

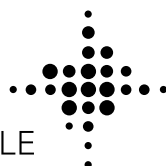
EVOLVE

ISSN 2750-9826

Das Magazin über Wissenschaft,
die Gesellschaft verändert

neues arbeiten

EVANGELISCHE
HOCHSCHULE
FREIBURG



INHALT

Herausgeberin — Evangelische Hochschule Freiburg, Rektorin Prof.in Dr.in Renate Kirchhoff — **Redaktion** — Leitung: Barbara Hirth; Faktencheck, Recherche: Jasmin Feldmann — **Autor*innen:** Berthold Dietz, Tania Fritzensmeier, Lisa Joan Gabauer, Stefanie Hardick, Christine Hohlbaum, Bastian Hosan, Renate Kirchhoff, Dirk Nordhoff — **Lektorat** — Serpil Pak, Dr.in Andrea Wicke — **Fotos** — S. 4: Bilger Film & Fotodesign; S. 3, 6, 8 unten, 28, 30, 33 links: Marc Doradzillo; S. 8 oben, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 20, 23: Bernd Schumacher; S. 32, 33 rechts: privat — **Auflagenhöhe** — 1000 — **Druck** — Burger Druck GmbH, Waldkirch — **Gestaltung** — feykaher, Freiburg — **Erscheinungsdatum** — Oktober 2022 — **Erscheinungsweise** — Zweimal pro Jahr — **ISSN 2750-9826** — **Digitale Ausgabe** — www.eh-freiburg.de/magazin — **Urheberrecht** — Evangelische Hochschule Freiburg, alle Rechte vorbehalten — **Adresse** — Evangelische Hochschule Freiburg, Bugginger Str. 38, 79114 Freiburg, E-Mail: magazin@eh-freiburg.de, Website: www.eh-freiburg.de

4

Mein Weg: Tobias Hauck

Von der schwäbischen Tankstelle zur Ökonomie

14

Forschung neu aufgestellt

Fabian Frank erläutert die konkurrenzfähigere Infrastruktur

18

Teilhabe von Psychiatrieerfahrenen stärken

Akzeptanz statt Tabus

28

Vertrautes Terrain verlassen – neue Per- spektiven eröffnen

Mit Dirk Oesselmann im Gespräch über Diversität und globale Solidarität

34

Jetzt promovieren Professor*innen der HAW selbst

Renate Kirchhoff begrüßt das neue Promotionsrecht

6

„Wir haben einen besonders attraktiven Ort geschaffen“

Ulrich Rolf über das general-sanierte Hochschulgebäude

16

Beziehungen in der Kita gestalten

Schulungsmaterialien verbessern den pädagogischen Alltag

20

Die große Transformation

Berthold Dietz hat einen fiktiven Disput zu Arbeitszeit und Freizeit aufgezeichnet

32

Abschiede aus dem Hochschuldienst

Sabine Allwinn,
Marianne Baier-Hartmann,
Gisela Rudoletzky

36

Winterschools

So lässt sich die berufliche Laufbahn planen

EDITORIAL

Unsere Forschung verändert die Arbeitswelt. Und die neue Arbeitswelt verändert uns als Hochschule.

Neues Arbeiten und New Work sind Schlagworte, die uns seit einiger Zeit verstärkt begegnen. Mal geht es um die persönliche Situation im Beruf, mal um systemische Zusammenhänge. Wie arbeiten wir? Und wie wollen wir in Zukunft arbeiten? Das sind elementare Fragen in einer Leistungs- und Arbeitsgesellschaft. Als Hochschule treibt uns vorrangig das wissenschaftliche Arbeiten um, wir sollten jedoch nicht vergessen, dass die EH Freiburg auch ein Arbeitsplatz für Nichtakademiker*innen ist. Als Hochschule für Angewandte Wissenschaften stellt sich außerdem immer die Frage: Wie beeinflusst unser Tun die Welt da draußen? Unsere Forschung verändert die Arbeitswelt: etwa in der Kita, bei Care-Tätigkeiten, im zivilgesellschaftlichen Engagement, auf der Mitarbeitenden- und auf der Leitungsebene.

Wir haben das neue Arbeiten deshalb zum Titelthema der zweiten ev.olve-Ausgabe gemacht. Warum die Generalsanierung unseres Hauptgebäudes viel mit veränderten Erwartungen an Orte des Arbeitens zu tun hat, wird im Ge-



spräch mit Kanzler Ulrich Rolf deutlich. Neu ist auch die Organisation der Forschung. Im Interview geht Fabian Frank darauf ein, dass die Bedürfnisse von Wissenschaftler*innen bei Reformen der Forschungsstruktur mitgedacht werden, etwa eine verlässliche Lebensplanung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Berthold Dietz nimmt als Soziologe Arbeitsmarkt und Sozialstaat süffisant-analytisch in den Blick. Sein Text war für die Redaktion auch ein kleines Experiment: Warum nicht mal anders zusammenarbeiten?

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

Prof.in Dr.in
Renate Kirchhoff
Rektorin der
Evangelischen
Hochschule Freiburg

Prof. Dr. Tobias Hauck

Mein Weg: Tobias Hauck



Tobias Hauck wurde im März auf die Professur Ökonomie für die Soziale Arbeit berufen. Sein Interesse für wirtschaftliche Zusammenhänge wurde als Kind auf der Tankstelle seiner Großeltern geweckt. Heute befasst sich der 29-Jährige mit Verteilungs- und Befähigungsgerechtigkeit.

Ungleichheiten treiben ihn um – so oder so.

Berührungspunkte mit Wirtschaft hatte Tobias Hauck schon in der Kindheit. „Mit meiner Oma habe ich oft Monopoly gespielt“, erinnert er sich. In den Gesprächen mit ihr spielte auch das Wirtschaften im echten Leben eine Rolle. Die Großeltern hatten zuerst eine Tankstelle im Schwäbischen, später einen Supermarkt, und „sie hat immer das Büro gemacht“. Dass auf die Tankstelle ein Supermarkt folgte und dieser Vollsortimenter später nicht mit Lidl und Aldi konkurrieren konnte, hat möglicherweise Haucks Interesse an Märkten und wirtschaftlichen Zusammenhängen geweckt.

Auf dem Gymnasium wählte er später Wirtschaft als Leistungskurs. Als sich seine Schule im Landkreis Heilbronn einmal für ein Projekt drei Tage lang in einen Staat verwandelte, war er der Finanzminister. „Wir hatten eine eigene Währung und mussten uns Gedanken machen, was mit ihr passiert, wenn sie nichts mehr wert ist: Verjubeln die Leute alles, kommt es zu Fälschungen?“ Solchen Wechselwirkungen zwischen Ökonomie, Politik und Gesellschaft spürt der Professor heute immer noch nach, wenn er sich mit Verteilungsgerechtigkeit, Befähigungsgerechtigkeit oder Schwachstellen im Steuersystem befasst.

Bachelor in Tübingen, weitere Schritte in München

Nach der Schule war für Tobias Hauck klar, dass er Wirtschaft studiert. Durch seine Tätigkeit als Fußballschiedsrichter in der Jugend-Bundesliga waren Optionen in der Nähe am sinnvollsten. Es wurde der Studiengang „International Economics“ in Tübingen. Grundlegend gezweifelt hat Hauck während der Bachelor-Zeit eigentlich nur einmal – als er einen Französischkurs in den Sand gesetzt hatte. Aber alles in allem bedeutete Tübingen für ihn: eintauchen und vertiefen. Parallel wurde der Radius größer: Während des Bachelors war Hauck ein halbes Jahr in den USA, an der California State University San Marcos. Für seinen Master zog es ihn nach München.

An der Ludwig-Maximilians-Universität München machte er als Tutor erste Erfahrungen in Sachen Lehrkompetenz, auf die er später, als Lehrbeauftragter an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, aufbauen konnte. Als Münchner Master-Student mit Hiwi-Stelle bekam Hauck neue Einblicke in die Forschung und in den Wissenschaftsbetrieb. Andreas Haufler, der Professor, der ihn als Hilfskraft einstellte, wurde später sein Doktorvater. „Ich habe diese Evolutionsstufen in einem Setting gemacht, das sehr wertschätzend war“, sagt Hauck rückblickend über den Ort, an dem er promoviert hat.

Viele Gründe für die EH Freiburg

Die gute Atmosphäre im Bewerbungsprozess war auch ein Argument für die Professur in Freiburg – eines von vielen. Zur Heimatverbundenheit kam, dass Haucks Freundin gebürtige Freiburgerin ist. Als Akademiker überzeugten ihn das Programm, die Forschungsstärke, die Perspektive und das Modell Tandemprofessur. So ist er zu 50 Prozent als Hochschulprofessor tätig und zu 50 Prozent beim Sozialwissenschaftlichen Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland (SIEKD). Dort ist er in das Projekt „Ökonomie und Digitalisierung in der Sozialwirtschaft“ eingebunden. Als jemand, der auch in der Privatwirtschaft arbeiten könnte, freut er sich über die enge Vernetzung mit den Unternehmen. „Mich hat nicht abgeschreckt, dass es eine kirchliche Hochschule ist“, fügt der Katholik Hauck an, der mit kirchlicher Jugendarbeit aufgewachsen ist. „Bei uns war damals klar: Dienstag ist Fußball, Mittwoch sind Ministranten. Ich habe noch einige Freundschaften, die auf diese Zeit zurückgehen.“

Ungleichheiten untersuchen

Ökonomie und Soziale Arbeit – für Hauck passt das gut zusammen. „In der Sozialen Arbeit sind die Ressourcen oft knapp. Ich kann die systemischen Gründe dafür untersuchen, etwa die Finanzierungsstrukturen.“ Auch für Pflegedienste, die Diakonie oder die Johanniter seien Planung, Organisation und Effizienz wichtig – klassische ökonomische Aspekte. Sich selbst sieht Hauck weder als reinen Analysten noch als rein wertegetriebenen Politökonom: „Das sind keine Gegensätze, beide Dimensionen gehören dazu.“ Ungleichheiten treiben ihn um – so oder so. „Wie finanzielle Bildung Ungleichheiten reduzieren kann ...“ war der Titel seiner Antrittsvorlesung im vergangenen Juli. Darin sprach er über Menschen, die darauf verzichten, eine Steuererklärung abzugeben. Wie Hauck zeigte, werden dann Geringverdiener oft benachteiligt. 2014 gab es in Deutschland über 2 Millionen Betroffene. Ein Stichpunkt hieß „Enttabuisierung von Finanzthemen“. Sollte Hauck demnächst mal im Fernsehen diskutieren, könnte das als Slogan neben seinem Namen stehen.

Dirk Nordhoff

Ein Gespräch mit
Kanzler Dr. Ulrich Rolf

„Wir haben einen besonders attraktiven Ort geschaffen“



Das Hauptgebäude der Evangelischen Hochschule Freiburg ist generalsaniert und umgebaut worden. Zu einem zeitgemäßen Hochschulbetrieb passte das Gebäudekonzept aus den 70er-Jahren nicht mehr. Was hinter der Modernisierung steckt und warum es dabei um mehr als um ein Gebäude geht, erklärt Dr. Ulrich Rolf, Kanzler der Hochschule.

Das Hauptgebäude der Evangelischen Hochschule Freiburg stammt aus den 70er-Jahren. Jetzt hat die Hochschule es generalsanieren lassen. Was heißt das genau?

Wenn man es technisch ausdrücken würde, haben wir das alte Gebäude an die heutigen Bedürfnisse angepasst. Der Bau stammt aus dem Jahr 1975. Er war schlicht nicht mehr nutzbar. Es gab zum Beispiel keine gut funktionierende Wärmedämmung, unübersichtlich verschachtelte Flure, keinen zeitgemäßen Brandschutz. Es passte aber auch nicht mehr in die heutige Zeit. Heute hat ein Hochschulbetrieb andere Ansprüche an die Architektur und Raumgestaltung, als man sie zur Zeit des Baus hatte.

Welche Anforderungen soll das neue Gebäude erfüllen?

Lassen Sie mich das anhand der Planung illustrieren. Wir haben zum Umbau des Hauptgebäudes eine Beratungsfirma an Bord geholt. Die wichtigste Frage, die diese Firma uns gestellt hat, war nicht: Welche Räume brauchen Sie? Sondern: Wie funktioniert ihr eigentlich? Was macht ihr? Zu welchen Themen forscht ihr? Welche Fächer gibt es hier? Wie wird an der Hochschule gelehrt, gelernt, gearbeitet und kommuniziert?

Wie beantwortet man diese Fragen?

Das war eine spannende und wichtige Erfahrung. Man muss sich das als einen Prozess vorstellen, an dem ziemlich viele verschiedene Parteien beteiligt sind. Da ist zum einen die Evangelische Hochschule selbst. Aber das Gebäude gehört nicht uns, sondern unserem Träger, der Evangelischen Landeskirche in Baden. Da sind die Hochschul-

lehrenden, die andere Ansprüche und Ideen haben als die Studierenden oder die Verwaltung, die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen aus dem Forschungsbereich, dazu das Publikum von Fachtagen und wissenschaftlichen Weiterbildungen, Gäste von öffentlichen Vorträgen. Die Beratungsfirma hat eine Menge Know-how in diesen Dingen mitgebracht, sie ist auf solche Hochschulprojekte spezialisiert. Die Ausarbeitung der Antworten geschah dann in Workshops – gemeinsam mit Studierenden, mit Lehrbeauftragten, mit Professor*innen, wissenschaftlich Mitarbeitenden und mit Verwaltungsangestellten. Das heißt, alle Gruppen an der Evangelischen Hochschule und der Träger als Bauherr waren an der Planung zum Umbau beteiligt und haben ihre Ideen eingebracht. Dadurch haben wir auch viel über uns gelernt. Einiges davon haben wir nur diffus geahnt oder vermutet, jetzt haben wir es schriftlich fixiert und in ein Raumkonzept übersetzt. Die Umsetzung der Anforderungen, die das Beratungsbüro ausgearbeitet hatte in Abstimmung mit dem Bauherrn und dem Architekten, ist ein stetiges Aushandeln. Am Anfang steht da ein abstraktes Raumprogramm. Irgendwann geht es um ganz konkrete Dinge wie Materialien von Oberflächen, von Böden, von Wänden, die technische Ausstattung von Lehrräumen und speziellen Fachräumen, es geht um die Bestellung von multifunktionalen Möbeln.

Was sind die wichtigsten Dinge, die sie gelernt und umgesetzt haben?

Die Evangelische Hochschule hat einen sehr guten Ruf als Wissenschaftseinrichtung, und auch, weil

der Kontakt zwischen den Gruppen an der Hochschule als verbindlich, persönlich und kommunikationsstark gilt. Der Austausch ist bei uns sehr gewünscht. Und das alles spiegelt sich in dem modernisierten Gebäude wider. Dort haben wir zum Beispiel Kommunikationszonen aufgesetzt – mit einem neuen Raumkonzept und mit passender Ausstattung.

Wurde denn alles verändert?

Das Grundskelett des Gebäudes blieb erhalten. ‚Sehr gute Betonqualität‘, wurde uns bestätigt. Das heißt, dass auch die Aufteilung, etwa die großen Foyers auf allen Etagen, so geblieben ist, wie sie von den Architekt*innen der 70er-Jahre vorgegeben wurde. Diese Foyers durften wir aber seit 2014 nicht mehr mit Möbeln ausstatten, da das Probleme für den Brandschutz gegeben hätte. Das heißt, sie konnten seitdem nicht mehr benutzt werden – ob für Arbeitsgruppen, Meetings, Ausstellungen, Pausen. Das haben wir jetzt durch die Sanierung bestmöglich gelöst.

Wie kann man sich das genau vorstellen?

Das Gebäude ist fingerförmig angeordnet. In den „Fingern“ befinden sich Büros, Besprechungs-, Seminar- und spezielle Fachräume. Wenn man von dort in die Foyers kommt, gibt es nun verschiedenartige Zonen fürs Arbeiten und für die Kommunikation, egal, zwischen wem – zum Beispiel unter Studierenden und Dozierenden oder zwischen beiden Gruppen. Da gibt es sogenannte Kokons, also geschützte Bereiche, die etwas abgeschottet sind, in denen vier bis sechs Personen konzentriert arbeiten können, aber auch Sofas





zum entspannten Sitzen. Die flexible Möblierung aus Hockern und kleinen Tischen ermöglicht eine spontane Organisation in Gruppen. Ob man sitzen oder stehen möchte, ob man sich nur unterhalten oder Notebooks hinstellen und arbeiten will, hohe Tische und Stühle oder Sofas mit Steckdosen bieten dazu allen Komfort.

Lässt sich sagen, dass das ganze Gebäude darauf ausgerichtet ist, innovatives und gutes Arbeiten zu ermöglichen?

Genau – das gilt im Übrigen nicht nur für die Lehre, das gilt für alle Arbeitsbereiche der Hochschule. Wir wissen heute, dass viele Menschen einen festen Ort für ihre Arbeit brauchen – ob mit der berühmten Zimmerpflanze oder einem Familienfoto oder ohne das. Und gleichzeitig ist der Austausch, der geplante und der zufällige enorm wichtig. Er macht zufrieden, fördert bereichs- und fachübergreifendes Denken. Sogenannte Flurgespräche ersetzen nicht die interne Kommunikation, aber sie stärken das Interesse an Beteiligung, unterstützen Empathie und Innovation. Durch die Pandemie sind auch

bei uns die Themen Homeoffice und mobiles Arbeiten in den Vordergrund gerückt. Die Arbeit findet nun nicht mehr ausschließlich an einem Ort statt, sondern im Wechsel in Büros, in Fokusräumen, in den Foyers oder auch zu Hause. In den offenen Bereichen des Hauses gibt es beispielsweise keine festen Sitze mehr, sondern Sitzbälle, es gibt eine Kuckucksuhr an der Wand, ein Teppich und eine Stehlampe bringen Auflockerung wie daheim.

Sie haben es eben schon angesprochen: Corona hat die Menschen ins Homeoffice gedrängt. Verkörpert die neue Architektur nun auch den Wunsch, dass sie wieder zurückkommen?

Auf jeden Fall. Wir alle haben die Corona-Pandemie weitgehend zu Hause und in Videokonferenzen durchlebt. Und wir wissen, dass das Homeoffice bleiben wird, aber es gibt jetzt einen wichtigen Unterschied: Corona hat die Leute zwangsweise nach Hause geschickt. Sie durften nicht mehr in die Hochschule kommen. Jetzt ist das anders, jetzt dürfen alle wieder in ihre Büros. Homeoffice, das haben die

vergangenen Jahre gezeigt, ist eine Bereicherung fürs Arbeiten – aber eben nur in Kombination mit der Präsenz. Nun ermöglichen wir die Präsenz in einem attraktiven und vor allem zeitgemäßen und funktionalen Hochschulgebäude.

Haben Sie einen Lieblingsort in dem neuen Gebäude?

Ja, habe ich tatsächlich. Mein liebster Ort befindet sich im dritten Obergeschoss. Dort ist die Bibliothek auf zwei Ebenen untergebracht. Ich nenne das liebevoll unser Penthouse. Das ist komplett rundum verglast, wie das gesamte Gebäude übrigens auch. Aber durch die Lage im obersten Stockwerk hat man einen fantastischen Ausblick auf Freiburg und auf den umliegenden Schwarzwald. Es gibt eine wunderschöne, bepflanzte Terrasse, die man auch wirklich nutzen kann. Bänke, Tische und Sonnenschirme laden zum Verweilen ein. Wir haben da in Freiburg-Weingarten einen besonders attraktiven Ort geschaffen.

Bastian Hosan



RAUM DER STILLE

An der Evangelischen Hochschule Freiburg studieren und arbeiten Menschen unterschiedlicher Religionszugehörigkeit und Weltanschauung. Ihnen möchte die Hochschule eine Möglichkeit für spirituelle Praxis bieten. Sie können hier darüber ins Gespräch kommen, ihre Nutzungsgewohnheiten diskutieren, sie aushandeln. Das passt zur Evangelischen Hochschule. So entstehen Diskurse über die fachliche Relevanz von Religiosität, ergänzt von Fachkräften und Adressat*innen, durch alltägliche Anlässe zur Selbstreflexion und durch das Kennenlernen derer, die die Welt anders deuten als man selbst – auch innerhalb derselben Religion. Der Raum unterscheidet sich deutlich von den Arbeitsräumen der Hochschule – er soll ein „Andersraum“ sein. Er wird durch und für seinen konkreten Gebrauch definiert.



BIBLIOTHEK

Die zweigeschossige Bibliothek hält Arbeitsplätze vor allem für Studierende vor. Sie hat Fachmedien in 64 Sprachen in ihrem Katalog, insbesondere in Deutsch und Englisch, aber auch in Russisch und Chinesisch. Digitale Medien sind längst elementar für die nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule und ihrer Wissenschaftler*innen. Die Evangelische Hochschule ist daher eingebunden in das baden-württembergische Förderprogramm BW-BigDIWA. Gemeinsam mit der Universitätsbibliothek Freiburg und der Katholischen Hochschule Freiburg ist eine Machbarkeitsstudie in Arbeit, um Kooperationen zu entwickeln, zum Beispiel zum Ausbau von Open Access und der Lizenzierung elektronischer Ressourcen.

Kühlung mit Grundwasser, Energie durch Sonnenwärme: Hochschule auf dem Weg zum Gold-Standard für nachhaltiges Sanieren

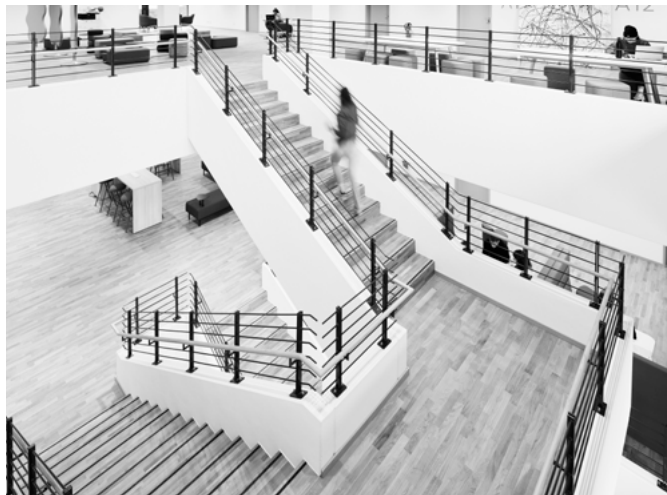
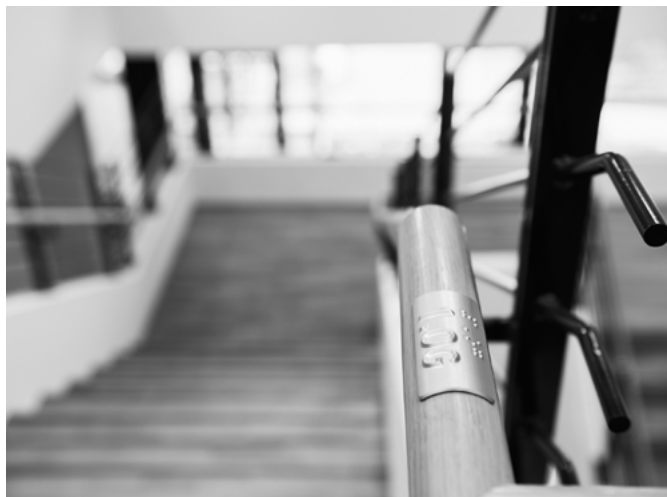


BEOBSACHTUNGSRaum

Der mit Videokameras und einer verspiegelten Scheibe ausgestattete Lehrraum der Kindheitspädagogik ist multifunktional nutzbar. Dieses Setting erleichtert den Kompetenzerwerb. Pädagogikstudierende können hier störungsfrei Elterngespräche üben, die von ihren Kommiliton*innen beobachtet und im anschließenden Gruppenfeedback besprochen werden. Auch therapeutische Situationen können eingeübt werden, etwa für die Zusatzqualifikation Spieltherapie: Sie umfasst eine 20-stündige Spielbegleitung mit einem Kind. Im Raum hinter der Scheibe können sich die Kinder ganz in ihr Spiel vertiefen, während Professor*innen und Studierende die Situation beobachten und auswerten.



„Wir haben einen besonders attraktiven Ort geschaffen“



Lust auf die
EH Freiburg
in Farbe?



Ein Gespräch mit
Prof. Dr. Fabian Frank

Forschung neu aufgestellt



Herr Frank, die Evangelische Hochschule hat eine sehr lange Forschungstradition. Wie wurde Forschung bisher organisiert?

Schon seit 1984 wurde Forschung bei uns mehrheitlich in einem erfolgreichen An-Institut umgesetzt, zunächst Kontaktstelle für praxisorientierte Forschung genannt, später dann Forschungs- und

Innovationsverbund an der EH Freiburg e. V. (FIVE). Professor*innen haben zudem auch unabhängig von FIVE Forschungsprojekte realisiert. Über viele Jahre gab es die Forschungsschwerpunkte Pädagogik der Kindheit, Geschlechterforschung sowie Demografischer Wandel und Zivilgesellschaft. Alle drei Schwerpunkte waren auf der Forschungslandkarte der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) abgebildet. Mit diesem Portfolio gehörte die Hochschule zu den forschungsstarken Hochschulen im sozialwissenschaftlichen Bereich in Deutschland mit einer primär anwendungsorientierten Forschungsausrichtung.

Warum braucht es eine neue Infrastruktur für die Forschung in Form des Instituts für Angewandte Forschung – kurz IAF?

Das sind im Wesentlichen drei Gründe: Einige Kolleg*innen, die die Forschung an der Hochschule und von FIVE grundlegend aufgebaut und mitgetragen haben, sind inzwischen aus dem aktiven Hochschuldienst ausgeschieden. Sie haben auch das unternehmerische Risiko von FIVE getragen. Heute wollen die Kolleg*innen selbstverständlich auch noch forschen, mit neuen Partnerorganisationen, zu neuen Themen – und hierbei wollen sie nicht zwangsläufig das wirtschaftliche Risiko für ein Unternehmen tragen müssen. Für ihre Forschung benötigen sie aber verlässliche Strukturen. Und die bieten wir mit dem IAF. Und wir können mit dem neuen In-Institut eigene Forschungstätigkeiten gezielter unterstützen. Relevant ist auch,

Die Forschungsstruktur an der Evangelischen Hochschule Freiburg wurde neu organisiert: Im September 2022 ging das Institut für Angewandte Forschung (IAF) an den Start. Fabian Frank ist Prorektor für Forschung und Transfer – und Leiter des IAF. Er erläutert das Potenzial dieser Umstrukturierung.

dass wir es inzwischen mit einer neuen Generation von Wissenschaftler*innen zu tun haben – dazu gehöre auch ich selbst. Für uns eröffnen die Arbeitsbedingungen an der Hochschule die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne einer übergreifenden Lebensplanung. Und wir nutzen diese auch. Nicht zuletzt haben sich die Forschungslandschaft an Hochschulen sowie die Drittmittelausschreibungen verändert. Es gibt zunehmend Ausschreibungen, die sich explizit an Hochschulen richten. Bei diesen ist dann FIVE als An-Institut nicht antragsberechtigt. Wir brauchen also eine Organisationsstruktur innerhalb der Hochschule, mit der wir auf neue Situationen optimal reagieren können.

Gibt es denn auch neue Forschungsthemen?

Zunächst ist es so, dass wir die Forschungsschwerpunkte Pädagogik der Kindheit und Geschlechterforschung weiterführen. Sie gehören nach wie vor zur HRK-Forschungslandkarte. Darüber hinaus baut die Hochschule ihre Forschungsthemen sukzessive aus: aktuell zum Beispiel Migration und Rassismus, Friedensforschung – insbesondere durch unser Friedensinstitut, Gesundheit sowie Versorgungsforschung. Das sind also Themen, die virulent sind, die weltweit Bedeutung haben.

Mit dem IAF bündeln Sie also die Forschung. Rückt sie dadurch in den Vordergrund?

Genau, mit dem IAF wird die Forschung der Kolleg*innen deutlicher als Forschung der Hochschule erkannt

und damit wird sie sichtbarer, beispielsweise für die Landesregierung Baden-Württemberg. Dadurch schaffen wir die Voraussetzungen, dass wir als Hochschule in kirchlicher Trägerschaft vermehrt bei wettbewerblichen Landesauschreibungen oder anderen Möglichkeiten der Landesförderung für Forschung berücksichtigt werden können.

Forschung und Promotion hängen eng zusammen. Was bedeutet das neue Promotionsrecht für Ihren Hochschultyp?

Vor wenigen Monaten wurde ein neuer Promotionsverband der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) in Baden-Württemberg gegründet. Dieser Verband ist der Schlüssel zum neuen Promotionsrecht der HAW: Über ihn können forschungsstarke Professor*innen der HAW Promotionen betreuen (*). Das ist neu! Um an diesem Verband partizipieren zu können, müssen Kolleg*innen ihre Forschungsstärke über Drittmittel und Publikationen nachweisen. Und diese wiederum müssen aus der Hochschule heraus erbracht worden sein – und hier schließt sich sozusagen der Kreis. Die Inhouse-Forschungsstruktur ist also auch hierfür unverzichtbar.

Wie gelingt so ein Umbau – von der ausgelagerten Forschung zur Inhouse-Forschung?

Von Anfang an war uns wichtig, das IAF nicht nur im Rektorat und im Austausch mit anderen Hochschulen zu entwickeln, sondern alle forschenden und nicht for-

schenden Kolleg*innen aus dem Haus in den Entwicklungsprozess einzubinden. Er sollte transparent sein. Und wir haben ein besonderes Augenmerk auf die Unterstützungsbedarfe und Forschungsziele der Wissenschaftler*innen gelegt. Gleichzeitig hat uns FIVE enorm unterstützt bei diesem Transformationsprozess – und macht dies immer noch. Es wurde ein Thinktank gegründet, mit Vertreter*innen von FIVE, Hochschulleitung und weiteren Kolleg*innen, um die Grundlinien des Transformationsprozesses auszuhandeln.

Welche Schritte stehen noch bevor?

Die IAF-Geschäftsstelle als Serviceeinrichtung für alle Forschenden im Haus ist im Aufbau. Auch das Angebot von austausch- und forschungsbezogenen Weiterbildungsformaten gehört dazu. Hier brauchen wir noch etwas Zeit.

Das IAF gibt Struktur und was noch?

Das IAF unterstützt auf Wunsch von der Antragstellung bis zum Abschlussbericht, zum Beispiel bei der Kommunikation mit Drittmittelgebern, der finanziellen Administration oder der Vertragsgestaltung. Und ich bin sicher, dass das IAF einen positiven Motivationsschub für das individuelle Forschungsinteresse mit sich bringt.

Tanja Fritzensmeier

(*)Mehr zum neuen Promotionsrecht der HAW ab S. 34

Beziehungen in der Kita gestalten

Titel: Qualitätsentwicklung bindungsbezogener Interaktionen pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen – Validierung eines Schulungskonzepts (Quebln)

Projektleitung: Prof.in Dr.in Dörte Weltzien, Prof. Dr. Klaus Fröhlich-Gildhoff, Dr. Jesper Hohagen (zuständig für Evaluation und Datenmanagement). Zentrum für Kinder- und Jugendforschung (ZfKJ) im IAF der EH Freiburg.

Auftraggeber: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Laufzeit:
08/2022 bis 07/2025

Ziel: Konzeption und Validierung von Schulungsmaterialien für den pädagogischen Alltag, um die Kompetenzen zur Gestaltung bindungsbezogener Interaktionen in Kindertageseinrichtungen weiterzuentwickeln.

Hintergrund: Für die seelische Gesundheit von Kindern ist es wichtig, dass pädagogische Fachkräfte ihr Interaktionsverhalten auf die Bedürfnisse der Kinder abstimmen. Hierfür wurde in einem Vorgängerprojekt ein Beobachtungsverfahren zur Einschätzung der Bindungssicherheit (EiBiS) für den Kita-Alltag erarbeitet. Auf dieser Grundlage sollen nun Schulungsmaterialien mit dem Fokus auf bindungsbezogene Interaktionen entworfen werden.

Forschungsdesign: In Phase 1 werden Präsenz und Online-Schulungscurricula für pädagogische Fachkräfte in der Praxis, Auszubildende in Fachschulen und für Bachelor-Studierende der Kindheitspädagogik entwickelt. In Phase 2 werden zunächst Multiplikator*innen fortgebildet, bevor diese im nächsten Schritt die Untersuchungsteilnehmer*innen weiterbilden. Die Wirkung dieser Schulungen wird mithilfe eines Prä-Post-Designs bewertet: Hierfür wird unter anderem das bindungsbezogene Interaktionsverhalten der Teilnehmenden mit dem Kind anhand videogestützter Beobachtung vor und nach der Weiterbildung gemessen. Die Schulungsmaterialien werden in der letzten, der Phase 3, fertiggestellt und stehen dann kostenfrei bundesweit Aus- und Weiterbildungsinstitutionen sowie der pädagogischen Praxis zur Verfügung.

Kinder brauchen verlässliche und einfühlsame Bezugspersonen. Wie können pädagogische Fachkräfte auf die Bindungsbedürfnisse der Kinder eingehen? Neue Schulungsmaterialien bieten eine Lösung.

Herr Hohagen, was sind bindungsbezogene Interaktionen?

Generell geht es darum, dass eine pädagogische Fachkraft den Bindungsstatus eines Kindes kennt und sein Verhalten auf dessen Bedürfnisse abstimmt. Ein klassisches Beispiel in der Kita ist der Übergang von der Gruppensituation zum freien Spielen draußen. Stellt man fest, dass diese Situation noch herausfordernd ist, das Kind sehr schreckhaft oder unruhig ist, dann braucht es wahrscheinlich mehr Sicherheit. Eine bindungsbezogene Begleitung fängt schon beim Schuhebinden an.

Ist es üblich, dass Kita-Fachkräfte oder auch Studierende in diesem Bereich geschult werden?

Die Grundlagen der Bindungstheorie werden an der Fachschule und auch an der Hochschule theoretisch vermittelt. Doch für konkrete Handlungsempfehlungen zu bindungsbezogenem Interaktionsverhalten gibt es noch keine komplexen Schulungsmaterialien. Hier docken wir mit unserem Projekt an.

Die Wirkung der Schulungen soll anhand videogestützter Beobachtung überprüft werden. Besteht dadurch nicht die Gefahr, dass die natürliche Interaktion verfälscht wird?

Ja, das ist natürlich eine grundsätzliche Herausforderung der anwendungsorientierten Forschung. Für dieses Projekt ist deshalb geplant, dass die pädagogischen Fachkräfte in Kooperation mit den Leitungskräften die Situation im gewohnten Setting der Kita filmen. Davon erhoffen wir uns, dass die Kinder natürlicher agieren, als wenn externe Filmteams in die Kita kämen. Und die Beobachtungsergebnisse sind dann aussagekräftiger. In Vorgängerstudien hat sich diese Methode bewährt.

Für die Entwicklung der Schulungsmaterialien soll auch der Aspekt der Kultursensibilität miteinbezogen werden. Was heißt das konkret?

Die multikulturelle Vielfalt unserer Gesellschaft spiegelt sich in den Kitas wider. Ein aktueller Forschungsdiskurs setzt sich damit auseinander, inwiefern

die Bindungstheorie auch auf Kinder aus anderen kulturellen Kontexten, die zum Beispiel eher kollektivistische Erziehungsstile gewöhnt sind, übertragbar ist. In bisherigen Studien findet die Vielfalt an kulturellen Bedingungen nur wenig Beachtung. Auf diese Forschungslücke wollen wir bei der Entwicklung der Lehrmaterialien explizit eingehen.

[Lisa Joan Gabauer](#)

Teilhabe von Psychiatrie- erfahrenen stärken

Titel: Nutzer*innenperspektiven auf die regionale gemeindepsychiatrische Versorgung und gesellschaftliche Teilhabe – eine „Postkartenbefragung“

Projektleitung: Prof. Dr. Fabian Frank (Prorektor für Forschung und Transfer, EH Freiburg), Jessica Krebs (Sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut für Geschlechterfragen SoFFI F.)

Auftraggeber: Gemeindepsychiatrischer Verbund (GPV) des Landkreises Breisgau-Hochschwarzwald

Kooperation: GPV Freiburg-Stadt

Laufzeit: 10/2022 bis 07/2023

Ziel: Durch die Befragung von Nutzer*innen der regionalen gemeindepsychiatrischen Versorgung sollen die Bedarfe gesellschaftlicher Teilhabe identifiziert werden, um langfristig die Akzeptanz von Psychiatrieerfahrenen zu erhöhen.

Hintergrund: Der Gemeindepsychiatrische Verbund (GPV) des Landkreises Breisgau-Hochschwarzwald ist ein Zusammenschluss der an der Versorgung psychisch kranker Menschen beteiligten Akteur*innen. Er will die Perspektive von Psychiatrieerfahrenen stärken und klären, welche Angebote und Hilfen von Nutzer*innen der gemeindepsychiatrischen Versorgung gewünscht sind.

Forschungsdesign: Durchführung einer quantitativen Querschnittsbefragung innerhalb von 1–2 Wochen in Einrichtungen des GPV Breisgau-Hochschwarzwald und des GPV Freiburg-Stadt. Rekrutierung und Datenerhebung erfolgen durch Mitarbeiter*innen der beteiligten gemeindepsychiatrischen Einrichtungen. Für die Entwicklung von Prozeduren der Rekrutierung, der Instrumente zur Datenerhebung, des Datenmonitorings und der Datenauswertung sind Studierende der EH Freiburg verantwortlich. Sie werden den beteiligten Einrichtungen die Ergebnisse in Fokusgruppen vorstellen und praktische Implikationen diskutieren.

Psychische Erkrankungen sind immer noch ein Tabuthema.

Welche regionalen Angebote fehlen Menschen mit Psychiatrieerfahrung?

Und wie ließe sich aus ihrer Sicht die gesellschaftliche Akzeptanz erhöhen?

Herr Frank, was ist unter Gemeindepsychiatrie zu verstehen?

Gemeint ist ein spezifisches Versorgungssetting. Die Unterbringung von psychisch erkrankten Personen in stationären Einrichtungen wurde seit den 1970er-Jahren immer wieder kritisch thematisiert, zum Beispiel mit der sogenannten „Psychiatrie-Enquete“. Dort wurde gefordert: „Raus aus den Heimen, raus aus den Kliniken.“ Daraus hat sich die Sozialpsychiatrie entwickelt, die auch soziale Komponenten einer psychischen Erkrankung in den Blick nimmt und die Einbindung von Menschen in gesellschaftliche Zusammenhänge. Die Gemeindepsychiatrie knüpft daran an und konzentriert sich auf Personen mit schweren oder chronischen psychischen Erkrankungen, die in ihrer Teilhabe eingeschränkt werden. Idealerweise sind Angebote der Gemeindepsychiatrie ambulant und dort, wo die Menschen auch leben und arbeiten. Das sind zum Beispiel Tagesstätten und Begegnungsangebote, ambulant betreutes Wohnen oder niedrigschwellige Beratungsangebote.

Das Projekt trägt den Zusatz „Postkartenbefragung“. Was heißt das?

Unsere Befragung soll so knapp wie möglich sein, um viele Personen zu erreichen. Sie soll tatsächlich auf der Vorder- und Rückseite einer Postkarte Platz haben. Das entlastet auch die Mitarbeitenden in den Einrichtungen, die eventuell beim Beantworten unterstützen müssen.

Warum arbeiten auch Studierende bei diesem Forschungsprojekt mit?

In unserem Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit sind Studienprojekte im fünften und sechsten Semester Pflicht. Das sollen keine „Sandkastenprojekte“ sein, sondern solche, die zu wissenschaftlichen Erkenntnissen führen und politische sowie praktische Implikationen mit sich bringen können. Auch dieses Projekt ist wieder ein besonders gutes Lernfeld für die Studierenden, da dahinter ein echter Auftraggeber steht.

Was erhoffen Sie sich langfristig von dem Projekt?

Wir möchten eine Sensibilisierung für die Perspektive von Psychiatrieerfahrenen erreichen. Und natürlich ist das Projekt auch gelebte Partizipation: Die Befragten werden gehört, indem sie ihre Erlebnisse in der Gesellschaft beschreiben. Wir fragen ja nicht nur, was ihnen an Angeboten fehlt, sondern auch, was sich gesellschaftlich ändern müsste, damit für sie Teilhabe und Akzeptanz besser klappen.

[Lisa Joan Gabauer](#)

Ein fiktiver Disput,
aufgezeichnet von
Prof. Dr. Berthold Dietz

DIE GRÖSSE DER RAUM- WARTUNG MA



Was sind die Bedingungen für eine gesellschaftliche Transformation? Damit setzt sich der Soziologe Berthold Dietz in Form eines fiktiven Streitgesprächs auseinander. Seine These: Sind der Organisationsgrad und die Widerständigkeit von Berufstätigen hoch, stehen die Zeichen für Veränderungen eher auf Erfolg.

Arbeitszeit und Freizeit sind erbitterte Konkurrenten.

Vortrag A:

... und so also zum Schluss, lassen Sie mich zusammenfassen: Die Sozialwirtschaft steht in der Wertschöpfungshierarchie des Landes ganz unten. 2018, also vor Corona, machte die Industrieproduktion mit 25,5 Millionen Beschäftigten einen Umsatz von 5870 Milliarden Euro. Die Wertschöpfung pro beschäftigte Person betrug 230 Euro. Die Humandienstleistungen schafften mit knapp 14,5 Millionen Beschäftigten gerade einmal einen Umsatz von 204 Milliarden Euro, also eine Wertschöpfungsquote von nur rund 14 Euro je beschäftigte Person.¹

Den meisten Berufen in diesem Dienstleistungsbereich fehlt es an Attraktivität mangels „Wertigkeit“, so die gängige Meinung. Dem Industrieland Deutschland wird aber mit der Digitalisierung und dem Energiewandel ein weiterer Strukturwandel bevorstehen, der den Arbeitsmarkt und den Sozialstaat vor ganz neue Herausforderungen stellt. Zugleich braucht eine alternde Gesellschaft in den nächsten 20 Jahren eine gut strukturierte und gut funktionierende Sozialwirtschaft, ein nicht unerheblicher Teil des privaten Konsums wird verstärkt in soziale Versorgung und Dienstleistungsangebote gehen.

Gerade vor dem Hintergrund demografischer Herausforderungen stellen sich nicht nur enorme Aufgaben, sondern es bieten sich auch Chancen für einen Umbau von einer Industrie- hin zu einer Humandienstleistungsgesellschaft. Dabei geht es weniger um das Verschieben volkswirtschaftlicher Ressourcen und Strukturen, sondern um die Integration von Leistungen in wertschöpfungsfähigere Strukturen in einer Art transsektoralen Synergetisierung. Die Schlüsselfaktoren guter Personalarbeit sind ein Ausgangspunkt für eine professionelle Entwicklung des Sozialen im Nicht-Sozialen, die nicht die Ausgabenkontrolle und Wirtschaftlichkeit in den Mittelpunkt stellt, sondern den Menschen in seiner Sozialräumlichkeit partizipativ in den Mittelpunkt von Sozialpolitik rückt. Sozialpolitik sollte hierbei nicht als klassisch kapitalistischer, antagonistischer, sondern als ein engerer und symbiotischer „Schatten“ einer geforderten, globalen Post-Wachstumsökonomie ver-

standen werden. Und es sollte hier nicht gelten: „Was darf es maximal kosten?“, sondern: „Whatever it takes!“ Wir brauchen eine Rückbesinnung auf die Lebenswelt der Bürgerinnen und Bürger, ein Ernstnehmen von Humandienstleistungen als Ko-Produktion, über die eine Identifikation mit dem Gemeinwesen erst möglich wird. Wir brauchen eine „Resozialisierung“ des Sozialstaats, dessen Orientierung an den Erfordernissen einer Industriegesellschaft immer weniger trägt. Er hat sich stattdessen an den Erfordernissen der Menschen in ihrer Lebenswelt und ihrer Biografie zu orientieren. Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Beifall.

Wortmeldung B:

Vielen Dank für Ihren überzeugenden Vortrag. Aber mir war das am Schluss doch etwas zu abstrakt. Sollten wir nicht kleiner beginnen? Ich meine, Sie sprechen von Herausforderungen einer alternden Gesellschaft und einer gut strukturierten Sozialwirtschaft. Jeder disruptive Epochenbruch hat nicht nur die Ressourcen, mit denen wir arbeiten und Arbeit gestalten, verändert, sondern auch die Einstellung und Haltung zu ihr. Ich sehe aber nicht, dass sich unsere Haltung zu Arbeit ändert; im Gegenteil, manche fordern ja Mehrarbeit, um schon mal den drohenden Wohlstandsverlust auszugleichen. An Einstellungsänderungen zur Arbeit herrscht allenthalben Mangel.

Dabei sind wir trotz Wohlstand heute im übertragenen Sinne ärmer dran als die Arbeiter*innen zu Marx' Zeiten.

A: Oder der Mangel an Einstellungsänderung ist Ausdruck dessen, dass etwas nicht stimmt mit unserer Arbeitswelt. Die Menschen gehen seit zwanzig Jahren von einer Krise in die nächste, die die ökonomischen Unsicherheiten immer in und mit sich trägt. Internetwirtschaft und Big Data, Finanzmarktkrise, Geflüchtetenkrise, Digitalisierung, Brexit und EU-Krise, Coronapandemie, jetzt Inflation, Krieg in der Ukraine und Energiekrise ... Wir können auch früher anfangen, wenn Sie wollen. Sie kennen Maslow?

B: Ja, wenn auch nicht persönlich. Wenn die Unsicherheiten zunehmen, braucht es eine Ordnung, eine stabile Auffangstruktur wie die tägliche Arbeit, ist schon klar. Woher soll die Sicherheit aber kommen in einer Arbeitswelt, die alle fünf Jahre für die Modernisierungsverlierer*innen noch einen oben drauf packt?

A: Und dennoch: Wenn die Ungewissheiten um uns herum zunehmen, können vertraute Sinnsuchen – und die meine ich bewusst im Plural! – nicht schaden. Die gibt's in einer Arbeits- und Leistungsgesellschaft normalerweise dort, wo wir arbeiten und etwas leisten wollen. Normalerweise. Viele arbeiten aber nicht so, wie sie wollen und wie sie können. Und viele arbeiten über ihre Grenzen hinaus, vor allem ihre gesundheitlichen. Viele arbeiten überhaupt nicht, schon gar nicht das, was sie arbeiten wollen oder könnten, da gebe ich Ihnen recht. Aber jetzt beginnen wir doch mal mit den „low hanging fruits“, also der Arbeitswelt, die wir am schnellsten erreichen, nämlich die um uns herum. Wir müssen herausfinden, welche Bedeutungen – im Plural! – die Menschen in der Arbeit suchen – im Unterschied oder in Ergänzung zur Arbeit. Das käme schon einer mittleren Revolution gleich.

B: Entschuldigung, wenn ich blöd frage, aber ist das nicht schon seit Marx als Dummheit entlarvt worden – die Revolution aus der Mitte der Mehrheitsgesellschaft heraus?

A: Wie kommen Sie denn darauf? Nee, also Entschuldigung, da gerät was durcheinander. Marx hoffte gerade nicht auf die träge und korrumpierte „Mitte der Gesellschaft“, damals für ihn die Bourgeoisie. Gut, die Arbeiterschaft mag zahlenmäßige Mehrheit gewesen sein, aber keine Mehrheitsgesellschaft im heutigen, prägenden Sinne. Und ja, er hat auch den extremen Rändern misstraut ... hätte er mal machen sollen. Für ihn waren die Massen immer arm, ein Systemzwang der Verhältnisse. Aber es ist ja auch leicht, 150 Jahre später klüger zu sein. Dabei sind wir trotz Wohlstand heute im übertragenen Sinne ärmer dran als die Arbeiter*innen zu Marx' Zeiten. Wir sind nicht nur entfremdet und müssen uns nur die Ergebnisse unserer Arbeitskraft wieder aneignen. Nein, wir sind auch noch systembeherrscht, versklaven uns konsumistisch selber und müssen erst einmal den zurückblickenden Abgrund – mit Nietzsche gesprochen – aushalten, begreifen und überwinden. Zu einer weit- und tiefgreifenden Transformation, wie wir sie schaffen müssen in den nächsten 30 Jahren, brauchen wir Milieus, die flexibel sind, positive Bildungserfahrungen haben und auch den ökonomischen Spielraum, Dinge auszuprobieren, vorzuleben und durchzusetzen. Und das sind nicht die Menschen an der Tafel, so leid es mir tut, diese Feststellung machen zu müssen. Ich hätte auch lieber die Selbstermächtigung und Befreiung der Betroffenen in eigenem Interesse, aber wir sind als Klassengesellschaft zu verfestigt, um ein solches Machtexperiment zu wagen, wenn Sie mich fragen. Mir geht's auch nicht um Revolution mit Mistgabeln und Maschinenstürmerei, sondern mit Zeit.

B: Mit ... Zeit? Soso.

A: Ja, mit Zeit. Unterschätzen Sie nicht, welch' mächtiges Instrument Zeit sein kann, ein Machtkonzept. Zeit war immer eine unterschätzte Konstante, genauer, wie man mit ihr umging und was dieses Umgehen auslöste. Die westliche Moderne baute ihren Arbeitsbegriff und letztlich ihren Wohlstand auf zwei Fundamenten auf: Das Konzept der bürgerlichen Familie und das des nationalen Wohlfahrtsstaats, das eine als Leitbild, das andere zur Schadensminimierung und Pazifizierung. Beide Institutionen sind am Ende, entlarvt beziehungsweise überfordert. In



die sich auftuende Lücke ist schon längst der Konsum getreten. Das musste er auch, sonst hätte eine zunehmende Entfremdung von der Arbeit diese Wirtschaftsform schon längst ad absurdum geführt. Konsum nährt sich aus Bildung und Einkommen, verbraucht aber eben Zeit, Freizeit. Beides konkurriert nun in einer neuen Form von Klassengesellschaft, in der das Unterscheidungs- und Spannungsmerkmal nicht mehr Besitz ist, sondern die Möglichkeit, Zeit zum Einkommenserwerb und freie Zeit in einer sinnvollen und sinnstiftenden Balance zu halten. Und lassen Sie sich nicht von Begriffen wie Work-Life-Balance schön sanft und wellnessmäßig in die Irre führen. Die Arbeitszeit und die Freizeit streben nicht nach Balance, sie sind erbitterte Konkurrenten und wollen beide den größten Teil vom Tages- oder Wochenkuchen. Immer. Koste es, was es wolle.

B: Aber wenn wir letztlich Vereinbarkeit anstreben sollen, was ist dann der Antagonismus? Jede Gesellschaft lebt doch auch vom unlösbaren Widerspruch unvereinbarer sozialer Rechte und Statusdivergenzen. Richtig?

A: Richtig. Ach, wie schön, Sie suchen den unvereinbaren Widerspruch? Er liegt vor Ihren Augen: Gerade im Konsum sind wir ja gespalten. Konsumklassen, die sich nicht nur über Statuskonsum voneinander abgrenzen, sondern gerade auch in der Zeitsouveränität, die man aufwenden muss, um beim Konsumieren mithalten zu können. Denken Sie an Bourdieu oder Vester.

B: Ja, ach die, stimmt. Aber noch mal: Wo ist der Antagonismus? Es soll doch wohl nicht ernsthaft hier behauptet werden, Vereinbarkeit oder irgendeine Work-Life-Balance sei der Schlüssel zur Auflösung aller sozialen Widersprüche und der Weg zu einer klassenlosen Gesellschaft?

A: Gutes Argument, stimmt. Das ginge zu schnell. Vielleicht sollten wir erst „sinnvolle Balance“ besprechen. Sinnvoll oder sinngebend könnte sein, was mindestens nicht individuell krank macht, über einen selbst hinausgeht, sozial- und auch gemeinwohlerichtet und demokratisch ist, also lebensweltlich trägt. Man könnte auch kurz sagen: Alles, was uns nicht wieder zur Ware macht oder uns in unserer gegenwärtigen Warenförmigkeit belässt.

B: Aber dann gehörte ja auch der Topmanager zu den Unterdrückten, denen die Balance vorenthalten ist.

A: Warum nicht? Wenn er noch dazu ein bisschen gemeinwohlorientiert denkt und handelt.

B: Cool! Und der Klassenkampf?

A: Kampf um die Ressource Zeit. Wer über seine Zeit einigermaßen frei verfügen kann, ist ein Privilegierter auf Kosten derjenigen, die im Hamsterrad stecken und rennen.

Zeit ist ein Faktor, der in der Wachstumsökonomie eine ebenso wichtige Rolle spielt wie andere natürliche Ressourcen.

B: Na bitte, das lob ich mir. Die Herrschaft des Non-Proletariats, der Lebenskünstler und Tunichtguten. Aber wen beuten die aus? Zeit ist doch keine Ware, keine Mehrwertkategorie? Außer literarisch bei Michael Endes „Momo“.

A: Auf das Verhältnis kommt es an. Wer viel Zeit für wenig Geld aufwenden muss, wird ausgebeutet. Wer mit wenig Zeit viel Geld macht, der ist Nutznießer dieser Ungleichverteilung und damit der Profiteur und Ausbeuter.

B: Mit anderen Worten: Wer intelligent ausbeutet, schafft es, Selbstoptimierung als Freiraum zu verkaufen. Die gefühlte Freiheit, die perfekte Verarsche. Aber noch mal der Topmanager. Der wendet viel Zeit für viel Geld auf. Oder? Ist die Balance nicht nur eine andere Währungseinheit für Heteronomie?

A: Nein, eher nicht. Das ist ja das Missverständnis. Es gibt die Eliten und die Arbeitenden. Gab es schon immer. Selbst unter Managern gibt es Unterschiede, wie schon Schumpeter wusste: Die Kapitalisten und die Unternehmer. Wer mit viel Zeit viel Geld erwirtschaftet, ist nicht das Problem. Wer mit wenig Zeit wenig Geld erwirtschaftet, auch nicht, wohl aber, wer mit wenig Zeit viel Geld erwirtschaftet, indem er gleichzeitig die Steuerungsfähigkeit der anderen einschränkt. In der Ära der Vereinbarkeit geht es um die Verteilung eines alten Gerechtigkeitspostulats: Aufwand und Ertrag, aber nicht einseitig mit Blick auf die Aufwandsseite, das wäre Effizienz. Auch nicht einseitig mit Blick nur auf die Ertragsseite. Das wäre Effektivität. Nicht nur die Ungleichverteilung des Aufwands oder des Ertrags allein macht die Ungleichheit aus, sondern: „Wer herrscht über die Gesamtgleichung?“ Diese gilt es zurückzuerobern. Erst recht jetzt, wo wir auf null Emissionen kommen müssen.

B: Verstehe ich nicht.

A: Schauen Sie, ein Beispiel: Zwischen Kohlenstoffemissionen und Arbeitszeit gibt es einen eindeutigen Zusammenhang, das wusste man übrigens auch schon vor Corona.² Eine Reduzierung der Arbeitszeit könnte also nicht nur Zeit gerechter verteilen, sondern auch CO₂-Neutralität befördern. Mit einer gerechter verteilten Lebenszeit würden wir also doppelt nachhaltig leben, gesünder für uns selbst und gesünder für den Planeten.

B: O.k., o.k., aber könnten Sie das bitte nicht „Nachhaltigkeit“ nennen? „Nachhaltigkeit“ mag ich nicht, das klingt so konservativ, bewahrend, konservierend. Wir sollten aber nicht das bewahren, was uns hierhergebracht hat, an den Rand der Apokalypse. Wir brauchen kein Verrechnen oder Abschreiben von Ressourcenverbrauch, sondern eine Umkehr des Ressourcenverbrauchs. Wenn es dazu nicht schon längst zu spät ist ...

Die Art des Urlaubens ist längst Konsumschaustellerei.

A: Einverstanden, Sie haben ganz recht. „Nachhaltigkeit“ ist vor allem eine Art Konsumschaustellerei geworden oder ökologischer Ablass. Aber der Befund bleibt. Wir schaden der Umwelt nicht nur durch die Art des Wegwerfkonsumierens oder der Überflüssig-Produktion, sondern bereits durch unsere Zeitungleichheiten. Wir haben es während der Pandemie und den Homeoffices doch gesehen! Je eiliger wir es haben, an die Arbeit und wieder nach Hause zu kommen, desto mehr nutzen wir das Auto statt des Busses. Je weniger Zeit wir zum Kochen und Essen haben, desto mehr konsumieren wir energieintensive, industriell verarbeitete Lebensmittel und Fertiggerichte, deren industrieller Grundprodukteanbau zudem noch ganze Landschaften zerstört. Es bleibt also festzuhalten: Zeit ist ein Faktor, der in der Wachstumsökonomie eine ebenso wichtige Rolle spielt wie andere natürliche Ressourcen. Mit der gleichen Ungleichverteilung und also ähnlichen Benachteiligungseffekten. Im Homeoffice gelang es, die Hoheit über die Gesamtgleichung ein Stück weit zurückzugewinnen. Viele interessierten sich sogar wieder fürs Kochen! Und sofort bedauerten alle Chefs, die man befragte, dass die Bindung zum Unternehmen verloren ginge. Das war verräterisch, denn Bindung ist eine emotionale Kategorie, bei der ich unsicher bin, ob sie von räumlicher Distanz beeinflusst wird. Nein, es ging um die Aufrechterhaltung der Anwesenheitskultur als Kontrollmittel. Herrschaft über Aufwand und Ertrag. Die meisten Mitarbeitenden waren da in der Regel aber schon weiter und haben beides besser steuern können.³

B: Aber dieselben sitzen Wochen später dann im Urlaub im Billigflieger nach Malle! Da ist die schöne Kohlenstoffeffizienzrechnung doch schnell wieder im Minus. Also wirklich. So ganz stimmt ihr Bild nicht.

A: Doch, wenn man begreift, dass auch die Art des Urlaubens längst Konsumschaustellerei und nicht primär Erholung von der Arbeit ist. Wäre sie das, wäre sie eine Art diskrete Umverteilung, quasi die Wiedergutmachung für die Zeitausbeutung

in den Arbeitswochen davor. Dann müssten wir den Wechsel von Arbeit und Urlaub aber ganz anders dimensionieren und organisieren.

B: Also gut, nehmen wir an, mit größerer Zeitsouveränität gewinnen wir mehr von dem zurück, was wir durch schlechte Arbeit verloren haben und ökologisch noch ertragen können. Aber wie löst das jetzt Gerechtigkeitskonflikte?

A: Die Krise des Wachstums ist die Krise der Arbeit, genauer der industriellen Arbeit. Wenn wir den Menschen Freiräume geben, um Alternativen für sich zu schaffen – zur oder in der Arbeitswelt, schaffen wir Muster, derer man sich in der fortschreitenden Krise bedienen kann, um wegzukommen vom Ungleichheitstreiber Nr. 1 – dem Statuskonsum.

B: Und warum sollten Arbeitgebende überhaupt diese Freiräume gewähren?

A: Weil sich in Fachkräftemangelzeiten die Vorzeichen umkehren, Arbeitnehmer*innen wechseln von der Käufer- in die Anbieterrolle. Es sind nun die Arbeitgebenden, die sich verkaufen müssen. Es bleibt ihnen gar nichts anderes übrig – und hat übrigens schon längst angefangen. In die Unternehmensleitbilder – oder sei es auch erst mal nur im Marketing – ziehen gerade Begriffe wie Purpose-Strategie oder Sinn-Ökonomie ein. Man verspricht den Menschen, ihnen wenigstens keine stumpfsinnige, sinnentleerte Arbeit mehr anzubieten. Denken sie an die vielen Ökolabels in der Kleidungsindustrie. Oder erst in der Lebensmittelindustrie. Jetzt produzieren wir eben Rucksäcke aus Meeresplastik oder Hoodies aus Bambus. Das ist Textilindustrie mit Sinn. Aber immer noch Textilindustrie.

B: Sinn-Ökonomie: Ist das nicht die Rettung für die Sorgeberufe? Endlich werden sie als Arbeitgebende gefragt, weil sie Sinn machen?

Wo Organisationsgrad und Widerständigkeit höher sind, werden auch stabilere,

A: Na ja, was wem wann Sinn macht, ist ja nicht von Sorgearbeit allein abhängig. Fragen Sie mal Klinikmitarbeitende nach dem Sinn von Schichtdiensten.

B: Aber da sind doch Caritas, Diakonie und Co. voll gefragt und in ihrem Element.

A: Könnte sein. Ein Heimspiel hat die klassische Sozialwirtschaft aber nur, wenn sie beweist, ein gros bessere Arbeitgeberin zu sein als beispielsweise diejenige gewerbliche Industrie, die weiterhin das macht, was sie vorher machte, nun aber diese geschickt mit Purpose-Ansätzen kombiniert. Und diese Erweiterung „... mit Sinn“ wird nach und nach alle Bereiche der Industrie erfassen. Das ist aber nur ein Übergang. Wie wir auf das Danach reagieren, wird entscheidend. Wenn wir alle Pech haben, machen wir also als Gewohnheitstiere, die wir nun mal sind, so weiter wie bisher, nur dass die Modernisierungsverlierer*innen ökonomisch und politisch noch uninteressanter werden, sodass die Sorge um diese Menschen auch immer weniger Ressourcen bekommt, weil der Industrieumbau schon viele Investitionen und Förderungen verschlingt. Wenn es aber gut läuft, werden die Krisen so lebensverändernd stark, dass wir endlich aufhören, irgendeinen unnützen Sch... zu produzieren – und was anderes arbeiten.

B: Sorgeberufe müssen also irgendwie ... „industrieller“ werden? Nee, anders, also anstelle der Industrie treten, deren Methoden nachmachen?

A: Wenn Sie damit meinen, anpassungsfähiger, beweglicher, schneller, more connected, sektorenüberschreitend und auch letztlich nicht so „weltanschaulich“ zu sein, dann ein klares Ja.

B: Wieso nicht so weltanschaulich? Aber das ist doch in der Regel der Markenkern!

A: Aber einer, der dann nicht mehr zieht, wenn sich hinter der Intrinsik Ausbeutung verbirgt. Oder hinter der Moral Hybris und Macht. Oder hinter der Weltanschauung Dogma und Bevormundung. Zu denken, dass die im Sozialen gängigen Werte ewig sind und für sich sprechen, ist wie die Hoffnung, der gebatene Vogel oder Tofu flöge mir direkt in den Mund. Erstens ist es meiner Meinung nach reichlich systemegozentrisch ar-

gumentiert, wenn Sinn in der Arbeit mit der Organisation von Hilfe für Menschen gleichgesetzt wird. Für Einzelne kann das ja gerne zutreffen, ist aber auch wieder eine Verkennung der Ausgangslage: Sinnsuchen gibt es überall, in allen Branchen, auf allen Lohn- und Gehaltsstufen.

Es ist eine Frage, sagen wir, des Vorlebens. Wer mit Werten hantiert, spielt mit der schwersten und wirkmächtigsten Währung in Beziehungen überhaupt. In Arbeitsprozessen kann man viel ändern und die Menschen geben wahnsinnig viel an Lebensqualität auf, aber nicht die eigenen Werte. Man kann sich anpassen. Aber das geschieht nur s-e-h-r langsam. Meistens suchen Menschen nach etwas in der Arbeit, was Arbeitgebende nicht interessiert und auch nicht erfragen. Die haben ihre Schablone – Stellenpläne, Profile – und damit den entscheidenden Fehler schon gemacht.

Die Kunst ist doch für mich als Arbeitgeber*in, die Werte meiner Marke nicht als alles beherrschend und unabänderlich zu verkaufen und Unterwerfung zu verlangen; die Nachfrage hierzu ist selbst für die größten Arbeitgeberinnen in Deutschland⁴ wie Caritas und Diakonie echt schmal, zu schmal, um eine stabile Sozialwirtschaft zu betreiben oder gar auszubauen. Das sieht man an den Kirchenaustritten. Die abstrakten Werte der Marke reichen nicht mehr, die werden ja teilweise krass unterlaufen.

Die Arbeitsbedingungen zahlen auf dasselbe Problem ein: Wenn schon die Rahmenbedingungen meiner Arbeit (vor allem Zeitohnmacht) mein Leben vollends „kolonialisieren“, soll ich das dann auch noch in Sachen Werte und Sinne zulassen? Die Nachfrage ist umso größer, je mehr es mir gelingt, den Werten, mit denen die Menschen schon ausgestattet sind und die mich als Arbeitgebenden ansprechen, eine sinnstiftende Heimat zu geben, diese aufzunehmen. Und ich bin sicher, es sind diejenigen langfristig erfolgreicher, die es zulassen, dass mit jeder Neueinstellung das Wertegefüge in der Arbeitswelt sich durch Anpassung verändert, so wie auch die Arbeitswelt die individuelle Wertewelt sozialisiert.⁵ Das wäre Diversity Management zu Ende gedacht. Haben viele Unternehmen bis heute nicht begriffen, wenn Sie mich fragen ...

B: Aber dann sind ja Sorgeberufe und deren typische Arbeitsbedingungen im Vergleich zu den traditionellen Industrierufen gar nicht so unähnlich. Wenn man mal von der Wertschöpfung und den möglichen Gehältern absieht ...

höhere und übrigens auch gendergerechtere Löhne gezahlt.

A: Oh, doch, erheblich sogar. Sorgeberufe sind tendenziell unorganisiert, während die Industriegesellschaft auf der Interessenorganisation aufbaut. Wer sich nicht organisiert, wird herumgeschubst und muss nehmen, was geboten wird. Agilität, Mobilität und Sinnsuche sind nur Kennzeichen einer Veränderung von Arbeit. Fehlbelastungen vermeiden verheißt noch nicht das Ende der Ausbeutbarkeit! Löhne und Arbeitsbedingungen sind nicht das Ergebnis einer kompetenz- oder gar diversitygerechten Strategie oder gar der Wertschöpfung, sondern Ergebnis mangelnder Widerständigkeit. Die Wertschöpfung ist ja wiederum auch nur Ergebnis von Widerständigkeit. Wir fragen ja nicht: „Was kostet eine menschenwürdige Pflege?“, sondern: „Was ist eine solche uns als Gesellschaft wert?“ Und wenn die Antwort dann lautet: „Die Pflege ist Angelegenheit der Familien, des Ehrenamts, des Ichweißnichtwas“, dann kann ich halt nicht wie die Industrie mit dem Verlust von Arbeitsplätzen drohen, wenn ich meine Fachlichkeit als gesellschaftliche, also sozialstaatliche Aufgabe verkaufen will. Aber noch mal: Sozialstaatstheoretisch neige ich dem Konfliktansatz zu.⁶ Wo Organisationsgrad und Widerständigkeit höher sind, werden auch stabilere, höhere und übrigens auch gendergerechtere Löhne gezahlt. Sogenannte Sorgeberufe neigen nun mal zu einem schwachen Organisationsgrad, einer höheren Ausbeutbarkeit qua Intrinsik und Verkettung des eigenen Wohls mit dem der Klient*innen. Und – nicht zu vergessen – sie unterliegen oft auch Tendenz-Arbeitsrecht mit Quasi-Streikverbot.

B: Aber es gab doch jüngst Streiks von Erzieher*innen. Oder von Klinikpersonal. Das sind doch Ansätze. Warum haben die denn keine Gewerkschaften?

A: Der letzte Klassenkampf hat in der Industrialisierung schlicht keine hervorgebracht. Und es wurde danach auch keine gegründet. Außer ver.di, aber ver.di ist zu groß. Wir haben bis heute keine echte gewachsene Beschäftigtenvertretung für Sorgeberufe.

B: Also kämpfen wir nicht nur einen Klassenkampf, sondern auch einen Sektorenkampf, was die Durchsetzungsfähigkeit

ganzer Wirtschaftssektoren und deren Einfluss auf die Gestaltung zukünftiger Arbeitswelten angeht. Nur wenn wir im Sozialen die Zeit- und Sinnsouveränität verändern, sind wir glaubwürdig genug, auch Beispiel für andere Wirtschaftsbereiche zu sein.

A: Genau!

¹ Zahlen des Statistischen Bundesamtes; DESTATIS: VGR – Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung 2018/2020, Mikrozensus

² Vgl. etwa David Rosnick/Mark Weisbrot (2007): Are shorter Work Hours Good for the Environment? A Comparison of U.S. and European Energy Consumption. *IJHS*, 37:3, pp 405–417, July 1, 2007, <https://doi.org/10.2190%2FD842-1505-1K86-9882> [Stand: 22-07-27]; François-Xavier Devetter/Sandrine Rousseau (2011): Working Hours and Sustainable Development. *RSE* 69, 3, pp 333–355, 25 Aug 2011, <https://doi.org/10.1080/00346764.2011.563507> [Stand 22-07-27]

³ Vgl. Nils Backhaus et al. (2020): Arbeit von zu Hause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter? In: *baua: Bericht kompakt*, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund. Anja-Kristin Abendroth et al. (2022): Has the COVID-19 Pandemic Changed Gender- and Parental-Status-Specific Differences in Working from Home? Panel Evidence from Germany. 14 Feb 2022, Retrieved from osf.io/xwbzs.

⁴ Nach den Kommunen.

⁵ Wertesynthesetheorie von Helmut Klages; vgl. auch Franz Lehner (1981): Die „stille Revolution“: Zur Theorie und Realität des Wertewandels in hochindustrialisierten Gesellschaften; in: Helmut Klages, Peter Kmiecik (Hrsg.): *Wertewandel und gesellschaftlicher Wandel*; Frankfurt/New York 1981; S. 317ff. Wolfgang Weinseis (2007): *Wertesynthese – Antwort auf die Herausforderungen des Wertewandels?* München.

⁶ Ansatz, nach dem ein langfristig erfolgreicher Sozialstaat sich nur herausbilden kann, wenn er auf der erfolgreichen Moderation an sich asymmetrischer Interessenkonflikte beruht (Autor*innen zum Beispiel: Marshall, Lessenich, Leibfried).

Ein Gespräch mit
Prof. Dr. Dirk Oesselmann

Vertrautes Terrain verlassen – neue Perspektiven eröffnen



17 Jahre leben und arbeiten in Brasilien: Das hat Dirk Oesselmann geprägt. Er ist seit 2005 Professor für Theologie mit Schwerpunkt Gemeindepädagogik – und inzwischen auch Beauftragter für Internationalisierung an der Evangelischen Hochschule Freiburg. Er weiß, wie wichtig internationale Begegnungen sind.



Herr Oesselmann, was haben Sie aus Ihrer Zeit in Brasilien mitgenommen?

Für mich war es ein großer Sprung: 1987 bin ich aus dem beschaulichen Marburg, wo ich studiert habe, nach São Paulo gezogen, in eine Großstadt mit etwa 20 Millionen Einwohnern. Brasilien hat mich grundlegend verändert. Wenn ich Portugiesisch spreche, habe ich eine ganz andere Körpersprache, gestikuliere viel. Aber vor allem habe ich meinen Umgang mit Unbekanntem, Ungewohntem verändert. Ich nehme Unterschiede wahr, wie gutes Leben gelebt und interpretiert wird. Ich lasse sie auf mich wirken und versuche, sie nicht abzuwehren oder abzuwerten. Ich möchte die Hintergründe verstehen. Ich sehe mich als Brückenbauer zwischen verschiedenen Kulturen. Das ist auch für meine Arbeit als Wissenschaftler entscheidend.

Die Hintergründe verstehen, also den Horizont erweitern – wofür ist das wichtig?

Internationalisierung öffnet Perspektiven: für Menschen wie für Institutionen. Wir verlassen dabei vertrautes Terrain. Die nigerianische Schriftstellerin Chimamanda Ngozi Adichie warnt vor „the danger of a single story“. Wir brauchen also Diversität: als Perspektive auf die Realität und als Handlungsorientierung. Ich bin überzeugt, dass internationaler Austausch, internationale Begegnungen – ob in Freiburg oder irgendwo anders auf der Welt – hierfür sehr gute Bedingungen schaffen.

Sie sind seit über zwei Jahren Beauftragter für Internationalisierung an der Hochschule. Wo stehen Sie inzwischen, was ist neu?

Internationalisierung ist seit 2005 ein zentrales Element der Hochschulentwicklung. Seit vielen Jahren haben wir vor allem europaweit mehr als 20 Kooperationen mit Hochschulen. Das ist für eine kleine Hochschule wie unsere eine vergleichsweise hohe Anzahl. Die Zusammenarbeit mit vielen Hochschulen ist lange gewachsen und stabil. Schwerpunkte der Kooperationen liegen in Europa, aber auch in Brasilien. Und es kommen auch neue hinzu: Im Jahr 2022 haben wir die ersten Schritte für eine Kooperation mit der University of Iowa, USA, auf den Weg gebracht. Dabei soll es um Fragen zu Menschenrechtspädagogik, Antisemitismusprävention und der Gestaltung einer humanen demokratischen Zivilgesellschaft gehen. Kooperationen im Bereich Lehre und Forschung umfassen, dass Studierende und Hochschullehrende mobil unterwegs sind. Als Ergänzung bieten natürlich digitale Medien eine großartige Chance, Kontakte vor- und nachzubereiten und sie auch langfristig zu unterhalten. Die Mehrzahl unserer Hochschulkooperationen hat zum Ziel, Studierenden Auslandssemester zu ermöglichen, ob in Oslo, Warschau, Sevilla oder auch in Belém in Brasilien. Und umgekehrt kommen Studierende aus aller Welt zu uns nach Freiburg. Zentral ist dafür das neue Studienangebot „Building transformative and sustainable societies“ in englischer Sprache, das es im Wintersemester 2022/23 zum ersten Mal gibt.



„Eine globale Perspektive immer mitdenken“

Wie hat sich die Corona-Pandemie auf internationale Programme ausgewirkt?

Gerade der Austausch durch persönliche Begegnungen hat während der letzten Corona-Jahre sehr gelitten. Digital ist das nicht dasselbe. Trotzdem haben wir auch dafür neue Formate entwickelt: Seit 2020 gibt es die International Talks, die öffentlich sind. Immer online. Immer Diskussionsformat. Immer gesellschaftsrelevante, internationale Themen, wie zum Beispiel „Peace-Building by Interreligious Dialogue“ mit Emmanuel Kwame Tettey vom Akrofi-Christaller Institute in Ghana. Die Talks haben neue Perspektiven in die Hochschule gebracht. Dennoch sind wir sehr froh, dass sich die weltweite Lage wieder so verändert hat, dass Studierende reisen können. Für mich ist bei allem die

persönliche Interaktion zentral: Dieselbe Luft miteinander zu atmen und – auch wenn es pathetisch klingen mag – sich als Menschen gegenseitig zu erleben. Das macht was aus.

Internationalisierung kann man also lernen?

Ich denke schon ... (lacht)... zum Beispiel indem wir in unseren Bachelor- und Master-Studiengängen internationale Perspektiven vermitteln – im Fachterminus gesprochen. Das meint, dass andere Lebenslagen wahrgenommen werden, aber auch der wissenschaftliche Diskurs anderer Länder. Der eigene Kontext wird nicht als einzige und einzig richtige Referenz erfahren. Dazu gehört beispielsweise das Wissen, wie soziales und pädagogisches Handeln unter Bedingungen extremer Armut möglich ist.

Unsere Studierenden gehen dann mit den erworbenen Kompetenzen für ein bis zwei Semester ins Ausland. Und sie kommen verändert zurück nach Deutschland. Und, das ist mir auch noch wichtig: Natürlich erleben, analysieren und reflektieren Studierende auch in Deutschland, wie unterschiedlich Lebenslagen und Zugänge zur Realität sind. Fremdheitserfahrungen im Ausland haben allerdings meist eine besondere Intensität, sie irritieren den gewohnten Blick. Einer unserer Studierenden aus dem Bachelor Soziale Arbeit mit Internationalen Profil war in einem kleinen Ort in Paraguay – übrigens gefördert durch unsere Partnerorganisation Brot für die Welt. Der Kontakt dort mit indigenen Völkern hat ihm deutlich gemacht, dass ganz konkrete Probleme globale Hintergründe haben – und diese auch hier in die Soziale Arbeit einfließen müssen. Die Arbeit in einer Kita im schwedischen Stockholm hat einem Studierenden der Kindheitspädagogik eine Lebens- und Arbeitskultur gezeigt, die er so noch nicht kannte. Eine Studierende der Religionspädagogik/Gemeindediakonie erlebte in einer Kirchengemeinde in Prag andere Formen von Spiritualität und Religiosität. Also ja, sie haben etwas gelernt.

Freiburg liegt in einem Dreiländereck, da liegt doch eine Zusammenarbeit mit den Nachbarländern nahe ...

RECOS ist das Stichwort! Unsere trinationale Hochschulkooperation mit Frankreich und der Schweiz, unser European Campus. Er ermöglicht angehenden Sozialarbeiter*innen, Kindheitspädagog*innen und Diakon*innen eine Zusatzqualifikation. Dabei geht es um gegenseitig anerkannte Studienabschlüsse und damit sowohl Arbeitschancen in den Nachbarländern als auch bessere fachliche, grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Auch Forschungsprojekte basieren auf RECOS, wie im Bereich des grenzüberschreitenden Kinderschutzes. Daraus ist das sogenannte Vademecum entstanden, ein Handbuch für Fachkräfte in französischer und deutscher Sprache. Es enthält Infor-

mationen zu den Strukturen zum Kinderschutz in beiden Ländern – zum Beispiel welche Behörde, welches Gericht ist für was und wen zuständig – und auch ein Glossar mit den wichtigen Fachbegriffen. Dafür kam ein multidisziplinäres Team aus Forschung, Lehre und Praxis unter der Federführung der Evangelischen Hochschule und ihrer Partnerhochschule ESEIS Strasbourg zusammen.

Muss Forschung nicht nur grenzüberschreitend, sondern auch viel weiter, und zwar global gedacht werden?

Meines Erachtens muss sich jede Fachdisziplin vor allem zwei Fragen stellen, bei denen es um Nachhaltigkeit und um soziale Gerechtigkeit geht: Wie wollen wir zukünftig leben? Und wie wollen wir gemeinsam zusammenleben? Das sind Fragen, die nur global beantwortet werden können. Was ist zu tun angesichts des Klimawandels, wie kann die gerechtere Verteilung von Lebensmitteln gelingen? Welche Rolle spielen postkoloniale Machtkonstellationen und Finanzströme bei der Gestaltung globaler Gerechtigkeit? Die Hochschulrektorenkonferenz, kurz HRK, hat, wie ich finde, eine treffende Bezeichnung für die Verantwortung der Hochschulen geprägt. Sie spricht von „Agenten des Wandels“. Den Hochschulen kommt dabei vor dem Hintergrund der Globalisierung aller Lebensbereiche eine zentrale Rolle zu. Wir brauchen also Forschung – ebenso wie Bildung und Transfer – unter Einbezug unterschiedlicher Disziplinen. Doch sehe ich auch die enorme Herausforderung, eine globale Perspektive immer mitzudenken. Internationale Forschung ist kostspielig. Aber digitale Formate helfen enorm, um sich schnell über Forschungsdesigns abzustimmen und Forschungsdaten gemeinsam zu nutzen.

Sie waren mehrere Jahre Nachhaltigkeitsbeauftragter der Hochschule. Sehen Sie hier eine Verbindung zur Internationalisierung?

Für mich sind die beiden Themen untrennbar miteinander verknüpft. Auf der institutionellen Ebene wollen wir ener-

getische Selbstversorger sein. Wir sorgen in der Hochschule für nachhaltigen Energie- und Papierverbrauch. Unser im August 2022 wiedereröffnetes Hochschulgebäude wurde nach modernsten Energiestandards saniert. Auf der thematisch-inhaltlichen Ebene geht es um nachhaltiges und zukünftiges Leben – das habe ich vorhin schon angedeutet. Wir können an verschiedenen Stellen ganz konkrete Beiträge leisten, zum Beispiel in unserem Stadtteil. Studierende engagieren sich hier in der nachhaltigen Quartiersarbeit in Freiburg-Weingarten, in dem sich die Hochschule befindet. Lebendige Stadtteilarbeit gehört zum Pflichtprogramm, wenn es um internationale Perspektiven geht. Das können auch kleine Projekte für einen Tag sein, wie es etwa „Rundum“ gewesen ist, organisiert mit Einrichtungen in der unmittelbaren Hochschulnachbarschaft. Eingeladen waren Kinder mit ihren Familien aus dem Stadtteil Weingarten, wo ja Menschen aus mehr als 80 Nationen leben. Man konnte lernen, wie aus regionalen und saisonalen Früchten Saft gepresst wird, welche Kräuter es gibt und was man mit ihnen in der Küche anfangen könnte.

Neben Internationalisierung und Nachhaltigkeit gibt es ja noch eine dritte Ebene ...

Ja, und zwar die politische; da sind wir im Nachhaltigkeitsrat der Stadt Freiburg vertreten. Und um einen Blick auf das „große Ganze“ zu werfen: Unsere Internationalisierungsstrategie orientiert sich an den Vorgaben von Baden-Württemberg; die Landesregierung hat spezielle Indikatoren für Nachhaltigkeit entwickelt. Auch die von den Vereinten Nationen verabschiedeten Nachhaltigkeitsziele, die 17 Sustainable Development Goals der UN, sind mit diesen Indikatoren verknüpft. Nicht zuletzt werden diese UN-Ziele bei uns in den Studiengängen sehr bewusst angesprochen. Alles zusammengenommen entsteht dadurch ein wichtiger Raum als Hintergrundfolie globaler Zusammenhänge für den internationalen Austausch. Kurz

zusammengefasst heißt das: Wir sind aktiv auf institutioneller, inhaltlicher, politischer und lokaler Ebene.

Passt Nachhaltigkeit damit zusammen, international unterwegs zu sein? Zugespitzt gefragt: Darf man denn noch fliegen?

Die Evangelische Hochschule plädiert für verantwortungsvolles, nachhaltiges, sogenanntes „grünes“ Reisen, wo es möglich ist, also zum Beispiel per Zug. Hierfür kann es eine pauschale Förderung durch Erasmusgelder geben. Aber uns ist auch klar, dass interkontinentale Ziele nicht – oder zumindest nicht in der verfügbaren Zeit – „grün“ erreichbar sind. Also ganz ohne Fliegen geht es nicht. Deshalb kommunizieren wir möglichst oft digital und vernetzen uns auch auf diesem Weg.

Schlägt Ihr Herz immer noch für Brasilien?

Und wie! Ganz besonders habe ich mich gefreut, als nach mehr als zwei Jahren im Juni 2022 zum ersten Mal wieder eine Studiengruppe aus Brasilien zu Gast an der Hochschule war. Die Incomings trafen unsere regulären Studierenden und haben sich als Peers gegenseitig entdeckt. Und ebenso kamen Hochschullehrende zusammen. So etwas bringt neue Energie, es öffnet inhaltlich neue Türen, um sich für eine globale Solidarität zu engagieren. Die brasilianischen Studierenden haben von ihren Erfahrungen mit sozialer Begleitung von Jugendlichen in Slums berichtet. Diese Momente sind es, die Perspektiven öffnen.

Christine Hohlbaum

Abschiede aus dem Hochschuldienst

Lisa Joan Gabauer



Prof.in Dr.in

Sabine

Allwinn

denkt als Soziologin und Psychologin über Grenzen hinweg. Als Professorin für Psychologie war sie seit 1997 tätig.

Eines steht für Sabine Allwinn fest: „Wer lehrt, dem muss natürlich die Theorie vertraut sein, aber man sollte auch wissen, was die Praxis braucht.“ Ein Leitgedanke, der sich in ihrem Werdegang widerspiegelt.

Sie studiert Soziologie mit dem Schwerpunkt Kulturanthropologie an der Universität Mannheim, reist nach Zentralamerika, lernt andere Lebenswelten kennen und begeistert sich bis heute für die Wahrnehmung und Analyse vielfältiger sozialer Kontexte und Perspektiven. An das erste Diplom schließt sie ein Psychologiestudium an. Hier und bei ihrer späteren Arbeit in psychosomatischen und onkologischen Kliniken sowie für die stationäre Jugendhilfe interessiert Allwinn, wie Menschen und Gesellschaften mit gravierenden Belastungen umgehen. „Denn Trauma ist nie nur etwas Individuelles, es hat immer auch die Dimension der Verwundung einer Gemeinschaft.“

Es ist ihr wichtig, diesen ganzheitlichen und multiperspektivischen Ansatz im Studium der Sozialen Arbeit zu verankern. Als Dekanin des früheren Fachbereichs Sozialarbeit/Sozialpädagogik steuert sie von 2002 bis 2009 die Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge und entwickelt mit Kolleg*innen und Kooperationspartner*innen in der Praxis die Curricula weiter. Als Dekanin fordert sie in Berufungsverfahren Teamfähigkeit von Bewerber*innen: „Lehren und Lernen ist Teamwork: Nur im Austausch entstehen neue Ideen.“ Hierzu gehört für Allwinn auch Konfliktbereitschaft: Sie sei die Mutter aller Weiterentwicklung. Die gute Konfliktkultur an der Hochschule motiviere Studierende, über ihre Denkgrenzen hinauszugehen.

Mit Dankbarkeit und Freude blickt Sabine Allwinn zurück: „In den 90ern wendeten sich Fachhochschulen vermehrt der Forschung zu – die Evangelische Hochschule hatte damit schon Anfang der 80er-Jahre begonnen. Sozialarbeit und Sozialpädagogik entwickelten sich zur Wissenschaft Soziale Arbeit. Und es hat mir auch großen Spaß gemacht, mit Kolleg*innen und Praxispartner*innen daran mitzuwirken.“

Prof.in Dr.in
Marianne
Baier-Hartmann



Die Ärztin und Gesundheitswissenschaftlerin interessieren interdisziplinäre Perspektiven. 2003 wurde sie zur Professorin für Sozialmedizin und Public Health berufen.

Was hält Menschen gesund? Diese Frage ist zentral für Marianne Baier-Hartmann. Die Salutogenese war ihr Forschungsschwerpunkt und eine Herzensangelegenheit. „Es war für mich ein großes Glück, nach Stationen als Ärztin auf die Professur für Gesundheitswissenschaften berufen zu werden“, erinnert sich Baier-Hartmann.

Stillstand ist ihr fremd und das prägt auch das berufliche Leben der Professorin. Einer Ausbildung als Krankenschwester am Psychiatrischen Landeskrankenhaus in Wiesloch folgt ein Medizinstudium in Heidelberg. „Ich war gerne Krankenschwester. Doch ich wollte weiter lernen und studieren.“ Der Approbation als Ärztin folgt die Weiterbildung zur Fachärztin für Öffentliches Gesundheitswesen und Allgemeinmedizin, eine Psychotherapieausbildung und ein Studium der Gesundheitswissenschaften.

An der Hochschule fördert Baier-Hartmann die Akademisierung der Kindheitspädagogik. Mit Klaus Fröhlich-Gildhoff hat sie 2004 den Bachelor-Studiengang Pädagogik der Kindheit auf den Weg gebracht – einen der Ersten bundesweit. In der Frühpädagogik ist für sie wichtig, was Erzieher*innen im Beruf brauchen, um gesund bleiben. Aber auch die Auseinandersetzung mit Gesundheit im privaten Bereich zählt sie zu ihren Arbeitsschwerpunkten. In der Sozialen Arbeit befasst sie sich mit den Wirkungen sozialer Ungleichheit auf die individuelle Gesundheit, für die Lebenserwartung und auf persönliche Lösungsmöglichkeiten.

Baier-Hartmann hat den Studierenden Konzepte zu interdisziplinärem Handeln und Wissen über die Vernetzung der thematisch betroffenen Institutionen im regionalen Raum vermittelt. Dazu gehörte auch, das Handeln politischer Entscheidungsträger in den Blick zu nehmen. „Doch an erster Stelle steht immer der Mensch, ihm müssen wir Angebote machen, wie Prävention gelingen kann und ihn natürlich bei seiner Genesung begleiten.“ Dazu gab es oft intensiven Austausch mit ihren Studierenden. „Für mich war diese Arbeit eine große Bereicherung.“

Prof.in Dr.in
Gisela
Rudoletzky



Das Spannungsfeld zwischen Sozialwirtschaft und Ökonomie reizt sie. Als Professorin für Ökonomie und Management begann sie 2003 an der Hochschule.

Gisela Rudoletzky kann sich noch gut an ihre Anfänge an der EH Freiburg erinnern. „Es gab viel Begegnungsfläche, viel Leben. Das hat mir gut gefallen.“

Auch in der Lehre baut sie auf Begegnung und Lebendigkeit, vermittelt Inhalte der Betriebswirtschaftslehre für Sozialunternehmen praxisnah und anwendungsbezogen. Gemeinsam mit Studierenden führt sie Projekte in solchen Unternehmen durch oder konzipiert Übungen zum Businessplan, in denen Studierende eigene innovative Geschäftsideen für soziale Start-ups entwickeln können. „Das hat immer gut funktioniert, die Studierenden haben so ganz nebenbei die wichtigsten BWL-Grundlagen gelernt. Unsere Partner*innen in der Sozialwirtschaft waren begeistert.“

Es sind die Zusammenhänge zwischen Soziologie, Sozialwirtschaft und Ökonomie, die Rudoletzky interessieren: Auf das Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Dualen Hochschule Heidenheim und eine Anstellung in der freien Wirtschaft folgt das Studium der Volkswirtschaftslehre in Frankfurt am Main und die Promotion in Soziologie. Während der Professur forscht sie dazu, wie Konzepte aus der traditionellen Ökonomie an die besonderen Rahmenbedingungen und Zielvorstellungen der Sozialwirtschaft angepasst werden können. Besonders relevant sind für die Professorin Fragen zur Werteorientierung und zur sozialen wie ökologischen Nachhaltigkeit von wirtschaftlichen Aktivitäten. „Ökonomie ist wichtig, um Gesellschaft zu verstehen und sie zu verändern.“

Gisela Rudoletzky hat von 2011 bis 2019/20 den Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit geleitet – teilweise im Team mit Kolleg*innen. Sie hat sich dafür eingesetzt, dass ökonomisches Grundlagenwissen Teil der Curricula dieses Studiengangs geworden ist. Sie ist überzeugt, dass Studierende das Wissen brauchen, wie eine soziale Einrichtung als Organisation funktioniert, wie sie sich an gesellschaftliche Veränderungen anpassen und Innovationen entwickeln kann. „Heute ist Ökonomie längst ein ganz selbstverständlicher Bestandteil des Studiums der Sozialen Arbeit. Darauf bin ich stolz.“

Prof.in Dr.in
Renate Kirchhoff

Jetzt promovieren Professor*innen der HAW selbst

Ein neugegründeter
Verband der Hochschulen
für Angewandte
Wissenschaften in
Baden-Württemberg hat
das Promotionsrecht
erhalten. Mit ihm können
Professor*innen der
EH Freiburg zukünftig
Studierende promovieren.

Das Sommersemester 2022 endete mit einer großartigen Neuigkeit: Auch Professor*innen der EH Freiburg können demnächst Promotionen betreuen. Möglich wird dies durch einen Promotionsverband, den die 24 Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) in Baden-Württemberg im Juli gegründet haben. An diesen Verband wird das Promotionsrecht verliehen. Im September hat der Wissenschaftsausschuss des Landtags die entsprechende Verordnung bestätigt. Bislang konnten Professor*innen an HAW ihre Promovierenden nur in sogenannten kooperativen Verfahren gemeinsam mit Kolleg*innen von Universitäten oder Pädagogischen Hochschulen begleiten. Dieser Weg wird auch weiterhin möglich sein. Bereits die bisherige Statistik zeigt die Forschungsstärke der HAW: Allein die Professor*innen, die Mitglied im hochschulübergreifenden Forschungsnetzwerk Baden-Württemberg Center of Applied Research (BW-CAR) sind, haben seit 2014 über 600 junge Wissenschaftler*innen zur Promotion geführt. 71 Promotionen wurden an der EH Freiburg begleitet.

Die Promotion wird nicht leichter, aber leichter zu organisieren

Mit dem neuen Promotionsrecht erkennt das baden-württembergische Wissenschaftsministerium die enormen Forschungsleistungen der HAW an und stärkt sie dadurch. Das sind für alle gute Nachrichten: Für die EH Freiburg und ihre Professor*innen, weil ihre Betreuungsleistungen nun auch ihnen und ihren Hochschulen zugerechnet werden. Zudem können wir auch unsere eigenen Studierenden kontinuierlich bis zum Abschluss der Promotion betreuen und fördern. Für forschungsaffine Student*innen sind es gute Nachrichten, weil sie nun in ihrer Disziplin und bei ihren Professor*innen promovieren können. Denn viele Studiengänge werden ausschließlich an HAW angeboten, beispielsweise die Bachelor Soziale Arbeit und Pflege.

Das Promotionsrecht für die HAW – ein logischer und sachgerechter Schritt

Historisch gesehen ist das Promotionsrecht für forschungsstarke Professor*innen an HAW ein logischer Schritt. Als Ende der 1960er-Jahre die ersten Fachhochschulen gegründet wurden, lag deren Fokus zwar eindeutig auf der Lehre. Doch schon seit den 1980er-Jahren gehörte die anwendungsorientierte Forschung zu den Aufgaben dieser Hochschulart – und ihre Bedeutung nahm rasant zu. An der EH Freiburg begann sie 1984 mit der Kontaktstelle für praxisorientierte Forschung.

Mit der Bologna-Reform und neuen, für alle Hochschularten geltenden Landeshochschulgesetzen seit den 2000er-Jahren wurde der Unterschied zu Universitäten immer kleiner. An allen Hochschulen sind Lehrende heute zugleich Forschende. Und seit der Einführung von Master-Studiengängen an den Fachhochschulen – den heutigen HAW – können ihre Absolvent*innen die Voraussetzungen für eine Promotion erwerben.

Transparente Qualitätskriterien für die Forschung

Skeptische Stimmen befürchten eine „Promotion light“, und dass die Unterschiede zwischen den Hochschularten abnehmen könnten. Doch der Verband stellt sicher, dass sehr hohe, bereits länderübergreifend erprobte Qualitätskriterien an die Mitglieder des Promotionszentrums angelegt werden. Anders als an Universitäten müssen sich die Professor*innen alle fünf Jahre erneut dem Prüfverfahren unterziehen. Allein dieser Verband – und nicht einzelne Hochschulen oder Professor*innen – hat das Promotionsrecht. Professor*innen werden nur dann in das Promotionszentrum des Verbands aufgenommen, wenn sie Forschungsaktivitäten und -stärke belegen. Die Qualität der Forschung steht also im Fokus. Die Kriterien dafür sind transparent und sie werden regelmäßig evaluiert.

Besonderheiten der HAW sind ihre Stärken

Es ist ein hohes Gut der HAW, das sie von Hochschulen mit altem Promotionsrecht unterscheidet: Die Berufserfahrung ihrer Professor*innen, die anwendungsorientierte Forschung und Lehre – und bei SAGE-Hochschulen (*) wie der EH Freiburg ihre Kooperationen mit Institutionen des Sozial- und Gesundheitswesens. Die HAW sind Orte, an denen Lehrende und Studierende gemeinsam Lösungen für gesellschaftliche Aufgaben suchen. Das neue Promotionsrecht macht sie als Forschungs- und Arbeitsorte noch attraktiver.

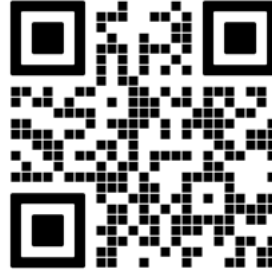
(*)SAGE-Hochschulen sind Hochschulen der Bereiche Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung und Bildung

Promovieren?
Alle HAW-
Optionen





Unser
Newsletter



ev.olve
online lesen



Winterschool für
Postdoktorand*innen
„Design your Future“

Die Evangelische Hochschule Freiburg bietet von 2022 bis 2027 Winterschools an, die Kandidat*innen für HAW-Professuren an SAGE-Hochschulen bei ihrer spezifischen Karriereplanung und bei der generellen Ausrichtung ihrer beruflichen Laufbahn gezielt unterstützen. Interessiert?