

Uni Basel führt Gesinnungstest ein

Wer doktorieren will, muss sich zu «kultureller Vielfalt», «Diversität» und «Inklusion» bekennen. Ein Psychologe der Hochschule warnt vor Missbräuchen der neuen Regel.

Philipp Gut



Das Papier, acht Seiten lang, klingt trocken und verspricht nicht unbedingt Zündstoff: «Interviews mit angehenden Doktorierenden», ein «Leitfaden zur Durchführung erfolgreicher Bewerbungsgespräche». Es gehe dabei um «wertvolle Tipps» und «Hinweise dazu, wie Sie Bewerbungsgespräche mit Kandidat*innen für eine Position als Doktorierende positiv gestalten können». Man mag als Liebhaber der deutschen Sprache und einer korrekten Schreibweise schon hier über das penetrante Gendern stolpern, aber das ist man inzwischen von solchen Institutionen schon fast gewohnt. Die Ratschläge richten sich an Professoren, Absender ist das Vizerektorat People & Culture, wie es sich nennt.

Minenfeld für alle Beteiligten

Doch in den harmlos scheinenden Ratgeber ist eine kleine Bombe eingewickelt. Sie findet sich im Kapitel über die «Kernkompetenzen», die jemand mitbringen muss, wenn er an der Uni Basel doktorieren will. Neben «Antrieb und Ausdauer», «Ergebnisorientierung» oder «Arbeitstechnik» gehören dazu explizit auch «Diversität und Inklusion». Die Bewerber für eine Doktoratsstelle sollen dabei Fragen beantworten wie: «Welche Erfahrungen haben Sie mit kultureller Vielfalt gemacht? Wie gehen Sie mit kulturellen Unterschieden und Diversität um? Wie agieren Sie in einem diversen Umfeld und wie stellen Sie Inklusion sicher? Welche Vorteile und Herausforderungen bietet die kulturelle Vielfalt?»

Von Eigenschaften und Fähigkeiten wie Intelligenz, logischem und analytischem Denken, schneller Auffassungsgabe oder guter schriftlicher Ausdrucksfähigkeit, die man sich

von einem künftigen Gelehrten – das heisst ja das Wort «Doktor» – vielleicht auch wünschen würde, kein Wort, dafür aber eben recht viele Worte über «Diversität», «Inklusion» und «kulturelle Vielfalt». Offensichtlich finden hier weltanschauliche, also sachfremde Kriterien Einlass in das Auswahlverfahren der akademischen Elite.

Die Bewerber müssen demnach glaubhaft machen, wie sie die Diversität und die Inklusion zum Beispiel von Transgender-Personen im akademischen Arbeitsalltag fördern und «sicherstellen» wollen. «Man kann sich leicht ausmalen, wie ein solches Interview ins Politische abdriftet und bei konservativen oder liberalen Bewerbern zur modernen Inquisition wird», sagt der an der Universität Basel lehrende Psychologe Martin Steppan. Er befürchte, dass die Bewerbungsgespräche «instrumentalisiert werden könnten, um Kollegen mit der falschen Ideologie gar nicht erst zum Doktoratsstudium zuzulassen». Auch für Universitätsmitarbeiter könnten sie «verfäng-

Das Konzept von «Diversität und Inklusion» ist erkennbar ideologisch aufgeladen.

lich» werden, weil sie über die vermeintlich richtige Haltung zu komplexen gesellschaftspolitischen Fragen entscheiden müssten.

Welche Antworten und Gesinnungen erwünscht oder im Sinne der Uni Basel als Arbeitgeber als förderlich für eine erfolgreiche Bewerbung erachtet werden, wird dabei nicht festgehalten. Aber es ist genau diese Unklarheit, die ein Minenfeld eröffnet – für beide Seiten, für die Bewerber, aber auch für die Profes-

soren. Auf Anfrage der *Weltwoche* verneint die Uni Basel, dass es dabei «um die Gesinnung» gehe. «Im Gegenteil: Der Leitfaden weist ausdrücklich darauf hin, dass Fragen wie z. B. solche nach der politischen oder religiösen Gesinnung unzulässig sind.»

Das steht zwar tatsächlich an anderer Stelle im Leitfaden, hindert die Uni aber nicht daran, in Sachen Diversität und Inklusion eben doch entsprechende Fragen zu stellen. Für die Uni reflektierten sie «das Bekenntnis der Universität zu gesellschaftlicher Vielfalt, wie es im Universitätsstatut festgehalten ist». Sie trügen ausserdem «dem Umstand Rechnung, dass gewisse Teams an der Universität sehr divers zusammengesetzt sind und die interkulturelle Zusammenarbeit in Teams einen wichtigen Erfolgsfaktor darstellt».

Oberflächliche Kriterien

Das Konzept von «Diversität und Inklusion» ist freilich erkennbar ideologisch aufgeladen und wird heute oft an relativ oberflächlichen Kriterien wie Geschlecht, Hautfarbe oder Herkunft festgemacht. Aber wäre nicht gerade die Vielfalt verschiedener Meinungen und weltanschaulicher Hintergründe ebenso wichtig, wenn nicht wichtiger für eine echte Pluralität, für einen wirklich freien demokratischen und wissenschaftlichen Diskurs?

Der Gesinnungstest an der Uni Basel bewirkt da, so steht zu befürchten, wohl eher das Gegenteil. Die Ideologisierung der Universitätslandschaft erreicht so auch in der Schweiz eine neue Stufe. In den USA kann man schon länger beobachten, wie missliebige Wissenschaftler mit abweichenden Ansichten verfolgt, schikaniert oder gecancelt werden. Es findet eine Art Dialektik der Aufklärung statt: Im Zeichen angeblicher Toleranz feiert eine neue Intoleranz Urständ, die alles wegradieren will, was nicht ihrem eigenen weltanschaulich-politischen Gusto entspricht. Einen Schritt in dieselbe Richtung marschiert nun die Uni Basel, wenn sie eine bestimmte Einstellung zu einer bestimmten Form von Diversität und Inklusion zu einem Anstellungskriterium macht.