

ARBEITSVERDICHTUNG STATT ENTLASTUNG

Wenn Mehrarbeit
unsichtbar wird

Seiten 8 und 9

**EKR 2025/26:
Ergebnis-
Einordnung**

ab Seite 6

**Neue Besoldungslogik
wirft Fragen auf**

Seite 7

Warnstreik 25.3.2026

**Gemeinsam laut
für die Justiz**

Seite 4





dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah

BB
Bank
Better Banking

0,nix Konto

2 Jahre kostenlose
Kontoführung¹

Bis zu
200€
Startprämie²



Jetzt informieren

BBBank eG
Nadja Wunsch
nadja.wuensch@bbbank.de
0151 74471556

¹ 24 Monate kostenfreie Kontoführung bei Online-Überweisungen (danach monatliches Kontoführungsentgelt 2,95 Euro bei Online-Überweisungen). 24 Monate kostenfreie girocard mit Kontaktlosfunktion, danach 14,95 Euro p. a. Aktionszeitraum für Eröffnungen limitiert vom 15.05.2025 bis zum 31.12.2026. ² Voraussetzungen: Neukunde (kein Girokonto in den letzten 24 Monaten). 25,- Euro für die Eröffnung eines BBBank-Girokontos, 50,- Euro für Gewerkschaftsmitglieder und deren Angehörige. Bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres kostenfrei. Ab Vollendung des 30. Lebensjahres: 24 Monate kostenfreie Kontoführung bei Online-Überweisungen danach mtl. Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, 24 Monate kostenfreie girocard danach 14,95 Euro p. a. Weitere 125,- Euro Startprämie bei drei monatlichen Geldeingängen von jeweils mindestens 500,- Euro und insgesamt zwei Lastschriftabbuchungen innerhalb der ersten drei Monate nach Kontoeröffnung. Die Auszahlung kann nach Erfüllung der Bedingungen bis zu 8 Wochen dauern und erfolgt auf das eröffnete BBBank-Girokonto. Änderungen, Anpassungen oder Beendigung des Angebotes bleiben vorbehalten; Start der Aktion: 03.11.2025.

Editorial

Verehrte Leserinnen und Leser,

es gibt in jeder Gesellschaft gewisse Dinge, über die man spricht – und andere, über die man lieber nur hinter vorgehaltener Hand raunt. In der Justiz verhält es sich nicht anders. Nur, dass hier das diskrete Flüstern auf dem Flur meist lauter ist als jede offizielle Verlautbarung.

Die vergangenen Wochen hatten wieder einiges zu bieten. Auf den Straßen wurde deutlich, dass die Geduld der Beschäftigten nicht unendlich ist. Wer glaubte, Justiz lasse sich dauerhaft mit schönen Worten, knappen Stellenplänen und der bewährten Formel „Das nehmen wir mit“ beruhigen, wurde eines Besseren belehrt. Die Kolleginnen und Kollegen waren sichtbar, hörbar und sehr zu Recht nicht mehr bereit, ihre Belastung nur still im Dienstzimmer abzuspeichern.

Auch die Tarifeinigung kam standesgemäß daher: mit Licht, Schatten und jener feinen Mischung aus Erleichterung und Stirnrunzeln. Ja, es gibt Verbesserungen. Und Nein, sie lösen nicht alle Probleme. Und wer in den Gerichtskassen arbeitet, darf sich durchaus fragen, weshalb Anerkennung manchmal mit der Eleganz eines verspäteten Amtsboten eintrifft – und bei manchen offenbar unterwegs noch einmal falsch abgebogen ist.

Währenddessen bleibt die Arbeitsverdichtung der ungebetene Gast am Tisch. Sie erscheint ohne Einladung, nimmt großzügig Platz und lässt sich nur schwer wieder entfernen. Besonders charmant ist dabei die Kunst, Mehrarbeit verschwinden zu lassen. Nicht etwa die Arbeit selbst, bewahre. Die bleibt natürlich. Nur ihre Sichtbarkeit wird

gelegentlich so kunstvoll reduziert, dass selbst erfahrene Illusionisten vor Neid ihren Zylinder ziehen müssten.

Und dann wäre da noch die moderne Verwaltung mit ihrem Hang zu großen Zeichen. Neue Logos, neue Farben, neue Erscheinungsbilder – als würde ein frischer Anstrich die Aktenberge kleiner, die IT stabiler und die Personaldecke dicker machen. Man möchte fast applaudieren, hätten nicht beide Hände damit zu tun, die nächste Vorlage wieder anzupassen.

Doch nicht alles ist Anlass zum Augenrollen. Die Neuordnung unserer Bezirksgruppen zeigt, dass man Veränderungen auch ehrlich angehen kann. Wenn alte Strukturen nicht mehr tragen, muss man sie nicht noch konservieren. Man darf sie neu ordnen, zusammenführen. Tradition ist nicht das Festhalten an allem Alten. Tradition ist, das Wesentliche zu bewahren – und dafür die Form zu ändern.

Diese Ausgabe zeigt damit sehr deutlich, wo wir stehen: Die Justiz lebt nicht von Leitbildern, Logos oder Projektplänen. Sie lebt von Menschen, die jeden Tag dafür sorgen, dass der Laden läuft. Und genau diese Menschen verdienen mehr als warme Worte und wohlmeinende Prüfaufträge.

In diesem Sinne wünschen wir eine erkenntnisreiche Lektüre. Und seien Sie versichert: Was andere nur mitnehmen, bringen wir wieder auf den Tisch.

Ihre DJG Hessen

Inhalt:

<i>Gemeinsam laut für die Justiz</i>	4
<i>Laut und entschlossen auf die Straße für die Justiz</i>	5
<i>Tarifeinigung 2026: Lichtblicke mit langem Schatten</i>	6
<i>Warum die neue Besoldungslogik Fragen aufwirft</i>	7
<i>Arbeitsverdichtung bleibt Realität</i>	8
<i>Wenn Mehrarbeit unsichtbar gemacht wird</i>	9
<i>Neues Hessen-Logo</i>	10
<i>Beitragsanpassung der DJG Hessen</i>	11
<i>Austausch mit Herrn Kämmerer, HMdJ</i>	12
<i>BG Westhessen: Kontinuität und klare Perspektiven</i>	14
<i>BG Darmstadt: Wechsel, Klarheit und ein Neustart</i>	15
<i>BG Mittelhessen: Gemeinsam wachsen</i>	16
<i>Neuordnung der DJG-Bezirksgruppen</i>	18
<i>Ich nehme es mit ... - der beliebteste Gepäckdienst</i>	19

Gemeinsam laut für die Justiz

Protest und Solidarität auf der Straße



Laut und entschlossen auf die Straße



Protestzug des dbb hessen am 25.03.2026 kurz vor dem Start der dritten Runde.
Rund 90 Kolleginnen und Kollegen der DJG Hessen haben sich an der Demonstration beteiligt und ein deutliches Zeichen gesetzt.

Gemeinsam mit weiteren Beschäftigten des öffentlichen Dienstes machten sie auf die zunehmende Belastung in der Justiz aufmerksam und forderten spürbare Verbesserungen der Arbeitsbedingungen.

Im Mittelpunkt standen dabei insbesondere die hohe Arbeitsverdichtung, fehlendes Personal sowie die Notwendigkeit einer fairen und leistungsgerechten Eingruppierung.

Die Beteiligung zeigt:
Die Unzufriedenheit wächst – und der Wille, für Veränderungen einzustehen, ist deutlich spürbar.



**Gemeinsam haben wir gezeigt:
Justiz und Recht brauchen
bessere Bedingungen!**

Tarifeinigung 2026: Lichtblicke mit langem Schatten – Wo bleibt die Gerechtigkeit für die Gerichtskassen?

Die Würfel in den Tarifverhandlungen für das Land Hessen sind gefallen. Während die allgemeine Entgelterhöhung und strukturelle Fortschritte für ein Durchatmen sorgen, bleibt bei einer Gruppe ein bitterer Beigeschmack: Die Kolleginnen und Kollegen der Entgeltgruppe 6 im Kassendienst fühlen sich abgehängt. Ein Kommentar der DJG Hessen zur aktuellen Lage.

Das Tarifiergebnis steht. Schaut man rein auf die nackten Zahlen, gibt es durchaus Grund zur Zuversicht:



Mehr im Portemonnaie: Zum 1. Juli 2026 steigen die Tabellenentgelte um 3,0 % (mindestens 110 Euro), gefolgt von weiteren 2,8 % zum 1. Oktober 2027.

Strukturelle Pluspunkte: Verbesserte Zulagen, die Anrechnung von Restzeiten bei Stufenlaufzeiten und deutliche Signale für den Nachwuchs (Auszubildende und Praktikanten) sind echte Erfolge.

Besonders für einen Teil des Kassendienstes gibt es Grund zur Freude: Die bisherige EG 8 (Fallgruppe 1) steigt künftig in die EG 9a auf. Eine längst überfällige Anerkennung der dortigen Leistungen. Doch genau hier beginnt das Problem, das die DJG Hessen massiv kritisiert.

Während der Aufstieg der „8er“ ein wichtiges Signal ist, schauen die Beschäftigten der Entgeltgruppe 6 in die Röhre. Für sie gab es in dieser Runde keine unmittelbare materielle Verbesserung. Schlimmer noch: Die entsprechende Fallgruppe wurde gestrichen, ohne im Gegenzug eine Perspektive für eine Höhergruppierung zu schaffen.

„Gespräche allein zahlen keine Miete und ersetzen keine gerechte Eingruppierung.“

Täglicher Zahlungsverkehr, komplexe Buchungen, Fristenüberwachung und Einziehungen – der Dienst in den Gerichtskassen ist hochverantwortlich und fehleranfällig. Wer hier arbeitet, sorgt dafür, dass der Justizapparat finanziell überhaupt funktioniert. Dass genau diese Kolleginnen und Kollegen nun leer ausgehen, während andere Gruppen aufgewertet werden, ist für die DJG weder vermittelbar noch ein Zeichen echter Wertschätzung.

Immerhin: Die DJG konnte durchsetzen, dass die Tarifgespräche zur Entgeltordnung (EGO) nach Abschluss dieser Runde fortgesetzt werden. Der Kassendienst ist dort ausdrücklich als eigener Verhandlungspunkt verankert. Das ist ein Teilerfolg, aber eben auch nicht mehr als ein Versprechen für die Zukunft.

Für uns als DJG Hessen ist die Marschroute klar: Ein „Weiter so“ darf es nicht geben. Der Unmut an der Basis ist mehr als verständlich. Wenn Fallgruppen gestrichen werden, muss das Ziel eine Aufwertung sein, kein tariflicher Stillstand.

Wir bleiben dran!

Das Tarifiergebnis 2026 ist ein Kompromiss mit Licht und Schatten. Wir begrüßen die allgemeinen Steigerungen, lassen aber die benachteiligten Kolleginnen und Kollegen in der EG 6 nicht im Regen stehen.

Die kommende Verhandlungsrunde zur EGO muss genutzt werden, um die Tätigkeiten im Kassendienst realitätsgerecht neu zu bewerten. Die DJG wird diesen Punkt offensiv und mit Nachdruck verfolgen. Gerechtigkeit sieht anders aus – und wir werden nicht lockerlassen, bis diese auch in der Entgeltordnung für **alle** im Kassendienst ankommt!

Eure DJG Hessen – Gemeinsam für eine starke Justiz.

FIKTIVES EINKOMMEN ZAHLT KEINE MIETE!

Warum die neue Besoldungslogik Fragen aufwirft



WAS IST POSITIV?

- ✓ Tarifiergebnis soll auf Besoldung und Versorgung übertragen werden.
- ✓ Die Bezüge steigen.
- ✓ Die erste Erfahrungsstufe in der A-Besoldung soll wegfallen.

➔ Das ist richtig und nötig!



Wir alle leisten jeden Tag viel – mit Verantwortung, Fachwissen und Einsatz. Dafür brauchen wir eine faire und verlässliche Bezahlung!



DAS PROBLEM:

Dieses zweite Einkommen gibt es nicht immer!



Kinderbetreuung



Pflege von Angehörigen



Krankheit, arbeitsuchend oder andere Gründe



Trotzdem wird so gerechnet, als wäre es vorhanden.

Passt vielleicht auf dem Papier – aber nicht im echten Leben.



FIKTIVES EINKOMMEN ZAHLT KEINE MIETE!

Besoldung muss im echten Leben reichen – nicht nur auf dem Papier.



ENTTÄUSCHTE ERWARTUNGEN

Viele Kolleginnen und Kollegen haben in den vergangenen Jahren Widerspruch eingelegt oder Verfahren unterstützt. Einige haben mit Nachzahlungen gerechnet.

Wenn nun vor allem eine Lösung für die Zukunft kommt, die offenen Fragen der vergangenen Jahre aber unklar bleiben, ist Enttäuschung verständlich.



Diese Kolleginnen und Kollegen haben nicht „genervt“, sondern Druck gemacht – und damit allen geholfen. Deshalb braucht es auch zu den sogenannten Altjahren eine klare Aussage.

DIE DJG HESSEN FORDERT:

TRANSPARENTE BERECHNUNGEN



Die Berechnung muss verständlich, gesetzlich sauber geregelt und nachvollziehbar sein.

FAIRE LÖSUNGEN



Für echte Einverdiener- und Sorgearbeitskonstellationen braucht es faire Regelungen.

REGELMÄSSIGE ÜBERPRÜFUNG



Die Besoldung muss regelmäßig überprüft werden – nicht nur auf dem Papier.

KLARE AUSSAGE ZU DEN ALTJAHREN



Offene Fragen aus der Vergangenheit müssen ehrlich und fair geklärt werden.

WERTSCHÄTZUNG UND VERLÄSSLICHKEIT



Die Arbeit in der Justiz verdient Respekt – und eine Besoldung, auf die man sich verlassen kann.



WIR BEGRÜSSEN ECHE VERBESSERUNGEN.
ABER EINE GUTE BESOLDUNGSPOLITIK MUSS BEI DEN MENSCHEN ANKOMMEN – NICHT NUR IN TABELLEN FUNKTIONIEREN!

Arbeitsverdichtung bleibt Realität

- auch ohne pauschale Kürzung in der Justiz

Die Debatte um den Personalabbau im öffentlichen Dienst zeigt vor allem eines: Die politische Richtung ist klar. Weniger Personal, mehr Sparvorgaben, höhere Verdichtung. Auch wenn die Justiz nach der derzeitigen Darstellung des Landes von der angekündigten Regelung zu den 1000 Stellen ausgenommen sein soll, ändert das nichts an dem, was viele Kolleginnen und Kollegen seit Langem erleben: Die Arbeit bleibt, der Druck steigt, und die Belastung wird zu oft nur verwaltet statt wirksam reduziert.

Denn entscheidend ist nicht allein, ob eine bestimmte Kürzung formal auch für die Justiz gilt. Entscheidend ist, wie der Arbeitsalltag tatsächlich aussieht. Und dort ist die Lage vielerorts seit Langem angespannt. Verfahren müssen bearbeitet, Fristen eingehalten, Bürgerinnen und Bürger betreut und laufende Aufgaben zuverlässig erledigt werden. Wenn Personal fehlt oder die Belastung wächst, verschwindet die Arbeit nicht. Sie bleibt an denen hängen, die da sind.

Der dbb Hessen weist deshalb zu Recht darauf hin, dass Personalabbau im öffentlichen Dienst nicht zu Entlastung führt. Wo weniger Menschen dieselbe oder sogar mehr Arbeit leisten sollen, steigen Überstunden, Druck und gesundheitliche Belastungen. Für die Beschäftigten ist das keine abstrakte Rechenübung, sondern tägliche Realität. Besonders problematisch wird es dort, wo diese

zusätzliche Belastung nicht einmal vollständig sichtbar wird. Denn Mehrarbeit verschwindet nicht, nur weil sie in keiner Statistik auftaucht. Sie wird mitgeschleppt, nicht sauber ausgewertet, in der mobilen Arbeit nur eingeschränkt erfasst oder gar nicht erst vollständig dokumentiert.

Kritisch ist vor allem, wenn Kolleginnen und Kollegen sich ausbuchen und trotzdem weiterarbeiten. Dann funktioniert der Betrieb auf dem Papier, obwohl er in Wahrheit nur noch durch unsichtbare Mehrleistung am Laufen gehalten wird.

Vor diesem Hintergrund ist auch die Ausweitung der Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben auf bis zu 50 Stunden kein Geschenk an die Beschäftigten, sondern nur ein größeres Auffangbecken für aufgelaufene Mehrarbeit.

Wer Überlastung statistisch verkleinert oder organisatorisch versteckt, betreibt keine ehrliche Personalpolitik.

„
Die Arbeit verschwindet nicht -
sie bleibt an denen hängen, die
noch da sind.“



Das Bild wurde mit KI erstellt.

Wenn Mehrarbeit unsichtbar gemacht wird

Über Arbeitsverdichtung in der hessischen Justiz wird viel gesprochen. Über die Art, wie diese Überlastung im Alltag unsichtbar gemacht wird, deutlich seltener.

Der dbb Hessen hat zu Recht darauf hingewiesen, dass Personalabbau im öffentlichen Dienst nicht zur Entlastung führen wird. Weniger Personal bei gleichbleibender Arbeit bedeutet zwangsläufig mehr Belastung für die, die übrig bleiben. Mehr Überstunden, mehr Druck, mehr gesundheitliche Risiken.

Doch damit ist nur die halbe Wahrheit beschrieben.

Die andere Hälfte lautet: Ein erheblicher Teil dieser Mehrbelastung taucht offiziell oft gar nicht vollständig auf.

In vielen Bereichen gibt es Zeiterfassung. Es wird gestempelt, gebucht und auf Zeitkonten geführt. Das klingt nach Ordnung.

Tatsächlich sagt eine Zeiterfassung wenig, wenn niemand ernsthaft auswertet, was am Ende verfällt. Verfallene Stunden sind kein belangloser Verwaltungsvorgang. Sie sind ein Hinweis darauf, dass Arbeit geleistet wurde, aber nicht in der regulären Zeit ausgeglichen werden konnte. Wer solche Daten nicht auswertet, will über die wirkliche Belastung offenbar lieber nicht zu viel wissen.

Noch deutlicher wird das Problem dort, wo Arbeitszeit gar nicht vollständig dokumentiert wird. Kolleginnen und Kollegen ohne verlässliche Erfassung schreiben zusätzliche Zeiten oft nicht auf. Dann verschwindet Mehrarbeit, bevor überhaupt irgendjemand nach ihr fragen kann.

Besonders unerquicklich ist der Blick auf die mobile Arbeit. Wenn dort nur die tägliche Arbeitszeit gewertet wird, dann bedeutet das in der Sache: Auch wenn zu Hause länger gearbeitet wird, erscheint diese zusätzliche Leistung nicht vollständig in der Bilanz. Mehrarbeit wird dann nicht erst später kleingerechnet, sondern von Anfang an begrenzt. So sieht Belastung auf dem Papier kleiner aus, als sie in Wirklichkeit ist.

Und dann gibt es noch die Praxis, die alles sagt: Kolleginnen und Kollegen buchen sich aus und arbeiten trotzdem weiter. Menschlich ist das nachvollziehbar. Die Sache muss fertig werden, die Frist sitzt, die Akte bleibt sonst liegen. Aber genau

dadurch verschwindet die Überlastung vollständig aus der offiziellen Wahrnehmung.

Was nach dem Ausbuchen geleistet wird, taucht weder als Überstunde noch als Mehrarbeit noch als Beleg für Personalmangel auf. Der Betrieb wirkt funktionsfähig, obwohl er in Wahrheit nur deshalb noch läuft, weil Beschäftigte unsichtbar weiterarbeiten.

Vor diesem Hintergrund ist auch die Ausweitung der Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben auf bis zu 50 Stunden kein Geschenk an die Beschäftigten. Das Schreiben des Hessischen Ministeriums der Justiz und für den Rechtsstaat zur geplanten Änderung des § 4 Abs. 2 HAZVO hält genau dies fest; die Vorgriffsregelung findet dort seit dem 1. Juli 2025 Anwendung. Das schafft keine Entlastung. Es vergrößert nur den Behälter, in dem sich Mehrarbeit sammeln darf.

„So kann man Personalmangel natürlich bequem kleinrechnen.“

Das Muster ist klar: Überlastung wird nicht beseitigt, sondern verwaltet. Ein Teil der Stunden verfällt. Ein Teil wird nicht ausgewertet. Ein Teil wird in der mobilen Arbeit nicht vollständig sichtbar. Ein Teil wird gar nicht erst aufgeschrieben. Und ein Teil verschwindet ganz, weil nach dem Ausbuchen weitergearbeitet wird.

Die entscheidende Frage ist deshalb nicht nur, wie Personalpolitik auf dem Papier dargestellt wird. Die entscheidende Frage ist auch: Wie viele Überstunden werden in der hessischen Justiz tatsächlich geleistet? Wie viele werden vollständig erfasst? Wie viele verfallen? Wie viele werden gekappt? Wie viele verschwinden aus der Statistik, obwohl sie den Arbeitsalltag bestimmen?

Das Problem ist nicht, dass die Beschäftigten zu wenig leisten. Das Problem ist, dass sie zu viel leisten – und ein Teil davon am Ende so behandelt wird, als hätte er nie stattgefunden.

Neues Hessen-Logo

Der Zottellöwe und die Eh-da-Kosten



Über Geschmack lässt sich streiten. Muss man aber nicht immer. Manchmal reicht ein Blick. Das neue Hessen-Logo soll modern sein. Andere sehen darin eher einen verzottelten Löwen, der offenbar einmal zu neugierig an einer Steckdose geschnuppert hat. Aber gut: Kunst liegt bekanntlich im Auge des Betrachters. Steuergeld leider nicht.

Denn ohne erkennbare Not wurde ein neues Erscheinungsbild entworfen, das viel Geld kostet. Erst ist von rund 300.000 Euro die Rede, später wird es mehr, und am Ende wird uns vermutlich erklärt, dass die eigentliche Umstellung ja „schrittweise“ und „im Rahmen ohnehin notwendiger Anpassungen“ erfolgt. Das klingt nach Verwaltungsmärchenstunde: Wenn es nebenbei gemacht wird, kostet es offenbar nichts.

Das sind die berühmten Eh-da-Kosten: Wird von Beschäftigten erledigt, die ja ohnehin da sind. Also quasi kostenlos. Nach dieser Logik kostet auch ein Umzug nichts, wenn man nur Freunde fragt und Pizza verspricht.

Wer in einer Dienststelle arbeitet, weiß es besser. Ein Logo lebt nicht nur auf einer Pressemitteilung. Es steckt in Webseiten, Briefköpfen, Formularen, Präsentationen, Türschildern, E-Mail-Signaturen, Broschüren, Roll-ups, Fachverfahren und zahllosen Vorlagen, die seit Jahren irgendwo in Laufwerken überleben wie digitale Kellerasseln.

Und dann beginnt der Spaß im Alltag. Die Signatur muss angepasst werden. Der Farbcode fehlt. Outlook ist beleidigt. Die Vorlage verrutscht. Nach zwanzig Minuten sieht das neue Hessen-Blau wahlweise staatstragend aus – oder wie ein Tintenfisch mit

Kreislaufproblemen. Arbeitszeit? Läuft nebenbei. Also Eh-da.

Besonders schön wird es, wenn dafür dann sogar das Logo „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ aus der Signatur weichen muss. Nicht etwa, weil Familienfreundlichkeit plötzlich erledigt wäre – obwohl man an manchen Tagen auch darüber diskutieren könnte. Nein: Es passt farblich nicht mehr zum neuen Lilablau. Da zeigt sich Verwaltung in Reinform: Der Zottellöwe bleibt, die Familienfreundlichkeit geht. Endlich klare Prioritäten.

Rechnen wir nur einmal für die hessische Justiz: rund 17.000 Beschäftigte. Wenn jeder durch neue Signatur, neue Vorlagen, Rückfragen, Nacharbeiten oder „wo ist denn jetzt das richtige Logo?“ nur 15 Minuten verliert, sind das bereits 4.250 Arbeitsstunden. Bei vorsichtig gerechneten 50 Euro pro Stunde wären das 212.500 Euro. Nur für eine Viertelstunde pro Kopf. Bei 30 Minuten sind es 425.000 Euro. Und da ist noch kein Schild getauscht, keine Webseite angepasst und kein Fachverfahren angefasst.

Da stellt sich schon die Frage: War das wirklich nötig?

Ein neues Logo baut keine Rückstände ab. Es ersetzt keine Kolleginnen und Kollegen. Es stabilisiert keine IT. Es verbessert keine Arbeitsbedingungen. Es macht nur sichtbar, dass Geld für Dinge da ist, für die offenbar Geld da sein soll.

Vielleicht findet sich im Landtag ja noch eine Oppositionsfraktion, die nicht fragt, ob der Löwe schön ist. Sondern was die vollständige Umstellung tatsächlich kostet: landesweit, ressortübergreifend, einschließlich Arbeitszeit, Technik, Drucksachen, Beschilderung und allem, was in Behörden so elegant unter „wird mitgemacht“ verschwindet. Denn das Preisschild hängt vorne klein dran.

Beitragsanpassung der DJG Hessen

Notwendig, moderat und planbar.

Der Gesamtvorstand der DJG Hessen hat in seiner Sitzung am 16. April 2026 eine Anpassung der Mitgliedsbeiträge beschlossen. Eine solche Entscheidung trifft man nicht leichtfertig. Denn klar ist: Beitragserhöhungen gehören nicht zu den Dingen, bei denen die Mitglieder spontan in Jubel ausbrechen. Gleichzeitig wäre es unehrlich, die wirtschaftliche Entwicklung auszublenden.

Die Kosten der gewerkschaftlichen Arbeit sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Das betrifft nicht nur allgemeine Preissteigerungen, sondern vor allem die Beiträge, die der Landesverband an die Dachverbände abführen muss. Diese sogenannten Kopfpauschalen, insbesondere an dbb Bund und dbb Hessen, werden jährlich angepasst und haben sich spürbar erhöht. Dauerhaft lässt sich diese Entwicklung nicht auffangen, ohne die eigenen Beiträge ebenfalls anzupassen.

Ab dem 1. Juli 2026 gelten daher neue monatliche Beiträge. Die Beitragsgruppe 1, für Ausbildung und Ruhestand steigt von bisher 5,00 Euro auf 6,50 Euro. Die Beitragsgruppe 2 steigt von 7,00 Euro auf 8,50 Euro. Die Beitragsgruppe 3 wird von 9,50 Euro auf 11,00 Euro angepasst. Der Beitragseinzug erfolgt weiterhin vierteljährlich per SEPA-Lastschrift.

Ziel dieser Anpassung ist nicht, Reserven um ihrer selbst willen aufzubauen. Es geht darum, die Handlungsfähigkeit des Landesverbandes zu sichern. Rechtsschutz, Interessenvertretung, Betreuung vor Ort, Öffentlichkeitsarbeit und die gewerkschaftliche Begleitung politischer und dienstlicher Entwicklungen kosten Geld. Wer diese

Arbeit verlässlich leisten will, braucht dafür eine stabile finanzielle Grundlage.

Der Gesamtvorstand hat sich bewusst für einen moderaten und planbaren Weg entschieden. Große, unregelmäßige Beitragssprünge sollen vermieden werden. Deshalb wurde zusätzlich ein dynamischer Anpassungsmechanismus beschlossen. Grundsätzlich sollen die Beiträge ab dem 1. Juli 2028 alle zwei Jahre um 0,30 Euro pro Mitglied und Monat je Beitragsgruppe steigen. Damit können typische Kostensteigerungen besser aufgefangen werden, ohne jedes Mal kurzfristig reagieren zu müssen.

Für besondere Fälle ist eine begrenzte Sonderanpassung vorgesehen. Sollten die Erhöhungen der Dachverbandsbeiträge den Betrag von 0,30 Euro übersteigen, kann der Gesamtvorstand eine zusätzliche Anpassung beschließen.

Diese ist jedoch gedeckelt, muss nachvollziehbar begründet und den Mitgliedern rechtzeitig mitgeteilt werden. Auch hier gilt: keine automatische Hintertür, sondern ein Verfahren mit Begründung und Transparenz.

Am Ende geht es um eine einfache Frage: Soll die DJG Hessen ihre Arbeit weiterhin kraftvoll, unabhängig und verlässlich leisten können? Dann muss auch die Finanzierung dazu passen.

Kurz gesagt: Niemand zahlt gern mehr. Aber eine Gewerkschaft, die wirken soll, darf finanziell nicht auf Kante genäht sein.

Die Anpassung ist deshalb kein Selbstzweck, sondern eine notwendige Grundlage dafür, dass die DJG Hessen auch künftig handlungsfähig bleibt.

Beitragsgruppe 1	Beitragsgruppe 2	Beitragsgruppe 3
Ausbildung und Ruhestand	BesGr. A 6 - A 9 Tarif EG 6 - EG 9	BesGr. ab A 10 Tarif ab EG 10
6,50 EUR mtl.	8,50 EUR mtl.	11,00 EUR mtl.

Gesamtvorstand: Austausch mit Herrn Kämmerer, HMdJ

Digitalisierung, Strukturfragen und die Zukunft der Arbeit in der Justiz

In der Gesamtvorstandssitzung am 16.04.2026 begrüßte der Vorsitzende die anwesenden Mitglieder und stellte nach Feststellung der Anwesenheit die Beschlussfähigkeit fest. Zu Beginn wurde der verstorbenen Mitglieder ehrend gedacht.

Im weiteren Verlauf der Sitzung konnte Herr Kämmerer, AL der Abteilung 1, vom Hessischen Ministerium der Justiz begrüßt werden. Im Mittelpunkt des Gesprächs standen aktuelle Entwicklungen in der Hessischen Justiz und für den Rechtsstaat.

Zentralisierung

Ein zentrales Thema war die geplante Zentralisierung der Registergerichte. Fest steht derzeit, dass Frankfurt am Main als Standort zunächst erhalten bleiben soll. Als weiterer Standort kommen Bad Hersfeld oder Fulda in Betracht. Welche Entscheidung am Ende getroffen wird, ist noch offen und soll bis zum Sommer getroffen werden.

Ebenso sind zahlreiche praktische Fragen noch zu klären – bis hin zum Umgang mit Altakten und möglichen Umzügen. Auch die Ausbildungssituation wird von der Standortentscheidung abhängen. Für die Beschäftigten ist wichtig, dass mobiles Arbeiten beziehungsweise Homeoffice nach den allgemeinen Regelungen möglich sein soll. Gleichwohl bleibt abzuwarten, wie die konkrete Umsetzung vor Ort ausgestaltet wird.

GeFa

Ebenfalls angesprochen wurde die Gemeinsame Fachanwendung, kurz GeFa. Deutlich wurde dabei, dass gutes Fachpersonal weiterhin dringend gebraucht wird. Der Appell, geeignete Kolleginnen und Kollegen für das Pilotprojekt zu werben und qualifizierte Beschäftigte für diese Aufgaben zu gewinnen, zeigt: Technische Weiterentwicklung gelingt nicht allein durch Programme, Konzepte und Projektpläne. Sie steht und fällt mit den Menschen, die diese Anwendungen verstehen, betreuen und in der Praxis zum Laufen bringen.

ResiScan und Nachlass

Breiten Raum nahm der Umgang mit ResiScan und der Digitalisierung insgesamt ein. Dabei wurde deutlich, dass die Einführung digitaler Arbeitsweisen nicht nur eine technische, sondern auch eine organisatorische Aufgabe ist. Arbeitsabläufe, Zuständigkeiten und praktische Besonderheiten müssen mitgedacht werden. Ein Beispiel hierfür ist die angesprochene Problematik bei Sterbefallanzeigen in Nachlasssachen.

In Hessen reichen Ortsgerichte Sterbefallanzeigen beim Nachlassgericht ein. Diese Anzeigen wurden bislang zu einer Sammelakte genommen. Die elektronische Akte kennt eine solche Sammelakte jedoch nicht ohne Weiteres.

Hier zeigt sich sehr konkret, dass digitale Systeme nicht an der gelebten Praxis vorbeientwickelt werden dürfen. Wenn besondere hessische Verfahrensweisen bestehen, müssen dafür auch tragfähige digitale Lösungen geschaffen werden.

Zusammenlegung Wachtmeistereien

Auch die Zusammenlegung von Wachtmeistereien wurde thematisiert. Solche organisatorischen Veränderungen betreffen unmittelbar die tägliche Arbeit vor Ort.

Deshalb ist es wichtig, frühzeitig die praktischen Folgen für die Beschäftigten, die Abläufe in den Häusern und die Sicherheit in den Dienststellen in den Blick zu nehmen.

In diesem Zusammenhang wurde auch über Möglichkeiten gesprochen, Homeoffice beziehungsweise mobile Arbeit für Wachtmeisterinnen und Wachtmeister stärker mitzudenken, etwa bei Clearing-Aufgaben oder anderen Tätigkeiten, die nicht zwingend eine Präsenz im Gebäude erfordern.

Das ist ein Punkt, der weiterverfolgt werden sollte. Denn moderne Arbeitsformen dürfen nicht nur dort diskutiert werden, wo sie ohnehin naheliegen.

FRAUKE

Ein weiteres Zukunftsthema war „FRAUKE“ und damit der Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Justiz. Dabei wurde deutlich: Die Justiz darf den Anschluss an technische Entwicklungen nicht verpassen. Zugleich sind die finanziellen Möglichkeiten begrenzt, und manche Entscheidungen werden letztlich auf politischer Ebene getroffen werden müssen. Gerade deshalb braucht es eine offene und realistische Debatte. KI kann Arbeitsabläufe unterstützen, darf aber nicht als Zauberstab missverstanden werden. Sie ersetzt weder Fachwissen noch Verantwortung. Richtig eingesetzt kann sie entlasten; falsch eingesetzt produziert sie nur neue Probleme in modernem Gewand.

Performance e2A

Ausführlich zur Sprache kamen außerdem die Performance-Probleme bei e2A. Derzeit wird ein Tool erprobt, das eine schnellere Fehlersuche ermöglichen und die Nacharbeitung von Softwarefehlern erleichtern soll. Aus Sicht der Praxis

bleibt dabei ein Punkt besonders wichtig: Die Kommunikation zwischen den Behörden muss besser werden. Wenn Systeme stocken, brauchen die Beschäftigten verlässliche Informationen – nicht erst dann, wenn alle schon längst gemerkt haben, dass nichts mehr läuft.

Mobiles Arbeiten

Neben den technischen Themen wurde auch der Bereich mobile Arbeit angesprochen. Dabei ging es nicht nur um die rechtlichen Rahmenbedingungen, sondern auch um Kapazitäten und praktische Umsetzung.

Die Erwartungen an flexible Arbeitsformen sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Gleichzeitig müssen dienstliche Belange, Ausstattung, Führung und Erreichbarkeit sinnvoll zusammengebracht werden. Entscheidend ist, dass

mobile Arbeit nicht nur auf dem Papier möglich ist, sondern in der Praxis fair, transparent und nachvollziehbar gehandhabt wird.

Zum Abschluss wurde Herrn Kämmerer gedankt; ein gemeinsames Foto rundete den offiziellen Teil ab. In der anschließenden Nachbesprechung bestand Gelegenheit, die angesprochenen Punkte weiter einzuordnen.

Der Austausch hat gezeigt:

Viele Fragen sind noch offen. Aber gerade deshalb ist es wichtig, frühzeitig im Gespräch zu bleiben, Probleme klar zu benennen und Lösungen einzufordern, die nicht nur auf dem Reißbrett funktionieren, sondern auch im Arbeitsalltag der Kolleginnen und Kollegen bestehen.



Kontinuität und klare Perspektiven

Jahreshauptversammlung der Bezirksgruppe Westhessen

Die Bezirksgruppe Westhessen der Deutschen Justiz-Gewerkschaft hat auf ihrer Jahreshauptversammlung am 27. Februar 2026 wichtige personelle Entscheidungen getroffen und zentrale gewerkschaftspolitische Themen beraten. Dabei setzten die Mitglieder auf Kontinuität im Vorstand und richteten zugleich den Blick auf die kommenden Herausforderungen in der Justiz.

Nach der Eröffnung durch den 1. Vorsitzenden wurde die ordnungsgemäße Einladung sowie die Beschlussfähigkeit festgestellt. Die Tagesordnung fand einstimmige Zustimmung. Im Geschäftsbericht wurde insbesondere auf den Gewerkschaftstag 2025 in Bad Vilbel zurückgeblickt. Schwerpunkte waren die zukünftige Entwicklung der Justizberufe sowie Fragen von Führung und Justizmanagement.

Ein wesentlicher Bestandteil der Versammlung war die Finanzberichterstattung. Der Kassenbericht und der Bericht der Kassenprüfer wurden vorgetragen. Im Anschluss entlasteten die Mitglieder den Vorstand mit großer Mehrheit. Nicole Kimpel und Felix Kreiser wurden für das zurückliegende sowie für die kommenden Geschäftsjahre als Kassenprüfer bestätigt.



Bei den Vorstandswahlen bestätigten die Mitglieder den bisherigen Kurs: Andreas Steger wurde erneut zum 1. Vorsitzenden gewählt. Juliane Mai übernimmt das Amt der 2. Vorsitzenden. Hans-Jürgen Raser bleibt Kassenwart. Alle Gewählten nahmen ihre Wahl an.

Inhaltlich standen die bevorstehende Tarifrunde 2026, Fragen einer verfassungskonformen Besoldung sowie die Besoldungsentwicklung im Jahr 2025 im Mittelpunkt der Diskussionen. Darüber hinaus wurde auch intensiv über die fortschreitende Digitalisierung in der Justiz beraten. Die von der Bezirksgruppe gestellten Anträge zum Gewerkschaftstag wurden erörtert.

Ein besonderer Moment der Versammlung waren die Ehrungen langjähriger Mitglieder. Für ihre jahrzehntelange Treue zur Gewerkschaft wurden Mitglieder für 60, 50, 40 und 25 Jahre Zugehörigkeit ausgezeichnet. Für **60** Jahre Mitgliedschaft wurden Heinrich Günther Gärth und Rudi Schumacher sowie Petra Leitzbach für **25** Jahre ausgezeichnet. Die Versammlung gedachte zudem der verstorbenen Kolleginnen und Kollegen mit einer Gedenkminute.

Mit dem Schlusswort des Vorsitzenden endete die Versammlung in einer sachlichen und kollegialen Atmosphäre. Die Bezirksgruppe Westhessen sieht sich mit ihrem bestätigten Vorstand gut aufgestellt, um die anstehenden Herausforderungen aktiv zu begleiten und die Interessen der Beschäftigten weiterhin engagiert zu vertreten.



Wechsel, Klarheit und ein Neustart

Jahreshauptversammlung der Bezirksgruppe Südhessen

Am 21. April 2026 kam die Bezirksgruppe Südhessen der Deutschen Justiz-Gewerkschaft im Amtsgericht Darmstadt zu ihrer Jahreshauptversammlung zusammen. Der zeitliche Rahmen war überschaubar, der Ablauf straff – und doch zeigte sich schnell, dass diese Sitzung mehr war als das übliche Pflichtprogramm.

Bereits zu Beginn wurde deutlich, dass diese Versammlung mehr als Routine war. Der stellvertretende Vorsitzende Robert Koch eröffnete die Sitzung und informierte die Anwesenden darüber, dass die bisherige Vorsitzende, Silke Giegerich, aus persönlichen Gründen ihren Rücktritt erklärt hatte. Ein Einschnitt, der zwar sachlich vorgetragen wurde, aber im Raum spürbar war. Gleichzeitig zeigte sich die Versammlung geschlossen und handlungsfähig – ein gutes Zeichen für die weitere Arbeit der Bezirksgruppe.

Neben den notwendigen formalen Feststellungen wurde auch der Blick auf das geworfen, was eine Gewerkschaft über Jahre trägt: ihre Mitglieder. Martina Speier wurde für 40 Jahre Zugehörigkeit zur DJG geehrt – eine Zahl, die man zur Kenntnis nehmen kann. Oder man versteht, was dahintersteht: Verlässlichkeit, Haltung und die Bereitschaft, über Jahrzehnte Teil einer



gemeinsamen Sache zu bleiben.

Inhaltlich brachte der Landesvorsitzende Erwin Schmidt die aktuellen Themen auf den Punkt. Fragen der amtsangemessenen Alimentation standen ebenso im Raum wie die Entwicklung der Jugendarbeit. Beides keine Randthemen, sondern Kernfragen: Wie bleibt der öffentliche Dienst attraktiv – und wer führt ihn in Zukunft?

Der Kassenbericht fiel unspektakulär aus – was in diesem Fall ausdrücklich positiv gemeint ist. Trotz zwischenzeitlich eingeschränkter Zugriffsmöglich-

keiten auf Kontodaten wurde eine ordnungsgemäße Kassenführung bestätigt. Die einstimmige Entlastung des Vorstandes war die logische Konsequenz. Solide Arbeit macht selten Schlagzeilen – aber sie ist die Voraussetzung für alles Weitere.



neugewählter Vorstand

Im Zentrum der Versammlung standen die Neuwahlen. Und auch hier zeigte sich ein klares Bild: Alle Positionen wurden ohne Gegenstimmen besetzt. Robert Koch übernimmt den Vorsitz, Martin Wichmann steht ihm als Stellvertreter zur Seite. Ergänzt wird das Team unter anderem durch Marcel Kirchrath als Schriftführer, Denice Wiemer als stellvertretende Schriftführerin und Pascal Müller als Schatzmeister sowie weitere Funktionsträger.

Einstimmige Wahlergebnisse sind kein Selbstläufer. Sie entstehen dort, wo Vertrauen vorhanden ist – oder wo zumindest Einigkeit darüber besteht, dass man gemeinsam nach vorne arbeiten will. Beides ist eine solide Grundlage, aber kein Selbstzweck.

Zum Abschluss richtete sich der Blick nach vorn. Die Herausforderungen in der Justiz bleiben unverändert hoch, gleichzeitig wird die Mitgliedergewinnung zunehmend zur strategischen Frage. Das ist kein neuer Befund, aber einer, der sich nicht länger vertagen lässt.

Nach gut einer Stunde wurde die Versammlung beendet. Zurück bleibt der Eindruck einer gut organisierten, sachlichen, aber dennoch lebendigen Veranstaltung. Keine großen Dramen, keine unnötigen Ausschweifungen – dafür klare Entscheidungen und ein Vorstand, der jetzt liefern muss. Und genau darauf wird es ankommen.

„Gemeinsam wachsen“

„Gemeinsam wachsen“ war das Motto der Jahreshauptversammlung der Bezirksgruppe Mittelhessen.



Am 4. März 2026 fand die Jahreshauptversammlung der Bezirksgruppe Mittelhessen der Deutschen Justiz-Gewerkschaft im Amtsgericht Gießen statt. Bereits zu Beginn der Veranstaltung stand das gemeinsame Miteinander im Vordergrund: In gemütlicher Runde trafen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zunächst zu einem gemeinsamen Pizzaessen, das Gelegenheit zum persönlichen Austausch und zu guten Gesprächen bot.

Die Bezirksgruppenvorsitzende Manuela Schwarz eröffnete die Jahreshauptversammlung und begrüßte die anwesenden Mitglieder und den Landesvorsitzenden Erwin Schmidt herzlich. In ihrem Bericht bedankte sie sich ausdrücklich bei ihren Vorstandskolleginnen und -kollegen für die vertrauensvolle Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung.

Regelmäßig komme der Vorstand zusammen, um die Arbeit innerhalb der Bezirksgruppe aktiv zu gestalten und organisatorisch am Laufen zu halten. Besonders hob sie hervor, dass die Zusammenlegung der bisherigen Bezirksgruppen Marburg und Gießen zur neuen „Bezirksgruppe Mittelhessen“ mit viel organisatorischem Aufwand verbunden gewesen sei. Umso wichtiger seien dabei der Zusammenhalt und das Engagement aller Beteiligten gewesen.

Der Landesvorsitzende Erwin Schmidt begrüßte die Anwesenden und bedankte sich für die zahlreiche Teilnahme. Er berichtete über verschiedene Themen auf Landesebene, u.a. den Umgang mit Rechtsschutzanträgen und die Entwicklung der Besoldungsanpassung für die Beamten.

Im weiteren Verlauf informierte Manuela Schwarz über die aktuellen Entwicklungen im Tarifbereich. Die gemeinsame Fahrt nach Wiesbaden zum Warnstreik am 25. März 2026 wurde organisiert und besprochen. Nach dem Kassenbericht und der Entlastung des Vorstandes wurde Tobias Kuhl als neuer Kassensprüfer gewählt.

Ein weiterer wichtiger Punkt war der Aufruf zur aktiven Mitarbeit innerhalb der Gewerkschaft. Gesucht werden engagierte Mitglieder für die Jugendarbeit, die Interesse daran haben, die Gewerkschaftsarbeit weiterzuentwickeln und mit neuen Ideen zu unterstützen.

Weiterhin wurde zur Mitarbeit in den verschiedenen Gremien aufgerufen. Die DJG muss Vertreterinnen und Vertreter benennen für die anstehende Wahl der Bezirksjugend- und Hauptjugendvertretung (BJAV und HJAV).

Der neu entwickelte Flyer der DJG Hessen zur Werbung für die Benennung von Mitgliedern für die Prüfungsausschüsse wurde vorgestellt. Auch hier werden alle drei Jahre engagierte Mitglieder der Gewerkschaft als Vertreterinnen und Vertreter für die Benennung auf Arbeitnehmerseite gesucht. Besetzt werden müssen

- der Prüfungsausschuss des mittleren Dienstes in Rotenburg/Fulda,
- die Prüfungsausschüsse der JuFa bei allen ausbildenden Amtsgerichten,
- und der Aufgabenauswahlausschuss (zuständig für die Erstellung der Prüfungsaufgaben der JuFa).

Ein besonderer Höhepunkt der Veranstaltung waren die Ehrungen langjähriger Mitglieder für ihre Treue und ihr Engagement in der Gewerkschaftsarbeit.

Für 40 Jahre Mitgliedschaft wurde Elke Stoll-Gorr vom Amtsgericht Friedberg geehrt. Der Landesvorsitzende Erwin Schmidt bedankte sich ausdrücklich für ihre jahrzehntelange Treue sowie ihre engagierte Unterstützung der Gewerkschaftsarbeit.

Besonders hervorgehoben wurde ihr Engagement im Prüfungsausschuss für den mittleren Dienst sowie ihre Tätigkeit als Personalvertreterin.

Ebenso wurde Manfred Weiss für 50 Jahre Mitgliedschaft ausgezeichnet. Aufgrund der örtlichen Nähe wechselte er vor kurzem von der Bezirksgruppe Westhessen in die Bezirksgruppe Mittelhessen. Manfred Weiss war zuletzt beim Amtsgericht Wetzlar tätig.

Auch hier sprach der Landesvorsitzende seinen besonderen Dank für die langjährige Treue zur

Gewerkschaft aus. Hervorgehoben wurde dabei, dass Manfred Weiss die Gewerkschaftsarbeit selbst im Ruhestand weiterhin engagiert unterstützt.

Die Jahreshauptversammlung machte deutlich, wie wichtig Zusammenhalt, Engagement und die aktive Mitgestaltung für eine lebendige und zukunftsorientierte Gewerkschaftsarbeit sind.

Als kleine Aufmerksamkeit erhielt jeder Gast ein kleines Päckchen Blumenzwiebeln unter dem Motto „Gemeinsam wachsen“ – ein symbolisches Zeichen für Gemeinschaft, Entwicklung und die zukünftige Zusammenarbeit innerhalb der Gewerkschaft.



Neuordnung der DJG-Bezirksgruppen

Strukturen an die aktuelle Situation angepasst

Es gibt diese Sätze, die man früher nie gebraucht hat: „Wir finden niemanden mehr für den Vorstand.“ Heute fallen sie öfter. Nicht dramatisch, nicht laut – eher so beiläufig. Und genau das macht sie bemerkenswert.

Denn klar ist auch: Das Interesse an gewerkschaftlicher Arbeit ist nicht verschwunden. Aber die Bereitschaft, dauerhaft Verantwortung zu übernehmen, ist spürbar zurückgegangen. Der Kalender ist voller geworden, die Erwartungen im Beruf sind gestiegen – und das Ehrenamt rutscht schneller nach hinten, als man es sich selbst eingestehen möchte.

Die Folge zeigte sich auch bei uns: In mehreren Bezirksgruppen konnten Vorstände nicht mehr vollständig besetzt werden. Und irgendwann hilft dann auch kein „Das wird schon wieder“.

Der Gewerkschaftstag der DJG Hessen hat deshalb eine Entscheidung getroffen, die nüchtern ist, jedoch richtig und nötig. Die Bezirksgruppen werden neu geordnet und zu größeren Einheiten zusammengeführt.

Künftig gliedert sich die DJG Hessen in fünf Bezirksgruppen:

- **Süd Hessen** (Darmstadt + Offenbach)
- **Rhein-Main** (Frankfurt + Hanau)
- **Mittelhessen** (Gießen + Marburg)
- **Westhessen** (Limburg + Wiesbaden)
- **Nordhessen** (Kassel + Fulda)

Im Zuge dieser Neuordnung werden die bisherigen Bezirksgruppen neu zusammengeführt: Offenbach wird Teil von Süd Hessen, Hanau Teil von Rhein-Main, Marburg Teil von Mittelhessen, Wiesbaden Teil von Westhessen und Fulda Teil von Nordhessen.

Der Gedanke dahinter ist schnell erklärt: Wenn sich Aufgaben auf immer weniger Schultern verteilen, wird es irgendwann schlicht zu viel. Größere Bezirksgruppen schaffen hier Luft – nicht als Luxus, sondern damit die Arbeit überhaupt verlässlich weiterlaufen kann.

Ein weiterer Punkt kommt hinzu: Bezirksgruppen, die bislang unmittelbar durch den Landesvorstand betreut wurden, finden sich wieder stärker in regionalen Zusammenhängen. Das bringt die Beteiligten näher zusammen, verkürzt Wege und sorgt dafür, dass Entscheidungen dort vorbereitet werden, wo sie später auch wirken.

Natürlich bedeutet das auch Veränderung. Gewohnte Strukturen verschwinden, Zuständigkeiten verschieben sich. Die Alternative wäre gewesen, an immer kleineren Einheiten festzuhalten – mit immer größerem Aufwand und immer weniger Wirkung.

Die Neuordnung ist deshalb kein Eingeständnis von Schwäche, sondern ein Stück Ehrlichkeit – und ein vorausschauender Schritt in die Zukunft. Und vielleicht sogar ein Schritt zurück zu dem, was früher ganz selbstverständlich war: Zusammenarbeit, die trägt – weil sie auf mehrere Kolleginnen und Kollegen verteilt ist.

Am Ende zählt nicht, wie viele Bezirksgruppen auf dem Papier stehen. Entscheidend ist, dass die DJG Hessen vor Ort präsent bleibt – und dass sich diejenigen, die sich engagieren, nicht irgendwann fragen müssen, ob sie das alles noch allein stemmen sollen.



Ich nehme es mit... – der beliebteste Gepäckdienst

Es gibt Sätze, die klingen nach Tatkraft und enden doch zuverlässig im Abstellraum. Ganz vorn im sprachlichen Umzugsunternehmen steht ein kleiner, freundlicher Satz: „**Ich nehme es mit.**“

Ein bemerkenswertes Konstrukt. Biigsam, geräumig, passend für fast jedes Anliegen. Es passt auf Beschwerden, Bedenken, Personalnöte und sogar auf den nächsten Ausfall der E-Akte. Kaum wagt es jemand, etwas Unbequemes auszusprechen, wird es nicht etwa gelöst, sondern erst einmal mitgenommen. Wie das Leergut früher – nur ohne Pfand.

Wohin eigentlich? Ins Büro? In die nächste Sitzung? In jene sagenumwobenen Schrankwände, in denen bereits Digitalisierungswellen, Entlastungspakete und ein halber Kulturwandel staubfrei auf ihre Auferstehung warten?

Ein Beispiel ist die mobile Arbeit. Offiziell gibt es Möglichkeiten. Inoffiziell gibt es Hausregelungen, Sonderdeutungen und vermutlich noch eine geheime Flurregelung zwischen Kopierer und Kaffeeküche. Wer dann anmerkt, dass die Dienstvereinbarung eigentlich etwas anderes vorsieht, bekommt zuverlässig die passende Antwort:

„Ein wichtiger Punkt, danke, den nehme ich mit.“

Seitdem reist dieser Hinweis vermutlich durchs Land. Montags ist er im Homeoffice, dienstags im Ministerium, mittwochs „in der Abstimmung“ und freitags macht er selbst mobil, weil ihn sonst keiner findet.

Ähnlich hübsch ist der Begriff „**Folgepersonal**“. Ein Wort, bei dem man sofort an eine schlecht gelaunte Wandergruppe denkt: Vorn marschiert die Wichtigkeit, hinten trottet der Rest mit Thermoskanne und stiller Kränkung. Wer darauf hinweist, dass diese Wortwahl etwas von vorgestern ist, dessen Kritik wird – natürlich – mitgenommen.

Und während draußen die großen Worte über den starken Rechtsstaat donnern, röchelt drinnen der Maschinenraum. Ein Strafrahm tippt keine Verfügung, trägt keine Akte und sortiert keine Fristen. Der Betrieb läuft mit Menschen, nicht mit Schlagzeilen. Wer darauf hinweist, bekommt oft nur den Gepäckschein der gepflegten Vertagung.

Am Ende ist „Ich nehme es mit“ kein Satz mehr, sondern ein System. Probleme steigen vorne ein und kommen hinten als Prüfauftrag wieder heraus. Mit Zwischenhalt in der Arbeitsgruppe und Anschluss an den Jour fixe.

Vielleicht sollte man beim nächsten Mal nur freundlich nachfragen:

„Schön, dass Sie es mitnehmen. Aber reist mein Anliegen in Ihrem Handgepäck – oder wird es direkt als Sperrgut der Unzuständigkeit aufgegeben?“

Vermutlich würde es dann still. Und in dieser Stille würde man förmlich hören, dass irgendwo im Flur eine Schranktür zugeht. Hinter dieser Schranktür liegt alles, was je mitgenommen wurde. Sorgfältig abgelegt. Staubfrei. Folgenfrei.

Die DJG bleibt dran. Denn wir nehmen solche Dinge nicht nur mit – wir bringen sie wieder auf den Tisch.

Redaktioneller Hinweis: Haben auch Sie etwas, das „mitgenommen“ wurde? Schreiben Sie uns. Unser Museum der unerledigten Mitnahmefälle sucht noch Exponate: redaktion@djg-lv-hessen.de





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, R. Koch,
M. Schwarz,
KI (DALL-E 3 + Gemini)

Autoren:
Erwin Schmidt (ES)
Manuela Schwarz (MS)
Marcel Kirchrath (MK)
Silke Gölzenleuchter (SG)
Thomas Laux (TL)

DJG
HESSEN
DEUTSCHE JUSTIZ-GEWERKSCHAFT