

Stefan Krankenhagen & Leonie Lorena Wyss

Wie wir im Gespräch bleiben können

Ein Briefwechsel über
Antidiskriminierungsarbeit
und den Umgang mit Konflikten
an der Universität

Stefan Krankenhagen, Jahrgang 1969, ist Professor für Kulturwissenschaft und Populäre Kultur an der Stiftung Universität Hildesheim. Zum Zeitpunkt des Briefwechsels war er Dekan des Fachbereichs 2.

Leonie Lorena Wyss, Jahrgang 1997, studierte zum Zeitpunkt des Briefwechsels Kulturwissenschaften und ästhetische Praxis in Hildesheim. Derzeit Studium der Sprachkunst an der Universität für angewandte Kunst in Wien.

UV Universitätsverlag
Hildesheim

2020

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Das Dokument steht im Internet kostenfrei als elektronische Publikation (Open Access) zur Verfügung unter: <https://dx.doi.org/10.18442/158>

Dieses Werk ist mit der Creative-Commons-Nutzungslizenz „Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitung 4.0 International“ versehen. Weitere Informationen finden sich unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.de>

ISO 9706

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
Satz, Layout und Umschlaggestaltung: Jan Jäger
Herstellung: rauer digital – druck und medien,
Marktstraße 2-3, 31167 Bockenem

Printed in Germany

© Universitätsverlag Hildesheim, Hildesheim 2020
www.uni-hildesheim.de/bibliothek/universitaetsverlag/
Alle Rechte vorbehalten

ISBN 978-3-96424-034-7

Inhaltsverzeichnis

Wir möchten ins Gespräch kommen	7
30. März 2020 <i>Leonie Lorena Wyss</i>	13
09. April 2020 <i>Stefan Krankenhagen</i>	21
16. April 2020 <i>Leonie Lorena Wyss</i>	27
01. Mai 2020 <i>Stefan Krankenhagen</i>	43
18. Mai 2020 <i>Leonie Lorena Wyss</i>	53
02. Juni 2020 <i>Stefan Krankenhagen</i>	71
16. Juni 2020 <i>Leonie Lorena Wyss</i>	87
14. Juli 2020 <i>Katrin Wille</i>	101
Fachbereichsbarometer (Mittwoch, 20. November 2019)	III

1 Otoo, S.: *Dürfen Schwarze Blumen Malen? Klagenfurter Rede zu Literatur 2020*, Verlag Johannes Heyn, Klagenfurt/Celovec, 2020, S. 16 (abrufbar unter: https://files.orf.at/vietnam2/files/bachmannpreis/202022/otoo_klagenfurter_rede2020_ansicht4_752860.pdf [letzter Zugriff 18.06.2020])

14. Juli 2020

Liebe Leonie Lorena Wyss,
lieber Stefan Krankenhagen,

ich habe sofort zugesagt, mich in Ihren Briefwechsel mit einem Brief einzuklinken, weil ich nach dem Fachbereichsbarometer im November 2019 zwei gegenläufige Tendenzen verspürt habe: Rückzug ins eigene Institut, Ausklinken aus dem fachbereichsweiten Diskurs auf der einen Seite – Suche nach weiteren Formen für die Fortsetzung des fachbereichsweiten Gesprächs auf der anderen Seite. Wie der alte Esel, vor dem rechts und links zwei gleich interessante Heuhaufen stehen und der sich nicht entscheiden kann und deshalb verhungert, habe ich bis vor Kurzem beides nicht getan: einfach Unentschiedenheit, wie weiter? Das Lesen Ihres Briefwechsels und das Nachdenken darüber helfen mir, wieder anzuschließen. Danke für die Einladung dazu.

Ich möchte in diesem Brief die beiden Heuhaufen beschreiben, um zu erklären, warum ich mich nicht entscheiden konnte. Dabei werde ich mich auf den Briefwechsel beziehen, der bei mir die beiden Heuhaufen hat sehr lebendig werden lassen. Ich konnte beim Lesen mal auf diesen, mal auf jenen eine Handvoll Heu werfen. Und ich konnte sie durch die Lektüre benennen, die beiden Heuhaufen. Der erste heißt *Erdrutsch und Wut* und der zweite heißt *Rückbesinnung auf die akademische Kraft, Begriffe zu (er-)finden und dicht zu beschreiben*.

Erdrutsch und Wut

In gewisser Weise war das Fachbereichsbarometer für mich ein kleiner Erdrutsch. Ich bin eine der Organisatorinnen des Barometers und ich fragte mich nachher: Willst Du so etwas je wieder tun? Klare Antwort: Nein! So viel Aufwand dafür, dass sich für mich eine unverständliche Wut entladen hat, eine Lust zu einer für mich fast paradoxen Anklage der Art: „*Ihr seid doch alle weiß, was wollt Ihr uns schon sagen!*“ rufen die weißen Studierenden anklagend.“ Ich war so überrascht und handlungsunfähig, dass ich als Moderatorin des Abschlussgesprächs völlig versagt habe, nur noch dachte: „Halt durch, nimm die, die sich melden einfach dran, Kommentare, Fragen fallen Dir gerade eh nicht ein, das Ganze geht schon bald vorbei.“ Es ist ein Erdrutsch passiert in Bezug auf meine Überzeugung, dass das Initiieren von öffentlichen Gesprächen zu solchen Themen sinnvoll ist. Ich bin an eine Grenze meiner Verständigungsorientierung gelangt.

Der Erdrutschcharakter wurde dadurch verstärkt, dass rund um das Fachbereichsbarometer zwei Veranstaltungen stattfanden, die vom Institut für Philosophie, zu dem ich gehöre, organisiert wurden. Die erste war die Vortragsreihe über das ganze Wintersemester 2019/20: *Arabische Philosophinnen der Gegenwart*¹ und die zweite die Buchvorstellung „Feministische Theorie aus Afrika, Asien und Lateinamerika“ durch zwei der Autorinnen Anke Graness und Martina Kopf am 12.11.2019².

Es ging in der Ringvorlesung Donnerstag für Donnerstag um die Fragen, über die auf der Domäne gemäß der Anklage so wenig Bewusstsein bei den Lehrenden bestehe. Donnerstag für Donnerstag sprachen nicht-weiße Frauen aus der arabischen Welt. Warum saßen wir ab Mitte des Semesters nur noch mit ca. 15–20 Leuten da? Warum wurde die Chance, mit nicht-weißen Frauen über Fragen nach Diskriminierung, Privilegien, Unrechtserfahrungen, Theorien, die hilfreich sind und solchen, die es nicht sind, zu diskutieren, nicht breit genutzt? Was soll all dieses Bekennen zum eigenen *Weißsein* und *Privilegiertsein*, wenn Chancen der Diskussion nicht interessieren? Reicht es, Formeln zu bemühen, um jemanden anklagen zu können? Waren die eingeladenen Rednerinnen doch nicht so interessant, weil sie nicht aus dem US-amerikanischen Diskurs über *critical whiteness* kamen? War es zu anstrengend mit drei Sprachen umzugehen (deutsch, französisch, arabisch) anstatt mit der Sprache der Macht, dem Englischen?

– Ich muss aufpassen, dass meine Wut über die Wut, die mich auf dem Fachbereichsbarometer überfahren hat, nicht zu sehr aufflammt und ich mich hineindrehe in den für mich unverständlichen und unakzeptablen Widerspruch, die Lehrenden als uninformiert und schulungsbedürftig zu beurteilen und die Orte der kontroversen Diskussion, des Ringens um ein Umgehen mit der kolonialen Vergangenheit Europas und den Konsequenzen für akademisches Theoretisieren nicht auf-

zusuchen. – Und deshalb wende ich mich jetzt von diesem Heuhaufen ab. Ich glaube, es ist klar geworden, wie dieses Heu schmeckt.

*Rückbesinnung auf die akademische Kraft,
Begriffe zu (er-)finden und dicht zu beschreiben*

Der andere Impuls nach dem Fachbereichsbarometer bestand darin, nach anderen Formen der fachbereichsweiten gemeinsamen akademischen Diskussion zu suchen, um über Formeln und Anklagen hinauszukommen und stattdessen Beschreibungen auszutauschen und die Angemessenheit von Begriffen zu erwägen. Ein Format wie das Fachbereichsbarometer ist dafür ungeeignet, das steht für mich fest. Die Gespräche der Reihe „Kultur der Selbstkritik“³ wurden nicht mehr besucht und haben sich deshalb auch als ungeeignet erwiesen – wie also könnte so ein Format aussehen? Mir ist nichts eingefallen bisher, die Starre vor den beiden Heuhaufen hat das nicht ermöglicht. Nun sind der Briefwechsel und dessen Öffnung eine solche Form und ich bin Ihnen, Frau Wyss, wirklich sehr dankbar für Ihre Idee, einen solchen Briefwechsel zu initiieren.

Ich möchte mich in Ihr Gespräch über den Begriff „Diskriminierung“ einschalten und dies mit einer kleinen Erinnerung beginnen. An der Universität Marburg habe ich zusammen mit einer Vertreterin der Fachschaft Philosophie und einem Kollegen 2013 einen Gesprächskreis ins Leben gerufen mit dem Namen: *Arbeitskreis Diskriminierung*. Anlass

waren Beschwerden von Studierenden, dass sich Lehrende in Seminaren diskriminierend geäußert hätten. Der Arbeitskreis war mit allen sogenannten Statusgruppen (Studierende, Mitarbeiter*innen der Sekretariate, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Professor*innen) besetzt und wir haben über jede unserer Sitzungen ein Protokoll angefertigt. In einer der ersten Sitzungen ging es um das Problem, einen zu weiten Begriff der Diskriminierung zu verwenden, der gar keine Trennschärfe mehr habe. Jemandem diskriminierende Äußerungen vorzuwerfen, ist ein starker Vorwurf, dessen Berechtigung diskutierbar sein muss. So haben wir uns bemüht, dem Begriff auch mit Blick auf die konkreten Vorwürfe eine Trennschärfe zu geben, um damit berechnete von unberechneten Vorwürfen differenzieren zu können. Ich zitiere aus dem Protokoll des Arbeitskreises: „Ein Beitrag zur Klärung des Begriffs ‚Diskriminierung‘ war die Unterscheidung von Situationen, in denen Diskriminierung vorliegt, und solchen Situationen, wo man zwar von einer ‚schlechten Behandlung‘ sprechen kann, aber noch nicht von Diskriminierung. Ein Arbeitsvorschlag für die Abgrenzung von Diskriminierung gegenüber schlechter Behandlung, persönlicher Verletzung, Antipathie, weltanschaulichen Differenzen oder einfach Meinungsverschiedenheiten war der folgende: Diskriminierung ist eine ungerechtfertigte Verurteilung aufgrund eines Merkmals, das in der Situation keine Rolle spielen sollte.“

Wenn ich diese Bestimmung des Begriffs heute lese, dann ist meine erste Reaktion: Diese Bestimmung ist unzutreffend, sie ist zu eng, sie lässt zu viel, was als diskriminierend bezeichnet werden muss, unberücksichtigt. Und ich dachte dabei an Beispiele, wie die von Ihnen genannten, Frau Wyss, an männliche Rededominanz zum Beispiel oder auch an Gewohnheiten in der Verteilung von Aufmerksamkeit, an automatische Autoritätszuschreibungen. Dann wanderten meine Gedanken zurück zu den Diskussionen im Arbeitskreis damals, an die Argumente für einen engeren Begriff. Dies führte zu der Frage, wie ich reagieren würde, wenn mir von Studierenden der Vorwurf gemacht würde: „Du hast in Deiner Vorlesung über die philosophischen Konzeptionen von Erfahrung mehrheitlich mit männlichen Autoren gearbeitet, das ist diskriminierend.“ Ich würde den Vorwurf zurückweisen und anders wenden. Ich würde zurückweisen, dass dies diskriminierend sei. Aber ich würde sehr wohl zugestehen, dass es ein Ausdruck von symbolischer, und das heißt auch struktureller Gewalt ist. Eine symbolische strukturelle Gewalt, die ich ausübe und unter der ich leide. Ich nehme den Begriff *symbolische Gewalt* oder *symbolische Herrschaft* von Pierre Bourdieu auf und zitiere hier ein kleines Stück zur Erläuterung aus dem Text *Die männliche Herrschaft*: „Ihre Wirkung entfaltet die symbolische Herrschaft (sei es die einer Ethnie, des Geschlechts, der Kultur, der Sprache usw.) nicht in der reinen Logik des erkennenden Bewusstseins,

sondern durch die Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsschemata, die für die Habitus konstitutiv sind und die diesseits von Willenskontrolle und bewusster Entscheidung eine sich selbst zutiefst dunkle Erkenntnisbeziehung begründen.“⁴

Ich gebe Ihnen Recht, Frau Wyss, dass die Ebene der Struktur und deren Wirksamkeit von immenser Bedeutung sind und es weiterhin großer praktischer und theoretischer Anstrengung bedarf, diese zu bemerken, zu analysieren und zu beschreiben. Es braucht noch größere Anstrengungen, diese symbolisch gewaltvollen Strukturen, die wir so schlecht bemerken, weil sie unsichtbar geworden sind, zu verändern.

In vielen neueren Publikationen wird von struktureller oder auch indirekter institutioneller Diskriminierung gesprochen und darunter wird oft „die gesamte Bandbreite institutioneller Vorkehrungen, Regeln und Praktiken verstanden, die ohne Vorurteil oder negative Absicht verankert und umgesetzt werden – die aber Angehörige bestimmter Gruppen überproportional negativ treffen können.“⁵ „Ohne Vorurteil oder negative Absicht“ – und dennoch diskriminierend. Ich finde, dass Veranstaltungen wie das Fachbereichsbarometer eine der Problematiken zeigen, das gleiche Wort für zwei Arten von Ungerechtigkeiten zu verwenden, nämlich zum einen für Ungerechtigkeiten und Ausschlüsse, die jemandem individuell zugerechnet werden können und für solche Ungerechtigkei-

ten und Ausschlüsse, die jemand als Teil einer Gesellschaft ausübt, in der asymmetrische Machtstrukturen überall wirksam sind.

Deshalb plädiere ich dafür, mit zwei Begriffen zu arbeiten, dem der symbolischen Gewalt und dem der Diskriminierung. Symbolische Gewalt gibt den Rahmen, den Boden für Diskriminierungen, so würde ich das Verhältnis im Moment bestimmen. Und in diesem Sinne kann und muss mir gesagt werden: „Du hast in Deiner Vorlesung über die philosophischen Konzeptionen von Erfahrung mehrheitlich mit männlichen Autoren gearbeitet, damit übst Du symbolische Gewalt aus.“ Und ich muss antworten: „Ja, und mir bleibt nichts anderes übrig, als inmitten der Allgegenwart symbolischer Gewalt einige wenige Versuche zu machen, diese gegen sich selbst zu wenden. Und bei diesen Versuchen sitzen wir, die wir Vorlesungen halten und Ihr, die Ihr Vorlesungen hört, in einem Boot. Auf verschiedenen Plätzen, von denen aus wir Verschiedenes sehen. Unsere Gesprächsgrundlagen sind deshalb diese Gemeinsamkeit wie diese Verschiedenheit gleichermaßen. Nicht mehr und nicht weniger.“

– Auch hier muss ich wieder aufpassen, mich nicht gefangen nehmen zu lassen und auszuholen und weiter und weiter zu schreiben über symbolische Gewalt und die Rolle des Körpers und mein derzeitiges Lieblingskonzept des Unbehagens und dabei in einen belehrenden Vorlesungsstil zu verfallen. Und deshalb wende ich mich jetzt auch von diesem

zweiten Heuhaufen ab. Ich hoffe, es ist auch hier klar geworden, wie dieses Heu schmeckt.

Ich glaube, das Problem des alten Esels hat sich im Verlauf des Schreibens gelöst, es ist der zweite Heuhaufen, auf den ich mich zubewegen will.

In diesem Sinne freue ich mich auf die nächste Stimme in diesem mehrstimmigen Briefwechsel!

Mit herzlichen Grüßen

Katrin Wille

- 1 Organisiert von Sarhan Dhouib in Zusammenarbeit mit Rolf Elberfeld, vgl. <https://www.uni-hildesheim.de/histories-of-philosophy/aktuelles/detailansicht/artikel/vortragsreih-11/>.
- 2 Eine Veranstaltung des Arbeitskreises Feministische Kritik, vgl. <https://www.uni-hildesheim.de/fb2/institute/philosophie/forschung-und-promotion/arbeitskreis-feministische-kritik/>
- 3 Angesiedelt am Institut für Philosophie und in gewisser Hinsicht ein Vorläufer des „Fachbereichsbarometers“.
- 4 Pierre Bourdieu: *Die männliche Herrschaft* (übers. v. Jürgen Bolder), Frankfurt/M. 2005, S. 70.
- 5 Mechtild Gomolla: „Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung“, in: Scherr A., El-Mafaalani A., Yüksel G. (Hg.): *Handbuch Diskriminierung*, Wiesbaden 2017, S. 146.

Fachbereichsbarometer (Mittwoch, 20. November 2019)

Begrüßung durch Katrin Wille

Liebe Studierende, liebe Lehrende,

herzlich Willkommen zum „Fachbereichsbarometer“. Das Fachbereichsbarometer ist ein Experiment. Hinter dem Experiment steht die Überzeugung, dass es für jede Institution, in der Menschen zusammenarbeiten, Räume des gemeinsamen Nachdenkens über das Wie des Miteinanders braucht. Und zwar braucht es Räume, die aus eigener Anstrengung der Beteiligten entstehen und die nicht managerial verordnet sind, wie dies in unseren Tagen oft sogenannte „Organisationsentwicklungen“ oder „Personalentwicklungen“ sind.

Der Anlass für die Schaffung solcher Räume sind oft aktuelle Konflikte. Die gab es und gibt es in unserem Fachbereich. Ich meine aber, dass es solche Räume nicht nur braucht, wenn es brennt und nicht nur braucht, um irgendwie Lösungsmaßnahmen zu finden. Ich meine, dass es solche Räume braucht, um über strukturelle Konflikte nachzudenken und die Erfahrungen, die die Beteiligten damit haben. Was sind diese strukturellen Konflikte zwischen den Beteiligten, bei uns: Zwischen Studierenden und Lehrenden, unter Studierenden, unter Lehrenden und zwischen den Instituten oder deren Institutskulturen?

Wie können wir mit ihnen umgehen ohne sie zu leugnen und zu vertuschen im Sinne von: *Wir haben doch eigentlich die gleichen Interessen, wir verstehen uns doch eigentlich?*

Und wie können wir mit ihnen umgehen ohne sie zu Fronten der Verständigungslosigkeit zu machen, ohne den anderen primär zu verdächtigen und anzuklagen und daraus Beziehungen der Verdächtigung und Anklage zu gestalten?

Das Fachbereichsbarometer ist ein Experiment, einen Raum des Nachdenkens für unsere Erfahrungen mit diesen strukturellen Konflikten zu schaffen.

Das Fachbereichsbarometer hat eine kleine Geschichte immerhin von 2 Jahren. Denn es gab ein Experiment, das dem vorausging. Ende des Sommersemesters 2017 gründete sich der Gesprächskreis „Kultur der Selbstkritik“, von meiner Kollegin Antje Géra und mir ins Leben gerufen und von Anfang an und kontinuierlich unterstützt durch Julia Speckmann. Der Gesprächskreis gab sich eine Form: Es ging um einen Raum für selbstkritisches Nachdenken über unser Miteinander hier mit seinen strukturellen Konflikten, deshalb der Name. Die Idee war, dass Studierende und Lehrende daran teilnehmen sollten. Und die Idee war, dass optimaler Weise aus allen Instituten eine Vertreterin der Studierenden und Lehrenden anwesend sein sollten. Nun, das haben wir nie vollständig geschafft, es gab in lückenhafter Besetzung mehrere Gesprächstermine von denen einige sehr frucht-

bar waren, wie ich finde. Um das Ideal dieser vollständigen Besetzung zu realisieren, war aber ein derartig hoher Aufwand an Koordination nötig, dass dem Kreis die Luft ausging. Zum letzten Gesprächstermin erschienen davon recht erschöpft auch nur sehr wenige und Julia Speckmann und ich beschlossen die Auflösung dieses Kreises. Zu diesem letzten Termin war ein Gast eingeladen, Wilma Raabe, Vertreterin der Ideen- und Beschwerdestelle der Universität Hildesheim. Ich muss ehrlich sagen, dass ich ihr erst sehr skeptisch begegnet bin, weil ich eine gewisse Gefahr witterte bei der verordneten und nicht selbstorganisierten Beschwerdekultur. Unser Gespräch war dann aber derart fruchtbar und es entstand die Idee zu einem neuen Experiment, einen offenen Raum für Studierende und Lehrende zu schaffen, der selbstorganisiert von unserem Fachbereich initiiert wird und in den Wilma Raabe eingeladen wird. Denn sie ermöglicht uns, so wurde mir im Gespräch klar, einen Blick von außen, der uns hilft, unsere strukturellen Konflikte besser erkennen zu können und unsere Erfahrungen mit diesen Konflikten besser besprechbar zu machen.

Deshalb wird sie nach Julias und meinem Auftakt den Anfang machen.

Im Zentrum stehen aber wir im Fachbereich 2 und so haben wir zwei Impulstandems aus unseren Reihen eingeladen, um uns zu den Themen *Umgang mit Konflikten* und *Umgang mit Feedback* aus der Perspektive der Studierenden und der Lehrenden Impulse zu ge-

ben. Diese Impulse haben die Funktion, erste Stimmen dazu zu hören, die das Gespräch eröffnen. Wir danken ganz herzlich allen vier, Anthonie Partheil und Annette Pehnt, Sonja Schütte und Stefan Krankenhagen, die diese Aufgabe übernommen haben.

Erst nach all diesen Impulsen kommt die Zeit der Beteiligung aller. Wir wollen in kleinen Gesprächsgruppen unsere Erfahrungen zu den Themen *Umgang mit Konflikten* und *Feedback* austauschen, vielleicht Anregungen und Verbesserungsvorschläge finden. Um dies dann wieder in die große Runde zurückzuspielen, schließen wir mit einer Fish-bowl-Diskussion, an der die Impulsgeber_innen und alle anderen beteiligt sein können.

Ich möchte meine Einleitung mit einer Bemerkung zu meinem Beweggrund, mich für diese Räume der Selbstverständigung einzusetzen, schließen. Mein Beweggrund dafür ist ein feministischer und mir ist es wichtig, Räume zu schaffen, in denen die Kategorie Geschlecht da mitreflektiert werden kann, wo sie vielleicht keine Rolle zu spielen scheint und da weggelassen werden kann, wo sie übergroße Bedeutung hat.

Das ergänzt sich wunderbar mit Julia Speckmanns Beweggrund, an die ich jetzt das Wort übergebe.

Begrüßung durch Julia Speckmann

Auch von mir ein herzliches Willkommen zu diesem Experiment! Auch ich freue mich sehr, dass wir uns heute hier in dieser Konstellation zusammengefunden haben!

Ich schließe mich den einführenden Worten von dir, liebe Katrin, an und möchte an dieser Stelle tatsächlich nur kurz meinen eigenen Beweggrund und meine Gedanken für und wider dieses Vorhaben ergänzen.

Warum ich diese Form des Austausches für angebracht halte, ist in meiner Auseinandersetzung mit rassismuskritischer Lehre und Kulturarbeit begründet – ein Thema, das vor circa drei Jahren auf Anfrage von zwei Studierenden aufkam und bei mir und einer ehemaligen Kollegin am Institut für Kulturpolitik, Nina Stoffers, andockte, woraufhin wir zunächst einen entsprechenden Workshop für Lehrende planten und ich bis heute auch Lehraufträge für Studierende dazu organisiere.

Mit diesem spezifischen Interesse im Hinterkopf gelangte ich an Katrin und Antje und befand es ebenfalls für wichtig, den Rahmen weiter aufzumachen und uns mit Kommunikationsstrukturen und Diskriminierungsfallstricken im weitesten Sinne auseinanderzusetzen. Was dann folgte, hat Katrin eben beschrieben.

Parallel zu dieser Entwicklung habe ich immer mal wieder auch gezweifelt: In einem Moment befand ich diese Sensibilität und den Austausch bis ins kleinste Detail – wie z.B.

die Frage: „Wer von uns Lehrenden antwortet nach wie langer Zeit auf welche studentische Mail in welchem Ton und mit welcher Anrede“ – genau richtig, in anderen Momenten überkam mich die Sorge, dass wir unsere Inhalte darüber ganz vergessen und uns viel zu sehr mit den Strukturen beschäftigen. Kurz hatte ich auch Angst, dass wir – klischeehaft gesprochen – zu pädagogisch, geradezu pädagogisierend, daherkommen.

Aber dann merkte ich, dass, wenn die Frage im Vordergrund steht, wie wir hier gemeinsam arbeiten wollen, diese Themen und Auseinandersetzungen unausweichlich sind. Denn: Ich möchte einfach nicht an einem Ort arbeiten, wo Menschen das Gefühl haben, sich nicht einbringen zu können, wo sich manche nicht an Diskussionen beteiligen, weil sie Angst haben, nicht das richtige Vokabular zu beherrschen. An einem Ort, an dem Nachbesprechungen von Performances in den Kommentarspalten auf Facebook stattfinden, statt vor Ort und live und wo sich die Performerinnen und Performer infolge erst einmal ein paar Wochen nicht mehr auf die Domäne trauen.

Das alles möchte ich nicht!

Viel zu wertvoll ist dieser Ort und sind diese Gelegenheiten hier, um sich nicht darum zu kümmern, um die strukturellen Konflikte nicht anzugehen und ins gemeinsame Gespräch zu gehen.“