

Internationale Jahrestagung der Kommission Organisationspädagogik

**Organisation und (Un-)Gerechtigkeit**

an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes

**29.02.-01.03.2024**

Preconference für Wissenschaftler\*innen in der Qualifikationsphase

„Forum Pädagogische Organisationsforschung“

**28.02.-29.02.2024**

**Veranstaltungsort**

Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes in Saarbrücken

**Call for Paper**

**Einreichungsfrist: 15.09.2023**

Lokale Organisator\*innen

**Christian Schröder, Lea Alt (Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes)**

Organisator\*innen des Vorstandes

**Kerstin Bestvater (Universität Koblenz), Nicolas Engel (Universität Erlangen)**

## Organisation und (Un-)Gerechtigkeit

Der Begriff ‚Gerechtigkeit‘ wird in egalitären, libertären oder kommunitaristischen Ansätzen kontrovers diskutiert (Campbell & Mancilla 2016). Kern der Gerechtigkeit kann in der Organisation der gleichen Behandlung unter dem Kriterium der Unparteilichkeit (Rawls 1971) und dem Organisieren gleicher Verwirklichungschancen aller gesehen werden (Sen 2020). Gerechtigkeitserwartungen werden an Organisationen gerichtet, oftmals verbunden mit der Forderung ihre internen Prozesse genauso wie ihre Wirkung nach außen hinsichtlich Gerechtigkeitsfragen kritisch zu beleuchten. Die Frage, wie Organisationen Gerechtigkeit konstruieren, herstellen und fördern, stellt sich beispielsweise dahingehend, wie Bildung, Teilhabe und Anerkennung gerecht organisiert werden kann und darüber hinaus, wie Ideen und Praktiken von Gerechtigkeit in und durch Organisationen pädagogisch vermittelt werden. In diesem Zusammenhang gerät hinsichtlich der Prozesse organisationalen Lernens auch die Frage danach in den Blick, wie Menschen lernen distributive, prozedurale und interaktionale Gerechtigkeit in Organisationen umzusetzen bzw. mit dem Erleben von Ungerechtigkeit in Prozessen des Organisierens umzugehen (Greenberg & Colquitt 2008). Organisationspädagogisch werden auch Fragen danach aufgerufen und debattiert, wie Organisationen lernen gerechter zu werden, institutionalisierte Mechanismen der herkunfts- und geschlechterbezogenen Diskriminierung aufzulösen sowie Partizipation und Inklusion zu realisieren. Treiber für die Perspektivierung des Verhältnisses von Gerechtigkeit und organisationalem Lernen sind nicht zuletzt globale Gerechtigkeitsbewegungen, die dazu auffordern, sich vom nationalstaatlichen Kontext in Gerechtigkeitsfragen zu lösen, um eine gleichgerechtere Welt auf Basis der Menschenrechte zu organisieren (Young 2013) oder Fragen der Klimagerechtigkeit verstärkt als transnationale und intergenerationale Gerechtigkeitsfragen zu adressieren (Jafry 2019). Im Lichte gerechtigkeits-theoretischer Debatten ist schließlich auch die Frage danach zu stellen, welche Rolle und Funktion Organisationen für jene Transformationsprozesse übernehmen können, mittels der sich Gesellschaft gerechter und zukunftsfähiger organisieren lässt.

### **Struktur der Tagung:**

Die Struktur der Tagung sieht die Bearbeitung des Themas Organisation und (Un-)Gerechtigkeit zu folgenden Themenschwerpunkten vor:

#### **I. Theoretische Verhältnisbestimmung von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit**

Im Fokus stehen hier grundlegende pädagogische und interdisziplinäre Beiträge, die sich mit der Konzeptualisierung von Organisation und Gerechtigkeit aus organisationspädagogischer und weiterer subdisziplinärer bzw. interdisziplinärer Perspektive auseinandersetzen.

Interessante Fragen in diesem Kontext können sein: Wie ist das Verhältnis von Organisation und Gerechtigkeit bzw. Ungerechtigkeit zu fassen? Inwieweit beeinflusst der Gerechtigkeitsdiskurs das Lernen in, von und zwischen Organisationen und inwiefern beeinflussen diese organisationalen Lernprozesse den gesellschaftlichen Gerechtigkeitsdiskurs? Inwieweit beeinflusst organisationales Lernen die Entwicklung von Gerechtigkeit innerhalb einer Organisation? Und welches gerechtigkeitsfördernde und insbesondere ungerechtigkeitsfördernde Potential liegt im organisationalen Lernen selbst? Welche Rolle kann die Organisationspädagogik im Verhältnis von organisationalem Lernen und Gerechtigkeit bzw. Ungerechtigkeit einnehmen?

## **II. Empirische und vergleichende Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit**

Im Mittelpunkt stehen aktuelle methodologische Strategien und Zugänge von empirischen und vergleichenden Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit. Interessante Fragen in diesem Kontext können sein: Welche Auswirkungen hat organisationales Lernen auf subjektive Deutung und das Erleben von Gerechtigkeit sowie auf die Umsetzung und Anerkennung von gerechten Praktiken innerhalb von Organisationen und darüber hinaus? Welche Rolle spielen Mitarbeitende und Führungskräfte bei der Förderung von Gerechtigkeit und organisationalem Lernen innerhalb einer Organisation? Inwiefern beeinflusst die Kultur einer Organisation die Art und Weise, wie Gerechtigkeit definiert, wahrgenommen und umgesetzt wird, und wie kann diese Kultur verändert werden, um gerechtere Praktiken und ein gemeinsam geteiltes Verständnis von Gerechtigkeit zu fördern? Welche Rolle spielen Machtstrukturen und Hierarchien bei der Umsetzung von gerechten Praktiken und organisationalem Lernen innerhalb von Organisationen und wie können diese Strukturen verändert werden, um eine gerechtere Umgebung zu schaffen? Inwiefern beeinflussen Mechanismen und institutionalisierte Logiken der Ungerechtigkeit, wie bspw. Diskriminierung organisationale Lernprozesse?

## **III. Historische Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und (Un-)Gerechtigkeit**

Fokussiert werden historisch und gesellschaftlich relevante Ereignisse, die für organisationales Lernen und Gerechtigkeit prägend waren. Darüber hinaus sind hier ausdrücklich auch Untersuchungen willkommen, die ihren Analysefokus auf zukünftige Visionen im Umgang mit Gerechtigkeit bzw. Ungerechtigkeit richten. Interessante Fragen in diesem Kontext können sein: Wie hat sich das Verhältnis von Organisation und Gerechtigkeit im Laufe der Geschichte entwickelt und welche historischen Ereignisse haben diese Entwicklungen beeinflusst? Wie haben soziale Bewegungen der Vergangenheit die Wahrnehmung von Gerechtigkeit innerhalb von Organisationen beeinflusst und wie haben Organisationen auf diese Bewegungen reagiert? Wie hat die Einführung von Technologien und anderen innovativen Praktiken in der Vergangenheit das Verhältnis von Organisation und Gerechtigkeit beeinflusst und welche Auswirkungen hatte dies auf das organisationale Lernen?

## **IV. (Un-)Gerechtigkeit in der pädagogischen Organisationsentwicklung**

Hier besteht die Möglichkeit Mechanismen der Ungerechtigkeit sowie gerechtigkeitsfördernde Strategien pädagogischer Organisationsentwicklung zu diskutieren. Dabei interessiert beispielsweise, wie organisationales Lernen in der Organisationsberatung und im Kontext von Organisationsentwicklung unter dem Aspekt der Gerechtigkeit realisiert wird. Interessante Fragen in diesem Kontext können sein: Wie können Organisationen ihre Prozesse und Strukturen gestalten, um Gerechtigkeit zu fördern und organisationales Lernen zu unterstützen? Welche Maßnahmen können ergriffen werden, um ein Bewusstsein für (Un-)Gerechtigkeit zu schaffen und Strukturen von Ungerechtigkeit entgegenzuwirken? Wie können Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen innerhalb von Organisationen geschult werden, um gerechte Praktiken umzusetzen und organisationales Lernen zu fördern? Welche Rolle spielen Machtstrukturen und Hierarchien in Bezug auf Gerechtigkeit innerhalb von Organisationen und wie können diese Strukturen verändert werden, um eine gerechtere Umgebung zu schaffen? Welche Rolle können Organisationen in der Außenwirkung haben, um Akteur gesellschaftlicher Gerechtigkeitsdiskurse zu werden?

## V. Organisationspädagogik unter (Un-)Gerechtigkeitsaspekten in der Forschung

In diesem Forum geht es um methodologische und forschungsethische Fragen der Forschung sowie um die organisationspädagogische Produktion und Verbreitung von Wissen unter Gerechtigkeitsaspekten. Beiträge hierzu adressieren beispielsweise Methoden und Haltungen organisationspädagogischer Forschung hinsichtlich der Fragen: Wie gelingt es, Wissen gerecht und inklusiv zu generieren? Wie können Prozesse der Wissensproduktion untersucht werden, um auf ungerechte Strukturen beim Einbezug von Erfahrungen und Hintergründen in Bezug auf Geschlecht, Ethnizität oder sozioökonomischen Status aufmerksam zu machen? Welche Methoden können eingesetzt werden, um eine gerechtere Einbeziehung von Erfahrungen und Hintergründen in organisationspädagogischen Prozessen sicherzustellen? Inwiefern kann die Beziehung zwischen Wissenschaft und Praxis thematisiert werden, um gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen voranzutreiben? Wie können organisationspädagogische Beiträge aus der Forschung zu einer gerechteren Gesellschaft beitragen? Wie können organisationspädagogische Ansätze dazu beitragen, den Einfluss von Geschlecht, Ethnizität oder sozioökonomischen Status auf Bildung und Berufswahl zu reduzieren?

Erste Informationen zur Einreichung der Beiträge stehen ab sofort auf der Tagungswebsite (<https://www.htwsaar.de/organisationspaedagogik>) zur Verfügung. Informationen auf dieser Seite werden in den nächsten Wochen ergänzt.

Beiträge und Panels können **bis spätestens 15.09.2023** eingereicht werden. Der Haupttagung wird im Rahmen des 9. Forums pädagogischer Organisationsforschung eine Preconference mit Werkstattcharakter vorangestellt, die Wissenschaftler\*innen in der Qualifikationsphase die Möglichkeit bietet, eigene Projekte und Vorhaben vorzustellen und zu diskutieren. Interessent\*innen wenden sich bitte an ([info@forum-orgpaed.net](mailto:info@forum-orgpaed.net)). Ein separater Call for Abstracts wird im Juni versandt. Weitere Informationen finden Sie ebenfalls auf der Tagungswebsite.

Mit dem Tagungsthema ‚Organisation und (Un-)Gerechtigkeit‘ sind alle herzlich eingeladen, sich theoretisch, empirisch und auch praktisch zu Fragen der Gerechtigkeit bei organisationalen Lernprozessen in Saarbrücken auszutauschen. Beiträge von Kolleg\*innen aus angrenzenden Disziplinen (z.B. der Soziologie, Psychologie, den Wirtschafts- und Managementwissenschaften) sowie aus der Praxis sind herzlich willkommen.

Wir freuen uns über Vorschläge für **Einzelbeiträge (max. 2 000 Zeichen)** oder über Vorschläge für thematisch zusammenhängende Panels (Informationen zur übergreifenden Themenstellung des Panels sowie Kurzbeschreibungen zu drei einzelnen **Panelbeiträgen, max. 9 000 Zeichen**), in denen die Beiträge aufeinander bezogen sein sollen. Erbeten werden Beiträge, die noch nicht (oder zumindest nur in Teilen) publiziert sind, die sich ausdrücklich auf das Tagungsthema beziehen, eine klare Fragestellung zum Ausgangspunkt haben und an den aktuellen Stand der Forschung und Theoriebildung anschließen, das methodische Vorgehen bzw. den Argumentationsgang explizieren und (Zwischen-)Ergebnisse präsentieren. Sie können gerne angeben, welchem der genannten Schwerpunkte Sie Ihren Beitrag zuordnen. **Alle Vorschläge werden durch das Programmkomitee geprüft und bei Annahme einem Schwerpunkt zugeordnet** (soweit möglich unter Berücksichtigung der Selbstzuordnung der Autor\*innen). Das Programmkomitee behält sich vor für den Fall, dass die Gesamtheit der Einreichungen dies notwendig erscheinen lässt, die Tagungsstruktur nach Sichtung der Einreichungen zu modifizieren.

Es ist geplant, dass die Vorträge zu den jeweiligen Schwerpunktthemen je **25 Minuten (+ 20 Minuten Diskussion)** zur Verfügung haben. Ein Panel besteht aus drei Beiträgen und hat damit insgesamt **135 Minuten**.

### **Förderung der Teilnahme an der Jahrestagung der Sektion Organisationspädagogik 2024**

Der Sektionsvorstand richtet für die Jahrestagung 2024 einen **Solifonds** ein, durch den die Teilnahme von **Wissenschaftler\*innen in der Qualifikationsphase** gefördert werden kann. Ein Anspruch auf eine vollständige Erstattung besteht nicht. Kolleg\*innen, die keine Möglichkeit haben, ihre Kosten abzurechnen, können einen Zuschuss beim Vorstand der Sektion Organisationspädagogik beantragen. Der formlose Antrag ist mit einer Begründung bis zum 15.10.2023 zu richten an [solifonds@organisationspaedagogik.net](mailto:solifonds@organisationspaedagogik.net). Die Zusage und eine Mitteilung über die Höhe der Förderung erfolgt zeitnah nach der Deadline der Antragstellung. Auszahlungen von bewilligten Geldern erfolgen nur bei vollständiger Vorlage der Belege. Hierfür wird ein entsprechendes Formular zur Verfügung gestellt.

Die Tagung findet in deutscher Sprache statt, englischsprachige Beiträge sind jedoch ebenfalls herzlich willkommen.

Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme von Wissenschaftler\*innen (in der Qualifikationsphase) sowie Kolleg\*innen aus der Praxis!

### **Literatur**

Campbell, Tom; Mancilla, Alejandra (Hg.) (2016): Theories of justice. London: Routledge.

Greenberg, Jerald; Colquitt, Jason (Hg.) (2014): Handbook of organizational justice. New York: Psychology Press.

Jafry, Tahseen (Hg.) (2019): Routledge handbook of climate justice. London, New York: Routledge.

Rawls, John (1971): Eine Theorie der Gerechtigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

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

Young, Iris Marion (2013): Responsibility for justice. New York: Oxford University Press.