Tagungsprogramm

Donnerstag, 29.02.2024

Bis 11:00 Uhr

Preconference „9. Forum Pädagogische Organisationsforschung“

10:30 Uhr - 11:00 Uhr

Multifunktionsraum,
Gebäude 10 (10.00.02)

Beginn der Tagung: Organisation und (Un-)Gerechtigkeit

Anmeldung und Apéro (ebbes Kläänes)

11:15 Uhr - 11:45 Uhr

Hörsaal, Gebäude 10 (10.01.07)

Offizielle Eröffnung mit Grußworten

11:45 Uhr - 12:45 Uhr

Hörsaal, Gebäude 10 (10.01.07)

Keynote

Welche Gerechtigkeit und für wen? Diversität und Antirassismus als zentrale Gerechtigkeitskonflikte in Organisationen

Prof. Dr. Sabrina Zajak

12:45 Uhr - 13:45 Uhr

Mensa, Gebäude 10

Mittagspause

„jetzt gäbts e Schmier“

13:45 Uhr - 16:15 Uhr

Gebäude 11

Parallele Foren

Forum 1: Theoretische Verhältnisbestimmung von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit

Forum 2 und 3: Empirische und vergleichende Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit

Forum 4: Historische Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit

Forum 5: (Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung

Forum 6: Organisationspädagogik unter (Un-)Gerechtigkeitsaspekten in der Forschung

16:15 Uhr - 17:45 Uhr

Forum, Gebäude 11 (11.02.10)

Poster-Session und Kaffee

“erscht mo e Käffchje unn dann gehts weidda“

17:45 Uhr - 18:00 Uhr

Forum, Gebäude 11 (11.02.10)

Umbauphase

18:00 Uhr - 19:30 Uhr

Forum, Gebäude 11 (11.02.10)

Mitgliederversammlung

Ab 20:00 Uhr

Abendveranstaltung im Restaurant Noya

„Hauptsach gudd gess“

Freitag, 01.03.2024

09:00 Uhr - 11:30 Uhr

Gebäude 11

Parallele Foren II

Forum 7: Theoretische Verhältnisbestimmung von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit

Forum 8: Empirische und vergleichende Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit

Forum 9 und 10: Organisationspädagogik unter (Un-)Gerechtigkeitsaspekten in der Forschung

Forum 11, 12 und 13: (Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung

11:30 Uhr - 12:30 Uhr

Mensa, Gebäude 10

Mittagspause

„(fascht) um zwölf gebbd gäss“

12:30 Uhr - 13:30 Uhr

Hörsaal, Gebäude 10 (10.01.07)

Keynote

Formen der Ungerechtigkeit und ihre organisationale Verdeckung – eine Kritik sozialer, personenbezogener Dienstleistungsorganisationen

Prof. Dr. Stefan Köngeter

13:30 Uhr - 13:45 Uhr

Hörsaal, Gebäude 10 (10.01.07)

Danksagung, Ausblick & Abschluss der Tagung

Merci und allé dann bis zum nächste Mol

Organisator*innen

Lokale Organisator*innen:

Prof. Dr. Christian Schröder, Professur für Methoden der Sozialen Arbeit an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes

Lea Alt, Lehrkraft für besondere Aufgaben und Praxisreferentin an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes

Organisator*innen des Vorstands der DGfE-Sektion Organisationspädagogik:

Prof. Dr. Nicolas Engel, Professur für Pädagogik mit dem Schwerpunkt Organisationspädagogik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Programm

Forum 1

Raum 11.05.15

Donnerstag, 29.02.2024

Theoretische Verhältnisbestimmung von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit Moderation: Tobias Kloes

Abstraktion und Individualisierung: Die (Un-)Gerechtigkeit der Organisation und ihre Sozialfiguren (**Thomas Wendt**)

Führung als per se (un)gerechte Praxis? – Gerechtigkeitsvorstellungen von Führungskräften in der Polizei (**Anja Mensching**)

Geschlechtergerechte Sprache als Gegenstand kollektiven/organisationalen Lernens (**Henning Pätzold**)

Forum 2

Raum 11.05.10

Empirische und vergleichende Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit Moderation: Benjamin Bunk

Ungerechtigkeit als Lernanlass? Zum Zusammenhang von organisationaler Ungerechtigkeit und Lernen aus einer Perspektive organisationaler Gedächtnisse (**Lea Clara Frömmchen-Zwick/ Wiebke Maurer**)

Verbraucher*innenorganisationen als Motor für Geschlechtergerechtigkeit? Ein organisations-, rechts-, und geschlechtertheoretischer Blick auf das Feld der Verbraucher*innenpolitik (**Matthias Schneider**)

Gerechtigkeitsordnungen im organisationalen Nachhaltigkeitsdiskurs von Universitäten (**Julia Elven**)

Forum 3

Raum 11.05.11

Empirische und vergleichende Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit Moderation: Marc Heidelmann

Rechtfertigungspraktiken in multiprofessionellen Ganztagschulen – Konzeption eines Untersuchungsrahmens empirischer Gerechtigkeitsanalyse (**Björn Herstein/ Nils Berkemeyer**)

Social Startups – Von der sozialen zur organisationalen Logik der Digitalität (**Inga Truschkat/ Luisa Peters**)

Organisierte Behinderung selbstbestimmter Elternschaft von Menschen mit Lernschwierigkeiten (**Simon Mohr/ Bettina Ritter**)

Forum 4

Raum 11.04.08

Historische Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit Moderation: Jörg Schwarz

Meta-Organisation und Gerechtigkeit. Eine Fallanalyse zu Gerechtigkeit als Referenzbegriff im Fusionsprozess eines Wohlfahrtsverbandes (**Andreas Schröer**)

Die Organisation von Beteiligung: Fallstricke und Potentiale bei der Realisierung von Menschenrechten durch staatliche Organisationen (**Emanuel John**)

Das Glück des Tüchtigen ist nicht die Regel. Gerechtigkeit zwischen Markt und Organisation (**Sebastian Manhart**)

Forum 5

Raum 11.04.01

(Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung/ Moderation: Andrea Gergen

Panel: Perspektiven auf rassismuskritische Organisationsentwicklung unter Berücksichtigung der Lebensspanne

Einblicke in eine forschungspraktische Erfahrung im Feld der rassismuskritischen Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen (**Greta Saftig**)

„Mit der Zeit haben sie gemerkt, die Frauen, die Kopftücher haben, haben auch Gehirne“ – Ausgrenzungserfahrungen in der fachschulischen Ausbildung und rassismuskritischer Widerstand aus der Kita (**Julia Friedrich**)

„Für alle, von allen, mit allen“ – Volkshochschule im Fokus rassismuskritischer Perspektiven (**Jennifer Danquah**)

„Gehst du bitte ins Auto und bleibst du dort“ – Rassismuskritik: (K)ein Thema für die Altenpflege?! (**Monique Ritter**)

Forum 6

Raum 11.07.07

Organisationspädagogik unter Un-/Gerechtigkeitsaspekten in der Forschung/ Moderation: Anke Spies

Panel: Perspektiven auf (Un-)Gerechtigkeiten in elementar- und primärpädagogischen Bildungsorganisationen

„...um halt unserm Auftrag gerecht zu werden“ – Organisationsbezogene Normitätsansprüche in Kindertageseinrichtungen gegenüber Familien (**Eva Reitz**)

Organisationale Beziehungsarbeit – Legitimationen zur Herstellung von Gerechtigkeit durch sozialpädagogische Fachkräfte in Grundschulen (**Pia Rother**)

Zur zeitlichen Dimension von Gerechtigkeit in der Ausgestaltung organisationaler Bildung im Elementar- und Primarbereich (**Tilmann Wahne**)

Freitag, 01.03.2024

Forum 7

Raum 11.05.15

Theoretische Verhältnisbestimmung von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit/ Moderation: Tamara Diederichs

(Bildungs-)Gerechtigkeit in der Schule aus demokratiepädagogischer Perspektive (**Claudia Fahrenwald**)

Eine Frage der Ehre – (Un-)Gerechtigkeit als Motor krimineller Organisation (**Tamara Freis**)

Digitale Ungleichheit als Anlass organisationaler Aushandlung – Herausforderungen einer Sozialen Arbeit in digitalisierten Lebenswelten (**Linda Maack/Leoni Vollmar**)

Forum 8

Raum 11.05.10

Empirische und vergleichende Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit Moderation: Ulrike Zöller

Panel: Inklusion am Übergang Schule - Beruf. Berufliche Bildung in Organisationen des Übergangs zwischen Partizipation und Stigmatisierung

Fachkräfte am Übergang Schule – Beruf. Ein kontrastierender Vergleich zwischen zwei Organisationen des Übergangs (**Vera Lemke**)

Wie partizipativ ist der Übergangssektor? Zusammenschau erster Erkenntnisse aus der Online-Erhebung sowie qualitativer Befragungen junger Menschen am Übergang Schule - Beruf (**Tina Wiesner**)

Organisation und Unterscheidung. Statuszuweisungsprozesse durch Humandifferenzierung in Organisationen des Übergangs Schule – Beruf (**Stephan Ullrich**)

Forum 9

Raum 11.05.11

Organisationspädagogik unter (Un-)Gerechtigkeitsaspekten in der Forschung Moderation: Ingrid Miethe

Panel: Wind of (organizational) change? – organisationspädagogisch Forschen unter (Un-)Gerechtigkeitsaspekten

Wissen inklusiv und gerecht gestalten – die wissenschaftliche Begleitung des Thüringer Modellprojekts „Vielfalt vor Ort begegnen – professioneller Umgang mit Heterogenität in Kindertageseinrichtungen“ (WisBeV II)
(Susanne Zeltwanger/ Michael Janowitz)

Kunstbasierte Forschungsperspektiven als gerechterer Zugang zur Perspektive von Kindern? Ein Einblick in das Forschungsprojekt „Im Gespräch mit dem ‚kleinen Wir‘“ (Pia Katharina Metzler)

„Doing transfer“ als komplexes Beziehungsgeschehen im Spannungsfeld von Hierarchie und Heteronomie (Stefanie Schmachtel/ Kai Mohit Steins)

Forum 10

Raum 11.04.08

Organisationspädagogik unter (Un-)Gerechtigkeitsaspekten in der Forschung Moderation: Jenny Kipper

(Un-)Gerechtigkeit & Commoning Genealogie & organisationspädagogische Potenziale Sozialer, Politischer und ökonomischer Demokratisierung (Susanne Maria Weber)

„war uns klar, dass Ihrerseits Kritik an der Fokussierung auf Empowerment kommt“ (Franziska Heinze)

Bildung zeitgerecht organisieren- Die Bedeutung zeitlicher Organisationsformen in der Erwachsenenbildung für die Realisierung beteiligungsbezogener Bildungsgerechtigkeit (Jörg Schwarz)

Forum 11

Raum 11.04.01

(Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung Moderation: Tamara Ehmann

Gerechtigkeit in Organisationen als Strukturierungsprozess sozialer Praktiken – Theorie und Case Studies zu ermöglichenden Rahmenbedingungen der Konstitution von Gerechtigkeit in Unternehmen (Detlef Behrmann/Annika Würtenberger/Thomas Würtenberger)

Gesetzlicher Whistleblower*innen-Schutz als Impuls für eine gerechtigkeitsfördernde Organisationsentwicklung (Thomas Klein)

Kann Heimaufsicht einen Beitrag zur Förderung gerechter Teilhabechancen von Kindern und Jugendlichen in Heimen leisten? (Dominik Bodmer/ Stefan Schnurr)

Forum 12

Raum 11.04.16

(Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung/ Moderation: Sabine Bollig

Panel: Kinderschutz zwischen Organisationsstrukturen, Netzwerklücken sowie professioneller Haltung und Handlung zur Umsetzung von Kinderrechten

„Die (ungerechte) Kinderschutzpraxis an Niedersächsischen Grundschulen“ (Anke Spies/ Julia Eggert-Boraczynski)

„(Un-)gerechte Vorstellungen von Adressat*innen – Zur Konstruktion von „Systemsprenger*innen“ im Kontext organisationaler Rationalitäten in der Kinder- und Jugendhilfe“ (Timo Schreiner/ Sandrine Bakoben)

Kinderschutz durch den Allgemeinen Sozialen Dienst. Gerechtigkeits- und konflikttheoretische Überlegungen (Martin Hunold)

Forum 13

Raum 11.07.07

(Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung

Panel: Macht und (Un-)Gerechtigkeit spielerisch erlebbar machen (Laurent Gillen/ Angelika Weis)

htw saar

Hochschule für
Technik und Wirtschaft
des Saarlandes
University of
Applied Sciences

Internationale Jahrestagung der
DGfE-Sektion Organisationspädagogik

Organisation und Un-/Gerechtigkeit

In Kooperation mit der Hochschule für
Technik und Wirtschaft des Saarlandes

29.02.2024 - 01.03.2024 in Saarbrücken

Abstracts zu den Beiträgen

Donnerstag, 29.02./ parallele Foren/ 13:45- 16:15Uhr

Forum 1: Theoretische Verhältnisbestimmung von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit	7
1. Abstraktion und Individualisierung: Die (Un-)Gerechtigkeit der Organisation und ihre Sozialfiguren (Thomas Wendt)	7
2. Führung als per se (un)gerechte Praxis? – Gerechtigkeitsvorstellungen von Führungskräften in der Polizei (Anja Mensching)	8
3. Geschlechtergerechte Sprache als Gegenstand kollektiven/organisationalen Lernens (Henning Pätzold)	9
Forum 2: Empirische und vergleichende Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-) Gerechtigkeit	11
1. Ungerechtigkeit als Lernanlass? Zum Zusammenhang von organisationaler Ungerechtigkeit und Lernen aus einer Perspektive organisationaler Gedächtnisse (Lea Clara Frömmchen-Zwick, Wiebke Maurer)	11
2. Verbraucher*innenorganisationen als Motor für Geschlechtergerechtigkeit? Ein organisations-, rechts-, und geschlechtertheoretischer Blick auf das Feld der Verbraucher*innenpolitik (Matthias Schneider).....	12
3. Gerechtigkeitsordnungen im organisationalen Nachhaltigkeitsdiskurs von Universitäten (Julia Elven).....	12
Forum 3: Empirische und vergleichende Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (UN-) Gerechtigkeit	14
1. Rechtfertigungspraktiken in multiprofessionellen Ganztagschulen - Konzeption eines Untersuchungsrahmen empirischer Gerechtigkeitsanalyse (Björn Hermstein, Nils Berkemeyer)14	
2. Social Startups- Von der sozialen zur organisationalen Logik der Digitalität (Inga Truschkat, Luisa Peters)	15
3. Organisierte Behinderung selbstbestimmter Elternschaft von Menschen mit Lernschwierigkeiten (Simon Mohr, Bettina Ritter)	16
Forum 4: Historische Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-) Gerechtigkeit	18
1. Meta-Organisation und Gerechtigkeit. Eine Fallanalyse zu Gerechtigkeit als Referenzbegriff im Fusionsprozess eines Wohlfahrtsverbandes (Andreas Schröer)	18
2. Die Organisation von Beteiligung: Fallstricke und Potentiale bei der Realisierung von Menschenrechten durch staatliche Organisationen (Emanuel John)	20
3. Das Glück des Tüchtigen ist nicht die Regel. Gerechtigkeit zwischen Markt und Organisation (Sebastian Manhart).....	21
Forum 5: (Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung	23
1. Panel: Perspektiven auf rassismuskritische Organisationsentwicklung unter Berücksichtigung der Lebensspanne	23
2. Einblicke in eine forschungspraktische Erfahrung im Feld der rassismuskritischen Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen (Greta Saftig)	24

3. „Mit der Zeit haben sie gemerkt, die Frauen, die Kopftücher haben, haben auch Gehirne“ – Ausgrenzungserfahrungen in der fachschulischen Ausbildung und rassismuskritischer Widerstand aus der Kita (Julia Friedrich)	24
4. „Für alle, von allen, mit allen“ – Volkshochschule im Fous rassismuskritischer Perspektiven (Jennifer Danquah).....	25
5. „Gehst du bitte ins Auto und bleibst du dort“ – Rassismuskritik: (K)ein Thema für die Altenpflege ?! (Monique Ritter)	25
Forum 6: Organisationspädagogik unter Un-/Gerechtigkeitsperspektiven in der Forschung	28
1. Panel: Perspektiven auf (Un-)Gerechtigkeit in elementar- und primärpädagogischen Bildungseinrichtungen.....	28
2. „... um halt unserem Auftrag gerecht zu werden“ – Organisationsbezogene Normalitätsansprüche in Kindertageseinrichtungen gegenüber Familien (Eva Reitz).....	29
3. Organisationale Beziehungsarbeit – Legimitationen zur Herstellung von Gerechtigkeit durch sozialpädagogische Fachkräfte in Grundschulen (Pia Rother)	31
4. Zur zeitlichen Dimension von Gerechtigkeit in der Ausgestaltung organisationaler Bildung im Elementar- und Primarbereich (Tilman Wahne).....	32
Postersession	34
• Einzelschulische Entscheidungsprämissen und Handlungslogiken im Kontext der Aufnahme- sowie Beschulungsorganisation von Grundschüler*innen aus der Ukraine (Irina Arndt)	35
• Promovierende aus nicht akademischen Elternhäusern und Mentoring-Programme im Feld der Wissenschaft. Eine praxistheoretische Untersuchung (Aline Fuß)	35
• Schulabsentismus als Fluchtpunkt des Diskurses um Bildungsgerechtigkeit an Schulen (Andrea Gergen).....	35
• Die Gestaltungskraft der Kulturellen Bildung in Führungskontexten (Ulrike Gerdiken).....	35
• Pädagogik in der Pädiatrie – Konstitution pädagogischer Tätigkeit in medizinischen Organisationen (Anna Kirchner).....	35
• Nachhaltigkeit als Türöffner für Frauen* in MINT? Potentiale und Grenzen des Wandels von vergeschlechtlichten Blickordnungen in MINT durch Nachhaltigkeitsdiskurs an Hochschulen (Heli Mahkonen)	35
• Social Worlds of Conspiracy and Dynamics of (De-)Identification A comparative ethnographic analysis of knowledge-acquisition in two conspiracy-believer milieus (Dirk Netter)	35
• Internationale Impulse für die Sicherung von Basiskompetenzen (Katharina Nessler).....	35
• Schulsozialarbeit – gerecht organisiert? (Sebastian Rahn, Lars Bieringer, Ingo Hettler).....	35
• Sinnerleben in der Arbeit: Entwicklung von Maßnahmen mit Personal- und Organisationsentwickler:innen (Judith Schöner)	35
Freitag, 01.03.24/ parallele Foren/ 09:00- 11:30Uhr	
Forum 7: Theoretische Verhältnisbestimmung von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit	38
1. (Bildungs-)Gerechtigkeit in der Schule aus demokratiepädagogischer Perspektive (Claudia Fahrenwald).....	38

2. Eine Frage der Ehre - (Un-)Gerechtigkeit als Motor krimineller Organisation (Tamara Freis)	
39	
3. Digitale Ungleichheit als Anlass organisationaler Aushandlung – Herausforderungen einer Sozialen Arbeit in digitalisierten Lebenswelten (Linda Maack, Leoni Vollmar)	40
Forum 8: Empirische und vergleichende Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit	43
1. Panel: Inklusion am Übergang Schule – Beruf. Berufliche Bildung in Organisationen des Übergangs zwischen Partizipation und Stigmatisierung	43
2. Fachkräfte am Übergang Schule – Beruf. Ein kontrastierender Vergleich zwischen zwei Organisationen des Übergangs (Vera Lemke)	44
3. Wie partizipativ ist der Übergangssektor? Zusammenschau erster Erkenntnisse aus der Online-Erhebung sowie qualitativer Befragungen junger Menschen am Übergang Schule -Beruf (Tina Wiesner)	45
4. Organisation und Unterscheidung. Statuszuweisungsprozesse durch Humandifferenzierung in Organisationen des Übergangs Schule - Beruf (Stephan Ullrich)	45
Forum 9: Organisationspädagogik unter (Un-) Gerechtigkeitsaspekten in der Forschung	47
1. Panel: Wind of (organizational) change? – organisationspädagogische Foren unter (Un-)Gerechtigkeitsaspekten	47
2. Wissen inklusiv und gerecht gestalten – die wissenschaftliche Begleitung des Thüringer Modellprojekts "Vielfalt vor Ort begegnen – professioneller Umgang mit Heterogenität in Kindertageseinrichtungen" (WisBeV II) (Susanne Zeltwanger, Michael Janowitz)	48
3. Kunstbasierte Forschungsperspektiven als gerechterer Zugang zur Perspektive von Kindern? Ein Einblick in das Forschungsprojekt „Im Gespräch mit dem ‚kleinen Wir‘“ (Katharina Metzler)	49
4. „Doing transfer“ als komplexes Beziehungsgeschehen im Spannungsfeld von Hierarchie und Heteronomie (Stefanie Schmachtel, Kai Mohit Steins)	49
Forum 10: Organisationspädagogik unter (Un-)Gerechtigkeitsaspekten in der Forschung	53
1. (Un-)Gerechtigkeit & Commoning Genealogie & organisationspädagogische Potenziale Sozialer, Politischer und ökonomischer Demokratisierung (Susanne Maria Weber)	53
2. „war uns klar, dass Ihrerseits Kritik an der Fokussierung auf Empowerment kommt“ (Franziska Heinze)	55
3. Bildung zeitgerecht organisieren. Die Bedeutung zeitlicher Organisationsformen in der Erwachsenenbildung für die Realisierung beteiligungsbezogener Bildungsgerechtigkeit. (Jörg Schwarz)	56
Forum 11: (Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung	58
1. Gerechtigkeit in Organisationen als Strukturierungsprozess sozialer Praktiken - Theorie und Case Studies zu ermöglichenden Rahmenbedingungen der Konstitution von Gerechtigkeit in Unternehmen (Detlev Behrmann, Annika Würtenberger, Thomas Würtenberger)	58
2. Gesetzlicher Whistleblower*innen-Schutz als Impuls für eine gerechtigkeitsfördernde Organisationsentwicklung (Thomas Klein)	58
3. Kann Heimaufsicht einen Beitrag zur Förderung gerechter Teilhabechancen von Kindern und Jugendlichen in Heimen leisten? (Dominik Bodmer, Stefan Schnurr)	59

Forum 12: (Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung	61
1. Panel: Kinderschutz zwischen Organisationsstrukturen, Netzwerklücken sowie professioneller Haltung und Handlung zur Umsetzung von Kinderrechten	61
2. „Die (ungerechte) Kinderschutzpraxis an Niedersächsischen Grundschulen“ (Anke Spies, Julia Eggert-Boraczynski)	62
3. „(Un-)gerechte Vorstellungen von Adressat*innen – Zur Konstruktion von „Systemsprenger*innen“ im Kontext organisationaler Rationalitäten in der Kinder- und Jugendhilfe“ (Timo Schreiner, Sandrine Bakoben).....	62
4. Kinderschutz durch den Allgemeinen Sozialen Dienst. Gerechtigkeits- und konflikttheoretische Überlegungen (Martin Hunold)	63
Forum 13: (Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Qualitätsentwicklung	66
1. Panel: Macht und (Un-)Gerechtigkeit spielerisch erlebbar machen (Laurent Gillen, Angelika Weis).....	66

Donnerstag, 29.02.24

Parallele Foren

13:45 Uhr -16:15 Uhr

Forum 1: Theoretische Verhältnisbestimmung von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit

1. Abstraktion und Individualisierung: Die (Un-)Gerechtigkeit der Organisation und ihre Sozialfiguren (Thomas Wendt)

Organisationen sind (un-)gerecht. Der Beitrag diskutiert die organisationale Dialektik von Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit und analysiert, wie diese durch die Individualisierung von strukturbedingten Organisationsproblemen reproduziert wird. Dazu werden im ersten Schritt ausgewählte organisationstheoretische Ansätze aufgegriffen, die Organisationen als gesellschaftliche (Un-)Gerechtigkeitsgeneratoren entwerfen. Im zweiten Schritt werden Sozialfiguren der Organisation thematisiert, die adressiert werden, um Negativeffekte organisationaler Strukturbildung zu überwinden.

Es ist in der Organisationsforschung ein etablierter Topos, dass Organisationen systematisch Ungerechtigkeit produzieren. Dies gilt etwa für Ansätze, die Organisationen aus einer macht-, diskurs- oder herrschaftstheoretischen Perspektive analysieren. In Organisationen werden gesellschaftliche Ansprüche an Teilhabe und Gleichberechtigung suspendiert und individuelle Eigenheiten nivelliert: Organisationen machen Ungleiches gleich. Ausgeblendet bleibt dabei, dass die Abstraktion von individuellen Eigenheiten und die daraus resultierende Gleichbehandlung auch allgemeine Ansprüche auf gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Im Umkehrschluss fungieren die personenindifferenten Abläufe bürokratischer Verfahren als Garanten sozialer Gerechtigkeit.

Die Dialektik organisationaler (Un-)Gerechtigkeit spiegelt sich in der Projektion von Sozialfiguren der Organisation. In der Beanspruchung von Persönlichkeitseigenschaften wie Authentizität, Kreativität oder Durchsetzungsstärke werden Organisationsprobleme individualisiert, d.h. an Personen(-typiken) adressiert. Wie an Modellen von Führung und Unternehmertum aufgezeigt wird, wird das Schema organisationaler (Un-)Gerechtigkeit durch die Heroisierung von Subjekten reproduziert: Die eigenschaftsnivellierende Wirkung organisationaler Strukturbildung soll überwunden werden, indem personale Ungleichheit als Mittel der Organisation mobilisiert wird.

Ausgewählte Literatur:

Bollmann, R. (2012). Lob der Bürokratie. Merkur. Deutsche Zeitschrift für europäisches Denken, 66 (4), 277–287.

Hartz, R. & Rätzer, M. (2013) (Hrsg.). Organisationsforschung nach Foucault: Macht – Diskurs – Widerstand. Bielefeld: transcript.

Luhmann, N. (1994). *Die Gesellschaft und ihre Organisationen*. In H.-U. Derlien, U. Gerhardt & F. Scharpf (Hrsg.), *Systemrationalität und Partialinteresse. Festschrift für Renate Mayntz (S. 189–201)*. Baden-Baden: Nomos.

Türk, K. (1995). „Die Organisation der Welt“. *Herrschaft durch Organisation in der modernen Gesellschaft*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Wendt, T. (2020). *Die nächste Organisation. Management auf dem Weg in die digitale Moderne*. Bielefeld: transcript

2. Führung als per se (un)gerechte Praxis? – Gerechtigkeitsvorstellungen von Führungskräften in der Polizei (Anja Mensching)

Führungszusammenhänge werden von Organisationsmitgliedern oft vor dem Hintergrund von Fragen der (Un)Gerechtigkeit thematisiert – einerseits hinsichtlich der organisationsinternen Rekrutierung und Förderung von Führungskräften (u.a. Wer wird ausgewählt, nach welchen Kriterien? Wer wird ‚übersehen‘?), andererseits aber auch mit Blick auf die Führungspraktiken aus Sicht der Geführten, d.h. vor dem Hintergrund von folgenden Fragen: Wie gerecht agieren Führungskräfte? Wie sehr versuchen sie in ihrem Führungshandeln, Gerechtigkeitsaspekte zu berücksichtigen bzw. wie versuchen sie, diese herzustellen? Das dem Beitrag zugrunde gelegte Führungsverständnis knüpft an Muster et al. (2020) an, die Führung als Trias aus einem kritischen Moment, des kommunikativen Erhebens eines Führungsanspruchs und der Gefolgschaft skizzieren, was die Frage aufwirft, inwiefern (Un)Gerechtigkeit eine Rolle bei der Generierung von Gefolgschaft bzw. Macht (vgl. von Ameln/Kramer 2012) spielt.

Ausgehend von theoretisch-konzeptionellen Überlegungen zur Bedeutung von (Un)Gerechtigkeit für Führungszusammenhänge in Organisationen sollen anhand von Datenmaterialien (Auszügen aus narrativen Interviews) aus einem Langzeitprojekt (Laufzeit: 2019 bis mindestens 2031) mit polizeilichen Führungskräften aus dem höheren Dienst bzw. genauer aus den ersten beiden Erhebungen dieses Projektes (2019 u. 2022) exemplarisch die Gerechtigkeitsvorstellungen der befragten Polizist*innen rekonstruiert und diese organisationspädagogisch reflektiert werden.

Der Beitrag passt aufgrund seiner doppelten Ausrichtung sowohl in den Schwerpunkt I: Theoretische Verhältnisbestimmung von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit als auch in den Schwerpunkt II: Empirische und vergleichende Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un)Gerechtigkeit.

Ausgewählte Literatur:

Muster, Judith, Stefanie Büchner, Thomas Hoebel & Tabea Koepp (2020). Führung als erfolgreiche Einflussnahme in kritischen Momenten. Grundzüge, Implikationen und Forschungsperspektiven. S. 285-305. In: Christian Barthel (Hrsg.), Managementmoden in der Verwaltung. Sinn und Unsinn. Wiesbaden: Springer.

von Ameln, Falko & Josef Kramer (2012). Macht und Führung. Gedanken zur Führung in einer komplexer werdenden Organisationslandschaft. In: Gruppendynamik & Organisationsberatung, 43, S. 189-204.

3. Geschlechtergerechte Sprache als Gegenstand kollektiven/organisationalen Lernens (Henning Pätzold)

Ausgangslage

Seit den Anfängen in der feministischen Sprachkritik der frühen 1970er Jahre (vgl. Cameron 2020, S. 383f) wird die Forderung nach geschlechtergerechter Sprache erhoben und bis heute in sehr unterschiedlichem Umfang erfüllt (oder auch abgelehnt). Die Bezeichnung Studierende etwa hat sich (innerhalb des deutschsprachigen Hochschulwesens) weitgehend etabliert und das Gendersternchen findet recht breite Verwendung (wird aber auch immer wieder Gegenstand erbitterter Auseinandersetzungen). Ohne nun zu behaupten, dass diese Entwicklung zu einem (befriedigenden) Endergebnis gelangt sei, lässt sich konstatieren, dass eine Entwicklung stattgefunden hat: Formate einer geschlechtergerecht(er)en Sprache sind an vielen Stellen zur Regel geworden, an denen sie es in der Vergangenheit nicht waren.

Forschungsfrage und theoretischer Zugang

Dass Organisationen von einer bestimmten Sprachregelung erfolgreich auf eine andere umstellen, wie in diesem Prozess vielfach geschehen, kann als Resultat eines organisationalen Lernprozesses (vgl. Göhlich 2018) verstanden werden, und insofern hier auch nicht organisierte Kollektive betroffen sind, erscheint auch die Perspektive von kollektiven Subjekten als Lernenden (Fahrenwald 2018, Pätzold 2022) angemessen. Gelernt wurde hier ein gerechter(er) Umgang mit Sprache. In der vorliegenden Untersuchung soll der Frage nachgegangen werden, inwiefern sich nachzeichnen lässt, wie das Lernen gerechterer kollektiver Praktiken geschieht.

Vorgehensweise

Anhand ausgewählter Untersuchungen, die die Verwendung gendergerechter Sprache im Zeitverlauf rekonstruieren (z.B. Rosar 2022, vgl. im Überblick auch Walther 2017, S. 295-298), soll überprüft werden, inwieweit sich die dort vorgestellten Prozesse mit den strukturellen und prozessualen Momenten kollektiven Lernens in Einklang bringen

lassen bzw. zu diesen im Widerspruch stehen. Zusätzlich soll das Konzept der Social Tipping Points (Finnemore und Sikkink 1998) als Analysefolie hinzugezogen werden. Die vorgeschlagene Untersuchung versteht sich als explorative Fallstudie, die erkunden möchte, inwieweit bestehende Theorieangebote auf den Bereich des kollektiven Lernens von Gerechtigkeit ausgeweitet werden können. Sie ist damit selbst theoriegenerierend bzw. -entwickelnd angelegt, was zu der hier skizzierten, offenen methodischen Herangehensweise veranlasst.

Ausgewählte Literatur:

Fahrenwald, C. (2018). *Kollektive Akteure als Gegenstand der Organisationspädagogik*. In M. Göhlich, A. Schröer, & S. Weber (Hrsg.), *Handbuch Organisationspädagogik* (S. 395–406). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-07512-5_36

Göhlich, M. (2018). *Organisationales Lernen als zentraler Gegenstand der Organisationspädagogik*. In M. Göhlich, A. Schröer, & S. M. Weber (Hrsg.), *Handbuch Organisationspädagogik* (S. 366–379). Wiesbaden: Springer VS.

Milkoreit, M., Hodbod, J., Baggio, J., Benessaiah, K., Calderón-Contreras, R., Donges, J. F., et al. (2018). *Defining tipping points for social-ecological systems scholarship—an interdisciplinary literature review*. *Environmental Research Letters*, 13(3).

Pätzold, H. (2022). *Jenseits bloßer Metaphorik? Organisationen als lernende Subjekte*. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 72(3), 29–38. <https://doi.org/10.3278/HBV2203W004>

Rosar, A. (2022). *Mann und Frau, Damen und Herren, Mütter und Väter – Zur (Ir-)Reversibilität der Geschlechterordnung in Binomialen*. In G. Diewald & D. Nübling (Hrsg.), *Genus – Sexus – Gender* (S. 267–292). De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110746396-009>

Walther, D. (2018). *Zum Aspekt „Gender“ in der Kommunikation sozialer Gruppen*. In E. Neuland & P. Schlobinski (Hrsg.), *Handbuch Sprache in sozialen Gruppen* (S. 293–312). De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110296136-01>

Forum 2: Empirische und vergleichende Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-) Gerechtigkeit

1. Ungerechtigkeit als Lernanlass? Zum Zusammenhang von organisationaler Ungerechtigkeit und Lernen aus einer Perspektive organisationaler Gedächtnisse (Lea Clara Frömmchen-Zwick, Wiebke Maurer)

In den Erhebungsdaten des DFG-Forschungsprojekts OLGEPRÄ (Organisationales Lernen und Gedächtnispraktiken) fällt auf, dass in den beforschten Organisationen immer wieder organisationale Ungerechtigkeit erinnert wird. Über die dokumentarische Betrachtung dieses Erinnerns wird ein Vergleich mit der Gegenwart und entsprechend die Rekonstruktion eines organisationalen Lernens von der Organisation möglich. Dabei wird organisationale Ungerechtigkeit zum Lernanlass.

Organisationale Gedächtnisse, die in den Worten Menschings (2016) ‚die Differenz zwischen Vergangenheit und Zukunft verwalten‘, sind für die organisationspädagogische Betrachtung entsprechend relevant – auch, weil Organisationen im gegenwärtigen Handeln immer an Vergangenes anschließen (vgl. ebd., S. 65). Dies lässt sich ebenfalls im Kontext organisationaler (Un-)Gerechtigkeit rekonstruieren, die sich auf den drei Ebenen distributive justice, procedural justice und interactional justice aus der Wahrnehmung der Organisationsmitglieder ergibt (vgl. Colquitt et al. 2005, S. 5). Aus der Perspektive organisationaler Gedächtnisse, d.h. aus der Betrachtung gegenwärtiger Bezugnahmen auf die organisationale Vergangenheit, fokussieren wir in dem Beitrag darauf, wie sich auf vergangene Ungerechtigkeitswahrnehmungen bezogen wird und fragen danach, wie diese Erinnerungen zu Anlässen eines organisationalen Lernens werden.

Ausgewählte Literatur:

Colquitt, J.A./Greenberg, J./Zapata-Phelan, C.P. (2005). *What Is Organizational Justice?* A

Historical Overview. In Greenberg, J./Colquitt, J.A. (Hrsg.). Handbook of Organizational Justice. New York: Lawrence Erlbaum. S. 3-56.

Mensching, A. (2016). *Rückwärts in die Zukunft. Zur empirischen Rekonstruktion organisationaler Gedächtnispraktiken. In Leonhard N./Dimbath, O./Haag, H./Sebald G. (Hrsg.). Organisation und Gedächtnis. Wiesbaden: Springer. S. 63-82.*

2. Verbraucher*innenorganisationen als Motor für Geschlechtergerechtigkeit? Ein organisations-, rechts-, und geschlechtertheoretischer Blick auf das Feld der Verbraucher*innenpolitik (Matthias Schneider)

In Deutschland hat sich der Schutz von Verbraucher:innen insbesondere ab den 1950er Jahren institutionalisiert, wobei (Haus-)Frauenorganisationen eine wichtige Rolle spielten (Rick 2018). Frauenpolitik war auch Verbraucher:innenpolitik und dies ein Weg zu gesellschaftlicher Gleichstellung (Schüller & Wolff 2000). Ab den 1960er-Jahren hat sich die Verbraucher:innenpolitik allerdings ‚maskulinisiert‘ und die Stimmen von (Haus-)Frauen wurden marginalisiert (Stoff 2015). Dabei werden Produkte oft vor dem Hintergrund eines männlichen Standards entwickelt (Ernst/Horwath 2014), Geschlechterstereotype in der Werbung können sich negativ auf die psychische und physische Gesundheit und die soziale Integration von Verbraucher:innen auswirken (Advertising Standards Authority 2017) und Verbraucher:innen erleben entlang unterschiedlicher sozialer Differenzkategorien Diskriminierung beim Zugang zu Waren- und Dienstleistungen (Beigang et al. 2021). Inwiefern heutzutage in Verbraucher:innenorganisationen noch eine geschlechtersensible Perspektive vorherrscht und welche Inhalte sie dabei vertreten, wurde bisher noch nicht untersucht. Ziel des Beitrages ist es insofern, auf der Grundlage von Interviews mit 35 Expert:innen aus 25 verschiedenen expliziten und latenten Verbraucher:innenorganisationen (Maier 1987) mit Hilfe einer qualitativ-codierenden Auswertung (Meuser & Nagel 2009) eine Typologie über das Verhältnis von Verbraucher:innenorganisationen und Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln. In dieser Typologie zeigt sich, wie die Verbraucher:innenorganisationen je nach ihren formalen und informalen Organisationsstrukturen und Bezügen zum Verbraucher:innenrecht, zu staatlicher Verbraucher:innenpolitik, zu staatlichen und nicht-staatlichen Antidiskriminierungsorganisationen und zu sozialen Bewegungen sich unterschiedlich aktiv und mit differenten Inhalten für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen.

3. Gerechtigkeitsordnungen im organisationalen Nachhaltigkeitsdiskurs von Universitäten (Julia Elven)

Der Beitrag fokussiert die selbstbezüglichen, diskursiven Aushandlungen der gesellschaftlichen Verantwortungen von Hochschulorganisationen in Bezug auf Klimakatastrophe und sozialökologische Transformation. Zum einen macht die Polysemie bzw. der Bedeutungsüberschuss des Nachhaltigkeitsbegriffs (Adloff & Neckel, 2019) eine Aushandlung der kontextuell und situativ ‚richtigen‘ bzw. ‚gerechten‘ Auslegung notwendig. Zum anderen wird die Universität in unterschiedlicher Weise als Transformationsagentin adressiert (Wissensproduktion, Ausbildung künftiger Entscheidungsträger*innen, Regionalentwicklung etc., vgl. Amaral et al., 2015), sodass

sich in der Frage nach der situationsangemessenen Auslegung von Nachhaltigkeit unterschiedliche Perspektiven und Anwaltschaften kreuzen. Daher stehen sich in den Verhandlungen über die besten Nachhaltigkeitsstrategien bisweilen disparate Positionen gegenüber, die gleichermaßen Legitimität beanspruchen.

Auf der Basis erster empirischer Ergebnisse des DFG-Projekts ‚Verantwortliche Wissenschaft‘ (Philipps-Universität Marburg) sollen fallvergleichend unterschiedliche diskursive Hervorbringungen von Nachhaltigkeit im Rahmen der organisationalen Diskurse zweier Universitäten herausgearbeitet werden (Elven, 2022; Weber & Wieners, 2018). Im Zentrum der Analyse stehen dabei die legitimierenden Rückbezüge auf unterschiedliche Gerechtigkeitsordnungen, die jeweils gesellschaftlich anerkannt und etabliert sind, zugleich jedoch situativ konkurrieren (Boltanski & Thévenot, 2007). Ziel ist es, 1) unterschiedlichen Gerechtigkeitsvorstellungen in universitären Nachhaltigkeitsbegriffen nachzuspüren, 2) aufzuzeigen, wie diese Gerechtigkeitsvorstellungen mit verschiedenen organisationalen Sprechpositionen korrespondieren, und 3) herauszuarbeiten, wie über die Gerechtigkeitsordnungen eine diskursive Relationierung und mithin organisationale Verortung von Lehre, Wissensproduktion, Outreach etc. vorgenommen wird.

Ausgewählte Literatur:

Adloff, F., & Neckel, S. (2019). *Modernisierung, Transformation oder Kontrolle? In K. Dörre, H. Rosa, K. Becker, S. Bose, & B. Seyd (Hrsg.), Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften: Sonderband des Berliner Journals für Soziologie (S. 167–180). Springer VS.*

Amaral, L. P., Martins, N., & Gouveia, J. B. (2015). *Quest for a sustainable university: A review. International Journal of Sustainability in Higher Education, 16(2), 155–172.*
<https://doi.org/10.1108/IJSHE-02-2013-0017>

Boltanski, L., & Thévenot, L. (2007). *Über die Rechtfertigung: Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft. Hamburger Edition; Bücher Jörg.*

Elven, J. (2022). *The Negotiation of Social Responsibility in Academia. An Analysis of Ethical Discourses on the March for Science at German Universities. Zeitschrift Für Diskursforschung, 10(1).*

Weber, S. M., & Wieners, S. (2018). *Diskurstheoretische Grundlagen der Organisationspädagogik. In M. Göhlich, A. Schröer, & S. M. Weber (Hrsg.), Handbuch Organisationspädagogik (S. 211–223). Springer VS.*

Forum 3: Empirische und vergleichende Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (UN-) Gerechtigkeit

1. Rechtfertigungspraktiken in multiprofessionellen Ganztagschulen - Konzeption eines Untersuchungsrahmen empirischer Gerechtigkeitsanalyse (Björn Hermstein, Nils Berkemeyer)

Der Großteil gerechtigkeitsbezogener Diskursbeiträge im Feld der Erziehungswissenschaft setzt an der Frage an, was (Bildungs-)Gerechtigkeit heißen kann, ohne aber empirische Analyse zu betreiben. Damit wiederholt sich innerhalb der Erziehungswissenschaft das Phänomen der relativen Indifferenz zwischen sozialwissenschaftlicher Gerechtigkeitsforschung und philosophischer Begründung von Gerechtigkeitsgrundsätzen.

Demgegenüber versucht der Beitrag anschließend an die empirische Erkenntnis organisational-institutioneller Gebundenheit individueller Gerechtigkeitsurteile (Schmidt 1995) und anknüpfend an Forst's (2015) gerechtigkeits-theoretisches Konzept normativer Rechtfertigungsordnungen einen Brückenschlag zwischen beiden Zugangsweisen. Als intermediäre Institutionen eignen sich Organisationen sehr gut für die Rekonstruktion normativer Rechtfertigungspraktiken, müssen in ihnen doch generelle Rechtsgrundsätze einerseits und individuelle sowie professionell gerahmte Vorstellungen sozialer Gerechtigkeit andererseits institutionell vermittelt werden. Die Fragen sind dann, (1.) wie Schulorganisationen in diesem spannungsreichen Setting faktische Rechtfertigungsprobleme institutionell hervorbringen und bewältigen, (2.) inwiefern diese organisationalen Verarbeitungsweisen Ansprüchen auf ein Recht auf Rechtfertigung genügen und (3.), inwieweit sich zwischen Schulorganisationen divergierende Rechtfertigungspraktiken in den individuellen Gerechtigkeitsvorstellungen niederschlagen.

Der Beitrag zielt auf die theoretische wie methodische Konzipierung eines empirischen Analyserahmens. Den exemplarischen Bezugspunkt bildet hierbei die zunehmende Herausforderung multiprofessioneller Zusammenarbeit in Ganztagschulen, wodurch bislang kaum beleuchtete Rechtfertigungsprobleme (z.B. bzgl. herrschender Professionsverständnisse, organisationaler Entscheidungsprozeduren und Interaktionsstrukturen) aufkommen und mittels empirisch rekonstruierbarer Rechtfertigungspraktiken organisational bewältigt werden. Im Vordergrund steht zunächst die methodische Identifizierung typischer Rechtfertigungsprobleme sowie typischer Bewältigungsmuster in Form von Rechtfertigungspraktiken.

2. Social Startups- Von der sozialen zur organisationalen Logik der Digitalität (Inga Truschkat, Luisa Peters)

Social Startups sind Organisationen, die sich darauf berufen, auf innovative Weise wirtschaftliche und soziale Ziele zu verbinden und so eine Vehikelfunktion für sozialen Wandel und damit sozialer Gerechtigkeit zu übernehmen (vgl. Peredo und McLean 2006). Hierbei spielen die neuen Möglichkeiten der Digitalisierung eine zentrale Rolle, in dem soziale personenbezogene Unterstützungsleistungen durch digitale Medien innoviert werden (vgl. Röhl 2018). Der vermeintliche Anspruch der digitalen Social Startups besteht somit darin durch Digitalisierung einen Beitrag zu sozialer Gerechtigkeit und sozialer Integration zu leisten. In der Digitalisierungsforschung wird Digitalisierung zumeist als „neutraler Funktionsmechanismus“ (Ahrens 2022, S. 21) verstanden, der in organisationale Strukturen eingefügt wird. Bestehende Arbeiten zur digitalen Transformation zeigen jedoch bereits, dass die Digitalisierung in Organisationen zu teils radikalen und disruptiven Prozessen führt, die stark von den herausgebildeten Handlungsweisen der organisationalen Akteure geprägt sind (vgl. Reinhardt 2020, Wendt 2021; Dörner/Rundel 2021; Bernhard-Skala 2021, Keller et. al. 2021).

Der Beitrag verfolgt vor diesem Hintergrund die These, dass die Übersetzung der sozialen Idee in digitalisierte Lösungen im Kontext der Social Startups einen Aushandlungsprozess darstellt. Bislang gibt es hierzu jedoch kein empirisches Wissen, wie dieser Aushandlungs- und Übersetzungsprozess sich gestaltet und welche Folgen dieser für die soziale Idee der Social Startups hat. Um dieses zu beleuchten werden erste Erkenntnisse einer explorativen Studie vorgestellt, in der qualitative leitfadengestützte Interviews mit Gründer:innen von Social Startups geführt wurden. Eine erste analytische Hypothese deutet an, dass durch die Digitalisierung die soziale Idee in eine organisationale Rationalität übersetzt wird und damit Fragen der sozialen Gerechtigkeit in den Hintergrund treten. Der Beitrag schließt mit einem Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf.

Ausgewählte Literatur:

Ahrens, D. (2022): *Von der Beschäftigung mit den Folgen zur Gestaltung der Digitalisierung: Die Rolle der Organisationen*. In: Corinna Onnen, Rita Stein-Redent, Birgit Blättel-Mink, Torsten Noack, Michael Opielka und Katrin Späte (Hg.): *Organisationen in Zeiten der Digitalisierung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Sozialwissenschaften und Berufspraxis), S. 9–22.

Bernhard-Skala, C. (2021): *Bildungsorganisationen in der Digitalisierung: Gestaltungsorientierte Forschungszugänge*. Bonn: DIE. <http://www.die-bonn.de/id/41431> (zuletzt geprüft: 06.10.2022).

Dörner, O.; Rundel, S. (2021): *Organizational Learning and Digital Transformation: A Theoretical Framework*. In: Ifenthaler, D.; Hofhues, S.; Egloffstein, M.; Helbig, C. (Hrsg.): *Digital transformation of learning organization*. Cham: Springer Open, S. 61-76.

Keller, A.; Weber, S. M.; Rentzsch, M.; Haase, T. (2021): *Lern- und Assistenzsysteme partizipativ integrieren – Entwicklung einer Systematik zur Prozessgestaltung auf Basis eines organisationspädagogischen Ansatzes*. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 75, S. 455-469.

Peredo, A. M.; McLean, M. (2006): *Social entrepreneurship: A critical review of the concept*. In: *Journal of World Business* 41 (1), S. 56–65.

Reinhardt, K. (2020): *Digitale Transformation der Organisation. Grundlagen, Praktiken und Praxisbeispiele der digitalen Unternehmensentwicklung*. Wiesbaden: Springer VS.

Röhl, K.-H. (2018): *Social Entrepreneurship: Startups mit sozialem Ansatz*. Köln (IW-Kurzbericht, 31)

3. Organisierte Behinderung selbstbestimmter Elternschaft von Menschen mit Lernschwierigkeiten (Simon Mohr, Bettina Ritter)

Elternschaft stellt ein im Grundgesetz verankertes allgemeines Recht dar, dessen Geltung für Menschen mit Behinderung zusätzlich in Artikel 23 der UN-BRK festgehalten ist. Staatliche Eingriffe in dieses Elternrecht sind lediglich dann legitim, wenn Eltern trotz angebotener Unterstützung dauerhaft nicht willens oder in der Lage sind, dieses auszuüben, ohne das Kindeswohl zu gefährden. Die wenigen Studien, die inzwischen dazu vorliegen, verweisen allerdings darauf, dass das Recht auf Elternschaft sowie das Recht auf Unterstützungsleistungen (v.a. SGB VIII und SGB IX) Eltern mit Lernschwierigkeiten häufig verwehrt werden – u.a. aufgrund fehlender Angebote, unklarer Zuständigkeiten und diskriminierender Haltungen und Praktiken (Michel et al 2017; Düber et al. 2020). Auf Grundlage von Interviews mit Expert:innen öffentlicher und freier Träger gehen wir den Fragen nach, inwiefern und wie solche Elternschaft behindernden und damit (menschen)rechtsverletzenden Praktiken als organisationale Routinen in den öffentlichen Trägern verankert sind, also unter welchen Bedingungen sich diese im Wechselspiel von mehr oder weniger engagierten Fachkräften, verschiedenen formalen und informalen Organisationsmerkmalen und den unterschiedlichen Gegebenheiten der lokalen Angebotsstruktur herausbilden. Die Erkenntnisse können gerade mit Blick auf die aktuelle Umsetzung einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe einen Beitrag zur Realisierung gleichberechtigter Teilhabe leisten. Im Rahmen des Vortrags werden das dargestellte Phänomen näher erläutert und erste Befunde diskutiert.

Ausgewählte Literatur:

Michel et al. (2017): Unterstützte Elternschaft. Angebote für behinderte und chronisch kranke Eltern. Analyse zur Umsetzung des Artikels 23 der UN-BRK, Abschlussbericht. Leipzig.

Düber et al. (Hrsg.) (2021): Begleitete Elternschaft in den Spannungsfeldern pädagogischer Unterstützung. Weinheim/Basel.

Forum 4: Historische Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-) Gerechtigkeit

1. Meta-Organisation und Gerechtigkeit. Eine Fallanalyse zu Gerechtigkeit als Referenzbegriff im Fusionsprozess eines Wohlfahrtsverbandes (Andreas Schröder)

Als Meta-Organisationen lassen sich Organisationen verstehen, deren Mitglieder nicht Einzelpersonen, sondern juristische Personen, bzw. Organisationen sind (Ahrne & Brunsson 2008). Demnach sind Wohlfahrtsverbände Meta-Organisationen. Ihre Mitglieder sind Fachverbände, Regionalverbände ebenso wie einzelne rechtliche selbstständige Trägerorganisationen sozialer Dienstleistungen. Diese Mitglieder repräsentieren zugleich relevante organisationale Umwelten und erzeugen dadurch spezifisches Konfliktpotential und Probleme in der Entscheidungsfindung (eine Mitgliedsorganisation eines Wohlfahrtsverbandes kann z.B. einen höheren Umsatz und deutlich höhere Mitarbeiterzahlen haben als die Organisationsstruktur des Verbands). Der hier untersuchte, heutige kirchliche Wohlfahrtsverband ging 2013 aus der Fusion zweier Landesverbände hervor. Im Zusammenhang mit der Fusion wurde ein Strategieentwicklungsprozess durchgeführt, der nicht zur Integration von Aufgaben und Person beitragen (Birkinshaw et al. 2000), sondern vor allem die künftige Strategie des fusionierten Verbandes erarbeiten sollte. Strategieentwicklung wird hier als eine Form organisationalen Lernens verstanden (vgl. Weber 2018). Als ein Ergebnis des Prozesses wurde ein Strategiepapier für die Jahre 2015-2020 veröffentlicht.

Im Zuge der zeitgeschichtlichen Fallanalyse einer Meta-Organisation werden Dokumente (keine Interviews, sondern Dokumente, die zur Prozesssteuerung und -dokumentation verwendet wurden) aus diesem Strategieentwicklungsprozess analysiert. Der vorliegende Beitrag untersucht zunächst die Bezugnahmen der verschiedenen Organisationsebenen auf den Begriff Gerechtigkeit. Die Analyse zeigt Wohlfahrtsverbände als (Meta-)Organisationen, die Gerechtigkeit in unterschiedlicher Weise konstruieren, herstellen und fördern. Dabei wird deutlich, dass die Thematisierung von Gerechtigkeit auf mehreren Organisationsebenen in je spezifischen Spannungsverhältnissen steht.

- Soziale Gerechtigkeit: Der Verband tritt als organisierter Advokat für die Interessen gesellschaftlich benachteiligter Gruppen. Das Eintreten für soziale Gerechtigkeit auf politischer Ebene und in Auseinandersetzung mit politischen Entscheidungsträgern ist ein wichtiger Baustein in der Legitimitätsgewinnung der Meta-Organisation (anwaltschaftliche Funktion).
- Organisationale Gerechtigkeit: Auf den Gerechtigkeitsbegriff wird auch in Hinblick auf die Partizipation von Mitarbeiter:innen am Strategieprozess und auf

die Arbeitsbedingungen innerhalb des Verbandes und seiner Mitgliedsorganisationen Bezug genommen.

- Soziale und organisationale Gerechtigkeit werden im Verband als Erkennungsmerkmale und organisationale Handlungsnormen verstanden: Insbesondere soziale Gerechtigkeit ist ein Teil des Selbstverständnisses und des Leitbilds und soll als solches handlungsleitend für die Ausgestaltung der angebotenen sozialen Dienstleistungen des Verbandes und seiner Mitgliedseinrichtungen werden. In diesem Sinne wird Gerechtigkeit zu einem Markenelement des Verbandes, möglicherweise zu einem Merkmal seiner organisationalen Identität.

Der fallanalytische Beitrag ist zeitgeschichtlich angelegt und wird für daher für das Forum III: Historische Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit vorgeschlagen. Er zielt darauf, einen Beitrag zur organisationspädagogischen Theoriebildung zu Meta-Organisationen zu leisten (Eisenhardt & Grabner 2007), als er anhand der unterschiedlichen Ebenen des Rekurses auf den Gerechtigkeitsbegriffs auf Probleme in Entscheidungsfindungsprozessen in Meta-Organisationen in einer spezifischen institutionellen Nische (Wohlfahrtsverbände) aufmerksam macht. Damit werden andere organisationale Lernanlässe in den Vordergrund gerückt als im bisherigen Diskurs, der überwiegend auf Ressourcen-Akquisition fokussiert (Bor & Cropper 2023).

Ausgewählte Literatur:

Ahrne, G., Brunsson, N. (2008). Meta-Organizations. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar
Birkinshaw, J., Bresmann, H., Hakanson, L. (2000). Managing the Post-acquisition process: How the human integration and task integration process interact to foster value creation. Journal of Management Studies 37 (3), 395-425

Boeßenecker, K.-H., Vilain, M. (2013). Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege. 2. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa

Bor S., Cropper, S. (2023). Extending Meta-organization theory: A resource-flow perspective. Organization Studies, June 2023. <https://doi.org/10.1177/01708406231185932>

Eisenhardt, K.M., Graebner, M.E. (2007). Theory Building from cases: opportunities und challenges. Academy of Management Journal, 50 (1), 25-32

Weber, S.M. (2018) Strategieentwicklung als Gegenstand der Organisationspädagogik. In: Göhlich, M., Schröer, A., Weber, S.M. (Hrsg.): Handbuch Organisationspädagogik. Wiesbaden: Springer Reference, 517-527

2. Die Organisation von Beteiligung: Fallstricke und Potentiale bei der Realisierung von Menschenrechten durch staatliche Organisationen (Emanuel John)

Dieser Beitrag untersucht, inwiefern staatliche Organisationen, wie Sicherheitsbehörden oder Jugendämter, durch die Umsetzung von Menschenrechtskonventionen mehr Gerechtigkeit schaffen können. Herausforderung ist dabei, die vertikalen Praktiken der Normdurchsetzung durch bürokratische Herrschaft (Weber; Seibel) mit den Forderungen aus Menschenrechtskonventionen nach Beteiligung und Stärkung verletzlicher Individuen, wie in der UN-Kinderrechtskonvention oder der UN-Behindertenrechtskonvention (vgl. Brumlik; Degener), zu vereinbaren.

Vor diesem Hintergrund entwickelt dieser Beitrag einmal die These, dass neue Formen der Ungerechtigkeit entstehen können, wenn diese Forderungen primär in der Logik bürokratischer Herrschaft angegangen werden, was an zwei Fallstricke gezeigt wird: (i) Problematisch ist, wenn auf die Ansprüche verletzlicher Individuen bloß mit mehr Fachwissen über Krankheits- oder Verhaltensbilder eingegangen wird, denn dann wird verfehlt, diese als Subjekte zu stärken (vgl. Bielefeldt). (ii) Es ist es nicht ausreichend, allein Stellen mit besonderen Zuständigkeiten für bestimmte verletzte Individuen zu schaffen, denn das kann bewirken, dass die Betroffenen erneut exkludiert werden, insofern sie dann als Sonderfälle behandelt werden (vgl. Ahmed; Trescher).

Zweitens wird erläutert, wie staatliche Organisationen als Teil eines gesellschaftlichen Transformationsprozesses lernen können, über bürokratische Herrschaft hinaus auch Beteiligung und Stärkung verletzlicher Individuen zu organisieren. Ausgehend vom Ansatz demokratischer Professionalität (Dzur; Herzog) wird sodann gezeigt, inwiefern deren Angehörige durch neue Interaktionsformen und Initiierung von Beteiligung Betroffenen ermöglichen können, als mündige Subjekte ihre Rechte wahrzunehmen. Nach dem Vorbild partizipativer Forschung werden Ansätze zur Beteiligung bei der Entwicklung behördlicher Maßnahmen vorgestellt.

Ausgewählte Literatur:

Ahmed, Sarah (2012): *On being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press: Durham.

Bielefeldt, Heiner (2009): *Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention*. Deutsches Institut für Menschenrechte, https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Essay/essay_zum_innovationspotenzial_der_un_behindertenrechtskonvention_auflage3.pdf (letzter Zugriff am 15.09.2023)

Brumlik, Micha (2013): Kindeswohl und advokatorische Ethik. In *EthikJournal* 1/2, <https://www.ethikjournal.de/archiv/ausgabe-22013/fachartikel/> (letzter Zugriff am 15.09.2023)

Degener, Theresia (2015): Die UN-Behindertenrechtskonvention – ein neues Verständnis von Behinderung. In: Degener, Theresia, Diehl, Elke (Hrsg.): *Handbuch der Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe*. Bundeszentrale für politische Bildung: Bonn, S. 55 – 65.

Dzur, Albert (2008): *Democratic Professionalism. Citizen Participation and the Reconstruction of Professional Ethics, Identity, and Practice*. Penn State University Press: University Park.

Herzog, Lisa (2018): *Reclaiming the System: Moral Responsibility, Divided Labour, and the Role of Organizations in Society*. Oxford University Press: Oxford.

Seibel, Wolfgang (2016): *Verwaltung Verstehen*. Suhrkamp: Berlin.

Trescher, Hendrik (2018): Wie Bürokratie ‚behindert‘ macht. In: Schilling, Elisabeth (Hg.). *Verwaltete Biographien*. Springer: Wiesbaden, S. 225-248.

Weber, Max (2015): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Mohr-Siebeck: Tübingen.

3. Das Glück des Tüchtigen ist nicht die Regel. Gerechtigkeit zwischen Markt und Organisation (Sebastian Manhart)

Das Glück ist nicht gerecht. Es trifft den Einzelnen, wann und wie es will. Unglücksfälle, die Zufälligkeiten der Geburt, das Misslingen von Handlungen und Lebensentwürfen lassen den Zusammenhang von guter Absicht und gutem Leben als von Fortunas Gnade abhängig erscheinen. Wer auf dem Markt Erfolg hat, dem ist das Glück hold, denn weder große Mühen noch ein moralisch integriertes Leben garantieren hier den Lohn. In Organisationen werden die Erfüllungsbedingungen des guten Lebens hingegen erwartbar. Regeln und Pläne distanzieren von den Zufälligkeiten des Glücks und forcieren damit die Bezugnahme auf die individuellen Fähigkeiten zu ihrer Erfüllung und Nutzung. In Organisationen ist (Un-)Gerechtigkeit kein Zufall, sie ist Teil eines Kalküls, das den Zusammenhang von individuellem Verhalten und der Bewertung seiner Folgen neu formatiert: Gerechter Ausgleich ist als Lohn jeder Arbeit in Organisationen individuelles Motiv und wird als Anspruch auf Anerkennung im Vergleich mit anderen beständig geprüft. Der Beitrag zeigt, wie das gute und gerechte Leben in Organisationen als individualisierbare Leistung neu formatiert, funktionalisiert und gedeutet wird. Kollektive wie individuelle Vorstellungen von Gerechtigkeit oszillieren in der Moderne daher zwischen glücksabhängigem Erfolg und individueller Leistung und setzen dabei den Unterschied von Markt und Organisation immer voraus.

Marktökonomie und die Form der Organisation individualisieren ihre Regeln und Normen als und durch organisierte Pädagogik. Die Umdeutung gesellschaftlich institutionalisierter Werte in Organisationen verändert die wertende Beobachtung gesellschaftlicher Verhältnisse. Die in Organisationen erlernte Erwartung einer kalkulierbaren Werteerfüllung wird als Anspruch auf die Gesamtgesellschaft übertragen. Das Glück des Tüchtigen wie das der größten Zahl werden eine Frage des individuellen Wollens und Leistungsvermögens, also der (Regel-)Kompetenz. Dies drückt sich auch in modernen Theorien der Gerechtigkeit (Mill, Rawls, Dworkin, Nussbaum, Sen etc.) aus. Allerdings bleibt in diesen die Bedeutung von Organisationen im Gegensatz zur Ökonomie zumeist unterbelichtet, dies nicht zuletzt deshalb, weil die ökonomischen Verteilungslogiken und -normen (Markt/Erfolg) mit jenen der Organisation (Plan/Leistung) vermischt werden. Die Menschheit kennt aber keine Mitgliedschaft, die Gerechtigkeit widerstreitet regelmäßig deren Regeln.

Ausgewählte Literatur:

Dworkin, R. (2012). Gerechtigkeit für Igel. Berlin: Suhrkamp.

Greenberg, J. & Colquitt, J. (Ed.) (2014). Handbook of organizational justice. New York: Psychology Press.

Mill, J. S. (2009). Utilitarismus. Hamburg: Meiner.

Nussbaum, M. (2010). Die Grenzen der Gerechtigkeit: Behinderung, Nationalität und Spezieszugehörigkeit. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Rawls, J. (1979): Eine Theorie der Gerechtigkeit. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Sen, A. (2020). Die Idee der Gerechtigkeit. München: C.H. Beck.

Forum 5: (Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung

1. Panel: Perspektiven auf rassismuskritische Organisationsentwicklung unter Berücksichtigung der Lebensspanne

Rassismus bildet ein Strukturprinzip gesellschaftlicher Wirklichkeit (Scharathow et al. 2011; Mecheril/Melter 2011). Als solches operiert es mit Rassekonstruktionen oder an diese Konstruktionen anschließende Diskurse und Praxen (etwa „Rassismus ohne Rassen“, Balibar 2017). Die dadurch wirksam werdenden und sich als plausibel inszenierenden hegemonialen Machtverhältnisse und Ungleichbehandlungen betreffen unterschiedliche Ebenen gesellschaftlicher Wirklichkeit, wie z. B. Organisationen (Gomolla/Radtke 2009) und offenbaren sich auch im Alltäglichen (Essed 1991). Diese Machtverhältnisse führen zu Hierarchisierungen zwischen Menschen, die als weiß und deutsch gelesen werden und solchen, die als Schwarz, muslimisch oder durch andere Zuschreibungen migrantisiert werden. Dabei werden als nicht-weiß gelesene Menschen immer wieder problematisiert und unterliegen rassialisierenden Ausschlüssen. Insofern braucht es die Thematisierung von Rassismus als Strukturprinzip und dessen bewusster Begegnung, um – im Sinne einer rassismuskritischen Positionierung – gerechtere (Zusammenarbeits-)Strukturen aufzubauen. Gleichzeitig können organisationale Praktiken und organisationales Lernen so gestaltet werden, dass sie gleiche Verwirklichungschancen aller (etwa Adressat*innen, Angehörige, Mitarbeitende) begünstigen (Sen 2020).

In diesem Panel wird über vier Beiträge mit erziehungswissenschaftlichen und interdisziplinärrassismuskritischen Perspektiven der Frage nachgegangen, wie Organisationen und ihre Akteur*innen ihren Rückgriff auf rassistische Wissenssysteme (nicht) reflektieren und gerechtere (Zusammenarbeits-)Strukturen schaffen können. Die Beiträge beziehen sich auf drei verschiedene organisationale Kontexte, die sich als über die Lebensphasen eines Menschen hinweg erstreckende Handlungsfelder darstellen. Sie basieren auf aktuellen qualitativen Qualifikationsarbeiten in Kindertageseinrichtungen (Beitrag 1 & 2), der Volkshochschule (Beitrag 3) und der Altenpflege (Beitrag 4). Über eine Kurzvorstellung der einzelnen Arbeiten, insbesondere einer theoretischen wie methodischen Rahmung, und einer beispielhaften Analyse rassistischer Praktiken in den verschiedenen Organisationen, fragen alle Beiträge nach pädagogischen sowie gerechtigkeitsfördernden Möglichkeiten und Strategien einer rassismuskritischen Organisationsentwicklung: Welche Maßnahmen können auf den verschiedenen Akteurs- und Strukturebenen ergriffen werden, um ein Bewusstsein für (Un-)Gerechtigkeit und rassistische Praktiken zu schaffen sowie deren Abbau zu unterstützen? Im Anschluss an das Panel möchten wir gemeinsam mit den Anwesenden in einen ergebnisoffenen Austausch treten und die Frage diskutieren: Welche Maßnahmen sind kontextübergreifend zu denken? Das Panel ist unserer Einschätzung

nach unter dem Themenschwerpunkt IV „(Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung“ am besten verortet.

2. Einblicke in eine forschungspraktische Erfahrung im Feld der rassismuskritischen Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen (Greta Saftig)

Im Rahmen dieses Beitrags wird der aktuelle Stand zur Dissertationsforschung „Rassismuskritische Organisationsentwicklung in der Elementarpädagogik – Eine empirische Untersuchung des kollektiven Erfahrungsraum pädagogischer Fachkräfte im Hinblick auf eine rassismuskritische Arbeitsstruktur“ aufgezeigt. Dabei steht die Analyse diskriminierungssensibler Strukturen und die Beobachtung des organisationalen Lernens von 6 Kindertageseinrichtungen im Fokus. Aus der bisherigen Forschung (Bundschuh/Müller 2019) und den vorliegenden Erhebungen lässt sich schlussfolgern, dass struktureller Rassismus und die Organisation Kindertageseinrichtung nicht selbstverständlich zusammengedacht werden. Hier bestätigt sich ein Professionalisierungsbedarf. Daran anknüpfend ist von Interesse: Wie beschreiben pädagogische Fachkräfte den Entwicklungsprozess zu einer rassismuskritischen Kindertageseinrichtung? Zwischen dem Bewusstsein für Rassismus und der Handlungsfähigkeit von pädagogischen Fachkräften im Umgang mit rassistischer Diskriminierung ist eine Diskrepanz feststellbar. Der Beitrag bietet einen Einblick in die erhobenen Daten aus Expert*inneninterviews und Gruppendiskussionen, welche nach der Dokumentarischen Methode (Bohnsack 2014) ausgewertet wurden. Diese geben Hinweise darauf, an welchen Stellen Maßnahmen gegen strukturelle Ungerechtigkeit entwickelt werden müssen.

3. „Mit der Zeit haben sie gemerkt, die Frauen, die Kopftücher haben, haben auch Gehirne“ – Ausgrenzungserfahrungen in der fachschulischen Ausbildung und rassismuskritischer Widerstand aus der Kita (Julia Friedrich)

Der Beitrag gibt Einblick in eine rekonstruktive Studie, die im Rahmen eines Dissertationsprojektes durchgeführt wird. Unter dem Paradigma der Grounded Theory (Charmaz 2011) und auf der Grundlage biographisch-narrativer Erzählungen (Schütze 1983) werden Selbst(Positionierungen) als `diversitätssensibel handelnd` nachgezeichnet. Für das Panel wird ein zweistündiges Gespräch mit einer nach Deutschland migrierten Frau in den Mittelpunkt gestellt, die eine Ausbildung als Erzieherin absolviert hat und aktuell in einer Kindertagesstätte arbeitet.

Ausgehend davon, dass soziale Wirklichkeit „aus der Perspektive der handelnden und erleidenden Subjekte“ (Jakob 2010: 222) dargestellt wird, werden ihre „Erfahrungen als muslimische Frau“ und eine Praxis der Zurückweisung ihres Spracherwerbsprozess

thematisiert. Damit entlarvt sie einerseits die Gegenwart des Kulturrassismus (Spetsman-Kunkel 2016) in einer Institution, die Fachkräfte der frühen Kindheit ausbildet. Auf der anderen Seite führt sie aus, wie sich die begleitende Praxisstelle positioniert und eine widerständige Position einnimmt. Durch diese Kontrastierung gibt sie erste Hinweise, wie (Alltags-)Rassismus und eine diskursive Kopplung von Kultur und Geschlecht (vgl. Baquero Torres 2004) eine Organisation durchzieht und macht gleichzeitig deutlich, wie eine gerechte Organisation aus ihrer Sicht Rassismus begegnen kann.

4. „Für alle, von allen, mit allen“ – Volkshochschule im Fous rassismuskritischer Perspektiven (Jennifer Danquah)

Im Rahmen des Beitrags wird Einblick in ein Dissertationsprojekt gegeben, das den Abbau rassialisierender Strukturen in Volkshochschulen fokussiert. Heinemann (2018) betont im Zuge dessen die Relevanz der Betrachtung staatlich subventionierter erwachsenenpädagogischer Einrichtungen und hebt die öffentliche Verantwortung von Volkshochschulen hervor. Seit ihrer Gründung verfolgen Volkshochschulen das Ziel, den Zugang zu Bildung gerechter zu gestalten und Bildung für alle zu ermöglichen. Eine nachhaltige Auseinandersetzung mit dem Abbau rassialisierender Diskriminierungsmechanismen impliziert eine kritische Perspektive auf Organisationsprozesse, -strukturen und das darin stattfindende Handeln der Organisationsmitglieder zu etablieren.

Der Beitrag greift die beschriebene kritische Perspektive auf und bearbeitet die Frage nach Gestaltungsmöglichkeiten rassismuskritischer Organisationsentwicklung in der Volkshochschule. Hierbei wird eine Volkshochschule als Falleinrichtung untersucht. Im Rahmen der Einzelfallanalyse werden unterschiedliche Erhebungsinstrumente verwendet (Dokumentenanalyse, Einzelinterview, Gruppendiskussion) und mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring/Fenzl 2019) ausgewertet. Es werden Einblicke in Zwischenergebnisse aus bereits durchgeführten Interviews gegeben.

5. „Gehst du bitte ins Auto und bleibst du dort“ – Rassismuskritik: (K)ein Thema für die Altenpflege ?! (Monique Ritter)

Im Rahmen ihrer Dissertationsforschung untersuchte Monique Ritter berufliche Zusammenarbeitspraktiken zwischen weißen, deutschen und als Schwarz und/oder muslimisch gelesenen, insb. mit und nach 2014/2015 geflüchteten Pflegekräften (nachfolgend Black and People of Color (BPoC)) in ambulanten

Altenpflegeorganisationen der Stadt Dresden. Im Rahmen dieser sich an die Situationsanalyse (Clarke 2012) anlehnenen Studie führte sie problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) mit weißen, deutschen Pflegeakteur*innen sowie mit BPoC-Pflegekräften. Gleichzeitig nahm sie teilnehmend beobachtend (Breidenstein et al. 2015) über mehrere Wochen am Arbeitsalltag einzelner Pflegekräfte teil. Die Analyse der erhobenen Daten (vgl. Theoretisches Kodieren, Strauss/Corbin 1996; Close Reading, Brummett 2010) ergab, dass auf Seiten der weißen, deutschen Akteur*innen Praktiken des Unbehagens, subtiler und offener Ablehnung dominieren, sodass das Forschungsvorhaben sukzessive einen rassismuskritischen Analyserahmen (etwa Mecheril/Melter 2011; Scharathow et al. 2011) erhielt. Die Forschungsergebnisse zeigen auf, dass alte (kolonial-)rassistische Wissensbestände auf allen Akteur*innenebenen (re-)produziert werden und die soziale Imagination sowie das alltägliche – intersubjektive – Handeln bestimmen.

Im geplanten Beitrag wird die hier skizzierte Forschung zunächst kurz theoretisch wie forschungsmethod(olog)isch vorgestellt und das Wirken (kolonial-)rassistischer Wissensbestände sowie deren ausschlussbeförderndes Zusammenwirken mit den in der Altenpflege etablierten ökonomisierten Praktiken beispielhaft aufgezeigt. Davon ausgehend diskutiert der Beitrag Perspektiven einer rassismuskritischen, gerechtigkeitsfördernden Organisationsentwicklung.

Ausgewählte Literatur:

Balibar, É. (2017 [1988]). Gibt es einen „Neo-Rassismus“? In: É. Balibar/I. Wallerstein (Hg.): *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten*. Hamburg: Argument Verlag, 21–39.

Baquero Torres, P. (2004). *Geschlecht und Kultur im erziehungswissenschaftlichen Migrationsdiskurs am Beispiel der Interkulturellen Pädagogik und Sozialpädagogik*. In: M. Sökefeld (Hg.): *Jenseits des Paradigmas kultureller Differenz. Neue Perspektiven auf Einwanderer aus der Türkei*. Bielefeld: Transcript (Kultur und soziale Praxis), 53–72.

Bohnsack, R. (2014). *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in qualitative Methoden*. 9. Auflage. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Breidenstein, G./Hirschauer, S./Kalthoff, H./Nieswand, B. (2015). *Ethnografie. Die Praxis der Feldforschung*. 2. überarbeitete Auflage. Konstanz/Stuttgart: UVK Universitätsverlag Konstanz/UTB.

Brummett, B. (2010). *Techniques of Close Reading*. Los Angeles u. a.: Sage Publications.

Bundschuh, S./Müller, M. (2019). *Förderung von Sensibilität gegenüber rassistischen und verwandten Ausgrenzungsmustern in Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz*. Im Internet unter: <https://www.wolterskluwer.com/de-de/expert-insights/rassismussensibilitaet-in-kitas>, Recherche am 21.08.23.

- Clarke, A. E. (2012 [2005]). *Situationsanalyse. Grounded Theory nach dem Postmodern Turn*. Wiesbaden: Springer VS.
- Essed, P. (1991). *Understanding Everyday Racism. An Interdisciplinary Theory*. Newbury Park/London/New Delhi: Sage Publications.
- Gomolla, M./Radtke, F.-O. (2009): *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. 3. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Heinemann, A. M. B. (2018): *Institutionelle Öffnung und Migrationsgesellschaft - einige rahmende Anmerkungen*. In: A. M. B. Heinemann/ M. Stoffels/S. Wachter (Hg.): *Erwachsenenbildung für die Migrationsgesellschaft. Institutionelle Öffnung als diskriminierungskritische Organisationsentwicklung*. Bielefeld, Bonn: Wbv, 11–39.
- Jakob, G. (2013). *Biographische Forschung mit dem narrativen Interview*. In: B. Frieberthäuser/A. Langer/A. Prengel (Hg.): *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. Beltz Juventa, 219–234.
- Mayring, P./Fenzl, T. (2019): *Qualitative Inhaltsanalyse*. In: N. Baur/J. Blasius (Hg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, 633–648.
- Mecheril, P./Melter, C. (2011). *Rassismustheorie und -forschung in Deutschland. Kontur eines wissenschaftlichen Feldes*. In: C. Melter/P. Mecheril (Hg.): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung*. Frankfurt am Main/Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, 13–23.
- Scharathow, W./Melter, C./Leiprecht, R./Mecheril, P. (2011). *Rassismuskritik*. In: C. Melter/P. Mecheril (Hg.): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung*. Frankfurt am Main/Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, 10–12.
- Schütze, F. (1983). *Biographieforschung und narratives Interview*. In: *Neue Praxis* 13 (3), 283–293.
- Sen, A. (2020). *Die Idee der Gerechtigkeit*. München: C.H. Beck.
- Spetsmann-Kunkel, M. (2016). *Rassismuskritik und Dominanzsensibilität als Schlüsselkompetenzen in der Migrationsgesellschaft*. In: P. Genkova/T. Ringeisen (Hg.): *Handbuch Diversity Kompetenz*. Wiesbaden: Springer, 115–124.
- Strauss, A./Corbin, J. (1996 [1990]). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.
- Witzel, A. (2000). *Das problemzentrierte Interview*. In: *FQS – Forum Qualitative Sozialforschung – Forum: Qualitative Social Research* 1 (1), Art. 22. Im Internet unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>, Recherche am 25.08.2023

Forum 6: Organisationspädagogik unter Un-/Gerechtigkeitsperspektiven in der Forschung

1. Panel: Perspektiven auf (Un-)Gerechtigkeit in elementar- und primärpädagogischen Bildungseinrichtungen

Spätestens seit Veröffentlichung der Ergebnisse der ersten Pisa-Studie (2000) haben bildungspolitische und wissenschaftliche Auseinandersetzungen über die Bildungs(un-)gerechtigkeit des deutschen Bildungssystems Hochkonjunktur. Im Kern dieser Verteilungs-, Teilhabe- oder Anerkennungsdiskurse geht es um den Zusammenhang von sozialer Herkunft und Bildungserfolg bzw. Bildungsmisserfolg (Stojanov 2011) und die „Illusion der Chancengleichheit“ (Bourdieu & Passeron 1971), die dem deutschen Bildungs- und Betreuungssystem innewohnt. Ungleiche Bildungserfolge werden v.a. als das Ergebnis des Zusammenwirkens „harter“ organisationaler Mechanismen (frühe Aufteilung nach Schultypen) und „weicher“ kultureller Mechanismen (z.B. sozialisatorische Unterschiede im Elternhaus) interpretiert (Vester 2013). Ungleichheitsfördernde Mechanismen sind in Bildungsorganisationen jedoch nicht nur inhaltlich-strukturell eingelagert, im gleichen Maße werden Bildungsungleichheiten auch durch asymmetrische Machtverhältnisse hergestellt und das professionelle Handeln von Lehrkräften und sozialpädagogischen Fachkräften reproduziert und verfestigt (Thieme, Faller & Heinrich 2012).

Dennoch ist die Anzahl der Forschungsarbeiten, die organisationale Handlungen von professionellen Akteuren in Bildungseinrichtungen in den Blick nehmen und sich zusätzlich auf das Konzept der Gerechtigkeit stützen, überschaubar (Kamm 2019/2021). Dabei erfährt das Gerechtigkeitsprinzip in Schule und Kindertageseinrichtung (Kita) eine zentrale Rolle. Das Recht auf Bildung, Erziehung und individuelle Förderung (§1 SchulG) soll sozial- und milieubedingte Ungerechtigkeit von Bildungschancen entgegenwirken und Kindern und Jugendlichen unabhängig von ihrer Herkunft Lern- und Bildungsprozesse ermöglichen (Richter & Langer 2021).

Dieses Panel betrachtet daher das Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit am Beispiel der Bildungsorganisationen Grundschule und Kita. Ausgehend von dem bildungspolitischen Anspruch, dass Kitas und Grundschulen als Ermöglichungsräume für Teilhabe und Chancengleichheit sowie ein sozial gerechteres Aufwachsen insgesamt fungieren sollen, werden im Panel organisationale Strukturen, Konzepte und Aushandlungsprozesse innerhalb der beiden Bildungsorganisationen aus organisations- und gerechtigkeits-theoretischer Perspektive untersucht.

In Beitrag 1 werden organisationsbezogene Normalitätsansprüche von pädagogischen Fachkräften in Kitas im Sprechen über Familien unter dem Deckmantel eines bildungs- und chancengerechten Auftrags der Einrichtung empirisch untersucht.

In Beitrag 2 werden organisationale Verhältnisse zwischen Lehrkräften und sozialpädagogischer Unterstützung im Unterricht in Grundschulen und deren Legitimationen im Kontext von Gerechtigkeit empirisch beleuchtet.

Im konzeptionellen Beitrag 3 werden mit Blick auf die zeitliche Dimension distributiver Gerechtigkeit die Anspruchsrechte und Teilhabemöglichkeiten von Kindern bei der Gestaltung organisierter Bildungszeiten ausgelotet.

Ausgewählte Literatur:

Bourdieu, P. & Passeron, J. C. (1971). Die Illusion der Chancengleichheit. Stuttgart: Klett.

Kamm, C. (2019). Konzeptionen von Förderung, Selektion und Gerechtigkeit. Springer VS.

Kamm, C. (2021). Vorstellungen von Bildungsgerechtigkeit als kollektive Orientierung? In E. Zala-Mezö, J. Häbig & N. Bremm (Hrsg.), Dokumentarische Methode in der Schulentwicklungsforschung (S. 59-75). Waxmann.

*Richter, S. & Langer, A. (2021). Im Namen der Gerechtigkeit? Ungerechtigkeithematisierungen von Schüler*innen als Positionierungen. zbf Zeitschrift für Bildungsforschung, 11, 137–153.*

Stojanov, K. (2011). Bildungsgerechtigkeit. Rekonstruktionen eines umkämpften Begriffs. VS Verlag.

Thieme, N., Faller, C. & Heinrich, M. (2012). Bildungsgerechtigkeit oder Reproduktion von Bildungsungerechtigkeit durch schul- und sozialpädagogische Professionelle - BiRBiPro. Soziale Passagen, 4(1), 159-162.

Vester, M. (2013). Das schulische Bildungssystem unter Druck: Sortierung nach Herkunft oder milieugerechte Pädagogik? In: F. Dietrich et. al. (Hrsg.), Bildungsgerechtigkeit jenseits von Chancengleichheit (S. 91-113). Springer.

2. „... um halt unserem Auftrag gerecht zu werden“ – Organisationsbezogene Normalitätsansprüche in Kindertageseinrichtungen gegenüber Familien (Eva Reitz)

Der Besuch von frühkindlichen Bildungseinrichtungen stellt im Sinne der Herstellung von Bildungsgerechtigkeit von Anfang an (BMBF) heutzutage eine gesellschaftliche Selbstverständlichkeit dar. Kitas wird hier insbesondere vor dem Hintergrund des Abbaus von Benachteiligungen eine kompensatorische Funktion zugeschrieben, durch die allen Kindern gleiche Startchancen ermöglicht werden sollen. Organisationskulturelle Strukturen (Kühl 2018; Engel & Göhlich 2022) innerhalb der Organisation Kita prägen dabei normativ das professionelle Handeln sowie Sichtweisen der pädagogischen Fachkräfte im Umgang mit Familien und Kindern (Nentwig-Gesemann et al. 2022). Der Beitrag konzentriert sich auf die Analyse organisationsinterner Prozesse und zeigt auf, wie pädagogische Fachkräfte, wenn sie über Eltern/Familien sprechen, organisationale Erwartungen an diese richten, mit denen Elternschaft gemäß den Zielen der Einrichtung reguliert und normalisiert werden soll. Vorstellungen darüber was/wer als ‚normal‘ gilt,

werden hier vor allem für jene Familien bedeutsam, die den Erwartungen der Kita nicht entsprechen.

Dafür wird im Beitrag eine neo-institutionalistische Analyseperspektive nach Zucker (1977/1991) eingenommen, in der „taken-for-granted-Annahmen“, d.h. nicht hinterfragbare organisationale Vorgaben, an denen sich Professionelle orientieren, auf Mikroebene in den Blick genommen werden (Schaefers 2002). Transkripte (N=30) von Interviews mit pädagogischen Fachkräften aus einem kürzlich abgeschlossenen BMBF-Verbundprojekt werden hierfür gesprächsanalytisch (Deppermann 2008) untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass es für einige Familien unüberwindbare Anpassungsprobleme seitens der Einrichtung gibt. Sie erhalten Defizitzuschreibungen, die unter dem Deckmantel der Bildungsgerechtigkeit für alle Kinder, einrichtungsbezogene Normalisierungen legitimieren (Thiersch 2017; Gomolla 2013). Die programmatische Forderung nach Gerechtigkeit wird so als Ungerechtigkeit entlarvt.

Ausgewählte Literatur:

Deppermann, A. (2008). Gespräche analysieren. Eine Einführung. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Engel, N. & Göhlich, M. (2022). Organisationspädagogik: Eine Einführung. Kohlhammer.

Gomolla, M. (2013). Barrieren auflösen und Teilhabe gestalten: Ein normativer Reflexionsrahmen für eine heterogenitätsbewusste Organisationsentwicklung in (vor)schulischen Bildungseinrichtungen. In J. Budde (Hrsg.), Unscharfe Einsätze: (Re-)Produktion von Heterogenität im schulischen Feld (S. 53–79). Springer VS.

Kühl, S. (2018). Organisationskulturen beeinflussen: Eine sehr kurze Einführung. Springer VS.

Nentwig-Gesemann, I., Gerstenberg, F., Kallfaß, A. & Rothe, A. (2022). Professionalisierung in der Frühpädagogik aus der Perspektive der Praxeologischen Wissenssoziologie. In R. Bohnsack, A. Bonnet & U. Hericks (Hrsg.), Praxeologisch-wissenssoziologische Professionsforschung. Perspektiven aus Früh- und Schulpädagogik, Fachdidaktik und Sozialer Arbeit (S. 297–311). Verlag Julius Klinkhardt.

Schaefers, C. (2002). Der soziologische Neo-Institutionalismus. Eine organisationstheoretische Analyse- und Forschungsperspektive auf schulische Organisationen. Zeitschrift für Pädagogik, 48(6), 835–855.

Thiersch, R. (2017). Frühe Kindheit: Überlegungen zur Bildungsgerechtigkeit in ländlichen Räumen. In A. Karber, J. Müller, K. Nolte, P. Schäfer & T. Wahne (Hrsg.), Zur Gerechtigkeitsfrage in sozialen (Frauen-)Berufen. Gelingensbedingungen und Verwirklichungschancen (S. 33–41). Verlag Barbara Budrich.

Zucker, L.G. (1977/1991). Institutional Theories of Organization. In W.W. Powell & P.J. DiMaggio (Hrsg.), The New Institutionalism in Organizational Analysis (S. 83–107). University Chicago Press.

3. Organisationale Beziehungsarbeit – Legimitationen zur Herstellung von Gerechtigkeit durch sozialpädagogische Fachkräfte in Grundschulen (Pia Rother)

In den letzten Jahrzehnten wurden sozialpädagogische Arbeitsbereiche in Schulen erweitert, nicht zuletzt um rein meritokratische Gerechtigkeitsbestrebungen zu erweitern und gerechte Verwirklichungschancen zu unterstützen (Sauerwein & Rother 2022; Stojanov 2011). Eine neue Form ist die unterrichtsbegleitende Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte (UBUS-Kräfte), der sich dieser empirische Beitrag aus einer organisations- und professionstheoretischen Perspektive widmet. Diese UBUS-Kräfte werden in hessischen Schulen (UBUS-Erlass 2018) eingesetzt, um Lehrkräfte wegen erhöhter Überlastungsanzeigen (Eicker-Wolf & Freiling 2019) und Kinder im Unterricht zu unterstützen. Diese neue Form sozialpädagogischer Unterstützung wird im Projekt „Soziale Arbeit im Kontext Schule. UBUS-Fachkräfte zwischen Subjektorientierung und Curriculum –eine Verhältnisbestimmung“ erforscht. Dazu werden qualitative Interviews mit UBUS-Fachkräften in Grundschulen (N=11) inhaltsanalytisch ausgewertet (Kuckartz 2018) (Laufzeit: 10/22-09/23; Finanzierung: Eigenmittel und Universität Kassel).

Im Zusammenhang mit sozialpädagogischen Handlungsprinzipien (z.B. Baier 2011; Speck 2022) und den diversen schul- und sozialpädagogischen Handlungslogiken (Spies 2018) spielt der professionsspezifische Habitus und die Positionierung der sozialpädagogischen Fachkräfte in der Organisation Schule, die geprägt ist von einer Orientierung am Funktionieren (Buchna et al. 2017), eine besondere Rolle. Offen und bisher nicht erforscht ist, wie UBUS-Kräfte die Herstellung von Gerechtigkeit in der Organisation Schule legitimieren. Daher stehen in diesem Beitrag Legimitationen der sozialpädagogischen Fachkräfte zur Herstellung von Gerechtigkeit am Beispiel der Teilnahme oder Nicht-Teilnahme von Kindern am Unterricht im Fokus. Erste Ergebnisse verweisen auf strukturelle Vorteile (z.B. gegenüber der Schulsozialarbeit) sowie ein breites Spektrum an Arbeitsweisen im Kontext Gerechtigkeit.

Ausgewählte Literatur:

Baier, F. (2011). Schulsozialarbeiterischer Habitus oder Ethik und Moral in den Grundhaltungen und Grundmustern der Praxisgestaltung. In F. Baier & U. Deinet (Hrsg.), Praxisbuch Schulsozialarbeit: Methoden, Haltungen und Handlungsorientierungen Für eine Professionelle Praxis (2. Aufl., S. 135–157). Verlag Barbara Budrich.

Eicker-Wolf, K. & Freiling, H. (2019). Kollegien am Limit: Eine Auswertung der Überlastungsanzeigen von hessischen Schulen. HLZ - Zeitschrift der GEW Hessen, 72(5), 22–23.

UBUS-Erlass (2018). Erlass zur Umsetzung der unterrichtsbegleitenden Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages in Hessen. Erlass vom 1. Februar 2018. <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/VVHE-VVHE000015076>

Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Auflage). *Grundlagentexte Methoden*. Beltz Juventa.

Sauerwein, M. & Rother, P. (2022). *Teilhabe und Anerkennung statt Chancengerechtigkeit - eine sozialpädagogische Perspektive auf Ganztagschule*. In M. Jörgens, J. Sander & S. Werner (Hrsg.), *Lesesozialisation und Medien. Leseförderung in der Ganztagschule*. (S. 54–71). Beltz Juventa.

Speck, K. (2022). *Schulsozialarbeit: Eine Einführung* (5. Auflage). UTB: Bd. 2929. Reinhardt.

Spies, A. (2018). *Jugendhilfe als Kooperationspartnerin von Schule – Strukturmaßnahmen im Bildungssetting*. In K. Böllert (Hrsg.), *Handbuch. Kompendium Kinder- und Jugendhilfe* (S. 755–770). Springer VS.

Stojanov, K. (2011). *Bildungsgerechtigkeit: Anerkennungstheoretische Perspektiven*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

4. Zur zeitlichen Dimension von Gerechtigkeit in der Ausgestaltung organisationaler Bildung im Elementar- und Primarbereich (Tilman Wahne)

Der Ausbau systematisch gesteuerter und organisational eingebetteter Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsprozesse gewinnt weiter an Bedeutung. Im Elementarbereich kommen diese Expansionsdynamiken durch den Anstieg von Betreuungsquoten und -umfängen zum Ausdruck, im Primarbereich durch wachsende Beteiligungsquoten an einer Ganztagsbildung (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022) und den damit verbundenen teils neuen Rechtsansprüchen (z.B. Ganztagsförderungsgesetz 2021). Paternalistisch wird die zunehmende staatlich-institutionelle Vereinnahmung kindlicher Zeitbudgets mit dem im generationalen Konzept festgeschriebenen Sorge- und Erziehungsauftrag begründet (Wehr 2009). Die (Zeit)Bedürfnisse der Adressat:innen finden in diesem Prozess der Restrukturierung von Alltagszeit bisher vergleichsweise wenig Beachtung (Zeiber 2009).

Vor diesem Hintergrund rückt der vorliegende konzeptionelle Beitrag die zeitliche Dimension distributiver Gerechtigkeit in den Mittelpunkt (Schmücker 2017) und geht von der Annahme aus, dass die intergenerationale Organisation und Verteilung von sozialer Zeit nach Gerechtigkeitsmaßstäben zu erfolgen habe (Mückenberger 2012). Normativer Bezugspunkt sind dabei die kinderrechtlichen Forderungen der UN-KRK (1989), die im Sinne einer kinderrechtsorientierten und adultismuskritischen Perspektive (Schulze et al. 2020) mit zeittheoretischen Ansätzen zur Bereitstellung von Gerechtigkeitsmaßstäben (z.B. „Recht auf eigene Zeit“, „Zeitwohlstand“) in Verbindung gesetzt werden. Mit Blick auf die anvisierte professionsbezogene Weiterentwicklung hinzu einer stärker „subjektorientierten Ganztagsbildung“ (Sauerwein & Graßhoff 2022) werden die Anspruchsrechte und Teilhabemöglichkeiten von Kindern bei der Gestaltung organisierter Bildungszeiten ausgelotet.

Ausgewählte Literatur:

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022). Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. wbv.

Mückenberger, U. (2012). Lebensqualität durch Zeitpolitik - Wie Zeitkonflikte gelöst werden können. Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung (HBS), Band 142. Nomos.

Mückenberger, U. (2015). Zeitautonomie und Zeitprekarität - Wann kommt das "Recht auf eigene Zeit"? spw (Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft) (1), 43-50.

Rinderspacher, J.P. (2009). Zeitwohlstand und Zeitsouveränität – gegensätzliche Konzepte oder zwei Seiten der Medaille? In M. Heitkötter, K. Jurczyk, A. Lange & U. Meier-Gräwe (Hrsg.), Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien(S. 373-400). Barbara Budrich.

Sauerwein, M. & Graßhoff, G. (2022). Subjektorientierte Ganztagsbildung – ein kindheitsbezogener Blick auf Ganztagschule. Diskurs Kindheits- und Jugendforschung 17(2), 211–224.

Schmücker, R. (2017). Die zeitliche Dimension der Gerechtigkeit und ihre Bedeutung für die Ethik. Deutsche Zeitschrift für Philosophie 65(5), 909–928.

Schulze, H., Richter Nunes, R. & Schäfer, D. (2020). Plädoyer für eine adultismuskritische Standpunktsensibilität Sozialer Arbeit mittels kinderrechtsbasierter Forschung. In P. Cloos, B. Lochner & H. Schoneville (Hrsg.), Soziale Arbeit als Projekt. Konturierung von Disziplin und Profession (S. 209-222). Springer VS.

Wehr, L. (2009). Alltagszeiten der Kinder. Die Zeitpraxis von Kindern im Kontext generationaler Ordnungen. Juventa Verlag.

Zeiger, H. (2009). Ambivalenzen und Widersprüche der Institutionalisierung von Kindheit. In M.-S. Honig (Hrsg.), Ordnungen der Kindheit. Problemstellungen und Perspektiven der Kindheitsforschung (S. 103-126). Juventa Verlag.

Donnerstag, 29.02.24

Postersession

16:15- 17:45 Uhr

Postersession

- Einzelschulische Entscheidungsprämissen und Handlungslogiken im Kontext der Aufnahme- sowie Beschulungsorganisation von Grundschüler*innen aus der Ukraine (Irina Arndt)
- Promovierende aus nicht akademischen Elternhäusern und Mentoring-Programme im Feld der Wissenschaft. Eine praxistheoretische Untersuchung (Aline Fuß)
- Schulabsentismus als Fluchtpunkt des Diskurses um Bildungsgerechtigkeit an Schulen (Andrea Gergen)
- Die Gestaltungskraft der Kulturellen Bildung in Führungskontexten (Ulrike Gerdiken)
- Pädagogik in der Pädiatrie – Konstitution pädagogischer Tätigkeit in medizinischen Organisationen (Anna Kirchner)
- Nachhaltigkeit als Türöffner für Frauen* in MINT? Potentiale und Grenzen des Wandels von vergeschlechtlichten Blickordnungen in MINT durch Nachhaltigkeitsdiskurs an Hochschulen (Heli Mahkonen)
- Social Worlds of Conspiracy and Dynamics of (De-)Identification A comparative ethnographic analysis of knowledge-acquisition in two conspiracy-believer milieus (Dirk Netter)
- Internationale Impulse für die Sicherung von Basiskompetenzen (Katharina Nessler)
- Schulsozialarbeit – gerecht organisiert? (Sebastian Rahn, Lars Bieringer, Ingo Hettler)
- Sinnerleben in der Arbeit: Entwicklung von Maßnahmen mit Personal- und Organisationsentwickler:innen (Judith Schöner)

Freitag, 01.03.2024

Parallele Foren

09:00 Uhr- 11:30 Uhr

Forum 7: Theoretische Verhältnisbestimmung von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit

1. (Bildungs-)Gerechtigkeit in der Schule aus demokratiepädagogischer Perspektive (Claudia Fahrenwald)

Die Forderung nach Gerechtigkeit im Bildungssystem nimmt seit Dekaden immer wieder Raum in der schulpolitischen Diskussion ein. Während der Fokus zu Zeiten der Bildungsexpansion verstärkt auf dem Zugang zu Bildung lag, hat durch PISA die Frage der Gerechtigkeit der Ergebnisse des Schulsystems an Bedeutung gewonnen (Bruneforth, Weber & Bacher 2012). Im Umfeld demokratiepädagogischer Ansätze wird in diesem Zusammenhang die einseitige Reduzierung des Bildungsauftrags von Schule auf Leistungssteigerung und Effizienz kritisiert (z.B. Krautz und Burchardt 2018). (Bildungs-)Gerechtigkeit in der Schule kann sich demzufolge nicht ausschließlich leistungsbezogen begründen lassen, sondern muss die adressierten Bildungssubjekte mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen in die Ausgestaltung gemeinsamer Lernprozesse einbeziehen (Müller & Fahrenwald 2023). Aus organisationspädagogischer Perspektive bedarf es dazu eines bildungstheoretisch reflektierten organisationalen Lernbegriffs, der zu einer „humanen Gestaltung von Organisationen“ (Göhlich et al. 2014) beiträgt. Der Beitrag diskutiert das Thema (Bildungs-)Gerechtigkeit vor diesem Hintergrund in einer Verschränkung aktueller bildungstheoretischer und bildungspolitischer Diskurse.

Ausgewählte Literatur:

Bruneforth, M.; Weber, Ch. & Bacher, J. (2012): Chancengleichheit und garantiertes Bildungsminimum in Österreich. In: B. Herzog-Punzenberger (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012. Band 2. Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen, Graz: Leykam, S. 129-227.

Göhlich, M.; Weber, S. M.; Schröer, A. et al (2014). Forschungsmemorandum Organisationspädagogik. In: Erziehungswissenschaft. Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft 49/2014. S. 94–105.

Krautz, Jochen und Burchardt, Matthias (Hrsg.) (2018): Time for Change? Schule zwischen demokratischem Bildungsauftrag und manipulativer Steuerung. München: kopaed Verlag.

Müller, N. & Fahrenwald, C. (2023). Demokratische Schulentwicklung zwischen Theorie und Praxis. In Mensching, A., Engel, N., Fahrenwald, C., Hunold, M. & Weber, S.M. (Hrsg.),

2. Eine Frage der Ehre- (Un-)Gerechtigkeit als Motor krimineller Organisation (Tamara Freis)

Der Beitrag zeichnet die historische Entwicklung des Verhältnisses von Organisation und (Un-) Gerechtigkeit exemplarisch am Fall der italienischen Mafia nach. In Bezug auf den bürgerlichen Rechtsstaat Italiens sind Vorstellungen von (Un-)Gerechtigkeit und Rache Grundgedanke und Antrieb der Mafia als krimineller Organisation. Das Wirken der Mafia folgt einem handlungsleitenden Codex an Normen- und Wertvorstellungen, der auf die Herstellung parastaatlicher Strukturen zielt. Der Beitrag diskutiert am Beispiel der Mafia, wie Vorstellungen von (Un-)Gerechtigkeit in Prinzipien formaler Organisation umgearbeitet werden und trägt durch eine historiografisch-theoretische Analyse zur Debatte um das Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit bei.

Anti-Mafia-Bewegungen ebenso wie die Erziehung der Mitglieder haben generationenübergreifende Auswirkungen und bestimmen noch heute das Leben vieler Erwachsener, Kinder und Jugendlicher. Die historische Entwicklung der Mafia hat nicht nur die gesellschaftliche Wahrnehmung von (Un-) Gerechtigkeit in Italien seit der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts maßgeblich geprägt. (Un-) Gerechtigkeit fungiert auch ganz wesentlich als Motor krimineller Organisation. Als Frage der Ehre begangene organisierte Verbrechen und auf mafiösen Ungerechtigkeitsvorstellungen basierende Maßnahmen zur Durchsetzung von Gerechtigkeit stehen dabei der Gewalt des Rechtsstaats gegenüber. Strafrechtliche Ermittlungen und die Maxiprozesse seit den 1980er Jahren haben eine genauere Analyse des Phänomens der Mafia ermöglicht und dabei insbesondere ihre Organisationsstrukturen sichtbar gemacht. War durch das Gebot des Schweigens (Omertà) eine Einsichtnahme von außen bis dato kaum möglich, wurden im Rahmen der Gerichtsprozesse zentrale Mitgliedschafts- und Organisationsprinzipien deutlich. Dass die organisierten Verfahren des italienischen Rechtsstaats einen Bruch mit dem Prinzip der Straffreiheit der Mafiaorganisation (impunita) darstellen, markiert wiederum eine historische Zäsur der Organisation von (Un-)Gerechtigkeit, indem der Ausgangspunkt der Mafia durch die Exekution legaler Verfahren zur Bestandsfrage wird. Die strafrechtlichen Erfolge gegen die Mafia wurden wesentlich dadurch ermöglicht, dass deren Organisationsstruktur aufgedeckt und die damit verbundene Illegalität durch Verfahren dechiffriert werden konnte.

Ausgewählte Literatur:

Bestler, A. (2021). Die sizilianische Mafia: der bewaffnete Arm der Politik. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Catanzaro, R. (1992). *Men of respect: a social history of the Sicilian Mafia*. New York: Free Press.

Dickie, J. (2006). *Cosa Nostra. Die Geschichte der Mafia*. Frankfurt a.M.: Fischer.

Gambetta, D. (1994). *Die Firma der Paten. Die sizilianische Mafia und ihre Geschäftspraktiken*. München: dtv.

Hobbs, Dick (2002): *Organisierte Kriminalität und Gewalt*. In: Heitmeyer, Wilhelm/Hagan John (Hrsg.): *Internationales Handbuch der Gewaltforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 846- 874.

Iantosca, A. (2015). *Bambini a Metà. I Figli Della 'Ndrangheta*. Giulio Perrone Editore.

Kühl, S. (2012). *Zwangsorganisationen*. In: Apelt, M., Tacke, V. (eds) *Handbuch Organisationstypen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 345-358.

Paul, A. T., & Schwalb, B. (2012). *Kriminelle Organisationen*. *Handbuch Organisationstypen*, 327-344.

Schmid, M.(2011). *Mafia, Warlords, Terror, Korruption: Systeme rationaler Besitzsicherung*. In: Birger P. Priddat und Michael Schmid (Hrsg.). *Korruption als Ordnung zweiter Art*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 109–139.

Varese, F. (2011). *Mafias on the move: How organized crime conquers new territories*. Princeton University Press.

3. Digitale Ungleichheit als Anlass organisationaler Aushandlung – Herausforderungen einer Sozialen Arbeit in digitalisierten Lebenswelten (Linda Maack, Leoni Vollmar)

Die Bedeutung von Organisationen Sozialer Arbeit in der Bearbeitung von (Un-)Gerechtigkeiten in ungleichheitsgeprägten Gesellschaften scheint schier eine naturgegebene Selbstverständlichkeit. Kann doch als Grundparadigma der Sozialen Arbeit die Orientierung an Prinzipien sozialer Gerechtigkeit (vgl. DBSH 2016) und die organisationale Ermöglichung von Teilhabe ihrer Adressat:innen in multiplen, von Ungerechtigkeit geprägten Problemlagen beschrieben werden. So lassen sich Organisationen der Sozialen Arbeit als organisationale Ausgestaltung pädagogischen Handelns (vgl. Schröer/Wolff 2018) im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse begreifen, welche insbesondere durch soziale Differenz- und Ungleichheitslinien gerahmt und konstituiert sind.

Zugleich stellt Digitale Ungleichheit als gesellschaftliche Dynamik zunehmend eine neue Anforderung für die Soziale Arbeit dar (vgl. Iske/Kutcher 2020). Nicht nur sind ihre Adressat:innen bereits von benachteiligenden sozialen Lagen betroffen, gleichermaßen verändert die Digitalisierung auch Handlungsspielräume grundlegend und definiert

Mechanismen sozialer Positionierung und soziostruktureller Merkmale neu (vgl. Maack/Vollmar i.E.). Der Beitrag zeigt aus einer organisationspädagogischen Perspektive, dass Digitalisierung als Treiber verstanden werden kann, der soziale Ungerechtigkeit auf mehreren Ebenen produziert und diese in ihrer organisationalen Bearbeitung zunehmend komplexer gestaltet. Digitale Ungleichheit ist hier als Anlass zur Betrachtung struktureller Aushandlungs- und Lernprozesse professionellen Handelns in Organisationen, die sowohl organisationale Neuordnung hervorbringen (vgl. Reinhardt 2020) als auch soziale Ungerechtigkeit reproduzieren und verstärken können. Ziel des Vortrags ist daher, dass die Komplexität Digitaler Ungleichheit in ihrer Vielschichtigkeit zu durchdringen und dessen Bearbeitung und Reflexion als einen Anlass organisationalen Lernens (vgl. Göhlich 2018) zu fassen.

Ausgewählte Literatur:

DBSH (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V.): Übersetzung der „Global Definition of Social Work“ Online: https://www.dbsh.de/media/dbshwww/redaktionell/bilder/Profession/20161114_Dt_Def_Sozialer_Arbeit_FBTS_DBSH_01.pdf (Zugriff 12.09.2023)

Göhlich, M. (2018). Lerntheoretische Grundlagen der Organisationspädagogik. In: Göhlich, M./Schröer, A./Weber, S. (Hrsg.): Handbuch Organisationspädagogik. Organisation und Pädagogik, Wiesbaden: Springer VS, S. 139-150.

Iske, S./Kutscher, N. (2020): Digitale Ungleichheiten im Kontext Sozialer Arbeit. In: Kutscher, N./Ley, T./Seelmeyer, U./Siller, F./Tillmann, A./Zorn, I. (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 115-128.

Maack, L./Vollmar, L. (i.E.): Intersektionale Perspektive auf Digitale Ungleichheit in der Sozialen Arbeit. In: Graßhoff, G./Tuidier, E. (Hrsg.): Was bleibt? Digitalisierung und Soziale Arbeit. Sozial Magazin, Die Zeitschrift für Soziale Arbeit, Themenheft 11/12 2023, Beltz Juventa.

Reinhardt, K. (2020): Digitale Transformation der Organisation. Grundlagen, Praktiken und Praxisbeispiele der digitalen Unternehmensentwicklung. Wiesbaden: Springer VS.

Schröer, W./Wolff, S. (2018). Sozialpädagogik und Organisationspädagogik. In: Göhlich, M./Schröer, A./Weber, S. (Hrsg.): Handbuch Organisationspädagogik. Organisation und Pädagogik, Wiesbaden: Springer VS, S. 59-70.

Forum 8: Empirische und vergleichende Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit

1. Panel: Inklusion am Übergang Schule – Beruf. Berufliche Bildung in Organisationen des Übergangs zwischen Partizipation und Stigmatisierung

„Werte und Normen von Gerechtigkeit bündeln sich in Leitbildern von der zukünftigen Gestalt der Gesellschaft.“ (Boeckh et al. 2015: 30) Inklusion ist eines der aktuell wirksamen Leitbilder der Sozialpolitik: Sie soll zu gerechterem Zugang zu Bildung, Arbeit und anderen gesellschaftlichen Bereichen für alle führen, Diskriminierung und Stigmatisierung abbauen und Partizipation gerade von Bevölkerungsgruppen, die von Ausschluss bedroht sind, fördern. Als Leitbild hat Inklusion mit der Ratifizierung der UN-BRK 2009 Eingang in die deutsche Sozialpolitik gefunden, wobei sich sehr unterschiedliche konzeptionelle Vorstellungen finden. Gemeinsame Idee ist, dass mehr Inklusion mehr Gerechtigkeit, weil weniger Ausgrenzung bedeutet.

Im Projekt „Inklusion in der beruflichen Bildung“ (InBiT) wird der Frage nachgegangen, wie es um Inklusion am Übergang Schule – Beruf bestellt ist. Die Zahlen aus dem letzten Berufsbildungsbericht deuten daraufhin, dass ein nicht unerheblicher Teil junger Menschen in der Übergangsphase mit Barrieren konfrontiert ist, die eine Teilhabe an beruflicher Bildung und eine spätere Teilhabe am Berufsleben verzögern oder gar behindern (vgl. bibb 2023, 286).

Das Projekt InBiT fokussiert seine Untersuchung zu Inklusion auf vier Regionen, wovon zwei ländlich und zwei städtisch sind. Ausgehend von einem weiten Inklusionsbegriff werden in dem Projekt mithilfe qualitativer und quantitativer Methoden die Erfahrungen, Sichtweisen und Bewertungen junger Menschen, die sich in verschiedenen Organisationen im Übergang Schule – Beruf befinden, erhoben. Die jungen Menschen sind zum Zeitpunkt der Befragung in einem Angebot des Übergangssektors. Neben Fragen zu ihrem biografischen Hintergrund stehen Fragen zu diesem Angebot und der Zusammenarbeit mit dem Träger im Mittelpunkt der Forschung. Es soll erforscht werden, welche biografischen, sozialräumlichen, aber auch welche organisationalen Faktoren die jungen Menschen beim Weg in Ausbildung bzw. Beruf unterstützen und welche weniger.

Der Übergangssektor ist ein komplexes Feld, das verschiedenste Akteure und Organisationen auf unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen und mit unterschiedlichen Logiken bestanden. Neben der Arbeitsagentur und dem Jobcenter spielt die Jugendhilfe, die Eingliederungshilfe und z.B. für Geflüchtete die jeweils aktuelle Asylgesetzgebung eine Rolle. Regionale Ausgestaltungen des Übergangssektors spielen eine wichtige Rolle bei der Frage, wie inklusiv eine Region aufgestellt ist. Um die Besonderheiten der regionalen Übergangssektoren herauszuarbeiten, wurden auch

Interviews mit Fachkräften aus verschiedenen Organisationen des Übergangs durchgeführt.

Im Panel werden erste Ergebnisse aus der Studie präsentiert. Dabei werden Übergangsorganisationen daraufhin untersucht, inwiefern sie Partizipation, aber auch Stigmatisierung befördern.

2. Fachkräfte am Übergang Schule – Beruf. Ein kontrastierender Vergleich zwischen zwei Organisationen des Übergangs (Vera Lemke)

Der Übergangssektor Schule - Beruf stellt ein großes Feld der Sozialpädagogik und verwandter Professionen dar. In aktuellen Debatten wird u.a. die Finanzierung von Angeboten für junge Menschen zwischen Jobcenter und Arbeitsagentur thematisiert. Darüber hinaus werden immer wieder Forderungen nach mehr Übersichtlichkeit des Übergangssektors laut bis hin zu Stimmen, die für eine Schmälerung der Angebotslandschaft plädieren. Innerhalb des Übergangssektors, welcher sich durch rechtskreisübergreifende Zuständigkeiten und Angebote auszeichnet, werden im Beitrag zwei Organisationen empirisch in den Blick genommen: Rehaberatung der Arbeitsagentur und Jugendberufsagentur. Hierbei wurden leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit Mitarbeitenden dieser Organisationen geführt und im Rahmen des Projektes InBiT mit qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Der Fokus liegt dabei insbesondere auf dem Ansatz der Inklusivität bzw. Inklusiveness (Oehme 2017), sowie der Fragestellung – welche Ziele, Logiken und darin verortete Herangehensweisen jeweils verfolgt werden, um junge Menschen im Übergang Schule-Beruf zu unterstützen. Reha-Beratung und Jugendberufsagentur arbeiten sich konzeptionell gegenseitig ergänzend mit jungen Menschen im Übergang. Bei ihrer ähnlichen Zielgruppe haben sie unterschiedliche Operationsmodi, die sich u.a. aus gesetzlichen, wirtschaftlichen und organisationalen Rahmenbedingungen direkt oder indirekt ergeben. Im Beitrag werden Widersprüche, Erfolgsstrategien und Operationsmodi, wie sie von den befragten Expert*innen aus der Reha-Beratung und Jugendberufsagentur formuliert und dargestellt werden, präsentiert und kontrastierend verglichen. Zentral und leitend ist dabei die Frage „wie junge Menschen am Übergang Schule – Beruf von relevanten Akteur*innen unterstützt werden“.

3. Wie partizipativ ist der Übergangssektor? Zusammenschau erster Erkenntnisse aus der Online-Erhebung sowie qualitativer Befragungen junger Menschen am Übergang Schule-Beruf (Tina Wiesner)

Der Partizipation Betroffener wird in der Sozialen Arbeit eine Schlüsselrolle zugeschrieben. Aus der Wirkungsforschung ist bekannt, dass der Erfolg z.B. von Hilfen zur Erziehung in hohem Maß von der Partizipation der betroffenen Jugendlichen und Eltern im gesamten Hilfeverlauf abhängt (Albus et al. 2010: 9). Schon lange vor dieser empirisch belegten Erkenntnis wurde Partizipation als Strukturprinzip bei der Ausgestaltung von Erziehungshilfen formuliert (vgl. z.B. Kriener 2001) und gehört entsprechend zu den „Grundsätzen moderner erzieherischer Hilfen“ (Krause 2014: 57). Partizipation kann als ein Modus organisationaler Gestaltung der Interaktion zwischen Professionellen und „Laien“ in der Sozialen Arbeit verstanden werden, durch den die dieser Interaktion zugrunde liegende Machtasymmetrie (z.B. Schütze 1992; Schaarschuch 2018 [1998]: 123) überwunden, die betroffene Person bemächtigt und „die Idee von den Adressaten als aktiven Konsumenten und Produzenten ihrer eigenen Zustandsveränderung“ (Hanssen u.a. 2008: 227) verwirklicht werden kann. Die Umsetzung dieses Prinzips oder Modus' gestaltet sich in der Praxis nicht nur der Kinder- und Jugendhilfe sehr schwierig: Wie können die unterschiedlichen, zum Teil widersprüchlichen Interessen der Beteiligten berücksichtigt werden? Wie kann Beteiligung in Fällen existenzieller Notlagen sinnvoll gestaltet werden? (vgl. Olk/Wiesner 2015: 82).

Um zu untersuchen, wie partizipativ der Übergangssektor ist, werden zunächst verschiedene theoretische Zugänge zu Partizipation diskutiert. Anschließend werden relevante Ergebnisse aus der Online-Befragung präsentiert und mit Erkenntnissen aus den Befragungen mit jungen Menschen gespiegelt.

4. Organisation und Unterscheidung. Statuszuweisungsprozesse durch Humandifferenzierung in Organisationen des Übergangs Schule- Beruf (Stephan Ullrich)

Nicht zuletzt in seinem organisationstheoretischen Hauptwerk – Organisation und Entscheidung – hat LUHMANN (2011) die Bedeutung der Kommunikation von Entscheidungen für Organisationen als deren basalen Operationen herausgearbeitet. Organisationen treffen am laufenden Band Entscheidungen, wodurch sie je spezifische Strukturen und damit zugleich auch Normen (vgl. Ullrich 2019) ausbilden. Von besonderer Tragweite für junge Menschen im Übergang von der Schule in Arbeit sind

dabei u.a. Übergangs-, Rekrutierungs- und Mitgliedschaftsentscheidungen (vgl. Itschert 2018). Dabei ist zu beachten, dass jede Entscheidung eine Unterscheidung voraussetzt (vgl. Luhmann 2011, 126 ff.): Überleitung in Ausbildung oder BVB? Jemanden mit schlechtem Abschluss oder niemanden einstellen? Organisationen greifen für solche Entscheidungen auf Humandifferenzierungen (vgl. Hirschauer 2021) zurück, produzieren diese aber auch, da alle Unterscheidungen eingebettet sind „in ein beständiges stilles Vergleichen“ (ebd.). Im Übergang Schule-Beruf geht es dabei um vielfältige Leistungsvergleiche, wobei die so erzeugten „Leistungsbeobachtungen im Erziehungssystem [...] die Individuen im Laufe ihrer Schulkarrieren [...] auf bestimmte Segmente des Arbeitsmarktes [sortieren]“ (Itschert 2018, 259). Im Beitrag wird auf diese Weise aufgezeigt, dass es Organisationen sind, die solche Statuszuweisungsprozesse (vgl. Itschert 2018) durch Humandifferenzierung vollziehen, denn „[w]o man Menschen in Organisationen inkludiert, sortiert man sie“ (Nassehi 2017, 69). Für eine inklusionsförderliche Praxis in Übergangsorganisationen stellt sich die Frage, welche Entscheidungsmacht, also Partizipationsmöglichkeiten den jungen Menschen zukommt: Hinsichtlich der Übergangsentscheidungen, aber auch hinsichtlich der Kategorisierungsprozesse, die schnell stigmatisierende Wirkungen entfalten. Im Beitrag werden anhand biografisch-narrativer Interviews mit jungen Erwachsenen im Übergang solche Statuszuweisungsprozesse rekonstruiert.

Forum 9: Organisationspädagogik unter (Un-) Gerechtigkeitsaspekten in der Forschung

1. Panel: Wind of (organizational) change? – organisationspädagogische Foren unter (Un-)Gerechtigkeitsaspekten

Im Mittelpunkt des Panels stehen drei Forschungsprojekte aus dem Feld der frühkindlichen und schulischen Bildung, die zum einen Ungerechtigkeitsaspekte beforschen, zum anderen ebenjene in der Forschung zu überwinden versuchen. Gemein ist den Projekten, dass sie in einen dialogischen Austausch mit den beforschten Feldteilnehmer*innen treten und sich methodologischen und forschungsethischen Fragen der organisationspädagogischen Produktion und Veröffentlichung von Wissen widmen.

So bringt Wisbev II wissenschaftliche Erkenntnisse zu diversitätssensibler Pädagogik in die pädagogische Praxis und Organisationsentwicklung von Kindertageseinrichtungen ein. Dabei werden Kita-Fachkräfte aktiv an der Analyse impliziter Praktiken und Strukturen der Herstellung von Differenz und Nicht-Zugehörigkeit im Kita-Alltag beteiligt. Das Projekt „Im Gespräch mit dem ‚kleinen Wir‘“ entwickelt zur Überwindung „adultzentrische[r] Forschungsprinzipien“ (Mey/Schwentesius 2019S. 6) ein kunstbasiertes Forschungsdesign, mit dem Kinder als Expert*innen und „aktive Mit-Gestalter“ (Nentwig-Gesemann/Gerstenberg 2014, S. 273) der Forschungssituation angesprochen werden. Das Projekt NeOBi betrachtet Ermöglichungs- und Verhinderungsbedingungen der schulischen und gesellschaftlichen Teilhabe benachteiligter Kinder im Vor- und Grundschulalter. Mittels jährlicher ‚Entwicklungswerkstätten‘ tritt NeOBi in einen Wissenschafts-Praxis-Dialog, um auf Basis von Forschungsergebnissen gemeinsam mit Praktiker*innen Gestaltungspotenziale für eine gerechte und inklusive Gestaltung von Bildungslandschaften zu erschließen.

In dem Panel gehen wir der projektübergreifenden Frage nach, wie praktisches und wissenschaftliches Wissen gerecht und inklusiv generiert und im Dialog von Profession und Disziplin gegenseitig vermittelt werden kann. Ferner eruieren wir unter Einbezug vielfältiger Erfahrungen und Hintergründe, wie dieser dialogische Prozess selbst auf ungerechte Strukturen beforscht werden kann. Die Projekte des Panels folgen dabei dem Konzept der dialogischen Wissenstransformation, welches darauf zielt, Wissen in einem beidseitig aktiven Prozess zu generieren und zu nutzen (Blatter und Schelle 2022, S. 7). Dahinter steht ein Verständnis differenter, aber nicht unterschiedlich gewichteter wissenschaftlicher und praktischer Wissensformen. Dieser Fokus ist in besonderem Maße in der kindheits- und jugendpädagogischen Forschung von Relevanz, welche die Differenz zwischen wissenschaftlichem Wissen und seiner Praxisrelevanz diskutiert (Thole 2018, S. 6). Aus dieser Perspektive setzen erfolgreiche Veränderungsprozesse

eine fall- und feldbezogene Relationierung des von Disziplin und Profession aufgerufenen Wissens voraus (Thole 2018, S. 6). In der Folge stellt sich jedoch die Frage, wie ein dialogischer Forschungsprozess, der keine Wissensform privilegiert, (ungerechte) organisationale Ordnungen stören kann, um damit Veränderung im schulischen- und kindheitspädagogischen Organisationsalltag anzustoßen. Mit den Forschungsprojekten versuchen wir, darauf eine Antwort zu geben und möchten diese gerne im Panel diskutieren.

2. Wissen inklusiv und gerecht gestalten – die wissenschaftliche Begleitung des Thüringer Modellprojekts "Vielfalt vor Ort begegnen – professioneller Umgang mit Heterogenität in Kindertageseinrichtungen" (WisBeV II) (Susanne Zeltwanger, Michael Janowitz)

Das Thüringer Modellprojekt (www.vielfalt-begegnen.de) fördert finanziell als auch ideell die Entwicklung inklusiver Kindertageseinrichtungen mit dem Ziel, gesellschaftliche Beteiligung und Teilhabe von Kindern und ihren Familien zu erreichen. In dem Modellprojekt ist eine wissenschaftliche Begleitung angelegt, die implizite Praktiken und Strukturen der Herstellung von Differenz und Nicht-Zugehörigkeit untersucht, um sie mit Fachpraktiker*innen in Hinblick auf eine gerechtigkeits- und inklusionsorientierte Organisationsentwicklung zu diskutieren. Dazu werden sowohl Expert*inneninterviews als auch ethnografische Erhebungen durchgeführt.

Mit dem Ziel einer inklusiven Organisationsentwicklung entsteht im Forschungsprojekt eine rekonstruktive Forschungswerkstatt, in der Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen gemeinsam ausgewähltes Datenmaterial und Befunde diskutieren und analysieren. Praktiker*innen bietet dies die Möglichkeit, in einer Zeit jenseits des Handlungsdrucks der (eigenen) Praxis (Bourdieu 1993, S. 371) reflexiv auf ihren Professions- und Organisationsalltag zu schauen. Zum anderen fließen die vielfältigen Perspektiven der Praktiker*innen damit in die wissenschaftliche Praxis ein und können in einen Dialog mit dem aktuellen Forschungsstand treten. Somit wird der Forschungsgegenstand Inklusion und Gerechtigkeit in Kindertageseinrichtungen zu einer partizipativ angelegten Methode ausgebaut, mit der Fachkräfte aktiv am Forschungsprozess beteiligt sind. Dabei wird auf eine diverse AG-Zusammenstellung geachtet, um bestehenden Machtasymmetrien und damit einhergehenden Verzerrungen in der Dateninterpretation begegnen zu können. Ziel der Forschungswerkstatt ist eine Publikation, in der Fachpraktiker*innen und Wissenschaftler*innen gemeinsam Wege zu einer vielfaltsreflexiven Kita-Praxis und Organisationsentwicklung aufzeigen.

3. Kunstbasierte Forschungsperspektiven als gerechterer Zugang zur Perspektive von Kindern? Ein Einblick in das Forschungsprojekt „Im Gespräch mit dem ‚kleinen Wir‘“ (Katharina Metzler)

Wenn ein Kind eine Kindertageseinrichtung besucht, erlebt es sich häufig zum ersten Mal als Teil einer Gruppe mit Gleichaltrigen. Die Gestaltung dieser frühkindlichen Gruppenerfahrung wird unter dem Stichwort „frühkindliche Demokratiebildung“ (Eberlein/Durand/Birnbacher 2021) verhandelt. Trotz der Präsenz dieser Programmatik erweist sich ihr begriffskonzeptionelles Fundament als „fragmentiert und unscharf“ (ebd., S. 13). Davon ausgehend widmet sich das Forschungsprojekt der Frage nach dem kindlichen Erleben des Wir-Gefühls von 5-6-Jährigen und beleuchtet, welches Wir-Gefühl Kinder in sich tragen und beherrschen (Tomasello 2017). Als kindheitspädagogisches Forschungsprojekt steht das Vorhaben in dem Dilemma zwischen dem Anspruch, die Perspektive von Kindern erheben zu wollen und der Einschränkung, aus erwachsener Forschungsperspektive der kindlichen Kultur fremd zu sein (Mey/Schwentesius 2019). Daher wurde ein kunstbasiertes Forschungsdesign entwickelt, welches eine Gruppendiskussion mit einer Kamishibai-Erzählung und einem Handpuppengespräch verbindet (Weise 2019). Durch den Einsatz der Handpuppe, welche als „kleines Wir“ mit den Kindern in den Dialog tritt, werden die Kinder als Expert*innen und „aktive Mit-Gestalter“ (Nentwig-Gesemann/Gerstenberg 2014, S. 273) der Forschungssituation angesprochen. Im Zuge des Forschungsprozesses werden zum einen die organisationspädagogische Expertise der Kindertageseinrichtung bezüglich der methodischen Gestaltung von Gruppenprozessen und zum anderen die Forschungsergebnisse zu einer dialogischen Wissenstransformation führen.

4. „Doing transfer“ als komplexes Beziehungsgeschehen im Spannungsfeld von Hierarchie und Heteronomie (Stefanie Schmachtel, Kai Mohit Steins)

Wissenschafts-Praxis-Partnerschaften nehmen in den letzten Jahren, getragen von einem semantischen Wandel des Transferbegriffs in Richtung dialogischer, relationaler Modelle (z.B. Schmiedl 2022), eine zunehmend wichtige Rolle als ko-produktiv angelegtes Transferformat ein. Darin sind jedoch das genaue Transferverständnis wie auch die Rolle und das Selbstverständnis der Forschung in Relation zur Praxis alles andere als geklärt. Mehr noch: die stark normative und zugleich sehr vage und offen gehaltene Betonung von Dialog und Zusammenarbeit zwischen den Akteur*innen steht in einem Spannungsverhältnis zur (Selbst-) Erwartung an und von Wissenschaft, mit ihrer Forschung bestimmte gesellschaftliche Transformationsprozesse anzustoßen und zu befördern. Die Frage, wessen Relevanzsetzungen die gemeinsam zu bearbeitenden

Gegenstände bestimmen, nimmt damit eine zentrale Bedeutung ein. Der Beitrag bietet (auto)ethnografische Einblicke in das „doing transfer“ in einer drittmittelgeförderten Wissenschafts-Kommunen-Praxis-Partnerschaft zum Abbau von Bildungs- und Teilhabebarrrieren von Kindern im Vor- und Grundschulalter in peripheren Sozialräumen. In dieser spielt der forschungsgestützte Dialog in jährlichen Entwicklungswerkstätten eine wichtige Rolle. Durch die Triangulation von Erkenntnissen aus (Auto)Ethnografie und der Analyse von Projektantrag und Programmlinie wird gezeigt, wie sich die multiperspektivische Wissensarbeit als hochkomplexe Beziehungsarbeit im Spannungsfeld widersprüchlicher politischer und Selbst-Ansprüche sowie soziomateriell angeleiteter Handlungsanforderungen vollzieht. Dabei nimmt das reflexive Ringen um Hierarchie(-freiheit) eine wichtige Rolle ein, steht jedoch im Widerspruch zu den heteronomen Bezügen der Partnerschaft als eine als Drittmittelprojekt organisierte Einheit. Diese zeigen sich bspw. in den (imaginierten) externen Anforderungen, den Rahmenbedingungen und den enaktierten Praktiken inkl. ihrer lokal situierten Zeitpolitik.

Ausgewählte Literatur:

Blatter, Kristine; Schelle, Regine (2022): Wissenstransfer in der frühen Bildung. Modelle, Erkenntnisse und Bedingungen. DJI. München.

Bourdieu, Pierre (1993): Narzißtische Reflexivität und wissenschaftliche Reflexivität. In: Eberhard Berg und Martin Fuchs (Hg.): Kultur, soziale Praxis, Text: die Krise der ethnographischen Repräsentation. 4. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft), S. 365–373.

Eberlein, Noemi/Durand, Judith/Birnbacher, Leonhard (2021): Bildung und Demokratie mit den Jüngsten. Bezugstheorien, Diskurse und Konzepte zur Theoriebildung in der Kindertagesbetreuung. Weinheim: Beltz.

Mey, Günther/Schwentesius, Anja (2019): Methoden der qualitativen Kindheitsforschung. In: Hartnack, Florian (Hrsg.): Qualitative Forschung mit Kindern. Herausforderungen, Methoden und Konzepte. Wiesbaden: Springer VS, S. 3-47.

Nentwig-Gesemann, Iris/Gerstenberg, Frauke (2014): Gruppeninterviews. In: Tillmann, Angela/Fleischer, Sandra/Hugger, Kai-Uwe (Hrsg.): Handbuch Kinder und Medien. Wiesbaden: Springer VS, S. 273-288.

Schmiedl, Friederike Luise (2022): Von der Einbahnstraße zum Beziehungsraum. Relationstheoretische Überlegungen zum Forschungs-Praxis Transfer. In: Bildungsforschung (2022) 2, S. 1-16,

Thole, Werner (2018): Umgang mit Wissen. Wie die Kommunikation zwischen sozialpädagogischer und wissenschaftlicher Praxis gelingen könnte. In: Forum Jugendhilfe 2018 (1), S. 18–23.

Tomasello, Michael (2010). Warum wir kooperieren. Berlin: Suhrkamp.

Weise, Marion (2019): Kindern eine Stimme geben!? Methodischer Diskurs zu (Un)Möglichkeiten von Puppet Interviews mit Kindern im Alter von vier bis sechs Jahren. In: Knaus, Thomas (Hrsg.): Forschungswerkstatt Medienpädagogik. Projekt – Theorie – Methode. München: kopaed.

Forum 10: Organisationspädagogik unter (Un-)Gerechtigkeitsaspekten in der Forschung

1. (Un-)Gerechtigkeit & Commoning Genealogie & organisationspädagogische Potenziale Sozialer, Politischer und ökonomischer Demokratisierung (Susanne Maria Weber)

Der Bildungsphilosoph Dewey (1927) brandmarkte in seinem Hauptwerk zur politischen Theorie, „The Public and It's Problems“ (Dewey 1927; Jörke & Selk 2020, 79) die fundamentalexkludierenden Ungerechtigkeiten im Modernisierungsprozess des ausgehenden 19. Jhdts..So benennt er die Spaltung der Gesellschaft, das Gefühl, Anderen ausgeliefert zu sein, den übergroßen Einfluss der Bürokratie, die Macht der großen Organisationen und der Einfluss des Finanzkapitals auf die Politik, das Fehlen einer öffentlichen Vertretung des Volkes, das Gefühl der Marginalisierung subalternen Bevölkerungsgruppen und das Risiko zunehmender politischer Apathie und Frustration.

Mit seiner Forderung nach einer erfahrungsbasierten Strategie experimentell-ästhetischen kollektiven Lernens und der Selbstgestaltung (Dewey 1964) versteht Dewey Demokratie in der ‚embryonic society‘ nicht nur als demokratiebildende Praxis (Göhlich & Weber 2011:159) und Lebensform (Weber 2006), sondern als **prozedurale Gerechtigkeit** und der Demokratisierung aller Bereiche des öffentlichen Handelns. Als eine kollektive soziale Praxis der "Vergemeinschaftung", verwirklichen Bürger*innen Demokratie in Räumen "geteilter und gemeinsamer Erfahrung" (Dewey 1964, 121), der „Konfliktlösung, der Handlungskoordination und des institutionellen Experimentierens“, welche auf aktiver Zustimmung beruht (Jörke & Selk 2020, 81). Dieser radikaldemokratiethoretische Entwurf verhandelt auf flexible und handlungsorientierte Weise die fließenden Grenzen zwischen dem Öffentlichen und dem Privaten und politisiert strukturell alle Lebensbereiche. Verstehen wir in diskursanalytischer Perspektive **Dewey's Entwurf als „Bauplan“ einer alternativen prozeduralen gesellschaftlichen Gerechtigkeits-Praxis**, können wir ihn als **genealogischen Bezugspunkt der aktuellen onto-epistemischen Entwürfe des Commoning** fassen. Commoning zielt auf einen neuen Bezugsrahmen "zwischen Menschen und zwischen Menschen und der Welt" (Helfrich & Bollier, 2020, 78), auf die Entwicklung einer ethischen Haltung des Gemeinwohls (vgl. Helfrich & Petzold 2021), auf die Entwicklung von Mustern der Problemlösung (Leitner 2015, 33), auf prozess- und beziehungsorientierte Einstellungen und Handlungen. Die Aktivist*innen Silke Helfrich und David Bollier (2020) argumentieren, dass Autonomie und Demokratie in erfahrbaren Beziehungen erlernt werden. Basierend auf über 400 Interviews haben sie quasi idealtypische "Muster" einer erfolgskritischen (Zukunfts-)Praxis identifiziert, welche einen onto-epistemischen Wandel hin zum Commoning unterstützen. Als neue Praxis des Organisierens will Commoning und ihre Methodisierung in der Mustersprache des Commoningtransformatorische Strategien in den drei Bereichen **Transformation des**

sozialen Miteinanders, der selbstorganisierten Entwicklung und eines sorgenden Wirtschaftens (Helfrich & Bollier 2020; Helfrich & Petzold 2021) unterstützen. Als onto-epistemische Praxis prozeduraler Gerechtigkeit und radikaler Demokratisierung bringt Commoning demnach Praktiken hervor, „die systematisch die Gegenstände bilden, von denen sie sprechen“ (Foucault 1981, S.74).

Der Beitrag nimmt 1) genealogisch-diskursanalytisch Deweys radikale Demokratietheorie in ihrer sozialen, politischen und ökonomischen Facettierung zum Ausgangspunkt. Er stellt 2) Commoning und die Mustersprache des Commoning als methodisierte Aktualisierung des Dewey'schen „Bauplans“ vor und bündelt 3) diese Perspektivierung in einem dreidimensional angelegten und prozedural verfassten Gerechtigkeitsdispositiv.

Ausgewählte Literatur:

Alexander, C.; Ishikawa, S., Silverstein, M., Jacobson, M., Fiksfahl-King, I.; Angel, S. (1995): Eine Muster-Sprache. A Pattern Language. Städte, Gebäude, Konstruktion. Wien: Löcker Verlag.

Dewey, J. (1927). The Public and Its Problems: An Essay in Political Inquiry. Edited and with an Introduction by Melvin L. Rogers. (2012). Published by: Penn State University Press. <https://www.jstor.org/stable/10.5325/j.ctt7v1gh>.

Dewey, J. (1929): The Quest for Certainty. A Study of the Relation of Knowledge and Action (Gifford Lectures 1929) New York. Putnam.

Dewey, J. (1964). Demokratie und Erziehung: Eine Einleitung in die philosophische Pädagogik. Münster: Westermann.

Dewey, J. (1969). The ethics of democracy. In J. A. Boydston (Ed.), The early works, 1882-1898. Volume 1. 1882-1888 (pp. 227-249). Carbondale, IL: Southern Illinois University Press. (Original work published 1888).

Dewey, J. (1991). Creative democracy- the task before us. In J. A. Boydston (Ed.), The later works, 1925-1953. Volume 14: 1939-1941 (pp. 224-230). Carbondale, IL: Southern Illinois University Press. (Original work published 1939).

Habermann, F. (2009): Halbinseln gegen den Strom: Anders Leben und Wirtschaften im Alltag. Ulrike Helmer Verlag.

Habermann, F. (2016): Ecommony. UmCARE zum Miteinander, Ulrike Helmer Verlag.

Helfrich, S. & Bollier, D. (2020): Frei, Fair & Lebendig. Bielefeld: transcript.

Helfrich, S.; Heinrich-Böll-Stiftung (Eds.) (2012): Commons. Für eine neue Politik jenseits von Markt und Staat. Bielefeld: transcript.

Helfrich, S. & Petzold, J. (2021): *Commoning oder wie Transformation gelingt. Auftakt einer Mustersprache*. Neudenu/Eberswalde.

Helfrich S. & Euler J. (2021): *Die Neufassung der Commons: Commoning als gemeinwohlorientiertes Gemeinwirtschaften*. In: *Zeitschrift für Gemeinwirtschaft und Gemeinwohl* 44 (1), 41-58.

Jörke, Dirk; Selk, Veith (2019): *John Dewey*. In: Dagmar Comtesse, Oliver Flügel-Martinsen, Franziska Martinsen, Martin Nonhoff (Hrsg.): *Radikale Demokratietheorie: Ein Handbuch*. Berlin: Suhrkamp, 78 -87.

Laloux, F. (2015): *Reinventing Organizations*. München: Vahlen Verlag.

Leitner, H. (2015): *Mit Mustern arbeiten*. In: S. Helfrich, D. Bollier & Heinrich-Böll-Stiftung (Eds.): *Die Welt der Commons*. Bielefeld: transcript, 27-35.

Ostrom, E. (1990): *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*. New York: Cambridge University Press.

Schröder, C. (2018): *Soziale Bewegungen als Orte organisationspädagogischer Praxis*. In: M. Göhlich, A. Schröder & S. M. Weber (Eds.): *Handbuch Organisationspädagogik*. Wiesbaden: Springer, 817-829.

Sharpe, B.; Hodgson, A. (2019): *Anticipation in Three Horizons*. In: R. Poli (ed.), *Handbook of Anticipation*, Springer Nature Switzerland AG. https://doi.org/10.1007/978-3-319-91554-8_82. pp. 1071-1081.

Vogl, J. (2008): *Genealogie*. In C. Kammler et al. (Hrsg.): *Foucault Handbuch. Leben - Werk -Wirkung*. Stuttgart: Metzler, 255-258.

2. „war uns klar, dass Ihrerseits Kritik an der Fokussierung auf Empowerment kommt“ (Franziska Heinze)

Gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation an politischen Prozessen stellen Grundvoraussetzungen für das Funktionieren von Demokratien dar. Zugleich zeigt sich in der gesellschaftlichen Realität, dass politische und soziale Teilhabe ungleich verteilt und einige gesellschaftliche Gruppen mit Teilhabebarrrieren konfrontiert sind. Hierzu zählen beispielsweise fehlende politische Partizipationsmöglichkeiten, eingeschränkte Bildungschancen oder Benachteiligungen auf dem Arbeits- oder Wohnungsmarkt. Dies betrifft gesellschaftlich marginalisierte Gruppen in besonderem Maße (vgl. Gomolla 2010; Franzen & Sauer 2010; Hamm & Sauer 2014; Müller 2015).

Im Kontext ihrer Engagement- und Gleichstellungs- sowie Jugendpolitik versuchte die Bundesregierung im Rahmen eines Bundesprogramms, solche Gruppen besonders zu fördern und vergab u.a. öffentliche Gelder, um Prozesse der Strukturentwicklung von

community-basierten Interessenvertretungen auf Bundesebene zu fördern (vgl. BMFSFJ 2017). Mit der Unterstützung von Capacity-Building wollte sie so dazu beitragen, Selbstorganisationen marginalisierter Gruppen gleichberechtigt teilhaben zu lassen und sie in ihren Fähigkeiten zur Interessenaggregation und -durchsetzung zu stärken. Die in die Bundesprogrammförderung eingeschriebenen Ansprüche eines diskriminierungssensiblen und machtreflexiven Umgangs mit Selbstorganisationen fordert auch das Miteinander von Bundesministerialverwaltung und Selbstorganisationen heraus. Der Beitrag stellt anhand ethnografischen Materials vor, welche Praktiken einer gleichberechtigte(re)n – und mithin gerechteren? – Teilhabe im Miteinander von Selbstorganisation und Bundesministerialverwaltung dazu genutzt werden, bestehende oder entstehende (Un-)Gerechtigkeiten zu bearbeiten. Diskutiert werden die Konsequenzen für das Verhältnis von prozeduraler und interaktionaler Gerechtigkeit im Miteinander der beteiligten Akteure und Lernerfahrungen für die Organisation von gerechten Teilhabechancen.

3. Bildung zeitgerecht organisieren. Die Bedeutung zeitlicher Organisationsformen in der Erwachsenenbildung für die Realisierung beteiligungsbezogener Bildungsgerechtigkeit. (Jörg Schwarz)

Zeit ist eine wertvolle Ressource (Schwarz, 2019), sowohl in Bezug auf die generellen Teilhabechancen innerhalb unserer Gesellschaft als auch in Bezug auf die konkrete Teilnahme an Bildung. Insbesondere in der Erwachsenenbildung zeigt sich seitens der Adressat*innen ein Mangel an Zeit persistent als wichtigste Barriere der Teilnahme (Bilger & Käpplinger, 2017) und seitens der Anbieterorganisationen ein Trend zu flexibleren und kürzeren Angebotsformen (Käpplinger, 2018). Diese Phänomene können als Ausdruck sozialer Beschleunigung (Rosa, 2005) und wachsender Zeitnot aufgefasst werden. Es zeigen sich aber auch gegenläufige Tendenzen: Nicht zuletzt im Zusammenhang mit sozial-ökologischer Transformation und Postwachstumsmodellen rückt Zeitwohlstand (Rinderspacher, 2002) stärker in den Fokus, was auch für bestimmte Bildungsangebote relevant werden kann: „shorter course durations do not have a positive effect on participation counts. For the program areas Society-Politics-Environment (1) and Culture-Design (2), the opposite holds true and participation counts increase with increasing course duration“ (Rüter & Martin, 2021).

Mit welcher Dauer, zu welchen Zeiten und in welchen Rhythmen Bildung organisiert wird, hat also erheblichen Einfluss auf Partizipationschancen unterschiedlicher Adressat*innengruppen. Dies verweist auf das Erfordernis einer „wissenschaftlichen und letztlich auch gesellschaftlich-normativen Auseinandersetzung mit Zeitgerechtigkeit“ (Ritzinger, 2019). Im DFG-Projekt „Zeit und Lernen im Erwachsenenalter“ haben wir unterschiedliche zeitliche Organisationsformen von Weiterbildung mittels Triangulation teilnehmender Kursbeobachtungen und narrativer

Teilnehmendeninterviews vergleichend-rekonstruktiv untersucht. Anhand der Ergebnisse können Passungsverhältnisse zwischen zeitbezogenen Orientierungen von Teilnehmenden und Organisationslogiken aufgezeigt und in Hinblick auf ein zeitgerechtes Organisieren im Sinne von Bildungsgerechtigkeit diskutiert werden.

Literatur:

Bilger, F., & Käpplinger, B. (2017). Barrieren für die Bildungsbeteiligung Erwachsener. In F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper, & J. Schrader (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016: Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)* (S. 265–275). wbv.

Käpplinger, B. (2018). Zeit für Weiterbildung und zeitgemäße Weiterbildung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 1, 6–10.

Rinderspacher, J. P. (2002). *Zeitwohlstand: Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nation*. edition sigma.

Ritzinger, A. (2019). Zeit ist nicht nur Geld! Wachstumskritische Lebens- und Wirtschaftsformen aus der Perspektive der Zeitgerechtigkeit betrachtet. In D. Henckel & C. Kramer (Hrsg.), *Zeitgerechte Stadt: Konzepte und Perspektiven für die Planungspraxis* (Bd. 9, S. 65–85). Verl. d. ARL.

Rosa, H. (2005). *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Suhrkamp.

Rüter, F., & Martin, A. (2021). How Do the Timing and Duration of Courses Affect Participation in Adult Learning and Education? A Panel Analysis. *Adult Education Quarterly*, 074171362110190. <https://doi.org/10.1177/07417136211019032>

Schwarz, J. (2019). Zeit als Ressource der Erwachsenenbildung. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 69(4), 335–343. <https://doi.org/10.3278/HBV1904W335>

Forum 11: (Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung

1. Gerechtigkeit in Organisationen als Strukturierungsprozess sozialer Praktiken - Theorie und Case Studies zu ermöglichenden Rahmenbedingungen der Konstitution von Gerechtigkeit in Unternehmen (Detlev Behrmann, Annika Würtenberger, Thomas Würtenberger)

Als ethisches Prinzip fordert Gerechtigkeit anhand der Bezüge zu Leistung und Bedürftigkeit, zu Gesetzen und Verträgen, zu Fairness und Solidarität dazu heraus, diese institutionell bzw. organisational zu regeln und in moralisches Handeln umzusetzen. Werden zur Erklärung die Strukturierungstheorie oder die Theorie sozialer Praktiken herangezogen, so konstituiert sich Gerechtigkeit zwischen organisationalen Regulativen sowie Denkmustern und Handlungsweisen der Organisationsmitglieder bzw. zwischen Struktur und Verhalten oder zwischen kulturellen Codes und individuellen Dispositionen. Der Beitrag wird dies zunächst theoretisch fundieren. Zudem werden explorative Ergebnisse einer Interviewstudie sowie ein exemplarisches unternehmerisches Fallbeispiel dazu beitragen, mentale Modelle von Führungskräften sowie Formate betrieblicher Bildung im Zuge organisationalen Lernens aufzuzeigen, welche die Herausbildung von Gerechtigkeit in Organisationen beeinflussen. Theoretische Ansätze sowie modell- und beispielhafte Orientierungspunkte führen zu einem relationalen Verständnis der Konstitution von Gerechtigkeit in Unternehmen und deren potenzieller Ermöglichung.

2. Gesetzlicher Whistleblower*innen-Schutz als Impuls für eine gerechtigkeitsfördernde Organisationsentwicklung (Thomas Klein)

Ungerechtes organisationales Handeln (z.B. Diskriminierungen oder Gewalt) in der Kinder- und Jugendhilfe kann zu Verletzungen von Kinder- und Menschenrechten führen. Gerechtigkeitsförderndes organisationales Lernen setzt voraus, dass das Fehlverhalten von Beschäftigten und Vorgesetzten aufgedeckt wird. Hierzu können Hinweise anderer Beschäftigter einen Beitrag leisten. Whistleblowing wird daher als geeignetes Mittel zur Behebung von Missständen in der Sozialen Arbeit angesehen (Stummbaum/Beushausen 2015; Prasad 2023).

Durch einen konstruktiven Umgang mit Whistleblowing können Einrichtungsträger interne Verletzungen der eigenen Werte vermeiden, Gerechtigkeit fördern und organisationales Lernen unterstützen. Dazu bedarf es klarer interner Strukturen und Prozesse, die zu couragiertem Verhalten ermutigen und einen konstruktiven Umgang mit Hinweisen gewährleisten. Einen externen Impuls hierfür können die Regelungen

des Hinweisgeberschutzgesetzes geben, das erstmals einen gesetzlichen Rahmen für den Schutz von hinweisgebenden Personen geschaffen hat.

Der vorgeschlagene Tagungsbeitrag geht der Frage nach, welche Impulse die neuen gesetzlichen Regelungen für eine gerechtigkeitsfördernde Organisationsentwicklung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe geben können. Das Gesetz liefert zwei Anknüpfungspunkte: Es verlangt erstens die Einrichtung interner Meldestellen und -kanäle sowie die Etablierung eines internen Meldeverfahrens und zwingt die Träger damit zu einer entsprechenden Organisationsentwicklung. Zweitens enthält es Regelungen zum Schutz hinweisgebender Personen. Dieser Schutz kann Sozialarbeitende ermutigen, Missstände offenzulegen. Er kann dadurch mittelbar organisationales Lernen fördern.

Literatur:

Prasad (2023): Whistleblowing: Eine ethische Entscheidung aus Gewissensgründen. In: Prasad (Hg.): Methoden struktureller Veränderung in der Sozialen Arbeit.

Stummbaum/Beushausen (2015): Whistleblowing in der Sozialen Arbeit. In: Stövesand/Röh (Hg.): Konflikte – theoretische und praktische Herausforderungen für die Soziale Arbeit.

3. Kann Heimaufsicht einen Beitrag zur Förderung gerechter Teilhabechancen von Kindern und Jugendlichen in Heimen leisten? (Dominik Bodmer, Stefan Schnurr)

In entwickelten Wohlfahrtsstaaten gehört die Aufsicht über Heimeinrichtungen in der Kinder- und Jugendhilfe zu den hoheitlichen Aufgaben des Staates. Mit Blick auf Deutschland und die Schweiz kann festgestellt werden, dass Heimaufsicht zwar rechtlich verankert, aber in konzeptioneller und methodischer Hinsicht weitgehend unbestimmt geblieben ist und zudem wenig diskutiert wird. Gestützt auf Konzeptionen einer rechtebasierten Kinder- und Jugendhilfe (Schröer/Kutscher 2023) lässt sich die Position begründen, dass Heimaufsicht ein spezifisches Potenzial zur Förderung von Teilhabegerechtigkeit und zur Verwirklichung der Rechte (benachteiligter) junger Menschen besitzt, welches im vorherrschenden Verständnis von Heimaufsicht bislang wenig gesehen und noch weniger ausgeschöpft wird. Dies ist der Ausgangspunkt des Projekts, das die Grundlage dieses Tagungsbeitrags bildet.

In einem kooperativen Entwicklungsprojekt haben das Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote des Kantons Basel-Landschaft (Auftraggeber, Finanzierer) und die Hochschule für Soziale Arbeit FHNW (Auftragnehmer, Autoren) ein neues Konzept für die Aufsicht über Kinder- und Jugendheime entwickelt. Dabei wurden entlang der

Kinderrechte und unter Einbezug von vorliegenden Ansätzen zur Operationalisierung der Kinderrechte für Prozesse der Aufsicht (Health Information and Quality Authority 2018) und der Qualitätsentwicklung (FICE Austria 2019) Standards für die Aufsicht über Heimeinrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe erarbeitet. Zudem wurden konzeptionelle Grundlagen zum Verständnis von Aufsicht sowie ein Leitfaden für die Aufsichtstätigkeit entwickelt. Der Leitfaden sieht unter anderem den Einbezug der Perspektive der Kinder und Jugendlichen vor. Die Erprobung des Leitfadens war Teil des Projekts.

Der Beitrag thematisiert drei Ebenen: (1) Den Prozess der Zusammenarbeit zwischen Amt und Hochschule und die dadurch bei beiden Seiten ausgelösten Entwicklungen im Verständnis von Aufsicht; (2) das Konzept einer rechtebasierten Aufsicht, Aufsichtsstandards und Leitfaden (Projektergebnisse/ Produkte); (3) Möglichkeiten und Grenzen des Beitrags, den Heimaufsicht zur Förderung gerechter Teilhabechancen von Kindern und Jugendlichen in Heimeinrichtungen leisten kann (Impact).

Ausgewählte Literatur:

FICE Austria (Hg.) (2019). Qualitätsstandards für die stationäre Kinder- und Jugendhilfe. 1. Auflage. Aufl. Freistadt: Plöchl Verlag.

Health Information and Quality Authority (2018). National Standards for Children's Residential Centres. URL: <https://www.hiqa.ie/reports-and-publications/standard/national-standards-childrens-residential-centres> [Zugriffsdatum: 02. Juli 2022].

Schröer, Wolfgang/Kutscher, Nadia (2023). Rechtebasierte Kinder- und Jugendhilfe. In: Sozial Extra. 47. Jg. (2). S. 82–83. DOI: 10.1007/s12054-023-00572-w.

Forum 12: (Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung

1. Panel: Kinderschutz zwischen Organisationsstrukturen, Netzwerklücken sowie professioneller Haltung und Handlung zur Umsetzung von Kinderrechten

Aktuellen Schätzungen der WHO zufolge sind in Europa etwa 29,1% aller Kinder emotionaler Misshandlung, 22,9% körperlicher Misshandlung und 9,6% sexuellem Missbrauch (WHO 2020) und der Ungerechtigkeit ausgesetzt, die mit diesen Widerfahrnissen und Rechtsbrüchen verbunden sind. Seit der Einführung des Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG/SGB VIII) 2021 können Organisationen der Jugendhilfe ohne Konzept zum Schutz vor Gewalt, zur Sicherung der Rechte und des Wohls von Kindern gem. § 45 SGB VIII ihre Betriebsgenehmigung verlieren. Zusammen mit dem Gesetz zur Kooperation und Information (KKG) stärken diese gesetzlichen Grundlagen Kinderrechte und sollen in Jugendhilfe und Schule für mehr Gerechtigkeit sorgen. Schulische Kinderschutzkonzepte hängen allerdings von bildungspolitischen Entscheidungen, kollegialem Engagement, Leitungspräferenzen und organisationalen Rationalitäten ab (hierzu u.a. Piezunka 2023, UBSKM).

Studien zeigen, dass Schulen ihren Vernetzungsverpflichtungen und Gefährdungsmeldungen nur in geringem Maße nachkommen (u.a. Statistischen Bundesamt 2022, Beckmann, Breinfeld, Gollmann, Morawetz 2021) und keineswegs die verantwortungsvollen „niedrigschwellige Anlaufstellen“ (Zimmermann 2019, 8) sind, die sie als Organisationen sein könnten (u.a. Andresen, Gade, & Grünewalt 2015; Edelstein, Bending & Enderlein 2011; Retzar 2011). Diese organisationalen Ungerechtigkeiten finden sich auch in der Jugendhilfe und lassen sich zum einen in den Defiziten der interorganisationalen Kooperationsstruktur und zum anderen auch in der organisationalen ‚Selbstbezogenheit‘ der kooperationsverpflichteten Organisationen und deren Akteur*innen vermuten. Nicht selten führen auch die unterschiedlichen Logiken von Schule und Jugendhilfe zu Widersprüchen in Haltungs- und Beurteilungsfragen von Hilfesettings. So ist davon auszugehen, dass betroffene Kinder lange Zeit unter mehrfach erschwerten Bedingungen aufwachsen und auch durch organisationale Strukturen in Teilhabechancen benachteiligt sind.

Es stellen sich folglich Fragen nach professionellen Haltungen und Handlungen in Bezug auf organisational verankerten Kinderschutz, um abbilden zu können, wie Organisationen auf Änderungsanforderungen eingehen und Kinderrechte in ihren Praxen umsetzen. Im Panel möchten wir mit drei aktuellen Forschungsperspektiven empirische und analytische Zugänge vorstellen, auf den Zusammenhang zwischen Kinderrechten und interorganisationalen Kooperationsverhältnissen als Generatoren

oder Schranken von Gerechtigkeit, aufmerksam machen und symbolisch dem Vernetzungsgedanken folgen.

2. „Die (ungerechte) Kinderschutzpraxis an Niedersächsischen Grundschulen“ (Anke Spies, Julia Eggert-Boraczynski)

Da Grundschulen nur an ca. 10% der Gefährdungsmeldungen (Statistischen Bundesamt 2022) beteiligt sind, scheint das schulische Organisationssetting die Umsetzung von Kinderrechten zu vernachlässigen. Mit dem Ausbildungsauftrag im Kontext der schulpraktischen Studienanteile haben Schulen Einfluss auf das professionelle Selbstverständnis künftiger Lehrkräfte, das über Schulprogramme der Zukunft zu organisationalen Entwicklungsprozessen führt oder die Ungerechtigkeit gegenüber gewaltbetroffenen Kindern fortschreiben kann.

Unser Beitrag rekonstruiert Deutungsmuster und professionelle Haltungen des Status Quo, der als ‚State of the Art‘ von Kinderrechtssicherung und multiprofessionellen Kooperationsverhältnissen an niedersächsischen Grundschulen im Sinne der intergenerationalen Weitergabe von Praxis- und Deutungsmustern an 18 Studierende im Master of Education mit dem Berufsziel Grundschullehramt weitergegeben wurde. Dafür wurden 36 schulische Akteur:innen (Lehrkräfte, Schulleitungen, Schulsozialarbeit, Sonderpädagog:innen) zwischen 2021 und 2022 in problemzentrierten Interviews (Witzel 2000) zur Praxis der Umsetzung von Kinderschutz- und Kooperationsauftrag befragt. Wir fassen die sekundäranalytisch (u.a. Logan 2020; Medjedović 2014) gewonnenen Zwischenbefunde der (überwiegend deduktiven) inhaltsanalytischen Auswertung (Kuckartz 2018) zu fallbezogenen Kooperationspraxen, (langfristigen) schulischen Handlungsstrategien, (kinderrechtsbezogenen) Präventionskonzepten und organisationalen Vernetzungsstrukturen mit Handlungsfeldern der Jugendhilfe zusammen und fragt nach den damit verbundenen Ungerechtigkeiten.

3. „(Un-)gerechte Vorstellungen von Adressat*innen – Zur Konstruktion von „Systemsprenger*innen“ im Kontext organisationaler Rationalitäten in der Kinder- und Jugendhilfe“ (Timo Schreiner, Sandrine Bakoben)

In der Kinder- und Jugendhilfe leiten Vorstellungen über Adressat*innen die Handlungen der Professionellen. Häufig betonen diese Konstruktionen Probleme, wie etwa am Beispiel von „Systemsprenger*innen“ deutlich wird. Die Frage nach Personen in herausfordernden Situationen oder auch „schwierigen“ Personen führte schon früh zu Fragen des Umgangs mit eben diesen und prägt sozialpädagogische Debatten bis heute (vgl. u.a. Ader/Schrappner 2002, Thiersch 2015, Baumann/Macsenaere 2022, Graßmüller 2022). Diese „schwierigen“ Personen werden häufig in ihrer Gesamtheit gedeutet. Es

stellt sich die Frage, inwieweit diese Deutungen ungerechte Vorstellungen über die Personen reproduzieren.

Gleichwohl werden im Rahmen von Fallarbeit Personen in ihrer Lebenswelt unterstützt und individuelle Problemlagen als solche und nicht als Gesamtheit der Adressat*innen verstanden (vgl. hierzu Linke 2022). So kommt den öffentlichen Trägern eine hohe Verantwortung bei der Definition eines „Falles“ und in der Abwägung der notwendigen Maßnahmen zu. Für Jugendlichen mit komplexen Problemsituationen spielt es eine fundamentale Rolle, welche Maßnahmen in Frage kommen, um die Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen zu ermöglichen.

Im Rahmen eines aktuellen Forschungsprojektes mit einer Einrichtung der stationären Jugendhilfe wird die Fallentstehung und Deutungsmuster pädagogischer Fachkräfte in Bezug auf die Adressat*innen untersucht. Die jugendliche Zielgruppe wird gemeinhin als „Systemsprenger*innen“ bezeichnet. Seitens der Projektbeteiligten sind im Kontext dieser Bezeichnung widersprüchliche Positionierungen zu beobachten. Wird einerseits darauf verwiesen, dass die Bezeichnung der Beschreibung ohne Bewertung der Adressat*innen dient, wird andererseits auf die Problembehaftung des Begriffs verwiesen.

Im Rahmen des Vortrags soll beleuchtet werden, wie Fachkräfte die Jugendlichen deuten und welche Handlungsorientierungen vorliegen.

4. Kinderschutz durch den Allgemeinen Sozialen Dienst. Gerechtigkeits- und konflikttheoretische Überlegungen (Martin Hunold)

Der Allgemeine Soziale Dienst (ASD) des Jugendamtes erfüllt verschiedene Aufgaben im Feld der Kinder- und Jugendhilfe und muss gemäß dem Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) unter anderem allen Hinweisen auf Gefährdungssituationen von jungen Menschen nachgehen und zuweilen Kinder und Jugendliche auch gegen den Willen der Sorgeberechtigten in Obhut nehmen (vgl. Marquard & Trede 2018, S. 118 ff.). Mit Blick auf die Kinderschutzaufgaben im Jugendamt (gemäß § 8a SGB VIII) zeigt sich, dass sich kritische und irritierende Situationen für die Mitarbeitenden und/oder Adressat:innen der Sozialen Dienste ergeben können. In solchen Momenten ist vor allem das ASD-Personal dazu herausgefordert, handlungsfähig und vor allem führungsstark zu sein, um das Wohl junger Menschen situativ zu schützen und im Anschluss daran überhaupt erst nachhaltige sozialpädagogische Hilfe- und Lernprozesse zu ermöglichen. Mit Blick auf die Durchsetzung des Kinderschutzes durch das Jugendamt lassen sich zudem gerechtigkeits- und anerkennungstheoretische Dimensionen diskutieren, wie sie unter anderem von Honneth (1994) mit „Liebe, Recht und Solidarität“ (ebd., S. 148) ausgearbeitet werden.

Im Rahmen des Vortrages soll theoretisch und empirisch danach gefragt, wie und mit welchen Mitteln sozialarbeiterische Mitarbeitende im Allgemeinen Sozialen Dienst in kritischen Momenten der Praxis führen und durch ihre Einflussnahmen den Kinderschutz verwirklichen. Unter Rückgriff auf Muster et al. (2020) wird Führung zunächst „als situativ erfolgreiche Einflussnahme in kritischen Momenten“ (ebd., S. 294) konzipiert (1), dann machtanalytisch weiterentwickelt (2) und auf das Feld der Kinder- und Jugendhilfe bezogen (3). In Bezug auf den Kinderschutz werden daran anschließend gerechtigkeits- und anerkennungstheoretische Dimensionen diskutiert und die These entfaltet, dass die Stabilität und Innovation von demokratischen und gerechtigkeitsorientierten Gesellschaften auf die konsequente Mitarbeit von diversitäts- und konfliktsensiblen Kinderschutzorganisationen angewiesen sind (4).

Ausgewählte Literatur:

Ader, S./Schrapper, C. (2002): Wie aus Kindern in Schwierigkeiten „schwierige Fälle“ werden. Erfahrungen und Befunde aus einem neuen Forschungsprojekt zu einem alten Thema. In: Forum Erziehungshilfen, 8, 1, S. 27-34.

Andresen, S., Gade, J. D. & Grünewalt, K. (2015): Prävention in der Grundschule. Wirkung, Wahrnehmung und Sichtweisen von Kindern und Erwachsenen. Weinheim: Beltz Juventa.

Baumann, M./Macsenae, M. (2022): Bis an die Grenzen und einen Schritt weiter. Aktueller Forschungsstand zur Jugendhilfe mit riskant agierenden jungen Menschen und „Systemsprengern“. In: unsere jugend, 73. Jg., S. 242 – 252. DOI 10.2378 / uj2021.art41d

Beckmann, K., Breitfeld, F., Gollmann, C., Werner, K. & Morawetz, V. (2021): Kindeswohlgefährdung – was kommt danach? Ein multidisziplinärer Blick auf die Werdegänge 478 gewaltbelasteter Kinder und ihre Hilfesysteme auf Grundlage der KiD-Verlaufsstudie. Frankfurt am Main: Wochenschau.

Edelstein, W. & Bendig, R. & Enderlein, O. (2011): Schule: Kindeswohl, Kinderrechte, Kinderschutz. In: J. Fischer, Th. Buchholz, R. Merten (Hrsg.): Kinderschutz in gemeinsamer Verantwortung von Jugendhilfe und Schule (S. 117-140). VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Graßmüller, A. (2022): Sick Boys – Intensivmaßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe als Erziehungsorte. Wiesbaden: Springer.

Honneth, A. (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt am Main.

Kuckartz, U. (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa.

Linke, T. (2022): Fallarbeit [online]. socialnet Lexikon. Bonn: socialnet, 20.01.2022 [Zugriff am: 23.03.2022]. Verfügbar unter: <https://www.socialnet.de/lexikon/Fallarbeit>

- Logan, T. (2020): A practical, iterative framework for secondary data analysis in educational research. In: *The Australian Educational Researcher* (2020) 47:129–148 <https://doi.org/10.1007/s13384-019-00329-z> (Abruf 18.11.2021)
- Marquard, P./Trede, W. (2018): *Das zweigliedrige Jugendamt*. In: Böllert, K. (Hrsg.), *Kompendium Kinder- und Jugendhilfe*. Wiesbaden, S. 115–129.
- Medjedović (2014): *Qualitative Sekundäranalyse Zum Potenzial einer neuen Forschungsstrategie in der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer.
- Muster, J./Büchner, S./Hoebel, T./Koepp, T. (2020): *Führung als erfolgreiche Einflussnahme in kritischen Momenten. Grundzüge, Implikationen und Forschungsperspektiven*. In: Barthel, C. (Hrsg.): *Managementmoden in der Verwaltung. Sinn und Unsinn*. Wiesbaden, S. 285–305.
- Piezunka, A. (2023): *Seelische Verletzungen in der Gestaltung pädagogischer Beziehungen* Leonhardt, N., Goldbach, A., Staib, L., Schuppener, S. (Hrsg.): *Macht in der Schule. Wissen -Sichtweisen - Erfahrungen. Texte in Leichter Sprache, Einfacher Sprache und Fachsprache*. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt 2023, S. 218-230
- Retzar, M. (2011): *Kinderschutz aus der Perspektive der Schulentwicklung und Lehrerprofessionalisierung*. In: J. Fischer, Th. Buchholz, R. Merten (Hrsg.): *Kinderschutz in gemeinsamer Verantwortung von Jugendhilfe und Schule* (S. 159 – 168). VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2022): *Verfahren zur Einschätzung der Gefährdung des Kindeswohls nach Bundesländern*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kinderschutz/Tabellen/gefaehrdung-kindeswohl.html> (Abruf 16.12.2022)
- Thiersch, H. (2015): *Soziale Arbeit und Lebensweltorientierung: Konzepte und Kontexte. Gesammelte Aufsätze. Band 1*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- UBSKM (2022): *Das muss geschehen, damit nichts geschieht. Schutzkonzepte an Institutionen und Organisationen*. URL: www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/schutzkonzepte/schule (Abruf: 20.12.2022)
- Witzel, A. (2002): *Das problemzentrierte Interview*. In: *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1, H.1, Art. 22. <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228.Witzel>.
- Zimmermann, J. (2019): *Kinderschutz an Schulen. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung zu den Erfahrungen mit dem Bundeskinderschutzgesetz, Forschung zum Kinderschutz, Bd. 3*. Verlag Deutsches Jugendinstitut, München.

Forum 13: (Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Qualitätsentwicklung

1. Panel: Macht und (Un-)Gerechtigkeit spielerisch erlebbar machen (Laurent Gillen, Angelika Weis)

Unser Beitrag für die Jahrestagung:

Passend zum Themenschwerpunkt (Un)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung bieten wir in der Dauer eines Panels von 135 Minuten einen praxisorientierten Ansatz an, um organisationale Lernprozesse zu Gerechtigkeit zu fördern, die Spaß machen, statt zu Widerständen zu führen. Wir möchten das von uns entwickelte Serious Game Vielfalter vorstellen, unsere Erfahrungen teilen, interessierte Tagungsteilnehmende das Serious Game praktisch ausprobieren lassen, Fragen beantworten und im Dialog reflektieren, wie ludologische Konzepte und erlebnisorientierte Ansätze zur Gestaltung von gerechten Strukturen eingesetzt werden können.

Problemstellung:

Sobald in organisationalen Diversity Trainings oder im Rahmen des Diversity Managements thematisiert und sachlich diskutiert wurde, dass Zugänge, Chancen, Strukturen und Aufstieg nicht für alle Menschen gleich und vor allem nicht gerecht sind, stießen wir auf Widerstände, Anschuldigungen, Leugnungen, Schutzmauern und finale Argumente derer, die sich in privilegierten Situationen befinden. Auch für Studierende ohne eigene Betroffenheit waren die Themenkomplexe oftmals zu abstrakt, wenn sie rein über rationale Zugänge versuchten, die gesellschaftlichen und organisationalen Bedingungen zu erfassen.

Gerade für die Menschen, die aufgrund ihrer Privilegien und Machtpositionen Einfluss auf Strukturveränderungen nehmen können, brauchten wir andere Möglichkeiten, um ein Problembewusstsein zu schaffen und die Lösungskompetenz zu stärken, von der alle profitieren.

Unsere Lösung:

Aus diesem Bedarf heraus entwickelten wir ***Vielfalter das Serious Game***, das Macht und (Un)Gerechtigkeit erlebbar macht. Es handelt sich um ein semi-kooperatives Kartenspiel, bei dem über mehrere Runden moderiert um Ressourcen gespielt wird. Nach jeder Runde wird durch Reflexionen der Transfer in den eigenen Kontext ermöglicht. Durch das spielerische Erleben wird das Lernen in Bezug auf distributive, prozedurale und interaktionale Gerechtigkeit gefördert und das Bewusstsein für die Corporate Social Responsibility gestärkt. Das Spiel regt die Spielenden dazu an,

Ungerechtigkeiten überhaupt zu erkennen und ohne moralischen Zeigefinger zu besprechen. Durch die pädagogische Moderation entwickeln sie in der Interaktion Strategien und gemeinsame Lösungen, um ein gerechteres Umfeld für alle zu schaffen. Das Serious Game agiert somit als transzendierende und dialogorientierte Vermittlung zwischen Konfrontation und Empathie.

Wir setzen es seit 2023 in mehreren Prototypenphasen bei verschiedenen Zielgruppen von Schulklassen ab 11 Jahren, Jugendgruppen, Studierendenseminaren, organisationalen Trainingsgruppen, Führungskräfteworkshops bis hin zu pädagogischen Fachmessen ein.

Vielfalter Spielablauf:

Die Spielrunden des Serious Games werden mit unterschiedlichen Regeln gespielt.

Spielrunde eins: die Spielenden wissen nicht, dass das Spiel mit manipulierten Karten startet. Der Rundenverlauf mit hohen oder geringen Gewinnchancen lässt eine Reflexion darüber zu, wer über Macht und Privilegien verfügt und wer dabei Ungerechtigkeit wahrnimmt und wer nicht. Den Spielenden wird bewusst, wo sie diese Muster in ihrer Lebensrealität wiedererkennen.

Spielrunde zwei: durch die Vorerfahrung aus der ersten Runde und einen Regelwechsel in Runde zwei kann situativ über Vertrauen, Machtkonstruktionen, Gesellschaftsverträge, soziale Herkunft, Empowerment und Inklusionsbarrieren reflektiert werden.

Spielrunde drei: nun stellen die Spielenden eigene Regeln auf, die möglichst fair für alle sein sollen. Hier findet die Reflexion über Kommunikationsmuster, Entscheidungsprozesse, Chancenungleichheit, Stigmatisierung, Zugehörigkeit, systemische Veränderungen und Hierarchien statt, die im Spiel erlebt und im Dialog auf die Lebensrealität übertragen werden.

Mögliche weitere Spielrunden: es stehen eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten neuer Spielregeln zur Verfügung, durch die beispielsweise die generationsübergreifende oder interkulturelle Zusammenarbeit, Gender-Pay-Gap und gläserne Decke, Mitspracherechte, Vorbildfunktionen, Ressourcenverteilung, psychologische Sicherheit und viele weitere Themen erlebbar und besprechbar gemacht werden können.

Möglicher Ablauf bei der Jahrestagung:

- 15 Min. Impuls Widerstände bei Entscheider*innen in der Organisationsentwicklung
- 15 Min. Praktische Einblicke des Prozesses der Lösungsfindung
- 80 Min. Vorstellung und Moderation des Vielfalter Serious Games

- 25 Min. Q&A und Reflexion ludologischer und erlebnisorientierter Ansätze