



**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Hessen-Thüringen**



**Schwerpunktforderungen
der Gewerkschaften
zum Haushalt 2027
der Hessischen Landesregierung
für den Öffentlichen Dienst**

Vorwort

Die aktuelle wirtschaftliche Flaute in Deutschland und auch in Hessen wird von Unternehmensverbänden und ihnen nahestehenden Politiker*innen mit zu hohen Bürden für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erklärt. Steuern und Sozialbeiträge belasteten die internationale Wettbewerbsfähigkeit und die Investitionstätigkeit der Unternehmen. Die Überwindung der Wachstumsschwäche erfordere, so die Schlussfolgerungen, eine geringere steuerliche Belastung von Unternehmen und geringere Sozialabgaben. Unumgänglich seien deshalb Kürzungen bei den staatlichen Leistungen.

Im Gegensatz zu den aufgeführten Behauptungen hat die seit Jahren schwache Entwicklung der deutschen Wirtschaft nichts mit der Ausgestaltung des Sozialstaates oder einer generellen Ausweitung staatlicher Leistungen zu tun. Ursächlich verantwortlich für die stagnierende wirtschaftliche Entwicklung war zunächst ab dem Jahr 2020 die Corona-Krise und ihre Folgen. Unmittelbar danach setzte der 2022 beginnende Krieg in der Ukraine und die damit einhergehende Energiekrise der Konjunktur zu. Aktuell wird die wirtschaftliche Entwicklung durch weitere geopolitische Ursachen und Unsicherheiten zusätzlich belastet. Dazu zählen insbesondere der Krieg im Iran-Krieg und die erratische Zollpolitik der USA.

Hinzu kommt, dass China in Branchen wie der Autoindustrie erhebliche technologische Fortschritte gemacht hat – bei E-Autos gilt China mittlerweile als technologischer Vorreiter. Allerdings ist die deutsche Wirtschaft immer noch hochgradig wettbewerbsfähig – im Außenhandel konnte 2025 mit rund 200 Milliarden Euro ein Leistungsbilanzüberschuss erzielt werden, der sich auf 4,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts belief.

Angesichts dieser Situation plädiert der DGB Hessen-Thüringen in seinen diesjährigen Schwerpunktforderungen abermals für eine konsequente antizyklische Ausgabenpolitik und eine Stärkung der Binnennachfrage. Das Land Hessen darf konjunkturell bedingten Steuerausfällen nicht hinterher sparen. Dringend stabilisiert werden muss zudem Finanzlage der Kommunen. Wenn hier nichts geschieht, droht in den kommenden Jahren ein massiver Abbau von grundlegenden Leistungen der kommunalen Daseinsvorsorge.

Da beim Land, aber auch bei den Kommunen ein erheblicher Investitionsrückstand bei der staatlichen Infrastruktur besteht, müssen die öffentlichen Investitionen so schnell wie möglich steigen. Zwar werden dabei die Mittel aus dem Sondervermögen Infrastruktur hilfreich sein, aber sie werden nicht reichen. Deshalb sollte das Land durch die landeseigene WIBank den Kommunen in den kommenden Jahren Kredite zur Verfügung stellen. Zins und Tilgung des Kredits sollten durch das Land erfolgen. Das Land Thüringen hat ein kommunales Investitionsprogramm auf diese Weise auf den Weg gebracht. Hieran sollte sich Hessen ein Beispiel nehmen. Außerdem ist die Schuldenbremse so zu reformieren, dass kreditfinanzierte Investitionen grundsätzlich wieder möglich sind. Dafür sollte sich das Land Hessen auf der Bundesebene einsetzen.

Darüber hinaus sollte sich das Land Hessen für eine Steuerpolitik einsetzen, die reiche Haushalte an der Finanzierung der öffentlichen Hand angemessen beteiligt. Aus Sicht des DGB Hessen-Thüringen sollte deshalb die ab dem Jahr 2028 vorgesehene schrittweise Senkung des Körperschaftsteuersatzes zurückgenommen werden. Erfolgt dies nicht, wird der Mittelzufluss durch das Sondervermögen aufgrund der Steuersenkung konterkariert.

Zudem sollte die Vermögensteuer wieder erhoben werden und Unternehmenserbschaften sollten genauso besteuert werden wie alle anderen Erbschaften auch. Durch diese Maßnahmen wäre eine dauerhafte Finanzierung staatlicher Leistungen gewährleistet, die aus gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gründen dringend erforderlich sind.

Michael Rudolph

Vorsitzender des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen

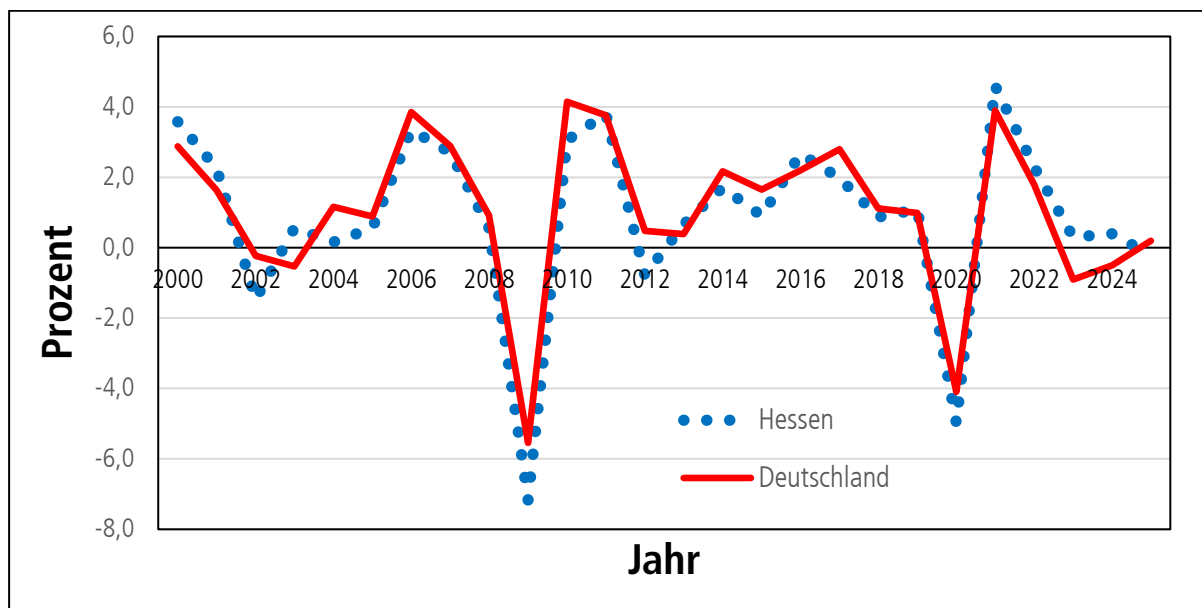
1 Finanzpolitische Rahmenbedingungen

1.1 Wirtschaftliche Entwicklung in Hessen

Nach der langen Wachstumsphase ab dem Jahr 2012 stockt das wirtschaftliche Geschehen in Deutschland und auch in Hessen aufgrund unmittelbar aufeinanderfolgender Krisenprozesse (vgl. Abbildung 1). Dabei prägte ab dem Jahr 2020 zunächst die Corona-Krise und im Anschluss daran der russische Angriffskrieg und seine Folgen die ökonomische Entwicklung. Auf Lockdowns und Lieferengpässe folgten hohe Inflationsraten aufgrund massiver Preisanstiege in den Bereichen Energie und Nahrungsmittel, die bei den privaten Haushalten mit deutlichen realen Einkommenseinbußen einhergingen.

Obwohl die Wirtschaftsleistung im Jahr 2020 stark einbrach, konnte die Wirtschaftspolitik die Konjunktur durch verschiedene Maßnahmen einigermaßen stabilisieren und einen starken Beschäftigungsrückgang verhindern. Im Jahr 2023 ist die wirtschaftliche Entwicklung dann allerdings in eine Stagnation übergegangen. Hierfür war zunächst die restriktive Zinspolitik der Europäischen Zentralbank als Reaktion auf die hohen Inflationsraten sowie die ebenfalls restriktive und damit prozyklisch wirkende Fiskalpolitik verantwortlich. Letztere war eine Folge des Bundesverfassungsgerichts-Urteils zur Schuldenbremse im November 2023 und des Auseinanderbrechens der Ampelkoalition im November 2024. Im vergangenen Jahr belastete dann unter anderem die erratische Zollpolitik der USA und ihre Auswirkungen auf den Export die wirtschaftliche Entwicklung. Hinzu kamen generelle geopolitische Unsicherheiten, die die private Investitionstätigkeit gedämpft haben. Aktuell haben der Iran-Krieg und die Blockade der Straße von Hormus wieder zu einem deutlichen Anstieg der globalen und europäischen Energiepreise geführt. Infolge der schwachen wirtschaftlichen Entwicklung ist die Arbeitslosigkeit ab 2020 in Hessen im Trend gestiegen (Abbildung 2).

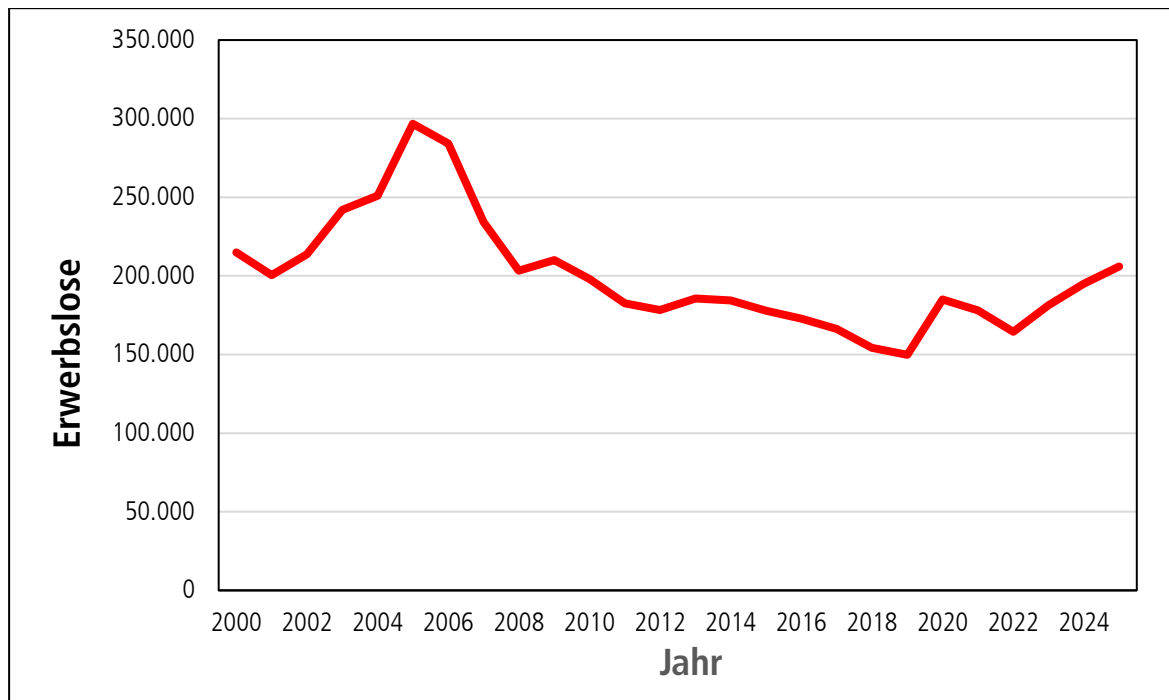
Abbildung 1: Die Entwicklung des realen Bruttoinlandsprodukts* in Deutschland und in Hessen 2000-2025



* preisbereinigt, verkettet, Veränderungsrate gegenüber dem Vorjahr in Prozent.

Quelle: Statistisches Bundesamt.

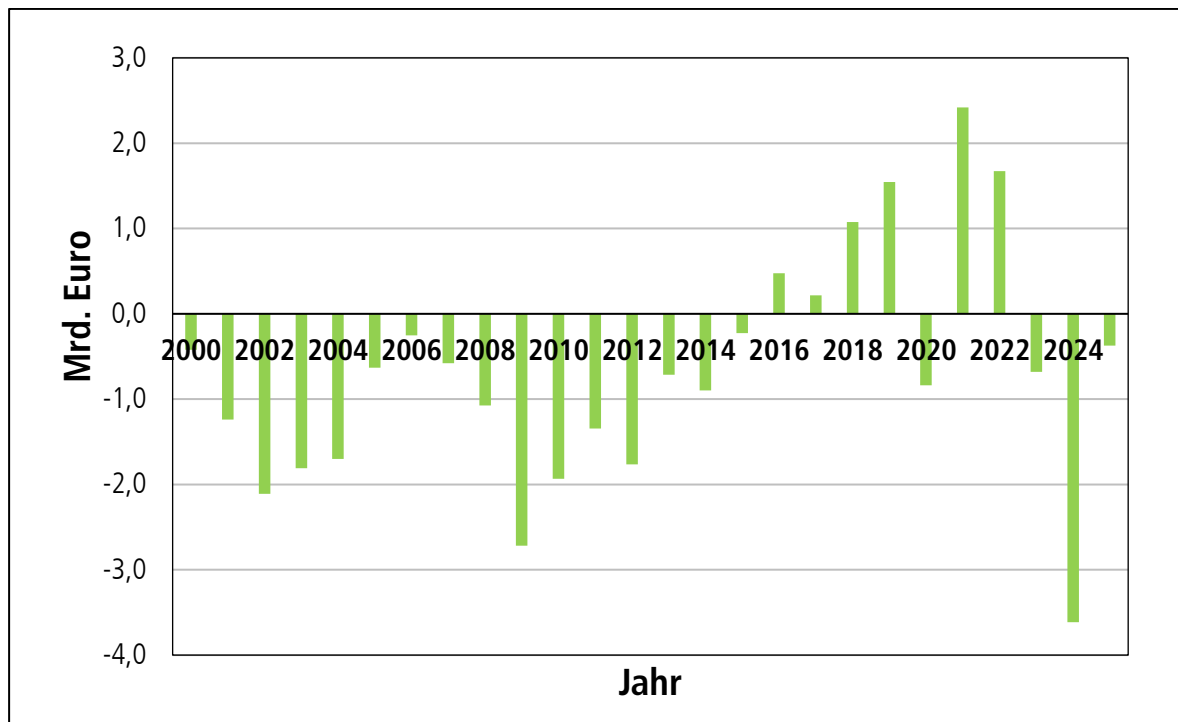
Abbildung 2: Die Entwicklung der Erwerbslosigkeit in Hessen 2000-2025



Quelle: Statistisches Bundesamt

Der Konjunkturverlauf der vergangenen Jahre spiegelt sich auch in der Einnahmen- und Ausgabenentwicklung sowie dem sich daraus ergebenden Saldo des Landes Hessen wider (Abbildungen 3): Der Finanzierungssaldo fällt in den vergangenen drei Jahren negativ aus. Das Defizit des Jahres 2024 ist allerdings auch deshalb so hoch, weil das Land mit Krediten über zwei Milliarden Euro das Eigenkapital der HELABA gestärkt hat. Im abgelaufenen Jahr 2025 fielen die Steuereinnahmen zudem deutlich besser aus als in der Haushaltsplanung veranschlagt. Dadurch reduzierte sich der Finanzierungssaldo deutlich gegenüber der ursprünglichen Planung.

Abbildung 3: Finanzierungssaldo des Landes Hessen 2000-2025



Quelle: Bundesministerium der Finanzen.

Die Schuldenquote des Landes hat sich trotz der Defizite der vergangenen Jahre kaum erhöht (vgl. Tabelle 1). Sie weist im Jahr 2025 einen Wert von 12,3 Prozent auf. Hierbei muss allerdings die erwähnte Erhöhung des Eigenkapitals der HELABA im Jahr 2023 als Sonderfaktor in Höhe von rund zwei Milliarden Euro bedacht werden. Ohne diese zwei Milliarden Euro würde der Wert der Schuldenquote im vergangenen Jahr unter 12 Prozent liegen. Die Höhe und Entwicklung der Schuldenquote des Landes weist auf einen erheblichen Spielraum für höhere Investitionen hin. Dieser Spielraum würde allerdings eine grundlegende Reform der Schuldenbremse erfordern, die kreditfinanzierte Investitionen wieder ermöglicht.

Tabelle 1: Schulden und Schuldenstand des Landes Hessen beim nicht-öffentlichen Bereich

Jahr	Schuldenstand* (Mrd. Euro)	Schuldenquote**
2010	36,930	15,9%
2011	38,917	16,0%
2012	40,334	16,5%
2013	40,206	16,0%
2014	44,071	16,9%
2015	42,620	15,9%
2016	42,757	15,3%
2017	40,993	14,2%
2018	40,396	13,7%
2019	40,475	13,4%
2020	45,882	15,6%
2021	44,054	14,0%
2022	40,069	11,9%
2023	41,133	11,5%
2024	44,545	12,0%
2025	46,999	12,3%

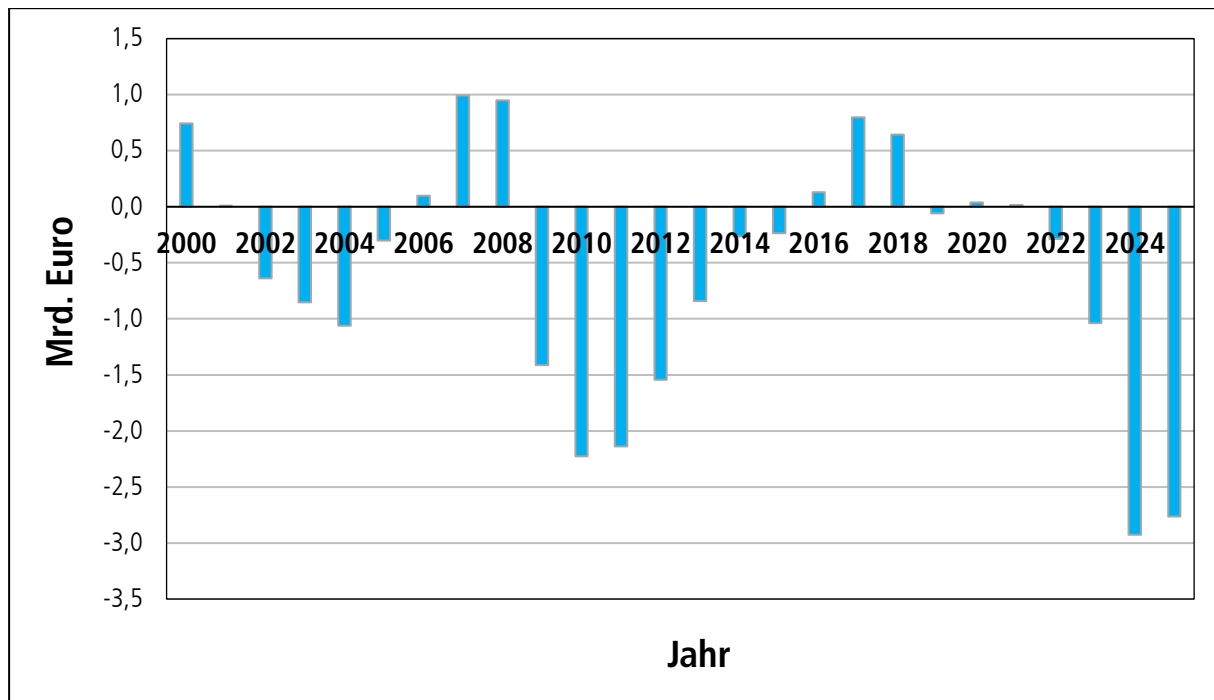
* Stichtag jeweils 31.12., einschließlich Extrahaushalte.

**Schuldenquote: Schuldenstand/Bruttoinlandsprodukt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Schuldenquote eigene Berechnung.

Stark betroffen von der geschilderten schlechten ökonomischen Entwicklung waren auch die hessischen Kommunen. Deren Defizit ist von einem negativen Wert in Höhe von einer Milliarde Euro im Jahr 2023 auf fast drei Milliarden Euro 2024 gestiegen. Auch im vergangenen Jahr lag der negative Saldo bei fast 2,8 Milliarden Euro. (Abbildung 4).

Abbildung 4: Finanzierungssaldo der hessischen Kommunen 2000-2025

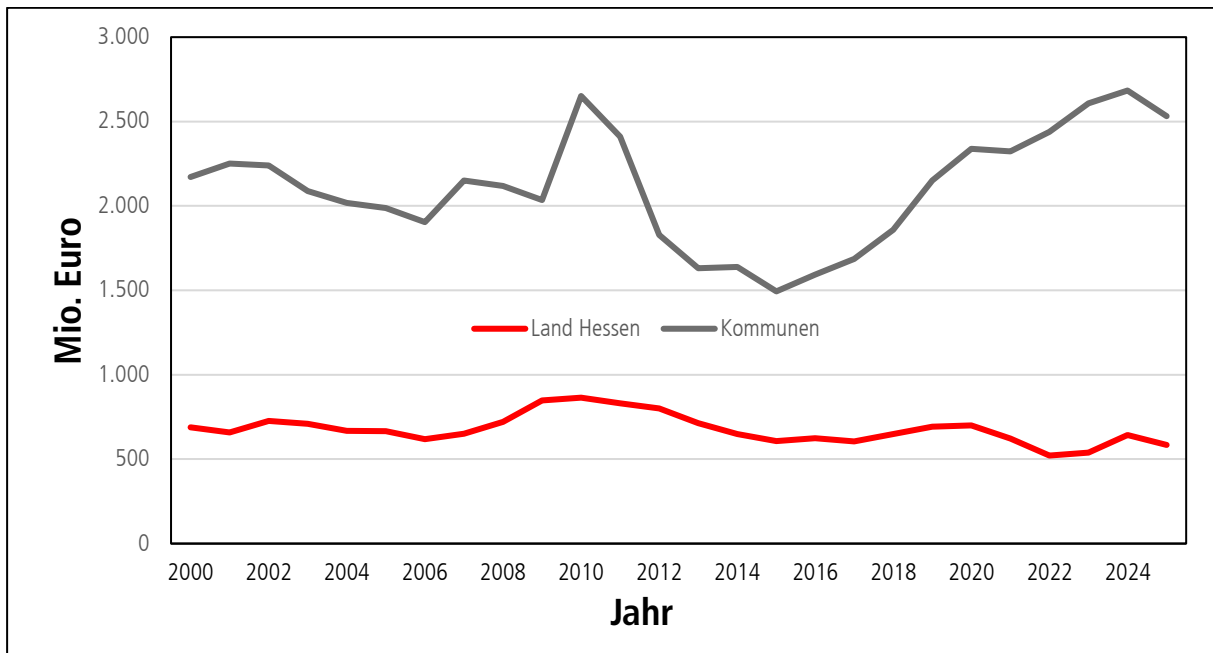


Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Statistisches Bundesamt.

Bereits im vergangenen Jahr hat die schlechte finanzielle Lage der Kommunen dazu geführt, dass deren reale Ausgaben im Bereich der Sachinvestitionen gesunken sind (vgl. Abbildung 5). Es ist zu befürchten, dass sich dies unter den gegebenen konjunkturellen Vorzeichen fortsetzen wird.¹ Dies gilt auch für das Land, dessen reale Sachinvestitionen seit dem Jahr 2010 einen kontinuierlich sinkenden Trend aufweisen.

¹ Vgl. dazu die Einschätzung der Kommunalen Spitzenverbände, die sogar trotz der Mittel aus dem Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität mit einem Einbruch der kommunalen Investitionstätigkeit rechnen: *Prognose der Kommunalfinanzen. Kommunalhaushalte kollabieren – bislang undenkbare Verschuldungsspirale droht. Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände veröffentlicht Prognose für Kommunalfinanzen*, Pressemeldung des Deutschen Städtetags vom 5. August 2025 (<https://www.staedtetag.de/presse/pressemeldungen/2025/prognose-kommunalfinanzen-kommunalhaushalte-kollabieren-bislang-undenkbare-verschuldungsspirale-droht>, abgerufen am 26.04.2026 um 14.25 Uhr).

Abbildung 5: Reale Sachinvestitionen* des Landes Hessen und der hessischen Kommunen 2000-2025



* BIP-Deflator, in Preisen von 2020.

Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Statistisches Bundesamt.

1.2 Landeshaushalt 2026 und Anforderungen an die zukünftige Finanzpolitik

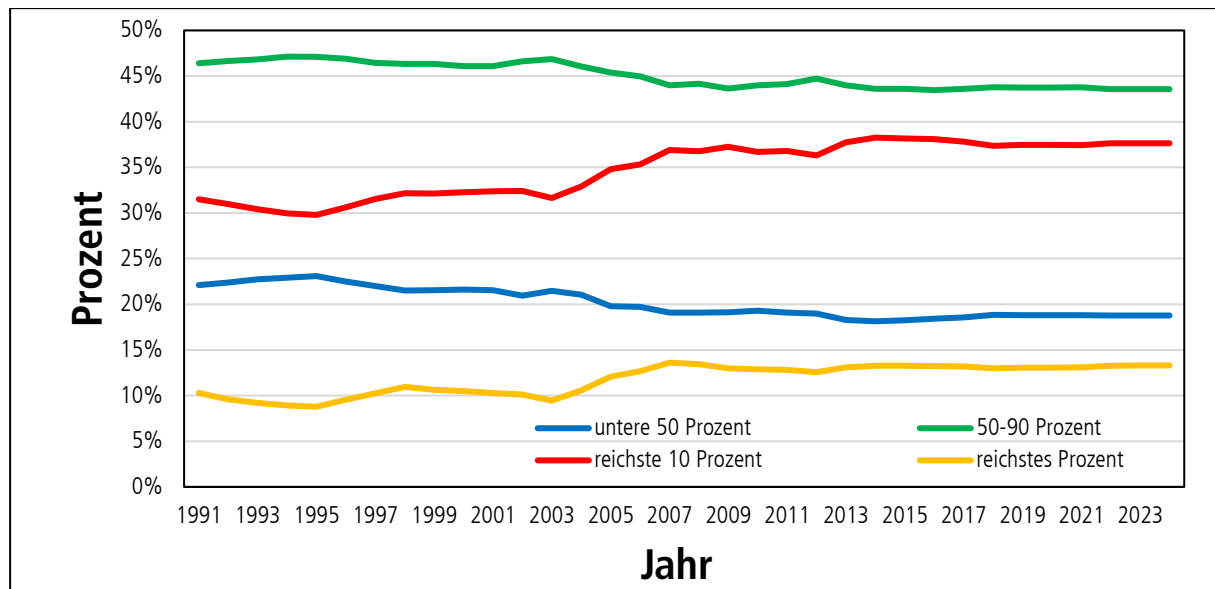
Die Haushaltspolitik der Landesregierung verschärft aufgrund der Kürzungen im laufenden Jahr die beschriebene konjunkturelle Flaute. Die bestehende Nachfrageschwäche wird verstärkt – unter anderem, weil die Regelungen der Schuldenbremse eine konjunkturell angemessene Ausgabenpolitik beschränken. Unter wachstumspolitischen Gesichtspunkten sind insbesondere die Kürzungen im Bildungsbereich als problematisch zu werten. Überhaupt sind viele Bereiche im Landeshaushalt strukturell unterfinanziert. Hierauf wird in den folgenden Kapiteln ausführlich eingegangen.

Neben einer Reform der Schuldenbremse, die eine konjunkturgerechte Fiskalpolitik und kreditfinanzierte Investitionen ermöglichen müsste, wären dauerhaft höhere Einnahmen durch eine sozial ausgewogene Steuerpolitik erforderlich – entsprechende Vorschläge werden im Abschnitt 1.3 erläutert. Aktuell wäre es sinnvoll, das Kreditaufnahmeverbot im Rahmen der Schuldenbremse aufgrund des Iran-Kriegs und seiner Folgen zu suspendieren. Außerdem könnte die Landesregierung den Kommunen selbst ohne eine Suspendierung des Kreditaufnahmeverbots helfen, indem sie ein kreditfinanziertes kommunales Investitionsprogramm durch die WIBank auf den Weg bringt. Zins und Tilgung des Kredits sollten durch das Land erfolgen. Dass ein solches Programm mit der Schuldenbremse vereinbar und rechtlich möglich ist, ist einem Kurzgutachten der hessischen Gewerkschaften zu entnehmen, das Prof. Georg Hermes (Universität Frankfurt) im November 2024 verfasst hat. Genutzt wird dabei die Tatsache, dass die Kommunen im Rahmen ihrer

Haushaltsführung nicht der Schuldenbremse unterliegen. Das Land Thüringen hat ein kommunales Investitionsprogramm nach diesem Muster auf den Weg gebracht.²

Eine sozial ausgewogene Steuerpolitik müsste die zunehmende Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen in Deutschland zum Ausgangspunkt nehmen.³ Wie Abbildung 6 und 7 zeigen, ist in Deutschland die Einkommensungleichheit sowohl vor als auch nach Steuern seit Anfang der 1990er Jahre gewachsen: Die oberen 10 Prozent bzw. das reichste Prozent haben ihre Anteile am gesamten Einkommen deutlich steigern können, während die Einkommensschichten im unteren und im mittleren Bereich der Einkommensverteilung Anteilseinbußen hinnehmen mussten.

Abbildung 6: Zu versteuerndes Einkommen 1991-2024*



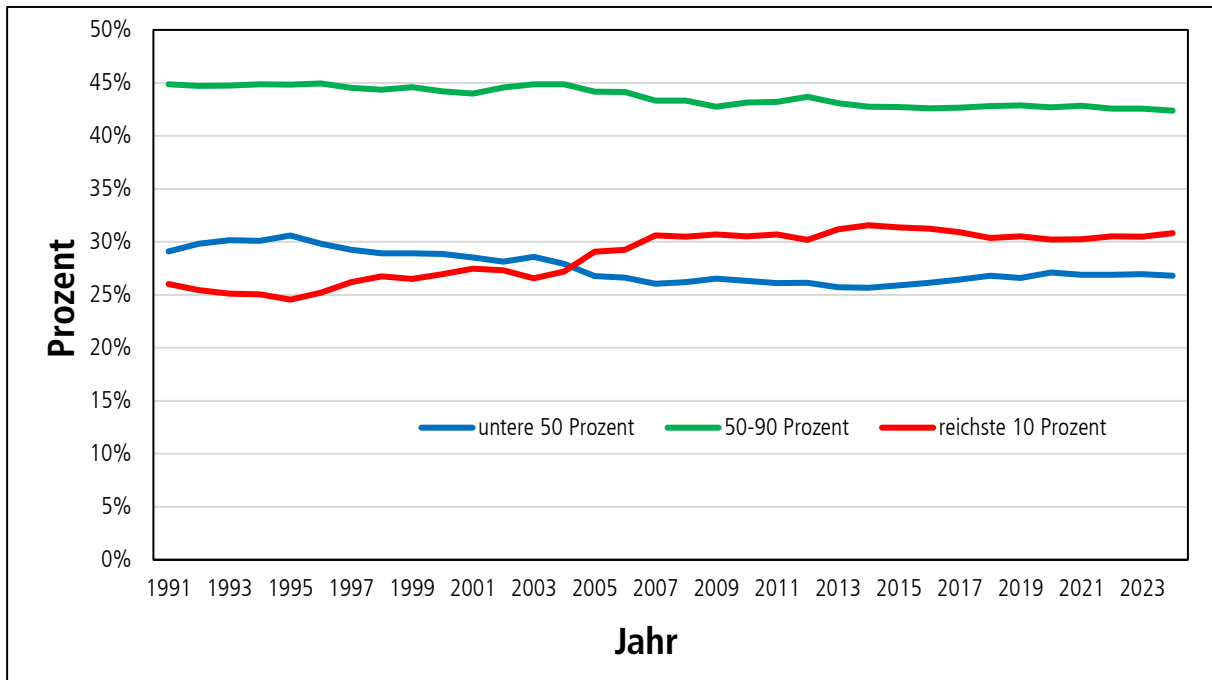
* Einkommen nach Abzug der Renten- und Arbeitslosenversicherung, aber vor anderen Umverteilungsleistungen (= Summe aus Erwerbs- und Kapitaleinkommen, Rentenleistungen und Arbeitslosengeld, nach Abzug der Sozialbeiträge).

Quelle: World Inequality Database (<https://wid.world>)

² Thüringer Finanzministerium, Medieninformation Nr. 54/2025 vom 11.08.2025: Thüringens größtes Investitionsprogramm. Ministerpräsident Voigt, Ministerin Wolf und Minister Maier stellen Thüringens größtes Investitionsprogramm vor. (<https://finanzen.thueringen.de/aktuelles/medieninfo/detailseite/thueringens-groesstes-investitionsprogramm>)

³ Einen guten aktuellen Überblick zur Einkommens- und Vermögensverteilung liefern Detel, Wolfgang: Schockierende Ungleichheit, 2. Auflage, Hamburg 2026, S. 49 ff. und Bartels, Charlotte/Neef, Theresa: Einkommens- und Vermögensverteilung in Deutschland, in: Wirtschaftsdienst 7/2024. Zur Einkommensverteilung. vgl. auch Grabka, Markus: Einkommensverteilung: Anzeichen für Trendbruch bei dem Armutsrisiko – Alleinerziehende seltener von Armut betroffen, DIW Wochenbericht 8-2025.

Abbildung 7: Einkommen nach Besteuerung und staatlicher Umverteilung 1991-2024*



* Einkommen in Abbildung 7, nach Besteuerung und Leistung sämtlicher staatlicher Sozialtransfers.

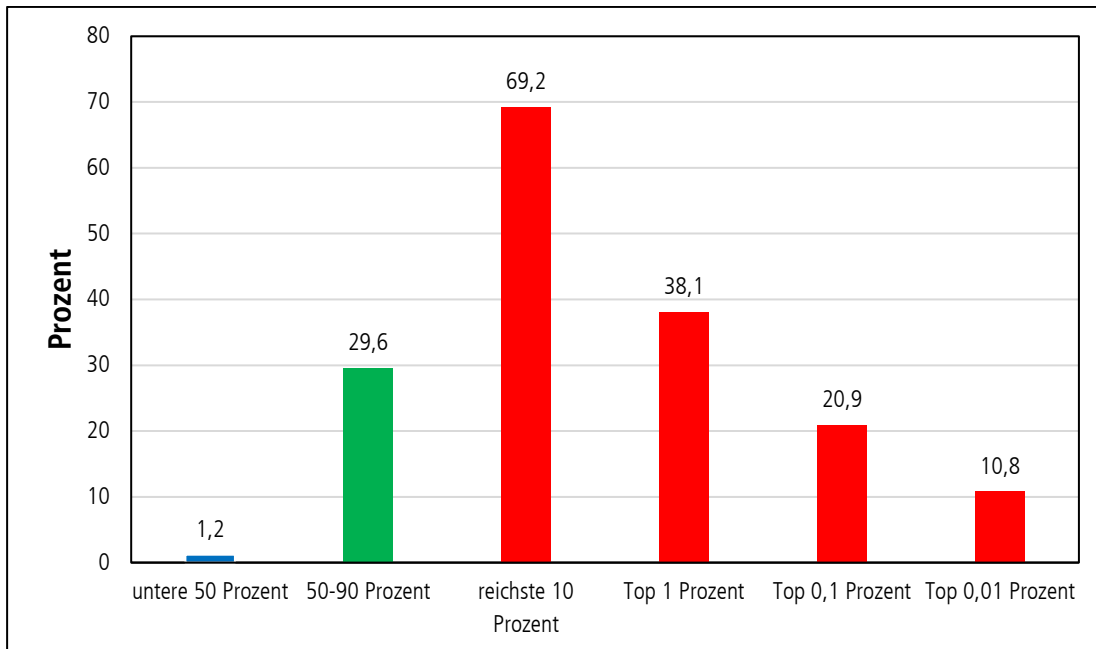
Quelle: World Inequality Database (<https://wid.world>)

Laut Albers u.a. ist die Vermögensverteilung in Deutschland seit Anfang der 1990er Jahre deutlich ungleicher geworden.⁴ Nach den neuesten Daten zur Vermögensverteilung, die auch besonders hohe Vermögen berücksichtigen, besitzen die oberen 10 Prozent in Deutschland fast 70 Prozent des gesamten Nettovermögens (Abbildung 8). Das reichste Prozent verfügt über 38 Prozent, während auf die untere Hälfte ein gutes Prozent des Nettovermögens entfällt.⁵

⁴ Albers, Thilo N. H./Bartels, Charlotte/Schularick, Moritz: The Distribution of Wealth in Germany 1895-2018, Econtribute Policy Brief No. 001, June 2020.

⁵ Die neuesten Daten der Bundesbank weisen ebenfalls eine auch im internationalen Vergleich sehr große Ungleichverteilung der Vermögen in Deutschland aus, vgl. dazu Deutsche Bundesbank, Vermögen und Finanzen privater Haushalte in Deutschland: Ergebnisse der Vermögensbefragung 2023, Monatsbericht April 2025.

Abbildung 8: Die Verteilung des Nettovermögens in Deutschland im Jahr 2026



Quelle: Bach Stefan u.a. (2026): Vermögenssteuer Die Linke – Aufkommens- und Verteilungswirkungen, Politikberatung kompakt 211, Berlin, S. 69.

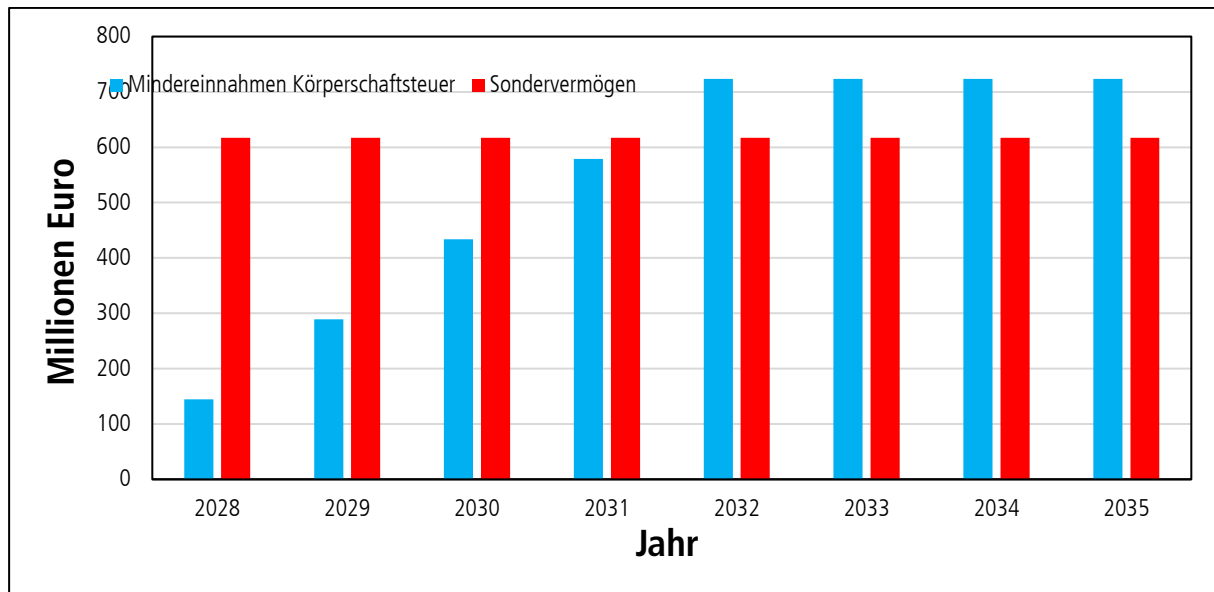
Vor diesem Hintergrund ist die jüngst beschlossene Senkung der Körperschaftsteuer um jährlich einen Prozentpunkt ab dem Jahr 2028 von 15 auf 10 Prozent problematisch und sollte zurückgenommen werden. Für die erhoffte positive Wirkung dieser Gewinnsteuersenkung auf die Investitionstätigkeit gibt es keine empirischen Belege. Steigern wird die Unternehmenssteuersenkung allerdings die Gewinneinkommen aus Kapitalbesitz. Da diese Gewinneinkommen vor allem im oberen Segment der Einkommensverteilung erzielt werden, wird die Ungleichverteilung weiter vergrößert.⁶ Da sich Bundesländer und Bund das Aufkommen der Körperschaftsteuer teilen, wird die Steuersatzsenkung zu dauerhaften Mindereinnahmen im hessischen Landeshaushalt führen.

Wenn das Körperschaftsteueraufkommen des Jahres 2025 des Landes Hessen in Höhe von 2,170 Mrd. Euro zugrunde gelegt wird, dann wird das Aufkommen ab dem Jahr 2028 bis zum Jahr 2032 wie in Abbildung 9 dargestellt sinken. Die entsprechenden Mindereinnahmen sind durch die blauen Säulen repräsentiert. Sie belaufen sich ab dem Jahr 2032 auf rund 720 Millionen Euro. Den Steuerausfällen sind in Abbildung 9 die jahresdurchschnittlichen Mittel in Höhe von 617 Millionen Euro aus dem *Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität (SVIK)* gegenübergestellt, die in Hessen (Land und Kommunen) zur Verfügung stehen (rote Säule). Ab dem Jahr 2032 übersteigen die Mindereinnahmen aus der Körperschaftsteuersenkung die zusätzlichen Einnahmen aus dem SVIK.⁷ Der Mittelzufluss aus dem SVIK endet im Jahr 2036, dagegen werden die Steuermindereinnahmen dauerhaft die Haushaltskürzungen in Bund und Ländern erzwingen.

⁶ Vgl. dazu Trautvetter, Christoph/Jirrmann, Julia: Wohlstand für alle! Sind niedrige Unternehmenssteuern die Lösung oder Teil des Problems? Bonn 2025.

⁷ Die Ausfälle bei der Körperschaftsteuer im Rahmen der hier aufgestellten Modellrechnung dürften die tatsächliche Entwicklung der Körperschaftsteuerausfälle unterschätzen, da das Steueraufkommen des Jahres 2025 zum Ausgangspunkt gewählt wird, und weil kein Wirtschaftswachstum unterstellt wird. Wahrscheinlich werden die Mindereinnahmen bei der Körperschaftsteuer bereits im Jahr 2031 über den SVIK-Mitteln liegen.

Abbildung 9: Mindereinnahmen aus der Körperschaftsteuersenkung und zufließende Mittel aus dem Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität 2028-2035



Quelle: Statistisches Landesamt, Hessisches Ministerium für Finanzen, eigene Berechnung.

Die Steuerpolitik müsste im Gegensatz zum Trend der vergangenen 30 bis 40 Jahre hohe Einkommen und große Vermögen stärker besteuern, um die Finanzierung der öffentlichen Hand zu gewährleisten. Dies sollte auch aus gesellschaftspolitischen Gründen erfolgen, da zunehmende Ungleichheit soziale Probleme verursacht und den Zusammenhalt von Gesellschaften unterminiert.⁸ Auch der aufkommende Nationalismus und Rassismus seit den 1980er Jahren hängt eng mit der ansteigenden Ungleichheit der Einkommen und der Vermögen zusammen: Die wachsende Ungleichheit und die fehlende politische Repräsentanz⁹ benachteiligter gesellschaftlicher Schichten ist eine wesentliche Grundlage für die wachsende Zustimmung zu (extrem) rechten Bewegungen.¹⁰

1.3 Vermögesteuer wieder erheben, Unternehmenserbschaften angemessen besteuern

Aus Sicht der Bundesländer wäre insbesondere die Wiedererhebung der Vermögensteuer und eine angemessene Besteuerung von Unternehmenserbschaften attraktiv, da ihnen das Aufkommen aus beiden Steuern in voller Höhe zusteht.

Im Jahr 1995 fällte das Bundesverfassungsgericht ein Urteil, dessen Folgen für die Besteuerung von Vermögen in Deutschland bis heute nachwirken. Das Gericht monierte in seinem Urteil die steuerliche Besserstellung von Immobilien gegenüber anderen Vermögensarten. Die seinerzeit amtierende Bundesregierung reagierte hierauf nicht etwa mit einer Reform der seit Gründung der Bundesrepublik erhobenen Vermögensteuer, sondern setzte diese ab 1997 aus. Reformiert wurde lediglich die Erbschaft- und Schenkungsteuer.

⁸ Vgl. dazu z.B. Wilkinson, Richard/Pickett, Kate: Gleichheit ist Glück. Warum gerechte Gesellschaften für alle besser sind, Berlin 2009; Oxfam Deutschland: Die Zerreißprobe. Wie extreme soziale Ungleichheit die Demokratie gefährdet, Berlin 2026.

⁹ Vgl. Elsässer, Lea: Wessen Stimme zählt? Soziale und politische Ungleichheit in Deutschland, Frankfurt/New York 2018.

¹⁰ Vgl. Piketty, Thomas: Kapital und Ideologie, München 2020.

In Deutschland werden Schätzungen zufolge jährlich mindestens 300 Milliarden Euro vererbt oder verschenkt. Dabei geht die Hälfte aller Erbschaften und Schenkungen an die reichsten zehn Prozent der Begünstigten.¹¹ Die Erbschaftsteuer sieht je nach Verwandtschaftsgrad verschiedene Steuerklassen vor, diese wiederum weisen verschiedene Freibeträge und progressiv ansteigende Steuersätze auf. Hinzu kommen viele Detailregelungen wie etwa eine großzügige Steuerbefreiung für selbstgenutzte Immobilien. Von Relevanz ist mit Blick auf Verteilungsfragen vor allem die Behandlung von Unternehmensvermögen, da diese in den besonders großen Erbschaften übertragen werden.

Im Zuge der erwähnten Gesetzesnovelle der Erbschafts- und Schenkungssteuer im Jahr 1997 wurden Erben von Betriebsvermögen erstmals begünstigt. Eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts erklärte diese Reform zehn Jahre später für verfassungswidrig – wegen der zu weitgehenden Begünstigung von Unternehmenserbschaften. Die deswegen erfolgende Gesetzesänderung aus dem Jahr 2009 wurde 2014 vom Bundesverfassungsgericht abermals für unvereinbar mit dem Grundgesetz erklärt – wieder wegen einer erheblichen Besserstellung von Firmenerben. Zur daraufhin erfolgenden Reform der Erbschaftsteuer im Jahr 2016 wird in diesem Jahr wieder ein Verfassungsurteil erwartet, das die Erbschaftsteuer nach allgemeiner Einschätzung dann zum dritten Mal hintereinander für unvereinbar mit dem Grundgesetz erklärt. Damit würde dem Gesetzgeber bescheinigt, dass er seit 30 Jahren gegen die Verfassung verstößt, indem er Erben von Betriebsvermögen und damit von besonders großem Reichtum in unzulässiger Weise begünstigt.

Gemäß der aktuellen Regelungen fallen für ein geerbtes oder verschenktes Unternehmen bis zu einem Wert von 26 Millionen Euro keine Steuern an, wenn der Betrieb für sieben Jahre in der bestehenden Form – gemessen an der Lohnsumme der Beschäftigten – fortgeführt wird. Bei einem Unternehmenswert zwischen 26 und 90 Millionen Euro sinkt die Steuerbefreiung zwar kontinuierlich auf null. Allerdings muss der Erbende nur maximal 50 Prozent seines eigenen Privatvermögens für die Begleichung der Erbschaftsteuer auf ein geerbtes Unternehmen einsetzen. Ein Kind, das über kein Privatvermögen verfügt, kann so im Extremfall ein Unternehmensvermögen in Milliardenhöhe von seinen Eltern durch Schenkung erhalten, ohne auch nur einen Cent Erbschaftsteuer zu zahlen. Es ist deshalb wenig verwunderlich, dass die eigentlich progressiv ausgestaltete Erbschaftsteuer de facto regressiv wirkt – das heißt, sehr hohe Erbschaften und Schenkungen werden aufgrund der besonderen Regeln für Unternehmen geringer besteuert als weniger hohe Nachlässe.

In einem Ende des vergangenen Jahres erschienen Gutachten, dass das *Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)* in Berlin im Auftrag von Bündnis 90/Die Grünen erstellt hat, werden verschiedene Reformoptionen für eine Ausgestaltung der Erbschaftsteuer durchgerechnet. Ausgewiesen werden auch die aktuellen Einnahmeverluste aufgrund der Bevorzugung von Betriebsvermögen. Laut des im November des vergangenen Jahres veröffentlichten Gutachtens belaufen sich diese auf rund 8 Milliarden Euro pro Jahr.¹²

Für erhebliches Aufsehen sorgte Anfang Februar dieses Jahres ein weiteres Gutachten des DIW, diesmal für die Die Linke. Das DIW stellte Berechnungen zum Vorschlag der Linken zur Wiedererhebung der Vermögensteuer an. Diese sollte neben einem persönlichen Freibetrag in Höhe von 1 Million Euro für Privatpersonen und 5 Millionen Euro für Unternehmen mit einem Steuersatz von

¹¹ Vgl. zu den folgenden Ausführungen zur Erbschaftsteuer Julia Jirmann: Steuerprivilegien bei Erbschaften und Schenkungen. Auswirkungen auf die Verteilungsgerechtigkeit in Deutschland, Bonn 2022; Julia Jirmann: Milliardenvermögen steuerfrei erben – die Verschonungsregel macht's möglich, Bonn 2025; Martyna Linartas: Unverdiente Ungleichheit, 6. Auflage, Hamburg 2025; Katja Rietzler: Erbschaft- und Schenkungssteuer im Kontext sehen und reformieren, IMK Policy Brief 149, April 2023.

¹² Vgl. Stefan Bach/Sinclair, Thomas/Bührle, Theresa, Wichers/Florian: Reform der Erbschaftsteuer – Aufkommen und Verteilungswirkungen. DIW Kompakt, Berlin 2025. Zur gleichen Höhe an Steuerausfällen kommt auch Julia Jirmann, Milliardenvermögen ...

1 Prozent starten. Der Steuersatz sollte zunächst kontinuierlich auf 5 Prozent ab einem Vermögen in Höhe von 50 Millionen Euro steigen. Ab 1 Milliarde Euro soll dann der Höchststeuersatz von 12 Prozent greifen. Das potenzielle Steueraufkommen aus einer so ausgestalteten Vermögensteuer wäre erheblich, es läge bei fast 150 Milliarden Euro jährlich.¹³ Im Falle niedriger Anpassungsreaktionen wäre laut Gutachten mit einem Aufkommen von 100 Milliarden Euro jährlich zu rechnen.

Durch die schwache Besteuerung von Vermögen haben die Bundesländer in den vergangenen Jahren hohe Einnahmeeinbußen hinnehmen müssen. Laut einer Schätzung von Julia Jirmann vom *Netzwerk Steuergerechtigkeit* sind im Zeitraum 2009-2020 insgesamt rund 86 Milliarden Euro an Erbschaftsteuern aufgrund der geschilderten Unternehmensprivilegien nicht erhoben worden. Sie unterstellt dabei einen Steuersatz von 20 Prozent auf das in diesem Zeitraum steuerfrei gestellte Vermögen aufgrund von Unternehmensprivilegien in Höhe von 429 Milliarden Euro.¹⁴ Insgesamt dürften sich die Erbschaftssteuerauffälle aufgrund der unzureichenden Besteuerung von Unternehmenserbschaften seit 2009 einschließlich des laufenden Jahres 2026 damit auf mittlerweile auf mindestens 130 Milliarden Euro belaufen.

Für die seit 1997 nicht mehr erhobene Vermögensteuer gibt es ebenfalls eine Schätzung für die seitdem entfallenden Einnahmen. In einer Studie für Oxfam Deutschland gehen Michaela Alka und Christoph Trautvetter davon aus, dass sich die entsprechenden Ausfälle bis zum Jahr 2023 auf 387 Milliarden Euro belaufen – eine moderate Fortschreibung einschließlich des laufenden Jahres 2026 führt zu einem Ausfall in Höhe von gut 480 Milliarden Euro.¹⁵

Zusammengenommen ergeben sich damit für die unzureichende Besteuerung von Unternehmenserbschaften seit 2009 und dem Aussetzen der Vermögensteuer seit dem Jahr 1997 Einnahmeausfälle für die Bundesländer in Höhe von gut 600 Milliarden Euro.¹⁶

Der DGB schlägt im Rahmen seines aktuellen Steuerkonzeptes die Einführung einer moderaten Vermögenssteuer (Freibetrag eine Million Euro, Steuersatz zwischen 1 und 2 Prozent) sowie die Streichung der jetzt stark privilegierten Unternehmenserbschaften vor. Dies würde zu Steuerermehreinnahmen in Höhe von rund 36 Milliarden Euro auf der Ebene der Bundesländer führen (28 Milliarden Euro Vermögensteuer, 8 Milliarden Euro Erbschaftsteuer). Dem hessischen Landeshaushalt würden so jährlich zwischen 2,5 und 3 Milliarden Euro zusätzlich zufließen – und dies unter Berücksichtigung des Finanzkraftausgleichs zwischen den Bundesländern.¹⁷

¹³ Vgl. Bach, Stefan/Wichers, Florian/Mudrac, Tony: Vermögensteuer Die Linke – Aufkommens- und Verteilungswirkungen, Politikberatung kompakt 211, Berlin, 2026.

¹⁴ Vgl. Julia Jirmann, Steuerprivilegien..., S. 23.

¹⁵ Vgl. Alka, Michaela/Trautvetter, Christoph: Keine Angst vor Steuerflucht, Berlin 2024, S. 28. Die beiden Autor*innen arbeiten in ihrer Studie überzeugend heraus, dass das Argument einer drohenden Steuerflucht (persönlicher Wegzug, Unternehmensverlagerung, Steuerhinterziehung) wegen einer höheren Besteuerung von Vermögen wenig überzeugend ist.

¹⁶ Auf Hessen entfallen hiervon zwischen 40 und 50 Milliarden Euro.

¹⁷ Für die Vermögensteuer wird dabei von der im DGB-Steuerkonzept enthaltenen Vorschlag ausgegangen, der insgesamt 28 Mrd. Euro an zusätzlichen Einnahmen für alle Bundesländer erbringen würde (vgl. dazu https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/Position_des_DGB-_Steuerpolitisches_Gesamtkonzept.pdf).

2 Tarif- und Besoldungspolitik

Tarifbeschäftigte

Im Jahr 2026 wurde das Entgelt für die rund 58.000 Beschäftigten im Hessischen Landesdienst neu verhandelt und am 27. März 2026 eine Tarifeinigung erzielt.

In den Verhandlungen wurde arbeitgeberseitig insbesondere auf die Konsolidierungsnotwendigkeit in allen Verwaltungs- und Betriebsbereichen hingewiesen. Verbunden wurde dies mit der Ankündigung, jede freiwerdende Stelle auf ihre Zukunftsnotwendigkeit zu überprüfen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist eine Zunahme des Fachkräftemangels vorprogrammiert, der sich durch die demographische Entwicklung bei den zurzeit Beschäftigten deutlich zuspitzen wird. So sind beispielsweise in der Hessischen Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation 22% der Beschäftigten (inkl. Beamtinnen und Beamte) über 60 Jahre alt (50% über 50). Eine Blockade gegenüber den Lockerungsforderungen bei den Regelungen zur Übernahme von Nachwuchskräften ist vor diesem Hintergrund nicht zu verstehen. Die Anzahl der Auszubildenden beim Arbeitgeber Land Hessen nimmt kontinuierlich ab. Im Verhältnis zum Jahr 2010 sind über 300 Auszubildendenstellen weniger im Stellenplan 2026 ausgewiesen (aus: Haushalt des Landes Hessen 2010 bzw. 2026). Bei bestimmten Beschäftigtengruppen beträgt die durchschnittliche Ausschreibungszeit über 100 Tage bis eine Stelle wiederbesetzt ist. Deshalb ist eine Ausbildungsinitiative anstatt einer Stellenreduktion zielführender.

Beamt*innenbesoldung

Im Jahr 2026 hat die Hessische Landesregierung endlich einen Gesetzentwurf vorgelegt, um die Hessische Besoldung für 2026 und 2027 verfassungskonform auszugestalten (Drs. 21/4422). Die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst haben seit der Null-Runde im Jahr 2015 und noch einmal verstärkt seit 2020 Druck gemacht, um eine verfassungskonforme Besoldung zu erreichen. Im Jahr 2020 ergingen wegweisende Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts. Danach war die Lage eindeutig: Wenn die Maßstäbe der höchstrichterlichen Rechtsprechung an die Hessische Besoldung angelegt werden, ist diese verfassungswidrig zu niedrig.

Erst die schwarz-grüne und dann die schwarz-rote Landesregierung haben eine Korrektur immer wieder mit dem Argument abgelehnt, wesentliche Informationen für eine verfassungskonforme Ausgestaltung der Besoldung lägen nicht vor. Insoweit ist zu begrüßen, dass von dieser Politik durch den aktuellen Innenminister Abstand genommen wurde. Der vorlegte Gesetzentwurf enttäuscht aber nicht nur die seit mehreren Jahren verfassungswidrig zu niedrig alimentierten Bediensteten. Vielmehr müssen gegen den Gesetzentwurf auch tiefgreifenden rechtliche und politische Bedenken erhoben werden.

Die DGB-Gewerkschaften begrüßen ausdrücklich die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Tarifeinigung TV-H vom März 2026 unter Berücksichtigung des vereinbarten Mindestbetrags auf die Beamt*innen. Damit steigt die Besoldung zum 1. Juli 2026 um 3,02 Prozentpunkte, mindestens 110 Euro, und zum 1. Oktober 2027 um weitere 2,8 Prozentpunkte.

Die damit verbundenen Maßnahmen zur Herstellung der Amtsangemessenheit sind jedoch völlig unzureichend und nicht geeignet, das nach vielen Jahren evident verfassungswidriger Besoldung erschütterte Vertrauen in die Landesregierung wieder herzustellen.

Das Bundesverfassungsgericht hat 2025 seine Besoldungsrechtsprechung maßgeblich fortentwickelt (BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 17. September 2025 - 2 BvL 5/18 -, Rn. 1-161).

Fallengelassen wurde eine Mindestbesoldung, die in jedem Fall 15 Prozent über der Grundsicherungsleistung einer vierköpfigen Familie liegen muss. Stattdessen dürfe die Mindestbesoldung die Prekaritätsschwelle in Höhe von 80 Prozent des gewichteten

Medianäquivalenzeinkommens einer Familie mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern nicht unterschreiten. Damit hat das Bundesverfassungsgericht zwar die Prüfung deutlich vereinfacht, aber auch verdeutlicht, dass sich die Besoldung nicht nur in der Höhe, sondern auch qualitativ von einer Sozialleistung unterscheidet.

In der Folge ist die Übereinstimmung der Besoldung mit Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (GG) in drei Schritten zu überprüfen. Im Anschluss an die Vorabprüfung der Mindestbesoldung, muss in einer Fortschreibungsprüfung die gebotene fortlaufende Anpassung an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards betrachtet werden. In einer Gesamtabwägung ist zu ermitteln, ob die Verletzung von zwei oder mehr Prüfparametern ausnahmsweise verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein kann. Neu festgelegt wurde das Jahr 1996 als Ausgangspunkt für eine Gegenüberstellung der Entwicklung von Besoldungsindex und Tarifindex (1. Parameter), Nominallohnindex (2. Parameter) und Verbraucherpreisindex (3. Parameter), wobei der Besoldungsindex jeweils nicht mehr fünf Prozent hinter den Vergleichsgrößen zurückbleiben darf. Die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen dürfen innerhalb von fünf Jahren um nicht mehr als zehn Prozent verringert werden (4. Parameter).

Angesichts dieser Rechtsprechung und der im Jahr 2021 durch den Hessischen Verwaltungsgerichtshof für die Jahre seit 2013 festgestellten erheblichen Besoldungslücke überrascht das durch das Land Hessen angebrachte Modell. Die vorgesehenen Maßnahmen werden im Jahr 2026 und in den Folgejahren für sehr viele Bedienstete überhaupt nicht spürbar werden.

Vorgesehen sind im Einzelnen:

- Die Anhebung des Familienzuschlags für die ersten beiden Kinder auf je 350 Euro,
- Streichung der 1. Stufe in allen Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A,
- Annahme eines fiktiven Partner*inneneinkommens in Höhe von 40 Prozent des Nettoäquivalenzeinkommens.

Durch die letztgenannte Maßnahme vollzieht die Landesregierung einen rechnerischen Trick. Es wird vorausgesetzt, dass die*der Partner*in des*der Beamt*in ein Nettoeinkommen von 11.482 Euro im Jahr 2026 und von 11.942 Euro im Jahr 2027 erzielt. Durch diese Abkehr vom sogenannten Alleinverdienermodell kann die Besoldung um bis zu 11.482 bzw. 11.942 Euro jährlich niedriger ausfallen als es nach den Maßstäben des BVerfG mindestens geboten wäre. Aufgrund dieser aus gewerkschaftlicher Sicht fragwürdigen Berechnung liegt die Hessische Besoldung nach der Übertragung des Tarifergebnisses über der notwendigen Mindestbesoldung. Es handelt sich jedoch um eine rein fiktive Größe. Unerheblich ist, ob ein Partner*inneneinkommen tatsächlich vorhanden ist. Beamt*innen ohne Kinder, Bedienstete, die in der Vergangenheit Anspruch auf kindbezogene Familienzuschläge hatten, deren Kinder aber längst erwachsen sind, und diejenigen, die längst höheren Besoldungsstufen zugeordnet sind, gehen gänzlich leer aus.

Dieses Vorgehen stößt innerhalb der Beamt*innenschaft auf großes Unverständnis. Der Dienstherr erklärt, sich nach mindestens 12 Jahren evidenter Unteralimentation künftig an Recht und Gesetz halten zu wollen. Er führt jedoch für die Mehrheit der Bediensteten keine Änderungen herbei – lediglich die Rechenmethode wird geändert. Die DGB-Gewerkschaften lassen dieses Vorgehen juristisch überprüfen.

Das politische Signal in die Beamt*innenschaft ist verheerend. Das beamtenrechtliche Dienst- und Treueverhältnis beruht auf Gegenseitigkeit. Ein reines „Kleinrechnen“ von legitimen Ansprüchen ist angesichts des Rechts auf amtsangemessene Alimentation als grundrechtsgleiches Recht der Beamt*innen nicht hinnehmbar. Das Vertrauen der Bediensteten in ihren Dienstherrn wird weiter belastet, die Krise der Hessischen Besoldung geht weiter.

Die DGB-Gewerkschaften sehen das Besoldungsgefüge erschüttert, da dieses bis 2026 auf einem fehlerhaften Ausgangspunkt beruht. Der DGB fordert eine nachhaltige Anhebung der Grundbesoldung.

Völlig offen ist der Umgang der Landesregierung mit den mehr als 160.000 offenen Widersprüchen gegen eine verfassungswidrige Besoldung seit 2015 allein im Landesdienst. Der Innenminister hat Gespräche zu diesem Thema im zweiten Halbjahr 2026 angekündigt. Wir erwarten jetzt zeitnah Aktivitäten, um die Bediensteten angemessen für ihre rechtswidrige Besoldung zu entschädigen.

Die Anwärter*innenbesoldung ist gesondert in den Blick zu nehmen und deutlich zu verbessern. Wenn Bewerber*innen, die teils bereits ein Hochschulstudium außerhalb des öffentlichen Dienstes abgeschlossen haben, von ihrer Vergütung weder leben noch eine geeignete Wohnung für sich und ihre Familie finanzieren können, werden sie nicht für den öffentlichen Dienst zu gewinnen sein.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren, dass die Wochenarbeitszeit der hessischen Beamt*innen sowie der Lehrkräfte immer noch nicht an das im Jahr 2010 tarifvertraglich festgelegte Niveau angepasst worden ist. Weiterhin liegt die Wochenarbeitszeit für Beamt*innen bis zum Alter von 50 Jahren bei 41 Stunden. Angesichts der überlangen Arbeitszeit erscheint die Hessische Besoldung noch unattraktiver. Notwendig ist die Verkürzung der Arbeitszeit, um die Arbeitsqualität zu erhöhen und einen besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten, aber auch um für Bewerber*innen attraktiv zu sein.

Beihilfe

Die Beihilfestelle muss personell so ausgestattet werden, dass eine zeitnahe Beihilfeabwicklung jederzeit gewährleistet ist. Die langen Bearbeitungszeiten in den vergangenen Monaten sind nicht akzeptabel.

Weiterhin benötigen die Beamt*innen eine echte Wahlfreiheit zwischen der Gesetzlichen und der Privaten Krankenversicherung. Dafür ist die pauschale Beihilfegewährung als Alternative zur „klassischen“ Beihilfe und zur Sachleistungsbeihilfe einzuführen. Die Sachleistungsbeihilfe ist bisher nur für einzelne (chronisch) kranke Bedienstete eine gute Alternative, da Beiträge zur Krankenversicherung nur erstattet werden, wenn tatsächlich hohe Behandlungskosten entstehen. Durch die Einführung der pauschalen Beihilfe würden verbeamtete freiwillig gesetzlich Versicherte und Tarifbeschäftigte endlich gleichbehandelt, indem der Dienstherr die Versicherungskosten hälftig trägt.

Personalentwicklung

Der demografische Wandel macht eine verstärkte Auseinandersetzung mit der Personalstruktur in den Dienststellen sowie gezielte Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und zur Bindung und Weiterentwicklung vorhandener Beschäftigter erforderlich.

Um das lebenslange Lernen aktiv zu fördern, sollten alle Beschäftigten einen Anspruch auf bezahlte Weiterbildungszeit erhalten. Dieser würde Qualifizierung planbar machen und die individuelle Entwicklung konsequent unterstützen.

Es bedarf durchgängig kompetenter und gezielt qualifizierter Führungskräfte. Veränderungsprozesse stehen und fallen mit der Qualität der Führung. Dafür sollten Führungsprinzipien, die auf Wertschätzung und Anerkennung beruhen, sowie regelmäßige Feedbacksysteme etabliert werden.

Große Gruppen erfahrener Beschäftigter verlassen in den kommenden zehn Jahren altersbedingt den öffentlichen Dienst. Der Wissenstransfer muss organisiert werden. Die systematische Übergabe von Erfahrungswissen bleibt bislang weitgehend unberücksichtigt. Maßnahmen wie Tandemmodelle (Peer-to-Peer-Lernen im Generationenmix) können den Know-How-Verlust bei Personalwechseln nachhaltig verhindern. Dabei arbeiten langjährige Mitarbeitende über einen definierten Zeitraum eng

mit neuen Kolleg*innen zusammen, um Abläufe, fachliche Zusammenhänge und informelle Strukturen praxisnah zu vermitteln. Solche generationenübergreifenden Lernpartnerschaften stärken nicht nur die Qualität der Übergaben, sondern sie fördern auch den Teamzusammenhalt und die Identifikation mit der Organisation. Die im Koalitionsvertrag genannte „Demographie“-Brücke wird bisher bedauerlicherweise kaum angewandt.

Ein wichtiger Attraktivitäts- und Gerechtigkeitsfaktor ist die Gleichstellung im öffentlichen Dienst. Trotz des hohen Frauenanteils besteht weiterhin der Bedarf für Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen in Führungspositionen. Auch Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Handicap müssen verstärkt unterstützt werden. Dafür ist die verbindliche Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien erforderlich, um die Chancengleichheit zu erhöhen und die gesellschaftliche Repräsentativität der Verwaltung zu verbessern.

Barrierefreiheit sollte nicht auf bauliche Aspekte beschränkt bleiben. Auch digitale Zugänglichkeit, Leichte Sprache, barrierefreie Kommunikation und Informationsbereitstellung sind erforderlich für tatsächliche Inklusion (z. B. Webseiten, die mit Screenreadern lesbar sind/ Dolmetschen in Gebärdensprachen). Von höher Sensibilität und einheitlichen Standards können auch Bürger*innen profitieren.

Um eine wirksame und inklusive Mitbestimmung sicherzustellen, bedarf es zudem gezielter struktureller Verbesserungen für Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen (SBV). Dies betrifft die verbindliche Einbindung der SBV bei sämtlichen Personalmaßnahmen, Umstrukturierungen und der Einführung neuer IT-Systeme, die Erstellung von Monitoring-Berichten zur Bewertung der digitalen und baulichen Barrierefreiheit in den Dienststellen und die bedarfsgerechte Ressourcenausstattung sowie die ausreichende Freistellung für Personalräte und SBV. Führungskräfte müssen zum Thema Inklusion verbindlich geschult werden.

3 Justiz

Während im Bereich der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in den letzten Haushalten ein personeller Aufwuchs erfolgte, ist dies nicht in gleichem Maße bei dem nichtrichterlichen- und staatsanwaltschaftlichen Personal festzustellen. Die flächendeckende Einführung der e-Akte im Geschäftsbereich führte nicht etwa zur Entlastung, sondern zu einer weiteren Belastung der Beschäftigten. In weiten Teilen der hessischen Justiz sind Beschäftigte an ihrer Belastungsgrenze angelangt.

Um die Arbeitsfähigkeit der Justiz sicherzustellen, sind Stellenmehrungen in diesem Bereich unabdingbar. Pauschaler Stellenabbau ist nicht umsetzbar. Die Ausbildungskapazitäten sind zumindest im gleichen Umfang wie derzeit aufrechtzuerhalten. Nur so kann die hessische Justiz die altersbedingten Abgänge von Beschäftigten der kommenden Jahre annähernd ausgleichen.

Die allgemeine Stellenzulage wird den Amtsanwältinnen und Amtsanwälten weiterhin nicht gewährt. Diese Schlechterstellung gilt es endlich zu beseitigen. Wir erwarten, dass die Koalitionsparteien die Vereinbarungen in ihrem Koalitionsvertrag ernst nehmen und Sorge dafür tragen, dass Ziel „100 % Pebb\$y“ zu erfüllen.

Das Ziel der hessischen Landesregierung, 30 Prozent der derzeitigen Bürofläche einzusparen, kann nur bei einem konsequenten Ausbau des mobilen Arbeitens realisiert werden.

4 Innere Sicherheit

Auch im Jahr 2027 steht der hessische Landeshaushalt mit Blick auf das Thema Innere Sicherheit vor großen Herausforderungen. Personelle und materielle Defizite bei der Polizei müssen angegangen und abgestellt werden. Innere und äußere Sicherheit muss neu gedacht werden. Gerade bei der Bekämpfung von Cyber- und Terrorabwehr bedarf es einer Abkehr vom föderalen Denken hin zu einer Vernetzung von Bund und Ländern.

Die Digitalisierung der Polizei schreitet voran – aber dringend benötigtes IT-Fachpersonal macht aufgrund der schlechten Bezahlung einen Bogen um Hessen. Erforderlich ist ein verbindlicher Stellenaufwuchs im Polizeivollzug, in der Kriminalpolizei, im Tarifbereich, bei Fach- und Verwaltungsbeamt*innen sowie im IT- und Analysebereich. Wiederbesetzungssperren, kw-Vermerke, befristete Beschäftigungsverhältnisse und faktische Aufstockungssperren verschärfen die Lage und müssen im Landeshaushalt 2027 ausgeschlossen werden.

Die Projekte P 25 und S 25, die eine strategische Neuausrichtung der Kriminalitätsbekämpfung zum Ziel haben, sollen ohne personellen Aufwuchs umgesetzt werden. Dies wird kritisch betrachtet und Bedarf einer Evaluation. Die Kriminalpolizei braucht einen eigenen haushälterischen Schwerpunkt. Digitale Ermittlungen, Massendatenauswertung, Cybercrime, Finanzermittlungen, Staatsschutz und Verfahren im Bereich sexualisierter Gewalt gegen Kinder erfordern zusätzliches Personal, spezialisierte Fortbildung, moderne Software, sichere IT-Infrastruktur und ausreichende Auswertungskapazitäten.

Eine attraktive Ausbildung endet nicht bei Anwärterbezügen. Der Haushalt muss zusätzliches Lehrpersonal, moderne Lernmittel, Praxisanleitung, Mentoring, Einsatztraining, Führungsfortbildung und die digitale Ausbildungsinfrastruktur absichern. Der Dienstherr muss den Studierenden auch geeigneten Wohnraum am Ausbildungsort zur Verfügung stellen.

Der Polizeiberuf muss attraktiver gestaltet werden. Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle sind bei der Polizei aufgrund der angesprochenen personellen Unterdeckung im Schicht- und Wechselschichtdienst nicht anwendbar.

Der Haushalt muss auch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn finanziell abbilden. Dazu gehören verbindliche Mittel für psychologische Nachsorge, Supervision, Trauma-Begleitung nach Angriffen, Suizidprävention, betriebliches Gesundheitsmanagement, Dienstsport, Schichtdienstgesundheit und für präventiven Arbeitsschutz.

Der eingeschlagene Weg, jede dritte Tarifstelle wegfallen zu lassen, ist grundsätzlich falsch. Auf diese Weise bleibt die Arbeit liegen und muss vom Polizeivollzug übernommen werden.

Die hessische Polizei muss im Vergleich zu anderen Bundesländern an Attraktivität gewinnen. Dazu gehören neben der verfassungskonformen Besoldung auch bessere Einkommensbedingungen für die Tarifbeschäftigten. Hessische Kommunen werben immer stärker die Tarifbeschäftigten des Landes ab, da im kommunalen Bereich besser bezahlt wird. Dringend erforderlich ist ein nachhaltiges Höhergruppierungsprogramm für die Tarifbeschäftigten der Polizei. Aktuell sind 90 Prozent der Polizeibeschäftigten in den Entgeltgruppen EG 3 bis EG 9 eingruppiert. Die Tätigkeiten der Tarifbeschäftigten in der Polizei haben sich aufgrund der vielschichtigen Aufgaben der Vollzugspolizei sowohl quantitativ als auch qualitativ verändert. Arbeitsplatzbeschreibungen sind umgehend realitätsgerecht zu überarbeiten und die Beschäftigten dementsprechend höher einzugruppieren.

Auch die Wachpolizei muss im Landeshaushalt 2027 berücksichtigt werden. Ihre Aufgaben sind gewachsen, ihre Bedeutung für die Entlastung des Polizeivollzugs ist hoch. Deshalb braucht es eine

bessere Bezahlung, klare Entwicklungsperspektiven, sichere Beschäftigungsverhältnisse, eine moderne Ausstattung und eine faire Einbindung in Zulagen- und Attraktivitätsmaßnahmen.

Neben der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS) müssen mit Blick auf einen bestehenden Investitionsstau auch Polizeidienststellen, Kommissariate, Reviere, Polizeistationen, Schießstätten und Einsatzliegenschaften in den Blick genommen werden. Moderne Polizeiarbeit braucht sichere, funktionale, gesundheitsgerechte und digitale Arbeitsplätze. Erforderliche Bau- und Sanierungsarbeiten dürfen nicht länger aufgeschoben werden.

Drei von vier Vollzugsbeamtinnen und -beamten befinden sich im Eingangsamt oder dem ersten Beförderungsamte (A9/A10). Weitere Hebungsprogramme für die Polizei (auch der Fach- und Verwaltungsbeamt*innen) mit Schwerpunkten in den Besoldungsgruppen A11, A12 und A13 (wirksame Ausschöpfung der Stellenplanobergrenzen) sind erforderlich. Wir fordern die Polizeizulage analog zur Bundespolizei auf 228 Euro pro Monat zu erhöhen, und die Ruhegehaltsfähigkeit sofort wieder herzustellen.

Das Zulagenwesen muss generell auf den Prüfstand. Zulagen für geschlossene Einsatzeinheiten und die Überprüfung bestehender Zulagen im Bund-Ländervergleich müssen zur Folge haben, dass Hessen wieder ein attraktiver Arbeitgeber wird.

Erforderlich für die Schicht- und Wechselschichtdienstleistungen in der Polizei ist die Gleichstellung mit den Bestimmungen im TV-H. Die 38,5-Stunden-Woche ist umgehend einzuführen, um permanent steigende Einsatzbelastungen abzumildern.

Gewalt gegen Polizeibeschäftigte steigt weiter an und das Ausmaß der Brutalität hat signifikant zugenommen. 2025 wurden 5.000 Übergriffe auf Polizeibeschäftigte erfasst, mit gravierenden Folgen für die Betroffenen. Es ist nicht zumutbar, dass die Gewährung von behördlichem Rechtsschutz und Angriffsschadensersatz von den betroffenen Kolleg*innen langwierig eingefordert werden muss. Auch die behördliche Übernahme von Schmerzensgeldansprüchen muss in Hessen zur Regel werden und darf nicht an einer Bagatellgrenze von 500 Euro festgemacht werden.

5 Forst- und Naturschutz

Lage im hessischen Wald:

Die Auswirkungen der Klimakatastrophe sind im hessischen Wald unübersehbar. Der Wald ist insbesondere im südhessischen Ballungsraum in seinem Bestand bedroht. Im Landeswald sind mehr als 40.000 ha Wald völlig zerstört und die Kahlfelder müssen unter widrigen Bedingungen wieder mit Bäumen besiedelt werden. Waldbrände nehmen an Größe und Anzahl immer weiter zu. Auch die kommunalen und privaten Waldbesitzenden, die in den meisten Fällen von Förster*innen des Landes beraten und betreut werden, haben mit existenziellen Problemen zu kämpfen. Fachliche und auch finanzielle Hilfe wird immer wichtiger.

Politische Weichenstellung:

Die bedrohliche Lage unserer Wälder wurde von der Öffentlichkeit und der Politik erkannt. Den verantwortlichen Politikern von CDU und SPD ist klar geworden, dass die Zahl der Forstfachleute (Revierleitungen, Forstwirtschaftsmeister*innen, Forstwirt*innen und Büroangestellte) keinesfalls weiter abgebaut werden darf. Deshalb wurde auch in der Koalitionsvereinbarung zur Weiterentwicklung des Landesbetriebes HessenForst Folgendes festgehalten:

„Den Landesbetrieb HessenForst wollen wir stärken und uns dafür einsetzen, die nötigen Fachkräfte für die forstlichen Aufgaben bereitzustellen. Dafür wollen wir den Personalbestand von HessenForst

erhöhen und in kontinuierliche Fortbildung investieren. Auch hier achten wir auf gute Arbeitsbedingungen, z.B. kleinere Reviere.“

Leider müssen wir feststellen, dass diese Absichtserklärung offenbar nichts wert war. Im Zuge der globalen Einsparmaßnahmen gehört HessenForst nicht zu den geschützten Bereichen, in denen die verordnete Stellenbesetzungssperre nicht greift. Die Pflege, der Erhalt bzw. der Aufbau eines stabilen, klimaangepassten Waldes sind den politischen Entscheidungsträgern anscheinend doch nicht wichtig – und das, obwohl erst ein Viertel der Schadflächen neu angepflanzt wurden.

Es bleibt zu befürchten, dass die Personaldecke weiter ausgedünnt wird.

Die Personalvereinbarung HF 2025 ist ausgelaufen

In den vergangenen Jahren ist die Arbeit im Forstbereich stark verdichtet worden. Viele Aufgaben haben sich grundlegend verändert, vieles ist fachlich deutlich anspruchsvoller geworden. Durch den jahrelangen, politisch geforderten Stellenabbau in der Vergangenheit konzentriert sich immer mehr Arbeit auf immer weniger Mitarbeitende. Insbesondere im Bereich der Forstwirt*innen, Forstwirtschaftsmeister*innen und Revierleitungen sind inzwischen viele Stellen seit Jahren unbesetzt. Die IG BAU hält deshalb weiterhin an ihrer Forderung fest, dass eine Mindest-Personalausstattung von einer Person pro 1.000 ha erreicht werden muss, um den Betrieb HessenForst zukunftsfähig zu gestalten.

Die im Jahr 2013 zwischen Hauptpersonalrat und Ministerium abgeschlossene Personalvereinbarung, in der die Personalbedarfsplanung bis 2025 mit fundierten Berechnungen unterfüttert wurde, ist Ende 2025 ausgelaufen. Die Hausspitze hat die Neuauflage einer bestätigten Personalvereinbarung zwischen Personalvertretung und Ministerium abgelehnt. Es ist zu befürchten, dass das Land wieder zu einer Personalpolitik nach Kassenlage zurückkehrt. Damit wird die Landesregierung der Aufgabe, den Wald klimastabil umzugestalten und für nachfolgende Generationen zu erhalten, nicht gerecht. Waldbewirtschaftung ist Daseinsvorsorge.

Die IG BAU fordert, dass alle freiwerdenden Stellen unverzüglich wiederbesetzt werden und erinnert die Landesregierung daran, dass die bei der Personalvereinbarung HessenForst 2025 vereinbarten Personalzahlen die Mindestausstattung für den Landesbetrieb darstellt.

Gestaltung der Arbeitsplätze

Ein Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst muss heutzutage nicht nur gut entlohnt werden, um attraktiv zu sein. Auch die Ausstattung der Beschäftigten mit Arbeitsmitteln und die Möglichkeiten für flexible Arbeitsgestaltung sollte zeitgemäß und der Arbeit angemessen sein. In dieser Hinsicht sehen wir noch deutlichen Verbesserungsbedarf:

- Die tariflichen Rahmenbedingungen der Forstwirt*innen mit der EG 6 als Regel-Einstufung sind völlig unzureichend. Viele Mitarbeitende bleiben deshalb nach der Lehre nicht im Landesbetrieb und suchen in anderen Betrieben oder Kommunen eine neue Stelle, da hier oftmals die EG 7 bezahlt wird. Daher benötigen wir die EG 7 als Regel-Einstufung für die Forstwirt*innen. Die Öffnung der EG 7 für Systemschlepperfahrer*innen ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, betrifft aber nur ein Bruchteil der Kolleg*innen.

- Die Stellenausstattung im Bereich der Verwaltungsfachangestellten auf den Forstämtern muss den gewachsenen Aufgaben angepasst werden. Zusätzlich muss sich die Entlohnung tatsächlich an den Aufgaben orientieren und darf nicht mehr – wie bisher – auf zwei EG 8-Stellen pro Forstamt begrenzt werden. Auch hier ist die Öffnung der EG 7 ein erster richtiger Schritt und ein Eingeständnis des Landes, dass die Entlohnung sich nicht an den Aufgaben orientiert hatte.

- Das Forstliche Bildungszentrum (FBZ) Weilburg hat eine Schlüsselstellung bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung für aller forstliche Berufsgruppen im Land Hessen, und dies auch überbetrieblich.

Dieser Verantwortung kommt das Land Hessen schon seit Jahren nicht nach. Lehrgänge können wegen Personal- und Platzmangel nicht oder nur mit deutlicher Verspätung durchgeführt werden. Die Stellen der Ausbilder*innen im FBZ müssen entsprechend ihrer Anforderungen gerecht entlohnt werden. Forstwirtschaftsmeister*innen sind technische Lehrkräfte und als solche mit der EG 10 zu entlohnen.

- Arbeits- und Gesundheitsschutz gewinnen angesichts der hohen Belastungen noch mehr an Bedeutung als in der Vergangenheit. Wir erwarten, dass das Land Hessen als öffentlicher Arbeitgeber seine Vorbildfunktion erfüllt und so den steigenden Krankheitszeiten und vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis entgegenwirkt. Dienstvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen unverzüglich den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen angepasst werden. Entsprechende Mittel für die Umsetzung sollten zweckgebunden im Haushalt bereitstehen.

- Alle Beschäftigte sollten einen Anspruch auf Nutzung eines Dienstfahrzeuges für die Ausübung dienstlicher Tätigkeiten haben. Dazu sind ausreichende Haushaltsmittel für die Beschaffung von weiteren Dienst- und Betriebsfahrzeugen nötig.

Investitionsstau bei den Liegenschaften

Der Investitionsrückstand bei den Liegenschaften des Landes ist eklatant. Es ist dringend notwendig, die Renovierung von Forstamtsgebäuden und Revierleitergehöften zu beschleunigen und die Neubauten fachgerecht zügig umzusetzen.

- Es sollten genügend Finanzmittel für die erforderliche Sanierung und den Ausbau der Gebäudeinfrastruktur beim FBZ Weilburg eingeplant werden, um die geplante Anhebung der Ausbildungszahlen im Bereich der Forstwirt*innen, Forstwirtschaftsmeister*innen und Anwärter*innen realisieren zu können. Die Ausstattung mit Fachräumen muss angepasst und die Unterbringungsmöglichkeiten im Ausbildungszentrum zeitgemäß gestaltet werden. Auch die Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung und die Betreuung minderjähriger Auszubildender ist zu verbessern.

- Insbesondere im hochpreisigen Ballungsraum ist die Möglichkeit, ein Forsthaus zu mieten, ein attraktives Arbeitsplatzangebot für Nachwuchskräfte. Insofern muss hier schnell investiert werden, um endlich die vielen, jahrelang verschleppten Baumaßnahmen nachzuholen. Viele Dienstgebäude sind aufgrund nicht erfolgter Instandsetzungen derzeit unbewohnbar.

- Aufgrund der ab dem Jahr 2028 verpflichtenden Nutzung von betriebseigenen Motorsägen ist es erforderlich, zeitnah Betriebshöfe und Werkstätten auf den vorhandenen landeseigenen Liegenschaften einzurichten.

- Sowohl an den zentralen Dienststellen als auch den Forstämtern müssen weitere Ladestationen für Elektrofahrzeuge eingerichtet werden. Zur Versorgung der E-Fahrzeuge mit Ökostrom sollte die Einrichtung der Gebäude mit Photovoltaikanlagen geprüft werden.

Haushaltsmittelplanung

- Es ist unverantwortlich, dass der Forstbereich wieder Geld an den Landeshaushalt abführen muss. Die immensen Investitionen, die für die Waldneuanlage notwendig sind, die anstehenden Pflege der riesigen Kalamitätsflächen und die zunehmenden aufwändiger werdenden Verkehrssicherungsarbeiten erfordern im Gegenteil Zuschüsse aus dem Landeshaushalt. Ansonsten würde – wie in vielen anderen Bereichen des Landes – auf Kosten der nachfolgenden Generationen das Vermögen des Landes zerstört.

- Außerdem muss die Anzahl der Anwärterstellen im Haushalt endlich an die Realität angepasst werden. Schon seit Jahren werden jährlich 40-50 Anwärter*innen ausgebildet; im Haushalt sind jedoch nur 20 Stellen vorgesehen. Dies führt dazu, dass reguläre Stellen des gehobenen Dienstes nicht

besetzt werden können, weil sie regelmäßig für die Einstellung von Anwärter*innen „ausgeliehen“ werden.

6 Bildung

6.1 Frühkindliche Bildung

Die frühkindliche Bildung bildet die Grundlage für gelingende Bildungsbiografien, soziale Teilhabe sowie die langfristige gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung eines Landes.

Kindertagesstätten übernehmen dabei weit mehr als eine reine Betreuungsfunktion: Sie sind Bildungs-, Erziehungs- und Sozialisationsorte, in denen Kinder grundlegende sprachliche, motorische, emotionale und soziale Kompetenzen erwerben. Zahlreiche nationale und internationale Studien belegen, dass qualitativ hochwertige frühpädagogische Angebote einen entscheidenden Einfluss auf die Entwicklungschancen von Kindern haben und insbesondere soziale Ungleichheiten frühzeitig ausgleichen können.

Vor diesem Hintergrund ist eine nachhaltige, verlässliche und auskömmliche Finanzierung der Kindertagesstätten im Land Hessen zwingend erforderlich. Frühkindliche Bildung muss als zentraler Bestandteil öffentlicher Daseinsvorsorge und als bildungspolitische Kernaufgabe verstanden werden. Die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen – Fachkräftemangel, steigende Kinderzahlen, wachsender Integrationsbedarf, zunehmende soziale Ungleichheiten sowie die Anforderungen an Inklusion und Ganztagsbetreuung – machen deutlich, dass erheblicher politischer Handlungsbedarf besteht.

Aus Sicht von Gewerkschaften ist die derzeitige Situation in vielen Kindertagesstätten nicht länger tragbar. Pädagogische Fachkräfte arbeiten vielfach unter Bedingungen, die den Anforderungen qualitativ hochwertiger frühkindlicher Bildung entgegenstehen. Hohe Arbeitsbelastungen, Personalmangel und unzureichende finanzielle Ausstattung gefährden sowohl die Gesundheit der Beschäftigten als auch die Bildungsqualität für Kinder. Eine nachhaltige Verbesserung der frühkindlichen Bildung setzt bessere Arbeitsbedingungen und eine deutliche Aufwertung sozialer Berufe voraus.

Ausgangslage in Hessen

Die Nachfrage nach Betreuungs- und Bildungsangeboten für Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren steigt in Hessen seit Jahren kontinuierlich an. Gründe hierfür sind unter anderem der gesetzliche Anspruch auf frühkindliche Förderung, die zunehmende Erwerbstätigkeit beider Elternteile sowie der gesellschaftliche Wandel hin zu einer stärkeren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gleichzeitig stehen viele Kindertagesstätten vor erheblichen strukturellen Problemen.

Besonders gravierend ist der bestehende Fachkräftemangel. Zahlreiche Einrichtungen arbeiten dauerhaft an der Belastungsgrenze. Offene Stellen können oftmals über Monate hinweg nicht besetzt werden, was zu Überlastung des vorhandenen Personals, steigenden Krankheitsausfällen und einer zunehmenden Reduzierung pädagogischer Angebote führt. In vielen Einrichtungen müssen Betreuungszeiten eingeschränkt oder Gruppen zeitweise geschlossen werden. Dies beeinträchtigt nicht nur die pädagogische Qualität, sondern stellt Familien vor erhebliche organisatorische und finanzielle Schwierigkeiten.

Hinzu kommen unzureichende räumliche und materielle Bedingungen. Viele Kindertagesstätten verfügen nicht über ausreichend Platz für Bewegungsförderung, Rückzugsräume oder inklusive Bildungsangebote. Sanierungsbedarfe, mangelnde Digitalisierung von Verwaltungsaufgaben sowie

fehlende Investitionen in Außenanlagen und moderne Lernmaterialien erschweren eine zeitgemäße pädagogische Arbeit zusätzlich.

Auch die finanzielle Belastung der Kommunen hat sich in den vergangenen Jahren erheblich verschärft. Städte und Gemeinden tragen einen Großteil der Finanzierungskosten, obwohl ihre Haushalte vielfach bereits stark belastet sind. Dies führt zu regionalen Ungleichheiten bei der Ausstattung und Qualität der Kindertagesstätten. Familien profitieren daher je nach Wohnort unterschiedlich stark von frühkindlicher Bildung, was dem Grundsatz gleichwertiger Lebensverhältnisse widerspricht.

Gesellschaftliche und wissenschaftliche Begründung

Die Bedeutung frühkindlicher Bildung ist wissenschaftlich umfassend belegt.

Entwicklungspsychologische und bildungsökonomische Studien zeigen, dass insbesondere die ersten Lebensjahre entscheidend für die spätere Bildungs- und Persönlichkeitsentwicklung sind. In dieser Phase entwickeln Kinder grundlegende Fähigkeiten in Sprache, Kommunikation, sozialem Verhalten und emotionaler Regulation.

Der Ökonom James Heckman konnte in seinen Forschungsarbeiten nachweisen, dass Investitionen in frühkindliche Bildung langfristig die höchsten gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Renditen erzielen. Kinder, die qualitativ hochwertige frühpädagogische Angebote erhalten, erreichen im Durchschnitt höhere Bildungsabschlüsse, verfügen über bessere berufliche Perspektiven und weisen geringere Risiken für Armut, Arbeitslosigkeit oder soziale Ausgrenzung auf.

Besonders profitieren Kinder aus sozial benachteiligten Familien sowie Kinder mit Migrationsgeschichte. Frühkindliche Bildung kann hier entscheidend dazu beitragen, sprachliche Defizite abzubauen, Integration zu fördern und gleiche Bildungschancen zu schaffen. Damit leisten Kindertagesstätten einen unverzichtbaren Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit und zur demokratischen Teilhabe.

Darüber hinaus hat eine gute frühkindliche Bildungsinfrastruktur erhebliche wirtschaftliche Bedeutung. Eine verlässliche Kinderbetreuung ermöglicht Eltern die Teilnahme am Arbeitsmarkt. Investitionen in Kindertagesstätten sind daher auch ein zentraler Standortfaktor.

Aktuelle Herausforderungen in den Kindertagesstätten

Die pädagogischen Fachkräfte in den hessischen Kindertagesstätten arbeiten unter schwierigen Bedingungen. Der steigende Dokumentationsaufwand, hohe Gruppengrößen, Personalausfälle und die wachsenden Anforderungen durch Inklusion, Sprachförderung und Elternarbeit führen vielerorts zu einer erheblichen Überlastung.

Besonders problematisch ist der Betreuungsschlüssel. Wissenschaftliche Empfehlungen werden häufig nicht eingehalten. Eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung setzt jedoch voraus, dass Fachkräfte ausreichend Zeit für individuelle Förderung, Beobachtung und Beziehungsarbeit haben. Große Gruppen und dauerhafte Unterbesetzung erschweren dies erheblich.

Zudem fehlen vielerorts ausreichend Ausbildungsplätze und attraktive Rahmenbedingungen für angehende Fachkräfte. Niedrige gesellschaftliche Anerkennung, hohe Arbeitsbelastung und begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten führen dazu, dass der Beruf für junge Menschen an Attraktivität verliert. Ohne gezielte Investitionen in Ausbildung und Personalgewinnung wird sich der Fachkräftemangel weiter verschärfen.

Kindertagesstätten übernehmen bei Inklusion und Integration zunehmend Aufgaben, die zusätzliche personelle, räumliche und fachliche Ressourcen erfordern. Ohne eine deutliche Ausweitung der Landesmittel können diese Herausforderungen nicht bewältigt werden.

Die zunehmende Arbeitsverdichtung führt bei Beschäftigten zu gesundheitlichen Belastungen, psychischer Erschöpfung und erhöhten Krankenständen. Gewerkschaften weisen seit Jahren darauf hin, dass dauerhaft hohe Belastungen die Attraktivität des Berufsfeldes mindern und Fachkräfte aus dem System drängen. Ohne wirksame Entlastungsmaßnahmen droht eine weitere Verschärfung des Fachkräftemangels, da sich zu wenige Menschen für diesen Beruf entscheiden oder das Arbeitsfeld verlassen.

Forderungen an den hessischen Landeshaushalt

Zur Sicherstellung einer hochwertigen, gerechten und zukunftsfähigen frühkindlichen Bildung fordert der DGB folgende Maßnahmen:

- Deutliche Erhöhung der Landesmittel: Die Landesmittel für Kindertagesstätten müssen ab dem kommenden Haushaltsjahr um mindestens 20 Prozent erhöht werden. Die zusätzlichen Mittel sollen zweckgebunden für Qualitätsentwicklung, Personalaufbau und die Verbesserung der pädagogischen Rahmenbedingungen eingesetzt werden.
- Verbesserung des Betreuungsschlüssels: Zur Sicherung einer qualitativ hochwertigen Betreuung müssen zusätzliche Fachkraftstellen geschaffen werden. Ziel ist ein Betreuungsschlüssel von maximal: 1:3 in Krippengruppen und von 1:7,5 in Kindergartengruppen. Nur durch ausreichend Personal können individuelle Förderung, Sprachbildung, Inklusion und pädagogische Qualität nachhaltig gewährleistet werden.
- Ausbau der Fachkräftegewinnung und Qualifizierung: Das Land Hessen muss verstärkt in die Ausbildung und Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte investieren. Dazu gehören
 - die Ausweitung vergüteter Ausbildungsmodelle,
 - die finanzielle Förderung praxisintegrierter Ausbildung,
 - der Ausbau von Studienplätzen im Bereich Sozialpädagogik,
 - kostenlose Weiterbildungsangebote,
 - Maßnahmen zur besseren Anerkennung ausländischer Abschlüsse
 - Übernahme der zum Teil noch existierenden Schulgelder an privaten Fachschulen.
- Investitionen in Infrastruktur und Digitalisierung: - Viele Einrichtungen benötigen dringend Modernisierungs- und Sanierungsmaßnahmen. Daher ist ein landesweites Investitionsprogramm erforderlich für
 - moderne Raumgestaltung,
 - kindgerechte Außenanlagen,
 - barrierefreie und inklusive Ausstattung,
 - digitale Infrastruktur,
 - energieeffiziente Sanierungen,
 - zeitgemäße Bildungs- und Lernmaterialien.
- Entlastung der Kommunen und Familien: Die Kommunen benötigen eine verlässliche finanzielle Unterstützung, um Planungssicherheit zu gewährleisten und Qualitätsstandards dauerhaft sichern zu können. Gleichzeitig müssen Familien durch sozial gerechte und möglichst beitragsfreie verlässliche Betreuungsangebote entlastet werden.
- Stärkung von Leitungszeit und multiprofessionellen Teams: Leitungskräfte in Kindertagesstätten benötigen ausreichende Freistellungszeiten für Organisation, Personalführung, Qualitätsmanagement

und Elternarbeit. Zusätzlich müssen multiprofessionelle Teams aus Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Sprachförderkräften, Integrationsfachkräften und Therapeutinnen und Therapeuten stärker gefördert werden. Dafür braucht es beispielsweise verbindliche Kooperationszeiten. Zudem müssen Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeiten zur Verfügung stehen. So sind Elterngespräche ein zentraler Bestandteil der Arbeit von Fachkräften.

- Gute Arbeit in der Kita sichern: Das Land Hessen muss auch zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten verbindlich fördern. Dazu gehören

- tarifgerechte und angemessene Bezahlung,
- verbindliche Maßnahmen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz,
- ausreichende Vorbereitungs- und Verfügungszeiten, Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit
- Entlastung bei Verwaltungs- und Dokumentationsaufgaben,
- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte,
- zeitliche und finanzielle Ressourcen für Fort- und Weiterbildungsangebote,
- langfristige Personalentwicklungskonzepte.

Gute frühkindliche Bildung kann nur unter guten Arbeitsbedingungen dauerhaft gewährleistet werden.

Schlussfolgerung

Die UN-Kinderrechtskonvention verpflichtet dazu, allen Kindern von Anfang an Bildung, Förderung und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, unabhängig von Herkunft, Einkommen oder Unterstützungsbedarf. Gerade deshalb braucht es Investitionen: in ausreichend Fachkräfte, gute Rahmenbedingungen, inklusive Angebote und eine verlässliche Finanzierung.

Die Stärkung der frühkindlichen Bildung ist eine zentrale Zukunftsaufgabe des Landes Hessen. Investitionen in Kindertagesstätten sind Investitionen in Bildungsgerechtigkeit, gesellschaftlichen Zusammenhalt und wirtschaftliche Stabilität. Sie schaffen bessere Entwicklungsbedingungen für Kinder, entlasten Familien und sichern langfristig die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Landes.

Eine nachhaltige Verbesserung der Situation in den Kindertagesstätten erfordert entschlossenes politisches Handeln sowie eine deutliche Priorisierung im Landeshaushalt. Nur durch ausreichende finanzielle Mittel, gute Arbeitsbedingungen und eine konsequente Qualitätsentwicklung kann Hessen seiner bildungs- und sozialpolitischen Verantwortung gerecht werden.

Wer bei der frühkindlichen Bildung spart, gefährdet Chancengleichheit und die Zukunft von Kindern und Gesellschaft gleichermaßen.

6.2 Schulische Bildung

Der DGB Hessen-Thüringen hat immer wieder darauf hingewiesen, dass die finanziellen Ressourcen des Landes für den Bildungsbereich bei weitem nicht ausreichen, um den wachsenden Herausforderungen gerecht zu werden. Im Jahr 2026 wird sogar die bisher schon unzureichende Finanzausstattung gekürzt.

Der bereits im Jahr 2012 auf 4,9 Stunden pro Woche reduzierte Zuweisungsfaktor für die Ausbildung der Lehramtsanwärter*innen im Vorbereitungsdienst (LiV) ist seit dem 1. Februar 2026 auf 4,3

verringert worden. Wir fordern die Zurücknahme dieser Kürzung und perspektivisch eine Erhöhung auf den Stand von vor dem Jahr 2012, um die Qualität der Ausbildung zu sichern.

Mit den Verschlechterungen bei den Altersermäßigungen erhöht sich die Gesamtpflichtstundenzahl der Kolleg*innen zwischen dem 55. Lebensjahr und dem 67. Lebensjahr zukünftig erheblich. Dies ist nicht alternativlos: Das Land Berlin beschreitet beispielsweise den entgegengesetzten Weg. Der DGB Hessen-Thüringen lehnt diese Maßnahme auf Kosten der lebensälteren Kolleg*innen in Hessen strikt ab. Denn das Gegenteil ist notwendig: Die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte ist zu hoch (Frankfurter Studie zur Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften von 2020). Der DGB Hessen-Thüringen fordert als wichtigen Schritt zur Entlastung der Lehrkräfte, deren Arbeitszeit um eine halbe Pflichtstunde abzusenken. Für diese Anpassung sind zusätzlich rund 1.150 unterrichtswirksame Stellen zu schaffen. Die Abschaffung der bundesweit einzigartigen und inhaltlich in keiner Weise nachvollziehbaren höheren Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung setzt die Schaffung von ca. 120 weiteren Stellen voraus.

Der Dienstherr/Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitszeit der Lehrkräfte zu erfassen. Bis heute kommt Land Hessen dieser Pflicht nicht nach. Wir gehen davon aus, dass eine Lehrkräfte-Arbeitszeiterfassung die Ergebnisse der genannten Studie von 2020 bestätigen wird.

Mit großem Befremden nehmen wir auch die folgenden aktuellen Einschnitte zur Kenntnis:

Die Streichung von 300 von insgesamt 650 Stellen im Sozialindex.

Integrierten Gesamtschulen, die binnendifferenziert unterrichten, soll der Zuschlag entzogen werden, den sie bislang wie andere Gesamtschulen für die Mehrklassenbildung erhalten und der für die individuelle Förderung im Rahmen der Binnendifferenzierung zwingend erforderlich ist. Insgesamt sollen so ca. 100 Lehrkräftestellen gestrichen werden.

Diese Kürzung an den integrierten Gesamtschulen und beim Sozialindex lehnt der DGB Hessen-Thüringen strikt ab. Damit werden Ressourcen genau dort abgezogen, wo sie für Bildungsgerechtigkeit besonders erforderlich sind.

Die Zuweisung für Klassen, die Kinder mit geringen Deutschkenntnissen beschulen, soll gekürzt werden. Dabei wurde in den letzten Jahren in den sogenannten I-Klassen der Klassenteiler bereits von 12 auf 19 erhöht. Die Stundenzahl wurde von 28 auf 22 Stunden pro Woche reduziert, weil man nicht genug Lehrkräfte fand. Jetzt sinkt die Zahl der Schülerinnen und Schüler in diesem Bereich. Doch statt der versprochenen Rücknahme der Verschlechterungen und die Anwendung zumindest wieder des Klassenteilers von 16 wieder, sollen befristete Verträge der Lehrkräfte nicht verlängert werden.

Sowohl nationale als auch internationale Schulleistungstudien belegen für Deutschland einen engen Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg. In den Fokus gerückt ist dieser Zusammenhang mit der ersten PISA-Studie im Jahr 2001. Seitdem ist dieser Befund immer wieder bestätigt worden, teilweise hat er sogar verstärkt.

Die ungleichen Bildungschancen in den deutschen Bundesländern haben zuletzt Wößmann u.a. anhand der Wahrscheinlichkeit des Gymnasialbesuchs untersucht. Dabei werden zwei Gruppen unterschieden: Kinder mit niedrigem und mit höherem sozioökonomischem Hintergrund. Die zugrunde gelegten Parameter für den sozioökonomischen Hintergrund sind dabei die Bildung der Eltern und das Haushaltsnettoeinkommen. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Ungleichheit von Bildungschancen in allen Bundesländern sehr ungleich ausfällt. Jene Kinder sind beim Gymnasialbesuch privilegiert, von denen zumindest ein Elternteil über das Abitur als Schulabschluss verfügt, und/oder die in einem Haushalt mit einem Einkommen von über 5.000 Euro leben. Besonders ungleich ist die Chancengleichheit in den Bundesländern Hessen, Sachsen und Sachsen-Anhalt verteilt.

Unabdingbar ist angesichts des veränderten Anforderungsprofils die Anhebung der Bezüge für Fachlehrer*innen.

Nach GEW-Berechnungen fehlen in Hessen ab dem Jahr 2030 fast 11.000 ausgebildete Lehrkräfte. Daher müssen die Kapazitäten an den hessischen Hochschulen für Lehramtsstudiengänge dringend erweitert werden.

Ein wertschätzender Umgang mit den künftigen Kolleg*innen macht es unumgänglich, diese zum 1. August eines Jahres und nicht erst drei Tage vor dem Ende der Sommerferien einzustellen.

Ab dem Schuljahr 2026/27 gilt der Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz an den Grundschulen. Da zum benötigten Personal im Ganztags keine Daten zur Verfügung stehen, gleicht das ganze Unterfangen einem Blindflug. Eine qualitative und rationale Steuerung von Ganztagsangeboten ist offenbar nicht gewünscht. Darüber hinaus fehlen verbindliche Standards für die räumliche und personelle Umsetzung. Dass es vor diesem Hintergrund den kommunalen Schulträgern ermöglicht werden soll, zusätzliche Elternbeiträge zu erheben, stellt ein Armutszeugnis für die hessische Bildungs- und Familienpolitik dar.

Die GEW Hessen hat bereits 2023 eine Modellrechnung zum zusätzlichen Personal- und Investitionsbedarf vorgelegt. Danach droht eine pädagogisch einigermaßen sinnvolle Umsetzung des Rechtsanspruchs am Mangel an Erzieher*innen und an Lehrkräften zu scheitern. Im Ganztags müssen die besonderen Bedarfe von Kindern mit Behinderungen Berücksichtigung finden.

Neben den Personalproblemen stellt sich auch die Frage nach den erforderlichen Raumkapazitäten. Die vom Land auf Basis der Bundesmittel bereitgestellten Gelder dürften angesichts eines sowieso bestehenden Investitionsstaus an den Schulen in Hessen kaum mehr als der oft bemühte Tropfen auf den heißen Stein sein.

Grundsätzlich wäre es wünschenswert und sinnvoll, das Land Hessen würde die Ganztagsplatzgarantie gerade mit Blick auf das Personal vollständig in eigener Regie umsetzen. Dass dies machbar ist, zeigt das Beispiel Thüringen. Hier sind sowohl Lehrkräfte als auch Erzieher*innen bei einem Arbeitgeber beschäftigt. Durch eine solche Ausgestaltung der ganztägigen Angebote ist es auch möglich, den Ganztags qualitativ zu steuern und für angemessene Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Der DGB Hessen-Thüringen fordert, die prekäre Beschäftigung im Rahmen von VSS-Verträgen (Verlässliche Schule – VSS) durch TV-H-Arbeitsverhältnisse zu ersetzen. Seit 2006 sind die VSS-Stundensätze nicht angehoben worden. Die Erhöhung der Sätze wäre ein erster Schritt, um die prekäre Situation dieser Beschäftigten zu verbessern.

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:

- Zum Erhalt der Konkurrenzfähigkeit der Lehramtsausbildung gegenüber Akademiker*innenberufen in der Privatwirtschaft ist es dringend geboten, die Bezüge der Lehramtsanwärter*innen im Vorbereitungsdienst deutlich anzuheben: Auf 2.380 Euro monatlich (Eingangssämter A 12 und A 13) sowie auf 2.030 Euro für die Eingangssämter A 9, A 10 und A 11.
- Der Bedarf an Fort- und Weiterbildung liegt weiterhin eklatant über dem staatlichen Angebot. Der DGB Hessen-Thüringen hält eine vom Arbeitgeber zu finanzierende Fort- und Weiterbildung für unabdingbar und fordert, Mittel im Wert von fünf Prozent der Personalkosten zur Verfügung zu stellen.
- Der DGB Hessen-Thüringen begrüßt die eingerichteten Verfahren für Quereinsteiger*innen zum Erwerb einer einem Lehramt gleichgestellten Qualifikation. Allerdings sind diese angesichts des Programmumfangs unzureichend.

Wegen der vielfältigen Zusatzaufgaben, mit denen Lehrkräfte und 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 diese Maßnahme ergibt sich ein zusätzlicher Bedarf von 1.000 Stellen.

Darüber hinaus sind die Freistellungen für die Mitglieder der Schulpersonalräte und der Personalräte an Studienseminaren auf zwei Wochenstunden festzulegen. Daneben soll jeder Personalrat unabhängig von seiner Größe ein Stundendeputat von zwei Stunden für den Vorsitz erhalten. Besteht der Personalrat aus drei und mehr Mitgliedern, so soll sich das Stundendeputat um je eine Stunde für den stellvertretenden Vorsitz und die Schriftföhrtätigkeit erhöhen. Für die Ebene der Stufenvertretung und der Gesamtpersonalräte sind weitergehende Entlastungen für die Vorsitzenden der Gremien zu schaffen.

Der DGB Hessen-Thüringen kritisierte weiterhin die seit Jahren wachsende Zahl an befristeten Arbeitsverhältnissen. In diesem Zusammenhang ist darauf zu verweisen, dass eine Reduzierung der Befristungsquoten eine erhebliche Aufstockung der Mittel für Quereinsteigsprogramme erfordert, um geeignete Lehrkräfte auf Dauer einstellen zu können. Dies gilt auch für den weiterhin notwendigen Ausbau der mobilen Vertretungsreserve. Der DGB Hessen-Thüringen fordert mittelfristig eine Ausweitung dieses Instruments von derzeit 300 auf zehn Prozent der unterrichtswirksamen Stellen. Sofern Befristungen gegenwärtig nicht zu reduzieren sind, müssen die Arbeitsbedingungen befristet Beschäftigter verbessert werden. In Hinblick auf die Sommerferienbezahlung befristet Beschäftigter konnten jüngst zwar Verbesserungen zugunsten der Beschäftigten erreicht werden, dennoch wurden in den letzten Jahren rund 25 Prozent der befristet Beschäftigten die Sommerferien nicht bezahlt. Auch für diese Personengruppe ist zeitnah eine Lösung zu finden.

Der DGB bekennt sich unmissverständlich 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 Land Hessen:

- Das Hessische Schulgesetz stellt nach wie vor den auf der UN-Behindertenrechtskonvention beruhenden Rechtsanspruch auf inklusive Bildung unter Vorbehalt. So kann nach Art. 54 Abs. 4 die Schulverwaltung den Wunsch auf inklusive Beschulung an einer allgemeinen Schule verwehren und den Besuch einer Förderschule durchsetzen. Mit den „inkluisiven Schulbündnissen“ werden für Standorte des inklusiven Unterrichts die Schulbezirke aufgehoben, so dass Grundschulkinde mit sonderpädagogischem Förderbedarf gegebenenfalls eine andere Schule besuchen müssen als ihre Nachbarkinder. Dies widerspricht Artikel 24 der Behindertenrechtskonvention.
- 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. Die seit 2018 erfolgte Einstellung von neuen UBUS-Kräften (Unterrichtsbegleitende Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte) stellt einen Schritt in die richtige Richtung dar, der aber nicht ausreicht.
- 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.

Im Zusammenhang mit dem DigitalPakt und den drei Zusatz-Verwaltungsvereinbarungen wurden die Investitionen in die schulische IT-Infrastruktur – von niedrigem Ausgangsniveau ausgehend – deutlich erhöht. Der „Digitalpakt 2.0“ fällt deutlich kleiner aus. Die bisherige Umsetzungsform hat dazu geführt, dass sich die Schullandschaft weiter polarisiert hat: Einzelne Schulen mit guten Ausgangsbedingungen profitierten überproportional, an anderen kommt nur wenig an. Für den dauerhaften Aufbau einer leistungsfähigen digitalen Infrastruktur an Schulen wird benötigt:

- eine digitale Grundausstattung für alle Schulen,
- eine Verstetigung der Mittel über den DigitalPakt 2.0 hinaus,
- deutliche Vereinfachungen bei der Beantragung bzw. dem Abruf der Mittel,
- eine einvernehmliche und ausfinanzierte Aufgabenteilung zwischen Land und Schulträgern,
- mehr Ressourcen für das vom Land betriebene Schulportal,
- dienstliche Endgeräte, die im Gegensatz zu den ausgegebenen „Pandemiegeräten“ für alle dienstlichen Aufgaben genutzt werden können, auch für sozialpädagogische Fachkräfte,
- ein Programm zur Ausbildung und Gewinnung von IT-Fachkräften bei den Schulträgern,
- digitale Endgeräte, die als Lernmittel zu bewerten und als solche den Schüler*innen kostenfrei zur Verfügung zu stellen sind.

Die im Rahmen des Startchancen-Programms über zehn Jahre mobilisierten Bundesmittel müssen in gleicher Höhe durch das Land kofinanziert werden. Allerdings wurde den Ländern die Möglichkeit eingeräumt, dazu bereits bestehende Landesprogramme anzurechnen. Ob Hessen dieser Anforderung nach der erheblichen Kürzung des Sozialindex noch gerecht wird, erscheint fraglich. Damit das Ziel des Startchancen-Programmes erreicht wird, gezielt die Schüler*innen aus sozioökonomisch benachteiligten Familien zu fördern, sind deutlich mehr Ressourcen erforderlich. Daher fordert der DGB Hessen-Thüringen zum einen die Weiterentwicklung zu einem schulscharfen Sozialindex und zum anderen die deutliche Aufstockung des Gesamtvolumens der sozialindizierten Stellenzuweisung.

6.3 Hochschulen

Der im Jahr 2025 abgeschlossene Hochschulpakt 2026-2031 gefährdet die Qualität von Lehre und Forschung in Hessen. In der Folge werden Studiengänge eingestellt, Studien- und Arbeitsbedingungen verschlechtern sich, Stellen werden gesperrt und abgebaut, die Arbeitsbelastung der Beschäftigten steigt. Der Hochschulpakt schwächt die Hochschulen als Ort der Bildung hochqualifizierter Fachkräfte und informierter Staatsbürger*innen. Der DGB Hessen-Thüringen fordert die sofortige Rücknahme der Kürzungen im Rahmen des Hochschulpaktes und eine verlässliche Grundfinanzierung für gute Arbeit, gutes Studium und den Schutz der Demokratie. Im Landeshaushalt 2027 ist ein Sonderprogramm aufzulegen, um die Hochschulen finanziell zusätzlich zu unterstützen.

Das Demokratieforschungsprogramm der Landesregierung ist ein wichtiger Baustein zur Hochschulentwicklung, es muss aber mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen dauerhaft etabliert und ausgebaut werden. Hochschulen leisten einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft, die Demokratie sowie die Wirtschaft in der Region und gestalten die Welt von morgen. Voraussetzung hierfür ist die Einhaltung der Freiheit von Lehre und Forschung sowie Chancengleichheit. Das heißt, dass unabhängig von Herkunft, Geschlecht und ökonomischen Verhältnissen ein Studium möglich sein muss. Um antidemokratischen Tendenzen präventiv zu begegnen, braucht es finanzielle Mittel für Demokratiebildung an den Hochschulen und zur Bekämpfung rassistischer, antisemitischer und aller weiteren gruppenbezogenen, menschenfeindlichen Strukturen. Für resiliente Hochschulen

braucht es eine Stärkung der finanziellen Handlungsspielräume, nicht nur eine Ausweitung ordnungspolitischer Maßnahmen.

Der DGB Hessen Thüringen erwartet, dass die Landesregierung:

- Für eine auskömmliche und verlässliche Grundfinanzierung sorgt. Dies betrifft die dauerhafte volle Übernahme von Tarifsteigerungen, sowohl aus dem Jahr 2026 sowie den vollständigen, rückwirkenden Ausgleich der Tarifierhöhungen der letzten Jahre.
- Zu hohe Mieten, eine Absage der Bundesregierung an die Anpassung des BaföG sowie steigende Lebenshaltungskosten setzen die Studierenden finanziell stark unter Druck. Die hessischen Hochschulen haben mit die höchsten Semesterbeiträge bundesweit. Die Kosten, eine*n Studierende*n zu „verwalten“, sind durch die Digitalisierung deutlich gesunken. Für eine Entlastung muss die Landesregierung den Verwaltungskostenbeitrag für die Studierenden streichen. Die Kosten belaufen sich hierfür auf etwa 24 Millionen Euro jährlich.
- Eine nachhaltige Hochschulfinanzierung kann durch das Loewe- Programm und die bundesweite Exzellenzstrategie selbst an den geförderten Hochschulen nicht gesichert werden. Daher fordern wir die Überführung der Mittel in die Grundfinanzierung. Da die staatlichen Hochschulen nicht ausreichend finanziert sind, dürfen private Hochschulen nicht zusätzlich gefördert werden.
- Die Landesregierung muss den Hochschulen ihre Rücklagen für die Investitionen in den Hochschulbau umgehend zurückzahlen.
- Die prekäre Finanzierung der Hochschulen führt zunehmend zu einer weiteren Verschlechterung der Lehre und des Studiums. Es werden immer mehr Lehraufträge für die Sicherstellung der grundständigen Lehre über den hochschulgesetzlichen Zweck hinaus vergeben. Die Landesregierung muss die Honorare für Lehraufträge wieder verbindlich festsetzen und auf mindestens 50 Euro die Stunde und die Vor- und Nachbereitung festlegen. Langfristig braucht es mehr (Dauer-)Stellen für eine kontinuierliche Lehre an den hessischen Hochschulen.
- Die schuldrechtliche Vereinbarung innerhalb des Tarifvertrages Hessen für mehr Dauerstellen für wissenschaftliche Beschäftigte braucht eine verlässliche Evaluierung durch die Landesregierung und die konsequente Umsetzung an den hessischen Hochschulen.
- Im Kodex für gute Arbeit haben sich die hessischen Hochschulen darauf festgelegt, Instrumente zu entwickeln, um Beschäftigungslücken im Drittmittelbereich zu kompensieren. Dazu braucht es einen Überbrückungsfonds des Landes, um drittmittelfinanziertes Personal über die Laufzeiten einzelner Projekte hinaus beschäftigen zu können bis erneut Drittmittel zur Verfügung stehen. Gleichzeitig können aus diesem Fonds auch Verlängerungen für Krankheit, Mutterschutz und Elternzeit für befristete Beschäftigte auf Drittmittelstellen finanziert werden.
- Für die Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung zwischen den Tarifparteien zu den studentischen Hilfskräften muss die Landesregierung den Hochschulen die notwendigen Mittel zur Verfügung stellen.
- Des Weiteren sollte die didaktische Weiterbildung aller Lehrenden an den Hochschulen kontinuierlich erfolgen. Dafür müssen den Beschäftigten und den Professor*innen Angebote in der Arbeitszeit ermöglicht und finanziert werden.
- Der DGB Hessen Thüringen fordert die Landesregierung auf, sich zusammen mit den Personalvertretungen auf einen gemeinsamen Weg zur Arbeitszeiterfassung für Wissenschaftler*innen zu machen, um zu vielen Überstunden entgegen zu wirken. Dazu gehört auch die Lehrverpflichtung in den Blick zu nehmen, um unbezahlte Mehrarbeit zu verringern und die Qualität der Lehre sicherzustellen. Die betrifft insbesondere die Professor*innen an Hochschulen für angewandte

Wissenschaften, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Hochschullektor*innen und Dozent*innen an Musik- und Kunsthochschulen.

- Die Landesregierung muss die Lehrverpflichtung in den Blick nehmen, um diese an die aktuellen Bedingungen in Forschung und Lehre an den Hochschulen, insbesondere an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, anzupassen.
- Der DGB Hessen-Thüringen fordert die Landesregierung auf, Strukturen gegen Machtmissbrauch an den Hochschulen zu entwickeln.
- Die Landesregierung muss Mittel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Statusgruppen bereitstellen. Dazu gehört auch eine explizite Förderung von Wissenschaftlerinnen in allen Berufsphasen und Disziplinen. Ebenso muss sie Unterstützungsangebote für betreuende und pflegende Beschäftigte schaffen.
- Die Landesregierung muss die Vereinbarkeit von Familie und Studium sicherstellen. Zudem braucht es mehr finanzielle Unterstützung für Studierende aus nicht-akademischen Haushalten.
- Die Studierendenwerke brauchen mehr finanzielle Unterstützung durch die Landesregierung, damit die Kosten u.a. für die Mensaessen nicht weiter steigen. Zusätzlich brauchen die Studierendenwerke beim Ausbau des studentischen Wohnens finanzielle und politische Unterstützung, insbesondere im Ballungsgebiet Rhein-Main.
- Die Landesregierung sollte die hessischen Hochschulen dazu auffordern, interne Serviceleistungen wie Gebäudereinigung, Hausmeisterdienst und Grünflächenpflege selbst zu übernehmen, um diese Bereiche besser zu steuern und die Qualität der Dienstleistung zu steigern. Dafür müssen den Hochschulen finanzielle Mittel für die (Wieder-)Eingliederung bereitgestellt werden.

6.4 Universitätsklinken

In Hessen gibt es mit dem Universitätsklinikum Frankfurt (UKF) der Goethe-Universität und dem Universitätsklinikum Gießen und Marburg (UKGM) zwei Universitätsklinken. Beide Kliniken sind eng mit den Universitäten in Frankfurt, Gießen und Marburg verbunden. Sie sind unverzichtbare Orte der Forschung, Innovation und Ausbildung in der Medizin. Sowohl das UKF als auch das UKGM sind aber auch leistungsfähige Maximalversorger und fester Teil der medizinischen Versorgung vor Ort, und dies auch über die Landesgrenzen hinaus.

Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden und um vor dem Hintergrund des chronischen Personalmangels gute Arbeitsplätze zu garantieren, fordern wir, Klinikinvestitionen in der erforderlichen Höhe zu tätigen. Als jährlicher Investitionsmittelbedarf sind mindestens neun Prozent der jeweiligen Umsatzsumme anzusetzen. Hierzu zählt auch, dass ausreichend Finanzmittel vorhanden sein müssen, um die an beiden Standorten abgeschlossenen Entlastungstarifverträge umsetzen zu können. Zudem muss gewährleistet sein, dass die Beschäftigten am UKF weiterhin das Landesticket tarifvertraglich garantiert bekommen.

7 Pflege und Krankenhäuser

Die Krankenhausreform bedarf zusätzlicher finanzieller Anstrengungen.

Die Investitionen in die Krankenhäuser in Hessen sind seit Langem unzureichend. Bereits im Koalitionsvertrag wird die Notwendigkeit anerkannt, dass die Investitionskostenzuschüsse auf 550 Millionen Euro jährlich erhöht werden müssen. Insbesondere ist vereinbart, die originären Landesmittel aufzustocken. Leider fällt der Finanzplan hinter diese Anforderung zurück und sieht lediglich eine Fortschreibung der Mittel in Höhe von 390 Millionen Euro vor. Inflationsbereinigt sind

die Landesmittel für Krankenhausinvestitionen im Vergleich zum Vorjahr sogar geschrumpft, und sie werden weiter bis 2029 sinken.

Gemessen am Bruttoinlandsprodukt lagen die Krankenhausinvestitionen im Jahr 2025 rund 16 Prozent unter dem Niveau des Jahres 1991. Es ist absehbar, dass der Umbau der hessischen Krankenhauslandschaft zusätzlicher Investitionen bedarf, um sowohl die notwendige Spezialisierung als auch die Sicherung der flächendeckenden Versorgung zu gewährleisten.

Mit dem Transformationsfonds stehen zwar auch in Hessen Mittel für Investitionen in die Transformation bereit, allerdings sollten diese Mittel zusätzliche Bedarfe decken, die sich aus dem Umbau der Krankenhauslandschaft ergeben. Für die grundständigen Investitionen ist weiterhin das Land zuständig. Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Ausweitung der Investitionen ist daher unerlässlich; die Mittel dürfen deshalb nicht – wie in der Finanzplanung vorgesehen – auf dem bisherigen Niveau verharren.

Pflegeinvestitionen aus Landesmitteln, um Pflegebedürftige und Kommunen zu entlasten

Die Länder sollen nach SGB XI § 9 Satz 5 zur finanziellen Förderung der Investitionskosten der Pflegeeinrichtungen Mittel einsetzen, die bei den Trägern der Sozialhilfe durch die Einführung der Pflegeversicherung zu Einsparungen führen. Der Ergebnisbericht für das Bundesministerium für Gesundheit nach SGB XII § 10 für das Berichtsjahr 2024 (erschieden im Januar 2025) weist für Hessen eine Investitionsförderung in Höhe von 116.000 Euro aus.

Mittlerweile sind im Landeshaushalt im Rahmen des Pflegebudgets rund 4 Millionen Euro veranschlagt. Angesichts von etwa 423.000 Pflegebedürftigen in Hessen und steigenden Belastungen durch Eigenanteile für Pflegebedürftige gerade in der stationären Pflege ist dies nur ein sehr kleiner Betrag. Mit der geplanten Pflegereform dürfte sich die Situation noch weiter verschärfen. Nach aktuellen Berechnungen führt die Reform dazu, dass bis zum Jahr 2035 der Anteil der Menschen, die in der stationären Pflege untergebracht und auf die sogenannte „Hilfe zur Pflege“ angewiesen sein werden, auf 45 Prozent steigen wird. Fast die Hälfte der Menschen in Pflegeheimen werden dann, teilweise nach einem langen Erwerbsleben, faktisch von Sozialhilfe leben.

Als Nebeneffekt werden die Kosten der Hilfe zur Pflege die Haushalte der Kommunen belasten und deren finanzielle Handlungsfähigkeit weiter einschränken. Der jetzt schon absehbare Anstieg der Kosten für die Hilfe zur Pflege wird durch die Reform noch weiter verschärft.

Hessen ist beim Einsatz von Landesmitteln für die Investitionsförderung von Pflegeeinrichtungen dabei besonders zurückhaltend. So betrug die Investitionsförderung von Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen 2024 178,5 Millionen Euro und damit ein Vielfaches von dem, was in Hessen aufgewendet wird. Die hessische Landesregierung sollte die entsprechenden Mittel mit Blick auf die notwendige Entlastung der Pflegebedürftigen als auch der Kommunen als Kostenträger der Hilfe zur Pflege deutlich erhöhen.

8 Wohnen

Die Wohnungsmarktlage hat sich in den hessischen Städten und Ballungsräumen weiter verschärft. Laut Pestel-Institut fehlten Ende 2024 in Hessen insgesamt rund 86.000 Wohnungen. Dies ist ein neuer Rekordwert. Bis 2030 werden jährlich rund 27.200 neue Wohnungen benötigt. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um soziale und bezahlbare Mietwohnungen sowie um barrierefreien Wohnraum. Gleichzeitig besteht ein hoher energetischer Sanierungsbedarf, um die Klimaschutzziele zu erreichen.

Der Wohnungsbau hinkt dem Bedarf gewaltig hinterher. Zwar ist die Zahl der Baugenehmigungen zuletzt angestiegen, 2025 lag sie aber immer noch bei nur knapp 17.000 Wohnungen. Besonders

dramatisch ist die Situation bei Sozialwohnungen: Aktuell gibt es in Hessen nur noch rund 83.000. Bis 2035 werden laut Pestel-Institut 140.700 Sozialwohnungen benötigt.

Land und Kommunen haben mit den öffentlichen Wohnungsgesellschaften wie der Nassauischen Heimstätte Wohnstadt (NHW) zentrale Hebel in der Hand, um mehr bezahlbaren, sozialen, energieeffizienten und barrierefreien Wohnraum zu schaffen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine Aufstockung der öffentlichen Fördermittel und eine Verbesserung der Konditionen erforderlich. Privatisierungen öffentlicher Wohnungsbestände und Liegenschaften sind zu stoppen. Stattdessen gilt es, ehemals öffentliche Wohnungsbestände zurück in öffentliche Hand zu überführen. Zudem sollte ein landeseigener Bodenfonds eingeführt werden, um mehr öffentliches Bauland zu erwerben. Darüber hinaus ist mehr Wohnraum für Auszubildende und Studierende zu schaffen.

Aktuell darf die NHW als landeseigene Wohnungsbaugesellschaft keine KfW-Mittel mehr beantragen, obwohl diese für dringende energetische Sanierungen bereits eingeplant sind. Der Wegfall dieser Fördermittel zwingt die NHW, sich die benötigten Millionen am teuren freien Kapitalmarkt zu beschaffen. Dies verteuert den dringend benötigten Neubau sowie anstehende energetische Sanierungen massiv und bringt die sozial ausgerichtete Mietenpolitik der Gesellschaft unter extremen Druck. Es droht ein Sanierungsstau oder der Verkauf von Beständen.

Sowohl die Versorgung mit öffentlichem Wohnraum als auch das Erreichen der Klimaschutzziele sind Aufgaben des Landes. Um diese beiden Aufgaben zu erfüllen, fordert der DGB konkret:

- Ein sofortiges Landes-Ersatzprogramm zur energetischen Gebäudesanierung. Dieses Programm soll zinsverbilligte Darlehen und Zuschüsse für landeseigene Wohnungsgesellschaften zur Verfügung stellen, analog zum KfW-Förderprogramm 261/270. Das Fördervolumen soll bei 130 Millionen Euro liegen. Dies würde die Förderlücke bei der NHW decken.
- Einen Hessen-Klimafonds für öffentliche Wohnungsunternehmen. Bei diesem Programm handelt es sich um einen Refinanzierungsfonds für die Sanierung und den Neubau landeseigener Bestände. Das Volumen sollte bei 200 Millionen Euro liegen. Davon entfallen rund 100 Millionen Euro auf die NHW. Die Laufzeit sollte 20 Jahre betragen.

Diese beiden Maßnahmen würden dazu beitragen, eine auskömmliche Finanzierungsbasis für die NHW zu schaffen, um das Erreichen der wohnungs- und klimapolitischen Ziele voranzubringen.