

klärung gegen das Kernkraftwerk in Wyhl in Baden gesammelt hatte, die dann in einer kommunistischen Zeitung erschien (der Soldat erhielt 14 Tage Arrest).

Jetzt veranlassen die Plakate von Klaus Staack das Bundesverfassungsgericht wieder zu der Aussage, daß im Soldatenverhältnis politische Diskussionen nicht nur unerwünscht, sondern ggf. auch verboten sind, weil sie die Kameradschaft stören. Vor zwei Jahren vertrat Dr. Rottmann in seiner abweichenden Auffassung noch den Standpunkt, daß man mit diesem Verbot behutsam umzugehen habe – in einer abgestuften Form: Im Dienst – streng; innerhalb des räumlichen Dienstbereichs, aber außerhalb der Dienstzeit – weniger streng; außerhalb des Dienstes (räumlich und zeitlich) – nur noch Uniformverbot. Jetzt unterschreibt auch Dr. Rottmann einen Beschluß, der den Soldaten sogar die Gestaltung der von ihm allein benutzten Dienstunterkunft vorschreibt. Der Schritt von dieser Entscheidung bis zur »Regelung der Soldatenliteratur« ist winzig. Ebenso ließe es sich begründen, daß sich der Soldat in der Kaserne Rudolf Bahro genauso wenig in den Schrank stellen darf wie Marx, daß er wohl »Die Zeit«, nicht aber die »Kommunistische Volkszeitung« unter seiner Kasernenadresse abonnieren darf usw.

Die Entscheidung macht deutlich, daß sich das Verständnis vom Soldaten als »unpolitisches« Vollzugswerkzeug einer staatlichen Macht wieder weiterverbreitet, während noch 1977 die abweichende Meinung des Dr. Rottmann eine andere Tendenz erhoffen ließ. Der tragende Satz ist die unerhört restriktive Aussage von den »nachteiligen Auswirkungen auf die Kameradschaft und die Gemeinsamkeit des Dienstes als den unerläßlichen Voraussetzungen für einen ungestörten Dienstbetrieb und für die Funktionsfähigkeit der Bundeswehr« durch »die (leidige) Gefahr vor politischen Auseinandersetzungen unter Soldaten«.

*Hartmut Fromm*

## Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg Urteil vom 20. Oktober 1976 – rechtskräftig –

*[Eine durch einen Beschäftigten veranlaßte Benachrichtigung der Gewerbeaufsicht wegen gesundheitsschädigender Arbeitsbedingungen berechtigt den Arbeitgeber zur Kündigung wegen Treupflichtverletzung]*

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

des Wilhelm R. (. . .)

gegen

Firma Bruchsaler Kessel- und Apparatebau B. Barth KG. (. . .) hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Kammer Mannheim, durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Sauerbier

und die ehrenamtlichen Richter Geicke und Neumann

auf die mündliche Verhandlung vom 20. Oktober 1976

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 17. 5. 1976 – 6 Ca 331/75 – wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Berufung.

Der jetzt 55 Jahre alte Kläger war bei der Beklagten, die Tankanlagen herstellt, seit 20. 3. 1968 als Schweißer gegen einen Stundenlohn von zuletzt 8,44 DM beschäftigt. Die Beklagte hatte ihm eine Werkwohnung zur Verfügung gestellt.

Zwischen Mitte Juli und dem 24. 10. 1975 hatte der Kläger Stahlbleche zusammenzuschweißen, die an den Kanten in einer Breite von zwischen 10 und 15 cm mit Kunststoff als Rostschutz überzogen waren. Jeweils das erste eines je sechs Bleche enthaltenden Paketes war nahezu über die gesamte Fläche mit diesem Material beschichtet. Bei der Bearbeitung, bei der die Beschichtung zerstört wurde, verspürte der Kläger eine Reizung der Nasen- und Rachenschleimhäute sowie der Augen, worauf er sich an den Betriebsingenieur wandte. Nachdem mehrere Wochen nichts geschehen war, erkundigte er sich wegen der von ihm befürchteten Gesundheitsschädlichkeit dieser Arbeit beim Gesundheitsamt. Dieses verwies ihn an das Gewerbeaufsichtsamt. Nachdem Maßnahmen von seiten der Beklagten nicht mehr zu erwarten waren, besprach sich der Kläger mit der Verwaltungsstelle . . . der IG Metall, die das Gewerbeaufsichtsamt einschaltete. Im Zeitpunkt der anschließend durchgeführten Untersuchung war die Bearbeitung der Bleche bereits abgeschlossen. Ein Verfahren wurde gegen die Beklagte nicht eingeleitet.

Nachdem die Beklagte erfahren hatte, daß die Anzeige auf eine Vorsprache des Klägers bei der IG Metall zurückging, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 3. 12. 1975 ordentlich fristgerecht zum 29. 2. 1976. Sie hielt eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht mehr für gegeben.

Der Kläger hat am 19. 12. 1975 Kündigungsschutzklage erhoben und beantragt festzustellen, daß die Kündigung der Beklagten vom 8. 12. 1975 das Arbeitsverhältnis nicht auflöst. [. . .]

Mit Urteil vom 17. 5. 1976 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. In den Gründen hat es ausgeführt, die Beweisaufnahme und der gesamte Inhalt der Verhandlung hätten ergeben, daß die ordentliche Kündigung der Beklagten eine angemessene Reaktion auf die durch das Verhalten des Klägers gesetzten Gründe sei. Der Kläger habe seine Treuepflicht verletzt. [. . .]

#### *Entscheidungsgründe:*

Die form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung hatte keinen Erfolg. 1. Dem Arbeitsgericht ist im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung beizutreten. Das Verhalten des Klägers ist eine Treuepflichtverletzung, die vom Standpunkt eines vernünftig urteilenden Arbeitgebers die fristgerechte Kündigung als das billigenswerte und angemessene Mittel zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt.

a) Das Gericht muß davon ausgehen, daß die Anzeige beim Gewerbeaufsichtsamt auf Betreiben des Klägers erfolgt ist. Das ergibt sich eindeutig aus dem Schreiben des Gewerkschaftssekretärs . . . vom 8. 1. 1976 an das Gewerbeaufsichtsamt . . . Dort ist wörtlich ausgeführt:

» . . . Herr . . . hatte uns beauftragt, die Sache mit dem Kunststoff ans Gewerbeaufsichtsamt zu melden. Wir haben in unserem Schreiben vom 11. 11. 1975 aber als IG Metall diese Beanstandungen vorgebracht . . .«

Wortlaut und Sinn der Erklärung sind eindeutig. Soweit der Kläger behauptet hat, die Bedeutung der Erklärung bestimme sich nicht nach ihrem Wortlaut, läßt sein Vortrag jegliche konkrete Hinweise darüber vermissen, welcher Geschehensablauf

der Wirklichkeit entsprechen soll, inwiefern also der Bericht des Gewerkschaftssekretärs bewußt oder unbewußt von der Wahrheit abweicht. Es läßt sich auch schwerlich ein Motiv vorstellen, das die IG Metall veranlaßt haben könnte, gegenüber dem Gewerbeaufsichtsamt unrichtige Angaben über den Beitrag des Klägers bei der Erstattung der Anzeige zu machen.

b) In der Rechtsprechung ist anerkannt, daß eine vom Arbeitnehmer gegen seinen gesetzwidrig handelnden Arbeitgeber erstattete Anzeige eine Kündigung rechtfertigen, unter Umständen sogar ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung darstellen kann (vgl. z. B. BAG AP Nr. 2 zu § 70 HGB). Bei der Beurteilung, ob im vorliegenden Fall triftige Gründe zur fristgerechten Kündigung bestanden haben, ist die Pflichten- und Interessenkollision, in der der Kläger sich befunden hat, gegen die Situation abzuwägen, die für die Beklagte aufgrund der von ihrem eigenen Mitarbeiter betriebenen Anzeige entstanden war (vgl. BAG a. a. O.). Bei der Abwägung soll hier zugunsten des Klägers unterstellt werden, daß die Beklagte auf sein Interesse an der Vermeidung einer gesundheitlichen Gefährdung pflichtwidrig nicht genügend Rücksicht genommen hat, und daß er subjektiv den Eintritt eines Gesundheitsschadens bei Fortdauer der Tätigkeit befürchten mußte. Auch unter diesen Voraussetzungen hätte der Kläger nämlich nach den gegebenen Verhältnissen nicht durch eine Anzeige die Gefahr heraufbeschwören dürfen, daß gegen die Beklagte ein behördliches Verfahren eingeleitet wird, ohne damit seine Treuepflicht erheblich zu verletzen.

c) Der Kläger hätte sich selbst helfen können; er war nicht darauf angewiesen, behördliche Hilfe mit allen ihren nachteiligen Folgen für den Arbeitgeber in Anspruch zu nehmen. Das Arbeitsgericht hat zu Recht darauf hingewiesen, daß es möglich gewesen wäre, den Kunststoff vor den Schweißarbeiten zunächst zu entfernen oder eine Atemschutzmaske zu verwenden. Nach seinem Vortrag in der Berufungsinstanz will der Kläger dem Zeugen . . . selbst den Vorschlag gemacht haben, »mit Masken oder ähnlichem« zu arbeiten. Danach erweist sich der Vortrag des Klägers, bei Verwendung einer Maske wäre er durch zu langsames Arbeiten aufgefallen und hätte als älterer Arbeitnehmer möglicherweise um den Bestand des Arbeitsverhältnisses fürchten müssen, als reine Schutzbehauptung. Der Kläger hat nun allerdings geltend gemacht, Atemschutzmasken seien nicht vorhanden gewesen. Nach den Bekundungen des Zeugen . . . ist dieses Vorbringen indessen nicht richtig. Der Zeuge hat ausgesagt, solche Masken würden im Betriebsbüro des Fertigungsbetriebes zur Aushändigung an jedermann bereit gehalten und – speziell in der Farbspritzerei – auch verwendet. Der Kläger war lange Jahre im Betrieb der Beklagten tätig. Es konnte ihm daher nicht entgangen sein, daß mit Atemschutzmasken gearbeitet wird. Zumindest hätte er auf den Gedanken kommen müssen, sich zu erkundigen, ob ihm eine Maske zur Verfügung gestellt werden kann. Die vom Kläger befürchtete Gesundheitsbeschädigung wäre weiter vermeidbar gewesen, wenn er den Rostschutzstoff vor dem Schweißen entfernt hätte. Das mag unbequem gewesen sein, hätte aber in Kauf genommen werden müssen. Für die Einleitung außerbetrieblicher Schritte bestand angesichts dieser mehrfachen Möglichkeiten, irgendwelchen Gesundheitsgefahren auszuweichen, von vornherein kein Bedürfnis. Auf jeden Fall hatte der Kläger keinen begründeten Anlaß, seinen Arbeitgeber der Gefahr eines behördlichen Untersuchungsverfahrens auszusetzen.

Die Beklagte durfte das Vorgehen des Klägers bei dieser Sachlage mit Recht als einen unfreundlichen, wenn nicht sogar feindseligen Akt bezeichnen. Es kann keinem vernünftigen Zweifel unterliegen, daß der Kläger gewußt hat, welche Folgen die etwaige Feststellung eines Verstoßes gegen öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzvorschriften für die Beklagte haben werde. Es muß den Kläger belasten, daß er diese

Nachteile geringer eigener Vorteile wegen in Kauf genommen hat. Bei gehöriger Anspannung seiner Kräfte hätte der Kläger erkennen können, daß er damit die für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im Arbeitsverhältnis notwendige Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers gröblich vernachlässigt und seine arbeitsvertraglichen Pflichten in nicht unbeträchtlicher Weise verletzt. Soweit es die Fürsorgepflicht der Beklagten geboten hat, ihrerseits Maßnahmen zum Schutze des Klägers zu treffen, liegt kein die Vertragsverletzung des Klägers aufwiegendes Fehlverhalten vor. Gemessen an den Folgen, die sich aus den beiderseits begangenen Pflichtwidrigkeiten jeweils für den anderen Teil ergeben haben, steht das vertragswidrige Vorgehen des Klägers weit im Vordergrund. Der Kläger war einer möglichen Gesundheitsgefährdung nicht schutzlos ausgesetzt, sondern hätte sich – worauf bereits hingewiesen worden ist – selbst helfen können. Für ihn hatte die Verletzung der Fürsorgepflicht der Beklagten demgemäß keine unausweichlichen nachteiligen Folgen. Der Vorteil, der sich für den Kläger im Falle einer Überprüfung durch das Gewerbeaufsichtsamt ergeben hätte, wäre gegenüber den sich daraus für die Beklagte ergebenden Nachteilen ungleich gering gewesen. Das beiderseitige Fehlverhalten läßt sich deshalb auch nicht annähernd gegeneinander aufwiegen. Die für die Beurteilung der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung stets beachtliche Dauer des bisherigen Arbeitsverhältnisses ist hier kein zugunsten des Klägers entscheidend ins Gewicht fallender Gesichtspunkt. Die Beklagte kann dem knapp achtjährigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses entgegenhalten, daß der Kläger sie ohne wirklich zwingenden Anlaß der Gefahr behördlicher Maßnahmen nach dem OWiG ausgesetzt und damit die Basis für eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit nachhaltig zerstört hat. Sonstige für den Kläger sprechende Umstände, die die Interessenslage zu seinen Gunsten entscheidend zu ändern vermögen, sind nicht ersichtlich.

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

#### *Anmerkung:*

Die Gewerkschaften haben sich immer für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und insbesondere der Arbeitssicherheit eingesetzt. Die IG Metall hat – anknüpfend an das 1972 vorgelegte »Gesundheitspolitische Programm des DGB« – im Rahmen der EntschlieÙung des 12. Ordentlichen Gewerkschaftstages zur Sozialpolitik eine »inhaltlich neu zu gestaltende aktive Sozialpolitik« gefordert. In der EntschlieÙung heißt es: »Nach Auffassung der IG Metall erfordert diese Neuorientierung das Recht der Arbeitnehmer auf

- Selbstbestimmung und Selbstentfaltung,
- Sicherung der Gesundheit,
- gesicherte und menschengerechte Arbeitsplätze,
- berufliche Qualifikation und eine dementsprechende Tätigkeit,
- ausreichende und gesicherte Einkommen,
- bedarfsgerechte Versorgung mit sozialen Gütern und Dienstleistungen.«

Die Unternehmenseite – und das ist für uns nichts Neues – widersetzt sich diesen Forderungen und verweist auf die wirtschaftliche Situation und auf die mögliche Gefährdung der Arbeitsplätze. Demgegenüber sagen wir unmißverständlich: Arbeitsschutz wird und wurde von uns niemals als schönwetter- oder konjunkturabhängiges Thema angesehen. Die körperliche Unversehrtheit unserer Kolleginnen und Kollegen ist für uns keine dem Tauschhandel zur Verfügung stehende GröÙe. Sie ist unabdingbare Voraussetzung für ein menschenwürdiges Dasein. Jeder Kom-

promiß, der im Bereich des Arbeitsschutzes eingegangen wird, bedeutet für uns eine Niederlage.

Deshalb ist ein Vergleich der gewerkschaftlichen Arbeitssicherheitspolitik mit der Tarifpolitik aus unserer Sicht schon vom Ansatz her falsch. Der immer wieder notwendige Kompromiß bei einer Tarifverhandlung hat eine andere Qualität, schon deshalb, weil Mark und Pfennige bei passender Gelegenheit nachgefordert werden können. Verschlissene Knochen aber bleiben verschlissen. Die kaputte Gesundheit ist kaum reparabel.

Es versteht sich, daß auf Fragen der Arbeitssicherheit nicht nur mit Gesetzen und Programmen reagiert werden kann. Deren Wirksamkeit und tatsächliche Durchsetzung hängt davon ab, ob in den Betrieben selbst ein waches Bewußtsein und Einsatzbereitschaft für Fragen der Arbeitssicherheit, für Ausschaltung von Gefahrenquellen und für Verbesserung der Arbeitsbedingungen bestehen.

Nicht zuletzt deshalb haben in der Entschließung Nr. 18 unseres letzten Gewerkschaftstages unsere Delegierten unter anderem gefordert, daß Vorschriften zu erlassen sind, die es jedem Arbeitnehmer gestatten, bei der Vermutung einer Gesundheitsgefährdung durch Arbeitsbedingungen außerbetriebliche – und letztlich dafür zuständige – Stellen zu informieren, ohne sich damit den Vorwurf des Vertrauensbruchs gegenüber dem Arbeitgeber auszusetzen. Diese Forderung erscheint relativ unbedeutend und – wie so vieles im Arbeitsschutz – oberflächlich betrachtet sogar unpolitisch. Aber wenn wir solche Forderung an den Gesetzgeber stellen, dann ist das nicht etwa das übliche Rufen nach dem Gesetzgeber, weil wir selbst zu faul wären, uns Lösungen einfallen zu lassen, oder gar zu bequem, gegebene Regelungsmöglichkeiten zu nutzen. Vielmehr soll in dieser Forderung die unterschiedliche Wertung bestimmter Grundrechte in unserer Gesellschaft zum Ausdruck kommen. Während wir das Recht auf körperliche Unversehrtheit wesentlich höher einschätzen als den Schutz des Eigentums, so ist das bei gewichtigen Gruppen dieser unserer Gesellschaft immer noch ganz anders.

Nichts könnte dies besser belegen als das vorstehend abgedruckte Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg. In diesem von uns verlorenen Kündigungsschutzprozeß wird uns bescheinigt, daß der Unternehmer mit vollem Recht einen Arbeitnehmer entlassen darf, der sich wegen einer von ihm des öfteren reklamierten Gesundheitsgefährdung an die Gewerbeaufsicht wendet. In unserem Fall hat ein 55jähriger Kollege, der acht Jahre in dem Betrieb beschäftigt war, seinen Glauben an ein mit allen möglichen Mitteln zu verteidigendes Recht auf körperliche Unversehrtheit mit dem Verlust seines Arbeitsplatzes bezahlen müssen.

Als Gewerkschafter kann man sich über ein solches Unternehmerverhalten nicht wundern. Die Arbeitgeber leiten im allgemeinen ihr Verhalten von dem Recht auf Eigentum mit dem damit von ihnen verbundenen absoluten Anspruch gegenüber dem Arbeitnehmer auf Unterwerfung ab. Das ist Unternehmerstandpunkt, den wir als Organisation zunächst registrieren, aber nicht akzeptieren.

Gegenüber der Rechtsprechung möchte ich das allerdings nicht mit dieser lapidaren Bemerkung abtun. Es ist ein Skandal, wenn es Richter gibt, die ebenfalls die Verfügungsgewalt des Unternehmers über Produktionsmittel – und damit über die daran arbeitenden Menschen – höher bewerten als das Recht des einzelnen Menschen auf seine Gesundheit. Das Gericht wertet in diesem Urteil den eher moralischen Anspruch des Unternehmers auf Einhaltung der Treuepflicht höher als die Angst des Arbeitnehmers vor einer realen Gesundheitsgefährdung. Mehr und mehr wirkt sich in unserer Republik die Weltfremdheit bestimmter Richter zum Schaden der Arbeitnehmer aus. Diese Richter arbeiten denen in die Hände, die die Entwicklung einer humanen Arbeitswelt aufhalten wollen. Eine solche richterliche Haltung

kann nicht ohne gewerkschaftlichen Widerspruch bleiben. Deshalb müssen wir unsere Überzeugung, daß die körperliche Unversehrtheit ein absolutes unabdingbares Recht in unserer Gesellschaft darzustellen hat, noch akzentuierter der Öffentlichkeit, den Arbeitgebern, den Politikern, den Parteien und den gesetzgebenden Körperschaften klar machen; und in diesem Rahmen liegt unsere Aufforderung an den Gesetzgeber, tätig zu werden.

Im Mai 1978 hat die Mitgliederversammlung des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften ein sog. Positionspapier der Selbstverwaltung zur Arbeitssicherheit verabschiedet. An erster Stelle heißt es dort: »Ziel berufsgenossenschaftlicher Selbstverwaltung ist es, zur Verwirklichung des Grundrechts auf Leben und körperliche Unversehrtheit beizutragen.« Zur Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes wird in dem gleichen Papier gesagt.: »Die Verwirklichung der Ziele des Arbeitssicherheitsgesetzes muß nachhaltig vorangetrieben werden.«

Da dieses Positionspapier von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Selbstverwaltung gemeinsam und einstimmig verabschiedet wurde, darf man gespannt sein, wie es mit der Verwirklichung und Umsetzung der guten Absichten aussieht.

Natürlich gibt es noch eine Fülle anderer als der hier geschilderten Mißstände im Bereich der Arbeitssicherheit:

– Man denke nur an die fehlende Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Bestellung und Abberufung freiberuflicher bzw. außerbetrieblicher Ärzte und Sicherheitsfachkräfte.

– Man denke an die schwache Finanzbasis des berufsgenossenschaftlichen arbeitsmedizinischen Dienstes.

– Man denke an das Problem der Entlastung der betrieblichen Sicherheitsfachkräfte von ihrer normalen Arbeit, worum es besonders in Klein- und Mittelbetrieben ganz schlecht aussieht. In vielen Betrieben können wir beobachten, daß die Tätigkeit der Sicherheitsfachkräfte sich in der Aufnahme geschehener Unfälle, in der Anfertigung statistischer Unterlagen, in der Verteilung von Körperschutzartikeln sowie in der Ermahnung der Arbeitnehmer zur vorsichtigen Arbeit erschöpft. Den Beratungsauftrag erfüllen viele Sicherheitsfachkräfte lediglich gegenüber dem Unternehmer, aber nur sporadisch oder überhaupt nicht gegenüber den Betriebsräten.

– Und man denke nicht zuletzt an das Problem der Qualifikation der Sicherheitsfachkräfte für ihre Aufgabenerfüllung.

Gerade solche Mißstände sind die Ursache dafür, daß Fälle wie der vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg entschiedene überhaupt entstehen. Gäbe es einen wirksamen Arbeitsschutz im Betrieb, auf den die Betroffenen selbst Einfluß haben, so wäre der Rückgriff auf die Gewerbeaufsicht nicht notwendig. Was sich also im entschiedenen Fall vordergründig als »Vertrauensbruch« des Arbeitnehmers darstellt, entpuppt sich in Wirklichkeit als das Fehlen einer angemessenen Arbeitsschutzorganisation durch den Arbeitgeber. Nicht der Mißstand und sein Urheber werden vom Gericht gerügt, sondern der, der von dem Mißstand betroffen ist und ihn kundtut. Der Bote wird – wie wir es öfters kennen – für die überbrachte Nachricht bestraft.

Zu Ende gedacht, bedeutet dieses Urteil: wenn keine Mißstände im Arbeitssicherheitsbereich vorliegen, *braucht* die Gewerbeaufsicht nicht eingeschaltet zu werden; *wenn* Mißstände bestehen (zu deren Beseitigung die Gewerbeaufsicht bekanntlich da ist), *darf* sie nicht eingeschaltet werden. Die Mißstände sollen also von dem Arbeitnehmer kritiklos hingenommen werden. Er trägt dafür nicht nur das Risiko der Gesundheitsgefährdung; er trägt meist auch noch das Risiko, daß – wenn es tatsächlich zu Schädigungen kommt – ihm die Vernachlässigung des Arbeitsschutzes als »menschliches Versagen« zugerechnet wird.

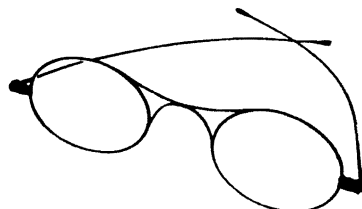
Daß Gerichte sich eine solche Logik zu eigen machen können, ist einfach skandalös. Die IG Metall wird sich nicht auf Appelle an den Gesetzgeber oder die Arbeitgeberseite beschränken lassen. Sie wird nichts unversucht lassen, die aufgezeigten Mißstände im Sinne einer menschengerechten Arbeitswelt abzustellen.

*Karl-Heinz Janzen*

329

# Syndikat

Autoren- und Verlagsgesellschaft



**Abendroth/Blanke/Däubler/Düx/  
Perels/Ridder/Römer/Seifert/  
Stubby/Wagner/Wahsner/Wiethölter**  
**Der Kampf um das Grundgesetz**

Über die politische Bedeutung der Verfassungsinterpretation.

265 S. Großformat. Kart. DM 20,-.

Im Zentrum dieses Bandes steht die Frage, wie die Verfassung gegen jene »geschützt« werden kann, die sie heute zunehmend repressiv auslegen, bzw. ihr eine Nebenverfassung zur Seite stellen, die den Notstand vorwegnimmt.

**Onno Poppinga /  
Hans Martin Barth /  
Hiltraut Roth**  
**Ostfriesland – Biographien aus dem  
Widerstand**

192 S. Kleinformat. Kartiert. DM 14,-.

**Cora Stephan**

**»Genossen, wir dürfen uns nicht von  
der Geduld hinreißen lassen!«**

Aus der Urgeschichte der Sozialdemokratie. 390 S. Kleinformat. Kart. DM 20,-.

Mit Ihrer materialreichen Untersuchung von Theorie und Strategie der frühen Arbeiterbewegung bringt die Autorin einige Verwirrung in die Klischees der Geschichtsschreibung, vor allem der von SPD und SED.

SYNDIKAT  
Autoren- und Verlagsgesellschaft  
Postfach 174003  
6000 Frankfurt am Main 1