Spannungsfeld

Diversität in Hochschule und Wissenschaft

| PETER OESTMANN | **Werden inhaltliche Fragen in der Wissenschaft zugunsten strukturell-organisatorischer Diversität vernachlässigt? Liegt es im Interesse der Wissenschaft und des Wissenschaftssystems, die Vielfalt von Lebenswegen und Persönlichkeiten in der Wissenschaft abzubilden? Kritische Überlegungen dazu.**

Wissenschaft bezeichnet das nach Inhalt und Form ernsthafte und planmäßige Bemühen um Wahrheit. Diese vom Bundesverfassungsgericht geprägte Formel setzt einen Gegenstand voraus, ebenso eine Vorgehensweise, die innerhalb einer bestimmten Gruppe als handwerklich sinnvoll anerkannt ist. In persönlicher Hinsicht gehört zum wissenschaftlichen Feld, wer sich in einem anerkannten Fach mit einer anerkannten Vorgehensweise der Wahrheit annähert. Personen allerdings, die bisher unbearbeitete Gegenstände untersuchen oder neue, bisher nicht erprobte Methoden anwenden, können durchaus Teil des Wissenschaftssystems sein oder werden. Je nachdem, ob sich die Gegenstände und Methoden einfach erweitern oder vollständig ändern, spricht man in diesem Fall von einem Paradigmenwechsel.

Mit guten Gründen fehlt hier genau das Kriterium, um das es gehen soll: Für die Definition von Wissenschaft, für die Beurteilung individueller Qualität und für die Wahrheitsfrage kommt es nicht darauf an, wer etwas sagt oder schreibt, sondern was er sagt oder schreibt. Wenn es um die Sache geht, hat man es mit Argumenten und Überzeugungskraft zu tun, nicht mit der Person des Autors. Zum Erfolg mögen Rhetorik, Sprachkraft und Eleganz dazugehören. Charisma kann zur Verbreitung einer wissenschaftlichen Lehre durchaus beitragen. Wenn es aber nicht mehr um wissenschaftlichen Inhalt, sondern nur noch um schöne Verpackung geht, werden sich solche Stimmen letztlich nicht durchsetzen, wie laut sie auch vorgetragen sein mögen.

AUTOR

Peter Oestmann ist Professor für Bürgerliches Recht und Deutsche Rechtsgeschichte an der Universität Münster und Direktor des Käte Hamburger Kollegs „Einheit und Vielfalt im Recht".

Inhaltlich-individuelle Fragen

Im Kernbereich inhaltlich-individueller Qualität hat Diversität nichts zu suchen. Zahlreiche Fächer haben diesen Grundsatz institutionalisiert und betreiben in ihren Publikationsstrategien ein anonymisiertes Peer-Review-Verfahren, das sich selbst als blind bezeichnet – blind für die Person eines Verfassers, interessiert ausschließlich an Erkenntnissen. Hierbei gibt es teilweise Einschränkungen. Im Rezensionswesen gilt häufig der Grundsatz, dass Gleiche Gleiche beurteilen sollen. Monographien darf dann nur derjenige rezensieren, der selbst bereits ein Buch geschrieben hat. In der Praxis muss man promoviert sein, um die Leistung anderer Doktoranden in wissenschaftlichen Zeitschriften zu würdigen. Dieses Auswahlkriterium bezieht sich auf wissenschaftliche Erfahrung, aber nicht auf andere persönliche Merkmale. Weitere Differenzierungskriterien verlassen die strenge Auseinandersetzung um den Inhalt, sind daher sachfremd und deswegen unwissenschaftlich. Das betrifft heutzutage insbesondere die Sprache, in der wissenschaftliche Beiträge geschrieben sind, sowie den jeweiligen Veröffentlichungsort. Soweit es um neue Erkenntnisse geht, muss man wissen, welche alten Ergebnisse es bereits gibt. Bei der Erschließung des Forschungsstandes sollte es nicht darauf ankommen, ob Veröffentlichungen auf Latein (früher) oder auf Englisch (heute) erschienen sind. Wer mehrsprachige Forschung ablehnt, schließt bestimmte Stimmen aus dem Diskurs aus, unterscheidet Wissenschaftler nach Muttersprachlern und Fremdsprachlern und diskriminiert strukturell diejenigen, die nicht in ihrer angestammten Sprache schreiben können. Ähnlich verhält es sich mit der formalen Klassifizierung von Veröffentlichungsorten nach A-, B- oder C-Journals. In der Wissenschaft muss es um Inhalte gehen und nicht um das Ansehen oder den Preis von Zeitschriften. Wenn man hier von Diversität sprechen möchte, wären Mehrsprachigkeit und die gleichrangige Berücksichtigung verschiedener Publikationsmedien die Möglichkeit, auch Forscher ohne Netzwerke oder Fürsprecher stärker in den Diskurs einzubeziehen. Wer das ablehnt, begrenzt Vielfalt und damit womöglich die Geschwindigkeit, in der neue Ergebnisse Verbreitung verdienen.

Strukturelle Fragen

In der alltäglichen Debatte über Diversität in Wissenschaft und Hochschulen geht es allerdings zumeist nicht um unmittelbar inhaltliche Fragen, sondern eher um politische und soziale Rahmenbedingungen für den Zugang zu Stellen, Drittmitteln und Veröffentlichungsmöglichkeiten. Die formale

Gleichberechtigung beim Zugang zum Beruf, also auch zum Feld der Wissenschaft, gibt es seit Jahrzehnten. Dennoch unterscheidet sich die Zusammensetzung der Wissenschaftler erheblich von der Gesellschaft insgesamt. Soll man dies einen Mangel an Diversität nennen, handelt es sich um verkappte Zugangshürden? Trifft die Verantwortung hierfür Elternhäuser, Schulen oder die Universitäten selbst? Und, falls das so ist: Darf, soll oder muss die Universität bzw. der Staat mit Anreizen oder Normen darauf hinwirken, dass sich die Vielfalt von Lebenswegen in der Vielfalt von Wissenschaftlerpersönlichkeiten stärker wiederspiegelt? Was die Qualität von Forschung betrifft, kann eine größere Auffächerung des Personals viele Vorteile haben: Fragestellungen, Ideen und inhaltliche Interessen können verschiedene Ursachen haben, die auch in der Biographie begründet liegen. Eine Diversifizierung der Wissenschaftler erhöht dann die Wahrscheinlichkeit für überraschende und neue Erkenntnisse, und dies beschleunigt den wissenschaftlichen Fortschritt. Ein weiteres Argument kommt hinzu: Bei den Schritten nach oben auf der Karriereleiter muss es um die Bestenauslese gehen. Hierbei liegt es im eigenen Interesse des Wissenschaftssystems, aus einer möglichst großen Gruppe geeignete Kandidaten auszuwählen. Wenn Diversifizierung dazu beiträgt, die Auswahlmöglichkeiten zu vergrößern, bildet sie eine wichtige Grundlage für die Qualitätssicherung im Hinblick auf inhaltliche Vielfalt. Unklar bleibt freilich, inwieweit inhaltliche Fragen tatsächlich von den Lebenswegen einzelner Wissenschaftler vorgeprägt sind. Hier mag es Unterschiede zwischen Geistes- und Naturwissenschaften geben, die sich nicht einebnen lassen.

Nicht gegeneinander ausspielen

Über diese Punkte lohnt es sich nachzudenken. In der wissenschaftspolitischen Diskussion ist es allerdings viel einfacher, die strukturell-organisatorische Diversität vollständig von Qualitäts- und Inhaltsfragen zu trennen. Das führt fast immer zur Verflachung der Diskussion. So ist etwa kürzlich ein umfassender Sammelband zur deutschen Kolonialrechtsgeschichte erschienen. Eine Besprechung in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* bemängelte mit scharfen Worten, dass kein einziger „Jurist of Color“ unter den Autoren sei. Dies stelle einen Akt symbolisch-epistemischer Gewalt dar und sei ein Zeichen von Ausgrenzung und Benachteiligung. Mit keinem Wort ist mehr vom Inhalt des Buches die Rede. Auf diese Weise lässt sich Diversitätsdenken gegen wissenschaftliche Inhalte ausspielen. Zugleich definieren Rechtswissenschaftler den Gewaltbegriff neu und erzeugen damit erst Täter und Opfer. Bei der Diskussion um Diversität in der Wissenschaft sollte es aber nicht um Mitleid gehen, sondern jederzeit um das Streben nach höchstmöglicher Originalität.

Anzeige