

Entscheidungen

Urteil des Arbeitsgerichts Pforzheim vom 7.10.1971

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit
 Ingrid Bilger [...]
 gegen
 Caritasverband E.V. Pforzheim
 vertreten durch den Vorstand,
 dieser vertreten durch den Schuldekan Geiger und Geschäftsführer Kraus [...]
 wegen Feststellung
 hat das Arbeitsgericht Pforzheim durch den Vorsitzenden Oberarbeitsgerichts-
 rat Dr. Baader und die Arbeitsrichter Föller und Frey
 auf die mündliche Verhandlung vom 7. Oktober 1971
 für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 15. 2. 1971 zum 31. 3. 1971 nicht aufgelöst worden ist.
2. Auf Antrag der Klägerin wird das Arbeitsverhältnis vom Gericht zum 31. 3. 1971 aufgelöst.
3. Der Beklagte wird verurteilt, als Abfindung nach den §§ 9, 10 KSchG DM 3400,— an die Klägerin zu zahlen.
4. Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
5. Der Streitwert wird auf DM 5100,— festgesetzt.

gez. Dr. Baader

gez. Föller

gez. Frey

Tatbestand:

Die 1935 geborene, ledige Klägerin, die nach Ablegung des Abiturs in einer vom Deutschen Caritasverband unterhaltenen Schule eine Ausbildung als Sozialarbeiterin absolvierte, die mit Staatsexamen abgeschlossen worden ist, wurde, nachdem sie als Fürsorgerin bei der katholischen Studenten-Gemeinde in Freiburg/Breisgau gearbeitet hat und – nach einem Studienaufenthalt in Spanien – als Sozialarbeiterin für spanische Gastarbeiterin Heidelberg und der Förderergemeinschaft »Kinder in Not« in Bonn tätig gewesen war, am 10. 10. 1966 von dem beklagten Caritasverband e. V. Pforzheim, der gegenwärtig 26 Arbeitnehmer beschäftigt, gemäß schriftlichem Dienstvertrag vom 14. 11. 1966 als Fürsorgerin für die Sozialbetreuung der spanischen Arbeitnehmer im Gebiet Pforzheim eingestellt. Dem Dienstvertrag zufolge gelten für das Dienstverhältnis die »Arbeitsvertragsrichtlinien für die dem Deutschen Cari-

tasverband angeschlossenen Anstalten und Einrichtungen« (AVR) und wurde beiderseits das Recht zur ordentlichen Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist für den Fall vorbehalten, daß »die Betreuung der spanischen Arbeitnehmer durch den Dienstgeber im Gebiet Pforzheim nicht mehr wahrgenommen wird«. Nach schriftlicher Vorankündigung vom 28. Januar 1971 wurde das Anstellungsverhältnis vom Beklagten mit Schreiben vom 15. 2. 1971 (Bl. 5 d. A.) fristgemäß zum 31. 3. 1971 gekündigt. Mit Antrag vom 2. 3. 1971 rief die Klägerin gemäß § 22 AVR die Schlichtungsstelle an. Ein Schlichtungsverfahren kam wegen Ablehnung der Mitwirkung des Beklagten an solchem nicht zustande (Bl. 111 d. A.).

Mit *Klage*, die am 6. 3. 1971 beim Arbeitsgericht einging und am 11. 3. 1971 zugestellt wurde, *beantragte* die Klägerin festzustellen, daß die Kündigung vom 15. 2. 1971 zum 31. 3. 1971 rechtsunwirksam ist...

Am Schluß der mündlichen Verhandlung vom 7. 10. 1971 *beantragte* die Klägerin, wegen Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dieses gemäß § 9 KSchG aufzulösen und den Beklagten zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wurde...

Der Beklagte beantragte, die Klage als unbegründet abzuweisen, da die Kündigung nicht sozialwidrig und daher rechtswirksam sei. Seit 1969 seien Differenzen mit dem Geschäftsführer, Caritasdirektor Krauß, die von der Klägerin zu vertreten seien, verstärkt in Erscheinung getreten und würden nunmehr einen solchen Umfang angenommen haben, daß eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Klägerin nicht mehr möglich ist...

Der tiefere Grund der Differenzen der Parteien liege ausschließlich darin, daß die Klägerin von einem besonders ausgeprägten Gefühl der absoluten Eigennacht beseelt ist. In ihrer Selbstherrlichkeit glaube sie, weitgehend selbstständig tätig werden zu dürfen, keine Weisungen ihres Arbeitgebers entgegennehmen zu müssen und ihren Arbeitsumfang und ihre Arbeitsmethode selbst bestimmen zu können. Gegenteilige Mahnungen und Anordnungen des Geschäftsführers ignoriere sie oder lehne sie sogar ab, und vor allem handele sie gegen die eindeutigen Interessen des Caritasverbandes, statt diese den von ihr betreuten Gastarbeitern gegenüber zu vertreten. Das Selbstbewußtsein der Klägerin gehe soweit, daß sie erkläre, sie sei in erster Linie den von ihr betreuten Gastarbeitern und nicht dem Beklagten gegenüber verantwortlich. Die Klägerin vermöge nicht einzusehen, daß der Caritasverband noch vielfache andere Aufgaben hat, als nur die Betreuung der spanischen Gastarbeiter. Sie verfechte nur die Interessen der spanischen Gastarbeitergruppe und widersetze sich der Ausführung der vom Beklagten erlassenen Richtlinien für die Caritas-Arbeit, die das Hauptanliegen des Beklagten in der Einzelhilfe im Rahmen der Betreuung der Gastarbeiter sieht. Es wäre Aufgabe und Pflicht der Klägerin gewesen, die von ihr betreute Spanier-Gruppe über die zwangsläufige Begrenzung der Aufgabe des Verbandes aufzuklären und diesen klarzumachen, daß es nicht Aufgabe des Verbandes sei, Gemeinwesenarbeiten großen Umfangs durchzuführen, z. B. Schulen, sonstige Bildungsstätten, Kindergärten usw. zu schaffen, allein schon deshalb, weil dem Verband die dafür notwendigen finanziellen Mittel nicht zur Verfügung stehen. Dadurch, daß die Klägerin dies unterlassen und umgekehrt stets nur die Interessen der in dieser Hinsicht sehr aktiven Spanier vertreten hat, seien bei diesen völlig falsche Vorstellungen über die Aufgaben und Möglichkeiten des Verbandes entstanden, die in der Folge starke Differenzen zwischen der spanischen katholischen Kolonie und dem Caritasverband und sogar eine ausgesprochene Frontstellung der Spanier ausgelöst haben mit der

weiteren Folge, daß diese mit ihren Forderungen an die Öffentlichkeit gegangen seien. Als ein spanisches Zentrum, welches von dem Beklagten unterhalten wurde, seine Aufgaben nicht mehr erfüllen konnte, sei der angemietete Raum von dem Beklagten fristlos gekündigt worden. Hierauf habe die Klägerin ihrem unmittelbaren Vorgesetzten erhebliche Vorwürfe gemacht. Sie habe bemängelt, daß undemokratisch vorgegangen worden sei. Man habe über die Köpfe der Spanier hinweg Bestimmungen getroffen. Sie werde das nicht hinnehmen und die Presse einschalten, wenn man ihre Forderungen nicht erfülle. Nach den Vorstellungen der Klägerin habe das Zentrum von den Spaniern in eigener Regie übernommen werden sollen. Dies habe der Beklagte jedoch ablehnen müssen, da kein einziger Spanier die Verantwortung übernehmen wollte und die spanische Gemeinde als solche mangels der notwendigen Rechtsposition diese nicht tragen konnte. Der Beklagte war aber zur Unterhaltung des Zentrums auf Zuschüsse vom Land, der Industrie- und Handelskammer und des Dachverbandes angewiesen und hatte diesen Organisationen Rechenschaft abzulegen. Es sei daher nicht möglich gewesen, einer unkontrollierten Wirtschaft stattzugeben. Die Klägerin habe dies nicht eingesehen und dem Beklagten vorgeworfen, er kenne keine Spur von Mitbestimmung und handele undemokratisch und autoritär...

Die Klägerin widersprach und machte geltend, ihre Aufgabe als Fürsorgerin des Beklagten für die Sozialbetreuung der spanischen Arbeitnehmer im Gebiet Pforzheim unter freiwilliger Leistung von wöchentlich 55 bis 60 Arbeitsstunden nicht nur mit größtem Fleiß, sondern durch zeitgemäße Arbeitsmethode und Vertrauensgewinnung bei den betreuten Gastarbeitern auch mit großem Erfolg wahrgenommen zu haben. Für diese spreche, daß die betreuten 1300 Spanier mit der Tätigkeit der Klägerin so zufrieden waren, daß sie die Kündigung der Klägerin aufs Entschiedenste verurteilten...

Die Klägerin habe die vom Geschäftsführer Krauß gewünschte Einzelfallbetreuung, wie der Geschäftsführer einräumen müsse, nicht vernachlässigt. Darüber hinaus sei der Klägerin jedoch die sog. »Gemeinwesenarbeit« wichtig erschienen, die entgegen der Ansicht von Geschäftsführer Krauß der Zielsetzung der Caritasarbeit keineswegs widerspreche, sondern im Einklang mit der caritaswissenschaftlichen Theorie stehe, nach der Hilfsbedürftigen und Hilfesuchenden so beigestanden werden soll, daß sie sich sobald wie möglich selber helfen können. Die von der Klägerin über die Einzelfallbetreuung hinaus angewandte Arbeitsmethode der Gemeinwesenarbeit besage: Fürsorge, Sorge für soziale Minderheiten, wird den Bedürfnissen der Randgruppen einer Gesellschaft nicht gerecht. Die Betroffenen selbst müssen die Kluft zwischen ihrer sozialen Lage und ihren sozialen Rechten entdecken und den Willen entwickeln und die Mittel finden, sich durchzusetzen. Die Methode der Gemeinwesenarbeit bezwecke, den nicht ohne Grund von Gastarbeitern erhobenen Vorwurf: »Es wird sehr viel *für* uns getan, jedoch nichts *mit* uns«, gegenstandslos zu machen...

Entscheidungsgründe:

Der Feststellungsantrag der Klage ist begründet. Auf Antrag der Klägerin wurde das Arbeitsverhältnis vom Gericht aufgelöst unter Verurteilung des Beklagten zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von zwei Monatsgehältern. Der Beklagte bestreitet nicht, daß die Klägerin den von ihr zu betreuenden

spanischen Arbeitnehmern Einzelfallfürsorge im vollen gebotenen Umfang zuteil werden ließ und daß, nachdem die Sozialbetreuung ausländischer Arbeitnehmer durch die Caritas der von dem Pforzheimer Caritas-Geschäftsführer, Zeugen Krauß, vertretenen Ansicht zufolge als Einzelfallfürsorge zu betätigen ist, die Klägerin insoweit die in sie gesetzten Erwartungen erfüllt und ihrer Vertragspflicht entsprochen hat. Vorgeworfen und als Grund, sie zu kündigen angesehen wird indessen, daß die Klägerin außer der während der wöchentlich 42 oder 45 Dienststunden von ihr geleisteten Einzelfallfürsorge mit den spanischen Arbeitnehmern sich zu Aussprachen, Diskussionen und Schulungen getroffen hat, welche als sog. »Gemeinwesenarbeit« bezweckten, den spanischen Gastarbeitern Hilfe zur Selbsthilfe zu gewähren. Denn Schulung und Bildungsarbeit in dieser das Selbstbewußtsein stärkenden Richtung würde die Gastarbeiter zu selbständig, unzufrieden und begehrlich machen und sie verleiten, Einrichtungen großen Aufwandes, wie Schulen, sonstige Bildungsstätten oder Kindergärten, für welche der Caritas-Organisation die Mittel fehlen, von dieser zu verlangen und infolge dessen »gegen die eindeutigen Interessen des Caritasverbandes« gerichtet sein. Die Fortsetzung dieser Tätigkeit trotz Abmahnung und Verbot durch den Geschäftsführer Krauß würde daher einen Verstoß gegen die die Klägerin treffende Vertragspflicht bilden. Der Beklagte hat indessen nicht zu beweisen vermocht, daß die von der Klägerin zusätzlich zur Einzelfallfürsorgearbeit geleistete Gemeinwesenarbeit »den eindeutigen Interessen des Caritasverbandes« widerspricht. Denn die spanischen Gastarbeiter in Pforzheim sind nach 4jähriger Tätigkeit der Klägerin keineswegs mit unerfüllbaren finanziellen Forderungen an den Verband herangetreten, haben weder die Einrichtung einer Schule, einer sonstigen Bildungsstätte oder eines Kindergartens von dem Beklagten verlangt, womit die Befürchtung, daß die auf Erwerbung kritischen Bewußtseins bei den Gastarbeitern gerichtete Bildungsarbeit der Klägerin unerfüllbare finanzielle Ansprüche erzeuge und der Anfang eines Sturms der spanischen Arbeitnehmer auf die Verbandskasse sein würde, sich als gegenstandslos herausgestellt hat. Was die Klägerin in organisatorischer Hinsicht erstrebte und forderte, war viel bescheidener und ging nicht weiter, als der Versuch, der Spanier-Gemeinde auf dem Gebiet der Selbstverwaltung ein kleines Praktikum dadurch zu ermöglichen, daß die Verwaltung des Begegnungszentrums und der Bibliothek in die Hände der Spanier selbst gelegt wird. Als der Beklagte aus rechtlichen Gründen beides ablehnen zu müssen glaubte, wurde diese Entscheidung von der Spanier-Gemeinde ohne weiteres und ohne daß es hierwegen zu einer Auflehnung und Frontstellung gegen den Beklagten gekommen wäre, hingenommen, was zeigt, daß die von der Klägerin betätigten Gemeinwesenarbeit nicht, wie der Beklagte behauptet, Erziehung zur Frontstellung gegen den Caritasverband war oder eine solche zur Folge hatte. Daß *zusätzliche* Gemeinwesenarbeit, d. h. solche, bei der die Einzelfallfürsorge nicht vernachlässigt wird, der grundsätzlichen Zielsetzung der Caritas-Organisation *nicht* widerspricht, wird vor allem aber auch dadurch belegt, daß der Leiter des Referats für die Betreuung spanischer Arbeitnehmer im Deutschen Caritasverband Freiburg, der Zentrale der gesamten Caritas-Organisation in der Bundesrepublik, Aguirre, die von der Klägerin in Pforzheim geleistete Sozialarbeit positiv bewertete und sich dem Geschäftsführer des Beklagten, Krauß, gegenüber für deren Verbleib in Pforzheim sehr entschieden verwendet hat, wie die Aktennotiz über ein Telefongespräch vom 23. 7. 1969 beweist. Ob in der vom Caritasverband geleisteten Sozialbetreuung ausländischer Arbeitnehmer sog. Gemeinwesenarbeit gestattet wird, ist eine Frage von grundsätzlicher und

allgemeiner Bedeutung. Die Entscheidung über sie kann in einer in hunderte von Verbänden aufgegliederten Großorganisation sinnvollerweise daher nur in der Zentrale und mit der Folge getroffen werden, daß die Einzelverbände sich der von der Zentrale getroffenen Entscheidung anzuschließen haben und es nicht statthaft sein kann, daß der Geschäftsführer eines 26 Mitarbeiter beschäftigenden Kleinverbandes, wie es der beklagte Verein innerhalb der 153 000 hauptamtliche Mitarbeiter beschäftigenden Gesamtorganisation ist, Gemeinwesenarbeit, welche das zuständige Referat in der Zentrale durch ausdrückliche Billigung der Tätigkeit eines bestimmten, Gemeinwesenarbeit mitverrichtenden Mitarbeiters gestattet hat, seinerseits verbietet. Hinzu kommt, daß von der Zentrale gewünscht wurde, daß befähigten Mitarbeitern im Sinne der modernen Erkenntnisse über Menschenführung die Aufgabenbereiche zu verhältnismäßig selbständiger Durchführung übertragen werden, weil dies die Arbeitsfreude befähigt und größere Effektivität der Leistung erzeugt. Auch dieses Verlangen der Zentrale, für welches auf die Ausführungen des Präsidenten des Deutschen Caritasverbandes, Prälat Dr. Stehlin, vom 10. 12. 67 verwiesen wird (Bl. 65 d. A.), durfte von dem Zeugen Krauß der Klägerin gegenüber nicht unberücksichtigt gelassen werden, da er als Angestellter den von der Zentrale aus gegebenen Richtlinien auch dann unterliegt, wenn diese im Hinblick auf die den Untergliederungen des Verbands gegebene Organisation als selbständige Vereine des bürgerlichen Rechts nicht in Form von unmittelbar rechtsverbindlichen Weisungen zu ergehen pflegen. Daß sie dessen ungeachtet, zumal von einem Kleinverband, wie es der Beklagte ist, nicht einfach in den Wind geschlagen und als für ihn uninteressant beiseite gelegt werden dürfen, kann nicht zweifelhaft sein. Daran ändert nichts, daß die Unterverbände als eingetragene Vereine des bürgerlichen Rechts juristische Selbständigkeit haben, da dies offensichtlich vor allem der Dezentralisation der Haftung innerhalb der Gesamtorganisation dient, und umso weniger Ermächtigung zu bewußter Abweichung von den Zielvorstellungen der die Gesamtorganisation lenkenden Zentrale sein kann, als die Unterverbände in der Zuweisung der finanziellen Mittel von dem vorgeordneten Verband abhängig sind und, wie der vom Diözesan-Verband genehmigte Dienstvertrag mit der Klägerin zeigt, diese keinen Arbeitsvertrag mit einem wichtigeren Mitarbeiter wirksam abschließen können, ohne daß dieser von oben genehmigt und etatisiert ist. Daß Geschäftsführer Krauß entgegen dem ihm bekannten Standpunkt des Referenten für die Spanier-Betreuung in der Caritas-Zentrale, der die Gemeinwesenarbeit der Klägerin gestattete, solche der Klägerin verbot, muß daher als Mißbrauch des Weisungsrechts des Beklagten angesehen werden. Die Fortsetzung der Gemeinwesenarbeit durch die Klägerin, der die Billigung ihrer Tätigkeit durch die zuständige Stelle der Zentrale bekannt war, bildete daher keinen Pflichtverstoß, der als verhaltensbedingter Grund die Kündigung der Klägerin nach § 1 Abs. 1 KSchG zu rechtfertigen vermag.

Der Klägerin kann auch nicht vorgeworfen werden, daß ihr Einzelverhalten zu größeren Beanstandungen Anlaß gegeben hätte, sofern sachgemäß berücksichtigt wird, daß nach den Richtlinien der Zentrale, die verlautbart wurden, um von den Unterverbänden beachtet zu werden, leistungsfähigen Mitarbeitern, denen ein Aufgabengebiet von größerer Verantwortung übertragen ist, eine gewisse Selbständigkeit nicht versagt werden soll. Dabei braucht, nachdem feststeht, daß die Klägerin eine Arbeitsleistung von wöchentlich 55 bis 60 Stunden erbrachte und eine Meisterin in der Kontaktfindung und Vertrauensherstellung mit den ihr anvertrauten spanischen Gastarbeitern war, auf den Vorwurf, sie

hätte in einer Beschäftigungszeit von 4½ Jahren an 2 oder 3 Tagen die Dienststunden nicht eingehalten, gar nicht erst eingegangen zu werden. Auch die Tatsache, daß die Klägerin eine Spanierin, die Lehrerin und Sozialarbeiterin ist, für ihre Aufgabe interessierte und dieser vorübergehend Einblick in ihre in Pforzheim geleistete Arbeit gewährte, ohne zuvor die Erlaubnis von Geschäftsführer Krauß einzuholen, stellt, nachdem letzteres anzunehmenderweise geschah, um in einer Angelegenheit, die auch vom Spanien-Referat der Zentrale als sehr begrüßenswert angesehen wurde, wofür auf das Schreiben vom 10. 9. 68 verwiesen wird (Bl. 117 d. A.), es nicht erst zu einem Verbot kommen zu lassen, keinen ernstlichen Pflichtverstoß dar. Anlässlich der Ablehnung, das Zentro und die Bibliothek der Spanier-Gemeinde in Selbstverwaltung zu übertragen, warf die Klägerin, wie ihr zur Last gelegt wird, dem Beklagten vor, er würde keine Mitbestimmung kennen und undemokratisch und autoritär handeln. Diese Worte stellen bei Berücksichtigung des Anlasses, bei dem sie gefallen sind, keine Beleidigung dar, sondern eine Klage darüber, daß der Beklagte der sog. Gemeinwesenarbeit, in welcher die Klägerin einen wichtigen Bestandteil der Sozialfürsorge für die ausländischen Arbeitnehmer erblickte, die erforderliche Unterstützung versage. Sie wollte damit offenbar zum Ausdruck bringen – und der Sache nach vielleicht nicht zu Unrecht –, daß die Selbstverwaltung in den genannten Einrichtungen, selbst wenn dabei ein gewisses finanzielles Risiko nicht zu vermeiden sei, den Spaniern sehr wohl hätte übertragen werden können, da für Versuche, die im Interesse des gesellschaftlichen Fortschritts liegen, auch sonst finanzielle Risiken in gewissem Umfang in Kauf genommen werden. Daß die Klägerin eines Tages ungeladen in einer Vorstandssitzung des beklagten Verbandes erschien und unaufgefordert in dieser das Wort ergriff, um die Notwendigkeit der von ihr vertretenen Gemeinwesenarbeit dem zuständigen Vertretungsorgan des Beklagten unmittelbar darzulegen, entsprach zwar nicht der gesellschaftlichen Sitte, erklärt sich jedoch aus dem tiefen persönlichen Engagement, welches die Klägerin an ihrer Arbeit nahm, und kann in der Gegenwart, in der sich die Umgangsformen allgemein gelockert haben und vieles direkter geschieht als auf dem Weg einer zuvor erbetenen Audienz, der Klägerin ebenfalls nicht zu schwerem Vorwurf gereichen. Daß die Klägerin dem Geschäftsführer Krauß gegenüber ihre Ansichten freimütig aussprach, erklärt sich schließlich nicht zuletzt auch daraus, daß beide Altersgenossen sind und der um 1 Jahr jüngere Krauß sich daher nicht auf größere Lebenserfahrung berufen kann, und beide außerdem Kollegen in dem Sinne sind, daß sie die Ausbildung zur Sozialarbeit in Caritas-schulen genossen und beide zuvor eine höhere Schule besucht haben, nur mit dem Unterschied, daß die Klägerin diese mit dem Abitur abgeschlossen hat, während Krauß eine Lehre als Maschinenbauschlosser absolvierte. Daß es unter diesen Umständen sehr nahegelegen hätte, mit der an höherer Stelle ihrer Arbeit wegen sehr geschätzten Klägerin ein kollegiales Verhältnis zu pflegen, und gemäß der Verlautbarung des Caritas-Präsidenten vom 10. 12. 1967 ihr eine gewisse Selbständigkeit zuzugestehen, statt ihr gegenüber den Caritas-»Direktor« herauszukehren, bedarf keiner weiteren Erörterung. »Selbstherrlichkeit und ausgeprägtes Gefühl für absolute Eigenmacht«, welche der Beklagte der Klägerin vorwirft, läßt sich bei dieser jedenfalls nicht in größerem Maß feststellen, als bei Geschäftsführer Krauß, der den Auffassungen der vorgesetzten Stellen, denen er als Angestellter eines Unterverbandes sich zu fügen hatte, sich beharrlich widersetzt und in seiner Person der Klägerin daher ein schlechtes Beispiel für die Gehorsamspflicht des Arbeitnehmers gab. Das

Auftreten der Klägerin lässt die vom Beklagten ausgesprochene Kündigung daher ebenfalls nicht als gerechtfertigt erscheinen.

Daß die Arbeitsleistung und das Verhalten der Klägerin als solche eine ordentliche Kündigung derselben nach dem KSchG nicht ohne weiteres zu rechtfertigen vermögen, scheint auf Seiten des Beklagten auch nicht verkannt worden zu sein. Denn nur so lässt sich erklären, daß der Zeuge Krauß in einem am 23.7.1969 mit dem Spanier-Referenten in der Caritas-Zentrale in Freiburg geführten Telefongespräch zum Ausdruck brachte, um die Kündigung der Klägerin zu erreichen, sei ihm jedes Mittel recht, nachdem er nicht 100%ig sicher sei, daß der Vorstand des Beklagten sich zu einer Kündigung der Klägerin entschließen werde. Wenn er die Kündigung nicht erreichen kann, würde er bereit sein, seine Stelle zur Verfügung zu stellen und den Vorstand vor die Alternative zu stellen, sich entweder für ihn oder für die Klägerin zu entscheiden. Um das Ausscheiden der Klägerin zu erreichen, werde er erforderlichfalls auch versuchen, die der Klägerin übertragene Stelle in Pforzheim aufheben und die Betreuung der Spanier-Gemeinde in Pforzheim durch den Caritasverband Karlsruhe vornehmen zu lassen. Auf diese Darlegungen hin ist Geschäftsführer Krauß vom Spanier-Referenten der Caritas-Zentrale sehr nachdrücklich gewarnt worden, mit den angekündigten Mitteln gegen die Klägerin vorzugehen. Die Klägerin, so wurde ihm ausdrücklich erklärt, genieße als gute Sozialarbeiterin so viele Sympathien unter den Spaniern, daß ihr Fortgang »einen kleinen Skandal« in Pforzheim auslösen und eine schlechte Meinung über die Caritas-Organisation unter den ausländischen Arbeitern hervorrufen würde. Bei Kündigung der Klägerin durch den Beklagten sei mit einer Unzufriedenheit zu rechnen, welche die in langen Jahren von der Klägerin aufgebaute Arbeit zunichte mache. Trotz dieser Warnung vor den im Falle einer Kündigung zu erwartenden unerfreulichen, das Ansehen der Caritas-Organisation schädigenden Folgen und in ausdrücklicher Ablehnung des Angebotes des Spanier-Referenten der Caritas-Zentrale, als Vermittler in einem Gespräch aufzutreten, in welchem eine »friedliche Coexistenz-Regelung« geschaffen wird, um das Wohl der spanischen Gastarbeiter auch weiterhin zu sichern, betrieb Geschäftsführer Krauß die Kündigung der Klägerin durch den Vorstand des beklagten Caritasverbandes indessen weiter. Dabei wurde, um der bevorstehenden Kündigung der Klägerin durch den Beklagten eine vermeintlich stichhaltigere Rechtfertigung zu verschaffen, als – wie man offenbar einsah – aus dem Verhalten der Klägerin zu gewinnen war, diese nämlich als »dringend betriebsbedingt« i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG erscheinen zu lassen oder, im Hinblick auf die in Ziffer 6 des Dienstvertrages getroffene Vereinbarung – die als vorheriger Verzicht auf unabdingbaren gesetzlichen Kündigungsschutz jedoch rechtunswirksam ist – der Klägerin den Kündigungsschutz des KSchG überhaupt zu entziehen, so verfahren, daß zunächst die *Aufhebung* der bei dem Beklagten bestehenden, von der Klägerin 4 Jahre innegehabten, *Stelle* für Sozialbetreuung der spanischen Arbeitnehmer im Gebiet Pforzheim und die Abgabe dieser Aufgabe an den Caritasverband Karlsruhe durch entsprechende Schritte beim Diözesan-Verband in die Wege geleitet wurde, die in Anbetracht der Entrüstung der Spanier-Gemeinde in Pforzheim, die der Plan hervorrief, dann allerdings nicht durchgeführt worden ist, dessen ungeachtet aber große Erregung bei den spanischen Gastarbeitern in Pforzheim verursachte und das schaffte, was die Gemeinwesenarbeit der Klägerin als solche keineswegs bewirkt hatte, nämlich die Spanier-Gemeinde in Pforzheim in eine Frontstellung gegen die Caritas-Organisation zu treiben.

Obwohl die Aufhebung einer Stelle, die erweislich zu dem Zwecke erfolgt, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem längjährigen Inhaber des (aufzuhebenden) Arbeitsplatzes zu erreichen, was im vorliegenden Fall durch die vom Geschäftsführer Krauß im Telefongespräch vom 23. 7. 1969 unmissverständlich geäußerte Absicht bewiesen wird, einen offensichtlichen Verstoß gegen den gesetzlichen Arbeitsplatzschutz des Arbeitnehmers und die den Arbeitgeber treffende Fürsorgepflicht bedeutet, erhebt der Beklagte zur Rechtfertigung der Kündigung auch in diesem Zusammenhang Vorwürfe gegen die Klägerin, der vorgehalten wird, sie würde unter Verstoß gegen die den Arbeitnehmer treffende Pflicht, die Interessen des Arbeitgebers zu fördern und Maßnahmen zu unterlassen, die den Arbeitgeber oder den Betrieb schädigen könnten (sog. Treuepflicht des Arbeitnehmers), den Plan, die in Pforzheim bestehende Stelle der Sozialbetreuung für spanische Arbeitnehmer aufzuheben, der Spanier-Gemeinde bekanntgegeben und dadurch die Interessen des Beklagten geschädigt haben. Daß dies zutrifft, konnte jedoch nicht bewiesen werden...

Für den zur Kündigungsrechtfertigung von dem Beklagten weiter erhobenen Vorwurf, die Klägerin habe in Verletzung ihrer Treuepflicht an der Abfassung der Dokumentation über die ihre Kündigung betreffenden Vorgänge mitgewirkt (Bl. 19–21 d. A.), welche von der spanischen Kommission der Pforzheimer Presse und dem Rundfunk übergeben wurde und zu Veröffentlichungen führte, die das Ansehen des Beklagten in der Öffentlichkeit stark geschädigt hätten, kommt es, nachdem die Dokumentation eine Schilderung der Vorgänge bis zum 20. 2. 1971 enthält und die Kündigung von dem Beklagten der Klägerin mit Schreiben vom 15. 2. 1971, zugegangen am 16. 2. 1971, erklärt worden ist, maßgebend darauf an, ob sich Mitarbeit der Klägerin an der Dokumentationsabfassung *vor* Zugang der Kündigung bei der Klägerin am 16. 2. 1971 beweisen läßt, weil zur Rechtfertigung einer Kündigung grundsätzlich nur solche Gründe herangezogen werden können, die bei Kündigungszugang bereits vorliegen und Gründe, die erst nach der Kündigung entstanden sind, nicht nachgeschoben werden können. Da die in Frage stehende Dokumentation den Kündigungsanspruch bereits erwähnt und Vorgänge bis zum 20. 2. 1971 darstellt, spricht eine erhebliche Wahrscheinlichkeit dafür, daß dieselbe erst nach dem 16. 2. 1971 abgefaßt wurde und eine etwaige Beteiligung der Klägerin an der Abfassung derselben daher ein Verhalten betrifft, welches zur Rechtfertigung der am 16. 2. 1971 erklärten fristgemäßen Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG nicht herangezogen werden kann. Im übrigen kann auch nicht ohne weiteres von einer Billigung gesprochen werden, wenn ein Arbeitnehmer, dem zu Unrecht gekündigt worden ist, sich nicht gegen diejenigen Personen stellt, die sich seiner annehmen und ihn öffentlich unterstützen. Die gegenteilige Meinung setzte eine dem Arbeitsrecht fremde, selbstverleugnende Loyalität des Arbeitnehmers seinem Dienstherrn gegenüber voraus. Ebenso wenig kann man es einem zu Unrecht gekündigten Arbeitnehmer verargen, wenn er über die ihm zuteil werdende Unterstützung Genugtuung empfindet, solange er eine unangebrachte gegen den Arbeitgeber gerichtete Polemik nur nicht aktiv unterstützt (so zutreffend Arbeitsgericht Saarbrücken in Sachen des Rundfunkredakteurs Astel gegen den Saarländischen Rundfunk in der Frankfurter Rundschau vom 10. 12. 1971). Da der Beklagte vor Ausspruch der Kündigung liegende aktive Unterstützung einer gegen den Beklagten gerichteten Presse-Polemik nicht bewiesen hat, liegt auch in diesem Punkt kein Verhalten der Klägerin vor, welches die mit Schreiben vom 15. 2. 1971 zum 31. 3. 1971 von dem Beklagten ausgesprochene fristgemäße Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG zu rechtfertigen

vermag. Dem Antrag der Klage gemäß war daher festzustellen, daß die von dem Beklagten am 15. 2. 1971 erklärte fristgemäße Kündigung *sozial ungerechtfertigt* ist und nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses am 31. 3. 1971 geführt hat.

Der von der Klägerin am Schluß der mündlichen Verhandlung gestellte *Antrag*, das durch die ungerechtfertigte Kündigung nicht aufgelöste Arbeitsverhältnis wegen Unzumutbarkeit der Fortsetzung desselben für die Klägerin gerichtsseitig *aufzulösen* unter Verurteilung des Beklagten zur Zahlung einer Abfindung (§ 9 KSchG), dem der Beklagte entgegnetrat, wurde als begründet angesehen und diesem Antrag entsprechend erkannt. Daß es zu einer unheilbaren Zerrüttung zwischen den Arbeitsvertragsparteien gekommen ist, welche der Klägerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht, sieht das Gericht vor allem deshalb als bewiesen an, weil der Beklagte, als die Klägerin nach Kündigungsausspruch aufgrund von § 22 AVR mit Antrag vom 2. 3. 1971 die Schlichtungsstelle anrief, seine geschuldete Mitwirkung am Schlichtungsverfahren mit dem nur als Hohn zu verstehenden Bemerkungen ablehnte, »daß er die Vergütung entsprechend seinen Verpflichtungen aus dem Dienstvertrag bis 31. 3. 1971 zahlt«. § 22 AVR verpflichtet die Arbeitsvertragsparteien, bestehende Meinungsverschiedenheiten aus dem Dienstverhältnis mit ernstem Willen zur Streitbeseitigung im Schlichtungsweg auszuräumen und bei Anrufung der Schlichtungsstelle durch einen Vertragsteil am Schlichtungsverfahren sich jedenfalls zu beteiligen. Dies ergibt sich daraus, daß auf Arbeitsverhältnisse des Deutschen Caritasverbandes und seiner Unterverbände nach § 81 Abs. 2 BetrVG das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung findet und die 153 000 hauptamtlichen Mitarbeiter der Caritas-Organisation in der Bundesrepublik infolge dessen der Sicherung vor ungerechtfertigten Arbeitgeber-Kündigungen entbehren, die in Betrieben mit Betriebsräten sich vor allem aus der nach § 66 Abs. 1 BetrVG für den Arbeitgeber bestehenden Pflicht, vor jeder Kündigung den Betriebsrat zu hören, ergibt. Für die aus dem Fehlen von Betriebsräten sich ergebende geringere Sicherung der Arbeitsplätze gegenüber Arbeitgeber-Kündigungen will das in § 22 AVR vorgesehene Schlichtungsverfahren einen gewissen Ausgleich bieten, der jedoch nur gewährleistet ist, wenn die Anrufung der Schlichtungsstelle durch einen Arbeitnehmer für den anderen Vertragsteil die *Rechtspflicht* begründet, sich seinerseits um die Herbeiführung einer Verständigung zu bemühen, und es nicht in seinem freien Belieben steht, ob er sich am Schlichtungsverfahren beteiligt oder nicht. Auf die in einer ähnlichen Frage zum gleichen Ergebnis gelangende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in AP Nr. 1 § 611 BGB (Gewerkschaftsangestellte) wird verwiesen. Der Beklagte durfte sich dem von der Klägerin aufgrund von § 22 AVR mit Antrag vom 2. 3. 1971 angerufenen Verfahren vor der Schlichtungsstelle daher nicht entziehen, und dies umso weniger, als die vorausgegangenen »vielen vergeblichen Schlichtungsgespräche«, von denen z. B. im Kündigungsschreiben vom 15. 2. 1971 die Rede ist, wie der Klägerin geglaubt werden muß, auf Arbeitgeberseite nicht von ernstem Willen, auch der Klägerin entgegenkommend gerecht zu werden, getragen waren, wofür insbesondere auf die strikte Ablehnung des erfolgversprechenden Vermittlungsangebots des Spanier-Referenten durch den Vertreter des Beklagten im Telefongespräch vom 23. 7. 1969 verwiesen wird und die Darstellung in der sog. Dokumentation, die ergibt, daß die mit der Klägerin geführten sog. »Schlichtungsgespräche« in Freiburg offenbar in nichts anderem bestanden, als der Klägerin immer wieder nahezulegen, doch ihrerseits zu kündigen oder einer Vertragsaufhebung zuzustimmen

und dem Beklagten dadurch eine Kündigung zu ersparen, die die Offenlegung des Streitverhältnisses vor den Gerichten für Arbeitssachen erforderlich machen kann. Das Gericht gelangt daher zum Ergebnis, daß der Klägerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist und dem von ihr gestellten Auflösungsantrag gemäß § 9 KSchG der Erfolg daher nicht versagt werden kann. Das Arbeitsverhältnis war daher antragsgemäß vom Gericht aufzulösen und der Beklagte zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen. Bei der vom Gericht nach § 10 Abs. 1 KSchG sodann festzusetzenden Abfindung wurden die Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers, wie auch die sonstigen Umstände in Betracht gezogen, die eine Erhöhung oder eine Ermäßigung als billig erscheinen lassen, wobei das Gericht zum Ergebnis kam, die der Klägerin zustehende Abfindung in Höhe von zwei Monatsgehältern mit DM 3400,— festzusetzen. Die Abfindung wird nicht auf das Arbeitslosengeld angerechnet (vergl. Hueck KSchG 7. Aufl. 1970 § 10 Anm. 12).

Der Vorsitzende:
gez. Dr. Baader
Oberarbeitsgerichtsrat

[Az.: 1 Ca 171/71]

SOZIALARBEIT ZWISCHEN CARITAS UND PROTEST*

Der Fall, über den das Arbeitsgericht Pforzheim zu urteilen hatte, ist kein Einzelfall. Jeder politisch bewußte Sozialarbeiter, der im Interesse der Betroffenen zu arbeiten versucht, wird sich früher oder später ähnlichen Widerständen und Pressionen ausgesetzt sehen – erst recht, wenn er die Probleme der »Klienten« als kollektive Probleme von bestimmten Bevölkerungsgruppen erkennt und sie daher auch nur für kollektiv lösbar hält; wenn er deshalb die Ansätze von Selbstorganisation der Betroffenen und Versuche, Forderungen zur Verbesserung ihrer Lebensbedingungen durchzusetzen, unterstützt – also den sozialen Probleme individualisierenden Ansatz von »Einzelfallhilfe« aufgibt und Gemeinwesenarbeit macht.¹

Der Fall wird auch dadurch nicht untypisch, daß die gekündigte Sozialarbeiterin mit einer konfessionellen Organisation, dem Caritasverband, als Arbeitgeber und Prozeßkontrahent zu tun hatte. In der Kernfrage politisch enga-

* Anm. d. Red.: Die Stellungnahme Ingrid Bilgers ist keine Urteilsanmerkung im gewohnten Sinn, weil sie mehr auf die Hintergründe des Konflikts als auf das Urteil und seine juristische Bedeutung eingeht. Zu dem Urteil selbst sind zwei Dinge hervorzuheben. Es ist zum einen in seiner Argumentationsweise (etwa der Hinweis auf die veränderten Umgangsformen) wie auch seinem Ergebnis nach (etwa die Relativierung des Direktionsrechts) bemerkenswert und praktisch nicht zu unterschätzen; aber es bleibt in beiderlei Hinsicht eine Ausnahme, die möglicherweise Veränderungstendenzen anzeigt, deren Durchsetzung aber noch aussteht. Zum anderen ist zu vergegenwärtigen, welches Ergebnis die Klägerin nun praktisch – obwohl das Verfahren für sie optimal verlaufen ist – erzielt hat: 3400,— DM bei Verlust des Arbeitsplatzes und damit des politischen Wirkungsfeldes (Hätte die Klägerin selbst den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht gestellt, dann hätte derselbe Antrag noch in der Berufungsinstanz vom Caritas-Verband mit demselben praktischen Ergebnis gestellt werden können). Beide Gesichtspunkte warnen vor einer Überbewertung des Arbeitsgerichts-Urteils.

¹ Ganz ähnlich entstand der Konflikt um die von der Arbeiterwohlfahrt getragene Spielstube in der »Schlichtwohnsiedlung« Wegscheidestraße in Frankfurt. Dort hat die Sozialarbeiterin mit den Eltern der Kinder zusammengearbeitet und diese bei der Bildung eines Bewohnerrates zur Wahrnehmung ihrer Interessen unterstützt. Die Sozialarbeiterin wurde gekündigt; s. »Initiativgruppe Wegscheidestraße Ffm: Kampf zwischen Eltern und Arbeiterwohlfahrt um die Spielstube« in Info Sozialarbeit, Heft 3/4.

gierter Sozialarbeit, der Selbstorganisation der Betroffenen, bestehen zwischen den als Arbeitgebern in Betracht kommenden konfessionellen oder nichtkonfessionellen Organisationen keine relevanten Unterschiede.² Es geht ihnen allen gleichermaßen darum, die Betroffenen als Fürsorgeobjekte verwaltungstechnisch in den Griff zu bekommen und im Griff zu behalten. Mein Arbeitsauftrag bestand laut Dienstvertrag in der »Sozialbetreuung der spanischen Arbeitnehmer im Gebiet Pforzheim«. Ein weites Feld, nicht nur räumlich. Was heißt Sozialbetreuung? Wer bestimmt diesen nichtssagenden Begriff inhaltlich? Die Sozialarbeiterin selber? Werden auch die Betroffenen gefragt? Oder bestimmt allein der Arbeitgeber, wie sozial »betreut« wird?

Definitionsschwierigkeiten wurden mir bei Antritt der Stelle in Pforzheim zunächst dadurch abgenommen, daß ich einen eingespielten Apparat vorfand, der ausschließlich auf Einzelfallhilfe ausgerichtet war. Von mir wurde erwartet, daß ich mich dieser Hilfe mit karitativem Elan widme – ohne Rücksicht auf Effektivität einerseits und auf die Grenzen meiner physischen und psychischen Leistungsfähigkeit andererseits.

Bei der Beobachtung der Einzelfälle stellte ich fest, daß es im allgemeinen um Kollektivprobleme (Schule, Wohnsituation, Ausländerrecht) ging, die nicht individuell behandelt werden durften, sondern einen anderen methodischen Ansatz erforderten. Eine regionale Untersuchung der spanischen Kollegen aus der Diözese Freiburg im Jahre 1968 hatte ferner erbracht, daß der weit überwiegende Teil der Einzelfallhilfe aus sogenannter technischer Hilfe bestand, wie Ausfüllen von Formularen usw. Als weitere Schwerpunkte fanden wir: Agieren in Konfliktsituationen, vor allem arbeits- und versicherungsrechtlicher Art; »menschliche Hilfe«, d. h. Beratung in pädagogischen und psychologischen Problemen; Dolmetscherdienste.

Resümee: Die Mehrzahl der Fälle erforderte keine Sozialarbeiter-Fachkraft. Den allergrößten Teil der technischen Hilfe beispielsweise konnten länger ansässige Spanier ihren neu emigrierten Kollegen selber leisten; ein Großteil der übrigen Hilfsgesuche hätte überdies durch eine sinnvolle Aufgabenteilung zwischen Sozialarbeiterin, Seelsorger, Lehrerin sowie durch Delegation an Mitglieder der Spanierkolonie weit wirksamer bearbeitet werden können. Unsere Arbeitssituation läßt sich so charakterisieren: Wir lassen uns ständig als Dolmetscher und Handlanger für die Lohnbüros der Firmen und für die Büroschalter der Behörden und als Füllsel für die Statistiken der Wohlfahrtsverbände mißbrauchen.

Eine genauere Analyse der Problematik der Einzelfallhilfe dürfte zu folgenden Schlußfolgerungen kommen: Die vielfältigen sozialen Probleme der Gastarbeiter sollen in ihren individuellen Folgen gelindert und erträglich gemacht werden. Die eigentlichen gesellschaftlich-politischen Ursachen dieser Nöte sollen jedoch unangetastet bleiben. Die bescheidensten Versuche, die Betroffenen zur gemeinsamen Wahrnehmung ihrer eigenen Interessen zu ermuntern und zu unterstützen, werden unterdrückt; Aktivierungen werden systematisch bereits dort bekämpft, wo sie sich erst im Ansatz entwickeln. Die von sozialen Schwierigkeiten ausgehende Unzufriedenheit soll auf diese Weise besänftigt und in unpolitischer Individualhilfe entschärft werden. Damit wird erreicht, daß

² Als Beispiel für die analoge Reaktion einer nichtkonfessionellen Institution sei die Disziplinierung von Sozialarbeitern des Bezirksamts Neukölln angeführt, die ein Arbeitskonzept mit Gruppenarbeit und veränderten Aufgaben außerhalb des Amts entwickelt hatten; s. »Politische Disziplinierung von Sozialarbeitern in Neukölln« in Sozialpädagogische Korrespondenz Nr. 30 v. 1. 8. 73.

weder die objektiven Bedingungen der sozialen Nöte aufgedeckt, noch die subjektiven Voraussetzungen – Selbstorganisation, Solidarität – für eine Veränderung geschaffen werden.

Der Prozeß innerhalb der Spanierkolonie in Pforzheim verlief in der den Intentionen des Caritasverbands entgegengesetzten Richtung: weg von der Einzelfallhilfe. Nach drei Jahren intensiver »desarrollo comunitario« (zu deutsch etwa: »Gemeinschaftsentwicklung«) ging die Einzelfallhilfe auf einmal von zwei Dritteln der Arbeitszeit auf ein Drittel zurück. Dieser Rückgang war Ergebnis eines Kollektivierungsprozesses, der offensichtlich den Einzelnen bei der Lösung seiner Probleme stärkte und stützte und innerhalb der Spanierkolonie ein »Anti-Klima« gegen die vom Caritasverband angebotenen paternalistischen und karitativen Problemlösungen schuf. Der Kollektivierungsprozeß läßt sich am Kampf um das »Centro Espanol« (Gemeindezentrum) veranschaulichen. Nach den Vorstellungen des Caritasverbands sollte das »Centro« als Treffpunkt der Spanierkolonie und damit als potentieller Konflikttherd strikt unter der paternalistischen Oberaufsicht des Verbands stehen; die Leute sollten das »Centro« benutzen, aber in seine Verwaltung nicht hineinreden.

Die Initiative gegen diese Bevormundung ging von den Spaniern selber aus und zielte genau auf den entscheidenden Punkt: Im März 1967 präsentierte eine Abordnung der Spanier dem Caritasverband eine neue Satzung für das »Centro«, die ein Mitspracherecht der Spanier auch über die Finanzierung des »Centro« vorsah. Nach zweimonatigen Verhandlungen genehmigte der Caritasverband schließlich ein Kompromißstatut – ohne finanzielles Mitspracherecht, das kategorisch abgelehnt wurde.

Die daraufhin gewählte Vertretung der Spanier, die »junta« wurde jedoch vom Caritasverband nie als Partner akzeptiert. Der Verband zog sich auf das »Prinzip Haftung« zurück: Nach seiner Meinung konnte nur der vom Verband angestellte Verwalter des »Centro« für etwaige Schäden haftbar gemacht werden; da er die Haftung hatte, hatte er auch gegenüber der »junta« das letzte Wort.

Als Konsequenz dieser Obstruktionspolitik des Verbands erklärte die »junta« am 11. Januar 1968 ihren Rücktritt. Drei Monate später verfügte der Verband ohne vorherige Konsultation der Spanier die Schließung des »Centro«.

Die spanischen Aktiven zogen aus dem Kampf um das »Centro« organisatorische Schlußfolgerungen: Sie begannen, sich bewußt von der Betreuung durch den Verband zu lösen und in eigener Regie Arbeitsgruppen zu bilden.

Für meine eigene Arbeit in Pforzheim hatte der Kollektivierungsprozeß innerhalb der Spanierkolonie zur Folge, daß ich sozusagen eine neue Form der »Supervision« – nämlich durch die Betroffenen selbst – erlebte:

Die Spanier selber entwickelten konkrete Vorstellungen von der Arbeit des Ausländerberaters. Wie sie nicht sein soll, hatten sie bereits in der Juni-Nummer 1970 ihres Mitteilungsblattes »Hasta ti« (deutsch etwa »Zu dir hin«) sehr deutlich zum Ausdruck gebracht:

»Heute noch ist die Betreuung der ausländischen Arbeiter in Deutschland als karitative Hilfe konzipiert . . . Die deutschen Kirchen mit ihren Wohlfahrtsverbänden, selber Töchter einer kapitalistischen Gesellschaft und verantwortlich vor dieser ihrer Gesellschaft für uns Ausländer, verteilen Gehälter und investieren in uns einen Teil des Kapitals, das ihnen von uns zufließt. Wenn wir uns mit ihnen an einen Tisch setzen, um eine Bestandsaufnahme zu machen, bekommen wir nicht selten zu hören: Worüber beklagt ihr euch, ihr Ausländer? Ihr werdet doch besser betreut als unsere eigenen Leute!«

Weiter heißt es in dem Artikel: »Nachdem uns die Verbände in ihr wirtschaftliches System integriert haben, gewähren sie uns nur noch das Recht zum Stillhalten. Einmal mehr zeigt es sich, daß man das Geld als Beruhigungsmittel benutzen kann! Solange auf der einen Seite der Betreute ruhig bleibt und auf der anderen Seite die Bilanz stimmt, kann das Gewissen ruhig schlafen gehen oder weiterschlafen!«

Deutlich werden die Spanier auch in ihrer Dokumentation für das öffentliche hearing vom 27. Februar 1971 aus Anlaß meiner Kündigung: »Er (der Caritasverband) vertritt uns bei allen offiziellen Stellen. Deswegen haben wir das Recht und die Pflicht, uns darum zu kümmern, was er mit uns macht und zu tun vorhat... Jetzt, da sich die »emigración« stabilisiert hat, können und dürfen wir nicht zulassen, daß uns die Institution, die uns vertreten möchte, als Fürsorgeobjekte (objetos marginados) behandelt... Im gegenwärtigen Zeitpunkt ist es notwendig, daß er sich erneuert und einen neuen Schritt auf die Verbindung zwischen Betreuungsarbeit und echter sozialer Entwicklungsarbeit für und mit den ausländischen Mitbürgern hin tut.«

Während des hearings sagte eine Sprecherin der Spanier: »Wir sind der Meinung, daß man uns wie Marionetten behandelt.« Und Francisco Orta, der Sprecher der junta, der gewählten Vertretung der Spanierkolonie: »Die Sozialhelferin hat uns gelehrt, uns selbst zu helfen; aber so werden wir unbequem.« Er erklärte, die Spanier seien selbst in der Lage, ihre Sozialarbeit zu übernehmen, wenn man ihnen die gleichen Geldmittel gebe, wie sie dem Caritasverband von verschiedenen Seiten zuflössen. (Zit. nach Pforzheimer Zeitung v. 1. 3. 71)

Diese Äußerungen der Spanier decken sich inhaltlich in etwa mit meiner eigenen Erklärung meiner Arbeitsweise, die ich in einem Interview im »Expres español« vom Mai 1971 gab: »Die Funktion des Sozialarbeiters soll sein: den Betroffenen den Unterschied zwischen kollektiven und individuellen Problemen klarzumachen und, sobald ein kollektives Problembewußtsein entwickelt ist, gemeinsam die Mittel zur Bearbeitung dieser Probleme zu suchen: Organisierung von Arbeitsgruppen und andere Formen der Selbstorganisation.«

Dem ist nun die Reaktion des Caritasverbands gegenüberzustellen. Interessant ist daran vor allem, daß der CV – in durchaus richtiger Einschätzung – unsere Arbeit als »Politikum« betrachtete. Der CV hat von Anfang an jeden Ansatz zu einer Selbstorganisation der Spanier als einen Interessenkonflikt zwischen dem Verband und den Betroffenen verstanden und diesen Konflikt im Sinne eines Machtkampfs behandelt.

In offiziellen Erklärungen allerdings hielt der Verband an der Fiktion fest, er sei politisch nicht engagiert, vielmehr für »Politisches« nicht zuständig. So in einer Erklärung zum Konflikt, abgedruckt in allen Pforzheimer Zeitungen am 31. März 1971: »Wenn die Spanier schreiben: ›Die Konfrontation der Spaniergemeinde mit dem Caritasverband war eine Herausforderung an diesen, nicht dort zu dienen, wo es ihm beliebt, sondern da, wo die Gemeinde den Dienst braucht, nämlich auf dem sozialen und politischen Sektor, wo die Probleme der Ausländer liegen‹ – dann können wir sie zwar in manchen sozialen Anliegen unterstützen. Für ihre politischen Vorstellungen jedoch ist der Caritasverband nicht zuständig.«

Während der CV in der Öffentlichkeit verbal den politischen Kern des Konflikts auf eine Frage der Zuständigkeit reduzierte und sich selbst für unzuständig erklärte, griff er in der Praxis zu massiven Disziplinierungsmaßnahmen:

- Verweigerung jedes Mitspracherechts der Spanier in finanziellen Fragen, die das Centro betrafen;
- Verweigerung jedes Selbstverwaltungsrechts der Spanier für das Centro und die Bibliothek;
- Schließung des Centro unter Berufung auf »Hausrecht« ohne Konsultation der Spanier;
- finanzielle Repressionen wie Verweigerung von Mitteln für die Einrichtung eines Büros für mich in einer Pfarrei oder dauernde Schwierigkeiten bei der Begleichung meiner Sachausgaben.

87

Bei meiner eigenen Disziplinierung spielten die sogenannten »Methodengespräche« mit meinem Vorgesetzten eine wichtige Rolle. Im Verlauf eines derartigen Gesprächs (Nov. 68) nahm dieser sich Punkt 3 meines Dienstvertrags vor, worin es heißt, daß der »Dienstgeber« meine Aufgaben »abändern, erweitern oder einschränken« könne. »Er entscheidet in Zweifelsfällen über den Umfang des dienstlichen Aufgabenkreises«. Danach stellte der Vorgesetzte lakonisch fest: »Ab heute machen Sie nur noch Einzelfallhilfe, keine Gemeinwesenarbeit mehr«. Diese Idee ließ er allerdings unmittelbar darauf wieder fallen. Dieser Zwischenfall war symptomatisch: Auf Seiten des CV existierte kein Arbeitskonzept. Deshalb auch wurde die Interessenstruktur innerhalb des Verbands nur im Konfliktfall sichtbar und konnte jeweils erst dann analysiert werden.

Als schließlich der Caritasverband erkannte, daß seine Disziplinierungsmaßnahmen letztlich ohne den gewünschten Erfolg blieben, griff er folglich zum letzten Mittel: Ausschaltung der Person, die aufgrund ihrer exponierten Stellung im Konflikt für die Rolle des »Rädelnsführers« prädestiniert war – meiner Person. Nach mehreren Kündigungsdrohungen wurde mir »die Kündigung nahegelegt«. Als ich mich weigerte, kündigte der CV.

Im Gerichtsprozeß verflüchtigte sich die Substanz des Konflikts ins Scheinhafte: Die Spanier schieden als handelnde Subjekte aus und wurden auf eine fiktive Objektrolle beschränkt, da das Prozeßrecht die Betroffenen als »außenstehende Dritte« behandelt. Als handelndes Subjekt blieb auf der prozessualen Bühne lediglich ich übrig.

Durch die fünf Monate dauernde Konfrontation der Spanierkolonie mit dem CV war allerdings der Kollektivierungsprozeß so stark vorangetrieben worden, daß ich als »Sündenbock« kaum glaubwürdig wirkte. So konnte ein spanischer Aktiver in Pforzheim zu Recht die Frage stellen: »Wie können wir widerlegen, daß der Geistliche und die Sozialarbeiterin die Kolonie bewegt haben, während doch wir es waren, die sie zu ihrer Arbeit angestoßen haben?«

Dem Verband jedenfalls war klar, wo die Frontlinie des Konflikts tatsächlich verlief: Meine Nachfolgerin wurde nach dem Kriterium ausgesucht, daß sie sich für ausschließliche Einzelfallhilfe einspannen ließ. Eine erneute Solidarisierung der Sozialarbeiterin mit den Spaniern wurde damit verhindert.

Auf einem Seminar der Viktor-Gollancz-Stiftung wurden Lehren aus dem Konflikt so formuliert: »Der Hauptfehler bestand darin, daß die Sozialarbeiterin bei ihrer Strategie immer von einem Vertrauen in den Dialog und eine mögliche partnerschaftliche Lösung mit dem CV ausging, obwohl die Gegenseite mit den übelsten Verleumdungen operierte. So kam es, daß die Sozialarbeiterin öfters die Spanier von Aktionen zurückgehalten hat (z. B. vom go-in bei entscheidender CV-Vorstandssitzung). Die Auseinandersetzung fand hauptsächlich auf der Ebene von Briefen und Resolutionen statt.«

Weiter: »Bei der Sozialarbeiterin war noch das Betreuungsmotiv vorherrschend: Man kann doch nicht seine Klienten für sich vorschicken! Dies hatte zur

Folge, daß der Konflikt personalisiert blieb, als ein Konflikt zwischen Sozialarbeiterin und CV. Der wirkliche Konflikt zwischen Spaniern und CV wurde nicht ausgetragen«.

Ich selber empfand aufgrund meiner damaligen, noch unentwickelten politischen Bewußtseinslage den Konflikt lange als Störung der »eigentlichen« Arbeit. Ich war daher nicht in der Lage, das vorhandene Konfliktpotential voll auszunutzen.

Diese subjektive Schwäche hatte allerdings eine objektive Ursache: Als Angestellte des CV war ich eindeutig das schwächste Glied in der Kette der Aktiven. Denn mit dem Weisungsrecht des Brotgebers lag ich an der Leine und konnte jederzeit zurückgepfiffen werden. Genau deshalb machte mich der CV auch zum Exponenten des Konflikts, obwohl er vor Gericht zugeben mußte, daß die Spanierkolonie eigentlich sein Gegner war. Die Feststellung, daß ich mich tatsächlich weitgehend isolieren ließ, wirft die Frage nach Bündnispartnern im Konflikt auf. Als solche boten sich in meinem Falle die Medien der Öffentlichkeit (Presse, Rundfunk, Fernsehen) sowie die Gewerkschaft ÖTV an.

Die Informationsmedien wurden jedoch von uns verspätet eingeschaltet und konnten in der Endphase des Konflikts kaum noch wirksam werden, nachdem die Kündigung bereits ausgesprochen und das Arbeitsgericht beziehungsweise zuvor die Schlichtungsstelle des CV mit der Sache befaßt waren. Freilich ist die Frage nachträglich kaum zu klären, ob Presse und Rundfunk in einem früheren Stadium überhaupt hätten interessiert werden können. Fraglich ist ferner, ob deren Einschaltung in jedem Falle sinnvoll ist; denkbar wäre z. B., daß eine Information »Gegenöffentlichkeit« im Sinne einer Diffamierungskampagne gegen die Betroffenen schafft.

Blieb die Rolle der öffentlichen Medien blaß, so fiel die der Gewerkschaft zweideutig aus. Der Vertreter der ÖTV nahm in zwei entscheidenden Punkten eine kompromißlerische Haltung ein:

- In der ersten Instanz riet er dazu, den Arbeitsvertrag wegen Unzumutbarkeit meiner Weiterbeschäftigung aufzulösen. Die Frage einer Weiterbeschäftigung im Interesse der Spanier wurde überhaupt nicht mehr geprüft.
- Im Berufungsverfahren – die Berufung wurde vom CV schließlich zurückgenommen – drängte er stark darauf, die Kündigung durch einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu akzeptieren, und dazu auch noch Schweigepflicht über die Hintergründe des Konflikts.

Die grundsätzliche Bedeutung des Falles wurde von der Gewerkschaft entweder nicht erkannt oder verleugnet. Dazu aus einem Schreiben der ÖTV vom 4. Mai 1971: »Daß der Caritasverband nicht richtig an Ihnen gehandelt hat, das wissen Sie, das wissen wir und bestenfalls noch ein Dutzend anderer Leute. Aber wen interessiert das im Grunde noch? ... Vergessen Sie nicht, wieviel Entscheidungen täglich von den Gerichten im Bundesgebiet ergehen, die eine Kündigung zum Inhalt haben.«

In dem genannten Seminar wurden in der Diskussion über diesen und andere Fälle Vorstellungen über eine »Gegenstrategie im Konfliktfall« entwickelt, die auf drei Ebenen ansetzen müßte:

- Gegenöffentlichkeit herstellen; 1. unter den Kollegen, 2. bei der betroffenen Bevölkerung, 3. bei Bündnisgruppen, z. B. politischen Organisationen.
- In der Gewerkschaft Bündnispartner suchen.
- Alle juristischen Möglichkeiten auskundschaften und ausnutzen.

Wirklicher Druck ist damit noch nicht auszuüben. Dazu wäre eine organisatorische Verankerung in den Institutionen notwendig

- durch Einfluß auf und Mitarbeit in den Personalvertretungen der Institutionen;
- durch den Aufbau einer aktiven Vertrauensleutegruppe in organisatorischer Verbindung zur Gewerkschaft (Betriebsgruppen).

89

Soll diese Strategie wirksam werden, so ist es notwendig, daß der Sozialarbeiter den Grundwiderspruch erkennt und im Auge behält, der seine Arbeit kennzeichnet: Sozialarbeit, die den Anspruch hat, im kollektiven Interesse der Klienten zu arbeiten, muß zwangsläufig in Widerspruch zum Arbeitsauftrag des Anstellungsträgers geraten. Daher ist die Strategie einer fortschrittlichen Sozial- und Gemeinwesenarbeit von Anfang an zugleich immer eine Konfliktstrategie. Der Sozialarbeiter muß folglich seine Arbeit so organisieren und aufbauen, daß er bei Konflikten in der Lage ist, Disziplinierungen abzuwehren.

Ingrid Bilger

Urteile des Amtsgerichts Frankfurt vom 20. 9. 1972 und 15. 11. 1973

A.

Im Namen des Volkes

URTEIL

Im Rechtsstreit

der Frau I. P., Frankfurt/Main, Klägerin

gegen

1. Herrn B. P.,

2. dessen Ehefrau Z. P., Beklagte

wegen Räumung und Herausgabe

hat das Amtsgericht Frankfurt (Main) Abteilung 332 durch den Richter Kunkel auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 1972 für Recht erkannt:

- I. Die Beklagten haben das von ihnen innegehaltene möblierte Zimmer Nr. 6 im 1. Stock des Hauses Eppsteinerstraße 44 in Frankfurt (Main) zu räumen und an die Klägerin herauszugeben.
- II. Den Beklagten wird eine Räumungsfrist bis zum 30. 11. 1972 bewilligt.
- III. Die Beklagten haben die Kosten des Rechtsstreits als Gesamtschuldner zu tragen.
- IV. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar.