

dem *studiolab* – über welches sich hier <http://www.dgv-arbeitskulturen.de/deutsch/konferenzen/studiolab/> mehr erfahren lässt – ebenso wie den Respondent:innen. Gemeinsam haben sie hier ein Forum aufgemacht, das, so hoffen wir, im Fach und über das Fach hinaus rezipiert wird und nicht nur in Diskussionsstoff, sondern auch Bewegung bis R/Evolution resultiert.

Die Redaktion

<https://doi.org/10.31244/zekw/2023/01.06>

Wie wir arbeiten (wollen)

studiolab. Arbeit an Arbeit*

Vor dem Hintergrund eines Lehrens und Forschens in Ruinen sind wir dabei, eine reparative Vision zu erarbeiten. Nachdem der Muff von tausend Jahren und seine Talare aus den Universitäten hinausgeweht wurden, ließ sich ein langer und produktiver Zeitraum mit innovativer Forschung und reflexiver Methodenarbeit im Vielnamenfach „EKW“ beobachten. Wir wurden von Erbsen-Zähler:innen zu Erbsen-Deuter:innen. Wir haben radikal mit positivistischem Wissen aufgeräumt.

Heute aber müssen nicht nur unsere Arbeiten in einem Drittmittelförderungswording eloquent gestreamlined werden. Marketing hat die von Bologna-Reformen erschütterte Alma Mater bis in die letzte Stabs- und Abstellkammer erreicht. Neoliberalisierung und die Umstellung von Tenure auf Tenure-Track verstärken die prekäre Lage. Vor lauter Drittmittelakquise bleiben Lehre und Forschung auf der Strecke. Auf unserer Ablage stapeln sich frische Ideen und abgelehnte Anträge. Die universitäre Welt ist auch weiterhin von feudalen Strukturen und Günstlingswirtschaft geprägt. Aber wir wollen unsere disziplinären Verwandtschaften selbst gestalten.

Wir haben Diskurstheorie gelesen. Wir wissen, dass die 1968er beim Marsch durch die Institutionen grandios gescheitert sind. Wie sollen wir angesichts aller destruktiven Kräfte und politisch wirksamer ‚Ismen‘, die von Ökologie bis Ökonomie unsere gegenwärtige Lage an den Universitäten bestimmen, souverän bleiben? Insbesondere, wenn wir durch unsere jeweiligen intersektionalen Positionierungen nicht in der Lage sind, ganz alleine Claims zu setzen und selbstbewusst aufzutreten.

Selbst in finsternen Zeiten finden sich hier und dort Keimzellen, kleine Auen und Lichtungen, aus und auf denen Neues wachsen kann. Wie in kanonischen Texten des Vielnamenfachs aus dem 19. Jahrhundert sprechen auch wir von Keimen. Aber uns

* Diese Autor:innenschaft schließt alle Menschen ein, die an der Genese dieser Thesen mitgedacht, -geschrieben und -gearbeitet haben.

geht es nicht ums Bewahren. Uns geht es nicht ums Märchenerzählen oder um Gespenstergeschichten. Uns geht es um eine radikale, gelebte Hoffnung, jenseits von Modernisierungstheorie, die nur ein Immer-weiter kennt, jenseits eines teleologischen (sozio-)technik-orientierten Lösungsansatzes. Wir erproben jetzt, im Miteinander des *studiolabs*, etwas Drittes zu leben, das uns stark macht, wachsam bleiben lässt und das System bereichert.

Die Geschichte wiederholt sich eben nicht. Nach intensivem Austausch über die Herausforderungen unserer Arbeitskontexte ist es uns gelungen, unsere Energie in etwas Positives zu lenken: Wir haben begonnen zu handeln, wir haben ein Haus gebaut. Wir gießen unsere Unzufriedenheit in ein fantasievolles, spielerisches und konstruktives Format: Im *studiolab* gibt es Raum und Zeit für die Anliegen, die uns als Wissenschaftler:innen und Menschen wichtig sind. Wir dürfen erleben, dass Zusammen-Arbeiten mutig macht. Das Teilen von Erfahrungen ist unser wichtigstes Reflexionswerkzeug. Community bedeutet Unterstützung. Ein alternatives Miteinander in der Wissenschaft ist möglich. Und unser Erleben im *studiolab* lässt uns glauben, dass diese Erfahrung und Praxis übertragbar ist auf das große Ganze und dessen Strukturen. „*WIE WIR ARBEITEN (WOLLEN)*“ ist gedacht als wütende Inspiration. Unsere Thesen sollen anregen und Mut machen, die Kultur des Zusammen-Arbeitens zu stärken und in täglichen Arbeitsumgebungen an Hochschulen bewusst zu gestalten.

WIE wir arbeiten wollen? Wir wollen mit Raum und Zeit für Lust und Frust, Mut und Wut, und gemeinsam statt einsam mit Fug und Unfug arbeiten. Daher üben wir uns in einer Utopie des Umgangs miteinander, um neue Umgebungen für uns in einem mehr-als-menschlichen Miteinander zu finden.

1. Unser Haus hat Agency. Es bringt uns zur (Selbst-)Sabotage und schützt uns vor der vollständigen Vereinnahmung durch Verwertungslogiken. Das Haus gibt uns Raum für unsere eigenen, gemeinsamen, experimentellen Logiken, Semantiken, Modi und Tempri.
2. Wir arbeiten als Kolleg:innen, die entlang ihrer Netzwerke zusammenkommen. Unsere Verbindungen werden wertgeschätzt. Sie können bleiben, sich lösen, sich verändern und erweitern.
3. Wir formen unsere Arbeitsumgebung aktiv. Wir gestalten die (R)Evolution des Wissen-Schaffens mit.
4. Wir arbeiten gewalt-sensibel. Wir sind uns der Potenziale zu verletzen, ungerecht zu sein und auszuschließen bewusst und bemühen uns, diese anzusprechen und gemeinsam auszuhandeln.
5. Wir übernehmen Verantwortung. Wir schaffen einen Raum, in dem wir die Zeit und die Bedingungen gestalten, über unsere eigenen Kräfte und (Führungs-)Rollen zu sprechen. Wir machen uns vulnerabel, handeln aus, beraten uns und zweifeln miteinander, wie wir Haltung ausloten können. Wir lernen zu teilen. Dies fördert unsere Professionalität.

6. Wir halten die Regeln, mit denen wir arbeiten, transparent. Gemeinsam gestaltete Regeln fördern Identifikation und Verbindlichkeit. Solidarität stattet uns mit Souveränität aus.
7. Wir stellen jede Frage, die uns wichtig ist. Wir nehmen uns Zeit und Raum, unsere Antworten zu hören, zu diskutieren oder auch die Frage offen stehen zu lassen.
8. Wir arbeiten strategisch, aber nicht opportun. Bei aller Rhetorik und Selbstökonomisierung, die hinter Formen der Arbeitssozialisation wie Coaching oder Führungskräfte-Training liegen, gibt es gute Gründe, an Werten, Wertung und Wert von Führung zu arbeiten. Führung ist nicht intuitiv.
9. Wir arbeiten für die Zusammenhänge, die wir erforschen. Wir wollen in Teamarbeit und Kollegialität, die wir schätzen gelernt haben, Wissen schaffen. Diese Modi möchten wir in den Räumen unseres alltäglichen disziplinierten Arbeitens – und darüber hinaus – leben.
10. Wir wissen, wir sind Teil der Strukturen. Wir bauen sie mit, bauen auf ihnen auf, bauen sie auseinander und bauen sie um.
11. Wir finden in unserem Miteinander Räume, Strategien und Wege, kapitalistische Verwertungslogiken nicht zu reproduzieren. Wir wollen nichts produzieren, nur damit es verwertet wird.
12. Wir sind mutig. Wir packen das Glück beim Schopf und schütteln es, bis es alle(s) erfasst hat. Wir wollen kein Glück haben müssen, um glücklich bei dem zu sein, was wir tun.
13. Wir sind solidarisch. Wir sorgen für uns und andere. Wir sind nahbar, zugewandt und warmherzig im Umgang miteinander. Wir fragen nach Hilfe und nehmen sie an.
14. Wir möchten gute Lehre, gute Forschung, gute Netzwerkarbeit, gute Drittmittelwerbung und gute Wissenschaftspolitik machen. Es ist aber Mumpitz, alles in einer Person vereinen zu müssen.
15. Wir halten inne und reflektieren. Für unsere Arbeitskultur brauchen wir alternative Variationen, um hegemonialen Strukturen und Zusammenhängen entgegenzuwirken. Das gilt insbesondere in kleineren Fächern, in denen große soziale Nähe herrscht.
16. Wir wissen, dass wir nicht alles wissen. Wir wissen auch, dass geteiltes Wissen mehr, und geteiltes Unwissen weniger wird. Als Konsequenz arbeiten wir zusammen. Wir entscheiden, wo, wann und wie wir uns jeweils einbringen wollen.
17. Wir arbeiten multimodal. Wir bauen on- und offline an neuen Räumen des Wissens und der Wissensproduktion. Wir experimentieren mit unterschiedlichen Medien, Darstellungsformen, Formaten, visuellen Elementen und Materialien. Das sieht zum Beispiel so aus:

WIE WIR ARBEITEN (WOLLEN)

Wir arbeiten, weil wir wollen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu arbeiten, um zu leben. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen.

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

WIR GESTALTEN DIE (R) EVOLUTION DES WISSENSCHAFTLICHEN WISSENS

Wir arbeiten in einem Team, in einem Team, in einem Team. Wir arbeiten in einem Team, in einem Team, in einem Team. Wir arbeiten in einem Team, in einem Team, in einem Team.

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen.

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

Nur so können wir in einem Team arbeiten. Nur so können wir in einem Team arbeiten. Nur so können wir in einem Team arbeiten.

Wir halten die Regeln, mit denen wir arbeiten, transparent. Gemeinsam gestaltete Regeln fördern Identifikation und Verbindlichkeit. Solidarität stützt uns mit Souveränität aus.

Wir arbeiten gewissenhaft. Wir sind uns der Potentiale bewusst und bemühen uns, diese zu erschließen und geschätzt zu behandeln.

Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen.

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen.

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

Nur so können wir in einem Team arbeiten. Nur so können wir in einem Team arbeiten. Nur so können wir in einem Team arbeiten.

Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen.

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen.

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

Nur so können wir in einem Team arbeiten. Nur so können wir in einem Team arbeiten. Nur so können wir in einem Team arbeiten.

Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen.

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen.

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

Nur so können wir in einem Team arbeiten. Nur so können wir in einem Team arbeiten. Nur so können wir in einem Team arbeiten.

Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen.

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen. Wir sind hier, um zu sein, um zu lernen, um zu wachsen.

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

WIR ERHEBEN UNSERE ARBEITSANFORDERUNGEN

UNDER PERMANENT CONSTRUCTION



ZIMMER FREI!	
1. Zimmer	2. Zimmer
3. Zimmer	4. Zimmer
5. Zimmer	6. Zimmer
7. Zimmer	8. Zimmer
9. Zimmer	10. Zimmer



Wir als *studiolab*. *Arbeit an Arbeit* arbeiten schon heute daran, diese Utopie zu leben.

<https://doi.org/10.31244/zekw/2023/01.07>

Sven Bergmann

Arbeit. Widersprüche. Noch (k)ein Streik

Ich freue mich, dass unter Kolleg*innen wie *studiolab* über Alternativen jenseits des Normalbetriebes nachgedacht wird. Gerade in der Pandemie, der Störung par excellence, begegnete mir eher die Immer-Weiter-Performance: in ständig müden Gesichtern auf Zoom-Kacheln (meins gespiegelt und eingeschlossen). Dieses vollkommene Am-Ball-Bleiben statt mal Innezuhalten, irritierte mich, während (so zumindest im ersten 2020er-Lockdown) für kurze Zeit der Verkehr und die Fabriken fast stillstanden, andere Menschen ausschließen oder spazieren gingen und die Krokusse blühten. Dabei lernten wir, dass unsere ach so wichtige Arbeit nicht zu den kritischen Infrastrukturen gehörte, für die noch Kinderbetreuung angeboten wurde. Durch die schnelle Umschaltung auf Online-Arbeit, -Lehre, -Sitzungen wurden Arbeits- und Reproduktionssphäre noch entgrenzter als zuvor gelebt: Ich arbeite hier in meinem Zuhause – aber auch in dem Zuhause meiner Mitbewohner*innen oder Kinder – die Folgen davon sind noch nicht abzusehen.

Studiolabs Manifest besteht aus Bestandsaufnahme, Wendung und einem Programm. Ich schätze den revolutionären Funken darin, der gewiss manchmal unterschiedener blitzen könnte. Es erinnert mich an Gramsci, auch wenn es abgegriffen klingt: „Pessimismus des Verstandes, Optimismus des Willens“. *Studiolab* betont, dass es einen langen und produktiven Zeitraum im Vielnamenfach gegeben hätte. Welche Zeit meint ihr damit? Ich vermute die Jahrzehnte zwischen den 1970er-Hochschulreformen bis zu Bologna? Oder wie es Heinz Steinert einmal so schön ausdrückte, die westdeutsche Nachkriegs-Universität als „Betriebsunfall der Geschichte“. Wie auch immer wir diese Zeit bewerten wollen – ich würde das eher als offene Frage formulieren –, sie wird ab den 1990er Jahren vom (in Deutschland verspäteten) Neoliberalismus überlagert. Der wird auch bei *studiolab* als Hauptfeind