



Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Hessen-Thüringen



Schwerpunktforderungen
der Gewerkschaften
zum Haushalt 2018/19
der Hessischen Landesregierung



Vorwort

Im Rahmen des Bundestagswahlkampfes ist die Steuerpolitik ein wichtiges Feld der parteipolitischen Auseinandersetzungen. Von denjenigen, die Steuersenkungen fordern, werden hierfür vor allem zwei Argumente angeführt: Zum einen wird behauptet, der Staat verfüge letztlich über mehr Mittel, als er eigentlich brauche und weise Überschüsse auf. Zum anderen werden kleine und durchschnittliche Einkommen angeführt, die unbedingt entlastet werden müssten.

Diejenigen Politikerinnen und Politiker, die aktuell am lautesten nach Steuersenkungen rufen, blenden scheinbar aus, dass hohe öffentliche Ausgabenbedarfe etwa im Bereich der öffentlichen Infrastruktur bestehen und dass voreilige Steuersenkungen die schon bestehende Finanzierungslücke vergrößern. Zudem kommen – trotz gegenteiliger Behauptung – Steuersenkungen, die nicht explizit reiche Haushalte entsprechend stärker zur Kasse bitten, gerade reichen Haushalten zu Gute.

Sinnvoll wäre es tatsächlich, sowohl untere und mittlere Einkommensklassen zu entlasten und daneben die Einnahmehasis der öffentlichen Hand zu stärken. Dieses Ziel ist auch nicht utopisch: Notwendig wäre eine Einkommensteuer-Politik, die im unteren Bereich des Tarifs eine Entlastung vornimmt und gleichzeitig den Spitzensteuersatz erhöht. Ferner sollten reiche Haushalte durch eine Vermögensteuer zur Kasse gebeten und Unternehmen wieder hinreichend hoch besteuert werden. So müssten die öffentlichen Haushalte nicht weiter ausbluten – Schulen und Straßen könnten saniert und staatlich Beschäftigte könnten unter angemessenen personellen Bedingungen ihrer Arbeit nachgehen.

Insbesondere mit Blick auf den hessischen Landeshaushalt und auf die hessischen Kommunen wären dauerhaft höhere Steuereinnahmen wünschenswert, um endlich die Folgen der Spar- und Kürzungspolitik seit Anfang des Jahrhunderts rückgängig zu machen. Besonders stark betroffen von den haushaltspolitischen Entscheidungen der jüngeren Vergangenheit war und ist der öffentliche Dienst. Der Umgang der Landesregierung mit seinen Beschäftigten, zuletzt insbesondere mit den Beamtinnen und Beamten, hat zu einer massiven Abwertung aller Tätigkeitsfelder im Landesdienst geführt. Die daraus resultierenden Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften machen sich jetzt schon bemerkbar. Damit sich dieses Problem nicht weiter vergrößert, muss die Landesregierung umsteuern – die Reduzierung der Arbeitszeit der hessischen Beamtinnen und Beamten auf das Niveau der Tarifbeschäftigten wäre ein erster Schritt.

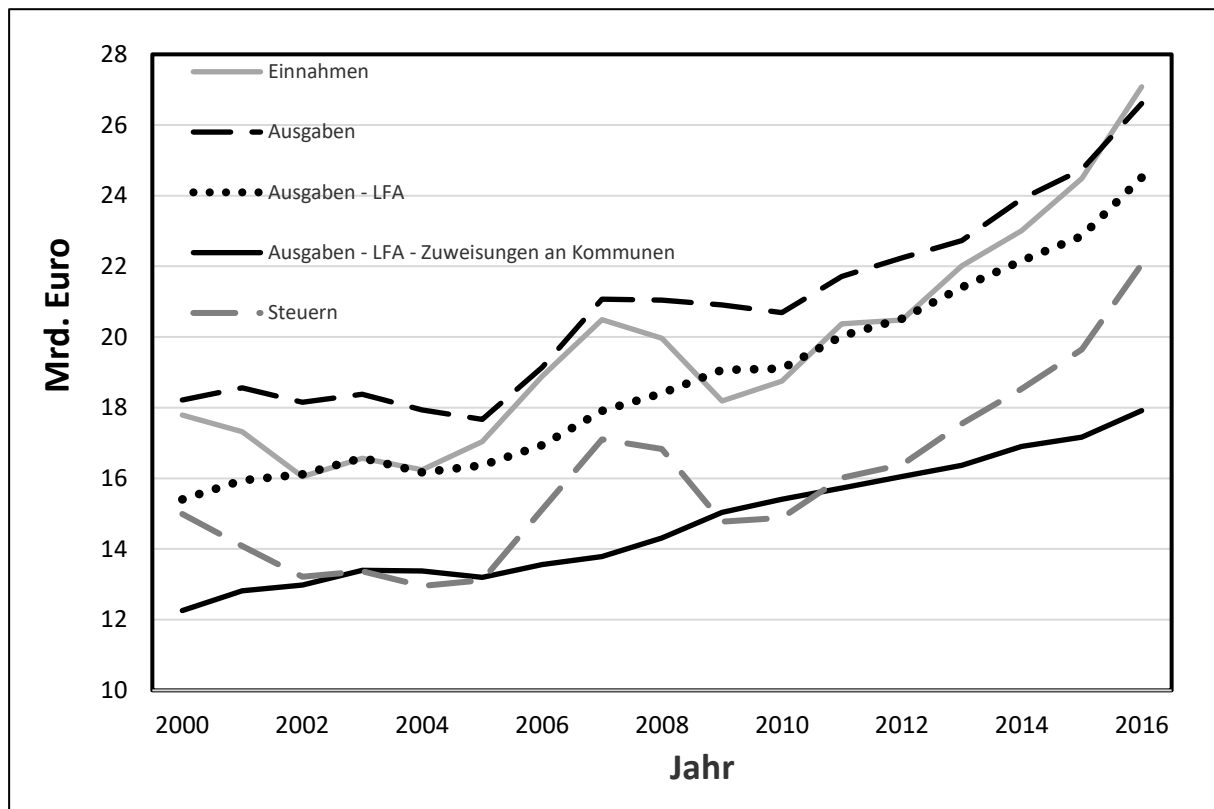
Gabriele Kailing

1 Die Lage der Öffentlichen Haushalte in Hessen

1.1 Die Entwicklung Landesfinanzen

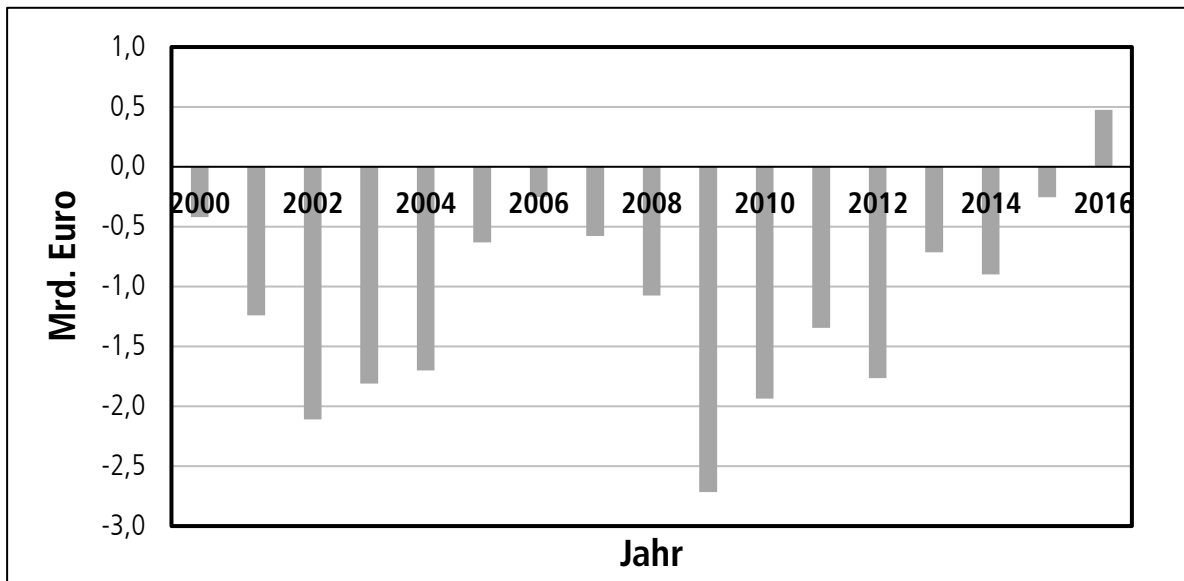
Die Landesfinanzen sind in den vergangenen Jahren gekennzeichnet durch eine positive Entwicklung der Einnahmen und eine moderate Ausgabenpolitik. Insbesondere der kontinuierliche Anstieg der Steuereinnahmen hat die Lücke zwischen Einnahmen und Ausgaben bis zum Jahr 2016 fast ganz geschlossen (Abbildung 1). Im vergangenen Jahr hat eine überraschend positive Entwicklung der Steuereinnahmen (+12,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr) zu einem unerwarteten positiven Finanzierungssaldo in Höhe von 475 Millionen Euro geführt (Abbildung 2). Laut Pressemeldung des Hessischen Finanzministeriums vom 15.11.2016 sind – so Finanzminister Thomas Schäfer – „vor allem wenige steuerliche Einzelfälle der Erbschaft- und Einkommensteuer, auf die allein Mehreinnahmen von gut 700 Millionen Euro entfallen“, hierfür verantwortlich.

Abbildung 1: Die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben des Landes 2000-2016



Quelle: Bundesministerium der Finanzen.

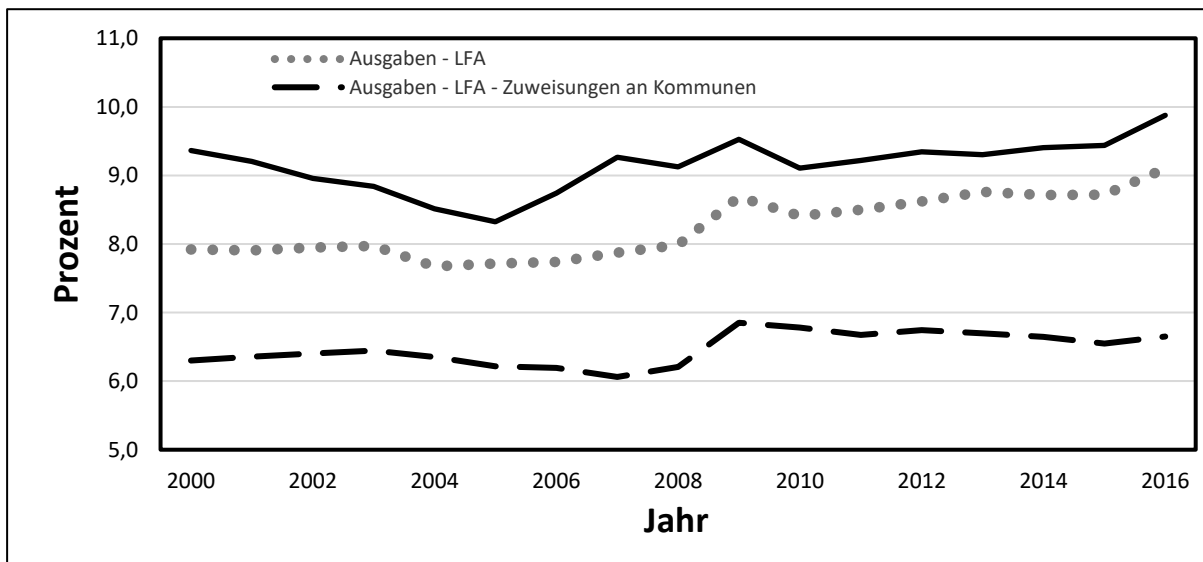
Abbildung 2: Der Finanzierungssaldo des Landeshaushalts 2000-2016



Quelle: Bundesministerium der Finanzen.

Abbildung 3, die die Entwicklung der hessischen Ausgabenquoten¹ darstellt, verdeutlicht das Ausgabenverhalten des Landes. Dabei sind insbesondere jene Ausgaben von Interesse, die das Land für seine originären Aufgaben verwendet. Diese Ausgabenquote, die die Ausgaben abzüglich des Länderfinanzausgleichs und der Zuweisungen an die Kommunen zur Grundlage hat, ist seit 2009 im Trend rückläufig und erst im vergangenen Jahr wieder leicht gestiegen.

Abbildung 3: Die Entwicklung der Ausgabenquoten des Landes 2000-2016



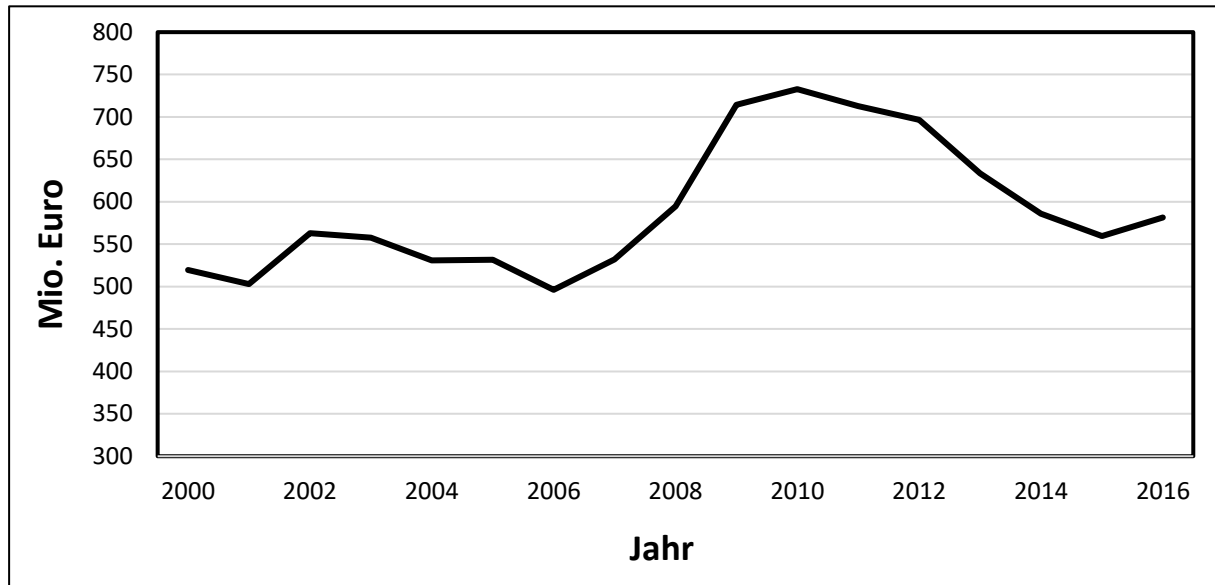
Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.

¹ Ausgabenquoten werden gebildet, indem die Ausgaben zur Wirtschaftsleistung (Bruttoinlandsprodukt, kurz BIP) ins Verhältnis gesetzt werden.

1.2 Die Entwicklung der Sachinvestitionen des Landes und der Kommunen

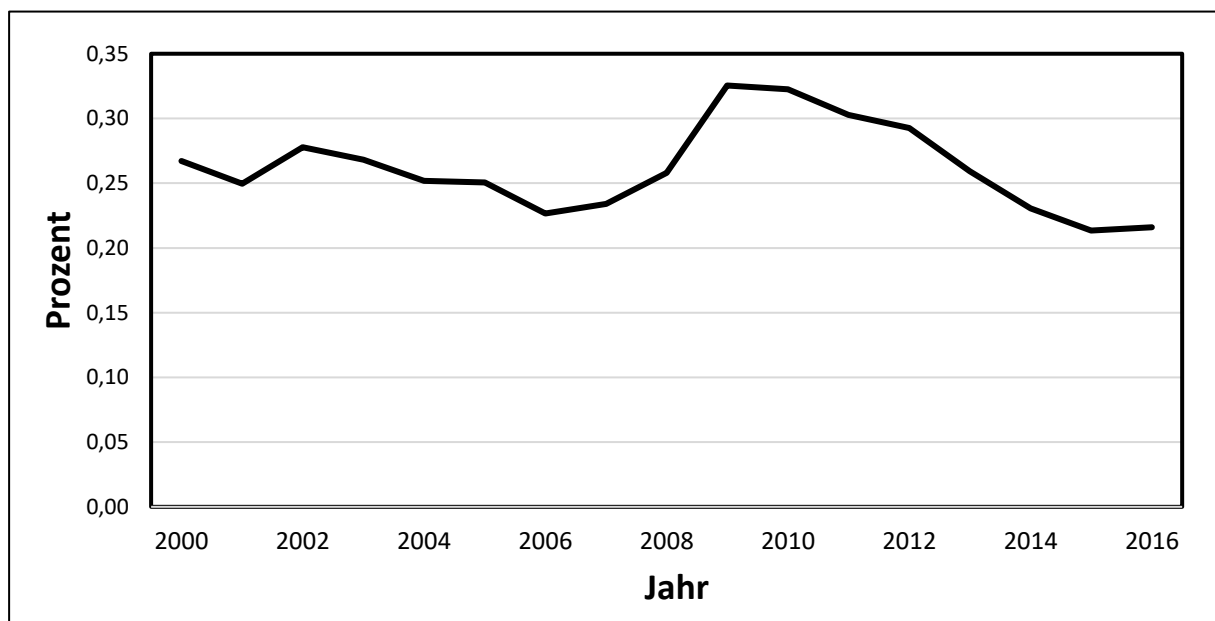
Als bedenklich muss die Entwicklung der Landesinvestitionen und der kommunalen Investitionen in Abbildung 4 angesehen werden. Diese sind seit dem Jahr 2010 deutlich gesunken und haben sich erst zuletzt erholt. Wie Abbildung 5 zu entnehmen ist, liegt die Investitionsquote des Landes weit unter dem Wert, den sie Anfang der 2000er Jahre noch aufwies. Auch 2016 ist nur eine ganz moderate Verbesserung gegenüber dem Vorjahr auszumachen.

Abbildung 4: Die Entwicklung der Investitionen in Hessen 2000-2016



Quelle: Bundesministerium der Finanzen.

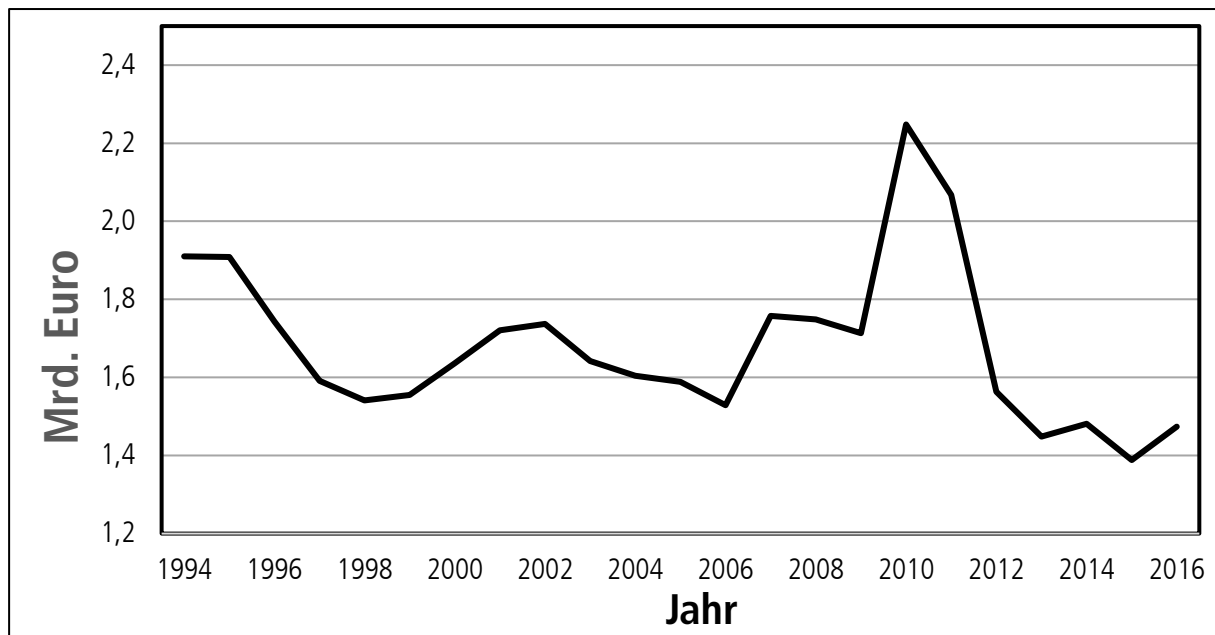
Abbildung 5: Die Entwicklung der Investitionsquote (Land) 2000-2016



Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung.

Auf der kommunalen Ebene sind die Investitionen ausgehend von 1,9 Milliarden Euro im Jahr 1994 relativ kontinuierlich auf einen Wert von 1,5 Milliarden Euro im Jahr 2005 gesunken (Abbildung 6). Danach haben sie sich wohl aufgrund der konjunkturbedingt besseren Einnahmementwicklung etwas erholt. Ein deutlich höheres Investitionsvolumen ist dann durch die Konjunkturfördermittel in den Jahren 2009 bis 2011 auszumachen. In diesem Zusammenhang spielt neben den Mitteln des Bundes das vom Land zusätzlich aufgelegte Investitionsprogramm („Hessisches Sonderinvestitionsprogramm“) in Höhe von insgesamt 1,7 Milliarden Euro eine wichtige Rolle.²

Abbildung 6: Die Entwicklung der Investitionen der Kommunen in Hessen 1994-2016



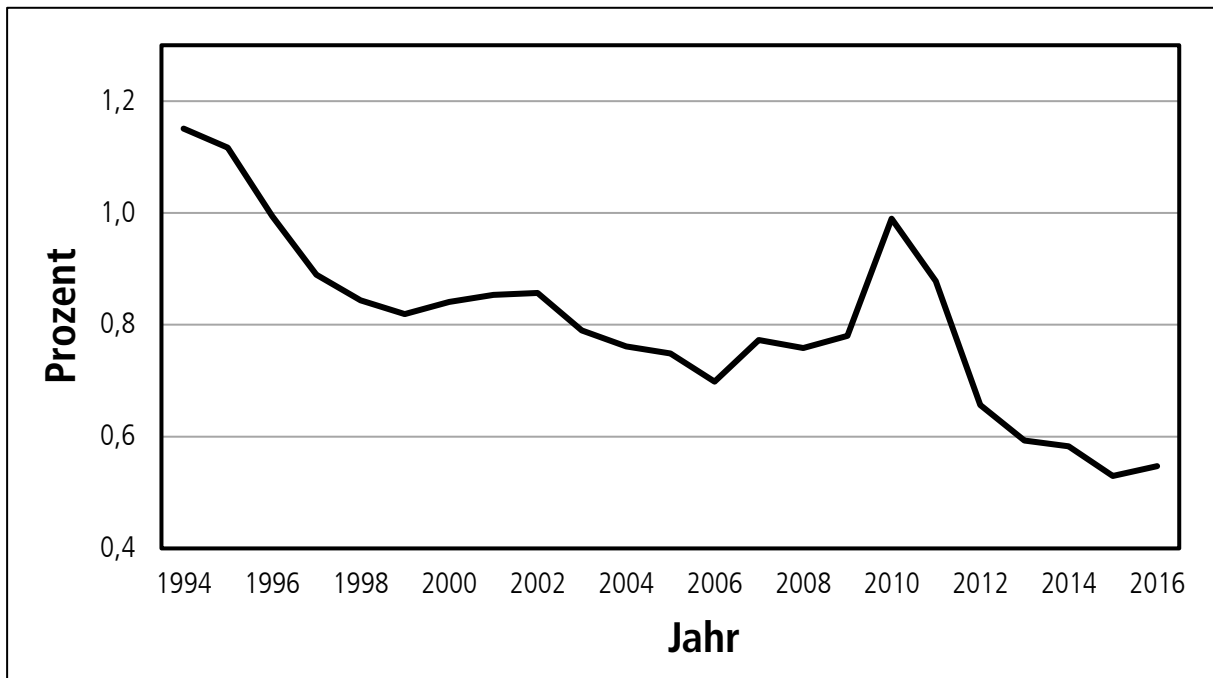
Quelle: Statistisches Bundesamt.

Nach dem Auslaufen der Konjunkturfördermittel sind die Investitionen dann stark eingebrochen und erreichen in den Jahren ab 2013 mit rund 1,4 bzw. 1,5 Milliarden Euro nominal (!) die niedrigsten Werte seit Mitte der 1990er Jahre.

Wie dramatisch der Rückgang der hessischen kommunalen Investitionen im Trend der letzten 20 Jahre ausfällt, verdeutlicht die Entwicklung der Investitionsquote (Abbildung 7). Liegt diese im Jahr 1994 noch bei knapp 1,2 Prozent, so hat sich die Quote nach gut 20 Jahren auf etwa 0,5 Prozent mehr als halbiert. Ins Auge fällt dabei auch, dass selbst im Jahr 2010, als den hessischen Kommunen der größte Teil der Konjunkturfördermittel zugeflossen ist, die Investitionsquote mit 1,0 Prozent deutlich unter dem Wert der Jahre 1994 und 1995 liegt.

² Vgl. dazu und ausführlich zur Kommunalfinanzentwicklung Eicker-Wolf, Kai/Truger, Achim, Kommunalfinanzbericht 2016. Entwicklung und Perspektiven der Kommunalfinanzen in Hessen. Studie im Auftrag von ver.di Hessen, Fachbereich Gemeinden, Frankfurt, 2016.

Abbildung 7: Die Entwicklung der Investitionsquote* der Kommunen in Hessen 1994-2016



*Investitionen gemäß Abbildung 3 in Prozent des hessischen BIP.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistische Ämter des Bundes und der Länder, eigene Berechnungen.

Die geschilderte Entwicklung der Landesinvestitionen und der kommunalen Investitionen in Hessen³ liegen im gesamtdeutschen Trend. So entwickeln sich die öffentlichen Investitionen der öffentlichen Hand insgesamt seit Beginn der 1970er Jahre im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt rückläufig. Hierbei handelt es sich zwar um einen allgemeinen internationalen Trend, aber im Vergleich mit wichtigen anderen Industrienationen war der Rückgang in Deutschland wesentlich stärker ausgeprägt. Die Nettoinvestitionen (Bruttoinvestitionen minus Abschreibungen) des Staates sind – von den Jahren 2009 bis 2011 abgesehen – seit dem Jahr 2003 in Deutschland negativ. Der öffentliche Nettokapitalstock ist also spürbar geschrumpft.⁴ Die Nettoinvestitionen der Kommunen weisen seit 2002 sogar durchgehend einen negativen Wert auf. Das heißt, die positiven Nettoinvestitionen in den Jahren 2009 bis 2011 sind auf die Investitionstätigkeit von Bund und Ländern zurückzuführen. Nach dem aktuellen Kommunalpanel der *Kreditanstalt für Wiederaufbau* (KfW) beläuft sich der Investitionsrückstand auf der kommunalen Ebene auf 126 Milliarden Euro. Am größten ist der Investitionsstau im Bereich der Straßen- und

³ Grundsätzlich begrüßt der DGB das Vorhaben der Landesregierung, im Rahmen der so genannten „Hessenkasse“ ein Programm zur Tilgung der kommunalen Kassenkredite aufzulegen und investive Mittel in Höhe von 500 Millionen Euro zur Verfügung zu stellen. Gleichwohl wird die strukturelle Unterfinanzierung der Kommunen, die letztlich zum Anstieg der Kassenkredite und zum Rückgang der Investitionen geführt haben, dadurch nicht begegnet. Zudem ist das vom Land im Rahmen ihrer Investitionsprogramme zur Verfügung gestellten Volumen zu gering, um den bestehenden Investitionsstau aufzulösen.

⁴Vgl. zum Thema öffentliche Investitionen allgemein und mit Blick auf Hessen: Kai Eicker-Wolf, Einstürzende Schulbauten, Arbeitspapier der GEW Hessen Nr. 1, Frankfurt 2017.

Verkehrsinfrastruktur mit gut 34 Milliarden Euro, dicht gefolgt vom Bereich Schule (inklusive Erwachsenenbildung) mit fast 33 Milliarden Euro.

Dringend erforderlich ist eine auskömmliche Finanzierung der öffentlichen Hand, um den bestehenden Investitionsstau und die generell bestehende Unterfinanzierung wesentlicher Bereiche der öffentlichen Hand zu beseitigen. Dabei sollte die immer ungleichere Verteilung von Einkommen und Vermögen in Deutschland in den Fokus genommen und hohe Einkommen und große Vermögen stärker besteuert werden.⁵ Ein umfangreiches Steuerkonzept, das diesen Kriterien gerecht wird, ist das DGB-Steuermodell,⁶ dessen Umsetzung allein der öffentlichen Hand in Hessen zusätzliche Mittel in Höhe von rund 3,4 Milliarden Euro bringen würde.

2 Tarif- und Besoldungspolitik

Anfang März dieses Jahres haben die Gewerkschaften mit dem Land Hessen einen Tarifabschluss erzielt, nach dem die 45.000 Landesbeschäftigten in zwei Stufen 4,2 Prozent mehr Geld erhalten. Dieses Tarifiergebnis wird weitgehend auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Der DGB Hessen-Thüringen begrüßt, dass CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN damit die im Koalitionsvertrag festgelegte Linie aufgeben, die Besoldungserhöhungen während der laufenden Legislaturperiode auf 1,0 Prozent zu deckeln. Hier haben Warnstreik und Proteste der öffentlich Beschäftigten ganz offensichtlich Wirkung gezeigt.

Mit Blick auf die Übertragung des aktuellen Tarifiergebnisses ist allerdings zu kritisieren, dass die Besoldungserhöhung um vier Monate verschoben wird. Vollkommen abwegig ist die in der Begründung zum Besoldungs-Gesetz zu findende Rechtfertigung für diese zeitliche Verschiebung: Diese müsse, so ist dort zu lesen, mit der zum 1. August 2017 vorgesehenen dauerhaften Reduzierung der Arbeitszeit der hessischen Beamtinnen und Beamten gesehen werden. „Zur vollständigen Kompensation dieser Arbeitszeitreduzierung wurden insgesamt rd. 1.000 zusätzliche Stellen im Haushalt geschaffen, die zu einem dauerhaften jährlichen Mehrbedarf für das Land in Höhe von rd. 50 Mio. Euro führen. Dieser dauerhaften jährlichen Belastung steht im Jahr 2017 ein Entlastungseffekt in Folge der Verschiebung der Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Höhe von einmalig rd. 50 Mio. Euro gegenüber. Insofern beschränkt sich der Effekt der zeitlichen Verschiebung lediglich darauf, die aus der Reduzierung der Arbeitszeit resultierenden strukturellen Zusatzlasten für den Landeshaushalt, zeitlich begrenzt auf das Jahr 2017, abzufedern.“

Die aufgeführte Begründung entbehrt jeder sachlichen Grundlage. Beamtinnen und Beamte haben bis zum Sommer 2017 – und zwar seit dem irreführend als „Operation Sichere Zukunft“ bezeichneten Spar- und Kürzungshaushalt des Jahres 2004 – bis zur Vollendung des fünfzigsten Lebensjahres 42

⁵ Vgl. Kai Eicker-Wolf/Achim Truger (Hg.), Ungleichheit in Deutschland – ein „gehyptes Problem“?, Marburg, 2017.

Grundsätzlich wäre auch eine Rückkehr zur so genannten „Goldenen Regel“ der Staatsfinanzierung vernünftig – das heißt, eine Kreditfinanzierung der staatlichen (Netto-)Investitionen sollte wieder durchführbar sein.

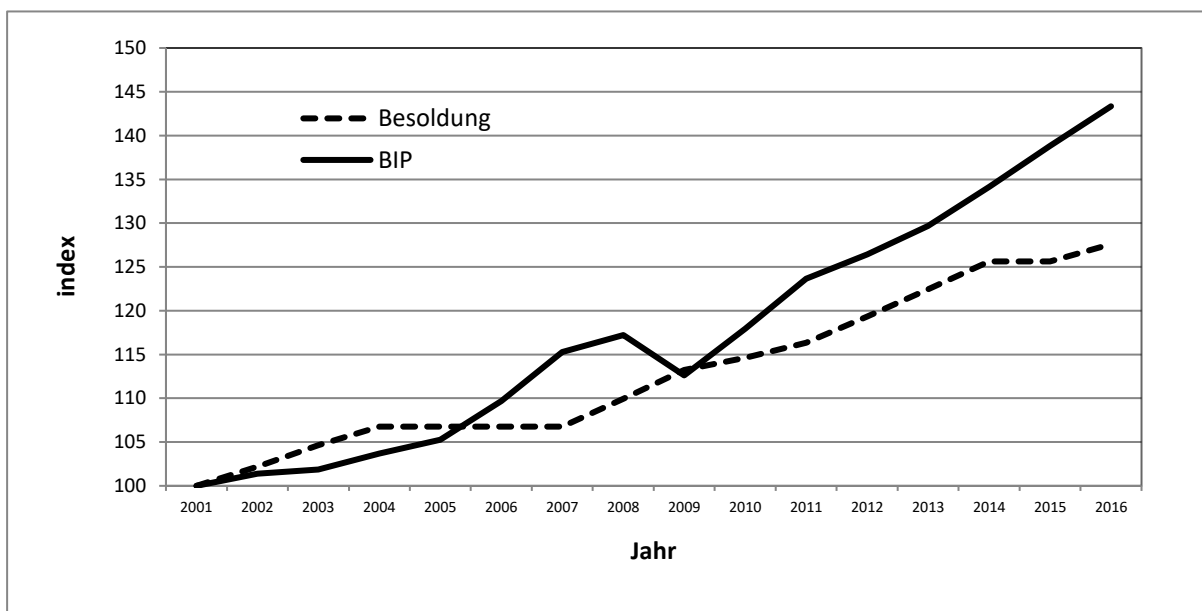
⁶ Der Staat insgesamt würde auf Basis des DGB-Vorschlags rund 59 Milliarden Euro an Mehreinnahmen verzeichnen – durch die Wiedererhebung der Vermögensteuer, eine angemessene Erbschaftssteuer, eine gerechtere Besteuerung von Einkommen usw. Vgl. dazu ausführlich Deutscher Gewerkschaftsbund, Gerechtere Besteuerung, in die Zukunft investieren. Steuerpolitische Eckpunkte des DGB zur Bundestagswahl 2017, Berlin 2017.

Stunden, ab Beginn des einundfünfzigsten bis zur Vollendung des sechzigsten Lebensjahres 41 Stunden und ab Beginn des einundsechzigsten Lebensjahres 40 Stunden gearbeitet. Hessen lag mit dieser Arbeitszeitregelung an der Spitze im Vergleich aller Bundesländer – in über der Hälfte der Länder liegt die Wochenarbeitszeit bei 40 Stunden für alle Altersstufen. Auch durch die jüngst erfolgte Reduzierung von 42 auf 41 Stunden für die Beschäftigten bis zur Vollendung des fünfzigsten Lebensjahres wird Hessen noch zu jener Minderheit von Bundesländern gehören, in denen die Arbeitszeit nicht 40 Stunden beträgt. Wo der logische Zusammenhang zwischen der Verschiebung der Besoldungsanpassung und der Verbesserung der bisher besonders schlechten Arbeitszeitregelung liegt, ist nicht nachvollziehbar.

In der Begründung findet sich ebenfalls die Behauptung, die Regelungen zur Weiterführung des Lebensarbeitszeitkontos (LAK) bedeute „faktisch die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche im Beamtenbereich.“ Diese Behauptung ist unsinnig: Eine 40-Stunden-Woche wäre gegeben, wenn die Arbeitszeit für alle Beamtinnen und Beamten unabhängig vom Alter 40 Stunden betragen würde. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten an ihrer Forderung fest, die tarifliche Arbeitszeit von 40 Stunden auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen.

Die (zeitverzögerte) Erhöhung der Bezüge gleicht die Benachteiligungen der letzten Jahre bei der Besoldungshöhe nicht aus. Diese ist deutlich – um gut 15 Prozent – hinter der Entwicklung der Wirtschaftskraft in Deutschland zurückgeblieben. Dies ist Abbildung 8 zu entnehmen, wobei die Darstellung auf den Zahlen der Landesregierung beruht und hier die günstigere Entwicklung der Besoldungsstufe A5 herangezogen worden ist.

Abbildung 8: Die Entwicklung des deutschen Bruttoinlandsprodukts (BIP) und der Besoldung in Hessen seit dem Jahr 2001*

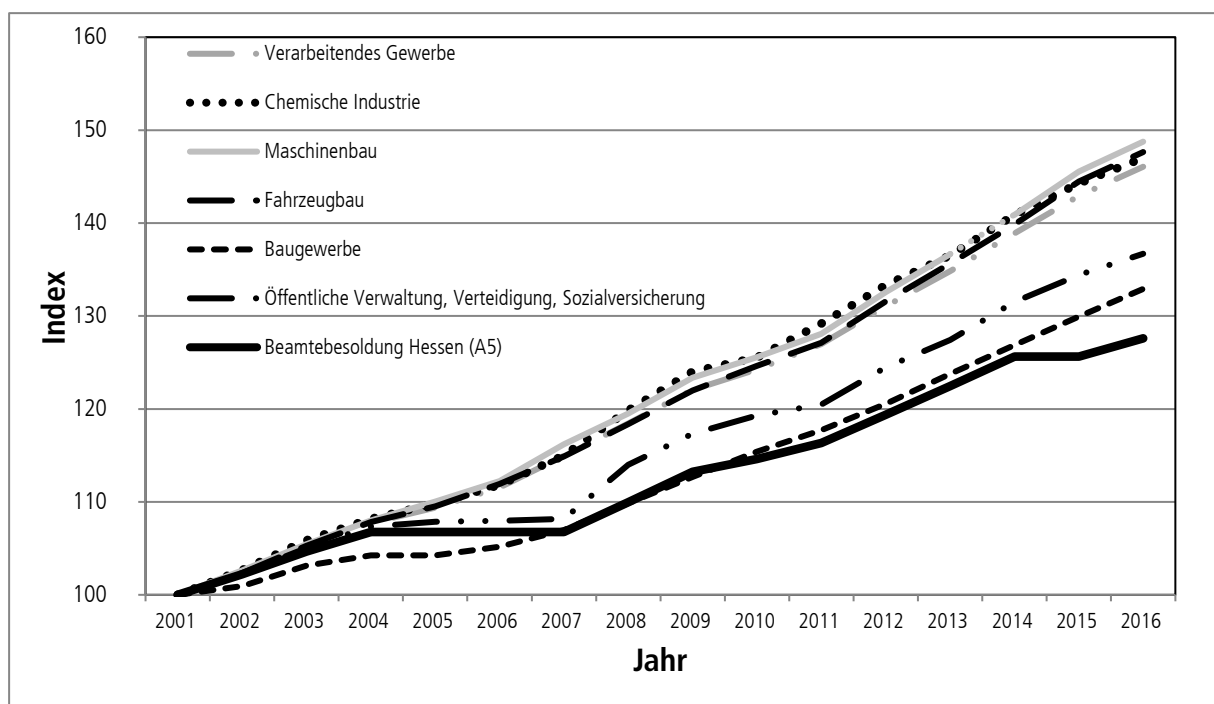


* Besoldungsentwicklung: A5; BIP: nominale Entwicklung in Deutschland.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Hessische Landesregierung, eigene Berechnung.

Wie schlecht die Besoldungsentwicklung in Hessen ausfällt und damit einer faktischen Entwertung des öffentlichen Dienstes gegenüber anderen Berufen gleichkommt, verdeutlicht Abbildung 9: Die Entwicklung der hessischen Besoldung wird hier der tariflichen Entwicklung in ausgewählten Wirtschaftszweigen gegenübergestellt. Das Verarbeitende Gewerbe weist im Durchschnitt eine um 18,5 Prozent höhere Steigerung der Tarifverdienste gegenüber der hessischen Besoldung auf. Im Maschinenbau und im Bereich der Fahrzeuge liegt der Vorsprung bei über 20 Prozent. Aufgrund der Besoldungspolitik der schwarz-grünen Landesregierung liegt die hessische Beamtenbesoldung mittlerweile sogar unter der Entwicklung der Bauwirtschaft. Und der Abstand zur öffentlichen Beschäftigung im weiteren Sinne (öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen) hat sich auf aktuell 9 Prozent vergrößert.

Abbildung 9: Entwicklung der tariflichen Entlohnung in ausgewählten Wirtschaftszweigen und der Besoldung der hessischen Beamtinnen und Beamten seit dem Jahr 2001



* Besoldungsentwicklung: A5.

Quelle: Statistisches Bundesamt und Hessische Landesregierung, eigene Berechnung.

Durch die dargelegten Auswirkungen der Spar- und Kürzungspolitik hat sich das Land Hessen zu einem vergleichsweise unattraktiven öffentlichen Arbeitgeber entwickelt. Das bedingt unweigerlich einen Fachkräftemangel. Hiervor hat der DGB in Hessen immer wieder gewarnt. Es ist somit auch kein Wunder, dass es mittlerweile sogar in den Schulen immer größere Probleme gibt, ausgebildete Lehrkräfte – besonders für Grund- und Förderschulen sowie Berufsbildende Schulen – zu finden.

Im Rahmen der jüngsten Tarifverhandlungen wurde aufgrund massiver Rekrutierungsschwierigkeiten unter anderem vereinbart, dass für bestimmte Berufsgruppen, zum Beispiel Ingenieure oder IT-Fachkräfte, bis zu 20 Prozent höhere Gehälter gezahlt werden können. Dies ist ein deutlicher Beleg dafür, dass die Attraktivität der Beschäftigung im öffentlichen Dienst durch die Personal- und Tarifsparpolitik der letzten Jahre immens gelitten hat, und dass die gewerkschaftliche Forderung nach besserer

Bezahlung richtig war. Es ist zweifelhaft, dass die Lücke zur Privatwirtschaft mit der jetzt vereinbarten Maßnahme geschlossen werden kann. Wir fordern deshalb eine übergreifende bessere Eingruppierung, also Aufwertung der Tätigkeiten im öffentlichen Dienst.

Ebenfalls vereinbart wurde eine sogenannte Freifahrtberechtigung zur Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs für die Landesbeschäftigten. Dies begrüßen wir ausdrücklich, weisen aber darauf hin, dass das Land auch in der Verantwortung für die vom Tarifergebnis mittelbar Betroffenen, wie die Stiftungsuniversitäten, steht. Auch muss es Aufgabe des Landes sein, bei diesem Thema eine Gleichstellung zwischen Landes- und Kommunalbeamten zu erreichen.

In den folgenden Kapiteln werden teilweise die Auswirkungen der Tarif- und Besoldungspolitik der Landesregierung noch einmal unter den jeweiligen speziellen Gesichtspunkten behandelt werden. Eine gewisse Wiederholung ist also beabsichtigt, um die inzwischen teils sehr dramatischen Probleme nachvollziehbar darlegen zu können.

3 Innere Sicherheit

Die Gewährleistung der inneren Sicherheit ist ein grundlegender verfassungsrechtlicher Anspruch der Bürgerinnen und Bürger. Diese Aufgabe wird maßgeblich durch die Polizei wahrgenommen, die dadurch wie kaum ein anderer Bereich im öffentlichen Fokus steht.

In der jüngsten Vergangenheit wurde der signifikante Stellenabbau bei der Polizei teilweise korrigiert, und es ist eine Erhöhung der Einstellungszahlen festzustellen. Diese Maßnahme kann jedoch den erforderlichen Personalbedarf bei den Vollzugs-, Fach- und Verwaltungsbeamten sowie im Tarifbereich der Polizei nicht vollumfänglich ausgleichen.

Die derzeit vorhandenen Planstellen bei der Vollzugspolizei sind zur Bewältigung der Aufgaben bei weitem nicht ausreichend. Die Planstellen, die als Ausgleich der Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden geschaffen wurden, reichen zur Kompensation der Arbeitszeitreduzierung in den Dienst-, Ermittlungsgruppen und Kommissariaten nicht aus.

Die Bemessung der benötigten vollzugspolizeilichen Stellen muss sich an den bestehenden Kriminalitätsformen und damit einhergehenden Aufgabenmenge sowie den allgegenwärtigen Gefahren des internationalen Terrorismus ausrichten. Die Anforderungen, die aufgrund von Großveranstaltungen an die Polizei gestellt werden, erfordern zusätzliches Personal und zusätzliche (Spezial-)Fahrzeuge und Einsatzmittel.

Auch im Bereich des so genannten *Cybercrime (Always on/Cyberhome/Industrie 4.0)* ist eine Aufstockung des Personals dringend angezeigt, weil sich dieser in den nächsten Jahren nach Einschätzung von Interpol zu einer der größten Herausforderungen für die Polizei weltweit entwickeln werden. Für die Vollzugspolizei ist deshalb in den kommenden Jahren eine weiterhin deutlich erhöhte Ausbildungsrate angezeigt. Es muss sichergestellt werden, dass alle Personalabgänge zeitgleich ersetzt und die zusätzlichen, oben beschriebenen Personalbedarfe gedeckt werden.

Der im Koalitionsvertrag von CDU und GRÜNE festgeschriebene Stellenabbau von 1.800 Stellen, der sich deutlich in der Polizeiverwaltung auswirkt, muss dringend korrigiert werden – das heißt, die bereits

weggefallenen Stellen im Verwaltungsbereich müssen wieder geschaffen und schnellstmöglich wiederbesetzt werden.

Die Mehrzahl der Vollzugsbeamtinnen und -beamten befindet sich in der Besoldungsgruppe A10. Aufstiegschancen sind so gut wie keine vorhanden. Das letzte Hebungsprogramm mit Schwerpunktsetzung auf Beförderungen in die Besoldungsgruppe A10 hatte keine strukturellen Verbesserungen zur Folge. Schlimmer noch: Im Eingangssamt A 10 werden tausende von Polizeivollzugsbeamten dauerhaft perspektivisch keine Möglichkeit erhalten, ein berufliches Fortkommen mit den damit einhergehenden Beförderungen für sich in Anspruch nehmen zu können. Wir fordern ein Hebungsprogramm für die Polizei (auch der Fach- und Verwaltungsbeamtinnen und -beamten) mit den Schwerpunkten in den Besoldungsgruppen A11, A12 und A13 (Ausschöpfung der Stellenplanobergrenze).

Die tariflichen Eingruppierungen und Anpassungen an die ausgeübten Tätigkeiten dürfen nicht länger unter dem Rubrum der Schuldenbremse stehen. Ebenso stellt sich die Situation der Tarifbeschäftigten bei der Polizei dar. Deren Zuständigkeiten haben sich aufgrund der vielschichtigen Aufgaben der Vollzugspolizei sowohl quantitativ als auch qualitativ verändert. Die langjährige gewerkschaftliche Forderung nach einem eigenständigen Berufsbild des „Polizeifachangestellten“ und der damit einhergehenden deutlichen verbesserten Eingruppierung muss endlich umgesetzt werden.

Die Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte steigt stetig und hat mittlerweile einen bedauerlichen Höchststand erreicht; auch das Ausmaß an Brutalität hat dabei zugenommen. Entsprechend fallen die gesundheitlichen Folgen für die Vollzugsbeamtinnen und -beamten aus. Deswegen müssen die Fürsorgemaßnahmen verbessert werden, insbesondere sind die seit Jahren geforderten Vorsorgekuren für den Vollzug einzurichten.

Die Polizeibeamtinnen und -beamten in Hessen haben die längste Wochenarbeitszeit aller Bundesländer und des Bundes. Die Zahl der Mehrarbeitsstunden steigt seit Jahren an und befindet sich deutlich oberhalb von 3 Millionen Überstunden. Auch die Einführung des Lebensarbeitszeitkontos (LAK) mit den einhergehenden angesparten Stunden stellt die Polizei vor unlösbare Aufgaben. Ein einfaches Beispiel kann dies veranschaulichen: *In 24 Monaten spart eine unter 50-jährige Beamtin/ein unter 50-jähriger Beamter für sechs Wochen Freizeitausgleich an. Die Freizeitphasen müssen von den restlichen Beschäftigten aufgefangen werden, wodurch diese wieder über Gebühr belastet werden.* Es müssen dringend Regelungen geschaffen werden, die eine sinnvolle, andere Art der Abgeltung der LAK-Stunden möglich macht. Wenn keine intelligente Lösung geschaffen wird, führt dies unweigerlich zum Kollaps bei den Kolleginnen und Kollegen im Polizeivollzug.

Wir fordern für alle Polizeibesetzigten wieder die 38,5-Stunden-Woche, um den Folgen durch die permanent steigenden Einsatzbelastungen entgegen zu wirken. Als erster Zwischenschritt käme die sofortige Einführung der 40-Stunden-Woche und analog zum TV-H die 38,5-Stunden-Woche für den Wechselschichtdienst in Frage.

4 Forst und Naturschutz

4.1 Landesbetrieb HessenForst

Der Wald ist laut § 1 des Hessischen Waldgesetzes eine Lebensgrundlage des Menschen. Für den DGB ist der hessische Wald ein Bürgerwald und wichtiger Baustein der Daseinsvorsorge. Nachhaltige, umweltverträgliche Forstwirtschaft und Naturschutz sind für uns zwei Seiten einer Medaille. Der Erhalt, die Stabilität und die weitere Verbesserung des Lebensraumes Wald muss die Richtschnur aller forstlichen Aktivitäten sein.

Seitens des Landesbetriebes HessenForst als Bewirtschafter des hessischen Staatswaldes wird die Produktion von Holz als „Kernaufgabe“ betrachtet. Die Politik erwartet vom Landesbetrieb, dass er seine vielfältigen Aufgaben kostendeckend erfüllt und sogar jährliche Abführungsbeträge in Millionenhöhe an den Landeshaushalt liefert. Dies ist vor dem Hintergrund schwankender Holzpreise, einer nur ungefähr planbaren Nachfrage nach Holz, unvorhersehbarer Witterungsbedingungen und zunehmender Klimaveränderung für einen personalintensiven Betrieb, der sich um Aufgaben der Daseinsvorsorge kümmert keine stabile Basis.

Deshalb fordert der DGB folgende grundlegende Schwerpunktverschiebung bei den Bewirtschaftungsgrundlagen des Landesbetriebes HessenForst:

- Dem Landesbetrieb HessenForst als Bewirtschafter des Staatswaldes werden ausreichend Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt, um alle Aufgaben erfüllen zu können.
- Die Personalstärke muss sich an den Aufgaben orientieren, nicht an der aktuell vermarkteten Holzmenge und dem aktuellen Holzpreisniveau.
- Pauschale Abgabeverpflichtungen an den Landeshaushalt sind aufzuheben.

Viele Aufgaben können von HessenForst inzwischen kaum noch in ausreichendem Maß erfüllt werden. Die Belastung der Beschäftigten nimmt dramatisch zu. Es fehlen jetzt schon Fachkräfte, obwohl weder die ab 2019 zu erwartende starke Pensionierungswelle noch der bis 2025 geplante Personalabbau von 18 Prozent – das ist fast ein Fünftel des Personals – noch nicht ansatzweise begonnen haben. Der Personalabbau auf allen Ebenen muss gestoppt werden, bis geklärt ist, welchen konkreten Personalbedarf HessenForst in den verschiedenen Aufgabenbereichen hat.

Inzwischen werden ca. 70 Prozent aller manuellen Arbeiten nicht mehr von Landespersonal, sondern von Lohnunternehmern durchgeführt. Dies bringt den Landesbetrieb HessenForst in eine starke Abhängigkeit von Dritten. Wir fordern deshalb, dass in Zukunft alle planmäßigen manuellen Arbeiten im Wald von fest eingestelltem, tariflich bezahlten Landesbeschäftigten durchgeführt werden.

In allen Beschäftigtenbereichen (Forstwirte, Verwaltungsfachangestellte, forsttechnische Beschäftigte) muss weiterhin aus- und fortgebildet werden, damit HessenForst als öffentlicher Arbeitgeber und Monopolausbilder für den forsttechnischen Dienst seine gesellschaftliche Verpflichtung erfüllen kann. Die Anzahl der Ausbildungsplätze in allen Beschäftigtenbereichen muss erhöht, die Qualifizierungsoffensive von Forstwirten zu Forstwirtschaftsmeistern fortgesetzt werden. Die Weiterqualifizierung von Angestellten muss entsprechend der zunehmenden Aufgabenverlagerung intensiviert werden.

Unter den geltenden tariflichen Bedingungen gelingt es kaum, ausreichend neues Personal an den Betrieb zu binden. Es erscheint vor diesem Hintergrund fraglich, ob die in der Personalvereinbarung

HessenForst 2025 gesteckten Ziele erreicht werden können. Die Attraktivität von HessenForst als Arbeitgeber muss gesteigert werden. Hierzu müssen alle tariflichen und gegebenenfalls auch außertariflichen Möglichkeiten in Betracht gezogen werden, wie z. B. die Gestellung von Betriebsfahrzeugen und Motorsägen für Forstwirte und die private Mitbenutzung von Dienstwagen für forsttechnische Beschäftigte. Wenn nötig, muss die Wiedereinführung der Verbeamtung geprüft werden.

Es dürfen keine Leiharbeitsverhältnisse mehr begründet und keine Verträge mit sachgrundloser Befristung eingegangen werden. Falls Unternehmer eingesetzt werden müssen, darf dies nur zu auskömmlichen Bedingungen geschehen. Dumping-Löhne für Beschäftigte von Forstunternehmern müssen vertraglich unterbunden werden.

Naturschutz

Die zentrale Legitimation für den öffentlichen Waldbesitz und staatliches Wirtschaften ist das Erbringen von Leistungen für die Allgemeinheit. Dazu gehören ausdrücklich auch Erhaltung und Entwicklung der biologischen Vielfalt und der Naturschutz. Damit kann der Wald vorbildlich im Sinne aller drei Nachhaltigkeitssäulen auch seiner Selbstverpflichtung aus dem Countdown 2010 zur Sicherung der nationalen Biodiversität gerecht werden. Nach den Natura 2000-Richtlinien sind die Schutzgüter in einem guten Erhaltungszustand zu bewahren oder durch aktives Handeln dahin zu entwickeln.

HessenForst gewährleistet mit seiner landesweiten Präsenz qualifizierter Beschäftigter die fachgerechte Pflege und Entwicklung von Schutzgebieten innerhalb und außerhalb des Waldes. Eine erweiterte Aufgabenübertragung an HessenForst auch in anderen Bereichen des Naturschutzes könnte bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung der Ziele der hessischen Biodiversitätsstrategie positive Wirkungen entfalten. Die gute Zusammenarbeit mit allen örtlichen Naturschutzakteuren hat sich bewährt und sollte vertieft werden.

Für diese verantwortungsvollen Aufgaben ist eine verbesserte Personalausstattung unabdingbar. Das Naturschutzpersonal muss fest eingestellt und tariflich angemessen eingruppiert werden.

Umweltbildung

In der Koalitionsvereinbarung wird erklärt, dass die Umweltbildung weiter gefördert werden soll: „Dabei ist dem Umweltbildungsangebot des Landesbetriebes HessenForst ... eine hohe Bedeutung beizumessen.“ Alle diese vom DGB unterstützten Ziele können nur umgesetzt werden, wenn im Landesbetrieb HessenForst genügend gut ausgebildetes, motiviertes und engagiertes Personal vorhanden ist.

Zertifizierung

In der Koalitionsvereinbarung wurde festgehalten, dass „Hessens einzigartige Landschaft und Natur um ihrer selbst willen und für uns Menschen erhalten“ werden sollen. Weiter heißt es: „Wir wollen einen gesunden Wald mit einer naturgemäßen Waldwirtschaft ... Wir wollen eine schrittweise Zertifizierung des hessischen Staatswaldes nach den Kriterien des ‚FSC Deutschland‘.“

Die FSC-Zertifizierung⁷, die wir ausdrücklich begrüßen, ist in der konkreten Umsetzung. Die externe Evaluierung ist leider immer noch nicht abgeschlossen. Wenn sie vorliegt, wird man beziffern können, welche zusätzlichen Kosten durch die Zertifizierung, die Auditierung und den verwaltungsmäßigen Aufwand in den FSC-Forstämtern sowie auf Ebene der Landesbetriebsleitung entstehen. Diese Kosten dürfen dem Landesbetrieb nicht als zusätzliche Lasten aufgebürdet werden. Falls dies doch geschieht, würde eine sicherlich ungewollte und paradoxe Situation entstehen: Durch die Zertifizierung würde der verbleibende Teil des hessischen Staatswaldes intensiver genutzt werden, um die zusätzlichen Kosten durch erhöhten Holzeinschlag aufzufangen. Mit den 1,3 Millionen Euro „Ausgleichszahlung“ an den Landesbetrieb für die erste Tranche der Stilllegungsflächen ist die Regierung in dieser Hinsicht schon auf dem richtigen Weg.

5 Bildung und Erziehung

Der Bereich Bildungspolitik ist nach Auffassung des DGB Hessen und seiner Mitgliedsgewerkschaften von herausragender gesellschaftlicher Bedeutung. Das öffentliche Schul- und Erziehungswesen in Hessen muss in seinem Bestand gesichert und hinsichtlich seiner Qualität verbessert werden.

Hessen hinkt nationalen und internationalen Standards beim Anteil der Bildungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt deutlich hinterher. Der deutsche Anteil der Bildungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt lag im Jahr 2013 bei 5,1 Prozent und damit um 0,9 Prozentpunkte unter jenem der gesamten OECD. Kurzfristiges Ziel für Deutschland muss es sein, mindestens den Durchschnittswert der OECD-Länder zu erreichen. Mittelfristige Orientierung vermittelt diesbezüglich eine Studie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), welche die Kosten einer bedarfsgerechten Bildungsfinanzierung mit rund 55 Milliarden Euro jährlicher Mehrausgaben für Deutschland beziffert, wobei diese Berechnung nicht den hohen Investitionsbedarf im Bildungsbereich von fast 33 Milliarden Euro aus Kapitel 1 berücksichtigt.⁸

Kinderbetreuung

Eine gute frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen ist zentral für die Entwicklung und Chancengleichheit von Kindern, und es liegt im gesellschaftlichen Interesse zu ermöglichen, Kinder, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. In diesem Sinne fordert der DGB Hessen-Thüringen eine politische Kursänderung. Neben den Kommunen müssen auch Bund und Länder stärker als bisher an qualitativen Vorgaben und der Finanzierung der Kindertagesbetreuung beteiligt werden. Für die hessische Landesregierung gilt es, die zu früh angesetzte Evaluation des HessKiföG weiter zu beauftragen und über eine grundlegende Änderung des Gesetzes verbindliche Qualitätsstandards für Kindertageseinrichtungen vorzugeben, soziale und regionale Unterschiede auszugleichen und dafür die Kriterien für die Landesförderung zu verändern, sodass sie folgenden Anforderungen genügen:

- Die im HessKiföG normierte Pro-Kopf-Förderung und die Heraufsetzung der Gruppengrößen auf bis zu 25 Kinder lassen qualitative Voraussetzungen zur Ausgestaltung und Umsetzung des Bildungs- und Erziehungsauftrages von Kitas außer Acht. Umzusetzen ist eine Förderung nach Gruppen, nicht

⁷ FSC steht als Abkürzung für *Forest Stewardship Council* und ist ein internationales Zertifizierungssystem für Waldwirtschaft. Das FSC-Siegel garantiert, dass Holz- und Papierprodukte aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern stammen.

⁸ Roman Jaich, Bildungsfinanzierung der öffentlichen Hand – Stand und Herausforderungen, Frankfurt 2016.

nach Plätzen. Dazu soll der wissenschaftlichen Studien folgende Personalschlüssel gelten: 1:3 für Gruppen 0-3 Jahre, 1:8 für Gruppen 3-6 Jahre, 1:10 für Gruppen 6-12 Jahre.

- Ausfallzeiten sollen bei der Personalbemessung von 15 auf 25 % erhöht und ein Drittel der Arbeitszeit für die Verrichtung mittelbarer pädagogischer Tätigkeiten festgelegt werden: für Vor- und Nachbereitung, Konzeptionstätigkeit, Elternarbeit, Qualifizierung, Ausbildungsbetreuung.
- Leitungskräfte müssen von der Gruppenarbeit freigestellt sein, zudem ist für jede Einrichtung eine ständige Vertretung durch ausdrückliche Anordnung zu benennen.
- In der pädagogischen Arbeit sollen ausschließlich Fachkräfte zum Einsatz kommen. Zusatzkräfte wie Berufspraktikant/innen sollen nicht auf den Personalschlüssel angerechnet werden.
- Rahmenbedingungen und Finanzierung für die Inklusion in Kindertageseinrichtungen müssen im Gesetz festgeschrieben werden.
- Die Hortbetreuung für Schulkinder ist wieder in das HessKiföG aufzunehmen.
- Der Verwaltungsaufwand im HessKiföG muss deutlich reduziert werden, vor allem bei der Personalberechnung, daher ist die Rückkehr zur vereinfachten gruppenbezogenen Berechnung anzustreben.

Zur Finanzierung der benannten Standards fordert der DGB eine deutliche Anhebung der originären Landesmittel, zumal der derzeitige Anteil des Landes an den Gesamtkosten für die Kindertagesbetreuung (laut Statistischem Landesamt 2015 rund 2,4 Milliarden Euro) nur marginal ist. Das Land veranschlagt für die Jahre 2016 bis 2018 im Durchschnitt 435 Millionen Euro an Investitions- und Betriebskostenzuschüssen. Davon stammen jedoch über 220 Millionen Euro aus dem kommunalen Finanzausgleich und rund 50 Millionen Euro aus Bundesprogrammen.⁹ Nach Abzug dieser Mittel bleibt für die Jahre 2016 bis 2018 ein originärer Landeszuschuss, der lediglich knapp 7 % der oben genannten Gesamtkosten ausmacht. Die Hauptlast der Kosten für Kindertagesbetreuung tragen folglich Kommunen und Träger. Sie bedürfen der Entlastung. Von einer weiteren Erhöhung der Elternbeiträge ist abzusehen, da vielerorts bereits die maximale finanzielle Belastungsgrenze bei Familien mit Kleinkindern erreicht ist. Vielmehr ist zur Umsetzung von sozialer Chancengleichheit und mehr Bildungsgerechtigkeit die Beitragsfreistellung für den Besuch von Kindertageseinrichtungen zu verwirklichen. Eine wesentlich höhere Beteiligung des Landes an den Betriebskosten für Kitas ist auch aus diesem Grunde dringend geboten.

Schulische Bildung

Die finanziellen Ressourcen, die das Land Hessen für den Bildungsbereich bereitstellt, reichen bei weitem noch nicht aus, um den ständig wachsenden Herausforderungen des Bildungssystems gerecht zu werden. Dies wird deutlich, wenn Stellenkürzungen an gymnasialen Oberstufen und Grundschulen erfolgen, um den weiteren Ausbau von Ganztagschulen, die Anhebung der Fördermittel nach dem Sozialindex, den Ausbau der Inklusion und der Aufstockung der Mittel für Deutschunterricht für sogenannte Seiteneinsteiger (Geflüchtete, Migrant/-innen) mitzufinanzieren. Diese für das Schuljahr 2015/2016 angekündigten und bis heute nur teilweise zurückgenommenen Stellenkürzungen lehnt der

⁹ Die erst Anfang Juni 2017 per Bundesgesetz zum Kita-Ausbau beschlossenen Bundesmittel zur Verteilung an die Länder (insgesamt ca. 1,1 Milliarden Euro) sind hier noch nicht berücksichtigt.

DGB ab. Es gilt weiterhin, dass Verbesserungen in einigen Bereichen nicht mit Verschlechterungen in anderen erkaufte werden dürfen.

Über den im Kontext zur Arbeitszeitverkürzung zum 1.8.2017 stehenden Stellenaufbau hinaus sind weitere 1.050 unterrichtswirksame Stellen zu schaffen, um die Übertragung der Arbeitszeitkomponente aus dem TV-Hessen auf die Lehrkräfte vollständig umzusetzen. Die Abschaffung der bundesweit einzigartigen und inhaltlich nicht nachvollziehbaren höheren Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung setzt die Schaffung von ca. 120 weiteren Stellen voraus.

Unabdingbar ist nach wie vor die Rücknahme der Arbeitszeitverlängerung im Rahmen der „Operation sichere Zukunft“ (siehe hierzu auch Kapitel 2) im Schulbereich und die Übertragung der Arbeitszeitkomponente aus dem TV-Hessen auf die Beamtinnen und Beamte sowie auf die Lehrkräfte durch eine entsprechende Reduzierung der Pflichtstunden. Für gut 1.900 Stellen, die dadurch im Schulbereich entstehen würden, müssen im Landeshaushalt zusätzlich Mittel bereitgestellt werden.

Nach Angaben des HKM boten im Schuljahr 2016/2017 ca. 5,6 Prozent der öffentlichen allgemeinbildenden Schulen einen teilgebundenen oder gebundenen Ganztagschulbetrieb an. Damit liegt Hessen im Vergleich zu anderen Bundesländern immer noch ganz weit hinten, da es nach wie vor fast ausschließlich auf unverbindliche und pädagogisch völlig unzureichende Ganztagsangebote setzt. Daran ändert auch der freiwillig an Grundschulen angelaufene „Pakt für den Nachmittag“ der Landesregierung nichts. Die Verantwortung für einen Ganztagsbetrieb und dessen Finanzierung kann nicht bei den Schulträgern abgeladen werden. Keinesfalls zu akzeptieren ist, dass Eltern für die Betreuung ihrer Kinder von 14.30 bis 17.00 Uhr womöglich auch noch um Unkostenbeiträge gebeten werden müssen, was angesichts der angespannten Haushaltslage in vielen Kommunen keinesfalls ausgeschlossen ist. Der DGB Hessen-Thüringen sieht sich in seiner Auffassung bestärkt, dass die Weiterentwicklung zu wirklichen, qualitativ hochwertigen gebundenen, rhythmisierten Ganztagschulen die Bereitstellung umfangreicher zusätzlicher Haushaltsmittel erfordert.

Die Verbesserungen bei Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte ist eine zentrale Aufgabe der Landesregierung. Qualitätsentwicklung in Schulen setzt erheblich verbesserte Aus-, Fort- und Weiterbildungsstrukturen voraus. Im Einzelnen:

- ◆ Der 2012 auf 4,9 Stunden pro Woche gekürzte Zuweisungsfaktor für die Ausbildung der Lehramtsanwärter/-innen im Vorbereitungsdienst (LiV) ist auf mindestens 5,4 Stunden wieder zu erhöhen, um den drastischsten Folgen einer völlig unterfinanzierten Ausbildung zu begegnen. Besonders gilt dies für die stetig anwachsende Zahl an Querschnittsthemen, die in möglichst vielen Modulen behandelt werden sollen. Hierfür muss sich neben der fachdidaktischen Fortbildung ebenfalls regelmäßig fortgebildet werden.
- ◆ Trotz steigender Anforderungen an deren Arbeit, unterbleibt für die Mentorinnen und Mentoren eine angemessene Entlastung durch Anrechnungsstunden. Der DGB fordert für den Landeshaushalt in diesem Bereich eine angemessene Zahl neuer Stellen zu schaffen.
- ◆ Damit die LiV ihre Ausbildung in angemessener Zeit beenden können, ist eine Erhöhung der Stellenzahl für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und eine entsprechende Mentoren-Entlastung dringend notwendig.

- ◆ Der Bedarf an Fort- und Weiterbildung liegt weiterhin eklatant über dem staatlichen Angebot. Der DGB hält eine vom Arbeitgeber zu finanzierende Fort- und Weiterbildung für unabdingbar und fordert, Mittel im Wert von 5 Prozent der Personalkosten zur Verfügung zu stellen. Auch sind die 10 Stellen, die für die Basisqualifikation der LiV im Bereich Deutsch als Zweitsprache (DaZ) zur Verfügung stehen, so knapp bemessen, dass keine lehramtsbezogenen Gruppen gebildet werden können. Hier wäre eine Nachsteuerung zur Qualitätssicherung dringend notwendig. Zusätzlich werden nur noch Fortbildung zu den PRIO-Themen mit Mitteln hinterlegt, sodass fachdidaktische Fortbildungen und individuelle Fortbildungsbedarfe nicht mehr berücksichtigt werden.
- ◆ Um die personelle Situation in Mangelfachbereichen zu verbessern, ist es sinnvoll, über ein besonderes berufsbegleitendes Verfahren Quereinsteiger/-innen zum Erwerb einer einem Lehramt gleichgestellten Qualifikation weiterzubilden. Dieses zurzeit fast ausschließlich im Bereich der Berufsschulen praktizierte Verfahren ist auszubauen und finanziell ausreichend zu hinterlegen (z. B. geringere Unterrichtsverpflichtung der Quereinsteiger/-innen).

Die Option zur Leiharbeit an Schulen (§ 15b Hessisches Schulgesetz) wird vom DGB scharf kritisiert. Jedes Bemühen über den Quereinstieg Personal ausreichend zu qualifizieren, könnte damit unterminiert werden. Einer Deprofessionalisierung, Deregulierung und Absenkung von Vergütungsniveaus im Bereich der Lehrkräfte ist damit (wieder) Tür und Tor geöffnet.

Wegen der deutlichen Zunahme vielfältiger Zusatzaufgaben, mit der Lehrerinnen und Lehrer sowie Schulleitungen in den letzten Jahren konfrontiert wurden, müssen die sogenannten „Schuldeputate“ deutlich verbessert werden. Hiermit könnte den besonders hoch belasteten Lehrkräften durch Beschluss der Gesamtkonferenz wenigstens teilweise ein zeitlicher Ausgleich gewährt werden. Für die dringend erforderliche Realisierung dieser Maßnahme ergibt sich ein zusätzlicher Bedarf von 1.000 Stellen.

In den letztjährigen DGB-Schwerpunktforderungen zum Landeshaushalt 2017 begrüßte der Gewerkschaftsbund das im April 2016 erzielte Ergebnis der zwischen VertreterInnen von GEW und ver.di sowie HKM und Innenministerium geführten Gespräche zur Verringerung befristeter Arbeitsverhältnisse im Schulbereich. Diesem Schritt in die richtige Richtung folgte allerdings kein zweiter. Denn Innenministerium und HKM weigerten sich 2017, das erzielte Ergebnis inhaltlich weiter zu entwickeln. So konnten Gespräche zum Beispiel über die Verbesserung der Regelungen zur Sommerferienbezahlung nicht vereinbart werden. Die 2009 getroffene politische Entscheidung, endlich auch in den Sommerferien Gehalt zu zahlen, scheitert zum Teil noch immer an den restriktiven Vorgaben des HKM sowie der entsprechenden Praxis der staatlichen Schulämter.

Um die Befristungspraxis wirksam weiter einzudämmen und alle Vertretungsfälle auffangen zu können, muss die mobile Vertretungsreserve dringend weiter ausgebaut werden. Der DGB Hessen-Thüringen fordert eine Ausweitung dieses Instruments von derzeit 300 Stellen auf zehn Prozent der unterrichtswirksamen Stellen.

Der DGB bekennt sich eindeutig zu einem inklusiven Schulwesen und fordert daher die Landesregierung auf, die Einschulung aller Kinder in inklusive Schulen zu ermöglichen sowie die hierfür notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Diesbezüglich erwarten wir vom Hessischen Landtag und von der Hessischen Landesregierung:

- ◆ Der im Schulgesetz formulierte Haushaltsvorbehalt (§§ 49 Abs. 2 und 54 Abs. 4 und 7), der im Widerspruch zur Behindertenrechtskonvention steht, ist aufzuheben. Die Landesregierung ist verpflichtet, die pädagogisch notwendige personelle Ausstattung sicherzustellen und die Schulträger in die Lage zu versetzen, die sächliche Ausstattung der Schulen den Anforderungen einer inklusiven Schule anzupassen und hierfür einen verbindlichen Zeitplan zu entwickeln.
- ◆ Bei der sonderpädagogischen Förderung darf nicht hinter die mit der Verordnung vom 17. Mai 2006 erreichten Standards für den "Gemeinsamen Unterricht" (unter anderem in Bezug auf Klassenobergrenzen, zusätzliche Lehrer/-innen- und Erzieher/-innenstunden) zurückgefallen werden.
- ◆ Inklusive Schulen erfordern multiprofessionelle Teams aus Lehrkräften, Förderlehrkräften, sozialpädagogischen, psychologischen und therapeutischen Fachkräften. Insbesondere die Ausstattung aller Schulen mit sozialpädagogischen Fachkräften darf dabei nicht von der Haushaltslage der Kommunen abhängen; sie stellt vielmehr ausschließlich eine Landesaufgabe dar.
- ◆ Der DGB erwartet zudem, dass Inklusion nicht nur an einigen "Schwerpunktschulen" stattfindet. Kinder mit Behinderungen bzw. ihre Eltern müssen den freien Zugang zu allen Schulen bzw. Schulformen ihrer Wahl haben.

Hochschulen

Die hessischen Hochschulen finden sich in einer schwierigen finanziellen Lage, denn ihre Ausstattung bleibt weiter hinter dem deutlichen Anstieg der Studierendenzahlen zurück. Die strukturelle Verschiebung, weg von der Grundfinanzierung hin zu wettbewerblich vergebenen Drittmitteln, hat den Planungshorizont für alle Hochschulen verschlechtert. Darüber hinaus hat dies zu einer Polarisierung der Hochschullandschaft geführt. Unter dieser Entwicklung leiden sowohl die Studierenden durch verschlechterte Studienbedingungen wie auch die Hochschulbeschäftigten.

Im Wintersemester 2016/2017 waren an den hessischen Hochschulen 249.810 Studierende eingeschrieben – über 30.000 mehr als noch vor fünf Jahren. Auch wenn sich die Zunahme der Studierendenzahlen verlangsamt hat, verbleiben diese absehbar auf einem stabil hohen Niveau. Die Hochschulfinanzierung hält mit diesem politisch erwünschten und dauerhaften Anstieg der Studierendenzahlen immer weniger mit. Dabei waren die hessischen Hochschulen insgesamt dem Statistischen Bundesamt zufolge mit 7.830 Euro pro Studierendem/r an Universitäten schon im Jahr 2013 schlechter ausgestattet als im bundesweiten Durchschnitt. Hessen liegt weit hinter seinem Nachbarland Niedersachsen mit 11.019 Euro pro Studierendem/r an Universitäten im selben Jahr zurück.

Ein immer größerer Anteil der Hochschulfinanzen speist sich aus Drittmitteln, während die Grundfinanzierung an Bedeutung verliert. Die gegenwärtige Drittmittelfinanzierung spaltet die Hochschullandschaft, da wenige Hochschulen in der besseren Ausgangslage in wettbewerblichen Verfahren die größeren Chancen haben. So vereinen beispielsweise die TU Darmstadt und die Goethe-Universität Frankfurt den Mammutanteil des hessischen Drittmittelprogramms LOEWE auf sich, während die Universität Kassel und die meisten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften kaum profitieren. Nicht nur die Drittmittelfinanzierung trägt erheblich zu der bestehenden Befristungsproblematik und der de facto „Zwangsteilzeit“ insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften bei, sondern auch die Übertragung zusätzlicher Aufgaben an die Hochschulen. Die im hessischen Hochschulpakt vereinbarten

Personalkonzepte für Dauerstellen und Leitlinien zu einer adäquaten Befristungspraxis beim wissenschaftlichen Personal müssen mit entsprechenden Mitteln hinterlegt werden. Für einen größeren finanziellen Handlungsspielraum der Hochschulen müssen die Tarifsteigerungen wieder in vollem Umfang vom Land Hessen übernommen werden. Nicht zuletzt müssen für besonders prekäre Tätigkeiten zusätzliche finanzielle Mittel eingeplant werden: Deshalb fordert der DGB Hessen-Thüringen, dass Lehraufträge grundsätzlich in Anlehnung an den tariflichen Stundenlohn zu vergüten sind, und zwar für jede Lehrstunde eine weitere sogenannte Zeitstunde für die Vor- und Nachbereitung.

Außerdem fordert der DGB eine nachhaltige Erhöhung der Finanzausstattung der Hochschulen, die relativ über dem noch zu erwartenden Anstieg der Studierendenzahlen liegt, sodass sich die Mittel pro Studierendem/r deutlich erhöhen. Die Grundfinanzierung der Hochschulen muss dauerhaft gestärkt werden. Der im Hochschulpakt 2016-2020 vorgesehene jährliche Zuschlag zur Grundfinanzierung von einem Prozent oberhalb der Inflationsrate und maximal drei Prozent ist ein Schritt in die richtige Richtung, der jedoch zu spät kommt und das Problem der Unterfinanzierung der Hochschulen nicht behebt. Die Grundfinanzierung der Hochschulen erfolgt weiterhin „leistungsorientiert“ und setzt damit den Konkurrenz- und Erfolgsdruck zu Lasten von Beschäftigten und Studierenden fort. Hinzu kommt die Erhöhung des Erfolgsbudgets, das mit seiner Koppelung an die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln zu einer weiteren Konzentration von Ressourcen an einzelnen Hochschulstandorten führen wird.

Die Absenkung der jährlich verfügbaren Mittel für den Hochschulbau durch die Streckung des Hochschulbauprogramms HEUREKA muss in der Planung von Heureka II umgekehrt werden, um alle dringend erforderlichen baulichen Maßnahmen zu ermöglichen. Darüber hinaus ist auch eine massive Erhöhung der Zuschüsse für die Studierendenwerke erforderlich. Diese sind von essentieller Bedeutung für die Bereitstellung der erforderlichen sozialen Infrastruktur für immer mehr Studierende. Angesichts der zunehmenden Knappheit an günstigen Wohnungen in den Hochschulstädten müssen die finanziellen Voraussetzungen für einen deutlichen Ausbau der Wohnheimplätze geschaffen werden. Der DGB fordert das Land Hessen in diesem Zusammenhang auf, sich für einen bundesweiten Bund-Länder-Hochschulsozialpakt einzusetzen.