



JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ

Netzwerk für Forschung, Lehre und Praxis

**Entwicklungskonzept für den
bereichsübergreifenden
Aufbauschwerpunkt**

**Interkulturelle und
soziale Kompetenz**

Steuerungsgruppe

zur Erstellung des Entwicklungskonzeptes:

Herbert Altrichter, Robert Bauer, Michael John,
Walter Ötsch und Evelyn Steinbach-Gröbl

Leitung und Gesamtkoordination:

Walter Ötsch

Kurzfassung

wird noch erstellt.

Inhalt:

1. Besonderheiten des Aufbauswerpunktes	4
2. Relevanz des Aufbauswerpunktes	5
3. Der Gegenstandsbereich „soziale und interkulturelle Kompetenz“	6
4. Soziale und interkulturelle Kompetenz als interdisziplinäres Forschungsunternehmen	13
5. Ist-Zustand an der JKU Linz	16
5.1. im Bereich der Forschung	16
5.2. im Bereich der Lehre	19
5.3. im Bereich der Aus- und Weiterbildung der Lehrenden	24
5.4. im Bereich der Weiterbildung	26
6. Entwicklungsperspektive	27
6.1. Interdisziplinäre Forschung organisieren	27
6.2. Interdisziplinäre Forschungsprojekte entwickeln	30
6.3. Die soziale u. interkulturelle Kompetenz der Studierenden erhöhen	40
6.4. Mit den anderen Linzer Universitäten in der Lehre kooperieren	45
6.5. Die didaktische Kompetenz der Lehrenden fördern	46
6.6. im Bereich der Weiterbildung	52
6.7. Weitere Kooperationen	53
7. Organisationsform	54
8. Ressourcen, Finanzbedarf	56

Anhänge:

1: Beispiele für kulturwissenschaftliche Lehrveranstaltungen an der JKU anhand der kommentierten Liste des <i>Zentrums für Kulturelles Verstehen und Interkulturelle Kommunikation</i> .	60
2: Liste der InteressentInnen für ein geplantes Netzwerk über die drei Linzer Universitäten (<i>cultnet.linz</i>), der Forschungsgebiete, die diese Personen hier einbringen wollen sowie einem Auszug aus der Publikationsliste.	61
3: Liste von Forschungsvorhaben, die die an der Initiative <i>cultnet.linz</i> beteiligten Personen in das Netzwerk einbringen können.	81
4: Liste der Personen, die an der Erstellung des Entwicklungskonzeptes beteiligt bzw. in Diskussionen und Arbeitsgruppen eingebunden waren.	84

1. Besonderheiten des Aufbauschwerpunktes

Der bereichsübergreifende Aufbauschwerpunkt „interkulturelle und soziale Kompetenz“ weist zwei Besonderheiten auf:

- a) Der Aufbauschwerpunkt wird als „**bereichsübergreifend**“ in der Bedeutung von „**inter- bzw. transdisziplinär**“ sowie „**überfakultär**“ konzipiert. Bei diesem Schwerpunkt geht es um Fragestellungen, für die sowohl einzelwissenschaftliche Expertise als auch Wissen aus anderen wissenschaftlichen Bereichen und die Bereitschaft zur Kooperation mit ForscherInnen aus anderen Disziplinen notwendig sind. Kooperationen, die lang etablierte Fachgrenzen überschreiten, werden oft gefordert, sind jedoch keine Selbstverständlichkeit. Sie benötigen zu ihrem Gelingen Anreize besonderer Art, unter anderem eine entsprechende Organisationsform.
- b) Der Aufbauschwerpunkt beinhaltet auch eine **selbst- bzw. rückbezügliche Thematik**. Er beschäftigt sich auch mit **Kommunikationsprozessen an der Universität selbst** und versucht Aktivitäten zu setzen, die auf die universitäre „Kultur“ rückwirken sollen. Dies betrifft viele Aspekte der Universität und damit letztlich alle Personen an der Universität. Der Aufbauschwerpunkt will auch Aktivitäten koordinieren und entwickeln, um soziale und interkulturelle Kompetenzen an der Universität zu erhöhen. Beispiele sind Schulungsangebote an Lehrende zur Förderung ihrer didaktischen Fähigkeiten und Trainingsangebote an Studierende. Es ist intendiert, diese Aktivitäten in engem thematischen und personellen Konnex zu den Forschungsergebnissen aus dem Aufbauschwerpunkt durchzuführen.

2. Relevanz des Aufbauswerpunktes

- Vertreter der universitären „**Außenwelt**“, insbesondere der Wirtschaft, haben wiederholt, zum Teil vehement, die Forderung nach **UniversitätsabsolventInnen mit sozialer und interkultureller Kompetenz** erhoben, - z.B. von den Beiräten des *Interdisziplinären Zentrums für soziale Kompetenz* und des *Zentrums für kulturelles Verstehen und interkulturelle Kommunikation*.
- Zur Entwicklung dieser Kompetenzen bei den Studierenden kommt der Fähigkeit von universitären LehrerInnen, diese Kompetenzen explizit und implizit zu vermitteln, eine wachsende Rolle zu. Ein Beispiel ist die „**hohe didaktische Kompetenz der Lehrenden**“, die in der Gesamtstrategie der JKU Linz gefordert wird.
- Interkulturelle Fragestellungen werden für das **Verständnis von Wirtschaft und Gesellschaft heute** zunehmend wichtiger. Beispiele sind inner- und zwischengesellschaftliche Konfliktlinien, die im fortschreitenden Prozess der Internationalisierung und Globalisierung im Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen bzw. Subkulturen deutlicher hervortreten und verstärkt handlungsrelevant werden.
- Das sozial- und kulturwissenschaftliche Feld, in dem Fragen der interkulturellen und sozialen Kompetenz behandelt werden, versteht sich zunehmend als inter- und transdisziplinäres Unternehmen, in dem - in einem pluralen Wissenschaftsverständnis - unterschiedliche Forschungstraditionen beheimatet sind. Der Aufbauswerpunkt trägt diesem **Trend in den Sozial- und Kulturwissenschaften** Rechnung. Im Aufbauswerpunkt ist es auch geplant, bestehende sozial- und kulturwissenschaftliche Aktivitäten an der JKU Linz,
- auch in **Kooperationen mit anderen Universitäten**, insbesondere mit der *Katholisch-Theologischen Privatuniversität Linz* und der *Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung Linz* zu koordinieren und neue gemeinsame Forschungsprojekte zu initiieren.

3. Gegenstandsbereich >Soziale und interkulturelle Kompetenz<

3.1. Definition

Unter sozialer Kompetenz verstehen wir die **Urteils- und Handlungsfähigkeit**, die in der **zwischenmenschlichen Interaktion und Kommunikation** wirksam wird, im beruflichen wie im privaten Zusammenhang. In einer zunehmend internationalisierten Welt – mit reger Reisetätigkeit und beruflicher Mobilität, mit transnationalen Unternehmen und Migrationsbewegungen, mit globalisierter Telekommunikation und Medienberichterstattung – umfasst soziale Kompetenz nicht zuletzt die Urteils- und Handlungsfähigkeit in der **interkulturellen** Interaktion und Kommunikation.

Soziale Kompetenz konturiert sich in **komplementärer Entgegensetzung zur Fachkompetenz**: Dem Wissen um die Sache und den technischen Fertigkeiten auf der einen Seite stehen auf der anderen jene sozialen Fähigkeiten gegenüber, die es den – aufeinander angewiesenen – Handelnden **erst ermöglichen**, die in Wissen und Fertigkeiten liegenden **Potentiale tatsächlich zu realisieren**. Benötigt werden hierzu Elemente der sozialen Kompetenz wie Einfühlungsvermögen, Kontakt-, Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktfähigkeit, etc.

Demnach fußt soziale Kompetenz zwar auch auf kognitivem Wissen (etwa über Konfliktstrategien) und auf Fertigkeiten (wie der Beherrschung von Sprachen und Kommunikationsmedien); sie ist aber nicht zuletzt eine Frage der **persönlichen Entwicklung und Reife**: Empathische Fähigkeiten, Akzeptanz, Verstehen und Verantwortungsbewußtsein anderen gegenüber lassen sich letztlich nicht von Selbstempathie, Akzeptanz der eigenen Person und verständigem, verantwortungsvollem Umgang mit sich selbst trennen.

Zugleich aber ist soziale Kompetenz kein bloß individuelles Phänomen, denn die Identität der Person formt (bzw. formiert) sich im **Spannungsfeld von individueller Einzigartigkeit und sozialer Zugehörigkeit** zu Gemeinschaften, die sich entlang ähnlicher Tätigkeiten (Betriebe, Vereine etc.) und demographischer Merkmale (Ethnien, Geschlechter, Generationen, Nationen, Gesellschaftsschichten etc.) bilden. Als Mitglied einer (Sub-) Kultur partizipiert die/der Einzelne an den Erfahrungswerten

des Kollektivs, indem sie/er bewußt und unbewußt Stereotype übernimmt – Verhaltensweisen, Einstellungen und Wahrnehmungs- und Interpretationsgewohnheiten –, die sich in der Geschichte der jeweiligen sozialen Gemeinschaft bewährt und als Tradition herausgebildet haben.

Interkulturelle Kompetenz als die Fähigkeit mit Mitgliedern anderer (Kultur-) Gemeinschaften erfolgreich zu kommunizieren und zu handeln bezieht sich auf jene Situationen, in denen keine gemeinsame „**Sprache**“ bzw. kein gemeinsamer **Verstehenshintergrund** vorausgesetzt werden kann: auf kommunikative Interaktion in Situationen, in denen nicht nur zur Debatte steht, was richtig, gerecht, angemessen etc. wäre, sondern zudem noch zu klären ist, nach wessen „Spielregeln“ diese Fragen zu klären sind. Das Missverständnis – das in jeder kommunikativen Interaktion der Fall sein kann - tritt im Hinblick auf eine kulturelle Differenz zwischen den Akteuren als permanente Möglichkeit und Grundkondition von Kommunikation zu Tage, es begründet die (Notwendigkeit weiterer, verstehensorientierter) Kommunikation. Missverständnisse erscheinen im interkulturellen Kontext weniger durch Unfähigkeit oder Unwilligkeit des Gegenübers verursacht – solchen Erklärungen drängen sich auf, wo von gemeinsamen Code und Informationsübertragung vom Sender zum Empfänger ausgegangen wird -, sondern sie verweisen vielmehr auf einen Bedarf an hermeneutisch anthropologischem Vorgehen, an Kommunikation, in der beide, Sender wie Empfänger – koevolutionär – lernen.

Ein wachsendes Ausmaß und eine sich ständig weiter entwickelnde Dynamik gesellschaftlicher Veränderungsprozesse gilt als **das Charakteristikum der Gegenwart**. **Die gesellschaftlichen Transformationsprozesse** schlagen sich als Veränderungsdruck im privaten und beruflichen Leben der Menschen nieder. Sozialen und interkulturellen Kompetenzen wird eine besondere Bedeutung bei der humanen Gestaltung und konstruktiven Bewältigung der Auswirkungen dieser Transformationsprozesse zugeschrieben.

Der Forschungsbereich »soziale und interkulturelle Kompetenz« läßt sich zusammenfassend wie folgt umreißen:

1. Soziale Kompetenz wird als die **(inter-) personale Fähigkeit gesehen, kommunikative Interaktion wirksam, effizient und verantwortungsbewusst zu gestalten** (und so unter anderem zu erreichen, dass die vorhandene Fachkompetenz optimal genutzt werden kann). **Interkulturelle** Kommunikation wird als jener Fall von Kommunikation verstanden, bei dem besonders augenscheinlich wird, dass **unterschiedliche Erfahrungshintergründe zu unterschiedlichem Sprachgebrauch** im weitesten Sinn führen und die verschiedenen Akteure daher keinen gemeinsamen Code bzw. geteilte, unproblematische Wahrnehmungs- und Interpretationsgewohnheiten voraussetzen dürfen. (Dass dies prinzipiell in jeder kommunikativen Interaktion der Fall ist, wird im „intrakulturellen“ Alltag meist vernachlässigt.).
2. Soziale und interkulturelle Kompetenz wird als ein **Zusammenspiel von Individuum und Kollektiv** gesehen. Soziale Identität bzw. Zugehörigkeit bedingt, dass die Person – vielfach unbewußt – stereotype Wahrnehmungs- und Interpretationsmuster übernimmt: sie verinnerlicht das Weltbild, das Lebensgefühl, die Ästhetik, das Sinnsystem etc., das eine bestimmte Gruppe bzw. Kultur charakterisiert. Soziale und interkulturelle Kompetenz bezieht sich gleichermaßen auf das **interpersonale „Ich und Du“** wie auf das **interkulturelle „Wir und die Anderen“**. Mit der Beschäftigung mit Gruppen und (Sub-) Kulturen, mit ihrer Entwicklung und ihrem (antagonistischen) Zusammenspiel, verbindet sich – in Wissenschaft und Praxis – auch die Aufgabe, die jeweils eigene Kultur nicht als einzig wahre Repräsentation der Welt, sondern als eine unter mehreren möglichen Kulturen zu begreifen.
3. Soziale und interkulturelle Kompetenz wird (auch) als eine **gelungene Konstruktion einer Situation** durch soziale Akteure gesehen. Im sich entfaltenden Diskurs einer Gruppe entsteht **eine temporäre Wirklichkeit**, die in ihrer Gesamtheit die individuellen Beiträge der einzelnen Akteure gleichsam „überschreitet“. Die treibende Dynamik der Situation führt in vielen Fällen zu **nicht-intendierten Konsequenzen** (auch von intendierten Handlungen), die von den

Einzelnen kaum oder nicht vorhersehbar sind. Sie können – je nach Blickwinkel – als sozial förderlich oder als kooperations-störend empfunden und eingeschätzt werden. Die Kompetenzen der Akteure stellen sich auf dieser Ebene nicht als individuelle Attribute dar, die Individuen regelmäßig oder dauerhaft zukommen, sondern bezeichnen **gelungene Muster von Interaktionen**, die in der Situation selbst entstanden sind.

3.2. Die gesellschaftliche Perspektive: Identität und Differenz

Multikulturalität ist konstituierendes Merkmal moderner Gesellschaften geworden. Lange Jahre galten die USA als klassisches Einwanderungsland und "melting pot" der Kulturen, worauf in der Folge die Entwicklung stärker in Richtung "*beyond the melting pot*" (so ein paradigmatischer Buchtitel) ging: "*italo-american*" anstelle "*italian*" oder "*chinese-american*" statt "*chinese*", d.h. **Doppelidentität** anstelle "reiner" Minderheitenidentität. Eine ähnliche Entwicklung kann nun auch in Europa konstatiert werden. Angesprochen ist die Profilierung der Europäischen Union als supranationale, multikulturelle Institution ebenso wie der Zustrom von Angehörigen anderer Erdteile und Kulturen. Die Globalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft macht es einerseits notwendig, „hinauszugehen“ und sich mit der Eigenart des Fremden, mit anderen Kulturen und Lebensweisen vertraut zu machen, und andererseits die zunehmende Vielfalt – das Fremde – im eigenen Land zur Kenntnis zu nehmen und konstruktiv zu verarbeiten.

Kulturelle Andersheit – Differenz – gehört zu den **Rahmenbedingungen des Verstehens in der Gegenwart**. Die (post-) moderne Lebenswirklichkeit stellt die Gesellschaftsmitglieder vor neue Anforderungen, insbesondere in Bezug auf die benötigte soziale und interkulturelle Kompetenz. Verlangt wird die **Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten** über die Grenzen von Lebensstil, Klasse, Kultur und Geschlecht hinaus. Dies bedeutet insbesondere, in sozialen Handlungssituationen **verständigungsorientiert kommunizieren zu können**, wozu authentischer Selbstaussdruck, die Fähigkeit, Inhalts- und Beziehungsebene auseinander zu halten, Sprechsituationen und Rollendefinitionen angemessen zu erfassen und letztlich die Fähigkeit zu fairer Kooperation zählen. Interkulturelle Kompetenz erfordert zusätzlich inhaltliches Wissen über den spezifischen Kontext des „Anderen“, ein Wissen über die

Funktionsweise von kulturellen Regelsystemen und über die Bedingungen der Herausbildung von kultureller Identität und kulturspezifischen Vorurteilen. Auf der praktischen Ebene geht es darum, den Umgang mit Ambiguität zu üben und zu erlernen. Dies muss auf einer grundsätzlichen Akzeptanz von Differenz als Ausprägung einer **multiplen Realität** basieren und die Existenz von universell gültigen Wahrheiten in Frage stellen. Jede Gruppe –mag sie auch noch so klein sein – hat ihr einzigartiges Set von Werten, und selbst innerhalb dieser Gruppen unterscheiden sich die Individuen voneinander und konstruieren ihre eigene Realität.

Ein wesentliches Maß interkultureller Kompetenz ist also der **Abstand**, den AkteurInnen zu Überzeugungen und Praktiken gewonnen haben, in denen die durch die eigene Herkunft bestimmte Lebensform als selbstverständliches und unhintergebares Kriterium der Wahrnehmung und Bewertung des Handelns anderer gilt. Das Erreichen dieses Abstandes erfordert **Reflexion auf das Eigene**, was nicht nur zu neuen Einsichten führt, sondern auch zu einer **Erweiterung von Weltwahrnehmung**. Es enthält die Chance einer neuen Sichtweise der eigenen Kultur, die sich nur in der Konfrontation mit dem Andersartigen, Fremden als das Eigene mit unverwechselbaren Besonderheiten herauskristallisiert. Weiters bedeutet das aber auch die Möglichkeit, tradierte Auffassungen und eingefahrene Verhaltensmuster zu verflüssigen und neue Lebensformen und Weltdeutungen in etablierte Sichtweisen zu integrieren, zumal Kulturen keine Monaden, sondern durch interaktive Praxis auch von innen her zugänglich sind. Ziel ist es nicht nur, das kulturell Andersartige in den Horizont des Verstehens der eigenen Kultur hereinzuholen, sondern auch, **aus der Perspektive der „Anderen“ zu einer neuen Sichtweise der eigenen kulturellen Identität** zu gelangen.

Zudem büßen gegenwärtig persönliche wie kulturelle **Identität** an Stabilität ein. Lebensläufe werden brüchiger, soziale Zugehörigkeit (zu Gruppen, Organisation etc.) wechselt schneller. Wohnorte und Freundes- bzw. Bekanntenkreise aber auch Berufe sind immer weniger von Dauer, werden **flexibler**. Angesichts der Vielfalt an Möglichkeiten, die dem Individuum in den technisch und ökonomisch hochentwickelten Gesellschaften offenstehen, verblassen die traditionell vorgezeichneten Lebenswege; die Blaupausen für Biographien verlieren ihre Verbindlichkeit, die traditionellen Bindungen an Familie, Heimat, Betrieb, Beruf etc. werden schwächer: steigende Unsi-

cherheit und Orientierungslosigkeit gehören ebenso ins gegenwärtige Bild wie wachsende Freiheit und Verantwortung. Nicht minder geraten die Kollektive, die Nationen, Ethnien etc. in die Mühlen der aktuellen, reflexiven Modernisierung. Zwischen **Individualisierung** und **Globalisierung** ist allenthalben unklar, was es bedeuten könnte, Österreicher zu sein (in einem sich formierenden Europa), Europäerin zu sein (im zunächst am amerikanischen Modell orientierten „globalen Dorf“), Afrikaner zu sein (und in Österreich zu leben), Türkin (und in Deutschland geboren) zu sein. Das Wort von der zum Flickwerk gewordenen Identität – *patchwork identity* – hat Substanz, und es stellt Wissenschaft und Praxis vor bedeutende Herausforderungen.

In diesen Zusammenhang gehört auch, dass Forschung, die sich interkulturellen Thematiken widmet, niemals „von außerhalb-der-Kulturen“ erfolgen kann, sondern immer nur eingebunden in einen konkreten räumlich-zeitlichen, historisch kulturellen Zusammenhang. Forschung und Lehre im Rahmen des Aufbauswerpunkts „Interkulturelle und Soziale Kompetenz“ an der Johannes Kepler Universität stehen primär **auf dem Boden der österreichischen Geschichte**. Sie bekennen sich, in kritisch reflektierender Auseinandersetzung, zu diesem kulturellen Erbe, das neben weltbürgerlichen Grundhaltungen vor allem die Jahrhunderte währende multikulturelle (und mitunter kulturhegemoniale) Tradition des Habsburgerreiches und den Versuch weitgehender Auslöschung ethnischer Vielfalt im NS-Faschismus umfasst. (Die gleiche Anforderung an kulturelle (Selbst-) Reflexion und Bezogenheit gilt, sinngemäß, für die internationale Zusammenarbeit in Forschung und Lehre.)

Fazit:

Das Fachwissen, auf dessen Vermittlung sich die Universitäten in der Vergangenheit konzentriert haben, kann nur dann wirksam werden, wenn es **durch entsprechende soziale und interkulturelle Kompetenz ergänzt** wird. Der Urteils- und Handlungsfähigkeit im Spannungsfeld von persönlicher Identität und interpersonaler Differenz, von kultureller Identität und interkultureller Differenz messen **immer mehr Universitäten zunehmende Bedeutung** bei. Und eine aktuelle Studie bestätigt, dass auch die Linzer AbsolventInnen mehrheitlich im Bereich der sozialen (und interkulturellen), nicht in der fachlichen Kompetenz die **wesentlichen Verbesserungsmöglichkeiten** sehen. Durch den Aufbauswerpunkt »soziale und interkulturelle

Kompetenz« und das *Zentrum für soziale und interkulturelle Kompetenz* will die Johannes Kepler Universität nicht nur dem aktuellen Trend Rechnung tragen, sondern darüber hinaus gehend einen im Inneren und nach außen hin **deutlich erkennbaren Akzent** setzen: in der Forschung ebenso wie im Lehrangebot für Studierende und in der Weiterbildung von AbsolventInnen und UniversitätslehrerInnen.

4. „Soziale und interkulturelle Kompetenz“ als interdisziplinäres Forschungsunternehmen

Die Untersuchung des Gegenstands »Soziale und interkulturelle Kompetenz« erfordert das Zusammenwirken eines **breiten Spektrums** sozial-, kultur-, geistes-, natur- und wirtschaftswissenschaftlicher **Disziplinen**. Betroffen sind insbesondere:

die Philosophie und Erkenntnistheorie, in Fragen der Grundlagen des alltagspraktischen/alltäglichen Erkennens und Interpretierens,

die Sozialpsychologie, in Fragen zwischenmenschlicher Kommunikation und Interaktion, die entweder direkt stattfindet oder durch alte und moderne (elektronische) Medien vermittelt ist; sowie die kulturelle Psychologie, in Fragen sozial verteilter und geteilter Denkmuster,

die Pädagogik, in Fragen des Kompetenzerwerbs (in Schulen, Betrieben etc.) und seiner organisatorischen und systembezogenen Bedingungen,

die politische Theorie, in Fragen der kulturspezifischen Inhalte in politischen Ideen und Ideologien,

die Theologie, in Fragen der Auseinandersetzung mit existentiellen Überzeugungen und Weltanschauungen,

die Soziologie, in Fragen der Charakterisierung von (Sub-) Kulturen, der Untersuchung ihrer jeweiligen Entwicklung und ihrer konfliktären / kooperativen Beziehungen zueinander,

die Geschichtsforschung und die Anthropologie, die die Entstehung und Ausprägung sozialer Unterschiede ebenso wie diverse Formen kultureller Differenz beschreiben und erklären; dies beinhaltet auch die Relationen unterschiedlicher ethnischer, religiöser und kultureller Identitäten zueinander,

die ökonomischen Theorie, in Fragen kultureller Faktoren des Wirtschaftens und der Evolution von Wirtschaftssystemen,

die Organisations- und Managementforschung, in Fragen der inner- und zwischenbetrieblichen Differenzierung und Koordination, der Unternehmenskultur und des sozialen Miteinander im Betrieb.

die angewandte Linguistik als Vermittlerin von Sprachen, wobei Sprache nie getrennt vom kulturellen Hintergründen vermittelt werden kann,

die Künste als Kulturträger und Kommunikationsformen „jenseits der Worte“, auch in ihrem Wissen um die Konstruktion symbolischer Formen und um die Flexibilität von Wahrnehmungen und Sichtweisen.

All diese Disziplinen stehen nicht unvermittelt nebeneinander. Breite Teile ihrer Phänomenen-Bereiche haben sich in den letzten zwei Jahrzehnten aufeinander „zubewegt“ und thematisch und methodisch „verzahnt“. Speziell im deutschsprachigem Raum kann von einem **nachhaltigen Trend** gesprochen werden, der zur Etablierung der (nicht sehr trennscharf formulierten) „**Kulturwissenschaften**“ geführt hat. Dabei haben sich vor allem die Human-, Geistes- und Sozialwissenschaften bemerkenswert gewandelt. Diese Entwicklung hat die **Forschungslandschaft erheblich verändert**. Der Aufbauschwerpunkt stellt auch den Versuch dar, an diesen Trend gezielt **anzudocken** (wobei die Reflexion dessen, was „Kulturwissenschaften“ sind und was sie zu leisten vermögen, selbst notwendiger Teil von Forschungsbemühungen sein sollte). Zu diesem Zwecke erscheint es zielführend, an der JKU Vertreter der dabei betroffenen Wissenschaften (die sich den „Kulturwissenschaften“ verbunden oder zugehörig fühlen) mehr miteinander zu vernetzen und **neue interdisziplinäre Forschungsstrukturen** zu etablieren.

Inhaltlich beschäftigt sich der Aufbauschwerpunkt »soziale und interkulturelle Kompetenz« mit **vier großen** einander überlagernden **Themenkreisen**:

die Bedingungen der Entwicklung **sozialer Kompetenz** und ihrer Auswirkungen (sowohl in Hinblick auf die Qualifikation der Studierenden der JKU als auch in Hinblick auf inner- und überbetriebliche Fortbildungsprozesse die AbsolventInnen und die Lehrenden der Johannes Kepler Universität betreffend),

die Bedingungen der Entwicklung **interkultureller Kompetenz** und ihre Auswirkungen (z.B. Bedingungen für die erfolgreiche Auslandsentsendung von Studierenden und PraktikerInnen sowie die Auswirkungen dieser Entsendung auf die betroffenen Personen und Gruppen/Kulturen; Bedingungen für die Sensibilisierung im Umgang mit kultureller Vielfalt innerhalb der Universität und im beruflichen Umfeld),

der **Umgang mit Diversität innerhalb von Teams und Betrieben** sowie die **Koordination und Kommunikation** zwischen verschiedenen Organisationen mit unterschiedlicher **(Organisations-)Kultur**,

der Verlauf und die Verarbeitung von **Transformationsprozessen** auf kultureller, organisatorischer und individueller Ebene (z.B. die Veränderung der kulturellen Identität in Österreich und in Europa angesichts von Globalisierung und Migration; die Auswirkungen von betrieblichen Transformationsprozessen auf verschiedene Mitarbeitergruppen; die Auswirkungen der Einführung neuer Steuerungspraktiken auf die Situation schulischer Kollegien; aber auch die Rekonstruktion wissenschaftlicher Erkenntnisse als kultureller *common sense*, die für eine moderne **Wissensgesellschaft** immer bedeutsamer werden, u.a.m.).

5. Ist-Zustand an der JKU Linz

5.1. im Bereich der Forschung

Fragestellungen zu Themen sozialer und interkultureller Kompetenz werden in der Forschung an der JKU Linz **auf breiter Basis** behandelt. Die meisten der oben (unter 4.) genannten Forschungsgebiete sind davon tangiert. Beispiele sind Forschungsvorhaben am Institut [*alphabetisch aufgelistet*] für Fachsprachen, für Gesellschafts- und Sozialpolitik, für Internationale Managementstudien, für Kulturwirtschaft und Kulturberufsforschung, für Neuere Geschichte und Zeitgeschichte, für Pädagogik und Psychologie, für Philosophie und Erkenntnistheorie, für Sozial- und Wirtschaftsge- schichte, für Soziologie, für Unternehmensführung und für Volkswirtschaftslehre.

Die **Breite und das Niveau der hier geleisteten Forschung**, die dem Gegenstands- bereich „soziale und interkulturelle Kompetenz“ zugeordnet werden kann, ist beeindruckend und wird hier nicht gesondert dokumentiert. Alleine die 23 ForscherInnen der JKU Linz, die das Anliegen des Aufbauswerpunktes ausdrücklich unterstützen, ein interdisziplinäres Forschungsnetz für den genannten Gegenstands- bereich, auch in Zusammenarbeit mit anderen Universitäten, zu etablieren (*cultnet linz*) und dazu eigene Forschungsperspektiven genannt haben, die sie in ein solches Netz- werk einbringen wollen (siehe Anhang 3), dokumentieren ein **beachtliches Poten- tial**. Tatsächlich kann – durchaus im Widerspruch zu der Selbstwahrnehmung der betroffenen ForscherInnen und der Präsentation der Universität nach außen – von einem **bestehenden Schwerpunkt der JKU Linz in Fragen sozialer und inter- kultureller Kompetenz** gesprochen werden. Dieses Potential verdient es, als eine Art universitätsinterner „Cluster“ eigens benannt, interdisziplinär vernetzt und geför- dert zu werden.

Im Versuch, intra-universitäre Kommunikations-Defizite auszugleichen und interdisziplinäre Forschungen über die Institute hinweg im Gegenstandsbereich „sozialer und interkultureller Kompetenz“ anzuregen, wurden in den letzten Jahren an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät **zwei Zentren** errichtet (*Interdisziplinäres Zentrum für Soziale Kompetenz und Zentrum für Kulturelles Verstehen und Interkulturelle Kommunikation*; beide Zentren haben sich vor kurzem zum *Zentrum für Soziale und Interkulturelle Kompetenz* zusammengeschlossen). Beide Zentren hatten auch die Aufgabe, neue Forschungsvorhaben zu initiieren.

Am **Interdisziplinäres Zentrum für Soziale Kompetenz** wurden in den letzten Jahren u.a. folgende Forschungsvorhaben, vor allem im Bereich der Psychologie und Pädagogik durchgeführt:

- Erstellung einer elektronische Literaturlistenbank zu aktueller relevante Literatur zu Forschungsfragen aus den Bereichen: Begriffsbestimmung, Diagnostik sozialer Kompetenz, soziale Kompetenz im Beruf und Training sozialer Kompetenzen. (Jeannette Dietz, 4/2000 bis 6/2001)
- Projekt: "Begriffsbestimmung und Genese sozialer Kompetenz", darin u.a.:
 - Soziale Kompetenz als innere Werthaltung (Jeannette Dietz, Gerhard Kette, 6/00 bis 6/01)
- Projekt: "Soziale Kompetenz als Determinante von Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz", darin u.a.:
 - Spezifische soziale Kompetenzen im Kundengespräch bei Finanzdienstleistern (Jeannette Dietz, Gerhard Kette, Dagmar Helekal, 7/01 bis 3/02)
 - Führung und Persönlichkeit (Jeannette Dietz, 6/00 bis 10/01)
 - Altruismus als Determinante sozialer Kompetenz im Management (Yvonne Beutel)
- Konzeptvorschlag für ein Personalentwicklungskonzeptes für wissenschaftliche MitarbeiterInnen an der Johannes Kepler Universität (Anita Buchegger-Traxler, Walter Ötsch)
- Evaluierung des Studienplanes WIWI im Auftrag des SOWI-Studiendekans (Anita Buchegger-Traxler, Herbert Altrichter)

- Externe Evaluierung des Sozialkompetenzzentrums am Pädagogischen Institut des Bundes in OÖ Anita Buchegger-Traxler)
- Aufbau eines Lehrganges „Kooperatives, offenes Lernen an Handelsakademien (Herbert Altrichter, Brigitta Nöbauer)

Weiters wird seit 2001 mit der Arbeiterkammer Oberösterreich ein **Kooperationsprojekt „Führungsverhalten und soziale Kompetenz“** durchgeführt, in dem u.a. folgende Aktivitäten entwickelt wurden (v.a. durch Brigitta Nöbauer):

1. Forschungsprojekt "Berufliches Selbstverständnis und Arbeitssituation mittlerer Führungskräfte in organisatorischen Veränderungsphasen" (publiziert u.a. in WISO und vorgestellt bei der internationalen Tagung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Feb. 2002), Beitrag im dazu gehörenden Sammelband)
2. Forschungsprojekt "Gestaltung von Veränderungsprozessen"
3. Tagung: "Vom alten Eisen und sonstigem Ballast." Tabus, Schattenseiten und Perspektiven in betrieblichen Veränderungsprozessen (mit Tagungsband)
4. Förderprogramm zur Verbesserung der Prozessqualität bei Veränderungsprojekten in Klein- und Mittelbetrieben
5. Veranstaltung: „Abschied vom Jugendkult“ (April 2002) (Artikel u.a. in WISO und Arbeit und Wirtschaft)
6. Netzwerk Arbeitsalltag (Arbeitstitel): eine Vernetzung von Beratungsleistungen (Netzwerkpartner sind u.a.: *Land Oberösterreich, Verein für prophylaktische Gesundheitsvorsorge, Arbeitsmedizinischer Dienst, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Betriebsseminar, Betriebs-Seelsorgezentren, Berufsförderungsinstitut/Organos, Volkshochschule, Institut für Friedensforschung, Österreichische Vereinigung für Supervisoren, Arbeiterkammer OÖ.*)
7. Projekt „Arbeitssituation und berufliches Selbstverständnis mittlerer Führungskräfte in organisationalen Veränderungsphasen“
8. Projekt „Ältere Arbeitnehmer“, u.a. mit einer Arbeitstagung (November 2002)
9. Auswertung der Daten einer Befragung der AK OÖ von oberösterreichischen ArbeitnehmerInnen zum Thema "Führungsverhalten und seelische Gesundheit am Arbeitsplatz"
10. Entwicklung von Broschüren und sonstigem Info-Material (Tipps, Hilfestellungen, Ratgeber etc.) aus den Forschungsergebnissen.
11. Entwicklung eines Beratungsmoduls „Unternehmenskultur“

Am **Zentrum für kulturelles Verstehen und Interkulturelle Kommunikation** wurden in den letzten Jahren u. a. folgende Forschungsaktivitäten durchgeführt:

- Projekt im Auftrag der Arbeiterkammer Linz: „Handbuch für Personalmanager zur Entsendung von MitarbeiterInnen in fremde Kulturkreise“ (Expatriation) (Iris Fischlmayr)
- Projekt im Auftrag der Stadt Linz und des Landes OÖ: „Studieren in Linz: empirische, soziologische Untersuchungen über Bedingungen für ausländische Studierende an der Johannes Kepler Universität“ (Heinz Holley)
- „*About Linz*“, Künstlerisches Projekt (Erstellung einer Website) in Zusammenarbeit mit der Kunstuniversität Linz zur Information von ausländischen Studierenden über den Kulturraum Linz (Leitung: Martin Lasinger, Fertigstellung 2003)
- Veranstaltung des 3. Jahreskongresses der *International Association for Languages and Intercultural Communication* zum Thema "*The Transcultured Self: Experiencing Languages and Intercultural Communication*". 6.-8. Dez. 2002 (Leitung: Evelyne Glaser) [gefördert durch die *JKU, den Hochschulfonds, Land Oberösterreich, Stadt Linz*].

5.2. im Bereich der Lehre

Die soziale und interkulturelle Kompetenz der Studierenden wird an der JKU Linz durch eine **Vielzahl von impliziten und expliziten Maßnahmen** gefördert. In letzter Zeit sind insbesondere die neuen Studienpläne zu nennen, die von den Studierenden meist ein erhöhtes soziales und interkulturelles Engagement verlangen. Dazu zählen auch neue Lehrveranstaltungstypen, wie die Intensivierungskurse, in denen verstärkt gruppenorientiert gearbeitet wird, das Erfordernis einer zweiten Fremdsprache im Studienplan Wirtschaftswissenschaften, verpflichtende Auslandsaufenthalte während des Studiums sowie mehr- und fremdsprachige Lehrveranstaltungen, die in mehreren Studienrichtungen angeboten werden.

An expliziten Lehrveranstaltungen sind insbesondere die **Trainings und Workshops** für Hörer aller Fakultäten sowie im Bereich der Lehramtsstudien, der Studien der Pädagogik (auch im Bereich der Psychologie), der Soziologie und der Wirtschaftswissenschaften, insbesondere im Bereich der Unternehmensführung, zu nennen.

Die beiden genannten **Zentren**, die an der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät errichtet wurden, hatten auch die Aufgabe, die soziale und interkulturelle Kompetenz von Studierenden zu fördern. Dazu wurden auch, mittlerweile im Angebot für alle Fakultäten, **neue Lehrveranstaltungen** entwickelt und durchgeführt.

Das *Interdisziplinäre Zentrum für Soziale Kompetenz* bietet seit dem WS 1999/00 eine **Vielzahl von Trainings für Studierende** an. Als Beispiel sind Lehrveranstaltungen aus den letzten beiden Semestern aufgelistet:

WS 2002/03

- Moderations-Workshop (Ruth Arrich-Deinhammer/Brigitta Nöbauer)
- Karriere mit Gefühl (Jeannette Hemmecke)
- Präsentation und Rhetorik (Franz Wagner)
- Präsentations- und Kommunikationstechniken für SoziologInnen (Franz Wagner)
- Moderationstraining (Gisela Pfeil/Elisabeth Brunner-Kranzmayr)
- Assesment-Center (Brigitte Humer)
- Projektmanagement für TNF-Studenten (Andrea Freisler-Traub)

- Argumentieren - Konfrontieren - Überzeugen für TNF-Studenten (Gisela Pfeil/Karoline Moldaschl)

SS 2003:

- Präsentationstechniken für Juristen (Gisela Pfeil/Brunner-Kranzmayer)
- Präsentationstechniken für TNF-Studenten (Brigitta Nöbauer-Arrich-Deinhammer)
- Argumentieren - Konfrontieren - Überzeugen (Karoline Moldaschl/Gisela Pfeil)
- Präsentationstechniken (Franz Wagner)
- Projektmanagement (Andrea Freisler-Traub)
- Konfliktmanagement (Brigitta Nöbauer/Formann)
- Führen und Geführt-werden (Brigitta Nöbauer/Willy Kriz)
- Karriere mit Gefühl (Jeannette Hemmecke)

Manche dieser Lehrveranstaltungen sind Teil des **freien Wahlfaches „Soziale Kompetenz“**, das ab dem WS 2001/02 vom *Interdisziplinären Zentrum für Soziale Kompetenz* für verschiedenen Studienrichtungen angeboten wird. Für das Wahlfach müssen mindestens 6 Stunden aus drei unterschiedlichen Themenbereichen absolviert werden. Die Themenbereiche sind:

- Moderation und Gruppenarbeit
- Rhetorik
- Selbstmanagement
- Weitere Trainings, z.B. Projektmanagement

Die Nachfrage nach solchen Trainings von Seiten der Studierenden ist sehr hoch und kann mit den vorhandenen Lehrveranstaltungen nicht mehr befriedigt werden.

Die **Verankerung von interkulturellen Fragestellungen in der Lehre** der JKU wird u.a. durch ein kommentiertes LVA-Verzeichnis dokumentiert, welches das *Zentrum für Kulturelles Verstehen und Interkulturelle Kommunikation* seit zwei Jahren herausgibt. Darin werden vor allem Lehrveranstaltungen im Bereich der interkulturellen Kompetenz aufgelistet. Die Zusammenstellung - im Anhang 1 für drei Semester angeführt - zeigt, dass auch in der Lehre eine **beträchtliche Anzahl von ForscherInnen** an der JKU sich diesen Fragestellungen widmet.

Cultural sensitivity training for incoming and outgoing students

Seit SS 2002 wird vom *Zentrum für Kulturelles Verstehen und Interkulturelle Kommunikation* ein *cultural sensitivity training* für Austauschstudierende angeboten (Iris Fischlmayr, Evelyn Glaser, Thomas Hellmuth, Roland Fischer), die das Austauschprogramm der JKU Linz unterstützt. Das Trainingsprogramm sieht vier Phasen vor. Für die *incoming students* soll in der ersten Phase ein erster Eindruck von Österreich, von Linz und der Universität Linz durch Herstellen virtueller Kontakte mit Land, Leute und Kultur gewonnen werden. In der zweiten Phase (sie findet vor Semesterbeginn statt, wenn die Studierenden in Linz eintreffen und dauert zwei Halbtage) erkunden die ausländischen Studierenden die Stadt und inszenieren Kontakte mit LinzerInnen, angeleitet durch Beobachtungs- und Rechercheaufgaben, auch um die per Internet gewonnenen Eindrücke zu überprüfen. Dies wird dann anderen präsentiert, miteinander verglichen und zueinander in Bezug gesetzt. In der 3. Phase, vorgesehen ist ein halber Tag, findet eine Auseinandersetzung mit Büchern und Quellen statt, die von „typischen“ Erfahrungen in Österreich handeln, - mit dem Ziel, gängige Klischees zu erkunden und zu überprüfen. In der letzten Phase 4 schließlich (am Semesterende, ein weiterer Halbtag) geht es um die Bearbeitung langfristiger Beobachtungs- und Reflexionsaufgaben sowie um Strategien für ein „interkulturelles Konfliktmanagement“.

Das Programm für *outgoing students* (Studierenden, die einen Platz an einer Partneruniversität zugeteilt bekommen oder sich selbst einen Auslandsaufenthalt organisiert haben) sieht einen Workshops vor, welcher insgesamt 4 Halbtage umfasst. Ziel ist es, die Studierenden für die eigene und fremde Kultur zu sensibilisieren. Nach diesem Training sollten die Studierenden darauf vorbereitet sein, wie sie mit Stereotypen und umgehen, Menschen von anderen Kulturkreisen begegnen und wie sie als Botschafter ihres eigenen Landes auftreten.

Das Programm gliedert sich in drei Abschnitte. Im ersten findet ein Ganztagsworkshop statt, in dem der Schwerpunkt auf einer Reflexion über die eigene Kultur, Stereotypen über Eigen- und Fremdkultur, Kulturschock, interkulturelle Kommunikation und mögliche Verhaltensunterschiede liegt. Es wird dabei vorwiegend mit Rollenspielen, Gruppendiskussionen, Kulturreflexionen und mit einigen Theorieinputs gearbeitet.

An einem zweiten Halbtage beschäftigen sich die Studierenden mit Fragen von Kultur und Identität und beleuchten hierbei die Geschichte Österreichs. Dies erleichtert den Umgang mit nationaler Herkunft und allfälligen Fragen seitens der Gastländer. Abgerundet wird das Programm durch einen Erfahrungsaustausch zwischen *outgoings* und *incomings*, um im Dialog von Erfahrungen zu profitieren und auf mögliche Situationen vorbereitet zu sein.

5.3. im Bereich der Aus- und Weiterbildung der Lehrenden

Die soziale und interkulturelle Kompetenz der Lehrenden werden an der JKU Linz durch eine **Vielzahl von Maßnahmen** gefördert, u.a. durch gelegentliche Weiterbildungsangebote oder Angebote im Bereich der Didaktik der Mathematik.

Eines der Hauptmotive zur Gründung des *Interdisziplinären Zentrums für soziale Kompetenz* war es, den Bereich der **Hochschuldidaktik** zu entwickeln. Seit dem WS 1999/00 wurden dazu **an die 50 verschiedenen Aktivitäten** gesetzt, darunter ca. 35 hochschuldidaktische Trainings, viele als Blockveranstaltungen am Wochenende angeboten.

Themen waren u.a.:

- "Relevanz, Erfahrungen und Problemfelder des Feedback in der universitären Lehre" (Jürgen Maasz und Brigitta Nöbauer)
- "Feedback geben - Grundprinzipien und Übungen" (Jörg Fengler, Universität Köln)
- „Transfer: Möglichkeiten und Anwendungsfelder für Feedback in der eigenen Lehre" (Jürgen Maasz und Brigitta Nöbauer).
- "Evaluierung in der universitären Lehre" (Christiane Spiel, Karl-Franzens-Universität Graz)
- " Präsentationstechniken" (Jürgen Maasz und Elisabeth Menschl)
- "Kommunikationstechniken im Unterricht" (Walter Ötsch)
- " Spielend Lehren" (Elisabeth Menschl)
- "Pädagogische Muster - Wie geben ich meine Lehrerfahrung weiter?" (Christoph Steindl)
- "Verbale und nonverbale Kommunikation im Unterricht" (Walter Ötsch)
- „Didaktik-Projekt" (Herbert Altrichter)
- "Lehren und Lernen mit neuen Medien. Auf dem Weg zum "virtuellen Lehrer"" (Johann Mittendorfer)
- "Praxisbezug in der Lehre" (Irene Dyk)
- "Arbeiten in multikulturellen Teams" (Evelyn Glaser)
- "Anfangssituationen in Lehrveranstaltungen" (Jürgen Maasz)
- „Die eigene Unilehre aktiv, zielorientiert und methodenreich gestalten“ (Brigitte Gütl)

Darüber hinaus wurden **workshopartigen Veranstaltungen** von jeweils zwei bis drei Stunden über ein ganzes Semester angeboten, bei denen Themen wie 'Feedback' und 'Evaluierung' in der universitären Lehre umfassend erörtert und geübt werden. Weitere Aktivitäten waren (Auszug):

- (1) die Gastprofessur von Olaf-Axel Burow, bei der u.a. eine Großgruppenkonferenz zum Thema "Unfreezing: Wie Organisationen zu kreativen Feldern werden" abgehalten wurde, und
- (2) die Durchführung des 1. Österreichischen Hochschuldidaktiktages unter dem Motto "Personalentwicklung in der Lehre an österreichischen Universitäten" (Leitung: Herbert Altrichter und Thomas Kloimwieder, 20.11.2000), bei der die Verantwortlichen für die Personalentwicklung der österreichischen Universitäten vernetzt wurden und neue Ansätze zur Förderung der Lehrqualität und der Entwicklung vernetzter Perspektiven in der universitären Landschaft Österreichs diskutiert wurden (dokumentiert in einem eigenem Heft der „Zeitschrift für Hochschuldidaktik“, 24. Jahrgang, Heft 2-3, 2000).

5.4. im Bereich der Weiterbildung

Im Weiterbildungsprogramm der JKU finden sich regelmäßig Angebote aus dem Bereich der sozialen und interkulturellen Kompetenz, das Spektrum umfasst die meisten der unter 5.1. genannten Institute (und wird hier nicht gesondert dokumentiert).

Eine Aufgabe des *Interdisziplinären Zentrums für Soziale Kompetenz* war es auch, für interessierte Personen aus der Region **Weiterbildungsmöglichkeiten** in Sachen sozialer Kompetenz anzubieten. Dieser Anspruch konnte aus verschiedenen Gründen nur teilweise eingelöst werden. So wurden u.a. durchgeführt:

- in Zusammenarbeit mit dem Forschungsschwerpunkt Personal am Institut für Unternehmensführung: „Soziale Kompetenz für PraktikerInnen und HochschullehrInnen“.
- Workshops zum Thema soziale Kompetenz im allgemeinen Weiterbildungsprogramm der JKU.
- Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit der Beratergruppe Neuwaldegg sowie den Oberösterreichischen Nachrichten, wie „Seminare für Führungskräfte und ChangemanagerInnen“ und „Die Lernende Organisation“.

Vom *Zentrum für kulturelles Verstehen und Interkulturelle Kommunikation* wurden eine Reihe von **Diskussions- und Weiterbildungsveranstaltungen** organisiert, u.a.:

- eine Podiumsdiskussion zum Thema „Multikulturalismus und Fremdenfeindlichkeit - braucht Europa eine Leitkultur?“ (u.a. mit Erhard Busek)
- ein Workshop zum Thema „Internationale Migration. Eine Herausforderung des 21. Jahrhunderts“
- ein Workshop zum Thema „Politische und kulturelle Aspekte sprachlicher Kommunikation“ (mit Ruth Wodak)
- eine Vortragsveranstaltung zum Thema „So nah und doch so fern – kulturelle Unterschiede zwischen den Nachbarländern Österreich und Deutschland“

6. Entwicklungsperspektive

Bereichsübergreifende Aktivitäten in der Forschung, in der Lehre oder in der Weiterbildung erfordern funktionierende Kooperations-Netze. Das Ziel des Aufbauschwerpunkts ist es, bestehende (informelle und formelle) **Netzwerke über die Institute** hinweg zu fördern, zusätzliche Netzwerke zu etablieren und ihre kontinuierliche Kooperation, auch zu anderen Universitäten, zu unterstützen. Der Aufbauschwerpunkt will damit – in seinem Gegenstandsbereich - einen Beitrag zu der in der Gesamtstrategie der JKU Linz geforderten „**vernetzten Universität**“ leisten.

6.1. interdisziplinäre Forschung organisieren

Im Bereich der Forschung ist intendiert:

- die **Förderung von Forschungen**, die entweder als Grundlagenforschung oder als direkt anwendbare Forschung mit dem Thema „interkulturelle und soziale Kompetenz“ befaßt sind,
- die Schaffung **neuer Netzwerke** in Ähnlichkeit zu denen, die sich im *Interdisziplinären Zentrum für Soziale Kompetenz* und im *Zentrum für Kulturelles Verstehen und Interkulturelle Kommunikation* etabliert haben und
- die Schaffung eines „**Linzer Netzwerk von KulturwissenschaftlerInnen**“ zur Vernetzung von Forschungsaktivitäten im Raum Linz.

cultnet.linz: ein Netzwerk über die drei Linzer Universitäten

Im Zuge des Auftrages zur Erstellung dieses Entwicklungskonzepts wurde der Versuch gestartet, **im Raum Linz** ein Netzwerk von Personen zu etablieren, die im Gegenstandsbereich „Interkulturelle und soziale Kompetenz“ wissenschaftlich arbeiten (vor allem KulturwissenschaftlerInnen), unter Einbeziehung der *Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung Linz* sowie der *Katholisch-Theologischen Privatuniversität Linz*. Damit sollte auch der in der Gesamtstrategie der Universität geforderten Kooperation mit den beiden anderen Universitäten in Linz Rechnung getragen werden.

Das vorläufige Resümee zu diesem Versuch:

- 1) Das Echo zu diesem Vorhaben ist erstaunlich groß. Bisher haben **über 35 wissenschaftlich arbeitende Personen** aus den drei Linzer Universitäten ihre Bereitschaft erklärt, an einem solchen Netzwerk mitarbeiten zu wollen und dies auch durch ihre Teilnahme an einem dazu gegründeten Arbeitskreis (bislang zweimal getagt) und durch andere Aktivitäten dokumentiert. Eine solche Gruppe stellt eine eindrucksvolle Größe für den universitären Standort Linz dar und verkörpert ein beachtenswertes **intellektuelles Potential**. Linz besitzt – und diese Sichtweise mag neu sein – in seinen Universitäten tatsächlich **einen beachtlichen Stock von WissenschaftlerInnen**, die seit Jahren zu Fragen sozialer und interkultureller Kompetenz forschen, freilich meist in vereinzelter Weise, - oft auch ohne Kenntnis davon, womit ForscherInnen an „benachbarten“ Instituten der eigenen Universität wissenschaftlich beschäftigt sind.

- 2) In einem ersten Austausch wurde eine umfangreiche Liste möglicher Forschungsvorhaben erstellt, die in das Netzwerk eingebracht werden kann (unten sowie im Anhang 3 dokumentiert).

- 3) Es wurden **erste gemeinsame Aktivitäten** organisiert und Schritte unternommen, um eine dauerhafte Plattform zu installieren:
 - a. Im Herbst 2004 wird eine **gemeinsame Ideenbörse** abgehalten (voraussichtlich über einen Tag), wo alle Interessierten ein Forschungsvorhaben in einer kurzen Posterpräsentation vorstellen. Dabei soll auch der spezifische Zugang aus dem eigenen Fach oder der Fächergruppe deutlichgemacht werden und Überlegungen entwickelt werden, wo für andere konkrete Andockmöglichkeiten bestehen. Mittelfristig ist daran gedacht, **eine oder mehrere große Forschungsvorhaben** zu entwickeln, die das spezifische Profil für *cultnet.linz* abgeben sollen.
 - b. Am Internet wird ab Juni 2003 ein Projektpool sowie
 - c. eine Mailingliste eingerichtet, um eine **kontinuierliche interne Diskussion** in Gang zu setzen.

Die an dieser Initiative beteiligten Personen sind überzeugt, dass es gelingen wird, **eine dauerhafte Kooperationsplattform über die drei Linzer Universitäten** auf

dem Feld der interkulturellen und sozialen Kompetenz zu erreichen. Entscheidend wird auch sein, welche **Unterstützung** die JKU Linz dieser Initiative geben wird, mit anderen Worten: ob es gelingt, **wirkungsvolle Anreize** unterschiedlicher Art für die an *cultnet linz* interessierte Personengruppe zu schaffen.

Wichtig ist auch die **Organisationsform** für *cultnet.linz*. Erste Überlegungen lassen es wünschenswert erscheinen, dass sich ein rechtlicher und organisatorischer Rahmen bildet, der von folgenden drei Organisationseinheiten getragen wird:

1. an der Johannes Kepler Universität Linz das *Zentrum für soziale und interkulturelle Kompetenz* (siehe 8.)
2. an der Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung Linz das *Institut für Kunsttheorie und Kulturwissenschaften* und/oder die sich eben bildende Plattform mit dem *Ars Electronica Center* im Bereich der Medientheorie.
3. an der Katholisch-Theologischen Privatuniversität Linz das in Aufbau befindende *Institut für Kunst und Philosophie* (im Zusammenwirken der Bereiche Kirchengeschichte, Kunstwissenschaften und Philosophie), das in Art einer kleinen Fakultät geführt werden soll und/oder die *Gruppe WiEGe* (Wirtschaft – Ethik – Gesellschaft), eine interdisziplinäre Plattform, auch zur Durchführung von Forschungsprojekten.

Es erscheint möglich, dass das Netzwerk *cultnet.linz* auch auf die Hilfe und das Echo anderer Institutionen in Oberösterreich zählen könnte. So wurde bislang von mehreren Seiten das Fehlen von Kulturwissenschaften in Linz als Manko dieses Universitätsstandorts genannt, z.B. in einem Positionspapier des Landes Oberösterreich. Die Initiative zu *cultnet.linz* zeigt jedenfalls, dass im Raum Linz eine „**kritische Masse**“ **qualifizierter KulturwissenschaftlerInnen** vorhanden ist, die es wert ist, vernetzt und in gemeinsamen Anstrengungen gefördert zu werden.

Ein funktionierendes Netzwerk „Kulturwissenschaften in Linz“ stellt unseres Erachtens sowohl eine **Standortchance für Linz** als auch eine gute Gelegenheit für die

JKU Linz dar, sich in der universitären Landschaft Österreichs **auf neue Weise zu positionieren** und **in einem neuen Feld Renommee zu gewinnen**.

6.2. Interdisziplinäre Forschungsprojekte entwickeln

Ziel des Aufbauswerpunkts ist die im Strategiekonzept der JKU Linz geforderte „**hochwertige Basisforschung**“ sowie eine „**interdisziplinäre Ausrichtung**“ von Forschungsaktivitäten. Dabei sollen bislang erfolgte Forschungen (wie im Ist-Zustand dokumentiert) weitergeführt, neue initiiert und insbesondere Kooperationen im geplanten Netzwerk *culnet linz* organisiert werden.

Inhaltlich geht es dabei um die unter Punkt 4. genannten vier einander überlagernde Themenkreise, sie wurden in **fünf Forschungs-Cluster** aufgeteilt.

Aufgrund der Ausgangsbedingungen, das heißt der Existenz einer Vielzahl von Personen, die an der Entwicklung konkreter Forschungsentwürfe beteiligt sind, ist es innerhalb der zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich, bereits theoretisch und methodisch stringent konzipierte Forschungsprojekte zu präsentieren. Diese Vielfalt mag vordergründig als Nachteil erscheinen. Wir meinen allerdings, dass die **Vorteile dieser Vielfalt** dann überwiegen, wenn sich die Gruppe *culnet.linz* **bis Ende des Jahres ausreichend organisiert** hat und **wechselseitig interessierte Personen in Diskussion** getreten sind.

Aus diesem Grund stellen die folgenden Ausführungen zu den 6 Forschungsclustern erste Projekt-Ideen dar, die im Diskurs der zu organisierenden Gruppe (welche ihre Zeit braucht) zu präzisieren sind.

Cluster 1: Organisationskultur(en)

Organisationen werden in einer kulturwissenschaftlichen Betrachtung als Orientierungssysteme für individuelle und kollektive Wahrnehmungen, Interpretationen und Handlungen gesehen. Sie repräsentieren Muster gemeinsamer Grundprämissen, die einen verbindlichen Charakter besitzen, wie Werte, Normen oder Rituale. Organisationskulturen beinhalten kollektive Überzeugungen, Identitäts-Vorstellungen und das Wissen um „richtige“ oder „falsche“ Verhaltensweisen, die als implizite Phänomene in der Regel nicht reflektiert, sondern als selbstverständlich hingenommen werden. Beispiele sind auch die Art, wie mit Status umgegangen wird, welche Themen tabuisiert sind und welche Gefühle dauerhaft hervorgerufen und verstärkt werden. Elemente von Organisationskulturen „verraten“ sich u.a. in der bevorzugten Sprache der Mitglieder einer Organisation, der Architektur und der räumlichen Gestaltung von Gebäuden, den Logos und Symbolen oder der als „normal“ betrachteten Kleidung. Die Vielzahl dieser impliziten Normierungen folgt dabei keiner eindeutig beschreibbaren Ordnung. Organisationale Konsistenz folgt nicht dem Kriterium logischer Widerspruchsfreiheit, sondern wird ästhetisch-hermeneutisch hergestellt. Die Reflexion und die Thematisierung der Kultur einer Organisation eröffnet die Chance, die Verhaltenskompetenzen ihrer Mitglieder zu erhöhen und Kulturwandel bewusst zu beeinflussen.

In diesem Forschungscluster geht es um die Untersuchung der Organisationskulturen vor allem von Unternehmen und Bildungseinrichtungen, aber auch von Institutionen der Kirche und im Kunst- und Kulturbereich. Von besonderer Bedeutung ist die Reflexion über das System der Wissenschaften (z.B. der Organisationskultur von *scientific communities*) als auch der universitären Organisation selbst, - Erkenntnisse, die auch der Steigerung der sozialen und interkulturellen Kompetenz ihrer Mitglieder zugute kommen können.

Die folgenden Personen von *cultnet.linz* interessieren sich und arbeiten bereits in diesem Bereich:

- Altrichter Herbert
- Bauer Robert
- Eder Helmut
- Fischlmayr Iris
- Fröhlich Gerhard
- Glaser Evelyne

- Hellmuth Thomas
- John Michael
- Kronberger Nicole
- Molk Otto
- Mörth Ingo
- Reber Gerhard

Geplante Forschungsvorhaben in *cultnet.linz*:

Grundlagenforschung zur Umschreibung des Konzepts „soziale und interkulturelle Kompetenz“ und Entwicklung von Messinstrumenten (Koordinator: Gerhard Kette)

Die Konzepte „soziale Kompetenz“ bzw. „soziale und interkulturelle Kompetenz“, die noch keinen scharf umschriebenen Bedeutungsinhalt haben, sollen durch Bezugnahme auf die vorhandene Forschungsliteratur aus verschiedenen Disziplinen umschrieben werden.

Auf dieser Basis sollen Messinstrumente zur Untersuchung von „sozialer und interkultureller Kompetenz“ entwickelt und erprobt werden, die dann auch im Bereich der Evaluation (z.B. von inner- und außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen) angeboten werden sollen.

Curriculumentwicklung und -evaluation im Bereich sozialer und interkultureller Kompetenz

Wie im bereits laufenden Projekt „kooperatives, offenes Lernen in Handelsakademien und Handelsschulen“ (Herbert Altrichter, Brigitta Nöbauer) können für verschiedene Auftraggeber Curricula oder Elemente davon entwickelt und evaluiert werden.

Hier könnte auch Forschungs-, Entwicklungs-, Beratungs- und Evaluationsarbeit zu hochschuldidaktischen Elementen, für die soziale und interkulturelle Kompetenz relevant sind, platziert werden.

Innerbetriebliche Bewältigung von Transformationsprozessen und kulturelle Diversität (Koordinator: Herbert Altrichter)

„Soziale Kompetenz“ sind personale Qualifikationen, die es erlauben sollen, auch in interaktionell schwierigen Situationen sowohl zieleffizient als auch für die Interaktionspartner befriedigend zu agieren. Solche Kompetenzen sind wahrscheinlich bei Führungskräften verschiedenen Niveaus besonders wichtig, und noch wichtiger in Zeiten raschen gesellschaftlichen Wandels, der von den Betrieben ebenfalls mit häufigeren Transformationsprozessen beantwortet wird. Hier könnte ein theoretisch und gesellschaftlich relevantes Forschungsprogramm aufgebaut werden, der den Ablauf derartiger Transformationsprozesse untersuchen und verstehen will.

Für ein solches Forschungsprogramm liegen Vorarbeiten durch das AK-Projekt (Brigitta Nöbauer) sowie durch die verschiedenen Studien über Schulentwicklung („Mikropolitik der Schulentwicklung“; Herbert Altrichter) vor.

"Endstation Wegscheid?" (Koordinator: Michael John)

Forschungsprojekt über die Geschichte des Sozialpädagogischen Jugendwohnheims des Landes OÖ in Linz-Wegscheid, das vor 50 Jahren gegründet wurde. Es handelt sich dabei um die einzige Großanstalt - ansonsten setzt man überall mittlerweile auf betreute Wohngemeinschaften. Das Projekt könnte in Kooperation von Soziologie, Pädagogik und Geschichte stattfinden - mit Aktivitäten in Forschung und Lehre: in einem Seminar sollten sich Studenten und Studentinnen dieser ihnen fremden Lebenswelt annähern; Ergebnis könnten ein Textband und eine kleine Ausstellung sein.

"Didaktik als Kulturwissenschaft". (Koordinator: Hellmuth Thomas)

dabei könnte zunächst geklärt werden, was den "Kultur" und "Kulturwissenschaft" eigentlich bedeutet, weiters wie Didaktik und Kulturwissenschaft in Verbindung gebracht werden können.

In einem weiteren Schritt wäre zu überlegen, wie einzelnen Fächer - Betriebswirtschaft, Germanistik, Geschichte etc. - kulturwissenschaftlich vermittelt werden können.

Als Spezialthema bietet sich schließlich auch die die fachdidaktische Umsetzung interkultureller Kommunikation an.

Cluster 2: Alltagskulturen

„Nur in der alltäglichen Lebenswelt kann sich eine kommunikative Umwelt konstituieren“, lautet ein vielzitierte Überlegung von Alfred Schütz, und Thomas Luckmann bezeichnet die Alltagskultur als „die ausgezeichnete Wirklichkeit des Menschen). In Alltagskulturen werden Geschichten erlebt (und erzählt, woraus sich narrative Identitäten bilden), Gewißheiten ausgetauscht, Selbstverständlichkeiten geformt und Gemeinsamkeiten konstruiert. In Alltagskulturen geht es vor allem um Selbstvergewisserung, individueller und kollektiver Art.

Typische Fragen der Erforschung von Alltagskulturen sind z.B. nach der Art, wie Menschen sich begrüßen, ihre Einstellungen zu Arbeit und Freizeit, ihre Erziehungsstile, Ess- und Trinkgewohnheiten bzw. Konsumstile, wie Gastfreundschaft gepflogen wird, der Einsatz des Körpers in Mimik und Gestik, z.B. bei Verhandlungen, Fragen von Hygiene und Diätetik, der Wandel von Kleider und Moden oder von Sprache, z.B. durch neue Medien. Die Bedeutung dieser Themen für den Bereich der interkultureller und sozialer Kompetenz liegt auf der Hand.

Die folgenden Personen von *cultnet.linz* interessieren sich und arbeiten bereits in diesem Bereich:

- Hellmuth Thomas
- Mörth Ingo
- Sandgruber Roman
- Steinbach-Gröbl Evelyn
- Ziegler Meinrad

Geplante Forschungsvorhaben in *cultnet.linz*:

Ess- und Trinkkulturen – konstituierendes Merkmal sozialer Systeme (Zur Transformation der bürgerlichen Gesellschaft seit dem 18. Jahrhundert) (Koordinator: Hellmuth Thomas)

Die Analyse der Ess- und Trinkkultur als konstituierendes Moment sozialer Systeme bedarf eines interdisziplinären Ansatzes. Die Kulturwissenschaft, die (im Sinne der „verstehenden Soziologie“ Max Webers) als handlungstheoretische und prozessorientierte Wissenschaft verstanden wird, bietet diese Möglichkeit. Sie geht davon aus, dass Individuen nicht allein durch Strukturen determiniert sind, sondern auf diese reagieren und durch ihr Handeln wiederum neue Strukturen hervorbringen. Folglich ist das Individuum auch an die materielle und soziale Umwelt gebunden, d.h. dass Identitätsforschung und Lebensweltanalysen (im Sinne von Alfred Schütz) nur in Verbindung mit ökonomischen und gesellschaftlichen Strukturen erfolgen können.

Für eine internationale wissenschaftliche Kooperation bietet sich das „*Institut Européen d'histoire de l'Alimentation*“ in Tour/Frankreich an, das sich unter anderem mit Nahrungsmittel und Identität beschäftigt.

Das Projekt kann in vier Teile gegliedert werden:

1. Theoretisch-methodischer Teil: Grundlegende Überlegungen zur Bedeutung von „Kultur“ und „Kulturwissenschaft“, Definition von Kultur, Einbindung der Ess- und Trinkkultur in ein theoretisches Konzept zur Entwicklung sozialer Systeme, Identitätsforschung als Teil der „Kulturwissenschaften“ etc.
2. Methodische Überlegungen: Wie kann die Bedeutung der Ess- und Trinkkultur für die Entwicklung sozialer Systeme analysiert werden (Quellen, Fragebögen für Interviews, Analyse von Werbekonzepten etc.)
3. Historischer Teil: Bedeutung von Ess- und Trinkkultur bei der Herausbildung sozialer Systeme, d.h. der bürgerlichen Gesellschaft; Transformation der Ess- und Trinkkultur als Ausdruck der Transformation der bürgerlichen Gesellschaft
Gegenwartsanalyse: Essen und Trinken in verschiedenen Ländern (Gemeinsamkeiten und Unterschiede); Verknüpfung mit dem historischen Teil: Transformation der bürgerlichen Gesellschaft
4. Ökonomische Aspekte der Ess- und Trinkkultur: Werbung, Schaffung von Trends etc.; Auswirkung auf die Lebenswelten

Cluster 3: Kulturtransformation(en), Migration und Interkulturalität

Diese Gruppe von Forschungsvorhaben fokussiert auf gesellschaftliche Wandlungsprozesse, die verstärkt seit der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts zum Tragen kommen. Zu diesen Veränderungen tragen der internationale Kulturaustausch über Massen- und individuell elektronische Medien, insbesondere der Film- und TV-Produktion, der global vermarkteten Konsumprodukte, der zunehmend in das Alltagsleben eindringenden Technologie und Wissenschaft, sowie Migrationsprozesse inklusive Tourismus bei. Davon sind einerseits die wirtschaftlich ärmeren Länder betroffen, deren ursprünglichen Kulturinhalte durch Importe aus den wirtschaftlich stärkeren Ländern überlagert und ersetzt werden. Gleichzeitig verändern sich auch die gewachsenen sozialen und kulturellen Strukturen der wirtschaftlich stärkeren und exportierenden Länder.

Forschungsfragen in diesem Umkreis betreffen eine Neudefinition der „Nord-Südbeziehungen“, das Verhältnis von traditionellen versus „modernen“ dominierenden Kulturinhalten sowie die Durchsetzung von Dominanz und Hegemonie auf kulturell-politischer Ebene. Zusätzlich interessieren dabei die Wandlungsprozesse, die in den alltäglichen Formen des Wahrnehmens und Verstehens der „normalen“ Menschen zu beobachten sind. Solche betreffen auch Wandlungen des Alltagswissens der modernen Öffentlichkeit durch die zunehmende Hegemonie wissenschaftlich-technischer Entwicklungen und zweckrationaler Argumentation in der Politik.

Prozesse, die die soziale und ethnische Identität im Rahmen von Migration betreffen, sowie Themen, die besonders religiöse Identitäten betreffen, werden in den folgenden Clustern behandelt.

Die folgenden Personen von *cultnet.linz* interessieren sich und arbeiten bereits in diesem Bereich:

Fröhlich Gerhard

John Michael

Kronberger Nicole

Leisch-Kiesl Monika

Mölk Otto
Ötsch Walter
Schwan Stephan
Steinbach-Gröbl Evelyn
Wagner Wolfgang
Wittmann Veronika
Ziegler Meinrad

Geplante Forschungsvorhaben in *cultnet.linz*:

Tagung zum Thema „Wirtschaft und Kultur“ (voraussichtlich Herbst 2004),
bei dem Wirtschafts- und KulturwissenschaftlerInnen zu einem Dialog eingeladen werden (Koordination: Walter Ötsch)

Projekt „Grundkategorien des Denkens und Wahrnehmens“ (Kordinator: Walter Ötsch)

Ein Abriss über die historische Entwicklung von "Raum-" bzw. "kulturellen Wahrnehmungsfeldern" für das europäische Abendland (phänomenologisch definiert in der Tradition von Merleau-Ponty). Beginnend mit Homers *Ilias* werden eine Vielzahl kulturgeschichtlicher Befunde in Bezug auf die Vorstellungswelt, die Wahrnehmung und die Welt-Konstruktion im allgemeinen zusammengefasst. Wichtige Besonderheiten der Menschen früherer Jahrhunderte sollen so verständlich gemacht. Dabei werden 10 verschiedene Felder unterschieden. Das Ziel ist es, für jeden Raum-Typ ein einfaches Modell zu entwerfen, bei dem viele Phänomene der Zeit in einer stimmigen Weise aufeinander bezogen werden. Dieser Ansatz wird am Schluss auf die Diskussion unserer Zeit angewandt. Wir leben heute, so wird argumentiert, in einer Zeit, in der sich die Wahrnehmung und die kulturell dominante Art der Welt-Konstruktionen grundlegend ändern.

Cluster 4: Identität, Ethnizität, Migration

Wie im vorgehenden Abschnitt ausgeführt, ist Migration ein wesentliches Element des Kulturaustauschs, der vor allem von wirtschaftlich schwächeren in Richtung entwickeltere Länder in Form von Gastarbeitern führt. Die dadurch entstehenden insulären Lebenswelten der Immigranten innerhalb einer dominanten Kultur bedeuten eine

Herausforderung sowohl der Immigranten als auch der autochthonen Bevölkerung. Immigranten stehen unter dem Druck, ihre eigene Identität entweder durch Zuspitzung (z.B. Fundamentalismus in Europa) zu bewahren oder durch Akkulturation zu verändern. Die autochthone Öffentlichkeit, andererseits, sieht ihre „angestammte“ Lebensweise bedroht und reagiert einerseits mit interpersoneller Aggression und politischer Ausgrenzung und andererseits mit der Entwicklung multikultureller Identitäten.

Migration gibt es allerdings auch in der Gegenrichtung, d.h. von „Nord nach Süd“, wenn Konzernmitarbeiter temporär ins Ausland versetzt werden. Auch bei diesen Gruppen ergeben sich ähnliche identitätsschützende oder –verändernde Prozesse, die allerdings unterschiedliche Formen annehmen können. Beide hier genannten Prozesse werden von der Sozialwissenschaft noch ungenügend verstanden.

Moderne Gesellschaften stellen auch an ihre autochthone Bevölkerung Anforderungen mit Multikulturalität und „postmoderner ideologischer Beliebigkeit“ umzugehen. Forschungen über diese Existenz- und Identitätsweisen des Menschen im 21. Jahrhundert sind wichtige Themen. Eine empirische und konzeptuelle Klärung dieser Probleme stellt nicht nur eine Forschungsaufgabe an sich dar, sondern ist auch eine Voraussetzung für die wirkungsvolle Gestaltung der Lehre im Bereich sozialer und kultureller Identität.

Die folgenden Personen von *cultnet.linz* interessieren sich und arbeiten bereits in diesem Bereich:

Hellmuth Thomas
Michael John
Ötsch Walter
Steinbach-Gröbl Evelyn
Wagner Wolfgang
Wittmann Veronika
Zapotoczky Klaus
Ziegler Meinrad

Geplante Forschungsvorhaben in *cultnet.linz*:

Vergleichende Wahrnehmungsforschung hinsichtlich des Images von Städten über das 20. Jahrhundert: (Koordinator: Michael John)

z. B. Linz, Graz, Salzburg, Nürnberg, Passau, Regensburg, Bozen (mit einer anderen ethnischen Entwicklung). Dies würde die Zusammenarbeit von Geschichtsforschung, Marketing, Soziologie und evtl. Wirtschaftsgeographie erfordern.

Postmoderne Identität

Angestrebt wird ein Projekt zur sogenannte „postmoderne Identität“, die auch als *patchwork identity* beschrieben wird (z.B. Kenneth Gergen, Wolfgang Kraus, Ansgar Weymann, Klaus-Jürgen Bruder). Nach diesem Konzept existiert die tief gelagerte „eine“ Identität nicht mehr und wird in der postmodernen Gesellschaft von multiplen Orientierungen abgelöst. Das Ego wird relativiert, fragmentiert und flexibilisiert. Es wird aber auch widersprüchlicher und verliert an Sicherheit (Zygmunt Baumann). Konkret angewandt auf den Bereich Identität und Ethnizität in Österreich gibt es noch keinen breiten ernsthaften Forschungsfokus in dieser Richtung.

Cluster 5: Religiöse Kulturen, Weltanschauungen und Glaubensformen

In diesem Cluster geht es um die theoretische Auseinandersetzung mit Fragen von Sinnstiftung, vor allem religiöser und weltanschaulicher Art. Religionen und Weltanschauungen sind nach wie vor Grundlagen wichtiger sozialer und kultureller Differenzierungen, auf allen Ebenen einer globalisierten Gesellschaft. Die Religionen sind – so scheint es – „zurückgekehrt“; ihre Bedeutung als öffentliche Macht ist unabsehbar geworden (aktuell: das Auftrumpfen der religiösen Rechten in der amerikanischen Politik, begleitet von einer heilsgeschichtlichen Dramatisierung der Moderne).

Viele Transformationsprozesse, auch globaler Art, sind heute ohne ihre weltanschaulichen und religiöse Aspekte nicht mehr verstehbar (Eine Sonderform ist die vieldiskutierte These von einem *clash of civilisations*, mit ihrem unzulässig verkürztem Begriff von Religion). Die globale Revitalisierung von Religion gibt Gelegenheit, die oft behauptete allgemeine Säkularisierungstendenz in der Moderne und ihrer Durchsetzung im Prozess der Globalisierung zu hinterfragen, bzw. beide als zusammenhängende Ausdrucksformen fundamentaler Entwicklungen neu zu überdenken.

Dieser Befund rückt Fragen der Sinnstiftung erneut in das Zentrum des Verständnisses von Menschen heute: wie schaffen Menschen in ihrem Alltag Sinn und auf welche Systeme von Sinnstiftung greifen sie dabei zurück? Beispiele sind die Ausdrucksformen religiösen Denkens in der Politik und in der Kunst, die Bedeutung von Weltanschauungen für Fragen der Moral (auch in wirtschaftlichen Kontexten) oder in Debatten über die Gentechnik. Im multikulturellen Mix der Jetztzeit ist die Sensibilität für unterschiedliche, auch religiös begründete Wertvorstellungen ein wichtiger Teil sozialer Kompetenz und interkultureller Verständigung. Dialogfähigkeit und Toleranz bedarf auch der Reflexion des Bereiches „existentieller Sinn“ oder „Religion“, - wie Geschichte und Analyse aktueller globaler Konfliktpotentiale zeigen.

Die folgenden Personen von *cultnet.linz* interessieren sich und arbeiten bereits in diesem Bereich:

- John Michael
- Leisch-Kiesl Monika
- Mölk Otto
- Mörth Ingo
- Rosenberger Michael
- Steinbach-Gröbl Evelyn

Geplante Forschungsvorhaben in *cultnet.linz*:

Möglicher Forschungsschwerpunkt der Arbeitsgruppe WiEGe an der KTU: "*Weniger ist mehr. Verzicht und Opfer in Religion, Wirtschaft, Gesellschaft*" (Koordinator: Rosenberger Michael)

6.3. die soziale und kulturelle Kompetenz der Studierenden erhöhen

In der Strategie der JKU und in vielen Studienplänen werden für die AbsolventInnen der JKU interkulturelle und soziale Kompetenzen eingefordert. Dieses Ziel muss als **Gesamtaufgabe der JKU** verstanden werden, ihre Erfüllung obliegt **allen mit der Lehre betrauten Personen**. Betroffen sind dabei auch die Studienpläne; in der Gesamtstrategie der JKU heißt es dazu, z.B.: „*Kulturelles Verstehen und interkulturelle*

Kommunikation werden durch die Integration entsprechender Ausbildungsinhalte in die Studienpläne aller an der JKU angebotenen Studienrichtungen verbessert“.

Der Aufbauschwerpunkt sieht es als seine Aufgabe an, diese allgemeine Intention durch **eigene Lehrangebote an Studierende** gezielt und punktuell zu fördern. Dabei muss betont werden, dass flächendeckende explizite Trainings für die Studierenden jenseits jeder realistischen Perspektive liegen. Was angestrebt werden soll, sind **punktuellen Trainings**, die für ausgewählte Gruppen von Studierenden in hoher Qualität angeboten werden.

Der Aufbauschwerpunkt richtet eine **Clearingstelle für TrainerInnen und Coaches** ein, die an der Universität im Rahmen der Aktivitäten des Aufbauschwerpunktes für Studierende und Lehrende zum Einsatz kommen sollen. Begleitend wird ein Team von ExpertInnen gebildet, welche **Qualitätskriterien für UniversitätslektorInnen** erarbeiten, die als TrainerInnen für Studierende und Lehrende fungieren. Wie die Erfahrungen der letzten Jahre gezeigt haben, gibt es durchaus die Bereitschaft von TrainerInnen und Coaches, an der Universität im Rahmen der Lehre, von Supervisionen oder Coachings tätig zu werden, - auch zu Tarifen, die unter gängigen Markthonoraren liegen. Aufgabe einer solchen Clearingstelle ist es, die Qualität externer Trainer, sei es in der Lehre für Studierende oder in Trainings für Lehrende, zu sichern und kontinuierlich zu evaluieren. Dabei soll auch nach außen transparent gemacht werden, wie diesbezügliche Entscheidungen und Bewertungen zustande gekommen sind.

Freies Wahlfach „Soziale Kompetenz“ und Zusatzcurriculum „Soziale und Interkulturelle Kompetenz“

Das seit dem dem WS 2001/02 vom *Interdisziplinären Zentrum für Soziale Kompetenz* für verschiedenen Studienrichtungen als 6 Stunden-Programm angebotene Wahlfach „Soziale Kompetenz“ [5.2.] wird zu einem Zusatzcurriculum „Soziale und Interkulturelle Kompetenz“ ausgebaut und soll den Studierenden aller Fakultäten zugänglich gemacht werden. Das Curriculum sieht eine Absolvierung von sechs aufeinander aufbauenden Modulen vor (12 Semester-Stunden, 6 davon können als freies Wahlfach angerechnet werden). Die Module werden größtenteils in Blockform abgehalten und ermöglichen so eine intensive Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Themenschwerpunkt. Die Auseinandersetzung mit dem Thema soziale und interkulturelle Kompetenz integriert **theoretische Kenntnisse und praktische Anwendung**; die geeignete Durchführungsform ist die eines Trainings. Inhaltlich umfassen die Module folgende Trainingsbereiche:

1. *Individuum*: Fokus auf individuelle Fertigkeiten wie beispielsweise Präsentation, Rhetorik, Selbst- und Zeitmanagement, Arbeitsorganisation
2. *Gruppe*: Fokus auf Interaktion und Kommunikation in Dyaden und Gruppen wie beispielsweise Moderation, Gesprächsführung, Argumentation und Verhandlung, Kooperation, Konfliktbewältigung, interkulturelle Kommunikation und Kooperation, Diversity Training
3. *Organisation*: Fokus auf fach- und organisationsspezifische Anforderungen wie beispielsweise Führung, Projektmanagement, mediatorische Konfliktregelung, virtuelle Kommunikation etc.
4. *Prozessreflexion und Praxistransfer*: Integration der Erfahrungsebenen durch Supervision und Coaching, wobei fachliche Lerninhalte und Themen der sozialen Kompetenz integriert bearbeitet werden sollen. Studierende bearbeiten gemeinsam mit LehrveranstaltungsleiterInnen und SupervisorInnen eigene Praxis-Erfahrungen und Probleme über einen gewissen Zeitraum (z.B. ein Semester) hinweg, wodurch prozeßhaftes Lernen in der Gruppe ermöglicht wird. Studierende können konkrete Anliegen, die im Zuge von Praxis-Erfahrungen auftauchen, einbringen und bearbeiten (z.B. Erfahrungen aus Praxis-Seminaren, Forschungsarbeiten, Arbeitserfahrungen).

Um einerseits soziale Kompetenz im Kontext von Interdisziplinarität und Internationalität zu fördern und andererseits fachspezifischen Anforderungen gerecht zu werden, umfasst das Curriculum sowohl Module, die Studierenden aller Studienrichtungen offen stehen und andererseits **fachspezifische Vertiefungs-Module**. Die Kooperation mit **Studierenden ausländischer Universitäten** (Erasmus-StudentInnen) soll gezielt gefördert und in die Arbeitsmodule integriert werden. Es soll dabei sowohl Bezug auf zukünftige Arbeitsfelder der Studierenden und deren Anforderungen sowie auch auf neue technologische Entwicklungen genommen werden. Um auch individuellen Interessen und persönlichen Vorerfahrungen gerecht zu werden, sollen zusätzlich zu verpflichtenden Basismodulen auch Wahl- und Vertiefungsmöglichkeiten geboten werden. Weiters wird Wert auf eine Vielfalt an theoretischen Ansätzen, TrainerInnen und Unterrichtsformen gelegt, die den Studierenden unterschiedliche Perspektiven auf das Thema soziale und interkulturelle Kompetenz eröffnen.

Ausbau des bestehenden *cultural sensivity trainings for incoming and outgoing students*

Die Johannes Kepler Universität hat in ihrem **Leitbild** die Ziele **Interkulturalität** und **Internationalität** hervorgehoben, denen sie sich verpflichtet fühlt und die sie für besonders realisierungswürdig erachtet. Diese Ziele werden durch ein Internationalisierungsprogramm zu erreichen versucht, wobei die Mobilität der Studierenden besonders gefördert wird. Auf 1000 Absolventen unserer Universität kommen ca. 400 Auslandsaufenthalte. Derzeit hat die Universität Linz weltweit über 100 Partnerschaftsuniversitäten. Im Rahmen dieser Universitätspartnerschaften und internationaler Austauschprogramme kommen jährlich über 200 ausländische Studierende an die Universität Linz. Umgekehrt besuchen im Rahmen der Austauschprogramme und Partnerschaften jährlich etwa 150 österreichische Studierende ausländische Universitäten. Der Aufbauschwerpunkt sieht es als sein Ziel an, das bestehende *cultural sensivity training for incoming and outgoing students* (siehe 5.2.) auszubauen und die **Integration ausländischer Studierender** an der JKU durch weitere Aktivitäten, wie Diskussionsveranstaltungen, Diplomarbeiten, Thematisierung in Lehrveranstaltungen, etc. zu fördern.

Ein ähnliches Angebot könnte in Zukunft auch für Universitätsangehörige (Lehrende und Verwaltungspersonal) entwickelt werden, um einen sensiblen Umgang mit Menschen aus anderen Kulturkreisen (z.B. durch den vermehrten Kontakt mit VertreterInnen aus Partneruniversitäten und den Austausch von Lehrenden und Studierenden) zu fördern. Weiters könnte das *cultural sensitivity training* auch für VertreterInnen aus der Wirtschaft angeboten werden. Firmen, welche in internationale Aktivitäten involviert sind und auch eigenes Personal in ihre ausländischen Niederlassungen entsenden, könnten durch ein derartiges Training schon im Vorfeld lernen, wie man potentielle Fehler und Missverständnisse vermeiden kann.

Freies Wahlfach „Kulturtheorie der Wirtschaft“

Im WS 2002/03 wurden - als Experiment - drei Lehrveranstaltungen zu einem Wahlfach „Kulturtheorie der Wirtschaft“ gebündelt (Robert Bauer, Walter Ötsch). Sie sollen ein Verständnis der kulturellen Hintergründe des Wirtschaftens vermitteln. Dazu wurden die **Grundlagen des europäischen Denkens** auf drei Ebenen erkundet:

1. historisch (Kurs „*Kulturgeschichte des Wahrnehmens und des Denkens*“): ein Überblick über die Geschichte des Wahrnehmens und Denkens in Europa und der großen Umbrüche, die sich zur Zeit ereignen.
2. analytisch (Kurs „*Grundmuster des Erkennens und Gestaltens von Wirklichkeit: von der europäischen Moderne nach global village*“): ein Überblick über Grundmuster, wie in unserer Kultur heute mit Welt umgegangen wird, und ihr Einfluss auf Fragen der Managementforschung und -praxis. Anhand von sieben Themenkreisen (wie: Zirkularität, Paradoxon, Pluralität, „Verwindung“) werden erkenntnistheoretische Fragestellungen auf aktuelle Texte von Management-Theorien angewandt:
3. **erfahrungsorientiert** (*Seminar zur Kulturtheorie der Wirtschaft*): In einem intensiven 3 1/2-Tage-Workshop erfahren die TeilnehmerInnen die Auswirkungen dieser theoretischen Erkenntnisse, indem sie Grundlagen ihrer eigenen Wahrnehmungsprozesse erkunden und damit experimentieren, diese kreativ zu verändern. Dabei werden vielfältige Bezüge zu den theoretischen Inhalten der beiden Kurse hergestellt.

Aufgrund der positiven Erfahrungen soll dieses Programm weiter angeboten sowie – in einer späteren Phase – als exemplarisches Modell für erfahrungsorientiertes Lernen theoretisch beschrieben werden.

Weitere Projekte für Studierende, Beispiel: „switch“

Der Aufbauschwerpunkt fördert und initiiert weitere Projekte, die der Erhöhung der sozialen und interkulturellen Kompetenz von Studierenden dienen. Als Beispiel wird auf das **Projekt „switch“** verwiesen, das am *Zentrum für Soziale und Interkulturelle Kompetenz* konzipiert und in einer ersten Versuchsphase im WS 2003/04 gestartet werden soll (Elisabeth Brunner-Kranzlmayer, Otto Mölk). Dieses Vorhaben – es basiert auf Projekten der Firmen Siemens und Philip Morris sowie der Stadt München – will Studierende mit Milieus konfrontieren, die ihnen in der Regel wenig vertraut sind. Dazu leben die TeilnehmerInnen mehrere Tage in einem Sozialverein und halten ihre Eindrücke in einem Forschungstagebuch fest, das als Grundlage für weitergehende Reflexionen dient. Ziele sind u.a.: eine Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten über die durch kultur-, klassen- und geschlechtsspezifische "Lebensstile" (Bourdieu) gesetzten Grenzen; eine Sensibilisierung für das Erkennen von „Gewalt durch Sprache“ (Senta Trömel-Plötz), die Hebung der Fähigkeit, durch Themen und Rollendefinitionen bestimmte Sprechsituationen (Habermas) zu erfassen; den Charakter vorgegebener oder vorgeschlagener Sprachspiele (Wittgenstein) zu begreifen und eine Förderung der Kompetenz, Phänomene misslingender Kommunikation richtig zu diagnostizieren, erkennen zu können, ob die Differenzen Inhalte oder Beziehungsdefinitionen betreffen (Watzlawick u.a.). Nach einem positiven Verlauf des Pilotprojektes ist geplant, daß neben den Studierenden als TeilnehmerInnen an diesem Projekt auch Führungskräfte die Möglichkeit zum sozialen Lernen nutzen können. Ihre Teilnahme könnte eine zusätzliche praxisrelevante Perspektive in dieses Projekt einbringen.

Doktoranden-Kolleg „Kulturwissenschaften“

Geplant ist - wenn das Netzwerk **cultnet.linz** etabliert ist - ein Doktoranden-Kolleg „Kulturwissenschaften“ anzubieten, zur Unterstützung von kulturwissenschaftlichen Dissertationen, im Einklang mit den neuen Studienplänen für das Doktoratsstudium, als gemeinsame Veranstaltung der drei Linzer Universitäten.

6.4. mit den anderen Linzer Unis in der Lehre kooperieren

(a) Im Rahmen der von der Gesamtstrategie der JKU geforderten Zusammenarbeit mit den anderen Universitäten in Linz wird angestrebt, **Trainings** und Lehrveranstaltungen zur Förderung sozialer und interkultureller Kompetenzen auch Studierenden dieser Universitäten zugänglich zu machen.

(b) Der Aufbauschwerpunkt strebt die Kooperation mit der *Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung Linz* und der *Katholisch-Theologischen Privatuniversität Linz* auch im Bereich der Lehre, insbesondere für **kulturwissenschaftliche Lehrveranstaltungen** an.

An der Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung Linz startet mit dem WS 2003/04 ein *Studiengang „Kulturwissenschaften“* (im 2. Studienabschnitt, Kontaktperson Robert Pfaller). Hier ist geplant, darauf hinzuwirken, dass auch Lehrveranstaltungen an der JKU für diesen Studiengang anrechenbar sind.

Die Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz hat ein *kulturwissenschaftliches Studium* entwickelt, das im WS 2004/2005 beginnen soll (Kontaktperson: Monika Leisch-Kiesl). Dieses Studium ist in einem universitätsübergreifenden Horizont konzipiert, Lehrveranstaltungen an anderen Universitäten (d.h. auch an der JKU) können dafür angerechnet werden. Der Aufbauschwerpunkt will dazu als Clearingstelle fungieren und entsprechende **Kontakte und Kooperationen anbieten**, z.B. gemeinsame Seminare organisieren.

6.5. die didaktische Kompetenz der Lehrenden fördern

In der Gesamtstrategie der JKU wird die „*didaktische Exzellenz der Lehre*“ und eine „*hohe didaktische Kompetenz der Lehrenden*“ gefordert. Ein solches Ziel stellt letztlich die **Forderung nach einem Kulturwandel an der Universität** dar. Es kann nur als **langfristige Option** begriffen werden. Ein Kulturwandel dieser Art kann an der Universität nur dann gelingen, wenn viele Personen auf ein solches Ziel aktiv hinarbeiten und sich dafür in ihrem universitären Alltag verantwortlich fühlen. Der Aufbauschwerpunkt kann und will diesen Prozeß nur begleiten und Anstöße geben. Einen eigenen Aufbauschwerpunkt oder eine eigene Organisationseinheit an der Universität damit zu befassen, könnte nämlich durchaus auch **nachteilige Wirkungen** haben, - wenn nämlich die Sichtweise entsteht, für wahrgenommene Mängel im Bereich der Lehre und der Didaktik habe eine solche Organisationseinheit unmittelbar Verantwortung zu übernehmen. Sie solle aktiv werden, eigene Anstrengungen seien nicht mehr verlangt. In diesem Zusammenhang sind auch die oft überzogenen Erwartungen an die Qualität der universitären Lehre zu thematisieren, die an die Universität manchmal „von außen“ herangetragen werden. Als unrealistische Ziele können sie bei dem Lehrenden die Meinung aktivieren, all das sei ohnehin nicht zu leisten, und eine resignative Haltung fördern, die kaum positive Veränderungen im Verhalten mit sich bringen wird.

Im Aufbauschwerpunkt soll demgegenüber **eine realistische und das Potential der Universität begünstigende Perspektive** eingenommen werden. Es geht einerseits darum, förderwillige Lehrende durch das Angebot qualifizierter Trainings zu unterstützen, andererseits bei heranwachsenden WissenschaftlerInnen gezielt Maßnahmen zu setzen, die mittelfristig Wirkung haben können.

Personalentwicklungsplan

Die letztgenannte Aktivitäten sollen nicht punktuell, sondern im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes der JKU für das wissenschaftliche Personal konzipiert und durchgeführt werden. Ein solches Konzept wurde den Universitäten **durch das UG 2002 vorgeschrieben**. Danach ist jede Universität verpflichtet, im Zuge der Leistungsvereinbarungen mit dem Bund und in Zusammenhang mit

einer **kontinuierlichen Qualitätssicherung** Strategien für die Personalentwicklung zu erarbeiten. Kern bildet dabei die Fort- und Weiterbildung, Maßnahmen zur Laufbahn- bzw. Karriereplanung und -entwicklung (hinsichtlich dienstrechtlicher Bestimmungen, Anforderungen an den wissenschaftlichen Betrieb), Maßnahmen zur Förderung der Teamarbeit, der Arbeitsstrukturierung und Organisationsentwicklung.

Es wird angestrebt, dass der Aufbauschwerpunkt aktiv an der Erstellung eines Personalentwicklungsplanes der JKU mitarbeitet. Vorgeschlagen wird die Einsetzung eines **Arbeitskreises** durch den Rektor, unter der Leitung des für das Personal zuständigen Mitglieds des Rektorats. Teilnehmer eines derartigen Arbeitskreises könnten sein: Dekane aller Fakultäten, wissenschaftliche FachexpertInnen an der Universität, PersonalvertreterInnen. Der Arbeitskreis könnte auf die Arbeiten des bestehenden PE-Beirats aufbauen. Der Aufbauschwerpunkt ist bereit, in diesem Arbeitskreis mitzuwirken und für diesen entsprechende konzeptuelle Vorarbeiten zu liefern.

In einem solchen Arbeitskreis könnten u.a. folgende Arbeitsschritte erfolgen:

- Eventuell Erstellung eines Kompetenzprofils oder Berufsbildes eines/r wissenschaftlichen MitarbeiterIn: etwa in Form von ExpertInnengespräche innerhalb und außerhalb der Universität.
- Eventuell Bedarfserhebung, anhand von MitarbeiterInnengesprächen.
- Abstimmung eines Personalentwicklungsprogrammes mit den Anforderungen der Doktoratsstudien.
- Erstellung eines Gesamtkonzeptes, inklusive einer Abschätzung der Kosten.

Diese Aktivitäten sind auch im Zusammenhang mit dem vom Gesetz vorgeschriebenen **Qualifizierungsprogramm für Wissenschaftliche MitarbeiterInnen in Ausbildung**. In § 6b. (1) 2 des UG 2002 wird dazu gefordert: *„eine einschlägige Aus- und Fortbildung für eine allfällige Verwendung als UniversitätslehrerIn, wie etwa Universitätsmanagement, Personalmanagement und -entwicklung, Teamentwicklung, Wissensmanagement, Fachdidaktik, Gender Mainstreaming.“*

Der letzte Aspekt dieser Aufzählung (*gender mainstreaming*) stellt ein Teilziel der Personalentwicklung dar. (Die Zahlen sprechen für sich: laut Homepage der JKU befinden sich im März 2003 unter den insgesamt 109 ProfessorInnen 4 Frauen, unter den 88 DozentInnen 4 Frauen, unter den 192 UniversitätsAssistentInnen 46 Frauen, unter den 324 LektorInnen 103 Frauen sowie unter den 86 wissenschaftlichen Mitarbeitern - und solchen in Ausbildung - 27 Frauen.) Die Maßnahmen im Bereich der **Förderung von Frauen** sind mit dem Aufbauschwerpunkt *Gender Studies* und mit dem *Institut für Frauen- und Geschlechterforschung* abzustimmen. Dabei sollen auch Instrumente der Personalentwicklung, wie Mentoring, Coaching und spezielle Trainings für Frauen zum Einsatz kommen.

Lehrende trainieren

Der Aufbauschwerpunkt wird das bisherige Trainings- und Schulungsprogramm des *Interdisziplinären Zentrum für Soziale Kompetenz* für Lehrende (siehe 5.3) ausbauen und in den zu erstellenden Personalentwicklungsplan der JKU integrieren. Angestrebt ist ein **kontinuierliches Angebot auf der Basis von Gesamtkonzepten** über mehrere Semester. (Eine solche Kontinuität ist bislang nicht gewährleistet, entsprechende Angebote verlangten bisher immer einen zeitaufwendigen Einsatz zur Sicherung der Finanzierung).

Welche Angebote hier realisiert werden, hängt von dem zu erstellenden Personalentwicklungsplan ab, sie sollen - als universitätsübergreifende Aufgabe - durch **mehrfähige Leistungsverträge mit dem Rektorat** vereinbart werden.

Mögliche Aktivitäten könnten sein (Auszug aus einer Vorstudie des Zentrums für Soziale Kompetenz im Auftrag des Rektors, Februar 2003, Anita Buchegger-Traxler und Walter Ötsch):

1. Erarbeitung einer **Informationsmappe** für EinsteigerInnen (ähnlich wie für nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen)
2. **Forschungs- und Präsentationsseminare** (zum Erlernen von Moderation und Fachdiskussion)

Dabei handelt es sich um Vorträge innerhalb eines Instituts mit anschließender Diskussion (TeilnehmerInnen sind sowohl junge wissenschaftliche MitarbeiterInnen als auch ProfessorInnen und DozentInnen). Im Vordergrund sollte das Erlernen von Moderation und Diskussion stehen, zudem die Präsentation von wissenschaftlichen Ergebnissen vor einem Fachpublikum. ModeratorInnen wären seitens der Personalentwicklung bereit zu stellen. Die Umsetzung läge bei den Instituten.

3. **Mentoringsystem** (zumindest im 1. Ausbildungsjahr) für die ersten Erfahrungen mit eigenständiger Lehre. Mögliche MentorInnen können Institutsvorstände, AbteilungsleiterInnen, DozentInnen sein (z.B. Betreuung für JungassistentInnen in den ersten Berufsjahren). Eine Sozialisation zum/r MentorIn ist allerdings notwendig, auf diese Rolle muss bewusst aufmerksam gemacht werden. Wichtig dabei sind Karriere- und MitarbeiterInnengespräche als laufende Rückmeldung. Denkbar wäre hier die Einbindung des Aufbauschwerpunkts als Coachingplattform oder Beratungsstelle – als institutsunabhängige Anlaufstelle.
4. Evaluierungssystem als Basis für einen **Feedback-Mechanismus**; Zielvereinbarung mit den einzelnen MitarbeiterInnen. Zu überlegen wäre, wie Evaluierungsergebnisse im Rahmen eines Feedback-Mechanismus Platz finden können. Es sollte eine Möglichkeit bestehen, z.B. die LIQUIS-Ergebnisse **in einem geschützten Bereich** unabhängig von Vorgesetzten zu reflektieren. Anzustreben ist die Bereitstellung von kompetenten Diskussionspartnern, die eine Hilfestellung für eine Selbstevaluation bieten. Hierzu ist ein vertrauensvoller Rahmen notwendig, der offenen Feedbacks ermöglicht. Die Fähigkeit, z.B. eigene didaktische Leistungen realistisch einschätzen zu können, kann auch für die Festlegung von Zielvereinbarungen nützlich sein. Im Zuge der Leistungsvereinbarung der Universität mit dem Bundesministerium sind nämlich Zielvereinbarungen mit den einzelnen MitarbeiterInnen zu schließen – diese gilt es z.B. in einem MitarbeiterInnengespräch zu diskutieren.

Inhalte von Kursen, Seminaren und Workshops, angeboten in einem Modulsystem, könnten z.B. sein:

1. Einstieg in den beruflichen Alltag: ‚Begrüßungstag‘ für wissenschaftliche MitarbeiterInnen.
2. Fremdsprachentraining.
3. Budgetverwaltung an Instituten.
4. Einführung in das Universitätsrecht; Arbeitsrecht; EU-Recht; Europäischer Bildungs- und Forschungsraum.
5. EDV: gängige Programme (Textverarbeitung, Tabellen, Statistik); EDV-Netzwerke und Betriebssysteme an der Universität; Einführung in e-government (KUSSS, Work-flow, SAP).
6. Kommunikation im Berufsleben: Präsentieren und Vortragen; wissenschaftliches Schreiben; Kommunikation wissenschaftlicher Ergebnisse; Teamarbeit; Kooperation; Organisation von Veranstaltungen und Kongressen.
7. Forschung: Drittmittelakquirierung (Fonds, Forschungsmittel, EU); Projektmanagement (auch EU-bezogen); wirtschaftliche Umsetzung von Forschungsergebnissen; Patentrecht und –verwertung.
8. Lehre und Lernen: Lehrziel; Lehrveranstaltungen planen, gestalten, reflektieren; Präsentieren in der Lehre, Rhetorik, Didaktik; Prüfungen planen und durchführen; Forschungs- und Bildungsprogramme; Lernberatung.
9. Gesprächsführung; Rhetorische Fitness; Sprechtechnik, Stimmentwicklung.
10. Zeit- und Zielmanagement, Konfliktmanagement, Lebens- und Karriereplanung, Mobbing, NLP-Einführung.
11. Frauenförderung, Gleichbehandlung, Genderkompetenz.
12. Schulung für Führungskräfte in arbeitsrechtlichen Fragen nach dem Angestelltengesetz; Karriereplanung; MitarbeiterInnengespräche; Personalführung.
13. Evaluation, Qualitätssicherung und Entwicklung, das neue Zielvereinbarungssystem der Universität

Diese Angebote sollten für Universitätsangehörige **kostenlos** und **überwiegend in der Dienstzeit** durchgeführt werden. Ein Teil der Angebote sollte als **Einstiegscurriculum** gekennzeichnet und für junge WissenschaftlerInnen (als Teil des Ausbil-

dungsprogrammes der JKU) obligatorisch sein (z.B. 1, 6, 7, 8 und 13). Die Teilnahme müsste auf eine bestimmte Zahl pro Jahr limitiert sein.

Für die Organisation von Aktivitäten zu einem Personalentwicklungsplan ist sorgsam zu prüfen, was davon für die gesamte Universität und was nur für einzelne Fakultäten oder Fachbereiche sinnvoll ist. Anzustreben ist die Installation eines Personalentwicklungsbeauftragten für jede Fakultät, der / die eine kontinuierliche Verantwortung für die spezifischen Belange einer Fakultät über nimmt. Wichtig ist es auch, hier die Fakultäten zweckmäßig zu vernetzen.

Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere für neueinsteigende WissenschaftlerInnen, sowie die Nachwuchsförderung allgemein sind **für die Zukunft der JKU bedeutsam**. Die Stelle als Wissenschaftliche/r MitarbeiterIn in Ausbildung hat für NeueinsteigerInnen im Vergleich zur vorangehenden Situation deutlich an Attraktivität verloren. Aufgrund dieser Situation ist es für die JKU angebracht, sich zu überlegen, was sie anbieten kann, um die Beschäftigung von jungen qualifizierten WissenschaftlerInnen attraktiver zu machen.

Anzustreben sind Qualifizierungsangebote, die man auch nach außen sichtbar machen kann und die eine Assistentin / einen Assistenten, die / der einige Jahre an der Universität verbracht hat, auch für die Bewerbung auf eine Stelle nach der Zeit an der Universität verwerten kann.

All dies hat auch mit der **Konkurrenzposition** der JKU im Wettbewerb um qualifiziertes Personal **mit anderen Universitäten** zu tun. Einzelne Universitäten räumen der Personalentwicklung zur Zeit einen hohen Stellenwert ein (bei manchen Universitäten in den Vizerektoraten angesiedelt, vereinzelt gibt es Stabsstellen für Personalentwicklung).

Als Beispiele erwähnen wir die Wirtschaftsuniversität Wien und die Universität Salzburg. An der Wirtschaftsuniversität Wien gibt es seit 1998 ein *zielgruppenorientiertes Traineeprogramm für AssistentInnen*, mit besonderem Augenmerk auf neu eingestellte „JungassistentInnen“. Das Programm richtet sich an alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (wissenschaftliche MitarbeiterInnen in Ausbildung,

Vertrags-, Universitäts- und ForschungsassistentInnen, auch längerfristige Karenzvertretungen) mit einer Vertragsdauer von mindestens zwei Jahren. Die Veranstaltungen sind verpflichtend und kostenlos, Anrechnungen sind in Einzelfällen möglich. Das Programm besteht aus vier Modulen mit einer Gesamtdauer von 22,5 Tagen, unterteilt in die Gruppen (1) WU-Organisation und Arbeitsgestaltung, (2) Wissenschaftliches Arbeiten, (3) Pädagogik und Didaktik und (4) Internationale Kompetenz.

An der Universität Salzburg wurde ein *Personalentwicklungs-Büro* eingerichtet, bei der u.a. zentrale Stellen sowie Abteilungen und Institute verschiedene Einzelmaßnahmen ordern können, wie z.B. bedarfsorientierte Initiativen (Spezialseminare, Moderationen), EDV-Spezialschulungen (in Zusammenarbeit mit dem ZID) oder Startveranstaltungen für neue MitarbeiterInnen außerhalb der angebotenen ‚welcome days‘.

6.6. im Bereich der Weiterbildung:

Der Aufbauschwerpunkt wird die Ergebnisse seiner Forschungen sowie Trainings und Workshop zur Förderung der sozialen und interkulturellen Kompetenz durch eine Vielzahl von Weiterbildungsveranstaltungen einer größeren Öffentlichkeit zugänglich machen.

Von Seiten der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wurde im Zuge der Gespräche zu diesem Entwicklungskonzept angeregt, eine **postgraduierten Mediatorenausbildung** einzurichten, die österreichweit angeboten wird und als kostenpflichtiger Lehrgang sich selbsttragend finanziert. Die Möglichkeiten dazu werden zur Zeit geprüft.

6.7. Weitere Kooperationen

Angestrebt werden (neben den genannten Kooperationen im Zusammenhang mit *cultnet.linz*) Kooperationen

- mit dem *Kulturinstitut* der JKU zur Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen, z.B. Podiumsdiskussionen, Vorträge und Workshops.
- mit dem *Internationalen Zentrum Kulturwissenschaften* (IFK Wien), z.B. für gemeinsame Durchführung von Gastvortragenden aus dem Ausland
- mit dem *Forschungsschwerpunkt Kulturwissenschaften Wien* (*culturalstudies.at*)

An einer Kooperation mit dem Aufbausschwerpunkt interessiert ist die *Pädagogische Akademie des Bundes* in OÖ, Linz (Dir. Dr. Josef Fragner)

7. Organisationsform

Ein Aufbauschwerpunkt, der als „bereichsübergreifend“ definiert ist, steht vor **besonderen Anforderungen an seine Organisationsform**.

Dies betrifft insbesondere die **Forschung**. Bereichsübergreifende (interdisziplinäre, transdisziplinäre, ...) Forschung ist keine Selbstverständlichkeit. Will sie gelingen, bedarf sie **wirkungsvoller Anreize** unterschiedlicher Art.

Diese betreffen (a) institutionelle, (b) personelle und finanzielle Fragen sowie (c) Fragen der inneruniversitären Gratifikation.

Ad a) Es wird vorgeschlagen, das „**Zentrum für Soziale und Interkulturelle Kompetenz**“ mit der Durchführung des Aufbauschwerpunktes zu betreuen. Dazu soll das Zentrum, das an der SOWI eingerichtet wurde, nach dem Vorbild des Institut für Frauen- und Geschlechterforschung in eine **gesamtuniversitäre Organisationseinheit** (z.B. Institut) überführt werden. Zur Koordination der geplanten Aktivitäten und zur Gewährleistung einer Kontinuität ist diese Organisationseinheit mit einem fixen Personal und mit einer finanziellen Grundausstattung zu versehen.

Ad b) Die Mehrheit der Personen, die an den Aktivitäten des Aufbauschwerpunktes (wie Forschungsprojekte, Seminare, Workshops, ...) teilnehmen, sind in Bezug auf ihren Stellenplan **doppelt zuzuordnen**: dem Zentrum sowie dem Institut, an dem sie angestellt wurden. Eine solche Doppel-Zuordnung begründet sich auch aus einem theoretischen Verständnis des interdisziplinären Feldes, um das es hier geht. Eine gute Wissenschaftlerin (einen guten Wissenschaftler) in diesem Feld zeichnet nach unserem Verständnis zweierlei aus: er / sie ist fest

- (1) in einer Einzeldisziplin verankert und mit ihren Methoden und Inhalten vertraut.
- (2) von der Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit WissenschaftlerInnen aus anderen Disziplinen überzeugt und bereit, sich dem interdisziplinären Dialog zu stellen und mit anderen zu kooperieren.

(Dies gilt insbesondere für den Bereich der Kulturwissenschaften, die sich heute als inter- bzw. transdisziplinäres Unternehmen verstehen.)

Das Zentrum ist laut Statuten als „freie Kooperationsplattform“ von „interessierten und aktiv mit dem Problemkreis in Forschung und Lehre befassten WissenschaftlerInnen“ errichtet. Das Zentrum bildet ein **horizontales Netzwerk** gleichberechtigter WissenschaftlerInnen, das oberste Organ ist die Zentrumsversammlung. Das Anliegen des Aufbauschwerpunkts ist es, die bestehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten der Zentrumsmitglieder zu erhalten und Mitbestimmungsmöglichkeiten für Mitglieder von anderen Universitäten zu schaffen. (Das ist Gegenstand des Organisationsplanes, der vom Rektorat zu erstellen ist.) Das Zentrum ist dazu da, Bedingungen zu schaffen, die eine Zusammenarbeit von gleichberechtigten ForscherInnen anregen und erleichtern soll. Es fungiert als **Ideen-, Aktivierungs-, Clearing- und Service-Stelle für inter- und transdisziplinäre Forschungen**, die in den Rahmen der Thematik „Identität und Differenz“ bzw. „soziale und interkulturelle Kompetenz“ passen, sowie weiters als Institution, die **eigenverantwortlich Aktivitäten zur direkten Förderung dieser Kompetenzen unternimmt**, z.B. Trainings in sozialer und interkultureller Kompetenz. In die Evaluation des Aufbauschwerpunkts sowie des Zentrums sind sowohl die eigenverantwortlichen Tätigkeiten aufzunehmen als auch, wie weit es gelungen ist, den in diesem Plan formulierten Netzwerks-Anspruch einzulösen, mit anderen Worten: welche konkrete Kooperationen über die Institute, auch mit anderen Universitäten, initiiert und aufrechtzuerhalten wurden.

Ad c) Zur Förderung von bereichsübergreifender Forschung ist es auch notwendig, **Klarheit über die Zurechnung erbrachter Forschungsleistungen** zu schaffen, die in der künftigen Evaluierung von Organisationseinheiten an der Universität (und der daran geknüpften Folgen) eine Rolle spielen werden. Die Frage „warum soll ich am Zentrum – bzw. innerhalb der Plattform *cultnet.linz* - forschen bzw. mich hier beteiligen, wo ich ohnehin an meinem Institut forschen kann?“ muss auch in diesem Aspekt positiv zu Gunsten der Teilnahme an inter- und transdisziplinären Aktivitäten, die über den Rahmen der Fachinstitute hinausgehen, beantwortet werden (z.B. entsprechende Berücksichtigung von Forschungsleistungen am Institut und am Zentrum).

8. Ressourcen, Finanzbedarf

8.1. Ist-Zustand

Das *Zentrum für Soziale und Interkulturelle Kompetenz* verfügt im Jahre 2003 über folgende Ressourcen, getragen von der Sowi-Fakultät:

- Eine Sekretärinnenstelle in vollem Beschäftigungsausmaß (40 Stunden)
- Eine Budgetzuteilung in der Gruppe UT 8 (ordentliche Dotation) in der Höhe von 3.840 €.
- Ein Literaturbudget (für 2003 ist die Zuteilung noch nicht erfolgt) von etwas über 2.000 €.
- Zusätzlich: Gelder durch Drittmittel (Projekte mit der Arbeiterkammer, seit drei Jahren, jährlich ca. 3.000 €) sowie weitere Mittel in Sondervereinbarung mit dem Rektor (z.B. Vorarbeiten für die Erstellung eines Personalentwicklungsplanes, Evaluierung des Studienplanes Wirtschaftswissenschaften)

Das Zentrum verfügt für über keinen eigenen Räume. Das Sekretariat sind vorübergehend in einem Zimmer des Instituts für Pädagogik und Psychologie untergebracht.

8.2. Personelle Ressourcen:

Als Mindestaustattung wird für das Zentrum der Standard eines Instituts angestrebt. Aufgrund der besonderen Anforderungen ergibt sich folgender Mindestbedarf:

- (b) Eine ProfessorInnenstelle aus dem Bereich der Kulturwissenschaften, - inhaltlich abhängig davon, welche Themen im Netzwerk *cultnet.linz* vorrangig geforscht werden.
- (c) Eine ProfessorInnenstelle aus dem Feld der „Theorie von Trainings im universitären Bereich“, die auch über praktische Trainingserfahrungen verfügt (z.B. aus dem Bereich der Hochschuldidaktik, der Psychologie, der Pädagogik oder der Personalführung)
- (d) Zwei Stellen für AssistentInnen aus den oben genannten Bereichen
- (e) ein *staff scientist* zur Organisation von Trainings für Studierende und Lehrende. Diese Person soll einen Trainings-Hintergrund besitzen und Kenntnisse der Trainings- und Coaching-Szene in Österreich haben. Sie fungiert als Schnittstelle zu

externen TrainerInnen, organisiert Trainings und Workshops anhand eines langfristigen Konzepts, evaluiert sie und trägt für ihre Qualität Verantwortung.

- (f) ein *staff scientist* für Organisationsleistungen für das sich bildende Netzwerk *cultnet.linz* sowie als Service für Forschungsprojekte. Aus der Erfahrung mit internationalen Projekten, vor allem mit EU-Projekten ist bekannt, dass viele Institutionen bereits über Personal verfügen, das über das nötige Know-How verfügt die bürokratischen und lobbyistischen Funktionen wahrzunehmen, die meist nötig sind, um erfolgreich ein solches Projekt zugesprochen zu bekommen. Die gleichen Fähigkeiten sind auch notwendig, um ein internationales Projekt nach dem Zuschlag durchzuführen und erfolgreich abzuschließen. Leistungen dieser Art werden in der Zukunft bedeutsamer werden, auch weil es zunehmend schwieriger wird, "österreichisches" Geld für Forschungen zu bekommen, verglichen mit internationalen Mitteln. Eine Person mit den genannten Aufgaben könnte ein wirkungsvoller Anreiz für Institute sein, mit dem Zentrum in Forschungsvorhaben zusammenzuarbeiten und sie in Kooperation in einem Netzwerk zu entwickeln und durchzuführen.
- (g) Eine Sekretärinnenstelle in vollem Beschäftigungsausmaß (40 Stunden)

8.3. Finanzielle Ressourcen

- a. Dotation für den laufenden Betrieb im Ausmass eines einvergleichbaren Instituts.
- b. Zusätzliche Mittel für Aktivitäten des Netzwerkes *cultnet.linz*.
- c. Mittel für Gastvorträge und Gastprofessoren zur Förderung internationaler Kontakte.
- d. Alle Trainings und Workshops, sowohl für die Studierenden als auch die Lehrenden (letztere in Abstimmung mit dem zu formulierenden Personalentwicklungsplan) sollen durch gesonderte Leistungsverträge mit dem Rektorat, am günstigsten über mehrere Jahre, finanziert werden.

[Berechnungen zu diesen Posten wurden noch nicht erstellt.]

8.4. Raumbedarf

- a) Räume für alle Personen im fixen staff.

b) ein Raum für Gruppenarbeiten (100 m², Holzfußboden). Dieser Raum soll als „Labor-Raum“ für Trainings, erfahrungsorientierte Lehrveranstaltungen, Coaching und Supervision Verwendung finden. Viele moderne erfahrungsorientierte Ansätze (z.B. körperorientierte Verfahren, systemische Aufstellungsarbeiten oder Gruppenmethoden, mit denen mit dem Konstrukt der „timeline“ gearbeitet wird) benötigen viel Raum, - und werden meist in Seminarhäusern durchgeführt. Es ist wünschenswert, dass die Universität einen solchen „Labor-Raum“ besitzt, auch um mit neuen Lehr- und Lernformen experimentieren zu können.

8.5. Unmittelbarer Mittelbedarf:

- a) Der Dekan der Sowi hat angekündigt, bei Umwandlung des Zentrums in eine gesamtuniversitäre Organisationseinheit nur noch die Finanzierung einer halben SekretärInnenstelle übernehmen zu wollen. Daraus ergibt sich ein kurzfristiger Personalbedarf für eine halbe Sekretariats-Stelle.
- b) Der für das Sekretariat vorübergehend zur Verfügung gestellte Raum des Instituts für Pädagogik und Psychologie soll ab 2004 wieder für das Institut genützt werden. Daraus ergibt sich ein kurzfristiger Raumbedarf für ein Sekretariat.
- c) Die Organisation der Trainings für Studierende und Lehrende wurde bisher von – relativ fluktuierend wechselnden - Mitgliedern der beiden Zentren – neben den sonstigen dienstlichen Anforderungen erbracht. Diese freiwilligen Leistungen werden in Zukunft nicht aufrechterhalten werden können. Die Wichtigkeit dieses Bereiches macht es notwendig, die geforderte Stelle des *staff scientist* zur Organisation von Trainings (8.2.e) relativ kurzfristig zu besetzen.