

SO NICHT!

**Leitfaden für Auflehnung
und Widerstand in der
Sozialen Arbeit**

Impressum

Herausgeber: Arbeitskreis Kritische Soziale Arbeit Berlin
Kontakt: aks-berlin@posteo.de

Der Handlungsleitfaden „So nicht! Leitfaden für Auflehnung und Widerstand in der Sozialen Arbeit“ des AKS Berlin wurde vom DBSH (<https://www.dbsh.de>) finanziell und organisatorisch gefördert. Weitere finanzielle Unterstützung kam vom AStA der TU Berlin.

Grafische Gestaltung: JJ Maurer, www.thunderkhat.com



Inhalt

- 4** **Soziale Arbeit bewegt sich in einem
konflikthaften Rahmen**
- 6** Vorschlag zur Arbeitsweise
- 10** Schritt 1: Situation identifizieren
- 14** Schritt 2: Selbstreflexion/Analyse
- 18** Schritt 3: Austausch in der Gruppe
- 12** Schritt 4: Handlungsmöglichkeiten
erfassen
- 24** **Werkzeugkasten und allgemeine Tipps**
- 24** Betriebsrat/Gewerkschaft
- 26** Beratungs- und Beschwerdestellen
- 28** Kontakte zur Presse
- 30** Rechtliche Rahmenbedingungen
- 30** Berufsethik
- 32** Ressourcen im Sozialraum
- 32** Fortbildung, Weiterbildung
und Bildungsurlaub
- 32** Fachlich-Solidarische Netzwerke

Soziale Arbeit bewegt sich in einem konflikthaften Rahmen.

Auch wenn Sozialarbeitende sich dem Wohl der Nutzer*innen verpflichten, begegnen Ihnen in der Berufspraxis Anforderungen und Aufträge, die diesem widersprechen. Durch eine zunehmende Ökonomisierung, die mit Sparprogrammen und einer wachsenden Bedeutung des Kontrollmandats einhergeht, hat sich dieses Problem weiter zugespitzt. Aktivierung meint im neoliberalen Jargon nur noch eine Disziplinierung im Kontext eines restriktiven Leistungssystems und einer ebensolchen Sozialpolitik¹. Die Frage der Handlungsfähigkeit und Selbstbestimmung von Nutzer*innen rückt dabei in den Hintergrund.

Der Widerspruch zwischen einem emanzipatorischen Anspruch und restriktiven Anforderungen betrifft dabei alle Sozialarbeitenden in ih-

rer alltäglichen Berufspraxis. Häufig wird diese kollektive Dimension übersehen und die Bewältigung des Widerspruchs wird zur individuellen Angelegenheit der je eigenen Berufspraxis. Die Unmöglichkeit diese Aufgabe zu bewältigen führt zu Überforderung und Frustration – bis hin zu gesundheitlichen (v.a. psychosozialen) Problemen. Oder die Sozialarbeitenden lösen den Widerspruch einseitig auf und passen sich an die restriktiven Anforderungen an – Soziale Arbeit übernimmt dann z.B. die Rolle einer strafenden Instanz, die sich selbst für eine Dressur zur Unterwerfung aufgibt².

Grundlage dieses Handlungsleitfadens ist demgegenüber eine Orientierung an berufsethischen Prinzipien (siehe 3.4) und die Forderung nach einer widerständigen

Praxis, wenn die Rechte von Nutzer*innen missachtet werden.

Zentral ist, unserer Einschätzung nach, die Überwindung der eigenen Sprachlosigkeit. Diese führt häufig zu Fatalismus und Zynismus, der die Einzelnen gegenüber allen Missständen und Widersprüchen hilflos und stumpf macht. Dieser Handlungsleitfaden soll helfen, sich den Optimismus des Handelns zu bewahren und motivieren „Eingriffe in ein widersprüchliches Feld“³ zu wagen. Die antreibende Frage: Wie bleiben wir handlungsfähig, ohne dabei berufsethische Prinzipien, eigene Interessenlagen oder die Interessen von Nutzer*innen zu übergehen? Jede Situation birgt Handlungsspielräume: Diese können klein sein und sind häufig nur auf Schleichwegen zu erreichen. Durch die Reflexion von konkreten Erfahrungen können al-

ternative Handlungsmöglichkeiten sichtbar werden. Dies kann sowohl kollektives Handeln, als auch individuelle Handlungsansätze beinhalten – je nach Konflikt und Situation. Letztendlich lassen sich die Widersprüche der Sozialen Arbeit aber nicht durch vereinzelt Handeln auflösen. Deswegen ist dieser Handlungsleitfaden auch ein Appell: Vernetzt Euch, organisiert Euch und findet Antworten auf die Widersprüche und Fragen, die die Praxis stellt.

¹ Gezwungenermaßen geraten Imperative neo-liberaler Ideologie in Widerspruch zu progressiven fachlichen Ansprüchen. Siehe hierzu: Seithe, Mechthild/ Wiesner-Rau, Corinna (2013, Hrsg.): „Das kann ich nicht mehr verantworten!“. Stimmen zur Lage der Sozialen Arbeit“. Paranus.

² Siehe in diesem Zusammenhang auch die Debatte zur Heimerziehung, z.B. in Widersprüche 154, oder die Arbeiten des AKS Hamburg (Stichwort: Heimkampagne 3.0)

³ Haug, W.F. (2008): „Für praktische Dialektik“ (Das Argument 274)

Vorschlag zur Arbeitsweise

Der Handlungsleitfaden soll sowohl zur Selbstreflexion anregen, als auch zur gemeinsamen Reflexion in der Gruppe. Wir empfehlen beide Wege zu kombinieren. Such Dir ein vertrauensvolles Umfeld von Leuten oder eine*n Freund*in, mit der Du offen sprechen kannst (Achtung: Beachte Deine Schweigepflichtsvereinbarung gegenüber Deiner Arbeitgeberin und anonymisiere, wo es nötig ist). Letztendlich geht es mit diesem Leitfaden darum, ein kritisch-reflexives Selbstverständnis zu fördern, das darauf zielt „eigene Verstrickungen, insbesondere bei verdeckten oder/und enteigneten Konflikten, freizulegen [...], um sie (selbst-)bewusster zu bearbeiten, hierdurch (Selbst-)Begrenzungen zu hinterfragen sowie, wenn möglich, kooperativ zu verändern“⁴.

⁴ Eichinger, Ulrike (2020.): „Soziale Arbeit als konfliktbearbeitende Dienstleistung“, In: Völter, B. et al. (Hrsg.): Professionsverständnis in der Sozialen Arbeit. Barbara Budrich. S. 91-100.



Um einen **Konflikt**, eine Situation im institutionellen Rahmen Sozialer Arbeit zu verstehen, ist es sinnvoll die Verschiedenheit von Konflikten näher zu betrachten. Ein Konflikt kann spontan entstehen oder schon lange gären. Er tritt in der Berufspraxis auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen Personen auf. **Hier folgt eine unvollständige Liste mit Beispielen, die gern ergänzt werden können.**

Darüber hinaus gibt es auf allen drei Ebenen Konflikte, bei denen es um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung sowie der Identität, der ethnischen Herkunft oder der Hautfarbe, der rassistischen und antisemitischen Zuschreibung oder des sozialen Status - der Diskriminierung aufgrund der Klassenherkunft bzw. der Klassenzugehörigkeit - geht.

Raum für Ergänzungen:

**Im Team bzw. zwischen
Arbeitskolleg*innen:**

- Mobbing
- ungerechte Arbeitsverteilung
- fachliche Differenzen
- fehlende wechselseitige Solidarität
- keine Diskussionsbereitschaft
- „Das-war-schon-immer-so“-Haltung

Vorgesetzte/Träger

- Reduktion der Sozialen Arbeit auf Verwaltung und Kontrolle
- kein respektvoller und achtvoller Umgang mit den Klient*innen
- schlechte Bezahlung
- Unterbesetzung
- unbezahlte Überstunden

Nutzer*innen

- Ablehnung der Hilfe
- Ablehnung der helfenden Person
- Konflikte mit den Angehörigen der Nutzer*innen
- unterschiedliche Erwartungen und Vorstellungen der Nutzer*in im Vergleich zum Träger
- unterschiedliche Erwartungen und Vorstellungen der Nutzer*in im Vergleich zur Sozialarbeiter*in

Schritt 1

Situation identifizieren

In dieser ersten Phase sollen erste Informationen über den Konflikt (bzw. die problematische Situation) und die verschiedenen Akteure gesammelt werden.

Wer war an der Situation beteiligt? Wer sind die Akteure?

Beschreibe kurz und möglichst neutral, was genau passiert ist.

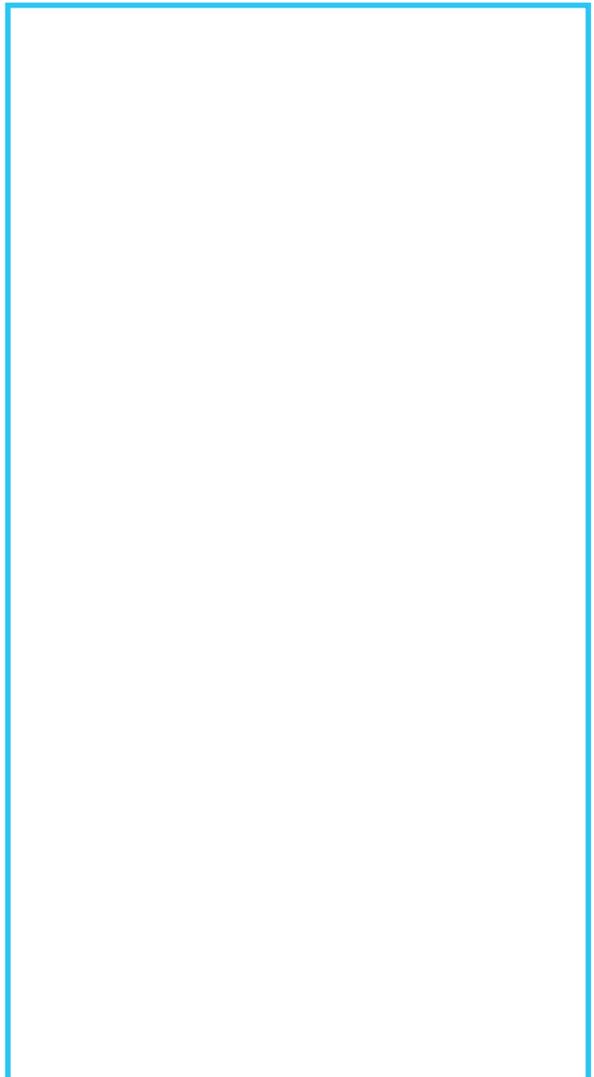
Welche Interessen haben (bzw. hatten) die beteiligten Akteure (in der Situation)?



Besteht ein Machtgefälle? Wer übt(e) Macht aus, wer erlebt(e) sich als machtlos?

Welche Mandate spielen im Handeln der „Professionellen“ eine Rolle? Gibt es widersprüchliche Aufträge? (Z.B. Berufsethik vs. institutionelle Interessen)

Welche institutionellen und sozialpolitischen Aspekte spielen bei der Situation (bzw. dem Konflikt) eine Rolle?



Die erlebten Widersprüche aus Schritt 1 haben Einfluss auf unser Handeln und Fühlen. Nun soll reflektiert werden wie das eigene Handeln und Fühlen in der vorliegenden Situation aussah.

Die Gefühlsebene ist oft schwieriger zu greifen. Dabei kann es sich in Konfliktsituationen um ganz verschiedene Gefühlsregungen handeln. Ging es hierbei um fachliche Anforderungen oder um das Zwischenmenschliche mit Konfliktpartner*innen? Hier werden Beispiele für Gefühle, die im Zuge von Konflikten eine Rolle spielen können, aufgelistet.

Die Reflexion über die eigene Position und Deine Gefühle helfen dabei die Situation besser zu verstehen und Handlungsmöglichkeiten zu schaffen, da diese Inhalte Ansatzpunkte liefern.

OHNMACHT

RESIGNATION

MISSACHTUNG

ÜBERFORDERUNG

ÜBERGANGEN SEIN

VERLETZTHEIT

ANGST

WUT

UNSICHERHEIT

ENTTÄUSCHUNG

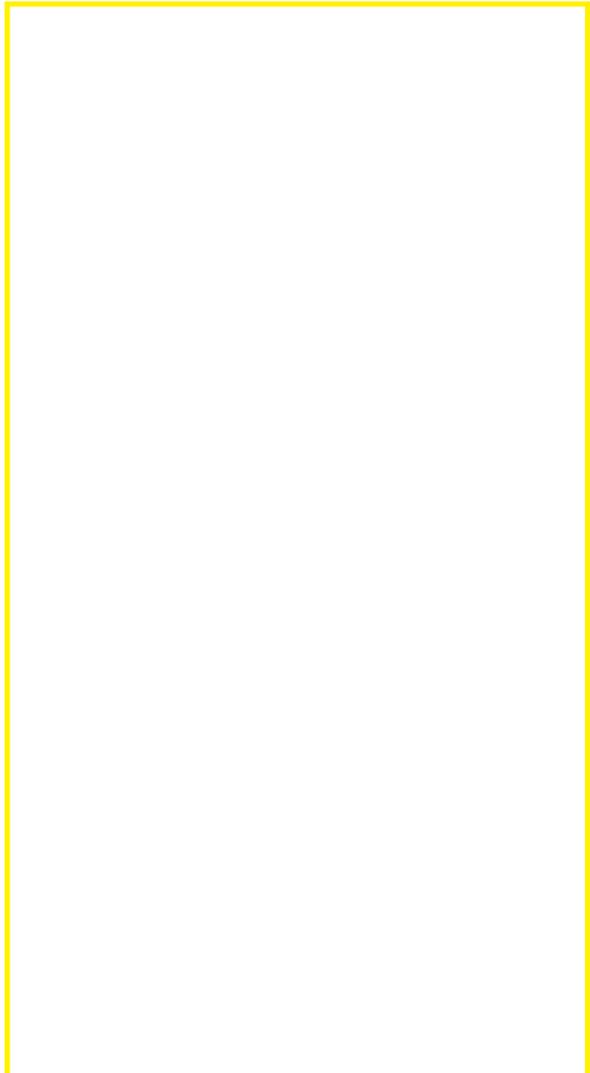
Schritt 2

Selbstreflexion/ Analyse

Während der Blick in der ersten Phase eher nach außen ging, soll in der zweiten der Blick eher auf Deine persönliche und fachliche Eingebundenheit gerichtet werden. Wie hast Du Dich in der Situation verhalten und wie ging es dir dabei?

Wie habe ich mich in der Situation gefühlt? Evtl. auch: Wie war mein körperliches Erleben (Schockstarre, Angstschweiß, etc.)?

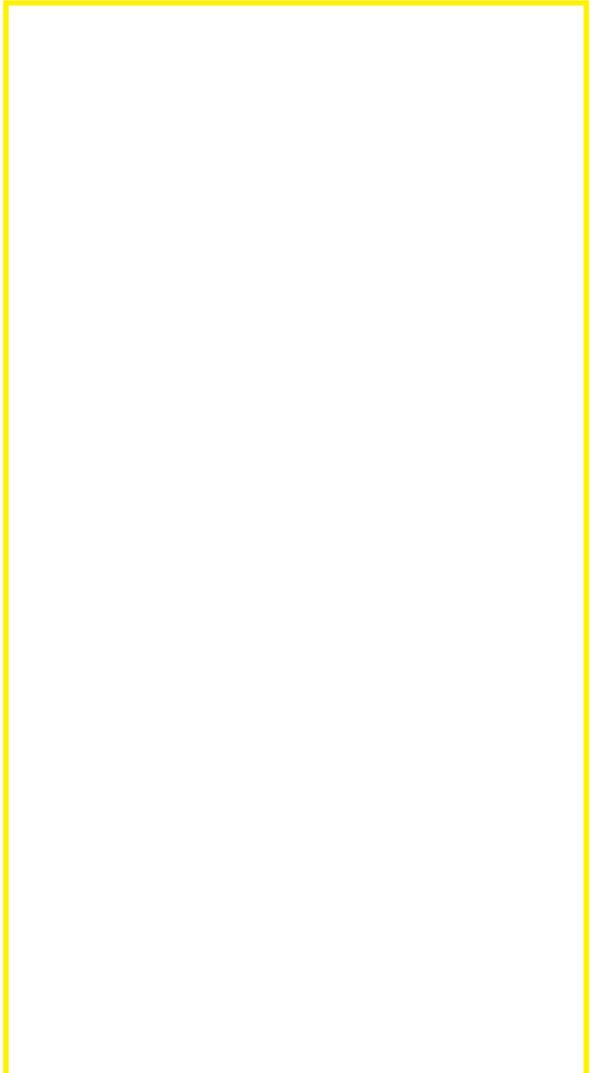
Welche Rolle hat meine Beziehung zu den beteiligten Personen (oder nicht-anwesenden Personen, die in der Situation indirekt eine Rolle einnahmen) gespielt?



Wurden eigene „wunde Punkte“ berührt? Welche Rolle hat meine eigene Erfahrung gespielt?

Welche Anforderungen wurden an mich gestellt (z.B. Institutionelle vs. Wünsche von Nutzer*in)? Gab es zwischen diesen Anforderungen Widersprüche?

Wie hast Du dich verhalten? Wie hättest Du dich gern verhalten? Was waren Deine Gründe für Dein Verhalten?



Bei Konflikten und Problemen ist es sinnvoll und wichtig sich Bündnispartner*innen zu suchen.

Oft kann es sein, dass die Probleme auch mehrere betreffen. Der Austausch darüber kann die erste Last nehmen, eine höhere Handlungsfähigkeit ermöglichen und politische Zusammenhänge der Sozialen Arbeit nachvollziehbar machen.

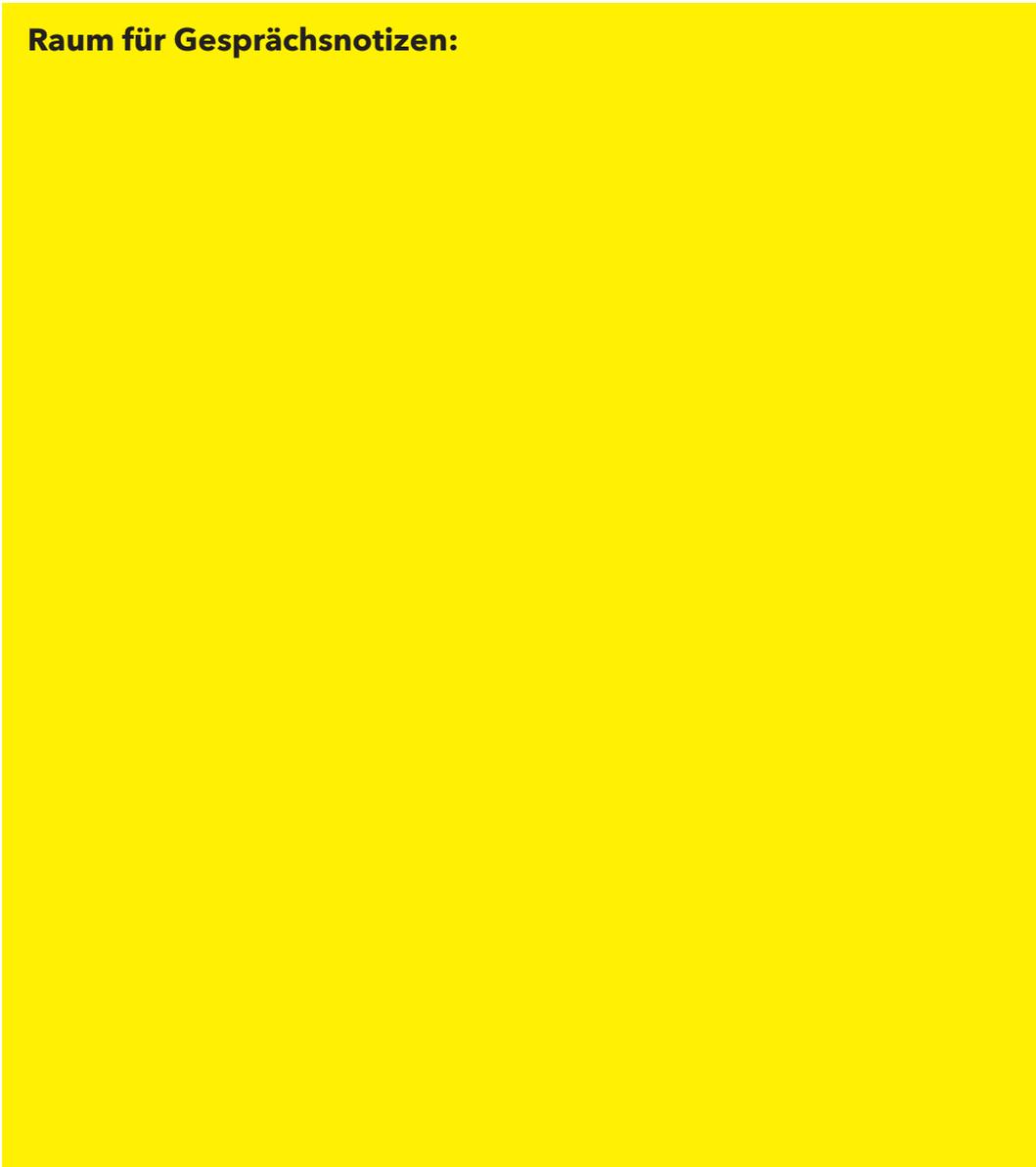
Sich mit Kollegin*innen zu solidarisieren ist dabei wichtig, um einer möglichen Spaltung bewusst entgegenzutreten.

Wichtig: Du solltest Dich im Austausch sicher fühlen – eine Team- oder Supervisionssitzung wäre u.U. nicht immer das passende Setting.

Austausch kann man suchen:

- Mit Kolleg*innen aus der eigenen Einrichtung
- Mit Kolleg*innen, die in anderen Einrichtungen beim gleichen Träger angestellt sind,
- mit Berufskolleg*innen aus anderen Arbeitsbereichen und von anderen Trägern
- oder in (selbst-)organisierten Gruppen, die sich mit Problemen der Sozialen Arbeit befassen. (Siehe Werkzeugkasten)

Raum für Gesprächsnotizen:



Schritt 3

Austausch in der Gruppe

Tausche Dich mit einer Person Deines Vertrauens oder in einer Gruppe aus. Beziehe Deine bisherigen Gedanken (2.1. und 2.2) mit ein.

Sehen unbeteiligte Personen Details oder Interventionsmöglichkeiten, die Dir entgangen sind?⁵

Verfügen sie über Wissen, das Dir in Zukunft in ähnlichen Situationen weiterhelfen könnte?

⁵ Siehe zu diesem Abschnitt auch Conen, Marie-Luise (2011): Ungehorsam - eine Überlebensstrategie. Professionelle Helfer zwischen Realität und Qualität. Heidelberg: Carl Auer



Können sie Dir mögliche „Verbündete“ vermitteln oder nennen (Betriebsratskolleg*innen, NGOs, etc.)?

Zeigt der Austausch Dir Widersprüche in Deinem eigenen Verhalten in der Situation auf? Hätte es alternative Handlungsmöglichkeiten gegeben, die Dir erst jetzt bewusst werden?⁶

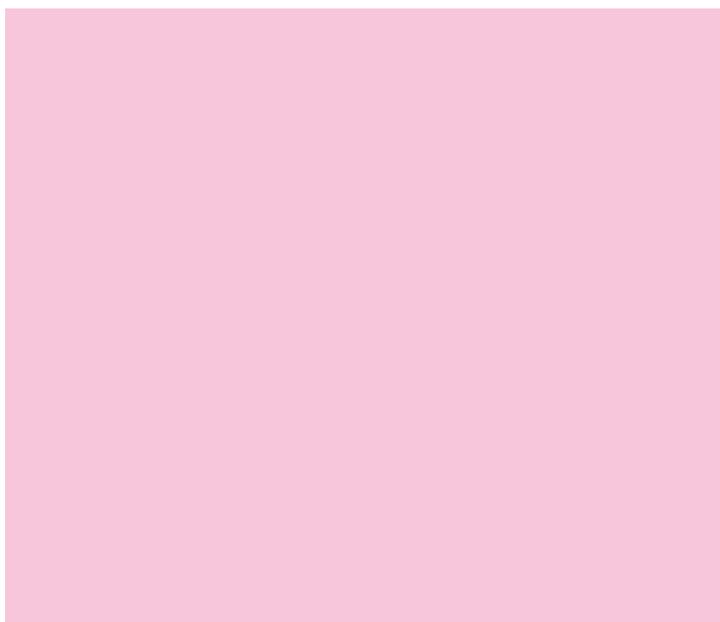
⁶ Weitere Anregungen und Quellen findest Du in folgenden Beiträgen: Schäuble, B.; Eichinger, U. (2019): Wie sich Konflikte zu eigen machen? - Ringen in und um Möglichkeitsräume. In: Sozial Extra, 1/19. S. 40-43. Zander, M. (2019): Praxisforschung und Intervention. Erfahrungen von der Berliner Theorie-Praxis-Konferenz und aus Seminaren an der Hochschule Magdeburg-Stendal. In: Forum Kritische Psychologie. Neue Folge, H.2. S.99-114.

Ähnlich wie bei Schritt 1 muss zwischen den **verschiedenen Ebenen unterschieden werden**, auf denen ein Konflikt bearbeitet werden kann. So sind beim Umgang mit zwischenmenschlichen Konflikten und Missverständnissen sachliche, aber empathische Gespräche hilfreich.

Bei Konflikten hingegen, denen **Machtstrukturen** und sich widersprechende **Interessengegensätze** zugrunde liegen, erweisen sich andere Strategien als zielführend. Diese Konflikte beziehen sich auf die gesellschaftliche und politische Lage und Funktion der Sozialen Arbeit. Dafür ist es wichtig über Gespräche hinaus zu intervenieren – auch als Form politischen Widerstands, der auf verschiedenen Ebenen stattfinden kann:

- über eigene Rechte und Möglichkeiten klar werden und sich informieren (siehe Werkzeugkasten)
- Schweigen über Missstände brechen und Öffentlichkeitsarbeit machen
- Auf Parteilichkeit für Nutzer*inneninteressen bestehen und auf Berufsethik beharren
- Kampf um bessere Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse
- Einmischen in den gesellschaftlichen Diskurs (Stellungnahmen, Kommentare, Leserbriefe)

Bei politischen Konflikten stellt sich die Frage der Strategie in einer besonderen Schärfe. Wichtig ist, den eigenen Sprachgebrauch, das Auftreten und die Argumentation mit den jeweiligen Kontexten abzustimmen, um in der Lage zu sein für die eigenen Interessen einzustehen.



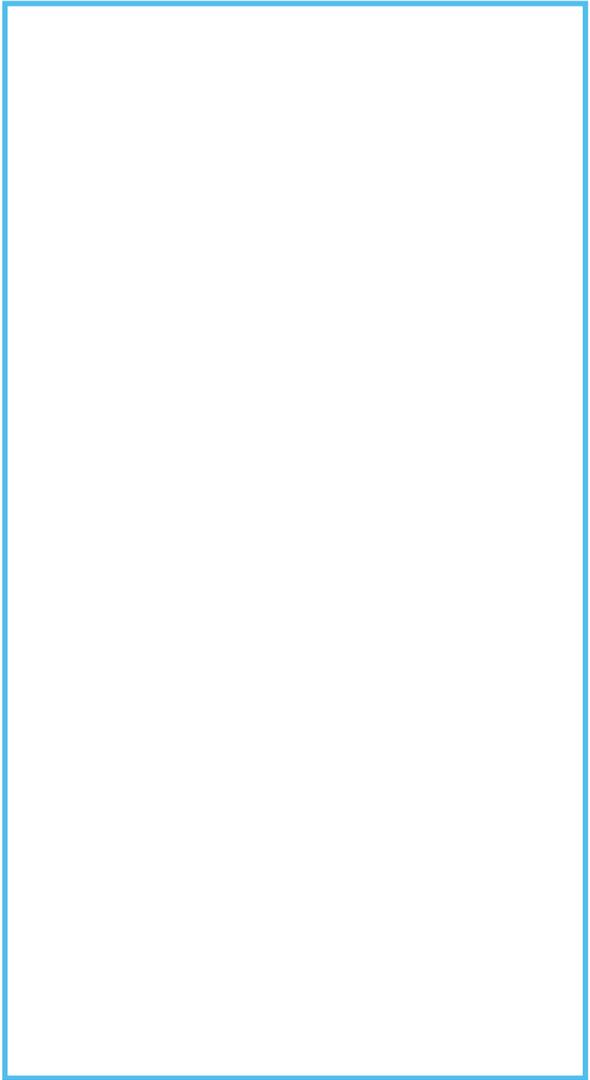
Schritt 4

Handlungsmöglichkeiten erfassen

Hast Du durch die Selbstreflexion, die Analyse der Situation und durch den Austausch Möglichkeiten gefunden, wie Du den aktuellen Konflikt angehen oder auch besser auf ähnliche Situationen reagieren könntest?

Wo sind Dir Widersprüche und Unzumutbarkeiten sichtbar geworden, die Interventionsmöglichkeiten eröffnen bzw. erfordern.

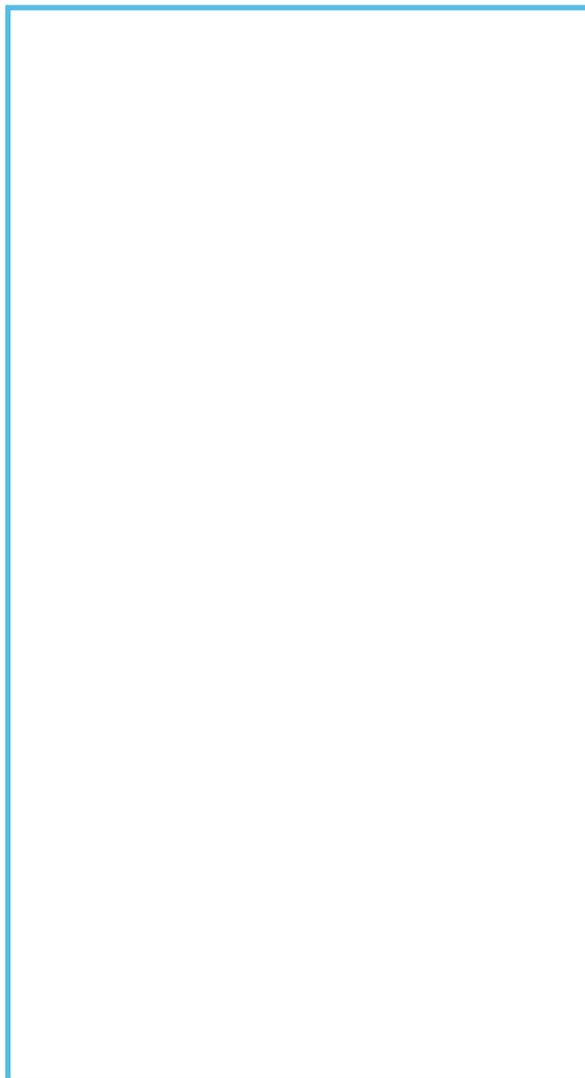
Welche Ideen hast Du für Deine Handlungsmöglichkeiten?



Welches Wissen fehlt Dir
und wo kannst Du es
erwerben?

Welche Unterstützung
brauchst Du?

Wie kannst Du Dich auf
die Auseinandersetzung
vorbereiten?



Werkzeugkasten und Tipps

Betriebsrat/Gewerkschaft

In vielen Fällen kann eine Rücksprache mit dem Betriebsrat hilfreich sein, vor allem wenn Du Dir über Deine eigenen Rechte als Arbeitnehmer*in nicht im Klaren bist. Eine Entscheidung Deines Vorgesetzten erscheint Dir nicht rechtens oder Du hast eine Abmahnung bekommen? Der Betriebsrat kann Dir unter Umständen weiterhelfen. Manche Betriebsräte bieten offene Sprechstunden an, der Kontakt per Mail und Telefon sollte auch möglich sein. Für den Betriebsrat gilt die Schweigepflicht. Sollte es eine Betriebsratszeitung geben, kannst Du diese nutzen, um per Leser*innenbrief viele Beschäftigte im Betrieb zu erreichen.

Sollte kein Betriebsrat existieren: Ab mindestens fünf wahlberechtigten Personen ist eine Gründung möglich – es besteht ein Rechtsanspruch. Eine starke Arbeitnehmer*innenvertretung wirkt sich positiv auf die Arbeitsbedingungen aus und gibt Rückhalt in institutionellen Konfliktsituationen.

Auch Gewerkschaften stellen Angebote bereit, die hilfreich sein können – und für Mitglieder häufig kostenfrei

sind. Die Bandbreite der Gewerkschaften, die im sozialen Bereich häufig vertreten sind, reicht von Ver.di, über die GEW, der DBSH als Fachgewerkschaft, bis hin zur aktivistisch orientierten Anarcho-Syndikalistischen FAU.

Wichtig: Eine Klage vor dem Arbeitsgericht kann ohne Rechtsschutzversicherung teuer werden. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft geht aber meist mit einem umfangreichen Rechtsschutz einher (umfasst Rechtsberatung, Rechtshilfe und Prozessvertretung).

Beratungs- und Beschwerdestellen

Nutzer*innen in betreuten Wohneinrichtungen haben die Möglichkeit sich mit Beschwerden an die Heimaufsicht zu wenden. Auch die Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung bearbeitet Anliegen, die mit alltäglicher Diskriminierung, z.B. bei Behörden und Ämtern zu tun haben. Im Rahmen des BTHG-Prozesses sollen zudem die unabhängigen Teilhabeberatungen eine größere Rolle spielen (und „Peer Counseling“, also Peer-Beratung durch Personen mit ähnlichen oder gleichen Erfahrungen). Für den Psychiatrie-Bereich in Berlin gibt es z.B. die Beschwerde- und Informationsstelle Psychiatrie (BIP).

In Bezug auf Angelegenheiten/Konflikte mit dem Jobcenter gibt es bei einigen von ihnen Ombudsstellen, die unabhängig und meist ehrenamtlich arbeiten. Gibt es diese nicht, so haben alle Jobcenter eine dem Bereich der Geschäftsführung zugehörige Beschwerdestelle: das sog. „Kundenreaktionsmanagement“ (KRM). Das Hinzuziehen des KRM bringt in Bezug auf fachliche Themen (inkorrekte Normanwendung, Fragen des Ermessens, unsachliche Argumentation, etc.) eine meist

recht zeitnahe Klärung. Für den Kinder- und Jugendhilfebereich gibt es in Berlin die Ombudsstelle des Berliner Rechtshilfefonds Jugendhilfe e.V. (BRJ). Dahin kannst Du Dich wenden, wenn Rechte der Kinder- und Jugendlichen verletzt bzw. nicht gewahrt werden. Auch die Einrichtungsaufsicht kann in solchen Fällen kontaktiert werden.

Der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (DBSH) verfügt über die „Ombudsstelle Soziale Arbeit“. Deren Ziel ist die Herbeiführung außergerichtlicher Lösungen bei Konflikten zwischen zwei Parteien. Dies geschieht durch Mediation/ Moderation und auf der Grundlage der vom DBSH beschlossenen Berufsethik (vgl. 3.4).

Kontakte zur Presse

Ein Pressebeitrag kann Arbeitsbedingungen und Zustände in Einrichtungen skandalisieren. Dieser Schritt – in der Regel – eine gewisse Eskalationsstufe voraus. Persönliche Kontakte können beim Kontakt zu Journalist*innen hilfreich sein. Du hast die Möglichkeit, Deine Anonymität zu wahren: Wenn Du nicht namentlich zitiert werden möchtest, teile dies der*dem Pressevertreter*in mit. Bevor Du zum „Whistleblower“ wirst, solltest Du Dein Vorgehen gut überdenken. Tipps und Beratung findest Du zum Beispiel auf der Internetseite vom Whistleblower-Netzwerk e.V., einem gemeinnützigen Verein aus Berlin (Hinweise zur Kontaktaufnahme beachten!). Auch der Rote Hilfe e.V. kann ein hilfreicher Ansprechpartner sein, v.a. wenn es um Rechtsbeistand, Prozess- oder Repressionskosten geht, die Du nicht selber tragen kannst.

Bei der gemeinsamen Planung von Aktionen (Streiks, Proteste, etc.) ist die Presse ein wichtiger Faktor. Journalist*innen freuen sich über jede verständliche und zitierfähige Pressemitteilung, die Euer Anliegen zusammenfasst. Diese könnt Ihr entweder auf einer Homepage

veröffentlichen oder, falls vorhanden, über einen Presseverteiler schicken (Achtung: DSGVO). Zur Planung von Kampagnen bekommt Ihr sicher auch hilfreiche Tipps und Unterstützung über die Zusammenarbeit oder den Kontakt mit einer Gewerkschaft bzw. solidarischen Gruppen/ Interessenvertretungen.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Es hilft oft, sich eine grobe Übersicht über die rechtliche Lage zu verschaffen. Finden sich Präzedenzfälle zu ähnlichen Konflikten und wie wurde dort entschieden? Für kritische Interventionen können Abkommen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die UN-Behindertenrechtskonvention oder die UN-Kinderrechtskonvention dienen - die zugleich gute Grundlagen für die eigene Haltung bieten. Du solltest einen groben Überblick haben, welche Gesetzbücher für Deine alltägliche Arbeit relevant sind. Frage auch bei Deinem Arbeitgeber nach, ob er Dir Rechtskommentierungen zu den entsprechenden Rechtsgebieten zur Verfügung stellen kann. Diese sind meist recht teuer, schildern aber die Rechtsprechung und rechtliche Ausdeutung oft gut und nachvollziehbar.

Berufsethik

Der DBSH benennt drei Grundprinzipien: Solidarität, soziale Gerechtigkeit und Achtung der Autonomie der Klient*innen⁷. Weitere Kernpunkte dieser Berufsethik finden sich in dieser Grafik des DBSH:

Oberste Prinzipien der Sozialen Arbeit

| | | |
|------------------|---|---|
| 1. Autonomie | Hoheitlichkeit des Klient*innenwillens | Beachtung und Schutz der Selbstbestimmungsrechte der Klient*innen |
| 2. Wohlwollen | Alle Handlungen zugunsten (der berechtigten Interessen) der Klient*innen/-Gruppen | Betonung der Hilfe |
| 3. Nicht schaden | Keine Handlung zum Nachteil der Klient*innen | Schutz der Klient*innen vor Verschlechterung ihrer Lage |
| 4. Solidarität | Eindeutige Parteinahme | Schutz der Sozialen Arbeit vor Interessen Dritter |
| 5. Gerechtigkeit | Nicht beliebige Verteilung eigener Ressourcen | Berücksichtigung aller Klient*innengruppen |
| 6. Effektivität | Wirksamkeit im Hinblick auf definierte Ziele | Vermeidung von Fehlinvestitionen und unnötigen Lasten |

Abbildung 1: Quelle: Forum Sozial 4/2014, S. 17, im Original ungegendert

⁷ vgl. Forum Sozial 4/2014, S.5 (Vorwort der Bundesvorsitzenden des DBSH)

Ressourcen im Sozialraum

Oft finden sich in der unmittelbaren Umgebung hilfreiche Angebote, deren Existenz Dir gar nicht bewusst ist (Nachbarschaftshäuser, Beratungsangebote, etc.). Hier kann eine Internetrecherche ebenso hilfreich sein wie „forschende“ Spaziergänge im Kiez oder offene Augen auf dem Arbeitsweg.

Fortbildung, Weiterbildung und Bildungsurlaub

Arbeitnehmer*innen haben Anspruch auf Bildungsurlaub. In Berlin gilt das Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG). Die Bedeutung von politischer Bildung als Ziel des Bildungsurlaubs wird hier vom Gesetz besonders betont: „Politische Bildung soll die Fähigkeit des Arbeitnehmers fördern, politische Zusammenhänge zu beurteilen und politische und gesellschaftliche Aufgaben wahrzunehmen.“ Wichtig ist, dass die Veranstaltungen als Bildungsurlaub anerkannt sind (z.B. Seminare im Rahmen des Kursangebots von Gewerkschaften oder Tagungen). Auch Fortbildungen können helfen, die eigene Berufspraxis kritisch zu reflektieren und neue Handlungsmöglichkeiten zu finden.

Fachlich-Solidarische Netzwerke

Bundesweit gibt es die Arbeitskreise Kritische Soziale Arbeit (AKS). Hier werden stetig Mitstreiter*innen gesucht, die sich kritisch und widerständig mit der aktuellen Lage der Sozialen Arbeit auseinandersetzen möchten. Die Strukturen und die Anzahl von Aktiven sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. Informationen und Kontakte sind im Internet zu finden. Einige Regionalgruppen sind derzeit inaktiv – was aber nicht heißt, dass sie nicht von engagierten und kritischen Menschen wiederbelebt werden könnten!

Auch der DBSH bietet Möglichkeiten der fachlichen Vernetzung und der solidarischen Zusammenarbeit. Der Berliner DBSH organisiert einmal im Monat ein Aktiventreffen mit verschiedenen Arbeitsgruppen und lädt zur Mitarbeit ein. Eine Mitgliedschaft ist keine Voraussetzung für die Teilnahme an den Treffen oder Aktionen.

