

Die Arbeitsgerichte in Deutschland seit

1927

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Dußlingen/Bremen

I. Einleitung

Jubiläen sind ein Anlaß zum Feiern. Sie durchbrechen den Alltag und die Routine, und sie sind ein Stück Selbstbestätigung: Eine Institution, die auf 100 Jahre zurückblicken kann, braucht wahrlich nicht mehr um ihre Anerkennung zu ringen. Es ist deshalb verständlich, daß bei Jubiläen das Lob im Vordergrund steht, bisweilen sogar die Lobpreisung. In manchen Ländern ist in solchen Fällen sogar ein Orden fällig: Die Einrichtung wird zum kollektiven Helden, sie erhält die Anerkennung des Vaterlands. Diese hat oft nicht nur ideellen Charakter. Und die junge Generation wird aufgefordert, von den Erfahrungen der alten zu lernen.

Bei uns ist dies anders. Es ist schon keineswegs selbstverständlich, daß man sich überhaupt darum kümmert, wie lange ein Arbeitsgericht besteht. Erst recht habe ich noch nichts von einem Orden gehört - weder für die Einrichtung als solche noch für die dort tätigen Menschen. Auch erhält niemand ein

Jubiläumsgeld. Daß überhaupt etwas stattfindet, hängt allein davon ab, daß sich einzelne Personen um die Sache kümmern und auch ohne Haushaltstitel etwas auf die Beine stellen. Dafür sei ihnen, allen voran Herrn Direktor Kraushaar, zunächst einmal ganz herzlich gedankt.

Man könnte an sich auf den Gedanken kommen, die fehlende Anerkennung von oben durch ganz besonders nachhaltiges Lob zu kompensieren. Ich will darauf jedoch aus zwei Gründen verzichten.

Zum einen bin ich als Lobredner nur bedingt geeignet. Mir fallen leichter böartige Seitenhiebe ein - die Wissenschaft verwendet hier Fußnoten - als Superlative des Unübertreffbaren. Der Honigtopf gehört nicht unbedingt zu meinen bevorzugten Gebrauchsgegenständen.

Zum zweiten benötigt das Arbeitsgericht Reutlingen weder Weihrauch noch Myrrhe. Wie unsere Arbeitsgerichtsbarkeit insgesamt ist es ein anerkannter Teil unseres sozialen Lebens - akzeptiert gleichermaßen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Lassen Sie mich deshalb den Versuch unternehmen, ganz sachlich einiges zur Arbeitsgerichtsbarkeit zu sagen. Zunächst ein paar Worte zu ihrer Entwicklung, dann einige Überlegungen zu ihrer heutigen Funktion. Im Schlußteil möchte ich dann noch einige Wünsche an die

Arbeitsgerichte formulieren.

II. Historischer Rückblick

Die seit 1927 bestehenden Arbeitsgerichte sind im Grunde eine modernisierte Form der Gewerbegerichte. Die Richter genießen volle Unabhängigkeit - auch die ehrenamtlichen Richter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite bilden hier keine Ausnahme. Sie haben ihre Grundüberzeugungen zwar nicht an der Garderobe abzugeben, aber sie sind nicht anders als der Berufsrichter an das Gesetz gebunden, das sie selbstredend aus ihrer Sicht interpretieren können. Die Urwahl der Ehrenamtlichen, die es heute noch in Frankreich gibt, existiert nicht mehr; faktisch werden sie von ihren jeweiligen Verbänden bestimmt, rechtlich vom zuständigen Minister ernannt. Der Vorsitzende - als Volljurist mit einem beträchtlichen Informationsvorsprung versehen - hat eine dominierende Stellung; würde er wirklich von seinen Ehrenamtlichen überstimmt, müßten eigentlich die Glocken läuten. Zwar verhindert das Beratungsgeheimnis präzise Aussagen, doch sind die Einschätzungen so einheitlich, daß man in spezifisch juristischer Terminologie von "an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit" sprechen kann. Dies heißt übrigens nicht, daß die Ehrenamtlichen ohne Einfluß wären; vieles regelt sich - wie man weiß - ohne formale Abstimmung.

Zu den Grundstrukturen, die bereits in der Weimarer Zeit festgelegt wurden, zählt auch das Recht der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, ihre Mitglieder vor den Arbeitsgerichten zu vertreten. Speziell auf Arbeitnehmerseite gehört der "Rechtsschutz" zu den wichtigsten Leistungen der Gewerkschaft.

Rechtssekretäre sind nicht weniger erfolgreich als Rechtsanwälte - auch wenn dies manche Juristen nicht gerne hören. Kritiker mahnen allerdings an, daß die Fixierung auf die gerichtliche Form der Konfliktaustragung allzu leicht dazu führt, daß andere Lösungsmöglichkeiten aus dem Blick geraten. Die traditionelle kollektive Konfliktaustragung, die vor 1918 dominierte - notfalls kam es zum Streik, wenn die Belegschaft eine Maßnahme nicht akzeptierte - ist durch den individuellen Rechtsstreit Arbeitnehmer - Arbeitgeber und durch das Gespräch der juristischen Experten ersetzt. Der Betroffene ist dabei allzu oft auf eine Statistenrolle beschränkt.

So viel zu den in Weimar geschaffenen Strukturen.

Die Zeit nach 1933 hat an den Äußerlichkeiten nur wenig geändert. Weil es keine Betriebsräte mehr gab, fiel das Beschlußverfahren weg. Das Urteilsverfahren blieb erhalten, doch das anzuwendende Recht war ein anderes. Aus rassistischen oder politischen Gründen wurden Berufsrichter entlassen und ehrenamtliche Richter

abberufen. Jede eigenständige Regelung einzelner Arbeitnehmer, die nicht mit dem NS-Herrschaftsanspruch vereinbar war, wurde im Betrieb unterdrückt; kam es zu Disziplinierungen und Kündigungen, hatte der einzelne auch vor dem Arbeitsgericht nicht den Schatten einer Chance - sofern er überhaupt noch in der Lage war, sein Recht dort zu verteidigen. Die Arbeitsgerichte waren insofern nicht schlechter und nicht besser als andere Gerichte - Widerstand ist nur aus der Anfangszeit überliefert. Bekannt ist etwa das Beispiel des Berliner Arbeitsgerichtsrats Otto Kahn-Freund, der über die Kündigung dreier Rundfunktechniker zu entscheiden hatte, die dafür verantwortlich gemacht wurden, daß eine Führerrede wegen technischer Pannen nicht übertragen werden konnte. Er gab ihren Kündigungsschutzklagen noch Mitte 1933 statt - und das, obwohl im Verfahren zusätzlich vorgebracht worden war, sie hätten in der Vergangenheit immer die KPD gewählt. Die Machthaber sannn allerdings auf Rache - nur knapp konnte Kahn-Freund sich der Verhaftung durch Flucht nach England entziehen.

Nach 1945 knüpfte das KRG Nr. 21 wieder an das Arbeitsgerichtsgesetz von 1927 an und übernahm alle seine wesentlichen Grundsätze. Einzige Ausnahme: Der Berufsrichter mußte kein Volljurist sein - eine Regelung, die dazu führte, daß noch am 1.1.1957 immerhin 21 % aller Berufsrichter in der Arbeitsgerichtsbarkeit keine abgeschlossene juristische

Ausbildung besaßen. Erst 1961 wurde diese Regelung abgeschafft, wobei jedoch die Rechte der bereits Ernannten gewahrt blieben. Hintergrund dieses einmaligen Eingriffs in das Juristenmonopol war vermutlich die Erwägung, daß es nach 1945 schwierig war, eine ausreichende Anzahl von Juristen zu finden, die nicht mit dem NS-System kooperiert hatten.

Die Bundesrepublik löste 1953 durch ihr eigenes ArbGG das KRG ab, ohne daß sich wesentliche inhaltliche Veränderungen ergeben hätten. Wichtig war die vom GG vorgegebene Eigenständigkeit der Arbeitsgerichte bis hinauf zur höchsten Instanz; das Reichsarbeitsgericht war organisatorisch noch Teil des Reichsgerichts geblieben. Diese Eigenständigkeit ist bis heute ein wichtiges Gut, dessen Wert man erst dann zu schätzen beginnt, wenn Landesregierungen sich daran machen, die Arbeitsgerichte dem Justizressort zuzuordnen. Arbeitgeber und Gewerkschaften sind sich einig, daß Sachkunde und Verständnis für die Probleme des Arbeitslebens leiden würden, könnte ein Richter am Landgericht mal eben so für zwei Jahre ans Arbeitsgericht abgeordnet werden.

III. Heutige Funktion der Arbeitsgerichtsbarkeit

Lassen Sie mich zu meinem zweiten Punkt kommen. Worin bestehen die heutigen Funktionen der

Arbeitsgerichtsbarkeit, wie ist es zu erklären, daß sie ein so hohes Maß an Akzeptanz besitzt?

Ihre Aufgabe besteht zunächst einmal darin, das bestehende Recht durchzusetzen. Dies klingt einfach, ist es aber nicht. Wer in der Praxis berät, wird häufig mit Situationen konfrontiert, die man in keinem Lehrbuch wiederfinden kann: Da erhalten Reinigungskräfte keinen einzigen Tag bezahlten Urlaubs sondern bestenfalls drei Wochen unbezahlte Freistellung im Sommer. Da bekommen Teilzeitarbeitnehmer weder Weihnachts- noch Urlaubsgeld, obwohl sie nach dem Gesetz anteilig partizipieren müßten. Da finden sich Daueraushilfen mit dem zehnten befristeten Arbeitsvertrag. Um nicht mißverstanden zu werden: Dies ist nicht der Alltag unseres Arbeitslebens, denn dort wo es vernünftige Geschäftsleitungen oder wache Betriebsräte (oder gar beides) gibt, sind solche Abweichungen vom geltenden Recht die absolute Ausnahme. Doch in Kleinbetrieben wie in der an sich ganz gut gehenden Zahnarztpraxis findet man Derartiges, oft auch bei pflegerischen Tätigkeiten oder im Haushalt. In solchen Fällen ist das Arbeitsgericht die einzige Hilfe, sofern die Betroffenen überhaupt in der Lage sind, den Rechtsweg zu beschreiten. Meist ist dies nur dann der Fall, wenn sie auf den Arbeitsplatz sowieso keinen Wert mehr legen.

Die Arbeitsgerichte haben zum zweiten die Funktion, den

Inhalt arbeitsrechtlicher Normen zu klären und ggfs. das Recht fortzubilden. Leider ist unser Recht nicht so eindeutig wie eine mathematische Gleichung oder ein physikalisches Gesetz: Es gibt verschiedene Auffassungen über seinen konkreten Inhalt, die jeweils gute Gründe für sich ins Feld führen können. Wann liegt ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor? Das BAG meint, dies könne schon dann der Fall sein, wenn z.B. eine Verkäuferin in einem Café ein Stück Bienenstichkuchen im Wert von DM 2,50 verzehrt, ohne dafür zu bezahlen. Reicht es immer aus, wenn jemand seinen Vorgesetzten als Rindvieh tituliert? Wie steht es mit der Verteilung eines neonazistischen Pamphlets an Kunden des Unternehmens? Das geltende Recht bietet hier in § 626 BGB nur einen Rahmen, den die Arbeitsgerichte ausfüllen müssen. Oder nehmen wir ein anderes Beispiel: Was ist eine angemessene Abfindung, wenn der Arbeitnehmer das Ausscheiden aus dem Betrieb akzeptieren will? In Bremen und anderswo gilt ein halbes Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit als üblich, während bei manchen Gerichten die "Taxe" bei einem Monatsgehalt liegt. Ich will dies hier nicht diskutieren - wichtig ist mir allein die Feststellung, daß die Arbeitsgerichte erhebliche Spielräume besitzen, die sie in sehr unterschiedlicher Weise ausschöpfen können.

Die Rechtsfortbildung ist mit der hier beschriebenen Rechtskonkretisierung eng verwandt. Sie ist entgegen

dem ersten Anschein nicht auf Oberste Bundesgerichte wie das BAG oder den BGH beschränkt. Gerade das ArbG Reutlingen ist ein Beispiel dafür, wie man Anstöße geben kann, damit in Zukunft nicht alles beim alten bleibt.

Ist ein Gericht erster Instanz der Auffassung, daß eine Gesetzesbestimmung verfassungswidrig ist, kann es den Rechtsstreit aussetzen und nach Art. 100 GG das Bundesverfassungsgericht einschalten, das dann eine definitive Klärung herbeiführt. Das ArbG Reutlingen hat von dieser Möglichkeit verschiedentlich Gebrauch gemacht und dabei einen recht großen Stein ins Rollen gebracht. Erster Schritt war eine Vorlage nach Karlsruhe, die die alte Vorschrift für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit im Rahmen der Kündigungsfristen betraf: Bei Arbeitern zählten damals nur die Zeiten nach dem 35. Lebensjahr, während bei Angestellten schon die Zeit ab dem 25. Lebensjahr maßgebend war. Die Karlsruher Richter hüllten sich zunächst viele Jahre in Schweigen - die Akte lag auf der langen Bank und niemand kann ja diese höchste Autorität zwingen, sich in die Probleme zu vertiefen; sie hat gewissermaßen nur den blauen Himmel und den lieben Gott über sich. In manchen Fällen ist ein ganzes Jahrzehnt vergangen, bis eine Antwort vorlag - der schöne Spruch "gut Ding will Weile haben" bleibt einem ein wenig im Halse stecken, wenn man daran denkt, daß es Mitbürger gibt, die auf eine Entscheidung dringend

angewiesen sind. Doch das ArbG Reutlingen ließ sich nicht entmutigen - es legte in einem zweiten Fall erneut vor und mahnte damit eine Entscheidung an. Dies ist alles andere als selbstverständlich und setzt auch ein Stück persönlichen Mutes voraus, würden doch viele davor zurückschrecken, sich an höchster Stelle unbeliebt zu machen. Doch der Wink mit dem Zaunpfahl half: Karlsruhe entschied, daß die unterschiedliche Berechnung der Betriebszugehörigkeit gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG verstößt. Damit war ein Tor aufgemacht; neue Vorlagen führten dazu, daß auch die unterschiedlichen Kündigungsfristen bei Arbeitern und Angestellten insgesamt für verfassungswidrig erklärt wurden. Letztes Jahr hat dann der Gesetzgeber endlich die Konsequenzen gezogen und die Neuregelung des § 622 BGB geschaffen.

Ein zweiter Weg führte über den Europäischen Gerichtshof. Ist ein deutsches Gericht der Auffassung, daß es für die Entscheidung eines Rechtsstreits auf die Auslegung einer Vorschrift des EG-Rechts ankommt, kann es den EuGH einschalten, um von dort eine authentische Interpretation zu erhalten. Das ArbG Reutlingen hat auch davon Gebrauch gemacht - einmal bei der Frage, ob das sog. Berufsverbot mit EG-Recht vereinbar ist, zum andern bei der gleichfalls sehr wichtigen Frage, ob die Kleinbetriebsklausel des § 23 KSchG eine unerlaubte Subventionierung von Kleinunternehmen darstellt und überdies mittelbar Frauen benachteiligt. Das ArbG

Reutlingen hat auf diese Weise dazu beigetragen, daß die Arbeitsgerichtsbarkeit das Europarecht entdeckt hat - bis 1985 hatte es nämlich nur insgesamt 6 Vorlagen von den Arbeitsgerichten gegeben, während es die Finanzgerichte bis zum selben Zeitpunkt schon auf über 150 gebracht hatten und die Gesamtzahl bei 388 lag.

Konkretisierung und Weiterentwicklung des Arbeitsrechts erfüllen wichtige Aufgaben über den Einzelfall hinaus: Neue Probleme, aber auch Änderungen in der Bewertung von Konflikten werden auf diese Weise vom Rechtssystem "verarbeitet". Das Gesetzgebungsverfahren ist oft zu schwerfällig und durch zu viele Zwänge blockiert, um ausreichend innovativ zu sein. Viele Fragen, die z.B. mit der Einführung der Computer-Technologie zusammenhängen, wurden von den Gerichten aufgegriffen und einer Lösung zugeführt - auf den Gesetzgeber hätte man da lange warten können. Gerade im Arbeitsrecht, das sich schneller als andere Materien entwickelt, ist die Fähigkeit zur rechtlichen Innovation besonders wichtig; würde man darauf verzichten, wäre die Akzeptanz des Arbeitsrechts bei den betroffenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie in der Gesellschaft insgesamt in Frage gestellt.

IV. Wünsche an die Arbeitsgerichtsbarkeit.

Lassen Sie mich schließlich noch einige Wünsche an die

Arbeitsgerichtsbarkeit formulieren, die auch an einem Jubiläumstag nicht unter den Tisch fallen sollten.

Ich beginne mit dem Formalen. Arbeitsrichter der ersten Instanz drücken sich in ihren Verhandlungen meist so aus, daß die Betroffenen wissen, um was es geht. Auch die Urteile sind meist lesbar, obwohl sicherlich der gehobene literarische Geschmack bisweilen unbefriedigt bleibt. Freilich bin ich mir etwas unsicher, ob mich meine Juristenwahrnehmung da nicht täuscht. Man denke etwa an jene zweitinstanzlichen Entscheidungen, unter denen zu lesen steht: Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Daß man trotzdem ggfs. Verfassungsbeschwerde einlegen kann, wird nicht erwähnt, da es sich ja um einen bloßen Rechtsbehelf handelt - doch fragt man sich, ob wohl jeder Referendar, der das Erste Juristische Staatsexamen bestanden hat, über den Unterschied von Rechtsmittel und Rechtsbehelf Bescheid weiß. Auch der Begriff "aufschiebende Wirkung" gehört nicht unbedingt zu den Wörtern, mit denen ein normal intelligenter Mitbürger ohne juristische Vorbildung etwas anfangen kann. Mein erster Wunsch geht also dahin, nicht etwa die Fachsprache aufzugeben, sondern sie dort in Alltagsdeutsch zu übersetzen, wo dies im Einzelfall notwendig erscheint. Das Recht muß für den Bürger da sein und nicht der Bürger sich nach schwer nachvollziehbaren Geboten richten müssen.

Der zweite Bereich betrifft die Art und Weise der Durchführung von Verfahren. Das ganze Arbeitsrecht beruht auf dem Gedanken, daß der einzelne Arbeitnehmer schwächer ist als der Arbeitgeber, daß er im Regelfall sich den ihm angebotenen Bedingungen unterwerfen muß. Seine Verhandlungsmacht ist gering; deshalb muß man in Form von Schutzgesetzen, aber auch durch Gewerkschaften und Betriebsräte einen Ausgleich schaffen. Kontrovers ist im Einzelfall allenfalls das Ausmaß des Schutzes. Sobald man vom materiellen Arbeitsrecht ins Prozeßrecht überwechselt, ist dieser Gedanke plötzlich verschwunden: Das arbeitsgerichtliche Verfahren ist der Zivilprozeßordnung nachgebildet, und sie geht von zwei gleich starken Individuen aus. Praktisch kann dies dann bedeutsam werden, wenn der Arbeitnehmer weder durch einen Anwalt noch durch einen Rechtssekretär vertreten ist: Der Richter sollte hier eine kompensatorische Prozeßführung praktizieren dürfen, was beispielsweise auch bedeutet, daß er dem Arbeitnehmer Hinweise für eine sachgerechte Wahrnehmung seiner Interessen geben darf. Dies kann auch über das bisher nach § 139 ZPO Akzeptierte hinausgehen. Beklagt sich eine Teilzeitarbeitnehmerin etwa über eine Schlechterstellung, sollte der Richter nicht nur die Möglichkeit haben, sie auf die Rechtsprechung zu § 2 Abs. 1 BeschFG hinzuweisen, sondern ihr auch anheimzugeben, eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts geltend zu machen. Bislang würde er hierbei wohl eine Ablehnung wegen Befangenheit

riskieren. Mein zweiter Wunsch geht also dahin, mehr als bisher auch im Prozeß auf die tatsächlich gegebenen Unterschiede und Abhängigkeiten zu achten.

Mit dieser Vorstellung ist ein weiterer Gedanke verbunden, mit dem ich mich hier sehr unbeliebt machen kann. Die Prozeßordnung, aber auch die effektive Arbeitsbelastung veranlassen jeden Arbeitsrichter dazu, möglichst viele Vergleiche zustandezubringen. Zwar werden die Parteien nicht mehr - wie einstens bei Amtsrichter Dodel aus Blaubeuren - aufs Ofenbänkle gesetzt und gewissermaßen im wörtlichen Sinne weichgekocht, aber der Druck zum Vergleich ist unübersehbar. Die Techniken sind individuell recht verschieden und reichen vom moralischen Appell bis zu der deutlichen Ankündigung, eigentlich müsse jede Partei mit einem definitiven Prozeßverlust rechnen. Dabei bleiben viele berechnigte Interessen auf der Strecke, so mancher Arbeitsplatz geht verloren, der bei korrekter Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes eigentlich nicht verloren gehen müßte. Vergleiche wie am Fließband schaffen keine Befriedung; insbesondere beim einzelnen Arbeitnehmer bleibt oft das Gefühl, über den Tisch gezogen worden zu sein. Mein dritter Wunsch geht deshalb dahin, daß der Pensenschlüssel des einzelnen Richters nicht so hoch bemessen wird, daß der mehr oder weniger sanfte Zwang zum Vergleich zu einer notwendigen Überlebensstrategie wird. Es muß Zeit genug da sein, um sich um jeden Fall eingehend kümmern und

immer dann ein Urteil schreiben zu können, wenn ein Vergleich bei Lichte besehen nicht vertretbar erscheint. Dies soll kein Votum gegen Vergleiche an sich sein; niemand kann vernünftigerweise etwas dagegen haben, daß sie das am häufigsten benutzte Mittel zur Beilegung von Konflikten sind. Nur ein Übermaß gilt es zu verhindern.

Schließlich wäre es wünschenswert, würde die Tätigkeit der Arbeitsgerichte nicht allein davon abhängen, daß ein Arbeitnehmer sich trotz aller machtmäßigen und psychologischen Hindernisse zu einer Klage durchringt. Besser für die Realisierung arbeitsrechtlicher Normen wäre es, würde es auch im Arbeitsrecht so etwas wie die Verbandsklage geben. Warum sollte nicht die Gewerkschaft in der Lage sein, aus eigener Initiative die Ansprüche einzelner Arbeitnehmer einzuklagen? Das französische Recht kennt eine solche Möglichkeit seit langem, das spanische Recht hat etwas Derartiges 1990 geschaffen. Auch bei uns gibt es Ansätze im Heimarbeitsrecht, wo nach § 25 HAG (zwar nicht die Gewerkschaft, wohl aber) die zuständige Behörde die Mindestarbeitsbedingungen des einzelnen Heimarbeiters gerichtlich geltend machen kann. Insbesondere viele Teilzeitkräfte, befristet Beschäftigte und sog. freie Mitarbeiter sind von ihrem sozialen Status hier den Heimarbeitern vergleichbar - warum sollte man hier nicht dieselben prozessualen Möglichkeiten ins Auge fassen? Nach geltendem Recht wäre eine schlichte

Analogie zu § 25 HAG außerordentlich problematisch, doch könnte man beispielsweise versuchen, eine gewillkürte Prozeßstandschaft der Gewerkschaft aufgrund des Mitgliedschaftsverhältnisses anzunehmen.

Entsprechendes wird in der Literatur bereits vertreten - vielleicht findet sich ein mutiges Arbeitsgericht (es muß ja nicht unbedingt Reutlingen sein), das diesen Gedanken aufgreift und im Arbeitsrecht etwas nachholt, was im AGB-Recht und z.T. auch im Umweltrecht schon lange existiert. Der Zugang zu den Gerichten ist ein Grundrecht; seine Realisierung darf nicht daran scheitern, daß der einzelne aus Unkenntnis oder Furcht auf seine Möglichkeiten verzichtet.

100 Jahre Arbeitsgerichtsbarkeit in Reutlingen sind ein Grund zum Feiern. Das was erreicht wurde, verdient unser aller Anerkennung. Doch die Entwicklung wird weitergehen; Stillstand bedeutet Rückschritt. Nur wenn man immer wieder Neuland betritt, ist die Zukunft gesichert. Die Rechtsprechung des ArbG Reutlingen kann uns gerade hier ein wichtiges Vorbild sein.