

Zu guter Letzt:

Sichtbarkeit Es braucht mehr Diversität in der Wissenschafts- kommunikation

Harald Wilkoszewski

Mitte November fuhr ich nach Bielefeld zum Forum Wissenschaftskommunikation, der größten Fachtagung im deutschsprachigen Raum. Zusammen mit Jörg Weiss von der Agentur con gressa hatte ich ein Panel zum Thema Diversität vorbereitet, das zentral für das Schwerpunktthema „Debattenkultur“ des Kongresses war. Denn Demokratie braucht Debatte, und Debatte braucht Vielfalt. Wie sieht es damit in der Wissenschaft aus? Mit der Psychologin Zeynep Demir und dem Physiker Stéphane Kenmoe wollten wir diskutieren, welchen Beitrag Wissenschaftskommunikation dazu leistet, dass möglichst viele Stimmen der Gesellschaft gehört werden und möglichst viele verschiedene Gruppen an Wissenschaft teilhaben können. Und welche Voraussetzungen es dafür braucht: Müssen auch die Teams der Kommunikationsabteilungen diverser werden? Diversität bleibt ein dickes Brett in Deutschland, mit verschenkten Potenzialen in Wissenschaft und Bildung: So liegt der Frauenanteil bei Professuren immer noch bei unter 30 Prozent. Die Wahrscheinlichkeit, ein Studium aufzunehmen, ist auch bei gleichen Abiturnoten deutlich höher, wenn mindestens ein Elternteil bereits einen Hochschulabschluss hat.

Bei der Vorbereitungsphase hatten wir die Teilnehmenden auf dem Panel gebeten, ihren persön-

lichen Zugang zum Thema in die Diskussion einzubringen: Welche Diversitätserfahrungen haben sie selbst? Im ICE von Berlin zum Kongress hatte ich nochmals Zeit, darüber nachzudenken. Meine Gedanken kreisten um meinen Vater. Er war ein zurückhaltender Mann. Diese Zurückhaltung fiel mir schon früh, als Kind, auf. In der Pubertät begann sie mich dann zu stören. Ich interpretierte sie als Anpasstheit, fand sie langweilig und manchmal sogar provokativ. Denn zu ihr gehörte auch, dass mein Vater nie von sich aus und auf Nachfrage nur sehr einsilbig von seiner Herkunft erzählte. „Warum haben wir so einen komplizierten Nachnamen?“, fragten mein Bruder und ich oft. Und: „Warum hast Du einen Akzent, wenn Du Deutsch sprichst?“ Kaum Antworten.

Erst spät erfuhren wir von seiner, unserer Familiengeschichte: Die Vorfahren unseres Vaters hatten sich nach der dritten Teilung Polens Ende des 18. Jahrhunderts dem Exilwiderstand angeschlossen, der seine Stützpunkte in Paris und Istanbul hatte. Auf der asiatischen Seite des Bosphorus formte sich eine polnische Enklave: Adampol. Ihre Einwohner, vielsprachig und umtriebiger, blieben dort, auch nachdem die Weltgeschichte weiterzog, bewirtschafteten das Land, das ihnen die Osmanen überlassen hatten. Und verkauften ihnen verbotenerweise Schweinefleisch aus eigener Zucht. Sie bauten eine Kirche, pflegten ihre Kultur. Die wirtschaftlichen Krisen der Türkei in den 1950er- und 1960er-Jahren jedoch trieb die junge Generation erneut in die Emigration; so wie meinen Vater nach München: als Gastarbeiter mit türkischer Staatsangehörigkeit, polnischer Muttersprache und katholischem Glauben. Auf dem Viktualienmarkt lernte er meine Mutter kennen und blieb. Es war seine Schwester, die uns Details aus der Vergangenheit erzählte, ihre Erlebnisse – Anhaltspunkte unserer Herkunft. Mein Bruder und ich lernten weder Polnisch noch Türkisch. Unsere Eltern sagten trocken auf unsere Nachfrage: Es seien Sprachen, mit denen man nicht viel anfangen könne. Das war in den 1980er-Jahren. Die Bundesrepublik war Einwanderungsland, ohne es zugeben zu wollen. Die Devise hieß: Assimilation. Ich habe ihn nie gefragt, aber ich glaube, mein Vater wollte so deutsch wie möglich werden. Vielleicht sogar deutscher als die gebürtigen Deutschen. Wie viele seiner Peers wollte er ankommen. Dazugehören. Und vor allem nicht auffallen. Bei Besuchen in Istanbul dagegen erlebte ich ihn anders, wie ausgewechselt: im Mittelpunkt des Gesprächs, Pointen set-

zend. Da gab es also eine andere Person, die in Deutschland unsichtbar geworden war.

22 Millionen Menschen in Deutschland haben einen sogenannten Migrationshintergrund, 27 Prozent unserer Bevölkerung. 7,9 Millionen Menschen sind schwerbehindert. Jeder sechste Mensch ist von Armut gefährdet. Gut 7 Prozent der in Deutschland Lebenden identifizieren sich als LGBTQ. Um nur einige Vielfaltsdimensionen zu nennen. In der Bielefelder Stadthalle saßen im November 200 Teilnehmende des Kongresses vor uns, das Interesse am Thema war unerwartet groß. Per Mentimeter fragten wir nach einem Stimmungsbild, und die klare Mehrheit sagte: Diversität wird in der deutschen Wissenschaftskommunikation zu wenig berücksichtigt – obwohl sie als wichtig angesehen wird, vor allem die Bereiche Gender, Bildungsgrad, Alter und Herkunft. Was sind die Ursachen? Im Verlauf der Diskussion wurden immer wieder drei Barrieren genannt: fehlendes Geld, zu wenig Zeit und ein mangelndes Bewusstsein für Vielfalt. So berichtete Zeynep Demir, dass sie für die Idee eines Podcasts über Diversitätsbiografien in der Forschung in Deutschland keine finanzielle Unterstützung fand, in den Niederlanden aber schnell auf offene Ohren stieß. Sie forderte mehr Ressourcen, um gezielt Vielfalt in der deutschen Wissenschaftskommunikation zu fördern. Stéphane Kenmoe, der aus Kamerun stammt und an der Universität Duisburg-Essen in Theoretischer Physik habilitiert, wurde für seine Kommunikationsprojekte zwar mehrfach ausgezeichnet; trotzdem zeigte er sich ernüchtert: Es fehlten Strukturen und Netzwerke für mehr Diversität, oft fühle er sich als Einzelkämpfer. Jörg Weiss betonte, dass Orte und Ausdrucksformen für die Wissenschaftsvermittlung anders gestaltet werden müssen, um ein diverseres Publikum zu erreichen. Als Beispiel nannte er ein Projekt, das er zusammen mit der britischen Organisation „1001 Inventions“ in einem Berliner Kaufhaus ausrichtete. Die erzählerischen und interaktiven Formate richteten sich an muslimische Kinder und sollten ihre Neugier auf Naturwissenschaften wecken.



Harald Wilkoszewski ist seit April 2017 Leiter der Abteilung Kommunikation am WZB. Im Januar 2024 wird er nach Wien wechseln und den Kommunikationsbereich am Institute of Science and Technology Austria ISTA leiten.

Foto: © WZB/David Ausserhofer, alle Rechte vorbehalten.

Einig waren wir uns, dass noch sehr viel grundlegende Arbeit zu leisten ist, um Diversität stärker in die Arbeit und den Arbeitsalltag von Wissenschaftskommunikator*innen einzubeziehen. Impulse dazu gab es aus dem Publikum: Die Hochschul- und Institutsleitungen sollten direkt angesprochen und dafür sensibilisiert werden, dass mehr Ressourcen nötig sind. Aber auch junge Forschende, die die Zukunft des Wissenschaftssystems sind, könnten gezielt für das Thema gewonnen werden. Leitungen von Kommunikationsabteilungen sollten sich Rat bei Personalprofis holen, wie Teams diverser aufgestellt werden können. Und es braucht ganz einfach Raum für Gespräche über Vielfalt: mit der Kollegin und dem Kollegen, im Team, am Institut. Kurzum: Diversität braucht Sichtbarkeit. Die Voraussetzung dafür ist, bei sich selbst zu beginnen und aufmerksam zu sein: Wo stoße ich auf Diversität in meinem eigenen Umfeld? Welche Perspektiven fallen mir auf, die neu für mich sind? Und welche verdränge ich? Selbst meinen engsten Kolleginnen und Kollegen habe ich in den sieben Jahren, die ich am WZB gearbeitet habe, nie von meiner Familiengeschichte erzählt. ●