

#Ich frag für ´ne Kolleg*in. Der Mitmach-Podcast für Hochschullehrende, Folge 1, Transkript

Provokation in der Lehre.

Judith Schütze im Gespräch mit Therese Klapper und Isa Weber

Intro-Musik: Eine entspannte Melodie wird angespielt mit Klavier, E-Gitarre, Schlagzeug und Gitarre, die eine gelassene, freundliche und warme Stimmung erzeugt.

Stimme aus dem Off: Ich frag für ´ne Kolleg*in. Der Mitmach-Podcast für Hochschullehrende.

Judith Schütze: Hallo und herzlich willkommen zur ersten Folge. Schön, dass ihr zuhört. Ich bin Judith Schütze, arbeite im Projekt Gendering MINT didaktisch-digital am ZtG der HU Berlin. Wir arbeiten im Projekt mit Hochschullehrenden zusammen und wir haben festgestellt, wie wichtig es ist, sich darüber auszutauschen, wenn etwas in der Lehre nicht gut läuft. Doch oft fehlt im Alltag die Zeit für diesen Austausch. Und genau deshalb gibt es diesen Podcast. Wir nehmen uns die Zeit, sprechen über Situationen in der Lehre, die ihr schwierig findet und sammeln Ideen und Denkanstöße für euch. In dieser ersten Folge geht es um das Thema Provokation in der Lehre. Und dazu habe ich mir ganz tolle Gesprächspersonen eingeladen. Und ich würde sagen, ihr stellt euch einfach am besten selbst mal vor.

Therese Klapper: Ich bin Therese, ich arbeite am ZtG in den Gender Studies in der Studiengangskoordination und bin da in der Rolle einer Assistenz und kümmere mich um verschiedene Anliegen rund um die Lehrorganisation. Ich habe Gender Studies im Master an der HU studiert und ich habe mich im Laufe der Zeit dann immer mehr mit diskriminierungssensiblen Ansätzen für die Lehre auseinandergesetzt und auch mit Inklusion an der Universität. Und war in diesem Semester, also jetzt im Wintersemester 2025-26, auch in die Planung von einer Lehrwerkstatt involviert, die wir so als fortlaufende Reihe organisieren wollen, wo es auch um emotional belastende und diskriminierende Situationen in der Lehre ging und wo wir so thementischartig auch an realen Beispielen gearbeitet haben. Und was ich noch persönlich so reinbringe, ist, dass ich mich sehr viel mit traumasensiblen Ansätzen auseinandergesetzt habe und vor allem, wie kann Lehre auch traumasensibel gestaltet werden und wie kann so in diesem Kontext auch der emotionalen und körperlichen Ebene der Personen mehr Rechnung getragen werden. Und ich freue mich hier zu sein.

Judith Schütze: Schön, dass du da bist.

Isa Weber: Ja, ich bin Isa, auch von mir. Herzlichen Dank für die Einladung. Ich war mit Judith zusammen im Projekt Gendering MINT didaktisch-digital beschäftigt. Wir haben dort zusammengearbeitet. Ich war als studentische Hilfskraft dort beschäftigt und habe unter anderem Lehrunterstützungseinheiten zu diskriminierungssensibler Kommunikation mitgestaltet oder auch Einheiten zum Umgang mit Stereotypen in der Hochschullehre oder auch zur Reflexion von Diskriminierungen und Privilegierungen und zum didaktischen Einsatz in der Lehre. Und ich bringe ein bisschen diese Erfahrung mit aus der Recherche, aus dem Konzipieren dieser Lehrunterstützungen. Und ich denke, ich kann auch nochmal so ein bisschen, weil es bei mir noch nicht so lange her ist, mit dem Studium aus der Studierendenperspektive eventuell noch Impulse einbringen oder auch nochmal ein bisschen mehr, wie es aus der Studierendenperspektive betrachtet werden kann. Und ja, wenn man das in Academia so macht, was habe ich studiert? Ich habe soziale Arbeit studiert, Soziologie und Politikwissenschaft und habe viele Jahre eben in der sozialen Arbeit gearbeitet und da vorrangig in der Eingliederungshilfe und eben in der praktischen Arbeit mit Menschen, die gesellschaftlich marginalisiert werden, mich viel mit Inklusion und Diskriminierung beschäftigt.

Judith Schütze: Danke für die Vorstellungsrunde und auch schön, Isa, dass du da bist. Ja, ich habe ja schon gesagt, heute ist das Thema Provokation in der Lehre und ich habe euch eine Situation mitgebracht von einer Kollegin aus einem Seminar. Es ist ein ingenieurwissenschaftlicher Studiengang und da konkret ist es ein sozialwissenschaftliches Seminar. Und das sind so circa 35 Studierende, die so vom ersten bis zum dritten Semester, also noch so relativ am Anfang des Studiums, da teilnehmen. Die Kollegin würde

ich jetzt mal so von ihrer Lehrhaltung so beschreiben, also sie hat echt unglaublich viel Lust, mit den Studierenden so zusammenzuarbeiten, sieht sich mehr als Lernbegleitung und sie richtet auch ihre Seminarsitzung so aus, dass die Studierenden sich halt auch über verschiedene Wege einbringen können. Sie gibt verschiedene Materialien mit rein, Texte, Podcasts, Plakate, also versucht sozusagen verschiedene Wahrnehmungskanäle zu stimulieren und grundsätzlich versucht sie, die Studierenden ins Denken, ins Nachdenken und Reflektieren zu bringen. Inhaltlich bringt die Kollegin Themen ein, die bewusst gesellschaftskritisch sind. Sie hat auch einen Gender Studies Hintergrund und flechtet Perspektiven, Konzepte, situierte Wissen, Intersektionalität somit ein. Also sie thematisiert so Ein- und Ausschlussmechanismen, gerade im ingenieurs- und wissenschaftlichen Bereich, in den Prozessen der Technikentwicklung und diskutiert das und stellt auch Fragen nach Machtverhältnissen. Und was ist jetzt eigentlich das Schwierige bei ihrem Seminar gewesen? Und zwar hat die Kollegin gemerkt, dass es eine studentische Person gibt, die irgendwie das Seminarklima beeinflusst. Auf eine subtilere Art und Weise fühlte sich die Kollegin provoziert und auch in einen intellektuellen Wettstreit so verwickelt. Und das lässt sich so ein bisschen schwer in Worte fassen. Ich habe jetzt mal nochmal so drei Ausschnitte aus dem Seminar mitgebracht, wo das vielleicht nochmal die Dynamik oder die Entwicklung nochmal deutlich wird. Also am Anfang hatte die Kollegin eher so ein Bauchgefühl. Sie hat bemerkt, dass diese studentische Person sich besonders aktiv an den Diskussionen beteiligt. Beteiligung klingt ja erstmal auch gut. Lehrende freuen sich ja eigentlich immer, wenn Studierende sich beteiligen. Und sie hat aber gemerkt, die studentische Person hat aber gezielt Gegenpositionen eingenommen. Sie wusste nicht genau, was passiert hier, was macht die Person, warum stört mich das eigentlich? Und ein weiterer Ausschnitt aus dem Seminar ist ein Lernbericht. Die Studierenden schreiben zu den Texten, die sie gelesen haben oder zu den Materialien, die sie erarbeitet haben, welchen Zugang habe ich zu diesem Text? Was passiert mit mir? Was finde ich gut? Was verstehe ich nicht? Welche Fragen habe ich? Also ein bisschen mehr so in dieses Reflektieren über das Material zu kommen. Und es gab einen Text, den sie lesen sollten, der war fünf Seiten lang und die studentische Person hat einen 13-seitigen Lernbericht. Also hat sich sehr viel Zeit genommen und Raum und hat Formulierungen reingepackt, sowas wie ein kurioser Meinungstext, krude Thesen, außerhalb der eigenen Fachwelt nicht relevant, sogenannte Wissenschaften. Und was die Kollegin noch bemerkt hat, also gendersensible Sprache wurde in keiner Weise genutzt. Und dann gab es noch eine, das ist jetzt der dritte Ausschnitt aus dem Seminar, so ein bisschen eher eine eskalierende Situation oder zumindest für die Kollegin fühlt es sich so an. Und jetzt hat die studentische Person sozusagen nicht nur sich beteiligt, sondern eigentlich die Diskussion dominiert. Also es war dann eigentlich eher hier dieser intellektuelle Wettstreit zwischen studentischer Person und Kollegin. Und die studentische Person zitierte Studien, die außerhalb des Seminars lagen. Also die Kollegin kannte sie nicht und konnte jetzt auch in der Zeit nicht prüfen, was das jetzt für ein Text ist. Und die Person stellte halt auch viele Fragen und da fühlte sich die Kollegin in so einem Rechtfertigungsdruck. Was sollte sie jetzt tun in genau dieser Situation? Sie konnte irgendwie schwer intervenieren, weil es gab jetzt keine offensichtliche Störung, dass jetzt irgendwie die studentische Person ausfällig geworden ist, sondern es war ja wirklich betonsächlich und die Person war auch rhetorisch geübt und so war es für sie irgendwie schwer, da jetzt so dagegen zu gehen. Und wusste auch nicht, ist das jetzt eine echte wissenschaftliche Auseinandersetzung? Ist das jetzt eine bewusste Provokation? Was passiert hier? Und hatte auch versucht, die Diskussion auch an die anderen Studierenden auch abzugeben. Oder was sagt ihr denn dazu? Was ist eure Meinung? Aber die anderen Studierenden blieben still, haben sich dazu jetzt nicht weiter geäußert. Genau, und jetzt war sie in so einem Dilemma. Was macht sie? Unterbricht sie? Macht sie es zum Thema? Gibt sie der Person noch mehr Raum? Am Ende hat sie eigentlich, ja, hat sie erstmal so weitergemacht und war am Ende der Seminarsitzung einfach auch total erschöpft. Im Nachgang wurde Kontakt von den anderen Studierenden oder von einzelnen Studierenden aufgenommen und haben ihr auch mitgeteilt, der Kollegin, dass sie das auch gestört hat. Und ab diesem Moment war das für die Kollegin sozusagen die Legitimation zu handeln. Ja, jetzt habe ich ein bisschen ausgeholt, was die Situation angeht. Aber ich hoffe, ihr konntet euch so ein bisschen einfinden. Also meine erste Frage jetzt an euch. Wie ist euer Eindruck? Was sagt ihr dazu? Was sind eure Gedanken?

Therese Klapper: Ich fange jetzt einfach mal an, was bei mir so unter anderem hochkam. Ich habe mich tatsächlich auch total gefreut, weil ich gerade diese subtilen Situationen so auch herausfordernd und spannend finde und ich das Gefühl habe, dass es da relativ, ja, irgendwie wenig Austausch darüber gibt. Ich meine, wie viel Austausch gibt es an der Uni überhaupt? Also wie halt irgendwie Seminarräume halt gehalten werden können, wenn solche Spannungen aufkommen? Also es gab so Themen von Respekt. Also das ist mir irgendwie sehr schnell irgendwie hochgekommen. Fragen halt von so respektvollem Umgang. Wie wollen wir irgendwie miteinander in Kontakt treten? Aber auch gleichzeitig eine Frage von, wie wollen wir auch diesen Raum gemeinsam gestalten und welche Verantwortlichkeiten gibt es dabei? Also welche Verantwortung haben die Studierenden und welche Verantwortung hat die lernende Person? Und ganz konkret halt auch in der Situation, wenn halt solche Spannungen aufkommen.

Judith Schütze: Danke. Danke, Therese. Isa.

Isa Weber: Also ich glaube, ich würde einsteigen bei diesem Punkt, wo du meintest, es gibt ja auch wenig Räume an der Uni, um überhaupt diesen Austausch zuzulassen oder überhaupt als Lehrpersonen zuzugeben. Hey, hier ist eine Situation, die entgleitet mir. Da fühle ich mich gerade unwohl, aber ich kann es selber nicht so ganz fassen. Und das meintest du, Judith, ja auch schon in der Einleitung. Diese Räume fehlen dann, glaube ich, häufig, was dann wieder viel auch so mit der Struktur von Universität zu tun hat, wo eben irgendwie so an erster Stelle auch die Leistungsorientierung steht und das auch so nicht gern gesehen wird, in Führungszeichen, Fehler überhaupt zuzugeben. Und ich glaube, da ist man sehr darauf angewiesen, auf das Umfeld, ob das überhaupt besprechbar ist. Und wie du eben sagtest, Therese, es ist so schwierig, die Situation, weil es nicht klar einen Punkt gibt, wo man sagen kann, ja, diese Aussage ist jetzt oder wir haben jetzt gerade zumindest auch nicht die Infos dazu, diese Aussage ist jetzt klar diskriminierend. Das ist nicht okay. Das könnte ich begrenzen als Lehrperson, sondern dass es eben eher so, ja, viel schwieriger zu fassen ist. Und deswegen, das ist, glaube ich, der spannende Punkt, warum es sich lohnt, Pause zu machen, sich hinzusetzen und zu überlegen, hey, wie kann ich mir da vielleicht auch so präventiv im Vorfeld drüber Gedanken machen, wie ich mit solchen Situationen umgehe? Und dann aber auch jetzt noch mal konkreter, wie kann ich da dann intervenieren in dieser Situation? Oder es waren jetzt auch so mehrere Situationen, die du oder mehrere Stufen, die du auch geschildert hast.

Judith Schütze: Ich habe ja auch in der Beschreibung erzählt, sozusagen, dass das, genau, das ist schwer in Worte zu fassen. Auf der einen Seite war das ja auch bei der Kollegin selber so ein inneres Schwererfassen, was passiert hier gerade? Also ich habe am Anfang gesagt, es war ein Bauchgefühl, was so aufkam und was sich so, dann dadurch wurde sie vielleicht auch ein bisschen sensibilisiert, hat auch stärker ja auch darauf geachtet, was die studentische Person macht und das, was für die Kollegin ja auch so schwer war, weil sie nicht genau wusste, was die andere Person tut. Also man hat sozusagen das eigene, was vielleicht ein bisschen unklar ist, aber dann ist noch die Unklarheit darüber, was die andere Person das Gegenüber irgendwie auch macht. Und mit diesem, ich weiß nicht genau, was sie macht und wie sie es macht, aber hier passiert irgendwas. Könnt ihr das so für euch benennen oder habt ihr da Ideen, wie würdet ihr das beschreiben?

Therese Klapper: Ja, mir ist jetzt auch was aufgefallen, Isa, als du gesprochen hast. Ich finde es halt auch so, dass es an der Uni irgendwie diese allgemeine Stimmung gibt, dass das wie sowas Gottgegebenes ist, also dass ja eine Lehrperson automatisch irgendwie, also wenn man jetzt in so oldschool Vorstellungen denkt, das ist halt automatisch so respekteinflößend. Also wenn ich jetzt auch an wie so ältere Generationen von Profs denke, man hat dann einfach Respekt vor denen, weil die Uni halt so hierarchisch angeordnet ist. Und historisch waren ja aber auch ganz lange halt die Personen in diesen Prof-Positionen, die ja auch einfach gesellschaftlich bestimmte Privilegien haben. Das heißt, ja, also da ist ja tatsächlich auch automatisch ein Stück weit passiert. Also durch diese klaren Hierarchien, die auf so vielen Ebenen irgendwie deutlich waren und vor allem dadurch, dass ja jetzt, dass wir eine höhere Diversität auch unter den Lehrpersonen haben, sind das ja dann ganz andere Dynamiken, die sich auch im Lehrraum entfalten. Und für mich ist so ein dominantes Verhalten sowohl auf einer individuellen Ebene, also jetzt zwischen

der Lehrperson und der Person, die so als störend wahrgenommen wurde, aber halt auch auf dieser kollektiven Ebene von dem gesamten Seminarraum total relevant, weil zum einen geht es einfach um Emotionen und das ist ja irgendwie total relevant und auch total gerechtfertigt halt, sowas dann auch auszusprechen. Also zu sagen, das ist für mich unangenehm. Also das ist eine unangenehme Spannung und auch ohne jetzt irgendwie den Anspruch zu haben, das sofort perfekt irgendwie ausdrücken zu müssen, sondern auch einfach erstmal irgendwie inne zu halten und das aber auch transparent zu machen und das jetzt nicht als Schwäche zu sehen, dass man jetzt auch nicht sofort weiß, wie man da jetzt weiter verfahren soll. Weil ja, es ist ja auch eine kollektive Frage. Für mich wäre das auf beiden Ebenen, okay, was möchte ich in dieser individuellen Beziehung jetzt, wenn ich mir vorstelle, die lernende Person zu sein, was ist mir da wichtig, aber was ist mir auch für den gesamten Seminarraum wichtig? Und zu dieser einfach emotionalen Ebene, was ja auch total eng damit in Verbindung steht, wäre es für mich super wichtig, da eine Machtanalyse zu machen und wirklich zu gucken, wie sind die unterschiedlichen Personen positioniert, weil das verändert unglaublich viel, wie ich dann auch weiter damit umgehen würde. Aber ja, so mein Plädoyer ist total, wirklich auch also transparent zu machen, auch dass man irgendwie vielleicht jetzt gerade nicht weiterweiß, wie man halt mit dieser Spannung umgehen soll, aber das halt auch zu benennen, weil das ist relevant. Also dass halt ja eine herausfordernde Stimmung dann auch entstanden ist in dem Seminarraum.

Judith Schütze: Therese, du hast Machtanalyse angesprochen, klingt für mich nachvollziehbar. Wie mache ich das?

Therese Klapper: Ja, eine Machtanalyse wäre wirklich zu gucken, okay, wie bin ich als Lehrperson auch in diesem Raum verortet und wie ist die Zusammensetzung der anderen Studierenden, wie sind die Positionierungen, wie ist auch generell halt die Stimmung, also auch wenn man diese eine Person jetzt mal ausklammern würde und dann welche Positionierung hat diese Person, die halt dieses dominante Verhalten ausübt. Und also ich meine, es fällt mir leichter, dann aus meiner Position zu sprechen, aber ich glaube, deshalb ist bei mir auch so schnell diese Respektfrage hochgekommen, weil wenn ich mir vorstelle, als schwarze queere Person so ein Seminar zu halten und ich dann zum Beispiel eine weiße Person vor mir habe oder ja so ein Cis-Typen vor mir habe, vielleicht halt auch mit so einem bestimmten Klassenprivileg, weil ich das auch so ein bisschen rausgehört habe, also so dieses rhetorisch super aufgestellt und so weiter. Nee, also das geht halt nicht. Also für mich, vielleicht um das ein bisschen greifbarer zu machen und dann mache ich auch einen Punkt. An was ich immer denken muss ist, als ich noch im Bachelor studiert habe an der FU, das war Politikwissenschaft, sehr schwieriges Studium, aber so zum Schluss hatte ich, ich bin zum Schluss auf so postkoloniale und wirklich feministisch verortete Lehrende gestoßen, also die wirklich auch leider vorher nicht so präsent waren oder auch einfach noch nicht an meinem Institut waren. Und da hatte ich eine Lehrbeauftragte-Person in dem Seminar zu feministischen und postkolonialen Theorien in der Friedens- und Konfliktforschung. Also wir waren eine kleine Gruppe und die Person hat wirklich sehr stark daran gearbeitet, den Raum halt inklusiver zu gestalten. Also wir haben halt am Anfang jeder Sitzung die Tische umgeräumt, wir haben zusammen Übungen gemacht. Also es war wirklich so ein ganzheitlicherer Ansatz an die Lehre und es waren sehr viele Übungen, sehr viel Gruppenarbeiten. Wir konnten sehr viele persönliche Eindrücke teilen und dann hat ein weißer, wie soll ich sagen, mehrfach privilegierter Mann hat dann in einer Sitzung, wo die Lehrbeauftragte mal länger geredet hat, weil es so eine Zwischensitzung war und sie hat halt aus den verschiedenen vorangegangenen Sitzungen die Themen zusammengeführt. Und er hat am Ende der Sitzung dann gesagt, also das war ja schön, aber er fand, dass sie sehr viel geredet hat in dieser Sitzung. Und dann hat sie so tief Luft geholt und meinte dann, hast du eine Vorstellung davon, was du gerade hier gemacht hast? Weil ich stehe hier als queere Frau auf Colour. Es ist kein Zufall, dass ich sozusagen am unteren Ende auch der Vergütung und einfach, also ich habe einen Lehrauftrag. Das ist eine total prekäre Art, wie ich hier Lehre gestalte. Und ich habe unglaublich viel darauf geachtet, dass wir wirklich, also wir haben so viele Übungen gemacht, wir haben so viele verschiedene Lernformate ausprobiert, wo es darum ging, euch reinzuholen und eure Meinung, eure Perspektiven. Und dann gibt es eine Sitzung, wo ich länger

rede und du als weißer Mann sagst mir am Ende, dass ich zu lange geredet habe. Also das ist eine Machtanalyse. Und es war total cool, weil auch diese Situation entstanden ist. Das war dieses Subtile, weil er das ja ganz höflich auch gesagt hat. Also er war gar nicht, ich habe ihn nie als so dominieren, als dominieren wollende Person wahrgenommen. Und ich habe ihn auch als einen angenehmen Mitstudenten wahrgenommen. Aber ja, er hat sich da so auf seine Privilegien letzten Endes unbewusst, würde ich sagen, irgendwie so, also hat die auch nicht reflektiert und hat halt nicht reflektiert, in was für einem Kontext er jetzt diese Aussage macht. Jetzt habe ich sehr lange geredet, aber ich hoffe, es ist klar geworden, ein bisschen, wo ich hinwill.

Judith Schütze: Ja, auf jeden Fall war es ja jetzt auch ein spannendes nochmal aufzeigen, was sozusagen als Ergebnis dieser Machtanalyse verbalisiert, von der Lehrbeauftragten, in einer vielleicht auch ähnlich gelagerten Situation, wie das aussehen kann. Und das kann vielleicht nicht so ad hoc immer abgespult werden. Aber sich dessen bewusst zu sein, dass wir als Lehrende das auch für uns machen können. Nach jeder Seminarsitzung vielleicht auch. Isa, ich glaube, ich habe dich vorhin ... du hast schon ausgeholt.

Isa Weber: Ich würde da nochmal einsteigen bei dem, was du gerade gesagt hattest, Therese. Ich denke auch, dass es auf jeden Fall super wichtig ist, dem eigenen Gefühl zu vertrauen, weil du ja auch in der Situationsbeschreibung erzählt hattest, dass es am Anfang eher so ein vages Bauchgefühl ist und auch so was nicht Fassbares. Und da habe ich so ein bisschen selber überlegt, was würde ich machen, wenn ich jetzt diese Lehrperson wäre? Vielleicht kann es da auch helfen, sich das aufzuschreiben. Also ist das, glaube ich, eher so ein sehr persönliches Ding, weil ich das Gefühl habe, mir werden Dinge immer klarer, wenn ich wirklich aufschreibe. Und wie du auch so meintest, Therese, wirklich auch zu gucken, was sind denn jetzt für Emotionen, die da gerade bei mir ausgelöst werden? Was steht da dahinter? Also hinter jeder Emotion steht ja immer irgendein unerfülltes Bedürfnis, also bei Freude. Und eben sich genau anzuschauen, was ist denn da los? Warum irritiert mich das so sehr? Und ich glaube, sich das für sich selber so zu sortieren, kann dann im nächsten Schritt helfen, dann wirklich so eine konkrete Intervention zu machen, wie du es jetzt zum Beispiel aus deiner Erfahrung geschildert hast, Therese, in dem Beispiel, in deiner eigenen Erfahrung als studierende Person. Und ich glaube, also sich das für sich selber klarzubekommen, kann so ein erster Schritt sein, um sich dann sicher zu fühlen, in der Situation auch wirklich zu agieren. Weil ich glaube, das ist so der allererste Schritt, um überhaupt irgendwas machen zu können. Und auch ein Nicht-Reagieren ist ja auch eine Handlung. Also auch aus Überforderung kann es ja passieren, dass ich in auch ein Nicht-Handeln komme und nicht weiß, wie ich jetzt überhaupt reagiere. Und damit sende ich aber ja auch ein Signal an die Seminar-TeilnehmerInnen. Und das ist ja genauso wichtig wie zu handeln. Und deswegen, es gibt also, egal was ich tue, es hat halt einen kommunikativen Effekt auf den Raum. Und ich denke, auch was du jetzt schon meintest, Therese, dass es eine große Ressource ist, dass die Kollegin sich scheinbar auch schon sehr viel mit inklusiveren Lehrkonzepten auseinandergesetzt hat, irgendwie eine Methodenvielfalt anbietet und sich eher als Lernbegleitung versteht. Genau, aber ich glaube, es ist auch sehr wichtig, sich als Lehrperson die eigene Rolle, aber auch so mit persönlichen Eigenschaften, Charakteristika immer wieder zu reflektieren und sich aber auch so dieser Machtasymmetrie, die qua Position immer noch besteht, also auch wenn man versuchen kann, das zu thematisieren, methodisch aufzufangen. Ich glaube, ganz weg bekommt man sie nicht, solange man sich in der Institution, Universität befindet. Sich deren auch selber noch mal zu vergewissern und bewusst zu sein und sich irgendwie ganz konkrete Fragen zu stellen wie, welches Verhalten fördere ich in so einem Rahmen oder wo reagiere ich, wo greife ich ein. So Sachen wie, wo kann ich auch mich selber abgrenzen oder wo muss ich mich auch selber schützen, was kennzeichnet so mein eigenes Redeverhalten. Allgemein sich so über das eigene Verhalten ein bisschen bewusster zu werden und auch die eigenen Emotionen kennenzulernen. Und gegebenenfalls auch, wie kann ich die Emotionen dann thematisieren, aber auch kontrollieren. Was ich auch super spannend fand in der Fallbeschreibung, dass diese Person ja auch so einen gewissen Habitus an den Tag legt, der ja auch bewusst, also du hast es dann als dominierend auch beschrieben, aber ja auch irgendwie so, es geht ja darum, irgendwie so die Person ist sehr rhetorisch gewandt. Also ich habe direkt so ein Bild im Kopf. Ich merke, dass ich ja auch selbst dann

wieder so von meiner eigenen Sozialisation, von meinen eigenen Stereotypen geleitet. Ich sehe sofort, ich sehe einen Typen, ich sehe einen weißen Typen. Also genau, das muss nicht sein. Also es kann natürlich auch total anders sein, aber das sind so meine ersten Assoziationen, die ich dazu habe. Genau, wie du eben meintest, Therese, wie sind die einzelnen Positionierungen der einzelnen Personen, weil das macht ja total viel mit der Kommunikationsdynamik. Und ich glaube, was da vielleicht nochmal so, weil wir jetzt wieder schon so sehr abstrakt irgendwie darüber sprechen, aber was, weil du ja auch gerade nach was Konkretem gefragt hattest, Judith, diese Person drückt sich so gewählt aus und zieht Konzepte aus anderen Disziplinen heran und ist rhetorisch so super gewandt. Da einfach auch konkret einzugreifen und zu sagen so, hey, kannst du das bitte nochmal so einfacher formulieren, in einfacherer Sprache, dass eben nicht implizit so ein hohes Niveau an sprachlicher Artikulation als Niveau gesetzt wird, weil das habe ich zum Beispiel so oft erlebt, also gerade so im Bereich von soziologischen Theorien oder so. Also es geht ganz oft um so einen akademischen Habitus und da ist Sprache das A und O. Und manchmal, also es ist manchmal finde ich auch dann super spannend, weil wenn man dann nachfragt, wenn man, also ich finde es immer total gut, einfach naiv nachzufragen, hey, was heißt denn jetzt dieser Begriff, weil manchmal wissen die Leute selber gar nicht, was der Begriff eigentlich, was das Wort eigentlich bedeutet. Genau, und da eben auch so als Lehrperson zu versuchen, klarzumachen, was für einen Raum wollen wir hier gestalten und klarzumachen, dass ich nicht diese Norm setzen möchte, dass alle sich jetzt so ausdrücken und da wirklich auch einzugreifen.

Judith Schütze: Ich würde gerne nochmal kurz bei dem Punkt, weil ihr habt das beide angesprochen, Emotionalität in der Lehre. Das hat ja angefangen mit diesem Bauchgefühl, so ein Zögern, irgendwie verunsichert sein, nehme ich jetzt meine Wahrnehmung irgendwie als Grundlage für mein Handeln. Und ihr habt das ja schon auch in diese Richtung, zumindest so formuliert, so habe ich euch verstanden, dass es Teil jeder Person ist und durchaus legitim ist, irgendwie als Lehrperson auch emotional zu reagieren, weil die Frage, die ja auch so ein bisschen die Kollegin umgetrieben hat, war ja auch, kann ich meiner Wahrnehmung jetzt irgendwie so vertrauen, kann ich das eben als Grundlage nehmen, um zu agieren, um vielleicht nochmal was zu verändern, in der nächsten Sitzung irgendwie zu sagen, mir hat das nicht gefallen, ich möchte gerne, dass wir so und so. Sie war eher unsicher, ob sie vielleicht auch ein bisschen überempfindlich reagiert und so ein bisschen dieses, vielleicht auch im Hinterkopf zu haben, ja, Emotionalität versus Professionalität. Ist das so ein Versus oder gehört das zusammen und darf es sein?

Isa Weber: Also ich würde sagen, es darf auf jeden Fall sein. Auch dieses Ganze, Emotionalität versus Rationalität. Die Universität an sich ist immer rational und wissenschaftlich, das stimmt ja auch schon mal nicht so. Und auch da sind ja dann irgendwie wieder vergeschlechtlichte Prozesse am Werk, weil ja auch so diese Emotionalität wird dann mit Weiblichkeit assoziiert, Rationalität mit Männlichkeit. Und auch da finde ich dann wieder so spannend zu wissen, wie sind denn jetzt wirklich die Positionierungen der Lehrperson und der Studierendenperson, weil das irgendwie so für mich auch da irgendwie gerade so ein bisschen was auslöst.

Judith Schütze: Danke Isa, Teresa, du hast bestimmt auch Gedanken dazu.

Therese Klapper: Ja, also Emotionalität versus Professionalität, ja, das ist natürlich Quatsch aus meiner Sicht. Aber es ist natürlich dann eine Definitionsfrage, also was wird unter Professionalität verstanden. Und ich meine, an der Uni herrscht halt eine bestimmte Definition von Professionalität und die ist so kolonial und so patriarchal und so ableistisch. Also das finde ich immer so faszinierend, weil klar, wir reden jetzt hier über eine ganz konkrete Situation, aber letzten Endes hat die Uni für mich das perfektioniert, dieses Unterschwellige. Also wir bewegen uns in einem System, was ganz viel auch, zumindest in meiner Wahrnehmung, ganz ganz viel der sozusagen Durchsetzung und Aufrechterhaltung von Hierarchien passiert, auf dieser unterbewussten Ebene. Und für mich ist es so zentral, dieses, warum fühle ich mich unwohl? Oder warum bin ich angespannt? Und das ist für mich so diese körperliche Ebene, also wo halt Emotionen und Körper halt so eng zusammenhängen, weil so viele Personen, die auch Diskriminierung oder mehrfach Diskriminierung erfahren, sind einfach angespannt, sind einfach

körperlich angespannt an der Uni und das frisst ja auch Energie. Also das ist für mich ein hochpolitisches Thema, also weil diese Energie fehlt dann woanders. Also das ist nicht einfach, oh ist ja blöd oder ach Mensch, sondern nee, das frisst Energie und die Energie fehlt woanders und die Energie fehlt ja eventuell auch für die eigene Arbeit. Und natürlich gibt es ein paar Personen, die das kompensieren können und die machen dann einfach mehr, aber es gibt auch sehr viele Personen, die es halt dann nicht schaffen. Und das spiegelt sich natürlich in den akademischen Lebensläufen wider. Ich glaube, es ist sehr wichtig, das schon auch rückzubinden an den, wirklich wo es um diesen größeren Kontext geht. Also zum einen halt schon, ich rede jetzt so aus meiner Perspektive, aber ich finde es auch voll wichtig zu sagen, dass es, ich denke es gibt da kein richtig oder falsch oder Isa, du hast es auch schon so gut gesagt, also ganz viele Reaktionen sind ja ein Handeln, alles ist ein Handeln. Und ich würde auch versuchen, da immer so wenig wie möglich das zu bewerten, weil es ist einfach erstmal eine Handlung, auch wenn man sozusagen in Führungsstrichen nichts macht oder jetzt nicht direkt aktiv auf eine Provokation reagiert. Und das ist alles total legitim. Ich persönlich finde es sehr so powerful, auch das halt transparent zu machen und zu sagen, ey, ich persönlich fühle mich so und so, weil das ist halt auch so konkret. Und ich nutze gerne so einen Mischmasch aus gewaltfreier Kommunikation so als Basis, dass ich so diesen Dreiklang am Anfang mache, gar nicht groß zu interpretieren, sondern wirklich nur, was ist passiert, ganz konkret, weil da kann man dann nicht groß diskutieren. Nicht eine Interpretation von dem, was passiert, sondern einfach zum Beispiel auch nicht zu sagen, ey, du dominierst das hier, sondern hey, du hast einfach ein viel größeres Redeverhalten. Also du hast halt so und so viele Redebeiträge oder wenn du redest, ist es irgendwie fünf bis zehn Minuten lang und andere Leute reden dann ja einfach nicht so viel. Und dann zu sagen, ey, das löst irgendwie die und die Emotionen bei mir aus. Und das knüpft so ein bisschen an, das, was du, Isa, gesagt hast. Also wirklich so dieses sich-selber-reflektieren, auch für sich erstmal so einen Moment nehmen und zu schauen, was ist da eigentlich los? Und dann halt zu überlegen, okay, was sind meine Werte? Also weshalb kommen jetzt Emotionen wie Wut oder Trauer oder auch Scham auf bei mir? Und was sind eigentlich meine Werte? Was sind eigentlich meine Wünsche für den Lehrraum? Und dann wirklich einen konkreten Handlungswunsch zu formulieren und auch zu sagen, weil das und das und das ist mir hier wichtig. Ich würde da auch nie zurückscheuen vor dieser Hierarchie. Also wenn ich die Seminarleitung wäre, weil ich stecke da auch Arbeit rein. Also so hierarchiearm, wie ich gerne Räume gestalte, finde ich, ist Hierarchie nicht per se etwas Schlechtes. Dann aber halt auch so einen konkreten Handlungswunsch zu äußern und zu sagen, hey, das und das und das ist mir wichtig und deshalb wünsche ich mir das und das und das für unsere Seminar-Interaktionen. Aber ja, halt gleichzeitig das, und jetzt schließe ich den Kreis, also das wirklich halt theoretisch auch, das zu verknüpfen, weil ich das halt auch so wertvoll für die Studis finde, gerade wenn ihr Fokus ist mehr an der Lernbegleitung. Und ich finde, genau das ist so, da ist ja das Potenzial von diesem Uni-Raum, weil das ist auch so relevant im Arbeitsleben später. Also dass die Studis das einfach mitbekommen, was für Optionen habe ich? Wie kann ich in so einem Spannungsfeld navigieren? Weil das wird nicht das letzte Mal gewesen sein, dass die Studis, das ist ja nicht ein Phänomen, das auf die Uni begrenzt ist. Und deshalb fand ich dieses Beispiel, was ich halt genannt habe, so kraftvoll, weil es diese ganzen Ebenen mit eingeschlossen hat. Also einfach das deutlich zu machen und zwar dem gesamten Seminarraum, das ist kein Zufall und das hat direkt was mit unseren Seminarinhalten zu tun. Das, was hier gerade passiert ist.

Isa Weber: Ja, oder ich würde vielleicht auch erstmal noch in meinen Schritt zurückgehen und sagen, wahrscheinlich ist die Lehrperson ja trotzdem die Person, die den Raum moderiert. Und sie kann ja auch die Entscheidung treffen, die Person nicht dranzunehmen oder auch die Pausen auszuhalten. Das ist ja auch immer schon eine große Schwierigkeit, wirklich eine Pause auszuhalten und nochmal zu sagen so, ich warte jetzt, ich möchte, dass sich hier alle beteiligen können. Und das eben auch immer wieder transparent zu machen. Das zum einen dazu, und ich habe jetzt ganz, ganz viele Gedanken bei dem, was du gesagt hast, Therese. Ich finde das super wichtig, die eigenen Werte transparent zu machen, vor allem bei einer Intervention. Also, wenn es jetzt zum Beispiel eine Diskriminierung gibt und ich da eingreife und sage, so, das tolerieren wir hier nicht, wo man sich dann auch vielleicht auf Kommunikationsregeln berufen kann, die man am Anfang gemeinsam erstellt hat. Das wäre jetzt zum Beispiel auch nochmal was

Spannendes zu wissen, gab es sowas. Dann macht es das ja auch einfacher, wenn man was Konkretes hat, auf das man sich beziehen kann und da eben dann wirklich zu kommunizieren, was ist das, was ich hier gerade möchte oder was sind meine Werte, was möchte ich. Also, ich stehe für Offenheit, ich möchte einen emanzipativen Raum, whatever, ich stehe für Vielfalt. Das ist so, was möchte ich hier mit meiner Lehre bewirken und das eben auszusprechen, weil das kann niemand wissen, wenn ich es nicht kommuniziere. Also, klar, es gibt dann auch, so implizit kann man es wahrscheinlich annehmen, dann wieder aus bestimmten Handlungen, aber es ist schon wichtig, das zu kommunizieren und was ich dann gerade auch nochmal dachte und das hattest du auch schon so ein bisschen angerissen, Therese, dass es so diese Verantwortungsfrage ist, glaube ich, super zentral, weil wenn es passiert, dass Verletzungen stattfinden, dass Diskriminierungen stattfinden, würde ich schon sagen, ist die Lehrperson in der Verantwortung, sich auf die Seite von den marginalisierten Personen zu stellen. Also, selbst auch, wenn die nicht im Raum sind und da wirklich die Verantwortung zu übernehmen, weil, wie du auch meintest, es kostet unglaublich viel Kraft, immer wieder Diskriminierungskritik zu üben aus einer marginalisierten Position heraus und da ist es einfach super wichtig, Unterstützung zu haben und ich denke, das ist einfach eine gute Position, aus der heraus man das tun kann und eben dann damit sehr viel sendet und sehr viel Wirkung erzielen kann, wenn man das aus dieser Position heraus, aus der Lehrpersonen-Perspektive heraus tut.

Judith Schütze: Also, wir sind jetzt bei der Situation, wo gefühlt diese Stimmung so kippt. Also, wo dieser Moment ist, wo die Kollegin einfach merkt, ja, hier kippt es für sie selbst und auch die Frage, warum schweigen die anderen? Und der Moment dieses, ich fühle mich unsicher, was kann ich jetzt tun? Atmen. In diesem Moment sein, zu merken, irgendwie, das möchte ich nicht mehr so.

Therese Klapper: Also, ich habe gedacht, ich bin da vorab gar nicht draufgekommen, aber das ist ja wirklich so eine, ja, relativ low-hanging fruit halt, zu sagen, ich nehme die Person erstmal nicht mehr dran und das auch zu begründen. Also, ich glaube, Isa, du hattest gesagt, ich möchte verschiedenen Perspektiven Raum geben. Ich möchte, dass sich möglichst viele hier frei beteiligen können. Ich glaube, das wäre für mich so ein erster Schritt, um mir ein bisschen Zeit zu erkaufen, um dann, ja, auch zu überlegen, okay, wie möchte ich jetzt weiter vorgehen? Also, ich spreche jetzt auch wieder aus einer sehr persönlichen Perspektive. Wenn es mich komplett überrollt und es irgendwie so ist, dass ich mich nicht, weiß ich nicht, vielleicht habe ich auch einen schlechten Tag oder es ist einfach zu viel oder es überrollt mich wirklich, dann wäre auch eine realistische Überlegung für mich, okay, wie viel Kraft habe ich gerade erstmal? Also, macht es Sinn, da jetzt so eine, Führungsgeschehen, harte Intervention zu machen oder macht es für mich tatsächlich gerade mehr Sinn, erstmal die Strategie zu fahren, halt den Druck rauszunehmen, was zum Beispiel halt mit der Verteilung der Redebeiträge oder auch wirklich so als Backup-Plan irgendwie zu sagen, hey, Planänderungen, wir machen jetzt mal Stopp bei der Diskussion. Wir können das gerne irgendwie in der nächsten Sitzung aufgreifen und dann auch zu schauen, okay, was ist für mich okay? Und dann vielleicht ist jetzt nochmal irgendwie so Murmelgruppen oder doch irgendwie nochmal eher eine Reflexionsarbeit individuell für die Studierenden und dann ja zu überlegen, okay, möchte ich erstmal direkt mit der Person sprechen? Möchte ich die vielleicht nach dem Seminar beiseite nehmen? Wenn ich in einer Situation wäre, wo ich merke, ich habe es schon so ein bisschen kommen sehen oder irgendwie war ich doch so ein bisschen schon darauf vorbereitet oder ich habe einfach einen guten Tag, merke dann irgendwie, ich kriege irgendwie so eine Konfrontationsstimmung. Dann würde ich schon versuchen, ja auch direkt mit der gesamten Gruppe halt mal Stopp zu drücken und wirklich so einen kollektiven auch Moment der Intervention zu haben. Und dann, also bin ich wirklich ein total großer Fan davon, es wirklich transparent zu machen. Also zum Beispiel konkret mit diesem, also Judith hat es gesagt, dass so ein Rechtfertigungsdruck entsteht und diese Studien, die dann irgendwie außerhalb des Seminars, also so mit einbezogen werden, dass ich sagen würde, ich finde es gerade schwierig. Also ich merke, das ist nicht die Art und Weise, wie ich gerne über das Thema diskutieren möchte hier in diesem Raum. Und wirklich eher so Rückfragen zu stellen, also gerade auch, wenn so viele Fragen von der Gegenseite kommen, wirklich erst mal eine Rückfrage dann zu stellen. Was hat denn das für einen Zweck?

Was möchtest du denn erreichen? Also welches Motiv hast du jetzt noch, die zehnte Studie XY hier reinzuholen? Und genau, für mich ist das, also ich merke, das erzeugt einfach eine Anspannung. Das macht auch was mit dem Raum und ich merke, so habe ich es mir nicht vorgestellt. Und dann ja wirklich erst mal zu gucken, was zurückkommt. Persönlich, ich musste das sehr lange einüben. Aber was mir wirklich total geholfen hat, war dieses so ganz lange für mich selber einfach immer dieses Nicht-Bewerten, also möglichst wenig bewerten, wie ich mich dann verhalte, weil ich ganz lange auch an mich so diesen klischeehaft hohen Anspruch hatte. Also wenn, dann muss auch alles sitzen oder ich muss gleich dann das perfekt machen. Und wirklich eher so ein bisschen mitzuschwimmen und auch irgendwie so ein Stück weit auch zu sagen, ja, das ist jetzt eine Situation, aber also ich bin ja trotzdem hier mit meinem Körper, mit meinen Gefühlen. Ich kann Grenzen setzen, ich muss die aber auch nicht sofort perfekt setzen. Ich kann Grenzen auch nochmal verschieben. Das ist ja gar nicht der Anspruch und das ist ja auch das Schöne an einer fortlaufenden Seminarsituation. Also das ist ja nicht irgendwie, jetzt Pistole auf die Brust, du hast noch eine Minute, mach jetzt eine Intervention und dann ist die Chance verpasst. Und ja, halt so, wenn es sich angemessen anfühlt, auch das in den Raum zurückzugeben und halt zu fragen an die anderen, hey, wie fühlt ihr euch denn damit?

Isa Weber: Ja, und ich glaube auch so ein bisschen Wohlwollen mit den eigenen Handlungen weiten lassen. Habe ich dazu ein bisschen auch bei dir rausgehört. Ich glaube, das ist auch sehr, sehr wichtig, eben da nicht zu streng mit sich selbst zu sein. Es eben auch anzunehmen, wenn es gerade nicht möglich ist, für einen persönlich einzugreifen, weil man das einfach in dem Moment nicht schafft, egal aus welchen Gründen. Und was ich auch also erstmal so grundlegend dachte, nochmal so das Ziel und die eigene Vorgehensweise transparent zu machen, wie ich dieses Seminar gestalten möchte in so einem Moment und daran nochmal zu erinnern. Und dann vielleicht auch wirklich, du sagtest, Therese, ganz konfrontativ die Person zu fragen, was denn ihre Erwartungen sind oder im besten Fall das auch schon mal vorab ganz zu Beginn des Seminars besprochen zu haben, was sind denn die Erwartungen der Studierenden und was sind die Erwartungen der Lehrpersonen und was ist Ziel, Inhalt und auch Vorgehensweise, um zu diesem Ziel zu gelangen von diesem Seminar. Und im besten Fall gibt es dann auch sowas wie eine Kommunikationskultur oder ist dann auch wieder das, kommen dann wieder die strukturellen Fragen ins Spiel. Also gibt es dafür überhaupt die Zeit, am Anfang wirklich so ein Input-Check-in zu machen, wie wollen wir denn hier unsere Kommunikation im Seminar gestalten. Das sollte es eigentlich meiner Meinung nach immer geben. Das ist die Frage, ob es das immer gibt, aber genau, wenn es wirklich sowas Konkretes gibt, wie zum Beispiel ein Code of Conduct oder einfach Regeln, wie wir uns hier eben respektvoll miteinander begegnen wollen, dann kann ich mich eben darauf in dem Moment auch berufen. Und ich glaube, was dann auch in dem Rahmen halt immer passieren kann, dass man so eine theoretische Einbettung macht, dass eben auch unterschiedliche Beteiligungsrede, Lernstile auf unterschiedliche gesellschaftliche Positionierungen zurückzuführen sind oder damit verknüpft sind und die nicht im luftleeren Raum da sind. Und das ja dann auch nochmal helfen kann, irgendwie eine Situation anzusprechen.

Judith Schütze: Da würde ich vielleicht, danke Isa, dass du das nochmal so ansprichst. Vielleicht auch, weil du, Therese, das eben auch so als Prozess auch nochmal so rausgenommen hast und du das mit dem Code of Conduct, also quasi Regeln, wie wir zusammen arbeiten, lernen, denken, handeln, fühlen wollen so, dass das ein Startpunkt sein kann. Aber auch für den Fall, dass es bis zu einer Situation quasi noch nicht relevant war, das irgendwie mit in die Lehre mit einzubringen, dass das sozusagen ja eigentlich auch immer ein Anlass sein kann, dann auch das nochmal einzubringen oder es auch zu erweitern oder zu sagen, weil ich könnte mir vorstellen, dass die Kollegin in dem Moment vielleicht auch noch nicht drüber nachgedacht hat. Also ich glaube, ihr ist Transparenz wichtig. Sie stellt sich als Lehrperson am Anfang auch immer mit vor und fragt auch nach Erwartungen und Wünschen und lässt das sozusagen auch als Gestaltungsraum auch zu und aber auch sich sozusagen dann die Erlaubnis auch zu geben zu sagen, okay, ich kann das auch erweitern und ich bin ein Teil des Kollektivs und kann sozusagen die Regeln oder die Vereinbarung, die wir getroffen haben, kann ich auch erweitern, sodass das auch ein Prozess ist und

sozusagen so eine Situation oder mehrere Situationen für mich wichtig sind, als Lehrperson das nochmal mit zu ergänzen und das sozusagen nicht als, ich habe es am Anfang und dann steht es und kann nicht mehr verändert werden, sondern ganz unbedingt auch verändert werden kann oder falls es noch nicht da ist, dann auch zu sagen, okay, dann wird es jetzt Zeit, dass wir darüber sprechen. Danke euch beiden nochmal dazu. Isa, wolltest du noch was ergänzen dazu?

Isa Weber: Ja, ich hatte nochmal dran gedacht, an diese Situation, wenn ich jetzt nicht eingreifen kann, möchte, in dem direkten Moment als Lehrperson und ich habe versucht, so ein bisschen gerade mich nochmal in die Studierendenperspektive rein zu versetzen, was ich dann für Erwartungen hätte, wenn ich jetzt in diesem Raum sitze und das beobachte und wenn ich mir das so vorstelle, würde ich mich da auch sehr unwohl mitfühlen und hätte, glaube ich, ein bisschen die Erwartung an die Lehrperson, dass sie da irgendwas tut. Und es ist ja dann auch passiert, dass Studierende danach auf sie zugegangen sind und sie konkret darauf angesprochen haben und darum gebeten haben, da auch was zu tun. Ja, ich glaube, da würde ich nochmal zurückgehen zu dem, was du auch schon gesagt hattest, Therese, wie wichtig es ist, so in sich selbst rein zu spüren als Lehrperson und den eigenen Emotionen Raum zu geben. Und wenn ich dann merke, okay, ich schaffe es aber jetzt nicht wirklich, in dem Moment zu intervenieren, dann vielleicht so am Ende des Seminars zumindest einmal sozusagen so, hey, es war ganz schön anstrengend, ich habe mich nicht so wohl gefühlt, gib mir doch gerne auch Feedback und so, also wenn es wahrscheinlich, hoffentlich irgendwie unterschiedliche Kanäle auch gibt für Feedback, dann so diesen Raum mehr zu öffnen, so hey, ich bin offen dafür, auch was die anderen Studierenden, die ja still geblieben sind, was die denken, wie die das empfinden, wenn ich eben selber noch ein bisschen auch in dieser hadernden Rolle bin, darf ich mir denn jetzt selber überhaupt vertrauen, was ich da gerade empfinde? Bin ich da zu empfindlich? Was auch oft absurd ist, dass empfindlich irgendwie auch so eine negative Konnotation hat. Ja, und ich glaube, auch dann, wenn die Studierenden eben auf einen zukommen, was ja dann passiert ist nach dem Seminar, das eben auf jeden Fall ernst zu nehmen und ernst zu nehmen, wenn sie einem mitteilen, dass sie das als Störung empfinden, also auch wie die Kollegin es dann geschildert hat, dass sie das eben dann wirklich auch zum Anlass und als Legitimation nimmt, dass sie da was tun muss und das eben nicht zu ignorieren und da auch konkret zu fragen, was die Studierenden dann jetzt brauchen oder warten oder auch noch mal nachzufragen, weil wir sind ja doch auf einer recht abstrakten Ebene, dass wir nicht so genau wissen, was wurde denn wirklich gesagt, also wir können jetzt nicht so genau irgendwelche Aussagen analysieren oder so, aber vielleicht wurden ja die Studierenden auch verletzt, also vielleicht haben ja auch wirklich Diskriminierungen stattgefunden, die wir jetzt halt gerade nicht wissen und dann eben zu fragen, was sie wirklich auch konkret wollen, also wünschen sie sich das, dass das im Plenum angesprochen wird, wünschen sie sich ein Gruppengespräch, ja wie so ein Dialog oder wollen sie wirklich auch konkret, dass die Lehrperson die Kommunikation abnimmt?

Judith Schütze: Auch noch mal ein guter Punkt, ja.

Therese Klapper: Ja, ich finde das so ein wichtiger Punkt, also vor allem auch die Möglichkeit, so stilles Feedback einzuholen, weil ich auch so ein bisschen eher die ganze Zeit daran hing, naja, okay, dann ist es halt so, also wenn der Raum ansonsten still bleibt, das könnte natürlich auch halt an die Grenzen stoßen, also auch, wenn man den Raum dann irgendwie öffnet und so die Frage zurückgibt an die anderen, kann es natürlich auch sein, dass trotzdem einfach so ein Druck entstanden ist, dass da auch Schwierigkeiten und so Barrieren einfach weiter bestehen und deswegen finde ich das einen total richtig guten Punkt, verschiedene Optionen halt des Feedbacks dann zu geben und vor allem halt auch aus dieser Position heraus, hey, ja, ich mache das irgendwie erstmal transparent, dass ich mich auch nicht wohl gefühlt habe und das wird so ein kollektiver Prozess, den ich nicht vorgebe, also es ist ja auch eine Freiheit drin. Ich schaffe es nicht immer, aber es gibt schon auch oft Situationen, wo ich das irgendwie dann schaffe, so einen Schritt zurückzugehen und irgendwie zu denken, ja, das ist ja eigentlich auch voll spannend, also so viele tolle Sprüche, irgendwie wo Reibung ist, entstehen Funken oder wo man auch kreativ werden kann und auch neugierig, also neugierig auf die eigenen Emotionen, aber ja, halt auch wirklich neugierig zu

sein, hey, was habt ihr für Gedanken dazu und auch, ja, irgendwie eine Einladung daran, den Prozess gemeinsam zu gestalten, ohne jetzt zu sagen, okay, wir sind da alle gleichberechtigt, also ich sehe das auch weiterhin so, dass die Lehrperson dann die Hauptverantwortung trägt, also vor allem auch, wenn da diskriminierende Dinge passiert sind.

Judith Schütze: Du hast es jetzt gerade schon angesprochen, ich habe nämlich euch noch die Frage mitgebracht, was man aus dieser Situation eigentlich Positives noch rausziehen kann, wenn wir jetzt irgendwie sagen, es ist schwierig, es war anstrengend, es kostet viel Energie, aber was kann denn das irgendwie auch als guter Moment sein, dass es diese Situation einfach so gab oder diese mehreren Momente eigentlich auch gab, was kann man da an Positiven rausziehen?

Isa Weber: Ja, ich glaube also vor allem diese Chance, diese Chance auf ein kollektives Moment und Verbindung. Also egal, wie die Lehrperson handelt, ist das Potenzial, dass sich eben da was weiter entwickeln kann in diesem Seminarraum und in allen anwesenden Personen und ja auch daraus, wie die Seminar-TeilnehmerInnen agieren und reagieren. Also ich fand eigentlich, hast du das schon sehr schön gesagt, also es klingt zwar immer so kalenderspruchmäßig, aber es ist ja ein Lernpotenzial für alle Beteiligten in dem Moment und es kann ja auch total selbstwirksam dann auch für die Lehrperson sein, wenn sie merkt, oh, das war jetzt super anstrengend und schwierig, aber wir haben das gemeinsam irgendwie hinbekommen. Und für die Studierenden, also vor allem glaube ich auch für Studierende, die marginalisiert positioniert sind, kann es eben dann sehr empowernd sein zu wissen, okay, das ist hier ein Raum, wo da nicht weggeguckt wird oder wo das nicht ignoriert wird oder wo wirklich Interesse besteht, dass der so inklusiv wie möglich gestaltet wird.

Judith Schütze: Danke, Isa. Therese?

Therese Klapper: Ja, ich finde auch, das ist eine sehr schöne Formulierung. Das ist eine Chance, Verbindungen herzustellen. Also ja auch Verbindungen, die sonst nicht da gewesen wären oder nicht in dem Umfang, weil ja, es ist auf jeden Fall noch mal eine andere, also ich glaube, wir kennen das aus persönlichen Beziehungen, dass, wenn dann ein Konflikt irgendwie gut auch gelöst werden konnte, dann ist so die Verbindung stärker. Also es ist ein anderes Vertrauen und es ist eine ganz andere Basis, die man hat, als wenn irgendwie alles so nach Plan läuft und irgendwie glatt läuft. Oder ja, es wird halt vielleicht auch deutlich, gut, wo sind vielleicht unvereinbare Positionen. Ich glaube, das knifft so ein bisschen an meinen Neugier-Punkt an, weil das auch eine Chance, wirklich mit der Person, die so stört, ja noch mal auf einer anderen Ebene zu sprechen und da vielleicht so einen Raum zu öffnen, dass die Person noch mal anders über die Situation nachdenkt und auch ja über sich selbst nachdenkt, über die eigene Rolle und das ja aber halt auch mehr Klarheit dann schafft. Also so diese Frage, ja, was ist dein Ziel? Also wofür denn? Und dann wirklich sehr konkret zu sein, okay, wenn dein Ziel ist, irgendwie mich jetzt komplett an die Wand zu diskutieren, um mich irgendwie zu entlarven als unwissenschaftliche Persönlichkeit oder als Person, die halt, wie das auch in dem Lernbericht geschrieben wurde, ja, irgendwie krude Thesen aus sogenannten Wissenschaften irgendwie verbreiten will, dann kommen wir da ja erst mal nicht zusammen. Und dann ist für mich halt schon die Frage, okay, wenn die Agenda der Person wirklich ist auf Gedeih und Verderb, also wenn es wirklich so ein bewusster Prozess ist, nee, das ist mein Ziel hier zu stören. Also ist für mich halt schon auch die Frage, was wäre so further down the line, wenn es sich nicht ergibt, dass ein Reflexionsprozess stattfindet und dann halt auch zu einer Verhaltensänderung, die es irgendwie möglich macht, auch in Verbindung zu bleiben in diesem Kontext.

Isa Weber: Und ich glaube, die Schwierigkeit ist dann aber auch so ein bisschen auszuhalten, wenn das eben nicht der Fall ist. Wir gehen ja so mit der Grundhaltung ran, okay, die Person ist reflexionsbereit, die Person ist veränderungswillig, das ist so irgendwie, glaube ich, höre ich so ein bisschen raus bei uns allen drei, dass wir so diese Haltung an den Tag legen und wahrscheinlich auch die Kollegen. Aber es kann ja auch, wie du gerade meintest, Therese, einfach der Fall sein, dass diese Person das nicht ist und dass sie einfach oder in dem Moment nicht ist und eben nicht bereit ist, auch irgendwie anzuerkennen, dass es

gesellschaftliche Strukturen von Diskriminierung gibt, dass es soziale Ungleichheit gibt und dass wir dann nicht zusammenkommen in dem Moment. Und das dann aber auch hinzunehmen und eben da vielleicht auch nicht dann so der Illusion hinterher zu jagen, es ist möglich, alle Menschen zu erreichen. Und ich glaube, sich da auch noch mal dann wieder zurückzunehmen und noch mal zu schauen, so hey, wo sind denn jetzt nicht nur meine eigenen Grenzen, sondern auch die Grenzen hier in dieser Situation.

Judith Schütze: Total. Wir haben ja jetzt sozusagen, wir sind ja sehr nah an der Kollegin dran, die fühlt sich provoziert und wir umkreisen sozusagen ihr Gedankenuniversum. Was wäre denn, wenn die studentische Person, so wie die Kollegin es empfindet, provozierend, aber gar nicht provozieren will, sondern etwas anderes eben stattfindet, ein gewohntes Sprechen oder vielleicht gar nicht anders kennt und so. Also vielleicht auch da noch mal so ein Perspektivwechsel. Würde ich gerne noch mal so ein kurzes, eine Runde dazu mit euch machen, weil du das ja eben auch schon angesprochen hast. Wir können ja Angebote als Lehrende machen, was mitzunehmen, nachzudenken, zu reflektieren, aber dieses Angebot kann auch abgelehnt werden. Und was könnte denn auch dahinterstecken, dass das nicht angenommen wird?

Therese Klapper: Letzten Endes ist die Uni ein Raum, wo Personen ja auch in so einem Lernprozess sind und auch in einer sehr sensiblen Übergangsphase auch im Leben. Also an der Uni finden ja sehr viele eigentlich Findungsprozesse statt oder können stattfinden, auch wenn es schon auch eher immer so gesagt wird, naja, okay, es ist jetzt hier das Fachliche und das hat irgendwie vielleicht nicht so viel mit unserem privaten Leben zu tun. Aber gerade, weil ich denke da auch an den Lernbericht und halt diese populistische Sprache ist ja schon auch ein sehr großer Punkt für mich jetzt immer gewesen, was ich so im Hinterkopf hatte. Und das kann sein so, dass die Person da gerade in der Phase ist oder ja, einfach auf irgendeinen Zug aufgesprungen ist aus verschiedensten Gründen. Und dann vielleicht halt auch dazu natürlich, also wenn es jetzt um diese intellektuelle Sprache geht, dass es natürlich auch eine Erziehungsfrage oft ist, ja, wie ist die Person aufgewachsen, wie ist die Person sozialisiert. Und das habe ich schon auch häufiger erlebt, dass das so sehr einfach unreflektiert halt dann weitergegeben wird, gerade wenn auch eine bestimmte Positionierung halt vorhanden ist. Und es schon auch möglich sein kann, da wirklich auch einfach die Person so zum Nachdenken anzuregen und schon auch zu fragen, was ist denn deine Verbindung zu diesen Seminarinhalten und siehst du das, dass die sich hier widerspiegeln in unserer Dynamik? Also, dass du mit deinem Verhalten bestimmte Muster vielleicht reproduzierst oder einfach den Raum auf eine bestimmte Art und Weise gestaltest und möchtest du das so fortführen?

Judith Schütze: Danke, Therese, dass du das noch mal so formulierst mit diesem, die Fragen formulieren oder Fragen mitgeben auch an Studierende, die vielleicht oder auch an Personen, die von der eigenen Wahrnehmung her vielleicht gerade nicht offen sind für Veränderungsprozesse und dass diese vielleicht eher auch ein Vertrauen noch reinstecken, dass die Frage noch nachwirken kann. Und aber auch, und das fand ich jetzt irgendwie noch mal ganz gut, dass Veränderung, also neues Wissen kann ja auch verunsichern und vielleicht bisheriges Wissen in Frage stellen und dazu muss man ja auch bereit sein, damit umzugehen und dass in dem Seminar vielleicht gerade nicht der Zeitpunkt ist oder auch, dass da noch andere Hintergründe sind, warum das so ist, fand ich jetzt noch mal schön.

Therese Klapper: Genau, ich finde, das wäre dann auch eine gute Option, um zum Beispiel diesen Code of Conduct zu erweitern oder das als Teil mit festzuhalten, wenn er dann auch in Zusammenarbeit mit der Gruppe irgendwie neu dann auch erstellt wird. Dieses Konzept des Braver Space, dass das so eine Möglichkeit sein kann, zu sagen, hey, wir möchten gerne hier einen Raum gestalten, wo Personen bereit sind, sich mit ihren eigenen Privilegien auch auseinanderzusetzen und halt diese herausfordernden Gefühle, die einfach in den meisten Situationen aufkommen, wenn man mit dem eigenen Privileg konfrontiert wird, auszuhalten und ja auch so ein Commitment, ja diese Arbeit auch irgendwo machen zu wollen, die halt einfach oft auch unangenehm oder anstrengend ist oder herausfordernd, aber vielleicht dann auch halt so eine Vision zu geben, es ist ja nicht nur anstrengend und irgendwie nervig, sondern wir

machen das ja, um irgendwie bestimmte Dynamiken auch aufzubrechen, um halt zu einem inklusiveren Space zu kommen, den ja diese Person auch mit einschließt.

Judith Schütze: Danke, Teresa. Isa, deine Gedanken dazu?

Isa Weber: Ja, ich fand das sehr spannend, dass du ja so einen Perspektivwechsel gerne mal vornehmen würdest und wenn ich mich so versuche, in diese Person hinein zu versetzen, kann ich mir gut vorstellen, dass sie sich einfach auch total mit ihrem Fach identifiziert und ich glaube, in diesem Beispiel von dem Lernbericht ging es in dem Text darum, wie Algorithmen strukturelle Diskriminierungen reproduzieren und wenn ich mir das jetzt so vorstelle, als diese Person, die einfach das total irgendwie zu ihrem Selbstbild gehört, dass sie sich irgendwie mit Informatik total identifiziert und dann liest sie diesen Text und der sagt ihr prinzipiell, ja da gibt es Baustellen und da muss ich hingucken oder sollte ich vielleicht hingucken und davon fühle ich mich dann vielleicht total bevormundet und möchte das gar nicht und will das nicht sehen und möchte das bewusst ausblenden, weil das eben nicht zu dem Bild passt, dass ich habe und dass ich auch wahrscheinlich sein möchte, weil bestimmt geht diese Person von sich, also wissen wir nicht, das sind jetzt alles Mutmaßungen, aber wahrscheinlich geht die Person davon aus, ich bin ja nicht, also ich diskriminiere doch nicht, so wie das die meisten Menschen von sich erst mal denken und das ist ja dann schon auch ein schmerzhafter Prozess zu merken, so verdammt, wir sind da alle in Strukturen eingebunden, die diskriminierend sind und damit bin ich auch selber oft in meinen Handlungen diskriminierend, weil ich diese sozialen strukturellen Ungleichheiten reproduziere mit dem, was ich tue, mit dem, was ich sage, mit dem, was ich denke und ich glaube, da kann es dann wieder so ein bisschen zurück zu der Lehrperson auch wiederum hilfreich sein, sich mit Abwehrreaktionen auf Diskriminierungskritik auseinanderzusetzen und auch wie emotional das passiert, also wahrscheinlich sind da eben auch ganz viele Emotionen bei der Person im Spiel, wenn sie eben darauf hingewiesen wird, so, oh, da gibt es irgendwie Diskriminierung und das führt ja dann oft zu so sehr emotionalen Reaktionen und sich damit dann auch auseinanderzusetzen.

Judith Schütze: Und Rhetorik vielleicht dann auch als Schutzmechanismus auch zu nutzen, also sozusagen irgendwie dann eben diesem Aufgewühlt-Sein, Verunsicherung...

Isa Weber: Ja, wieder Ordnung herzustellen.

Judith Schütze: Ja, guter Punkt. Also ich finde das jetzt eine wirklich ganz spannende Gesprächsrunde. Ja, es ist wirklich sehr viel gefallen, also wirklich von Respekt, Verantwortung, Rollen und ganz schön eigentlich auch dieses Bild des Kollektivs, dass Verantwortung von allen Beteiligten auch ausgeht, aber auch die Lehrpersonen nicht nur auch sozusagen Verantwortung für die Studierenden, aber auch Verantwortung für sich selbst auch nehmen und dass das auch ein Prozess ist. Wir haben auch darüber gesprochen, wie Methoden und didaktische Auseinandersetzungen auch hilfreich sein können oder ermöglichen von Feedback auch der Studierenden. Ich würde gern mit euch noch mal eine kurze Abschlussrunde machen, was ihr euch so mitnehmt. Isa, was nimmst du dir mit?

Isa Weber: Ja, ich glaube, weil ich tatsächlich im Vorfeld da gar nicht so drüber nachgedacht habe, dieser Impuls, diese herausfordernde, schwierige Situation eben auch als eine Chance zu sehen und als eine Lernsituation zu betrachten.

Judith Schütze: Therese, du?

Therese Klapper: Ja, ich nehme vor allem mit, noch mal dieses stille Feedback einholen, so als konkretes Tool. Und ja, ansonsten kreise ich, glaube ich, weiterhin um dieses Emotionsthema, auch was angesprochen wurde, diese Überlegung, bin ich zu empfindlich und halt wirklich, für mich einfach so präsent ist, also die Uni ist halt designt als Ort für eine ganz bestimmte Personengruppe, die sich da wohlfühlen soll. Also die ist einfach die Struktur und alles ist ja auch so aufgebaut, dass es niemals für andere Gruppen vorgesehen war, dass die da studieren oder auch lehren. Und deswegen ist es ja irgendwie auch total normal, dass diese Gruppen, auch wenn sie bestimmte politische Überzeugungen

mit reinbringen, dann einfach sich auch unwohl fühlen. Und in feministischer Tradition, Emotionen sind politisch, das Private ist politisch. Und ich hoffe auf jeden Fall, dass deine Kollegin da einen guten Umgang für sich irgendwie gefunden hat und ja, das produktiv auch für sich mitnehmen kann.

Judith Schütze: Ja, also vielen Dank, dass ihr mit mir hier gesprochen habt über die Situation. Und ich danke euch fürs Mitmachen. Ich danke euch auch fürs Zuhören, wenn ihr, jetzt kommt die Einladung, wenn ihr auch schwierige Situationen kennt, über die wir für euch sprechen sollen, wollen oder auch wenn ihr Lust habt, hier Teil dieser Gesprächsrunde zu sein, dann schreibt an ztggmint@hu-berlin.de und weitere Informationen findet ihr in der Podcast-Beschreibung. Tschüss und bis zur nächsten Folge.

Stimme aus dem Off: Das war, Ich frage für ´ne Kolleg*in, der Mitmach-Podcast für Hochschullehrende.

Outro-Musik: Eine entspannte Melodie wird angespielt mit Klavier, E-Gitarre, Schlagzeug und Gitarre, die eine gelassene, freundliche und warme Stimmung hinterlässt.