

## 1. Kurz zur Vorgeschichte<sup>1</sup>

Angefangen hat es mit der Diskussion über die Umstrukturierung des Sozialbereichs der Stadt Wien und die Ausgliederung der Agenden der MA 12 und 15a in den Fonds Soziales Wien im Jahr 2004. Zur gleichen Zeit trat für weite Teile des Sozialbereichs und ihre Beschäftigten österreichweit der BAGS<sup>2</sup>-Kollektivvertrag in Kraft.

Nach einer bereits längeren Zeit der intensiven Zusammenarbeit von AUGE (Alternative und Grüne GewerkschafterInnen in der GPA und AK) und KIV (Konsequente Interessensvertretung in der GdG) im Sozialbereich war es nun gerade aufgrund dieser aktuellen Entwicklungen an der Zeit, eine neue Initiative zu starten, um die Vernetzung und den Austausch der Beschäftigten im Sozialbereich zu fördern und vielleicht auch eine Gegenbewegung zu den Einsparungs- und Privatisierungstendenzen in diesem Bereich ins Leben zu rufen - **die AUGE-KIV-UG-Vernetzungsgruppe "Soziales"**.

Auftakt war eine gemeinsame Veranstaltung zum BAGS-Kollektivvertrag im März 2005. Denn dieser Kollektivvertrag bot zwar erstmals eine breite rechtliche Absicherung für die betroffenen Beschäftigten, doch barg und birgt er viele Unklarheiten und stellt nur den kleinsten gemeinsamen Nenner im Sozialbereich dar. Ab April 2005 veranstalteten wir monatlich bis zwei-monatlich ein Treffen unserer Gruppe. Aber nicht nur der BAGS-Kollektivvertrag und seine Verbesserungen, sondern auch andere Themen im Sozialbereich, wie die Veränderungen durch den Fonds Soziales Wien und auch für dessen Beschäftigte, aktuelle Entwicklungen beim Arbeitsmarktservice, die Arbeitsbedingungen und Personalsituation in MA11 und bei den Kindergärten, Mitbestimmungsmöglichkeiten für unseren Bereich in Gewerkschaft und Arbeiterkammer, die Auswirkungen der EU-Dienstleistungsrichtlinie auf den Sozialbereich, die Pflegegeldtaschengeldkürzung, das Heimaufenthaltsgesetz, die neuen Ausbildungsmodelle im Sozialbereich und vieles mehr waren in den letzten Jahren Themen, zu denen wir FachreferentInnen einluden, diskutierten, sowie Forderungen entwickelten und an betroffene Einrichtungen und an die Politik weiter trugen. Außerdem verfassten wir anhand dieser Inputs und des Austausches in Zusammenarbeit mit einem Arbeitsrechtsexperten ein Kommentar zum BAGS-Kollektivvertrag, das im Herbst 2005 und in einer 2. ergänzten Auflage im Februar 2006 veröffentlicht wurde, und veranstalteten im Mai 2006 einen BAGS-KV-Workshop für BetriebsrätInnen und interessierte KollegInnen.

*Zu unseren Zielen, „Spielregeln“, Organisation und wichtigen Meilensteinen weiter unten mehr.*

## 2. Soziale Arbeit als politisches Mandat verstehen

**Es gibt verschiedene Sichtweisen in der Sozialen Arbeit über die Funktion Sozialer Arbeit:**

1. Die einen formulieren, das „Dritte Mandat“ der Sozialen Arbeit als methodisch-fachliche Kompetenz zu denken.
2. Andere verstehen Soziale Arbeit im Sinne einer Dienstleistung als ausführend.
3. Dagegen meinen andere wiederum, dass politisches Handeln sich automatisch aus der Wertorientierung der Profession ergebe.
4. Oder andere sehen wiederum ungleiche Macht- und Klassenverhältnisse als Legitimation für politische Soziale Arbeit an.

**Meine Sichtweise deckt sich in den Ansätzen von Variante 3 und 4:**

Ich verstehe Soziale Arbeit als politisches Mandat, weil all unser Handeln in allen Feldern der Sozialen Arbeit auch das Ziel einer Gesellschaftsveränderung verfolgt. Damit aus dieser Sicht Soziale Arbeit aber auch Gesellschaft verändernd wirken kann oder will, braucht es Organisierung und die Ermöglichung von Mitbestimmung derer, welche in der Sozialen Arbeit tätig sind – aus meiner Sicht als Gewerkschaftssekretärin am zielführendsten mit Hilfe des Organizing-Modells<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Ausführliche Beschreibung und Geschichte siehe auf unserer HP [www.kiv.at/vernetzung-soziales](http://www.kiv.at/vernetzung-soziales) bzw. in der SOZAK-Projektarbeit „Wozu Soziale Netzwerke?“ (Download: [http://www.kiv.at/servlet/ContentServer?pagename=KIV/Page/KIV\\_Index&n=KIV\\_1.4.d.a&cid=1186413131384](http://www.kiv.at/servlet/ContentServer?pagename=KIV/Page/KIV_Index&n=KIV_1.4.d.a&cid=1186413131384))

<sup>2</sup> „Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe“

<sup>3</sup> Gewerkschaftliches Organizing meint: „Weg von einer Organisation, die allzu oft stellvertretend für Beschäftigte deren Interessen wahrnimmt – hin zu einer Gewerkschaft, in der die Beschäftigten durch ihre aktive Beteiligung in die Lage versetzt werden, selbst ihre

**Sabine Stövesand, Sozialarbeiterin, Lehrende und Vertreterin des „Community Organizing“ (Organizing im lokalen Gemeinwesen) drückt dies für mich zutreffend so aus:**

*„Ohne den Aufbau von halbwegs stabilen sozialen Beziehungen zwischen den AdressatInnen unserer Arbeit und die Befähigung zu kollektiven Handeln, sprich den Aufbau von Macht, werden wir jedoch weder das Ziel sozial gesicherter und gerechter Verhältnisse, die ein Leben in Würde ermöglichen, noch nennenswerte Etappen dorthin – seien es akzeptable Tarifabschlüsse oder bessere Integration von MigrantInnen – erreichen. Die Veränderung der Gesellschaft in diese Richtung („social change“) ist in der international anerkannten Definition Sozialer Arbeit als ihre Bestimmung festgehalten und nicht hintergebar.“<sup>4</sup>*

### **3. Aktuelle Ausgangslage in der Sozialen Arbeit in Verbindung mit Gewerkschaften**

#### **Soziale Arbeit = komplexes System:**

- Sie umfasst verschiedenste Bereiche und Schwerpunkte (z.B. in der Behindertenarbeit, in der Sucht- und Drogenprävention, in der Kinder- und Jugendarbeit, in der Pflege und Gesundheitsarbeit, in der Arbeitsassistenz etc.)
- In diesen Bereichen umfasst sie verschiedene Berufsgruppen und –Bilder –nicht nur SozialarbeiterInnen, sondern auch SozialpädagogInnen, BehindertenbetreuerInnen, JugendarbeiterInnen etc. mit ihren jeweiligen fach-spezifischen Ausbildungen.
- Sie ist in den letzten Jahren/Jahrzehnten einer komplexen Zersplitterung unterworfen: nicht mehr „nur“ im öffentlichen Verwaltungsbereich oder im traditionellen NGO-Bereich, sondern durch Auf- und Ausgliederungen und Privatisierungen aufgrund Unterwerfung unter eine neoliberale Marktlogik mit ständigen Umstrukturierungs-Prozessen konfrontiert.
- Die Berufsbilder und ihre fachliche Ausbildung werden durch gesetzliche Legitimierung ebenfalls zersplittert und zergliedert (z.B. siehe Sozialberufegesetz).
- Hinzu kommt die demographische Entwicklung an der sich Soziale Arbeit neu orientieren muss und der gesellschaftspolitische Wandel (Stichworte: Neoliberalismus, Individualismus, Konkurrenzdenken, etc.).
- All diese veränderten Rahmenbedingungen verursachen auch in der Sozialen Arbeit Angst vor Arbeitsplatz-Verlust und ein Ohnmachtgefühl, nichts dagegen tun zu können – d.h. genau die selben Rahmenbedingungen und Gefühle, welchen auch unser Klientel unterworfen ist.
- Letztendlich verursacht dieses Ohnmachtgefühl eine De-Motivation dahingehend, dass sich in der Sozialen Arbeit Tätige die Frage stellen, sofern sie ihre Tätigkeit auch als politisches/Gesellschaft veränderndes Mandat verstehen, ob sie überhaupt noch politisch Handeln und etwas verändern können.

#### **Daraus lassen sich aus gewerkschafts- und interessenspolitischer Sicht folgende Thesen ableiten:**

- Weil Sozialer Arbeit auch ein politisches Mandat innewohnt (Gesellschaft verändernd) möchten die AkteurInnen auch ein gewisses Maß an Mitbestimmung und Mitentscheidung in ihrer Interessenvertretung. **D.h. eine Kritische Soziale Arbeit benötigt und bedingt auch eine kritische gewerkschaftspolitische Arbeit.**
- **Die gewohnten, traditionellen Muster der gewerkschaftlichen Organisation funktionieren daher im Sozialbereich nicht bzw. nicht mehr.**  
Gewerkschaftspolitische Dilemma:
  - Ein zu niedriger Organisationsgrad im Sozialbereich.
  - Leistungen und Rahmenbedingungen werden nur für Mitglieder zur Verfügung gestellt.
  - „Angst“ der Gewerkschaft(sführungen) und ihrer Verquickungen zur Politik (viele SPÖ- und ÖVP-GemeinderätInnen und –NationalrätInnen sitzen in den Gewerkschaftsführungen – Unvereinbarkeit?!) vor Kontroll-/Machtverlust.
  - Deshalb können Mitglieder nicht unmittelbar mitreden bzw. mitarbeiten, sofern sie das wollen oder eine stärkere Miteinbeziehung eigentlich „Gebot der Stunde“ wäre.

---

*Interessen zu vertreten. Gewerkschaft wird so wieder zu einer durch Mitglieder getragenen Bewegung, nicht nur zu einer Service-Einheit für die Vertretung von Interessen.“ (zit.: Peter Bremme [u.a.Hrsg.]: Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. VSA-Verlag. Hamburg 2007. Vorwort S.8)*

<sup>4</sup> Sabine Stövesand: (Für den) Blick über den Tellerrand. Organizing im lokalen Gemeinwesen. In: Peter Bremme [u.a.Hrsg.]: Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. VSA-Verlag. Hamburg 2007. S.79-91.

- Nur über Betriebsräte/Personalvertretung ist ein gewisses Maß an Mitsprache möglich. Dieses schränkt sich insbesondere umso mehr ein, wenn partei-politische Interessen der GewerkschaftsfunktionärInnen (SekretärInnen, BRs und PVs) dem entgegenstehen.
- **Die Organisierung der Sozialen Arbeit und des Sozialbereichs muss – damit politisches Handeln und Organisierung möglich wird - an der „Basis“ ansetzen, um Gesellschaft verändernd zu wirken und kollektive „Macht“ (auch Gewerkschaftsmacht in diesem Bereich) zu stärken.** D.h. die alltäglichen Problematiken mit denen Menschen in der Sozialen Arbeit beschäftigt sind müssen der Ausgangs- und Ansatzpunkt der Organisierung (oder besser des Organizing) sein.

#### **4. Organizing und Netzwerkarbeit - notwendiger Prozess aus unserer Sicht**

**Davon ausgehend braucht es also folgenden strategischen Prozess, um Organizing und daran anschließendes politisches Handeln zu ermöglichen:**

1. Das unmittelbare Thema/Problem muss benannt und analysiert werden.
2. Davon ausgehend werden Arbeitshypothesen gebildet.
3. Diese helfen bei einer Zielentwicklung für den Prozess.
4. Es braucht eine Analyse des Umfeldes und aller AkteurInnen darin.
5. Aus dieser Analyse können Handlungsstrategien abgeleitet werden, welche politisches Handeln zur Umsetzung dieser Ziele wieder ermöglichen.

Dieser unmittelbar aus den alltäglichen Problematiken abgeleitete Prozess lässt und soll Rückschlüsse auf der Metha-Ebene zulassen – für die Ausrichtung der Gewerkschaftspolitik, um Gesellschaft verändernd wirken zu können.

Ich nenne das oft auch „**die Vernetzung im Kopf**“ – d.h. Der Prozess ermöglicht das Erkennen von politischen und gesellschaftlichen Zusammenhängen an denen angesetzt werden muss/kann.

**Der gesamte Prozess muss die unmittelbaren AkteurInnen, also jene in der Sozialen Arbeit Tätige, mit einschließen und durch sie selbst vorangetrieben werden (Empowerment)!**

**Die Aufgaben von Gewerkschaften, aber auch Berufsverbänden und anderen Interessenvertretungen (IV) müssen dabei sein:**

- Raum und Rahmenbedingungen für den Prozess zu schaffen.
- Die Ressourcen dafür zur Verfügung stellen.
- Mittel zur Mitsprache und Beteiligung bereit- bzw. sicherstellen.
- Aktiv die betreffenden Menschen in die Interessenvertretungs-Arbeit mit einbeziehen/mitarbeiten lassen und nicht warten, bis ein Problem erst auftaucht und sich die Betroffenen selbst an die IV wenden – das passiert in den seltensten Fällen!

**Das wichtigste Mittel zur Umsetzung dieses Anliegens und als Voraussetzung zur Befähigung für kollektives Handeln:**

**Netzwerk-Arbeit (eine Methode des Organizing-Modells), um Vernetzung im Bereich und darüber hinaus zu ermöglichen und politisches Handeln als Prozess gemeinsam zu entwickeln und zu gestalten.**

**Daran setzt auch bis jetzt das Konzept der Vernetzungsgruppe Soziales (VG-Soziales) an.**

#### **5. Kurzer Abriss zu unseren Zielen, Spielregeln und bisheriger „Organisation“**

**Ziele:**

- Informationsaustausch und Erfahrungsaustausch
- Gezielter Kontakt-Aufbau zu anderen in der Sozialen Arbeit Tätigen, BetriebsrätInnen/ Personalvertretungen, Gewerkschafts-VertreterInnen, politischen Playern, fachlichen ExpertInnen und Menschen mit Expertise in der Öffentlichkeitsarbeit (Medien, CampaignerInnen etc.)
- Vernetzung zwischen den verschiedensten Bereichen ermöglichen und einander kennen lernen (siehe: Soziale Arbeit = komplexes System) sowie der Blick über den Tellerrand im eigenen Bereich (Sozial- und Gesundheitsbereich mit seinen verschiedenen Tätigkeitsfeldern) und darüber hinaus. *Es ist wichtig auch die Logik anderer Bereiche, insbesondere bei bestehenden*

*aber oft unsichtbaren Verbindungen – z.B. Bildungsbereich, karitativer Bereich, kommunales System/Bereich – zu verstehen, um im Anlassfall Bündnisse aufbauen zu können.*

- (Politische) Handlungsstrategien zur Umsetzung gemeinsamer Ziele entwickeln – Ansatzpunkt sind immer die unmittelbaren Problematiken und sich daraus ergebende weitere Punkte (Stichwort „Dominoeffekt“) der jeweils Betroffenen - Themen und Ziele dazu werden gemeinsam entwickelt.
- Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit transparenter und basisnahe gestalten. D.h. auch ein Stück Aufklärungsarbeit, wozu die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung sinnvoll und notwendig ist, sowie Unterstützung beim Aufbau von betrieblichen Interessenvertretungen/Gründung von Betriebsräten/Kandidaturen.

**Zielgruppe:** alle im Sozial- und Gesundheitsbereich tätige KollegInnen, BetriebsrätInnen und Personlaververtretungen, GewerkschafterInnen etc.

Anmerkung: Durch die enge Verknüpfung oft mit Bildungsbereich/-themen (Elementarbildung – Kindergarten, Schulen, Universitäten, Wissenschaft & Forschung, Erwachsenenbildung) sind auch KollegInnen aus diesem Bereich oft eingebunden und herzlich willkommen.

### **Spielregeln:**

- Gewerkschafts-Mitgliedschaft ist nicht Voraussetzung!
- Teilnahme ist über-parteilich und überfraktionell möglich.
- „Ausgeschlossen“ sind lediglich Geschäftsführungen (oberstes Management; mittleres + unteres Management – Abwägung je nachdem wie maßgeblich die Rolle ist) oder politische Player (GemeinderätInnen, NationalrätInnen, Landtagsabgeordnete – es sei denn als ReferentInnen/Gast), denen eine maßgebliche Rolle zukommt (Stichwort: Interessenskonflikte – allerdings themenabhängig und je nach Wunsch der TeilnehmerInnen.)
- Es besteht keine Zwangsverpflichtung zur Teilnahme an den Treffen – jeder nach seinen Möglichkeiten, Wünschen und zeitlichen Ressourcen.
- Wichtig ist uns bei allen Veranstaltungen/Themen die Qualität und nicht die Quantität – d.h. auch wenn einmal nicht so stark frequentiert, werfen wir nicht alles über Bord.

### **Organisation, Rahmen und Regelmäßigkeit:**

- Technische, räumliche und finanzielle Ressourcen werden von der AUGE/UG (Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen) und von der KIV/UG (Konsequente Interessenvertretung/Unabhängige GewerkschafterInnen) zur Verfügung gestellt.
- Die VG-Soziales findet monatlich bis zwei-monatlich zumeist am 3. Mittwoch im Monat um 18.30h statt. Manchmal auch andere Termine orientiert an wichtigen aktuellen Themen/politischen Geschehnissen etc.

### **Notwendigkeiten:**

- Es gibt ein Organisations-Team (eine Kerngruppe), das die Veranstaltungen plant und organisiert, bestehend aus hauptamtlichen MitarbeiterInnen der AUGE/UG + KIV/UG und aus KollegInnen, die Interesse an der Mitgestaltung haben.
- Öffentlichkeitsarbeit/Dokumentation der Treffen, Ergebnisse, Initiativen etc. über unsere E-Mail-Verteiler, Print-Medien (Die Alternative) und Homepages: [www.kiv.at/vernetzung-soziales](http://www.kiv.at/vernetzung-soziales), [www.sozialmilliarde.at](http://www.sozialmilliarde.at), [www.auge.or.at](http://www.auge.or.at), [www.kiv.at](http://www.kiv.at) auch auf anderen Fach-Homepages – z.B.: [www.behindertearbeit.at](http://www.behindertearbeit.at), [www.obds.at](http://www.obds.at) etc.

## **6. Unsere bisher wichtigsten Meilensteine**

### **Politisches Handeln wurde ermöglicht durch:**

- Erfahrungsaustausch und gegenseitige Hilfe/Unterstützung bei Problemen
- Aufzeigen von Lücken und blinden Flecken in der Gewerkschaftsarbeit (siehe kritische Soziale Arbeit bedingt kritische gewerkschaftspolitische Arbeit) – z.B. ist 2006 und 2007 ein Kommentar zum BAGS-Kollektivvertrag entstanden, dass um Erfahrungen von BetriebsrätInnen ergänzt wurde und Ansatzpunkte zur kritischen Weiterarbeit am Kollektivvertrag lieferte.
- Entwicklung von Seminaren - z.B.: ein Workshop zum BAGS-Kollektivvertrag 2006 und 2007.

- Entwicklung von Anträgen für die Arbeiterkammer-Vollversammlungen (das Parlament der ArbeitnehmerInnen 2x pro Jahr) – siehe z.B. [http://www.auge.or.at/cgi-bin/auge2/TCgi.cgi?target=home&P\\_kat=3&P\\_kat](http://www.auge.or.at/cgi-bin/auge2/TCgi.cgi?target=home&P_kat=3&P_kat)
- Auch Entwicklung von Positionspapieren und Stellungnahmen an GewerkschaftsvertreterInnen und politische Player und Parteien, welche dann übergeben werden (waren oft schon Basis von Anträgen in Gewerkschaft und Gemeinde-/Nationalrat)
- Fachspezifische Diskussions-Veranstaltungen zu verschiedenen Tätigkeiten und sozialen wie gesellschaftspolitischen Themen in der Sozialen Arbeit und auch Mitwirken an Veranstaltungen anderer in der Sozialen Arbeit tätigen Vereine/Initiativen – siehe auf unserer HP: [www.kiv.at/vernetzung-soziales](http://www.kiv.at/vernetzung-soziales)
- Auch größere Berufsgruppen-übergreifende Veranstaltungen zur gemeinsamen Entwicklung von Forderungen – z.B. Sozialgipfel im März 2010 – siehe: [http://www.kiv.at/servlet/ContentServer?pagename=KIV/Page/KIV\\_Index&n=KIV\\_1.4.d.a&cid=1265368182281](http://www.kiv.at/servlet/ContentServer?pagename=KIV/Page/KIV_Index&n=KIV_1.4.d.a&cid=1265368182281)
- Entwicklung von Kampagnen – z.B. „Her mit der Sozialmilliarde“: [www.sozialmilliarde.at](http://www.sozialmilliarde.at);
- Aber auch Beteiligung an anderen gewerkschaftlichen Kampagnen – z.B. GPA-Kampagne „Soziale Arbeit ist mehr wert!“: [http://www.kiv.at/servlet/ContentServer?pagename=KIV/Page/KIV\\_Index&n=KIV\\_1.4.d.a&cid=1239106225970](http://www.kiv.at/servlet/ContentServer?pagename=KIV/Page/KIV_Index&n=KIV_1.4.d.a&cid=1239106225970)
- Planen und Durchführen von Aktionen (auch gemeinsam mit anderen Bereichen): z.B. Aktion „Kröt€n-Wanderung“ am 1.10. 2010 für eine Sozial- und eine Bildungsmilliarde gemeinsam mit Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich – siehe: <http://diealternative.org/sozialmilliarde/kategorie/krotenwanderung-1-10-2010/>

Dieses Zitat von Sabine Stövesand, beschreibt gut, was wir mit dieser Form der Vernetzung versuchen zu verändern:

*„Das Organisieren von und in Communities, also im sozialen und/oder lokalen Gemeinwesen, kann gewissermaßen als die andere, ergänzende Hälfte des betrieblichen Organizing betrachtet werden. Leider besteht bisher jedoch auf beiden Seiten [Anm.: der Gewerkschaften und der Sozialen Arbeit] wenig Bewusstsein hinsichtlich dieses Zusammenhangs. In der Konsequenz gehen Potenziale zur gegenseitigen Stärkung verloren. Gleichzeitig gilt, dass ohne Blick über den Tellerrand, d.h. ohne Interesse an den Erfahrungen anderer und Kooperationen mit Professionellen und Ehrenamtlichen aus außerbetrieblichen Zusammenhängen Gewerkschaften nicht zukunftsfähig sind.“<sup>5</sup>*

## **7. Literatur-Tipps zum Thema gewerkschaftliche Netzwerk-Arbeit und Organizing**

Gernot Acko/ Alexander Eberl/ Christine Rudolf: Wozu Soziale Netzwerke? Theoretische Grundlagen und praktische Handlungsanleitungen für gezielte Netzwerkarbeit in der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit. Projektarbeit im Rahmen des 57. Jahrganges der Sozialakademie der Arbeiterkammer. Mödling 2007.

Download unter:

[http://www.kiv.at/servlet/ContentServer?pagename=KIV/Page/KIV\\_Index&n=KIV\\_1.4.d.a&cid=1186413131384](http://www.kiv.at/servlet/ContentServer?pagename=KIV/Page/KIV_Index&n=KIV_1.4.d.a&cid=1186413131384)

Peter Bremme/ Ulrike Fürniß/ Ulrich Meinecke [Hrsg.]: Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. VSA-Verlag. Hamburg 2007. S.79-91. ISBN 978-3-89965-239-0

Uwe Elsholz/ Peter Dehnbostel [Hg.]: Kompetenzentwicklungsnetzwerke. Konzepte aus gewerkschaftlicher, berufsbildender und sozialer Sicht. Edition sigma. Berlin 2004. ISBN 3-89404-522-1

Uwe Elsholz: Gewerkschaftliche Netzwerke zur Kompetenzentwicklung. Qualitative Analyse und theoretische Fundierung als Lern- und Organisationsform. Rainer-Hampp-Verlag. München und Mering 2006. 1. Auflage. ISBN 3-86618-005-5

Marion Mohrlock/ Michaela Neubauer/ Rainer Neubauer/ Walter Schönfelder: Let´s organize! Gemeinwesenarbeit und Community Organization im Vergleich. Ag Spak. München 1993. ISBN 3923126816

Ulrich Schönbauer/ Michael Vlastos [Hg.]: Soziale Netzwerke und Kommunikationsprozesse im Unternehmen. Neue Impulse für die Betriebsratsarbeit. ÖGB-Verlag. Wien 2009.

<sup>5</sup> Sabine Stövesand: (Für den) Blick über den Tellerrand. Organizing im lokalen Gemeinwesen. In: Peter Bremme [u.a.Hrsg.]: Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. VSA-Verlag. Hamburg 2007. S.79-91.