

Übernahme nach Ausbildung
Seite 3

Richterliche Unabhängigkeit
Seite 8

Dienstschluß vertagt
ab Seite 12

KostBräg 2025
Seite 10

FRAUENVERANSTALTUNG 2025
STARKE FRAUEN
STARKE THEMEN



Montag, 27.10.2025,
10:00 - 15:30 Uhr
im AG Gießen



Deutsche Justiz-Gewerkschaft
Landesverband Hessen e.V.

Mitglied im dbb beamtenbund und tarifunion

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wenn man so durch diese Ausgabe blättert, könnte man meinen, das Motto der Justiz laute: „Digitalisierung durchziehen, Personaldecke dehnen und dabei lächeln!“

Von der modernisierten Ausbildung, die unsere Nachwuchskräfte endlich fit für die eAkte macht (S. 3), über neue Online-Klagen (Seite 14) bis zum Commercial Court (S. 8), der ohne einen einzigen neuen Schreibtisch zum Weltmarktführer avancieren soll – überall dasselbe Muster: Grandiose Pläne von oben, gebaut auf dem Fundament unserer täglichen Mehrarbeit.

Die Realität in den Serviceeinheiten sieht anders aus: Sie besteht aus dem Dauerfeuer der „Eil-Markierungen“ in der eAkte (S. 6), die unsere sorgfältig geplanten Tagesabläufe zerpfücken, und der frustrierenden Erfahrung von Auszubildenden, die trotz tariflicher Zusagen am Ende doch nicht übernommen werden (S. 4). Sie zeigt sich im Druck auf Führungskräfte, tarifliche Standards zu unterlaufen, um vermeintliche „Problemfälle“ loszuwerden (S. 5) – ein brandgefährlicher Präzedenzfall für uns alle!

Die zentrale Botschaft dieser Ausgabe ist daher so einfach wie wichtig: Wir lassen nicht zu, dass Effizienz auf unserem Rücken ausgetragen wird!

Neue Gerichte, höhere Streitwerte und digitalisierte Verfahren sind nur dann ein Fortschritt, wenn sie mit ausreichend Personal und ressourcenschonenden Konzepten einhergehen. Alles andere ist Etikettenschwindel und gefährdet auf Dauer die Qualität der Rechtspflege und unsere Gesundheit.

Gleichzeitig müssen wir nach innen zusammenstehen. Die plumpen Beamten-Schelte in sozialen Medien und die künstliche Spaltung zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten (S. 13) sind nur Ablenkungsmanöver. Der wahre Gegner ist nicht die Kollegin im Nachbarbüro, sondern der chronische Personalmangel und die politische Weigerung, ihn zu beheben.

Unsere Forderungen sind klar:

- Schluss mit der Personal-Dehnübung! Für jede neue Aufgabe gibt es neue Stellen.
- Tarifrecht achten, nicht beugen! Eingruppierung nach der Stelle, nicht nach der Person.
- Zusammenhalten! Ob beamtet oder angestellt – unser stärkstes Werkzeug ist unsere kollektive Stimme.

In diesem Sinne: Lesen Sie diese Ausgabe nicht nur. Nutzen Sie die Artikel als Argumentationshilfe, teilen Sie sie mit Ihren Kollegen und lassen Sie uns laut sein – für eine Justiz, die nicht nur funktioniert, sondern in der die Menschen, die sie am Laufen halten, auch fair behandelt werden.

Ihr


1. Landesvorsitzender

Inhalt:

Modernisierung der Ausbildungsordnung als essenzieller Schritt für starke Gerichte und gute Arbeit	4
Kunigunde W. – und die stille Gefahr für das Tarifgefüge	5
Die richterliche Unabhängigkeit - Fluch oder Segen?	6
Commercial Court: Schnellschur für Konzerne – Stau für den Rest?	8
Gesetzesentwurf: Streitwerterhöhung auf 10.000 EUR	9
KostBRÄG 2025 – Wichtige Änderungen ab 1. Juni 2025	10
Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur Gleichstellung der Kindererziehungszeiten	11
Dienstschluss vertagt	12
Vorurteile gegen Beamte: Zeit, mit Mythen aufzuräumen	13
Online Klagen - mit Mausklick schneller zum Recht	14
Warum Sitzungen und Meetings manchmal länger dauern als die Industrialisierung	15

Übernahme nach der Ausbildung in Hessen – Anspruch, Realität und Handlungsspielraum

Die tarifliche Regelung im TV-H verspricht Auszubildenden bei mindestens der Note „befriedigend“ und vorhandenem Bedarf den direkten Einstieg in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Seit Februar 2024 gilt sogar eine Verpflichtung, mindestens 50 Prozent der Nachwuchskräfte zu übernehmen. Wer übernommen wird, startet zudem direkt in Entgeltstufe 2. Das klingt zunächst einmal nach Sicherheit.

In der Praxis zeigt sich jedoch ein anderes Bild.

Erstens: Der Begriff „Betrieblicher Bedarf“ ist dehnbar und kann mit Hinweis auf Stellenabbau oder Umstrukturierung verneint werden.

Zweitens: Selbst die 50-Prozent-Quote kann bedeuten, dass Einzelne, trotz guter Leistung, leer ausgehen.

Drittens: Rechtlich einklagbar ist die Übernahme nur, wenn sie eindeutig zugesagt und schriftlich fixiert ist – viele Formulierungen im Tarifvertrag sind Absichtserklärungen, und sind daher keine zwingenden Verpflichtungen.

Für betroffene Auszubildende ist das oft ein Schlag ins Gesicht, gerade wenn man jahrelang auf eine feste Perspektive hingearbeitet hat. Die Enttäuschung ist groß, wenn die Wertschätzung, die man im Ausbildungsalltag spürt, nicht in einem sicheren Vertrag mündet.

Tarifliche Zusagen sind ein guter Ausgangspunkt, aber kein Garant – wer sich absichern will, muss frühzeitig aktiv werden.

Prüfe daher bereits Monate vor Ausbildungsende die Personalplanung, fordere eine verbindliche schriftliche Aussage zur Übernahme ein und ziehe bei unklaren Antworten den Personalrat hinzu. So erhöhst Du die Chancen, dass aus einer guten Ausbildung auch ein gesicherter Arbeitsplatz wird. (MS)

Modernisierung der Ausbildungsordnung als essenzieller Schritt für starke Gerichte und gute Arbeit

Modern, digital, zukunftssicher: Die Justizfachangestellten bekommen eine neue Ausbildung!

Die Welt wird digitaler – und die Justiz macht da keine Ausnahme. Elektronische Akten, digitale Workflows und Schnittstellen zur Anwaltschaft verändern die Arbeitsabläufe in unseren Gerichten und Justizverwaltungen nachhaltig. Diese Entwicklung ist eine große Chance, Prozesse zu verbessern und die Arbeit effizienter zu gestalten. Sie stellt aber auch neue Anforderungen an diejenigen, die das Rückgrat der Justiz bilden: die Justizfachangestellten.

Damit die Beschäftigten von morgen optimal auf diese Herausforderungen vorbereitet sind, wurde jetzt die Ausbildungsordnung für diesen vielfältigen und anspruchsvollen Beruf grundlegend modernisiert. Auf Initiative der Bundesregierung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit den Bundesministerien, den Sozialpartnern – also auch unserer Gewerkschaft – und Experten aus der Praxis die Ausbildung fit für das 21. Jahrhundert gemacht.

Was heißt das konkret?

Die neue Ausbildungsordnung, die zum 1. August 2025 in Kraft getreten ist, reagiert auf die geänderten Aufgabenverteilungen und den erhöhten IT-Bedarf. Die Auszubildenden werden noch besser auf die Arbeit mit den elektronischen Fachanwendungen in Zivil- und Strafverfahren, im Grundbuch oder in Nachlassangelegenheiten vorbereitet. Das sorgt für ein zeitgemäßes Berufsbild und sichert langfristig den dringend benötigten Fachkräftenachwuchs für die Justiz.

Ein klares Signal für die Attraktivität des Berufs!

Die Modernisierung ist auch eine Anerkennung für die immense Bedeutung dieses Berufsstands. Laut dem [Pressebericht des BIBB](#) werden bundesweit jährlich rund 2.000 Justizfachangestellte ausgebildet. Die Zahlen sind seit Jahren stabil – ein fantastisches

Zeichen! Allein 2024 wurden über 770 neue Ausbildungsverträge unterzeichnet. Das spricht Bände: Der Beruf ist und bleibt attraktiv, abwechslungsreich und zukunftssicher. Nach der dreijährigen Ausbildung warten vielfältige und verantwortungsvolle Tätigkeitsfelder.

Unsere Gewerkschaft sagt: Ja zu moderner Ausbildung!

Wir begrüßen diese Neuordnung ausdrücklich! Sie ist ein notwendiger und längst überfälliger Schritt, um die Qualität der Ausbildung und damit die Arbeitsbedingungen in der Justiz zu sichern. Eine gute und moderne Ausbildung ist die beste Grundlage für selbstbewusste, kompetente und motivierte Beschäftigte. Sie ist der Schlüssel, um den technologischen Wandel aktiv mitzugestalten und dabei die hohe Qualität der Rechtspflege in Deutschland zu erhalten.

Um die Praxis bei der Umsetzung zu unterstützen, hat das BIBB gemeinsam mit Sachverständigen eine praktische Umsetzungshilfe erarbeitet.

Die moderne Ausbildung der Justizfachangestellten ist mehr als nur eine Aktualisierung von Lehrplänen. Sie ist ein Invest in die Zukunft unserer Rechtspflege und ein klares Bekenntnis zu den Menschen, die sie Tag für Tag am Laufen halten. (MS)

Weitere Informationen:

Über neue Ausbildungsordnungen:

www.bibb.de/neue-Berufe

Details zur Neuordnung:

<https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de>

Kunigunde W. – und die stille Gefahr für das Tarifgefüge



In einer mittelgroßen Serviceeinheit einer Justizbehörde ist die Stimmung angespannt.

Seit Monaten fühlt sich das Team überlastet. Immer wieder bleiben

Aufgaben liegen, Fristen werden knapp oder gar nicht eingehalten. Der Grund ist – zumindest laut einigen Teammitgliedern – schnell gefunden: Kunigunde W.

Kunigunde W. ist nicht neu, aber auffällig langsam. Sie stellt viele Fragen, erledigt deutlich weniger Akten als andere, und zieht sich immer häufiger zurück. Das Team stöhnt unter der Mehrarbeit. „Sie ist einfach nicht belastbar, ständig müssen wir ihre Arbeit mitmachen ...“, sagt eine Kollegin. Die Teamleitung sieht sich zunehmend unter Druck – sowohl vom Team als auch von oben. „Warum stuft man sie nicht einfach in E6 ein? Sie macht ja eh nicht mehr als das“, hieß es leise in einem internen Gespräch.

Aber da schlägt ein Kollege, der auch Personalratsmitglied ist, mit Hand auf die Tischplatte: „So funktioniert das nicht. Das wäre rechtswidrig.“

Warum rechtswidrig? Nach dem Tarifvertrag (TV-H) zählt nicht das subjektive Empfinden von Leistung, sondern das tatsächliche Anforderungsprofil der Stelle. Die Eingruppierung in E9a erfolgt nicht aus *Goodwill* – sondern, weil die Stelle diese Tätigkeitsmerkmale erfüllt. Und solange die Stelle nicht formell anders beschrieben ist, bleibt sie in E9a. Punkt.

Eine Herabgruppierung wäre nur möglich, wenn man beweisen könnte, dass die Tätigkeitsmerkmale nicht mehr vorliegen – also etwa, dass Verantwortung, Entscheidungsspielräume oder Fachaufgaben weggefallen sind. Dass Kunigunde W. langsamer arbeitet oder öfter nachfragt, reicht dafür nicht aus. Und was, wenn man trotzdem E6 zahlt? Dann hätte das Signalwirkung. Es wäre ein Präzedenzfall. Andere könnten folgen. Die Gerichte und Staats-

anwaltschaften könnten willkürlich eingruppieren – nicht mehr nach Tarifrecht. Das Fundament des Tarifsystems, auf dem viele Kollegen ihre berufliche Sicherheit aufbauen, würde komplett aus den Fugen geraten.

Was also tun? Die Lösung ist nicht bequem – aber eindeutig: gute Führung, klare Kommunikation, strukturelles Handeln.

Statt Kunigunde W. (rechtswidrig) herabzustufen, muss zuerst das direkte Gespräch mit ihr gesucht werden.

Das Gespräch sollte ein Mix aus individueller Unterstützung und Teamklärung sein. Zuerst das Vier-Augen-Gespräch, um Kunigunde W. in einem vertraulichen Rahmen die Möglichkeit zu geben, sich zu äußern, gefolgt von einem Teamgespräch, um die Zusammenarbeit und Aufgabenverteilung im größeren Kontext zu optimieren. Beide Gespräche ergänzen sich, um sowohl die individuelle Situation von Kunigunde zu verbessern als auch das Team als Ganzes zu stärken.

Im Anschluss kann eine präzise Aufgabenklärung und -abgrenzung erfolgen. Wo nötig, können Zuständigkeiten neu zu verteilt werden, um das Team zu entlasten.

Parallel dazu kann das Team auch eine gemeinschaftliche Überlastungsanzeige stellen – ein formaler Schritt, der die Hausspitze in die Pflicht nimmt, konkrete Maßnahmen zur Entlastung zu ergreifen.

Fazit: Wenn Führung an ihre Grenzen kommt, ist die Versuchung groß, Tarifrecht zu beugen. Doch wer dabei mitmacht, riskiert mehr als nur eine falsche Eingruppierung – sondern das Vertrauen in den gesamten Tarifschutz.

Was denkst du? Ist das Tarifrecht in solchen Fällen ein Schutz oder eine Bremse? Und wie kann gute Führung im Spannungsfeld von Teamdruck und Einzelfallgerechtigkeit gelingen? Was würde es dem Team bringen, würde Kunigunde W. herabgestuft?

Schreib uns an: redaktion@djg-lv-hessen.de

Die richterliche Unabhängigkeit - Fluch oder Segen?

Wir alle kennen den Beruf des Richters. Doch manchmal stellt sich die Frage: Was bedeutet eigentlich die richterliche Unabhängigkeit? Die Antwort findet man im Grundgesetz: Artikel 97 besagt, dass Richter unabhängig sind und nur dem Gesetz unterworfen. Das bedeutet, dass sie ihre Entscheidungen frei und ohne äußere Einflüsse oder Weisungen treffen müssen. Diese Unabhängigkeit ist essenziell, um das Vertrauen in die Justiz zu sichern. Sie stellt sicher, dass Richter ihre Entscheidungen völlig frei und unbefangen fällen.

Doch warum wird die richterliche Unabhängigkeit manchmal auch als Fluch bezeichnet? Für Außenstehende ist sie in der Regel ein Segen. Sie können darauf vertrauen, dass Richter unvoreingenommen an die Sache herangehen, selbstständig Akten studieren und Beweise prüfen, um eine Entscheidung zu treffen – ganz ohne Einfluss von außen.

Auf der anderen Seite kann diese Unabhängigkeit für die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst, insbesondere in der Justiz, problematisch werden. Es ist bekannt, dass die Justiz mit einem erheblichen Fachkräftemangel kämpft. Es fehlen überall Mitarbeiter, und die Arbeitsbelastung ist hoch. Zudem trägt die bisher eher spärliche Digitalisierung – also die Umstellung auf elektronische Akten und andere digitale Prozesse – nicht dazu bei, die Mitarbeitenden zu entlasten. Im Gegenteil: Sie erschwert die Arbeit anfangs noch zusätzlich.

Ein anschauliches Beispiel dafür, wie sich ein ursprünglich sinnvolles System ins Gegenteil verkehren kann: Vor Einführung der eAkten wurden sogenannte Rotmappen verwendet, um besonders eilbedürftige Akten zu kennzeichnen. Diese Mappen signalisierten den Mitarbeitern, dass diese Akten schnell bearbeitet werden mussten. Das war hilfreich, um die Prioritäten zu setzen.

Doch mit der Zeit wurde dieses System zum Fluch. Die Anzahl der Eilsachen stieg erheblich anstatt 3-5 pro Tag gab es plötzlich 20-30. Das führte dazu, dass die Mitarbeiter die Eilsachen ständig neu priorisieren

mussten, was die Arbeit sehr erschwerte. Was dazu führte, dass normale Verfügungen, so lange nicht bearbeitet, bis sie plötzlich eilig waren, was den Druck zwangsläufig erhöhte. Aus den damaligen eiligen Ausnahmefällen wurde so allmählich der tägliche Standard.

Mit der Einführung der elektronischen Akte wurde auch das bisherige Priorisierungssystem digitalisiert: Statt physischer Rotmappen werden wichtige Vorgänge nun im System durch eine rote Markierung hervorgehoben. So ist auf den ersten Blick erkennbar, welche Akten vorrangig bearbeitet werden müssen. Allerdings bringt die digitale Arbeitsweise in Verbindung mit der heutigen Schnelllebigkeit neue Herausforderungen mit sich: Akten werden nicht mehr einmal, sondern häufig mehrmals täglich geöffnet, ergänzt oder erneut priorisiert – oft durch verschiedene Stellen. Das führt zu einer erheblichen Mehrbelastung, weil dieselben Vorgänge mehrfach geprüft und bearbeitet werden müssen.

Wenn zusätzlich kurzfristige, eilige Verfügungen eintreffen, bleibt kaum Zeit für die reguläre Sachbearbeitung. Die Folge: Immer mehr Aufgaben stauen sich auf, und es entsteht ein Teufelskreis aus wiederholter Bearbeitung, Unterbrechungen und steigender Arbeitsverdichtung.

Richterinnen und Richter haben das Recht, ihre Arbeit im Rahmen ihrer richterlichen Unabhängigkeit selbst zu organisieren und zu priorisieren. In der Praxis bedeutet das jedoch oft, dass Aufgaben nach individuell gesetzten Maßstäben und teils kurzfristig als „dringlich“ eingestuft werden – unabhängig von der tatsächlichen Arbeitslast der Serviceeinheiten.

Gerade in Zeiten personeller Engpässe und hoher Arbeitsdichte geraten die Mitarbeitenden dadurch stark unter Druck. Sie versuchen, den wechselnden Anforderungen gerecht zu werden, stoßen jedoch schnell an ihre Grenzen. Die wiederholte Umpriorisierung und spontane Dringlichkeiten führen zu Arbeitsunterbrechungen, Überlastung und langfristig auch zu psychischer Belastung.

Wenn Mitarbeitende diese Problematik ansprechen,

stoßen sie nicht selten auf Unverständnis – mit dem Verweis auf die richterliche Unabhängigkeit. Dadurch entsteht der Eindruck, dass dieses verfassungsrechtlich geschützte Prinzip in der konkreten Arbeitsrealität auch zur Belastung für andere werden kann.

Um zu verhindern, dass die tägliche Arbeitsbelastung für die Mitarbeiter der Serviceeinheit zu einer Gesundheitsgefährdung wird, ist vor allem eine gute Kommunikation entscheidend. Es ist wichtig, dass sich alle Beteiligten regelmäßig austauschen, um gemeinsame Lösungen zu finden. Hierfür eignen sich Teambesprechungen besonders gut. In diesen Treffen können sowohl Richter als auch die Mitarbeiter der Serviceeinheit offen über ihre Probleme sprechen.

Dabei gilt das Prinzip des Gebens und Nehmens: Die Mitarbeiter der Serviceeinheit sollten nicht nur Forderungen stellen, sondern auch Wünsche und Anregungen der Richter ernst nehmen und umsetzen. Gleichzeitig sollten auch die Richterschaft bereit sein, auf die Anliegen der Serviceeinheiten einzugehen. So kann ein konstruktiver Austausch dazu beitragen, die Arbeitsbelastung besser zu bewältigen und das Arbeitsumfeld gesünder zu gestalten.

Man könnte jedoch auch über einen gemeinsamen und gerichtsinternen Leitfadens der Priorisierung nachdenken. Doch dieser sollte mit Vorsicht betrachtet werden. Zwar könnte ein solcher Leitfaden dazu beitragen, die Arbeitsbelastung zu reduzieren und das Arbeitsklima zu verbessern,

doch besteht die Gefahr, dass er die richterliche Unabhängigkeit untergräbt. Da er nur freiwillig angewendet werden darf, besteht die Unsicherheit, ob er tatsächlich umgesetzt wird und ob er den gewünschten Effekt erzielt. Zudem könnte die Freiwilligkeit dazu führen, dass sich nicht alle an die Empfehlungen halten, was die Problematik der Priorisierung nicht nachhaltig löst. Es ist fraglich, ob ein solcher Ansatz wirklich die Belastung spürbar verringert oder ob er nur eine oberflächliche Lösung darstellt, die die eigentlichen Ursachen der Überlastung nicht adressiert. Wenn sich jedoch an diesen Leitfaden gehalten wird, untergräbt es nicht die richterliche Unabhängigkeit, da dies auf freiwilliger Basis geschieht, und es entlastet die Justiz und die gemeinsame Arbeit enorm und verbessert das Arbeitsklima.

Am Ende bleibt die Frage: Ist die richterliche Unabhängigkeit nun ein Fluch oder ein Segen? Eine endgültige Antwort gibt es nicht, denn es hängt immer vom Blickwinkel ab. Für die Gesellschaft und die Rechtssicherheit ist sie ein Grundpfeiler, für die Mitarbeitenden im Alltag kann sie jedoch auch belastend sein.

Jedoch kann auch über die These nachgedacht werden, dass eine gezielte und bewusste Ausübung der richterlichen Unabhängigkeit, mit mehr Blick auf das große Ganze im Justizsystem ein Segen für alle werden kann. Denn nur wer das große Ganze im Blick hat, kann wohlwollend positiv der Justiz und seinen Anforderungen gegenüberstehen. (MK)



Commercial Court: Schnellspur für Konzerne – Stau für den Rest?

Frankfurts neues Wirtschaftsspezialgericht soll Tempo bringen – doch ohne zusätzliches Personal droht Stillstand für alle anderen Verfahren.

Am 1. Juli 2025 ging in Frankfurt ein neues Spezialgericht an den Start: der Commercial Court. Seine Aufgabe: große Wirtschaftsstreitigkeiten schnell und effizient klären. Zwei Senate am Oberlandesgericht und drei Kammern am Landgericht sind dafür zuständig.

Streitwerte unter einer halben Million Euro? Fehlanzeige – hier geht es nur um das ganz große Rad: internationale Lieferverträge, milliarden-schwere Unternehmensübernahmen, komplexe Handelsgeschäfte.

Englisch vor Gericht – für Deutschland ein Novum

Eine Besonderheit macht den Commercial Court international attraktiv: Auf Wunsch kann komplett in englischer Sprache verhandelt werden. Das soll Konzerne davon überzeugen, ihre Prozesse nicht in London oder New York zu führen, sondern in Hessen. So will die Politik Frankfurt zu einem Hotspot für internationale Wirtschaftsjuristen machen – ein „Aushängeschild für die deutsche Justiz“.

Mehr Tempo – aber für wen?

Das Ziel klingt gut: schneller entscheiden, um lange Hängepartien zu vermeiden. Auch Teile der Verhandlung können auf Antrag hinter verschlossenen Türen stattfinden – anders als bei normalen staatlichen Gerichten, wo grundsätzlich Öffentlichkeit gilt. Das bringt Vorteile gegenüber privaten Schiedsverfahren, die oft komplett im Geheimen tagen und deren Entscheidungen meist unveröffentlicht bleiben.

Aber hier beginnt die Schattenseite: Jeder zusätzliche Großprozess landet on top auf den ohnehin übervollen Schreibtischen der Richterinnen und Richter. Zusätzliche Stellen? Fehlanzeige. Das heißt: Wer nicht im millionenschweren Wirtschaftsstreit steckt, muss noch länger warten – bei Scheidungen, Kündigungsschutzklagen, Schadensersatzprozessen oder Strafverfahren.



Überlastung ist Rechtsstaatsrisiko

Unsere Gerichte arbeiten schon heute am Limit. Jede weitere Belastung ohne Personalaufstockung bedeutet längere Unsicherheit für alle anderen Betroffenen – und das verletzt die Verpflichtung aus der Verfassung, Verfahren in angemessener Zeit zu führen.

Andere Länder machen es vor: London oder Singapur investieren gezielt in ihre spezialisierten Wirtschaftskammern – mit zusätzlichen Richtern, Dolmetschern und Fachkräften. In Deutschland dagegen droht der schöne Plan zum Etikettenschwindel zu werden: glänzendes Schild an der Tür, aber drinnen keine Kapazitäten.

Unser Standpunkt:

Nicht ohne Schuhe zum Marathon

Der Commercial Court kann ein Gewinn für den Standort Deutschland sein – wenn er gut ausgestattet ist. Ohne neues Personal ist er wie ein Marathonläufer ohne Schuhe: ambitioniert, aber chancenlos.

Wir sagen klar: Neue Stellen – jetzt, nicht irgendwann. Denn was auf den ersten Blick wie ein Standortvorteil für die Wirtschaft aussieht, darf nicht zu Lasten aller anderen führen. Der Rechtsstaat ist kein Luxusprojekt für Konzerne – er muss für alle funktionieren.

Alles andere wäre ein Etikettenschwindel, den wir uns nicht leisten können und sollten. (ES/SG)

Gesetzentwurf: Streitwerterhöhung auf 10.000 €



Das Bundesjustizministerium (BMJV) hat am 24. Juni 2025 einen Gesetzentwurf vorgelegt, der die fachliche Zuständigkeit im Zivilverfahren neu ordnen soll.

Kernpunkt: Die Streitwertgrenze, die bisher bei 5.000 € lag, soll auf 10.000 € steigen.

Nach den Berechnungen des BMJV würde das bundesweit rund 65.000 zusätzliche Verfahren pro Jahr zu den Amtsgerichten bringen. Gleichzeitig würden etwa 58.000 Verfahren von den Landgerichten und rund 14.000 vom Oberlandesgericht wegfallen.

Außerdem sollen nachbarrechtliche Streitigkeiten künftig unabhängig vom Streitwert vor dem Amtsgericht verhandelt werden. Komplexe Fälle wie Arzthaftung, Vergabe- oder Veröffentlichungsstreitigkeiten bleiben dagegen spezialisierten Kammern an den Landgerichten vorbehalten.

Das BMJV möchte die Amtsgerichte stärken und ihre bürgernahe, flächendeckende Rolle sichern. Denn die Zahl der Zivilverfahren dort ist in den vergangenen Jahrzehnten stark gesunken – so sehr, dass in manchen Regionen die Schließung kleiner Amtsgerichte drohte.

Die Erhöhung berücksichtigt außerdem die Geldwertentwicklung: Seit über 30 Jahren wurde die Grenze nicht mehr angepasst, obwohl die Lebenshaltungskosten deutlich gestiegen sind.

Vorteile für Bürger

Bis zu einem Streitwert von 10.000 € gilt künftig kein Anwaltszwang mehr. Das bedeutet: Wer möchte, kann seinen Fall selbst vor Gericht vertreten und spart damit hohe Anwaltskosten. Zudem fallen kürzere Wege an, weil Verfahren wohnortnäher stattfinden – das spart Zeit, Reisekosten und sogar CO₂.

Sicht der DJG

Wir begrüßen die Reformziele ausdrücklich: mehr Bürgernähe, höhere Effizienz und eine Stärkung der Amtsgerichte. Gleichzeitig machen wir deutlich, dass die Umsetzung nicht auf dem Rücken der Beschäftigten erfolgen darf.

Wer den Amtsgerichten zigtausende zusätzliche Verfahren überträgt, muss auch für ausreichend qualifiziertes Personal sorgen – im richterlichen Bereich ebenso wie in den anderen Berufsgruppen. Ohne zusätzlichen Personaleinsatz drohen längere Bearbeitungszeiten, steigende Arbeitsbelastung und ein spürbarer Qualitätsverlust in der Rechtsprechung.

Wir erinnern daran, dass viele Amtsgerichte heute schon am Limit arbeiten. Wenn der Gesetzgeber Bürgernähe und schnelle Verfahren verspricht, muss er auch in moderne Arbeitsplätze, eine funktionierende IT-Infrastruktur und die Ausbildung neuer Justizfachangestellter und Beamtenanwärter investieren.

Nur so kann die Reform nicht nur auf dem Papier gut aussehen, sondern auch in der Praxis funktionieren – zur Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger ebenso wie der Beschäftigten. (ES)

KostBRÄG 2025 – wichtige Änderungen ab 1. Juni 2025

Relevante Neuerungen aus den Artikeln 5 bis 11
Inkrafttreten: 1. Juni 2025

Rechtsgrundlage:

Gesetz vom 7. April 2025 (BGBl. I Nr. 109)

Artikel 5 – Änderung des Gerichtskostengesetzes: Gebührenerhöhungen im Kostenverzeichnis

Zahlreiche Gebührentatbestände wurden angepasst,
z.B.:

- Nr. 2110 (weitere vollstreckbare Ausfertigung):
neu 24 € (vorher 22 €)
- Nr. 1255: neu 899 € (vorher 825 €)
- Nr. 1510: neu 288 € (vorher 264 €)

Neues Gebührenraster gemäß § 34 GKG:

Die Wertstufen wurden überarbeitet.

Beispielsweise beträgt die einfache Gebühr bei
einem Streitwert von 10.000 € nun 283 €.

Rundungsvorschrift (§ 34 Abs. 2 GKG):

Gebühren werden nun auf den nächsten Cent
auf- oder abgerundet. Ab 0,5 Cent wird
aufgerundet.

Artikel 6 – Änderung des Gesetzes über Gerichtskosten in Familiensachen (FamGKG)

- Wertgebühren und Tabellen angepasst: Auch
hier wurden die Gebührensätze in § 28 und
Anlage 2 angehoben. Die Rundungsregelung
entspricht der im GKG.
- Anpassung der Mindestverfahrenswerte:
Beispielsweise wurde der Mindestwert in § 44
auf 5.000 € erhöht (zuvor 4.000 €).

Artikel 7 – Änderung des Gerichts- und Notarkostengesetzes (GNotKG)

Kostenberechnung in Textform (§ 19 GNotKG):
Notare dürfen ihre Kosten nur noch schriftlich in
Textform mitteilen. Eine mündliche Information
reicht nicht mehr aus.

- Anpassung der Tabellen A und B (§ 34 GNotKG):
Die Gebührenraster wurden aktualisiert.
Beispielsweise gelten für Geschäftswerte neue
Stufen mit angepassten Beträgen.

Artikel 8 – Änderung des Gerichtsvollzieherkostengesetzes (GvKostG)

Gebührenerhöhungen und Klarstellungen: Einzelne
Gebührensätze wurden angepasst. Zudem wurde

der Höchstsatz bei bestimmten Vollstreckungs-
handlungen aktualisiert. Auch die Auslagen-
erstattung wurde an neue Vorgaben angepasst.

Artikel 9 – Änderung des Justizverwaltungskostengesetzes (JVKostG)

Anpassungen im Bereich der Justizverwaltungs-
kosten: Betroffen sind u. a. Auskünfte,
Verwahrungen und Registereintragungen. Die
Gebührensätze wurden erhöht.

Artikel 10 – Änderung des Justizvergütungs- und - entschädigungsgesetzes (JVEG)

Anpassung einzelner Sätze: Die Sätze für
Zeitvergütung, Fahrtkosten und weitere
Erstattungen wurden an die Preisentwicklung
angepasst. Strukturelle Änderungen erfolgten nicht.

Artikel 11 – Änderung des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes (RVG)

Anpassung der Anwaltsgebühren: Die
Gebührensätze (z. B. Geschäftsgebühr nach Nr. 2300
VV RVG) sowie die Wertstufen der Anlage 2 wurden
überarbeitet und angehoben.

Anmerkung der Redaktion:

Es ist nachvollziehbar, dass die Umsetzung
gesetzlicher Änderungen wie der KostBräG einen
gewissen Aufwand erfordert. Allerdings überrascht
es, dass die Anpassung der Gebühren im Programm
Jukos auch nach Inkrafttreten noch nicht erfolgt ist.
Dies führt dazu, dass Anwender unbemerkt
fehlerhafte Kostenrechnungen erzeugen können,
was anschließend zeitintensive Nacharbeit
erforderlich macht und letztlich zu unnötigen
Mehrbelastungen für die öffentliche Hand führt.



Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur Gleichstellung der Kindererziehungszeiten

Angesichts des demografischen Wandels steht die gesetzliche Rentenversicherung vor großen Herausforderungen. Der neue Gesetzentwurf zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur Gleichstellung der Kindererziehungszeiten setzt hier wichtige Signale – und der dbb beamtenbund und tarifunion begrüßt ihn grundsätzlich.

Drei zentrale Argumente machen dies deutlich:

Erstens sichert die Verlängerung der Rentenniveau-Garantie bei 48 % bis 2031 die Planbarkeit für Millionen Beschäftigte. Diese klare Haltelinie stärkt das Vertrauen in das System und gibt Orientierung. Der dbb fordert jedoch, diese Sicherheit über 2031 hinaus zu verlängern und dauerhaft aus Steuermitteln zu finanzieren, um junge Beitragszahler zu entlasten.



Zweitens schafft die Erhöhung der Nachhaltigkeitsrücklage von 0,2 auf 0,3 Monatsausgaben einen notwendigen Puffer für Krisenzeiten. Dieser Schritt entlastet die Kasse kurzfristig – auch wenn der dbb eine noch höhere Rücklage für langfristige Stabilität anmahnt.

Drittens bringt die vollständige Gleichstellung der Kindererziehungszeiten endlich Gerechtigkeit: Ab 2027 werden Erziehungsleistungen vor und nach dem 1. Januar 1992 gleich bewertet („Mütterrente III“). Besonders erfreulich: Die Finanzierung erfolgt vollständig über Steuermittel, nicht durch Beitragserhöhungen.

Dabei bewegen uns zwei zentrale Emotionen: Eine tiefe Erleichterung, dass jahrzehntelange Ungerechtigkeiten in der Anerkennung von Erziehungsarbeit – besonders für Mütter der älteren Generationen – nun behoben werden. Zugleich treibt uns die Sorge um, dass die langfristige Finanzierung des Rentensystems noch nicht ausreichend gesichert ist. Die geplante Transparenzoffensive (u. a. geschlechterspezifische Armutsrisiko-Analysen) ist hier ein Lichtblick.

Unsere klare Botschaft an unsere Mitglieder: Dieses Gesetz ist ein entscheidender Schritt zu mehr Planungssicherheit, Generationengerechtigkeit und Respekt vor Lebensleistungen – deshalb unterstützt der dbb es im Kern. Doch der Kampf geht weiter: Für eine dauerhaft steuerfinanzierte Rentengarantie, höhere Rücklagen und die vollständige steuerliche Entlastung aller Mütterrenten (I–III). Nur so machen wir die Rente zukunftsfest – für Euch und die nächste Generation. (MS)

Dienstschluss vertagt

„Die Leute können nicht mehr“ – so drastisch formuliert es Volker Geyer, Vorsitzender des Beamtenbundes, im Gespräch mit der FAZ. Er berichtet von steigender Arbeitsbelastung, wachsendem Krankenstand und einer Beamtenschaft, die nach Jahrzehnten im Dienst ausgebrannt ist.

Für ihn ist klar: Wer jetzt eine Anhebung der Lebensarbeitszeit fordert, blendet die Realität vieler Beschäftigter aus.

Trotzdem wagt Bundeswirtschaftsministerin Katherina Reiche (CDU) den Vorstoß: Die Lebensarbeitszeit „muss steigen“. Sie verweist auf Demografie und höhere Lebenserwartung – bleibt aber ein konkretes Zielalter schuldig. Im Raum steht trotzdem die altbekannte Zahl: 70.

Die Reaktionen aus den Parteien:

SPD: Nennt Reiches Vorstoß „fern der Lebensrealität“ und eine „Scheindebatte“. Man müsse vielmehr über bessere Arbeitsbedingungen und flexible Übergänge sprechen, statt über pauschale Erhöhungen.

CDU-Sozialflügel (CDA): Geht auf deutliche Distanz – und kritisiert die eigene Ministerin ungewöhnlich scharf als „Fehlbesetzung“. Die CDA positioniert sich damit klar auf Seiten der Arbeitnehmerinteressen.

CSU: Warnt vor pauschalen Altersgrenzen und betont, dass körperlich fordernde Berufe nicht mit Akademikerjobs gleichzusetzen seien. Die Debatte um „Rente mit 70“ sei ein „falsches Signal“.

Grüne & Linke: Lehnen Erhöhungen klar ab und rücken die Freiwilligkeit in den Vordergrund – wer länger arbeiten will, solle können, aber nicht müssen.

Analyse – mehr als nur Rentenpolitik

Hinter den klaren Statements verbirgt sich ein Muster:

CDU zeigt ihre alte Spannung zwischen wirtschaftsliberaler Spitze und sozial orientiertem Flügel.

SPD greift die Vorlage, um sich als Schutzmacht der Arbeitnehmer zu profilieren.

CSU nutzt das Thema zur eigenen Profilierung im konservativen Lager – mit sozialem Anstrich.

Grüne und Linke sehen die Chance, ihre Botschaft von Selbstbestimmung und sozialer Gerechtigkeit zu platzieren.

Im Gespräch mit Geyer wird die emotionale Dimension deutlich: Wer schon heute das Limit erreicht hat, sieht in der „Rente mit 70“-Debatte weniger einen Zukunftsplan, sondern eine Drohung.

Die Debatte ist damit weniger eine sachliche Auseinandersetzung um demografische Zahlen, sondern ein Testfall für die Glaubwürdigkeit der Parteien im Umgang mit der sozialen Realität.

Für viele Beschäftigte – ob im Beamtenapparat, in der Industrie oder im Handwerk – gilt Geyers Satz wohl schon heute: „Die Leute können nicht mehr.“ (ES)

Infobox:

Rente & Demografie in Deutschland

Gesetzliches Renteneintrittsalter: aktuell 67 Jahre (schrittweise Anhebung bis 2031)

Lebenserwartung bei Geburt:

Männer: ca. 78,2 Jahre

Frauen: ca. 82,9 Jahre

Lebenserwartung mit 67:

Männer: Ø weitere 15 Jahre

Frauen: Ø weitere 19 Jahre

Demografischer Trend:

2023: auf 100 Erwerbstätige kommen 37 Rentner

Prognose 2040: auf 100 Erwerbstätige kommen 50 Rentner

Erwerbsquote ab 60:

2000: ca. 20 %

2023: ca. 60 %

Gesundheit im Alter: Laut RKI stuft sich rund ein Drittel der 65- bis 69-Jährigen gesundheitlich als „eingeschränkt arbeitsfähig“ ein.

Vorurteile gegen Beamte: Zeit, mit Mythen aufzuräumen

Ein Kommentar von einer engagierten Tarifbeschäftigten



Neulich saß ich in der Pause mit Kolleginnen zusammen und wieder kam das Thema auf: In den sozialen Medien wurde mal wieder über „die Beamten“ hergezogen. Anlass war der Vorschlag von Bärbel Bas, dass Beamte in die Rentenkassen einzahlen sollen.

Von „Luxus-Pensionen“ war die Rede, von „faulem Beamtentum“ und der angeblichen „Unkündbarkeit“. Wir schauten uns nur noch genervt an. Denn wir alle wissen: Mit der Realität hat dieses Gerede nichts zu tun. Trotzdem liest man es jeden Tag – und irgendwann reicht es einfach.

Wer die Kommentarspalten von Zeitungen oder die sozialen Medien verfolgt, begegnet ihnen immer wieder: den „Besserwissern“, die glauben, mit ein paar abgedroschenen Sprüchen den Berufsalltag von Beamtinnen und Beamten beurteilen zu können. Da heißt es dann: „Beamte sind unkündbar, verdienen zu viel und gehen mit Luxus-Pensionen in den Ruhestand.“ Ganz ehrlich: Ich mag diesen Schmarrn nicht mehr lesen.

Diese Vorurteile sind nicht nur falsch, sie sind auch verletzend gegenüber allen, die tagtäglich im Staatsdienst ihr Bestes geben – und sie verkennen die Realität. Denn Beamte haben zwar besondere Sicherheiten, dafür aber auch besondere Pflichten, die kein normaler Arbeitnehmer tragen muss.

Einige Beispiele:

Unkündbarkeit: Ja, Beamte auf Lebenszeit können nicht einfach entlassen werden. Aber das ist die Kehrseite von Streikverbot, Neutralitätspflicht und der Tatsache, dass sie jederzeit versetzt werden können – auch dahin, wo es unbequem ist.

Pensionen: Die angeblichen „Luxus-Renten“ sind Teil eines Gesamtpakets. Beamte zahlen keine Renten- oder Arbeitslosenversicherung, verzichten auf Arbeitgeberrenten und erreichen den vollen Pensionssatz nur nach rund **vollen** 40 Dienstjahren. Viele kommen gar nicht auf diese Jahre, z. B. wegen Teilzeit und Elternzeit.

Beihilfe: Sie ist kein Bonus, sondern ersetzt lediglich den Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung, den Angestellte automatisch erhalten. Und die Beihilfe ist auch nicht gerade großzügig, sie zahlen auch nicht alles.

Arbeitsbelastung: Wer glaubt, Beamte hätten es bequem, sollte sich einmal den Alltag in der Justiz, Polizeidienststellen, Schulen oder Verwaltungen anschauen: Überstundenberge, psychische Belastung und hoher Druck sind dort Alltag.

Bürokratie: Beamte machen keine Gesetze – sie setzen sie um. Wenn Bürokratie ausufert, liegt das an politischen Entscheidungen, nicht an den Kolleginnen und Kollegen im Amt.

Diese Fakten werden in der öffentlichen Debatte gern unterschlagen, weil sie nicht ins einfache Neid-Narrativ passen. Aber gerade deshalb müssen wir sie immer wieder betonen.

Als Tarifbeschäftigte sage ich klar: Es reicht. Diese falschen Zuschreibungen spalten Belegschaften, anstatt Solidarität zu fördern. Denn wir sitzen doch alle im gleichen Boot – egal ob verbeamtet oder tariflich angestellt. Gemeinsam stemmen wir den Laden, damit der Staat funktioniert. Statt sich gegenseitig kleinzureden, sollten wir Schulter an Schulter stehen und Respekt füreinander einfordern.

Vorurteile sind bequem, aber sie sind auch unfair. Was wir brauchen, ist ein realistischer Blick auf die Arbeit im Staats- und Landesdienst und den Kommunen. Und der zeigt: Unsere Kolleginnen und Kollegen, ob Beamte oder Tarifbeschäftigte, leisten Tag für Tag einen unverzichtbaren Beitrag für unser Gemeinwesen. (SG)

Online klagen - mit Mausklick einfacher zum Recht?

Die Justiz öffnet sich digital – ein mutiger Schritt: Mit dem geplanten Online-Klageverfahren vor Amtsgerichten sollen Bürgerinnen und Bürger ihre Ansprüche künftig schnell, günstig und unkompliziert geltend machen können. Wer Ärger mit einer nicht gezahlten Rechnung, einer Flugstornierung oder kleineren Vertragsstreitigkeiten hat, soll diese bald per Mausklick einklagen können – ohne Anwalt, ohne seitenlange Schriftsätze und ohne den Weg ins Gericht.

Stattdessen: eine intuitive Eingabemaske, klare Hilfestellungen – und die Einreichung über das kostenlose „Mein Justizpostfach“ (MJP), das mit dem Elektronischen Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) verbunden ist.

Das Verfahren ist rundum digital gedacht: Klagen per Dialogfelder, Schriftsätze hochladen, Verhandlungen per Video, Urteile elektronisch zugestellt – und das zu geringeren Gerichtskosten als bislang.

Für kleinere Unternehmen und Bürger klingt das nach einem echten Fortschritt. Wer ausstehende Rechnungen einklagen will oder sich gegen unfaire Verträge wehrt, stößt künftig auf weniger formale Hürden. Doch gerade das wirft neue Fragen auf: Wenn Klagen künftig ohne Anwalt, ohne komplizierte Formalien und ohne Anreise zum Gericht möglich sind, könnte die Zahl der Verfahren regelrecht explodieren.



Das könnte die Amtsgerichte schnell an ihre Grenzen bringen. Und die Belastung ist ohnehin schon gestiegen – schließlich wurde der Streitwert für Verfahren vor Amtsgerichten gerade erst auf 10.000 Euro erhöht.

Und es kommt noch mehr: In einigen Bundesländern wird zusätzlich KI eingesetzt – etwa „MAKI“ (Massenverfahrensassistenz mithilfe von KI) das *FraUKE* ersetzt. In Kooperation zwischen Niedersachsen, Brandenburg, Hessen und NRW wird MAKI entwickelt, um bei Massenverfahren wie Fluggastklagen durch Texterkennung, Metadatenanalyse und automatische Textbausteine Richter zu unterstützen. MAKI soll nicht urteilen, aber Routineaufgaben übernehmen – und wird bis Ende Sommer 2025 an sogenannten „Flughafen-gerichten“ pilothaft eingesetzt.

Zudem ist das Online-Klagegesetz auf zehn Jahre Erprobung angelegt – mit Evaluierungen nach vier und acht Jahren. Danach wird entschieden, ob das Verfahren dauerhaft ausgerollt wird.

Doch bis dahin:

- Wer garantiert den reibungslosen Ablauf?
- Wie viele zusätzliche Stellen werden geschaffen, um den digitalen Prozess zu stemmen?
- Der digitale Zugang ist geschaffen – aber ist auch genug Personal da, um ihn möglich zu machen?

Letzten Endes bleibt die Frage:

Digitale Justiz ist gut – aber hat die Politik auch an ausreichend Personal gedacht, um Flutwellen von Klagen digital zu bewältigen? (SG)

Quellen: LTO.de, Haufe.de, Bundesrechtsanwaltskammer

Warum Sitzungen und Meetings manchmal länger dauern als die Industrialisierung

Manche Menschen halten sich für die Stimme der Vernunft – wobei Vernunft für sie vor allem bedeutet, dass am Ende in ihrem Sinne entschieden wird. In Sitzungen tritt er mit dem festen Glauben auf, dass ohne seinen Beitrag das Verständnis der anderen unvollständig bleibt. Das Resultat: Er reitet seine Argumente so lange, bis der Rest des Raumes innerlich längst abgeschaltet hat und nur noch auf das Ende wartet.

Man erkennt ihn daran, dass er Diskussionen mit der Anmut eines Diplomaten und der Hartnäckigkeit eines Presslufthammers führt. Das Muster ist immer gleich: Die Mehrheit ist gedanklich längst weiter, das Thema eigentlich geklärt.

Genau dann meldet er sich zu Wort: „Ja, aber...“ – und los geht's mit einer sorgfältig einstudierten Wiederholung sämtlicher Argumente. Nicht etwa, um neue Erkenntnisse zu liefern, sondern um das Thema am Leben zu halten – und das Meinungsbild so lange zu massieren, bis es passt.

Mit der Präzision eines Endlosbands wickelt er Argument für Argument ab – gern auch das Gegenargument, nur um dann noch einmal zu zeigen, warum er trotzdem recht hat.

Der Rest des Raumes hat längst den Blick von Menschen, die innerlich mit der Frage beschäftigt sind, warum die Kommode aus dem schwedischen Möbelhaus *Fjällbøgen* heißt und ob nicht *Himmelsblå* passender wäre.

Ein Psychologe würde sagen: "Das ist ein Bedürfnis nach Bedeutung." Ich sage: Es ist wie bei einem Kind, das sich im Supermarkt in den Gang wirft, weil die Gummibärchen nicht in den Einkaufswagen wollen. Nur dass das Kind irgendwann erwachsen wird - hoffentlich.



Ein besonders wirkungsvolles Unterformat ist der „Zusammenfasser“. Da ist die „Stimme der Vernunft“ endlich fertig, die Mehrheit nickt schon müde, und genau dann meldet sich ER – der selbsternannte Zusammenfasser der Welten. Er tritt mit der Gelassenheit eines Nachrichtensprechers auf und beginnt: „Also, wie meine Vorredner schon ausgeführt haben...“ – und schon spürt man, wie die Lebensenergie des Raumes langsam entweicht. Was folgt, ist ein zehnminütiger Monolog dessen, was in den letzten fünfundvierzig Minuten schon mehrfach gesagt wurde – nur nicht von ihm und jetzt mit mehr Worten, weniger Struktur und dem Unterton: „Ich erklär euch das mal, ihr armen Unwissenden.“

Die Sitzungsleitung? Sitzt in der Zwickmühle zwischen "Demokratie ist schön" und "Bitte, erlöse uns!". Also lässt sie reden. Und reden. Die anderen Teilnehmer tauschen diesen einen Blick: "Warum? WARUM tut er das?" Doch Widerstand ist zwecklos. Er hat das Wort, und er wird es nutzen. Nicht, um voranzukommen, sondern um die Illusion von Produktivität aufrechtzuerhalten – wie ein Hamster im Rad, der denkt, er segelt.

Am Ende gibt es nichts Neues, aber alle sind jetzt verwirrter als vorher. Und das Thema? Lebt natürlich weiter – denn wenn man schon mal dabei ist, kann man ja auch noch "kurz" auf die historische Entwicklung seit Erfinden des Plattendiktats eingehen...

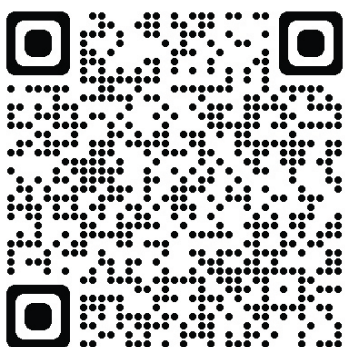
Frage an Euch liebe Leserinnen und Leser:

Kennt ihr auch diese Diskussions-Endgegner? Und – noch wichtiger – was ist Euer Lifehack, um sie zu stoppen, ohne dass es nach einem Meeting-Coup klingt? 😊 (SG)



Stark für die Justiz

Gemeinsam setzen wir uns
für faire Arbeitsbedingungen,
bessere Rechte
und eine starke Vertretung ein.



Herausgeber:

DJG 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, redaktion@djg-lv-hessen.de

Redaktion/Layout:

DJG-Landesvorstand,
S. Gölzenleuchter

Bildmaterial/Illustrationen:

S. Gölzenleuchter, M. Schwarz, E. Schmidt,
Pixabay, KI (DALL E 3)

Autoren:

Erwin Schmidt (ES)
Manuela Schwarz (MS)
Marcel Kirchrath (MK)
Silke Gölzenleuchter (SG)

DJG
HESSEN
DEUTSCHE JUSTIZ-GEWERKSCHAFT