

# Sio

Sozialarbeit in Oesterreich

Zeitschrift für Soziale  
Arbeit, Bildung und Politik



## Die Macht der Organisationen und die Ohnmacht der Sozialarbeit – eine Entfremdung?

Dr. Mechthild Seite • Mag. Karin Antlanger • Mag.a FH Josefina Egg • Dr. Waltraud Kreidl  
DSA Dr. Gottfried Gabriel • Dr. Paul Reinbacher • D.I. Mag. Thomas Daxner  
DSA Mag. FH Roland Fürst • Mag. FH Adin Hamzic • Dr. Elfa Spitzenberger



# Editorial

Mit dem Schwerpunktthema „*Die Macht der Organisationen und die Ohnmacht der Sozialarbeit – eine Entfremdung?*“ sind wir bewusst ein gewisses Risiko eingegangen. Etliche Beiträge, die bereits zugesagt worden sind, wurden - je näher der Redaktionsschluss rückte - wieder zurückgenommen, mit der Begründung, dass man Konsequenzen befürchte.... An dieser Stelle ersuche ich Sie, sich selber einen Reim darauf zu machen, warum eine (kritische) Betrachtungsweise vieler Orts nicht mehr möglich ist.

Dennoch ist es uns gelungen, hochwertige Beiträge für die gegenständliche SIÖ für das Sommerheft zusammen zu stellen. Ein ganz besonderer Dank gilt **Magdalena Melcher** vom OBDS Tirol, die einen Gutteil der AutorInnen für diese Ausgabe motivieren konnte.

**Mechthild Seithe** aus Berlin stellt zu Beginn des Schwerpunktthemas die Frage „*Soziale Arbeit – autonome Profession oder Büttel der neoliberalen Politik?*“ und macht sich „*Gedanken zu den Ursachen einer scheinbar widerstandslosen Übernahme?*“. **Karin Antlanger** nimmt den Kollektivvertrag für private Gesundheits- und Sozialdienste – den BAGS-KV kritisch in den Blick, der

seit 2004 in Kraft ist. **Josefina Egg** beschäftigt sich in ihrem Beitrag mit der „Entfremdung in sozialarbeiterischen Organisationen“. **Waltraud Kreidl** und **Gottfried Gabriel** wollen mit dem gemeinsam verfassten Beitrag „*Wer nicht mitspielt, kann gehen?*“ konstruktiv einen Nachdenkprozess in Gang setzen. Den Abschluss des Schwerpunktthemas bildet der Beitrag von **Paul Reinbacher**, der sich die Frage stellt „*Menschenrechtsprofession vs. Management by Moral?!*“ und wissenschafts-theoretisch erörtert. Umrahmt werden die Beiträge von den sehr gelungenen Comics von Kollegen **Florian Bloch**.

Wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und einen schönen Sommer 2011.

Mag. (FH) DSA Roland Fürst  
SIÖ - Chefredakteur

Nachruf von DSA Michael Vorlauffer

## Nachruf Ingrid Gelinek

Ingrid Gelinek, geb. 10.07.1938, gest. 15.03.2011, war ihr Leben lang der österreichischen Sozialarbeit verbunden.

Sie gründete 1966 die Fachzeitschrift „Sozialarbeit in Österreich“, deren Schriftführerin sie wurde. Zunächst Vorsitzende des Wiener Berufsverbandes, übernahm sie ab 1968 jahrelang den Vorsitz des Österreichischen Berufsverbandes Der SozialarbeiterInnen (damals noch Diplomführerinnen).

Als Begründerin und Leiterin des International Social Service ISS Österreich war sie eine der ersten, die in Österreich internationale Sozialarbeit praktizierten, arbeitete dabei sehr eng mit Einrichtungen der UNO bzw. mit NGOs zusammen und förderte den Ruf österreichischer Professionalität der Sozialarbeit damit auch international.

Viele Jahre lang war Ingrid Gelinek Generalsekretärin des ICSW (International Council on Social Welfare).

Schon in den 1970-er Jahren beschäftigte sich die Verstorbene mit sozialen Anliegen von MigrantInnen, ebenso mit Aktivitäten gegen Frauenhandel und Kindesmissbrauch, lange bevor diese Themen in einer breiteren Öffentlichkeit Beachtung fanden. Nach ihrer Pensionierung war sie unter anderem bei der UNO Vorsitzende Komitees der Wiener NGO für Familienfragen.

Sie war eine Wegbereiterin auf dem langen Weg der Professionalisierung unseres Berufes. Der Österreichische Berufsverband dankt ihr dafür.



Studiengang  
Soziale Arbeit

### FH St. Pölten

Donnerstag, 29.9.2011

13:00 – 18:30 Uhr: **Symposium**  
„Soziale Arbeit im 21. Jahrhundert:  
Soziale Innovation?“

Freitag, 30.9.2011

10:00 – 12:00 Uhr: **Festveranstaltung**  
„Soziale Arbeit – 99 Jahre Profession,  
10 Jahre im Hochschulsystem“

29. und 30. September 2011

Langer Nachmittag der Sozialen Arbeit

### FESTVERANSTALTUNGEN

Die FH St. Pölten und FH JOANNEUM Graz feiern den **10. Jahrestag des Ankommens** der Sozialen Arbeit im Hochschulsystem!

Die beiden Standorte **laden zu einem gemeinsamen Fest** mit medialen Brücken zwischen Graz und St. Pölten.

**Feiern Sie mit uns!**



### FH JOANNEUM Graz

Donnerstag, 29.9.2011

17:00 – 21:00 Uhr: **Fachtagung**  
„Sozialarbeit in der Finanzkrise“

Freitag, 30.9.2011

10:00 – 12:00 Uhr: **Festveranstaltung**  
10 Jahre FH-Studiengänge für Soziale Arbeit: „SAM\*10“

Nähere Informationen sind unter <http://9910.fhstp.ac.at> sowie <http://www.fh-joanneum.at> verfügbar.

# Inhalt

## Standards

Editorial

Seite 2

Impressum

Seite 3

OBDS Aktuell

Seite 4

Veranstaltungen -

Tipps

Seite 5

Magazin

Seite 6-7

Bücher - Infos

Seite 39

## Schwerpunkt

Soziale Arbeit - autonome Profession oder Büttel der neoliberalen Politik?

Dr. Mechthild Seithe

Seite 8-11

Was ist der Gesellschaft Soziale Arbeit wert?

Mag. Karin Antlanger

Seite 12-15

Entfremdung in sozialarbeiterischen Organisationen

Mag.<sup>a</sup> FH Josefina Egg

Seite 16-19

Wer nicht mitspielt, kann gehen

Dr. Waltraud Kreidl,  
DSA Dr. Gottfried Gabriel

Seite 20-24

Menschenrechtsprofession vs. „Management by Moral“?!

Dr. Paul Reinbacher

Seite 25-29

## Schwerpunkt

Entwicklung von Behindertenorganisationen aus Tiroler Sicht

D.I. Mag. Thomas Daxner

Seite 30-33

Wie stehen eigentlich soziale Organisationen in Österreich zu einem Berufsgesetz für SozialarbeiterInnen

DSA Mag. FH Roland Fürst

Seite 34-36

## Thema

Erklärung zum Jahr der Freiwilligkeit

DSA Maria Moritz

Seite 37

soziales\_kapital

Mag. FH Adin Hamzic

Seite 38

Entwicklung der Gemeinwesenarbeit in Oberösterreich

Dr. Elfa Spitzenberger

Seite 39-42

## Impressum

Sozialarbeit in Oesterreich (SIO): Zeitschrift für Soziale Arbeit, Bildung & Politik, seit 1966; Erscheinungsort 1060 Wien, Verlagspostamt 7210 Mattersburg, Auflage: 3.500 Stück, Druck u. Versand: Druckerei Wograndl GmbH., Druckweg 1, 7210 Mattersburg

Herausgeber, Medieninhaber und Verleger: Oesterreichischer Berufsverband der SozialarbeiterInnen - obds, A-1060 Wien, Mariahilferstraße 81/1/3/14, www.sozialarbeit.at, ZVR: 275736079

Redaktion: Mag.FH. DSA Roland Fürst, DSA Gabriele Hardwiger-Bartz, DSA Mag.Rudi Rögner; Lektorat: Dipl.Päd. Susanne Fürst; E-mail: redaktion@sozialarbeit.at

Gestaltung: Werbeagentur Thomas Pirker-Reiner, Bad Sauerbrunn, E-mail: thomas.reiner@aon.at • Fotos: OBDS, zfg., Fotolia.de • Illustrationen: DSA Florian Bloch

Sekretariat, Anzeigen, Abonnenten-Service: Sozialarbeit in Oesterreich, 1060 Wien, Mariahilferstraße 81/1/3/14, Claudia Mehwald, Tel. 01/587 46 56-11; Fax: 01/587 46 56-10; Mo-Do 9-14 Uhr, E-Mail: sekretariat@sozialarbeit.at. Anzeigen können auch auf unserer Homepage veröffentlicht werden. Wir senden gerne die aktuelle Anzeigenpreisliste zu.

Erscheinung, Preise, Abonnements: SIO erscheint vierteljährlich. Einzelpreis: € 7,50; Jahresabonnement € 25,- (zzgl. Versand). Das Abonnement gilt für ein Kalenderjahr und verlängert sich automatisch jeweils um ein weiteres Jahr. Abbestellungen bestehender Abos sind bis drei Monate vor Jahresende mitzuteilen. Das Abo ist für Mitglieder einer Landesgruppe des OBDS kostenlos.

Information: Über zugesandte Manuskripte freut sich die Redaktion, behält sich aber vor, diese zu redigieren oder abzulehnen. Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Auffassung der Redaktion entsprechen.

Beilage: Schloss Hofen, Lehrgang „Jugendwohlfahrt“



# OBDS Aktuell

Manche begreifen es nie....  
(und das gilt natürlich nicht nur für Journalisten)

Der bedauerliche Fall einer schweren Misshandlung zog unweigerlich die übliche niveaulose Berichterstattung nach sich:



Kollege Georg Dimitz reagierte auf diesen Schwachsinn. Daraus einige Auszüge:

„...Sie schreiben in Ihrem Artikel: 2007 wurde der 17 Monate alte Luca vom Lebensgefährten der Mutter derart missbraucht, dass er starb. Auch hier waren Hinweise ignoriert worden. Es kam zum Prozess gegen eine Sozialarbeiterin und zu deren Verurteilung (Geldstrafe) wegen fahrlässiger Körperverletzung durch Unterlassung. Diese Feststellung ist falsch: Die Sozialarbeiterin wurde in 2. Instanz rechtskräftig freigesprochen!....“ , „... Wenn Ärzte wiederholt ein Kind untersuchen und auch im Kindergarten keine Verletzungen festgestellt werden, kann und darf die Sozialarbeiterin/das Jugendamt keine Maßnahmen setzen als jene, die im gegenständlichen Fall ohnehin gesetzt wurden. Die von Herrn Dr. Kdolsky ausgesprochene Kritik richtet sich also gegen seine eigenen KollegInnen, nicht gegen die Sozialarbeiterin des Jugendamts....“ und „... ist doch die Reform der Grundsatzgesetzgebung mit einheitlichen Standards seit Jahren überfällig. Das Bundesland Wien hat viele dieser nötigen Standards im voraus bereits implementiert! Ein „Gegencheck“ beim politisch verantwortlichen Wiener Stadtrat zu den

Äußerungen der Herrn Gudenus und der Frau BM a.D. Haubner schiene mir angezeigt....“

Warum erwähne ich diese Geschichte zum Schwerpunktthema „Macht der Organisationen...“? Schließlich verwehrte sich die Stadt Wien nicht gegen diese skandalöse Darstellung der Arbeit einer

ihrer Behörden! Dagegen bedankte sich der zuständige Stadtrat beim Kollegen Dimitz für seine Intervention!? Ein Beispiel also dafür, dass die Macht der Organisationen dort endet, wo die unkontrollierte Macht der Medien beginnt? Eher kaum – denn die Stadt Wien als wenig mächtig zu bezeichnen wäre wohl naiv. Eher ein Beispiel für das Desinteresse der Organisation wenn es darum geht, die sensible Arbeit der KollegInnen auch dann, wenn sie korrekt arbeiten, in der Öffentlichkeit in Schutz zu nehmen. Aber auch ein Beispiel für die Möglichkeiten und die Verpflichtung eines Berufsverbandes, der dann in die Öffentlichkeit gehen kann, wenn einzelne MitarbeiterInnen sich nicht öffentlich gegen Verunglimpfung zu Wehr setzen dürfen!

Die nächste Ausgabe des SIÖ wird sich dem Thema Berufsverband widmen. So erstaunlich es auch klingen mag, wir tun dies das erste Mal in der mehr als sechzigjährigen Geschichte des OBDS. Natürlich waren in beinahe jeder Nummer einzelne Artikel zu Themen und Anliegen des Verbands, aber noch nie gab es „Der OBDS“ als Schwerpunktthema. Bei allen Veränderungen und Anpassungen blieben zwei zentrale Grundsätze nahezu unverändert. Der OBDS ist ein Dachverband von neun unabhängigen Landesgruppen und

hat als Aktionsradius die nationale Ebene in Österreich. Viel bedeutsamer der zweite Grundsatz: Der OBDS vertritt sowohl die Anliegen der Berufsgruppe, als auch die Interessen der KlientInnen von Sozialarbeit. Damit ist er weit mehr als eine klassische Berufsgruppenvertretung. Er ist sozialpolitisch aktiv und fallweise die wichtigste Stimme für jene Menschen, die weder auf politischer Ebene, in den Medien noch im gesellschaftlichen Diskurs Repräsentanz haben.

Nicht selten bin ich mit der Frage konfrontiert, wozu es einen Berufsverband braucht. Vielleicht ist es die überhebliche Ungeduld des Alters, dass ich auf diese Frage immer unwirscher reagiere. Wozu braucht es eigentlich Sozialarbeit? Weil wir eben nicht in einer fairen Gesellschaft leben, die all ihren Mitgliedern die gleichen Chancen einräumt. Weil die Mehrheit der Menschen auf Benachteiligung Einzelner oder Gruppen nicht angemessen und ausgleichend reagiert, sondern eher ausgrenzt, wenn eigene Interessen gefährdet erscheinen. Kinder sind dafür ebenso ein Beispiel wie MigrantInnen, psychisch Kranke, Obdachlose, Opfer von Gewalt,.... Als einzelne/r SozialarbeiterIn können wir oft im Einzelfall unterstützen und helfen. Einfluss auf das marginalisierende System haben wir aber nur bei geschlossenem Auftreten als Berufsgruppe. Nur dann erhält unsere Stimme für ethische Herausforderungen oder gesellschaftliche Verantwortung das nötige Gewicht. Hier liegt eine der zentralen Aufgaben des Berufsverbandes. Wer das nicht begriffen hat, hat eben Sozialarbeit nicht begriffen.

Die Macht einer Organisation ist Gefahr und Möglichkeit. Das gilt auch für den OBDS. Durch die demokratische Struktur, das Ehrenamt und die Unabhängigkeit von parteipolitischem oder religiös-weltanschaulichem Einfluss versuchen wir die destruktive Seite der Macht zu minimieren. Andererseits wäre unser Engagement für benachteiligte Menschen und marginalisierte Gruppen ein aussichtsloses Unterfangen, wenn der OBDS nicht alles daran setzen würde, als Organisation wahrgenommen zu werden und seinen Einfluss zu verstärken.

# Veranstaltungen – Tipps

## Niederösterreich

99 Jahre Profession - 10 Jahre im Hochschulsystem  
Symposium und Festveranstaltung anlässlich des 10. Jahrestags des Ankommens der Sozialen Arbeit im österreichischen Hochschulsystem.  
29.-30.9.2011, St. Pölten, Fachhochschule  
Veranstalter: Studiengänge Soziale Arbeit der FH St. Pölten, Ilse Arlt Institut für Soziale Inklusionsforschung, Niederösterreichischen Berufsverband der SozialarbeiterInnen,  
<http://9910.fhstp.ac.at> (teilweise mit Liveschaltung nach Graz)

## Sozialarbeit zwischen Praxis und Wissenschaft

Internationale Bundestagung  
13.-15.6.2012, Schoss Zeillern  
Veranstalter: NÖBDS und OBDS,  
[www.sozialarbeit-niederoesterreich.at](http://www.sozialarbeit-niederoesterreich.at)

## Salzburg

### In Würde werden

60. Internationale Pädagogische Werktagung  
11.-15.7.2011, Salzburg  
Veranstalter: Katholisches Bildungswerk Salzburg, [www.pwt.kirchen.net](http://www.pwt.kirchen.net)

### In welcher Gesellschaft wollen wir wie leben?

Österreichische Tagung Gemeinwesenarbeit  
2.-4.11.2011, Strobl  
Veranstalter: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung u.a.

## Steiermark

### SAM\*10

Symposium und Festveranstaltung anlässlich 10 Jahre Soziale Arbeit an der FH Joanneum Graz  
29.-30.9.2011, FH Joanneum Graz  
Veranstalter: FH Joanneum Graz, [www.fh-joanneum.at](http://www.fh-joanneum.at) (teilweise mit Liveschaltung nach St.Pölten)

### Diversität von Männlichkeiten.

Österreichische Männertagung 2011  
20.-21.10.2011, Graz, FH Joanneum  
Veranstalter: Männerberatung Graz, FH Joanneum, Studiengänge Soziale Arbeit,  
<http://maennertagung2011.mur.at>

## Tirol

### Geschwister in der Fremdunterbringung:

30.11.-1.12.2011, Innsbruck, Haus der Begegnung  
Veranstalter: Sozialpädagogisches Institut (SPI) im SOS-Kinderdorf Innsbruck  
[www.oefeb.at/veranstaltung/Tagungsankuendigung\\_30.11.-1.12.2011.pdf](http://www.oefeb.at/veranstaltung/Tagungsankuendigung_30.11.-1.12.2011.pdf)

## Wien

### Bubenarbeit im internationalen Vergleich.

International Conference for gender-sensitive Work with Boys and Men  
14.10.2011, 9:00-18:00 Uhr, Wien FH Campus  
Veranstalter: Poika - Verein für gendersensible Bubenarbeit, FH Campus Wien, White Ribbon und M.E.N. – Männergesundheitszentrum, [www.poika.at/tagung/](http://www.poika.at/tagung/)

### Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich 2011-2020

ÖKSA-Jahrestagung  
23.11.2011, Wien  
Veranstalter: Österr. Komitee für Soziale Arbeit, [www.oeksa.at](http://www.oeksa.at)

## Deutschland

### Kompetent, offen, Streitbar.

Innovationen in den Erziehungshilfen in Geschichte, Gegenwart und Zukunft.  
Tagung der IGfH 26.-28. 9. 2011, Frankfurt am Main  
Veranstalter: Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen (IGfH), [www.jahrestagung2011.igfh.de](http://www.jahrestagung2011.igfh.de)

### Soziale Arbeit im Gesundheitswesen. Ressourcen nutzen - Potentiale entfalten

Bundeskongress 13.-14. 10.2011, Münster/Westfalen, Halle Münsterland  
Veranstalter: Deutsche Vereinigung für Sozialarbeit im Gesundheitswesen e.V., <http://dvsg.org/hauptnavigation-links/veranstaltungen/dvsg-bundeskongress/>

## Schweiz

### Wann ist auffälliges Verhalten nicht mehr tragbar? Erklären, Verstehen, Handeln

Schweizer Heilpädagogik-Kongress 2011  
31.8.-2.9.2011, Bern  
Veranstalter: Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik, [www.szh.ch/kongress](http://www.szh.ch/kongress)

## Lehrgänge

### Celebration, Culture & Risk Guidance

Weiterbildung mit 4 Modulen und 2 Praxiseinsätzen, 1. Modul: 16.-17.9.2011  
Veranstalter: Checkpoint – Mobiles Jugendservice, Fachstelle für Suchtprävention NÖ [www.jugendundlebenswelt.at](http://www.jugendundlebenswelt.at)

### Mit den Zielen der KlientInnen arbeiten.

Ein Praxislehrgang für stärken- und ressourcenorientiertes Vorgehen. Der Systemisch-lösungsfokussierte Ansatz in der Sozialen Arbeit, in Beratung, Begleitung, Coaching und Therapie  
1. Modul: 19.-22. 10. 2011, Umfang: 3 weitere Module und 7 Supervisions-termine  
Veranstalter: Netzwerk für Organisationsberatung, Sozialforschung, Supervision, Training (OS'T), [www.netzwerk-ost.at](http://www.netzwerk-ost.at)

### Soziale Verantwortung Lehrgang 2011-2013

12 Module, Einstiegsprozess:  
7.-19.11.2011  
Ort: Wien  
Veranstalter: Katholische Sozialakademie, Kardinal König-Haus, [www.ksoe.at](http://www.ksoe.at)



# Magazin

## Zweite Gruft in Wien nun ganzjährig geöffnet

„Gruft“ nennt sich in Wien ein niederschwelliges Betreuungsangebot der Caritas für akut Wohnungslose. Die Räume im Keller einer Kirche im 6. Bezirk dienen untertags als Tageszentrum und werden nachts zum Schlafen genützt. Eine ähnliche Kombination aus Tages- und Übernachtungsangebot, aber auf die Wintermonate beschränkt, bot seit dem Winter 2009/2010 das Haus St. Josef.

Diese niederschwellige Schlafmöglichkeit (Isomatten und Matratzen am Boden) übersiedelte nun vergangenen April in die Bernardgasse im 7. Bezirk und ist künftig ganzjährig geöffnet. Circa 60 Schlafplätze stehen in diesem Caritas-Projekt für die Zielgruppe wohnungslose Menschen aus den neuen EU-Ländern in Osteuropa zur Verfügung. Der Fonds Soziales Wien, über den das Land Wien die Finanzierung der Wohnungslosenhilfe abwickelt, übernimmt nur die Sozial- und Rückkehrberatung für die aufgenommenen KlientInnen, wodurch für die langfristige Finanzierung des Projekts Spendengelder einkalkuliert wurden.

Aus: <http://wien.orf.at/stories/512661/>, [www.caritas-wien.at](http://www.caritas-wien.at)

## EZA: Österreich bei den Schlusslichtern

Die Performance des Außenministeriums im Bereich der Entwicklungshilfe war puncto Geld bisher schon wenig ambitioniert, nun verschlechterte sie sich nochmals. Mitte Mai erschien der aktuelle Aid Watch-Report 2011, welcher von NGOs gestaltet wird und der die Entwicklungszusammenarbeit der EU-Mitglieder unter die Lupe nimmt. Österreich findet sich hier in der Gruppe der Schlusslichter wie auch Griechenland, Portugal, Italien und die wirtschaftlich deutlich schwächeren Länder Osteuropas. Lässt man die Gelder für Schuldentilgungen und Abgaben an Weltbank und IWF bei Seite, und blickt direkt auf die Projekthilfe, liegt Österreich an letzter Stelle der EU 15. Für die Finanzierung konkreter Projekte, was gemeinhin unter Entwicklungshilfe verstanden wird, standen 2010 100 Millionen Euro zur Verfügung, 2011 sind es um 9 Millionen weniger und 2014 sollen es,

geht es nach dem ebenfalls Mitte Mai beschlossenen Budgetfahrplan, nur mehr 65 Millionen sein. Das führe zur unmittelbaren Gefährdung etlicher Projekte, wird vom Dachverband AG Globale Verantwortung, der viele NGO aus dem EZA-Bereich Österreichs vertritt, kritisiert.

Er stellt weiters den Trend fest, dass der Einsatz der Entwicklungshilfegelder vieler EU-Staaten nicht auf die Projekt-Förderung direkt abziele, sondern auf die Umsetzung der jeweiligen außenpolitischen Ziele.

Aus: [www.globaleverantwortung.at](http://www.globaleverantwortung.at), <http://oe1.orf.at>, 19.5.2011, [www.kathpress.at](http://www.kathpress.at)

## Ärztammer fordert sinnhaftere Armutsbekämpfung

Auf die Korrelation zwischen Monatseinkommen und gesundem Leben bzw. Lebenserwartung weist die Armutskonferenz schon seit Jahren hin. Kürzlich wurde diese Tatsache auch von der Österreichischen Ärztekammer thematisiert. Ihr Präsident Walter Dorner stellte klar, dass es „eine signifikante Korrelation von Monatseinkommen, Ernährungsweise und chronischen Krankheiten wie Fettsucht, Diabetes, Augenerkrankungen oder Schädigungen des Bewegungsapparates gibt.“ Weiters ist er der Meinung, „wer Armut sinnhaft bekämpft, bekämpft Krankheiten.“ Diesbezüglich sieht er große Vorteile in der Ganztagschule, „wo automatisch durch das regelmäßige Mittagessen, durch die Betreuung am Nachmittag, durch die sportliche Tätigkeit mit den Kindern vieles abgewendet werden kann.“

Aus: [www.ots.at](http://www.ots.at), <http://oe1.orf.at>, 10.3.2011

## Wirtschaft: Produktivität steigt stärker als Personalaufwand

Seit 2003 erhebt die AK Oberösterreich jährlich einen Wertschöpfungsbarometer. Aus den Jahresabschlüssen mittlerer und großer österreichischer Unternehmen wird errechnet, wie viel ein ArbeitnehmerIn für ihre/seine Firma erwirtschaftet. In den letzten sechs Jahren stieg demnach die Produktivität um 25 Prozent, wobei sich der Personalaufwand nur um elf Prozent erhöhte. Die Arbeiterkammer kritisiert den Trend, dass die Unternehmen immer mehr an die

Eigentümer ausschütten. Die Gewinnausschüttung betrug 2009 nämlich 116 Prozent der Jahresüberschüsse.

Interessant ist auch der Blick auf das Jahr der Wirtschaftskrise. 2009 sank die Wertschöpfung pro ArbeitnehmerIn um 2,4 Prozent, der Personalaufwand reduzierte sich aber auch, und zwar gleich um vier Prozent. Der Überschuss pro Beschäftigtem blieb daher annähernd gleich.

Aus: [www.orf.at](http://www.orf.at), [www.arbeiterkammer.com/bilder/d150/PKU\\_Wertschoepfungsbarometer\\_April2011.pdf](http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d150/PKU_Wertschoepfungsbarometer_April2011.pdf)

## Bald eine Million AusländerInnen in Österreich

Wie die Statistik Austria im Mai bekanntgab, lebten am 1. Jänner dieses Jahres 927.612 AusländerInnen in Österreich. Die stärkste Gruppe unter ihnen sind die Deutschen mit rund 146.000 Personen, gefolgt von den Menschen aus Serbien, Montenegro und dem Kosovo (ca. 135.000) und den Türken (ca. 113.000).

Die Gesamtbevölkerung Österreichs stieg leicht an und lag Anfang 2011 bei 8.404.252 EinwohnerInnen. Demnach entspricht die Zahl der ausländischen MitbürgerInnen einem Anteil von 11,04 Prozent (Wien: 21,48 Prozent). Da dieser Anteil wächst, könnte die Millionengrenze in zwei bis drei Jahren erreicht sein.

Nimmt man die Zuwanderer aus Ländern außerhalb der EU im Jahr 2009 unter die Lupe, zeigt sich, dass die größte Gruppe aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens (3.631) und der Türkei (1.375) stammt. Lediglich 431 ImmigrantInnen kamen in diesem Jahr aus Afrika.

Aus: [www.statistik.at/web\\_de/presse/056445](http://www.statistik.at/web_de/presse/056445), [www.statistik.at/web\\_de/presse/056447](http://www.statistik.at/web_de/presse/056447)

## Bundesländer beschäftigen zu wenig Behinderte

Eine parlamentarische Anfrage ergab, dass gleich vier Bundesländer das im Gesetz vorgesehene Beschäftigungsausmaß von einem/r behinderten ArbeitnehmerIn pro 25 MitarbeiterInnen nicht erfüllen. Das Schlusslicht Tirol beschäftigt im Landes-

dienst nur die Hälfte der erforderlichen 700 Menschen mit Behinderung. Vorarlberg, Salzburg und Niederösterreich erfüllen die Quote ebenfalls nicht. Als Vorbild kann der steirische Landesdienst gelten, welcher die Quote um 70 Prozent übererfüllt.

In der Privatwirtschaft stellt nur ein Viertel der Unternehmen genügend Menschen mit besonderen Bedürfnissen ein. Die anderen bevorzugen die Zahlung der Ausgleichstaxe, welche derzeit zwischen 226 und 336 Euro pro Monat und Stelle (Höhe steigt mit Unternehmensgröße) beträgt.

Daher fordert der Zivilinvalidenverband eine Erhöhung der Ausgleichstaxen und vernünftige Lohnzuschüsse, um die fehlende Leistungsfähigkeit behinderter ArbeitnehmerInnen auszugleichen.

Aus: <http://oe1.orf.at>, 9.2.2011

### Europäisches Jahr der Freiwilligen

In Österreich sind 43 Prozent der BürgerInnen über 15 Jahren ehrenamtlich aktiv. Damit liegt Österreich gemeinsam mit den Niederlanden, Schweden und Großbritannien im internationalen Spitzenfeld. Die geleisteten Stunden entsprechen 425.000 Vollzeitarbeitsplätzen. Die meisten Stunden ehrenamtlicher Arbeit sind dem Kultur- und Freizeitbereich zuzuordnen, gefolgt vom Sport, den Kirchen und schließlich der Katastrophenhilfe und dem Rettungsdienst. Werner Kerschbaum, stellvertretender Generalsekretär des Roten Kreuzes, regte an, dass die Zeitspende wie die Geldspende steuerlich abgesetzt werden können und dass die ehrenamtlich geleistete Arbeitszeit teilweise auch bei der Berechnung der Versicherungsjahre berücksichtigt werden soll.

Aus: <http://oe1.orf.at>, 5.1.2011

### May Day ergänzte offizielle Maifeiern

Für alle, denen die Anliegen der prekär Beschäftigten und der an den Rand Gedrängten bei den offiziellen Reden am 1. Mai am Wiener Rathausplatz zu kurz kommen, gab es heuer zum fünften Mal eine Parade am Nachmittag desselben Tages. Circa 1500 Menschen nahmen an einem Demonstrationzug mit vielen bunten, teils karnevalischen Inszenierungen teil.

Die erste MayDay-Parade fand übrigens 2001 in Mailand statt, wo mittlerweile bis zu 100.000 Menschen jährlich gegen die Prekarisierung demonstrieren, viele weitere Städte auch in Japan und Kanada sind mittlerweile dem Beispiel gefolgt.

Näheres: Augustin Nr. 298, [www.mayday-wien.org](http://www.mayday-wien.org)

### Menschenhandel erstmals erforscht

700.000 Frauen und Kinder werden jährlich Opfer von Menschenhandel. Gemäß Interpool stellt dieses Verbrechen nach dem Drogen- und dem Waffenhandel die drittgrößte Einnahmequelle der organisierten Kriminalität dar. Im Zuge der Globalisierung gewann der illegale Handel mit Menschen an Bedeutung und machte seitens der Politik das Ergreifen von Gegenmaßnahmen notwendig. Auf internationaler Ebene wurde das Zusatzprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels im Rahmen des UNO-Übereinkommens gegen die transnationale organisierte Kriminalität verabschiedet. Wie erst einzelne Länder dieses Problem jeweils nahmen, drückt nun ein neu entwickelter Index aus.

ForscherInnen der Universität Göttingen und der London School of Economics and Political Science werteten die Statistiken der Jahre 2000 bis 2009 aus 177 Länder aus. Beurteilt wurden die Maßnahmen in den Bereichen Strafverfolgung, Vorbeugung und Schutz der Opfer. Sieben Staaten erreichten mit 15 Punkten den höchsten Wert. Österreich liegt mit 14 Punkten gemeinsam mit sieben anderen Ländern knapp dahinter. Dass ein Punkt fehlt, liegt am mangelnden Opferschutz. Ähnlich erging es auch Großbritannien, wo Opfer von Menschenhandel mit einer Inhaftierung rechnen müssen, weil sie gegen das Einwanderungsrecht verstoßen.

Der Index macht weiters sichtbar, dass viele Länder dann ihre Anstrengungen gegen den Menschenhandel verstärken, wenn dies auch Nachbarländer tun. Dabei spielt die Gefahr eine Rolle, bei Untätigkeit als Ausweichroute gewählt zu werden.

Im Sommer 2011 soll der neu berechnete Index publiziert werden.

Aus: Kontraste April 2011, [www.humantrafficking-research.org](http://www.humantrafficking-research.org)

### Erfolgreiche Roma-Bewegung in Österreich

Als Österreich 1995 EU-Mitglied wurde, war es das erste und zunächst noch einzige Land, in dem die autochthonen Roma Volksgruppenstatus inne hatten. Der Status wurde 1993 zuerkannt und bedeutete als gesellschaftliche Aufwertung einen großen Erfolg, zumal die Größe der Gruppe 0,01 bis 0,03 Prozent der Gesamtbevölkerung umfasst.

Dem vorausgegangen war die Gründung mehrerer Roma-Vereine, welche ab 1989 begann. Auf diesem Weg wurde der Nachweis erbracht, dass Roma eine in Teilen des

Bundesgebietes wohnhafte Minderheit sind, die die österreichische Staatsbürgerschaft, aber eine eigene Muttersprache und eigenkulturelles Volkstum besitzen“, wie es das Volksgruppengesetz erforderte.

Der Einsatz für die Anerkennung war auch das prägende Ziel in der Gründungsphase vieler Vereine. Weiters waren den Vereinen schul-, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Belange der Roma wichtig. Parallel dazu erfolgten diverse kulturelle, und soziohistorische Aktivitäten.

Rückblickend zeigt sich, dass das neue öffentliche Auftreten der Roma verschiedene Tatsachen zum Vorschein brachte: Erstens wurde die Anzahl der in Österreich lebenden Roma auch von InsiderInnen unterschätzt. Zweitens kann ein Teil der Roma als durchaus integriert gelten und erreicht einen guten Lebensstandard. Drittens ist die Schulbildung generell unter den Roma als eher niedrig und prekär einzustufen.

Auch wenn es negative Einzelfälle zu berichten gibt, zieht Erika Thurner vom Institut für Politikwissenschaft der Universität Innsbruck für die letzten zwei Jahrzehnte eine Erfolgsbilanz, da sich die Situation der Roma insgesamt merklich verbesserte.

In der gesamten EU leben geschätzte zehn Millionen Roma, zwei Drittel davon in der Slowakei, in Tschechien, Ungarn, Bulgarien und Rumänien.

Aus: Kontraste März 2011

### Entlastung der Arbeitgeber als Drittschuldner gefordert

Im Mai veröffentlichte die ASB-Schuldnerberatungen GmbH, die Dachorganisation der Schuldenberatungen Österreichs ihren jährlichen Schuldenreport. Zahlen der Gerichte fließen hier ebenso ein wie die Statistik aus den Beratungsgesprächen. Dort werden die Betroffenen nach dem Hauptgrund für ihre Überschuldung gefragt. Die größte Gruppe, nämlich 43 Prozent, gibt Einkommensverschlechterung bzw. Arbeitslosigkeit an. Die ASB möchte als neue präventive Maßnahme die Budgetberatung forcieren. Dabei geht es um ein Angebot für Menschen, die noch nicht in eine Situation der Überschuldung geraten sind. Zur Finanzierung werden Modelle unter Einbeziehung der Gläubiger überlegt.

Einen dringenden Reformbedarf sieht die ASB auch in der Entlastung der Arbeitgeber von der Berechnung der Pfändung, damit die beginnenden Exekutionen weniger häufig eine Kündigung nach sich ziehen.

Aus: [www.asb-gmbh.at](http://www.asb-gmbh.at), [www.asb-gmbh.at/asb/equal/newssystem/asb\\_schuldenreport\\_2011\\_end.pdf](http://www.asb-gmbh.at/asb/equal/newssystem/asb_schuldenreport_2011_end.pdf)

Zusammengestellt von  
Mag. DSA Rudi Rögner



# Soziale Arbeit - autonome Profession oder Büttel der neoliberalen Politik?

Text: Dr. Mechthild Seithe

## Gedanken zu den Ursachen einer scheinbar widerstandslosen Übernahme

Die Verhältnisse in der Sozialen Arbeit in Deutschland sind grundsätzlich nicht anders als in Österreich. Besonders im Osten Deutschlands, das vor 25 Jahren die gesamte Jugendhilfe neu aufbauen musste, traf die neoliberale Sparwelle und der aktivierende Staat kurze Zeit später auf eine Profession, die mehr oder weniger alles mit sich machen ließ. Im Westen war der Stand der Profession weitaus gesicherter und ausgebauter. Trotzdem sind alle Tendenzen und Folgen der Ökonomisierung und der Vereinnahmung der Sozialen Arbeit in eine neoliberale Sozialpolitik auch hier auf dem Vormarsch.

Erstaunlich ist die Widerstandslosigkeit, mit der diese Veränderungsprozesse abgelaufen sind und weiter ablaufen. Woher kommt diese Ohnmacht? Hier dürften verschiedene Faktoren eine Rolle spielen.

Zum einen ist auch in Deutschland, selbst im Westen des Landes, Soziale Arbeit eine Profession mit gering ausgeprägtem Selbstbewusstsein und wenig professioneller Identität (vgl. z.B. Seithe 2010, Heite 2008, Nadai et al. 2005). Das hat zu tun mit der Tradition Sozialer Arbeit als helfendem Beruf, der es schon immer schwer hatte, seine Aufgaben und Kompetenzen von dem abzusetzen, was jeder gutwillige Bürger meint, im Sinne von Nächstenliebe oder Altruismus selber leisten zu können (vgl. Seithe 2010). Soziale Arbeit war und ist zudem ein Frauenberuf und wird in der Gesellschaft nach wie vor entsprechend gewertet (vgl. Nadai et al. 2005).

Hinzu kommt die Tatsache, dass die gesellschaftliche Akzeptanz eines Berufes korreliert mit den Bevölkerungsgruppen, um die er sich kümmert bzw. die seine Leistungen nutzen. Aus dieser Anerkennungsfalle scheint die Soziale Arbeit nicht herauszukommen, es sei denn, sie ist bereit, ihre Identität als gesellschaftliche Instanz aufzugeben, die mit der Linderung und Bewältigung von individuellen Problemlagen zu tun hat, die durch die gesellschaftlichen Verhältnisse selber maßgeblich mitbedingt sind. Kein Wunder also, dass das Angebot des „aktivierenden Staates“ an diese Profession, eine neue, wichtige Rolle im großen neoliberalen „Erziehungsprojekt“ der Menschen zu spielen, bei unserer nach Anerkennung und gesellschaftlicher Bedeutung lechzenden Profession von vielen PraktikerInnen (aber auch von vielen WissenschaftlerInnen) mit Freude aufgegriffen wurde und weiter aufgegriffen wird (vgl. Heite 2008). Der Preis dafür ist allerdings hoch: Hiermit wird jede gesellschaftskritische Position der Sozialen Arbeit aufgegeben und Soziale Arbeit nur noch auf „Verhaltenstraining“ und Verwaltung reduziert (vgl. z.B. Seithe 2010). Zu einer schlecht entwickelten Identität der Professionellen als Sozialarbeitende trägt auch die Tendenz zur immer weiter voranschreitenden Spezialisierung, zur Auflösung der Profession in verschiedenste Arbeitsfeldern bei (vgl. z.B. Sorg 2007). Die meisten Sozialarbeitenden fühlen sich mit ihrem Arbeitsfeld wesentlich mehr verbunden als mit ihrer eigentlichen Profession (vgl. Seithe 2010). Man kennt das Phänomen schon aus den Hochschulen: Wenn man einen Studierenden der Sozialen Arbeit fragt, was er oder sie denn in diesem Beruf ei-

gentlich machen wird, weichen fast alle Befragten auf die Beschreibung von Arbeitsfeldern aus. Die Kernidentität, die gemeinsame Handlungsorientierung, die verbindende Ethik, die methodische Konzeption der Sozialpädagogik, die theoretischen Konzepte Sozialer Arbeit wie z.B. die Lebensweltorientierung sind für viele bestenfalls Worthülsen und haben nur geringe Bedeutung für das berufliche Selbstverständnis in einem konkreten Arbeitsfeld (vgl. z.B. Galuske 2003). Die spezifischen, strukturellen Merkmale der Profession Soziale Arbeit, wie z.B. Alltagsorientierung und Allzuständigkeit, machen es für die Sozialarbeitenden zudem schwer, ihre Profession nach außen offensiv und für die anderen Menschen begrifflich darzustellen. Gleichwohl sind sie konstituierend für die Profession (vgl. Thiersch 1993). Es ist eben einfacher, ein konkretes Arbeitsfeld zu beschreiben und den Grundfragen der Profession damit auszuweichen. Diese Tendenz der Orientierung allein am Arbeitsfeld und nicht an der Profession verhindert es aber, dass Sozialarbeitende aus verschiedenen Arbeitsbereichen sich überhaupt als KollegInnen betrachten können, die tatsächlich gemeinsame Interessen, Absichten, Ziele aber auch Probleme haben können.

Zum Zweiten erlebt zwar ein großer Teil der PraktikerInnen die derzeitige Situation als verstärkte Belastung (vgl. z.B. Karges 2011, Eichinger 2010, Seithe 2010, Messmer 2007). Viele sehen sich dabei aber einer Zwangslage gegenüber, die für den „normalen Sozialarbeitenden“ nicht auflösbar ist. Für PraktikerInnen, die mitten in diesen Veränderungsprozessen stehen und mit den alltäglichen Zumutungen und He-

rausforderungen der Ökonomisierung und der neosozialen Politik konfrontiert sind, ist es tatsächlich nicht so einfach, sich diesen Entwicklungen entgegen zu stellen. Sie sind nämlich – im Unterschied z.B. zu WissenschaftlerInnen – nicht nur von den fachlichen Widersprüchen, sondern dazu auch noch von existenziellen Fragen betroffen: Sie müssen ständig um ihren Arbeitsplatz fürchten und sogar um das Fortbestehen ihres Trägers bangen und für diesen mit Verantwortung tragen: Denn Träger, die als wirtschaftliche Unternehmen geführt werden, stehen unter permanentem Druck, sich zu behaupten, um wirtschaftlich überleben zu können. Insofern ist es heute für PraktikerInnen doppelt und dreifach schwer, sich zu wehren und gegen die Deprofessionalisierung und Vereinnahmung unserer Profession Widerstand zu leisten (vgl. Eichinger 2010). Unter solchen Bedingungen ist es nicht verwunderlich, dass die Betroffenen alle möglichen Formen und Wege der Bewältigung dieser Belastungen und Diskrepanzen wählen: von der bloßen ängstlichen oder pragmatischen Anpassung zur Verleugnung der eigenen Wahrnehmung, über Versuche des passiven Widerstandes durch subversive Tricks, die die neuen Bedingungen unterlaufen und aushebeln sollen, bis hin zu Reaktionen wie Burnout oder dem radikalen, ethischen Umschwung zu einem Berufsverständnis, das die Klientel für Nichterfolge Sozialer Arbeit schuldig spricht und sich von jeder Parteilichkeit für sozial Benachteiligte kalt verabschiedet (vgl. Heiner 2004). Seithe (2010) charakterisiert in ihrem „Schwarzbuch Soziale Arbeit“ die verschiedenen Möglichkeiten und Typen von Bewältigungsstrategien, derer sich in der Gegenwart WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen bedienen, um mit der veränderten Situation umgehen zu können. Die VertreterInnen dieser verschiedenen Strategien sind mehr oder weniger kritisch eingestellt, die Strategien aber haben aber eines gemeinsam: Sie gehen die Konflikte und Widersprüche nicht offen und offensiv an, setzen eher auf die Chance einer „Unterwanderung der Unterwanderung“ (vgl. Seithe 2010, S. 233 ff). Ein dritter Erklärungsversuch findet Ursachen für diese widerstandlose Über-

nahme der Profession in deren eigenen theoretischen Grundlagen, also in der Disziplin Soziale Arbeit selber. Füssenhäuser (2009) und z.B. auch Winkler (2008) stellen die Frage, ob die lebensweltorientierte Soziale Arbeit nicht selber mit ihren eigenen konzeptionellen Vorstellungen dazu beiträgt, die Dethematisierung sozialer Probleme und den Abbau sozialstaatlicher Leistungen und Notwendigkeiten zu legitimieren. Somit würde die lebensweltorientierte Soziale Arbeit möglicherweise sich selber in die Fallen hineinführen, in die die Aktivierungspolitik sie locken will. C. Müller reflektiert, ob es angesichts der Umdeutung und Einvernahme der sozialpädagogischen, lebensweltlichen Begrifflichkeiten durch den aktivierenden Staat wirklich schon ausreicht, die lebensweltliche Strategie Sozialer Arbeit zu betonen und den Eigen- und Selbstwert des Subjektes hervorzuheben, zu achten, zu aktivieren und zu stärken. (C. Müller 2009, S. 38). Notwendig wäre also eine konsequente Infragestellung und Entlarvung der Umcodierung von in der Sozialen Arbeit „bislang als gültig erachteter Denk-, Handlungs- und Problematisierungslogiken des sozialstaatlichen Arrangements“ (Ziegler 2008, S. 168) durch den „aktivierenden Staat“, der die lebensweltlichen Ansätze jenseits und abgelöst von ih-

rer kritischen Intention als Module einer modernen Sozialtechnik nutzt. Roer geht in ihrer Analyse und Einschätzung noch weiter: Ausgangspunkt auch ihrer Überlegungen ist die Frage, wieso gerade die Soziale Arbeit so stark vom neoliberalistischen Umbau ergriffen werden konnte (Roer 2010). Sie stellt fest, dass mit der Adaptation der individualisierenden Gesellschaftstheorie z.B. von Ulrich Beck in den 80er Jahren eine tief greifende Veränderung des wissenschaftlichen Selbstverständnisses der Profession hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen und damit auch sozialpolitischen Positionierung stattgefunden hat, die auch beim Konzept der Lebensweltorientierung durchaus feststellbar ist. Das weitgehende Ausgrenzen gesellschaftlicher Aspekte zu Gunsten einer massiven und umfassenden Individualisierung, die auf diese Weise fehlende gesellschaftstheoretische Fundierung der Disziplin, die Propagierung vom Ende der Sozialen Frage und die Auffassung Sozialer Arbeit als Dienstleistung, so Roer, haben der einige Jahre später einsetzenden neoliberalen Wirtschafts- und Sozialpolitik objektiv in die Hände gearbeitet. Da die Soziale Arbeit sich auf diese Weise ihrer eigenen Kernidentität als eine gesellschaftliche Instanz beraubt hat, die ihre Aufgabe in der Linderung der durch das gesellschaftliche System



hervorgerufenen Problemlagen und in der Verbesserung der gesellschaftlich bedingten Lebenslagen der betroffenen Menschen liegt, hat sie nunmehr – in Konfrontation mit einer Ideologie, die die gesellschaftliche Ursachen geleugnet und soziale Probleme individualisiert – große Schwierigkeiten, ihre fachlichen und ethischen Standards professionellen Handelns aus der eigenen Wissenschaftlichkeit heraus zu begründen. Vielleicht, so die Vermutung, liegt hier ein wichtiger Grund dafür, dass eine offensive, von der neoliberalen Ideologie abweichende theoretische Haltung gar nicht eingenommen werden kann.

### Ansätze für eine kritische Sozial Arbeit

Betrachtet man diese drei Ursachenhintergründe, die für die gegenwärtige Ohnmacht der Sozialen Arbeit gegenüber den neoliberalen Zumutungen eine Rolle spielen könnten, so ergeben sich Ansätze für Strategieebenen, auf denen sich eine engagierte und kritische Sozial Arbeit auf den Weg in einen organisierten und bewussten Widerstand begeben müsste:

Alles, was zu mehr Selbstbewusstsein der professionellen Sozialarbeitenden beiträgt, was die eigenen fachlichen und ethischen Positionen stärkt, kann dazu beitragen, dass PraktikerInnen mehr Mut und mehr Durchsetzungskraft in der alltäglichen Auseinandersetzung gewinnen. Hier sind vor allem Hochschulen (vgl. z.B. Seithe 2010, Kessl/Reutlinger/Ziegler 2006, S. 117f), Gewerkschaften, der Berufsverband und Fortbildungsträger gefordert. Aber letztlich liegt eine solche Entwicklung in der Verantwortung der PraktikerInnen selber. Dass es dabei sinnvoll und äußerst hilfreich ist, gemeinsam tätig zu werden und sich nicht als EinzelkämpferIn zu verheizen, versteht sich von selber.

Um dem täglichen Stress, der Angst um die eigene Existenz und um der paralyisierende Identifikation mit dem Arbeitgeber zu entgehen, ist das Zusammenschließen mit KollegInnen das Gebot der Stunde und die beste Bewältigungsstrategie. Gemeinsamer Erfahrungsaustausch, die Entwicklung gemeinsamer Strategien der Gegenwehr, die gemeinsame Verbesserung von Berufsidentität und Selbstwertgefühl als praktizierende Sozialarbeitende

in gelingen am besten außerhalb des eigenen Betriebes in informellen oder auch formellen Gruppen und /oder Organisationen (vgl. Eichinger 2010). Auch hier kommt zum Beispiel den vorhandenen berufsständigen, kritischen Organisationen eine große Bedeutung zu. Sie sollten sich für potentielle Mitglieder nicht allein und in erster Linie als Dienstleister anbieten, sondern sich als Selbsthilfegruppen profilieren, also als Organisationen, in denen Sozialarbeitende aktiv und im eigenen Interesse mitarbeiten und mitgestalten können und dabei von der Organisation Unterstützung, Schutz und Ressourcen für ihr Engagement erhalten.

Der im dritten Punkt dargestellte mögliche Hintergrund für die scheinbar widerstandslose Vereinnahmung unserer Profession legt vor allem die Notwendigkeit einer theoretischen Neu- bzw. Wieder-Orientierung der Disziplin und Profession Soziale Arbeit nahe. Soziale Arbeit muss sich schnellstens daran machen, ihre Position zu den eigenen sozialpolitischen Wurzeln und Aufgaben neu zu durchdenken und sich gegenüber dem herrschenden gesellschaftlichen System neu positionieren.



### Buchrückseite:

Das ‚Schwarzbuch Soziale Arbeit‘ versteht sich als Beitrag zur Thematisierung und Skandalisierung der Folgen neoliberaler Sozialpolitik für die Soziale Arbeit. Anhand der einschlägigen kritischen Fachliteratur und untersetzt mit vielen typischen Beispielen aus der Praxis wird gezeigt, dass die Sparzwänge die Professionalität der Sozialen Arbeit behindern und immer weiter einschränken, dass gesetzliche Ansprüche, z.B. nach SGB VIII nicht mehr zuverlässig umgesetzt werden, dass Klienten im Kontext von Ökonomisierung und aktivierendem Staat nicht mehr auf Unterstützung hoffen können, wenn sie nicht zu denen gehören, die die Sozialpolitik als lohnend und effizient erachtet, dass sich Soziale Arbeit zunehmend in ein standardisiertes Industrieprodukt verwandelt, dessen Anwendung nur mehr angelernter Kräfte aber keiner eigenständigen und autonomen Profession Soziale Arbeit bedarf, und schließlich, dass Soziale Arbeit im Zuge der Hartz-Gesetzgebung wieder (einmal) autoritäre und ordnungspolitische Gedanken aufgreift.

Es ist war ihr nie gegeben, die Gesellschaft zu verändern, aber Soziale Arbeit ist bzw. könnte sein, was schon Mollenhauer von ihr sagte: die „geborene Kritikerin des Kapitalismus“ (Mollenhauer 1991). Auf dieser theoretischen Basis erhält ein wissenschaftlicher aber ebenso ein praktischer, kritischer Umgang mit den neoliberalen Herausforderungen eine tragfähige und grundlegende Unterstützung und Orientierung.

#### Literatur:

Füssenhäuser, C. (2006): Lebensweltorientierung. In: Dollinger, B./Raithel, J. (Hrsg.): Aktivierende Sozialpädagogik. Ein kritisches Glossar. Wiesbaden 2006, S. 127 ff

Heiner, M. (2004): Professionalität in der Sozialen Arbeit. Theoretische Konzepte, Modelle und empirische Perspektiven. Stuttgart 2004

Heite, C. (2008): Soziale Arbeit im Kampf um Anerkennung. Professions-theoretische Perspektiven. Weinheim 2008

Karges, R. (2011): Hartz IV im beruflichen Alltag von SozialarbeiterInnen. Soziale Arbeit zwischen eigenen, fachlichen, gesellschaftlichen und gesetzlichen Ansprüchen. Unveröffentlichter Forschungsbericht an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin. Berlin. Im Internet unter <http://www.khsb-berlin.de/hochschule/personen/lehrende/hauptamtliche-lehrkraefte/karges-rosemarie/> (Stand 26.3.2011)

Kessl, F./Reutlinger, Ch./Ziegler, H. (Hrsg.) (2006): Auf Basis systematischer Vergewisserungen aus dem Mainstream heraus. Ein Gespräch mit Hans-Uwe Otto. In: widersprüche. H. 100 6/2006, S. 111ff

Messmer, H. (2007): Jugendhilfe zwischen Qualität und Kosteneffizienz. Wiesbaden 2007

Mollenhauer, K. (1991): Einführung in die Sozialpädagogik. Probleme und Begriffe der Jugendhilfe. Weinheim 1991 (1964)

Müller, C. (2009): Wer herrscht in der Sozialen Arbeit? Oder: eine Re-Politisierung mittels Gouvernementalitäts-

diskurs. In: Beitrag Politik und Soziale Arbeit 2009, S. 36ff

Roer, D.: Soziale Arbeit und Sozialpolitik. Der Beitrag der Mainstream-Sozialarbeitswissenschaften zu (Ent-) Politisierung der Profession. In: Michel-Seithe, M. (2010): Schwarzbuch Soziale Arbeit. Wiesbaden 2010

Sorg, R. (2007): Soziale Arbeit und Ökonomisierung. In: Neue Praxis 2/2007, S. 209 ff

Thiersch, H. (1993): Strukturierte Offenheit. Zur Methodenfrage einer lebensweltorientierten Sozialarbeit. In: Rauschenbach, Th. et al.: Der sozialpädagogische Blick. Weinheim 1993

Winkler, M. (2008): Annäherungen an den neuen gesellschaftlichen Ort sozialer Arbeit. In: Bütow, B./Chassé, K.-A. Hirt, R. (Hrsg.): Soziale Arbeit nach dem Sozialpädagogischen Jahrhundert. Positionsbestimmungen Sozialer Arbeit im Post-Wohlfahrtsstaat. Opladen 2008, S. 191ff

Ziegler, H. (2008): Sozialpädagogik nach dem Neoliberalismus: Skizzen einer post-sozialstaatlichen Formierung Sozialer Arbeit. In: Bütow, B./Chassé, K.-A./Hirt, R. (Hrsg.): Soziale Arbeit nach dem Sozialpädagogischen Jahrhundert. Positionsbestimmungen Sozialer Arbeit im Post-Wohlfahrtsstaat. Opladen 2008, S. 159ff

**Mechthild Seithe**, Dipl. Psychologin, Dipl. Sozialarbeiterin; 18 Jahre Praxis in der Sozialen Arbeit, seit 1993 Hochschullehrerin (FH Jena), Schwerpunkte: Beratung, Hilfe zur Erziehung, 2. Moderne

Tagung Kritische Soziale Arbeit: [www.einmischen.com](http://www.einmischen.com)  
Sozialarbeiter Blog: [www.zukunftswerkstatt-soziale-arbeit.de](http://www.zukunftswerkstatt-soziale-arbeit.de)

Arge Bildungsmanagement Wien

# POSTGRADUALE MASTER- ABSCHLÜSSE

## MBA, MSc & M.A.

Start: Okt./Nov. 2011

Akkreditiert vom **BMWF<sup>a</sup>**  
bis 12/2012.  
Nützen Sie diese Chance!

MASTER OF ARTS - M.A.

**1 Mediation & Konfliktregelung**  
Dauer: 3/5 Semester

MASTER OF SCIENCE - MSc

**2 Coaching & Organisationsentwicklung/PE**  
Dauer: 3/4 Semester

**3 Psychotherapie Upgrade**  
Dauer: 2 Semester

MBA - MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

**4 Projektmanagement**  
Dauer: 3/4 Semester

**5 Leadership & Soziales Management**  
Dauer: 3/4 Semester

**6 Eventmanagement**  
Dauer: 3/4 Semester

DIPLOMLEHRGÄNGE

**7 Supervision, Coaching & Organisationsentwicklung**  
Dauer: 3 Semester

**8 Psychosoziale Beratung/ Lebens- & Sozialberatung**  
Dauer: 5 Semester

**9 Psychotherapeutisches Propädeutikum** Dauer: 4 Semester

**10 Traumabehandlung & -therapie**  
Dauer: 3 Semester

**NEU Ethnotherapie - Transkulturelle Beratung & Psychotherapie**  
Dauer: 3 Semester

**12 Nachhaltigkeitsmanagement**  
Dauer: 2 Semester

**13 Konflikt- & Mobbingberatung**  
Dauer: 1 Semester

**NEU Systemische Strukturaufstellung im OE Kontext** Dauer: 2 Semester

WEITERBILDUNG

**15 ARGE T-GRUPPE: Gruppendynamische Woche** vom 04. - 08. Juli 2011

FORDERN SIE DIE AUSFÜHRLICHEN CURRICULA AN:

Arge Bildungsmanagement Wien **ARGE**  
Tel.: +43-1/263 23 12-0 • Fax: -20  
office@bildungsmanagement.at  
www.bildungsmanagement.ac.at



# Was ist der Gesellschaft Soziale Arbeit wert?

BAGS-Kollektivvertrag – ein Mittel zur Sicherung einer Billiglohnbranche?

Text: Mag. Karin Antlanger

Seit Juli 2004 ist er in Kraft – der Kollektivvertrag für private Gesundheits- und Sozialdienste – der BAGS-KV. Auf den ersten Blick für manche eine wichtige Absicherung ihrer arbeitsbezogenen Ansprüche, doch bei genauerem Hinschauen ein janusköpfiges Machwerk, in dem sich die ökonomischen Interessen der Bundesregierung und der Landesregierungen weitgehend durchgesetzt haben:

Das österreichische Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) sieht vor, dass entweder die gesetzlichen Interessenvertretungen (Arbeiterkammern, Wirtschaftskammern) oder freiwillige Berufsvereinigungen (Gewerkschaften, BAGS etc.) befugt sind, Kollektivverträge auszuhandeln. Darin werden die grundsätzlichen Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse wie Arbeitszeit, Überstunden, Urlaubs- und Weihnachtsgeld etc.) aber auch die gehaltsrechtlichen Fragen wie die Einstufung in ein Gehaltsschema und das Gehaltsschema selbst festgelegt.

Nach wie vor ist ein Kollektivvertrag grundsätzlich das bedeutendste Instrument der Lohn- und Gehaltspolitik im Sinne eines überbetrieblichen Interessenausgleiches zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Die Festlegung von branchenspezifischen Mindeststandards war und ist ein wesentliches Anliegen der BetriebsrätInnen der unterschiedlichsten Sozial- und Gesundheitsbetriebe.

Ein Kollektivvertrag schreibt immer die Mindestansprüche der ArbeitnehmerInnen fest, die einzuhalten sind. Bessere Bedingungen können durch Einzelvertrag oder Betriebsvereinbarung jederzeit vereinbart werden (z.B.

sog. Ist-Gehälter statt KV-Gehälter) – schlechtere Bedingungen sind nicht zulässig aber leider immer noch vielfache Praxis. Insbesondere dort, wo es keine gewählten Betriebsräte gibt oder diese sich mit den Geschäftsführungen nicht anlegen wollen / trauen.

Obwohl er Mindeststandard ist, wird im Sozialbereich der KV zunehmend als Maximalvariante gehandelt – Mindestansprüche werden gleichzeitig als Höchstansprüche gesehen – über dem KV geht quasi nix mehr. Sind in der Industrie Überzahlungen von 20 % über KV üblich, so ist dies im Sozialbereich seit Einführung des BAGS-KV praktisch nicht mehr möglich, da die öffentlichen Geldgeber den BAGS-KV als oberstes Limit für ihre Finanzierungswilligkeit betrachten bzw. nicht einmal mehr das, wie die jüngste Praxis in OÖ und Salzburg zeigt.

## Die Industrialisierung der Sozialarbeit

Rund um die Entstehungsgeschichte des BAGS-KV war Misstrauen bereits zu Beginn der Verhandlungen Ende der 90-er Jahre angebracht, da mit der Gründung der Arbeitgebervereinigung (BAGS = Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- & Sozialberufe) ersichtlich war, dass das primäre Ziel auf Arbeitgeberseite eine Neusegmentierung des spätestens seit der Einführung des Pflegegeldes entstandenen „sozialen Marktes“ war. Bezeichnend ist auch, dass dieser Kollektivvertrag ausgerechnet nach der ArbeitgeberInnenvereinigung benannt wurde.

Der nunmehrige Vorsitzende der BAGS, Direktor Gruber (BFI-BBRZ)

sprach es vor Jahren bei einer Diskussionsveranstaltung sehr deutlich aus: „Wir brauchen diesen Kollektivvertrag, um die Marktanteile für die Unternehmen zu sichern.“ Die großen Anbieter von Sozial- und Gesundheitsdiensten wollten also einen Kollektivvertrag, der es ihnen ermöglicht, ihre Reviere nicht zuletzt im Hinblick auf die damals bevorstehende EU-Osterweiterung und den Binnenmarkt sowie auf die EU-Wettbewerbsregeln zu sichern und auszubauen. Der Sozialbereich war schon seit Jahrzehnten weitgehend der direkten öffentlichen Verantwortung entzogen, wesentliche Ausgliederungen an kirchliche Institutionen, parteipolitische Vorfeldorganisationen und andere private Vereine waren bereits vor 20 – 30 Jahren erfolgt.

Die enorme Breite der privaten Vereinslandschaft zeigt, dass praktisch jedeR diese Einrichtungen mehrmals im Leben braucht. Man könnte auch schon von einem „Medizinisch-industriellen Komplex“ sprechen.

Die bereits in den 70-er und 80-er Jahren stattgefundenen Privatisierung sozialer Aufgaben der öffentlichen Hand in Form von Ausgliederungen war die Voraussetzung für eine Organisation der Sozialen Arbeit auf billigerem Niveau als dies durch die öffentliche Hand mit ihrem Beamtendienst oder Vertragsbedienstetenregelungen möglich gewesen wäre. Von Anfang an stand für sie die Frage der Eingrenzung der Kosten im Vordergrund, wobei unter Kosten fast ausschließlich Löhne und Gehälter zu verstehen sind, da diese Branche eine höchst personalintensive ist - und eine Frauendomäne!

Dementsprechend sieht der KV aus: eine Ansammlung der diversen Wünsche und betrieblichen Praktiken der großen Player (Volkshilfe, Hilfswerk, BFI-BBRZ etc.) spiegelt sich vor allem im sog. Verwendungsgruppenschema (VWG) wider, welches maßgeblich ist für die gehaltsmäßige Einstufung der in den Betrieben Beschäftigten. Dazu kommen aber auch weitere Elemente, die nicht unbedingt auf Herstellung von Verteilungsgerechtigkeit abzielen:

\* so ist Samstag-Arbeit zuschlagsfrei – selbst im Handel ist Arbeit am Samstag besser entlohnt.

\* Vordienstzeiten werden nur bis zu max. 10 Jahren angerechnet, wenn sie facheinschlägig sind. Dies führt bei der im Sozialbereich vorhandenen hohen Fluktuation dazu, dass die Menschen bei Betriebswechsel bestenfalls mit einem Einstiegsgehalt anfangen, welches der Stufe 6 in der jeweiligen Verwendungsgruppe entspricht. Gerade ältere DienstnehmerInnen, die z.B. nach 20 Jahren einen Betriebswechsel anstreben, weil sie die bisherigen Arbeitsbedingungen aufgrund altersbedingter Verschleißerscheinungen und gestiegenen Leistungsdrucks nicht mehr aushalten, sehen sich dann mit größeren Gehaltseinbußen konfrontiert. Zuerst werden sie durch die Rahmenbedingungen krank und in ihrer Leistungsfähigkeit ausgepresst – und dann müssen sie dafür auch noch auf einen großen Teil ihres Gehalts verzichten.

\* Das immer wieder in den Medien kritisierte Senioritätsprinzip, wonach mit den Jahren der Betriebszugehörigkeit auch das Gehalt infolge von sog. Biennalsprüngen steigt, ist im BAGS-KV stark „abgeflacht“. Das Argument, dass junge Menschen höhere Einstiegsgehälter brauchen, weil sie in der Phase der Hausstands- und Familiengründung mehr Geld brauchen, ist insofern Schwachsinn, als die Kosten für Kinder erst dann wirklich teuer werden, wenn diese höhere Schulen bzw. Universitäten besuchen. In der Praxis bedeutet das, dass Menschen im Alter von etwa 45 bis 55 Jahren die höchsten finanziellen Verpflichtungen haben – da aber ist man im BAGS-KV schon längst im „flachen“ Teil der Gehaltsentwicklung bzw. sollte man aus Sicht der Arbeitgeber gar nicht so hoch im Gehaltsschema klettern.

## Neue Frauen – Billiglohnbranche

Mit Juli 2004 trat der BAGS-KV nach etwa 6 jähriger Verhandlungsdauer in Kraft. Die ArbeitgeberInnen hatten ihre Schäfchen ins Trockene gebracht: Sie hatten im Großen und Ganzen einen Kollektivvertrag verhandelt, der eine neue Niedriglohnbranche für Frauen festschreibt, die Arbeitszeiten flexibilisiert, ja sogar das Günstigkeitsprinzip bezüglich vorher schon bestehender Betriebsvereinbarungen punktuell aufgehoben hat. Sozial- und Gesundheitsdienst sind nach wie vor eine Frauendomäne. In manchen Betrieben beträgt der Frauenanteil bis zu 90 % - und das sicherlich nicht in den Führungsetagen. Die Gewerkschaften ihrerseits feierten es als Riesenerfolg, dass sie EU-weit die Ersten waren, die einen bundesweiten Kollektivvertrag für private Gesundheits- und Sozialdienste abgeschlossen haben. Allerdings war der Preis – im Gegensatz zur Gehaltstafel - hoch:

## Des Pudels Kern – die Einstufung in das Verwendungsgruppenschema

Die Gretchenfrage beim Eingehen eines neuen Dienstvertrages ist seit Einführung des BAGS.-KV „Als was werde ich angestellt und wo werde ich eingestuft? Das 9-teilige Verwendungsgruppenschema liest sich wie eine völlig unsystematische, willkürliche und offenbar nach dem Zufallsprinzip (je nachdem, welcher Arbeitgeber bei der Verhandlung anwesend war) entstandene Aufzählung von Berufen, Tätigkeiten, Ausbildungen etc. Dieses Kraut- und Rüben-Schema ist aber das Kernstück des Kollektivvertrages, denn es ist *das* entscheidende Instrument, mit dem sich die Personalkosten stark nach unten manipulieren lassen. Es gibt den Arbeitgebern die legale Möglichkeit, bei Personalsuche die Stellenbeschreibungen so zu gestalten, dass sie, wenn sie akademisch gebildetes Personal wie SozialarbeiterInnen, PsychologInnen oder SozialpädagogInnen suchen, etwa eine „Behindertenfachkraft“ inserieren und dann über eine Fußnote im KV dazu berechtigt sind, diese um 3 Gruppen niedriger einzustufen, als dies für akademische Qualifikationen vor-

gesehen ist. „Bringt“ dem Arbeitgeber gleich mal € 640,- brutto monatlich, was der/die DienstnehmerIn weniger bekommt.

Der besondere Schmah bei diesem VWG-Schema ist, dass es sich dabei um ein sog. tätigkeitsorientiertes Schema handelt, welches weitgehend so formuliert ist, dass unter die VWGen 5 – 7 so ziemlich alle Tätigkeiten im Sozialbereich subsumiert werden können und für die besser entlohnten VWGen 8 und 9 in Wahrheit nur noch die Tätigkeit der Psychotherapie oder der ärztlichen Behandlung eindeutig übrig bleiben. Ganz abgesehen davon, dass wohl österreichweit kein (Fach)Arzt zu finden sein wird, der bereit ist, unter BAGS-Gehaltsbedingungen zu arbeiten. Ganz anders bei PsychologInnen und SozialarbeiterInnen: Diese sind aufgrund der Arbeitsmarktlage bereit, auch zu noch schlechteren Bedingungen Arbeitsverhältnisse einzugehen. Dies unter der – verständlichen – Annahme, dass sie dann wenigstens einmal „einen Fuß in der Türe eines Betriebes haben“.

## Neue Ausbildungen, die das Lohn- und Gehaltsdumping anheizen

Kein Wunder, dass sie so „billig zu haben“ sind. Immerhin haben sich die Bundesregierung und die Landesregierungen was einfallen lassen. Sie haben neue Ausbildungen bewilligt, deren Curricula von allem ein bisschen beinhalten, sodass deren AbsolventInnen in der VWG 6 praktisch überall eingesetzt werden können. Ja sogar Auszubildende dürfen in VWG 5 drei Jahre lang beschäftigt werden. Hierbei handelt es sich um sog. FachsozialbetreuerInnen für Altenarbeit, Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung. Eine Diplombildung ist auch noch vorgesehen – diese dürfen dann in VWG 7 eingestuft werden – nur gibt's da halt selten eine ausgeschriebene Stelle, sodass sie auch mit Diplom in der VWG 6 bleiben müssen.

Diese Ausbildungen werden forciert. Zum einen deswegen, weil sie den Anbietern wie Caritas und Diakonie wieder Geld bringen, zum anderen deshalb, weil damit ein „Überangebot“ an billigeren Facharbeitskräften „produziert“ werden kann, was wiederum

die Gehaltsforderungen der SozialarbeiterInnen und PsychologInnen drückt. Das nennt sich dann „die Gesetze des freien Marktes“!

### Teilzeitarbeit unter der Armutsgrenze

Working poor greift auch in der Branche um sich, die eigentlich mit diesem Thema arbeitet. Wenn KindergartenhelferInnen oder HeimhelferInnen nur einen Halbtagsjob bekommen, was sehr oft der Fall ist, dann gehen sie mit 700,- bis 800,- brutto monatlich nach Hause. So schafft sich der Sozialbereich seine Klientel in den eigenen Reihen. Und das langfristig, denn mit solchen Einkommen werden die Frauen – und ich wage zu behaupten, dass es beinahe ausschließlich Frauen sind – im Alter ebenfalls unter der Armutsgrenze mit einer Ausgleichszulagenpension herumrunden. Ein sorgenfreies Altern in Würde ist damit nicht vorprogrammiert.

### Öffentliche Hand macht im Hintergrund Druck

Egal ob Pflegeheim, Schule, Drogenberatungsstelle oder Kindergarten – Betriebe, die die soziale Versorgung oder Bildung von Menschen erbringen, sind keine „Unternehmen“ im klassischen Sinn sondern gesellschaftlicher Auftrag, der nicht ausschließlich unter ökonomischen Gesichtspunkten geführt werden kann.

Die Sozialabteilungen der Länder sind zwar nicht die Dienstgeber oder KV-Partner, sie sitzen aber immer unsichtbar mit am Verhandlungstisch bzw. nehmen sie über die Budgets massiven Einfluss auf die Dienstverhältnisse der im Sozialbereich Beschäftigten. Bemerkenswert ist, dass gerade die öffentliche Hand eine Vorreiterin in Sachen Prekarisierung und Ermunterung zu Gesetzesbrüchen ist. So fordern Soziallandesräte oft Maßnahmen, die sie für ihr Personal, die Landesbediensteten, niemals als zumutbar durchgehen ließen. Den BAGS-KV nehmen sie zum Vorwand, um von den ArbeitgeberInnen Änderungskündigungen zu fordern, indem sie darauf bestehen, dass der KV

das Maximum dessen ist, was bezahlt werden darf. Sog. Altverträge, die also vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages abgeschlossen wurden, möchten sie kündigen – allerdings nur, wenn sie inkommensmäßig über dem KV liegen. (siehe Arbeitskämpfe in OÖ bei pro mente und EXIT-sozial in den letzten Jahren!)

Jüngstes Beispiel: Die Löhne und Gehälter des BAGS-KV wurden mit Februar 2011 als Ergebnis der letzten KV-Verhandlungen um (magere) 2 % erhöht. Da ein Kollektivvertrag wie ein Gesetz gilt, sind die Arbeitgeber in den Sozialvereinen gesetzlich dazu verpflichtet, diese 2%ige Erhöhung zu bezahlen. Sowohl in OÖ als auch in Salzburg haben die zuständigen Soziallandesräte den Vereinen mitgeteilt, dass sie diese Erhöhung der Gehälter bei den Budgets der Vereine nicht bezahlen werden. Die Länder sind aber quasi die Kunden, sie kaufen die Dienstleistungen bei den Sozialvereinen ein und diktieren gleichzeitig den Preis. Der Vergleich mit den großen Handelsketten, die den Bauern die Dumpingpreise für ihre Produkte diktieren drängt sich förmlich auf. Das haben die Beamten von der Privatwirtschaft gelernt.

Die „GewinnerInnen“ beim BAGS-KV waren in erster Linie die ArbeitgeberInnen und die SoziallandesrätInnen, in zweiter Linie gab es einige sehr schwach gewerkschaftlich organisierte Betriebe, die auch keine Betriebsvereinbarung hatten und zudem schlecht zahlten – hier kam es zu Verbesserungen für die DienstnehmerInnen.

Gleichzeitig wurden dafür die Betriebe, die aufgrund ihres hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades und der jahrelangen Arbeit ihrer aktiven Betriebsratskörperschaften gute Gehalts-schemata und Betriebsvereinbarungen hatten, auf dem Altar der österreichischen Sozialpartnerschaft geopfert. Es wurde ein KV, mit dem die Politiker und ihre maroden Budgets „bedient“ werden.

Warum lassen sich die Gewerkschaften das gefallen?

Im Vorfeld des Abschlusses des BAGS-KV gab es immer wieder kritische Auseinandersetzungen und Proteste.

Problematisch dabei war, dass die beteiligten Gewerkschaften unbedingt einen KV abschließen wollten und dabei jegliche Kritik in Misskredit brachten. Kritische BetriebsrätInnen wurden abgekanzelt, ihnen wurde unterstellt, sie seien nur auf den Vorteil ihres eigenen Betriebes bedacht und würden sich nicht um diejenigen scheren, die vom KV profitieren würden. Bis heute wird immer wieder damit gearbeitet, einen Keil zwischen die verschiedenen Berufsgruppen zu treiben. Insbesondere SozialarbeiterInnen und AkademikerInnen wird unterstellt, sie würden nur Eigeninteressen vertreten. Eine gewisse AkademikerInnenfeindlichkeit macht es möglich, dass GewerkschaftsfunktionärInnen oft die Ohren runterklappen, wenn berechtigte Kritik aus diesen Reihen kommt.

Auch lassen Gewerkschaften sich durch die unterschiedlichen Sozial-KVs (Caritas, Diakonie, Rotes Kreuz etc.) rasch mal unter Druck setzen. Die seit Jahren in der GPA-djp andiskutierte Überlegung einer sog. Globalrunde (gemeinsame KV-Verhandlungen für sämtliche privaten Sozial- und Gesundheitsbetriebe) liegt auf Eis und es ist nicht in Erfahrung zu bringen, woran das liegt. Es gibt kein Hindenken in Richtung Globalrunde oder gar Branchenkollektivvertrag. Wir dürfen vermuten, dass die ArbeitgeberInnen ganz gut fahren mit einer Vielfalt von konkurrierenden Gehaltsschemata und unterschiedlichen rahmenrechtlichen Bedingungen im Sozialbereich. Immerhin lassen sich die verschiedenen Systeme im Bedarfsfall gegeneinander ausspielen. Und bei den Kostenträgern der öffentlichen Hand kann durch die Vielfalt auch so einiges „vernebelt“ werden, wodurch sich der eine oder andere Anbieter von sozialen Dienstleistungen „Wettbewerbsvorteile“ erhofft.

### Manchmal wissen sie nicht, wer sie sind

Die verschiedenen beteiligten Gewerkschaften (GPA-djp, vida) stehen oft in Konkurrenz zueinander, dumpfen sich gegenseitig und zeigen großes Verständnis für die Finanznot der öffentlichen Hand

Die Fronten sind oft unklar, da auf AG-Seite meist die Parteifreunde tonangebender Gewerkschaftsfunktionäre sitzen und somit bei etlichen von ihnen meist eine Beißhemmung der besonderen Art bei Verhandlungen zu beobachten ist.

Eine Besonderheit, die die verschwommenen Grenzen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden im Sozialbereich deutlich macht: BAGS-Vorsitzender ist der Personaldirektor des BFI-BBRZ-Konzernes, der seinerseits eine personelle „Leihgabe“ der Arbeiterkammer an das BFI-BBRZ ist. Er verhandelt also die Arbeitgeber-Interessen im Auftrag der Arbeiterkammer, wobei z.B. in OÖ der AK-Präsident zugleich auch der ÖGB-Vorsitzende in OÖ in Personalunion ist. Da soll noch einer erklären, dass da nichts im Vorfeld von KV-Verhandlungen gemauschelt und „abgeklärt“ wird. Die im KV-Verhandlungsteam ehrlich engagierten BetriebsrätInnen verkommen dann mitunter zur Staffage.

Ein weiterer Grund für die oftmalige Zahnlosigkeit von Gewerkschaftsarbeit im Sozialbereich ist die Tatsache, dass der Sozial- und Gesundheitsbereich in weiten Teilen nicht besonders gut gewerkschaftlich organisiert ist, d.h., nicht so viele Gewerkschaftsmitglieder hat wie z.B. die Metallindustrie. Je mehr Menschen jedoch Gewerkschaftsmitglieder sind, umso mehr kann auch die ArbeitnehmerInnenseite auf den Tisch hauen, umso eher sind berechnete Anliegen durchsetzbar.

Und nicht zuletzt kommt auch die persönliche Feigheit und mangelnde Konfliktfähigkeit oder Unterwürfigkeit so mancher Leute dazu. Angstmache ist überhaupt die Methode der Wahl, wenn es darum geht, Proteste abzuwürgen oder nicht genehme Diskussionen zu beenden. Ganz nach dem Motto: Wenn wir die 0,0004 % Erhöhung nicht nehmen, dann kann es sein, dass wir überhaupt nur 0,0003 % kriegen... Na und! Sch... drauf auf die 0,0001 %.

### Der Schmäh mit der offiziellen Teuerungsrate:

Bei KV-Verhandlungen wird immer mit der Inflationsrate argumentiert,

der ein sog. Warenkorb zugrunde gelegt wird, welcher jedoch nicht die Realität von Menschen mit kleinen oder durchschnittlichen Einkommen widerspiegelt. In diesem Warenkorb werden Computer und Fernreisen, die jährlich billiger werden, mit Waren des täglichen Bedarfs gleichgestellt, sodass eine relativ niedrige Inflationsrate als Grundlage für die jährlichen Gehaltserhöhungen zustande kommt. Ginge man nur von einem Warenkorb aus, der die Güter des täglichen Bedarfs berücksichtigt (Wohnungskosten, Lebensmittel, Heizung, Verkehrsmittel, Kleidung etc. bis hin zur Tageszeitung), so müsste sich die jährliche Gehaltserhöhung an einer doppelt so hohen Inflationsrate orientieren.

Ganz abgesehen von der überall stattfindenden Leistungsverdichtung, die bislang keine Abgeltung gefunden hat: Wer kennt es nicht? Immer mehr KlientInnen in der gleichen Zeit betreuen. Kürzung von Zeiten für Fallbesprechungen, Kürzung von Vorbereitungszeiten oder Supervisionen oder Einsparung von Personal.

Bei den KV-Verhandlungen in der Metallindustrie würde man(n) sagen, dass die Steigerung der Produktivität neben der Inflation ebenfalls abzugelten ist. Im Sozialbereich, wo überwiegend Frauen tätig sind, winken die ArbeitgeberInnen bei der Abgeltung der Leistungsverdichtung einfach ab und die Gewerkschaften begnügen sich mit 2 % - nach dem Motto „Besser als nichts“. Die Arbeit mit Maschinen wird in unserer Gesellschaft eben noch immer höher bewertet als die Arbeit mit Menschen.

### Gewerkschaften versus Berufsverbände – wir brauchen beides! Kritisches Potential Sozialarbeit

Gerade die in der Sozialarbeit Tätigen sehen in ihrer täglichen beruflichen Praxis, was schief läuft im Sozialstaat und wie sehr die Politik verlogen ist. Sie sind aber auch kritisch bzgl. Organisation in Gewerkschaften, d.h. Mitgliedschaft ist für sie ein leider gering geschätztes Thema. Dies mag einerseits ein Resultat der ständigen Teamarbeit sein, wodurch oftmals die ausgleichende Tendenz zur Betonung der Individualität gefördert wird, andererseits kommt

damit aber auch die Ablehnung dieses (zugegebenermaßen) verkommenen ÖGB mit seiner alten Sozialpartnerschaft zum Ausdruck.

Die SozialarbeiterInnenszene ist im Schnitt schwach gewerkschaftlich organisiert. Viele meinen, im Berufsverband inhaltlich besser vertreten zu sein. Das mag schon stimmen – nur die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und die Gehaltsstrukturen kann nicht der Berufsverband verhandeln, sondern nur die Gewerkschaften.

Je stärker die verhandelnden Gewerkschaften im Sozialbereich sind, je mehr Mitglieder sie repräsentieren, umso eher kann auch der „Billiglohnbranche Soziales“ ein interessenpolitisches Korrektiv entgegengehalten werden. Und umso eher kann dieser BAGS-KV verbessert werden.

Gewerkschaften reagieren nur auf Druck und dieser muss von innen (Mitglieder) und von außen (Berufsverbände u.a.) kommen. Die SozialarbeiterInnen kommen einerseits nicht an den Gewerkschaften vorbei, gleichzeitig brauchen die Gewerkschaften den inhaltlichen und innovativen Druck von Menschen, die nicht in den starren Strukturen von parteipolitisch fraktionierten GewerkschaftsfunktionärInnen sozialisiert wurden. Auf den Punkt gebracht: Wir können die Gewerkschaften nur vor uns her treiben, indem wir in sie hineingehen und ihnen sagen, was sich draußen im wirklichen Leben abspielt. Wenn wir Empowerment für unsere KlientInnen forcieren, dann sollten wir dies auch in unseren eigenen Angelegenheiten tun.

**Mag. Karin Antlanger**, geb. 1958  
Juristin und Sozialpädagogin.  
Seit 15 Jahren bei EXIT-sozial in der sozialpsychiatrischen Krisenintervention im Turnusdienst tätig Betriebsratsvorsitzende bei EXIT-sozial seit 1998. Seither kritische Auseinandersetzung mit dem BAGS-KV und der österreichischen Gewerkschaftspolitik Mitglied des Bundesvorstandes der GPA-djp, Stv. Bundesvorsitzende des Gewerkschaftlichen Linksblocks (GLB)  
[www.glb.at](http://www.glb.at)



# Entfremdung in sozialarbeiterischen Organisationen

Text: Mag.ª FH Josefina Egg

„Mehr Stress, mehr Arbeit – gleich viel Zeit, weniger Möglichkeiten, Unterstützung anzubieten, weniger Zeit für KlientInnen bedeutet mehr Belastung“ (Eickhoff et al. 2008, S. 65) - so lautet eine der gravierendsten Anklagen von SozialarbeiterInnen in einer Studie des Arbeitsmarktservices, wenn sie die Hauptprobleme im Berufsalltag beschreiben sollen. Des Weiteren „mehr Bürokratie innerhalb der Dienststelle; durch Spezialisierung der Arbeitsbereiche sinken die Abwechslung und damit auch die Herausforderung und Anregung des kreativen Potentials“; dies lässt sich unter den Problematiken ebenfalls ausmachen. Selten werden diese Anklagepunkte jedoch auf einen gemeinsamen Nenner gebracht, geschweige denn in ihrer Dynamik und in ihrem Zusammenhang verstanden. Genau diesem Unterfangen werden wir uns in diesem Artikel zuwenden, indem wir mithilfe des Begriffs der Entfremdung genannte, teilweise genuine Konfliktfelder benennen und unter diesem subsumieren. Die Tragweite der Entfremdungsproblematik soll vor allem anhand primärer Auswirkungen auf und Einschränkungen der Sozialarbeit illustriert werden. Des Weiteren soll ein Diskurs im Hinblick auf notwendige strukturelle Veränderungen angerissen werden, um der Entfremdungskritik auf prozessorientierter, Ausblicke schaffender Ebene, anstelle einer rein deskriptiven Analyse zu begegnen.

## Entfremdung: Ursache und Folgen

Definieren wir zunächst Grundsätzliches. Den Ausgangspunkt für den Entfremdungsbegriff stellt zunächst Karl Marx zufolge die kapitalistische

Produktionsweise dar. Grundlegend ist dabei, dass die ArbeiterInnen keinerlei Kapital besitzen, um Waren herstellen zu können. Somit sind sie gezwungen, ihre Arbeitskraft am Arbeitsmarkt zu veräußern, worunter wir den Warencharakter der Arbeitskraft zu verstehen haben. (vgl. Löw 1983, S.26–34) Zentrales Moment innerhalb dieser Produktionsweise stellt das Verschwinden der Möglichkeit der Bedürfnisbefriedigung der Arbeiterschaft zugunsten der den Arbeitsprozess dominierenden Profitmaximierung dar; dies bedeutet konkret in weiterer Folge, dass die ArbeitnehmerInnen zunehmend einen Kontrollverlust erfahren, eben weil Effizienz und Effektivität die Produktion determinieren. Um den Produktionsprozess möglichst effizient gestalten zu können, kommt es im Bezug auf Planungs- und Ausführungstätigkeiten zur Teilung der Arbeit, welche sich vor allem durch Hierarchisierung und bürokratische Sachzwänge entfremdend auf die Tätigkeit auswirkt, und mit dem eine Verringerung der Autonomie und der Selbstkontrolle einher geht. (vgl. Most 1972, S.8) Marx beschreibt in den ökonomisch-philosophischen Manuskripten vier Formen der Entfremdung: vom Produkt der Arbeit, von der menschlichen Natur bzw. dem Gattungswesen, von der Tätigkeit und von unseren Mitmenschen. (vgl. Engels in MEW 1972, S. 363) Diese vier Formen stellen jedoch nur unterschiedliche Blickpunkte ein und desselben Begriffes dar, da sie nicht getrennt voneinander auftreten und sich gegenseitig bedingen. Der Mensch wird vom Produkt seiner Arbeit entfremdet, sobald er nicht darüber verfügen kann, was produziert wird. In der Sozialarbeit entspricht dieser Umstand den man-

gelnden Entscheidungsmöglichkeiten darüber, welche Dienstleistung konkret angeboten werden kann. Dadurch verbinden sich jedoch die beiden Sphären des Produktes und der Tätigkeit in der Sozialarbeit. (vgl. Marx, ÖPM. (1844): XXIV; 1. Manuskript; Die entfremdete Arbeit)

Einen der wohl umstrittensten Bereiche der Entfremdungstheorie stellt die Entfremdung vom Gattungswesen dar, da dies eine essentialistische Begründung, worunter eine Argumentationsform zu verstehen ist, die dem Menschen einen anzustrebenden, universalen Idealzustand im rousseau'schen Sinne unterstellt, benötigt. Doch wie ist der Mensch im Urzustand seines Wesens? Auf philosophischer Ebene vermag diese Frage noch Generationen zu beschäftigen, für die Arbeitspraxis der Sozialarbeit benötigt es jedoch zumindest eine vage, verbindliche Konzeption dessen, was Menschen brauchen, um ein gutes Leben führen zu können, anhand dessen sich sozialstaatliche Maßnahmen orientieren können.

„Diese Aufgabe [der Sozialpolitik, Anmerkung J.E.] bestehe [...] darin, jedem Bürger die materiellen, institutionellen und pädagogischen Bedingungen zur Verfügung zu stellen, die ihm einen Zugang zum guten menschlichen Leben eröffnen und ihn in die Lage versetzen, sich für ein gutes Leben und Handeln zu entscheiden.“ (vgl. Nussbaum et al. 1999 S.24)

Bei dem vierten marx'schen Aspekt des Entfremdungsbegriffes handelt es sich um die Entfremdung von dem Mitmenschen, welches aber gleichzeitig ein Bedürfnis nach sozialer Zugehörigkeit und Stabilität im weitesten Sinn verletzt. Indem Menschen aufgrund des

bereits erwähnten Warencharakters der Arbeitskraft in ein miteinander konkurrierendes Verhältnis um Arbeitsplätze treten müssen, werden sie von ihren Mitmenschen entsolidarisiert und damit in weiterer Folge von ihnen entfremdet. Die daraus resultierende Individualisierung und Isolation des Menschen im Zuge einer verschärften Arbeitsmarktsituation bewirkt eine zunehmende Entkoppelung von der Gesellschaft; damit wird die gesamte Verantwortung für ein gelingendes erfolgreiches Leben auf die Einzelperson übertragen – man ist flexibel und arbeitet nur für sich. Wir können uns somit weder mit der Gesellschaft identifizieren, noch mit ihren Problemen, obwohl wir ein Teil der Gesellschaft sind und es somit unsere Probleme sein müssten. (vgl. Fromm 2003, S.4)

Entfremdung stellt dabei einen unumgänglichen Zustand dar, der sich jedoch von unterschiedlicher Intensität auf den Arbeitsalltag auswirkt, wodurch zumindest auf den Grad der Entfremdung Einfluss genommen werden kann. Seeman schreibt dem Zustand der Entfremdung auf psychologischer Ebene fünf Charakteristika zu, die „Erfahrung von Machtlosigkeit“, „Sinnlosigkeit“, „Normenlosigkeit“, „Isoliertheit“ und „Selbstentfremdung“ (Seeman zitiert nach Israel 1972, S. 254). Des Weiteren lassen sich kognitive Symptome wie Hilflosigkeit, Sinnverlust und Hoffnungslosigkeit sowie das Gefühl von Machtlosigkeit und persönlicher Unzulänglichkeit beschreiben, bis hin zu einem Burn-Out Syndrom. Zynische und dehumanisierende Wahrnehmung der Klienten, Negativismus und Pessimismus sowie Stigmatisierungen gegenüber den KlientInnen, (ungerechtfertigte) Schuldzuweisungen, Ausnutzen der KlientInnen, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen sowie fehlendes Interesse gegenüber den KlientInnen müssen dabei ebenfalls als unmittelbare Auswirkungen auf die SozialarbeiterInnen-KlientInnen-Beziehung genannt werden. (vgl. Jerich 2008, S. 101)

### Entfremdungsbegünstigende Problematiken

Sozialarbeit ist in den letzten Jahren zahl-

reichen strukturellen Veränderungen ausgesetzt worden, die mit den Schlagwörtern einer „Professionalisierung“, „Privatisierung“, „Ökonomisierung“ und „Liberalisierung“ umrissen werden können. Hinzu kommt die immer prekärere Lage des Sozialstaates, dessen vermeintliche Unfinanzierbarkeit sich vor allem durch stetige Subventionskürzungen, angespannte Budgetverhandlungen und beständig wachsende KlientInnengruppen bemerkbar macht und so den Druck auf die Sozialarbeit erhöht. Bürokratisierung und Hierarchisierung im Sinne einer Implementierung von Managementsystemen zählen dabei zu den wohl massivsten Triebkräften, die Entfremdung hervorbringen. Einrichtungen der Sozialarbeit sind hochgradig in die bürokratische Organisationsform des Wohlfahrtsstaats eingebettet, und verfügen daher meist nur über ein sehr geringes Maß an Autonomie. (vgl. Greving 2008, S.33) Wesentlichen Bestandteil einer bürokratischen Verwaltung stellen des Weiteren die strenge Amtshierarchie und Weisungsgebundenheit dar. Vor allem aufgrund der Formalisierung und Ritualisierung des Verfahrensabläufe ist eine Eigen-dynamik des bürokratischen Systems auszumachen, welche nur schwer kontrollierbar ist und dazu tendiert, Menschen zu verdinglichen bzw. als Ob-

jekte wahrzunehmen. (vgl. Israel 1985, S.57–58)

Professionalisierung, Formalisierung als auch Bürokratisierung sind demnach aneinander gekoppelt. Während unter einer Professionalisierung die weitgehende Ausdifferenzierung der Arbeitsteilung zugunsten einer Spezialisierung auf bestimmte Problemlagen und deren Bearbeitung auf Grundlage von Fachwissen verstanden werden kann, so betrifft die Formalisierung die Steuerung dieser Abläufe innerhalb der Organisationen, in dem Verfahrensweisen institutionalisiert und automatisiert werden. Abgerundet wird dieser Prozess letztlich durch die Bürokratisierung, in dem somit Entscheidungstätigkeiten hierarchisch, monokratisch und aktenmäßig geregelt werden.

Diese Entwicklungen müssen in Hinblick auf die Sozialarbeit kritisch beleuchtet werden. Jene die Verwaltung bedingenden Verrechtlichungstendenzen wirken sich nämlich dabei zunehmend verdinglichend sowohl auf KlientInnen als auch SozialarbeiterInnen aus und beschränken empfindlich die Interventionsspielräume von SozialarbeiterInnen. Angesichts zunehmend pluralisierter, komplexer und heterogener Lebenswelten und -formen scheinen jedoch die durchformalisierten und standardisierten Anspruchskri-



terien für soziale Leistungen nicht mehr zu genügen, weil sie dazu tendieren, Menschen in präformative Kategorien einzuordnen, die faktischen Lebensumständen nicht entsprechen. (vgl. Flösser 1994, S. 15-29) Somit sind präventive Maßnahmen kaum durchzusetzen und individuelle Lebensvollzüge müssen abstrahiert werden, weil sie nur in dem Maß bearbeitet werden können, in dem sie verallgemeinerten Rechtsgrundlagen entsprechen. (vgl. Habermas 1981, S. 531-532) Diese Dynamik führt, wie bereits erwähnt, zu einer Entfremdung zwischen KlientInnen und SozialarbeiterInnen, weil erstere zwangsläufig zu „behandelnden Objekten“ werden. (vgl. Müller 2001, S. 66–70)

### Managementarismus in der Sozialarbeit

Da Sozialarbeit zumeist ebenso in einem institutionellen Rahmen stattfindet, ist sie entsprechenden Organisationsformen ausgesetzt, die ihrerseits auch die Entfremdungsproblematik verschärfen. Den größten Anteil der SozialarbeiterInnen stellen dabei Beschäftigte ohne jedwede Leitungsaufgaben dar, während sich nur 4,3% in Führungspositionen befinden. (vgl. Eickhoff et al. 2008, S.22-24) Organisationen funktionieren dabei „arbeits- teilig einschließlich der Differenzierung unterschiedlicher Machtphänomene und Verantwortungsbeschreibungen und Delegationen“ (Greving 2008 S.14) und zählen „zur dominanten Vergesellschaftungsform der [...] kapitalistischen Industriegesellschaft“ (Müller-Jentsch zitiert in Greving 2008 S.17). Die Trennung der Planungs- und Ausführungstätigkeiten und die damit verbundenen hierarchischen Strukturen wirken sich dabei maßgeblich auf den unmittelbaren Arbeitsprozess von SozialarbeiterInnen aus.

Je hierarchischer und arbeitsteiliger dabei die Strukturen von Seiten des Managements vorgegeben werden, desto höher ist der Grad der Standardisierung. Die Trennung sowohl von Ausführung und Planung als auch die Arbeitsteilung bedingen dabei „negativen Konsequenzen wie die Entfremdung von der Arbeit, Monotonie, Sinnentleerung und Fremd- statt Selbstbestimmung“. (Vahs

zitiert in Greving 2008, S.23)

Im Zuge einer (neo-)liberalen Politik sollen die Ausgaben des Sozialstaates reduziert werden, wobei die angebotenen Dienstleistungen der Sozialvereine konstant bleiben sollen. Ziel des Managements ist es, damit die Effizienz und Effektivität zu steigern, um entweder bei gleich bleibendem Kapital mehr Leistungen zu erbringen oder dieselbe Leistung mit weniger Kapital zu gewährleisten. Damit treten anstelle des Anspruches der Sozialarbeit von „care and concern“ „cash and contracts“. (Ferguson, Woodward 2009, S. 42–43) Alle diese entfremdungsbegünstigen Faktoren seitens des verfahrensorientierten Verwaltungsapparates von außen sowie der internen, Handlungsspielräume beschränkenden Hierarchie treten nun im besonderen Kontrast hervor, wenn sie vor dem Hintergrund zweier entscheidender, genuiner Grundlagen von Sozialarbeit betrachtet werden: der Motivation von SozialarbeiterInnen, diesen Beruf zu ergreifen und Sozialarbeit als helfender Profession. Definieren wir den Begriff des Helfens als Handlung, die Menschen „durch tatkräftiges Eingreifen, durch Handreichungen oder körperliche Hilfestellung, durch irgendwelche Mittel oder den Einsatz seiner Persönlichkeit“ ermöglichen soll, „ein bestimmtes Ziel zu erreichen“ (Duden 2011), wird klar, dass SozialarbeiterInnen eine Hilfestellung bei der Deutung von Problemlagen anbieten, wobei es sich vor allem um einen diskursiven und nicht-statischen Aushandlungsprozess zwischen SozialarbeiterInnen und KlientInnen handelt.

Dies muss jedoch ebenfalls voraussetzen, dass „KlientInnen [...] die Deutungsangebote des ‚Helfers‘ - und die damit korrespondierenden Hilfsangebote - konsequenzlos ablehnen können.“ (Müller 2001, S.27) Diese Rahmenbedingungen stellen jedoch eher einen Idealzustand dar und entsprechen nur zu einem gewissen Teil dem Dienstleistungsangebot, wohingegen viel öfter das eingeschränkte Angebot oder äußere Zwänge KlientInnen in ihren freien Wahlmöglichkeiten empfindlich beeinträchtigen.

Gerade in diesem Nexus entsteht ein Paradoxon, wenn sich Sozialarbeit in die Position einer Kontroll- und /oder Straf-

instanz drängen lässt. So lassen sich etwa in Bereichen wie der Jugendwohlfahrt, oder auch der Bewährungshilfe Interventionsbedingungen, die sich vorwiegend in einem Zwangskontext befinden, ausmachen. Unbeantwortet muss an dieser Stelle die Frage bleiben, inwiefern eine Hilfestellung unter diesen Rahmenbedingungen überhaupt möglich ist. Es lässt sich jedoch festhalten, dass es zu einer Störung der Beziehung zwischen SozialarbeiterInnen und KlientInnen kommt, welche durch die Entfremdungsproblematik innerhalb der Organisationen zu „Case-ism“ führt. Dieser Terminus umschreibt eine absolute Verdinglichung des Klientels, die eine Pathologisierung der KlientInnen nach sich zieht, dem sich SozialarbeiterInnen mangels Autonomie und aufgrund der eigenen Weisungsgebundenheit nur schwerlich entziehen können, ohne selbst Restriktionen ausgesetzt zu werden. (vgl. Ferguson, Woodward 2009, S.133–134) Auch im Zuge einer „Aktivierungs- und Angebotspolitik“ gestalten sich die Beziehungen zwischen SozialarbeiterInnen und KlientInnen entfremdet, obwohl „der Zwangscharakter von Maßnahmen [...] durch den Managementjargon und die Kundenmetapher übertüncht“ werde. (vgl. Dahmen 2008, S.14)

In Hinblick auf die Motivation, den Beruf überhaupt zu ergreifen, lassen sich ebenfalls massive Kontradiktionen zum Berufsalltag feststellen. Im Bereich der Sozialarbeit lassen sich dabei vor allem „altruistische“ und „moralische“ Beweggründe ausmachen. (vgl. Bues-trich, Wohlfahrt 2008 S.17) Ebenso gehören „soziales Engagement“, „fachliches Interesse“, eine „gesellschaftskritische Einstellung“ und eine „besondere Neigung zum Sozialberuf“ zu den Hauptbeweggründen angehender SozialarbeiterInnen, in diesem Bereich tätig zu werden. (Eickhoff et al. 2008, S. 46) Werden diese Ansprüche nun konsequent enttäuscht, treten genau jene beschriebenen Symptommatiken der Entfremdung zutage.

Zusammenfassend lassen sich so sechs Hauptfaktoren verorten:

- Arbeitsüberlastung in Hinblick auf

mangelnde Ressourcen zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen

- Mangel an Kontrolle, aufgrund der Weisungsgebundenheit und dem Ausschluss bei Entscheidungen innerhalb der Organisation
  - Mangel an Belohnung, da die Entlohnung zu gering ist und die Anerkennung für Eigenengagement fehlt
  - Mangel an Gemeinschaft, indem das Betriebsklima gestört ist und positive Kontakte sowie Solidarität unter den SozialarbeiterInnen fehlen
  - Mangel an Fairness, durch einen respektlosen und zu wenig wertschätzenden Umgang mit den ArbeitnehmerInnen, als auch zumindest scheinbare Willkür bei Entscheidungsprozessen innerhalb der Organisation.
  - Wertekonflikt zwischen persönlichen Prinzipien und von der Organisation auferlegten Arbeitsaufträgen, als auch aufgrund bürokratischer Sachzwänge.
- (vgl. Jerich 2008, S.121-122)

## Ausblick

Welche Möglichkeiten bieten sich nun für die Sozialarbeit als Profession und Organisation, sich dieser Problematik anzunehmen? Zunächst muss festgehalten werden, dass sich die Entfremdungsproblematik sowohl auf der Mikro-, Meso-, und auch auf der Makroebene ausmachen lässt, wodurch es eines Komplexes an Strategien bedarf, sowie einer weiteren eingehenden Untersuchung der Problematik an sich.

Zunächst müssen sowohl SozialarbeiterInnen als auch Organisationen „Widerstand gegenüber einer Politik, die von der Sozialen Arbeit Anpassung an so genannte Sachzwänge verlangt“, leisten, „der auf ‚einer wissenschaftlich fundierten Analyse der Probleme des Klientels der Sozialarbeit und deren gesellschaftlichen Ursachen und einer Berufsethik basiert, die auf dem Hintergrund der Menschenrechte und Prinzipien sozialer Gerechtigkeit die neoliberale Weltreligion in Frage stellt.“ (Stark zitiert nach Lallinger 2007, S.9)

Indem sich die Ausrichtung sozialer Organisationen an eine Gemeinwesensoökonomie anlehnt, ließe sich ebenfalls die Entfremdungsproblematik entschärfen. Unter diesem Begriff ist „Wirtschaft-

ten in einem lokalen oder regionalen Kontext zu verstehen, das nicht primär der privaten Profitmaximierung dient, sondern der Bedarfsdeckung, Existenzsicherung und gesellschaftlichen Integration der örtlichen Bevölkerung, also Gemeinwohlinteressen verfolgt.“ (Elsen zitiert in Flieger 2003, S.57)

Eine Professionalisierung der Sozialarbeit müsste sich dabei in einem praxisnahen Kontext bewegen und bestrebt sein, sich gegen eine herrschaftliche Instrumentalisierung und vor allem Bürokratisierung zu positionieren, ohne dabei jedoch eine Deprofessionalisierung der Sozialarbeit zu bewirken. (vgl. Müller 2001, S.69) Der Prozess einer Professionalisierung bedarf jedoch stetiger Reflexion, um nicht ihrerseits wieder Entfremdung im Hinblick auf emotionale Neutralität, Unparteilichkeit und Entpolitisierung zu reproduzieren. (vgl. Mullaly 2007, S.341-342) Ein solidarischer Zusammenschluss der SozialarbeiterInnen untereinander würde sich dabei positiv auf die Arbeitssituation der SozialarbeiterInnen auswirken. Gewerkschaften stellen dabei eine Möglichkeit dar, sich zumindest partiell aus der Abhängigkeit von den ArbeitgeberInnen bzw. im Fall der Sozialarbeit auch von politischer Abhängigkeit loszulösen. (vgl. Fromm 2008, S.86) Berufsverbände, sozialarbeiterische Arbeitskreise oder ähnliche solidarische Zusammenschlüsse von SozialarbeiterInnen sollten dabei die Autonomie der Profession stärken und zunehmend eine Enthierarchisierung sowohl innerhalb der Organisationen als auch auf Ebene der SozialarbeiterInnen-KlientInnen-Beziehung zur Maxime erheben.

## Literatur:

- Buestrich Michael, Wohlfahrt Norbert (2008): Die Ökonomisierung der Sozialarbeit. In: APuZ; Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament; Nr. 12- 13/2008 Duden online verfügbar unter: <http://www.duden.de/zitieren/10114730/1.5>, 09.05.2011
- Eickhoff, Volker; Gaubitsch, Reinhold; Melinz, Gerhard (2008): Berufsbiographien von Sozialarbeitern / -arbeiterinnen und SozialpädagogInnen / ErzieherInnen. Herausgegeben von Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) Arbeitsmarktservice Österreich. Online verfügbar unter <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=4138&sid=901028927&look=2&jahr=2008>, 09.05.2011.
- Ferguson, Ian; Woodward, Rona (2009): Radical social work in the 21st century. Making a difference. Bristol: Policy.

Flieger, Burghard (2003): Sozialgenossenschaften. Wege zu mehr Beschäftigung, bürgerschaftlichem Engagement und Arbeitsformen der Zukunft. 1. Aufl. Neu-Ulm: AG-SPAK (Materialien der AG SPAK, M 156).

Flösser, Gaby (1994): Soziale Arbeit jenseits der Bürokratie. Über das Management des Sozialen. Neuwied: Luchterhand.

Fromm, Erich (2003): Freiheit in der Arbeitswelt. In: Fromm Forum, H. S.55-60;7, S. 1-9.

Fromm, Erich; Mickel, Liselotte; Mickel, Ernst (2008): Die Furcht vor der Freiheit. Ungekürzte Ausgabe, 14. Aufl. München: Dt. Taschenbuch-Verl. (dtv Dialog und Praxis, 35024) Erstausgabe 1941.

Greving, Heinrich (2008): Management in der sozialen Arbeit. Bad Heilbrunn: Klinkhardt (UTB Soziale Arbeit, 3069).

Habermas, Jürgen (1981): Theorie kommunikativen Handelns, Bd. 2, Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Israel, Joachim (1985): Der Begriff Entfremdung. Zur Verdinglichung des Menschen in der bürokratischen Gesellschaft. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt (Rowohlt's Enzyklopädie, 412).

Jerich, Lisbeth (2008): Burnout. Ausdruck der Entfremdung, 1. Aufl. Graz: Leykam (Grazer UniversitätsverlagReihe Habilitationen, Dissertationen und Diplomarbeiten, Bd. 19).

Lallinger, Manfred (Hg.) (2007): Repolitisierung Sozialer Arbeit. Engagiert und professionell, Stuttgart: Akad. der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hohenheimer Protokolle, 64).

Löw, Konrad (1983): Ausbeutung des Menschen durch den Menschen. 3., überarb. Aufl. Köln: Dt. Instituts-Verl. (div-Sachbuchreihe, 9).

Marx, Karl (1844): Ökonomisch philosophische Manuskripte. Marxist Internet Archiv 2008; <http://www.marxists.org/deutsch/archiv/marx-engels/index.htm> 09.05.2011

Marx, Karl; Engels, Friedrich (1972) Karl Marx - Friedrich Engels - Werke Dietz Verlag, Berlin/DDR; Onlineausgabe: [http://www.mlwerke.de/me/me20/me20\\_239.htm](http://www.mlwerke.de/me/me20/me20_239.htm), 09.05.2011

Most, Johann (1972): Kapital und Arbeit. "Das Kapital" in einer handlichen Zusammenfassung. Von Marx und Engels selbst revidiert und überarbeitet, Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Mullaly, Robert P. (2007): The New Structural Social Work. 3. Auflage; Oxford University Press; Canada Müller, Siegfried (2001): Erziehen - Helfen - Strafen. Das Spannungsverhältnis von Hilfe und Kontrolle in der sozialen Arbeit. Weinheim: Juventa-Verl. (Edition Soziale Arbeit).

Nussbaum, Martha Craven; Pauer-Studer, Herlinde; Utz, Ilse (1999): Gerechtigkeit oder Das gute Leben. Dt. Erstausg., [5. Aufl.]. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Gender studies, 1739 = N.F., 739).

Welan, Manfred (1996): Republik der Mandarine? Ein Beitrag zur Bürokratie und Beamtenrechtsdiskussion. Herausgegeben von Politik und Recht Institut für Wirtschaft. Universität für Bodenkultur. Online verfügbar unter: [www.boku.ac.at/wpr/wpr\\_dp/dp-57.pdf](http://www.boku.ac.at/wpr/wpr_dp/dp-57.pdf), 09.05.2011.

**Mag.<sup>a</sup> (fh) Josefina Egg**, Mitarbeiterin im Übergangwohnhaus des Verein DOWAS, seit Studierende des Masterstudienganges „Soziale und politische Theorien“ an der Universität Innsbruck



# Wer nicht mitspielt, kann gehen

Text: Dr. Waltraud Kreidl, DSA Dr. Gottfried Gabriel

*Wir schreiben diesen Beitrag, weil uns „unsere“ Vereine NEUSTART und VertretungsNetz immer noch wichtig sind. Wir wollen damit konstruktive Impulse geben und einen Nachdenkprozess in Gang setzen. Unser Respekt gilt den KollegInnen, die nach wie vor diese gesellschaftspolitisch wichtigen Aufgaben engagiert wahrnehmen.*

## Die eine Geschichte

Es geschah im Juli 2010 während meines Urlaubs. Ein entsetzter Kollege rief mich an und erzählte mir, dass eine langjährige Kollegin „unter Wahrung der Unschuldsvermutung“ fristlos entlassen wurde. Was war der Anlass? Die Telefongespräche zwischen der Kollegin und ihrer Klientin (Probandin) wurden von der Polizei abgehört. Die Polizei unterstellte eine mögliche Anstiftung zum „Sozialbetrug“ und lud sie als Beschuldigte vor. Nachdem sie den Einrichtungsleiter darüber informiert hatte, kam sie der Vorladung nach, entschlug sich aber der Aussage, da sie als Bewährungshelferin der Verschwiegenheit unterliegt (und hatte so auch keine Möglichkeit einer Rechtfertigung). Sie ließ sich die relevanten Unterlagen kopieren und übergab diese der Einrichtungsleitung. Am nächsten Tag wurde ihr allerdings ohne Rückfrage, ohne ihr nur eine Möglichkeit zu geben, sich zur Anschuldigung zu äußern, die fristlose Entlassung überreicht. Ihr Schreibtisch wurde ausgeräumt, ihr der Einrichtungs Schlüssel abgenommen – auf Nimmerwiedersehen! Das Strafverfahren wurde inzwischen von der Staatsanwaltschaft eingestellt.<sup>1</sup> Der eigentliche Skandal, dass Beratungsgespräche zwischen

SozialarbeiterIn und KlientIn abgehört und verwertet wurden, wurde seitens der Vorgesetzten nicht einmal thematisiert, geschweige denn bekämpft.

An meinem letzten Urlaubstag (ein Montag) wurde ich als ihre direkte Vorgesetzte für den nächsten Tag nach Wien zur Geschäftsführung zitiert. Nach 26 Jahren Aufbau- und Leitungstätigkeit im Verein wurde in einem von mir als unerträglich abwertend empfundenen Gespräch mein „Leitungsverständnis“ und mein „Verständnis von Sozialarbeit“ angeprangert. Im Zuge dieses Gespräches gab ich meiner Empörung und meinem Entsetzen über die Vorgehensweise der Geschäftsführung gegenüber meiner Kollegin deutlichen Ausdruck. In der Folge wurde ich dienstfrei gestellt. Wenige Tage später wurde mir wieder in Wien mitgeteilt, dass mir meine Leitungstätigkeit jedenfalls entzogen würde, man mir alternativ jedoch eine einvernehmliche Kündigung anböte. Die Entscheidung fiel mir nicht schwer. Ich unterschrieb.

Wie konnte in einer Organisation, in der ich jahrzehntelang mit Begeisterung und Leidenschaft gearbeitet habe, so etwas passieren?

## Die andere Geschichte

Schlimm genug, dass jemand nach Jahrzehnten in der Sozialarbeit „durchknallt“ und dem Justizministerium, dem Rechnungshof und der Volksanwaltschaft anonyme Schreiben zukommen lässt, in denen KollegInnen vernadert und die Bereichsleitung verleumdet werden. Wenn sich daraus aber ein Bündnis mit der Geschäftsführung ergibt, wird es problematisch.

Ohne Vorankündigung erschien im April 2010 die Fachbereichsleiterin von VertretungsNetz – Sachwaltschaft aus Wien im Innsbrucker Büro und teilte einem Kollegen in meiner Anwesenheit seine fristlose Entlassung mit. Als Bereichsleiter konnte ich diese Entscheidung weder nachvollziehen noch akzeptieren, insbesondere weil sie ausschließlich auf diesen anonymen Anschuldigungen beruhte. Für mich war es unverständlich, auf eine derart unvorstellbare Aktion mit solchen Konsequenzen zu reagieren. Im Laufe des Tages gelang es, dass die Entlassung zurückgenommen wurde. Gegen die Bereichsleitung blieben die anonymen Vorwürfe aus dem o.g. Schreiben vorerst bestehen. Um diese Anschuldigungen durch die interne Revision prüfen zu lassen, wurden alte Akten und Unterlagen nach Wien mitgenommen. Nach eingehender Prüfung wurden die Vorwürfe für gegenstandslos erklärt.

Im Frühsommer 2010 wurde den Tiroler MitarbeiterInnen durch die Geschäftsführung mitgeteilt, man stehe zur Bereichsleitung und „wer immer das getan hat, fliegt“. Für den Standort Innsbruck wurde ein umfangreiches Teamsupervisionspaket geschnürt, um die Arbeitsfähigkeit des Teams wieder herzustellen und die Zusammenarbeit weiterzuentwickeln.

Im Oktober 2010 wurde der Bereichsleitung im laufenden Supervisionsprozess mitgeteilt, dass das Vertrauen der Geschäftsführung in deren Führungskompetenzen nicht mehr vorhanden sei und die Leitungsfunktion entzogen werde. Eine Möglichkeit zur Aussprache wurde nicht eingeräumt. Bei Nicht-

akzeptanz wird die Kündigung in Aussicht gestellt. Dafür waren bereits die Unterschriften der restlichen Vorstandsmitglieder<sup>2</sup> eingeholt worden. Nach den Erfahrungen der letzten Monate und nach 26 Jahren Aufbau- und Leitungsarbeit im Verein war für mich das Angebot einer Weiterbeschäftigung an einem anderen Standort nicht vorstellbar. Wir trennten uns „einvernehmlich“.

Wie konnte in einer Organisation, in der ich jahrzehntelang mit Begeisterung und Leidenschaft gearbeitet habe, so etwas passieren?

*Erkennen, was vor der eigenen Nase passiert, bedarf ständiger Anstrengung.“  
(George Orwell)*

### Der sozialarbeiterische Alltag änderte sich schleichend

Mechthild Seithe (Seithe 2010, S. 15) führt in ihrem „Schwarzbuch Soziale Arbeit“ die Klage der sozialpädagogischen Profession gegen die neoliberalen sozialpolitischen Intentionen und Entwicklungen der letzten Jahre, gegen die Ökonomisierung und die Sparpolitik und gegen die Ideologie des aktivierenden Sozialstaates an. Endlich ein Buch das bedenkliche Entwicklungen beschreibt, die wir schon seit Jahren

sehr besorgt beobachten und Überlegungen klar formuliert, die uns ebenfalls schon seit geraumer Zeit zum Teil auch sehr unsystematisch durch den Kopf gehen! Dazu fielen uns sofort die Vereine **NEUSTART** und VertretungsNetz ein, die sich im Rahmen des neoliberalen Paradigmas immer weniger als soziale Institutionen und als Wertegemeinschaft verstehen.

VertretungsNetz wird in der kollektiven Interessensvertretung der KlientInnen immer leiser. Zuletzt war beispielsweise bei der Einführung von Gerichtsgebühren, die die KlientInnen für die Genehmigung der Jahresberichte der SachwalterInnen zu entrichten haben, kein offizieller Aufschrei zu vernehmen. Inzwischen müssen die KlientInnen für die Einsetzung und Kontrolle von Zwangsmaßnahmen zahlen. Das heißt, die SachwalterInnen überweisen diese Gebühren stillschweigend vom KlientInnenkonto an das Gericht.

**NEUSTART** steht kaum noch für kriminal- und sozialpolitische Visionen ein, sondern versteht sich mittlerweile als marktabhängiges Dienstleistungsunternehmen. Viele MitarbeiterInnen haben zunehmend den Eindruck, dass die Richtung, die **NEUSTART** nimmt, sich von den Werten, Menschenbildern

und Grundhaltungen Sozialer Arbeit entfernt.

Gerade die Haftentlassenenhilfe Innsbruck zeichnete sich seit vielen Jahren dadurch aus, dass sie eine niederschwellige Beratungsstelle war, in der KlientInnen wertschätzend begegnet und ganzheitlich unterstützt wurden. Um den Zugang zu erleichtern, wurden auch eine Tagesstruktur und Freizeitaktivitäten angeboten. Die Anzahl der KlientInnen, die dieses Angebot freiwillig annahm und die Vermittlungsleistungen (Arbeit, Wohnen usw.) waren beachtlich, die Kontaktzahlen sehr hoch. Doch gerade dies wurde zusehends zum „Makel“.

### Wie es begann

Es kommt immer auf die Intention von Reformvorhaben an. Es gibt OrganisationsentwicklerInnen, die sich mit Non-Profit-Organisationen und Sozialarbeit vertraut gemacht haben. Andere initiieren mehr Schaden als Entwicklung. Bei VertretungsNetz wurden beispielsweise für die zweite Organisationsentwicklung BeraterInnen mit Erfahrungen aus der Privatwirtschaft engagiert. In einem kurzen Top-down-Prozess sollte die Hierarchie in den Bundesländern vergrößert werden, MitarbeiterInnenbeteiligung war nicht mehr vorgesehen. In luftigen Höhen wurde mit dem Bau der neuen Organisationspyramide begonnen. Und wie so oft, wenn man die Basis beim Pyramidenbau vergisst, kein Fundament errichtet, kamen dann die Neuerungen, die Vorgaben mit einer „erschlagenden“ Wirkung bei den MitarbeiterInnen und KlientInnen an.

Die KlientInnen wurden mit KundInnen verwechselt, der Zwangskontext nicht erkannt. Die strukturelle Notwendigkeit auch die Geschäftsführung zu kontrollieren, wurde durch den Irrtum, dass ein Vereinsvorstand mit einem bezahlten Aufsichtsrat gleichzustellen sei, faktisch negiert. Und KundInnen, die „Produktionsfehler“ sofort abstrafen, gibt es in der Sozialarbeit eben nicht, schon gar nicht im Zwangskontext.

Im Verein **NEUSTART** begann es vor knapp zehn Jahren: Eine neue Dop-



© DSA Florian Bloch

pelgeschäftsführung (ein Wirtschaftler und ein Sozialarbeiter) mit einem neuen Konzept, Zusammenlegen von Einrichtungen, Umstrukturierungen, Teamentwicklungen, in der Folge eine Zerschlagung ebendieser Teams, Neuorganisation in Abteilungen, vor kurzem wieder eine Umstrukturierung - dies alles wurde von oben verordnet und wenig bis gar nicht kommuniziert. Nichts sollte so bleiben wie es war, es „sollte kein Stein auf dem anderen bleiben“. Dazu kamen Vorkehrungen, um die Kontrolle der SozialarbeiterInnen durchgängig zu ermöglichen (über Klientendokumentation, Auslastungstools etc.)

Selbstverständlich wurde das alles argumentiert: Mit knappen Mitteln, mit der Notwendigkeit von organisations- und dienstleistungsbezogener Rationalisierung. Mechthild Seithe (Seithe 2010 S. 108) beschreibt eine dienstleistungsbezogene Rationalisierungsstrategie wie folgt: „...bei der das Produkt selbst anders, kostengünstiger gestaltet oder produziert wird (z.B. Einsatz von Kurzzeit-Beratungsmethoden, Stundenreduktion für eine bestimmte Hilfe, Anwendung von Methoden, die wenig Zeit beanspruchen und durch ihre klare Struktur den Hilfeverlauf besser unterstützen, Standardisierung bestimmter Schritte oder ganzer Hilfen usw.)“. Ähnlich beschreibt Josefina Egg (Egg 2010, S. 40) in ihrer Diplomarbeit: „Hilfestellungen werden zu Produkten, KlientInnen zu KundInnen, Arbeitsweisen sollen standardisiert und gleichwertig für die KundInnen angeboten werden. Effektivität und Effizienz der angebotenen Leistungen werden in den Vordergrund gestellt und sollen optimiert werden. Mittels der Dokumentation sollen diese Leistungen von AuftraggeberInnen überprüfbar gemacht werden.“ (Egg, S. 40)

Das Qualitätshandbuch wurde immer umfangreicher, jeder Klient/jede Klientin wird jetzt mittels Problemlagenbewertung bepunktet und jene Stunden zugeteilt, die für die Arbeit mit ihnen zur Verfügung stehen. Wenn das Stundenausmaß im Krisenfall überschritten wird, wie es insbesondere bei Haftentlassenen immer vorkommt, braucht es die Genehmigung der Abteilungs-

leitung. Qualifizierte, ganzheitliche Soziale Arbeit wird als Luxus abgetan. Adrian James spricht in diesem Zusammenhang von einer ‚McDonaldisierung der Sozialen Arbeit‘ auf Fastfoodniveau: *„Macdonaldisierte soziale Systeme funktionieren effizient aufgrund des Vollzugs von Schritten innerhalb eines vorgezeichneten, durch die managerielle Führungsebene kontrollierten Prozesses.“* (James 2004, S. 37-54).

„Beziehungsarbeit“ – ein Zugang mit Luxuscharakter?

Die Methode „Beziehungsarbeit“, die jahrzehntelang fast wie ein Credo in der Sozialarbeit gepredigt wurde, ist Vergangenheit. Trotzdem, der Aufbau von Vertrauen und die gemeinsame Erarbeitung eines Arbeitsbündnisses brauchen Zeit. *„Für Veränderungen des Sozialverhaltens, des affektiven oder kognitiven Zugangs zu einem Problem, ist Beziehungsaufbau und –gestaltung unverzichtbar; für die Bewältigung einfacher, sachbezogener Aufgaben, z.B. der Informationsvermittlung, Finanzsicherung, genügt ein kurzfristig angelegtes Arbeitsbündnis.“* (Staub-Bernasconi 2007, S. 20).

Mit den neuen „Arbeitsinstrumenten“, einer Regelungsflut und dem zunehmenden Kontrolldruck stieg natürlich auch der administrative Aufwand auf Kosten der direkten Arbeit mit der Klientel. Die Bearbeitung von umfangreichen, teilweise redundanten Datenbeständen ist sehr zeitintensiv. Diese Zeit geht für die Betreuungsarbeit verloren. Und wehe, wenn nicht alles dokumentiert wird und damit zugelassen wird, dass allfällige Kontrollbedürfnisse nicht befriedigt werden können.

Vielen KollegInnen sind die Entwicklungen sauer aufgestiegen, aber ernsthafter Widerstand kam kaum. Warum?

**Partizipativ reden – misstrauend handeln**

Nicht die Kompetenz der meist langjährig tätigen Mitarbeiter steht im Vordergrund, sondern untaugliches Misstrauen. Es wird kooperativer Führungsstil gepredigt, aber eine strenge Hierarchi-

sierung durchgezogen. Mitdenken lohnt sich nicht, es wird „oben“ gedacht, ob es um die alltägliche Arbeitsorganisation oder um eigenständiges professionelles Handeln geht. Jede individuelle Initiative wird im Keim erstickt. Ein ehemaliger Kollege schreibt dazu, dass die Nichtbeachtung und Geringschätzung professioneller Standards und Grundhaltungen die MitarbeiterInnen von ihrem Führungspersonal entfremden, Erfahrungswissen entwerten, zu theoretischer Beliebigkeit und methodischem Einerlei führen. Kollegialer Austausch, Fallbesprechungen in Teams und Supervision werden zurückgedrängt und durch Vorgaben ersetzt. Das braucht es ja nicht mehr, weil ohnedies nach modellierten Prozessen vorzugehen ist. Das Abarbeiten von Checklisten und die Einhaltung von Qualitätshandbüchern ersetzen personenbezogene und individuelle Lösungen. Mechthild Seithe meint dazu, dass das Aufgreifen von dem, was in der Vergangenheit als gut erkannt und erfahren wurde, geradezu dem betriebswirtschaftlichen Denken widerspricht. (Seithe 2010, S.144)

Nikolaus Dimmel beschreibt diese Entwicklungen ähnlich. „Soziale Arbeit nimmt sukzessive das Erscheinungsbild entfremdeter Lohnarbeit an. Folgerichtig werden bestehende Spielräume selbstbestimmter Arbeitsabläufe ebenso wie autonome Zielfestlegungen geschlossen. Dies drückt sich einerseits in einer Formalisierung der Arbeitsabläufe aus. Andererseits schlägt es sich in der Zunahme sozialarbeiterischer Selektionsleistungen nieder.“ (Dimmel 2006, S. 11)

**Vertrauen ist zu wenig, Kontrolle alles**

Zum Beispiel: Die Kontrolle erfolgt engmaschig und bis ins letzte Detail, das Misstrauen gegenüber SozialarbeiterInnen wird unerträglich. SachwalterInnen wird zugetraut, dass sie bei Barauszahlungen den Betroffenen nicht den Betrag auszahlen, der auf dem Beleg unterschrieben wird. NEUSTART-MitarbeiterInnen müssen jede Ausstellung einer Post- und Zustelladresse beim Vorgesetzten beantragen und ausführlich begründen – sie könnten ja einem

„Sozialbetrug“ Vorschub leisten. Diese permanente Unterstellung von krimineller Energie stellt jede Berufsethik in Frage und ist beleidigend und respektlos.

Richard Sennett beschreibt in seinem Buch „Respekt im Zeitalter der Ungleichheit“ eine neue Organisationsform, die er mit einem CD-Player vergleicht. „In einem CD-Player kann die Zentraleinheit – über einen Laserstrahl, mit dem sie die Daten abtastet – diverse Fassungen eines auf der Platte gespeicherten Liedes lesen und dabei wählen, welche Fassungen sie in welcher Reihenfolge abspielt... Die auf der Platte gespeicherten Elemente können rasch umgeordnet und neu programmiert werden. Dank der Informationsrevolution besitzt die Zentraleinheit ständig einen Überblick über die gesamte Organisation.“ (Sennett 2007, S. 222f.) Die bürokratische Pyramide wird abgetragen, aber die Menschen gewinnen nicht Freiheit, sondern Angst und Unsicherheit. Die Unternehmen verfolgen nun kurzfristige Ziele, sind flach organisiert und bieten keinen stabilen Rahmen mehr: Arbeitsgruppen oder gar Jobs wechseln ständig. Erfahrung, Loyalität, informelles Vertrauen und institutionsspezifisches Wissen gelten wenig. Eine Flexibilität dieser Art ermöglicht nach Richard Sennett eine

spezielle Form der Ungleichheit. Wie in pyramidenförmig aufgebauten Unternehmen vermag die Spitze Entscheidungen ohne Konsultation der Basis zu treffen. Aber er warnt, dass echte Demokratie stets langsam sei und abwäge. In einer Institution nach dem Muster der Compact Disc ist Langsamkeit aber dysfunktional. In einer Bürokratie nach dem Muster der Compact Disc kommen Veränderungen in Wirklichkeit immer von außen und von oben. Die MitarbeiterInnen werden nicht gefragt (Sennett 2007, S. 291)

Nikolaus Dimmel beschreibt wie Soziale Arbeit unter den gegenwärtigen Bedingungen einer Hegemonie des Controllings unterworfen wird, die nichts weniger als eine Hegemonie des Finanzcontrollings darstellt. Controlling ersetzt so Evaluation und Selbstevaluation. Statt einer lernenden Organisation steht am Ende eine sich selbst genügsame technokratische Verwaltung, die sich entprofessionalisiert hat und den Betrieb auch mit angelernten Hilfskräften aufrechterhalten könnte. (Dimmel 2006, S. 6) Die Klientendokumentation dient nicht mehr als Arbeitsinstrument, sondern in der Hauptsache der Kontrolle. Die Herrschaft erfolgt über Kontrolle und Zeitvorgaben.

Von Qualitätsmanagement ist viel die Rede. Der österreichische Soziologe Manfred Prisching macht sich darüber lustig: „.....man schwafelt über Total-Quality-Management, bis niemand mehr etwas von Qualität hören kann. Ein Rezept nach dem anderen wird probiert, im Zuge der Sehnsucht nach einer Berechenbarkeit und Planbarkeit komplexer Systeme, die es nicht geben kann, und im Zuge der Sehnsucht nach der Ausschaltung der Unberechenbarkeit von Individuen, deren Innovativität und Originalität mit derselben Inbrunst gefordert wird, mit der Maßnahmen zu ihrer Begrenzung, Einzäunung und Domestizierung ausprobiert werden.“ (Prisching 2009, S. 92) Er stellt in der Folge fest, dass Individualität unter diesen Bedingungen ein Systemdefizit darstelle, das Individuum mit seinem Eigensinn hat keinen Platz mehr. Weder bei MitarbeiterInnen noch bei KlientInnen.

## „Creaming“ – die Sahnehäubchen in der Sozialen Arbeit

Manfred Dörner formulierte zehn Thesen zu Chancen der Ökonomisierung, betont aber, dass diese auch Gefahren mit sich bringen. „Wenn ich marktwirtschaftlichen Gesetzen unterworfen bin und mich dem nicht entziehen kann, bin ich, ob ich will oder nicht, systematisch gezwungen, mich vorwiegend auf solche Hilfsbedürftigen zu konzentrieren, mit denen man in der kürzesten Zeit mit dem geringsten Einsatz den größten Profit machen kann. Was zwangsläufig dazu führt, dass die Bedürftigsten dabei unter den Tisch fallen. Das Resultat ist also das Gegenteil von dem, was mit der Organisation eines sozialen Bereichs in der Gesellschaft beabsichtigt war.“ (Dörner 2008, S. 1)

Möglichst sollten also nur mehr KlientInnen betreut und beraten werden, die ihre Notlage nicht grob fahrlässig verursacht haben und dem Auftraggeber kostendeckend verrechnet werden können. Nach Nikolaus Dimmel gewinnt das legendäre Diktum von W.C. Fields, nämlich: „never give a sucker an even break“, durchaus zynische Aktualität. (Dimmel 2006, S. 3) Dimmel warnt davor, dass gerade im Bereich der Randgruppen der Wettbewerb zu „Creaming“-Effekten führt. Das heißt, die am leichtesten zu verrechnenden bzw. mit positivem Ergebnis zu betreuenden KlientInnen sind gefragt und die schwächsten KlientInnen (z.B. Haftentlassene) werden verdrängt. Ein monetär ausgerichteter Wettbewerb zwischen den einzelnen Akteuren der Wohlfahrt führt eben nicht zu einer stärkeren Orientierung an den Interessen der KlientInnen, sondern zu einem Nivellierungswettbewerb zu Lasten der Bediensteten sowie der Qualität der Leistung. (Dimmel 2006, S 10)

## Was macht professionelle Sozialarbeit aus?

Silvia Staub-Bernasconi (Staub-Bernasconi 2008, S. 5ff.) beschreibt das Paradox: Sozialarbeitende kritisieren mehr oder weniger vehement den Neoliberalismus, praktizieren ihn jedoch in mehr oder weniger reiner Form, wenn sie nur



© DSA Florian Bloch

nach dem Willen der Klienten fragen, Ziele vereinbaren, knappe Ressourcen bereitstellen, beim Versagen, die Vereinbarungen umzusetzen, mit Sanktionen aufwarten und in erster Linie den Auftrag erfüllen, die Klientel mittels standardisierter „Abfertigungsverfahren“ so schnell wie möglich vom Staat zu befreien. Ihr systemisches Paradigma sieht nicht nur ein Doppel-, sondern ein Tripelmandat vor. Neben der Verpflichtung gegenüber den AdressatInnen Sozialer Arbeit und dem Träger als Repräsentant der Gesellschaft besteht für eine Profession auch eine Verpflichtung gegenüber der Profession als solche. Diese Verpflichtung beinhaltet den Bezug auf wissenschaftsbasierte Methoden sowie auf den (inter)nationalen Berufskodex der Sozialarbeitenden, der auch die Verpflichtung zur Einhaltung und Durchsetzung der Menschenrechte enthält. Das Tripelmandat macht des Weiteren die Unterscheidung zwischen legalen (gesetzeskonformen) und legitimen (wert- und ethisch begründeten, u.a. menschenrechtskonformen) Forderungen, Verfahren und Gesetzgebungen möglich. Daraus ergibt sich ein unabhängiges, drittes Mandat für selbstdefinierte Aufträge seitens der Profession – zum einen unabhängig von illegitimem gesellschaftlichem Konformitätsdruck, zum andern unabhängig von illegitimen Ansprüchen der AdressatInnen. Das erwähnte UN-Manual Social Work and Human Rights enthält denn auch eine Passage, die festschreibt, dass sich die Profession Sozialer Arbeit im Zweifelsfall auf die Seite ihrer Klientel und mithin gegen die Organisation stellen muss. „*Dass man sich dabei auch Ärger, Drohungen, Entlassungen und in vielen Staaten der Weltgesellschaft sogar Verfolgung und Inhaftierung einhandeln kann, ist nicht von der Hand zu weisen.*“ (Staub-Bernasconi 2008, ebd.)

Wäre es also nicht nötig, Widerstand zu leisten? SozialarbeiterInnen werden zunehmend verunsichert, haben Angst um ihre Identität, aber auch nackte Angst um den Arbeitsplatz. Und verbündet sich Macht mit chronischer Angst, wird diese gigantisch. Die MitarbeiterInnenzufriedenheit sinkt. Die physische und psychische Belastungssituation führte zu „inneren Kündigungen“, Burn Out-

Syndromen und zu schweren körperlichen Erkrankungen. In unseren ehemaligen Einrichtungen haben einige MitarbeiterInnen die Konsequenzen gezogen und ihre Tätigkeit beendet, unterbrechen diese oder streben eine möglichst schnelle Pensionierung an.

**„Der Markt treibt der Sozialen Arbeit die Seele aus.“ (Seithe 2010, S 146).**

Deshalb braucht es einen Paradigmenwechsel und die Rückbesinnung darauf, dass Soziale Arbeit eine eigenständige Profession ist, die es nicht zulassen kann und darf, dass fachfremde Disziplinen insbesondere die Betriebswirtschaft die Regie übernehmen. Wenn diese Entwicklungen so weiter gehen, dann braucht es keine qualifizierten SozialarbeiterInnen und SachwalterInnen mehr. Sozialarbeit kann somit auch von Hilfskräften gemacht werden – zum Nachteil der KlientInnen.

#### Literatur:

Dimmel Nikolaus, Verbetriebswirtschaftlichung, Professionalisierung und sozialpolitisches (Doppel)Mandat - ein Bermuda-Dreieck der Sozialen Arbeit? URL: [www.sozialarbeit.at](http://www.sozialarbeit.at) (5.4.2006)

Klaus Dörner, Trend: Chancen der Ökonomisierung. Zehn Thesen. In: Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete (VHN), 2008, Heft 4, S.329

Egg Josefine, Diplomarbeit zur Erlangung des akademischen Grades „Magistra (FH) für sozialwissenschaftliche Berufe“, Innsbruck 2010

James, Adrian L.: The McDonaldization of Social Work – or ‚Come Back Florence Hollis, All Is (or Should Be) Forgiven‘. In: Reflecting on Social Work – Discipline and Profession, hrsg. von R. Lovelock, K. Lyons, J. Powell, Aldershot/UK 2004, S. 37-54 hier zitiert nach Staub-Bernasconi 2007, S. 17

Prisching Manfred, Das Selbst, die Maske, der Bluff, Wien.Graz.Klagenfurt 2009

Sennett, Richard, Respekt im Zeitalter der Ungleichheit. Berlin 2007

Seithe Mechthild, Schwarzbuch Soziale

Arbeit. [VS Verlag für Sozialwissenschaften](http://www.vsv.de). Wiesbaden 2010

Staub-Bernasconi Silvia (2007), Soziale Arbeit: Dienstleistung oder Menschenrechtsprofession? In: Lob-Hüldepohl, Andreas/Lesch Walter (Hg.) (2007): Ethik Sozialer Arbeit – Ein Handbuch: Einführung in die Ethik der Sozialen Arbeit, UTB/Schöningh: S. 20-54. Hier zitiert nach [http://www.zpsa.de/pdf/artikel\\_vortraege/StaubBEthiklexikonUTB.pdf](http://www.zpsa.de/pdf/artikel_vortraege/StaubBEthiklexikonUTB.pdf), Abruf am 19.04.2011

Staub-Bernasconi Silvia (2008), „Also die Soziale Arbeit muss sich wahrscheinlich immer weiter entwickeln und politischer werden“. [http://www.zpsa.de/pdf/artikel\\_vortraege/Staub-BernasconiVortragMF2008.pdf](http://www.zpsa.de/pdf/artikel_vortraege/Staub-BernasconiVortragMF2008.pdf), Abruf am 21.04.2011

<sup>1</sup> Bei den Inhalten der Telefonüberwachungsprotokolle handelte es sich um so genannte „Zufallsfunde“, die nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen als Beweismittel verwendet werden können. Die Gespräche durften aufgrund von Umgehungsverboten nicht als Beweismittel verwendet werden. Die vom Berufsgeheimnisschutz umfassten Protokolle mussten daher im Hinblick auf die eindeutige gesetzliche Vorgabe vernichtet werden.

<sup>2</sup> Der Geschäftsführer ist Mitglied des Vereinsvorstandes von Vertretungsnetz – Sachwalterschaft, Patientenanzweltschaft, Bewohnervertretung.

**Dr. Waltraud Kreidl**, Soziologin, von 1985 bis 2010 bei NEUSTART in verschiedenen Leitungspositionen tätig, Lektorin am Studiengang Soziale Arbeit, Management Center Innsbruck

**DSA Dr. Gottfried Gabriel**, nach der Sozialarbeiterausbildung Studium der Pädagogik/Psychologie in Innsbruck. Bei Vertretungsnetz von 1985 bis Ende 2010 Aufbau und Leitung des Bereiches Sachwalterschaft in Tirol. Freiberuflicher Supervisor und Psychotherapeut. Lehrtätigkeiten im Bereich Soziale Arbeit.



# Menschenrechtsprofession vs. „Management by Moral“ ?!

Text: Dr. Paul Reinbacher

Gemeinschaftlicher Wahnsinn hört auf Wahnsinn zu sein und wird Magie. Wahnsinn nach Regeln und vollem Bewusstsein. Novalis.

***Können sozialwirtschaftliche Organisationen (»Sozialunternehmen«) moralisch handeln bzw. kann Soziale Arbeit nicht trotz, sondern gerade wegen ihrer zunehmenden Organisationsförmigkeit – und der damit einhergehenden Vorbildwirkung – einen autonomen Beitrag zur Bewältigung der moralischen Krise unserer globalen Ökonomie und Politik, etwaig: unserer Weltgesellschaft insgesamt, leisten? Dann erst liesse sich nämlich fragen was zu tun wäre, um Organisationen und deren Management nicht als Bedrohung zu erleben (Stichwort: »Ökonomisierung«), sondern als Chance zu nutzen. Jedenfalls sofern man sich in diesen, gerne »postmodern« genannten Zeiten noch etwas von Moral oder Werten verspricht ...***

Angesichts der aktuell zutage tretenden sozialen Nebenwirkungen organisierter ökonomischer, jedoch wohl auch in ähnlichem Maße: politischer Aktivität werden zunehmend Rufe nach mehr Ethik im Management und in der Politik als Professionen, aber auch nach mehr Kontrolle von Managern/Politikern als Personen laut: Mit der ökonomischen und (demokratie)politischen soll demnach eine moralische Krisenbewältigung Hand in Hand gehen. Ohne Zweifel ist externe Sanktionierung ein probates Mittel, um normkonformes Handeln – oder zumindest die Aufrechterhaltung der normativen Erwartungen – abzusichern. So werden bereits seit einiger Zeit Unternehmen

und Unternehmer nicht nur rechtlich überwacht, sondern ebenso unter dem Aspekt potentieller oder tatsächlicher Abweichungen von moralischen Standards beobachtet bzw. hinsichtlich ihrer »Corporate (Social) Responsibility« durch NGOs bewertet (z.B. [www.respect.at](http://www.respect.at), [www.csr-dialog.de](http://www.csr-dialog.de)).

Wenngleich die Debatte um CSR politische oder politiknahe Organisationen (z.B. Parteien oder Verwaltungsbürokratien) nicht in den Blick nimmt, obwohl diesen wohl kaum moralisches Handeln (und damit nämlich auch: Handeln entgegen »politischer Logik«) einfach unterstellt werden darf – es sei denn, man begnügt sich damit, in politischen Prozessen (in politischen Organisationen) zustande gekommene Normen (Entscheidungen) als Moral, oder politisches Handeln per definitionem als moralisch zu verstehen (was fraglich ist; vgl. Luhmann 2002, Crouch 2004) –, so operieren dennoch in ähnlicher Form unzählige Initiativen vor unterschiedlichsten Wertehorizonten für »sauberes« Arbeiten in Branchen wie der Parteipolitik oder der Textilindustrie ([www.cleanpolitics.at](http://www.cleanpolitics.at), [www.cleanclothes.at](http://www.cleanclothes.at)).

In ähnlicher Weise scheint nach wie vor in Zusammenhang mit der Arbeit an insbesondere sozialen Problemen nicht zufriedenstellend geklärt, inwieweit, erstens, professionelle Normen (normative Orientierungsrahmen) Sozialer Arbeit mit (universellen?) weltgesellschaftlichen moralischen Normen in eins fallen, zweitens, welche Rolle den kodifizierten »Menschenrechten« dabei zukommen kann und soll, sowie, drittens, ob bzw. wie diese dann in reales organisationales (etwaig: zielgeleitetes) Geschehen implementiert werden (können).

Unter Nachhaltigkeitsaspekten (»sustainability«!) interessanter ist in unserer Organisations- und Entscheidungsgesellschaft (Ch. Perrow, U. Schimank) ohnedies die Frage, inwiefern Organisationen selbst – das heißt: unabhängig von externen Akteuren aber auch von ihren Mitgliedern, Managern, Masterminds etc.! – zugetraut werden kann, ihre Entscheidungen – die ja nicht auf individuelles Entscheidungsverhalten reduzierbar sind – an moralischen Kriterien zu orientieren: Können Organisationen also strukturell, das heißt letztlich: autonom gewissenhaft handeln (und damit möglicherweise sogar individuelle Defizite kompensieren)?

- Immerhin bilden sie als soziale Systeme durch die Konstruktion Fremd- und Selbstbeobachtungen mittels sozialer Operationen (Handlungen, Kommunikationen o.ä.) autonome Gebilde in einer Wirklichkeitsdimension jenseits einzelner Personen aus, denen Verantwortung für bestimmte Folgen ihres Tuns und Lassens (an bestimmte »Adressen«) zugeschrieben werden kann.
- Außerdem übersetzen sie quasi standardmäßig die »Sprachen« unterschiedlicher gesellschaftlicher Teilbereiche ohne sich einem gänzlich unterwerfen zu können; so haben beispielsweise Unternehmen (Universitäten) zwar eine Präferenz für die ökonomische (wissenschaftliche) Logik, können sich aber z.B. der rechtlichen und ökonomischen nicht ganz verschließen – wie die Existenz von Rechts- oder Wirtschaftsabteilungen zeigt.
- Schließlich sind Organisationen sehr wohl in der Lage, ein Idealbild von sich selbst zu entwerfen, sich selbst zu beobachten um Abweichungen zwi-

schen Soll und Ist festzustellen, sowie diese Abweichungen zu bearbeiten. Sie zeichnen sich geradezu durch den laufenden Auf- und Abbau von Spannungen durch »Management« aus. Neben Autonomie und Adresse verfügen organisierte soziale Systeme demnach nicht nur über die fundamentale formale Fähigkeit der Welterzeugung anhand unterschiedlicher Leitgesichtspunkte und damit auch: der Moralerkenntnis. Darüber hinaus bilden sie zumindest in Ansätzen alle drei klassischen Freud'schen Funktionen – Idealbild, Selbstbeobachtung, Gewissen – aus.

von Organisationen und deren Management im Umgang mit Macht und Moral identifiziert werden könn(t)en. Dies gilt nicht zuletzt für Soziale Arbeit, die sich gerne als »Menschenrechtsprofession« (S. Staub-Bernasconi) versteht, und die sich in ihrer Bezugnahme auf moralische Bezugspunkte (Werte, Normen o.ä.) durch zunehmende Organisationsförmigkeit in unmittelbarer Nachbarschaft unterschiedlicher Logiken und Bezugssysteme unter einem Dach – beispielsweise dem sozialökonomischer Betriebe – wiederfindet (Reinbacher 2009b, 2010). Angesichts dieser Tatsache sowie der

tionen dienen ja bekanntlich und nach verbreiteter Ansicht »Werte« als unentschiedene Prämissen (Basisannahmen, Prinzipien etc.) dazu, Entscheidungsprozesse, die sich an immer älteren Entscheidungen als ihren Kriterien orientieren, angesichts des drohenden infiniten Regresses möglichst schmerzlos zu einem Abschluss zu bringen. Unter dem Etikett »Organisationskultur« werden damit Werte als Eigenschaften von Organisationen auf die Sozialdimension reduziert (z.B. Schein 1985, Luhmann 2000), obwohl doch gerade Sozialsysteme (wie auch wir Menschen) einem Universum eigenständiger Kulturgebilde bzw. einem universellen moralischen Horizont (Simmel 1999, Strasser 2004) gegenüberstehen: »Offenbar nämlich sprechen wir von Kultur, wenn die schöpferische Bewegung des Lebens gewisse Gebilde hervorgebracht hat, an denen sie ihre Äußerung, die Formen ihrer Verwirklichung findet...« (Simmel 1999: 183).

Dies zeigt sich nicht zuletzt daran, dass sich Organisationen hinsichtlich der zur Orientierung herangezogenen abstrakten Werte, wie sie in Leitbildern, CSR-Kodizes und so weiter dokumentiert sind, kaum unterscheiden: Werte lassen sich eben nicht nach Belieben systemimmanent definieren. Schließlich erheben sie Anspruch auf Allgemeingültigkeit und sind sie – zumindest in einem aufgeklärten, säkularen Moralverständnis – nicht (mehr) dogmatisch durch Hierarchie oder historisch durch Tradition festzulegen, sondern nur durch Argumentation mit guten Gründen zu bestimmen.

Individualität gewinnen demnach sozialwirtschaftliche Unternehmen, und mit ihnen Soziale Arbeit in dieser ihrer konkreten Organisationsförmigkeit nicht durch die Existenz oder das Berufen auf moralische Werte. Vielmehr sind es deren tatsächliche »Aneignung« in der Praxis (customs, habits, traditions, ...) bzw. deren Wirksamwerden als Entscheidungsprämissen in einem dynamischen Prozess der »Kultivierung« (Simmel 1999, Reinbacher 2008), durch die sich Organisationen unterscheiden. Dies trifft auf den tatsächlichen Umgang mit Werten genauso zu wie auf den als Idealbild angestrebten.

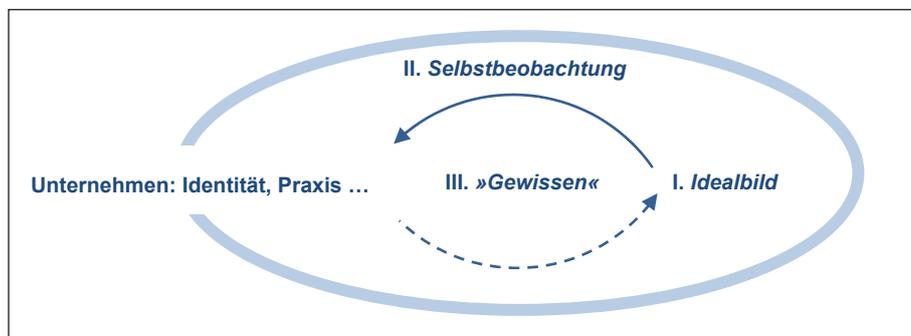


Abb. 1: Gewissen als autonome, systeminterne Funktion

Dies scheint für eine Auseinandersetzung mit Sozialer Arbeit im Kontext organisationaler (Macht-)Strukturen, wie sie der Titel dieser Ausgabe von »Sozialarbeit in Österreich« zum Programm erhebt, vor allem insofern interessant als Nonprofit Organisationen – und damit sollte die Diagnose auch für einen großen Teil sozialwirtschaftlicher Organisationen gelten – verbreitet so etwas wie »Organisationsabwehr« (in der prominenten Diktion R. Simsas) attestiert wird, was sich nicht zuletzt als »Organisationstheorieabwehr« im sogenannten »Organisationsdiskurs« Sozialer Arbeit bzw. der »Sozialarbeitswissenschaft« niederschlägt (vgl. www.soziales-kapital.at Nr. 4/2009 und kritisch v.a. Reinbacher 2009b). Beides beruht möglicherweise auf einer vernachlässigten Auseinandersetzung mit dem Thema und oft nur lückenhaftem Anschluss an aktuelle Diskussionen in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, wohingegen ausgehend von letzteren prinzipiell mögliche, nicht notwendigerweise faktisch realisierte Chancen

Einsicht, dass sich Organisationen – die, entgegen aller Hoffnungen und/oder Befürchtungen, keine heteronom strukturell veränderbaren sozialtechnologischen Maschinen sind – durch »Management« gewissermaßen selbst steuern (vgl. Baecker 2000, Reinbacher 2010), ist es umso interessanter zu fragen, was von derartigen Sozialsystemen hinsichtlich des Umgangs mit (moralischen) Werten bzw. (sozialen) Normen erwartet werden kann – und in weiterer Folge vielleicht auch: gefordert werden sollte. Dies nicht zuletzt, da sie mehr und mehr die unmittelbaren Rahmenbedingungen und Sozialisationsinstanzen für Individuen und für individuelles Handeln, sowie ganz besonders: von Sozialer Arbeit, die sich mit Sozialisationsproblemen rund um die »ärgerliche Tatsache« Gesellschaft (in der Diktion R. Dahrendorfs) befasst, darstellen.

### Kultivierung als Umgang mit Werten

Auch in der Binnenwelt von Organisa-

## Abweichungen als Lernerfahrung

Diese Anwendung bzw. Implementierung moralischer Werte in Entscheidungssituationen ist jedoch keineswegs als trivial-mechanistischer Akt zu verstehen. Für sie gilt wie in jedem Fall der Anwendung von Entscheidungsprämissen in der Organisation, dass sich Regeln und Anwendungsfälle wechselseitig aneinander orientieren müssen (Ortmann 2003).

Schließlich sind Werte (Gerechtigkeit, Gleichbehandlung etc.) noch nicht dazu geeignet, konkretes Handeln anzuleiten. Erforderlich ist ihre Auslegung und Konkretisierung jeweils für eine bestimmte Situation, und auch diese Situation selbst muss interpretiert werden, da sich keine zwei Anwendungsfälle völlig gleichen (Was bedeutet Gleichbehandlung in Zusammenhang mit Mitarbeiterinnen, Kunden und so weiter? Was bedeutet sie in *dieser konkreten* Klientinnenbeziehung für *diese eine* Entscheidung über den Umgang mit Mitarbeiterinnen?) Eine solche situativ-interpretative Leistung stellt sich jedoch nicht nur als Einbahnwirkung der Regel auf ihre Anwendungssituation, sondern als wechselseitige Beschränkung von Zweck- und Konditionalprogrammen (Baecker 2000, Ortmann 2003), das heißt: nicht nur einschleifig-rückkoppelndes, sondern auch zweiseitig-vorkoppelndes Lernen (sensu G. Bateson, Ch. Argyris & D. Schön) dar. Schließlich ist im Falle enttäuschter Erwartungen zwar nahe- aber nicht definitiv festgelegt, welche Seite sich zu ändern hat (Beobachter oder beobachtetes Ereignis?), wobei der Umgang mit daraus resultierender Verunsicherung bekanntlich als zentrale Kompetenz der (deutero-)lernenden Organisation gilt.

Es bleibt also bei jeder Entscheidung, die sich an einer Regel orientiert (unabhängig von ihrer moralischen Dimension) eine Lücke, denn: »Die Entscheidung darf nicht folgen, darf nicht einfach ein Programm entfalten. Damit eine Entscheidung eine Entscheidung ist, muss sie das Programm unterbrechen oder mit ihm brechen« (Derrida et al. 2000: 39). Die Anwendung der Regeln einer Organisation kann eben nicht (abschließend) geregelt werden. Diese Lücken, diese Abweichungen in der Regelanwendung werden in Organisationen (insbesondere vom sogenannten »Management«) teilweise beobachtet (Baecker 2000) und teilweise (bewusst) ignoriert, weil derart illegales Verhalten dennoch oft brauchbar ist (Luhmann 1964). Nichts bringt bekanntlich ein System schneller zum Erliegen als jener sprichwörtliche »Dienst nach Vorschrift«, der sich bemüht, Regeln allzu wörtlich zu nehmen.

Organisationen sind demnach, erstens, in der Lage, ihr angestrebtes Idealbild (z.B. hinsichtlich des Umgangs mit Moral in der alltäglichen Praxis) zu konstruieren bzw. zu reflektieren (Freuds »Idealfunktion«), sowie, zweitens, ihre tatsächliche Praxis mit diesen normativen Ansprüchen zu vergleichen (»Selbstbeobachtungsfunktion«). Beide Fähigkeiten sind notwendige Voraussetzungen für ein Handeln »nach bestem Wissen und Gewissen«.

## Gewissensmanagement als Rahmensteuerung

Angesichts des komplexen Verhältnisses moralischer Normen, Regeln bzw. Prämissen zu ihrer Anwendung auf konkrete Entscheidungssituationen im Un-

ternehmen sowie vor dem Hintergrund der dubiosen Funktionalität ignoriert Abweichungen müssen Vorstellungen als verfehlt erscheinen, die das Gewissen als trivialen Regelungsmechanismus auf der Basis von Soll-Ist-Vergleichen interpretieren. Die Entwicklung des Gewissens einer Organisation ist – wie jene ihres Wissens – nicht Controlling-, sondern vorrangig Management- und Führungsaufgabe.

Wie sich Wissen bzw. Lernen nicht mechanistisch steuern lassen (weder beim Menschen noch im Unternehmen) so ist auch die Etablierung des Gewissens das Ergebnis eines autonomen Prozesses – und keine Implementierungsleistung. Gefragt ist vielmehr eine Art »indirekte Rahmensteuerung« (U. Schneider, H. Willke), die »Kultivierung« als den Umgang des Systems nicht nur mit Wissen bzw. kognitiv-dissonanten Informationen, sondern ebenso mit moralischen Werten und insbesondere werthaltigen Konflikten unterstützt.

Als »Schuldbewusstsein« äußern sich dabei jene konfliktträchtigen Abweichungen des tatsächlichen Handelns von moralischen Ansprüchen, die in der expliziten, das heißt für Organisationen: in der offiziell-formalen Kommunikation zum Thema werden. Hier kommen mitunter organisations-typische Antworten auf die Forderung nach Moralität zum Einsatz: Einrichtung von Stellen (z.B. Ethik-Kommissionen), Kommunikationswegen (z.B. CSR-Reporting) und so weiter. Dass nur ein Teil der in Organisationen laufend stattfindenden Abweichungen ins Licht der expliziten Beobachtung und formalen Behandlung gezerzt werden kann (und darf), sollte jedoch nicht davon ablenken, dass davon unabhängig vieles in den Bereich sogenannter informaler Kommunikation abgedrängt, und dort möglicherweise umso engagierter aufgegriffen wird.

Die Gespräche am sprichwörtlichen Kaffeeautomaten werden damit zu einer wichtigen Sonde für den Umgang einer Organisation mit Werten und Wertkonflikten bzw. für den alltäglichen Umgang mit der (unvermeidbaren) Orientierung des Handelns an (moralischen) Werten. Und nachdem in dieser Informalität die affektiv-emotionalen Aspekte der Kommunikation und Interaktion dominie-

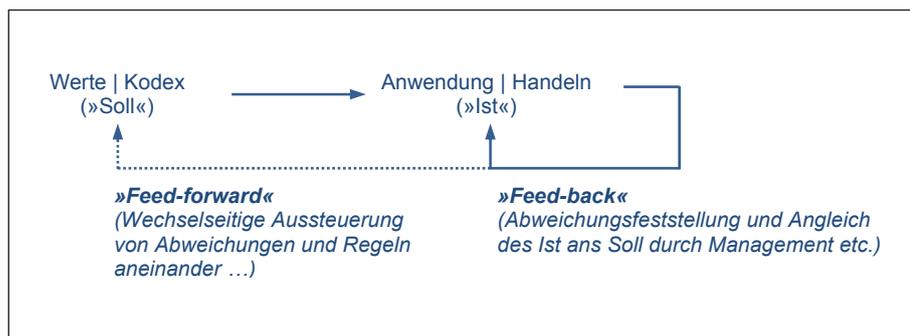


Abb. 2: »Gewissen« als Vorsteuerung statt als trivialer Feedback-Mechanismus

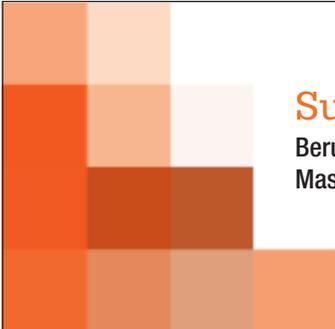
ren, scheint es angebracht und zulässig, in Zusammenhang mit der dritten Freud'schen Funktion – dem Gewissen – hier von einem funktionalen Äquivalent zum »Schuldgefühl« zu sprechen (Reinbacher 2009a): Dass ein Auftrag auf zweifelhaftem Wege gewonnen worden ist oder dass ein Gutachten betreffend die ökologischen Wirkungen des produktiven Schaffens unter Verschluss gehalten wird – beides kann sich (aus unterschiedlichen Gründen) der formalen Kommunikation im Unternehmen entziehen, dennoch als moralisch bedenklich zu qualifizieren sein, und als solchermaßen Bedenkliches in die informellen (Gang-)Gespräche Eingang finden.

### Gewissenhafte als zukunftsfähige Organisationen

Was angesichts dieser Situation die lernende und die gewissenhafte Organisation verbindet, bzw. was wohl hinsichtlich einer möglichen Gewissenhaftigkeit insbesondere lernender Organisationen zuversichtlich stimmt, ist deren Erfah-

rung im konstruktiven Umgang mit erhöhter – und nicht bloß wie üblich: reduzierter – Komplexität. Denn, so wie Lernen (neues Wissen) machen auch Moral (normative Rahmen) und insbesondere Ethik (also: zusätzliche Wertgesichtspunkte) die Welt komplexer – und nicht unmittelbar einfacher. Als soziale Systeme trachten bekanntlich gerade Organisationen danach, den Raum künftiger Möglichkeiten durch Aufbau entsprechender Erwartungsstrukturen einzuschränken und damit ein »Komplexitätsgefälle« (N. Luhmann) zu stabilisieren. Dennoch zeigt sich angesichts turbulenter Umwelten (seit längerem: Informations- und Wissensgesellschaft, seit kurzem: Finanz- und Wirtschaftskrise), dass zukunftsfähige Organisationen diese dynamische externe Komplexität erfolgreicher bearbeiten, wenn sie über angemessene und reflektierte interne Komplexität (»requisite variety« nach W. R. Ashby) verfügen. Das Management der Moralität von (lernenden) Organisationen stellt damit nicht nur eine Anerkennung der fundamental ethischen Dimension sozi-

aler Systeme in allen gesellschaftlichen Bereichen – in der Wirtschaft und der Politik genauso wie in der sogenannten »Sozialwirtschaft« – dar, sondern es statet diese (als durchaus wünschenswerte Nebenwirkung) auch mit mehr Sensibilität und einem größeren Repertoire an Antwortmöglichkeiten aus: Wenngleich das moralisch Wünschenswerte nicht durch ökonomischen bzw. politischen Erfolg (Vermögens-/Machtzuwachs) zu definieren ist, so bedeutet dies schließlich nicht, dass sich moralisches Handeln nicht langfristig auch ökonomisch/ parteipolitisch auszahlen – oder eben: professionell wirksam sein – kann! Anerkennung und aktives Management mit Themen der Moral in der organisationsinternen Kommunikation erscheinen dabei als grundlegende und auch nachhaltigere Wege, verglichen mit »Moral Marketing« oder ähnlichen Anbietungen an Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Wählerinnen und Wähler (die derart instrumentelle Absichten ohnedies zunehmend durchschauen).



## Suchtberatung und Prävention

**Berufsbegleitender Zertifikatslehrgang, Hochschullehrgang oder Masterlehrgang (Master of Science)**



Durch die Zunahme von Suchtmittelmissbrauch und Suchterkrankungen wächst im Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesen der Bedarf an Fachpersonal. Dieses soll über medizinische, psychotherapeutische, pädagogische, psychologische und sozialarbeiterische Ausbildung hinaus die Erfordernisse der Suchtberatung und Prävention beherrschen und beim multifaktoriellen Geschehen der Suchtentwicklung möglichst früh wirksame Interventionen auf verschiedenen Stufen setzen.

**Start der Lehrgänge:** 18. und 19.11.2011  
**Dauer:** Zertifikatslehrgang: 2 Semester  
 Hochschullehrgang und Masterlehrgang: 4 Semester  
**Präsenzzeiten:** ca. einmal pro Monat Freitag nachmittag/abend und Samstag ganztägig

Ziel der Lehrgänge ist es, Fähigkeiten und Kenntnisse für einen qualifizierten Umgang mit dieser KlientInnengruppe auszubilden. In den intensiveren Ausbildungsgängen werden außerdem Fähigkeiten zur selbstständigen Weiterentwicklung von Suchtberatung und Prävention, die Qualifizierung für Leitungspositionen, sowie forschungsbezogenes Wissen vermittelt.

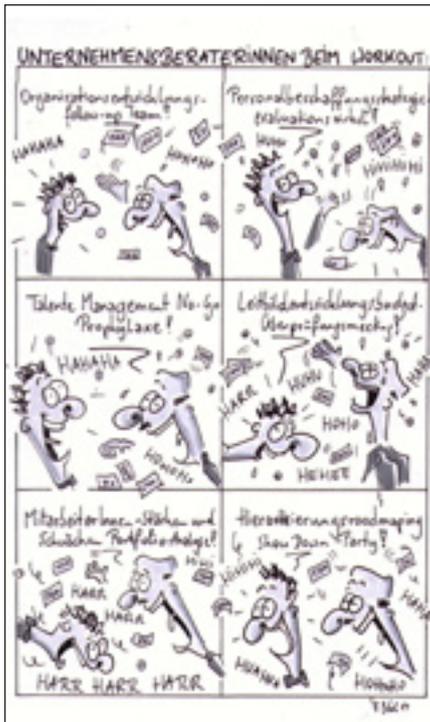
**Information & Anmeldung:** Mag. Gudrun Zwetzbacher, T: +43 (0) 2742/313 228 - 407  
 E: gudrun.zwetzbacher@fhstp.ac.at  
 I: www.fhstp.ac.at/weiterbildung/suchtberatungundpraevention

[www.fhstp.ac.at](http://www.fhstp.ac.at)



Weiterbildung

bezahlte Anzeige



© DSA Florian Bloch

### Coda: Soziale Arbeit und Sozialmanagement als komplementäre Beiträge

Damit sehen sich Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession und Management als Systemsteuerung unter einem gemeinsamen organisationalen Dach mit (zumindest: auch) ähnlichen Herausforderungen oder immerhin Bezugspunkten konfrontiert. Werden »Werte« nicht auf die Sozialdimension der Wirklichkeit reduziert, sondern in ihrer dazu orthogonalen, strukturellen Unabhängigkeit akzeptiert, so zeigt sich formal-funktionale Ähnlichkeit in den Aufgaben von Sozialarbeit und Sozialmanagement, die ihren Fokus auf unterschiedliche Aspekte und Ebenen der Sozial- und Systemintegration in der Gesellschaft der Individuen richten: auf die ärgerliche Tatsache der Gesellschaft (sensu R. Dahrendorf) im Fall von Sozialer Arbeit einerseits sowie auf den periodischen Auf- und Abbau struktureller Spannungen in Organisationen (sensu D. Baecker) durch Sozialmanagement andererseits. Während die normativen Rahmen und Vorgaben sich in Gestalt von Bereichszielen, professionellen Standards und so weiter auch unterscheiden mögen, so stehen sie doch beide vor der Aufgabe, nicht

nur »Organisationsziele als Ideologie« (in der Diktion G. Ortmanns), sondern – explizit oder unbemerkt – situative Orientierungen an universellen, weil gut begründeten Wertgesichtspunkten zu vollziehen. In dieser Faktizität (wohl nicht unbedingt: im geübten Umgang damit) sind sie sich wohl ähnlicher, als gemeinhin angenommen. Ebenso in ihrem Potential (natürlich nicht notwendigerweise: faktischen Gelingen), entsprechende strukturelle Rahmungen zur Steuerung individuellen – moralischen – ethischen – Verhaltens zu schaffen und damit gewissermaßen Gellerman (1987), Jackall (1989) o.ä. sowie die landläufige Meinung von Organisationen als »moral mazes« vom Kopf auf die Füße zu stellen. Formale Organisationen als prägende Akteure unserer (post)modernen Gesellschaft bergen genuine, mit ihren systemtypischen Eigenheiten verbundene Chancen und Risiken. Bemühungen um soziale Krisenbewältigung finden darin angesichts der zunehmenden Organisierung des Sozialen (noch vor aller sogenannter »Ökonomisierung«) bereits auf den ersten Blick jedenfalls Ansatzpunkte in ausreichender Zahl, die ein konzentriertes Vorgehen von Sozialer Arbeit und (Sozial-)Management nahelegen.

### Literatur

Baecker, Dirk (2000): Ausgangspunkte einer soziologischen Managementlehre. In: *Soziale Systeme* 6 (1), S. 137-168

Crouch, Colin (2004): *Post-democracy*. Cambridge: Polity

Derrida, Jacques; Robbins, Ruth; Wolfreys, Julian (2000): *As if I Were Dead. An Interview with Jacques Derrida*. Wien: Turia + Kant

Freud, Sigmund (1989 [1932/1933]): Die Zerlegung der psychischen Persönlichkeit. (31. Vorlesung auf der Basis von »Das Ich und das Es« von 1923) In: Ders.: *Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse Und Neue Folge*. Studienausgabe Bd 1. Frankfurt a. M.: S. Fischer, S. 496-516

Gellerman, Saul W. (1987): Warum gute Manager ethisch fragwürdige Entscheidungen treffen. In: *Harvard*

*Business Manager* Nr. 1, S. 124-129

Jackall, Robert (1989): *Moral Mazes. The World of Corporate Managers*. New York u.a.: Oxford Univ. Pr.

Luhmann, Niklas (1964): *Funktionen und Folgen formaler Organisation*. Berlin: Duncker & Humblot

Luhmann, Niklas (2000): *Organisation und Entscheidung*. Opladen u.a.: Westdt. Verl.

Luhmann, Niklas (2002): *Die Politik der Gesellschaft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp

Ortmann, Günther (2003): *Regel und Ausnahme. Paradoxien sozialer Ordnung*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp

Reinbacher, Paul (2008): *Werte, Kultur und die »Kultivierung« der Organisation*. Zugleich ein Beitrag zur CSR-Debatte. In: *Zeitschrift Führung und Organisation* 77 (6), S. 360-366

Reinbacher, Paul (2009a): *Gewissensmanagement in Organisationen*. Möglichkeiten im Umgang mit Corporate Social Responsibility. Wiesbaden: VS

Reinbacher, Paul (2009b): *Überrundet. Eine Vermutung*. In: *Soziales Kapital* 4/2009 [www.soziales-kapital.at](http://www.soziales-kapital.at)

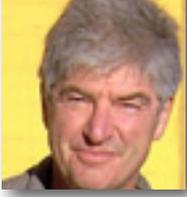
Reinbacher, Paul (2010, in Vorbereitung): *Dimensionen von Sozialmanagement: Klärungsversuche*. In: Wöhrle, Armin (Hrsg.): *Sozialmanagement-Konzepte*. Augsburg: Ziel

Schein, Edgar H. (1985): *Are You Corporate Cultured?* In: *Personnel Journal* 65 (11), S. 83-96

Simmel, Georg (1999 [1918]): *Der Konflikt der modernen Kultur*. In: Ders.: *Gesamtausgabe*. Bd. 16. Frankfurt a. M., S. 181-207

Strasser, Peter (2004): *Gut in allen möglichen Welten. Der ethische Horizont*. Paderborn: Schöningh

**Dr. Paul Reinbacher**, Betriebswirt und Soziologe, lehrt und forscht nach Tätigkeiten in Industrie und Beratung derzeit an der FH Campus Wien, insbesondere im Europäischen Masterprogramm Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit (SOWOSEC).



# Entwicklung von Behindertenorganisationen aus Tiroler Sicht

Text: D.I. Mag. Thomas Daxner

Wie haben sich nicht klerikale Behindertenorganisationen seit den 60ern entwickelt?

Warum fühlen sich deren MitarbeiterInnen ohnmächtig und hilflos gegenüber dem eigenen Unternehmen – haben sie geradezu Angst vor der kleinsten Meinungsäußerung?

Dazu möchte ich hier meine Meinung aus eigener 10 jähriger Erfahrung darlegen. Ich habe vor 15 Jahren das Arbeitsfeld verlassen, war ab dann immer ein aktiv interessierter Beobachter. Dieser Beitrag ist nicht wissenschaftlich fundiert, stützt sich nicht auf Untersuchungen und Literatur und ist auch nicht wertfrei anzusehen. Wenn es allerdings gelänge, damit bei einigen LeserInnen einen Nachdenk- oder gar Diskussionsprozess anzuregen, wäre das ein Erfolg.

Meine persönlichen Erfahrungen kommen aus dem Bereich „kognitive Behinderungen“, wobei ich der den Begriff „Menschen mit besonderen Bedürfnissen“ (MmbB) verwenden werde, wohl wissend, dass das Benennungsdilemma bleiben wird, solange unsere Gesellschaft zwischen „Behinderung“ und „Nichtbehinderung“ unterscheidet.

**Wie kam es zur Etablierung institutionell organisierter Betreuungseinrichtungen heutigen Zuschnitts?**

Nicht klerikale Behindertenorganisationen gibt es seit den 60er-Jahren. Eltern wollten nicht vorhandene nachschulische Betreuungsangebote und die schlechte therapeutische Versorgungssituation nicht länger hinnehmen. Von den Sonderschulen wurden diese Initiativen unterstützt, weil die LehrerInnen

auf nachschulische weiterführende Fördermöglichkeiten drängten.

Es kam zu Gründungen von „Elternvereinen“ (Beispiel: die Lebenshilfe Elternvereine). Es entstanden vorerst Tageseinrichtungen mit Beschäftigung und Förderung.

Charakteristisch war ein überdurchschnittliches ehrenamtliches Engagement und eine schlechte Finanzierungssituation - die Vereine waren hauptsächlich spendenfinanziert.

Durch das rasche quantitative Wachstum der Organisationen wurde bald die Notwendigkeit einer Professionalisierung erkannt und eingeleitet. Diese Phase in den 70ern war durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- Die Betreuung war mit ehrenamtlichen Kräften nicht mehr durchführbar
- Es stieg der Bedarf an formalen Verwaltungsmechanismen von der Finanzverwaltung- bis zur Lohnverrechnung, usw.
- Die PolitikerInnen erkannten den öffentlichen Finanzierungsbedarf
- Der Druck der Angehörigen, mehr Plätze zur Verfügung zu stellen, stieg ständig
- Neue Angebote im Bereich Wohnen und Therapien wurden notwendig

Weiters charakteristisch für diese erste Pionierphase:

- Es entwickelte sich noch keine institutionelle Vielfalt. Offensichtlich genügte das vorhandene Betreuungsangebot den Ansprüchen der Angehörigen.
- Eine „Mitsprache“ der MmbB war nicht gegeben
- Es wurde zu wenig behindertenpädagogisch ausgebildetes Fachpersonal engagiert - gab es schlicht

und einfach nicht. Die berufsbegleitenden Lehrgänge hatten zu wenig Kapazität. Die Lehrgangsteilnahme wurde als „Belohnung“ definiert und hatte damit hohen Statuswert. Es gab wenig Interesse an Personalentwicklung (ArbeitslehrerInnen und umgeschulte HandwerkerInnen genügten den Ansprüchen)

- Hoher Aufwand wurde in die OE-Prozesse der Verwaltung und Strukturen investiert.

In dieser Phase entstand ein Selbstverständnis, das große Behinderteninstitutionen kennzeichnet und auch heute ganz besonders relevant ist.

**→ Vorrang der finanziellen/organisatorischen Aufgaben gegenüber der inhaltlichen/personellen Entwicklung**

In den 90er Jahren wuchs zunehmend die Forderung nach qualitativer Begleitung der MmbB. Der Wunsch, selbstbestimmt(er) leben zu können, wurde immer stärker gefordert. Begriffe wie Normalisierung, bedürfnis- und möglichkeitszentrierte Begleitung, später dann der Assistenzgedanke (der mir bei kognitiver Behinderung durchaus hinterfragbar im Sinne einer „Betreuungsrechtfertigung“ erscheint) finden Eingang in die einschlägige Sprachregelung.

Im gleichen Zeitraum wurde der Wandel zur personellen Professionalisierung abgeschlossen– für den operativen Alltag angestellte MitarbeiterInnen stehen den entscheidungstragenden ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern gegenüber –dazwischen erste Geschäftsführungen ohne ausreichende Kompetenzen - die ehrenamtlichen Vereinsvorstände waren noch nicht bereit, das operative

Geschäft wirklich abzugeben und sich auf eine wirkungsvolle Kontrolle zu beschränken. Auch später wurde dieser notwendige Strukturveränderung nie bewusst vollzogen – der 2. Grundstein für die heutigen Probleme.

### → **Keine klare Trennung von operativem Geschäft und Kontrollfunktionen**

Fachlich-pädagogische Ausbildungen waren immer noch nicht ausreichend zugänglich – aber jetzt wurden sie von den MitarbeiterInnen massiv eingefordert. Arbeitsrechtliche Basics wurden von den Verantwortlichen nicht ernst genommen. Unausgesprochen wurden unbezahlte Leistungen von Angestellten verlangt mit Hinweis auf die „Uneigennützigkeit der Ehrenamtlichen“. Betriebsräte wurden installiert, der Selbstorganisationsgrad der MitarbeiterInnen stieg.

Zugleich begann eine Periode des kritischen Hinterfragens der Stellung der MmbB – die eigene Professionalität wurde von den MitarbeiterInnen kaum hinterfragt, umso mehr kritisierten diese das Verhältnis von Eltern zu deren Angehörigen mbB. Von diesem – meist nicht ausgetragenen Konflikt wurde niemals zu angemessenen Formen der Konfliktbearbeitung gefunden. Bis heute ist dieses Problem aufrecht:

### → **Ein ungekärtes Verhältnis der MitarbeiterInnen zu den Angehörigen und Ehrenamtlichen**

Die Bedürfnisse der MmbB wurden immer differenzierter gesehen, der o.a. Konflikt führte zu einem neuen Selbstverständnis, es kam zu Neugründungen/Abspaltungen, in der Regel initiiert von Angehörigen, die neue Organisationen gründeten. Das wurde von den großen Institutionen erbittert bekämpft, anstatt auf die Chance einer neuen Vielfalt zu setzen, eine gemeinsame Politik zu formulieren und der etablierten Politik gegenüber zu vertreten. Daraus entstand das Problem Nr. 4.

### → **Konkurrenzkampf der Institutionen, Kampf um MmbB, gegenseitige Diffamierungen**

Schlüsse aus dem geschichtlichen Rückblick

- Der Höhepunkt qualitativer Ausei-

nersetzung und inhaltlicher Weiterentwicklung moderner institutioneller Behindertenarbeit war Ende der Achtzigerjahre erreicht.

- Die Neunzigerjahre waren gekennzeichnet durch eine massive Kompetenzverschiebung von den Einrichtungen Richtung Zentrale, verbunden mit einem hohen Knowhowverlust durch den Abgang vieler qualifizierter MitarbeiterInnen. Abgeschlossen war diese Entwicklung spätestens zur Jahrtausendwende.

- Die letzten 10 Jahre waren gekennzeichnet von einer starken inhaltlichen Stagnation – es gibt in den großen Institutionen keine Innovation mehr. Das wird kaschiert durch „schlüssige“ Konzepte, wunderbare, immer noch verharmlosendere Begriffserfindungen, alles gedeckt durch Schein-Qualitätssysteme. Die Geldgeber sind nicht in der Lage, eine qualitativ ausreichende Kontrolle auszuüben.

Basierend auf den oben dargestellten Problemen befinden wir uns seit den 90er Jahren in der

### **Zeit der „großen Macher“ (weibl. Form mangels Existenz unnötig)**

Um diese Epoche zu beschreiben, scheint es mir notwendig, Organisationscharakteristika zu skizzieren.

Abhängig von ihrer Größe verhalten sich die Institutionen unterschiedlich. Gemeinsames Merkmal aller Trägerorganisationen ist ein autoritärer Führungsstil der Verantwortlichen; zu einer kooperativen, partnerschaftlichen Sichtweise ist es nie gekommen. Behindertenorganisationen scheinen traditionell zu hierarchischen, autoritären Unternehmensstrukturen zu tendieren.

Bis zu einer Größe von ca 30-50 MitarbeiterInnen sehe ich folgende Kennzeichen:

- Gründungsmotivation: Der/die GründerInnen kommen aus großen Organisationen mit dem Willen, es besser zu machen.

- Führung durch i.d.R. den/die GründerIn mit einem autoritären, aber wohlwollenden Führungsstil. GründerIn weiß, wo es lang geht – geringer Innovationsgrad

- Kurze Kommunikationswege,

schnelle Entscheidungen (nicht unbedingt fundiert)

- MitarbeiterInnenmotivation wird z.T. über das Feindbild „große Institution“ generiert
- Schwache Position gegenüber öffentlichen Geldgebern
- Gute Akzeptanz in der eigenen Stadt/Region durch einen direkten Bezug zur Bevölkerung – „Unsere Einrichtung“
- Geringe Einrichtungszahl (oft nur eine einzige) - Spezialisierung auf ein Segment (also Tagesstätte oder Wohnen) mit wenigen Differenzierungsmöglichkeiten

Bis zu einer Größe von ca. 50 bis 300 MitarbeiterInnen sehe ich folgende Kennzeichen:

- Gründer spielen immer noch eine wichtige Rolle, können aber wachstumsbedingt direkte Führungsansprüche nicht mehr wirkungsvoll wahrnehmen

- Die zentralen Verwaltungen sind knapp bemessen

- Es gibt eine größere Anzahl von Einrichtungen in mehreren Regionen, die Leitungen werden mit Vertrauenspersonen besetzt. Aufgaben werden dezentralisiert wahrgenommen - im Einrichtungsalltag besteht ein hohes Maß an Autonomie

- Starkes WIR Gefühl, das bedeutet aber auch, das Meinungsvielfalt nicht toleriert wird und öfter zu Kündigungen führt

- Innovationen ja, aber nur über den Führungskreis – in der Regel ist die Gruppe der EinrichtungsleiterInnen die „starke“ tragende Gruppe.

- Aufgrund der Größe wird die öffentliche Finanzierungssituation und das Spendenaufkommen besser

- Es steigt der Druck durch Forderungen nach weiterer Ausdifferenzierung und Therapieangeboten. Nicht typische Aktivitäten wie Freizeitgestaltung, Urlaubsaktionen, usw. werden eingeführt

Ab einer Größe von ca. 300 MitarbeiterInnen

- Die Gründergeneration wurde in der Regel von betriebswirtschaftlich motivierten Managern abgelöst

- Unter der Scheinprämisse „Wirt-

schaftliche Überlebensfähigkeit“ werden Aufgaben und Verantwortungsbereiche von den bisher teilautonomen Einrichtungen nach oben verlagert, ohne dass die rasant wachsenden Verwaltungen diesen Aufgaben besser, billiger und damit effizienter gerecht werden können.

- Es werden zusätzliche hierarchische Zwischenebenen aufgebaut, deren Hauptaufgabe es ist, die Einrichtungen „unter Kontrolle“ zu halten. Nachdem dieses „mittlere Management“ keine wirklich produktiven Aufgaben hat, muss es durch entsprechende Darstellungen nach oben die eigenen Jobs sichern und wirkt wie Filter in beide Richtungen.

- Es kommt zu einer quantitativen Expansion, weil die Geschäftsführungen die Erfolge nur anhand von Zahlen darstellen können. Qualitative Ergebnisse haben wenig Stellenwert.

- Arbeitsrechtlich wird „korrekt“ gearbeitet, allerdings wird Personal rationalisiert, enge Budgetvorgaben gemacht und immer mit der Arbeitsplatzangst der MitarbeiterInnen spekuliert.

Die Betriebsräte verkommen zur Bedeutungslosigkeit, weil von den Geschäftsführungen in geeigneter Weise ruhig gestellt

- Betriebsklima und WIR-Gefühle kommen unter die Räder – die einzelnen Teams zerfallen in nebeneinander werkende EinzelkämpferInnen Die Leitungsqualität wird schlechter, weil kompetente MitarbeiterInnen die Institutionen verlassen.

- Aktuelle fachliche Erkenntnisse und Trends spielen eine untergeordnete Rolle. Innovationen werden von oben verordnet – die Überprüfung ihrer Sinnhaftigkeit für MmbB unterbleibt – Qualitätssicherungssysteme werden nicht nach den qualitativen Bedürfnissen der MmbB ausgerichtet, sondern daran gemessen, ob sich mit ihnen die vereinbarte Qualität gegenüber den Geldgebern schlüssig darstellen lässt.

- Aufgrund der Größe können große Institutionen sehr gut mit den öffentl. Auftraggebern umgehen, weil sie natürlich durch ihre Marktbeherrschung eine sehr starke Verhandlungsposition

haben und über das Argument MmbB auch enormen Druck auf die öffentliche Hand ausüben.

- Alle Leistungen, die nicht rentabel erscheinen, werden nicht mehr angeboten. Z.B. viele für Einzelpersonen wichtige Therapien, Freizeit, Sport, Urlaubsaktivitäten, usw. Lebensqualitätsrelevante Leistungen vor allem in Wohneinrichtungen werden mit dem Argument „knappe Gelder“ immer stärker eingeschränkt. (Lebensmittelbudgets, Ausflüge, Freizeitgestaltung, usw.). Real sind die „Gelder“ nicht zu knapp, sie werden nur für die überbordenden Verwaltungen benötigt.

Seit den 90er Jahren ist folgendes zu beobachten:

- Große Institutionen wachsen in dramatischem Ausmaß
- Daneben entstehen sehr kleine Organisationen, die Nischen oder kleinste regionale Gebiete abdecken
- Mittelgroße Organisationen verschwinden.



© DSA Florian Bloch

## Tiroler Entwicklung als „exemplarisches Studienobjekt“ für andere

In Tirol hat ein Träger mit rund 1.200 MitarbeiterInnen und ca. 1.600 MmbB eine echte Monopolstellung erreicht und nützt dies mit allen Mitteln aus.

Am Beispiel kann man die Macht von Organisationen und die Ohnmacht der MitarbeiterInnen bestens studieren und daraus Schlüsse ziehen, welche Entwicklungen unbedingt gestoppt werden müssen, bzw. Möglichkeiten suchen, diese wieder auf andere Formen zurückzuführen.

Wodurch zeichnet sich die genannte Institution aus?

- Eine Kombination aus Trägerverein und 100% Tochter als gemeinnützige GmbH, die als Betriebsgesellschaft fungiert und kreative Möglichkeiten von Transfers aller Art in beide Richtungen ermöglicht (Der Landesrechnungshof darf den Trägerverein nicht prüfen!)

- Doppelgeschäftsführung – 2 Männer ohne einschlägige fachliche Ausbildung und/oder pädagogische Kompetenz mit unglaublichen persönlichen finanziellen Bedingungen und Sonderprivilegien

- Eine zentrale Verwaltung mit weit über 50 MitarbeiterInnen – regionale zwischengeschaltete Hierarchieebenen nicht mitgerechnet.

- 170 Einrichtungen ohne echte eigene Verantwortungsbereiche – dafür zuständig, MmbB nach zentralen Vorgaben zu assistieren.

- Die Leitungen und MitarbeiterInnen sind praktisch mundtot gemacht – was verständlich ist, weil es durch die Monopolstellung de facto keinen einschlägigen Stellenmarkt gibt. Weiterbildungen, Supervisionen, besondere Aktivitäten, usw. alles ist direkt von den zentralen Fachbereichsleitungen zu genehmigen. Die Einführung des KV BAGS wurde zum Anlass von Personaleinsparungen genommen (kolportiert werden 10%). Seit dessen Einführung werden konsequent personelle Abgänge durch weniger qualifiziertes, dafür billigeres Personal ersetzt.

Mit dem Land Tirol wurde ein Sondervertrag zu Bedingungen ausverhandelt, die „Kleinen“ werden finanziell ausgehungert.

Die zuständige Sozialabteilung spielt eine hilflose Rolle, sie sieht sich zu einer Kontrolle nicht wirklich in der Lage, obwohl sie Jahr für Jahr zwischen 40 und 50 Millionen Euro für diese eine Institution ausgibt.

- Wie Spendengelder verwendet werden ist unklar – es gibt diesbezüglich keine Rechenschaftsberichte. Über ein Spendengütesiegel verfügt der Träger nicht.

## Was ist zu tun – um Institutionen menschengerechter zu machen und den MitarbeiterInnen die Ohnmachtsgefühle zu nehmen und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze anbieten zu können?

- Die Geschäftsführungsebene MUSS eine einschlägige Qualifikation und langjährige Praxiserfahrung haben. Wirtschaftliche Kompetenzen sind notwendig, aber gegenüber der fachlichen Qualifikation nachrangig. Die Größe der Organisationen soll begrenzt werden. Bei ca. 300 MitarbeiterInnen oder in etwa 30% des regionalen Bedarfs sollte Schluss mit Wachstum sein. Der Bedarf darf nicht von der Institution selber bestimmt werden.

- Dezentralisieren! Die Verantwortung muss zu einem ganz hohen Prozentsatz dort wahrgenommen werden, wo sie gebraucht wird – in den Einrichtungen mit den MmbB. Alles andere kann qualitativ nicht ausreichend funktionieren und ist viel zu teuer. In den Einrichtungen Entscheidungskompetenz über Weiterbildung und psychohygienische Maßnahmen, usw. im Rahmen der eigenen Budgetverantwortung, sowie das Vorschlagsrecht Vorentscheidung bei Personaleinstellungen, d.h. keine Anstellung ohne OK des/der EinrichtungsleiterIn.

- Saubere Trennung der operativen Aufgaben und der Kontrollfunktionen – in den Aufsichtsräten und Vorständen MÜSSEN auch Fachleute sitzen, um diese Kontrolle ausüben zu können. Immerhin geht es um das Wohl von sehr vielen Menschen und um Zig-Millionen Euro – das geht nicht mehr ausschließlich mit ehrenamtlichen Elternteilen und wohlgesonnenen Freiwilligen.

- Konzentration auf die Kernaufgaben. D.h. es geht ausschließlich darum,

MmbB bei deren Bedürfnisse-Erfüllung und Möglichkeiten-Förderung bei so hoher Lebensqualität wie möglich zu begleiten (Ob das Personal jetzt Assistent heißt oder Betreuer – muss letztendlich völlig wurscht sein)

- Verbesserung der Kommunikation: konsequenter Einsatz der Medien Internet, E-Mail, regelmäßige regionale Fachkonferenzen, u.v.m. Information ist eine bedeutende Basis für Kompetenzsteigerung.

## Fazit

Diese Forderungen mögen aus heutiger Sicht utopisch erscheinen, sind es aber nicht. Alle diese Forderungen u.v.m. waren Anfang der 90er realer Alltag – ohne etwas zu beschönigen oder zu romantisieren.

Es muss möglich sein, durch strukturelle und qualitative Veränderungen Fehlentwicklungen rückgängig zu machen und zugleich die Innovationen und Ansprüche der heutigen Zeit integrieren zu können. Dann wird auch der Alltag der MmbB und der des Personals wieder lebenswerter werden und die Ohnmachtsgefühle gegenüber den eigenen Institutionen werden sich zumindest verringern – denn selbstbestimmt leben müssen ALLE können innerhalb des Institutionsalltags.

**D.I.Mag. Thomas Daxner,** Pädagoge, Erwachsenenbildner & Unternehmensberater, Geschäftsführ. Gesellschafter der KAOS Bildungsservice g.GmbH: Projekte in der Erwachsenenbildung Schwerpunkt Arbeit(slosigkeit), Qualifizierungen, Lehrgänge für TrainerInnen Institutionsberatung u. Konzeptentwicklung für Bildung und Soziales; BIO Landbau im Nebenerwerb  
[thomas.daxner@kaos4all.com](mailto:thomas.daxner@kaos4all.com)



# Wie stehen eigentlich soziale Organisationen in Österreich zu einem Berufsgesetz für SozialarbeiterInnen?

Text: DSA Mag. FH Roland Fürst

Im Dezember 2009 schrieb ich an dieser Stelle anlässlich erneuter und vielversprechender Versuche<sup>1</sup>, endlich das Berufsgesetz umzusetzen: „*Oder gibt es von Seiten der Ausbildungsstätten und den Organisationen Sozialer Arbeit vielleicht überhaupt kein Interesse an einer gesetzlichen Legitimation unseres Berufsstandes? Wenn ja, sollte darüber ein kritischer und offener Diskurs geführt werden. Bitte jetzt!*“

Leider ist bis dato dieser Diskurs weder in den Ausbildungsstätten, noch in den sozialen Organisationen ausreichend geführt worden, so gesehen stellen sie natürlich auch keine geeigneten Bündnispartner für ein gemeinsames Lobbying für eine einheitliche gesetzliche Vertretung dar. Ohne gemeinsame Kraftanstrengung wird es aber nicht gehen, dazu müsste aber der Wille aller Beteiligten vorhanden sein, der offenbar bei den sozialen Organisationen<sup>2</sup> nicht besonders ausgeprägt ist und sich mitunter auch gegen ein Berufsgesetz niederschlägt, klassisches Contra-Lobbying sozusagen. Als einfacher Lobbyist für ein Berufsgesetz für SozialarbeiterInnen in Österreich diskutiert man in den verschiedenen Settings über das Thema und eigentlich bin ich längere Zeit davon ausgegangen, dass es einen breiten Konsens innerhalb der SozialarbeiterInnen-Community in Österreich für ein Berufsgesetz gibt. Schon bald musste ich aber feststellen, dass wesentliche Stakeholder<sup>3</sup> so ganz und gar nicht begeistert wären, wenn durch ein Berufsgesetz der Handlungsspielraum der jeweiligen SozialarbeiterIn erweitert werden würde und nicht ausschließlich vom „good will“ der Organisation abhängig wäre. Viele, teilweise dramatische Entwick-

lungen sprechen einfach für ein eigenes Berufsgesetz, welches hinsichtlich der Professionalisierung Sozialer Arbeit unabdingbar ist. Silvia Staub-Bernasconi meint dazu, dass sich die Praxis ihres Trippelmandates bewusst werden soll, welches als „übergeordnete Legitimitätsbasis“ verstanden werden könnte. Das dritte Mandat soll als ein eigenes, wissenschaftlich und ethisch begründetes Referenzsystem, das der Profession eine kritisch-reflektive Distanz gegenüber den AdressatInnen, der Politik, den sozialen Organisationen und Finanzgebern ermöglicht. Im Ethikkodex der SozialarbeiterInnen, aber auch in der international konsensualen Definition Sozialer Arbeit sind im besonderen Menschenrechte und Gerechtigkeit als ethische Leitlinien der Profession festgehalten. Diese „übergeordnete Legitimationsbasis“ fehlt hier zu Lande fast vollständig und so prägen die Organisationen ganz wesentlich die Rahmenbedingungen für das fachliche Handeln (vgl. Grunwald 2011, S. 1037) und über die sozialen Organisationen inszeniert sich die Sozialarbeit in der Gesellschaft, gestaltet das Angebot und die Annäherung an die KlientInnen (vgl. Pantucek 1998, 103). Kurz gesagt, die SozialarbeiterInnen sind von den sozialen Organisationen, vor allem was die fachlichen Standards betrifft, aber auch die Ausgestaltung des sozialarbeiterischen Auftrages nahezu vollständig abhängig<sup>4</sup>. Im Umkehrschluss könnte dies wiederum bedeuten, dass soziale Organisationen an einer starken Sozialarbeitsprofession mit eigenem Berufsgesetz vielleicht gar kein großes Interesse haben. Bedauerndswert daran ist, dass darüber auch kein Diskurs statt findet und so habe ich versucht, den Grund

dafür zu erfragen und stellte via E-Mail zwei relativ simpel zu beantwortende Fragen an bekannte soziale Organisationen, um vielleicht diesen m.E. notwendigen Diskurs anzuregen:

## 1. Spricht sich Ihre Organisation für oder gegen ein Berufsgesetz für SozialarbeiterInnen aus?

- A. Wenn ja, warum?
- B. Wenn ja, gab es (welche?) Aktivitäten von Seiten Ihrer Organisation?
- C. Wenn nein, warum?

## 2. Wie viele SozialarbeiterInnen arbeiten aktuell in Ihrer Organisation?

Folgende Organisationen wurden (wahllos) mindestens zwei Mal angeschrieben:

- 1. Fonds Soziales Wien
- 2. Caritas Wien
- 3. Verein NEUSTART
- 4. Psychosoziale Dienst
- 5. Vernetzungszentrum Wien
- 6. Diakonie Wien
- 7. Rettet das Kind Österreich
- 8. GPA/Work Social

Trotz mehrfacher Nachfragen haben lediglich zwei Organisationen im Sinne der Anfrage geantwortet. Diesen zwei Organisationen will ich an dieser Stelle ausdrücklich danken, dem Verein NEUSTART und dem PSD Wien. Symptomatisch für das Verhalten der sozialen Organisationen in der Frage zu einem Berufsgesetz waren die restlichen „Reak-

tionen“, die von beharrlicher Ignoranz bis hin zur demonstrativen Präpotenz ausgestaltet waren.

Die beiden Antworten könnten unterschiedlicher nicht sein und werden in der Folge im Originaltext dargestellt:

### - **Stellungnahme von Verein NEUSTART via E-Mail vom 27. April 2011**

#### **Berufsgesetz für Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen – eine Stellungnahme**

Aus Sicht des Vereins NEUSTART ist ein Berufsgesetz in der vorliegenden Form nicht erforderlich um die Qualität der Sozialen Arbeit bei NEUSTART zu sichern. NEUSTART betreut derzeit in Österreich rund 44.000 Menschen. Die hauptamtlichen und die ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten nach hohen Qualitätsstandards, deren Einhaltung nicht zuletzt durch regelmäßige Klienten- und Auftraggeber/Zuweiserbefragungen bestätigt werden. Wir sind seit jeher an den Qualitätsansprüchen dieser Gruppen orientiert und organisieren für unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fachliche Kommunikationsstrukturen und Fortbildungsangebote, um sie bei der Bewältigung der sich stetig wandelnden Anforderungen zu unterstützen.

Wieweit diese Qualitätsansprüche in anderen Organisationen der sozialen Arbeit nicht eingehalten werden, entzieht sich unserer Beurteilung. Kritisch sehen wir die Argumentation, dass ein Berufsgesetz in der vorliegenden Form für den Fall der mangelnden Qualität die geeignete Lösung ist. Einige Argumente dazu

(ausführliche Stellungnahme des Vereins NEUSTART auf [http://www.neustart.at/AT/de/Presse/\\_/\\_Download/Presse:\\_Kontakt/Aussendungen/](http://www.neustart.at/AT/de/Presse/_/_Download/Presse:_Kontakt/Aussendungen/):

- Ein Berufsgesetz ist keine notwendige Voraussetzung für qualitativ hochstehende Arbeit. Berufsgesetze haben sich jedoch im Bereich der freien Berufe be-

währt. Im tertiären Sektor werden von wichtigen Berufsgruppen auch ohne Berufsgesetz anerkannte Leistungen erbracht, eine freiberufliche Sozialarbeit ohne Organisationsanbindung spielt eine marginale Rolle.

- Sozialarbeit wird in sehr unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen ausgeübt, für die unterschiedliche gesetzliche Grundlagen (basierend auch auf unterschiedlichen Kompetenzatbeständen des Bundes-Verfassungsgesetzes) bestehen, die auch die jeweils erforderlichen Qualitätsstandards regeln. Konkret im Bewährungshilfegesetz sind Qualitätsstandards und organisatorische Bestimmungen für die Durchführung von Bewährungshilfe, Konfliktregelung, Vermittlung gemeinnütziger Leistungen, elektronisch überwachtem Hausarrest Prozessbegleitung und Haftentlassenenhilfe geregelt. Zu einigen dieser Bestimmungen steht der begutachtete Entwurf im Widerspruch (insbesondere ehrenamtlich tätige BewährungshelferInnen, Fachaufsicht durch Vorgesetzte, Durchführung nach bundesweit einheitlichen Gesichtspunkten und spezifische Verschwiegenheitspflichten).

- Eine Umsetzung des begutachteten Entwurfes würde beträchtlichen zusätzlichen Aufwand verursachen, der nicht nur durch Zwangsbeiträge abgegolten

wäre, sondern auch für Prüfungen einer dann unklaren Gesetzeslage, Abgleichungen und Anpassungen in diversen Ressorts anfallen würde, ohne dass aus unserer Sicht ein Nutzen für eine Qualitätsverbesserung in der Sozialarbeit zu erwarten wäre.

- Die nach dem Entwurf SozialarbeiterInnen vorbehaltenen Methoden sind derart allgemein umschrieben bzw. weit gefasst, dass die in der Praxis des Sozialbereichs übliche und bewährte Kooperation zwischen unterschiedlichen Berufsgruppen und Expert/inn/en sowie zwischen Personen unterschiedlichen Ausbildungsniveaus wesentlich erschwert werden würde.

- Organisationen, die soziale Dienstleistungen anbieten, müssen für fachlich optimale und wirtschaftliche Abläufe unter Berücksichtigung der für das jeweilige Angebot erforderlichen Qualifikationen und der Schnittstellen zwischen unterschiedlichen Professionen sorgen. Der Zwang zur ausschließlichen Beschäftigung von SozialarbeiterInnen für die Durchführung der in § 2 genannten Tätigkeiten würde dies wesentlich erschweren. Die Einbindung ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen, wie insbesondere in der Bewährungshilfe, würde entweder verunmöglicht oder zu sachlich nicht argumentierbaren Wer-



#### **Mit den Zielen der KlientInnen arbeiten: Der Systemisch-Lösungsfokussierte Ansatz in der Sozialen Arbeit**

Ein Praxislehrgang für stärken- und ressourcenorientiertes Vorgehen (gerade auch bei „schwierigen“ KlientInnen) in der Sozialen Arbeit, in Beratung, Begleitung, Coaching und Therapie.

Beginn: Oktober 2011

ReferentInnen: Mag. Wolfgang Gaiswinkler und DSA Mag. Marianne Roessler

Nähere Informationen: [www.netzwerk-ost.at](http://www.netzwerk-ost.at)

oder fordern Sie unseren Folder an: [office@netzwerk-ost.at](mailto:office@netzwerk-ost.at)

Rückfragen gerne per E-Mail: [office@netzwerk-ost.at](mailto:office@netzwerk-ost.at) od. telefonisch 01 523 38 55

veranstaltet von: Netzwerk OS'T, Zieglergasse 63/12, 1070 Wien

tungsunterschieden führen, wenn man für diese Personen auf Anforderungen, die das vorgeschlagene Sozialarbeitsgesetz für Profis vorsieht, verzichten würde.

- Soziale Dienstleistungen werden von Behörden und mehr oder weniger großen Unternehmen bzw. Nonprofit-Organisationen angeboten. Die Verordnung einer grundsätzlichen Verschwiegenheitspflicht für SozialarbeiterInnen, die in solchen komplexen Organisationen arbeiten, auch für deren berufliche Zusammenarbeit mit KollegInnen und Vorgesetzten, erschwert die Durchführung der Aufgaben und macht es den Leitungen der Organisation unmöglich, die ihnen zufallende Verantwortung für die Leistungserbringung und für die Wahrung der Rechte der Klient/inn/en wirksam wahrzunehmen.

- Soziale Dienstleistungen anbietende Organisationen sind auch für die notwendige Weiterbildung und Zusatzausbildung ihrer Mitarbeiter/innen nach den jeweiligen spezifischen Anforderungen, die sich mit gesellschaftlichen und fachlichen Entwicklungen laufend verändern können, verantwortlich. Die im Entwurf angeordnete Anerkennung entsprechender Weiterbildungskonzepte und –maßnahmen durch das Sozialarbeitsgremium würde für die Orga-

nisationen zusätzlichen bürokratischen Aufwand und längere Reaktionszeiten bedeuten, während ein Nutzen der Anerkennung nicht erkennbar ist.

- Sozialarbeiter/innen sind und werden auch künftig im Normalfall unselbstständig beschäftigt sein. Sie sind daher Mitglieder der Arbeiterkammer. Eine weitere obligatorische Mitgliedschaft in einer Berufsvertretung erscheint nicht sinnvoll und brächte durch die zusätzliche Beitragspflicht für die Mitglieder dieser Berufsgruppe zusätzliche finanzielle Belastungen, denen kein Nutzen gegenüberstünde.

Der Verein NEUSTART hat über die öffentlich einsehbaren Stellungnahmen zum Begutachtungsentwurf hinaus keine Aktivitäten gegenüber den verantwortlichen Stellen gesetzt.

**- Stellungnahme vom PSD Wien via E-Mail vom 27. April 2011**

Anbei unsere Position zu den Fragen:

Spricht sich Ihre Organisation für oder gegen ein Berufsgesetz für SozialarbeiterInnen aus?

Im Bereich Medizin/Krankenanstalten und somit auch im Kuratorium für Psy-

chosoziale Dienste in Wien sind Berufsgesetze sehr wichtig. Die (klinische) Sozialarbeit ist eine wichtige qualifizierte Profession im Arbeitsfeld Sozialpsychiatrie, die noch kein eigenes Berufsgesetz hat. Eine klare berufsgesetzliche Regelung über Aufgaben, Pflichten und Verantwortungsbereiche würde die Zusammenarbeit in den multiprofessionellen Teams unterstützen (für die meisten anderen Berufsgruppen gibt es schon berufsgesetzliche Regelungen). Das heißt, wir sind eindeutig pro Berufsgesetz für SozialarbeiterInnen und würden ein solches sehr begrüßen!

Über diese beiden inhaltlichen Stellungnahmen sollen sich die SIÖ-LeserInnen selber ein Bild machen und vielleicht bringen die Stellungnahmen, wohl aber das eingangs erwähnte Desinteresse, die eine oder andere Diskussion innerhalb der Unternehmen in Gang. Ohne einen breiten Konsens innerhalb der Sozialarbeiter-Community wird das Berufsgesetz wohl nie das Licht der Gesetzeswelt erblicken. Und so muss m.E. der Diskurs mit einem Mindestmaß an Solidarität zwischen den Berufsverbänden, sozialen Organisationen, der Profession und der Disziplin geführt werden, natürlich auch kontroversiell, wenn sich die „Sozialarbeit“ in Österreich nicht wirklich selber abschaffen möchte.



<sup>1</sup> Der „neue“ Bundesminister für Soziales Rudolf Hundstorfer meinte im Jahr 2008 anlässlich der BUTA in Wien, dass er sich für ein Berufsgesetz „stark machen“ wird.

<sup>2</sup> Natürlich gilt es auch bei den Sozialen Organisationen innerhalb der Organisation bzw. unter den Organisationen zu differenzieren, weil zum Beispiel die MitarbeiterInnen und der Betriebsrat für ein Berufsgesetz ist, die Geschäftsführung allerdings dagegen usw..

<sup>3</sup> Ich bediene absichtlich dieses Vokabular

<sup>4</sup> Gesetzliche Grundlagen ausgenommen

**Roland Fürst**, Dozent an der FH Campus Wien, Departement Soziales; Studium der Sozialarbeit und Sozialwissenschaft; 14 Jahre Praxis in der Sozialarbeit; Lehr- und Forschungsschwerpunkte in der Klinischen und Sozialraumorientierten Sozialarbeit.



# Erklärung zum Jahr der Freiwilligkeit Tag der Freiwilligkeit 17.6.2011

Text: DSA Maria Moritz, Vorsitzende OBDS Österreich

Der Beruf Sozialarbeit hat sich aus einer langen Tradition von freiwilliger Hilfe für Arme und Kranke, Waisenkinder und Randgruppen zu einer professionellen Tätigkeit entwickelt. Vor mehr als 100 Jahren haben die Pionierinnen der Sozialarbeit wie Mary Richmond, Alice Salomon und in Österreich Ilse Arlt erkannt, dass punktuelle freiwillige Hilfe, auch wenn sie gut organisiert ist, ein nur lückenhaftes Instrument ist, um die Risiken von Armut, Krankheit und Ausgrenzung zu überbrücken. Freiwillige MitarbeiterInnen sind, auch schon damals, rasch an die Grenzen ihrer Möglichkeiten gekommen.

Es wurde sehr bald die Forderung nach einer umfassenden Wohlfahrtspflege erhoben, welche nicht nur den einzelnen Benachteiligten einer Gesellschaft dient, sondern einen Beitrag für die soziokulturelle Entwicklung der Gesellschaft insgesamt leistet.

„Die Analyse sämtlicher günstiger oder ungünstiger Faktoren, die Kenntnis der möglichen und der vorhandenen Hilfsweisen, die Wege zu ihrer Einleitung, das Überprüfen ihrer Wirksamkeit“ (Ilse Arlt 1958) gehöre zu den Aufgaben der Fürsorge. Dazu bedarf es aber einer umfassenden Ausbildung, „die es dann den Wohlfahrtspflegerinnen ermöglicht, brauchbare Instrumente für eine rechtzeitige Ortung, Analyse, Benennung und Vermeidung von Armutphänomenen und sozialen Problemen einschließlich deren multikausalen Bedingungen und Wechselwirkungen“ (Arlt 1958) zu entwickeln und anzuwenden.

Seit dieser Zeit hat die Sozialarbeit in



Österreich konsequent den Weg einer professionellen Entwicklung durch eine hochwertige Ausbildung einerseits und die Bemühungen um eine gesetzliche Absicherung der Profession in der praktischen Arbeit andererseits beschritten.

Diese Ziele sind noch nicht erreicht und der Weg dorthin ist kein einfacher. Sowohl Einflüsse der historischen Entwicklung von Sozialarbeit in Österreich, nämlich die Rolle der Fürsorgerinnen in der Zwischenkriegszeit als Hilfspersonal in der öffentlichen Gesundheitspflege, die Fortsetzung dieser Aufgaben nach 1945 bis in die 1970er Jahre als auch die neuesten Entwicklungen, der Einbruch neoliberalen Wirtschaftsdenkens in die Sozialarbeit tragen dazu bei, dass immer wieder Kurzausbildungen forciert werden, billigeres Personal an Stelle von voll ausgebildeten SozialarbeiterInnen eingesetzt wird.

Dazu kommt der Ruf nach vermehrtem Einsatz von freiwilligen HelferInnen, die professionelles Personal zunächst unterstützen sollen, vermehrt aber auch zu ersetzen beginnen. Bewusst wird

dadurch in Kauf genommen, dass umfassende Kenntnisse den HelferInnen fehlen, dass diese HelferInnen durch Überlastung des geschulten Personals vermehrt in Bereichen eingesetzt werden, wofür sie nicht eingeschult und ausgebildet sind und somit ebenfalls überfordert und durch Burn-Out gefährdet sind.

Dieser Weg ist aus der Sicht des obds eine Sackgasse, die zu Qualitätsminderung der angebotenen Leistungen, Einschränkungen von KlientInnenrechten bis hin zu Verletzungen von Menschenrechten führen kann.

Der verantwortungsvolle Einsatz von Freiwilligen bedarf ebenfalls eines Aufwand an Einschulung, Betreuung, Supervision und Begleitung und ist in diesem Sinne keine „Billigvariante“ von Sozialarbeit.

Der obds schätzt die ergänzende Arbeit von Freiwilligen in zahlreichen Bereichen des sozialen Feldes und dankt all diesen HelferInnen für ihr Engagement. Auch die Arbeit des Berufsverbandes selbst wäre ohne die freiwillige Mitarbeit von FunktionärInnen nicht möglich, denn alle Positionen im Berufsverband sind ehrenamtlich. Auch diesen vielen KollegInnen, die im Laufe von Jahrzehnten den obds aufgebaut haben und den obds in allen Bundesländern führen, ein großes Dankeschön!

Der obds spricht sich daher für einen sinnvollen aber eingeschränkten Einsatz von Freiwilligen im sozialen Bereich aus.

Freiwillige können die professionelle Arbeit von SozialarbeiterInnen ergänzen, aber keinesfalls ersetzen!

# soziales\_kapital.

Text: Mag. FH Adin Hamzic

## Sozialarbeitswissenschaft online

### Sehr geehrte Damen und Herren,

Jonglieren wir zunächst mit ein paar Zahlen: 73% der Haushalte in Österreich haben bereits einen Internetzugang. Und dieser Internetzugang wird natürlich immer schneller: Nutzen im Jahr 2003 „nur“ 10% aller Haushalte Breitbandverbindungen für den Internetzugang, waren es im Jahr 2010 bereits 64%. 4,7 Millionen Personen im Alter von 16 bis 74 Jahren nutzten bereits das Internet - das entspricht einem Anteil von rund 74%. 72% von diesen InternetnutzerInnen surfen beinahe täglich im Internet. Im Jahr 2004 lag diese Zahl noch bei 54% (Statistik Austria:2010)

Immer mehr InternetnutzerInnen verwenden Social-Networking-Dienste, wie z. B. Facebook, LinkedIn, MySpace, Friendster oder das microblogging-Portal Twitter, um mit Freunden, die man beliebig „add“ kann, in Kontakt zu bleiben und sich in Form von Statusmeldungen, „Gefällt mir“-Optionen, Kommentaren usw. zu unterhalten, informieren.

Abseits von diesen Online-Aktivitäten bietet das Internet ein enormes Spektrum unterschiedlicher Informations-, Video und Unterhaltungsdienste, auf die man nahezu jederzeit zugreifen und beliebig oft abrufen kann. Mittlerweile können wir im Internet Filme (Dokus usw.) anschauen, virtuelle Bibliotheken besuchen und E-Books lesen, ausgewählte Zeitungsartikel lesen, mittels Video-Unterricht ein Instrument spielen lernen, sämtliche Behördengänge online erledigen (Stichwort: E- Government) und so weiter und so fort.

Auch im Bereich Wissenschaft existieren im Internet unzählige Portale (seriöse bis weniger ernst gemeinte), jedoch viele von ihnen folgen dem One-Way-Prinzip, das bedeutet: Als AutorIn/UserIn kann ich mich im Bezug auf die Inhaltsgestaltung nicht aktiv beteiligen. Doch welchen Weg soll ich beschreiten, wenn ich selber Studien in Bereichen der

Sozialen Arbeit (Sozialarbeit, Sozialmanagement, Sozialpädagogik) verfasse und diese publizieren möchte?

Das ist eine berechtigte Frage!

Im Jahr 2008 haben die Leiterinnen und Leiter der österreichischen Studiengänge für Soziale Arbeit ein Online-Journal mit dem Titel „soziales\_kapital“ herausgebracht. Das Journal verfolgt seither das Ziel, den österreichischen sozialarbeitswissenschaftlichen Diskurs auf elaboriertem Niveau zu führen und nationale wie internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie den wissenschaftlichen Nachwuchs breit daran zu beteiligen.

So dient das Journal der Heranbildung einer wissenschaftlichen Community rund um die Disziplin und fördert die Publikationstätigkeit von Lehrenden der FH-Studiengänge Soziale Arbeit in Österreich.

In fünf Rubriken können sich AutorInnen einbringen:

**Thema** - sozial(arbeits)wissenschaftliche Artikel österreichischer AutorInnen aus Lehre und Forschung zu einem zentralen, vorab von der Redaktion definierten, Thema

**Junge Wissenschaft** - sozial(arbeits)wissenschaftliche Artikel österreichischer Nachwuchs-AutorInnen aus Lehre und Forschung zu frei wählbaren Themen.

**Werkstatt** - sozial(arbeits)wissenschaftliche Artikel österreichischer AutorInnen aus sozialarbeiterischen Praxis zu frei wählbaren Themen

**Nachbarschaft** - Internationale Artikel aus Lehre, Forschung und Praxis der Sozial(arbeits)wissenschaft oder assoziierten Disziplinen zu frei wählbaren Themen

**Einwurf** - Internationale Diskussionsbeiträge mit Bezug auf einen im Online-Journal vorab veröffentlichten Artikel.

Um die Wissenschaftlichkeit der Beiträge in der Rubrik „Sozialarbeitswissenschaft“ zu gewährleisten, haben Herausgeberinnen und Herausgeber des Online-Journals einen redaktionellen Beirat ins Leben gerufen. Aufgabe der Beiräte ist es, im Doppelblindverfahren (ein Artikel – zwei GutachterInnen)

einige für das Zentralthema eingereichte Beiträge kriterienorientiert zu bewerten und den AutorInnen gegebenenfalls Überarbeitungsvorschläge zu geben.

Diese Zeitschrift bietet – wie Sie sehen – einen freien Zugang zu ihrem Inhalt und verfolgt den Grundsatz, dass eine für die Öffentlichkeit frei zugängliche Forschung einen globalen Wissensaustausch unterstützt. Sie können als Autorin/Autor beim Online-Journal mitwirken und Ihre Beiträge – zu einem der oben genannten Themen – einbringen. Die Einsendung von Texten erfolgt in digitaler Form an eine der 7 Standortredaktionen ([graz@soziales-kapital.at](mailto:graz@soziales-kapital.at) / [innsbruck@soziales-kapital.at](mailto:innsbruck@soziales-kapital.at) / [kaernten@soziales-kapital.at](mailto:kaernten@soziales-kapital.at) / [linz@soziales-kapital.at](mailto:linz@soziales-kapital.at) / [stpoelten@soziales-kapital.at](mailto:stpoelten@soziales-kapital.at) / [vorarlberg@soziales-kapital.at](mailto:vorarlberg@soziales-kapital.at) / [wien@soziales-kapital.at](mailto:wien@soziales-kapital.at)) oder an die zentrale Redaktion [redaktion@soziales-kapital.at](mailto:redaktion@soziales-kapital.at).

Das Online-Journal erscheint zweimal jährlich (Frühjahr und Herbst).

Wenn Sie weitere Information benötigen oder Fragen diesbezüglich haben, stehe ich Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.

**Adin Hamzic**, Jahrgang 1972, hat im Jahr 2008 das Studium der Sozialen Arbeit an der Fachhochschule in St. Pölten beendet und fungiert seit 2009 als Sozialarbeiter und Dolmetscher im Flüchtlingsbereich. Seit 2009 ist er am Ilse Arlt Institut für Inklusionsforschung als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig.

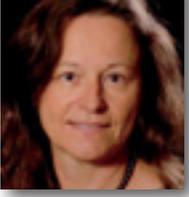
Kontakt:

E: [ahamzic@fhstp.ac.at](mailto:ahamzic@fhstp.ac.at)

T: +43 (0) 2742 313 228 DW 507

M: +43 (0) 676 847 228 507

Link: <http://www.soziales-kapital.at>



# Entwicklung der Gemeinwesenarbeit in Oberösterreich

Text: Dr. Elfa Spitzenberger

Dieser Beitrag beleuchtet die Entwicklung der Gemeinwesenarbeit (GWA) in Oberösterreich (Oö) ab Ende der 1970er-Jahre bis Ende der 1980er-Jahre, es liegen ihm teils strukturierte Interviews mit Fachkräften, sowie Literatur- und Quellenstudium zu Grunde.

Das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang veranstaltete von 1979 bis 2004 eine Seminarreihe für Praktiker aus ganz Österreich zum Thema GWA. Die Entwicklung in OÖ hängt durch diese personelle Vernetzung mit jener in Niederösterreich und Salzburg zusammen. Ab 1994 wurde die Seminardauer auf eine halbe Woche eingeschränkt, das Leitungsteam wechselte, die Förderbedingungen veränderten auch die Themen, GWA stand nicht mehr im Mittelpunkt (Kellner, 2004, S6)

Die heimische Entwicklung der GWA fasste das Seminar 1990 aus Sicht der Erwachsenenbildung zusammen: Im ländlichen Raum wurde GWA im Sinne der Vermittlung soziokultureller Identität angewandt und Regionalisierungskonzepte begonnen. Träger waren oft Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die, wie die Praxis zeigte, durch den umfassenden Ansatz der GWA überfordert waren. Man regte daher Projekte an, und gab die konkrete Aktivierung in den Gemeinwesen an andere Träger ab.

Ein neuer Impuls wurde durch die europäische Propagierung der Dorferneuerung und Regionalentwicklung gesetzt, da hier zusätzliche Mittel zur Verfügung standen. Schwerpunkte lagen auf „wirtschaftlich-funktionaler“ oder auf „soziokultureller“ Ebene. (Stimmer 1990, 56, Seminarreihe GWA, Teil 11) Gernot Stimmer trat dafür ein, auf österreichischer wie europäischer Ebene für ein breites Erwachsenenbildungskonzept zu werben. Der Ansatz setzte sich auf Grund der Spezialisierung der einzelnen Sektoren nicht durch.

In den 1970er Jahren entwickelten sich zahlreiche GWA-Projekte, da sie auf die

Hilfe der Bundesregierung zählen konnten. (Spitzenberger 2010, 44 ff).

So war die Neugründung der so genannten Bergbauernvereinigung Bundeskanzler Bruno Kreisky ein Anliegen. Über diese Vereinigung wurden GWA-Projekte in benachteiligten ländlichen Regionen betrieben und Bergbauern unterstützt. Franz Rohrmoser, der sich an Paulo Freire orientierte, holte Stefan Karlstetter als Berater nach Österreich, der in der Folge auf einige Projekte erheblichen Einfluss ausübte. (Rohrmoser 2004, 23 ff)

Karlstetter gründete 1979 gemeinsam mit Herwig Pöschl das Institut für Alltagskultur und führte verschiedene Projekte und „*Cultural Studies*“ bis 1985 durch. (Pöschl, Homepage 22.1.2010) Man wollte das Arbeitsprinzip GWA auch außerhalb der Sozialarbeit etablieren.

Die Aktion zur Stärkung Entwicklungsschwacher Räume in Bergbaugebieten wurde 1986 in eine Förderung eigenständiger Regionalentwicklung übergeführt. (Gerhardter 2000, 79, In: Roessler et.al) Mit Ende der Ära Kreisky verloren an GWA orientierte Projekte ihren politischen Rückhalt. Auch hatten Parteien und Organisationen anscheinend Probleme, die radikale Form der GWA nach Saul D. Alinsky, wie Karlstetter sie vertrat, zu akzeptieren.

Folgende Beschreibungen bieten einen Einblick in die frühen Projekte in OÖ, die damalige Praxis und deren Schwerpunkte.

## Ampflwang

Im Jahr 1978 begann das Berufsförderungs-institut (BFI) Oö in Kooperation mit der Arbeiterkammer (AK) das erste GWA-Projekt in Ampflwang. Dazu sind weder in der Gemeinde Ampflwang noch bei BFI und AK Akten erhalten.

Geleitet wurde das Projekt von Walter Blumberger, es befasste sich mit dem Wandel einer Industrieregion. Man untersuchte,

welche Initiativen im Bereich (Erwachsenen-) Bildung bei Einstellung des regionalen Kohlebergbaus notwendig wurden. Vier Sozialarbeiter lebten ein Jahr lang vor Ort und führten aktivierende Befragungen mit Bergarbeitern und Arbeitsgruppen durch. Erhoben wurden regionale Infrastruktur, Probleme der Bevölkerung, Vorbildung der Bergarbeiter und deren Einschätzungen über noch vorhandene Kohlevorkommen, sowie Ansicht der Bevölkerung zur Einstellung des Kohlebergbaus. Für verschiedene Teiluntersuchungen zog man Sozialwissenschaftler bei.



Zu Beginn ihrer Tätigkeit hatten die Gemeinwesenarbeiter mit dem Misstrauen der Bevölkerung zu kämpfen. Die Leute vermuteten, man habe die Sozialarbeiter eingestellt, um der Bevölkerung die Schließung des Bergbaus schmackhaft zu machen. Durch persönliche Kontakte konnte mehr Akzeptanz erreicht werden. Beendet wurde das Projekt mit der Präsentation der Ergebnisse der Recherchen und den Vorschlägen aus Arbeitsgruppen.

Die eingerichteten Arbeitsgruppen wurden nach Beendigung des Projekts weiter geführt. Etwa ein Jahr nach Ende des Projekts wurden die Bergbaue geschlossen. Dies hatte tiefe gesellschaftliche Veränderungen zur Folge. Man setzte bei Maßnahmen der Qualifizierung der Bergarbeiter und im Gesundheitssektor an. Aus der Festschrift 20 Jahre BFI Oö geht hervor, dass der Leitungsausschuss ursprünglich sogar ein neues Berufsbildungszentrum in Ampfswang plante. (BFI Oö 1980, 52)

Während der einjährigen Projektdauer fanden an Wochenenden wiederholt von Karlstetter ausgerichtete Fortbildungsveranstaltungen statt, die volkswirtschaftliche Themen, Sozialmedizin, Medienkunde, Befragungen unterschiedlichster Art und Grundlagen der GWA vermittelten.

## Schönau im Mühlkreis

Das Modellprojekt Schönau wurde 1979 begonnen (Laufzeit drei Jahre). Zuvor hatte es eine Studie des Europäischen Zentrums über Armut am Lande gegeben, die „spezifische infrastrukturelle wie auch individuelle Benachteiligungen feststellte“. (Hoffmann 1988, 14)

Der Bezirk Freistadt, dem Schönau angehört, litt unter hoher Arbeitslosigkeit und dem Wegzug der Jungen. In Schönau, einem Ort mit 1700 Einwohnern, galten rund 50 Personen als arm. Eine aktive Gruppe junger Menschen sowie ein engagierter Bürgermeister erreichten die Finanzierung eines GWA-Projektes durch Sozialministerium (BMS), Bundeskanzleramt (BKA) und Land Oö. Als Projektträger fungierte das Europäische Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung in Wien. (Hoffmann 1988, 4) Es wurde ein Sozialarbeiter angestellt. Ein Projektbeirat übernahm das Projektmanagement, dieser entschied über die Verwendung des Dispositionsfonds und plante Arbeitsschwerpunkte; Prozess begleitend wurde evaluiert.

Im Rahmen der GWA konnten in den Bereichen soziale Probleme, Wirtschaft und Bildung entscheidende Maßnahmen gesetzt werden. Eine Nachbetreuung wurde für weitere Projekte dringend empfohlen, um die Selbsthilfe in der Gemeinde zu erhalten. Der Aufbau von Teamarbeit wurde angeregt, geeignete Trägerorganisationen sollten vor Ort gefunden werden. (Hoffman 1989, 30 ff in Göhring)

Ein Schwerpunkt hiesiger Sozialarbeit war die Förderung einer in extremer Armut lebenden, kinderreichen Familie. Mit dem Bau eines Eigenheims, finanziert durch Spenden und ehrenamtliche Arbeit, schuf man der Familie ausreichend Wohnraum.

Dies gab Anlass für Konflikte, das Thema Armut konnte aber thematisiert und zumindest in der Mittelschicht des Ortes entstigmatisiert werden.

Nach einer Krisenbewältigung zur Mitte der Laufzeit entschloss man sich, einen zweiten Mitarbeiter für den wirtschaftlichen Bereich und die regionalpolitischen Zielsetzungen anzustellen, der sodann Beratungstätigkeit für das örtliche Gewerbe leistete, Initiativen im Bereich Tourismus und Kontakte zu Landwirten vorantrieb. Er widmete sich der Direktvermarktung bäuerlicher Produkte und wirtschaftlich benachteiligten Bevölkerungsgruppen. (Hoffmann 1988, 20ff)

## Steyr Resthof

Anfang 1980 stellte die Diözese Linz, Pastoralamt, einen Sozialarbeiter als GWA-Arbeiter befristet auf drei Jahre für den neu erbauten Stadtteil Resthof im Norden der Stadt Steyr an, die Bundesregierung (BKA, BMS, BMU, Frauen-Staatssekretariat) leistete finanzielle Hilfe. (Hoffmann 1988, 78 u 93)

Die gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Steyr errichtete am Resthof 2100 Mietwohnungen. Der Bezug erfolgte bereits während der Bauetappen, es fehlte jede Infrastruktur. Die Mieterschaft, überwiegend aus dem Arbeitermilieu, zog aus verschiedenen Landesteilen zu.

Mit der praktischen Arbeit sollte ein „positives soziales Klima geschaffen werden“, mit dem Ziel, die Bevölkerung zu motivieren, sich für das „Gemeinwohl einzusetzen“, mehr „Problembewusstsein zu schaffen“ und die „Kommunikation unter den Bewohnern“ zu verbessern. (Queteschiner, 1989, 8 in Göhring) In Steyr wurde Einzelfallarbeit ausgeschlossen, man betrieb vermehrt Netzwerkarbeit.

Bereits 1979 begannen „engagierte Bewohner des Resthofes“ ihre Situation zu reflektieren. (Queteschiner, 1989, 9 in Göhring) Ende 1981 gründete sich ein überparteilicher, überkonfessioneller Verein zur Förderung der GWA im Stadtteil. In Arbeitskreisen, die einer aktivierenden Befragung und Bewohnerversammlungen folgten, wurden konkrete Themen bearbeitet mit dem Ziel, die Beziehungen und Kommunikation der Bevölkerung untereinander zu verbessern. Instrumente der GWA waren Förderung des Problembewusstseins, Aktivierung der Bewohnerschaft, Moderation von Arbeitskreisen. Der Sozialarbeiter fungierte als „Berater, Kritiker, Katalysator, Ermutiger und Hebamme von Ideen“. (Queteschiner, 12, In Göhring, 1989)

Durch den Verein wurde es möglich, GWA

noch einige Jahre nach Abschluss des Projektes weiter zu führen, und eine Sozialarbeiterin über eine Beschäftigungsinitiative der Arbeitsmarktförderung zu finanzieren. Im Rahmen der Evaluierung wurde die Sichtweise der Bewohnerschaft erfragt; diese bestätigte eigene Lernerfahrungen und stellte die Funktion des GWA-Arbeiters als wichtige Einrichtung des Prozesses dar. (Hoffmann 1988, 90 f)

## Linz Semmelweisstraße

Studierende, Personen aus der Bevölkerung und Angehörige einer katholischen Kongregation suchten seit 1975 nach Möglichkeiten, die schlechten Wohn- und Lebensverhältnisse im Barackenlager Linz Semmelweisstraße zu verbessern. Die Siedlung stammte aus den Nachkriegsjahren; die dort lebenden Multiproblemfamilien hatten es auf Grund ihrer finanziellen und sozialen Probleme nicht geschafft, andere Wohnungen zu beziehen.

Es wurde der Sozialverein Projekt Semmelweisstraße gegründet (später Verein für prophylaktische Sozialarbeit). Die Stadt Linz stellte am Ort zwei Räume für Sozialarbeit zur Verfügung. Man leistete freiwillige Arbeit und bot der Bevölkerung Hilfen an.

Vorher ging es nicht um gezielten Einsatz von GWA, erst über konkrete Angebote kam man zur Ansicht, die dortigen Lebensbedingungen umfassend zu verbessern, um nachhaltig Erfolge zu erzielen. Durch Beschäftigung mit Kindern und Jugendlichen ergab sich die Notwendigkeit, sich systematischer mit den Erwachsenen zu beschäftigen. Man versuchte die Bewohnerschaft des Lagers generell zu fördern, um ihr soziale Aufstiegschancen zu ermöglichen, beziehungsweise weiteren sozialen Abstieg zu verhindern. (Kumpfmüller 2005, 77f)

## Linz Auwiesen

Ab Ende 1970 wurden in Auwiesen ca. 3000 Sozialwohnungen gebaut. 1988 gab es hier ca. 2000 Mietwohnungen mit über 4000 Personen, sowie 65 Wohneinheiten für betreutes Wohnen; die Mieten lagen damals über dem Linzer Durchschnitt. Infrastruktureinrichtungen wie Schule, Volkshaus und Einkaufszentrum wurden erst später errichtet, a priori vorgesehen waren hingegen viele Frei- und Grünflächen, der motorisierte Individualverkehr sollte eingeschränkt werden. (Spitzky, 1988, 98f in Hoffmann)

Vertreter/-innen verschiedener sozialer Einrichtungen bzw. Institutionen befürchteten mit der Besiedlung des Neubaugebietes zu-

nehmende soziale Probleme. Die Vereine für prophylaktische Sozialarbeit, für Bewährungshilfe, das Jugendamt der Stadt Linz und das Pastoralamt gründeten daher den Verein ARGE für soziale Arbeit in Auwiesen, den BMS, Land Oö, Caritas und Stadt Linz subventionierten. Der Verein stellte eine Sozialarbeiterin mit 20 Wochenstunden und eine zweite Fachkraft im Rahmen eines Akademikertrainings an. Ein Gremium namhafter Persönlichkeiten und fachlicher Autoritäten der Sozialarbeit diente der Reflexion der praktischen Arbeit. (Spitzzy, 1988, 102 in Hoffmann) Das Projekt war auf drei Jahre befristet (1983 bis 1986). Danach wurde der Verein aufgelöst, einige Bewohner/-innen hielten die Netzwerke aufrecht. (Spitzenberger, 2007, 28)

Ziel des Vereines war es, eventuell entstehende soziale Probleme im Vorfeld zu entschärfen, das Zusammenleben durch Bewohnerinitiativen zu fördern, Gesprächsplattformen zu gründen und gemeinsame Anliegen zu realisieren. (Abschlussbericht, 21) Dies geschah in Arbeitskreisen, „Veranstaltungen und Kurse(n) ..., Treffpunktmöglichkeiten, Information“ und indem persönliche und materielle Ressourcen des Büros zur Verfügung gestellt wurden. (Breitfuß, 1986, 16 in Seminarreihe GWA, Teil 8)

Studierende der Universität Linz führten 1985 eine Bewohnerbefragung zu den Strukturen im Stadtteil durch. Da die Befragung nicht aktivierend war, blieb die Resonanz der Bevölkerung bei der Präsentation gering. Als günstig beschreibt der Bericht die Erfahrung der Bewohnerschaft, sich für ihre Anliegen selbst einzusetzen, kritisiert wird der mangelnde Mut des Vereinsvorstandes, Konflikte mit politischen Funktionären ausreichend zu thematisieren. Die Arbeit der Gemeinwesenarbeiterin schätzten die aktiven Bewohner/-innen hoch ein, vor allem ihre Aktivierungsarbeit und Beraterfunktion. Lernerfahrungen waren für die Bewohnerschaft von hoher Bedeutung. (Spitzzy, 1988, 129 ff in Hoffmann 1988)

### Werkstatt Lebensumwelt

Die Bürgerinitiative in Linz Ebelsberg bestand von 1989 bis Ende 2000. (Spitzenberger, 2007, 32f) Finanziert wurde das Projekt von der Stadt Linz, dem BMU und dem Land Oö.

Im Stadtteil Ebelsberg sollten gravierende strukturelle Veränderungen durchgeführt werden, Stadterweiterungspläne der Kommune verursachten Ängste bei der Bevölkerung. Ferner litt Ebelsberg unter Verkehrsproblemen, die wichtigste südliche

Ausfallstraße aus Linz führte durch den alten Ortskern. Die Bevölkerung erwartete sich mehr Information und Mitsprachemöglichkeiten bei den Ausbauplänen. Die Werkstatt Lebensumwelt stellte sich als Vermittler zwischen Bevölkerung und Kommune zur Verfügung. Im Rahmen von Bildungsarbeit für verschiedene Zielgruppen bot man Vorträge, Kurse etc. an. Im Volkshaus des Stadtteils wurde ein zentrales, regelmäßig besetztes Büro eingerichtet, das Auskünfte erteilte und Angebote für die Bevölkerung bewarb. Im Bereich Verkehrs- und Stadtplanung wurde die Partizipation der Bevölkerung unterstützt. Schwerpunkt war die Vernetzungsarbeit im Stadtteil, Information und Ombudsfunktion wurde auch via Stadtfernsehen wahrgenommen. Eine Befragung zur Bewohnerzufriedenheit in einem der neu bebauten Teile von Ebelsberg wurde unter Einbeziehung der Universität Linz durchgeführt. (Spitzenberger, 2007, 31 ff)

### BFI Oö, Regionalisierung der Bildungsmöglichkeiten für Erwachsene

Im Jahr 1986 befasste sich das BFI im Rahmen einer Projektarbeit mit der Entwicklung eigener Bildungsprogramme, die örtliche und regionale Gegebenheiten im Land berücksichtigen sollten. Geplant war, Bildungs- und Kulturangebote zu vernetzen und zu koordinieren, durch Aufbau von Kommunikationspunkten und Bildungszentren in den Regionen. Dies sollte eine vermehrte Teilnehmerorientierung nach sich ziehen und „... einen Beitrag (zu) leisten zur insgesamt Verbesserung der regionalen Möglichkeiten in ökonomischer, sozialer und kultureller Hinsicht.“ (Wenidoppler, 1989, 36 in Seminarreihe GWA, Teil 10)

Ein Lehrgang für GWA im Rahmen der Berufsbildungseinrichtungen, als Schulung für Sozialarbeit mit Öffentlichkeitsrecht, wird im Rahmen der Gruppenarbeit erwähnt, über dessen Umsetzung ist der Dokumentation der Seminarreihe nichts zu entnehmen. In der Festschrift 20 Jahre BFI Oö wird erwähnt, es habe sich 1979 eine Arbeitsgemeinschaft für Weiterbildung in sozialen Berufen gegründet. (BFI, 1980, 52) Ferner wird festgehalten: „Außerdem werden seit 1979 Weiterbildungsveranstaltungen für Gemeinwesenarbeiter, Hauskrankenschwestern und Lehrer (alternative Pädagogik, bildungspolitischer Arbeitskreis) durchgeführt.“ (BFI, 1980, 72)

Nur ein Teil des Lehrgangs wurde realisiert, da man annahm, der Arbeitsmarkt

werde die Absolventen nicht aufnehmen. Vermutlich hängt diese Entwicklung mit dem Rückzug des Europäischen Zentrums in Wien aus der GWA zusammen. Ferner fehlte die Unterstützung in ideeller und finanzieller Hinsicht durch die (politischen) Entscheidungsträger, so dass der Arbeitsansatz in Oö im Bereich Erwachsenenbildung nicht weiter verfolgt wurde.

### Einflüsse in Oberösterreich

Die Verbreitung von GWA wurde wesentlich durch gesellschafts- und realpolitische Gegebenheiten beeinflusst. Kritische Bürgerbewegungen unterstützten die Entstehung GWA-basierter Projekte. Die Ausbildung der Fachkräfte, deren Weiterentwicklung durch Fortbildung und Fachliteratur spielte für neue Ideen eine Rolle. Die Finanzierung der Vorhaben war in der Regel ohne staatliche oder institutionelle Unterstützung nicht möglich, Förderrichtlinien der damaligen Bundesregierung förderten Projekte. Ideengeber kamen aus der Erwachsenenbildung und der Sozialforschung, weniger aus der Sozialarbeit. So wurden in den 1980er-Jahren allein fünf GWA Projekte in Österreich durch das Europäische Zentrum Wien wissenschaftlich begleitet und evaluiert. (Hoffmann, 1988)

Interviewte Fachkräfte gaben an, in ihrer Ausbildung kaum Informationen über GWA erhalten zu haben. Teilweise erinnerten sie sich an praxisorientierte Fächer und/oder Praktika, eine Dorfanalyse oder eine aktivierende Befragung, zwei erhielten während ihrer beruflichen Tätigkeit Anregungen in Supervision und Fortbildung bei Stefan Karlstetter.

Karlstetter hielt Verbindung zum Zentrum für Gruppenstudien und GWA in Köln. Dadurch ergaben sich Kontakte zu Fritz Karas. Karlstetter und Karas waren Schüler von Richard Hauser (1911 bis 1990), der 1957 bis 1990 in London lehrte. Gemeinsam mit seiner Frau baute Hauser in mehreren Ländern Sozialprojekte auf, entwickelte Methoden der Gruppenarbeit, beim Aufbau der GWA in der BRD wirkte er entscheidend mit. Grundlage der Arbeit des Ehepaars Hauser war die Auseinandersetzung mit gelebter Demokratie. (Hauser, 1971, 6)

Alle österreichischen Interviewpartner gaben an, deutsche Literatur rezipiert zu haben, zum Teil auch Literatur aus dem angloamerikanischen Raum. Die Veröffentlichung von Saul D. Alinsky „Die Stunde der Radikalen“ kannten alle. (Alinsky, 1974)

Ein Interviewpartner konnte im Rahmen

seiner Tätigkeit GWA-Aktivitäten in Connemara an der Westküste Irlands studieren, ein zweites gab an, GWA-Projekte in Kohleregionen in Großbritannien besucht zu haben, wo sich während der Schließung von Gruben Unruhen entwickelt hatten. Ein Teil der GWA-Arbeiter wurde mit Paulo Freires Werk konfrontiert. Das erwähnen auch Anton und Franz Rohmoser, die GWA-orientierte Projekte initiiert und getragen hatten, ausgehend von ihrer Arbeit in der Katholischen Landjugend, später über die Österreichische Bergbauernvereinigung und das Europäische Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung.

Die einzelnen Projekte waren auf unterschiedliche Dauer befristet, getragen wurden sie durch Einrichtungen der Erwachsenenbildung oder einer Forschungseinrichtung. Die Projekte Steyr-Resthof und Linz-Semmelweisstraße führten zur Gründung eines Vereines. In Steyr waren engagierte Bewohner/-innen im Verein tätig, in der Semmelweisstraße auch Fachleute. Der Verein ARGE für Soziale Arbeit in Linz Auwiesen wurde auf Initiative mehrerer Institutionen gegründet, die dann im Verein vertreten waren. Die praktische Tätigkeit führten zwei Fachkräfte durch. Die Werkstatt Lebensumwelt in Linz Ebelsberg war eine Bürgerinitiative.

Bis Anfang der 1990er Jahre dominierten GWA-orientierte Projekte im Seminar des Bildungshauses Strobl, die sich in der Zielgruppe bereits merklich einzuschränken begannen. Der Ansatz GWA blieb vorerst nur für die eigenständige Regionalentwicklung richtungweisend. Gegenwärtig werden GWA-Projekte bzw. an GWA orientierte Einrichtungen meist von Kommunen beauftragt, zum Teil auch von diesen durchgeführt. Passende Rahmen bieten derzeit Förderrichtlinien der EU bzw. diverse staatliche Programme, werden jedoch im Bereich der Sozialarbeit kaum wahrgenommen.

## Zusammenfassung

Von Ende 1970 bis zu Beginn 1990 entstanden mehrere GWA-Projekte in Oö. Weiterentwicklungen gab es im Rahmen der Regionalentwicklung in benachteiligten ländlichen Bergbaugebieten. Alternative Strategien förderten die Vermarktung bäuerlicher Produkte. Dabei entstanden neue Ideen in Bezug auf regionale Kultur und soziokulturelle Zusammenhänge. Die Initiativen im Rahmen der GWA in ländlichen, strukturschwachen Bergbaugebieten und Begleitforschung wurden vom Staat in der Ära Kreisky gefördert. Es kam

zum Einsatz von Aktionsforschung, zu Dorfanalysen und anderer sozialwissenschaftlicher Methoden.

Mangelnde Finanzierung bewirkte nach 1990, dass GWA-orientierte Projekte selten in Angriff genommen wurden. GWA ist mittel- bis langfristig wirksam, zeitliche begrenzte Vorhaben waren daher kaum nachhaltig. Der Widerspruch zwischen den Vorstellungen der Auftraggeber und den Aufgaben der GWA wird hier sichtbar: GWA einerseits als langfristige, professionelle Strategie zur Förderung demokratischen Handelns, von Chancengleichheit und Bürgerengagement, andererseits das Anliegen der Auftraggeber, die Bevölkerung kurzzeitig zu begleiten und zu aktivieren, damit diese bestimmte Aufgaben eigenständig bewältigt. Gegründete Vereine und Initiativen verliefen durch regionale Veränderungen oder/und Wohnortwechsel der Bewohnerschaft im Sand. Einzig im Bereich lokaler Ökonomie im landwirtschaftlichen Bereich blieb die Bevölkerung aus nachvollziehbaren Gründen aktiv. Hier existieren nach wie vor Kooperativen, die damals ins Leben gerufen wurden, wenn auch in anderen Konstruktionen.

Die Vorstellungen der Fachkräfte über Inhalte der GWA wurden vorwiegend durch Konzepte des Brasilianers Paulo Freire (1921 bis 1997), deutschsprachige Literatur, einschlägige Fortbildungen und Supervision bestimmt (die deutsche Fachliteratur ihrerseits war in den 1970er-Jahren am amerikanischen Konzept der Community Organization orientiert).

Beeinflusst wurden die ersten oberösterreichischen Initiativen durch Stefan Karlstetter. Längerfristige Initiatoren in Österreich kamen nicht direkt aus dem Bereich der Sozialarbeit, sondern aus anderen Berufsfeldern.

Das führt zur Frage nach der Rolle der Ausbildung von Sozialarbeiter/-innen und dem Stellenwert der GWA im Rahmen des Studiums. Ausbildungseinrichtungen zur Sozialarbeit und praktische Sozialarbeit legten damals wie heute den Schwerpunkt auf Einzelfallhilfe und haben den Ansatz der GWA bedauerlicherweise bis heute kaum rezipiert.

## Literatur:

ARGE Soziale Arbeit in Auwiesen: Projekt Gemeinwesenarbeit in Auwiesen Abschlussbericht, Linz 1987

Alinsky Saul D: Die Stunde der Radikalen, Burckhardthaus-Verlag Gelnhausen, Berlin 1974  
Berufsförderungsinstitut Oberösterreich: 20 Jahre Berufsförderungsinstitut

Oberösterreich, Linz o.J. (1980)

Bundesakademie für Erwachsenenbildung St. Wolfgang: Dokumentation Erwachsenenbildung, Seminarreihe Gemeinwesenarbeit, Teile 8- 14, Strobl 1986-1993

Göhring Stefan (Hrsg.): Nachbarschaften und Stadtteile im Umbruch. Kreative Antworten der Gemeinwesenarbeit auf aktuelle Herausforderungen, 2. Auflage, Gelnhausen 2007

Hauser Hephzibah, Hauser Richard: Die kommende Gesellschaft. Handbuch für soziale Gruppenarbeit und Gemeinwesenarbeit. Nach dem englischen Originalmanuskript „The New Society“ übersetzt von Elisabeth Siegel, München 1971

Hoffmann Dimiter M, Spitzzy Christine: (Nach)Evaluierung von Gemeinwesenprojekten in Österreich (Endbericht), Centre Europeen de Formation et de Recherche en Action Sociale, Programme Europeen de Developpement Social, Eurosocal, Wien 1988

Kumpfmüller Bernd, Melinz Gerhard: Vom Engagement im Sozialen Brennpunkt zur Stadtteilarbeit. Gemeinwesenarbeit in Linz, Linz 2005

Rohmoser Anton (Hrsg.): GemeinwesenArbeit im ländlichen Raum. Zeitgeschichtliche und aktuelle Modelle aus den Bereichen Bildung, Kultur, Sozialarbeit und Regionalentwicklung, Innsbruck 2004

Spitzenberger Elfa: Gemeinwesenarbeit. Bildung eines Handlungskonzeptes aus der der Praxis, Saarbrücken 2010

Spitzenberger Elfa: Gemeinwesenarbeit in der Stadt- Funktion, Aufgaben, Ziele, Rahmenbedingungen, Diplomarbeit Linz 2007

Roessler Marianne u.a. (Hrsg.): Gemeinwesenarbeit und Bürgerschaftliches Engagement. Eine Abgrenzung, Wien 2000

**Dr. Elfa Spitzenberger**, studierte Sozialarbeit, Sozialmanagement und Soziologie; Leiterin der Abteilung Erziehungshilfe bei der Stadt Linz.  
elfa.spitzenberger@liwest.at

# Buchtip



**Hans-Uwe Otto/Hans Thiersch (Hg.)**  
**Handbuch Soziale Arbeit**  
**Grundlagen der Sozialarbeit und**  
**Sozialpädagogik**

Rund 200 namhafte AutorInnen stellen den Stand der Sozialen Arbeit in ihrer theoretischen Diskussion, Forschung und Praxis dar und entwerfen Perspektiven für die Zukunft. In jedem Artikel sind die zentralen wissenschaftlichen Erkenntnisse zusammengefasst. Es werden Probleme und neue Aufgaben deutlich gemacht und somit Impulse für notwendige Entwicklungsaufgaben gegeben. Für die Neuauflage wurden die Themen neu gewichtet: Bildungswesen und Gesundheitspolitik werden berücksichtigt, psychologische Konzepte, organisatorische und managerielle Strukturen stärker mit einbezogen. Das anerkannte Kompendium ist für die tägliche Arbeit und das Studium unerlässlich. Mit dem systematischen Verzeichnis kann man schnell auf inhaltlich verwandte Beiträge zugreifen, ein ausführliches Register unterstützt die gezielte Suche nach Stichwörtern.

**Erschienen:** 01.05.2011  
**EAN:** 9783497021581  
**ISBN-10:** 3-497-02158-X  
**Seitenzahl:** 1800  
**Sprache(n):** Deutsch  
**Erschienen bei:** Reinhardt Ernst  
**Einband:** gebunden



## 10 Jahre Soziale Arbeit im Hochschulsystem: feiern und diskutieren am 29./30.9.2011

2001 starteten die ersten Diplomstudiengänge Sozialarbeit an österreichischen Fachhochschulen. Dieser Start wurde von der Berufsgruppe durchaus skeptisch beobachtet. Inzwischen hat sich die Disziplin an den Hochschulen etabliert, neue Probleme und Chancen tun sich auf.

Das Jubiläum nehmen die Fachhochschulen in Graz, St. Pölten und Linz zum Anlass für größere Veranstaltungen. Die FH Oberösterreich lädt für den 30. September nachmittags zu einer Veranstaltung „10 Jahre Studiengang Sozialarbeit“ mit Rückblick und Vorausschau.

Die FH Joanneum Graz und die FH St. Pölten planen miteinander. Am 29. September werden da wie dort Fachtagungen stattfinden. In St. Pölten sind gleich 9 Symposien mit insgesamt mehr als 30 Beiträgen geladener Gäste zum Stand und zur Zukunft der Sozialen Arbeit im 21. Jahrhundert geplant. Die Themen reichen vom demographischen Wandel bis zu den Aufgaben der Sozialen Arbeit im Gesundheitswesen. In Graz widmet sich eine Fachtagung dem Thema „Sozialarbeit in der Finanzkrise“. Am Freitag Vormittag gibt es Festveranstaltungen mit Einspielungen vom jeweils anderen Standort, Musik, Festreden, den Ergebnissen eines Wettbewerbs zu „Social Videoclips“ und anderem. Die beiden Hochschulen zeigen ihre Leistungen, gefeiert wird auch. In St. Pölten werden sich in einer Ausstellung nicht nur die Hochschule, sondern auch Trägerorganisationen präsentieren.

Für die Profession sind die beiden Tage eine Gelegenheit zu feiern, zu diskutieren, und sich einer interessierten Öffentlichkeit zu präsentieren. Eingeladen sind alle Kolleginnen und Kollegen sowie alle, die mit der Sozialen Arbeit verbunden sind oder sich für sie interessieren.

Wir sehen uns am Donnerstag, den 29.9. in St. Pölten oder Graz, am Freitag, den 30.9. in Graz, St. Pölten oder Linz.

**FH-Prof. Mag. Dr. Peter Pantucek**  
**Leiter Department Soziale Arbeit und Master-Stdgg. Soziale Arbeit**

„In welcher Gesellschaft wollen wir wie leben?“ **Gemeinwesenarbeit, Erwachsenenbildung und Soziale Arbeit im Dialog. Tagung der Reihe Dialog Lebenslangen Lernens. 2. bis 4. November 2011**

Angesichts der drängenden neuen sozialen Fragen, wie dem Anstieg der Armut und des Zerfallens vieler Gesellschaften in Spielräume des eigenützigen Handelns auf Kosten aller versuchen Gemeinwesenarbeit und Soziale Arbeit die Netzwerke solidarischen Lebens zu erhalten.

Aber, was ist eine lebenswerte, gute Gesellschaft, die uns zumindest als Vorstellung als Orientierungspunkt dienen kann?

Gesellschaftliche Alternativen sind nur noch schwer vorstellbar, mit der neoliberalen Wende, der Ich-orientierten Konkurrenzgesellschaft und verstärkt durch eine vorgegebene Projektkultur, vorangetrieben durch Produktivitätsdruck, Zeit- und Ressourcenknappheit, Finanzierung und Qualitätssicherung wird die scheinbare Unveränderlichkeit der gesellschaftlichen Realität

erdrückend und alternativenlos.

Es stellt sich die Frage, wie tatsächlich kooperatives Vorgehen in einer Konkurrenzgesellschaft zu verwirklichen ist? Welche Form von („der“) Gesellschaft soll über Gemeinwesenarbeit und Soziale Arbeit überhaupt angestrebt werden? Welche Rolle wird dem lebenslangen Lernen zugesprochen? Konkrete und exemplarische Beispiele aus der Praxis, unterstützende und kontroverielle Statements und theoretisch fundierter Überblick gestalten unseren Raum für den Dialog. Workshops zu den übergeordneten gemeinsamen Feldern: Ökonomie, Ökologie, Demokratie und Bildung sollen an Beispielen aus der Praxis den Dialog schärfen und vertiefen.

**bifeb)**

Bundesinstitut für  
Erwachsenenbildung St. Wolfgang,  
Bürglstein 1-7, A-5350 Strobl  
www.bifeb.at / ++43 6137 6621-0 /  
office@bifeb.at

