

Hessen-Notizen

INHALT

EDITORIAL

Seite 2

#EKR2023/24

Nachlese

Seite 3

Übernahme für Beamte

Seite 5

Neuordnung Ausbildung

Seite 6

eErbscheinantrag

Seite 7

ENTWICKLUNGEN

Codefy

Seite 8

DIE ANDERE SEITE

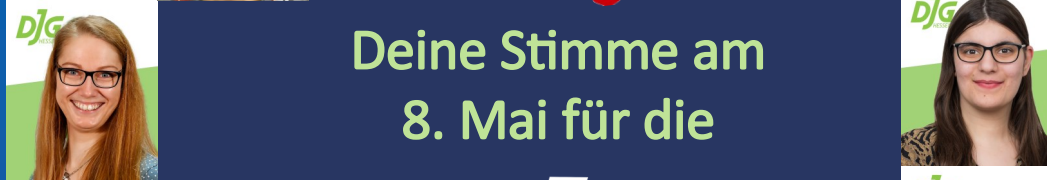
Chaos-Theorie: WA-Chat

Seite 9

Personalratswahlen

Seite 10-11

PERSONALRATSWAHLEN



Deine Stimme am
8. Mai für die

DJG

Deutsche Justiz-Gewerkschaft



Liebe Leserinnen und Leser,

seit der letzten Ausgabe unseres Magazins hatten wir eine bewegende Zeit. Die vergangenen Monate waren geprägt von intensiven Aktivitäten. Wir möchten einen kurzen Rückblick geben und gleichzeitig auf kommende Ereignisse hinweisen, die von großer Bedeutung für uns alle sind.

Tarifverhandlungen und Streikorganisation waren zwei zentrale Themen, die uns in den letzten Monaten beschäftigt haben. Mit Flyern, Social-Media Kampagnen und einer effektiven Streikorganisation haben wir uns dafür eingesetzt, faire Tarifergebnisse zu erzielen, die den Interessen unserer Mitglieder entsprechen. Diese Verhandlungen waren anspruchsvoll, aber wir haben hart gearbeitet, um positive Ergebnisse zu erzielen, auch wenn diese leider erst zu einem späteren Zeitpunkt zum tragen kommen.

Neben den Tarifverhandlungen fanden auch zwei Gesamtvorstandssitzungen statt, von denen eine online abgehalten wurde. In diesen Sitzungen haben wir wichtige Entscheidungen getroffen und Strategien für die Zukunft diskutiert. Die Kommunikation der Tarifergebnisse war ein weiterer wichtiger Schritt, um alle Mitglieder transparent über die erreichten Vereinbarungen zu informieren.

Nun stehen wir vor neuen Herausforderungen: die Personalratswahlen. Um unsere Mitglieder bestmöglich zu informieren und auf die Wahlen vorzubereiten, haben wir elektronische Werbemittel erstellt und eine umfangreiche Wahlbroschüre entwickelt. Diese Arbeit wurde komplett in unserer Freizeit geleistet, um die Mitgliedsbeiträge so niedrig wie möglich zu halten. Anders als andere Organisationen leisten wir uns keine externe Firma, die diese Aufgaben für uns übernimmt.

Ein besonderes Highlight unserer Wahlbroschüre ist ein interaktives Wahl-Quiz, bei dem wir auf die rege Beteiligung unserer Mitglieder und derer, die es noch werden wollen, hoffen. Jeder ist eingeladen, daran teilzunehmen und sein Wissen zu testen – mit Ausnahme der Mitglieder des Gesamtvorstandes.

Die Personalratswahlen sind eine wichtige Gelegenheit für uns alle, unsere Interessen zu vertreten und die Zukunft unserer Gewerkschaft mitzugestalten. Wir möchten alle Mitglieder dazu ermutigen, sich aktiv zu beteiligen und ihre Stimme zu nutzen. Gemeinsam können wir viel erreichen!

Wir danken allen Mitgliedern für ihre Unterstützung und freuen uns auf eine erfolgreiche Wahlperiode, in der wir gemeinsam für die Rechte und Interessen aller Beschäftigten eintreten werden.

Ihre/Eure Landesvorsitzenden

Erwin Schmidt
1. Landesvorsitzender

und

Silke Gölzenleuchter
2. Landesvorsitzende

TARIFABSCHLUSS: Das wichtigste für die Justiz

Vereinbart wurde die Zahlung eines steuer- und sozialabgabenfreien Inflationsausgleiches in Höhe von 3.000 Euro, der für Teilzeitbeschäftigte entsprechend anteilig gezahlt wird. Für Auszubildende gibt es den Ausgleich in Höhe von 1.500 Euro. Die Auszahlung wird in drei Teilbeträgen von jeweils 1.000 Euro / 500 Euro monatlich erfolgen. Die erste Zahlung soll mit dem Mai-Entgelt, die nächsten im Juli und November 2024 erfolgen.

Danach werden die Entgelte zum 01.02.2025 um 200 Euro zum 01.08.2025 um weitere 5,5 v. H. erhöht. Dabei gilt es zu beachten, dass beide Erhöhungsschritte zusammen einen Mindestbetrag von 340 Euro ergeben müssen. Wo dies nicht der Fall ist wird entsprechend aufgestockt. Auszubildende (und Praktikanten nach TV Prakt-H): erhalten zum 01.02.2025 um 100 Euro und zum 01.08.2025 um weitere 50 Euro .

Die Regelung zur unbefristeten Übernahme (bis zur Note 3) der Auszubildenden wird fortgesetzt. Für den Bereich der Justiz wurde vereinbart, dass zumindest 50 % eines Jahrganges in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen sind.

Die Jahressonderzahlung nach § 21 TV-H wird von derzeit 81,64% bzw. 82,41% in den Entgeltgruppen E1 bis E8 auf 90%, in den Gruppen E9a bis E 16 von 54,97% auf 60% erhöht. Als Sonderregelung für Beschäftigte, die unterjährig von E8 in E 9a höhergruppiert werden, gilt

die Vereinbarung, dass diese im Jahr der Höhergruppierung noch die Jahressonderzahlung von 90% erhalten.

In das „Fachkräftepaket zu § 16 TV-H und Neueinführung eines Absatzes 2 in § 18 TV-H Fachkräftezulage“, konnten wir die Aufnahme der Bewährungshelfer erreichen.

Das Wichtigste für den Bereich Justiz ist die Vereinbarung der Evaluierung der Entgeltordnung! Wir konnten eine Zusage erreichen für zeitnahe Tarifgespräche über die Evaluierung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung des TV-H.

Zu diesem Thema kommt uns die neu geschaffene Änderung der Freistellungsregelung für Gewerkschaftsarbeit (§ 29 Abs. 4 TV-H) entgegen! Der Freistellungsanspruch erweitert sich um die Vor- und Nachbereitung von Tarifverhandlungen. Ferner wurde eine Regelung geschaffen, dass nun auch für nicht gewählte Gewerkschaftsmitglieder bis zu 2 Tage Freistellung in Anspruch genommen werden kann.

Wir haben damit die Möglichkeit eine DJG-Arbeitsgruppe , die alle betroffenen Berufsbilder abbilden soll, zeitnah zu initiieren, um unsere justizspezifischen Belange zu vorzutragen.

Weitere interessante Vertragsinhalte wie z.B. § 6 a TV-H – Freizeit statt Entgelt – bleiben bestehen. Neu ist die Aufnahme der Volladoption in § 29 Abs. 1 a TV-H bei den Elterntagen.

Das Landesticket wird bis 31.12.2026 verlängert. Die Übernahme des Ergebnisses auf den Beamten- und Versorgungsbereich wurde zugesagt.

DANKE!!

NEWS

Allen die in Fulda, Darmstadt und Wiesbaden dabei waren: Herzlichen Dank, Ihr wart Spitze!!!



Übernahme Tarifiergebnis auf Beamte?

Bei Gesetzesänderungen der Landesregierung in Bezug auf die Übernahme von Tarifiergebnissen für Beamte im öffentlichen Dienst in Hessen gibt es mehrere mögliche Schritte und Prozesse, die im Detail beachtet werden müssen:

1. Gesetzesinitiative: Die Landesregierung von Hessen kann eine Gesetzesinitiative starten, um die Übernahme von Tarifiergebnissen für Beamte zu regeln. Dies kann durch das Einbringen eines Gesetzentwurfs in das Landesparlament, den Hessischen Landtag, geschehen.
2. Parlamentarische Beratung: Der Gesetzentwurf wird im Landtag von Hessen beraten und diskutiert. Dabei können verschiedene politische Fraktionen Änderungsvorschläge einbringen und es kann zu Debatten über Details der Gesetzesänderung kommen.
3. Abstimmung: Nach der Beratung erfolgt eine Abstimmung über den Gesetzentwurf. Wenn eine Mehrheit der Abgeordneten zustimmt, wird das Gesetz angenommen.
4. Verkündung: Nach der Annahme durch das Landesparlament wird das Gesetz von der Landesregierung verkündet und im Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen veröffentlicht. Damit tritt es in Kraft.
5. Umsetzung: Die zuständigen Verwaltungsbehörden müssen sicherstellen, dass die neuen Regelungen zur Übernahme der Tarifiergebnisse in die Beamtenbesoldung korrekt umgesetzt werden. Dies kann beispielsweise die Anpassung von Besoldungstabellen oder die Durchführung administrativer Maßnahmen zur Umsetzung der neuen Regelungen beinhalten.

Es ist wichtig anzumerken, dass der beschriebene Prozess je nach Gesetzesvorhaben variieren kann und dass es auch weitere Möglichkeiten gibt, Tarifiergebnisse auf Beamte zu übertragen. Z.B. durch: Verwaltungsvorschriften oder Dienstvereinbarungen.

Dies sind die Gründe, warum die Übernahme für Beamte in der Regel nicht sofort wirksam werden können. Informationen, wann die Ergebnisse aus den Verhandlungen bei den verbeamteten Kollegen ankommen, liegen uns derzeit nicht vor.



DJG bringt Expertise ins Bundesinstitut für Berufsbildung ein

Die Deutsche Justizgewerkschaft (DJG) bringt ihre Expertise in das Bundesinstitut für Berufsbildung ein, indem sie drei Sachverständige für das Neuordnungsverfahren der Ausbildungsordnung für Justizfachangestellte (JuFas) entsendet. Diese Neuordnung ist dringend erforderlich. Die "aktuelle" Ausbildungsordnung wurde zuletzt **1998(!)** angefasst und bildet somit seit mehr als 25(!) Jahren das Regelwerk der Justizangestelltenausbildung.

Die Ausbildungsordnung ist ein entscheidendes Instrument für jede anerkannte Berufsausbildung, da sie die Inhalte, Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten festlegt, die Auszubildende während ihrer Ausbildung erwerben sollen. Mit der Überarbeitung der JuFa-Ausbildungsordnung ist es das Ziel, sicherzustellen, dass sie zeitgemäß ist und den Anforderungen der Justizbranche entspricht.



Die DJG stellt drei hochqualifizierte Sachverständige für dieses wichtige Vorhaben zur Verfügung: Manuela Schwarz, Mitglied des Landesvorstands der DJG Hessen und Ausbilderin beim Amtsgericht Gießen, wird dabei von ihren beiden Stellvertreterinnen Natascha Gellenbeck und Karen Altmann, beide DJG NRW, unterstützt.

Besonders hervorzuheben ist die Einbringung von Manuela Schwarz, die über umfassenden Sachverstand in der Justizbranche verfügt. Ihre Erfahrung und Expertise werden für die inhaltliche Ausrichtung der zukünftigen Ausbildung von unschätzbarem Wert sein.

Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Überarbeitung der Ausbildungsordnung ist die Berücksichtigung der bereits begonnenen Einführung der elektronischen Akte, die bis zum Jahr 2026 abgeschlossen sein soll. Die neue Ausbildungsordnung muss daher auch alle Aspekte dieser technologischen Entwicklung berücksichtigen und sicherstellen, dass zukünftige Justizfachangestellte mit den entsprechenden Kenntnissen und Fähigkeiten ausgestattet sind.

Insgesamt ist die Beteiligung der DJG an diesem Prozess ein bedeutender Schritt, um sicherzustellen, dass die Ausbildung von Justizfachangestellten den aktuellen Anforderungen der Branche gerecht wird.

Elektronischer Erbscheinantrag abgeschafft

Seit dem 1. Februar 2024 ist es nicht mehr möglich, den Erbscheinantrag in elektronischer Form zu stellen. Der elektronische Erbscheinantrag wurde in 2021 als Teil eines breiteren digitalen Modernisierungsprojekts ursprünglich eingeführt, um den Erbscheinantragsprozess zu vereinfachen und bürokratische Hürden abzubauen.

Der *eErbscheinantrag* führte jedoch immer wieder zu internen Diskussionen darüber, ob es sinnvoll ist, diesen Antrag elektronisch zu stellen, da die bei der Antragstellung gemachten Angaben an Eides statt versichert werden müssen. Die Versicherung an Eides statt macht es aber notwendig, dass der Antragsteller dazu persönlich im Gericht erscheint.

Aus Sicht der Deutschen Justiz-Gewerkschaft hat sich die Entscheidung zur Abschaffung aufgrund mehrerer Faktoren als begrüßenswert erwiesen. Die genauen Gründe der Abschaffung sind uns zwar nicht bekannt, aber einer der Hauptgründe für die Abschaffung dürfte die beschriebene Diskrepanz zwischen dem elektronischen Antragsprozess und der Notwendigkeit des Erscheinens bei Gericht darstellen. Dies führt aus Sicht der DJG zu Zweifeln an der Effizienz und Sinnhaftigkeit des digitalen Ansatzes.

Es mag Bedenken geben, dass die Abschaffung zu längeren Bearbeitungszeiten und höheren Kosten führen könnte, die DJG erwartet aber, dass die Rückkehr zum traditionellen Verfahren nicht zwangsläufig langsamer oder gar teurer sein wird, insbesondere wenn Verbesserungen im Stellenkegel vorgenommen werden.

Insgesamt wird die Abschaffung des elektronischen Erbscheinantrags keine wesentlichen Auswirkungen auf die Bürgerinnen und Bürger Hessen haben.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft begrüßt diesen Schritt, da er verdeutlicht, dass die Bedeutung von Effektivität und Effizienz bei der Einführung von neuen Modernisierungsprozessen berücksichtigt werden. Dazu gehört eben auch, ein Projekt einzudampfen, wenn es sich nicht bewährt hat.

ENTWICKLUNGEN

Codefy: KI-Technologie für effiziente Justizverfahren

Der Fokus von Codefy liegt auf der schnellen und effizienten Bearbeitung von Umfangs- und Massenverfahren, insbesondere im Bereich Diesel- und Bauverfahren. In Darmstadt liegt der Schwerpunkt zudem auf Wirtschaftsstrafsachen.

Codefy verwendet Suchalgorithmen, die auf künstlicher Intelligenz basieren. Diese Algorithmen ermöglichen es, umfangreiche Akten und Dokumente schnell zu durchsuchen, um relevante Informationen zu identifizieren. Die Suchkriterien können dabei individuell konfiguriert werden, um spezifische Anforderungen und Aspekte eines Verfahrens zu berücksichtigen.

Das lernfähige Tool durchsucht die Akten nach verschiedenen Kriterien, die je nach Bedarf angepasst werden können. Dies beinhaltet voreingestellte Kriterien, die speziell auf Prozesshandlungen wie Anträge und relevante Aspekte zum Beispiel bei Dieselverfahren abzielen. Dadurch soll nicht nur die Geschwindigkeit der Bearbeitung erhöht, sondern auch die Genauigkeit und Relevanz der Ergebnisse verbessert werden.



Das Projekt Codefy hat seit dem Sommer 2023 seine Pilotphase beim Landgericht Frankfurt am Main durchlaufen und zeigt vielversprechende Ergebnisse. Angesichts des positiven Feedbacks hat sich das Justizministerium dazu entschlossen, die Pilotierung um weitere 6-8 Monate zu verlängern und das intelligente Such- und Strukturierungstool auf die Wirtschaftsstrafkammern des Landgerichts Darmstadt auszuweiten.

Die Pilotierung bei dem Landgericht Frankfurt am Main habe gezeigt, dass Codefy einen erheblichen Mehrwert für die Justiz bietet.

Ein weiterer Baustein der Digitalisierung, der unsere Tätigkeitsmerkmale zukünftig verändern wird. Wir werden die Entwicklung von Codefy und ähnlichen Innovationen aufmerksam verfolgen.

DIE ANDERE SEITE

Die Chaos-Theorie der WhatsApp-Gruppenchats



In der heutigen Ära der Kommunikation ist der WhatsApp-Gruppenchat zu einer Art sozialem Experiment geworden, das die Grenzen des menschlichen Verstandes herausfordert. Mit einer Mischung aus Neugierde und Selbstquälerei betreten wir täglich diese digitale Arena, um unsere Geduld, unseren Sinn für Humor und manchmal sogar unsere geistige Gesundheit auf die Probe zu stellen.

Eine typische Szene: Eine harmlose Frage wird in die Gruppe geworfen. Nichts Ernstes, nur eine einfache Anfrage, die auf den ersten Blick schnell beantwortet werden kann. Doch dann passiert das Unvermeidliche. Zwei tapfere Seelen wagen es, direkt auf die Frage zu antworten. "Wow", denken wir, "das ging ja schnell!" Aber halt! Eine der Antworten bringt einen überraschenden Twist. Statt die Diskussion auf die ursprüngliche Frage zu lenken, wird eine ganz neue Frage in den Ring geworfen. Und plötzlich befinden wir uns in einem Strudel wilder Diskussionen, die uns weit weg von unserem ursprünglichen Ziel führen.

Während wir noch versuchen, den Faden der Unterhaltung festzuhalten, wird plötzlich jemandem zum Geburtstag gratuliert. Das ist schön, denken wir, und stimmen alle mit fröhlichen Emojis ein. Doch sobald der Geburtstagsgruß abgeklungen ist, kehren wir zurück zu unserer Diskussion - oder vielmehr zu dem, was davon übrig ist. Denn inzwischen haben wir vergessen, was die ursprüngliche Frage überhaupt war.

Es ist eine epische Reise durch die Höhen und Tiefen des menschlichen Denkens, gepaart mit der Unberechenbarkeit der digitalen Kommunikation. Wir durchqueren Ozeane von Emojis, überqueren Bergketten aus Memes und navigieren durch den undurchdringlichen Dschungel der Sprachnachrichten - alles auf der Suche nach einer Antwort, die uns am Ende vielleicht gar nicht mehr interessiert.

Aber hey, das ist der Reiz des WhatsApp-Gruppenchats, nicht wahr? Man weiß nie, welche Kuriositäten einen erwarten. Also lasst uns die unerwarteten Wendungen genießen, die uns auf dieser absurden Reise begegnen, und uns darüber freuen, dass wir uns zumindest gemeinsam verirren können. Und wenn wir uns irgendwann wiederfinden, erinnern wir uns vielleicht daran, dass wir am Anfang nur wissen wollten, wann unser nächstes Treffen stattfindet. Oder war es doch etwas anderes? Wer weiß das schon in diesem verrückten Wirrwarr namens WhatsApp-Gruppenchat?

Bis zum nächsten Mal, wenn wir uns wieder verirren in diesem digitalen Labyrinth der Kommunikation.

PERSONALRATS-

WAHLEN

3 Argumente, um am 8. Mai an der Personalratswahl teilzunehmen:

- Um Einfluss auf Arbeitsbedingungen zu nehmen.

Eine hohe Wahlbeteiligung bei den Personalratswahlen ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die gewählten Vertreterinnen und Vertreter die Interessen der Beschäftigten effektiv vertreten können. Je mehr Stimmen sie erhalten, desto größer ist ihr Mandat, um positive Veränderungen in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld zu erreichen.

- damit die Diversität in der Vertretung gewahrt bleibt.

Eine hohe Wahlbeteiligung ermöglicht eine breitere und repräsentativere Vertretung der Beschäftigten. Es ist wichtig, dass verschiedene Perspektiven und Anliegen innerhalb der Belegschaft gehört und berücksichtigt werden. Eine niedrige Wahlbeteiligung könnte dazu führen, dass bestimmte Gruppen oder Interessen nicht angemessen repräsentiert werden.

- damit ich zur demokratischen Gestaltung meiner Arbeitsumgebung beitrage.

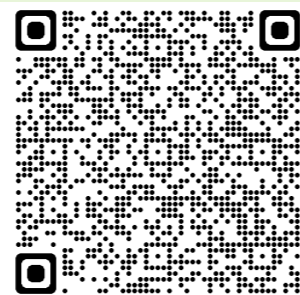
Die Personalratswahlen sind ein grundlegendes Element der betrieblichen Demokratie. Indem Beschäftigte von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen, tragen sie aktiv zur demokratischen Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung bei. Eine niedrige Wahlbeteiligung kann die Legitimität und Effektivität der Arbeit des Personalrats in Frage stellen und die demokratischen Prozesse in der Dienststelle schwächen.

Insgesamt ist eine hohe Wahlbeteiligung bei den Personalratswahlen von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die Interessen und Anliegen der Beschäftigten effektiv vertreten werden können und die demokratischen Prozesse in den Dienststellen gestärkt werden. Jede abgegebene Stimme zählt und trägt dazu bei, die Position der Beschäftigten zu stärken und ihren Anliegen Gehör zu verschaffen.

Mach mit bei unserem Online-Wahl-Quiz

Wir verlosen unter den Teilnehmern mit den meisten richtigen Antworten ein Schweizer-Taschenmesser im Wert von 49,00 EUR, eine Sporttasche und ein Grillset.

Zum Quiz: <https://t1p.de/djghessen>



Mitbestimmung durch PR-Wahl: Eine wenig beachtete Chance für Beschäftigte

Die Personalratswahl steht bevor – ein entscheidender und viel zu wenig beachteter Moment für alle Mitarbeiter. Diese alle vier Jahre stattfindende Wahl bietet jedem Einzelnen die Möglichkeit, direkt mitzubestimmen, wer sie oder ihn gegenüber der Dienststellenleitung vertreten wird. Doch diese Gelegenheit ist keineswegs trivial. Sie ist vielmehr von großer Bedeutung, da sie maßgeblich die Arbeitsbedingungen und die Interessenvertretung am Arbeitsplatz beeinflusst.

Es sind die Kolleginnen und Kollegen aus Eurer Mitte, die sich zur Wahl stellen und Verantwortung übernehmen, um echte Perspektiven und Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen. In diesem Zusammenhang haben die Kandidatinnen und Kandidaten der DJG ihre Kompetenz bereits unter Beweis gestellt. Ihre Erfahrungswerte und die Erfolge der vergangenen Jahre sprechen für sich.

Die Wahlbeteiligung spielt eine entscheidende Rolle. Je höher sie ist, desto mehr Rückhalt haben die gewählten Vertreterinnen und Vertreter bei der Durchsetzung der berechtigten Forderungen gegenüber den Dienststellenleitungen. So lag diese bei den letzten Wahlen des Hauptpersonalrats, sowohl im Beamten als auch beim Arbeitnehmerbereich, deutlich unter dem der letzten Bundestagswahl (76%).

Jede abgegebene Stimme für unsere Kandidatinnen und Kandidaten trägt dazu bei, die Position der Beschäftigten zu stärken und ihren Anliegen Gehör zu verschaffen. Jede einzelne Stimme zählt. Daher ist es um so unverständlicher, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen oder selbst auf eine Liste kandidieren. Ebenso verstärkt jedes neue Mitglied die gewerkschaftliche Verhandlungsposition. Denn gemeinsam können wir mehr erreichen als alleine. Die Gewerkschaft bietet die Möglichkeit, sich solidarisch zu organisieren und gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen einzutreten.

Insgesamt verdeutlicht die Personalratswahl die Bedeutung der Mitbestimmung und des Engagements jedes Einzelnen. Sie ist eine Chance, aktiv Einfluss zu nehmen und die Zukunft am Arbeitsplatz mitzugestalten. Lasst uns diese Gelegenheit nutzen, um unsere Interessen zu vertreten und für eine gerechte und faire Arbeitswelt einzustehen.

Für in Mutterschutz, Elternzeit oder Urlaub befindliche Kollegen gibt es die **Möglichkeit der Briefwahl**. Ein Muster für den Antrag auf Briefwahl, haben wir wie folgt hinterlegt: www.djghessen.de/prwahl2024/briefwahl.pdf

Unsere Kandidatinnen und Kandidaten zu den BPR+HPR-Wahlen finden Sie unter: www.djghessen.de/prwahl2024

IMPRESSUM

Herausgeber:

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

V.i.S.d.P.:

Erwin Schmidt
1. Landesvorsitzender
Geschäftsstelle: Riedmühlstraße 25
61184 Karben, info@djg-lv-hessen.de

Redaktion/Layout:

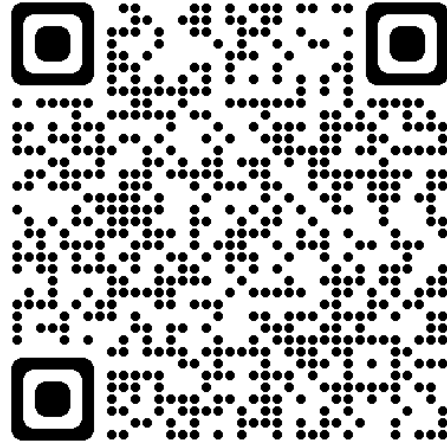
DJG-Landesleitung,
S. Gölzenleuchter

Bildmaterial/Illustrationen:

S. Gölzenleuchter, M. Schwarz,
Nicole Dietzel, Friedhelm Windmüller,
Pixabay, KI DALL-E3.

Autoren:

Erwin Schmidt, Manuela Schwarz,
S. Gölzenleuchter



Deine Stimme am

8. Mai für die

DJG



PERSONALRATSWAHLLEN

2024

DJG
HESSEN