

**Soziale und Interkulturelle Kompetenz an der
Johannes Kepler Universität Linz:**

das Zentrum für Soziale und Interkulturelle Kompetenz

Christine Stolz und Walter Ötsch

September 2007

Soziale und Interkulturelle Kompetenz an der Johannes Kepler Universität in Linz

Das Zentrum für Soziale und Interkulturelle Kompetenz

Christine Stolz und Walter Ötsch

(September 2007)

A) Hintergründe

1. Fragen der sozialen und interkulturellen Kompetenz spielen an der Johannes Kepler Universität Linz eine große Rolle. Das gilt sowohl für die Lehre als auch für die Forschung, aber auch für Maßnahmen zur Weiterbildung nach außen und der Weiterentwicklung des Personals nach innen. Die Johannes Kepler Universität Linz ist international orientiert. Zahlreiche erfolgreiche Kontakte in viele Länder und Kulturkreise sowohl durch das wissenschaftliche Personal (ca. 700 fix angestellte sowie hunderte weitere Personen in der Forschung und Lehre) als auch durch die Studierenden (ca. 12.000) geben einen Hinweis auf diesbezügliche Größenordnungen und Qualitäten.
2. Fragestellungen zu Themen sozialer und interkultureller Kompetenz werden an der Johannes Kepler Universität Linz in der Forschung auf breiter Basis behandelt. Beispiele sind Forschungsvorhaben am Institut 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 Wirtschaftsgeschichte, für Soziologie, für Unternehmensführung und für Volkswirtschaftslehre.
3. Die Relevanz von sozialer und interkultureller Kompetenz für Studierende ist an der Johannes Kepler Universität Linz unbestritten [eine Definition dieses Begriffes findet sich Entwicklungskonzept für den bereichsübergreifenden Aufbauschwerpunkt „Interkulturelle und soziale Kompetenz“, Ötsch u.a. 2003, S. 8ff.]:
 - sie wird als eine zentrale Qualifikation gesehen, die erst die – durch eine exzellente fachliche Ausbildung - vermittelten Inhalte erfolgswirksam werden lässt.
 - sie wird von Vertretern der universitären „Außenwelt“, insbesondere der Wirtschaft, zum Teil vehement gefordert, und
 - sie ist für ein Verständnis von Wirtschaft und Gesellschaft heute, vor allem in ihren kommunikativen Zusammenhängen, unabdingbar.
4. Die Johannes Kepler Universität Linz hat den Wunsch bekundet, dass die Inhalte sozialer und interkultureller Kompetenz in die Studienpläne Eingang finden sollen.

Prominente Beispiele sind:

- Im Leitbild der Universität heißt es [Unterstreichungen von uns]:
 - *„Kulturelles Verstehen und interkulturelle Kommunikation werden durch die Integration entsprechender Ausbildungsinhalte in die Studienpläne aller an der JKU Linz angebotenen Studienrichtungen verbessert.“*
 - *„Schulung und Training in verschiedenen Bereichen der Sozialkompetenz sollen die AbsolventInnen auf die Herausforderungen des Berufslebens vorbereiten und jene Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln, die für die Auseinandersetzung mit und Lösung von zukünftigen Problemstellungen unabdingbare Voraussetzung sein werden.“*
- In der Gesamtstrategie der Universität ist die Forderung enthalten:
 - *„Grundsätzlich sind die interdisziplinär ausgerichteten Ausbildungsangebote soziale Kompetenz, kulturelles Verstehen und interkulturelle Kommunikation ... in der Lehre zu verankern.“*

5. Diese Forderungen wurden bisher teilweise realisiert, und zwar implizit und explizit:

(a) implizit, durch Absichtserklärungen und konkreten Gestaltungselementen in vielen neuen Lehrplänen. Dazu zählen auch neue Lehrveranstaltungstypen, in denen verstärkt gruppenorientiert gearbeitet wird (wie das Kurssystem im Studienplan Wirtschaftswissenschaften), zusätzliche Erfordernisse von Fremdsprachen sowie die Förderung von Auslandsaufenthalten der Studierenden.

(b) explizit, durch eigene Lehrveranstaltungen, in denen soziale und interkulturelle Kompetenzen theoretisch vermittelt und praktisch trainiert werden,

- direkt in einzelnen Studien, wie der Soziologie oder in den Lehramtsstudien,
- allgemein durch das Zentrum für soziale und interkulturelle Kompetenz (siehe unten).

6. Ein Ausdruck der Bedeutung sozialer und interkultureller Kompetenzen an der Johannes Kepler Universität Linz war die Etablierung des bereits erwähnten bereichsübergreifenden Aufbausschwerpunktes „Interkulturelle und Soziale Kompetenz“ im Gefolge der Neuausrichtung der Strategie der Universität durch den Senat (vgl. dazu Ötsch u.a. 2003). Der neue Aufbausschwerpunkt wurde als „bereichsübergreifend“ (in der Bedeutung von „inter- bzw. transdisziplinär“ sowie von „überfakultär“) sowie als „selbst- bzw. rückbezüglich“ definiert: es geht auch um Kommunikationsprozesse an der Universität selbst, die durch Reflexion und geeignete Maßnahmen beeinflusst werden sollen.

7. Als Träger dieses Aufbauschwerpunktes wurde vom Rektor mit Beginn des Jahres 2004 das bestehende Zentrum für Soziale und Interkulturelle Kompetenz (damals ein loses Netzwerk über mehrere Institute, vgl. Ötsch u.a. 2000b) als Institut eingerichtet. Das Zentrum steht außerhalb der Fakultäten der Universität und ist dem Rektor direkt unterstellt. Es wird als Institut (in der rechtlichen Bedeutung) wie andere Institute an der Universität mit Institutsvorstand und einer Institutskonferenz geführt.

Das Zentrum versteht sich als Knoten in einem universitären Netzwerk. Es besteht aus einem kleinen Kern (neben dem Sekretariat sind zwei wissenschaftliche Personen im ganzen und drei im halben Beschäftigungsausmaß tätig) und bemüht sich seine Agenden durch Vernetzung und Koordination entsprechender Fachkompetenzen und interessierter Personen in und außerhalb der Universität zu bewerkstelligen (weitere zehn Personen aus anderen Instituten sind „zweitugeteilt“, d.h. arbeiten in unterschiedlichen Ausmaß mit. Dutzende andere Personen sind in diversen Arbeitskreisen vernetzt.)

B) Aktivitäten des Zentrums

8. Das Zentrum für soziale und interkulturelle Kompetenz ist in vier Arbeitsbereichen aktiv:

- (a) in der Lehre
- (b) in der Forschung
- (c) in der Personalentwicklung, sowie
- (d) in der Fort- und Weiterbildung nach außen.

9. In der Lehre bemüht sich das Zentrum, soziale und interkulturelle Kompetenzen in den Studienplänen der diversen Fachausbildungen der Universität zu verankern, bislang mit wenig Erfolg. Fähigkeiten dieser Art sind nur in wenigen Lehrplänen verpflichtend vorgeschrieben (wie in der Soziologie und in der Wirtschaftspädagogik), werden aber als Wahlfach in vielen Studienplänen aufgeführt. Das Zentrum versucht, so weit dies von der Universität finanziert wird, den diesbezüglichen Bedarf durch eigene Lehrveranstaltungen abzudecken. Das Angebot wird zum Teil von den eigenen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, zum Teil von externen ExpertInnen bestritten.

Das Ziel dieser Lehrveranstaltungen ist es einerseits den Anforderungen an Wahlfächern in den unterschiedlichen Studienplänen nachzukommen, andererseits aber den Studierenden die Möglichkeiten zu geben aktiv die Entwicklung der eigenen sozialen Kompetenz zu betreiben. Darüber hinaus werden die Lehrenden angehalten möglichst innovative Lehr- und Lernkonzepte einzusetzen und den Studierenden viele praktische Anregungen zur unmittelbaren Anwendung zu geben. Die Nachfrage nach diesen Lehrveranstaltungen ist enorm, manche sind zehnfach überbucht, auch die Resonanz von Seiten der TeilnehmerInnen ist fast ausschließlich positiv. Die Universität sieht sich aufgrund ihrer angespannten finanziellen Situation nicht in der Lage, diesem Mehrbedarf direkt zu entsprechen.

Die Popularität und die Nachfrage nach Lehrveranstaltungen dieser Art manifestieren sich auch direkt in Befragungen der Studierenden. Im Zusammenhang mit der Einhebung der Studiengebühren konnten die Studierenden bisher zweimal angeben, welche Mehrausgaben durch die Gebühren finanziert werden sollen. Dabei wurden jedes mal an zweiter Priorität zusätzliche Lehrveranstaltungen in sozialer Kompetenz gefordert - und das Zentrum konnte dadurch in zwei Semestern jeweils ca. fünf zusätzliche Lehrveranstaltungen abhalten.

Inhaltlich umfasst das Lehrangebot des Zentrums in diesem Bereich Themen wie Konfliktmanagement, Selbstmanagement, Führungs- und Teamkompetenz, Motivation und Kommunikation sowie in letzter Zeit verstärkt interkulturelle Fragestellungen. Diese beziehen sich auf kulturgeschichtliche (der Kurs „Kulturgeschichte des Denkens über die Wirtschaft“ ist ein Wahlpflichtfach im Studium Wirtschaftswissenschaften) und auf kulturtheoretische Aspekte und auf Fragen der kulturellen Praxis. Bei letzteren geht es um Themen kultureller Differenzen, ihre Auswirkungen auf die Wahrnehmung im Alltag und auf das Kommunikationsverhalten, spezifiziert für unterschiedliche Länder und Kulturen. Als Beispiel wird auf eine neue Serie von Lehrveranstaltungen unter der Überschrift „meeting point“ hingewiesen. In diesem Konzept wird versucht, einen intensiven Austausch von Studierenden, Wirtschaftstreibenden sowie Einheimischen der jeweiligen Region (z.B. China) mittels Unterricht und Diskussionsrunden zu initiieren. Das Interesse der Studierenden aber auch der Unternehmen ist ungemein positiv, das Zentrum wird derartige Aktivitäten in Zukunft verstärken und dementsprechendes Fachexpertentum entwickeln.

Insgesamt ist aber die Situation in der Lehre für das Zentrum aufgrund der hohen Nachfrage von Seiten der Studierenden und der Bedeutung der Thematik unbefriedigend: interkulturelle Kompetenzen werden sich – davon sind wir überzeugt – in einer globalisierten Welt als eine spezielle Facette sozialer Kompetenzen zu einer Schlüsselqualifikation entwickeln und mehr als nur den jeweiligen Spracherwerb umschließen. Auch aus diesem Grund verfolgt das Zentrum den Plan, neue Formen von Lehrveranstaltung mit einer größeren Reichweite zu initiieren (siehe unten, 19 und 20).

10. In der Forschung war und ist das Zentrum in mehreren Projekten aktiv. Beispiele sind (die meisten Projekte werden in Kooperation mit anderen Instituten an der Universität durchgeführt):
 - a. das Projekt „International Traditions of Historical Consciousness: Teilprojekt: Tradierung von Geschichtsbewusstsein in Westeuropa: Die Erinnerung an den Zweiten Weltkrieg und den Holocaust in den Niederlanden und Dänemark“, in Kooperation mit dem Kulturwissenschaftlichen Institut Essen und weiteren sechs internationalen Universitäten bzw. Forschungsstätten (vgl. Mataushek 2007a, b und c),
 - b. das Projekt „Europäisierung nationaler Erinnerungslandschaften: Teilprojekt Österreich“, im Rahmen des Sonderforschungsbereichs Reflexive Moderne an der Universität München,
 - c. ein Buchprojekt zu Fragen von Status, Hierarchie, Macht, Dominanz und Unterordnung im beruflichen Kontext (Ötsch und Lehner 2006),
 - d. mehrere Projekte mit der Arbeiterkammer Oberösterreich zur soziale Kompetenz in der Altenpflege,
 - e. ein Habitationsprojekt zum Thema „Business Talk“: Interkulturelle Kommunikation in der wirtschaftlichen Begegnung zwischen Europa und Südostasien“. Hier geht es um einen

historische Studie, wie die Niederländischen Ostindien Handelskompanie (VOC) Geschäftsbeziehungen zwischen Europa und Südostasien managte und wie dies heute multinationale Konzerne tun, in Kooperation mit dem Kulturwissenschaftlichen Institut Essen, anderen internationalen Stellen sowie mit allen betroffenen Disziplinen an der Universität,

- f. ein Buchprojekt zu Fragen interkultureller Kommunikation (Ötsch u.a. 2008b) sowie ein
- g. Buchprojekt zur Kulturgeschichte des neoliberalen Markt-Begriffs, in Kooperation mit mehreren internationalen Forschergruppen von Wirtschaftswissenschaftlern, die kulturwissenschaftlich interessiert sind (als vorbereitende Arbeiten vgl. Ötsch 2002a und b sowie 2008a und c).

11. Das Zentrum hat vom Rektor die Agenden für die Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal erhalten. Hier geht es darum, die Entwicklung sozialer Kompetenzen vor allem der jungen MitarbeiterInnen, die von den Instituten in ihrem Fachbereich durchgeführt wird, durch die Entwicklung fachübergreifender persönlicher, sozialer und interkultureller Kompetenzen zu fördern.
12. Die wichtigste Maßnahme des Zentrum in diesem Bereich ist die Organisation und Durchführung eines hochschuldidaktischen Lehrgangs, der vom Rektor für alle neu eingestellten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (mit einer Vertragsdauer von mindestens zwei Jahren) verpflichtend vorgeschrieben ist (vgl. Ötsch u.a. 2004). Die Universität versucht damit, die Qualität der Lehre langfristig zu verbessern und ihren jungen MitarbeiterInnen eine Zusatzqualifikation zu vermitteln, die ihnen für ihre weitere Laufbahn – egal welchen Weg sie einschlagen – nutzbringend sein soll. Der Lehrgang wird kostenlos angeboten und umfasst ungefähr ein Jahr. Er umfasst acht Module mit einer Gesamtdauer von 8,5 Trainingstagen und einem zusätzlichem Arbeitsaufwand für Peergruppen sowie der Durchführung und Evaluierung konkreter Innovationen in den Lehrveranstaltungen, welche die TeilnehmerInnen selbst abhalten.

Das Konzept zu diesem Lehrgang wurde in einer Arbeitsgruppe unter Einbeziehung mehrerer Fachdisziplinen erarbeitet, wird laufend evaluiert und kontinuierlich überarbeitet und verbessert. Als Ziele werden u.a. die Förderung folgender Qualifikationen angestrebt: Selbstmanagement im Umgang mit Studierenden, Präsentation und persönliches Auftreten, didaktische Methoden in der Lehre, Arbeiten mit und in Gruppen unterschiedlicher Größenordnungen, genderspezifische Themen in der Lehre, Beratung von Studierenden, Gestaltung von Praktika, Abhaltung und Rechtsgrundlagen von Prüfungen und die Initiierung von Feedbacks zu eigenen Lehrveranstaltungen. Die Arbeitsgruppe, die den Lehrgang begleitet, wird bewusst offen gehalten: jede/r der/die mitmachen will, ist dazu eingeladen. Mittlerweile nehmen auch einige AbsolventInnen der Lehrgänge daran teil bzw. sind selber als Lehrende im Lehrgang tätig.

Die acht Module des Lehrgangs umfassen u.a. folgende Themen: Präsenz und Präsentation (Präsentationstechniken, Medieneinsatz, Präsenz- und Stimmtraining), Selbststeuerung und

Kommunikation (die Rollen von Lehrenden, Umgang mit schwierigen Lehrsituationen, vgl. Ötsch 2000a), E-Learning (Methoden kollaborativen Lernens, Werkzeuge wie Diskussionsformen und Lernplattformen) sowie genderspezifische Fragen und Arbeiten mit Gruppen (gruppendynamische Aspekte, Spielregeln und geeignete Rahmen für unterschiedliche Gruppen). Ein Teil des Lehrgangs wird für alle TeilnehmerInnen aus allen Fakultäten gemeinsam abgehalten, manche Module werden fakultätsspezifisch angeboten, weil die Bedürfnisse und Anforderungen für die Lehrenden sowie die Lehrkulturen an der Universität teilweise sehr unterschiedlich sind. In der letzten Gruppen finden sich Module wie: Methoden des Lehrens und Lernens, Lehrveranstaltungsplanung und Selbstbeobachtung und Feedback.

Die Trainingsgruppen werden bewusst fakultätsübergreifend zusammengestellt. Wir wollen damit den neu eingestellten MitarbeiterInnen, die manchmal nur die Mitglieder an ihrem Institut kennen, ein Angebot zu einem Netzwerk an der Universität geben und das Verständnis für Arbeitsweisen und Probleme in anderen Fachdisziplinen fördern, so dass die TeilnehmerInnen von dieser Vielfalt profitieren können. Die modular aufgebauten Inhalte werden in Peergroups selbstständig reflektiert, im eigenen Unterricht angewendet und in Form eines Lerntagebuches bzw. eines Portfolios dokumentiert. Das Lerntagebuch ist als privates Reflexionsmedium gedacht, es soll die TeilnehmerInnen anregen, das in den Kursen Gelernte und Erfahrene unmittelbar in eigene Lehraktivitäten zu integrieren. Das Portfolio hingegen ist eine kommentierte Zusammenstellung von Projekten aus der eigenen Lehre, die begleitend zum Lehrgang entstanden sind. Die TeilnehmerInnen werden angehalten, zumindest einen konkreten Umsetzungsversuch (eine neue Methode soll erprobt werden) zu dokumentieren und zu reflektieren. Insgesamt soll damit eine experimentelle Einstellung zum Unterricht gefördert werden, die – wie die Feedbacks zeigen – den meisten TeilnehmerInnen vermittelt werden kann. Der Lehrgang endet nach erfolgreicher Absolvierung eines Abschlussgespräches, bei dem Kenntnisse und Lernfortschritte der Teilnehmenden (auch anhand des eigenen Portfolios) überprüft und persönlich reflektiert werden.

Der didaktische Hochschullehrgang wird bereits zum sechstenmal abgehalten und ist mittlerweile an der Universität akzeptiert. Die ersten Runden waren für alle Beteiligten ein teilweiser mühevoller Lernprozess. Dies hatte vor allem zwei Gründe:

- a) zum einen musste von der Lehrgangsleitung in einem Trial- und Error-Verfahren ein geeignetes Mix an Inhalten und TrainerInnen sowie der Aufteilung auf allgemeine und fakultätsspezifische Trainings gefunden werden. Aufgrund der Feedbacks der Teilnehmenden wurde der Ablauf des Lehrgangs deutlich verändert und zeitlich gestrafft. Auch bei der Auswahl der Lehrenden zeigte sich, dass nur ExpertInnen im universitären Kontext einerseits die speziellen Anforderungen der Universität nachvollziehen und in ihr Modul einbauen können bzw. andererseits von den TeilnehmerInnen leichter akzeptiert werden (vgl. Ötsch und Stolz u.a. 2007).
- b) Der zweite Grund liegt in spezifischen Organisationskulturen an einzelnen Instituten an der Universität, vor allem in der Einstellung zur Bedeutung der Lehre (verglichen mit

prestigeträchtiger Forschung) und im Umgang mancher Vorgesetzter mit ihren neu eingestellten Mitarbeiterinnen. Der hochschuldidaktische Lehrgang ist ein bewusster Versuch der Universitätsleitung, diesbezügliche Kulturen an der Universität zu verändern (d.h. die Lehre aufzuwerten und den MitarbeiterInnen Zeit für ihre Weiterbildung abseits von den vielen Anforderungen am Institut zu geben) - was anfangs manchen Unmut zur Ursache hatte.

Inzwischen scheint es aber gelungen zu sein, den hochschuldidaktischen Lehrgang an der Universität positiv zu verankern. Bei den Abschlussgesprächen reflektieren fast alle TeilnehmerInnen den Lehrgang und ihre Lernerfahrungen als positiv. Die Entwicklung der eigenen sozialen Fähigkeiten - insbesondere im Umgang mit Studierenden in schwierigen Lehrsituationen sowie die Vergrößerung des eigenen Methodenspektrums in der Lehre - wird allgemein anerkannt und gewürdigt. Insbesondere wird der Zusatznutzen der Netzwerkbildung jenseits von Instituten und Fakultäten als attraktiv genannt. Die TeilnehmerInnen sehen auch, dass die Entwicklung ihrer didaktischen und sozialen Kompetenzen eine Hilfe in außeruniversitären Aufgaben und Karrierewegen sein kann.

13. Neben dem Lehrgang werden vom Zentrum laufend Seminare und Trainings für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an der Universität angeboten. Themen sind u.a.: Selbstmanagement und Selbstcoaching, Auftreten und Präsentieren bei internationalen Kongressen, Entwicklung der eigenen Rhetorik und Schlagfertigkeit, diverse Sprachcoachings, persönliches Auftreten, Stimm- und Sprechtraining, Publikationscoaching für die Fakultäten, Umgang mit Menschen/Studierenden mit Beeinträchtigung, Umgang mit ausländischen Studierenden, Konflikttraining in unterschiedlichen Kontexten, Karrierecoaching sowie Führungskompetenz. Diese Angebote sind speziell für wissenschaftliche MitarbeiterInnen entwickelt, stehen aber nach Maßgabe freier Plätze auch den (nichtwissenschaftlichen) Allgemeinbediensteten zur Verfügung. Auch hier steht der Aspekt der besseren inneruniversitären Zusammenarbeit und des Verständnis füreinander auch an unterschiedlichen Positionen innerhalb der Organisation im Vordergrund. Die anfängliche Zurückhaltung bei der Inanspruchnahme (Seminare dieser Art waren für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen neu) wich bald einem regen Interesse und einer steigenden Teilnahme an den kostenlosen Angeboten, die laufend ausgebaut werden.

Darüber hinaus bietet das Zentrum den Instituten bzw. den Führungskräften in moderierten Teamentwicklungsworkshops bzw. -seminaren an gezielten Aufgaben-/Problemstellungen zu arbeiten und Lösungen herbeizuführen. Das Interesse an diesen speziellen Angeboten (auch sie sind an der Universität neu) ist aber noch sehr zurückhaltend.

14. Die wichtigste Maßnahme im Bereich der Fort- und Weiterbildung ist der Universitätslehrgang „Mediation und Konfliktmanagement“, den das Zentrum gemeinsam mit dem Institut für Europäisches und Österreichisches Zivilverfahrensrecht an der Juridischen Fakultät durchführt. Der Lehrgang ist ein Aufbaustudium und führt zum akademischen Grad "Professional Master of Mediation", abgekürzt "PMM". Der Lehrgang dauert vier Semester, wurde im Herbst 2005

erstmalig begonnen und im ersten Lehrgang im Sommersemester 2007 von 15 TeilnehmerInnen erfolgreich abgeschlossen. Der inzwischen bereits dritte Lehrgang wird voraussichtlich im Herbst 2007 starten.

Die Lehrveranstaltungen finden überwiegend Donnerstag bis Samstag statt und sollen auf diese Weise ein berufsbegleitendes Lernen ermöglichen. Zusätzlich werden von den TeilnehmerInnen Peergruppen und Einzelsupervision eigenverantwortlich organisiert. Der Lehrgang wendet sich vor allem an AbsolventInnen von Universitäten (vor allem der rechts-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen) und von Fachhochschulen und Pädagogischen Akademien, an Führungskräfte aus Wirtschaft, Verwaltung und Politik sowie an VertreterInnen verschiedener Berufsfelder mit psychosozialer Grundausbildung (wie Sozialarbeit, Training, Coaching oder Beratung) und/oder beratenden Aufgaben im wirtschaftlichen Bereich (wie Unternehmensberatung oder Personal- und Organisationsentwicklung).

Der Lehrgang „Mediation und Konfliktmanagement“ gliedert sich in insgesamt 16 Module. Er umfasst theoretische Inhalte und praktische Trainings, vermittelt durch Fallstudien, Rollenspiele und Übungen. Themen sind u.a.:

- a) Meditationsmodelle und Kommunikationstools (z.B.: Phasen von Mediation und typischer Verfahrensablauf)
- b) Persönlichkeitsmodelle und Konfliktanalyse (z.B.: Konfliktphasen und -dynamiken)
- c) Verhandlungs- und Interventionstechniken (z.B.: Persönlichkeitsstrukturen und Interaktionsdynamik, sowie Konfliktanalyse und Lösungsdesigns)
- d) Rechtsgrundlagen der Mediation
- e) Wahrnehmungsmechanismen und Realitätskonstruktion (wie Grundlagen der Systemtheorie, Co-Mediation und Genderthematiken)
- f) Familienmediation (wie psychosoziale Kontexte familiendynamischer Interaktionen)
- g) Wirtschaftsmediation (wie gruppen- und organisationspsychologische Grundlagen und Verhandlungstechniken bei Mehrparteienkonflikten)
- h) Mediation im öffentlichen Bereich (wie Großgruppen- und Teammediation)
- i) Interkulturelle Mediation und ethische Fragen der Mediation
- j) Selbst- und Persönlichkeitsmanagement (wie Gruppenselbsterfahrung sowie Psychohygiene und Stressmanagement)
- k) Ökonomische Theorie, Organisation und Marketing zu Konfliktmanagement und Mediation

Ziel des Lehrgangs ist eine qualifizierte theoretische und praktische Aus- und Fortbildung von Persönlichkeiten in tragenden Rollen des gesellschaftlichen Lebens (Führungskräfte, Selbständige, Berater, Anwälte). Das Lehrgangskonzept folgt einem ganzheitlichen, systemischen Ansatz, der Funktion, Aufgabe und Handeln von MediatorInnen im engen

Zusammenhang mit ihrer Persönlichkeit sieht. Der Universitätslehrgang bietet vielen Berufsgruppen durch eine durchgehende entwicklungs- und prozessorientierte Gruppenbetreuung eine interessante und zukunftsorientierte, fachlich und persönlich bereichernde Zusatzqualifikation und führt zur Eintragung in die MediatorInnenliste beim Bundesministerium für Justiz.

Im Lehrgang geht es nicht nur um Mediation, sondern auch um Konfliktmanagement(-systeme) und präventive Methoden in Unternehmen und Organisationen. Die viersemestrige Ausbildung hat als erklärtes Ziel auch die Entwicklung der sozialen Kompetenz der TeilnehmerInnen, - eine Voraussetzung, um im Umgang mit schwierigen Konfliktparteien bzw. Konfliktsituationen Mediation zielgerichtet einsetzen zu können. Die Rückmeldungen aus dem abgeschlossenen ersten Lehrgang bestätigen, dass die Herausforderungen tatsächlich darin liegen eine mediative, allparteiliche Denk- und Verhaltensweise sowie ein Verständnis für die verschiedenen Konfliktsysteme zu entwickeln, ohne die Außensicht als MediatorIn zu verlieren.

15. Teile des Lehrgangs „Mediation und Konfliktmanagement werden auch AbsolventInnen anderer Ausbildungen als Weiterbildungsmöglichkeit angeboten, - zum Beispiel, wenn sie ein Upgrading für die beim Bundesministerium für Justiz eingetragene MediatorInnen erreichen wollen. Sie können dazu zur Halbzeit in den Universitätslehrgang einsteigen und nach Absolvierung aller Module der beiden letzten Semester und erfolgreichen Prüfung (es ist auch eine Masterarbeit zu schreiben) mit dem akademischen Grad Professional Master of Mediation abschließen. Dieses Angebot wird von Personen genutzt, die ihre Primärausbildung zum/zur MediatorIn als zu oberflächlich und unzureichend empfunden haben und sich noch intensiver mit dem Thema Konfliktmanagement auseinandersetzen wollen.
16. Das Zentrum für soziale und interkulturelle Kompetenz ist auch in anderen Weiterbildungsaktivitäten tätig, wie bei Impulsseminaren und Themenabenden, z. B. die Veranstaltung „Konfliktkultur in Organisationen und Unternehmen“, die von Unternehmen im Großraum Linz besucht wurde. Das Zentrum versucht auch auf diese Weise Kontakte für zukünftige Kooperationen zu knüpfen. Ein anderes Beispiel sind interkulturelle Veranstaltungen mit dem Schwerpunkt Asien, bei denen Unternehmensvertreter einen Einblick in ihre Praxis geben und ihre Erfahrungen - auf welche interkulturellen und sozialen Fähigkeiten es ankommt, um wirtschaftlich erfolgreich zu agieren - einem breiten Publikum zugänglich machen. Die interkulturelle Veranstaltungsserie „meeting point“ (oben bereits genannt) ist zum Teil öffentlich zugänglich, vor allem für Vorträge und Diskussionen mit ExpertInnen. Darüber hinaus werden von Mitgliedern des Zentrums laufend für unterschiedliche Institutionen Vorträge, Seminare und Workshops zu verschiedenen Themen vor allem sozialer Kompetenz durchgeführt.

C) Geplante Aktivitäten

17. Das Zentrum für soziale und interkulturelle Kompetenz will sich langfristig zu einem der ersten Ansprechpartner zu diesen Themen in Oberösterreich entwickeln. Inhaltlich soll vor allem die Forschung und Weiterbildungsangebote im Bereich der interkulturellen Kompetenz ausgebaut werden. Das Zentrum will innovative Lehr- und Lernmethoden zur Vermittlung von sozialen und interkulturellen Fähigkeiten entwickeln und anbieten, - jenseits der traditionellen Seminarform, die wertvolle Impulse setzen und eine intellektuelle Auseinandersetzung gewährleisten kann, jedoch für nachhaltige Änderungen im Verhalten oft zu kurz greifen. Bei all dem wird eine vermehrte Vernetzung mit ExpertInnen an der Universität sowie die Kooperation mit in- und ausländischen Wirtschaftstreibenden und anderen Bildungsträgern angestrebt.
18. In der Lehre werden Projekte entwickelt, die zum einen den hohen Bedarf der Studierenden nach Training und Weiterbildung mehr befriedigen und andererseits der Kritik von Seiten der Wirtschaft entsprechen sollen, die Absolventinnen der Universität hätten ihre sozialen und interkulturellen Kompetenzen nur mangelhaft ausgeprägt. Generell wird den jungen Arbeitskräften, die von der Universität kommen, eine qualifizierte fachliche Ausbildung bescheinigt, aber ihre Umsetzung in sozialen Situationen bemängelt. Dies wird vor allem für die technischen AbsolventInnen behauptet, die – so wird gesagt - im Umgang mit Kunden und Lieferanten und in der Teamarbeit grundlegende soziale Spielregeln nur unzureichend anwenden können und wenig soziale Anpassungsfähigkeit zeigen. Insbesondere wird die unzureichende konstruktive Auseinandersetzung mit Konflikten kritisiert, aber auch das persönliche Auftreten, Präsentations- und Moderationsfähigkeiten sowie die Ausdrucksfähigkeit. Im Zusammenhang befinden sich zur Zeit zwei konkrete Vorhaben in Planung, die mit Unterstützung einer fakultätsübergreifenden Arbeitsgruppe und externer ExpertInnen ab 2008 in der Form von Pilotprojekten konkretisiert und erfolgskritisch evaluiert werden sollen. Dabei soll die Bedeutung von sozialen und interkulturellen Kompetenzen bei den Studierenden erhöht und die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und Universität intensiviert werden.
19. Das Multiplikatoren-Modell in sozialer Kompetenz (Arbeitstitel) soll die große Nachfrage nach sozialen und interkulturellen Kompetenzen bei den Studierenden durch ein „Schneeballsystem“ auffangen. Dazu sollen Studierende als „TrainerInnen“ in sozialer Kompetenz in eng definierten Feldern ausgebildet werden, - mit dem Ziel und der Auflage, ihr neu erworbenes Wissen in Workshops an andere interessierte Studierende weiterzugeben. Die Ausbildung richtet auf die Schaffung von „Multiplikatoren“: mit einem geringen Erstaufwand sollen Wissen und Fähigkeiten in einem Hebeleffekt unter den Studierenden verteilt werden. Ein Modell mit diesem Grundprinzip kann an einer deutschen Universität bereits auf interessante Erfahrungen und gute Ergebnisse zurückgreifen.
- Als erster Schritt soll ein Projektplan für ein Pilotprojekt entwickelt werden. Hier geht es u.a. um die Festlegung der Ziele, der Zielgruppe, des Ausbildungskonzepts, Konzipierung des Praxisteils,

Klärung der Finanzierung, Erstellung eines Zeitplans und Schaffung eines Rahmens zur kontinuierlichen Evaluierung. Das Pilotprojekt richtet sich an (maximal) zwanzig fortgeschrittene Studierende im zweiten Studienabschnitt, die ein ausgeprägtes Interesse an sozialen und interkulturellen Themen sowie die Bereitschaft besitzen, die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse in Form von Impulsseminaren an Studierende im ersten Abschnitt selbstständig weiterzuvermitteln. Geeignete Methoden der Vorauswahl für das Pilotprojekt sind noch zu präzisieren.

In dieser Ausbildung sollen Inhalte sozialer und interkultureller Kompetenz mit methodischem Basisknowhow für TrainerInnen integriert werden. Da erstere derart umfangreich sind, sollen nur einzelne Schwerpunkte angeboten werden, auf die sich die TeilnehmerInnen spezialisieren können. Diese könnten sein:

- Selbstmanagement
- Konfliktmanagement
- Interkulturelle Kompetenz

Inhalte im zweiten Aspekt sind:

- Grundlagen der TrainerInnenausbildung:
- Didaktische Aufbereitung von Lerninhalten
- Arbeiten und Lehren mit/in Gruppen
- Moderation und Präsentation

Die Ausbildung umfasst zweimal zweieinhalb Tage im gewählten Schwerpunkt sowie zweimal zweieinhalb Tage für den didaktischen Teil. Die Inhalte sollen in begleitenden Peergroups von den TeilnehmerInnen zwischen den Seminaren selbstständig reflektiert, gleichzeitig sollen gestellte Aufgaben bearbeitet werden.

Im „Praxisteil“ sollen die TeilnehmerInnen als CotrainerInnen in „echten“ Seminarsituationen bei einem großen oberösterreichischen Bildungsträger tätig sein. Die TeilnehmerInnen haben die Möglichkeit bei Seminaren zu ihren Schwerpunkten als CotrainerInnen teilzunehmen und eigene Trainingsteile/-inhalte zu übernehmen. Dies bietet die Möglichkeit von erfahrenen TrainerInnen geführt zu werden und in einem geschützten Rahmen erste Erfahrungen der erworbenen Fähigkeiten zu sammeln.

Im Anschluss daran sollen jeweils zwei TeilnehmerInnen einen eigenen Workshop im gewählten Schwerpunkt entwickeln und methodisch designen. Dieser Workshop wird Studierenden im ersten Studienabschnitt angeboten und steht unter der Anleitung der AusbilderInnen des methodisch-didaktischen Ausbildungsteiles. Dieser Workshop dauert maximal einen Tag. Er wird selbstständig durchgeführt und dann durch teilnehmend-beobachtende AusbilderInnen evaluiert. Diese Erfahrungen werden im letzten Teil der Ausbildung in einem Abschlussgespräch reflektiert. Die Ausbildung schließt mit einem Zertifikat.

Der „Schnellballeffekt“ soll sich im Pilotprojekt bei 20 TeilnehmerInnen auf 200 Studierende beziehen (je 20 in 10 Workshops), d.h. insgesamt 220 Personen setzen sich unterschiedlich intensiv mit Themen sozialer und interkultureller Kompetenz auseinander und erhalten Impulse, in Zukunft an den eigenen sozialen und interkulturellen Fähigkeiten weiterzuarbeiten.

Als Fernziel sollen auch Unternehmen aus der Wirtschaft als Kooperationspartner und Sponsoren für das Modell gewonnen werden. Als Gegenleistung könnten Workshops auch FirmenmitarbeiterInnen (z.B. im Produktionsbereich) angeboten werden. Die neuen Kontakte zwischen Studierenden und Unternehmen könnten auch zu zukünftigen Arbeitsverhältnissen führen.

Die inhaltliche und organisatorische Leitung des Pilotprojektes obliegt dem Zentrum (Organisation und Betreuung der Trainerinnen, Abstimmung und Evaluierung der Seminarinhalte und Durchführung bzw. Begleitung der Abschlussgespräche sowie die Information und Kommunikation mit allen Beteiligten), für die administrative Betreuung entsteht allerdings ein Mehraufwand, der zu finanzieren sein wird.

Ein solches Konzept könnte auch vielfachen Zusatznutzen abwerfen. Je nach Qualifikation und Bereitschaft der TeilnehmerInnen bestünde auch die Möglichkeit, diese gezielt als TrainerInnen für Vorhaben des Zentrums gegen Honorar einzusetzen. Die Kooperation mit dem öö. Bildungsträger bietet eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Entwicklung von zukünftigen außeruniversitären Angeboten. Für die TeilnehmerInnen bietet sich die Chance sich einem potentiellen Arbeitgeber bzw. Auftraggeber zu präsentieren und Kontakte zu knüpfen.

Die Kosten für dieses Projekt liegen in den Honoraren für TrainerInnen und dem administrativen Mehraufwand zur Betreuung der Workshops für die Studierende, die Größenordnung liegt bei 21.000,-- Euro (18.000,-- für 10 Trainingstage, beobachtende Evaluierung in den Impulsseminaren und Reflexion in den Abschlussgesprächen, plus 3.000,-- für Unterlagen und administrative Betreuung). Mögliche Teilfinanzierungen sind: (a) ein Beitrag von der Universität, (b) Fördergelder aus EU-Projekten, (c) Sponsoring von Firmen, denen dieses Thema ein Anliegen ist bzw. die Interesse haben, dass die TeilnehmerInnen in ihren Unternehmen „kostenlos“ Seminare abhalten, und (d) eine (geringe) Teilnahmegebühr durch die Studierenden selbst. Wenn die Finanzierung gesichert ist, kann das Pilotprojekt schnell starten, die gesamte Kurzausbildung inklusive dem Workshop soll zwei Semester dauern.

20. Als zweite längerfristig geplante Maßnahme im Bereich der Lehre soll eine studienbegleitende Zusatzausbildung „Soziale und Interkulturelle Kompetenz“ für Studierende aller Fakultäten der JKU angeboten werden, in Kooperation mit der (ober-)österreichischen Wirtschaft. Den Studierenden soll bereits während Ihrer fachlichen Ausbildung auf der Universität die Möglichkeit geboten werden, sich umfassend im Bereich der sozialen und interkulturellen Kompetenz weiterzubilden und persönlich weiterzuentwickeln. Damit soll auch (a) die Attraktivität der Universität bei Studierenden und Unternehmen gesteigert, (b) der Marktwert für AbsolventInnen erhöht, (c) die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Organisationen

intensiviert und (d) eine zusätzliche Grundlage für Forschungsarbeiten und Weiterentwicklungen durch das Zentrum geschaffen werden.

Dazu werden zwei Umfragen durchgeführt: (1) ein elektronischer Fragebogen an die Unternehmen, um Kontakte, konkrete Bedürfnisse und die Bereitschaft zu ermitteln, in welcher Form sie mitzumachen könnten; (2) an AbsolventInnen der Universität, um deren Erfahrungen über mögliche persönliche Schwierigkeiten und Defizite im Bereich der sozialen Kompetenz bei Berufsstart bzw. im Arbeitsleben konkret zu ermitteln.

Das Curriculum sieht eine Absolvierung von sechs aufeinander aufbauenden Modulen vor (12 Semester-Stunden). Die Module werden größtenteils in Blockform abgehalten und sollen eine intensive Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Themenschwerpunkt ermöglichen. Der Lehrplan integriert theoretische Kenntnisse und praktische Anwendung, mit der Möglichkeit sich zu spezialisieren. Das Curriculum besteht aus Pflichtfächern und Wahlfächern. Ob und welchen Ausmaß dieses Curriculum auf einzelne Studienpläne anrechenbar ist, muss noch geklärt werden.

Um interdisziplinäres Denken und Handeln zu fördern, soll das Curriculum grundsätzlich fakultätsübergreifend allen interessierten Studierenden zugänglich sein. Zu überlegen sind Spezialangebote für z.B. TechnikerInnen, da in diesen Studien im allgemeine Methoden und Inhalte der sozialen Kompetenz während des Studiums nur peripher behandelt werden. Aufgrund des zu erwartenden hohen Interesses sind Aufnahmekriterien zu definieren, z.B. Studienerfolg, Alter, Vorwissen etc. sowie geeignete Maßnahmen, diese auch festzustellen. Die Studierenden erhalten nach erfolgreicher Absolvierung ein Zertifikat, welches für ihre Qualifikation einen echten Mehrwert bedeuten und auch bei den zukünftigen ArbeitgeberInnen Anerkennung finden soll.

Die genaue Definition der Inhalte soll auf Basis der Umfragen bzw. in Abstimmung mit einer Arbeitsgruppe (bereits installiert) erfolgen. Die Inhalte sollen in wechselnden Komplexitätsgrad vermittelt werden:

- 1) *Individuum*: Fokus auf individuelle Fertigkeiten, wie Präsentation, Rhetorik, Selbst- und Zeitmanagement oder Arbeitsorganisation.
- 2) *Gruppe*: Fokus auf Interaktion und Kommunikation sowohl im sozialen als auch im interkulturellen Kontext in Dyaden und Gruppen, wie Moderation, Gesprächsführung, Argumentation und Verhandlung, Kooperation, Konfliktbewältigung, interkulturelle Kommunikation und Kooperation oder Genderbewusstsein.
- 3) *Organisation*: Fokus auf fach- und organisationsspezifische Anforderungen, wie Führung, Projektmanagement, mediatorische Konfliktregelung oder virtuelle Kommunikation.

Als Lehrende sind auch internationale ExpertInnen aus Universität und Wirtschaftstudierende in Teilbereichen (z.B. Erasmus-StudentInnen) vorgesehen. An Lehrmethoden werden angestrebt: (a) Seminarform mit überwiegend interaktiven Elementen, (b) modulübergreifende

Aufgabenstellungen durch Peergroups, (c) Projektarbeiten in Kooperation mit der Wirtschaft im Bereich Soziale und Interkulturelle Kompetenz, (d) Kooperationen bzw. länderübergreifende Aufgabenstellungen, (e) Studierende als (Co-)TrainerInnen bzw. als TutorInnen sowie (f) Prozessreflexion durch Supervision und Coaching. Es 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.

21. In der Forschung soll der interkulturelle Bereich ausgebaut und – durch die Einstellung einer neuen Mitarbeiterin – auch auf den afrikanischen Bereich erweitert werden. In nächster Zeit sollen auch ein Arbeitskreis einberufen werden, um zu klären, ob an der Universität im interkulturellen Bereich ein Schwerpunkt z.B. „Cross-Cultural Management“ oder „Diversity Management“ etabliert werden kann, - auch in Zusammenhang mit geplanten Weiterbildungsangeboten (siehe 24).
22. In Zukunft soll im Bereich der Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal ein inner- und außeruniversitäres Netzwerk von AbsolventInnen des hochschuldidaktischen Lehrgangs etabliert werden. Das Ziel ist es, das Interesse und die Bereitschaft, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen, wach zu halten, - gerade auch wenn sich MitarbeiterInnen für eine außeruniversitäre Karriere entscheiden.
23. Im Sommersemester 2007 wurde die Personalentwicklung an der Johannes Kepler Universität organisatorisch neu geordnet. Die neue Leitungsstruktur sieht eine Steuerungsgruppe und einen Beirat für die Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal vor (daneben gibt es auch einen Beirat „Personalentwicklung für Allgemeinbedienstete“). Die Steuerungsgruppe besteht aus dem Rektor und den Vizerektoren, einem Vertreter des Zentrums für soziale und interkulturelle Kompetenz sowie der Leitung des Referats für die Personalentwicklung für das Allgemeine Personal in der Abteilung Veranstaltungsmanagement. Die Steuerungsgruppe beschließt Maßnahmen zur Personalentwicklung inklusive ihrer finanziellen Deckung, unter Berücksichtigung der von den beiden Beiräten abgegebenen Empfehlungen. Der Beirat „Personalentwicklung für wissenschaftliche MitarbeiterInnen“ umfasst die wichtigsten „Stakeholders“ der Universität (Dekane, Vertreter aller Gruppen und ExpertInnen) und soll einmal im Semester die diesbezügliche Strategie der Universität diskutieren, Projektgruppen bei der Erarbeitung und Formulierung von Personalentwicklungsstrategien beraten, Konzepte und Strategien der Projektgruppen evaluieren und Empfehlungen für konkrete Maßnahmen für die Steuerungsgruppe abgeben.

Die neue Leitungsstruktur soll in Zukunft eine gezielte Ausrichtung der Personalentwicklung an der Universität möglich machen. Das Zentrum wird so in die Lage versetzt – in Abstimmung mit den zuständigen Entscheidungsträgern an der Universität - eine längerfristige Konzeption für die Personalentwicklung zu entwerfen und durchzuführen. Als neue Vorhaben soll ein „Karriereleitfaden“ entwickelt werden - unter Berücksichtigung der neuen Karrierelaufbahn aus dem neuen Kollektivvertrag Universitätsbedienstete – und daraus abgeleiteter systematischer

und zielgruppenspezifischer Personalentwicklungsmaßnahmen. Der Schwerpunkt wird dabei auf der Unterstützung von Dissertierenden und Habilitierenden liegen.

24. Das Zentrum ist von verschiedenen Institutionen eingeladen worden, im Bereich der Weiterbildung interkulturelle Trainings und Seminare in Kooperation anzubieten, und beabsichtigt, in Zukunft hier vermehrt tätig zu werden. In Diskussion sind die Entwicklung einer Seminarreihe, Angebote für spezielle Berufsgruppen oder ein Lehrgang in interkultureller Kompetenz.

Weitere Informationen über das Zentrum finden Sie unter: www.sozialekompetenz.org

Literatur:

- Matauscek, Isabella (2007a): *Bringing the Holocaust Home. Dutch and Danish young people's struggle to make sense of the Holocaust*. In: Martin L. Davies and Claus-Christian W. Szejnmann (eds.): *How the Holocaust Looks Now. International Perspectives*. Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan, S. 30-40.
- Matauscek, Isabella (2007b): *Family Talk: The Second World War in inter-generational dialogue*. In: *After Fascism: Re-Democratization of Western European Society and Political Culture*. Hrsg. v. Maria Messner und Mathew Berg. Oxford: Berg (im Druck).
- Matauscek, Isabella (2007c): *Das Verschwinden der Helden. Die deutsche Besetzung im dänischen Familiengedächtnis*. In: Isabella Matauscek und Lars Breuer: *Der Krieg der Erinnerung. Holocaust, Kollaboration und Widerstand im europäischen Gedächtnis*. Frankfurt am Main: S. Fischer (im Druck)
- Ötsch, Walter (2000a): *Zustands-Management im Unterricht - Beispiele für hochschuldidaktische Trainings*, Zeitschrift für Hochschuldidaktik, Heft 2-3: Lehre und Personalentwicklung an österreichischen Universitäten.
- Ötsch, Walter, gemeinsam mit Herbert Altrichter, Elisabeth Brunner-Kranzmar, Jeannette Dietz, Heinz Holley, Gerhard Kette, Gisela Pfeil, Gerhard Reber und Tina Stöbich (2000b): *Das Interdisziplinäre Zentrum für Soziale Kompetenz der Universität Linz - Konzept und erste Erfahrungen*, Zeitschrift für Hochschuldidaktik, Heft 2-3: Lehre und Personalentwicklung an österreichischen Universitäten.
- Ötsch, Walter, gemeinsam mit Stephan Panther (2002c): *Ökonomik und Sozialwissenschaft. Ansichten eines in Bewegung geratenen Verhältnisses*. Marburg: Metropolis.
- Ötsch, Walter, gemeinsam mit Herbert Altrichter, Robert Bauer, Michael John, und Evelyn Steinbach-Gröbl (2003): *Entwicklungskonzept für den bereichsübergreifenden Aufbauschwerpunkt „Interkulturelle und soziale Kompetenz“*, im Auftrag des Senats, Manuskript, 84 Seiten.
- Ötsch, Walter, gemeinsam mit Martin Heinrich, Nicole Kronberger und Jürgen Maaß (2004): *Bildung für die Qualität der Lehre - ein hochschuldidaktischer Lehrgang an der JKU Linz*, eZHD & Zeitschrift für Hochschuldidaktik, Heft 1.
- Ötsch, Walter, gemeinsam mit Johannes Lehner (2006): *Jenseits der Hierarchie. Status im beruflichem Alltag aktiv gestalten*, Weinheim: Wiley-VCH.
- Ötsch, Walter und Stolz, Christine, gemeinsam mit Martin Heinrich und Jürgen Maaß (2007): *Metamorphosen – die Linzer hochschuldidaktische Basisausbildung für AssistentInnen im Zeichen von Feedback und Innovation*, eZHD & Zeitschrift für Hochschuldidaktik, Heft 1.
- Ötsch, Walter (2007a): *Die kulturelle Evolution von 'Bildern' über die Wirtschaft und das Konzept der sozialen Verantwortung von Unternehmen*, in: Thomas Beschorner, Patrick Linnebach,

- Reinhard Pfriem und Günter Ulrich (Hg.): Unternehmensverantwortung aus kulturalistischer Sicht, Marburg: Metropolis, S. 185-203.
- Ötsch, Walter (2007b): *Gottesbilder und ökonomische Theorie: Naturtheologie und Moralität bei Adam Smith*, Jahrbuch Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik 6 (Hg. von Martin Held, Gisela Kubon-Gilke und Richard Sturn), Marburg: Metropolis, S. 161 - 179.
- Ötsch, Walter (2008a): *Bilder der Wirtschaft. Metaphern, Diskurse und Hayeks neoliberales Hegemonialprojekt*, erscheint als Beitrag zu einem Sammelband mit dem Arbeitstitel "Kapitalismuskritiken" (Hg. von Stephan Panther), Marburg: Metropolis.
- Ötsch, Walter, gemeinsam mit Michael Berry, Donal Carbaugh, Caecilia Innreiter-Moser und Marjatta Nurmikari-Berry (2008b): „*That’s not me*“. *Learning to cope with Cultural Trauma & International Imperialism* (in Vorbereitung).
- Ötsch, Walter (2008c): *Kognitive Grundlagen menschlichen Verhaltens. Kognitionswissenschaften und neoklassische Standardtheorie*, erscheint in: Goldschmidt, Niels und Hans Nutzinger (Hg.): *Handlung und Verhalten in der Ökonomie. Kulturelle Ökonomik Band 8*, Münster u.a.: LIT-Verlag.