

■ **Lautstark.** Gekündigte Beschäftigte von Westerwelle-Beton besuchten den DGB-Bundeskongress. **Seite 2**

■ **Genugtuung.** Erst nach einem Strafverfahren bekam eine Auszubildende vom Chef „Schmerzensgeld“. **Seite 2**

■ **Sichere Seite.** Auch wenn Arbeitgeber nicht im Arbeitgeberverband sind, müssen sie einen Streik dulden. **Seite 3**

■ **Abschied.** Das Normalarbeitsverhältnis ist nicht mehr der Normalfall – Prof. Ulrich Mückenberger im Interview. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

## Die Notbremse

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Fall „Emmely“ entschieden, dass eine Kündigung nach so genanntem Bagatelldelikt nur unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit wirksam ist. Das BAG hat rechtzeitig die Notbremse gezogen – schließlich standen die Arbeitsgerichte zu Recht monatlang im Fokus. Es gilt: Wer jahrelang ohne Verfehlung bleibt, hat bei seinem Arbeitgeber einen Vertrauensvorschuss. Und der wird nicht durch eine kleine Verfehlung aufgebraucht.

Zahlung von Mindestlohn

## Arbeitsvertrag zählt

**Ein Arbeitnehmer ist entsprechend der vertraglich vereinbarten Tätigkeit zu vergüten – auch wenn der Arbeitgeber meint, er sei nur zu geringer vergüteten Tätigkeiten in der Lage, so das Arbeitsgericht Weiden.**

Anstatt des tariflichen Mindestlohns von 12,85 Euro brutto pro Stunde erhielt der Kläger nur 11,50 Euro. Begründung: Der Kläger habe den Beruf des Trockenbaumonteurs nicht erlernt und deshalb nur Helfertätigkeiten verrichten können – entsprechend wurde er wie ein Helfer bezahlt. Die Richter verwiesen jedoch auf den Arbeitsvertrag, in dem steht, dass der Kläger als Trockenbaumonteur eingestellt wurde. Mit dieser ausdrücklich vereinbarten Bezeichnung galt der Kläger als eigenständig arbeitender gewerblicher Arbeitnehmer und nicht als bloßer Helfer. Somit war der Arbeitgeber verpflichtet, den Kläger vertragsgemäß einzusetzen und zu bezahlen. Der Trockenbaumonteur, der vom DGB Rechtsschutz-Büro Weiden vertreten wurde, erhielt eine Lohnnachzahlung für sechs Monate.

Arbeitsgericht Weiden

am 09. Februar 2010, Az. 3 Ca 1771/09

## So einfach geht's nicht

Auch in Kleinbetrieben darf nicht willkürlich gekündigt werden. Das hat ein Arbeitgeber jetzt vor dem Arbeitsgericht Stralsund erfahren müssen.

Erst sollte der Mitarbeiter eines Handwerksbetriebs unmittelbar nach Feierabend Überstunden leisten, dann wurde er an einem Samstag aufgefordert, am nächsten Tag zu arbeiten. Der Inhaber einer Maler- und Lackierfirma in Norddeutschland gab einen zwingenden Grund dafür nicht an, war aber so erbost über die Weigerung seines langjährigen Angestellten, dass er noch am selben Tag eine Abmahnung schickte und drei Tage später die Kündigung. Dagegen wehrte sich der Betroffene erfolgreich mit einer Klage – unterstützt vom DGB Rechtsschutz-Büro Stralsund.

Gerechtfertigt wurde die Kündigung mit betriebsbedingten Gründen. „Der Arbeitgeber hat in der mündlichen Anhörung vor dem Arbeitsgericht Stralsund selbst zugegeben“, berichtet DGB Rechtsschutz-Juristin Sandra Kothe-Woywode, „dass er schon vorher im Zusammenhang mit den Überstunden daran gedacht hatte, dem Kläger zu kündigen.“ Damit war klar: Der Kündigungsgrund war nicht betriebsbedingt.

### Vor willkürlicher Kündigung geschützt

Der Gekündigte ist gelernter Maler und Lackierer und war bei dem Handwerksbetrieb seit fast 20 Jahren beschäftigt. Da dort nur vier Mitarbeiter tätig waren, unterlag das Arbeitsverhältnis nicht dem Kündigungsschutzgesetz. Dennoch kann auch in einem kleinen Betrieb nicht willkürlich gekündigt werden. In diesem Fall greift das Maßregelungsverbot des § 612a Bürgerliches Gesetzbuch: „Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung

oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.“

### „Hausbesuch“ vom Chef

Der Mitarbeiter hat in diesem Fall „in zulässiger Weise“ seine Rechte ausgeübt, indem er es ablehnte, von jetzt auf gleich ohne eine entsprechende betriebliche Notlage Überstunden zu leisten, da er private Verpflichtungen hatte. Ebenso hatte er es aus privaten Gründen abgelehnt, an einem Sonntag zu arbeiten, zumal er zuvor mehrfach an Wochenenenden gearbeitet hatte. Um ihn dazu aufzufordern, hatte der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter am Tag vorher, dem Samstag, sogar zu Hause besucht. Als dieser die Überstunden verweigerte, machte der Betriebsinhaber ihm in seiner eigenen Wohnung lautstark Vorhaltungen und drohte mit Sanktionen. Er würde ihm die Vorarbeiterzulage streichen, eine Abmahnung schreiben und sich überlegen, was „er noch alles mit dem Kläger machen könne“, heißt es wörtlich in der Urteilschrift des Arbeitsgerichtes. Eine zwingende Notwendigkeit für die Über-



Foto: Frank Hornmann | nordlicht

**Auch in einem Kleinbetrieb darf nicht willkürlich gekündigt werden, erläutert Sandra Kothe-Woywode, Juristin im DGB Rechtsschutz-Büro Stralsund.**

stunden konnte der Arbeitgeber im Verfahren nicht vortragen. „Aber auch dann hätte er darlegen müssen“, erklärt die Juristin, „warum ausgerechnet unser Mandant und nicht einer seiner drei Kollegen die Überstunden hätte ableisten sollen, zumal an einem Sonntag.“

Arbeitsgericht Stralsund

am 17. März 2010,

Az. 3 Ca 575/09

### KONFLIKTE IN KLEINBETRIEBEN

Auch in kleineren Betrieben haben die Beschäftigten Rechte. Hier, so die Erfahrung von Sandra Kothe-Woywode vom DGB Rechtsschutz-Büro Stralsund, sind häufig menschliche Konflikte ausschlaggebend: „Es ist daher sehr wichtig, in der Rechtsberatung nach den Hintergründen zu fragen. Manchmal lohnt sich statt eines Gerichtsverfahrens auch eine gerichtснаhe Mediation.“ Dort su-

chen die Beteiligten unter professioneller Anleitung zum Beispiel eines Richtermediators, der nicht mit dem Fall befasst ist, nach einer Lösung. Aber auch rechtlich gibt es neben dem Maßregelungsverbot noch andere Möglichkeiten, sich zu wehren. Eine Kündigung kann zum Beispiel sittenwidrig sein, weil sie in krasser Form gegen Grundrechte des Arbeitnehmers verstößt.

DGB-Bundeskongress solidarisch mit Gekündigten

## Lautstarker Protest

Auf dem diesjährigen DGB-Bundeskongress protestierten gekündigte Beschäftigte von Westerwelle-Beton auf großer Bühne.

Mit Slogans wie „Mehr ist fair“ erregten Beschäftigte des Herforder Familienunternehmens Westerwelle-Beton auf dem diesjährigen DGB-Bundeskongress im Mai Aufsehen. In Gegenwart der Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen machten sie auf ihre

prekäre Situation aufmerksam: Weil sie einen Betriebsrat gründen wollten und sich für die Einführung von Tariflöhnen einsetzten, kündigte Westerwelle-Beton im April 2010 sechs Beschäftigten. Diese reichten daraufhin mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH in Herford Kündigungsschutzklagen ein. Zugleich traten aus Solidarität 22 Kolleginnen und Kollegen in einen 14-wöchigen Streik. In einem turbulenten Prozess vor dem Arbeitsgericht Herford gaben die Richter im Juli den Klagen statt. Teamleiter Georg Weese vertrat die Westerwelle-Beschäftigten: „Die Arbeitgeber legten in ihrer Kündigungsbegründung haarsträubende Konstruktionen ohne jegliche Substanz vor.“ Doch die Freude über den Sieg vor Gericht währte nicht lange, als der Geschäftsführer



Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

**Auch der DGB-Vorsitzende Michael Sommer (r.) besuchte den Stand der DGB Rechtsschutz GmbH auf dem DGB-Bundeskongress – hier im Gespräch mit Geschäftsführer Klaus Westermann.**

Westerwelle ankündigte, „sachgerechte Abfindungsregelungen“ für die Beschäftigten zu suchen. Mittlerweile ist Entwarnung angesagt: „Die Unternehmensleitung hat ihre Drohung zurückgenommen und die Beschäftigten sind wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt“, so Jurist Weese.

Beim DGB-Bundeskongress war auch die DGB Rechtsschutz GmbH mit einem Infostand vertreten, dem der DGB-Vorsitzende Michael Sommer einen Besuch abstattete.



Foto: DGB/ Simone Neumann

**Lautstarker Protest der Beschäftigten von Westerwelle-Beton auf dem DGB-Bundeskongress in Berlin.**

Schadenersatz und Schmerzensgeld

## Späte Genugtuung

In Prozessen um Schadenersatz und Schmerzensgeld hilft Arbeitnehmern oft der Gang vors Amtsgericht – wie im Fall einer Bäckerei-Auszubildenden aus Haspe.

Die Auszubildende wollte aus einer Brotmaschine, die bereits als defekt gemeldet war, frisch geschnittenes Brot herausnehmen, als sich plötzlich deren Messer in Bewegung setzten und ihr drei Finger abhackten. Als sie vor dem Arbeitsgericht mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH in Hagen auf Schmerzensgeld klagte, bekam sie kein Recht. Begründung der Arbeitsrichter: Auch wenn die Arbeitgeberin und Bäckerei-Inhaberin wusste, dass die Brotmaschine defekt war, und sie sie trotzdem nicht reparieren ließ, mangle es am Vorsatz der Unternehmerin – also an der konkreten Absicht, dass sich die Auszubildende verletzt.

Schließlich zog die junge Frau vor das Amtsgericht Hagen, wo das Strafgericht die Bäckerei-Inhaberin im formellen Strafverfahren zu einer Geldstrafe von 12.000 Euro verurteilte. Zu viel, fand deren Verteidiger, und ging in Berufung. Letztendlich einigten sich der Richter und die Bäckerei-Inhaberin darauf, das Strafverfahren einzustellen, wenn sie 10.000 Euro an die Geschädigte zahlt. „Schadenersatz- und Schmerzensgeld-Ansprüche von Arbeitnehmern gegenüber Arbeitgebern setzen im Arbeitsrecht immer einen Vorsatz voraus“, erklärt Michael Mey, Teamleiter in Hagen, „nicht einmal grobe Fahrlässigkeit wie im vorliegenden Fall genügt.“

Neu im RECHT SO!-Redaktionsteam

## Ein Faible für Journalismus

Michael Mey (Foto), Teamleiter der DGB Rechtsschutz GmbH und zuständig für die Büros in Hagen und Bochum sowie für die Service-Points Arnsberg und Olsberg, ist neues Redaktionsmitglied des Newsletters RECHT SO! Der 54-Jährige studierte Jura in Münster. Nach seinem Zweiten Staatsexamen 1983 begann er seine berufliche Laufbahn als Jurist beim DGB in Bocholt und wechselte dann nach Hagen. Hier ist er bis heute bei der DGB Rechtsschutz GmbH tätig. Der Jurist liebt seinen Beruf: „Am liebsten gehe ich

zum Gericht, wo ich mich direkt ‚an der Front‘ messen kann“, so der Teamleiter, „denn hier geht es um Menschen und deren Schicksale.“ Als er gefragt wurde, ob er im Redaktionsteam mitwirken wolle, musste Michael Mey nicht lange überlegen: „Schließlich habe ich zu Studienzeiten mal damit geliebäugelt, ein rasender Gerichtsreporter wie der legendäre SPIEGEL-Journalist Gerhard Mauz zu werden“, erzählt Mey, „nun freue ich mich darauf, bei der Umsetzung des erfolgreichen Newsletters mitzuwirken.“



Foto: Thomas Fänge

### +++ TICKER +++

Erfolgreicher Sommer – der Informationsstand der DGB Rechtsschutz GmbH wurde in den vergangenen Wochen gut besucht: im Juni bei der Fachmesse für Betriebsräte der IG Metall in Regensburg (Foto oben), bei der Betriebsräte-Messe in Darmstadt (Foto rechts) und beim Betriebsräte-Empfang in Schwäbisch Gmünd (Foto Mitte). Im Juli nutzten Betriebsräte und ehrenamtliche Richter die Informationsmöglichkeiten unter anderem bei der Betriebsräte-Konferenz der IG Metall in Augsburg (Foto rechts), bei der „Woche der Justiz“ in Karlsruhe (Foto unten) und bei der Betriebsräte-Konferenz der IG Metall in Kempten.



+++ Das Regionalbüro Nordwest wurde von Hannover nach Schleswig verlegt. Telefonisch ist das Büro unter 04621 / 96 96 21 zu erreichen. +++ Die Arbeitseinheit Schleswig-Elmshorn hat mit Heidi Woltermann seit dem 01. September eine neue Teamleiterin.

Fotos: DGB Rechtsschutz GmbH

# Auf der rechtlich sicheren Seite

Wenn der Arbeitgeber Tarifabschlüsse anwendet, ist er auch als Nicht-Mitglied des Arbeitgeberverbandes am Arbeitskampf beteiligt.

## STREIK

### Arbeitnehmerrechte beim Streik

- Beschäftigten, Auszubildenden und Praktikanten darf die Teilnahme am (Warn-)Streik nicht untersagt werden. Das Streikrecht ist im Grundgesetz garantiert (Artikel 9 Abs. 3). Voraussetzung: Die Gewerkschaft hat vorher zur Streikteilnahme aufgerufen.
- Beschäftigte müssen sich nicht in Listen des Arbeitgebers eintragen oder kundtun, ob sie am Streik teilnehmen werden.
- Streikende müssen sich nicht beim Arbeitgeber abmelden oder Urlaub nehmen. Rechte und Pflichten des Arbeitsvertrages sind während eines Streiks ausgesetzt.
- Wegen Teilnahme an einem Streik dürfen Beschäftigte nicht abgemahnt oder gekündigt werden.
- Streikende haben das Recht, beim Warnstreik an Protestveranstaltungen auch vor bestreikten Betrieben teilzunehmen.
- Auch Betriebs- und Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter dürfen sich an Streiks als Gewerkschaftsmitglieder beteiligen (Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz) – allerdings nicht in ihrer Funktion als Interessenvertreter.

### Voraussetzungen für Warnstreik

- Der festgelegte Zeitraum eines Tarifvertrages muss abgelaufen sein, dann endet die „Friedenspflicht“. Während der Dauer eines Tarifvertrages verpflichten sich die Tarifpartner, von Arbeitskampfmaßnahmen abzu- sehen.
- Bevor Warnstreiks stattfinden können, muss mindestens eine ergebnis- oder erfolglose Tarifverhandlung nach dem Ende der Friedenspflicht erfolgt sein.
- Zu einem Warnstreik ruft die Gewerkschaft auf. Der Warnstreik darf im Unterschied zum Erzwingungsstreik nur begrenzt dauern und nur milden Druck ausüben.
- Vor einem Warnstreik findet keine Urabstimmung statt und es wird kein Streikgeld bezahlt.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di veranstaltete in Nürnberg im Rahmen von Tarifauseinandersetzungen eine Warnstreikveranstaltung mit zentraler Kundgebung. Ein Mitarbeiter nahm als ver.di-Mitglied an dem ganztägigen Warnstreik teil, zu dem die Gewerkschaft auch alle Beschäftigten seines Betriebes aufgerufen hatte.

Die Teilnahme am Warnstreik bewertete sein Arbeitgeber, der Verband für Ländliche Entwicklung Unterfranken (VLE Ufr.), eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, als unentschuldigtes Fehlen und erteilte dem Personalsachbearbeiter eine schriftliche Abmahnung. Für den Wiederholungsfall wurde ihm sogar eine fristlose Kündigung in Aussicht gestellt.

Der Beschäftigte fühlte sich zu Unrecht abgemahnt und suchte Rechtsbeistand im Büro Würzburg der DGB Rechtsschutz GmbH. Die Juristen dort reichten beim Arbeitsgericht Würzburg Klage ein. Das Ziel: Rücknahme der Abmahnung und Entfernung aus der Personalakte.

### Warn-Streikteilnahme ist kein Verstoß gegen Arbeitnehmer-Pflichten

Der Klage auf Entfernung der Abmahnung gab das Gericht statt: Der Kläger habe mit seiner Teilnahme an dem Warnstreik nicht gegen seine arbeitsrechtlichen Pflichten verstoßen, sondern für die Verbesserung seiner eigenen Arbeitsbedingungen gekämpft. Obwohl der Verband für Ländliche Entwicklung Unterfranken selbst nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist, war die Teilnahme am Warnstreik des Mitarbeiters zulässig. „Der Arbeitgeber war der Meinung“, erläutert Angelika Walz, Juristin im DGB Rechtsschutz-Büro Würzburg, „er befindet sich als Nicht-Mitglied des Arbeitgeberverbandes gar nicht im Arbeitskampf und daher könne gegen ihn gar nicht ‚warngestreikt‘ werden.“

Diese Auffassung war deshalb falsch, weil der VLE Ufr. durch Vereinbarung im Arbeitsvertrag an den Ergebnissen der jeweiligen Tarifauseinandersetzungen beteiligt ist. Denn im Arbeitsvertrag zwischen dem Angestellten und der VLE Ufr. ist ausdrücklich vereinbart, dass sich das Arbeitsverhältnis nach den Tarifverträgen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) bestimmt – ehemals Bundesangestelltentarifvertrag, kurz BAT. Der Arbeitgeber wendet regelmäßig die Tarifregelungen an, die die Bundesländer



Foto: Peter Roggenhahn

mit den Gewerkschaften abschließen. „Mit dieser arbeitsvertraglichen Vereinbarung“, kommentiert Angelika Walz, „war unser Mandant von Anfang an, hinsichtlich seines Rechts auf Teilnahme am Warnstreik, rechtlich abgesichert.“

Auch die Gewerkschaft hatte im Vorfeld für eine rechtliche Aufklärung ihrer Mitglieder gesorgt: Per Post hatte ver.di ihren Mitgliedern eine Informationsschrift über die Teilnahme am Warnstreik zugesandt. „Dieses Faltblatt war sehr gut gemacht, sehr informativ“, lobt die Rechtsexpertin, „auch dadurch wusste sich unser Mandant auf der rechtlich sicheren Seite.“

Arbeitsgericht Würzburg  
am 11. Januar 2010, Az. 8 Ca 874/09

**Zu Unrecht fühlte sich der Mandant von Angelika Walz, Juristin im Büro Würzburg, nach seiner Teilnahme am Warnstreik abgemahnt.**

## AUSSENSEITER-ARBEITGEBER

Wer als Arbeitgeber nicht Mitglied im Arbeitgeberverband ist, muss noch lange nicht vom Arbeitskampf verschont bleiben – so wie auch im vorliegenden Fall des Verbandes Ländliche Entwicklung Unterfranken (VLE Ufr.). Dieser ist mit sechs weiteren Verbänden für Ländliche Entwicklung in Bayern im Landesverband für Ländliche Entwicklung Bayern zusammengefasst. Die Aufsicht über den Landesverband hat als oberste Landesbehörde das Bayerische Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten. Der Freistaat Bayern ist als Arbeitgeber Mitglied im Verband Tarifgemeinschaft

deutscher Länder (TdL), nicht aber der VLE Unterfranken. Dennoch kann er von den Gewerkschaften in eine Streikaktion eingebunden werden, weil er an den Ergebnissen des Arbeitskampfes beteiligt ist, indem er die Tarifabschlüsse anwendet.

Das Bundesarbeitsgericht hat es als zulässig bewertet, auch formale Außenseiter-Arbeitgeber zu bestreiken, wenn diese am Ergebnis der Tarifabschlüsse partizipieren.

Bundesarbeitsgericht am 18. Februar 2003,  
Az. 1 AZR 142/02

Ulrich Mückenberger zum Deutschen Juristentag, der auch die Krise des Normalarbeitsverhältnisses behandeln wird

## Abschied von einer Fiktion

Leiharbeitsverhältnisse, Elternzeit-Pausen und geringfügige Beschäftigung nehmen zu. Das Arbeitsrecht muss endlich an die Lebenswirklichkeit angepasst werden, sagt Ulrich Mückenberger im RECHT SO!-Interview.



Foto: privat

**Ulrich Mückenberger, bis 2010 Professor für Rechtswissenschaft mit Schwerpunkt Arbeits- und Europarecht an der Universität Hamburg, ist Fellow (Forschungsstipendiat) am „Zentrum für Europäische Rechtspolitik“ der Universität Bremen. Mückenberger ist Autor zahlreicher Beiträge über die Perspektiven des Normalarbeitsverhältnisses.**

**Der 68. Deutsche Juristentag 2010 wird sich Ende September mit der Krise des Normalarbeitsverhältnisses beschäftigen. Diese ist schon seit mehr als 20 Jahren zu beobachten – warum ist das erst jetzt ein Thema?**

Das Normalarbeitsverhältnis war immer eine Fiktion. Warum sich der Juristentag erst heute damit beschäftigt? Die Juristerei hinkt immer der Sozialwissenschaft hinterher – diese bearbeitet das Thema seit Jahrzehnten. Weiterhin hätte ein Abschied vom Normalarbeitsverhältnis, ernst genommen, riesige gesellschaftspolitische Ausmaße: Auf der Normalitätsfiktion beruhen Geschlechter- und Generationenleitbilder in unserer Gesellschaft – wie etwa die „male breadwinner-family“ (Familie mit männlichem Alleinverdiener, d. Red.). Daran möchte man nicht rütteln. Heute drängt aber die demografische Frage derart, dass alte Fiktionen verabschiedet werden müssen. Vielleicht hilft das, den juristischen Strukturkonservatismus zu überwinden.

**An welchen zentralen Punkten soll das Arbeitsrecht hinsichtlich der steigenden Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse verändert werden?**

Risiken „unnormaler“ und Chancen „normaler“ Tätigkeit werden durch familien-, arbeits- und sozialrechtliche Regelungssets „gemacht“. Diese Sets müssen modifiziert werden – geschlechtliche Rollenmuster müssen darin verändert und Sicherungssockel im und unabhängig vom Arbeitsverhältnis erhöht werden. Beispiele: Die Risiken von durch Elternschaft durchbrochenen Erwerbsbiografien müssen systemisch beseitigt werden; Teilzeitarbeit muss von Karriereknick und längerfristigem Versorgungsdefizit befreit werden. Ein systemischer Zugang deutet sich in der Frage der Ver-

einbarkeit von Beruf und Familie an – mit dem mutigen Übergang zu Elternzeit und -geld. Was fehlt, sind echte Mitbestimmung in Vereinbarkeitsfragen und verbindliche Arbeitszeitoptionen für Beschäftigte. Frau von der Leyen sollte als Arbeitsministerin das vollenden, was sie als Familienministerin begonnen hat.

**Bei welchen Fragestellungen, hoffen Sie, wird der Deutsche Juristentag weiterkommen und der Politik Diskussionsvorlagen liefern?**

Vielleicht empfiehlt er, geringfügig Beschäftigte besser zu schützen und Sozialversicherungen auf kleine Selbstständige auszuweiten. Bei arbeitsrechtlichen Veränderungsvorschlägen – etwa zu Mindestlöhnen, Teilzeitarbeit – sehe ich im Hickhack der Verbandsvertreter für weitreichende konsensgetragene Vorschläge wenig Chancen.

**»Heute drängt die demografische Frage derart, dass alte Fiktionen verabschiedet werden müssen.«**

Ulrich Mückenberger

**Sie sprechen in einem Fachaufsatz davon, dass der Status der Arbeitnehmer zukünftig einem „demokratisch verantwortlichen Bürgerstatus“ angepasst werden soll. Beschäftigte müssen an den sie betreffenden betrieblichen Entscheidungen auch individuell beteiligt werden. Fordern Sie damit das Ende der gewerkschaftlichen beziehungsweise betrieblichen Interessenvertretung?**

Ich fordere einen demokratisierten individualrechtlichen „Unterbau“ der kollektiven Interessenvertretung, nicht deren Ende. Ist es nicht ein Unding, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen noch immer durch Tätigkeit „in persönlicher Abhängigkeit“ definiert werden? Endet die Demokratie wie im

**»Gewerkschaften sollten sich auf »Nicht-Normalarbeiter« einlassen und auch ihre Interessen vertreten.«**

Ulrich Mückenberger

Obrigkeitsstaat vor den Werkstören?

**Wie sehen Sie die Teilnahme der Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH an dem Juristentag?**

Ich rege an, nicht auf hauchdünne Abstimmungsmehrheiten in Detailfragen zu schielen – sie sollten die Tragweite der Krise des Normalarbeitsverhältnisses verdeutlichen und glaubwürdige Grundsatzveränderungen ins Spiel bringen.

**Welches sind aus Ihrer Sicht die drängendsten Probleme, die zu einer Änderung des Arbeitsrechts führen müssen? Und welche Rolle haben hier die Gewerkschaften, in diesem Punkt aktiv zu werden?**

Das Problem der sozialen Spaltung und Ausgrenzung – im Betrieb, am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Gewerkschaften sollten sich auf „Nicht-Normalarbeiter“ einlassen und auch ihre Interessen vertreten. Bleiben sie von Normalarbeitern dominiert, verlieren sie weiter ihre Rekrutierungsbasis und drohen zu einer Elite-Lobby zu werden.

### DJT 2010: DIE KRISE DES NORMALARBEITSVERHÄLTNISSSES

Mit der Zunahme der so genannten „atypischen Beschäftigungsverhältnisse“ wie Zeitarbeit, befristete Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung, etwa in Form der geringfügigen Beschäftigung, befasst sich unter anderen der 68. Deutsche Juristentag (DJT), der vom 21. bis 24. September 2010 in Berlin stattfinden wird. Diskutiert wird die Frage, ob diese „atypischen Beschäftigungsverhältnisse“ zu einer Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis in bisheriger Form füh-

ren, die man durch Gesetzgebung fördern, verhindern oder gestalten muss.

Der Deutsche Juristentag ist ein eingetragener Verein, dessen Mitglieder – über 7.000 Juristinnen und Juristen – sich alle zwei Jahre auf einem Kongress treffen. Hier werden notwendige Änderungen der Rechtsordnung untersucht und öffentliche Vorschläge für Rechtsänderungen unterbreitet. Die Empfehlungen des DJT sind oft richtungweisend für die Politik.

### Impressum



**RECHT SO!**  
Der Newsletter der  
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

**Ausgabe 4\_10** (Sept. 2010)

Gedruckte Auflage: 21.000  
Erscheint fünfmal jährlich.  
Nächste Ausgabe: November 2010

**Herausgeber:**  
DGB Rechtsschutz GmbH  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf

**Verantwortlich:**  
Klaus Westermann

**Redaktion:**  
Katja Brittig, Robert Filgner, Ulrich  
Kalhöfer (ran Verlag GmbH), Sabi-  
ne Burgschat-Schuller, Tatjana  
Dette, Michael Mey, Klaus Westermann,  
Hans-Martin Wischnath  
(DGB Rechtsschutz GmbH).

**Grafik & Produktion,  
Redaktionsadresse:**  
ran Verlag GmbH  
Amsterdamer Straße 228  
50735 Köln  
Telefon: 0221/973 28-0  
E-Mail: redaktion.rechtso@  
ranverlag.de

**Druck:** Gebrüder Kopp, Köln

[www.dgbrechtsschutz.de](http://www.dgbrechtsschutz.de)

Print  kompensiert  
Ident-Nr. 106982

