

# Hessen-Notizen

## INHALT

### EDITORIAL

Seite 2

### NEUER JUSTIZMINISTER

Christian Heinz

Seite 3

### #EKR2023/24

Auftakt Tarifverhandlungen

Seite 4 - 7

### STANDPUNKTe

Inflationsausgleichsprämie

Seite 9

Ungerechte Eingruppierung

Seite 11

### FraUKe

KI in der Justiz?

Seite 13

### DIGITALE JUSTIZ

Ein Kommentar

Seite 15



# EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

mit großer Freude präsentieren wir die erste Ausgabe unserer neuen Mitgliederzeitschrift "DJG-Hessen-Notizen".

Die "DJG-Hessen-Notizen" sollen mehr als nur eine Zeitschrift sein – sie sind ein Fenster zu den Berufsgruppen und den Arbeitsbedingungen in unserer Gewerkschaft. Viermal im Jahr werden wir Sie mit spannenden Inhalten und informativen Beiträgen über aktuelle Geschehnisse in unserer Gewerkschaft und der hessischen Justiz versorgen.

Dabei setzen wir auf ein modernes Format, das bis auf ganz wenige Exemplare digital im PDF- und Flippage-Format erscheint. Diese Entscheidung ermöglicht es uns, flexibler, interaktiver und umweltfreundlicher zu sein.

**Eure Mitgestaltung ist gefragt:** Die *DJG-Hessen-Notizen* sind nicht nur eine Zeitschrift für unsere Mitglieder, sondern auch ein Projekt, das von Eurer Beteiligung lebt. Teilt uns Eure Meinungen, Anregungen, Geschichten und Themenwünsche an unsere Mailadresse: [geschaeftsstelle@dig-lv-hessen.de](mailto:geschaeftsstelle@dig-lv-hessen.de) mit. Wir möchten, dass diese Zeitschrift nicht nur über die DJG-Hessen spricht, sondern auch von ihren Mitgliedern erzählt – von Euch, für Euch.

Mit den DJG-Hessen-Notizen starten wir eine neue Ära des Informationsaustauschs und der Kommunikation. Wir hoffen, dass Sie genauso viel Freude beim Lesen haben werden, wie wir bei der Gestaltung dieser ersten Ausgabe.

Viel Spaß beim Erkunden wünschen

Erwin Schmidt

1. Landesvorsitzender

und

Silke Gölzenleuchter

2. Landesvorsitzende

# NEWS

## Blick auf den neuen Justizminister: Christian Heinz

Mit dem Wechsel im Amt des Justizministers erhebt sich die Frage nach seinem Nachfolger. Christian Heinz wird die wichtige Aufgabe übernehmen, die Geschicke des Justizressorts zu lenken. Wir möchten Herrn Christian Heinz herzlich zu seiner neuen Position gratulieren und hoffen, dass er die positive Gesprächsebene seines Vorgängers fortführen wird.

Nach seinem Studium der Rechtswissenschaften an der renommierten Johannes-Gutenberg-Universität in Mainz absolvierte Christian Heinz erfolgreich das 2. Juristische Staatsexamen. Dies legte den Grundstein für seine anschließende Karriere im Dienste des Landes Hessen.



Ganz links im Bild: Christian Heinz Archiv: 160223-DJGHessen

Christian Heinz durchlief verschiedene Stationen im hessischen Verwaltungsdienst. Seine Expertise wurde unter anderem in der Hessischen Staatskanzlei, beim Landrat des Rheingau-Taunus-Kreis sowie im Regierungspräsidium Gießen geschätzt.

In den Jahren von 2014 bis 2019 übernahm Heinz das Amt des Vorsitzenden des Rechtsausschusses. In dieser Position konnte er sein tiefgehendes Verständnis für rechtliche Belange und seine Fähigkeiten im Bereich der Gesetzgebung unter Beweis stellen. Als Sprecher für Rechtspolitik der CDU-Landtagsfraktion setzte er sich aktiv für eine kohärente und zukunftsweisende Rechtsentwicklung ein.

Sein Werdegang zeugt von einem breiten Erfahrungsspektrum, das von der Ausbildung über die praktische Anwendung bis hin zur politischen Gestaltung reicht. Er scheint somit bestens vorbereitet zu sein, die Herausforderungen des Justizministeriums zu bewältigen. Mit den Glückwünschen für Herrn Heinz verbinden wir die Hoffnung auf eine kontinuierliche und konstruktive Zusammenarbeit sowie darauf, dass er die positive Gesprächsebene fortsetzt, die in der Amtszeit seines Vorgängers Prof. Dr. Poseck etabliert wurde.

Wir sind zuversichtlich, dass Christian Heinz mit seinem Fachwissen und seiner Erfahrung einen bedeutenden Beitrag zur Weiterentwicklung der hessischen Justiz leisten wird.

## Tarifverhandlungen in Hessen starten

Ab heute, **14. Februar 2024** geht es los! Vertreter für die Arbeitgeberseite wird dieses Jahr unser ehemaliger Justizminister Prof. Dr. Poseck sein - zu ihm hatten wir bisher einen guten und direkten Draht.

Deshalb waren wir heute, am **14.02.2024** mit einer *kleinen Gruppe von DJG-Mitgliedern* vor dem hessischen Innenministerium erschienen, um ihm „unsere Flagge“ zu zeigen!

**In einem kurzen persönlichen Gespräch haben wir die Forderungen der Justizmitarbeiter gegenüber Herrn Prof. Dr. Poseck bekräftigt.**

Da es für diese Veranstaltung keine Dienstbefreiung gibt und es sich auch um keinen Streik handelt, sind wir den Kolleginnen und Kollegen, die sich sogar Urlaub für diesen Tag genommen haben, sehr sehr dankbar, dass sie sich mit uns auf den Weg nach Wiesbaden gemacht haben, um uns zu unterstützen und unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen!! Wir, Eure Gewerkschaft die DJG - sowie auch der DBB - benötigen dringend Eure Unterstützung, um der Arbeitgeberseite zu zeigen, dass ihre Mitglieder hinter den Forderungen stehen! Wir hoffen, dass auch DU bei den nächsten Aktionen dabei bist.



## ECKPUNKTE DER FORDERUNGEN:



Die Tabellenentgelte der Beschäftigten sollen um 10,5 Prozent, mindestens aber um 500 Euro monatlich erhöht werden.



Die Entgelte der Auszubildenden, Studierenden und Praktikantinnen / Praktikanten sollen um 260 Euro monatlich erhöht werden.



Unbefristete Übernahme in Vollzeit der Auszubildenden und Dual Studierenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung.



Verhandlungszusage zur Aktualisierung der Entgeltordnung.



Umwandlung der Jahressonderzahlung in ein 13. Monatsgehalt.



Zeitgleiche und systemgerechte Übernahme des Tarifergebnisses auf Beamtinnen/Beamte sowie Versorgungsempfänger/-innen.



Die Laufzeit soll 12 Monate betragen.

## #EKR 2023/24: Wie geht es weiter

Nach dem durchwachsenen Auftakt am 14. Februar 2024 in Wiesbaden berät der dbb intern, wie er reagieren wird. Lt dem Verhandlungsführer, Voker Geyer, wissen wir lediglich, was alles nicht möglich sein soll. Was möglich ist, blieb leider unklar.

Demnach sind erste Demos und Warnstreiks möglich, um den Forderungen Nachdruck zu verleihen. Weitere Infos zu den Verhandlungen und zu möglichen Aktionen des dbb finden sich unter [www.dbb.de/einkommensrunde](http://www.dbb.de/einkommensrunde).

Inhaltlich geht es am 6./7. März 2024 auf Fachebene weiter, bevor für den 14./15. März 2024 in Bad Homburg die Abschlussrunde ansteht.

Zu etwaigen Streikaufrufen und Aktionen auf der Straße werden wir, die DJG, unsere Mitglieder zeitnah informieren und ggfs. auch i.V.m. dem DBB zum Streik aufrufen!



## Der ÖD braucht ein Einkommensplus

... so der dbb Verhandlungsführer Volker Geyer, bei der Auftaktveranstaltung zur Einkommensrunde Hessen 2024 am 14.02.2024 in Wiesbaden. „Hessen weiterführen“. Das hatte die regierende CDU sich in ihrem Wahlprogramm auf die Fahne geschrieben. In Anlehnung an diesen Slogan wollen wir in den Verhandlungen den TV-H weiterführen. ... Es liegt im Interesse aller Beteiligten, dass der öffentliche Dienst ein attraktiver Arbeitgeber bleibt. Wir gehen davon aus, dass die Landesregierung dies auch so sieht und mit uns in konstruktiven Verhandlungen an einem Strang zieht.“

„Diese Forderungen sind angemessen und notwendig. Die Inflationsrate betrug 2023 noch immer fast sechs Prozent, wobei die ohnehin schon hohe Inflationsrate von 2022 hinzukommt. Der öffentliche Dienst muss viele Herausforderungen wie den demografischen Wandel und die Digitalisierung

stemmen. Zugleich bietet der Arbeitsmarkt auch zwischen Kassel und Darmstadt immer weniger geeignetes Personal für die verantwortungsvollen Tätigkeiten. Bei der Suche nach geeigneten Fachkräften ist die Konkurrenz mit der Privatwirtschaft größer denn je. Es geht mittlerweile nicht nur darum, neue Leute zu gewinnen, sondern auch die vorhandenen Kolleginnen und Kollegen zu halten“, erklärte Geyer.

Der Chef des dbb Landesbund Hessen, Heini Schmitt stellte klar: **Es muss nicht nur ein kraftvoller Tarifabschluss her, sondern das Ergebnis muss auch zeitgleich und systemkonform auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger übertragen werden**, um auch auf diese Weise einer verfassungskonformen Alimentation einen wichtigen Schritt näherzukommen.“

# STANDPUNKT

## Hintergrund:

Die Inflationsausgleichsprämie ist eine Sonderzahlung, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern zusätzlich zum laufenden Entgelt zahlen können.

Sie soll dazu dienen, die gestiegenen Lebenshaltungskosten auszugleichen und den realen Wert des Einkommens zu erhalten. Die Höhe der Inflationsprämie variiert je nach Tarifvertrag und Beschäftigungsart. Die Prämie ist sozialversicherungsfrei und abgabenfrei und kann am Stück als Einmalzahlung oder verteilt über mehrere kleinere Beträge ausgezahlt werden.

Es besteht aber keine Verpflichtung zur Zahlung der Inflationsprämie, Arbeitgeber können sie komplett, teilweise oder gar nicht auszahlen.



## Die Gewerkschaften haben keine Inflationsausgleichsprämie gefordert?

Richtig! Eine Inflationsausgleichsprämie wurde auch bei den Tarifverhandlungen von Bund- und Kommunen und bei den Tarifverhandlungen der Länder (TdL) nicht gefordert.

„3.000 Euro Prämie“ hört sich im ersten Moment natürlich toll an!

Wer hätte sie nicht gern... ?

Inflationsausgleichsprämie ist

- ⇒ eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers,
- ⇒ eine Sonderzahlung,
- ⇒ steuer- und abgabenfrei,
- ⇒ in **einer Summe** wurde sie auch bei anderen Tarifabschlüssen nicht ausgezahlt,
- ⇒ es erfolgen keine Zahlung auf die Sozialleistungen (z.B. Rente).

Tarifverhandlungen beinhalten immer Kompromisse und Zugeständnisse von beiden Seiten (Gewerkschaften und Arbeitgeberseite). Für die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie wird fast immer mit dem „Beginn des neu abgeschlossenen Tarifvertrages“ gespielt. Die eigentlich vereinbarte „Lohnerhöhung“ beginnt damit erst 10 oder 12 Monate nach den Tarifverhandlungen.

## Hintergrund:

Beispielsweise wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gerichtskassen nach dem Übergang vom BAT zum TV-H in EG 8 eingestuft, da sich die Arbeit gegenüber den Servicegeschäftsstellen (damals EG 6) erhob.

Nunmehr werden die Servicegeschäftsstellen nach dem Urteil des BAG nach EG 9a eingestuft.

Das empfinden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gerichtskassen als ungerecht und fordern ebenfalls die Einstufung nach mindestens EG 9a.



## Ungerechte Einstufungen: Forderung nach EG 9a

Bspw. argumentieren die Gerichtskassenmitarbeiter, dass ihre Tätigkeiten ebenfalls anspruchsvoll sind und vielseitige Fachkenntnisse erfordern. Sie sehen keinen Grund, warum sie nicht in die höhere Entgeltgruppe eingestuft werden sollten, insbesondere angesichts der gestiegenen Anforderungen und des erhöhten Arbeitsdrucks.

Die Forderung nach einer gerechten Einstufung nach EG 9a ist verständlich. Die in unserem Beispiel genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gerichtskassen spielen eine wichtige Rolle im Justizsystem und tragen mit zur reibungslosen Funktion der Gerichte bei. Es ist daher nur fair, ihre Arbeit angemessen zu honorieren und sicherzustellen, dass sie nicht benachteiligt werden.

Aber es sind nicht die einzigen Ungerechtigkeiten: Wir finden diese auch in anderen Bereichen der Justiz. Da die so betroffenen Mitarbeiter nach der Stellenbewertung nicht in den Teil „Justiz“ der Entgeltordnung fallen, ist hier die Umsetzung einer Höhergruppierung sehr viel schwieriger. Zumal die genannten Personenkreise nach der Stellenbewertung der derzeit gültigen Entgeltordnung in den meisten Fällen sogar „richtig“ eingruppiert sind. Wir werden aber nicht müde werden, auch für diese Kollegen zu kämpfen und immer wieder den Finger in die Wunde legen. Es ist unbestreitbar, dass auch im Beamtenbereich Verbesserungen notwendig sind. Allerdings sind diese für die aktuellen Tarifverhandlungen leider nicht relevant und müssen mit dem Land Hessen, als Gesetzgeber gesondert verhandelt werden.

Die Entscheidung liegt nun bei unserem ehem. Justizminister, Herrn Prof. Dr. Possek. Ihm wurde die Gesamtproblematik der Ungerechtigkeiten, in mehreren Gesprächen durch die DJG, noch in seiner Eigenschaft als Justizminister, vorgetragen. Wir hoffen, dass sie bei ihm Gehör gefunden haben und in den kommenden Tarifverhandlungen zu einer gerechteren Eingruppierung führen werden.

# ENTWICKLUNGEN

## FraUKe: Eine Revolution durch KI?

Die hessische Justiz hat mit FraUKe ein wegweisendes KI-Programm entwickelt, das die Art und Weise, wie Fluggastrechteverfahren bearbeitet werden, revolutioniert. Doch was ist FraUKe und wie funktioniert dieses innovative Assistenztool?

FraUKe, eine Abkürzung für "Frankfurter Urteilsassistentin KI", wurde vom Amtsgericht Frankfurt am Main ins Leben gerufen. Es handelt sich um das erste bundesweite Richterasistenztool, bei dem Künstliche Intelligenz aktiv in den Prozess der Urteilsfindung eingreift. Die primäre Zielsetzung von FraUKe besteht darin, Richterinnen und Richter bei der Bewältigung von Fluggastrechteverfahren zu unterstützen und den gesamten Prozess effizienter zu gestalten.

Die Funktionsweise von FraUKe basiert auf mehreren Schlüsselementen. Zunächst einmal verfügt das Programm über die Fähigkeit, Schriftsätze detailliert zu analysieren. Hierbei werden relevante Informationen extrahiert, um den Richtern eine fundierte Grundlage für ihre Entscheidungen zu bieten. Die automatisierte Analyse von Schriftstücken ermöglicht eine schnelle und präzise Verarbeitung großer Mengen an juristischem Material.

Ein weiterer wichtiger Aspekt von FraUKe liegt in der Auslesung von Metadaten. Das Programm extrahiert nicht nur den offensichtlichen Inhalt von Dokumenten, sondern analysiert auch Metadaten, um relevante Details zu erkennen. Dieser Schritt trägt dazu bei, die Entscheidungsgrundlagen zu verfeinern und den Richtern einen umfassenden Überblick über den Fall zu bieten.

Die Unterstützung bei der Urteilsbegründung ist ein weiterer Eckpfeiler von FraUKe. Durch die Verarbeitung von Informationen kann das Programm automatisch Vorschläge für die Begründung von Urteilen generieren. Dies erleichtert den Richtern nicht nur die Erstellung ihrer Entscheidungen, sondern trägt auch zur Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Urteile bei.

Das Justizministerium betont, dass FraUKe nicht als Ersatz für menschliche Entscheidungsträger dient. Vielmehr agiere das Programm als leistungsstarkes Werkzeug, das die Arbeitslast der Richter reduziert und die Effizienz der gesamten Justiz erhöht. Die Integration von Künstlicher Intelligenz in den juristischen Prozess durch FraUKe ist ein wegweisendes Beispiel dafür, wie moderne Technologien die traditionelle Rechtsprechung unterstützen können.

FraUKe könnte somit als Blaupause für zukünftige Anwendungen von Künstlicher Intelligenz in der Justiz dienen.

## Was bedeutet das für unsere Arbeitsplätze?

Die Einführung von KI-Technologien wie FraUKe müssen nicht zwingend zu einem Verlust von Arbeitsplätzen führen, sondern eher zu einer Umgestaltung der Arbeitsaufgaben. Die Integration von KI kann dazu dienen, die Effizienz zu steigern und den Fokus auf menschliche Stärken wie Kreativität, Urteilsvermögen und zwischenmenschliche Fähigkeiten zu lenken. Es ist jedoch entscheidend, dass die Implementierung von KI in der Justiz durch geeignete Schulungen und Strategien begleitet wird, um die bestmögliche Nutzung dieser Technologien zu gewährleisten.

Wir sind der Meinung, dass die Integration von KI eine sorgfältige und umsichtige Herangehensweise erfordert, bei der die Mitarbeiter als wichtige Akteure und Partner betrachtet werden müssen.

Dazu müssen aus unserer Sicht folgende Punkte unbedingt Beachtung finden:

### **Transparente Kommunikation:**

Frühzeitige Informationen über die geplante Einführung, Ziele der KI-Integration und Veränderungen der Arbeitsabläufe.

### **Schulungen und Weiterbildungen:**

Angebote zu Schulungen und Weiterbildungen an, um die Mitarbeiter auf den Umgang mit KI vorzubereiten und zur Entwicklung neuer Fähigkeiten, die im Zusammenhang mit KI relevant sind.

### **Partizipation und Feedback**

Mitarbeitererfahrungen und -perspektiven bei der Anpassung von KI-Systemen und Arbeitsprozessen berücksichtigen. Bedenken und neue Ideen zulassen.

### **Ethik und Transparenz:**

Klare ethische Richtlinien für den Einsatz von KI.



„Holter die Polter-Einführungen“ von Software müssen der Vergangenheit angehören und vermieden werden. Auch die frühe Einbindung der Personalratsgremien ist zwingend notwendig. Die Dienstherrn sollten die Personalräte endlich als Partner und nicht als Modernisierungsgegner begreifen!

# KOMMENTAR

## Die Digitale Justiz - Zwischen Begeisterung und Realitätscheck

Die Digitalisierung hat längst Einzug in alle Lebensbereiche gehalten, auch in die Justiz. Doch während die Kolleginnen und Kollegen hochmotiviert und aufgeschlossen für Veränderungen sind, zeigt sich ein schmerzlicher Engpass: Transparenz und interne Kommunikation sind Mangelware.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Justiz wissen, was von ihnen erwartet wird, aber oft bleibt die zentrale Frage unbeantwortet: Warum? Warum wird 1:1 abgebildet, was es bereits auf Papier gibt? Warum wird die ohnehin komplexe Arbeit mit Justizakten mit der elektronischen Akte weiter verkompliziert statt entschlackt?

Der Wunsch nach der Möglichkeit, Gerichtsakten zu jeder Zeit an jedem Ort einzusehen und zu bearbeiten, klingt gut in der Theorie. In der Praxis jedoch kann dies, die ohnehin anspruchsvolle Arbeit noch weiter erschweren.

Die Digitalisierung sollte nicht dazu führen, dass die Arbeitsprozesse komplizierter werden, sondern sie sollte die Effizienz und den Zugang zu Informationen verbessern.

Hier sind die Führungskräfte und die Behördenleitung gefordert. Es ist ihre Aufgabe, den Beschäftigten den Sinn ihrer Arbeit aufzuzeigen und die Vorteile der Digitalisierung klar zu kommunizieren. Es geht nicht nur darum, den Druck von oben zu spüren, höher, schneller und weiter zu agieren. Vielmehr müssen realistische Erwartungen gesetzt und die vorhandenen Ressourcen angemessen berücksichtigt werden.

Die Einführung von digitalen Arbeitsmethoden sollte nicht zu einem Wettlauf verkommen, bei dem aus einem Arbeitspferd ein Rennpferd gemacht werden soll. Dieser Ansatz führt zu Frustration und Überlastung. Vielmehr sollten die Verantwortlichen mehr Anstrengungen unternehmen, um die Rahmenbedingungen bspw. für mobiles Arbeiten und Home Office zu verbessern. Statt Hürden zu errichten, sollten sie den Weg für eine moderne Arbeitsweise ebnen.

Es ist an der Zeit, die Digitalisierung nicht als Selbstzweck zu betrachten, sondern als Werkzeug, um die Justiz effizienter und zugänglicher zu gestalten. Ein ausgewogener Ansatz, der die Bedürfnisse der Beschäftigten ebenso berücksichtigt wie die Notwendigkeiten der Digitalisierung, ist der Schlüssel zum Erfolg. Nur so kann die Justiz die Chancen der Digitalisierung voll ausschöpfen, ohne dabei ihre eigentlichen Ziele aus den Augen zu verlieren.

Euer Landesvorstand



Mit KI DALL-E3 erstellt.



# IMPRESSUM

---

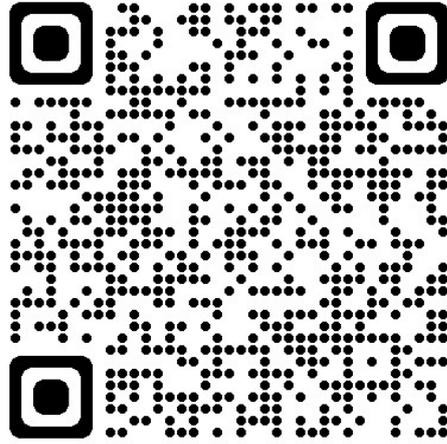
**Herausgeber:**  
Deutsche Justiz-Gewerkschaft LV Hessen e.V.  
Mitglied im dbb beamtenbund und tarifunion

**V.i.S.d.P.:**  
Erwin Schmidt  
1. Landesvorsitzender  
Geschäftsstelle: Riedmühlstraße 25  
61184 Karben, info@djg-lv-hessen.de

**Redaktion/Layout:**  
DJG-Landesleitung,  
S. Gölzenleuchter

**Bildmaterial/Illustrationen:**  
E. Schmidt, S. Gölzenleuchter,  
M. Schwarz, Pixabay, KI DALL-E3.

**Autoren:**  
Erwin Schmidt, Manuela Schwarz,  
S. Gölzenleuchter



PERSONALRATSWAHLLEN

2024

8. Mai 2024  
Deine Stimme für die

**DJG**



**DJG**  
HESSEN