

BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN Hessen, Kaiser-Friedrich-Ring 77, 65185 Wiesbaden

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen  
Zimmerweg 12  
60325 Frankfurt am Main

**Landesverband  
BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN Hessen**

Kaiser-Friedrich-Ring 77  
65185 Wiesbaden  
Telefon: 06 11 / 9 89 20-0  
Telefax: 06 11 / 9 89 20-33  
landesverband@gruene-hessen.de  
www.gruene-hessen.de

Wiesbaden, 14. Juli 2023

### **Antwort auf den Wahlprüfstein für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen**

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Übersendung Ihrer Wahlprüfsteine zur hessischen Landtagswahl 2023. Wir haben uns bemüht, Ihnen ausführliche Antworten auf Ihre Fragen zu geben. Sollten Sie Rückfragen haben, so melden Sie sich gern erneut bei uns.

Unsere Antworten finden Sie auf den folgenden Seiten.

Mit freundlichen Grüßen



**Bärbel Hartmann**  
**Landesgeschäftsführerin**  
Landesverband BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN Hessen

## **1. Frühe Bildung**

### **1.1 Wie schätzen Sie die personelle Situation in den hessischen Kindertageseinrichtungen ein?**

In Kindertageseinrichtungen, wie in vielen anderen Bereichen auch, herrscht aktuell bundesweit ein großer Fachkräfte- und Personalmangel. Durch diesen Mangel kommt es zu hohen Belastungen in den Kindertageseinrichtungen, was ein erhebliches Problem für die Kinder, ihre Eltern und das Personal in Kitas darstellt. Viele Kommunen können den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz derzeit nicht oder nur unzureichend realisieren und nicht allen Kindern kann ein Angebot der frühkindlichen Bildung unterbreitet werden. Neben den bisherigen Maßnahmen ist es zwingend, weitere Schritte zur Fachkräftesicherung zu gehen.

### **1.2 Der Hessische Rechnungshof empfiehlt den Kommunen regelmäßig, ihre Personalschlüssel am gesetzlichen Mindeststandard zu orientieren und ggf. Personal abzubauen. Halten Sie das für gerechtfertigt?**

Die Aufgabe des hessischen Rechnungshofs ist die Prüfung der rechtlichen und wirtschaftlichen Ordnungsmäßigkeit des Verwaltungshandelns. Darüber hinaus gibt er Empfehlungen zu verschiedenen Einnahmen und Ausgaben ab. Es ist gut, dass der Rechnungshof diesen Aufgaben nachgeht, gleichzeitig ist es auch erforderlich, andere Blickwinkel zu beachten. Für uns steht eine flächendeckend vorhandene und qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung im Vordergrund. Wir wollen Angebote unterstützen, die passgenau für Kinder und Eltern sind. Das geht nicht, wenn man immer nur das gesetzliche Minimum tut.

### **1.3 Was werden Sie tun, um den Personalschlüssel in den Kindertageseinrichtungen und die Arbeitsbedingungen in den Kitas zu verbessern?**

Die derzeitigen Herausforderungen machen es erforderlich, zunächst die Rahmenbedingungen für genügend Personal zu schaffen, damit allen Kindern ein Kita-Platz angeboten werden kann. Erst wenn dies geschafft ist, ist eine Verbesserung des Personalschlüssels realistisch.

Um allen Kindern ein entsprechendes Angebot machen zu können, wollen wir weiterhin in den Ausbau von Kita- und Krippen-Plätzen investieren. Dafür wollen wir ein Investitionspaket „Kleine Hände – Große Zukunft“ auflegen, das die Kommunen unterstützt, ausreichend Plätze zur Verfügung zu stellen. Das Investitionspaket soll begleitet werden von einem Aktionsplan „Kita von Morgen“ für mehr Qualität, bessere Arbeitsbedingungen und Unterstützung durch Alltagshelfer\*innen bei nicht pädagogischen Tätigkeiten. Damit führen wir unseren Ansatz von multiprofessionellen Teams fort.

Mit der Weiterentwicklung des Bildungs- und Erziehungsplans werden wir Kindertagespflege, Krippen, Kitas und Grundschulen noch stärker vernetzen und Diversität und Inklusion fördern. Kooperationen zwischen Kita und Schulen wollen wir verbindlich gestalten.

Eltern sind immer mehr darauf angewiesen, ganztägig zu arbeiten. Passende Betreuungsangebote wollen wir ausbauen. Die Kindertagespflege ist für viele Eltern eine gute familienergänzende und familiennahe Betreuungsform für ihre Kinder. Daher wollen wir die Qualität der Schulungen, sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und finanziellen Grundlage in den Blick nehmen.

Derzeit befindet sich unser Vorschlag zur Änderung des Kinder- und Jugendhilfegesetzbuches in der parlamentarischen Beratung. Damit wollen wir kurzfristig für mehr Personal in der Kita sorgen. Beispielsweise durch die Einführung eines pädagogischen Kompetenzprofils wollen wir Personen- und Berufsgruppen, die für die Arbeit in der Kinderbetreuung geeignet, gesetzlich aber noch nicht zugelassen sind, zur Mitarbeit gewinnen. Die Anrechnung von solchen anders qualifizierten Personen

auf den Fachkraftschlüssel wird auf 25% begrenzt. In den Beratungen hat sich gezeigt, dass viele Kita-Träger, Schulen für Sozialpädagogik und Expert\*innen diese Maßnahmen begrüßen. Gleichzeitig wurden weitere Vorschläge unterbreitet.

Qualität in der Kita bedeutet für uns auch Gesundheitsförderung durch ein gutes und gesundes Angebot von Essen und Bewegungsmöglichkeiten für Kinder und die Möglichkeit, Natur zu erleben. Wir legen mit altersgerechter Demokratie- und Friedenspädagogik den Grundstein für ein gutes Miteinander. Weiter wollen wir verpflichtende Kinderschutzfortbildungen für Leitungs- und Fachkräfte in Kita und Grundschule einführen.

#### **1.4. Was werden Sie tun, um mehr ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und mehr Nachwuchskräfte auszubilden?**

Für Träger von Kitas und Krippen ist es in den letzten Jahren schwerer geworden, genügend Fachkräfte zu finden. Wir arbeiten daran, dass sich die Wertschätzung für die Arbeit der Erzieher\*innen in den Arbeitsbedingungen widerspiegelt. Daher werden wir die Fachkräfteoffensive Kita ausweiten. Schon jetzt ist Hessen bundesweit Vorreiter bei der Förderung der praxis-integrierten vergüteten Ausbildung. Künftig sollen jährlich 1.000 praxisintegrierte und vergütete Ausbildungsplätze für Erzieher\*innen vom Land gefördert werden. Die Kommunen ermutigen und unterstützen wir, ebenfalls weitere Ausbildungsplätze einzurichten. Ebenso kann die Ausweitung der Ausbildungsplätze an den hessischen Fachschulen in der Kita Beiträge zur Fachkräftesicherung leisten. Wir unterstützen den Wieder- und Quereinstieg für pädagogisches Personal durch attraktive Rahmenbedingungen und Weiterbildungen. Zudem arbeiten wir weiter daran, Berufsabschlüsse aus dem Ausland schneller anzuerkennen und die Nachqualifizierung zu verbessern. Wir begrüßen daher die Initiative auf Bundesebene zur Einführung eines Einwanderungsgesetzes für Fachkräfte.

Viele Erzieher\*innen arbeiten in Teilzeit. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Mal ist es das eigene Familienleben, eine bessere work-life-balance oder es sind auch verbesserungswürdige Arbeitsbedingungen. Durch gezielte Verbesserungen der Bedingungen in der Kita wollen wir mehr Fachkräfte dafür gewinnen, ihre Arbeitsstunden aufzustocken.

## **2. Soziale Arbeit**

### **2.1 Wie schätzen Sie die personelle Situation im Bereich der Sozialen Arbeit (z.B. Jugendämter, ambulante, teil- und vollstationäre Hilfen zur Erziehung) in Hessen ein?**

Auch in den Bereichen der sozialen Arbeit besteht ein Fachkräfte- und Personalmangel. Daher sehen wir auch in der Sozialen Arbeit den Bedarf, die Maßnahmen zur Fachkräftesicherung auszubauen und die Fachkräfteoffensive zu stärken. Mit steigenden Bedarfen ist es notwendig, genügend personelle Ressourcen zu haben.

### **2.2 Was werden sie tun, um die Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit zu verbessern?**

### **2.3 Was werden Sie tun, um mehr ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und mehr Nachwuchskräfte auszubilden?**

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die beiden Fragen gemeinsam beantwortet.

Auch für die soziale Arbeit ist die Bekämpfung des Fachkräftemangels ein zentrales Element zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, denn mit mehr Personal sinkt die Belastung der Mitarbeitenden. Wir wollen die Fachkräfteoffensive zur Personalgewinnung und -ausbildung

ausbauen. Dazu gehören vereinfachte Zugänge zu den Berufen, Programme zu Quereinstieg und Qualifizierung sowie eine schnelle Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen. Darüber hinaus begrüßen wir die Initiativen auf Bundesebene zur Einführung eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sowie einer Ausbildungsgarantie, denn insgesamt fehlt es in zahlreichen Branchen in Deutschland an genügend Fach- und Arbeitskräften.

Die Zahl der Auszubildenden sinkt und es wird zusehends schwerer, Ausbildungsplätze zu besetzen. Um die Ausbildung aufzuwerten, braucht es neben einer wertschätzenden Entlohnung auch eine bessere Infrastruktur. Mit Ausbildungswerken wollen wir analog zu den Studierendenwerken in lokalen Netzwerken in Stadt und Land junge Menschen gezielt mit Wohnungsangeboten und weiteren Unterstützungsangeboten bei ihrer beruflichen Ausbildung unterstützen. Auch Jugendliche mit Lernschwierigkeiten sollen mit Hilfe aller Akteur\*innen eine Chance auf einen Ausbildungsabschluss bekommen. Für die Fachkräftesicherung kommt dem Übergang von der Schule in den Beruf besondere Bedeutung zu. Praktika werden wir ebenso stärken wie mehr berufliche Orientierung für Schüler\*innen aller Schulformen.

Die Landesförderung für die praxis-integrierte vergütete Ausbildung für Erzieher\*innen wollen wir perspektivisch auch für die Jugendhilfe öffnen, so dass auch angehende Erzieher\*innen in der Jugendhilfe profitieren können.

Wir sehen bspw. in der Neufassung der Richtlinien für (teil-) stationäre Einrichtungen in Hessen, die im März dieses Jahres beschlossen wurden, Potentiale zur weiteren Fachkräftesicherung. Durch die Erweiterung des Fachkräftekatalogs können mehr Studienabschlüsse zugelassen, sowie darüber hinaus auch Nicht-Fachkräfte mit anderweitigen Abschlüssen im Einvernehmen mit der Einrichtungsaufsicht eingesetzt werden. Da sich die Auswirkung auf die Personalsituation nicht direkt zeigt, werden wir die Situation weiter im Blick behalten und gegebenenfalls nochmal nachfassen und flankiert durch weitere Maßnahmen an der Fachkräftesicherung arbeiten.

Grundsätzlich ist für uns die Anerkennung der Gleichwertigkeit von und die Förderung der Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungswegen nicht nur eine Frage der Wertschätzung individueller Stärken, Fähigkeiten und Lebensleistungen, sondern auch notwendig, um den hohen Fachkräftebedarf in vielen Ausbildungsberufen zukünftig decken zu können. Dafür braucht es eine Stärkung der beruflichen Orientierung und der Ausbildungsfähigkeit. Dafür wollen wir die Wahl-Pflicht-Angebote in sozialen, gesundheitlichen und anderen berufsorientierten Bereichen stärken, genauso wie außercurriculare Angebote wie Praktika und Orientierungswochen. Zudem streben wir einen Bildungsgipfel an, in dessen Zentrum die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung und die Durchlässigkeit zwischen beiden Systemen steht. Dieser muss auch diejenigen in den Blick nehmen, die die Schule ohne Abschluss verlassen und sie auf ihrem Weg in den Beruf stärken und unterstützen.

Darüber hinaus stehen wir ein für gerechte Löhne und gute Arbeitsbedingungen und wollen daher auch weiterhin im regelmäßigen Austausch mit der GEW sowie weiteren Gewerkschaften und Tarifpartnern bleiben, um gemeinsam Lösungen auf die Herausforderungen unserer Zeit zu entwickeln.

### **3. Schule**

#### **3.1 Nennen Sie bitte die wichtigsten schulpolitischen Schwerpunkte Ihrer Partei für die nächste Wahlperiode.**

Wir GRÜNEN haben in den vergangenen Jahren in den Bereichen Ganztage, Schulsozialarbeit, Multiprofessionalität und Inklusion wichtige Impulse für eine chancengerechtere Bildungspolitik in Hessen gesetzt – gleichzeitig wissen wir, dass viel zu tun bleibt und insbesondere vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie und der Beschulung geflüchteter Schüler\*innen neue Herausforderungen entstanden sind – sich bestehende Herausforderungen verschärft haben. Deswegen setzen wir uns für eine Schule der Zukunft ein, die chancengerecht, vielfältig und digital ist, die pädagogische Innovationen und Freiheiten der Schulgemeinden fördert und an der Schüler\*innen und Lehrkräfte gerne lernen und lehren. Konkret sehen wir in der gezielten Förderung von Schulen und Schüler\*innen mit besonderen Herausforderungen, z.B. durch eine sozialindizierte Ressourcenzuweisung, im Bereich der Ganztageentwicklung, dem Ausbau multiprofessioneller Teams und der Digitalisierung große Potenziale für mehr individuelle und ganzheitliche Förderung und somit mehr Chancengerechtigkeit in der Schulbildung und wollen deswegen in diesen Bereichen in der kommenden Wahlperiode Schwerpunkte setzen.

### **3.2 Wie beurteilen Sie die Forderung nach einem längeren gemeinsamen Lernen in „Einer Schule für alle“ und welche Vorstellungen haben Sie zur Entwicklung der Schulstruktur?**

Wir GRÜNEN sind der Überzeugung, dass Schüler\*innen durch längeres gemeinsames Lernen und das möglichst lange Offenhalten aller Bildungsabschlüsse sehr gut individuell gefördert werden können. Auch leisten Gesamtschulen einen wichtigen Beitrag im Bereich Inklusion, Integration und Ganztage sowie wichtige Pionierarbeit in anderen Fragen der pädagogischen Weiterentwicklung, von der langfristig das gesamte Schulsystem profitieren kann. Deswegen wollen wir die Integrativen Gesamtschulen als Innovationsmotoren weiter gezielt fördern und die Voraussetzungen dafür schaffen, dass alle die das wollen, sich wohnortnah für eine integriert arbeitende Gesamtschule entscheiden können.

Die Entwicklung in Hessen aber auch in anderen Bundesländern zeigt zudem, dass wir uns mehr und mehr auf ein Zwei-Säulen-Schulmodell bestehend aus den Gymnasien als einer Säule und Schulen mit längerem gemeinsamen Lernen (mit der Vorbereitung auf alle Schulabschlüsse an einem Standort) als zweiter Säule zubewegen. Auch wünschen sich viele Eltern eine Vereinfachung des Schulsystems im Anschluss an die Grundschule. Diesen Prozess wollen wir unterstützen.

### **3.3 Welche konkreten Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um das Menschenrecht auf inklusive Bildung in Hessen zu verwirklichen? Welche Rolle spielen in Ihrem Konzept die Förderschulen, die Beratungs- und Förderzentren (BFZ) und die inklusiven Schulbündnisse? Wie wollen Sie die Entwicklung multiprofessioneller Teams fördern?**

Der schulischen Inklusion kommt bei der Förderung einer inklusiven Gesellschaft mit gleichen Lebenschancen und gleichberechtigter Teilhabe für Menschen mit und ohne Behinderung eine entscheidende Bedeutung zu. Wir haben diese in den letzten Jahren in Hessen massiv vorangetrieben, sodass inzwischen 30 Prozent mehr Förderschullehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen als an Förderschulen tätig sind. Dem Wunsch nach inklusiver Beschulung kann in sehr vielen Fällen entsprochen werden. Gleichzeitig wollen wir die Wahlfreiheit für Eltern erhalten, ob sie für ihr Kind eine inklusive Beschulung oder den Besuch einer Förderschule wünschen. Hierfür halten wir das Modell der inklusiven Schulbündnisse grundsätzlich für geeignet und wollen an diesem festhalten. Gleichwohl sehen wir in der bisherigen Umsetzung der inklusiven Beschulung eine deutliche Konzentration an den Grundschulen, Gesamtschulen sowie Haupt- und Realschulen. Diese Schulen unterstützen wir bei ihren Anstrengungen bereits gezielt durch verschiedene Zuweisungen, bspw. mit der vorrangigen Zuweisung von sozialpädagogischen Fachkräften. Gleichzeitig ist es unser Anliegen, die inklusive Beschulung auch an anderen Schulformen stärker anzusiedeln, auch an Gymnasien.

Zudem wollen wir erreichen, dass Schüler\*innen, die an Förderschulen unterrichtet werden, regelmäßig ein Förderangebot in der inklusiven Beschulung gemacht wird. Wir werden prüfen, ob modellhaft Förderschulen auch für Kinder und Jugendliche ohne Beeinträchtigung geöffnet werden und somit ebenfalls zu inklusiven Schulen für alle werden können.

Zudem halten wir den konzentrierten Einsatz von Förderschullehrkräften an nur einer allgemeinbildenden Schule für einen wichtigen Baustein, um die multiprofessionelle und inklusive Förderung an allgemeinbildenden Schulen zu stärken. Deswegen erhalten Grundschulen seit dem Schuljahr 2020/2021 pro 250 Schüler\*innen eine Sonderpädagogische Grundzuweisung (SGZ), haben also Anspruch auf eine feste Förderschullehrkraft, die dort mit vollem Stundendeputat tätig ist. Die Evaluationsergebnisse an den teilnehmenden Grundschulen zeigen, dass der Nutzen der SGZ sowohl für die Schüler\*innen mit festgestelltem Förderbedarf, alle anderen Schüler\*innen (in vorbeugenden Maßnahmen) als auch die Kollegien im Sinne einer inklusiven, multiprofessionellen Beschulung als extrem hoch eingeschätzt wird. Gleichzeitig bleibt die Anbindung an die Beratungs- und Förderzentren (BFZ) erhalten. Aus diesem Grund wollen wir die SGZ fortführen und auch im Bereich der allgemeinbildenden weiterführenden Schulen ausweiten. Hierbei werden wir nochmals eine enge Abstimmung mit den Schulen, den BFZ und den staatlichen Schulämtern suchen, um Bedenken auszuräumen und eventuell bestehende Probleme (z.B. bei der Vertretung im Krankheitsfall) zu adressieren.

Um die Belastung der inklusiven Beschulung für alle Beteiligten zu verringern und die individuelle Förderung der Schüler\*innen in der inklusiven Beschulung weiter zu verbessern, braucht es aber selbstverständlich auch weiter steigende Personalressourcen. Diese haben wir in den vergangenen Jahren bereits kontinuierlich aufgebaut und verstärkt – in diesem Schuljahr stehen über 4.880 Stellen für Förderschullehrkräfte in Hessen zur Verfügung – ca. 800 mehr als noch 2014. Auch die Studienplatzkapazitäten im Bereich des Förderschullehramts haben wir um 85 Prozent ausgeweitet. Durch einen neuen Studiengang Förderpädagogik in Kassel wird zudem auch die Fachkräftesituation in Nordhessen verbessert werden. Gleichzeitig setzt der neue Studiengang einen stärkeren Schwerpunkt auf die Inklusion an allgemeinbildenden Schulen und stärkt damit den Gedanken des gemeinsamen Lernens in der Lehrkräfteausbildung und der Forschung. Darüber hinaus haben wir in der jüngst verabschiedeten Novelle des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes das Thema Inklusion als ein Querschnittsthema verankert, das zukünftig verbindlicher Bestandteil in allen drei Phasen der Lehrkräftebildung sein wird und somit mittelfristig zu einer deutlichen Professionalisierung und Entlastung der Lehrkräfte in der inklusiven Beschulung beitragen wird.

### **3.4 Wie beurteilen Sie die Forderung der GEW, verbindliche Vergleichsarbeiten, insbesondere die flächendeckenden VerA-Testungen in der Grundschule abzuschaffen?**

Grundsätzlich sehen wir in Schulleistungsstudien und Vergleichsarbeiten sinnvolle Instrumente der Leistungsfeststellung und datengestützten Qualitätsentwicklung von Schule. Insbesondere bei der Identifizierung pandemiebedingter Lernrückstände kommt Instrumenten des Bildungsmonitorings derzeit eine wichtige Rolle zu. Auch aufgrund positiver Erfahrungen anderer Bundesländer mit einer datengestützten Schulentwicklung wollen wir solche Instrumente zukünftig stärker und regelmäßiger nutzen. Gleichwohl sind wir uns bewusst, dass die Durchführung von Vergleichsarbeiten für die Schulen mit einem nicht zu unterschätzenden Arbeitsaufwand einhergehen. Deshalb wollen wir prüfen, wie Schulen hier entlastet werden können, bspw. durch eine zentrale oder KI-gestützte Auswertung oder durch die Möglichkeit, zentrale Prüfungen als Klassenarbeiten anzurechnen. Gleichzeitig müssen die Tests so ausgestaltet sein, dass sie einen echten Erkenntnismehrwert liefern und einen Beitrag zur Qualitätsentwicklung leisten. Aus diesem Grund wollen wir u.a. die VerA-Vergleichsarbeiten einer Evaluierung unterziehen, bspw. bei der Endauswahl der Aufgabenmodule eine stärkere länderübergreifende Kooperation erreichen sowie die Kopplung an

Schulentwicklungsmaßnahmen verstärken.

### **3.5 Welche Zielvorstellungen haben Sie zur Reduzierung der Klassengrößen insbesondere auch in den Ballungsräumen und sozialen Brennpunkten? Wie beurteilen Sie in diesem Kontext die sozialindizierte Zuweisung von Lehrkräften und wie wollen Sie diese weiterentwickeln?**

Wir GRÜNEN halten die sozialindizierte Lehrkräftezuweisung für ein zentrales Instrument, um die unterschiedlichen Gegebenheiten, unter denen Schulen arbeiten, anzugleichen und dort gezielt zu unterstützen, wo die Herausforderungen aufgrund der Zusammensetzung der Schüler\*innenschaft am größten sind. Aus diesem Grund werden wir daran festhalten und wollen das hierfür zur Verfügung stehende Stellenkontingent weiter erhöhen. Gleichzeitig wollen wir die Berechnung des Sozialindex unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Vorgaben und Erfahrungen aus anderen Bundesländern weiterentwickeln und dabei mehr schulscharfe Kriterien berücksichtigen. Um den Bedürfnissen der zugewanderten bzw. geflüchteten Schüler\*innen gerecht zu werden und eine schnelle Integration in die Regelklassen zu befördern, wollen wir die Klassengrößen in Intensivkursen und -klassen sowie Alphabetisierungsklassen deutlich verringern. Auch die Klassengrößen in regulären Schulklassen halten wir selbstverständlich im Blick und werden fortlaufend prüfen, ob Anpassungen der Klassenteiler möglich sind – insbesondere an Grundschulen und Schulen mit niedrigem Sozialindex. Gleichwohl wäre es unseriös und unehrlich, mit Blick auf den derzeit bundesweit extrem angespannten Lehrkräftearbeitsmarkt eine deutliche Senkung von Klassenteilern auf breiter Front zeitnah in Aussicht zu stellen.

### **3.6 Nach den Berechnungen der GEW droht die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf einen Ganztagsplatz in der Grundschule ab 2026 aufgrund von fehlendem Personal zu scheitern. Wie sieht Ihre Einschätzung aus, und was sind aus Ihrer Sicht die Bedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung des Rechtsanspruchs?**

Wir haben in den vergangenen Jahren massiv in den Ausbau von Ganztagsangeboten investiert. Gab es Anfang 2014 nur 32 Grundschulen mit Ganztagsangeboten für acht Stunden am Tag an fünf Tagen die Woche, wurde auf GRÜNE Initiative mit dem Pakt für den Ganzttag ein neues Ganztagsprogramm an Grundschulen geschaffen, sodass sich die Zahl der Grundschulen mit entsprechenden Ganztagsangeboten inzwischen verzehnfacht hat, auf knapp 400. So stehen inzwischen 83.000 Ganztagsplätze zur Verfügung, die den ab 2026 geltenden Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern erfüllen und damit viermal mehr als noch 2014. Im Hessischen Schulgesetz haben wir den Schulträgern zudem die Möglichkeit eingeräumt, zur Erfüllung des Rechtsanspruchs auch ohne Antrag der Schulkonferenz Schulen zu Schulen mit Ganztagsangeboten zu entwickeln. Wir sind uns bewusst, dass noch gewaltige Herausforderungen vor uns stehen, wir werden uns aber dafür einsetzen, die notwendigen Ressourcen, auch zur Qualifizierung von Personal, zur Verfügung zu stellen, um gemeinsam mit den Kommunen den Rechtsanspruch schnellstmöglich umzusetzen.

Dabei geht es uns um mehr als Betreuung. Wir wollen Qualitätskriterien, vielfältige Bildungsangebote z.B. in den Bereichen Kultur und Sport und mehr individuelle Förderung als feste Bestandteile des Ganztagskonzepts verankern. In Anlehnung an die Aufstockung der Schulbudgets im Rahmen des Corona-Landesprogramms „Löwenstark“ wollen wir allen Schulen deswegen dauerhaft ein „Chancenbudget Hessen“ zur Verfügung stellen, um in eigener Verantwortung und in Kooperation mit anderen lokalen Akteur\*innen, Lernorten und Orten der offenen Kinder- und Jugendarbeit ergänzende Förderangebote, aber auch Angebote in den Bereichen Kultur, Sport, Berufsorientierung, Bildung für nachhaltige Entwicklung u.v.m. zu machen.

### **3.7 Wie wollen Sie den Ausbau der gebundenen Ganztagschulen insbesondere auch in den weiterführenden Schulen in Hessen voranbringen?**

Auch an den weiterführenden Schulen haben wir massiv in den Ausbau von Ganztagschulen investiert, sodass neun von zehn weiterführenden Schulen bereits über ein Ganztagsangebot verfügen. Wir wollen darüber hinaus aber erreichen, dass allen Eltern und Schüler\*innen, die das wünschen, ein Angebot in einer gebundenen Ganztagschule gemacht werden kann. Deswegen werden wir die notwendigen Mittel bereitstellen, um pro Jahr 50 Schulen zusätzlich die Weiterentwicklung zu einer gebundenen Ganztagschule zu ermöglichen.

### **3.8 Viele Schulen in Hessen sind aufgrund eines hohen Investitionsstaus marode. Wie bewerten Sie das, und was sollte das Land Hessen tun, um den Investitionsstau aufzulösen?**

Die Schulträger in Hessen haben in den vergangenen Jahren große Anstrengungen unternommen und an vielen Standorten in eine moderne Schulinfrastruktur investiert. Es ist viel passiert, aber es ist auch noch viel zu tun. Auch wenn die Städte und Gemeinden als Schulträger für die bauliche Unterhaltung und sächliche Ausstattung an Schulen Verantwortung tragen, sind wir GRÜNEN auch aufgrund der unterschiedlichen Finanzkraft der Kommunen grundsätzlich bereit, hier von Landesseite zu unterstützen. Denn die pädagogische Weiterentwicklung von Schule kann nur gelingen, wenn auch die räumlichen Strukturen darauf abgestimmt sind. Insbesondere im Zuge der Ganztagschulentwicklung darf Schule nicht mehr nur als reine Lernstätte, sondern muss stärker als sozialer Lebensraum begriffen werden, an dem Schüler\*innen teilweise acht Stunden oder länger am Tag verbringen. Wir wollen deswegen mit den Schulträgern ein Innovationsprogramm für modernen Schulbau entwickeln, das die Individualisierung von Lern- Lehrsettings, rhythmisierten Ganztag, Digitalisierung und Inklusion in Schulgebäuden und auf dem Schulhof mitdenkt, nachhaltiges Bauen fördert, Belüftungskonzepte implementiert, Bewegungsmöglichkeiten schafft und die klassischen Flur-Klassenraum-Schulen ersetzt.

Bereits in der Vergangenheit hat das Land mit den beiden kommunalen Investitionsprogrammen (KIP I und KIP II) den Kommunen Mittel bereitgestellt, um z.B. Bau- und Sanierungsmaßnahmen an Schulen durchführen zu können. Die Laufzeit dieser beiden Programme haben wir während der Pandemie verlängert, um sicherzustellen, dass sich etwaige pandemiebedingte Verzögerungen bei der Umsetzung der geplanten Maßnahmen nicht negativ auswirken. Hinzu kamen Investitionsmittel von Bund und Ländern für die digitale Ausstattung und für Infrastruktur für den Ganztag. Darüber hinaus haben wir im Zuge der Corona-Pandemie ein 75-Mio.-Euro-Programm zur Umsetzung von Hygienemaßnahmen in Kitas und Schulen auf den Weg gebracht, bspw. zur Anschaffung von Luftreinigungsgeräten.

### **3.9 In Deutschland besteht ein starker Zusammenhang zwischen Bildungserfolg und sozialer Herkunft. Hessen bildet hier keine Ausnahme. Die bisher vorliegenden Befunde deuten darauf hin, dass sich in der Corona-Krise die Bildungsungleichheit verschärft hat. Was sollte das Land in den nächsten Jahren tun, um dem entgegenzuwirken?**

Wir GRÜNEN wollen ein chancengerechtes Bildungssystem, das alle Kinder und Jugendlichen unabhängig ihres Hintergrunds in ihrer Individualität fördert, sodass sie ihre Persönlichkeit und Talente frei entfalten können. Aus diesem Grund haben wir GRÜNEN seit Eintritt in die Landesregierung im Jahr 2014 der Bildungspolitik in Hessen eine neue Richtung gegeben. Mit dem Landesprogramm „Die besten Schulen an den Orten mit den größten Herausforderungen“ stellen wir die Chancengerechtigkeit in den Mittelpunkt unserer Bildungspolitik und nehmen bspw. mit der sozialindizierten Lehrkräftezuweisung (s.o.) und dem Ausbau multiprofessioneller Teams gezielt die Schulen und Schüler\*innen in den Blick, die besonderen Unterstützungsbedarf haben.



Insbesondere die Arbeit in multiprofessionellen Teams bietet unserer Ansicht nach riesige Chancen, die unterschiedlichen Begabungen und Potenziale der Schüler\*innen individueller zu fördern sowie soziale, psychologische und gesundheitliche Präventionsarbeit an Schulen zu leisten. Auf diese Weise entwickeln sich Schulen zunehmend von reinen Lernstätten zu sozialen Lebensräumen, die eine ganzheitliche Förderung ermöglichen. Gleichzeitig entsteht mit der Übernahme zusätzlicher Aufgaben durch weiteres Fachpersonal mehr Raum für die pädagogischen Kerntätigkeiten der Lehrkräfte und entlastet diese von nicht-pädagogischen Aufgaben. Auf GRÜNE Initiative wurden deswegen seit 2017 erstmals Stellen für sozialpädagogische Fachkräfte („UBUS“) zur Verfügung gestellt, um die Schulsozialarbeit an unseren Schulen landesseitig zu unterstützen – inzwischen stehen hierfür über 1.100 Stellen zur Verfügung. Dabei kommen diese Ressourcen insbesondere Grundschulen, die im Bereich der inklusiven Beschulung besonders gefordert sind oder eine hohe Schülerzahl aufweisen und allen weiterführenden Schulen mit dem Bildungsgang Haupt- und Realschule zugute. Diese Schulen bekommen spätestens zum Schuljahresstart 2023/2024 mindestens eine sozialpädagogische Fachkraft zugewiesen. Auch die Stellen im Bereich der Schulpsychologie und der Schulgesundheitspflege haben wir gesteigert bzw. erstmals geschaffen.

Gleichwohl sind wir uns bewusst, dass die Pandemie neue Herausforderungen geschaffen und bestehende Ungleichheiten verschärft hat. Deswegen wollen wir unsere Anstrengungen im Bereich der sozialindizierten Lehrkräftezuweisung (vgl. Antwort 3.5) und der Unterstützung durch multiprofessionelle Teams (insbesondere sozialpädagogische Fachkräfte) verstärken sowie die Chancen der Ganztagschulentwicklung (vgl. Antwort 3.6 und 3.7) sowie der Digitalisierung und datengestützten Qualitätsentwicklung von Schule für mehr individuelle Förderung nutzen. Bei UBUS wollen wir einen weiteren Schwerpunkt auf die Abschlussklassen der Schulen mit Haupt- und Realschulbildungsgang setzen, um den Übergang in den Beruf zu unterstützen. Das Aufholprogramm nach Corona wollen wir auch über das kommende Schuljahr hinweg fortführen und stärker auf Schulen und Schüler\*innen mit den größten Herausforderungen konzentrieren. Mit einem „Chancenbudget Hessen“ wollen wir allen Schulen die Möglichkeit geben, unterrichtsergänzende sowie ganzheitliche Förderangebote bspw. im Bereich der kulturellen oder sportlichen Bildung zu machen (vgl. Antwort 3.6).

Vor dem Hintergrund der jüngsten Ergebnisse des IQB-Bildungstrends und auf Grundlage der Empfehlungen der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der KMK wollen wir die Lesekompetenz durch die Einführung verbindlicher Lesezeiten (Lautlesetrainings) in der Grundschule stärken. Dabei verstehen wir Lesen als eine Querschnittskompetenz, die nicht allein im Deutschunterricht, sondern auch in Mathematik, Sachkunde, Religion/Ethik etc. stärker gefördert werden kann und soll. Eine Stärkung von Grundkompetenzen im Bereich Lesen, Schreiben und Rechnen soll deshalb nicht zulasten der Vermittlung weiterer Kulturtechniken, bspw. im Bereich der musisch-künstlerischen oder sportlichen Bildung gehen.

Darüber hinaus erkennen wir Mehrsprachigkeit als gewinnbringende Fähigkeit in unserer vielfältigen Gesellschaft und globalisierten Welt an. Es zeigt sich außerdem, dass sich das sichere Beherrschen der Muttersprache auch positiv auf den Erwerb der Bildungssprache Deutsch auswirkt. Deswegen wollen wir auch mehrsprachige Kompetenzen zusätzlich zur Bildungssprache Deutsch zukünftig noch gezielter fördern, bspw. durch Projekte zur mehrsprachigen Leseförderung in Kitas und Grundschulen. Den in Ziel- und Umsetzung nicht mehr zeitgemäßen Herkunftssprachlichen Unterricht wollen wir reformieren. Die Auswahl der Sprachen wollen wir hierbei stärker am Kriterium der Zahl der Sprecher\*innen in Hessen und Deutschland orientieren und prüfen, wie die Anstrengungen der Schüler\*innen in diesem Bereich besser berücksichtigt und honoriert werden können.

Als GRÜNE möchten wir zudem die Beschulung zugewanderter und geflüchteter Kinder und

Jugendlicher weiter verbessern. Neben der Absenkung der Klassengrößen in Intensivkursen und –klassen (s. Frage 3.5) wollen wir diese auch stärker an allen Schulformen und Schulstandorten etablieren, sodass eine einseitige Konzentration an Grund- und Gesamtschulen vermieden wird. Auch soll eine erleichterte Aufnahme in die gymnasiale Oberstufe mit begleitender sprachlicher Förderung bis zum Abitur für Lernende mit geringen Deutschkenntnissen möglich gemacht werden, damit jede\*r Schüler\*in je nach Neigung und Talent den bestmöglichen Bildungsabschluss erreichen kann. Modelle der (Teil-)Integration in Regelklassen mit aufgestocktem Personalschlüssel wollen wir stärker unterstützen.

## **4. Berufliche Bildung**

### **4.1 Fast die Hälfte der Lehrkräfte an Beruflichen Schulen verfügt nicht über das Lehramt an Beruflichen Schulen. Wie will ihre Partei dem begegnen?**

Im Bereich des beruflichen Lehramts besteht die besondere Herausforderung, dass insbesondere in technischen Bereichen die Verdienst- und Aufstiegsperspektiven als Lehrkraft mit denen in der freien Wirtschaft kaum mithalten können. Mit einem Anwärtersonderzuschlag für Mangelfachrichtungen im beruflichen Lehramt (Metalltechnik, Elektrotechnik, Chemie-, Biologie- und Physiklechnik, Gesundheit, Sozialwesen/Sozialpädagogik und Informatik) unternehmen wir deswegen bereits Anstrengungen, die Wettbewerbsfähigkeit des Berufsschuldienstes gegenüber Tätigkeiten in der freien Wirtschaft im Werben um Fachkräfte zu stärken. Zudem können Personen mit einem Hochschulabschluss, aus dem eine der Fachrichtungen Metall, Elektro oder Informatik und das Fach Mathematik oder Informatik abgeleitet werden kann, und fünf Jahren Berufserfahrung mit einem berufsbegleitenden Quereinsteigsprogramm eine dem Lehramt an beruflichen Schulen gleich gestellte Qualifikation erwerben. Die ausbildenden Universitäten in Hessen haben sich zudem im Rahmen der Zielvereinbarungen zum Hessischen Hochschulpakt 2021-2025 auf Maßnahmen zur Erhöhung der Studienerfolgsquote, insbesondere in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen selbstverpflichtet. Wir haben in den vergangenen Jahren also bereits verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht, um die Versorgung mit Lehrkräften, die über ein Lehramt an Beruflichen Schulen verfügen, zu erhöhen. Wir GRÜNEN werden uns auch weiterhin dafür einsetzen und wollen u.a. bei Quereinsteiger\*innen in den Lehrkräfteberuf zukünftig auch auf Qualifizierung durch berufsbegleitende Masterstudiengänge setzen.

### **4.2 Fachlehrkräfte haben eine höhere Unterrichtsverpflichtung und eine niedrigere Besoldung als ihre Kolleg:innen. Ist das aus Ihrer Sicht gerechtfertigt?**

Fachlehrkräfte für arbeitstechnische Fächer sind mit ihren berufspraktischen Erfahrungen und praxisorientierten Kompetenzen für die Lehre an Berufsschulen ohne Frage unverzichtbar. Aufgrund von besoldungs- und laufbahnrechtlichen Vorgaben ist es bisher jedoch nicht möglich, Fachlehrkräfte ohne Hochschulabschluss und ohne zweites Unterrichtsfach in Fragen der Besoldung mit Lehrkräften mit Lehramt gleichzustellen. Wir GRÜNEN wollen deswegen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten der Fachlehrkräfte sowohl im Rahmen ihrer derzeitigen Ausbildung fördern (z.B. über die Aufstockung von Koordinationsstellen) als auch Möglichkeiten zur verkürzten Weiterqualifizierung für ein zweites Unterrichtsfach im Bereich der Befähigung für das Lehramt an Beruflichen Schulen schaffen.

### **4.3 Halten Sie die bisherigen Vorgaben und Rahmenpläne zum Übergang von der Schule in den Beruf für ausreichend? Welche Schwerpunkte wollen Sie in diesem Bereich setzen?**

Mit der Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (BÜA) haben wir begonnen, das

Übergangssystem zwischen Schule und Beruf neu zu strukturieren. Unserer Einschätzung nach – und das spiegeln uns auch zahlreiche Rückmeldungen aus den Berufsschulen selbst wider – weist das Konzept grundsätzlich in die richtige Richtung. Gleichwohl erreichen uns Hinweise, dass die in dieser Legislaturperiode vorgenommenen Modifikationen im Zuge der Verlängerung des Modellprojekts, bspw. was das Erwerben von Schulabschlüssen anbelangt, weniger gewinnbringend sind als erhofft. Insofern werden wir überprüfen, ob sich das Angebot von BÜA zukünftig wieder stärker auf das eigentliche Ziel – die Vermittlung in Ausbildungsverhältnisse durch Maßnahmen der Berufsorientierung und -vorbereitung – konzentrieren sollte. Darüber hinaus wollen wir prüfen, inwiefern die Unterstützung der Schüler\*innen durch sozialpädagogische Fachkräfte auch nach der Vermittlung in ein Ausbildungsverhältnis für einen gewissen Zeitraum fortgeführt werden kann, um eine erfolgreiche Eingewöhnung in das Berufsleben zu fördern.

#### **4.4 Unter dem Arbeitstitel „zukunftsfähige Berufsschule“ soll die berufliche Bildung in Hessen umgestaltet werden. Wie beurteilen Sie die Situation der Berufsschulen und wie soll aus Ihrer Sicht die berufliche Bildung gestärkt werden?**

Wir halten das Konzept der „Zukunftsfähigen Berufsschule“ in seiner Zielrichtung für den richtigen Impuls, um unsere Berufsschullandschaft und das System der dualen Ausbildung unter den sich in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten stark wandelnden Bedingungen entsprechend zukunftsfähig aufzustellen und zu erhalten. Schon seit Jahren sinkt die Zahl der Auszubildenden und damit die Lehrkräftestellenzuweisung an den hessischen Berufsschulen bedauerlicher Weise stark. Dadurch werden immer mehr kleinere Fachklassen in ländlichen Gebieten an Schulen in größeren Städten abgegeben und der Bestand der Berufsschulen in ländlichen Regionen gefährdet. Wir GRÜNEN sind überzeugt, dass es wichtig ist, diesem Trend entgegenzuwirken und wohnort- und betriebsnahe Ausbildungsmöglichkeiten auch im ländlichen Raum zu erhalten, einen qualitativ hochwertigen Unterricht an den beruflichen Schulen auf Dauer zu gewährleisten und Planungssicherheit für Ausbildungsbetriebe und Schulen zu schaffen. Die sukzessive Neuausrichtung und Sicherung aller hessischen Berufsschulstandorte im Rahmen des Programms der „Zukunftsfähigen Berufsschule“ ist deswegen eine gute Nachricht sowohl für die Schulstandorte als auch die lokale Wirtschaft und die Auszubildenden in Hessen.

Insbesondere mit der zum Schuljahr 2021/2022 abgesenkten Mindestklassengröße von bisher 15 Auszubildenden je Stufe auf 12 im ersten, 9 im zweiten, 8 im dritten und 5 im vierten Ausbildungsjahr setzen wir ein Zeichen zum Erhalt auch kleinerer Fachklassen im ländlichen Raum. Zudem wird durch die Entwicklung jedes einzelnen Berufsschulstandorts zu einem spezifischen Kompetenzzentrum eine qualitativ hochwertige Lehre und Beschulung in Hessen sichergestellt, falls an anderen Schulen wegen Unterschreitung der Mindestklassengröße keine Neuaufnahmen in dem jeweiligen Ausbildungsberuf mehr möglich ist.

Wichtig ist für uns, dass die Festlegung der Zuständigkeitsbereiche in einem breit angelegten Dialogprozess zwischen dem Land, der lokalen Wirtschaft, den Schulträgern und den Berufsschulen und insbesondere den Kollegien sowie der organisierten Vertretung der Schüler\*innen sowie Studierenden – und somit allen unmittelbar und mittelbar Betroffenen – erfolgt und damit spezifische Kompetenzen und Spezialisierungen vor Ort berücksichtigt werden. Insbesondere an regionalen und Landesfachklassen wollen wir zudem die Potenziale von Hybrid- und digitalgestütztem Distanzunterricht ausschöpfen, um längere Fahrtwege zu begrenzen. Auch um die Kooperation und Vernetzung zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben zu stärken, wollen wir die Chancen der Digitalisierung stärker nutzen.

Gleichzeitig werden wir auch unsere Anstrengungen fortführen, insgesamt mehr Jugendliche und junge Erwachsene für die berufliche Bildung zu begeistern, denn für uns sind berufliche und

akademische Bildung gleichwertig. Aus diesem Grund haben wir bspw. bereits den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte auch ohne Meisterabschluss eingeführt. Dies soll dazu führen, dass sich mehr junge Menschen für eine berufliche Ausbildung entscheiden, da sie sich auch damit alle Wege offenhalten. Zudem haben wir die Berufsorientierung durch verbindlichere Vorgaben zur Umsetzung von Aktivitäten durch die allgemeinbildenden Schulen deutlich gestärkt und bspw. festgelegt, dass alle weiterführenden Schulen mindestens eine Kooperation mit einem Unternehmen, einem Betrieb oder einer Hochschule verpflichtend eingehen müssen und an allen allgemeinbildenden Schulen mindestens zwei Betriebspraktika abgeleistet werden müssen. Insbesondere an Gymnasien wollen wir aber die berufliche Orientierung und die Ausbildungsfähigkeit noch weiter stärken, u.a. durch Wahl-Pflicht-Angebote in handwerklichen, gesundheitlichen und anderen berufsorientierten Bereichen und außercurriculare Angebote wie Praktika und Orientierungswochen. Vor allem braucht es aber ein gesamtgesellschaftliches Umdenken zur Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. Deswegen streben wir einen Bildungsgipfel an, in dessen Zentrum die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung und die Durchlässigkeit zwischen beiden Systemen stehen soll.

## **5. Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte**

### **5.1 Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um dem Lehrkräftemangel kurz- bzw. mittelfristig zu begegnen?**

Der Lehrkräftearbeitsmarkt ist bundesweit angespannt. Diese Entwicklung geht auch an Hessen nicht spurlos vorbei. In den vergangenen Monaten haben insbesondere die hohe Zahl an kurzfristig aufzunehmenden ukrainischen Schüler\*innen und die zusätzlich wieder steigenden Zahlen von Geflüchteten aus anderen Ländern sowie die in diesem Winter hohen Krankenstände die Lage verschärft. Wir möchten um Verständnis werben, dass diese kurzfristigen Bedarfe schlichtweg nicht planbar waren.

Gleichwohl haben wir im Bereich der Lehrkräftegewinnung in den vergangenen Jahren in Hessen viele Maßnahmen auf den Weg gebracht: Wir haben die Studienplatzkapazitäten im Bereich des Grundschullehramts seit 2017 um etwa 70 Prozent, im Bereich des Förderschullehramts inklusive des nun entstehenden Lehramtsstudiengangs für Förderpädagogik an der Universität Kassel um über 85 Prozent gesteigert. Diese zusätzlichen Lehramtsstudierenden werden unter Berücksichtigung der Regelstudienzeit und der Dauer des Vorbereitungsdienstes nun schrittweise zusätzlich zur Verfügung stehen und die Lage an den Grund- und Förderschulen sowie der inklusiven Beschulung an allgemeinbildenden Schulen verbessern.

Flankierend dazu haben wir Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen, um bereits ausgebildete Lehrkräfte, die mit ihrer Ausbildung keine Stelle erhalten, für Mangel-Bereiche zu qualifizieren. Dazu kommen Quereinstiegsprogramme für geeignetes Personal mit Hochschulabschluss ohne Lehramtsausbildung. Kurzfristig konnten wir auch durch Maßnahmen wie die freiwillige Abordnung von Gymnasiallehrkräften an Grundschulen, die Bitte an Teilzeit-Lehrkräfte ihre Stundenzahl aufzustocken und ältere Lehrkräfte, erst später in Pension zu gehen, zur Entspannung der Lehrkräfteversorgung in Mangelbereichen beitragen. Diese Maßnahmen sind selbstverständlich Behelfslösungen, bis sich die Steigerung der Studienkapazitäten entsprechend auswirkt, aber als kurz- und mittelfristige Maßnahmen notwendig.

Diesen Weg wollen wir konsequent weitergehen und Ausbildungs- sowie Weiterbildungs- und Quereinstiegskapazitäten weiter bedarfsgerecht ausbauen. Bei Quereinsteiger\*innen in den Lehrberuf wollen wir zukünftig auch auf Qualifizierung und Nachqualifizierung durch

berufsbegleitende Masterstudiengänge setzen.

## **5.2 Wann kommt nach den Vorstellungen Ihrer Partei endlich die erforderliche Entlastung von Mentorinnen und Mentoren?**

Mentor\*innen leisten einen wichtigen Beitrag zum Gelingen der Ausbildung angehender Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst. Aus diesem Grund haben wir zu Beginn dieser Legislaturperiode eine Entlastungsstunde pro Lehrkraft im Vorbereitungsdienst für Schulen eingeführt. Perspektivisch – wenn die Situation auf dem Lehrkräftearbeitsmarkt dies zulässt – wollen wir eine weitere Entlastung für Mentor\*innen gewähren.

## **5.3 Für die Finanzierung der Fortbildung der Lehrer:innen stehen jeder Schule für jede Stelle 40 Euro pro Jahr zu. Halten Sie dies für ausreichend und welche Schritte werden Sie gehen?**

Auch in den Bereich der Lehrkräftefortbildung haben wir in dieser Legislaturperiode massiv investiert. Das Fortbildungsbudget der Schulen haben wir von 40 auf 80 Euro pro Lehrkraft und Jahr verdoppelt und allein die Zahl der Fortbildungsangebote der Lehrkräfteakademie im Bereich Medienbildung und Digitalisierung auf 2000 pro Jahr erhöht. Insbesondere im Bereich Digitalisierung und KI werden wir aber auch in der kommenden Wahlperiode nochmals eine Fortbildungsoffensive benötigen. Wir GRÜNEN wollen einen Katalog mit fachlich geprüften digitalen Lernmitteln für alle Inhalte der Kerncurricula ab Klasse 5 aufbauen und die Lehrkräftefortbildung hierauf abstimmen. Auch in den Bereichen Kompetenzen zum individuellen Fördern sowie in den Querschnittsthemen Teamarbeit, Inklusion und Unterrichtsentwicklung wollen wir die Fortbildungsaktivitäten deutlich erhöhen.

## **6. Mitbestimmung**

### **6.1 Die Landesregierung hat das Hessische Personalvertretungsgesetzes redaktionell umfassend, inhaltlich aber nur an einigen Stellen novelliert. Wie bewerten Sie die vorgenommenen Änderungen, insbesondere im Hinblick auf den Ausbau demokratischer Rechte der Personalvertretungen, die in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich eingeschränkt wurden? Wie wollen Sie in diesem Zusammenhang die Anrechnungszeiten insbesondere der Schulpersonalräte verbessern?**

Wir betrachten die kürzlich erfolgte Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes als einen Schritt in die richtige Richtung und wollen im Dialog mit den Gewerkschaften und anderen Beteiligten die Rechte der Personalvertretungen deshalb auch in Zukunft bedarfs- und interessengerecht und im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Dienststellenleitungen weiterentwickeln.

Aufgrund des derzeit überaus angespannten Lehrkräftearbeitsmarkts war eine Anhebung der Entlastungsstunden in dieser Legislaturperiode nicht möglich. Wir halten das Thema aber selbstverständlich im Blick und werden immer wieder prüfen, ob Anpassungen möglich sind.

### **6.2 Wie stehen Sie zum kirchlichen Sonderrecht, das die Mitbestimmung und die Rechte der Arbeitnehmer:innen nach wie vor auf eklatante Weise einschränkt?**

Soweit den Kirchen durch das Grundgesetz ein gewisser Freiraum zugestanden wird, das kollektive und das individuelle Arbeitsrecht nach ihrem Selbstverständnis selbst zu regeln, ist das zu respektieren. Wir verfolgen aber mit Interesse, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen im höherrangigen Recht der Europäischen Union seine Grenzen findet. Die jüngere höchstrichterliche

Rechtsprechung zeigt, dass die Kirchen als die größten Arbeitgeber in Deutschland in elementaren Fragen des Arbeitsrechts nicht außerhalb der staatlichen Rechtsordnung stehen können.

### **6.3 Wie stehen Sie zum sogenannten Tendenzschutz, dass die Mitbestimmung von Betriebsräten bei Trägern der Sozialen Arbeit einschränkt?**

Soweit die Tätigkeit des jeweiligen Trägers im Sinne unmittelbar und überwiegend karitativen Zwecken dient, halten wir den in § 118 BetrVG gewährten Tendenzschutz für angemessen.

### **6.4 Wie stehen Sie zu einer verbindlichen Aufnahme der Themen Arbeitnehmer:innenrechte, Tarif und Gewerkschaften in den Bildungskanon von Schule, Ausbildung und Studium?**

Wir teilen die Einschätzung, dass ein grundlegendes Wissen über die Funktion und den Stellenwert von Gewerkschaften in unserer Demokratie ebenso wie wesentliche Grundlagen des Arbeitnehmer\*innenrechts Teil der Schulbildung sein sollten. Die Vermittlung der Bedeutung von Arbeitnehmer\*innen als ökonomische Akteur\*innen sowie des Stellenwerts organisierter Interessenwahrnehmung durch z.B. Verbraucherverbände, Gewerkschaften etc. ist in den Kerncurricula „Politik und Wirtschaft“ auch entsprechend verankert. Die Ausgestaltung von Studienangeboten unterliegt hingegen der Freiheit von Forschung und Lehre und liegt somit in der Hand der autonomen Hochschulen.

## **7. Hochschulen**

### **7.1 Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse an den hessischen Hochschulen hat sich kaum reduziert. Wie kann es der Landesregierung gelingen, für Daueraufgaben auch Dauerstellen und Normalarbeitsverhältnisse nach der Promotion in Forschung und Lehre zu schaffen? Welchen Handlungsspielraum sehen Sie für Landesregierungen und Hochschulen, dauerhafte Beschäftigung in Lehre und Forschung auszubauen?**

Wir GRÜNEN sind der Überzeugung, dass exzellente Forschung und Lehre faire Beschäftigungsbedingungen und berufliche Planbarkeit an den Hochschulen voraussetzen. Nur so können Wissenschaftler\*innen Lösungen für die großen Herausforderungen unserer Zeit entwickeln, den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern und qualitativ hochwertige Lehre vor- und nachbereiten. Deswegen setzen wir uns u.a. dafür ein, dass für Daueraufgaben Dauerstellen geschaffen werden, Qualifikationsstellen so ausgestaltet sind, dass die angestrebte Qualifikation in der vorgesehenen Vertragslaufzeit auch erreicht werden kann und der Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse nach der Promotion deutlich erhöht wird.

Aus diesem Grund wurde in dieser Legislaturperiode auf GRÜNE Initiative zwischen Land, Hochschulen und Personalvertretungen ein Kodex für gute Arbeit mit Grundsätzen für eine bessere Beschäftigungsqualität geschlossen. Die Hochschulen verpflichten sich hierin u.a. auf eine regelhafte Mindestvertragslaufzeit von Erstverträgen für Promovierende von mind. 3 Jahren, von Folgeverträgen für mind. 2 Jahren. Postdoktorand\*innen sollen Arbeitsverträge von mind. 3 Jahren erhalten, spätestens nach 2 Jahren sollen Zielvereinbarungen und Personalentwicklungskonzepte bezüglich Karrierewegen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft geschlossen werden. Personal, das überwiegend Daueraufgaben wahrnimmt, soll grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden. Flankierend dazu haben wir im März 2022 in den Zielvereinbarungen zum Hessischen Hochschulpakt 2021-2025 mit den Hochschulen vereinbart, den Anteil des unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals bis 2025 um 30 Prozent zu steigern. Die Umsetzung dieser Vereinbarung hat inzwischen begonnen. Ob sie erfolgreich ist oder es andere Maßnahmen braucht,

wird zum Ende der Paktlaufzeit zu beurteilen sein. In Unterstützung stellt das Land 300 zusätzliche W-Professuren zur Verfügung, die nun schrittweise besetzt werden und sich positiv auf die Betreuungsrelation auswirken werden. Im Hochschulgesetz haben wir mit der neuen Personalkategorie der Hochschullektor\*in zudem neue Karrierewege jenseits einer Professur und damit mehr Möglichkeiten für unbefristete Anstellungen geschaffen. Für studentische Hilfskräfte haben wir erreicht, dass die Vergütung nach Tarifabschlüssen steigt und ein neuer studentischer Hilfskräfteeirat mit Sitz im Personalrat die Einhaltung arbeitsrechtlicher Grundsätze u.a. bei Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kontrolliert.

Wir werden auch weiterhin große Anstrengungen unternehmen, um die Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der landesseitigen Möglichkeiten weiter zu verbessern. Deswegen wollen wir den Kodex in der kommenden Legislaturperiode stärken, indem wir ihn im Hochschulgesetz verankern und eine Kommission zur Weiterentwicklung einrichten. Die Rahmenbedingungen für Promovierende werden wir verbessern, indem wir im Hochschulgesetz die Vertragslaufzeit für eine Erstanstellung von drei auf vier Jahre erhöhen und die im Kodex vereinbarte Regelung zur mindestverfügbaren Zeit für selbstbestimmte Forschung ausbauen. Unser langfristiges Ziel ist, dass Promovierende mindestens 50% ihrer Arbeitszeit für ihre Promotionen aufwenden können. Aufbauend auf Konzepten zur Personalentwicklung der Hochschulen werden wir die Mittel für dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse nach der Promotion im Rahmen des Hochschulpaktes ausweiten und adäquate Personalstrukturen mit den Hochschulen entwickeln. Studentische Hilfskräfte wollen wir in den Tarifvertrag des Landes aufnehmen.

## **7.2 Mit welchen Maßnahmen wollen Sie die Grundfinanzierung der Hochschulen auf eine nachhaltige und solide Basis stellen? Können Sie sich vorstellen, die bisherige landeseigene Drittmittelfinanzierung in die Grundfinanzierung zu übertragen?**

Ziel GRÜNER Hochschul- und Wissenschaftspolitik ist, dass sich Menschen mit den unterschiedlichsten Biographien optimal entfalten können. Das ist für uns eine Frage der Chancengerechtigkeit und Voraussetzung für Innovation und Fortschritt. Deswegen wollen wir für alle klugen und kreativen Köpfe beste Bedingungen für Studium, Lehre und Forschung. Eine auskömmliche Grundfinanzierung ist hierfür die wesentliche Voraussetzung. Während die Hessischen Hochschulen vor unserer Regierungsbeteiligung mit stagnierenden Budgets bzw. sogar mit Kürzungen in der Mittelzuweisung operieren mussten, hat Hessen unter GRÜNER Regierungsbeteiligung eine echte Aufholjagd in der Grundfinanzierung gestartet. Mit dem Rekordvolumen des Hessischen Hochschulpaktes 2021 – 2025 von 11,5 Mrd. Euro – und damit einem Plus von 2,5 Mrd. Euro – und einer verlässlich jedes Jahr um vier Prozent wachsenden Sockelfinanzierung haben wir uns auf den Weg gemacht, den Hochschulen Gestaltungsspielräume zu schaffen. Zudem haben wir einen Notfallfonds für Energiekosten in Höhe von über 40 Millionen Euro zur Verfügung gestellt, damit Forschung und Lehre trotz derzeitiger Kostensteigerungen aufgrund von Krieg und Energiekrise nicht gefährdet werden.

Auch mit der Aushandlung des Hochschulpaktes 2026-2030 wollen wir in der kommenden Legislaturperiode im Falle einer erneuten Regierungsbeteiligung schnellstmöglich beginnen. Den eingeschlagenen Kurs eines verlässlichen Hochschulpaktes mit einem breiten Sockelbudget und konkreten Zielvereinbarungen, die einerseits die Profilierung der Hochschulen unterstützen, andererseits aber klare Ziele bspw. im Bereich der Betreuungsquote oder dem Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse setzen, wollen wir dabei fortsetzen. Auch die jährliche Steigerung der Sockelfinanzierung um 4 Prozent wollen wir beibehalten. Wir sind zudem der Überzeugung, dass die Struktur des nächsten Hochschulpaktes die Finanzierung von Daueraufgaben, bspw. im Bereich Digitalisierung, des 300-W-Programms und des Mittelbauprogramms, widerspiegeln muss. Für ein

echtes Gestaltungsplus wollen wir einen Mechanismus etablieren, der hohe Tarifabschlüsse berücksichtigt und bei Kriseninstrumenten die Hochschulen mitdenkt. Zudem werden wir uns im Rahmen des nächsten Hochschulpakts für einen zügigen Weg der Abschaffung der Verwaltungskostenbeiträge einsetzen.

Auch im Bereich der Forschungsförderung steht für uns die Auskömmlichkeit im Rahmen der allgemeinen Hochschulfinanzierung an erster Stelle. Gleichwohl bekennen wir uns auch zu Instrumenten der besonderen Förderung der Spitzenforschung. Unser erfolgreiches und bundesweit herausragendes Forschungsförderprogramm LOEWE wollen wir deswegen fortführen. Der Anteil von LOEWE an der Drittmittelförderung der Hochschulen liegt im einstelligen Prozentbereich und ist damit nicht ursächlich für die hohe Zahl an befristeten Stellen an Hochschulen. Wir GRÜNEN setzen uns im Bund deshalb nachdrücklich für höhere Programmpauschalen in der DFG ein und in Hessen mit dem Kodex für gute Arbeit für Stellenpools in Drittmittelprojekten, um egal woher die Drittmittel kommen, trotzdem mehr dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen.

**7.3 Viele Hochschulbeschäftigte (von Hilfskräften über Promovierende, Post-Docs und Professorinnen) sind mit Lehre, Forschung und Verwaltung aufgrund der steigenden Aufgaben, aber auch wegen der hohen Lehrbelastung insbesondere an den Hochschulen für angewandte Wissenschaft überlastet und arbeiten weit über die reguläre Arbeitszeit. Zudem leisten gerade Beschäftigte auf Teilzeitstellen immense unbezahlte Mehrarbeit. Wie wollen Sie diesem Problem begegnen?**

Wir sind uns bewusst, dass sich die Rahmenbedingungen für das wissenschaftliche Personal in den letzten Jahren geändert haben und mit einer höheren Arbeitsbelastung einhergehen. Aus diesem Grund haben wir mit dem Hessischen Hochschulpakt 2021-2025 sowie dem 300-W-Programm und Mittelbauprogramm für HAWen eine gute finanzielle Grundlage geschaffen, um unbefristete Beschäftigungsverhältnisse auszubauen, die Betreuungsrelation zu verbessern und eine Entlastung des wissenschaftlichen Personals zu erreichen. Die 300 neuen Professuren sind zur Hälfte an die HAWen gegangen, da wir den Bedarf und die Situation der HAWen sehen.

Die Lehrverpflichtungen entsprechen gleichwohl weitgehend der KMK-Vereinbarung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen aus dem Jahr 2003. Die in der Verordnung festgelegten Lehrdeputate korrespondieren insgesamt auch mit den Festlegungen in anderen Ländern. Im Rahmen der aktuellen Novelle der Lehrverpflichtungsverordnung werden zudem einige Anpassungen vorgenommen, die die sich verändernden Anforderungen an die Lehre widerspiegeln: So enthält die Verordnung Regelungen zur Berücksichtigung digitaler Lehrformen und eine Erprobungsklausel. Letztere ermöglicht den Hochschulen Regelungen zur Anrechnung des Lehraufwandes auf die Lehrverpflichtung zu treffen, soweit Lehrveranstaltungsformen im Rahmen der Erprobung neuartiger Formen der Wissensvermittlung und Studierendenbetreuung nicht in der novellierten Lehrverpflichtungsverordnung geregelt sind. Außerdem wird die Betreuung von Promotionen an HAWen als Ermäßigungstatbestand berücksichtigt. Selbstverständlich wollen wir auch in Zukunft regelmäßig und im intensiven Austausch mit den Hochschulen weiteren Anpassungsbedarf prüfen.

**7.4 Ein bedeutender Teil der grundständigen Lehre an hessischen Hochschulen wird von Lehrbeauftragten erbracht. Die GEW schlägt vor, den Stundensatz auf mindestens 50 Euro anzuheben, und auch mindestens sechs Stunden der Vor- und Nachbereitung zu vergüten. Wie stehen Sie zu diesem Vorschlag?**

Auch wenn Lehraufträge an Hochschulen in der Regel Nebentätigkeiten mit einem geringen Stundenvolumen darstellen und der hiermit erzielte Verdienst nicht darauf ausgelegt ist, den



Lebensunterhalt zu sichern, verfolgen wir das Ziel, die Vergabe von Lehraufträgen zu reduzieren und die Vergütung von Honorarkräften zu verbessern. Im Kodex für gute Arbeit haben wir mit den Hochschulen vereinbart, Lehraufträge angemessen zu vergüten und die Zeiten für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen, für die Betreuung und Beratung der Studierenden sowie für Prüfungsverpflichtungen zu berücksichtigen. Unser Ziel, die Mittel für dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse nach der Promotion im Rahmen des Hochschulpaktes auszuweiten, wird und soll auch dazu beitragen, die Vergabe von Lehraufträgen zu reduzieren. Insbesondere haben wir hierbei auch die Kunsthochschulen des Landes im Blick.

**7.5 Mehrere Studien haben bewiesen, dass Beschäftigte mit Sorgeverantwortung während der Corona-Pandemie deutlich weniger publiziert oder Anträge geschrieben haben. Wie wollen Sie sicherstellen, dass insbesondere Frauen aufgrund dieser Dellen im Lebenslauf trotzdem für dauerhafte Beschäftigung als Professorin oder als unbefristet Beschäftigte auf anderen Stellen berücksichtigt werden?**

Wir GRÜNEN wollen, dass sich die Vielfalt unserer Gesellschaft auch an unseren Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen widerspiegelt – sowohl im Studium als auch in Lehre und Forschung. Dafür müssen Barrieren in Studium und Forschung aufgrund von Diskriminierung weiter abgebaut werden. Die im Rahmen der Novelle des Hessischen Hochschulgesetzes von uns geschaffene Position der Beauftragte\*n für Antidiskriminierung sowie die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Landes werden wir weiter stärken und Kompetenzen und Handlungsspielräume von Antidiskriminierungsbeauftragten definieren. Wir werden uns dafür einsetzen, dass mehr Hochschulen Schulungsangebote für den Umgang mit Diskriminierung flächendeckend anbieten und ebenso in der Lehre darauf achten, dass die Vielfalt der Studierenden respektiert und akzeptiert sowie Diskriminierungen entgegengewirkt wird. Mit der Erhebung über Studienverläufe werden wir in den nächsten Jahren mehr darüber lernen, was Barrieren für Studierende in ihrem Studium sind. Daraus wollen wir lernen und werden die Hochschulen weiter über den Hochschulpakt für Qualität in der Lehre unterstützen, diese Barrieren abzubauen und gezielte Angebote, auch im Bereich bauliche Barrierefreiheit, zu schaffen. Im Dialog mit den Hochschulen werden wir Maßnahmen ergreifen, um die Diversität in den Hochschulgremien zu erhöhen.

Insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils der Professuren ist uns ein wichtiges Anliegen. Aus diesem Grund haben wir im Hessischen Hochschulgesetz verankert, dass „bei Auswahlentscheidungen [...] die Geschlechter mit dem Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung angemessen zu berücksichtigen [sind], dabei ist insbesondere einer bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken. In Berufungsverfahren ist die aktive Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen oder Künstlerinnen zu dokumentieren. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.“ (§ 6, 1 HessHG). Zudem haben wir im Rahmen des Hessischen Hochschulpaktes 2021-2025 mit den Hochschulen vereinbart, den Anteil von Frauen insbesondere auf Professuren zu erhöhen und dafür auch deutlich stärkere finanzielle Anreize geschaffen als bisher. Dazu beitragen sollen auch Konzepte wie chancengerechtes Karrieremanagement, Gleichstellungsbüros und Programme für mehr Familienfreundlichkeit.

Wir wollen die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen auch in Zukunft weiter stärken und das Erfolgsbudget im Hochschulpakt so ausgestalten, dass es Gleichstellung stärkt. Erfolgreiche Programme wie die gezielte Förderung von Genderforschung aus dem Innovationsbudget, Mentoring Hessen oder das Hessen Technikum zur Förderung von Frauen werden wir fortführen.

**7.6 Wie wollen Sie dem beginnenden Fachkräftemangel – nicht nur in den MINT-Fächern – an den Hochschulen begegnen?**

Der Fachkräftebedarf für die Transformation der Wirtschaft ist enorm und erfordert vielfältige Weiterqualifizierungsangebote für Menschen jeden Alters. Damit unsere Hochschulen hierfür einen größeren Beitrag leisten können, wollen wir die Angebote in einem hochschulübergreifenden Zentrum für Weiterbildung bündeln. Dabei wollen wir staatliche Unterstützung für Weiterbildung in Bereichen, die für die Wissensgesellschaft von besonderer Bedeutung sind, aufbauen, aber auch Kooperationen mit Unternehmen knüpfen, um deren Interesse für die Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten zu fördern. In den MINT-Fächern möchten wir durch interdisziplinäre Studiengänge sowohl den Studieneinstieg attraktiver gestalten als auch mittels nicht-konsekutiver Masterangeboten einen späteren Einstieg in die MINT-Fächer erleichtern.

### **7.7 Auch in Hessen fordern studentische Hilfskräfte einen eigenen Tarifvertrag (TV-Stud), zum Beispiel durch Aufnahme in den Tarifvertrag Hessen. Wie stehen Sie zu dieser Forderung?**

Die Arbeit von studentischen Hilfskräften ist unverzichtbar für Lehre und Forschung an unseren Hochschulen. In dieser Legislaturperiode haben wir bereits erreicht, dass ihre Vergütung nach Tarifabschlüssen steigt und ein neuer studentischer Hilfskräfterat mit Sitz im Personalrat die Einhaltung arbeitsrechtlicher Grundsätze u.a. bei Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kontrolliert. Dies ist für die studentischen Hilfskräfte in Hessen ein großer Schritt in Richtung bessere Beschäftigung gewesen, für den wir als GRÜNE uns sehr stark gemacht haben. Unser Ziel bleibt, die studentischen Hilfskräfte in den Tarifvertrag des Landes aufzunehmen. Hessen ist eines der wenigen Bundesländer, in denen studentische Hilfskräfte rechtlich nicht zum Personal des Landes zählen – sie tauchen als Sachmittel im Haushalt auf. Diesen Zustand wollen wir ändern. Die Erfahrungen mit dem studentischen Hilfskräfterat können dazu beitragen, eine gute Lösung für eine echte Personalvertretung für studentische Hilfskräfte zu schaffen.

## **8. Tarif, Besoldung und Arbeitszeit**

### **8.1 Unterstützen Sie die Forderung nach einer Rückkehr des Landes Hessen in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder?**

Nein. Wir halten den eingeschlagenen Weg eines eigenständigen Tarifvertrags für besser, weil erfolgreicher. Die Forderung nach einer Rückkehr in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder wird nach den jüngsten Abschlüssen auch von niemandem mehr ernsthaft erhoben. Das Landesticket, mit dem allen Beschäftigten des eine kostenfreie Nutzung des ÖPNV in Hessen bereitgestellt wurde, würde es beispielsweise in der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) nicht mehr geben. Vor einer Rückkehr in die TdL müssten alle hessischen „Besserleistungen“ im Tarifvertrag Hessen (TvH), zurückgeführt und auf das Niveau der TdL gesenkt werden.

### **8.2 Wie stehen Sie zu dem Grundsatz, dass Tarifergebnisse zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamte übertragen werden?**

Wir halten das Prinzip der zeit- und inhaltsgleichen Übertragung der Tarifergebnisse auf die Beamt\*innen grundsätzlich für richtig.

### **8.3 Wann gilt für die hessischen Beamtinnen und Beamten die tarifliche Arbeitszeit von 40 Stunden?**

Wir halten die seit 2017 geltende Regelung zum Lebensarbeitszeitkonto für einen guten Weg, sind aber dafür offen, stattdessen eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden in Erwägung zu ziehen.

**8.4 Nicht zuletzt die Frankfurter Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudie hat gezeigt, dass viele Lehrkräfte in Hessen sehr lang arbeiten und überlastet sind. Die Ursachen sind vielfältig. Z.B. weist Hessen im Vergleich der Bundesländer eine hohe Zahl an Pflichtstunden auf. Auch wurde das Schuldeputat trotz neuer Aufgaben bisher nicht erhöht oder Korrektur- oder Kooperationszeiten nicht verbindlich festgelegt. Welche Maßnahmen würden sie in der kommenden Legislaturperiode ergreifen, um hier Verbesserungen zu erzielen?**

Wir erkennen an, dass insbesondere die vergangenen Jahre für alle an Schule Beteiligten aufgrund der Pandemie und der Integration von Geflüchteten in unser Schulsystem mit großen Herausforderungen und Belastungen verbunden waren. Auch die Anforderungen der Gesellschaft an das, was Schule leisten soll, haben sich in den vergangenen Jahrzehnten stark verändert, bspw. in den Bereichen Ganzttag, Inklusion, sozialpädagogische Unterstützung, Medienbildung und Digitalisierung, berufliche Orientierung sowie schulischer Integration.

Um die Arbeitsbelastung an Hessens Schulen zu begrenzen, setzen wir neben Maßnahmen im Bereich der Lehrkräfteversorgung auf den Ausbau multiprofessioneller Teams und schulischer Verwaltungskräfte, die Lehrkräfte bei nicht-pädagogischen Aufgaben entlasten. So haben wir im Rahmen des UBUS-Programms bereits über 1100 Stellen zur sozialpädagogischen Unterstützung an Schulen geschaffen, die Zuweisung fester Förderschullehrkräfte an großen Grundschulen ermöglicht und auch die Stellen im Bereich der Schulpsychologie und Schulgesundheitspflege ausgebaut bzw. erstmals überhaupt geschaffen. Mit dem Landesprogramm „Starke Heimat Hessen – Verwaltungskräfte an Schulen“ stellen wir den Schulträgern seit 2020 zudem zusätzliche, jährlich aufwachsende Mittel zur Verfügung, um insgesamt rund 500 neue Verwaltungsstellen an den Schulen zu schaffen und so insbesondere Schulleitungen von Verwaltungsarbeiten zu entlasten. Diese Maßnahmen werden wir fortführen und ausbauen. Wir wollen zukünftig zudem ermöglichen, neben der pädagogischen Schulleitung auch eine administrative Schulleitung zu schaffen, um mehr Entlastung von administrativen Aufgaben zu schaffen. Darüber hinaus wollen wir bei der Berechnung von Arbeitszeiten für Lehrkräfte Faktoren wie Ganzttag, Inklusion, Multiprofessionalität, Schulentwicklung etc. stärker einbeziehen.

**8.5 Als eines der letzten Bundesländer hat Hessen ein Gesetz beschlossen, mit dem auch Grundschullehrkräfte in Zukunft nach A13 bzw. E13 vergütet werden. Vorgesehen ist ein Stufenplan, der sich über 5 Jahre erstreckt. Wie bewerten Sie die Umsetzung der Angleichung der Eingangsbesoldung?**

Mit der jüngst beschlossenen Anhebung der Eingangsbesoldung von Grundschullehrkräften auf A13 erfolgt ein für uns GRÜNE wesentlicher Schritt der Wertschätzung und Anerkennung der gleichwertigen Arbeit, die an unseren Grundschulen tagtäglich geleistet wird. Damit erfährt der Beruf als Grundschullehrkraft zudem eine zusätzliche Aufwertung und in Zeiten eines hohen Fachkräftebedarfs können Wettbewerbsnachteile auf dem Lehrkräftearbeitsmarkt gegenüber angrenzenden Ländern vermieden werden. Wir GRÜNEN haben uns für diesen Schritt intensiv eingesetzt und freuen uns, dass dieses Vorhaben noch in dieser Legislaturperiode beschlossen und auf den Weg gebracht werden konnte. Gleichwohl stellt die Besoldungsanhebung angesichts der angespannten Haushaltslage aufgrund von Pandemie, Krieg und Inflation ohnehin eine gewaltige finanzielle Kraftanstrengung dar – nach der vollständigen Besoldungsumstellung auf A13 werden sich die jährlichen Mehrausgaben auf ca. 110 Mio. Euro belaufen. Vor diesem Hintergrund sehen wir wenig Möglichkeiten einer schnelleren Umsetzung, ohne andere Vorhaben zu gefährden.

**8.6 Wie stehen Sie zur Tariftreue von Freien Trägern in der Sozialen Arbeit und wie gedenken Sie für die Einhaltung dieser zu sorgen?**

Wir stehen zu dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.“ Dass Freie Träger oft weniger bezahlen als öffentliche oder kirchliche, ist in erster Linie allerdings ein arbeitsrechtliches Problem. Wir werden aber prüfen, ob – vergleichbar mit dem Vergabe- und Tarifreuegesetz – staatliche Zuwendungen an Freie Träger daran gebunden werden sollen, dass Löhne in Anlehnung an bestehende Tarifverträge gezahlt werden.

## **9. Weiterbildung**

### **9.1 Die GEW fordert eine bessere Finanzierung der Weiterbildung und eine Erhöhung des Etas um ca. 50 Millionen Euro. Wie stehen Sie zu dem Vorschlag?**

Die Volkshochschulen und weiteren anerkannten Träger der Weiterbildung machen für uns einen wesentlichen Bestandteil der hessischen Bildungslandschaft aus. Wir sind der Überzeugung, dass in unserer sich rasant wandelnden Gesellschaft und Arbeitswelt Lernen weniger denn je mit der Schul-, Studien- oder Ausbildungszeit endet. Deswegen bedarf es im Bereich der Erwachsenenbildung vielfältiger, niedrigschwelliger und kostengünstiger Bildungsangebote.

Bereits mit dem ersten Hessischen Weiterbildungspakt für die Jahre 2017-2020 in Höhe von 12 Millionen Euro haben wir deswegen die Finanzierung der Weiterbildungsträger deutlich verbessert. Mit dem zweiten Weiterbildungspakt für die Jahre 2021-2025 stehen erneut zusätzlich zur regulären Förderung nach dem Hessischen Weiterbildungsgesetz Landesmittel in Höhe von 13 Millionen Euro zur Verfügung. So konnten die Landesmittel für den Bereich Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen seit GRÜNER Regierungsbeteiligung von 10 Mio. Euro in 2014 auf ca. 14 Mio. Euro Landesförderung in 2024 und damit um etwa 40 Prozent gesteigert werden. Hierdurch sollen Zugänge erleichtert, Integration und Inklusion gefördert sowie die Qualität der Angebote durch Fortbildungen der Kursleitenden und der Pädagog\*innen in den Einrichtungen weiter verbessert werden.

Auch in der kommenden Wahlperiode wollen wir GRÜNEN uns erneut dafür einsetzen, die Volkshochschulen und weiteren anerkannten Weiterbildungsträger finanziell weiter zu stärken, um die Zugänge zu Angeboten des lebensbegleitenden Lernens und der Weiterbildung weiter zu öffnen sowie eine qualitative und programmatische Weiterentwicklung der Träger und ihrer Angebote zu erreichen.

### **9.2. Auch in der Weiterbildung sind viele Honorarlehrkräfte tätig und die Honorare steigen nur bedingt. Wie stehen Sie zu angemessenen höheren Honoraren, die auch die Inflation mitberücksichtigt?**

Wir wollen uns im Rahmen eines möglichen dritten Weiterbildungspakts dafür einsetzen, auch die Bezahlung von freiberuflichen Weiterbildungslehrkräften bspw. durch die Einführung von Mindesthonoraren zu verbessern und werden hierzu das Gespräch mit Kommunen, Gewerkschaften und freien Trägern suchen.