

Schluss mit „Folgepersonal“
Seite 4

EKR2025/26: Auftakt
Seite 3

Wenn Engagement unbequem wird
Seite 10

SBV Wahlen 2026
Seite 13

Jahreshauptversammlungen der Bezirksgruppen:

Gießen: 04.03.26, AG Gießen

Darmstadt: 21.04.26, AG Darmstadt

Frankfurt: 20.04.26, LG Hanau

Deutsche Justiz-Gewerkschaft
Landesverband Hessen e.V.

Mitglied im dbb beamtenbund und tarifunion

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Einkommensrunde 2025/26 ist gestartet. Der Auftakt ist gemacht – und wir wissen alle: Wenn es ernsthafte Verbesserungen geben soll, fallen sie nicht vom Himmel. Faire Bezahlung, spürbare Entlastung und echter Respekt entstehen nicht durch gute Worte, sondern durch klare Haltung. Wenn die Verhandlungen ins Stocken geraten, müssen wir bereit sein, Druck zu machen. Im Notfall auch mit Streiks.

Am Rande des Auftakts haben wir mit dem Innenminister gesprochen. Arbeitsbelastung, Personalmangel und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes lagen offen auf dem Tisch. Wir haben ihn daran erinnert, dass er selbst Präsident des Oberlandesgerichts war und die Justiz aus eigener Verantwortung kennt. Seine Antwort war eindeutig: „*Ich habe nicht vergessen, wo ich herkomme.*“

Gut. Dann erwarten wir, dass sich diese Erinnerung auch in konkreten Ergebnissen widerspiegelt.

Parallel zu den Gesprächen bereiten wir uns organisatorisch auf mögliche Maßnahmen vor. Für den Fall einer zentralen Demonstration werden derzeit Busse organisiert.

Zur besseren Planung - auch wenn Ihr nicht mit dem Bus hinfahren möchtet - sollte Ihr Euch bis spätestens 13.03.2026 in die Liste eintragen unter:

<https://forms.office.com/e/C8eQwDqx7Z> oder mit dem Smartphone.

Diese organisatorischen Schritte erfolgen mit Blick auf Transparenz und Planbarkeit – nicht als Vorwegnahme eines Ergebnisses.



Wer durch diese Ausgabe blättert, erkennt schnell: Es geht um mehr als Prozente. Es geht um Strukturen, die seit Jahren unter Druck stehen. Es geht um Serviceeinheiten, die am Limit arbeiten. Um Kolleginnen und Kollegen, die Engagement zeigen und dafür nicht selten Gegenwind bekommen. Um eine Justiz, die funktionieren soll – aber immer öfter nur noch durch Improvisation funktioniert.

In diesem Umfeld ist die Tarifrunde kein isoliertes Ereignis. Sie ist Teil einer größeren Frage: Wie viel ist uns ein funktionierender Rechtsstaat wert – und was sind wir bereit, dafür zu investieren?

Wir werden diese Runde geschlossen führen müssen. Geschlossenheit ist kein Schlagwort, sondern Voraussetzung. Einzelne kann man überhören. Eine organisierte Belegschaft nicht.

Euer

Landesvorstand

Inhalt:

Auftakt der Einkommensrunde	3
Warum bei Streiks nach unten getreten wird	4
stempeln oder nicht - das gilt beim Streik	5
Gemeinsam stark – warum wir bereit sein müssen	5
Mobile Arbeit - neue DV	6
Pakt für den Rechtsstaat 2.0 ...	7
„Ich folge niemandem“ – Schluss mit „Folgepersonal“	8
Leserbrief: Überlastung als Dauerzustand	9
Wenn Engagement unbequem wird	10
Große Worte, kleiner Maschinenraum	11
SBV-Wahl 2026	13
Soziale Dienste sichtbar machen	14
Der Überflieger	15

AUFTAKT ZUR EKR2025/26



Falsches Ziel: Warum bei Streiks nach unten getreten wird

Es ist jedes Mal das gleiche Trauerspiel: Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst stehen an, und noch bevor überhaupt jemand ernsthaft zuhört, läuft das gleiche Bullshit-Bingo. „Zu teuer.“ „Unverschämt.“ „Nicht vermittelbar.“ Als hätten wir das nicht schon hundertmal gehört – oder eher: in jeder einzelnen Runde.

Dabei ist das Grundproblem seit Jahren bekannt und wird trotzdem behandelt, als wäre es eine neue Überraschung: Beschäftigte im öffentlichen Dienst haben am Ende genau ein echtes Druckmittel, wenn Verhandlungen festfahren – den Streik. Nicht weil man „so gern streikt“, sondern weil es ohne Druckmittel eben bei warmen Worten bleibt. Verhandeln ohne Druck ist wie Schach spielen ohne Figuren: Man kann lange reden, aber es bewegt sich nichts.

Und wenn dieses Druckmittel dann genutzt wird, kommt die nächste, ebenfalls vorhersehbare Szene: Bürgerinnen und Bürger sind sauer, weil der Staat plötzlich nicht mehr so funktioniert wie gewohnt. Müll bleibt stehen, Kita ist zu, Verwaltung lahm, Bahn/ÖPNV wackelt – und zack, richtet sich der Ärger nicht gegen die, die politisch entscheiden und finanzieren, sondern gegen die, die die Arbeit machen. Statt gemeinsam nach oben zu fragen, warum ständig am Personal gespart wird, wird nach unten getreten.

Dann wird aus „mündigen Bürgern“ erstaunlich schnell das Internettribunal:

„Was wollen die faulen Beamten?“ – ein Satz, der gleich doppelt danebenliegt. Erstens: Ein großer Teil der Streikenden sind Tarifbeschäftigte, keine Beamten. Zweitens: Selbst wenn es Beamte sind – die dürfen gar nicht streiken, sie nehmen sich Urlaub um solidarisch mit den Tarifbeschäftigten auf der Straße zu sein. Aber gut: Fakten sind in Tarifrunden ungefähr so beliebt wie lauwarmer Pommes.

Und weil ein Drama ohne Chor nur halb wirkt, spielt die Presse zuverlässig ihre Rolle. Natürlich gibt's auch differenzierte Berichte – aber jedes Mal findet man wieder die gleiche Art Schlagzeile: maximal empört, minimal erklärt. Der öffentliche Dienst als bequemes Klischee-Ziel: **„Die fordern schon wieder!“** **„Das legt das Land lahm!“** – gern mit dem Unterton, als wäre der Normalzustand, dass öffentliche Leistungen kostenlos und rund um die Uhr perfekt laufen, egal wie viele Stellen gestrichen und wie lange Reallöhne gedrückt werden.

Das Absurde: Genau die Menschen, die sich über Streiks aufregen, profitieren am meisten davon, dass es überhaupt noch Leute gibt, die diese Jobs machen. Wer glaubt denn ernsthaft, dass man Personal gewinnt und hält, wenn man Beschäftigte regelmäßig als Kostenfaktor behandelt und ihnen gleichzeitig die Verantwortung für alles aufbürdet, was politisch schief läuft? Der Staat soll funktionieren wie immer – aber bitte mit weniger Leuten, weniger Geld und weniger Respekt. Das ist keine Strategie, das ist Wunschdenken.

Man könnte fast vorschlagen, das Ganze endlich ehrlich zu machen: Alles abspeichern, alte Artikel wieder auspacken, Empörungsschablone drüber, Namen der Gewerkschaft austauschen, Jahreszahl ändern – fertig ist die nächste Tarifrunde. Würde Zeit sparen. Nur leider löst es nichts.

Vielleicht wäre es klüger, beim nächsten Streik reflexartig zwei Fragen zu stellen, bevor man losschimpft: Wer sorgt eigentlich dafür, dass diese Leistungen überhaupt möglich sind? Und wer entscheidet darüber, unter welchen Bedingungen das passiert?

Ihr wollt, dass der Staat funktioniert? Dann hört auf, die Leute zu verachten, die ihn am Laufen halten. Wut ist okay – aber bitte richtig adressieren!(MK/SG)

Gemeinsam stark – warum wir bereit sein müssen, zu streiken

Veränderungen fallen nicht vom Himmel. Sie werden erkämpft. Wer glaubt, dass berechnete Forderungen allein durch Geduld oder wohlmeinende Gespräche durchgesetzt werden, kennt die Realität im öffentlichen Dienst nicht. Wenn Verhandlungen ins Leere laufen, bleibt uns nur ein Mittel, das wirklich Wirkung zeigt: gemeinsames, entschlossenes Handeln.

Genau deshalb ist klar: Um unsere Forderungen durchzusetzen, müssen wir im Zweifel auch bereit sein, gemeinsam in den Streik zu treten. Nicht aus Lust am Konflikt, sondern aus Verantwortung für unsere Arbeitsbedingungen, unsere Zukunft und die Kolleginnen und Kollegen, die nach uns kommen. Ein Streik ist kein Selbstzweck. Er ist das letzte, aber wirkungsvollste Signal, das Beschäftigte senden können, wenn sie nicht mehr gehört werden. Entscheidend ist dabei Geschlossenheit. Einzelne Stimmen kann man überhören, eine starke Gemeinschaft nicht. Wenn wir geschlossen hinter unseren Forderungen stehen, zeigen wir dem Land Hessen unmissverständlich: Wir sind organisiert, wir sind entschlossen und wir lassen uns nicht weiter vertrösten. Nur eine breite Beteiligung verleiht unseren Anliegen das nötige Gewicht. Dabei gilt ein alter Grundsatz der Gewerkschaftsbewegung: Stärke entsteht durch Solidarität. Jede Kollegin und jeder Kollege, der sich beteiligt, trägt dazu bei, dass unser gemeinsames Auftreten Wirkung entfaltet. Wer sich heraushält, schwächt nicht „die anderen“, sondern am Ende uns alle. Veränderungen wurden noch nie von Zaungästen erkämpft.

Deshalb unser klarer Appell: Beteiligt euch zahlreich an den Streikmaßnahmen, zu denen wir aufrufen werden. Zeigt Präsenz, zeigt Haltung und zeigt, dass wir als Einheit auftreten. Nur gemeinsam können wir die notwendigen Veränderungen herbeiführen – für faire Bedingungen, für Respekt gegenüber unserer Arbeit und für eine Zukunft, die diesen Namen verdient.(SG)

stempeln oder nicht - das gilt beim Streik

Rund um Streikmaßnahmen taucht immer wieder dieselbe Frage auf: Muss ich mich eigentlich ausstempeln oder nicht? Die klare Antwort der Gewerkschaften lautet: In den meisten Fällen nein.

Grundsätzlich gilt: Gestreikt wird während der Arbeitszeit. Wer sich ausstempelt, befindet sich formal in seiner Freizeit – und genau das ist beim Streik nicht der Fall. Es reicht vollkommen aus, sich mündlich bei der oder dem Vorgesetzten „zum Streik“ abzumelden. Ein Gang zum Zeiterfassungsgerät ist nicht erforderlich, wenn der Streik nur einige Stunden dauert.

Dauert ein (Warn-)Streik den ganzen Tag oder die gesamte Schicht, besteht erst recht keine Pflicht zu stempeln. Die Arbeit wird an diesem Tag gar nicht aufgenommen, also gibt es auch nichts, was erfasst werden müsste – selbst aus Sicht des Arbeitgebers .

Wichtig ist auch der Blick auf das Arbeitszeitkonto. Arbeitgeber dürfen für die Zeit der Streikteilnahme das Entgelt einbehalten. Dafür erhalten Gewerkschaftsmitglieder Streikgeld.

Was jedoch nicht zulässig ist: gleichzeitig Entgelt einzubehalten und zusätzlich ein „Minus“ auf dem Arbeitszeitkonto zu verbuchen. Das wäre ein doppelter Abzug – und der ist unzulässig. Die geschuldete Arbeitszeit verringert sich um die Dauer der Streikteilnahme.

Ein weiterer Punkt, den man kennen sollte: Wird die Streikzeit lediglich als Minuszeit verbucht, ohne dass Entgelt einbehalten wird, zahlt die Fachgewerkschaft kein Streikgeld. Auch deshalb ist korrektes Vorgehen wichtig.

Kurz gesagt: Nicht ausstempeln, korrekt abmelden, informiert bleiben. Wer seine Rechte kennt, kann sie auch selbstbewusst wahrnehmen. Genau darum geht es beim Streik – und nicht um formale Stolperfallen.(MK)

Mobile Arbeit – was die neue Dienstvereinbarung bringt

Zum 1. Januar 2026 ist die neue Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit im Geschäftsbereich des HMdJ in Kraft getreten. Sie ersetzt die Vereinbarung von 2022 und läuft wieder drei Jahre.

Wichtigster Punkt: Für die mobile Arbeit gilt jetzt einheitlich die DV des Ministeriums. In der Einleitung steht ausdrücklich der Hinweis auf § 65 Abs. 3 HPVG: Regelungen für einen größeren Bereich gehen Regelungen für kleinere Bereiche vor.

Das bedeutet: Eigene, zusätzliche Dienstvereinbarungen einzelner Dienststellen zur mobilen Arbeit, die strenger sind oder den Anwendungsbereich einschränken, sollen gerade nicht mehr gelten, sobald sie der jetzt abgeschlossenen DV widersprechen. Die Regeln sollen in ganz Hessen gleich angewendet werden.

Was bleibt im Kern wie bisher?

Bis zu 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit können – wenn Aufgaben und Rahmenbedingungen passen – mobil geleistet werden.

Grundsätzlich sind höchstens drei mobile Tage hintereinander möglich.

Mobiles Arbeiten ist nur innerhalb Deutschlands vorgesehen; Auslandsarbeit nur in engen Ausnahmefällen innerhalb EU/Schweiz und ohne steuer- oder sozialrechtliche Folgen.

An Tagen mit mobiler Arbeit kann maximal die Regelarbeitszeit erfasst werden; Mehrarbeit nur ausnahmsweise nach ausdrücklicher Anordnung.

Wie bisher gilt: Es gibt keinen Anspruch auf mobile Arbeit, und niemand kann dazu gezwungen werden.

Neu und klarer geregelt ist die Sonderregelung für die IT-Stelle:

Hier können Beschäftigte abweichend von der 50%-Grenze bis zu 75 % ihrer Arbeitszeit mobil arbeiten und bis zu vier Tage am Stück mobil sein. Begründet wird das mit der Art der Tätigkeiten, Raumknappheit und der Gewinnung von IT-Fachkräften.

Wichtig: „Bis zu 50 bzw. 75 %“ heißt nicht, dass jede und jeder automatisch 50 bzw. 75 % bekommt. Aber die Möglichkeit ist jetzt eindeutig in der DV verankert – sie kann nicht einfach per Hausregel auf „bei uns gibt’s grundsätzlich nur 20 %“ reduziert werden.

Telearbeit - es bleibt dabei:

Neue Anträge auf alternierende Telearbeit werden nicht mehr genehmigt.

Bestehende Telearbeitsplätze bleiben, ein Wechsel in das Modell der mobilen Arbeit ist möglich. Telearbeit und mobile Arbeit können nicht kombiniert werden.

Im Unterschied zur ersten Einführung 2023 soll es diesmal keine zusätzlichen örtlichen Dienstvereinbarungen zur mobilen Arbeit mehr geben, die den Rahmen enger machen. Maßgeblich ist die des HPR mit dem HMdJ geschlossene DV.



Was wenn die Dienststelle noch mit Hausregelungen arbeitet?

Wenn bei euch in der Praxis trotzdem mit „Hausregelungen/-verfügungen“ gearbeitet wird, Anträge pauschal oder deutlich unterhalb der in der DV genannten Möglichkeiten beschnitten werden oder weiter auf alte lokale DVen zur mobilen Arbeit verwiesen wird, dann wendet euch bitte an euren örtlichen Personalrat, dieser kann den Bezirks- bzw. Hauptpersonalrat einschalten und um Unterstützung bitten.(ES)

Pakt für den Rechtsstaat 2.0 - wir warten ...



Unter dem Schlagwort „Pakt für den Rechtsstaat“ wird derzeit wieder viel versprochen: mehr Digitalisierung, mehr Personal, schnellere Verfahren. In der Justizministerkonferenz (JuMiKo) wurden entsprechend Forderungen nach einer Neuauflage bzw. Weiterentwicklung laut. Nur: Ein „Pakt 2.0“ ist bislang nicht beschlossen worden. Das Thema wurde vertagt.

Kern des bekannten Problems ist die Finanzierungslogik. Die Auszahlung der Bundesmittel ist daran geknüpft, dass die Länder in ihrer Justiz

insgesamt 2.000 neue Stellen schaffen. Was auf den ersten Blick nach Unterstützung aussieht, ist für viele Länder der Knackpunkt: Jede dieser Stellen muss über die gesamte Arbeits- und Pensionsspanne weiterfinanziert werden. Die Anschubfinanzierung des Bundes bedeutet also eine langfristige Verpflichtung für die Länderhaushalte. Genau daran hakt es – und genau deshalb wurde die Entscheidung erneut vertagt.

Während man auf die große Lösung wartet, läuft die Praxis allerdings weiter. Und zwar mit denselben Engpässen wie zuvor.

In der Debatte konzentriert sich vieles auf zusätzliche Richterinnen, Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Das ist naheliegend, greift aber zu kurz. Denn der Betrieb kippt nicht erst dann, wenn oben jemand fehlt, sondern dann, wenn unten die Abläufe nicht mehr tragen. Mehr juristische Stellen helfen wenig, wenn die Umsetzung im Alltag an struktureller Unterbesetzung scheitert.

Das zeigt sich ganz konkret: Entscheidungen sind fachlich fertig, gehen aber nicht zeitnah hinaus, weil Geschäftsstellen mit Aktenführung, Fristen und Ausfertigungen nicht hinterherkommen. Sitzungstage wackeln, weil Vorführungen, Saalorganisation oder Sicherheitsabläufe nicht verlässlich abgesichert sind. Zustellungen stauen sich – und plötzlich hängt das Verfahren nicht am Erkenntnisprozess, sondern am Postlauf und an der Bearbeitung. Und auch die viel beschworene Digitalisierung entpuppt sich im Alltag nicht als Abkürzung, sondern zunächst als Zusatzbelastung: Neue Systeme bedeuten Umstellung, Schulung, Support und mehr Fehlerquellen. Genau dafür fehlen aber die Menschen, die den Betrieb stabil halten.

Der Punkt ist simpel: Rechtsstaat besteht nicht nur aus Entscheidungen, sondern aus ihrer Durchführung. Wer über einen Neustart des Pakts spricht, muss die gesamte Funktionskette in den Blick nehmen. Sonst stärkt man vorne den Motor, während hinten die Räder fehlen.

Kurz gesagt: Beschlüsse kann man vertagen. Den Arbeitsanfall nicht. Wenn der Pakt wirklich ein „2.0“ werden soll, dann nicht als reine Kopfzahl-Debatte, sondern als tragfähiges Betriebskonzept – mit realistischen Ressourcen für all das, was die Justiz täglich am Laufen hält. (ES/SG)

„Ich folge niemandem“ – Schluss mit „Folgepersonal“

Die Worte, mit denen wir Kollegen bezeichnen, schaffen Wirklichkeit. Sie können ausgrenzen oder wertschätzen. Begriffe wie „Folgepersonal“ oder „nicht-richterlicher Dienst“ gehören leider zur ersten Kategorie und in die Mottenkiste – es ist Zeit für einen Wandel.

Das Wort „Folgepersonal“ birgt ein Respekt-Problem. Der Begriff klingt nach zweiter Reihe, nach Mitlaufen, nach „die da hinten“. Und „nicht-richterlich“ ist nicht besser: Er definiert Menschen über ein „Nicht“ – als wären sie nur der Rest vom Gericht. Das ist sprachlich von gestern und menschlich unerquicklich. Stellen Sie sich vor, man würde Richter als „nicht-verwaltenden Dienst“ bezeichnen, weil sie keine Akten scannen, keine Terminladungen verschicken und keine Kosten festsetzen. Absurd, oder? Genau so absurd ist es andersherum.

Denn die Wahrheit ist: Ohne Geschäftsstelle, Serviceeinheiten, Kosten- und Vollstreckungskompetenz, Poststelle, IT sowie Sicherheits- und Justizverwaltungsdienst läuft kein Verfahren. Punkt. Hier wird nicht „gefolgt“, hier wird getragen, entschieden, organisiert, verantwortet.

Was stattdessen?

Keine Wortakrobatik, nur Anstand. Statt „Folgepersonal“ / „nicht-richterlicher Dienst“: „Beschäftigte der Rechtspflege“ oder „Justizbedienstete“, wenn es alle umfassen soll.

Und noch besser: konkret benennen, was jemand ist und tut:

Justizwachtmeister, Kollegen der Serviceeinheiten, Kostenbeamte, Rechtspfleger, Mitarbeiter der Poststelle, der IT oder des Sicherheitsdienstes usw. Es geht dabei nicht um „Political Correctness“. Es geht um Respekt, Anerkennung und ein faires Miteinander. Wer im selben Team arbeitet, spricht auch so.

Und die Umsetzung ist denkbar einfach, denn es geht nicht darum, etwas Neues zu erfinden, sondern das bereits Vorhandene und Richtige bewusst zu verwenden.

Jeder Einzelne kann damit beginnen, diese Woche auf die eigene Sprache zu achten und sich selbst freundlich zu korrigieren – weg vom verallgemeinernden „Folgedienst“, hin zu den konkreten und respektvollen Berufsbezeichnungen, die es seit jeher gibt.

Führungskräfte und Vorsitzende geben hier den Ton vor. Indem sie in Besprechungen, Schreiben und Organigrammen die präzisen und würdigenden Begriffe konsequent nutzen, setzen sie ein klares Signal für die Wertschätzung aller Tätigkeiten.

Die Personalräte können diesen kulturellen Wandel auf struktureller Ebene verankern und darauf hinwirken, dass die fachlich richtige und respektvolle Sprache in Dienstvereinbarungen und offiziellen Dokumenten festgehalten wird.

Die DJG Hessen setzt sich für die Würde aller Beschäftigten ein. Dazu gehört eine zeitgemäße, respektvolle Sprache. Wir wollen diesen Kulturwandel aktiv vorantreiben – nicht als Mode, sondern als Selbstverständlichkeit in der Justiz.

Das stärkt die Identifikation, senkt Reibungsverluste, verbessert die Zusammenarbeit – und am Ende profitieren sogar die Verfahren davon, weil ein respektvolles Team schlicht besser arbeitet. Das ist keine Romantik. Das ist Erfahrung.

Und ganz ehrlich, mit einem Augenzwinkern: Wenn wir niemandem folgen, sind wir auch kein „Folgepersonal“. Wir sind Teil der Rechtspflege. Punkt. Fangen wir heute damit an, das auch so zu sagen.(SG)



Leserbrief: Überlastung als Dauerzustand

„Ist die Justiz noch zu retten – oder fährt sie gegen die Wand? In der Justiz Hessen herrscht längst Ausnahmezustand. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten am Limit – und weit darüber hinaus. Trotz eines massiven Personalmangels wird vom Vorsitzenden verlangt: ‘... machen Sie doch ein paar Überstunden damit, das endlich einmal abgearbeitet wird....’.

Machen Sie halt
Überstunden, das
muss heute noch



Selbstverständlich mache ich noch mehr Überstunden, damit das kaum noch zu bewältigende Arbeitspensum endlich „abgearbeitet“ wird - ich kann da nur mit dem Kopf schütteln. Das ich fast täglich von 06:00 Uhr bis 16:30 Uhr hier am rödeln bin, meine Stunden gekappt werden, interessiert keinen. Sieht so Fürsorge aus?

Es fehlen an jeder Ecke Menschen, Zeit und Kraft. Statt Anerkennung erfahren wir vor allem Druck. Besonders in den Serviceeinheiten ist der Umgangston oft respektlos, Wertschätzung für den täglichen Einsatz bleibt aus.

Die Folgen: Immer mehr Kolleginnen und Kollegen fallen krankheitsbedingt aus, weil die Belastung dauerhaft nicht mehr zu ertragen ist. Die schlechte Personalsituation verschärft sich dadurch weiter – ein Teufelskreis, der niemanden kaltlässt.

Die Bereitschaft, weitere Überstunden zu leisten, sinkt zwangsläufig, nicht aus Unwillen, sondern weil viele gesundheitlich einfach nicht mehr können.

Richtig bitter wird es, wenn von Seiten der Richter häufig kaum Verständnis für die Lage in den Serviceeinheiten gezeigt wird. Dabei sind es genau diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Laden tagtäglich am Laufen halten.

Was bleibt, ist das Gefühl, allein gelassen zu werden – ausgebrannt, überfordert und nicht gehört.“

Redaktioneller Kommentar: Mehr Arbeitszeit ersetzt kein Personal

Der vorstehende Leserbrief beschreibt keine Ausnahmesituation, sondern den Arbeitsalltag in weiten Teilen der hessischen Justiz. Dauerhafte Überlastung, Personalmangel und steigende Krankenstände sind kein Zufall, sondern die Folge jahrelanger politischer Fehlentscheidungen. Wer unter diesen Bedingungen immer neue Überstunden einfordert, ignoriert die Realität der Beschäftigten.

Gleichzeitig erleben wir eine politische Debatte, in der Krankheitstage infrage gestellt, das Arbeitszeitgesetz zur Disposition gestellt und Teilzeit pauschal als Problem dargestellt wird. Solche Forderungen – wie sie zuletzt auch von Friedrich Merz erhoben wurden – gehen an der Lebenswirklichkeit in der Justiz völlig vorbei. Wer ernsthaft glaubt, eine überlastete Justiz durch längere Arbeitszeiten oder weniger Schutzrechte zu stabilisieren, verkennt Ursache und Wirkung.

Eine Justiz, die auf Verschleiß fährt, gefährdet ihre eigene Funktionsfähigkeit. Engagement lässt sich nicht erzwingen, und Loyalität ersetzt kein fehlendes Personal. Besonders die Serviceeinheiten tragen die Hauptlast – ohne ausreichende Anerkennung und ohne verlässliche Entlastung.

Die Verantwortung liegt nicht bei den Beschäftigten, sondern bei Politik und Dienstherrn. Notwendig sind verbindliche Personalbemessung, echter Gesundheitsschutz und Respekt im Arbeitsalltag. Alles andere ist Augenwischerei – und beschleunigt den Weg gegen die Wand.

Wenn Engagement unbequem wird – ein stilles Problem der Solidarität

Eine Kollegin tritt in die Gewerkschaft ein. Nicht aus Pflichtgefühl oder politischem Kalkül, sondern weil sie etwas bewegen will. Sie ist bereit, sich einzubringen, Zeit zu investieren und Verantwortung zu übernehmen. Genau das, was Gewerkschaften brauchen. Schwierig wird es erst, als Kolleginnen und Kollegen von der Mitgliedschaft/Engagement erfahren.

„Dann müssen wir dich ja vertreten, wenn du weg bist.“

„Das geht bei uns eigentlich nicht.“

„Mach das doch lieber außerhalb der Arbeitszeit.“

Es sind keine offenen Angriffe. Keine Ablehnung der Gewerkschaft an sich. Es sind Sätze, die sachlich klingen und dennoch Wirkung entfalten. Denn sie machen eines deutlich: Engagement wird nicht als gemeinschaftliche Aufgabe verstanden, sondern als individuelle Belastung für andere.

Damit verschiebt sich der Blick. Nicht mehr die Frage steht im Raum, warum gewerkschaftliche Arbeit notwendig und wichtig ist, sondern warum sie im Alltag „stört“. Die Verantwortung für mögliche Umstände liegt plötzlich bei der engagierten Person – nicht bei betrieblichen Rahmenbedingungen oder fehlender Planung.

Für die Betroffene entsteht ein zunehmender Druck. Sie beginnt, sich zu rechtfertigen. Sie versucht, möglichst wenig aufzufallen, niemandem zur Last zu fallen. Engagement wird zur Gratwanderung. Aus Motivation wird Zurückhaltung. Aus Überzeugung wird Erschöpfung.

Am Ende steht der Austritt aus der Gewerkschaft. Still, ohne Streit. Nicht aus Ablehnung, sondern aus Selbstschutz. Das unmittelbare Problem scheint gelöst: Niemand muss mehr vertreten, niemand fühlt sich beeinträchtigt. Langfristig ist damit jedoch niemandem geholfen.

Gewerkschaftliche Arbeit kommt allen Beschäftigten zugute – auch denen, die sich selbst nicht engagieren können oder wollen. Verbesserungen bei Arbeitszeiten, Entlastung, Mitbestimmung oder Entgelt entstehen nicht von allein. Sie entstehen, weil einzelne Kolleginnen und Kollegen bereit sind, Zeit und Energie zu investieren – oft zusätzlich zur eigenen Arbeit.

Solidarität zeigt sich nicht dann, wenn sie nichts kostet. Sie zeigt sich im Umgang mit kleinen Unannehmlichkeiten. Genau dort entscheidet sich, ob Engagement möglich bleibt oder systematisch ausgebremst wird.

Historisch waren Gewerkschaften nie bequem. Sie wurden von Menschen getragen, die bereit waren, für eine Zeit mehr zu leisten – im Wissen, dass andere davon profitieren. Diese Haltung ist keine romantische Erinnerung, sondern eine Voraussetzung dafür, dass Interessenvertretung auch heute funktioniert.



Vielleicht lohnt es sich deshalb, im Betrieb öfter innezuhalten und zu fragen: Nicht, ob gewerkschaftliches Engagement gerade passt – sondern was passiert, wenn sich am Ende niemand mehr traut, es zu übernehmen. (MK)

Große Worte, kleiner Maschinenraum

Silvester ist vorbei, die Schlagzeilen auch. Aber wer meint, damit sei die Diskussion über Gewalt gegen Rettungskräfte, Polizei und Feuerwehr erledigt, macht es sich zu leicht. Wir sollten diese Debatte nicht vergessen – gerade nicht, wenn der erste Lärm verklungen ist. Denn dann bleibt die Kernfrage übrig: Was bringt es, nach härteren Strafen zu rufen, wenn die Justiz im Maschinenraum seit Jahren am Limit läuft?

Wenn es um Angriffe auf Polizei, Feuerwehr oder Rettungsdienste geht, sind Forderungen nach „härteren Strafen“ schnell zur Hand. Nur: Ein Strafrahen arbeitet nicht. Er wird von Menschen abgearbeitet. Wer Tempo und Konsequenz verspricht, muss den Maschinenraum der Justiz stärken: Serviceeinheiten, Wachtmeisterdienst, eigentlich alle Justizbeschäftigte. Alles andere ist Ankündigung ohne Umsetzung.

08:06 Uhr, Amtsgericht. Ein ganz normaler Morgen.

Der Flur ist noch halb leer, aber das Telefon ist schon im Dienstmodus. Im E2-Postfach und in E2A: rote Markierungen, die digitalen Varianten von: „dringend“, „eilt“, „bitte sofort“. Auf dem Bildschirm dreht sich der Ladekreis – „die Technik ist kurz vor dem Streik“.

Eine Kollegin aus der Serviceeinheit blickt kurz auf die Bildschirm-Liste, dann sagt sie trocken: „Schneller aburteilen? Gerne. Dann bitte bestellt auch gleich mehr Personal dazu.“

Das ist der Satz, der in keiner Pressekonferenz vorkommt, aber im Alltag die Realität trifft.

Denn in politischen Debatten wird regelmäßig über Strafen geredet, als sei Konsequenz eine Frage der Lautstärke. Besonders nach spektakulären Vorfällen oder öffentlicher Empörung ist das Muster bekannt: Der Ruf nach „härter“, nach „Null Toleranz“, nach „schnelleren Verfahren“. Das klingt entschlossen – und kostet erst einmal nur Worte.

Der Maschinenraum: Wo Tempo wirklich entsteht

Wer von außen auf Gerichte schaut, sieht die sichtbaren Rollen: Richterbank, Staatsanwaltschaft, Sitzungssaal. Von innen weiß man: Geschwindigkeit entsteht weit vorher – an den Schnittstellen, die selten im Rampenlicht stehen.



Serviceeinheiten und Geschäftsstellen geben den Takt vor. Hier wird aus „wir führen ein Verfahren“ ein tatsächlicher Ablauf: Ladungen, Zustellungen, Fristenkontrolle, Aktenlauf, Rückläufe, Terminorganisation, Protokolle, Ausfertigungen, Zwischenverfügungen. Das sind keine Nebensachen. Das sind die Schritte, ohne die der Sitzungssaal leer bleibt.

„Es gibt diesen Mythos“, sagt ein Kollege, „als würden Verfahren an fehlendem Willen scheitern. Dabei scheitern sie viel öfter an fehlender Kapazität für die Kleinteile. Und Kleinteile sind im Rechtsstaat keine Nebensache.“

Wenn die Serviceeinheit knapp besetzt ist, werden aus Kleinteilen plötzlich Kettenreaktionen. Eine unzustellbare Sendung bedeutet nicht „ein Brief“. Sie bedeutet: neue Anschrift ermitteln, neu zustellen, Fristen neu setzen, Termin neu planen, Beteiligte informieren. Und jeder zusätzliche Schritt ist eine neue Stelle, an der etwas reißen kann.

„Schnellverfahren“ klingt wie Express. Die Realität ist eher: sehr viel Handarbeit, die präzise sein muss. Wer handwerklich arbeitet, weiß: Schnelligkeit entsteht nicht dadurch, dass man lauter „schnell!“ ruft. Sie entsteht durch eingespielte Abläufe und genug Personal.

Wachtmeisterdienst: Ohne Sicherheit keine Beschleunigung

Ein paar Meter weiter, Richtung Sitzungstrakt, wird der nächste Teil der Wahrheit sichtbar: Beschleunigung braucht Stabilität. Und Stabilität braucht Sicherheit.

Der Wachtmeisterdienst ist nicht bloße Eingangskontrolle. Er sorgt dafür, dass Verhandlungen sicher stattfinden können: Zugangskontrolle, Saalschutz, Vorführungen, Ordnung im Gebäude, Reaktion auf Störungen. Wer ernsthaft schnellere Verfahren will – gerade bei konfliktträchtigen Fällen – braucht eine verlässliche Durchführung. Ohne sie gibt es keinen Durchlauf, sondern mehr Verschiebungen.

„Wenn der Saal nicht sicher besetzt werden kann, kann man den Termin eigentlich vergessen“, sagt ein Beschäftigter sinngemäß. „Dann wird verlegt, verschoben, abgebrochen. Und das ist das Gegenteil von schnell.“ Das ist eine unbequeme Wahrheit: Wer Tempo will, braucht Stabilität. Und Stabilität gibt es nicht ohne Personal.

Kleine Szene: Zwei Termine, ein Ausfall. Eine kurzfristige Krankmeldung, keine Reserve. Plötzlich passt der Plan nicht mehr. „Wir improvisieren jeden Tag“, sagt jemand. „Improvisation ist manchmal eine Tugend. Dauerhaftes Improvisieren ist ein Risiko.“

Rechtswirkung ist kein Nebenprodukt

Wer die Rechtspflege nicht kennt, unterschätzt sie. Wer sie kennt, fragt eher: Wie kann so viel Verantwortung auf so wenigen Schultern liegen?

Rechtspfleger und Serviceeinheiten tragen große Teile der Rechtswirklichkeit: Kosten, Register, Nachlass, Betreuung – und je nach Tätigkeit auch Entscheidungen und Anordnungen, die Verfahren überhaupt erst wirksam „weiterlaufen“ lassen. Hier entscheidet sich, ob aus Papier Rechtswirkung wird.

„Die Leute sehen das Urteil“, sagt eine Beschäftigte sinngemäß, „aber sie sehen nicht die Arbeit, die dafür sorgt, dass es rechtlich sauber wird, zugestellt werden kann, wirkt und umgesetzt wird.“

Wenn es hier Rückstände gibt, ist das kein kosmetisches Problem. Es ist eine Bremse in der Kette. Und das, was politisch gern als „endlich Konsequenz“ verkauft wird, verliert im Alltag seine Schärfe – nicht weil jemand „nicht will“, sondern weil die Maschine nur noch auf Reserve läuft.

Warum ist die Debatte trotzdem so oft auf „härtere Strafen“ verengt?

Weil es politisch einfacher ist. Ein Satz ins Mikrofon ist schnell gemacht. Ein Stellenplan ist Arbeit. Ausbildung, Nachbesetzung, Organisation, IT-Betrieb, echte Entlastung – das sind die unspektakulären Dinge. Aber genau sie entscheiden, ob der Rechtsstaat liefert.

Und damit sind wir beim Kern, den man als Gewerkschaft klar sagen muss: Wenn Regierungsparteien „mehr Konsequenz“ fordern, ohne den Maschinenraum zu stärken, dann ist das nicht streng. Das ist bequem.

Es ist fahrlässig, weil es Erwartungen weckt, die man bei knapper Personaldecke nicht erfüllen kann. Und es ist politisch schlicht dumm, weil es Vertrauen zerstört: bei den Bürgerinnen und Bürgern („passiert ja eh nichts“) und bei den Beschäftigten („wir sollen es wieder ausbaden“).(ES/SG)

SBV-Wahl:

Wer übernimmt Verantwortung für Teilhabe und gesunde

Kandidat gesucht für die SBV!



Ehrenamt mit Wirkung!

Inklusion passiert nicht irgendwo, sondern jeden Tag in unseren Gerichten und Staatsanwaltschaften: bei Arbeitsorganisation und Ausstattung, bei hoher Belastung, bei Erkrankungen und bei der Rückkehr nach längeren Ausfallzeiten. Genau dafür gibt es die Schwerbehindertenvertretung (SBV). Sie ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten sowie der Beschäftigten, die von Behinderung bedroht sind.

Die SBV achtet darauf, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Vorschriften eingehalten werden. Sie nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen, beantragt Maßnahmen bei zuständigen inner- und außerbetrieblichen Stellen und wirkt darauf hin, dass Anliegen nicht versanden, sondern bearbeitet werden.

Mehr als „Einzelfälle“: Die SBV sitzt dort, wo es zählt

Die Vertrauensperson arbeitet selbstverantwortlich und nah an den Themen, die im Alltag wirklich drücken. Ein wichtiger Punkt: Die SBV ist nicht nur Ansprechpartner, wenn es schon schwierig geworden ist, sondern sie ist auch in den regelmäßigen Abstimmungen und Gremien präsent. Die Vertrauensperson nimmt an Monatsgesprächen mit der

Behördenleitung teil und nimmt an Sitzungen des Personalrats teil. Dadurch können Themen frühzeitig eingebracht werden – bevor aus Belastungen dauerhafte Probleme werden.

Warum das Amt gerade jetzt wichtig ist

Der demografische Wandel, längere Lebensarbeitszeiten und die Zunahme psychischer Erkrankungen verändern die Arbeitswelt spürbar – auch in den besonderen Rahmenbedingungen von Gerichten und Staatsanwaltschaften, in denen Fristen, Verantwortung und Arbeitsdichte hoch sind. Die SBV hat die Chance, Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich mitzugestalten: präventiv, lösungsorientiert und mit Blick auf das, was Beschäftigte wirklich brauchen, um arbeitsfähig zu bleiben.

Wer kann kandidieren? Auch Nicht-Betroffene.

Für das Amt können Beschäftigte kandidieren, die wählbar sind. Man muss nicht selbst schwerbehindert oder gleichgestellt sein, um SBV-Vertrauensperson zu werden. Entscheidend sind Verlässlichkeit, Diskretion, Kommunikationsfähigkeit und der Wille, sich einzuarbeiten. Wer gut zuhören kann, fair bleibt und dranbleibt, wenn es unbequem wird, bringt eine sehr gute Grundlage mit.

Freistellung: Ehrenamt ja – Feierabendprojekt nein

SBV-Arbeit kostet Zeit, und sie muss seriös machbar sein. Deshalb gibt es Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung bzw. Freistellung für erforderliche SBV-Tätigkeiten. Je nach Größe der Dienststelle und Zahl der schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten kann das von stundenweiser Entlastung bis hin zu einer (Teil-)Freistellung reichen. Auch notwendige Schulungen gehören dazu. Das Amt ist ein Ehrenamt – aber keines, das man „nebenbei“ zusammenflicken sollte.

Wer sich vorstellen kann, als Vertrauensperson oder stellvertretende Vertrauensperson zu kandidieren, oder wer zunächst Fragen hat, sollte sich melden.

Kontakt: Uwe-Harald Diederich, E-Mail: mmb@djg-lv-hessen.de

Soziale Dienste sichtbar machen - was war, was kommt, was wir brauchen

Der Besuch von Frau Staatssekretärin Tanja Eichner in der Dienststelle der Sozialen Dienste in Frankfurt liegt inzwischen etwas zurück, war aber inhaltlich ein wichtiger Meilenstein. In einem gut zweistündigen Austausch mit der Leitungsebene und Vertreterinnen und Vertretern der Fachbereiche ging es nicht um wohlklingende Leitbilder, sondern um die Realität unserer Arbeit – und um Themen, die uns täglich beschäftigen.

Ganz oben auf der Agenda stand die Sicherheit. Die hessenweite Sicherheitsüberprüfung der Dienststellen durch das HLKA im Jahr 2023 hat deutlich gemacht, wie unterschiedlich Sicherheitsfragen vor Ort bewertet und umgesetzt werden. Einheitliche Standards? Fehlanzeige. Das zeigt sich auch im kollegialen Austausch: Was an einem Standort als selbstverständlich gilt, wird anderswo als „nicht erforderlich“ abgetan. Eine hessenweite Auswertung durch das Organisationsreferat beim OLG steht bis heute aus.

Ein konkreter Fortschritt ist jedoch erreicht worden: Die Ausstattung mit GPS-Geräten für Hausbesuche wurde ausgeweitet. Der hohe Bedarf – insbesondere in den Sozialen Diensten – hat dazu geführt, dass mehr Geräte zur Verfügung gestellt wurden als ursprünglich geplant. Das erhöht die Sicherheit, ersetzt aber keine klaren Konzepte und keine Rückendeckung durch die Dienststellenleitungen.

Auch die Beförderungssituation war Thema, insbesondere die Frage nach mehr A11-Stellen im Beamtenbereich. Hier wurde deutlich: Die Sozialen Dienste dürfen nicht dauerhaft Schlusslicht bleiben. Die Antwort des HMDJ aus dem Jahr 2025 zeigt zwar Bewegung, macht aber auch klar, dass Verbesserungen nicht von allein kommen. Wer bessere Entwicklungsmöglichkeiten will, muss sie immer wieder einfordern – laut, sichtbar und gemeinsam.

Ein weiteres Thema, das viele von uns unmittelbar betrifft, ist die Beantragung von Auskunftssperren beim Meldeamt. Landesweit zeigt sich ein uneinheitliches Bild: Während manche Behördenleitungen unterstützen, sehen andere „keinen Bedarf“. Dabei ist die Rechtslage eindeutig: Jede Kollegin und jeder Kollege hat grundsätzlich Anspruch auf Unterstützung. Das wurde auch von Frau Staatssekretärin Eichner klar bestätigt. Ob eine Auskunftssperre letztlich genehmigt wird, entscheidet das jeweilige Meldeamt – in Frankfurt etwa nur bei konkreter Bedrohungslage. Umso wichtiger ist es, dass die Dienststellen hier nicht blockieren, sondern unterstützen.

Auch die Regelungen zur mobilen Arbeit wurden angesprochen. Klar ist: Die geltende Dienstvereinbarung soll hessenweit einheitlich angewendet werden. Zusätzliche Hürden oder selbst gebastelte Einschränkungen einzelner Dienststellen sind nicht vorgesehen. Wenn mobile Arbeit vor Ort anders gehandhabt wird, sollte das nicht stillschweigend hingenommen werden.

Und jetzt? Der Blick nach vorn

Im Jahr 2026 geht es nicht darum, alte Themen zu wiederholen, sondern sie endlich voranzubringen. Sicherheit, Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklung bleiben zentrale Punkte – und sie werden es bleiben, solange die besonderen Belastungen der Sozialen Dienste nicht flächendeckend ernst genommen werden.

Eines muss dabei klar sein: Veränderungen passieren nicht im Stillen. Die Sozialen Dienste sind innerhalb der Justiz noch immer zu oft unsichtbar. Wer unter dem Radar bleibt, wird bei Stellen, Beförderungen und Ressourcen nicht mitgedacht. Das ist keine böse Absicht, sondern schlichte Realität.

Wenn wir daran etwas ändern wollen, müssen wir uns zeigen. In der Personalratsarbeit. In der Gewerkschaft. In der LAG. Nicht jede und jeder muss alles machen – aber Nichtstun bringt uns sicher nicht weiter.

Oder anders gesagt: Wer bessere Bedingungen will, muss sich einmischen. Gemeinsam, beharrlich und sichtbar. Nur so bewegen wir etwas.(LP)

Der Überflieger: Wenn „kurz drüberschauen“ zum Langstreckenlauf wird



Unser Held liest alles. Akten, Verfügungen, sogar den Kaffeeplan. Allerdings nicht so, wie es da steht – nein, er liest so, wie es seiner Meinung nach da stehen sollte. Er überfliegt Texte mit der Selbstsicherheit eines Menschen, der Kommas für überflüssigen Schnickschnack hält. Was hängenbleibt, reicht ihm für ein endgültiges Urteil. Weitere Lektüre würde nur stören – wer will schon den Plot spoilern?

Besonders köstlich wird es bei dienstlichen Anweisungen. Differenzierungen und Vorbehalte betrachtet er als lästiges Beiwerk, so wie die Gebrauchsanweisung beim neuen Drucker.

Aus „bitte prüfen“ wird bei ihm „sofort umsetzen“, aus „gegebenenfalls“ ein „auf jeden Fall“ und aus „zur Kenntnis“ eine verbindliche Handlungsaufforderung

inklusive Zeugen. Seine Interpretation trägt er mit einer solchen Unschuldsmiene vor, dass alle zunächst nicken, bevor sie ins Grübeln kommen.

In Besprechungen erklärt er den Inhalt von Dokumenten mit bestechender Klarheit. Rückfragen deutet er als persönliche Entwicklungschance des Fragenden. Wenn jemand zaghaft auf den tatsächlichen Wortlaut verweist, erwidert er mit einem charmanten „Aber der Geist des Textes...“. Dabei beruft er sich leidenschaftlich auf die Botschaft „zwischen den Zeilen“, die er zuverlässig entziffert – auch wenn sonst niemand je eine Zeile dazwischen gesehen hat.

Die Folgen sind legendär. Arbeitsaufträge wandern in Richtungen, von denen nicht mal der Auftraggeber wusste, dass es sie gibt. Vermerke werden ergänzt, Entwürfe verworfen, und Kollegen fragen sich, ob sie in derselben Abteilung arbeiten. Der Arbeitsaufwand wächst still und leise – wie eine Büopflanze, die keiner bestellt hat, aber jetzt alle gießen müssen.

Das Erstaunlichste ist nicht der Irrtum, sondern die Unerschütterlichkeit. Der Überflieger irrt sich nie. Wenn der Text nicht passt, ist er „schlecht formuliert“. Wenn die Akte widerspricht, ist sie „missverständlich strukturiert“. Und wenn man ihm den Wortartikel vorliest, erklärt er geduldig, warum genau diese Worte eigentlich das Gegenteil meinen – aber er verzeiht dem Verfasser großzügig.

Am Ende wird alles erledigt. Die Entscheidung ist korrekt, die Frist irgendwie gewahrt, der Vorgang zugaklemmt. Man ist erleichtert, aber auch weise genug, um zu wissen: Das nächste Schreiben kommt bestimmt. Und es wird wieder überflogen. Schnell. Sicher. Und mit einem Ergebnis, das erst Staunen, dann Kopfschütteln und schließlich vier Nachbesprechungen erzeugt.

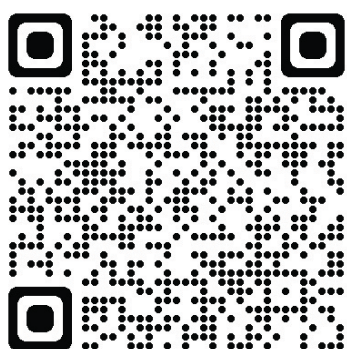
So entsteht ein elegantes Parallel-Universum an Arbeit, das später als Grund für „betriebsbedingte Verzögerungen“ in die Statistik einfließt. Alles ist dokumentiert. Die Gründe gelten als bekannt. Der Fall ist damit offiziell geklärt – bis zum nächsten Mal.

Die hierdurch ausgelösten Verzögerungen werden selbstverständlich dokumentiert, zur Kenntnis genommen und in einem Bericht zusammengefasst, den unser Überflieger dann auch sicherheitshalber überfliegen wird.(SG)

MEHR ALS NUR **PROZENTE.**

1 freier Tag für Mitglieder

7% – mind. 300 €.

**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:

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

Autoren:

Erwin Schmidt (ES)
Manuela Schwarz (MS)
Marcel Kirchrath (MK)
Silke Gölzenleuchter (SG)
Thomas Laux (TL)
Liliana Pericone (LP)

DJG
HESSEN
DEUTSCHE JUSTIZ-GEWERKSCHAFT