

DGB

Deutscher
Gewerkschaftsbund
Hessen-Thüringen

Forderungen Landeshaushalt Hessen 2023/24

Schwerpunktforderungen
der Gewerkschaften zum Haushalt an die
Hessische Landesregierung
für den Öffentlichen Dienst



Impressum

Texte

Dr. Kai Eicker-Wolf | Abteilung Wirtschafts- und Strukturpolitik | DGB Hessen-Thüringen
Julia Langhammer | Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamt*innenpolitik
sowie Wirtschaftspolitik Thüringen | DGB Hessen-Thüringen

Grafik, Satz, Korrektur

Hanna Hoeft | Presse- und Öffentlichkeitsarbeit | DGB Hessen-Thüringen

V.i.S.d.P.

Michael Rudolph, Vorsitzender | DGB Hessen-Thüringen

1. Wirtschaftliche Lage und Finanzpolitik

1.1 Die aktuelle finanzpolitische Situation in Hessen

Um angemessen auf die Corona-Krise zu reagieren, hatte die Hessische Landesregierung im Juli 2020 die Errichtung eines Sondervermögens in Höhe von zwölf Milliarden Euro für den Zeitraum 2020-2023 beschlossen – eine Maßnahme, die in ähnlicher Form auch zahlreiche andere Bundesländer zur Bewältigung der Krise gewählt hatten. Mit dieser Summe sollten die Folgen der Corona-Krise ausgeglichen werden. Tatsächlich gab es aus Sicht der Landesregierung für die Einrichtung des auch vom DGB Hessen-Thüringen geforderten Sondervermögens nachvollziehbare Gründe: So sollte Planungssicherheit und Verlässlichkeit, etwa gegenüber den Kommunen, gewährleistet werden. Letzteren wurde beispielsweise zugesagt, dass die Zuweisungen im Rahmen des Kommunalen Finanzausgleichs in den kommenden Jahren weiter moderat wachsen würden.

Insbesondere die Fraktionen von SPD und FDP lehnten die Errichtung des Sondervermögens und die entsprechende Kreditermächtigung ab und erhoben dagegen Klage vor dem Staatsgerichtshof. Die AfD folgte Monate später mit einer ähnlichen Klage. Bereits im Rahmen der mündlichen Verhandlung zu den Klagen gegen das Sondervermögen am 14. Juli deutete sich an, dass der Staatsgerichtshof das Sondervermögen kippen könnte. Mit seinem Urteil am 27. Oktober ist dies dann tatsächlich erfolgt.¹

Mit dem Anfang Februar 2022 verabschiedeten Landeshaushalt hat die Landesregierung das Corona-Sondervermögen rückwirkend zum 1. Januar 2022 beendet. Alle Corona-Hilfen finden sich nun im Kernhaushalt des Landes. Um den Haushalt zu finanzieren, sind insbesondere eine Schiebung des Tilgungsplans (215 Millionen Euro) und Entnahmen aus der allgemeinen Rücklage (1 Milliarde Euro) vorgesehen. Die im Rahmen der Schuldenbremse vorgesehene Kreditaufnahme in Höhe von 216 Millionen Euro wird zwar trotzdem um 771 Millionen Euro überschritten, aber dies ist aufgrund der pandemischen Ausnahmesituation zulässig – die Landesregierung bezieht sich hier zu Recht auf die Möglichkeit, im Sinne des Art. 141 Abs. 4 der Hessischen Verfassung den Fall der Naturkatastrophe zu erklären. Solange die Schuldenbremse noch in Kraft ist, sollte die Landesregierung die planmäßige Rückzahlung der Corona-Schulden über einen möglichst langen Zeitraum strecken. Aus Sicht des DGB wäre hier ein Zeitraum von 100 Jahren sinnvoll. Ganz grundsätzlich sollte die Schuldenbremse durch die Goldene Regel ersetzt werden – hierauf wird im folgenden Abschnitt ausführlicher eingegangen.

Die Möglichkeit, den Fall der Naturkatastrophe zu erklären, sollte die Landesregierung auf jeden Fall auch im kommenden Jahr und gegebenenfalls auch darüber hinaus nutzen – dabei kann sie angesichts des Ukraine-Kriegs und seiner Folgen auf die Erklärung eines außergewöhnlichen Notfalls zurückgreifen, der ebenfalls im Art. 141 Abs. 4 HV genannt ist. Eine restriktive Ausgabenpolitik des Landes ist unbedingt zu vermeiden, um die fragile Konjunkturlage nicht negativ zu beeinflussen. Ganz generell ist aus Sicht der hessischen Gewerkschaften nicht zuletzt angesichts der Landtagswahl im kommenden Jahr eine Debatte um die Erforderlichkeit einer finanzpolitischen Wende notwendig, wie sie im nächsten Abschnitt skizziert wird.

Gut, und deutlich schneller erholt als nach der Weltwirtschaftskrise 2008/09, haben sich in Deutschland im vergangenen Jahr die Steuereinnahmen. Diese lagen bereits wieder über dem Vorkrisenniveau.² Dies ist erstaunlich, weil zum Beispiel noch im Anfang Juli 2021 erschienenen Finanzreport der Bertelsmann-Stiftung für die Kommunen ein Defizit in Höhe von etwa 8 Milliarden

¹ Vgl. dazu ausführlich Kai Eicker-Wolf, Sondervermögen verfassungswidrig. Landesregierung muss Corona-Krisenpolitik neu aufstellen, in: HLZ 12/2021.

² Vgl. von Deuverden, Kristina, Steuereinnahmen haben sich von Corona bereits erholt – in der Finanzkrise hat es länger gedauert, DIW Wochenbericht 11/2022.

erwartet wurde.³ Tatsächlich erzielte die kommunale Ebene 2021 aber einen Überschuss von 4,6 Milliarden Euro (Kern- und Extrahaushalte).

Besonders gut ist die Haushaltslage des Landes Hessen im Vorjahr ausgefallen. Erwartet wurde ein Defizit in Höhe von 750 Millionen Euro, tatsächlich erzielt wurde letztlich ein Überschuss von 2,4 Milliarden Euro. Auch die hessischen Kommunen konnten im Jahr 2021 einen Überschuss in Höhe von rund 260 Millionen Euro verzeichnen. Dabei ist allerdings eine Sonderentwicklung aufgrund des Produktionsstandortes von BionTech in Marburg zu beachten. Für die Jahre 2021 und 2022 wird in Marburg mit einem Gewerbesteuerplus von 570 Millionen Euro (2021: 300 Mio. Euro) gerechnet.

Auch nach der aktuellen Steuerschätzung aus dem Mai⁴ werden sich die Steuereinnahmen voraussichtlich besser entwickeln als noch im November 2021 erwartet. Für Hessen ist im laufenden Jahr mit Mehreinnahmen in Höhe von fast 1,2 Milliarden Euro zu rechnen, ähnlich sieht es in den Jahren bis 2026 aus.⁵ Dabei besteht allerdings eine erhebliche Unsicherheit bezüglich der weiteren ökonomischen Entwicklung. Hierauf wird im Folgenden kurz eingegangen.

1.2 Aktuelle Wirtschaftslage und längerfristige Herausforderungen

Die gegenwärtige konjunkturelle Lage ist durch den Ukraine-Krieg und nach wie vor auch durch die Corona-Pandemie und ihre Folgen belastet.⁶ Insbesondere die steigenden Energiepreise und Lieferkettenprobleme haben negative Auswirkungen auf das wirtschaftliche Geschehen. Insgesamt ist die ökonomische Situation und vor allem die weitere konjunkturelle Entwicklung von einer hohen Unsicherheit geprägt, da der Verlauf des Ukraine-Kriegs und seine Auswirkungen kaum vorausgesagt werden können. Diese Unsicherheit stellt eine gravierende Belastung für die private Investitionstätigkeit dar. Dabei hätten der immer wieder zur Debatte stehende Lieferausfall von russischem Gas schwerwiegende negative ökonomische und soziale Auswirkungen – deshalb wird ein entsprechendes Embargo vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften auch abgelehnt.⁷

Es ist noch nicht absehbar, welche Auswirkungen der Krieg in der Ukraine für die hessische Wirtschaft hat. Laut einer ersten Befragung von Vertreter*innen der Wirtschaftsförderung sowie des Regionalmanagements durch das *Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)* vom 31. März bis zum 14. April wird mit ganz unterschiedlichen Auswirkungen auf die einzelnen Branchen gerechnet, wobei die Energieversorgung, die Mineralölverarbeitung sowie die Gummi- und Kunststoffindustrie als sehr stark betroffen eingeschätzt werden.⁸ Zwar besteht bei vielen hessischen Betrieben die Erwartung, bald Arbeits- und Fachkräfte aus der Ukraine einstellen zu können, aber es entstehen auch Personalausfälle durch die Rückkehr von ukrainischen Beschäftigten in ihr Heimatland – insbesondere bei Speditionen.

³ Vgl. dazu Kapitel D in Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Kommunalen Finanzreport 2021, Gütersloh 2021.

⁴ Vgl. Bundesministerium der Finanzen, Ergebnis der Steuerschätzung Mai 2022, Berlin 2022.

⁵ Vgl. Finanzminister veröffentlicht Zahlen der Steuerschätzung, Pressemitteilung des Hessischen Ministeriums für Finanzen vom 18.05.2022.

⁶ Vgl. zum Beispiel die aktuelle Konjunkturprognose des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung: Jan Behringer u.a., Ukraine-Krieg erschwert Erholung nach Pandemie, IMK Report Nr. 174, März 2022.

⁷ Eine realistische ökonomische Einschätzung eines Gaslieferstopps aus Russland liefert Tom Krebs, Auswirkungen eines Erdgasembargos auf die gesamtwirtschaftliche Produktion in Deutschland, IMK Study Nr. 79, Mai 2022. Konkrete Beispiele zu den wirtschaftlichen Auswirkungen sind zu finden in dem Positionspapier der IG BCE, Sichere Energieversorgung – Trotz Gasembargo? Ein Blick auf die Branchen der IG BCE, Hannover, April 2022.

⁸ Vgl. dazu IWAK, Monitoring der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine und der Wirtschaftssanktionen gegen Russland auf die Wirtschaft und die Arbeitsmärkte in den Regionen Hessens, Frankfurt 2022.

Etwa die Hälfte der Befragten hält Hilfen des Bundes und des Landes für erforderlich, während jeweils ein Viertel dies verneint bzw. keine Einschätzung abgeben kann.

Für die privaten Haushalte besteht ein erhebliches Problem aufgrund der gegenwärtig relativ hohen Inflationsrate, die neben Lieferkettenproblemen und steigenden Energiepreisen auch auf der Entwicklung der Lebensmittelpreise beruht. Alle Haushalte haben erhebliche reale Einkommensverluste zu verzeichnen, wobei insbesondere Haushalte mit geringen und mittleren Einkommen hierunter besonders leiden.⁹

Um insbesondere der Energiepreisentwicklung entgegenzuwirken, hat die Bundesregierung zwei Entlastungspakete auf den Weg gebracht. Diese enthalten verschiedene entlastend wirkende Maßnahmen, wie die Erhöhung des Grundfreibetrags und der Pendlerpauschale, eine Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro, einen Familienzuschuss von 100 Euro pro Kind, Einmalzahlungen für Hartz IV-Bezieher*innen in Höhe von insgesamt 200 Euro, die Absenkung der Energiesteuer für Kraftstoff, das Neun-Euro-Ticket im ÖPNV und Weiteres mehr. In diesem Zusammenhang ist auch die Mindestloohnerhöhung ab dem 1. Oktober auf zwölf Euro positiv zu erwähnen, die durch die gegenwärtigen Preissteigerungen für das untere Lohnsegment eine zusätzliche Dringlichkeit erfährt.

Die beiden Entlastungspakete sind sozial relativ ausgewogen – das heißt, dass Haushalte im unteren und mittleren Einkommensbereich in höherem Umfang entlastet werden als einkommensstarke Haushalte. Allerdings sind auch Mängel auszumachen, denn bei den Nichterwerbstätigen, den Studierenden sowie den Rentner*innen fällt die Entlastung ziemlich gering aus.¹⁰ Hinzu kommt, dass sich im Laufe dieses und des kommenden Jahres wohl weitere soziale Härten im unteren Einkommenssegment zeigen werden – die Bundesregierung sollte deshalb über weitere Maßnahmen nachdenken.¹¹ Als besonders geeignete Maßnahme, die bisher noch nicht ergriffen wurde, erscheint dabei das Instrument des Gaspreisdeckels. Dabei würde der Bund den Grundgasverbrauch über die Versorger übergangsweise subventionieren.¹²

Der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine hat ebenfalls Folgen für die öffentlichen Haushalte, und zwar sowohl auf der Einnahmen- als auch auf der Ausgabenseite. Das genaue Ausmaß der Belastungen ist aber vor allem aufgrund der unklaren wirtschaftlichen Entwicklung kaum absehbar. Zu rechnen ist mit Steuerausfällen und mit zusätzlichen Ausgaben aufgrund der Aufnahme von nach Deutschland geflohenen Menschen aus der Ukraine.

Mit Blick auf die kommenden Jahre steht die öffentliche Hand vor großen Herausforderungen. So besteht ein erheblicher Investitionsstau,¹³ und die sozial-ökologische Transformation muss bewältigt werden.¹⁴ Zudem sind in Deutschland große Teile der personenbezogenen, staatlich

⁹ Vgl. dazu Sebastian Dullien/Silke Tober, IMK Inflationsmonitor. Belastungsschere geht im Mai 2022 weiter auf. IMK Policy Brief Nr. 124, Juni 2022.

¹⁰ Vgl. Dullien, Sebastian/Rietzler, Katja/Tober, Silke, Die Entlastungspakete der Bundesregierung, IMK Policy Brief Nr. 120, April 2022.

¹¹ Bedenklich ist in diesem Zusammenhang der im langfristigen Trend auszumachende sowie der im Jahr 2021 besonders hoch ausfallende Anstieg der Armutsquote. Vgl. dazu Der Paritätische Gesamtverband, Zwischen Pandemie und Inflation. Paritätischer Armutsbericht 2020, Berlin 2022.

¹² Vgl. dazu Dullien, Sebastian/Weber, Isabella M., Mit einem Gaspreisdeckel die Inflation bremsen, Wirtschaftsdienst 2022. Ein Gaspreisdeckel hätte auch aus klima- und verteilungspolitischer Sicht Vorteile gegenüber der temporären Senkung der Energiesteuer auf Kraftstoffe, vgl. dazu Rietzler, Katja, Vorübergehende Energiesteuersenkung klima- und verteilungspolitisch fragwürdig, IMK Policy Brief Nr. 122, Mai 2022.

¹³ Allein auf der kommunalen Ebene besteht bundesweit ein Investitionsrückstand in Höhe von fast 150 Milliarden Euro. Vgl. KfW-Research, KfW-Kommunalpanel 2021, Frankfurt 2021.

¹⁴ Nach Einschätzung des IMK besteht ein Gesamtbedarf an öffentlichen Investitionen und Investitionsförderung in einer Größenordnung von 600-800 Mrd. Euro über zehn Jahre, der insbesondere

bereitgestellten oder finanzierten Dienstleistungen – zu nennen sind hier insbesondere Gesundheit und Pflege sowie der Bildungsbereich – strukturell unterfinanziert. Diese Bereiche zeichnen sich durch Personalengpässe, schlechte Arbeitsbedingungen und in großen Teilen auch durch eine nicht angemessene Entlohnung aus. Zudem muss das Problem des zu teuren und fehlenden Wohnraums insbesondere in Ballungsgebieten gelöst werden.

Erfolgsversprechend wäre hier eine Erhöhung des Bestands an Boden in kommunalem Eigentum und die Schaffung von mehr sozialem Wohnraum durch öffentliche Wohnungsunternehmen.

Vor diesem Hintergrund ist die von der Bundesregierung geplante Erhöhung der jährlichen Ausgaben für Rüstung in den nächsten Jahren auf mehr als zwei Prozent der Wirtschaftsleistung abzulehnen. Dieses Geld wird dringend für die angesprochenen Herausforderungen benötigt. Kritisch beurteilt werden muss ebenfalls die Einrichtung des „Sondervermögens Bundeswehr“ in Höhe von 100 Milliarden Euro. Darüber hinaus sind diese geplanten Ausgabensteigerungen nicht mit der angeblichen Bedrohung der westeuropäischen Nato-Staaten durch Russland begründbar. So gibt Deutschland mit 56 Milliarden Euro nur 10 Milliarden Euro weniger aus als Russland (alle Angaben für das Jahr 2021).¹⁵ Da sich alleine die Ausgaben der USA auf 800 Milliarden Euro (!) belaufen, steht den russischen Rüstungsausgaben ein zwanzigmal so hoher Wert der Nato-Mitglieder gegenüber. Allein dieser einfache Zahlenvergleich macht deutlich, dass eine weitere Steigerung der deutschen Militärausgaben auch im Rahmen einer militärischen Logik keinen Sinn ergibt.

Eine Finanzierung der genannten hohen Ausgabenbedarfe wäre auf Basis von höheren Steuereinnahmen oder durch die Aufnahme von Krediten möglich – oder durch eine Kombination von beidem. Allerdings untersagt die Schuldenbremse eine Kreditfinanzierung von Investitionen fast komplett – nur der Bund darf in Höhe von 0,35 Prozent des Bruttoinlandsprodukts kreditfinanziert investieren. Hinzu kommen Beschränkungen der Kreditaufnahme, die das europäische Recht vorgibt. Die Stichworte lauten hier Fiskalpakt und Maastrichter Vertrag.

Für eine Abschaffung der Schuldenbremse, die mittlerweile auch in der wirtschaftswissenschaftlichen und der öffentlichen Debatte breit diskutiert wird, treten die Gewerkschaften seit mehr als zehn Jahren ein. Nach wie vor – ganz aktuell in einem Papier der *Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände* –, wird die Schuldenbremse mit dem so genannten Generationenargument begründet.¹⁶ Dieses Argument besagt, dass heutige Generationen durch schuldenfinanzierte Leistungen auf Kosten zukünftiger Generationen lebten: Während die gegenwärtige Generation in den Genuss der staatlichen Leistungen komme, müsse die später anfallende Zahllast in Form von Steuern für Zins und Tilgung von nachfolgenden Generationen aufgebracht werden. Diese Argumentation bildete 2009 die wesentliche Grundlage für die Verankerung der Schuldenbremse im Grundgesetz.¹⁷

beim Bund und den Kommunen anfällt, vgl. dazu Sebastian Dullien u.a., Transformative Weichenstellungen. Wirtschaftspolitische Herausforderungen 2022, IMK Report 173, Januar 2022. Zu den globalen Anforderungen an einen Green New Deal, der insbesondere auf *massives Wachstum* im Bereich der Energieeffizienz und der Investitionen in erneuerbare Energien setzt und dies mit einem sozialen Ausgleich verbindet, vgl. Noam Chomsky/Robert Pollin, Die Klimakrise und der globale Green New Deal, Münster 2021.

¹⁵ Die aktuellen Zahlen des Stockholmer Friedensforschungsinstituts SIPRI finden sich z.B. auf der Homepage des ORF: <https://orf.at/stories/3261683/>.

¹⁶ Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände, Erwartungen der hessischen Wirtschaft an die Politik nach der Landtagswahl in Hessen 2023, Frankfurt 2022.

¹⁷ Vgl. dazu z.B. Eicker-Wolf, Kai/Himpele, Klemens, Die Schuldenbremse als politisches Projekt, in: Prokla 2/2011; Eicker-Wolf, Kai/Truger, Achim, Demystifying a »shining example«: German Public Finances Under the Debt Brake. Global Labour University. Working Paper No. 21, International Labour Organisation, Geneva 2014; Rietzler, Katja/Truger, Achim, Die Schuldenbremse als Ursache der deutschen Konsolidierungserfolge? Eine vergleichende Analyse der strukturellen Konsolidierung der öffentlichen Haushalte der

Diese Sicht auf die staatliche Verschuldung stellt eine unzulässige Analogie zur privaten Verschuldung dar. Im Falle der Staatsverschuldung werden – sieht man von Auslandsverschuldung ab – von einer Generation zur anderen nicht nur Zahlungsverpflichtungen, sondern auch die entsprechenden Vermögenstitel weitergegeben. Defizitfinanzierte Staatsausgaben legen zwar bestimmte Zahlungsströme für die Zukunft fest (ein Teil der Einnahmen des Staates fließt an dessen Gläubiger*innen), es findet aber keine einseitige „Vererbung“ nur von zu bedienenden Schulden statt. Und selbst wenn nur der Staat in seiner Position als Schuldner betrachtet wird, muss berücksichtigt werden, dass dieser – falls er mittels Staatsverschuldung öffentliche Investitionen tätigt – auch Vermögenswerte, etwa öffentliches Infrastrukturkapital, besitzt, die ebenfalls „vererbt“ werden; und die der reinen Zahllast gegengerechnet werden müssen.

Bei den aktuell diskutierten Investitionen im Bereich der sozial-ökologischen Transformation geht es zudem darum, einen drohenden erheblichen Schaden durch Umwelt- und Klimakatastrophen abzuwenden.¹⁸

Ein Blick auf die deutsche Schuldenstandsquote zeigt zudem, dass seit Beginn der Corona-Krise kein dramatischer Anstieg zu verzeichnen ist. Der Wert der Schuldenstandsquote beläuft sich zur Zeit auf rund 70 Prozent. Sie ist auch im internationalen Vergleich damit nicht dramatisch hoch und liegt sogar um gut zehn Prozent unter dem Wert, den sie nach der internationalen Finanz- und Weltwirtschaftskrise 2008 ff. erreicht hatte.

Neben der Abschaffung der Schuldenbremse fordern die Gewerkschaften eine Steuerpolitik, welche die Einnahmen der öffentlichen Hand erhöht und die Einkommens- und Vermögensverteilung korrigiert – hierzu hat der DGB ein umfangreiches Konzept vorgelegt.¹⁹ Aus Sicht der Bundesländer ist insbesondere die Wiedererhebung der Vermögensteuer und das angestrebte höhere Erbschaftsteueraufkommen relevant, da die jeweiligen Einnahmen komplett den Bundesländern zufließen. Die aktuell diskutierte; und verfassungsrechtlich mögliche Einführung einer Übergewinnsteuer; ist aus Sicht des DGB Hessen-Thüringen geboten, denn so können Unternehmen mit übermäßig hohen Einnahmen aufgrund der Corona-Krise und des Ukraine-Krieges an der Finanzierung der gegenwärtigen Krisenkosten beteiligt werden.²⁰

Weder die Abschaffung der Schuldenbremse noch eine Erhöhung der Steuereinnahmen – so richtig etwa insbesondere die Wiedererhebung der Vermögensteuer und eine höhere Besteuerung von großen Erbschaften auch aus verteilungspolitischer Sicht wären – dürften allein schon aufgrund der Regierungsbeteiligung der FDP von der aktuellen Bundesregierung kurz- bis mittelfristig zu erwarten sein. Um trotzdem in ausreichendem Umfang investieren zu können, sollten konsequent jene Möglichkeiten genutzt werden, die eine Kreditfinanzierung von öffentlichen Investitionen jenseits der staatlichen Haushalte ermöglichen. Zur Frage, ob und auf welchem Weg kreditfinanzierte Investitionen durch den *Bund* getätigt werden dürfen, steht eine umfangreiche Studie zur Verfügung.²¹ Danach ist eine solche Kreditaufnahme durch rechtlich selbständige

Gebietskörperschaften von 1991 bis 2016, in: Hagemann, Harald u.a. (Hrsg.), Keynes, Geld und Finanzen, Schriften der Keynes-Gesellschaft, Band 11, Marburg 2017.

¹⁸ Zum ebenfalls von der VhU in ihrem zitierten Papier angeführten Crowding-Out-Argument vgl. ausführlich Kromphardt, Jürgen, Arbeitslosigkeit und Inflation, Göttingen 1987.

¹⁹ Vgl. dazu Deutscher Gewerkschaftsbund, Steuerpolitisches Gesamtkonzept, Berlin 2021. Vgl. zu den verteilungspolitischen Anforderungen an die Steuerpolitik auch Achim Truger, Verteilungsgerechtigkeit in Deutschland – auch die Steuerpolitik ist gefragt!, in: Jörg Köhlinger (Hrsg.), Solidarisch in die Offensive, Hamburg 2022 und Kai Eicker-Wolf, Zur politischen Ökonomie der Ungleichheit, Makronom, November 2020.

²⁰ Vgl. dazu ausführlich Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags, Übergewinnsteuer – historische Hintergründe, aktuelle Diskussion und rechtliche Fragen, Berlin 2021.

²¹ Vgl. Hermes, Georg/Vorwerk, Lukas/Beckers, Thorsten, Die Schuldenbremse des Bundes und die Möglichkeit der Kreditfinanzierung von Investitionen – Rechtslage, ökonomische Beurteilung und Handlungsempfehlungen, IM Study Nr. 70, Oktober 2020. Erwähnt sei hier auch der Vorschlag eines

Einrichtungen des Bundes realisierbar. Bei diesen *Öffentlichen Investitionsgesellschaften* handelt es sich um juristische Personen des privaten oder des öffentlichen Rechts. Eine *GmbH* oder eine *Aktiengesellschaft* ist eine solche juristische Person des privaten Rechts, während es sich zum Beispiel bei einer *Anstalt öffentlichen Rechts (AöR)* um eine juristische Person des öffentlichen Rechts handelt. Dieser Einrichtung muss allerdings über den Zweck hinaus, finanzielle Mittel weiterzuleiten bzw. auszugeben, eine eigene Sachaufgabe zugewiesen werden. Außerdem ist für die Errichtung einer solchen Einrichtung ein Bundesgesetz erforderlich. Besonders geeignet erscheint tatsächlich eine AöR, da der Gesetzgeber hier in Hinblick auf die nähere Ausgestaltung über eine große Entscheidungsfreiheit verfügt – so kann ein hohes Maß an Transparenz sowie politischer Steuerung und Kontrolle gewährleistet werden.

Auch auf der Ebene der Bundesländer können die Schuldenbremsen so ausgestaltet werden, dass Öffentliche Investitionsgesellschaften zur Kreditfinanzierung von Investitionen gegründet werden können.²² Hier ist aber immer die konkrete Umsetzung der Schuldenbremse durch den jeweiligen Landesgesetzgeber relevant.²³ Sowohl die Verankerung der Schuldenbremse in der Hessischen Verfassung als auch das entsprechende Ausführungsgesetz erlauben in Hessen analog zum Bund die Errichtung von AöR mit der Möglichkeit zur Kreditaufnahme. Daneben kann das Land Hessen auch die Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WiBank) zur Kreditfinanzierung von investiven Ausgaben auf der kommunalen Ebene nutzen.

2. Forderung zur Besoldungspolitik

Die Hessische Besoldung muss verfassungskonform neu geregelt werden. Das hat der Hessische Verwaltungsgerichtshof (VGH) in zwei Entscheidungen am 30. November 2021 klar festgestellt. Die Kernsätze der Entscheidungen, die als Ohrfeigen für den hessischen Innenminister bezeichnet werden müssen, lauten wie folgt:

„Der Senat ist von der Verfassungswidrigkeit der für die Besoldung des Klägers im Zeitraum Juli 2016 bis Dezember 2020 maßgeblichen Vorschriften überzeugt. Die Alimentation war im streitgegenständlichen Zeitraum evident verfassungswidrig zu niedrig bemessen.“²⁴

„Der Senat ist von der Verfassungswidrigkeit der für die Besoldung der Klägerin in den Jahren 2013 bis 2020 maßgeblichen Vorschriften überzeugt. Die Alimentation war im streitgegenständlichen Zeitraum verfassungswidrig zu niedrig bemessen.“²⁵

Die Entscheidungen waren absehbar, denn bereits am 20. Mai 2020 hatte das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) die Anforderungen an eine verfassungskonforme Besoldung

Transformationsfonds für Deutschland, der über Beteiligungen des Bundes mittels einer Kreditfinanzierung in börsennotierte Industrieunternehmen investiert, die als ökologisch nachhaltig gelten. Vgl. dazu Dullien, Sebastian/Rietzler, Katja/Tober, Silke, Ein Transformationsfonds für Deutschland, IMK Study Nr. 71, Januar 2021.

²² Hermes u.a., a.a.O., S. 51. Vgl. auch Hermes, Georg, Kreditfinanzierte Infrastrukturinvestitionen unter den Bedingungen der Schuldenbremse in Nordrhein-Westfalen, Landtag Nordrhein-Westfalen, 17. Wahlperiode, Information 17/326, Düsseldorf 2021.

²³ Ein aktueller Überblick zu den Bundesländern ist zu finden in Scholz, Birger, Die grundgesetzliche Schuldenbremse und ihre Umsetzung durch Bund und Länder sowie die haushaltspolitische Umsetzung der Notlagenverschuldung in der Corona-Pandemie, Berlin 2021.

²⁴ Entscheidungen des VGH v. 30.11.2021 - 1 A 863/18.

²⁵ Entscheidungen des VGH v. 30.11.2021 - 1 A 2704/20.

erheblich präzisiert und erweitert.²⁶ Dabei wurde die ältere Rechtsprechung zur Notwendigkeit eines Mindestabstands der untersten Besoldungsgruppe und -stufe in Höhe von 15 Prozent zur Grundsicherung konkretisiert. Insbesondere wurde dem Gesetzgeber aufgegeben, alle monetären und nicht monetären Leistungen, die vierköpfige Familien im Grundsicherungsbezug erhalten, realitätsgerecht zu ermitteln und einzubeziehen. Unter Anlegung der Maßstäbe des BVerfG stellte der Hessische VGH eine durchgängige Unterschreitung des verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstands seit 2013 fest. Der Tiefpunkt wurde im Jahr 2019 erreicht, als die Alimentation in der Besoldungsgruppe A 5 Stufe 1 sogar um 9,5 Prozent unterhalb des sozialrechtlichen Grundsicherungsniveaus lag.

Es ist völlig inakzeptabel, dass der Innenminister die gebotene Korrektur der Besoldung immer weiter hinauszögert und sich ernsthaften Gesprächen mit den Gewerkschaften verweigert. Die Berechnungsgrundlagen liegen auf dem Tisch. Die Mehrheit der Bundesländer hat ihre Besoldungsgesetze bereits geändert.

Die Hessischen Beamt*innen verdienen eine amtsangemessene Alimentation. Die DGB-Gewerkschaften fordern das Land auf, endlich in Verhandlungen dazu einzutreten.

Als erste Signale an die Bediensteten fordern wir:

1. Besoldungsanhebung für alle Beamt*innen um 3,4 Prozent, um die Einbußen in Folge der Null-Runde 2015 und der Anhebung in Höhe von 1 Prozent im Jahr 2016 zu kompensieren.
2. Weitere Maßnahmen für die unteren Besoldungsgruppen, u. a. die Erhöhung um den tariflich vereinbarten Mindestbetrag in Höhe von 65 Euro zum 1. August 2023.
3. Kompensation der Nullmonate für die Versorgungsempfänger*innen durch eine Sonderzahlung oder das Vorziehen der zum 1. August 2022 geplanten linearen Anpassung.

Zusätzlich schlagen wir vor, die noch anhängigen Disziplinarverfahren wegen des „Beamtenstreiks“ einzustellen. Auch wenn kein direkter Zusammenhang besteht, zeigt sich rückblickend, dass die massive Kritik der Bediensteten an den Entscheidungen 2015 und 2016 berechtigt war.

Die Verengung des besoldungsrechtlichen Entscheidungsspielraums der Gesetzgeber haben Bund und Länder selbst herbeigeführt, indem sie der Versuchung erliegen sind, die Beamt*innen einseitig zur Haushaltskonsolidierung heranzuziehen. Die Besoldungsentwicklung ist hinter den Steigerungsraten – insbesondere der Tarifverdienste im verarbeitenden Gewerbe, im Maschinenbau oder im Fahrzeugbau und im Vergleich mit der Entwicklung des nominalen Bruttoinlandsprodukts seit Beginn des Jahrhunderts – deutlich zurückgeblieben. Dem hat das BVerfG einen Riegel vorgeschoben.

Die DGB-Gewerkschaften kritisieren weiterhin nachdrücklich, dass Hessen als einziges Bundesland aus der Tarifgemeinschaft der Länder ausgeschieden ist. Tarifflicht ist ein Angriff auf die Rechte der Beschäftigten und immer zurückzuweisen. Zielorientierte und ernsthafte Verhandlungen der Hessischen Landesregierung über eine Rückkehr haben nach unserer Kenntnis nie stattgefunden. Unter diesen Umständen ist fraglich, wie die unterschiedlichen Entwicklungen zwischen TV-H und TV-L wieder zusammengeführt werden können.

Das Land Hessen ist aktuell ein eher unattraktiver öffentlicher Arbeitgeber und Dienstherr. Einige kleine Verbesserungen wurden in den Tarifrunden 2019 und 2021 erreicht. Das wird aber nicht reichen, um die personellen Lücken künftig zu schließen. In vielen Bereichen der durch das Land zu

²⁶ Vgl. BVerfG, Beschlüsse des Zweiten Senats vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18, 2 BvL 6/17, 2 BvL 8/17, 2 BvL 7/17 und 2 BvL 6/17.

erbringenden Daseinsvorsorge hilft nur eine durchgreifende Verbesserung der Besoldungs- und Arbeitsbedingungen, um das Land Hessen als Dienstherrn wieder attraktiver zu machen.

Der eklatante Fachkräftemangel zum Beispiel im Grundschul-, Förderschul- und Berufsschulbereich belegt das bestehende Defizit eindrücklich.

In dem Kontext ist auch die Anwärter*innenbesoldung deutlich zu verbessern. Wenn Berufsanfänger*innen und Anwärter*innen, die teilweise bereits ein Hochschulstudium außerhalb des öffentlichen Dienstes abgeschlossen haben, von ihrer Vergütung weder leben, noch eine geeignete Wohnung für sich, ihre Familie und Kinder finanzieren können, werden keine jungen Menschen 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. Nach der Anpassung der Wochenarbeitszeit für Beamt*innen bis zum Alter von 50 Jahren auf 41 Stunden pro Woche in 2017 – und eine entsprechende Anpassung der Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte – ist von der Landesregierung kein weiterer Schritt unternommen worden. Dabei muss die Verkürzung der Arbeitszeit im Sinne einer höheren Arbeitsqualität und eines besseren Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit der Verhinderung von Verdichtung und Mehrbelastungen einhergehen, indem entweder Aufgaben reduziert werden oder mehr Personal eingestellt wird.

Weiterhin benötigen die Hessischen Beamt*innen eine echte Wahlfreiheit zwischen der Gesetzlichen und der Privaten Krankenversicherung. Dafür ist die pauschale Beihilfegewährung als Alternative zur „klassischen“ Beihilfe zur Privaten Krankenversicherung und zur Sachleistungsbeihilfe einzuführen. Die Sachleistungsbeihilfe ist bisher nur für (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 hingegen verbeamtete freiwillig gesetzlich versicherte und pflichtversicherte tarifbeschäftigte Bedienstete gleichbehandelt, indem der Dienstherr die Beiträge der Gesetzlichen Krankenversicherung hälftig trägt.

Die Beihilfestelle ist personell so auszustatten, dass eine zeitnahe Beihilfeabwicklung jederzeit gewährleistet ist. Um Härtefälle zu vermeiden, müssen notfalls Abschlagszahlungen bis zu einer endgültigen Beihilfegewährung geleistet werden. Dies gilt für (insgesamt) sehr hohe Rechnungen und sollte auch an die Situation der Bediensteten, beispielweise ein deutlich verringertes Einkommen während der Elternzeit, angepasst sein.

Der DGB fordert weiterhin die Anerkennung einer Erkrankung durch eine Covid-19-Infektion infolge der Dienstausbildung als Dienstatunfall und dabei mindestens die Übernahme der Kriterien zur vereinfachten Anerkennung eines Arbeitsunfalls der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung.

3. Allgemeine Landesverwaltung

Um weiterhin bzw. wieder attraktiv für Nachwuchskräfte zu sein, müssen den jungen Menschen ein sicherer Arbeitsplatz, gute Arbeitsbedingungen, eine angemessene Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten angeboten werden. Als Meilenstein ist der Tarifabschluss mit dem Land Hessen im vergangenen Jahr zum TVA-H zu bewerten, da den Auszubildenden bei entsprechender Leistung endlich wieder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird. Leider gibt es auch einen Wermutstropfen, denn das Angebot soll nach Bedarf erfolgen. Hier sind die entsprechenden Mittel bereitzuhalten, um gegebenenfalls kurzfristig auch über den Bedarf einzustellen. Der fortschreitende Nachwuchskräftemangel wird sich in 2023 – auch durch Fluktuation – weiter verschärfen, denn der öffentliche Dienst steht in direkter Konkurrenz mit der freien Wirtschaft.

Hier könnte das Land Hessen mit sicheren Arbeitsplätzen punkten, dieser Aspekt sollte keinesfalls durch Zögerlichkeit einzelner Ressorts bei der Frage des Bedarfes verspielt werden.

Die Probleme bei der Personalakquise zeigen sich nicht nur im Feld der Ausbildung, sondern auch bei der Wiederbesetzung von frei gewordenen Stellen. Es gibt zunehmend Schwierigkeiten, diese adäquat zu besetzen.

Hessen Mobil hat durch die direkte Konkurrenz mit den Kommunen und der Autobahn GmbH perspektivisch Schwierigkeiten, sich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich positionieren zu können. Gerade bei der Eingruppierung im Straßenbetriebsdienst gibt es einen deutlichen Nachholbedarf, um weiter erfolgreich bei der Fachkräftegewinnung sein zu können. Schon jetzt ist es schwierig, Auszubildende für den Beruf als Straßenwärter*in zu gewinnen und zu halten.

Auch im Bereich der *Hessischen Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation* besteht ein eklatanter Fachkräftemangel. Die Anzahl der altersbedingten Abgänge – aufgrund von Verrentung und Pensionierung der geburtenstarken Jahrgänge – muss personell kompensiert werden. Rund die Hälfte der Beschäftigten ist über 50 Jahre alt, im dreistelligen Bereich sind Stellen nicht besetzt. Hier muss dringend umgesteuert und es müssen Mittel für die Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung (z. B. duale Studiengänge) eingestellt werden.

Im *Landesbetrieb Bau und Immobilien Hessen (LBIH)* sind Haushandwerker (HHW) mit den verschiedensten Berufen – Maler, Elektriker und sogar Meister – beschäftigt, die aber nach ihrem Tätigkeitsprofil und nicht nach ihrer Qualifikation entlohnt werden. Die HHW sind für das Funktionieren des Gebäudemanagementbetriebes unverzichtbar. Wir beobachten, und zwar besonders im Rhein/Main-Gebiet, dass auch hier die Einstellungen immer schwieriger werden.

Die Haushandwerker und Maler sind das Bindeglied zwischen dem LBIH und den Nutzern, sie tragen maßgeblich zur Zufriedenheit der Nutzer bei. Das Aufgabenspektrum des Haushandwerkers hat sich in den letzten Jahren wesentlich verändert. Die Kolleg*innen benötigen viel fachliches Wissen aus den Sparten Elektro, Heizung, Klima und Lüftung. Nur mit dieser Kompetenz ist es möglich, den Betrieb der Anlagen zu gewährleisten und auf Veränderungen zu reagieren. Trotz der zunehmenden Verantwortung wurde die Eingruppierung nicht geändert.

Ähnlich verhält es sich mit den Meistern und Technikern im Gebäudemanagement-Bereich, obwohl deren Ausbildung nach Deutschem Qualifikationsrahmen (DQR) und Europäischem Qualifikationsrahmen (EQR) dem Niveau eines Bachelors entspricht. Deshalb fordern wir die generelle Anerkennung der Ausbildung entsprechend dem DQR/EQR.

Der Landesbetrieb Bau und Immobilien Hessen (LBIH) ist auch mit den Aufgaben des infrastrukturellen Gebäudemanagements betraut, wie beispielsweise dem Wirtschaftsbetrieb in Rotenburg a. d. F. Hier muss ebenfalls ausreichend Fachpersonal eingesetzt sein und besser vergütet werden – auch aufgrund der gesteigerten Anforderungen an die Qualität sowie wegen geänderter gesetzlicher Vorgaben, die fundierte Ausbildungen und umfangreiche Schulungen voraussetzen. Sollte dies nicht der Fall sein, steuern wir auch hier auf Qualitätsverluste und einen perspektivischen Fachkräftemangel zu.

Im Bereich der Hessischen *Justiz* muss das Personal für die vielfältigen Aufgaben angemessen berechnet und eingesetzt werden. Die Arbeitsverdichtung nimmt jährlich zu. Aufgrund der zunehmenden psychischen Belastungen sind auch im nachgeordneten Bereich Maßnahmen zur Supervision auf freiwilliger Basis anzubieten. Die Investitionen in die Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz in der Justiz müssen auch aufgrund des zukünftig zu erwartenden Fachkräftemangels weiter beibehalten oder noch besser ausgebaut werden. Die Investitionen in die dualen Ausbildungsgänge der Beamtenanwärter*innen im Justizbereich haben sich bewährt und sind weiter fortzuführen.

Gleiches gilt für den Bereich der *Finanz- und Steuerverwaltung*. Mehr Personal in diesem Bereich finanziert sich quasi selbst.

Alle Berufsgruppen der fünfzehn *Staatlichen Schulämter des Hessischen Kultusministeriums* klagen seit Jahren über zunehmende Arbeit durch steigenden Fallzahlen (plus rund 6.000 Stellen in den letzten Jahren) und viele neue Aufgaben (wie z. B. Projekte wie „Löwenstark“, Feriencamps, Schulbudget, e-Recruiting, Erfahrungszeiten und Stufenfestsetzung, neue Systeme und Technik). Daraus hat sich eine strukturelle Unterbesetzung ergeben, die dazu führt, dass normale Schwankungen beim Arbeitsanfall nicht mehr aufgefangen werden können. Jede zusätzliche Aufgabe wird sofort zum Krisenfall. Überfordernde, ungesunde Arbeitsbedingungen; verbunden mit einer hohen Fluktuation und der Schwierigkeit, Stellen zu besetzen; sind die Folge. Wir fordern eine Aufstockung um mindestens 50 Stellen im Einzelplan 04 52 der staatlichen Schulämter, um vernünftige Arbeitsverhältnisse zu schaffen.

Die Fortschreibung des *Hessen-Tickets* bei den Tarifverhandlungen mit dem Land Hessen ist grundsätzlich positiv zu bewerten, besonders in den Ballungsräumen. Diese Maßnahme ist nicht nur ökologisch sehr sinnvoll, sondern spart dem Land Hessen deutlich Reisekosten und ist für die Beschäftigten sowie Bediensteten – bei guter Anbindung an den ÖPNV – eine Entlastung. Deshalb fordern wir auch erneut die Ausweitung des Hessentickets auf die Dual-Studierenden mit Studienvertrag.

Die Hessische Landesregierung möchte den ländlichen Raum durch Auslagerung von Dienststellen aus den Ballungszentren stärken. Die Beschäftigten sollen zukünftig in Wohnortnähe ihren Arbeitsplatz finden können. Dennoch gibt es auch weiterhin Pendlerverkehr im ländlichen Raum, mit einer Infrastruktur, die in den vergangenen Jahrzehnten zurückgefahren wurde. Die Bahnanbindungen wurden minimiert, so dass es diese in guter Qualität nur noch in größeren Städten gibt. Busanbindungen wurden bis auf wenige Ausnahmen gestrichen oder die Taktung verschlechtert. Der ländliche Raum wurde in diesen Aspekten abgehängt. Da hilft es auch nicht, dass aus den stillgelegten Bahntrassen wunderschöne Radwege entstanden sind. Letztendlich bedeutet dies auch, dass die Nutzungsmöglichkeit des Hessentickets der Beschäftigten in der Fläche gering ist; und keinen finanziellen Vorteil bringt.

Mindestens die Wegstreckenentschädigung nach Reisekostenrecht muss an die Inflations- und Teuerungsrate zeitnah angepasst werden.

Durch Dienstvereinbarungen können die Personalvertretungen auf Basis des *Tarifvertrags Mobiles Arbeiten* mit den Dienststellenleitungen Vereinbarungen schließen. Es darf keinen Flickenteppich unterschiedlicher Ausstattungen geben. Wir fordern, allen Beschäftigten gleichermaßen Mittel bereitzustellen, um ergonomische Arbeitsplätze auch im Home-Office einzurichten.

Die fortschreitende Digitalisierung erfordert auch weiterhin eine verbesserte Personalausstattung der IT-Bereiche; insbesondere bei der *Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung* und im Zusammenhang mit der „Digitalen Modellbehörde“. Des Weiteren müssen finanzielle Mittel für die digitale Infrastruktur eingestellt und die weitere Verbesserung der Softwareergonomie (z.B. anwenderfreundliche Software) muss noch stärker als bisher in den Fokus genommen werden.

Diese Maßnahmen dienen der Gesunderhaltung der Beschäftigten sowie Bediensteten und der Optimierung von Arbeitsabläufen. Die Investitionen machen sich langfristig bezahlt.

Darüber hinaus muss das Mobile Arbeiten in Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen und den Gewerkschaften weiter aus der Praxis heraus beurteilt und stetig optimiert werden.

Die Aufstockung des Planstellenkontingents sollte grundsätzlich mit einer entsprechenden Aufstockung des Personalkostenbudgets verbunden sein, da es ansonsten zu verdeckten Arbeitsverdichtungen und Überlastungen kommt.

4. Innere Sicherheit

Der Landeshaushalt steht vor enormen Herausforderungen durch die Pandemie und nun durch den Krieg in der Ukraine. Dennoch müssen die personellen Defizite im Bereich der Inneren Sicherheit entschlossen angegangen werden. Die Abbrecher*innenquote im Bereich der Studierenden an der Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS), Fachbereich Polizei, ist auch in den letzten beiden Jahren nicht zurückgegangen und liegt im Durchschnitt bei 20 Prozent. Damit wird das erklärte Ziel der Landesregierung, den Personalkörper im Bereich der Vollzugspolizei aufzustocken, deutlich verfehlt. Der Mangel an Personal wird im Bereich der Basisdienststellen der Vollzugspolizei in den Flächenpräsidien immer deutlicher. Lücken bestehen in den Polizeistationen, auf den Revieren und bei den Ermittler*innen in der Fläche. Oft bleibt der Dienstgruppenleiter allein in der Station zurück, während sich im Zuständigkeitsgebiet ein oder zwei Streifen um Hilfsersuchen, die Aufnahme von Strafanzeigen oder Unfallaufnahmen kümmern müssen. Eine vorbeugende, für die Wohnbevölkerung sichtbar werdende, polizeiliche Präsenz ist so nicht zu gewährleisten.

Dabei ist die Forderung nach einer stärkeren und besser organisierten Polizei an 365 Tagen im Jahr berechtigt. Besonders in den kleineren Polizeistationen abseits der großen Städte ist die Personalnot signifikant. Hier ist die Personalstärke oft nur noch für eine rudimentäre Dienstleistung ausreichend. Tatsächlich braucht die Polizei, in Hessen wie im Bund, ein Milliardenprogramm zur personellen und materiellen Ausstattung.

Zur Digitalisierung der polizeilichen Abläufe muss dringend auch in externes Fachpersonal investiert werden. Die Herausforderung sind allein mit dem vorhandenen, eigenen Personal nicht zu bewältigen. Das Projekt „Schub 11“ ist hierfür bezeichnend. Die politische Polizeiführung macht es sich zu einfach, indem auf das vorhandene Personal zurückgegriffen wird. Derzeit beschäftigen sich über 100 Polizeibeschäftigte, überwiegend aus dem Polizei-Vollzug, mit dem Projekt.

Weitere Digitalisierungsprojekte werden folgen. Diese Menschen werden den ursprünglichen Aufgaben über Jahre einfach entzogen. Das zusätzliche Personal der Sicherheitsoffensive wird aufgezehrt. Wenn neue Kolleginnen und Kollegen auf Revieren oder Stationen überhaupt noch ankommen, werden sie kurz danach wieder für andere Aufgaben von dort abgezogen – sogar ohne Personalratsbeteiligung. Hier sollten stattdessen externe Spezialist*innen beauftragt werden. Das wäre gut investiertes Geld und trüge zur Entlastung der Polizei-Beschäftigten bei.

Im Ringen um die besten und damit geeignetsten Köpfe, muss der Polizeiberuf deutlich attraktiver gemacht werden. Dazu gehören bessere Einkommensbedingungen für die Beamt*innen und die Tarifbeschäftigten bei der Polizei. Wir fordern ein nachhaltiges Höhergruppierungsprogramm für die Tarifbeschäftigten der hessischen Polizei. Aktuell sind 90 Prozent der Kolleg*innen in den Entgeltgruppen E 3 bis E 9 eingruppiert.

Die Zuständigkeiten der Tarifbeschäftigten haben sich aufgrund der vielschichtigen Aufgaben der Vollzugspolizei sowohl quantitativ als auch qualitativ verändert. Die Arbeitsplatzbeschreibungen sind realitätsgerecht zu überarbeiten und die Beschäftigten dementsprechend korrekt höher einzugruppieren.

Dreiviertel der Vollzugsbeamtinnen und -beamten befindet sich im Eingangsamtsamt oder dem ersten Beförderungsamtsamt (A9/A10), da wenige Aufstiegschancen vorhanden sind. Um diesem „Bocksbeutel-effekt“ wirksam zu begegnen, müssen sofort weitere Hebungsprogramme initiiert werden. Es ist nicht zu rechtfertigen, dass einer Kollegin/einem Kollegen vier Jahre nach Ende des Studiums die letzte Urkunde in ihrer/seiner Karriere ausgehändigt wird (vier Jahre nach der Verbeamtung auf Lebenszeit erfolgt die Beförderung nach A 10).

Wir fordern ein Hebungsprogramm für die Polizei (auch der Fach- und Verwaltungsbeamtinnen und -beamten) mit den Schwerpunkten in den Besoldungsgruppen A11, A12 und A13 (wirksame

Ausschöpfung der Stellenplanobergrenzen). Der Forderung nach Anerkennung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage wird erneut Nachdruck verliehen. Bis dahin fordern wir, die Polizeizulage auf 228 Euro pro Monat zu erhöhen (Höhe der Zulage bei der Bundespolizei).

Die Gewalt gegen Polizeibeamt*innen ist auch während der Pandemiezeit weiter angestiegen und das Ausmaß an Brutalität hat signifikant zugenommen. Im zurückliegenden Jahr 2021 wurden knapp 5.000 Übergriffe auf Polizeibesetzte erfasst, mit teils gravierenden gesundheitlichen Folgen für die Betroffenen. Dennoch ist das Land Hessen weiterhin nicht in der Lage, Präventionskuren für besonders belastete Organisationseinheiten in der notwendigen Anzahl bereit zu stellen. Ganze 100 Kuren stehen für 15.000 Beschäftigte zur Verfügung.

Auch für die Polizeibesetzten sind neue und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle gewünscht und notwendig. In der Corona-Pandemie musste von flexiblen und mobilen Formen des Arbeitens schnell Gebrauch gemacht werden. Das hat sich bewährt.

Die ausstehende Besoldungskorrektur beschädigt das Vertrauen der Bediensteten. Gerade bei der Polizei werden die Themen Leitbild sowie Führungs- und Fehlerkultur ständig strapaziert. Die Bediensteten fragen sich jedoch, ob die Bindung an Recht, Gesetz und Werte nur für sie gilt, oder der Dienstherr sich auch damit identifiziert.

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

5. Forst

In Hessen erkennen wir im Wald inzwischen deutliche Auswirkungen der Klimaveränderungen. Die gehäuften Stürme und die monatelange Trockenheit im Frühjahr und Sommer seit dem Jahr 2018 haben dazu geführt, dass der hessische Wald vielerorts in seinem Bestand bedroht ist. Auch alte Buchen sterben in vielen Landesteilen vermehrt ab. Viele weitere Baumarten leiden unter Trockenheit und Pilzbefall. Im Landeswald sind 30.000 Hektar Wald völlig zerstört und die Kahlfelder müssen unter widrigen Bedingungen wieder mit Bäumen besiedelt werden. Auch die kommunalen und privaten Waldbesitzer, die in den meisten Fällen von Försterinnen und Förstern des Landes beraten und betreut werden, haben mit existenziellen Problemen zu kämpfen. Fachliche und auch finanzielle Hilfe wird immer wichtiger. Darauf muss politisch reagiert werden. Dass in einer solch bedrohlichen Situation die wenigen Forstfachleute nicht weiter abgebaut werden dürfen, haben auch die verantwortlichen Politikerinnen und Politiker erfreulicherweise erkannt. Es wurden endlich Konsequenzen aus der dramatisch veränderten Lage im Wald gezogen und die bisherige Personalpolitik des Landesbetriebes HessenForst grundlegend verändert.

So wurden die ursprünglich bis 2025 geplanten Personaleinsparungen zum Großteil zurückgenommen, und es ist geplant, die Forstreviere wieder zu verkleinern. Zudem sollen wieder mehr Fachleute im Wald arbeiten und die Ausbildung soll verstärkt werden. Angedacht ist auch ein deutlich erhöhter Einstellungskorridor, um diesen Personalaufbau auch tatsächlich umzusetzen. Außerdem können die bisher im Angestelltenverhältnis beschäftigten Försterinnen und Förster wieder verbeamtet werden.

Besonders erfreulich – und lang erwartet – war die im Jahr 2021 in den Tarifverhandlungen durchgesetzte Höhergruppierung für Forstwirtschaft*innen von EG 5 nach EG 6. Die Beschäftigten hatten die Höhergruppierung für ihre hochqualifizierte Arbeit schon lange verdient.

Im Jahr 2021 wurde der Landesbetrieb HessenForst beauftragt, die neuen politischen Ziele und Vorgaben praktisch umzusetzen. Leider zeigen sich dabei zwei Hauptprobleme:

1. Durch die neu eingeführte Verbeamtung des Forstpersonals sind weitere *45 Stellen des gehobenen Dienstes* als „Stellenpuffer“ nötig, um die Nachwuchskräfte gleich nach der Laufbahnprüfung einzustellen.
2. Die Forstamtgeschäftszimmer der 39 Forstämter benötigen eine Mindestausstattung im Umfang von drei Stellen pro Forstamt, um überhaupt arbeitsfähig zu sein. Außerdem gibt es eine Reihe von Sonderdienststellen (z.B. Wildpark, Lehrbetrieb, Staatsdarre, Nassauischer Zentralfond, Regieputzkräfte, Hausmeister*in), die bei der ursprünglichen Stellenbedarfsplanung nicht berücksichtigt wurden. Dadurch gibt es einen Fehlbedarf von *ca. 35 Stellen für Tarifbeschäftigte*.

Dieser zusätzliche Stellenbedarf muss gedeckt werden, um den bis 2025 geplanten Personalaufbau im Forstbereich tatsächlich umzusetzen.

Ein Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst muss nicht nur gut bezahlt werden, um attraktiv zu sein. Auch die *Ausstattung* mit Arbeitsmitteln sollte zeitgemäß und der Arbeit angemessen sein. In dieser Hinsicht sieht der DGB noch deutlichen Verbesserungsbedarf:

1. Die Forstwirtinnen und Forstwirte müssen immer noch ihre eigenen *Motorsägen* zur Arbeit mitbringen. Das ist unzumutbar. Die Gestellung aller Werkzeuge durch den Arbeitgeber ist üblich und muss auch für den Landesbetrieb HessenForst gelten.
2. Alle Beschäftigte sollten einen Anspruch auf Nutzung eines Dienstfahrzeuges für die Ausübung dienstlicher Tätigkeiten haben.
3. Die Flotte der Dienstwagen und Betriebsfahrzeuge des Landesbetriebes sollten möglichst schnell auf *Elektrofahrzeuge* umgestellt werden. Es werden fast ausschließlich Kurzstrecken zurückgelegt, sodass ein Elektroantrieb besonders geeignet ist. Der Landesbetrieb könnte mit der Umstellung auf klimafreundlichere Fahrzeuge ein Zeichen setzen.
4. An allen Dienstgebäuden – sowohl an den zentralen Dienststellen und den Forstämtern als auch an den Revierförstereien – sollten *Ladestationen* für Elektrofahrzeuge eingerichtet werden. Hier müssen genügend Mittel für die erforderliche Sanierung und den Ausbau der Gebäudeinfrastruktur beim Versuchs- und Lehrbetrieb Weilburg eingeplant werden. Durch die Anhebung der Ausbildungszahlen besteht ein deutlich höherer Bedarf an Fachräumen und Unterbringungsmöglichkeiten im Ausbildungszentrum in Weilburg.

6. Bildung

6.1 Kinderbetreuung

Bis zum Jahr 2022 sollte in Hessen ein Gesamtvolumen von 824 Millionen Euro für die Verbesserung der Qualität in der Kindertagesbetreuung bereitgestellt werden, da die vom Bund bereitgestellten Mittel vom Land Hessen laut Koalitionsvertrag verdoppelt werden sollten.

Im zweiten Gute-Kita-Bericht der Bundesregierung gibt die Landesregierung die vom Bund verausgabten Mittel im Handlungsfeld „guter Betreuungsschlüssel“ mit 413 Mio. Euro an. Es wird hervorgehoben, dass Hessen den Zuschlag auf Ausfallzeiten, Krankheit, Urlaub und Fortbildung – wie im Hessischen Kinderförderungsgesetz festgeschrieben – ab August 2022 von 15 Prozent auf 22 Prozent erhöht. Auch wurden Zuschläge für Leitungstätigkeiten eingeführt. Diese Maßnahmen wurden von den DGB-Gewerkschaften gefordert und sind zu begrüßen. Als alleinige Maßnahmen zur Verbesserung der Kita-Qualität in Hessen bleiben sie aber weit hinter den Erwartungen der Sozialpartner*innen zurück.

Die Corona-Pandemie hat noch einmal verdeutlicht, dass Erzieher*innen in Hessen am Rande der Belastbarkeit arbeiten. Wesentlich geschuldet ist dies der unzureichenden Fachkraft-Kind-Relation in Hessen. Während in anderen Bundesländern die Zahl der zu betreuenden Kinder im Jahr 2020 nach Angaben der Bundesregierung im zitierten Bericht pro Fachkraft im Vergleich zum Vorjahr um 0,1 und in einigen Ländern sogar um bis zu 0,4 Kinder pro Fachkraft gesunken ist, hat sich die Betreuungssituation in Hessen nicht hinreichend verbessert. Eine Fachkraft-Kind-Relation, wie sie in internationalen wissenschaftlichen Studien empfohlen wird (3:1 bei U-Drei-Jährigen, 6:1 bei Kita-Kindern und 10:1 bei den Schulkindern und Horten), bleibt die Zielsetzung des DGB. Eine schrittweise Absenkung der bisherigen Gruppengrößen in mittelfristiger Perspektive (mit entsprechenden Konsequenzen für die Finanzplanung des Landes) ist unerlässlich, um die Arbeitsbedingungen der Erzieher*innen zu verbessern und ausreichend neue Fachkräfte auch in Hessen gewinnen zu können.

Im ersten Schritt für eine Verbesserung der Betreuungsqualität wäre die ebenfalls von den DGB-Gewerkschaften bereits 2020 geforderte Einführung einer pauschalen Anrechnung der pädagogischen mittelbaren Tätigkeiten mit einem prozentualen Zuschuss – analog zu den Ausfallzeiten – zu berücksichtigen. Für die mittelfristige Haushaltsplanung schlägt der DGB eine schrittweise Einführung vor: fünf Prozent ab dem Jahr 2023, 10 Prozent im Jahr 2024, 20 Prozent ab 2025 und 25 Prozent ab 2026.

Im Hinblick auf die Ausbildungsqualität fordert der DGB weiterhin im HKJGB (HessKiföG) § 25c Abs. 3 die Anrechnung von Praktikant*innen von bis zu 50 Prozent auf den Mindestpersonalbedarf auf maximal 25 Prozent zu begrenzen. Wir plädieren bei der Berechnung des Mindestpersonalbedarfes nach § 25c zudem für die Gewährung eines zeitlichen Aufschlags, wenn in Einrichtungen Praktikant*innen angeleitet werden. Dieser sollte je Anleiter*in und Praktikant*in mindestens zwei Stunden pro Woche betragen.

Im Hinblick auf die Verbesserung der Ausbildungskapazitäten sollten Ausbildungsbetriebe eine Praktikums-Qualitätspauschale von 1.200 Euro pro Praktikant*in – unter anderem verwendbar für die Fortbildung von Anleiter*innen und die Verbesserung des Personalschlüssels – erhalten. Damit wären Anreize für die Schaffung neuer Ausbildungs- und Praktikumsstellen und einer qualifizierten Anleitung geschaffen.

Um weitere junge Menschen für das Berufsfeld zu gewinnen, sieht der DGB es als dringend geboten an, das Schulgeld für die Erzieher*innen-Ausbildung in Hessen flächendeckend abzuschaffen und die Personen, die eine solche Ausbildung aufnehmen, mit einem hessischen Erzieher*innen-Stipendienprogramm zu unterstützen, welches auch zusätzlich zum Aufstiegs-BAföG gewährt werden kann.

6.2 Schulische Bildung

Die finanziellen Ressourcen, die das Land Hessen für den Bildungsbereich bereitstellt, reichen bei weitem noch nicht aus, um den ständig wachsenden Herausforderungen des Bildungssystems gerecht zu werden. Insbesondere bei den folgenden Punkten sieht der DGB Hessen-Thüringen erheblichen Handlungsbedarf.

Die im Jahr 2020 kurz vor dem Lockdown durchgeführte Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudie unter Frankfurter Lehrkräften²⁷ offenbarte teilweise höchste – und in der Spitze nicht mehr tolerierbare – wöchentliche Arbeitszeiten. So arbeiten zum Beispiel 21 Prozent der Vollzeitlehrkräfte in einer Schulzeitwoche 48 Stunden und mehr, also über der durch das Arbeitszeitgesetz festgelegten Grenze für Arbeitnehmer*innen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Der DGB Hessen-Thüringen fordert daher als ersten wichtigen Schritt zur

²⁷ Mußmann, Frank; Hardwig, Thomas et al.: Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen – Ergebnisbericht, Marburg 2021, www.arbeitszeitstudie.de

Entlastung der Lehrkräfte, deren Arbeitszeit um eine halbe Pflichtstunde abzusenken, um das im TV-Hessen festgelegte Niveau der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu erreichen. 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.

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

Die hessische Besoldung der Grundschullehrkräfte fällt im bundesländervergleich immer weiter zurück. Mittlerweile besolden sieben Bundesländer nach A 13 und die A 12-Jahresbesoldung in Bayern liegt nur knapp hinter der A 13 Besoldung in Sachsen zurück. Bei der Eingangsbesoldung für Grundschullehrkräfte liegt Hessen im Jahr 2022 im Bundesländerranking auf dem viertletzten Platz, bei der höchsten Besoldungsstufe auf dem vorletzten Platz. Hinzu kommt eine vergleichsweise hohe Pflichtstundenzahl an Hessens Grundschulen, die die Grundschultätigkeit zusätzlich unattraktiv macht. Vor diesem Hintergrund kann dem eklatanten Mangel an voll ausgebildeten Grundschullehrkräften nur über eine Anhebung des Besoldungsniveaus auf A 13 wirksam begegnet werden.

Der notwendige Ausbau des schulischen Ganztagsbereichs stellt den hessischen Landeshaushalt in den nächsten Jahren vor erhebliche Herausforderungen. Laut einer Studie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) zur Bedarfsentwicklung der Ganztagsbetreuung müssen in Hessen bis 2029/2030 – je nach Szenario – zwischen 2.050 und gut 4.000 zusätzliche Stellen geschaffen werden, um dem gesetzlich normierten Rechtsanspruch im Grundschulbereich zu genügen. Der DGB Hessen-Thüringen ist überzeugt, dass sich ein qualitativ hochwertiges Ganztagsangebot nur durch einen entsprechenden Personalschlüssel erreichen lässt, so dass der Bedarf an zusätzlichen Stellen am oberen Ende der genannten Spanne festzumachen ist. Ein qualitativ hochwertiges Angebot setzt zudem eine Personalstruktur voraus, die durch den Einsatz von pädagogischen Fachkräften gekennzeichnet ist. Das müssen nach Auffassung des DGB Hessen-Thüringen neben Erzieherinnen und Erziehern auch zu einem relevanten Anteil ausgebildete Lehrkräfte sein.

Der zukünftige Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz gilt für alle Kinder. Aus diesem Grund müssen auch im Ganztags die besonderen Bedarfe von Kindern mit Behinderungen Berücksichtigung finden. Auch hier gilt: Inklusion darf nicht an mangelnden Ressourcen scheitern.

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:

1. Der im Jahr 2012 auf 4,9 Stunden pro Woche gekürzte Zuweisungsfaktor für die Ausbildung der Lehramtsanwärter/-innen im Vorbereitungsdienst (LiV) ist wieder auf mindestens 5,4 Stunden zu erhöhen, um den drastischsten Folgen einer völlig unterfinanzierten Ausbildung zu begegnen. Besonders gilt dies für die stetig anwachsende Zahl an Querschnittsthemen, die in möglichst vielen Modulen behandelt werden sollen. Hierfür muss sich neben der fachdidaktischen Fortbildung ebenfalls regelmäßig fortgebildet werden.
2. Damit die LiV aller Lehrämter ihre Ausbildung in angemessener Zeit beenden können, ist eine Erhöhung der Stellenzahl für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst dringend notwendig. Darüber hinaus ist die Lehrkräfte-Ausbildung sehr viel entschiedener auszubauen, um mittelfristig dem Mangel an Lehrkräften zu begegnen.
3. 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 2.000 Euro monatlich für die Eingangssämter A 12 und A 13 sowie auf 1.700 Euro für die Eingangssämter A 9, A 10 und A 11.

4. Der Bedarf an Fort- und Weiterbildung liegt weiterhin eklatant über dem staatlichen Angebot. Der DGB Hessen-Thüringen hält eine arbeitgeberfinanzierte Fort- und Weiterbildung für unabdingbar und fordert, Mittel im Wert von fünf Prozent der Personalkosten zur Verfügung zu stellen. Mittels geeigneter Fort- und Weiterbildungen muss der akute Lehrkräftemangel kurzfristig abgemildert werden. Dies gilt insbesondere für Mangelfächer.
5. Der Forderung des DGB Hessen-Thüringen zum Landeshaushalt 2020, in Mangelfachbereichen ein besonderes, berufsbegleitendes Verfahren für Quereinsteiger*innen zum Erwerb einer einem Lehramt gleichgestellten Qualifikation einzurichten, wurde entsprochen. Allerdings ist angesichts der Mangelsituation der Umfang des Programms unzureichend.

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

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

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 Schriftführertätigkeit erhöhen. Diese Regelung ist im HPVG zu normieren.

Der DGB Hessen-Thüringen kritisierte weiterhin die hohe Zahl an befristeten Arbeitsverhältnissen. In diesem Zusammenhang ist darauf zu verweisen, dass eine Reduzierung der Befristungsquoten eine erhebliche Aufstockung der Mittel für Quereinstiegsprogramme (siehe oben) erfordert, um geeignete Lehrkräfte auf Dauer einstellen zu können. Dies gilt auch für den weiterhin dringend erforderlichen 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 befristeter Beschäftigter verbessert werden. In Hinblick auf die Sommerferienbezahlung befristeter Beschäftigter konnten 2018 zwar Verbesserungen zugunsten der Beschäftigten erreicht werden, dennoch erhalten derzeit noch ca. 25 Prozent der ganzjährig befristeten Beschäftigten vor allem wegen fehlendem Vertretungsgrund in den Sommerferien diese nicht als Urlaub abgegolten. Auch für diese Personengruppe ist zeitnah eine Lösung zu finden.

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

1. 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 Grundschulkindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf gegebenenfalls eine andere Schule besuchen müssen als die Nachbarkinder. Dies widerspricht Artikel 24 der Behindertenrechtskonvention, der „Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben“ Zugang zu einem integrativen und hochwertigen Unterricht zusichert.

2. Die 2006 durch Rechtsverordnung festgelegten Standards der sonderpädagogischen Förderung für den „Gemeinsamen Unterricht“ dürfen nicht eingeschränkt werden (unter anderem in Bezug auf Klassenobergrenzen, zusätzliche Lehrer/-innen- und Erzieher/-innenstunden).
3. 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. Die Bereitstellung der UBUS-Kräfte durch das Land darf keinesfalls zu einem Rückzug der Kommunen aus der Schulsozialarbeit führen.
4. 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. Dennoch verläuft der Mittelabfluss – was den DigitalPakt selbst und die Zusatzvereinbarung „Administration“ anbelangt – noch immer schleppend. Die bisherige Umsetzungsform hat darüber hinaus 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:

1. Eine digitale Grundausstattung für alle Schulen.
2. Eine Verstärkung der Mittel über den DigitalPakt hinaus.
3. Deutliche Vereinfachungen bei der Beantragung bzw. Abberufung der Mittel.
4. Eine einvernehmliche und ausfinanzierte Aufgabenteilung zwischen Land und Schulträgern.
5. Mehr Ressourcen für das vom Land betriebene Schulportal.
6. Dienstliche Endgeräte, die im Gegensatz zu den ausgegebenen „Pandemiegeräten“ für alle dienstlichen Aufgaben genutzt werden können, auch für sozialpädagogische Fachkräfte.
7. Ein Programm zur Ausbildung und Gewinnung von IT-Fachkräften bei den Schulträgern.
8. Digitale Endgeräte sind als Lernmittel zu bewerten und als solche den Schülerinnen und Schülern kostenfrei zur Verfügung zu stellen.

6.3 Hochschulen

Die hessischen Hochschulen sind mit einem strukturellen Finanzdefizit konfrontiert. Ihre Ausstattung bleibt seit etlichen Jahren weit hinter dem deutlichen Anstieg der Studierendenzahlen zurück. Gleichzeitig hat die Corona-Pandemie die Probleme an den Hochschulen deutlicher hervortreten lassen. Der Landeshaushalt muss sicherstellen, dass ausreichend Mittel für die festgesetzten Ziele des letzten Tarifabschlusses, für den Kodex für *Gute Arbeit*, für die Lehramtsausbildung und für gute Studien- und Arbeitsbedingungen zur Verfügung stehen.

Der DGB sieht in den folgenden Punkten Handlungsbedarf:

1. Die Grundfinanzierung der Hochschulen ist bei Weitem nicht ausreichend, sie sollte keinesfalls von schwankenden Studierendenzahlen abhängig sein. Das heißt, dass die höhere Studierendenzahl aus der „Vor-Coronazeit“ als Bemessungsgrundlage für die Zuweisung der Mittel an die hessischen Hochschulen zugrunde gelegt werden muss. Dadurch können die Hochschulen die Folgen der Pandemie bearbeiten und eine Verschlechterung der Studien- und Beschäftigungsbedingungen vermeiden.
2. Das Land Hessen wird aufgefordert, die Hochschulen dazu zu verpflichten, eine Entfristungsstrategie für wissenschaftliches Personal nach der Promotion zu entwickeln. Bis dahin sollen die Hochschulen die gesetzlichen Rahmenbedingungen des WissZeitVG voll ausschöpfen und somit die höchstmögliche Dauer der Verträge – inklusive Corona-Verlängerungen – ermöglichen. Darüber hinaus muss ein Corona-Sondertopf für Drittmittelbeschäftigte geschaffen werden.
3. Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst hat an den hessischen Hochschulen eine neue Personalkategorie von „Hochschullektor*innen“ für qualifiziertes Personal unterhalb der Professur geschaffen, um dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zu gewinnen, die sich voll und ganz auf zentrale Aufgaben in Studium, Lehre und Forschung konzentrieren können. Der Schaffung dieser Stellen in notwendigem Ausmaß (gemessen an der Erhöhung der Studienplätze fehlen in Hessen derzeit rund 1.000 zusätzliche Lehrstellen) steht jedoch die Finanzierungslogik an den Hochschulen im Wege. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die zum Großteil bei Professor*innen angestellt sind, werden in der Regel nicht unbefristet beschäftigt. Das Land sollte daher zusätzliche zweckgebundene Mittel zur Verfügung stellen, die die Hochschulen einzig und allein dazu verwenden dürfen, um unabhängige Hochschullektor*innen (auf Instituts-, bzw. Fachbereichsebene) anzustellen. Um die über die Jahre entstandenen Qualitätsverluste in Studium und Lehre ausgleichen zu können, sind aktuell ca. 1.000 zusätzliche Hochschullektor*innen nötig, was Mehrkosten von etwa 100 Millionen Euro entspricht.
4. Im Kodex für *Gute Arbeit* haben sich die hessischen Hochschulen darauf festgelegt, Instrumente zu entwickeln, um Beschäftigungslücken im Drittmittelbereich kompensieren zu können. Dazu braucht es einen Überbrückungsfond des Landes, der dazu dient, drittmittelfinanziertes Personal über die Laufzeiten einzelner Projekte hinaus unbefristet beschäftigen zu können, bis erneut Drittmittel zur Verfügung stehen, aus denen sie dann bezahlt werden können. Ein solcher Fonds, der die Finanzierungslücken zwischen einzelnen Projekten schließt, ermöglicht es, drittmittelfinanziertes Personal dauerhaft zu halten und beschäftigen zu können.
5. Die prekäre Finanzierung der Hochschulen führt zunehmend zu einer weiteren Verschlechterung der Lehre, denn es werden immer mehr Lehraufträge für die Sicherstellung der grundständigen Lehre und nicht mehr nur zur Vermittlung der beruflichen Praxis vergeben. Daher muss die Zahl vergebener Lehraufträge reduziert und die freiwerdenden finanziellen Mittel in (Dauer-)Stellen umgewandelt werden. Darüber hinaus muss die Landesregierung finanzielle Mittel bereitstellen, damit die tariflich vereinbarten Entgelterhöhungen der letzten

Jahre – sowie der Inflation folgend auch die Stundensätze der Lehrbeauftragten – angepasst werden. Die Stundenanzahl muss dabei um die Vor- und Nachbereitung ergänzt werden. Zusätzlich bedarf es einer hessenweit einheitlichen Vergütung der Lehraufträge.

6. Des Weiteren sollte die didaktische Weiterbildung der Lehrenden an den Hochschulen kontinuierlich erfolgen. Dafür müssen den Beschäftigten Angebote in der Arbeitszeit ermöglicht und finanziert werden.
7. Die Lehrverpflichtung im Sinne einer guten Qualität der Lehre muss deutlich reduziert werden, insbesondere bei den Professor*innen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, bei Lehrkräften für besondere Aufgaben und Dozent*innen an Musik- und Kunsthochschulen. Für die Reduzierung der Lehrverpflichtung sind zusätzliche Mittel von mindestens 45 Millionen Euro für entfristetes Personal (300 W-Professuren, 220 Hochschullektor*innen) vorzusehen.
8. Mobiles Arbeiten ist für viele Menschen im wissenschaftlichen Bereich weiterhin möglich, dies muss auch für das wissenschaftsunterstützende Personal umgesetzt werden. Dazu müssen alle Arbeitsplätze angemessen ausgestattet werden.
9. Die Landesregierung muss verstärkt Mittel für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium zur Verfügung stellen. Dazu gehört – neben der Unterstützung der Hochschulen für z.B. Betreuungsangebote – auch eine Unterstützung bei der Regelung und Kompensierung der verdeckten Doppel- und Mehrfachbelastung im Studium und am Arbeitsplatz.
10. Die Hochschulen brauchen für die Digitalisierung weiterhin eine solide Finanzierung der technischen Infrastruktur. Da die Bereitstellung und Pflege der technischen Infrastruktur sowie der technische Support von Studierenden und Beschäftigten Daueraufgaben sind, bedarf es dafür Dauerstellen – auch, um gut ausgebildetes IT-Personal zu halten. Dieses muss kontinuierlich weitergebildet werden, damit auf zukünftige Herausforderungen reagiert werden kann.
11. Krisenzeiten – wie die aktuellen – führen zu Aushandlungsprozessen um Werte und Grenzen. Hochschulen als Orte des Wissens und der Aufklärung bilden einen Kompass für die ganze Gesellschaft. Um antidemokratischen Tendenzen präventiv zu begegnen, braucht es finanzielle Mittel zur Bekämpfung rassistischer und antisemitischer Strukturen sowie zur Förderung von Diversity- und Gleichstellungspolitik.
12. Die Hochschulen haben gegenüber ihren Studierenden und Beschäftigten eine Fürsorgepflicht. Daher muss auch die psychosoziale Beratung an den Hochschulen gewährleistet und ausgebaut werden. Auch im Hinblick auf geflüchtete Studierende. Neben den Angeboten für die Studierenden selbst, bedarf es Anlaufstellen für Beschäftigte, um sich in einem geschützten Rahmen zum Umgang mit psychischer Belastung am Arbeitsplatz beraten und unterstützen zu lassen.
13. Auch sollen die hessischen Hochschulen angehalten werden, interne Serviceleistungen wie Gebäudereinigung, Hausmeisterdienst und Grünflächenpflege selbst in die Hand zu nehmen. So kann schnell und direkt auch dieser Teil des Hochschulbetriebs angemessen geregelt werden.

6.4 Universitätskliniken

In Hessen gibt es mit dem Universitätsklinikum Frankfurt (UKF) der Goethe-Universität und dem Universitätsklinikum Gießen und Marburg (UKGM) zwei Universitätskliniken. 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, auch über die Landesgrenzen hinaus.

Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden und vor dem Hintergrund des chronischen Personalmangels gute Arbeitsplätze zu garantieren, fordert der DGB die Finanzierung der Klinikinvestitionen in der erforderlichen Höhe. Als jährlicher Investitionsmittelbedarf sind mindestens neun Prozent der jeweiligen Umsatzsumme anzusetzen.

Die Gewerkschaft ver.di streitet schon lange für mehr Personal und Entlastung in den Krankenhäusern – auch an den hessischen Universitätskrankenhäusern spitzt sich der Mangel an Personal in der Pflege zu. Als kurzfristig wirksame Maßnahme sollte zum Schutz von Personal und Patienten die verbindliche Personalbesetzung nach der so genannten PPR 2.0 umgesetzt werden. Die von ver.di, der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem Deutschen Pflegerat entwickelte PPR 2.0 ist ein Instrument zur Bemessung des notwendigen Pflegebedarfs und der Pflegepersonalausstattung im Krankenhaus. Patienten werden täglich in je vier Grund- und Spezialpflege-Leistungsstufen eingeteilt. Jeder Stufe ist ein Minutenwert zugeordnet. Hinzu kommen Grund- und Fallwerte als Basis. In der Summe ergibt sich so ein Zeitwert pro Patient*in, der den Pflegepersonalbedarf abbildet. Der zusammengefasste Wert aller Patient*innen ergibt den Pflegepersonalbedarf des Hauses. Entsprechende Mehrkosten müssen aus dem Landeshaushalt refinanziert werden. Um Pflegefachkräfte im Krankenhaus zu halten und neue zu gewinnen, braucht es klare Perspektiven.

DGB

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Hessen-Thüringen**

Forderungen Landeshaushalt Hessen 2023/24

Schwerpunktforderungen
der Gewerkschaften zum Haushalt an die
Hessische Landesregierung
für den öffentlichen Dienst

