

### Zur Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Hochschulen in Hessen

Dr. *Bernd Rütters*, Professor zu Konstanz, wittert ein „neues Feld für kommunistische Unterwanderungsstrategien“. Auch fürchtet er, die Hochschulen würden zu „einseitigen, interessengebundenen Einrichtungen denaturiert“. Indem er in dieser Vordergründigkeit - wie im November 1976 - gegen Kooperationsverträge zwischen Gewerkschaften und Hochschulen polemisiert, liefert er eindringliche Argumente für die Notwendigkeit von eben solchen Kooperationen zwischen den Hochschulen, Fachhochschulen und einzelnen Fachbereichen einerseits sowie dem DGB und seinen Einzelgewerkschaften andererseits. Rütters Angriff enthüllt die gegenwärtige Situation: Umfangreiche Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Forschung und unternehmerischer Wirtschaft und Industrie. Nur eine winzige Öffnung von Forschung und Lehre für die Interessen und Probleme von über 80 Prozent der Bevölkerung, der Arbeitnehmer nämlich, ist geschafft. Rütters möchte an diesem Zustand nicht rütteln. Grund genug zu erkennen, daß es ein erhebliches Defizit im Verhältnis Hochschule - Arbeitnehmer aufzuarbeiten, daß es in den Prozeß der Öffnung der Hochschulen neben den anderen gesellschaftlichen Gruppen auch die Arbeitnehmer und ihre Organisationen einzu beziehen gilt. Nicht nur als Ausgleich gegen die enge Verzahnung von Wirtschaft und Wissenschaft, sondern vielmehr weil relevante Lebens- und Arbeitsprobleme der lohnabhängig Beschäftigten vorausschauend erkannt werden müssen, damit sich Gewerkschaftspolitik und Gesellschaftspolitik daran orientieren kann. Denn - dies sollte klar ausgesprochen werden - weitgehend gründet sich heute gewerkschaftliche Politik auf den Fehlern der Unternehmer und Arbeitgeber sowie den Mängeln der allgemeinen öffentlichen Versorgung, reagiert also nur noch, um das Schlimmste abzuwenden.

Die ersten Kooperationsverträge mit Gewerkschaften waren ein Signal. Nunmehr muß es um konkrete Projekte gehen. Dabei ist es erforderlich, das gegenseitige Verständnis durch ausreichende Information vorzubereiten.

Es setzt einige Veränderungen in der gewerkschaftlichen Arbeit voraus, grenzt uns als Gewerkschafter aber auch gegen jene Wissenschaftler ab, die für sich in Anspruch nehmen, das Nonplusultra der Gewerkschaftspolitik formulieren zu können. Dabei müssen wir auch mit der Scheinobjektivität von Wissenschaft und Forschung hart ins Gericht gehen. Wie gewerkschaftliche Politik parteiisch ist, muß notwendigerweise auch Wissenschaft und Forschung sich an den realen Situationen orientieren. Das gewerkschaftliche Verständnis der Wissenschaftler muß ebenso wie das Wissenschaftsverständnis der Gewerkschafter sensibilisiert und weiterentwickelt werden. Wir jedenfalls erwarten von Wissenschaft und Forschung konkrete Hilfen und Aussagen, wie sich zum Beispiel die Produktivkraft entwickeln wird, welche Daten der Forschungsplanung für die Bereiche Leben und Arbeit zu realisieren sind und welche Gruppen im Innenbetrieb der Hochschule an Entscheidungsprozessen beteiligt werden. Dies darf nicht mit dem Hinweis auf die „Freiheit der Wissenschaft“ reine Angelegenheit der Professoren bleiben.

Wissenschaft wird für den Arbeitnehmer erfahrbar in der immer stärker werdenden Einbeziehung wissenschaftlicher Forschungsergebnisse auf der Ebene der Arbeitsorganisation (Rationalisierungseffekt etc.). Die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der arbeitnehmenden Bevölkerung ist bisher allerdings nur am Rande Gegenstand systematischer Erforschung. In Hessen arbeiten wir kontinuierlich seit etwa zwei Jahren daran, dieses Ungleichgewicht wenigstens teilweise ins Lot zu bringen. Regelrechte Kooperationsverträge zwischen DGB und hessischen Hochschulen existieren nicht. Dafür eine Reihe vielversprechender informeller Kooperationen zwischen Universitäten, Fachbereichen, einzelnen Wissenschaftlern und Studenten.

Der jüngste Sproß derartiger Bemühungen ist eine gemeinsam von DGB und Technischer Hochschule Darmstadt veranstaltete Vorlesungsreihe zum Generalthema „Humanisierung der Arbeit“. An insgesamt acht Nachmittagen kommen Referenten aus Hochschule und Gewerkschaft zu Wort, angesprochen sind nicht nur Studenten, vielmehr alle interessierten Arbeitnehmer, Betriebsräte, Vertrauensleute. Das Thema „Humanisierung“ wurde nicht zuletzt deshalb gewählt, da mehr und mehr Probleme aus diesem Bereich in die tarifvertragliche Gestaltung hineinreichen und darüber hinaus die Mitbestimmung der Arbeitnehmer geradezu herausfordern. Die bis dato veranstalteten Ringvorlesungen konnten ein immenses Echo aus dem betrieblichen Bereich verbuchen. Für das kommende Semester sind weitere Angebote für die Arbeitnehmer in der Diskussion, was eine Fortsetzung der informellen Kooperation zwischen DGB und TH Darmstadt bedeutet.

In Darmstadt wie auch in Marburg, Frankfurt und Kassel (um die Universitäten zu nennen, mit denen - wenn auch nur in Teilbereichen - Zusammenarbeit praktiziert wird) gehen wir von der Tatsache aus, daß gerade in Zeiten strukturbedingter Arbeitslosigkeit und ständiger Veränderung der Arbeitsqualifikationen die Arbeitnehmer immer stärker auf eine Zusammenarbeit mit der Wissenschaft angewiesen sind. Es kann allerdings nicht dem veränderten Selbstverständnis der Arbeitnehmer entsprechen, nur Objekt der Forschung zu sein. Es müssen also Formen und Möglichkeiten eines „Blutaustausches“ gefunden werden. Dies bedeutet auch, die Arbeitnehmer mit ihren Erfahrungen in die Forschungsarbeit einzubeziehen. Die von uns in Hessen realisierten bzw. anvisierten Themenschwerpunkte in diesem Zusammenhang konzentrieren sich deshalb auf Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit, Arbeitsrecht, menschengerechte Arbeit, Strukturprobleme im Wohn- und Freizeitbereich und - *last not least* - auf die gewaltigen Probleme der Beschäftigungspolitik.

Beispiel Marburg: In der Stadt an der Lahn gibt es einen aktiven Arbeitskreis Hochschule und eine „Arbeitsgemeinschaft für gewerkschaftliche Fragen“ (AgF). Nicht zuletzt durch die fundierte Arbeit beider Gremien wurden die Grundlagen bzw. die Voraussetzungen für die sogenannten Kooperationsseminare geschaffen, gemeinsam getragen von DGB-Kreis Marburg und dem Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Philipps-Universität Marburg. Das bereits dritte Kooperationsseminar läuft in diesem Monat an. Bisher in diesen Seminaren von Wissenschaftlern und Gewerkschaftern vorbereitete und von Arbeitnehmern und Studenten aufgearbeitete Themen sind: „Geschichte der Gewerkschaftsbewegung“ und „Gewerkschaften in der Bundesrepublik“.

Für die Zukunft ist - nach verschiedenen, trotz gegenseitigen Willens bisher vergeblichen Anläufen - eine Zusammenarbeit auch mit dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung Marburg vorgesehen. Wie reibungslos und effektiv die Zusammenarbeit zwischen DGB und Hochschule in Marburg verläuft, zeigt nicht zuletzt die Tatsache, daß — erstmals in der Geschichte dieser Stadt - zum 30. Jahrestag der hessischen Verfassung DGB und IG Druck und Papier gemeinsam mit dem AStA der Philipps-Universität eine Großveranstaltung

zum Thema „Streik und Aussperrung am Beispiel des Druckerstreiks 1976“ organisierten und durchführten.

Am Beispiel Marburg taucht verstärkt die Frage auf, ob formell vereinbarte Kooperation sinnvoll und unbedingt erforderlich für eine effektive Zusammenarbeit sind. Ob nicht vielmehr - wie im geschilderten Fall - auf z. B. einen Fachbereich beschränkte Kooperation wesentlich bessere, weil intensivere, konzentriertere, weil nicht weit verzweigte Beiträge zur inhaltlichen Neuorientierung auf beiden Seiten liefern kann.

Erhebliche Veränderungen mit Blick auf eine stärkere Berücksichtigung von Arbeitnehmer-Interessen in Forschung, Lehre und Weiterbildung sind in Marburg nicht nur in puncto Kooperationsseminare bereits weit vorangetrieben: So gibt es mehrere Diplomarbeiten über die Struktur des DGB-Kreises, über die Wirtschafts- und Sozialstruktur des Marburger Landes etc., Themen also, die für die gewerkschaftliche Arbeit unmittelbar genutzt werden können: Kooperation Gewerkschaft und Hochschule also nicht — wie von einigen Konservativen laut geäußert - als Einschränkung der Freiheit in Forschung, Lehre und Studium, sondern als deren Ausübung.

Dieses richtige Prinzip findet Anwendung auch in einer ebenfalls informellen Kooperation zwischen dem Institut für Sozialforschung an der Johann-Wolfgang-von-Goethe-Universität Frankfurt und dem DGB-Landesbezirk Hessen. Als wichtigstes Beispiel dieser ergiebigen Zusammenarbeit möchte ich die vom Institut vorgenommene wissenschaftliche Begleitung des vom DGB Hessen veranstalteten Experimentalprogramms Bildungsurlaub nennen. Kooperations-Möglichkeiten zwischen DGB und Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Frankfurt werden zur Zeit untersucht. Nicht unerwähnt bleiben sollten im Fall Goethe-Universität die kontinuierliche Zusammenarbeit mit der 1921 gegründeten Akademie der Arbeit.

Betreuung der Examensarbeiten von Stipendiaten der Stiftung Mitbestimmung, Praktika im Rahmen der Hochschulausbildung über einen Rahmenvertrag mit der LAG Arbeit und Leben, Arbeitskreis gewerkschaftlich organisierter Hochschullehrer: Dies sind nur drei Punkte aus der durch informellen Charakter geprägten Kooperation zwischen den DGB-Bildungsreferaten Nord des DGB und der Gesamthochschule Kassel. Für das Wintersemester 77/78 ist eine Seminarreihe an der Hochschule als „Gewerkschaftliches Grundstudium“ für Studenten vorgesehen. Mitarbeiter des Bildungsreferates Nord übernehmen Lehraufträge zur Jugend- und Erwachsenenbildung. Interessant auch noch die gemeinsam ins Leben gerufene Forschungsgruppe, die speziell die „Produktivkraftentwicklung in Nordhessen“ untersuchen soll. Der Kontakt besteht seit Sommer 1976.

Es versteht sich von selbst, daß die hier geschilderten Beispiele für Kooperationen zwischen Gewerkschaften und Hochschulen nur Schlaglichter sein können, zumal wir in Hessen noch gänzlich in den Anfängen stecken. Ausgespart wurde der umfassende Aspekt der Weiterbildung in diesem Zusammenhang, die Frage, was Hochschulen tun können bei der Bewältigung eingetretener Arbeitslosigkeit, wie Voraussetzungen des Zugangs zum Studium generell neu gestaltet werden müßten (Öffnung der Universitäten und Fachhochschulen für Arbeitnehmer ohne Abitur etc.). Die Diskussion und das Anpacken all dieser brennenden Probleme wird für unsere Arbeit der kommenden Jahre bestimmend sein. Eine geschlossene Konzeption gibt es bisher auch beim DGB Hessen noch nicht, das Ziel jedoch ist klar: Zweckmäßigere Bildungsangebote vor allem vor dem Hintergrund langfristiger Arbeitslosigkeit, konkrete Forschungsanalysen orientiert an den Lebens- und Arbeitsbedingungen von über 80 Prozent unserer Bevölkerung und damit wertvolle Hilfe und Beratungsdienste der Hochschulen für politische Organisationen und Behörden.

*Jochen Richert, DGB-Landesvorsitzender Hessen*

## Zusammenarbeit Hochschulen und DGB in Niedersachsen

In Niedersachsen bemüht sich der DGB gemeinsam mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben in den Hochschulorten funktionierende Arbeitskreise „Hochschule und Gewerkschaften“ wieder aufzubauen. Diese Arbeitskreise gab es bereits seit den 60er Jahren in den traditionellen Hochschulorten wie Hannover, Braunschweig, Lüneburg, Hildesheim und natürlich in Göttingen. Die meisten dieser Arbeitskreise erschienen den Gewerkschaften jedoch zu Beginn der 70er Jahre als umfunktioniert, d. h. was als Zusammenarbeit zwischen Hochschulmitarbeitern und Gewerkschaftern gedacht war, wurde zunehmend ein Instrument zur Einwirkung auf die Gewerkschaftspolitik. Dabei versuchten politische Sektierergruppen ihre scheinbar progressiven Ansätze einer „konsequenten Arbeiterinteressenpolitik“ in erster Linie als Kampf gegen gewerkschaftliche Organisationsformen und Programme einzubringen. Für den DGB war die gedachte Zusammenarbeit mit allen Mitarbeitergruppen der Hochschulen nicht mehr möglich, weil sich fast nur noch bestimmte studentische Gruppierungen dafür interessierten. Ein Neubeginn der notwendigen Kooperation zwischen DGB und Hochschulen des Landes mußte sicherstellen, daß alle Mitarbeitergruppen jeder einzelnen Hochschule am jeweiligen Ort mitwirken konnten. Auf der Gewerkschaftsseite mußten neben den direkt für die Hochschulen zuständigen Einzelgewerkschaften GEW und ÖTV auch Vertreter der übrigen Gewerkschaften des DGB gewonnen werden. Die Einbeziehung der Stipendiaten und Vertrauensdozenten der Stiftung Mitbestimmung war sicherzustellen. Zur Koordinierung wurde auf Landesebene ein „Hochschulpolitischer Arbeitskreis“ gebildet, der regelmäßig tagt.

Kontakte zwischen DGB und Vertretern bzw. Mitarbeitern von Hochschulen bestehen in Emden, Osnabrück, Oldenburg, Lüneburg, Hannover, Braunschweig, Wolfenbüttel, Claus-thal-Zellerfeld, Hildesheim und Göttingen. Die Intensität der Zusammenarbeit ist jedoch noch sehr unterschiedlich.

Anders sieht es aus mit der Kooperation der Universität Oldenburg einerseits und dem DGB und Arbeit und Leben andererseits. Hier bestehen nicht nur informelle Kontakte, sondern offizielle Formen der Zusammenarbeit. Die in der Öffentlichkeit heftig umstrittene Kooperationsvereinbarung ist vor gut zwei Jahren unterzeichnet worden. Dieser offizielle Akt, der in der Bundesrepublik eine gewisse Signalwirkung hatte und erstmalig eine Vereinbarung zwischen einer Universität und einem DGB-Landesbezirk unmittelbar darstellt, hat in der Oldenburger Hochschule eine jahrelange Vorgeschichte. In den frühen sechziger Jahren hatte der Soziologe der Pädagogischen Hochschule Oldenburg, Prof. *Wolfgang Schulenberg*, mit dem Arbeitgeberverband eine Vereinbarung über ein sechswöchiges Industriepraktikum der Lehrerstudenten erreicht. Ziel war es, den künftigen Lehrern einen Einblick in die Arbeitswelt und die Situation der Arbeiter zu verschaffen. Jeder Student mußte einen Bericht abfassen und, was in unserem Zusammenhang interessant ist, an einem Wochenendseminar teilnehmen, das die Hochschule zusammen mit dem DGB und verschiedenen Einzelgewerkschaften veranstaltete. Daran nahmen seitens der Gewerkschaften Funktionäre und Betriebsräte teil. Die Arbeitgeber forderten Einsicht sowohl in die Berichte der Studenten als auch Teilnahme an den Wochenendseminaren bzw. eigene Veranstaltungen. Die Hochschule hat beides dem Arbeitgeberverband verweigert. *Gerd Vonderach*, jetzt Professor für Industriosozologie in Oldenburg, hat die Erfahrungen dieses Industriepraktikums einbezogen in seine Dissertation „Industriearbeit und Lehrerausbildung“ (Stuttgart 1972). Der nächste Schritt war der im Herbst 1971 von dem Planer des Gründungsausschusses der Universität Oldenburg, *Gerd Weghorn*, angeregte Gesprächskreis Reformuniversität Oldenburg (GROL). Dieser GROL traf sich regelmäßig und bildete ein Gesprächsforum Hochschule - Gewerkschaft -

ten. Es wurde über Planungen und Ziele der Universitätsgründung informiert. Dabei wurden weitere Barrieren zwischen Hochschule und Arbeitswelt abgebaut. Der DGB hat sich aber auch aktiv an Aktionen gegen Sparmaßnahmen und Ausbaustopp dieser regionalpolitisch wichtigen Universitätsgründung beteiligt.

An diesem GROL ist als wichtigstes Ergebnis die Entwicklung und Durchführung von Betriebsräteschulungen durch Universitätsmitglieder festzuhalten. Diese Schulungen, bei denen die Betriebsräte auch einen Einblick in die Universitätswirklichkeit bekommen, wurden bis heute etwa zweimal pro Jahr durchgeführt. Außerdem bildete GROL den Rahmen für ein wachsendes Engagement von Wissenschaftlern in der Bildungsarbeit von Arbeit und Leben.

Diese Aktivitäten führten Ende 1973 zu Verhandlungen über eine Kooperationsvereinbarung der Universität Oldenburg mit dem Landesbezirk Niedersachsen/Bremen des DGB sowie Arbeit und Leben. Nachdem die zuständigen Gremien der Vereinbarung zugestimmt hatten, setzte kurz vor der Unterzeichnung eine von der „Hannoverschen Allgemeinen Zeitung“ ausgelöste Kampagne gegen die angeblich einseitige Bindung einer Hochschule „an eine gesellschaftliche Gruppierung“ ein. Weitere Presseorgane, aber auch die CDU, heizten diese Kampagne an, u. a. durch Anfragen an die Landes- und Bundesregierung. Die vielfältigen Beziehungen von Wirtschaftskreisen zu Universitäten und einzelnen Wissenschaftlern wurden verschwiegen. Angesichts dieser Kampagne wurde die Unterzeichnung verschoben bis ein juristisch abgesicherter Text gefunden war. Die Unterzeichnung fand dann endgültig am 17. 12. 1974 statt. Im Frühjahr 1975 trat der sogenannte Kooperationsausschuß, der aus acht vom Senat gewählten Hochschulmitgliedern sowie fünf DGB-Vertretern und drei Delegierten von Arbeit und Leben besteht, erstmalig zusammen. Inzwischen hat dieser Kooperationsausschuß etwa zehnmal getagt. Dabei wurde insbesondere ein gutes vertrauensvolles Gesprächsklima erreicht. Ein großes Manko besteht darin, daß die Vertreter beider Seiten die „Kooperation“ neben ihren sonstigen Aufgaben gewissermaßen „ehrenamtlich“ betreiben. Weder die Universität noch der DGB haben die Möglichkeit einer professionellen Betreuung der Zusammenarbeit. Dennoch läßt sich über einige Aktivitäten berichten.

Ein Schwerpunkt lag im Bereich der Erwachsenenbildung. Neben den Betriebsräteschulungen arbeiteten Universitätsmitglieder insbesondere an einem Wochenkurs zur Ausbildung von Arbeitskreisleitern und Referenten bei Arbeit und Leben sowie an Bildungsurlaubswochen mit den Themen „Ältere Arbeitnehmer“ und „Arbeitsplatz Öffentlicher Dienst“. Diese Ansätze der Kooperation mit Arbeit und Leben werden weiterentwickelt und Schritt um Schritt ausgebaut.

Daneben erfolgt eine Zusammenarbeit in einzelnen Forschungs- und Ausbildungsprojekten. Exemplarisch dabei ist das Projekt „Räumliche Entwicklungsprozesse, Produktions- und Arbeitsverhältnisse im Entwicklungsraum Ostfriesland (EROF)“. Die Wissenschaftler in diesem Projekt haben von Anfang an mit dem DGB-Landesbezirk und den zuständigen DGB-Kreisen Kontakt aufgenommen, um die Interessen des DGB in ihre wissenschaftliche Arbeit zu integrieren. Die Ergebnisse dieses Projektes sollen in die wirtschaftspolitischen Forderungen des DGB im Rahmen seines Ostfrieslandprogramms einfließen. Außerdem wurde auf der Ostfrieslandsausstellung, die im Oktober 1976 in Leer stattfand, ein gemeinsamer Stand unterhalten. In einem einwöchigen Betriebsräteseminar wurden die Ergebnisse der bisherigen Projektarbeit mit Betriebsräten und Vertrauensleuten diskutiert. In dem Lehrerausbildungsprojekt „Humanisierung der Arbeit“ sowie dem Vorhaben „Arbeitsmarktentwicklung und Arbeitsmarktpolitik im Nordwestraum“ und „Lärmauswirkung/Lärmschutz“ werden spezifische Arbeitnehmerinteressen mit einbezogen. Forschungsarbeiten im engeren Sinne, deren Ergebnisse für die Gewerkschaften interessant sein könnten, lassen noch auf sich warten. Der

Universität fehlt die materielle Basis für umfangreichere Forschungsaktivitäten, die Gewerkschaften sind nur vereinzelt in der Lage, arbeitnehmerspezifische Interessen an Forschungsprojekten einzubringen. Der gemeinsame Kommunikationsprozeß wird aber sowohl Wissenschaftler befähigen, Arbeitnehmerinteressen zu erkennen und in ihre Arbeit einzubeziehen als auch Gewerkschafter in die Lage versetzen, von der Wissenschaft zu bearbeitende Aufgaben präziser zu artikulieren.

Die zweijährige Tätigkeit des Kooperationsausschusses hat nicht dazu geführt, daß die Universität ihre Autonomie auch nur an einer einzigen Stelle eingebüßt hat. Die Hochschule ist neben der Berücksichtigung gesetzlicher Bestimmungen nur den Beschlüssen ihrer Gremien verpflichtet. Der Kooperationsausschuß ist in diesem Sinne kein Universitätsgremium.

Allerdings kann jeder Mitarbeiter über den Ausschuß Kontakte zu den Gewerkschaften erhalten, wie es den Gewerkschaften nun auch wesentlich leichter fällt, ihre Wünsche den Hochschulmitarbeitern überhaupt mitteilen zu können. Obwohl die Forschungskapazität der Uni Oldenburg noch bescheiden ist, hat der Kooperationsausschuß in seiner letzten Sitzung beschlossen, bei zwei Fachbereichen anzufragen, ob sie sich in der Lage sehen, einen Beitrag zur Erforschung der industriellen Asbestverarbeitung mit dem Ziel einer größeren Gesundheitssicherung der in der Asbestindustrie Beschäftigten zu leisten. Diese Fachbereiche entscheiden nun, ob sie dieser Bitte nachkommen wollen oder nicht. Ohne die Offenheit der Hochschule für arbeitnehmerorientierte Forschung und ohne die Kooperation wäre z. B. diese Fragestellung noch für längere Zeit unterblieben.

Im weiteren Verlauf der Zusammenarbeit wird der DGB solche und sehr viel kompliziertere Fragestellungen an die Wissenschaftler richten. Wir werden die Hochschulbeschäftigten, die wollen, daß die aus Steuermitteln finanzierten Einrichtungen für alle gesellschaftlichen Gruppen tätig werden, unterstützen. Für immer mehr Wissenschaftler müßte es interessant werden, den Arbeitnehmern bei der Bewältigung ihrer Probleme aus der Arbeitswelt und den sich daraus ergebenden gesellschaftlichen Konflikten zu helfen.

*Wolfgang Schultze, DGB-Landesbezirk Niedersachsen, Abt. Bildung*

## Der Kooperationsvertrag zwischen Arbeiterkammer Bremen und Universität Bremen

Schon in einem sehr frühen Stadium hat sich die Arbeiterkammer Bremen als gesetzliche Vertreterin aller im Lande Bremen beschäftigten Arbeiter in die Beratungen über die Gründung einer Universität in Bremen und in die Diskussionen über Form, Studieninhalte und Studienziele eingeschaltet. Damit sollte rechtzeitig auf Organisation, Inhalt und Zielsetzung der sich selbst als „Reform-Universität“ verstehenden Hochschule aus der Sicht der Arbeitnehmer Einfluß genommen und damit gleichzeitig erreicht werden, daß der damalige Gründungssenat bei der Planung von Forschung und Lehre die Interessen der Lohnabhängigen berücksichtigt. Die Arbeiterkammer ist von der Überlegung ausgegangen, daß die neue Universität von allen Bevölkerungsteilen des Landes getragen werden muß und deshalb keinen Exklusivcharakter besitzen darf.

Daraus ergab sich die zwingende Forderung, daß der personelle und finanzielle Einsatz für Lehre und Forschung im engen Zusammenhang zu den Bedürfnissen der Gesamtbevölkerung zu stehen hat. Die Ergebnisse von Lehre und Forschung sollen nach Ansicht der Kammer allen Bevölkerungsteilen zugänglich, verständlich und verwertbar gemacht werden.

Die in der Denkschrift „Was erwartet die Arbeiterkammer von der neuen Universität?“ aufgestellten Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit zwischen Arbeiterkammer und Universität wurden von dem Gründungsrektor, *Thomas von der Vring*, aufgegriffen und bildeten die Grundlage für den zwischen den beiden Institutionen am 5. 7. 1971 abgeschlossenen Kooperationsvertrag. Darin heißt es u. a.: „Die Universität verpflichtet sich, durch die ihr gegebenen Möglichkeiten (Mittel) der Forschung und Lehre die Arbeiterkammer Bremen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben, insbesondere die Wahrnehmung und Förderung der Arbeitnehmerinteressen in wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Hinsicht, ergänzend zu unterstützen. Die Arbeiterkammer Bremen verpflichtet sich, die aus ihrer praxisbezogenen Arbeit sich ergebenden Erfahrungen an die Universität Bremen heranzutragen und die von der Universität erarbeiteten, die Arbeiterschaft berührenden Ergebnisse von Forschung und Lehre durch gemeinsame Maßnahmen der Arbeitnehmerschaft zu vermitteln.“

Im gleichen Jahr wurde unter Beteiligung der Arbeiterkammer in der Universität ein „Arbeitsausschuß Arbeiterkammer“ gebildet. Ein knappes Jahr später konstituierte sich eine „Kommission für die Durchführung des Kooperationsvertrages“. Diese vom Gründungssenat im Februar 1972 eingesetzte paritätische Kommission wird gebildet aus neun Vertretern der Universität (3 Hochschullehrer, 3 Studenten, 3 Mitarbeiter) und neun Vertretern der Arbeiterkammer Bremen. Sie konstituierte sich im Mai 1972 und hielt bisher über 50 Sitzungen ab. Diese Kommission hat im wesentlichen folgende Aufgaben:

- Beschlußfassung über die Aufgabenstellung der Arbeitsstelle Arbeiterkammer und der ihr zugeordneten wissenschaftlichen Mitarbeiter. Dazu gehören insbesondere die Einrichtung von Projekten und Arbeitsvorhaben und die Vergabe von Gutachten;
- Erstellung von Haushaltsvoranschlägen;
- Antragstellung zu den Stellenplan-Vorentwürfen;
- Vorschläge für die Besetzung von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter an den Akademischen Senat (ein Drittel der Mitglieder einer Berufungskommission für die Besetzung einer Hochschullehrerstelle für den Arbeiterkammerbereich wird von den Vertretern der Arbeiterkammer in der Kommission gewählt);
- Unterstützung von wissenschaftlichen Vorhaben, die von einem Studienbereich oder einer Fachsektion gefördert werden;
- Ausübung des Rechtes und der Pflicht, für die Universität Forschungs- und Untersuchungsergebnisse sowie audiovisuelle Darstellung zu veröffentlichen.

Durch diese Konstruktion und Aufgabenstellung ist ein Höchstmaß an Zusammenarbeit der Vertragspartner institutionell abgesichert. Der Einfluß der Arbeiterkammer und der Gewerkschaften wird bestimmt von der Wahrung der Grundrechte aus Art. 5 Abs. 3 des Grundgesetzes sowie der entsprechenden Bestimmungen der Satzung des Arbeiterkammerbereichs, wonach für die wissenschaftlichen Mitarbeiter die Freiheit zu der Wahl der Methoden der Forschung, der Untersuchung und Darstellung sowie der Verbreitung wissenschaftlicher Erkenntnisse einschließlich der Feststellung von Lehrinhalten und Lehrvermittlung garantiert ist.

Entscheidend für die Vertragserfüllung war die Schaffung des „Arbeiterkammerbereichs“ als weitere wissenschaftliche Einrichtung der Universität. Für die Durchführung der Aufgaben der Universität aus dem Kooperationsvertrag wurde dem Arbeiterkammerbereich die „Arbeitsstelle Arbeiterkammer“ als Dienstleistungseinheit zugeordnet und mit eigenen Sach- und Personalmitteln aus dem Universitätshaushalt ausgestattet. Die Arbeitsstelle nahm

am 1. September 1972 mit einer Mitarbeiterin ihre Tätigkeit auf. Mittlerweile sind in diesem Bereich folgende Mitarbeiter tätig: 7 Hochschullehrer, 11 wissenschaftliche Mitarbeiter, 7 wissenschaftliche Mitarbeiter in zeitlich befristeten Forschungsprojekten, 6 Verwaltungsangestellte mit Sonderaufgaben (Planung, Projektbetreuung, Archiv, Filmaufnahmeleitung), 2 Verwaltungsbeamte bzw. -angestellte und 4 Schreibkräfte.

Die Arbeitsstelle Arbeiterkammer gliedert sich in die Bereiche Forschung, Arbeiterbildung/Weiterbildung und Medien. Damit ist die organisatorische Grundlage für die Umsetzung der Ergebnisse praxisbezogener Forschung in Lehrveranstaltungen und betriebsnahe Bildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer gegeben.

Eine Reihe von Veröffentlichungen des Arbeiterkammerbereichs zeugt von den bisherigen Aktivitäten (15 Nummern eines Mitteilungsblattes, ein bei der Europäischen Verlagsanstalt erschienenes Taschenbuch, verschiedene Broschüren mit Gutachten, Seminarmodelle und ein Reihe von Filmen etc.). Konkret abgeschlossen wurden zwei Forschungsaufträge des Bundesarbeitsministers zu den Problembereichen „Belastungen am Arbeitsplatz“ und „Lärmbekämpfung“.

An weiteren Forschungsprojekten wird gearbeitet, und zwar: Eine Hafendarbeiterstudie, ein Betriebsräteprojekt, ein Projekt zum Thema „Arbeitsbewußtsein“, eine sozialwissenschaftliche Untersuchung des Bremer Metallerstreiks 1974, eine Studie über neue Handhabungssysteme (Industrieroboter), ausgewählte Probleme des Arbeits- und Unternehmensrechts sowie Folgeprojekte aus den BMAS-Forschungsaufträgen.

Der Bereich Arbeiterbildung/Weiterbildung betreibt Forschungen zur Arbeiterbildung (z. B. „Anspruch, Realität und Wirksamkeit gewerkschaftlicher Bildungsarbeit“), entwickelt Seminarmodelle für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit und zum Bildungsurlaub und ist außerdem bemüht, an der Universität Bremen ein Arbeiterstudium aufzubauen.

Im Bereich Medien werden Dokumentarfilme erstellt, Forschungsprojekte filmisch begleitet (Arbeitsplatzbeobachtungen) und Lehrfilme für die Arbeiterbildung gedreht.

Zu erwähnen sind die Lehrtätigkeit der Hochschullehrer im Rahmen der studentischen praxisbezogenen Ausbildung sowie eine Fülle von bisher durchgeführten Veranstaltungen im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

Da die Arbeits- und Lebenssituation der abhängig Beschäftigten in einem hohen Maße von technischen und naturwissenschaftlichen Dimensionen bestimmt wird, ist in einer langfristigen Perspektive eine Ausweitung um den Bereich der Ingenieur- und Naturwissenschaften vorgesehen.

Die erstmalig im Kooperationsvertrag vereinbarte Zusammenarbeit zwischen zwei traditionell unterschiedlich entwickelten Bereichen von Wissenschaft und verfaßter Arbeiterschaft mußte naturgemäß zu Anfangsschwierigkeiten führen. Eines der Spannungsverhältnisse läßt sich auf folgende — stark verkürzte — Formel komprimieren: Die Arbeiterkammer Bremen und die Gewerkschaften erwarten zunächst von der Universität im wesentlichen die Aufarbeitung kurzfristiger unmittelbarer Organisationsbedürfnisse und -interessen. Der Ansatz der Universität ist hingegen längerfristig angelegt und vorerst mehr sozialwissenschaftlich und arbeitssoziologisch orientiert und konzipiert. Gegenstand dieser Forschung sind die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer insgesamt und nicht nur die Untersuchung von Detailproblemen. Die Arbeitsstelle Arbeiterkammer versucht, an die Traditionen kritischer Sozialwissenschaft anzuknüpfen, für die die Probleme der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften schon immer einen besonderen Stellenwert hatten. Diese Ansätze fanden in der Ver-



gangenheit den gesellschaftlichen Verhältnissen entsprechend nur vereinzelt statt. In dieser Form institutionell abgesicherte Kooperationen wie in Bremen gab es nicht.

Nur wer die geschichtliche Entfaltung und die Organisationsformen der Wissenschaft kennt, wird die Probleme verstehen, die das heutige Verhältnis von Forschung und Gewerkschaft bestimmen. Wissenschaft beanspruchte für sich immer ein hohes Maß an Exklusivität und entwickelte sich zu einem separaten Kopfarbeiterbetrieb. Sie verstand es, sich durch die Unabhängigkeit und Selbständigkeit gegenüber unmittelbaren Interessen von den wirklichen Problemen des Arbeitslebens zu entfremden und befindet sich in einem Reservat, das die existentiellen Interessen der Lohnabhängigen wenig oder gar nicht zur Kenntnis nimmt. Die Produktion von Herrschaftswissen gegen die organisierte Arbeiterbewegung steht auch heute noch im Vordergrund. Arbeitnehmer machen auch heute noch die bittere Erfahrung, daß eine solche abstrakte und verselbständigte Forschung von ihren Interessen keine Kenntnis nimmt. Verstärkt wurde die Abneigung gegen Wissenschaft durch die ihr eigentümliche Sprache und Arbeitsweise. Mißtrauen und Feindschaft sind die Folge - aber auch unbegründeter Respekt vor den Produkten der Wissenschaft.

Es wäre eine Illusion zu glauben, daß wenige Jahre „angewandter“ Kooperationsvertrag genügen, um die in vielen Generationen angestauten Spannungsverhältnisse abzubauen. Auf der einen Seite ist sicher nicht zu leugnen, daß Forschung, soweit sie eine Interessenbildung zu den Problemen der Arbeitnehmerschaft eingegangen ist, zum gesellschaftlichen Fortschritt und speziell auch zur unmittelbaren Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation der Arbeitnehmer beigetragen hat. Andererseits wird es noch eine geraume Zeit dauern, bis die wechselseitige Entfremdung einer dauerhaften vertrauensvollen Zusammenarbeit gewichen ist. Das auch nicht zuletzt deshalb, weil den Beschäftigten und ihren Organisationen die Mitbestimmung über die Verfügung der Forschungsergebnisse und die Einsicht, auf welchem Wege sie gewonnen wurden, weitgehend verschlossen blieb. Die Entfremdung zwischen Wissenschaft und Gewerkschaft, die exemplarisch ist für unsere Gesellschaftsstruktur, kann nur in einem langfristigen kooperativen Prozeß aufgehoben werden. Konfliktrichtig ist auch das Problem der Veröffentlichung von Arbeitsergebnissen. Beide Kooperationspartner waren sich zu Beginn ihrer Zusammenarbeit einig, daß es keine Zensur wissenschaftlicher Ergebnisse und keine Produktion für den „Panzerschrank“ geben dürfe. Konsequenz dieser Haltung ist eine entsprechende Bestimmung in der Satzung des Arbeiterkammerbereichs. Danach hat die Kommission nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht zur Veröffentlichung von Forschungsergebnissen. Erfolgt eine Veröffentlichung nicht innerhalb eines Jahres, geht das Recht auf den Urheber über. In einem Fall ist diese Problematik bisher konkret aufgetreten. Ein von der Arbeitsstelle produzierter Dokumentarfilm über einen Streik wurde von der zuständigen Gewerkschaft als „für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit nicht brauchbar“ bezeichnet. Daß der Film nach längeren Diskussionen doch freigegeben wurde, ist auf einen beiderseitigen Lernprozeß zurückzuführen, der dem Geist des Kooperationsvertrages entspricht.

Die erfolgreiche Verwirklichung der Zielsetzung des Kooperationsvertrages und die sich daraus ergebenden Forschungsaktivitäten erfordern zu einem wichtigen Teil einen unmittelbaren Zugang zu den Betrieben. Wie sich in der Zwischenzeit ergeben hat, ist dieser Zugang nicht nur von der aktiven Unterstützung der Gewerkschaften und der Betriebsfunktionäre abhängig, sondern im wesentlichen von der Zustimmung der Arbeitgeber. Besonders erschwerend hat sich die von Vorurteilen bestimmte Haltung der Arbeitgeber bei den Forschungsaufträgen des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung und bei der Durchführung der Hafnarbeiterstudie ausgewirkt.

Im ersten Fall genügte ein administrativer Vorgang des Arbeitgeberverbandes, um die Betriebsstore zunächst unpassierbar zu machen: In einem vertraulichen Rundschreiben wurde

vor den Projekten „gewarnt“. Es wurde bedauert, daß keine Möglichkeit mehr gegeben sei, „die Projekte zu verhindern bzw. der zuständigen Arbeitsgruppe der Universität den Zutritt in die Betriebe zu verwehren“. Erst in zähen Verhandlungen unter Einschaltung der Landesregierung und durch den Einsatz der Betriebsräte gelang der Zugang zu rund 20 Betrieben.

Das zweite Beispiel betrifft die Hafendarbeiterstudie. In einer Presseverlautbarung kritisierte eine in den bremischen Häfen ansässige Firma einen vorgelegten Zwischenbericht als „unwissenschaftlich“, der die Sachverhalte „eindeutig aus marxistischer Sicht“ interpretiere. Dem Projektleiter wurde mitgeteilt, daß man „nach gründlicher Durchsicht des Zwischenberichts . . . jegliche Mitarbeit an diesem Projekt ab sofort einstellen müsse“. Das Ziel der Projektgruppe, durch den Zwischenbericht mit allen Beteiligten in eine offene Diskussion als ein Beispiel liberaler Forschungspolitik zu kommen und ggf. auch berichtet zu werden, drohte zu scheitern.

Durch sehr engagierten Einsatz von Vertretern der örtlichen Gewerkschaft ÖTV, die an einem wissenschaftlich vertretbaren Abschluß des Forschungsauftrages interessiert ist und durch eine über einen begleitenden Ausschuß hergestellte enge Beziehung zwischen Forschern und Betriebspraktikern ist es gelungen, das zunächst aufgehaltene Projekt wieder in Gang zu setzen mit dem Ziel, es wie geplant abzuschließen.

Eine neue Situation für die weitere Durchführung des Kooperationsvertrages ist durch die Verabschiedung des neuen Hochschulrahmengesetzes entstanden. Durch dieses Rahmenrecht und ein entsprechendes Urteil des Bundesverfassungsgerichts sind wesentliche Bestandteile, u. a. die Drittelparität, der Bremer Reformhochschule gefährdet. Das wird sicher nicht ohne Einfluß auf die Kooperationsbeziehung bleiben. Inwieweit die Einwirkungsmöglichkeiten von Arbeiterkammer und Gewerkschaften auf die inhaltliche Ausgestaltung des Kooperationsvertrages abgesichert werden können, hängt nicht nur vom guten Willen der Hochschule, sondern insbesondere von den Möglichkeiten ab, die das zu erwartende bremische Hochschulgesetz den Vertragspartnern einräumt.

Wie auch immer die rechtlichen Grundlagen zukünftig aussehen mögen, eines steht jetzt schon fest: Nachdem die beiden DGB-Kreisvorstände Bremen und Bremerhaven sich kürzlich einstimmig zur Fortsetzung des Kooperationsvertrages bekannt haben, wird es auch nach dem bremischen Hochschulgesetz eine Kooperation zwischen Arbeiterkammer und Universität Bremen geben.

*Erich Stroh, Geschäftsführer der Arbeiterkammer Bremen*

## Kooperation zwischen Arbeitskammer des Saarlandes und Pädagogischer Hochschule und Fachhochschule

Die ersten Versuche einer Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und der Arbeitskammer des Saarlandes einerseits und der Universität andererseits gehen bis in die fünfziger Jahre zurück. Zu diesem Zeitpunkt wurde die Akademie der Arbeit gegründet, die ihren Unterricht in den Räumen der Universität erteilte. Damit wurde ein gewerkschaftliches Ziel zunächst einmal aufgegriffen: die Hochschule für Arbeitnehmer zu öffnen und ihre Kapazitäten für die Probleme der Arbeitnehmerschaft zu nutzen. Die Satzung der Akademie nannte als Organe den Direktionsausschuß, den Direktor und den Vertreter des Direktors. Der Direktor, der ordentlicher Professor an der rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

war, berief die Sitzungen ein und führte auch den Vorsitz. Dem Direktionsausschuß gehörten Vertreter des Ministeriums für Kultus, Unterricht und Volksbildung und des Ministeriums für Finanzen und Forsten sowie zwei Vertreter der Gewerkschaften an.

Durch die Neuordnung des Gesetzes über die Arbeitskammer des Saarlandes von 1967 wurde festgelegt, daß Land und Arbeitskammer des Saarlandes gemeinsam die Akademie der Arbeit als Anstalt des öffentlichen Rechts tragen sollen. Entsprechend wurde die Verordnung über die Errichtung der Akademie im Jahre 1970 neu erlassen. Auch in dieser Verordnung wird zumindest die gewünschte Verzahnung mit der Universität sichtbar, da der § 4 Abs. 3 lautet: „Die Universität des Saarlandes und die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes können je einen Vertreter in das Kuratorium entsenden.“

Die Bemühungen, zu einer engeren Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften bzw. der Arbeitskammer und der Universität des Saarlandes zu kommen, wurden fortgesetzt, ohne jedoch greifbare Ergebnisse zu erbringen. Ganz im Gegenteil muß leider festgestellt werden, daß auf Seiten der Universität keine allzu große Gegenliebe für dieses Vorhaben bestand.

Die Kontakte, die zwischenzeitlich die Arbeitskammer sowohl mit der PH des Saarlandes als auch mit der Fachhochschule aufgenommen hatte, ließen sich erfolversprechender an. Beide Hochschulen erkannten erfreulicherweise die Chancen, die eine engere Zusammenarbeit für beide Seiten bietet, so daß es im März 1976 zur Vertragsunterzeichnung kommen konnte. In den Kooperationsverträgen wurde u. a. vereinbart: „Die Fachhochschule wird mit der Arbeitskammer insbesondere auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaften zusammenarbeiten, um die Arbeitswirklichkeit und die praktischen Erfahrungen der Arbeitnehmer stärker als bisher in die Ausbildung beispielsweise künftiger Ingenieure, in die Forschung und in die Weiterbildung von Berufstätigen einzubeziehen.“ . . . „Die Pädagogische Hochschule und die Arbeitskammer werden einander vor allem bei der pädagogischen Beratung und Hilfe für Schüler und Eltern sowie bei den Weiterbildungsmaßnahmen für Betriebsräte unterstützen.“

Diese Kooperationsverträge waren nicht unumstritten. So wurde allen Ernstes beispielsweise von dem Bund „Freiheit der Wissenschaft“ die Beschreitung des Rechtsweges ange droht, weil nach seiner Meinung derartige Abmachungen verfassungswidrig seien und den Grundsatz der Freiheit von Forschung und Lehre verletzen würden. Dieser Meinung wurde sowohl von Seiten der beiden Hochschulen als auch der Kammer entschieden widersprochen. Wer die Verträge aufmerksam liest, wird zweifellos selbst feststellen können, daß hier die Besorgnis fehl am Platz war. Beide Verträge befassen sich im Grunde genommen mit Anliegen, die die Arbeitnehmer hautnah berühren.

In der Kooperation mit der Fachhochschule steht die menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt im Vordergrund. Es handelt sich dabei um den ersten Kooperationsvertrag mit einer Fachhochschule. Der Rektor der Fachhochschule führt dazu u. a. aus: „Dieser tertiäre Bereich ist dafür nicht nur wegen seiner Aufgabe prädestiniert, junge Menschen praxisnah, auf wissenschaftlicher Grundlage für technische und wirtschaftliche Berufsfelder, insbesondere für Aufgaben des mittleren Managements, auszubilden. Hier dürfte auch eine besondere Motivation für die menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt deshalb gegeben sein, weil sehr viele unserer Studenten - prozentual fast dreimal soviel wie an den Universitäten - Arbeiterkinder sind. Arbeitskammer und Fachhochschule sind sich aber auch bewußt, daß die angestrebte Kooperation nur fruchtbar werden kann, wenn es gelingt, die Mitarbeit der Arbeitgeberseite zu finden. Die Betriebstore müssen für unsere Dozenten und Studenten offen sein, wenn sie sich über Probleme und Maßnahmen von Arbeitsschutz und Sicherheit informieren wollen.“

111

Inzwischen sind die Arbeiten an diesem Forschungsvorhaben angelaufen. Schwerpunkt der Zusammenarbeit zwischen Arbeitskammer und Fachhochschule des Saarlandes wird die Entwicklung eines Curriculums Arbeitswissenschaft sein. Bereits seit Beginn des Sommersemesters 1976 bearbeiten die angehenden Wirtschaftsingenieure in sogenannten Fallstudien die vielfältigen Probleme der Schichtarbeit. Darüber hinaus wird stetig das Ziel weiterverfolgt, die Studenten der Fachhochschule in Grundlagen und Praxis der menschengerechten Gestaltung der Arbeit einzuführen.

Der Rektor der Pädagogischen Hochschule konnte zu Recht bei Vertragsabschluß darauf verweisen, daß beide Vertragspartner bereits seit Jahren eine gute Zusammenarbeit pflegen und sich in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich bereits mit Modellen der Beratung und Förderung von Schülern befaßt haben. Dazu zählen seitens der Arbeitskammer die Hausaufgabenhilfe und Förderkurse für Schüler sowie Elternseminare, auf der Seite der PH zahlreiche Forschungs- und Entwicklungsprojekte, so insbesondere über die Sonderförderung behinderter Kinder in Normalschulen, über die Verbesserung der Lernbedingungen schulschwacher Kin-

der u. v. a. m. Auch hier sind die Vorarbeiten für ein Forschungsprojekt, das im kommenden Jahr anlaufen soll, weitgehend gediehen. Dieses Forschungsprojekt soll Aufklärung über fördernde und hemmende Faktoren in den Partizipationsbeziehungen zwischen Eltern und Lehrern geben und eine Verbesserung der den schulischen Bildungs- und Entwicklungsprozeß der Kinder begleitenden Zusammenarbeit ermöglichen.

Ein zweites Forschungsprojekt soll Aufschlüsse über die Gründe des Hauptschulversagens aufzeigen und dazu beitragen, daß die Versagerquote verringert und die Berufsfähigkeit aller Hauptschulabsolventen verbessert wird. Immerhin verlassen zur Zeit etwa 30 % aller Hauptschüler die Schule ohne Abschluß.

Das dritte Forschungsprojekt schließlich will der Frage nachgehen, inwieweit die Arbeitswelt als Curriculumfaktor für den Mathematikunterricht der Hauptschule dienen kann.

Darüber hinaus wird schließlich von der PH auch der Kooperationsvertrag mit der Fachhochschule berücksichtigt. Demnach soll die PH ihr Potential an fachdidaktischem, erziehungs- und sozialwissenschaftlichem Wissen und Forschungsinstrumentarium bei der Entwicklung neuer technologischer Ausbildungsgänge einbringen und entsprechende Begleitstudien zu solchen Ausbildungsgängen übernehmen. Eine erste Auswertungsstudie zum Ausbildungsgang „Digitaltechnik“ ist bereits angelaufen.

Insgesamt gesehen sind beide Kooperationsversuche vielversprechend und werden von den Gewerkschaften in ihrer Absicht mitgetragen. Die beste Gewähr dafür ist die Tatsache, daß die Vertreterversammlung der Arbeitskammer des Saarlandes sich ausschließlich aus gewerkschaftlich organisierten Kollegen zusammensetzt.

*Engelbert Wilden, DGB-Landesbezirk Saar*

## Führen Kooperationsverträge zwischen Hochschulen und Gewerkschaften zur Tendenzuniversität? Das Beispiel Konstanz

### *Die Möglichkeiten der Zusammenarbeit*

Seit September 1974 gibt es an der Universität Konstanz Bemühungen, die Kontakte zwischen den Gewerkschaften und der Hochschule zu institutionalisieren. Ein paritätisch zusammengesetzter Arbeitskreis erarbeitete das Modell einer Zusammenarbeit auf vier Ebenen:

Einbeziehung des Lehrkörpers der Universität in das betriebsnahe und problemorientierte System der Erwachsenen- und Jugendbildung der Gewerkschaften. Dazu sollte nicht nur das Lehrprogramm der Universität erweitert werden; Erfahrungen aus der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit sollten auch einfließen in Lehrveranstaltungen der Universität, die wiederum in zunehmendem Maß geöffnet werden müßten für Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute. Erwogen wird dabei die Entwicklung von Modellseminaren zur Umsetzung wissenschaftlichen Erkenntnisstandes zu Fragen der Ergonomie in die Praxis sowie die Erarbeitung von Unterrichtsmaterial für Referenten und Teilnehmer in der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung.

Die Kooperation zwischen Arbeiterschaft und Hochschule zielt auch auf die Forschung. Es ist notwendig, Probleme, die sich aus der industriellen Produktion ergeben, so zu formulieren, daß sie von einer kooperationsbereiten Hochschule auch aufgenommen werden können. Dabei kann es nicht nur um Forschungsinhalte gehen; gleichrangig ist die Umsetzung der Forschungsergebnisse in die Betriebspraxis. Dazu ist die kontinuierliche Beteiligung von Arbeitnehmern an Forschungsprogrammen wichtig.

Es muß versucht werden, in größerem Maße als bisher, für Seminar-, Diplom- und Doktorarbeiten Fragen der industriellen Arbeitsmethoden und deren Auswirkungen auf die betroffenen Menschen auszuwählen. Es gilt dabei, die enormen Energien, die Jahr für Jahr in studentische Seminar- und Prüfungsarbeiten gesteckt werden, für die Lösung praktischer Aufgaben nutzbar zu machen. Relevante Themen gibt es nicht nur für die Sozialwissenschaften, sondern ebenso für die natur- und geisteswissenschaftlichen Fachbereiche. Von den Gewerkschaften können solche ungelösten, wenig untersuchten Fragen in Fülle genannt werden. An die Wissenschaftler richtet sich die Erwartung, daß sie ihre Forschungs- und Lehraktivitäten auch unter dem Gesichtspunkt einer allgemeinen sozialen Verpflichtung überprüfen.

Schließlich ist eine weit größere Transparenz von Information nötig als bisher. Für die Gewerkschaften besteht ein Informationsbedürfnis im Hinblick auflaufende und abgeschlossene Forschungsarbeiten in deutschen Universitäten. Andererseits gibt es für solche Forscher, die sich dem Bereich der Arbeitswelt zuwenden wollen, bisher keine ausreichende Gelegenheit, von den Arbeitnehmerorganisationen koordinierte Informationen einzuholen.

### *Gegenseitige Beziehungen werden offengelegt*

Die Partner in Konstanz wählten die Form der Kooperationsvereinbarung bewußt, um deutlich zu machen, daß man auf die bisher übliche Mittelzuwendung an einzelne Wissenschaftler und damit klammheimliche Beeinflussung verzichten will. Die Beziehungen werden offengelegt und verlieren damit den Charakter der Manipulation. Ihre Offenheit hilft dabei zugleich, beiderseitige Vorbehalte abzubauen; solche beispielsweise bei Arbeitern gegenüber

der „Rekrutierungsanstalt der herrschenden Klasse“, aber auch jene der Wissenschaftler gegenüber der trivialen Arbeitswelt oder gar dem Stand der Funktionäre. „Darüber hinaus erscheint eine organisierte Form der Zusammenarbeit geboten, um mehr Kontinuität unabhängig von zufälligen Repräsentanten zu ermöglichen“.<sup>1</sup>

Während die Kooperationsabsichten über Monate hinweg nur von einem paritätisch besetzten Arbeitskreis und mehr sporadisch vom AStA und einem inneruniversitären Ausschuß für Lehrfragen diskutiert wurden, melden sich neuerdings die Kommunistische Hochschulgruppe und einige Professoren konservativer Observanz zu Wort. Die KHG fragt besorgt, ob der Vertrag zwischen Uni und DGB die Arbeiterklasse einen Schritt weiterbringe und schließt die Verneinung gleich mit ein. Interessanter sind da schon die Äußerungen einiger Hochschullehrer. In einem Brief an den Rektor stellen sie zunächst fest, daß „die Aufgeschlossenheit gegenüber den sozialen und politischen Tatsachen und Zusammenhängen in vielen Bereichen der Universität. . . bemerkenswert unterentwickelt“ ist. Dies erfordere eine verstärkte Zusammenarbeit mit allen Gruppen und Instanzen, die einen Vorsprung an Kenntnissen und Erfahrungen in den verschiedenen Sozialbereichen haben. „Dazu gehören die Organisationen und Vertretungen der Arbeitnehmer auf allen betrieblichen und überbetrieblichen Ebenen.“

Aber diese erfreuliche Einsicht der Wissenschaftler wird gleich wieder vermauert mit einer Argumentationskette, die deutlich die Handschrift des konservativen Rechtswissenschaftlers *Bernd Rühthers* trägt: „Die Frage der Arbeitnehmerrelevanz kann. . . kein alleiniges oder dominantes Kriterium für die Beurteilung der Förderungswürdigkeit wissenschaftlicher Vorhaben sein. Die Beurteilung dieser Fragen kann auch nicht teilweise auf privatrechtlich organisierte Interessengruppen (sprich DGB-Vertreter im Kooperationsausschuß) übertragen werden.“ Das Grundgesetz garantiere in Art. 9 Abs. 3 den Koalitionspluralismus, die freie Tarifautonomie und die Arbeitskampffreiheit. Dies setze eine Neutralitätspflicht staatlicher Instanzen voraus, was wiederum der Universität verbiete, durch Bevorzugung des DGB dieser Organisation, die nur 30 Prozent der Arbeitnehmer erfasse, ein Monopol einzuräumen. Man müsse auch den übrigen relevanten Konkurrenten, wie der DAG oder dem Beamtenbund, vergleichbare Chancen bieten. Hier wird dieselbe Geringschätzung gegenüber dem DGB erkennbar, die auch ein hoher Beamter des Kultusministeriums Baden-Württemberg ausdrückte, als er den Rektor fragte: „Mit dem DGB wollen Sie kooperieren, warum denn nicht auch mit dem ADAC?“

Solchermaßen aufgeschreckt meldete sich das Kultusministerium Baden-Württemberg zu Wort, kündigte eine gutachtliche Stellungnahme zur Kooperationsvereinbarung an und bat die Universität gleichzeitig, keine weiteren Schritte in dieser Angelegenheit mehr zu unternehmen, was jedoch den Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität nicht hinderte, in einem ganzseitigen Artikel in der FAZ die Gefahr der Tendenzuniversität zu beschwören. Professor Rühthers wiederholt in seinem Artikel die Argumente der Hochschullehrer im Brief an den Rektor. Sie werden damit freilich nicht überzeugender.

#### *Sind Grundrechte in Gefahr?*

Er beklagt einerseits beredt, daß die Freiheit der Wissenschaft nicht nur durch den Staat, sondern auch durch soziale Machtgruppen gefährdet werden könne. Dies gelte besonders dann, wenn über zentrale Instanzen globaler Einfluß auf ganze Hochschulen erstrebt werde. Andererseits weist Rühthers deutlich ironisch auf die Tatsache hin, daß der Vertrag in Konstanz zwischen der Universität und dem DGB-Kreisvorsitzenden geschlossen werde, wobei doch die Gefahr der Provinzialisierung, ja der Krähwinkelei auf der Hand liege. Wenn der

---

<sup>1</sup> Rektor Professor Dr. Frieder Naschold in der Uni-Info Konstanz vom 30. 4. 1976

Rechtswissenschaftler das Zusammenwirken zwischen Arbeiterschaft und Universität vor Ort als provinziell bezeichnet, muß er freilich den Vorwurf der Provinzialität für sich selbst gelten lassen: Seit sechs Jahren wirkt er an der Universität Konstanz. Hat diese Tatsache sein Gesichtsfeld und seine Urteilsfähigkeit etwa eingeschränkt?

Für Professor Rüthers gefährdet eine Kooperation zwischen Universität und Gewerkschaften die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit. In seiner Sicht maßen sich die zentralen Instanzen der Universität, welche Kooperationsverträge mit außeruniversitären Interessengruppen verabschieden, die Kompetenz an, einzelne wissenschaftliche Disziplinen auf bestimmte Schwerpunkte der Lehre und Forschung festzulegen. Dieses Recht stehe ihnen nicht zu. Man ist fast sicher: Professor Rüthers hat weder den Text der Kooperationsvereinbarung in Konstanz noch die von Oldenburg, Bochum, Bremen oder Saarbrücken gelesen. „Durch die Vereinbarung wird nämlich der einzelne Hochschullehrer in seinen durch Art. 5/3 Grundgesetz gewährleisteten Freiheitsrechten nicht beeinträchtigt.“<sup>2</sup> Wie sich schon aus § 1 der Vereinbarung von Konstanz ergibt, werden vertragliche Verpflichtungen für die Universität nur im Rahmen der ihr gesetzlich bzw. satzungsmäßig übertragenen Aufgaben begründet. „Mit dieser Eingrenzung der Kooperation wird zugleich beachtet, daß die Dienstaufgaben der Hochschullehrer grundsätzlich an den ihrer Hochschule obliegenden Aufgaben ausgerichtet sind.“<sup>3</sup> Das ergibt sich auch aus der Fassung des § 3 Hochschulrahmengesetz, welche die Initiatoren der Kooperationsvereinbarung in Konstanz bei Formulierung der Vereinbarung vorliegen hatten. „Soweit sich die Universität zur Behandlung bestimmter Fragen in Forschung, Lehre und Studium verpflichtet, werden durch die Vereinbarung selbst keine Verpflichtungen für die Hochschullehrer begründet.“<sup>4</sup>

Niemand trägt sich denn auch in Konstanz mit der Absicht, mittels der Kooperationsverträge Forschung und Lehre in einzelnen Disziplinen einzuengen oder gar uninteressante bzw. unbequeme Fragestellungen zu unterdrücken. Herr Professor Rüthers zitiert ganz offensichtlich falsch, wenn er behauptet, ein DGB-Funktionär habe auf einer öffentlichen Kundgebung in der Bodenseestadt die Notwendigkeit eines Kooperationsvertrages mit dem Hinweis auf so überflüssige und praxisferne Dissertationsthemen wie „Das Lächeln bei Moliere“ begründet. Zum einen wurde dieses Thema nicht in einer öffentlichen Kundgebung, sondern in der Universitäts-Informationsschrift angeschnitten, zum anderen hätte sich der Autor lieber die Zunge abgebissen, als zu behaupten, daß solche Themen nach Abschluß des Kooperationsvertrages verhindert werden sollen. Dem Schreiber lag freilich daran darzustellen, mit welcher sicherlich reizvollen Themen sich ein Universitätsfachbereich befaßt angesichts einer Arbeitswelt voll brennender, nichtsdestotrotz aber ungelöster Probleme.

#### *Ist der DGB ein nützlicher Idiot im Sinne Lenins?*

Einen beträchtlichen Teil seiner Ausführungen in der FAZ widmet Professor Rüthers dem Schreckgespenst der kommunistischen Unterwanderung. Aus der Tatsache, daß in den Universitäten Bremen, Oldenburg und Konstanz die ASten aufgrund von Wahlabsprachen zwischen Jusos, SHB und Spartakus gewählt wurden und sich zur gewerkschaftlichen Orientierung bekennen, zieht er den Schluß, hier müsse es sich um eine Langzeitstrategie der DKP zur kommunistischen Unterwanderung der Universitäten handeln.

Niemand will die Gefahr verkennen, die von straff organisierten Politgruppen an den Universitäten ausgeht. Aber die Kooperationsverträge in Bremen, Oldenburg und die beabsichtigte Vereinbarung in Konstanz als Teufelswerk der Kommunisten hinzustellen, verzerrt den

---

2 Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage vom 25. März 1975

3 und 4 Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage vom 25. März 1975

Tatbestand. Antikommunismus hat sich freilich hierzulande noch nie wissenschaftlicher Nachprüfung unterzogen. Also übersieht Herr Rütters auch die Fakten:

- a) Konstanz und wohl auch Oldenburg gehören zu den sowohl numerisch als auch relativ politisch enthaltsamsten Universitäten im Bundesgebiet.
- b) Warum gibt es keine Verträge an der FU Berlin, in Heidelberg, Marburg oder Freiburg, wo das kommunistische Kräftepotential ungleich stärker ist als in Konstanz?
- c) In Konstanz ist die Diskussion über die Zusammenarbeit gerade erst angelaufen, dennoch überwiegen ganz eindeutig jetzt schon die Stimmen aus dem unpolitischen Mittelbau und den Fachbereichen.
- d) Der AStA hat dem Abschluß einer Vereinbarung zwar zugestimmt, die Mitglieder des MSB Spartakus stellen in ihm jedoch nur eine Minderheit dar, die kaum in der Lage ist, den politischen Kurs zu bestimmen.

Läßt sich der DGB also als nützlicher Idiot im Sinne *Lenins* mißbrauchen, wenn er durch Kooperationsvereinbarungen mit Universitäten versucht, dem unkontrollierten Einfluß der Unternehmer und ihrer Verbände auf Lehre und Forschung eine durchschaubare Hinwendung der Universitäten auf die Problematik der Arbeitswelt entgegenzusetzen? Handelt er gar verfassungsfeindlich, wenn er darauf drängt, daß die Universitäten ihrer Stellung in der Gesellschaft endlich gerecht zu werden versuchen? „Insofern ist eine Öffnung der Hochschule und Wissenschaft zur Gesellschaft hin, und das heißt in diesem Falle zur Wirklichkeit der Arbeitnehmer, weder eine Zumutung noch eine Einengung. Es bedeutet ein Orientieren auf Existenzgrundlagen - und dies nicht nur in dem engen materiellen Sinn. Wer davon ausgeht, daß Wissenschaft in ihren Methoden, Inhalten und Ergebnissen dazu beitragen soll, die Möglichkeit menschenwürdiger Existenz sowie gerechter und demokratischer Gestaltung der Gesellschaftsordnung zu erweitern, wird eine solche Öffnung nicht mit Ideologieverdacht abwehren. Denn dies würde bedeuten, Wissenschaft aus dem gesellschaftlichen Prozeß und aus verfassungsmäßigen Ordnungswerten auszuklammern.“<sup>5</sup>

*Erwin Reisacher, DGB-Kreisvorsitzender Konstanz*

## Stiftung Mitbestimmung — Hochschularbeit im Dienste der Gewerkschaften

Die Stiftung Mitbestimmung (StMB) ist nicht - wie ihr Name vermuten läßt - in erster Linie eine Institution zur Förderung der Mitbestimmung, sondern das Studienförderungswerk des DGB. Ihren Namen verdankt sie der Tatsache, daß ihre finanziellen Mittel zu einem erheblichen Teil von Trägern der Mitbestimmung aufgebracht werden.

### *Studienförderung als gewerkschaftspolitische Aufgabe*

Mit über 1200 geförderten Studenten im Jahr, 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie 70 ehrenamtlich tätigen Vertrauensdozenten stellt die Stiftung ein beachtliches Potential dar, das als bildungspolitisches Instrument der Gewerkschaften genutzt wird. Richtschnur für

---

<sup>5</sup> Bundesminister Helmut Rohde auf der Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn am 4. 2. 1976



die Arbeit der Stiftung ist ihre Förderungskonzeption, in der die fünf Hauptaufgaben der Stiftung formuliert sind: materielle Förderung von begabten Studierenden aus Arbeiterkreisen, wobei der Vorrang für Studenten aus sozial benachteiligten Bevölkerungsschichten, vor allem für Arbeiter und Arbeiterkinder, besonders betont wird; gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Aktivierung der Stipendiaten; Förderung und Vermittlung engagierten und qualifizierten Nachwuchses für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit sowie für Funktionen in Wirtschaft und Gesellschaft, die im Interesse der Arbeitnehmerschaft mit Persönlichkeiten besetzt werden müssen, die den Gewerkschaften nahestehen; Aktivierung des Dialogs zwischen Gewerkschaftern, Studierenden und wissenschaftlichen Lehrkräften; Förderung von Bildung und Wissenschaft im Interesse der Arbeitnehmer.

Materielle und ideelle Förderung bilden bei der Stiftung Mitbestimmung eine Einheit. An Studenten, die ausschließlich auf ihr Fachstudium und ihren individuellen Aufstieg fixiert sind und die Stiftung lediglich als Stipendienkasse betrachten, ist sie nicht interessiert. Politisch aktive Stipendiaten mit demokratischem Verantwortungsbewußtsein, die sich in den Gewerkschaften, in anderen demokratischen Institutionen und in der Stiftung engagieren, werden deshalb bevorzugt gefördert.

Entsprechend ihrem Auftrag, besonders Arbeiter und Arbeiterkinder zu fördern, hat der berufsbezogene Bildungsweg bei der Stiftung Vorrang. Dieser Schwerpunkt kommt sowohl in den Förderungszweigen wie in der Struktur der geförderten Stipendiaten zum Ausdruck. So vergibt die Stiftung nicht nur — wie andere Begabtenförderungswerke — Stipendien an Studierende an wissenschaftlichen Hochschulen, sondern sie fördert auch das Studium an der Hochschule für Wirtschaft und Politik, an Fachhochschulen sowie an Abendgymnasien und Kollegs.

Im Rahmen ihrer ideellen Förderung bietet die Stiftung ihren Stipendiaten ein umfangreiches Seminarprogramm mit aktuellen gesellschafts- und gewerkschaftspolitischen Themen an. Dieses Programm, das jährlich über 50 Seminarveranstaltungen umfaßt, wird durch die Arbeit von Stipendiatengruppen an den Hochschulorten ergänzt.

Die stärkere Betonung der ideellen Förderung, die seit dem Aufbau einer Stipendiatenvertretung von dieser aktiv mitgetragen wird, bedeutet die Verpflichtung zu politischer Bildungsarbeit mit den geförderten Studenten. Die Stiftung Mitbestimmung als Instrument der Gewerkschaften darf das kritische, qualifizierte Potential ihrer Stipendiaten nicht in der Isolation unwirksam werden lassen. Sie muß Hilfestellung sowohl gegenüber den Gewerkschaften als auch gegenüber den Stipendiaten geben, damit die Stipendiaten an den Hochschulen in die auf Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse im Interesse der Lohnabhängigen gerichtete Gewerkschaftsarbeit einbezogen werden.

Letzten Endes hat die gesamte Förderungsarbeit der Stiftung nur dann einen Sinn, wenn es gelingt, aus einer großen Zahl von Bewerbern die wirklich qualifizierten und engagierten Studenten für die Förderung auszuwählen und als Stipendiaten bzw. Altstipendiaten während und nach dem Studium an die demokratische Massenorganisation der Gewerkschaften zu binden. In der Berufspraxis hat sich der Förderungsauftrag der Stiftung zu bewähren: Ihre Altstipendiaten müssen bereit und in der Lage sein, auch als Hochschulabsolventen in ihrer täglichen Arbeit als Gewerkschafter zu handeln.

#### *Abwehr des sozialen Numerus clausus durch Sicherung des ungehinderten Hochschulzugangs für Arbeitnehmer*

Wie der DGB und seine Gewerkschaften sieht sich auch die StMB unmittelbar mit den Auswirkungen der gescheiterten Bildungsreform konfrontiert. Die Wiederherstellung der

überholt geglaubten Ordinarienuniversität, dokumentiert im Hochschulrahmengesetz und in der Kapazitätsverordnung, die Zurückdrängung des berufsbezogenen Bildungsweges sowie die Verschlechterung der materiellen Existenzgrundlage für Studierende aus unterprivilegierten Schichten sind Marksteine des gegenwärtigen hochschulpolitischen *rollback* in der Bundesrepublik.

Der drohende soziale Numerus clausus, d. h. die Erschwerung des Hochschulzugangs für Studenten des berufsbezogenen Bildungsweges in Verbindung mit der Einschränkung der materiellen Förderungsleistungen, stellt die gesamte Förderungskonzeption der Stiftung in Frage. Aus diesem Grunde unterstützt die Stiftung mit Nachdruck alle Gegenmaßnahmen der Gewerkschaften gegen die gravierende Verschlechterung der bildungspolitischen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und deren Kinder. So hat sie ein verfassungsrechtliches Gutachten über die Bewertung beruflicher Leistungen beim Hochschulzugang in Auftrag gegeben. Das Gutachten stellt heraus, daß die Anerkennung von Berufspraxis-Erfahrung beim Hochschulzugang als aktiver Leistungsbestandteil ein wesentliches Moment der Öffnung der Hochschulen für Arbeitnehmerprobleme darstellt. Die Diskriminierung beruflicher Bildung in den Hochschulzugangsregelungen des Hochschulrahmengesetzes, die in der abwertenden Anrechnung von Berufsqualifikation als „Wartezeit“ zum Ausdruck kommt, widerspricht nach Auffassung der Gutachter dem Sozialstaatsgebot in Verbindung mit dem Gleichheitspostulat des Grundgesetzes. Ebenso ist die Einschränkung der Übergangsmöglichkeit von der Fachhochschule zur wissenschaftlichen Hochschule mit diesen verfassungsrechtlichen Prinzipien kaum vereinbar.

#### *Materielle Sicherung des Studiums für Studenten aus unterprivilegierten Schichten*

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit der Stiftung ist die materielle Sicherung des Studiums von Studenten aus unterprivilegierten Schichten. Die Stiftung hat sich niemals als Elite-Förderwerk, sondern immer als Vorreiter der allgemeinen Studienförderung verstanden. In den vergangenen Jahren hat sie sich mit Erfolg für eine Verbesserung der Vergaberichtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft für die Begabtenförderungswerke, die Modellcharakter für die allgemeine Studienförderung haben, eingesetzt. Im Gegensatz zu allen anderen Förderungswerken, die ein Studienhonorar für alle Studenten aus allgemeinen Steuermitteln propagierten (das vorrangig Kindern aus Familien mit gehobenem Einkommen zugute käme, aber von der Masse der Arbeitnehmer finanziert werden müßte!), plädierte die StMB für ein Förderungssystem, das sich am Prinzip der sozialen Gerechtigkeit sowohl bei der Stipendienvergabe als auch bei der Verteilung der Finanzierungslast orientiert. Die Stiftung setzte sich mit Erfolg für die Erhöhung der Stipendiensätze ein, um das soziale Existenzminimum der Studenten, die nicht von ihren Eltern unterstützt werden können, zu sichern. Außerdem wurden durch Initiative der Stiftung wichtige strukturelle Verbesserungen der Vergaberichtlinien im Interesse von Studierenden aus Arbeitnehmerkreisen erreicht:

- Die schrittweise Einbeziehung der Pädagogischen Hochschulen, der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg (HWP) und der Fachhochschulen in die Begabtenförderung aus Bundesmitteln (gleichberechtigte Anerkennung des berufsbezogenen Studienwegs);
- die elternunabhängige Förderung von Absolventen des Zweiten Bildungsweges und von verheirateten Studenten mit mindestens einem Kind;
- die soziale Existenzsicherung auch der Studenten, die eine Familie unterhalten müssen, durch Gewährung eines monatlichen Verheiratetenzuschlages von 200 DM und eines Kinderzuschlages von 50 DM je Kind.

Weitere geforderte Strukturverbesserungen — wie die elternunabhängige Förderung aller verheirateten Studenten (von der StMB seit Jahren aus Eigenmitteln praktiziert) sowie aller Stipendiaten, die vor ihrem Studium entweder eine Berufsausbildung abgeschlossen oder mindestens drei Jahre eine geregelte Berufstätigkeit ausgeübt haben (Gleichstellung der Studierenden an der HWP und den Fachhochschulen mit den *Absolventen* des Zweiten Bildungsweges) — sind durch die Finanzmisere im Bildungswesen blockiert worden. Die Mittelknappheit des Bundes hat darüber hinaus zu Vorschlägen geführt, auch im Bereich der Begabtenförderung die Zuschußförderung ganz oder teilweise durch Darlehen zu ersetzen. Solche Tendenzen konnten bisher abgewehrt werden.

Generell hat sich die materielle Lage der Studenten aus Arbeitnehmerfamilien, die auf keine finanzielle Unterstützung seitens ihrer Eltern rechnen können, drastisch verschlechtert. Das „Einfrieren“ der Stipendiensätze und der Freibeträge seit Oktober 1974 wirkte sich sowohl im Bereich der allgemeinen Studienförderung als auch der Begabtenförderung bei zahlreichen Studierenden in einer Verringerung ihrer Studienbeihilfe aus. Die Studenten gerieten zunehmend in die Schere von steigenden Lebenshaltungskosten und Stipendienkürzungen. Die Stiftung hat sich deshalb gemeinsam mit dem Bildungspolitischen Ausschuß des DGB nachdrücklich für eine umgehende Verbesserung der Ausbildungsförderung für Schüler und Studenten eingesetzt, um die Gefahr eines sozialen Numerus clausus auch von der finanziellen Seite her abzuwehren.

#### *Stiftung Mitbestimmung und Hochschulreform*

Die Probleme des Hochschulzugangs und der materiellen Sicherung des Studiums von Arbeitnehmern decken nur einen Teil des gewerkschaftlichen Interesses an der Gestaltung des Hochschulwesens ab. Ebensovienig wie die Gewerkschaften zulassen können, daß der Anteil der Studenten aus Arbeiter- und Angestelltenfamilien wieder zurückgeht, können sie länger hinnehmen, daß in einer Institution wie der Hochschule, in der Lehre und Forschung Richtung und Ausmaß des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und damit die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer maßgeblich beeinflussen, Arbeitnehmerinteressen so wenig Berücksichtigung finden. Die programmatischen Aussagen des DGB und seiner Gewerkschaften zur Neuordnung des Hochschulwesens, zur Studienreform mit dem Schwerpunkt des Berufspraxisbezugs aller Studiengänge, zur Mitbestimmung in den Hochschulen und schließlich zur Öffnung der Hochschulen für die Weiterbildung von Arbeitnehmern markieren deutlich die Position der Gewerkschaften. Gemessen an der tatsächlichen Situation an den deutschen Hochschulen muß freilich kritisch angemerkt werden, daß zwischen den gewerkschaftlichen Forderungen und ihrer Realisierung in der Praxis an den Hochschulen nach wie vor eine beträchtliche Diskrepanz besteht. Diese Diskrepanz muß verringert, das Einflußdefizit der Gewerkschaften an den Hochschulen im Vergleich etwa zur Wirtschaft und ihren Verbänden muß abgebaut werden.

Die Stiftung bemüht sich im Auftrag der Gewerkschaften, ihren Beitrag zu einer stärkeren Orientierung wissenschaftlicher Ausbildung an den Interessen der überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung, nämlich der abhängig Beschäftigten, zu leisten. Vertrauensdozenten und Stipendiaten der Stiftung arbeiten in Studienreformkommissionen mit und engagieren sich in den verschiedenen Hochschulgremien. In vielen Fällen wurden Kooperationsansätze zwischen Hochschulen und Gewerkschaften von der Stiftung mitgetragen und initiiert. Darüber hinaus bemüht sich die Stiftung darum, die wenigen Möglichkeiten gewerkschaftlicher Einflußnahme, die das Hochschulrahmengesetz im Bereich von Studienreform, Studienberatung und Weiterbildung offengelassen hat, zu analysieren und strategisch zu überprüfen. Sie muß

bei der Herausarbeitung der Möglichkeiten, der Formulierung von Zielen sowie bei der Umsetzung entwickelter Konzeptionen mitwirken. Dies geschieht einmal durch die Mitarbeit in den bildungspolitischen Gremien des DGB (Bildungspolitischer Ausschuß, DGB-Arbeitskreise Hochschule, regionale Projektgruppen), zum anderen im Rahmen der Seminararbeit der Stiftung. Kooperationsseminare Hochschule—Gewerkschaften und gemeinsame Seminare von Stipendiaten, Betriebsräten, Vertrauensleuten und anderen Gewerkschaftern aus dem außeruniversitären Bereich haben eine wichtige Funktion in den Bemühungen um engeren Praxisbezug des Studiums und um die Vermittlung gewerkschaftlichen Gedankenguts in den Hochschulbereich hinein.

Auf dem Gebiet der Studienreform bilden die Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes eine aktuelle Herausforderung für den DGB und seine Gewerkschaften. Es wird zu überprüfen sein, in welcher Weise die Erfahrungen der Stiftung Mitbestimmung für diesen Bereich gewerkschaftlicher Arbeit genutzt werden können.

Ein noch wenig erschlossenes Feld für hochschulpolitische Aktivitäten der StMB bildet die Studienberatung. Über die DGB-Arbeitskreise Hochschule könnte die StMB auf den Inhalt der Studienberatung, in deren Mittelpunkt die Funktion des Studiums als Berufsausbildung zu stehen hat, sowie die Auswahl der Berater Einfluß ausüben.

Schließlich ist die Stiftung zur Mitwirkung bei der Realisierung des § 21 Hochschulrahmengesetz (HRG) — Öffnung der Hochschulen für die Weiterbildung von Arbeitnehmern — bereit. Hier geht es um die Entwicklung eines entsprechenden Lehrangebots mit Praxisbezug und Arbeitnehmerorientierung unter Beteiligung der Gewerkschaften.

#### *Wissenschaftsförderung im Dienste der Gewerkschaften*

Der skizzierte Bereich der Studienförderung im weitesten Sinne ist zwar der wichtigste, nicht aber der einzige Sektor hochschulpolitischer Aktivitäten der StMB. Erst durch die Verbindung von Studienförderung und Wissenschaftsförderung kann die StMB ihrem Selbstverständnis als strategisches Instrument der Gewerkschaften zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen gerecht werden. Die Stiftung hat deshalb ihren Bereich „Förderung wissenschaftlicher Projekte“ in den letzten Jahren konsequent ausgebaut. Sie finanziert und betreut wissenschaftliche Untersuchungen und Bildungsprojekte im Interesse der Arbeitnehmer und erarbeitet damit Argumentations- und Entscheidungshilfen für die gewerkschaftliche Praxis. Durch die Finanzierung gewerkschaftsrelevanter Projekte fördert sie zugleich Wissenschaftler, die an der Hochschule oder in Forschungseinrichtungen mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer tätig sind.

Mit der Formulierung von Rahmenvorstellungen für ein Wissenschaftsförderungsprogramm der Stiftung, das sich befaßt

- mit der Funktion von Wissenschaft für die Gewerkschaften,
- mit den Möglichkeiten und Aufgaben der StMB bei der Kooperation von Gewerkschaften und Wissenschaft,
- mit dem Aufgreifen gewerkschaftsrelevanter Themen für Projekte der StMB sowie
- mit deren Förderung und Betreuung

hat die Stiftung nicht nur ihrer eigenen Wissenschaftsförderung ein systematisches Fundament gegeben, sondern zugleich konkrete Vorarbeit für eine wissenschafts- und forschungspolitische Konzeption des Deutschen Gewerkschaftsbundes geleistet.

Darüber hinaus bilden die Rahmenvorstellungen in Verbindung mit einem Katalog gewerkschaftlich relevanter Forschungsthemen, der in der Stiftung zur Zeit erarbeitet wird, eine wichtige Orientierungshilfe für angehende Doktoranden der Stiftung. Solche Themen werden von der Stiftung ausgeschrieben. Auf diese Weise können Forschungsprojekte, an deren Bearbeitung ein gewerkschaftliches Interesse besteht, durch Dissertationen abgedeckt oder ergänzt werden. Damit ist die Stiftung der angestrebten Integration von Wissenschaftsförderung und Studienförderung unter gleichzeitiger Konzentration ihrer personellen und finanziellen Kräfte auf gewerkschaftliche Zielvorstellungen einen erheblichen Schritt nähergekommen.

*Dr. Erhard Lenk, Geschäftsführer der Stiftung Mitbestimmung*

## Die Beziehungen des WSI zu den Hochschulen

Es versteht sich von selbst, daß jedes Forschungsinstitut, das außerhalb des Hochschulbereiches angesiedelt ist, auf den Kontakt mit den Fachkollegen in den Hochschulen lebensnotwendig angewiesen ist. Dies gilt auch für das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) des DGB. Wenn auch die unmittelbare wissenschaftliche Beratung der für die Gewerkschaftspolitik verantwortlichen Gremien und Personen im Mittelpunkt der Arbeit dieses Instituts steht, so gehört es doch auch zu seinen Aufgaben, sich an der wissenschaftlichen Debatte zu beteiligen. Diese Debatte wird in hohem Maße an den Hochschulen geführt, und zwar noch immer in einem Geiste, der häufig das Verständnis für die Interessen der Arbeitnehmer und für deren Artikulation durch die Gewerkschaften vermissen läßt.

Hier setzt das WSI an. Es bedient sich in erster Linie seiner eigenen Publikationen, den „WSI-Mitteilungen“, die monatlich erscheinen, den „WSI-Studien“, in denen nach Bedarf größere wissenschaftliche Arbeiten veröffentlicht werden, sowie der „Schriftenreihe des WSI“, in der u. a. die Doktorarbeiten von Mitarbeitern des Instituts oder vergleichbare Untersuchungen erscheinen, um seine empirischen und theoretischen Erkenntnisse in seiner spezifischen Betrachtungsweise in die wissenschaftliche Diskussion einzubringen. Das WSI hat auf diese Weise schon manches Mal belebend gewirkt.

Die Mitglieder der „Zünfte“ an den Hochschulen in den Bereichen der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und auch der Jurisprudenz sind oftmals etwas irritiert gewesen über Denkanstöße und Kritik aus dem WSI. Es muß aber auch dankbar vermerkt werden, daß nicht wenige Hochschullehrer Forschungsanregungen aus dem Institut aufgegriffen und weitergeführt haben. Von hier aus haben neue Ideen dann auch die Lehre in manchem Fachbereich beeinflußt.

Eine weitere Möglichkeit der unmittelbaren Zusammenarbeit des WSI mit den Hochschulen ist in der Wahrnehmung von Lehraufträgen gegeben. Das Institut hat bis zum heutigen Tage jedem seiner wissenschaftlichen Referenten die Chance gegeben, Lehraufträge an Hochschulen anzunehmen, wenn sich dies mit den Pflichten gegenüber dem Institut vereinbaren ließ. An dieser Praxis soll sich auch in Zukunft nichts ändern. Wir wissen, daß von der kontinuierlichen Arbeit mit den Studenten die nachhaltigste Wirkung ausgeht.

Schließlich ist es immer wieder vorgekommen, daß Angehörige des WSI auf Lehrstühle an Hochschulen berufen worden sind. Wir betrachten dies als eine Auszeichnung für unser Institut. Unsere Kollegen pflegen in aller Regel den Kontakt zu uns. In diesen Fällen fällt es dem WSI verständlicherweise nicht schwer, Anregungen für solche wissenschaftlichen Aktivitäten zu geben, die das Institut selbst wegen seiner knappen Forschungskapazität entweder überhaupt nicht oder nur in sehr beschränktem Umfange betreiben kann.

Neben diesen mehr institutionellen Formen der Zusammenarbeit gibt es noch vielfältige andere, mehr sporadische Möglichkeiten des Kontaktes: So werden die Mitarbeiter des Instituts sehr oft zu Vorträgen und Diskussionen an Hochschulen eingeladen. Wir versuchen, in dem uns gesetzten Rahmen möglichst alle Wünsche aus den Hochschulen zu erfüllen.

Zu den Aufgaben des WSI gehört satzungsgemäß die Pflege des wissenschaftlichen Nachwuchses. Wir nehmen diese Aufgabe sehr ernst. Jeder wissenschaftliche Mitarbeiter erhält die Chance, während seiner Tätigkeit im Institut seine Promotion vorzubereiten. Die für die Betroffenen sehr günstigen Regelungen des Doktorandenstatus sind in einer besonderen Betriebsvereinbarung niedergelegt. Verständlicherweise machen viele unserer Kolleginnen und Kollegen von diesem Angebot Gebrauch. Auch sie tragen damit zur Festigung unserer Beziehungen zu den Hochschulen bei.

Ein Geschäftsführer des WSI gehört dem Wissenschaftsrat und dem Senat der Max-Planck-Gesellschaft an. Er betrachtet sich dort durchaus nicht als „gewerkschaftliches Feigenblatt“ in der wenig schönen Alibifunktion, sondern er versucht alle Möglichkeiten zu nutzen, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsinteressen in die Wissenschafts- und Forschungspolitik einzubringen. Umgekehrt bemüht er sich, seine Erfahrungen aus diesen wichtigen Gremien in die gewerkschaftlichen Überlegungen einzubringen.

Das WSI gehört schon seit langem den Arbeitsgemeinschaften der Deutschen Wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute und der Sozialwissenschaftlichen Institute an. Diese Vereinigungen von freien und von Hochschuleinrichtungen spielen bei der Gestaltung der wissenschaftlichen Landschaft in der Bundesrepublik eine bedeutende Rolle. Der gewerkschaftliche Einfluß auch in den Leitungsgremien ist deshalb wichtig. Wir können uns dort um so unbefangener und damit nachdrücklicher bewegen, als wir mit den anderen Instituten nicht um Forschungsaufträge und damit um knappes Geld konkurrieren.

Unser Institut steht seit eh und je allen Interessenten offen. Unsere Bibliothek wird gerade von Hochschulangehörigen stark genutzt. Der Rat unserer Mitarbeiter für Studierende auf dem Wege zum Diplom oder zur Promotion wird erfahrungsgemäß sehr geschätzt.

Mitarbeiter des WSI haben schon seit langem Sitz und Stimme im Auswahlausschuß der Stiftung Mitbestimmung. Von daher ergeben sich unmittelbare Kontakte zu den Vertrauensdozenten, den Stipendiaten und ihren Sprechern und zu den Hans-Böckler-Kreisen an den Hochschulen.

Dieser knappe Bericht mag auf den ersten Blick recht eindrucksvoll erscheinen. Es wäre allerdings irreführend, aus der Aufzählung der Kontakte zwischen WSI und Hochschulen den Schluß zu ziehen, daß es hier keine Probleme gäbe. Es gibt diese in der Tat: Das schwerste besteht darin, daß es genügend viele Fachbereiche, Fakultäten, Institute und Hochschullehrer gibt, die uns aus dem Wege gehen oder unsere Arbeit ignorieren. Dies schmerzt uns nicht sonderlich, da auch wir ein gesundes Selbstbewußtsein haben. Es stimmt uns nur bedenklich, wenn wir feststellen müssen, daß viele Studenten derjenigen Fächer, die im WSI besonders gepflegt werden, noch immer in sehr einseitiger Weise „belehrt“ werden. Wir vertrauen darauf, daß zielstrebige Bemühungen des DGB und seiner Gewerkschaften um die Hochschulen auch die Beziehungen des gewerkschaftlichen Beratungs- und Forschungsinstituts zu den Hochschulen noch verbessern werden. Daran haben wir auch ein ganz egoistisches Interesse; denn schließlich kommt unser wissenschaftlicher Nachwuchs von den Hochschulen.

*Dr. Heinz Markmann,  
Geschäftsführer des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB*

## Kooperation zwischen Hochschulen und Gewerkschaften im Rahmen des Vereins zur Förderung der Studienreform

### *Die bisherige Tätigkeit*

Seit dem Frühjahr 1975 arbeiten der DGB und die Gewerkschaften GEW, Chemie-Papier-Keramik sowie ÖTV als Organisationen institutionell mit dem Verein zur Förderung der Studienreform (VFS) zusammen. Diese institutionelle Zusammenarbeit der genannten Gewerkschaften gründet zum einen in ihrer Mitgliedschaft im VFS selbst, zum anderen in der satzungsgemäßen Festlegung des VFS, wonach von den 18 Kuratoriumsmitgliedern des VFS neun Mitglieder auf Vorschlag des DGB und seiner Einzelgewerkschaften (sofern sie Vereinsmitglieder sind) gewählt werden.

Dieser institutionellen gewerkschaftlichen Beteiligung vorausgegangen war im März 1974 die Gründung des VFS durch engagierte Kolleginnen und Kollegen aus der GEW und ÖTV; nicht zuletzt inspiriert durch die Diskussionen auf dem GEW-Kongreß „Was wird aus der Studienreform?“ (30. 6. 1973) und dem Echo, das die Forderungen des DGB zur Hochschulreform (23 Thesen-beschlossen vom DGB-Bundesvorstand am 8. 5.1973) im Hochschulbereich gefunden hatten.

Diese Vereinskonstruktion versteht sich als *ein* Organisationsmodell zur „Entwicklung von Inhalten, Methoden und Durchsetzungsstrategien einer an den Interessen der lohnabhängigen Beschäftigten orientierten Studienreform“ (§ 2 Abs. 1 der Satzung des VFS), das zum Ziel hat, Gewerkschaften und Hochschulangehörige in der praktischen Studienreformarbeit zusammenzuführen und damit eine auf Dauer angelegte Kooperationsform zu erproben.

Neben den bereits genannten Gewerkschaften und dem DGB beteiligen sich zwischenzeitlich auch Vertreter von IG Metall und Bau-Steine-Erden an der Arbeit des VFS.

Um die Möglichkeiten geeigneter Kooperationsformen zu prüfen, führte der VFS, finanziert vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, vom 1. 12.1974 bis 31.5.1975 in einer Projektvorbereitungsphase eine Umfrage bei kooperationswilligen Studienreformarbeitsgruppen an verschiedenen Hochschulstandorten durch; mit Hilfe einer Informationsbrochure wurde allgemein auf die Notwendigkeit einer Studienreform im Interesse von Arbeitnehmern hingewiesen, im besonderen die Möglichkeiten der Studienreformarbeit durch den VFS beschrieben und das Projekt vorgestellt, verbunden mit dem Aufruf zur Mitarbeit. Parallel dazu vollzog sich im VFS der Diskussionsprozeß über einen „Kriterienrahmen für eine Studienreformarbeit im Interesse von Arbeitnehmern“; Vorstand und Mitarbeiter des VFS entwickelten in Diskussion mit den Vertretern der Gewerkschaften diesen „Kriterienrahmen“ auf der Grundlage von Stellungnahmen und Beschlüssen der Gewerkschaften einerseits und neueren Erkenntnissen der hochschuldidaktischen Forschung andererseits, um damit eine gemeinsame Geschäftsgrundlage für die „Entwicklung eines Modells einer überregionalen Kooperation von Gewerkschaften und Hochschulen im Bereich der Studienreform“ zu finden. Sowohl für die beteiligten Gewerkschaften als auch für die beteiligten Studienreformarbeitsgruppen an den Hochschulen stellt er die erste ausführliche inhaltliche Vorarbeit durch den VFS dar.

Im einzelnen soll der Kriterienrahmen die folgenden Aufgaben für das Projekt erfüllen:<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Quelle: Kooperation Gewerkschaften und Hochschule im Bereich der Studienreform, Erster Arbeitsbericht über ein Projekt. Hrsg. VFS, Bonn 1975, S. 58/59.

1. Mittel der Selbstdarstellung des Projekts und seines Anspruchs in einer überprüfbar Form.

2. Instrument, das den Gewerkschaftern die Befassung mit dem Problem einer an den Interessen ihrer Organisation gebundenen Studienreform ermöglicht bzw. erleichtert.

3. Entscheidungshilfe für die Auswahl der am Hauptprojekt zu beteiligenden Studienreformgruppen (Selektionsfunktion).

4. Begründungszusammenhang für den Anspruch, den die Gewerkschaften gegenüber den im Projekt kooperierenden Gruppen vertreten (normative Funktion).

5. Orientierung der Gruppen über die Ziele des Projekts und den Grad der vorhandenen, zu erreichenden oder bereits erreichten Übereinstimmung mit diesen Zielen; Ausgangsmaterial für die Veränderung des Kriterienrahmens nach der Diskussion mit den beteiligten Gruppen (konsensusbildende Funktion).

6. Grundlage für alle Entscheidungen und Maßnahmen im Kooperationsprozeß (Legitimationsfunktion), Leitlinie für die Entwicklung von Instrumenten der wissenschaftlichen Begleitforschung, die zur Untersuchung des Arbeitsprozesses, zur Selbstüberprüfung der Kooperanden und zur Beurteilung der Ergebnisse dienen (Evaluationsfunktion).

Der Kriterienrahmen versteht sich allerdings nicht als endgültiges Produkt. Vielmehr gilt es, die in ihm enthaltenen Zielvorstellungen während der Projektlaufzeit zu konkretisieren.

Auf der Basis der Ergebnisse der Projektvorbereitungsphase und den formulierten Zielen des Kriterienrahmens wurde eine Auswahl von 31 Studienreformerarbeitsgruppen aus den Studienbereichen Naturwissenschaften, Medizin und Ingenieurausbildung getroffen, die in das konkrete Projekt der Kooperation einbezogen wurden. Zwischenzeitlich ist sichergestellt, daß die Durchführung dieses Kooperationsprojekts zwischen Gewerkschaften und Hochschulen als Forschungsvorhaben „Entwicklung eines Modells einer überregionalen Kooperation im Bereich der Studienreform“ vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft bis zum 31. 12. 1977 finanziert wird.

#### *Die Schwerpunkte der Arbeit des VFS*

##### *a) Die überregionale - überfachliche Kooperation*

Gemeinsam orientiert an einer Studienreform im Interesse der Arbeitnehmer stellen die Gremien des VFS (Vorstand, Geschäftsführung, Kuratorium und Mitgliederversammlung) ein Potential dar, in dem studienreformerische Projektarbeit unter vier Anspruchsvoraussetzungen initiiert, koordiniert und begleitet werden kann:

1. Studienreformerische Aktivitäten in einzelnen Studienbereichen an den Hochschulen finden Kontakte zu Kooperationspartnern im gewerkschaftlichen Bereich und untereinander und können die Erfahrungen bisheriger Kooperationsbemühungen nutzen.

2. Gewerkschaftliche Vorstellungen zur Studienreform (insbes. Thesen 9-12 der Forderungen des DGB zur Hochschulreform) bedürfen der Konkretisierung in den einzelnen Studienbereichen und Studienabschnitten; hierzu ist der Kontakt zu kooperationsbereiten Studienreformgruppen vor Ort unerlässlich.

3. Bildungspolitische Vorstellungen für die inhaltliche Ausprägung der Studienreform z. B. im Rahmen der Gestaltung zukünftiger Studienordnungen können weder vom „grünen Tisch“ her konzipiert noch vom abstrakten „Wissenschaftsanspruch“ her konkretisiert werden; Ausbildung im Hochschulbereich muß stärker an gesellschaftlichen Bedingungen orientiert sein.



tiert und auf zukünftige „berufliche“ Qualifikation bezogen werden, deshalb stellt der in Gang gesetzte Kooperationsprozeß einen Versuch dar, die neuen Anforderungen in einem gegenseitigen Diskussionsprozeß gemeinsam zu erarbeiten.

4. Durch wissenschaftliche Begleituntersuchung soll den am Kooperationsprozeß beteiligten Gruppen die Gelegenheit gegeben werden, ihre eigene Arbeit kontinuierlich zu überprüfen, aber auch durch Kritik und Anregung den Kooperationsprozeß selbst zu beeinflussen.

Nach den bisherigen Erfahrungen der VFS-Arbeit zeigt sich, daß diese Möglichkeiten in engem Kontakt und intensiver Diskussion zwischen Hochschulangehörigen und Vertretern der Gewerkschaftsvorstände aufgegriffen worden sind und daß die Veröffentlichung erster Zwischenergebnisse dieser Kooperation sich sowohl im Hochschul- als auch im Gewerkschaftsbereich als geeignet erweisen, die Ziele der gemeinsamen Kooperation auf eine breitere Grundlage zu stellen.

#### *b) Die überregionale — fachspezifische Kooperation*

Jeweils in den drei Projektbereichen Naturwissenschaften, Medizin und Ingenieurausbildung treffen sich etwa zweimal pro Semester zwei bis drei Vertreter jeder beteiligten Studienreformarbeitsgruppe mit ebenfalls an den Projekten beteiligten Gewerkschaftsvertretern und Mitgliedern der Begleitforschungsgruppe. Bei solchen Treffen stand anfänglich natürlich das Bedürfnis des Erfahrungsaustauschs untereinander und der Diskussion der im „Kriterienrahmen“ genannten Ziele im Vordergrund. Zwischenzeitlich haben allerdings bei solchen Treffen den jeweiligen Projekten gemeinsame Fragestellungen wie Organisation und Themenstellung der jeweiligen Studienphase, Herstellung von Berufspraxisbezügen im Studium, Interessenvertretung in Hochschule und Arbeitswelt, Humanisierung des Arbeitslebens, gesellschaftliche Verantwortung des in der Hochschule ausgebildeten (zukünftigen) Arbeitnehmers usw. einen wesentlich stärkeren Stellenwert erhalten.

Mit besonderem Interesse muß vermerkt werden, daß es gerade bei solchen Treffen nützlich ist, wenn sich sowohl auf der Hochschulseite als auch aus dem gewerkschaftlichen Bereich Vertreter der jeweils unterschiedlichen Ebenen an der Diskussion beteiligten (Professoren, Assistenten, Studenten usw. auf der Hochschulseite; Gewerkschaftssekretäre, Betriebsräte, angestellte Akademiker, Arbeitnehmer aus dem gewerkschaftlichen Bereich).

#### *c) Die lokale — fachliche Kooperation*

Am konkretesten gestaltet sich die Kooperation, wenn jeweils bei der einzelnen Studienreformarbeitsgruppe die „richtigen“ Kontakte zu den örtlichen und regionalen Gewerkschaftsvertretern hergestellt werden können. Allerdings sei angemerkt, daß es nicht immer leicht ist, die „richtigen“ Kontakte herzustellen; hier hat sich durch die VFS-Arbeit gezeigt, daß die Herstellung der ersten Kooperationsschritte zweckmäßigerweise über die jeweiligen Gewerkschaftszentralen am effektivsten zu leisten ist. Auf dieser Ebene funktioniert — nach entsprechender Anlaufzeit - die Kooperation bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen, Berufserkundungen, Kontakten zu gewerkschaftlichen Gremien und betrieblichen Gewerkschaftsvertretern usw.

Die bisherigen Bemühungen von Hochschulangehörigen und gewerkschaftlich tätigen Kollegen zur praktischen Zusammenarbeit im Rahmen des VFS-Projekts haben deutlich werden lassen, wo die gemeinsamen Interessen und die gegenseitigen Unterstützungsmöglichkeiten liegen.

Gemessen an der Dimension der Problematik Hochschule — Gesellschaft — Gewerkschaft, dürfen die vorliegenden Ergebnisse nicht überbewertet werden; sie sind kleine, aber richtige

Schritte auf dem Wege der Kooperation von Hochschule und Gewerkschaft im Arbeitnehmerinteresse. Zusammen mit den weiteren Planungen zeigt sich bereits der Modellcharakter einer umfassenderen Zusammenarbeit auf. Von der Verwirklichung solcher Zielvorstellungen hängt es in entscheidendem Maße ab, wieweit sich die Gewerkschaften in der Praxis der Studienreformkommissionen engagieren und durchsetzen können; aber auch wieweit sich die Studienabgänger von heute und morgen in der Berufspraxis auf die Seite gewerkschaftlicher Interessenvertretung - etwa in der Auseinandersetzung um die Mitbestimmung auf Unternehmensebene - stellen.

*Ernst Wolf, IG Chemie-Papier-Keramik, Hauptverwaltung, Abt. Bildungswesen*

## Kooperation „vor Ort“

### *Kooperation als Praxisproblem*

Im folgenden sollen Erfahrungen aus der Zusammenarbeit von Hochschulangehörigen und Gewerkschaftern im Bereich der Hochschulausbildung beschrieben werden, die im Verlauf nunmehr zweijähriger Kooperationspraxis im Rahmen des Projekts „Kooperation Gewerkschaften und Hochschulen im Bereich der Studienreform“<sup>1</sup> gesammelt worden sind. Damit ist nicht beabsichtigt, eine besondere Bedeutung der Ausbildungsfunktion der Hochschule gegenüber ihren anderen Aufgaben in Forschung und Weiterbildung herauszustellen. Vielmehr soll versucht werden, anhand der Erfahrungen in *einem* Kooperationsfeld die Vielfalt von Handlungsmöglichkeiten, von Kooperationsformen, Kooperationsebenen, Kooperationsgegenständen und Kooperationspartnern aufzuzeigen und exemplarisch zu beschreiben, wie die Forderung nach der Öffnung der Hochschulen für die Interessen der Arbeitnehmer in praktische Tätigkeit umgesetzt werden kann.

Solche Erfahrungsberichte sind unerlässlich, denn mit der Kooperation als praktischer, gemeinsamer Tätigkeit an wissenschaftlichen Aufgaben und Gegenständen betreten beide Kooperationspartner immer wieder Neuland. Texte von Kooperationsverträgen helfen nicht weiter; sie setzen voraus, daß konkrete Vorstellungen existieren, wie die Verpflichtungen gegenüber dem anderen Kooperationspartner eingelöst werden sollen. So ist z. B. im Kooperationsvertrag zwischen der Universität Oldenburg, dem DGB-Landesbezirk Niedersachsen und der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben als Ziel der Kooperation festgelegt, „Probleme der Arbeitnehmer in Forschung, Lehre und Studium, insbesondere in gesellschaftlicher, wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Hinsicht zu behandeln“<sup>2</sup>. Fast dieselben Formulierungen finden sich auch in den anderen bislang abgeschlossenen Verträgen.

---

1 Die Arbeit dieses Projekts, das der Verein zur Förderung der Studienreform e. V. durchführt, ist inzwischen in drei Publikationen dokumentiert: VFS: „Studienreform in Kooperation von Gewerkschaften und Hochschulen. Beschreibung einer Initiative. Aufruf zur Mitarbeit.“ Bonn 1974; VFS: „Kooperation Gewerkschaft und Hochschule im Bereich der Studienreform. Erster Arbeitsbericht über ein Projekt.“ Bonn 1975; VFS: „Hochschulausbildung im Arbeitnehmerinteresse.“ Bonn 1976.

2 §§ 2 und 3 des Kooperationsvertrags, abgeschlossen am 17. 12. 1974.

H. O. Vetter hat im Februar 1976 in seiner Rede in der Friedrich-Ebert-Stiftung darauf hingewiesen, daß gute Ideen und Absichtserklärungen aber nicht ausreichen<sup>3</sup>. Die Ziele umzusetzen in die Praxis des Hochschulalltags, die Arbeit des Hochschullehrers und des Studenten in die Praxis des Kreissekretärs einer Gewerkschaft oder des gewerkschaftlichen Vertrauensmanns in einem Betrieb, das ist das eigentlich Schwierige und entscheidet darüber, ob es gelingt, die Formel „Kooperation“ mit Leben zu erfüllen. Denn dieser Versuch, Kooperationspraxis zu begründen, zeigt ja gerade erst Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit auf.

Kaum eine andere Universität hat die günstigen Bedingungen von Bremen, wo in einer eigens eingerichteten „Arbeitsstelle Arbeiterkammer“ mit eigens dafür eingestelltem Personal und Forschungsmitteln Kooperationskonzepte und Forschungsprojekte entwickelt und durchgeführt werden können<sup>4</sup>, oder die von Bochum, wo die Aufgaben der Kooperation direkt an die gewerkschaftliche Weiterbildungsarbeit des IG-Metall-Bildungszentrums Sprockhövel angebunden ist, der Kooperationsgegenstand also eindeutig festliegt<sup>5</sup>.

In den allermeisten Fällen beginnt die Kooperation, „vor Ort“ — und um diese Ebene soll es im Moment gehen — dadurch, daß bei einzelnen, gewerkschaftlich aktiven Hochschulangehörigen in Gesprächen mit Gewerkschaftssekretären oder Gewerkschaftsfunktionären der allgemeine Wunsch nach einer Zusammenarbeit bei der Hochschule betreffende Fragen entsteht. Diese Überlegungen haben dann in einigen Fällen zu ersten Aktivitäten geführt: Entweder sind örtliche Arbeitskreise Hochschule — Gewerkschaften entstanden oder reaktiviert worden, in denen Fragen möglicher praktischer Kooperation, aber auch allgemeine hochschulpolitische Fragen erörtert werden; oder aber es sind Vereinbarungen getroffen worden, eine direkte Kooperation bei einem einzelnen Arbeitsvorhaben zu erproben, die später abgesichert und institutionalisiert werden sollen.

Damit solche Arbeitsvorhaben aber überhaupt zustande kommen, dazu ist sehr oft Hilfeleistung, Unterstützung und Motivierung nötig, die zeigt, daß praktische Kooperation „klappen“ kann. Die verstärkte Beschäftigung von Gewerkschaftshauptvorständen<sup>6</sup> oder DGB-Ausschüssen<sup>7</sup> mit Möglichkeiten und Zielsetzungen von Kooperation, die Unterstützung von Forschungsvorhaben<sup>8</sup> und einzelnen Kooperationsaktivitäten, die Durchführung von Seminaren und Tagungen zur „Kooperationsfrage“<sup>9</sup> sowie in Gewerkschaftszeitungen veröffentlichte Erfahrungsberichte<sup>10</sup> über erfolgreich verlaufende Kooperation haben sicher entscheidend mit dazu beigetragen, daß sich Kooperationsversuche „vor Ort“ mehren.

Aus der Erfahrung der Arbeit im Bereich der Ausbildungskooperation kann gesagt werden, daß inzwischen die Motivierung zur Kooperation bei einem festen, wenn auch zahlenmä-

3 Rede des DGB-Vorsitzenden H. O. Vetter auf der Tagung „Hochschule in der Arbeitnehmergesellschaft“ am 4./5. Februar 1976 in Bonn.

4 Vgl. dazu: „Kooperation Arbeiterkammer Bremen - Universität Bremen, Arbeitsstelle Arbeiterkammer. Erste Arbeitserfahrungen, Ergebnisse und Perspektiven.“ Bremen, Mai 1976.

5 Vgl. dazu §§ 4 und 5 des Kooperationsvertrags zwischen der IG Metall und der Ruhr-Universität Bochum, abgeschlossen am 9. 7. 1975.

6 So sind z. B. der DGB, die ÖTV, die IGCPK und die GEW durch Bundes- bzw. Hauptvorstandsbeschlüsse Mitglied im Verein zur Förderung der Studienreform geworden.

7 Vor allem im Bildungspolitischen Ausschuß des DGB ist in den letzten beiden Jahren die Frage der Kooperation des öfteren behandelt worden.

8 Das betrifft sowohl das Forschungsprojekt des VFS als auch Vorhaben im Bereich der Forschungsk Kooperation, wie sie zur Zeit in Bielefeld geplant werden, einzelne Forschungsprojekte im Rahmen des vom Bundesministerium für Forschung und Technologie geförderten Programms „Humanisierung des Arbeitslebens“.

9 Solche Seminare hat die ÖTV, z. T. in Zusammenarbeit mit der Stiftung Mitbestimmung, bereits durchgeführt, die IGCPK wird 1977 ein erstes Seminar durchführen.

10 Vor allem im „ötv-gesundheitsreport“ und in der Zeitschrift „Fundamente“ der IG Bau-Steine-Erden.

Big noch nicht sehr umfangreichen Kreis von möglichen Kooperanden vorhanden ist. Wie es hier gelungen ist, eine sich ständig vergrößernde Zahl von allgemein kooperationswilligen Hochschulangehörigen und Gewerkschaftern zu finden, so war es auch schon einige Jahre zuvor in Oldenburg leicht gewesen, einen „Gesprächskreis Reformuniversität Oldenburg“ zu gründen, in dem Hochschulangehörige und Gewerkschafter sich rasch über allgemeine Zielvorstellungen der Universitätsneugründung verständigen konnten. Daß dies allein jedoch noch nicht zu einer stabilen Zusammenarbeit führen kann, daß vielmehr konkrete gemeinsame Arbeitsvorhaben, wie die gemeinsamen Betriebsräteschulungen, in Angriff genommen werden müssen, hat sich damals relativ schnell herausgestellt“.

#### *Kooperationsformen und -gegenstände*

Das Finden der Kooperationsgegenstände und der Kooperationsformen, in denen sie bearbeitet werden können, sowie die Frage der jeweiligen Kooperanden hat sich als die Hauptaufgabe beim Ingangsetzen von Kooperation erwiesen. Dies ist eine der wichtigsten Erfahrungen bisheriger Kooperationspraxis im Bereich der Hochschulausbildung gewesen. Man kann mit Sicherheit davon ausgehen, daß die folgenden Aussagen auch für das Gelingen von Kooperationsversuchen im Forschungs- und Weiterbildungsbereich gelten:

- Der Kooperationsgegenstand muß auf gemeinsame Praxis gerichtet sein und darf nicht in theoretischen Diskussionszirkeln verharren oder zu Resolutionismus verkümmern.
- Die gemeinsame Praxis muß etwas mit der Alltagspraxis beider Kooperationspartner zu tun haben. Für die Hochschulausbildung bedeutet das z. B., daß in erster Linie berufspraktische Ausbildungsteile geeignete Ansatzpunkte für eine Kooperation darstellen, da sie das Bindeglied zwischen der Erfahrungs- und Arbeitswelt von Hochschulangehörigen und Gewerkschaftern darstellen.
- Der Beitrag beider Partner in einem Kooperationsvorhaben muß gleichwertig sein. Kooperation darf nicht Zuarbeit, Hilfsarbeit des einen Partners für den anderen sein. Z. B. muß die Zielsetzung eines gemeinsamen Arbeitsvorhabens, seine Planung, Durchführung und Auswertung/Beurteilung auch gemeinsam geschehen.

#### *Ein Kooperationsmodell*

Im Rahmen der Arbeit an dem Projekt „Kooperation Hochschulen und Gewerkschaften im Bereich der Studienreform“ hat sich ein Modell herauskristallisiert, das als Handlungsanleitung zur erfolgreichen Entwicklung von Kooperationsbeziehungen sicherlich auch auf andere Kooperationsfelder übertragbar ist. Dieses Modell bezieht sich auf das Ingangsetzen direkter, praktischer Kooperation zwischen Angehörigen einer einzelnen Hochschule und Arbeitnehmervertretern des Ortes bzw. der Region. Es umfaßt vier Stufen, die im folgenden kurz beschrieben werden sollen<sup>12</sup>:

1. Zu einer ersten Zusammenkunft wurde ein möglichst großer Kreis von Interessenten aus dem Hochschul- und Gewerkschaftsbereich, oft unter Teilnahme von Sekretären aus den Bezirks- oder Hauptvorstandsverwaltungen, zusammengerufen, um Bereitschaft und Möglichkeiten künftiger Zusammenarbeit zu sondieren (lokale Kooperationstreffen). Sobald es zu

---

<sup>11</sup> S. dazu: „Uni Kursus für Betriebsräte, Beziehungen zu den Gewerkschaften sollen ausgebaut werden“ in: Nord-West-Zeitung vom 20. 12. 1972.

<sup>12</sup> Eine genaue Beschreibung findet sich in: U. Canaris: „Die Entwicklung des Kooperationsprozesses im VFS-Projekt“ in: WS: „Hochschulausbildung im Arbeitnehmerinteresse“, Bonn 1976.

konkreten Vorstellungen über die Zusammenarbeit bei Lehrveranstaltungen gekommen war, begann die Planung der weiteren Arbeit.

2. An Planungssitzungen für die Kooperation bei Lehrveranstaltungen nehmen in der Regel nur die für die unmittelbare praktische Kooperation vorgesehenen Kooperanden teil. Bei dieser Arbeit geht es im wesentlichen um die Festlegung von Lernzielen, die mit der Lehrveranstaltung erreicht werden sollen und um die zu ihrer Vermittlung geeigneten Lerngegenstände und Lernsituationen (in welchem Betrieb kann man an welchen Arbeitsplätzen mit welchen Vorinformationen am besten Probleme der Arbeitssicherheit bzw. der Gesundheitsgefährdung erkennen?). Ferner werden die Aufgaben in der Lehre festgelegt, die Hochschul-lehrer und Gewerkschafter übernehmen.

3. Die Lehrveranstaltung wird, soweit das möglich ist, gemeinsam durchgeführt. Der Beitrag der Gewerkschafter läßt sich dabei grob folgendermaßen beschreiben: Die Gewerkschafter geben in Lehrveranstaltungen Informationen über Themenbereiche, in denen sie aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit oder ihrer Funktionen in der Gewerkschaft Kompetenzen besitzen. Die Gewerkschafter sind Experten aus der Arbeitswelt, in die die Studenten nach Abschluß ihrer Ausbildung eintreten werden. Geht es z. B. um Informationen über Berufsaussichten und Arbeitsanforderungen an Diplom-Chemiker in der Industrie, ist es wichtig, daß ein gewerkschaftlich aktiver Diplom-Chemiker darüber berichtet. Er wird als „Experte“ akzeptiert und kann — im Zusammenhang mit dem Bericht über seine beruflichen Erfahrungen — auch über Arbeits- und Tarifrecht und Mitbestimmung und gewerkschaftliche Interessenvertretung informieren. Geht es dagegen um die Vorbereitung eines Krankenpflegepraktikums für Medizinstudenten, in dem der Betrieb „Krankenhaus“ und die Tätigkeit des Krankenpflegepersonals kennengelernt werden sollen, müssen Krankenschwestern und Krankenpfleger in die Lehrveranstaltung miteinbezogen werden. Werden in der Bauingenieurausbildung Veränderungen in den Produktions- und Fertigungsverfahren am Bau und deren Auswirkungen auf die Arbeitssituation der Bauarbeiter behandelt, müssen Bauarbeiter auch von ihren Erfahrungen berichten<sup>13</sup>.

4. Nach Durchführung der gemeinsamen „Lehrveranstaltung“ findet auf jeden Fall ein Auswertungsgespräch statt, bei dem die vorher gemeinsam festgelegten Ziele und Lerngegenstände und -formen kritisch daraufhin überprüft werden, ob sie sich bewährt haben. Es werden aufgetretene Schwierigkeiten besprochen, besonders Erfolgreiches wird herausgestellt und das Konzept für die nächste Lehrveranstaltung verbessert. Darüber hinaus wird die Frage der Ausweitung von Kooperationsmöglichkeiten besprochen. Langfristig, wenn man über eine Reihe ausgewerteter praktischer Erfahrungen verfügt, wird man die Frage der Neuformulierung von Ausbildungszielen und Ausbildungsordnungen an der Hochschule, die eine Hochschulausbildung im Interesse von Arbeitnehmern ermöglichen, in gemeinsamen Diskussionen in Angriff nehmen können.

Ein solches Modell, bei dessen Beschreibung auf die Inhalte der Kooperationsarbeit nur ganz am Rande eingegangen werden konnte, ist sicher auch bei Kooperationsversuchen in der wissenschaftlichen Forschung anwendbar. Auch hier liegt es auf der Hand, daß — im Interesse einer langfristigen Veränderung wissenschaftlicher Zielsetzung und wissenschaftlicher Arbeitsformen - Forscher und „Beforschte“ im Kooperationsprozeß zusammengebracht werden müssen. Beide Seiten müssen den wissenschaftlichen Arbeitsprozeß aktiv mitgestalten können. Denn dies ist ein weiterer wichtiger Aspekt, der bei der Kooperation nicht vernach-

---

13 S. zu dem letzten Beispiel auch: „Zusammenarbeit Hochschule - IG Bau-Steine-Erden. Erster Erfahrungsbericht“ in: Fundamente, Informationen für Angestellte in der IG Bau-Steine-Erden, 4/76.

lässigt werden darf: Weder Forschung noch Ausbildung noch Weiterbildung, sobald sie Gegenstand der Kooperation werden, dürfen über die Köpfe der davon Betroffenen hinweg bearbeitet werden. Die Arbeitnehmer, die von Forschungsarbeit und ihren Ergebnissen ebenso betroffen sind wie von dem beruflichen und gesellschaftlichen Handeln akademisch ausgebildeter Arbeitskräfte, müssen im Kooperationsprozeß Forschungsziele, -ergebnisse und -methoden mitbestimmen können. Das werden sie sicher erst im Verlauf der Zusammenarbeit lernen. Ein erster, notwendiger Schritt dazu ist, daß sie als „Beforschte“ oder „Beobachtete“, z. B. bei einer Arbeitsplatzerkundung oder -beobachtung, über die Ziele der Erkundung bzw. Untersuchung informiert sind und durch ihr Verhalten und ihre Aussagen aktiv den Untersuchungs- oder Ausbildungsprozeß mitbeeinflussen und damit auch seine Ergebnisse mitbestimmen können. Der Kooperationsgegenstand muß außerdem so bearbeitet und seine Ergebnisse müssen so aufbereitet werden, daß sie, z. B. in der Forschung, an die Betroffenen zurückvermittelt und im praktischen Alltagshandeln im Betrieb oder in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung angewandt werden können. Kooperation muß so kurzfristig handlungsorientierend für beide Kooperationspartner wirken. Zugleich muß sie aber auch langfristige Perspektiven liefern, neue wissenschaftliche Methoden und Instrumente entwickeln, neue Fragestellungen aufwerfen. Ja, sie muß langfristig Konzepte entwickeln und Begründungen finden, die in ihrer praktischen Funktion nicht unmittelbar erkennbar sind, vielleicht gar als Kritik aktueller Praxis empfunden werden könnten. Dieses Spannungsverhältnis von Wissenschaft und Gewerkschaft muß aber ausgehalten werden, wenn es zu einer grundlegenden Veränderung von Wissenschaft kommen soll<sup>14</sup>.

Kooperation von Gewerkschaften und Hochschulen betrifft auf der Hochschulseite nicht nur den einzelnen Hochschullehrer oder Wissenschaftler, sondern alle an der Hochschule Arbeitenden und Lernenden. Auf der Gewerkschaftsseite kann die Kooperation nicht allein von den hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären getragen werden, sondern sie kann nur durch die Mitarbeit eines großen Kreises ehrenamtlicher Gewerkschaftsfunktionäre gesichert werden. Dies ist sogar notwendig zur Erreichung des mit der Kooperation verbundenen Ziels: daß Wissenschaft ihren Beitrag leistet zur Humanisierung und Demokratisierung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer. Das kann sie nur, wenn ihre Arbeit auf dieses Ziel ausgerichtet ist und wenn ihre Ergebnisse von den Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen genutzt werden können. Indem im Kooperationsprozeß die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften in den wissenschaftlichen Arbeitsprozeß miteinbezogen werden - sei es in Forschung, Lehre oder Weiterbildung - geschieht bereits ein Stück der notwendigen Entmonopolisierung und Enthierarchisierung von Wissenschaft. Wissenschaft muß sich verständlich machen und gesellschaftlich legitimieren dadurch, daß sie für die von ihren Ergebnissen Betroffenen kontrollierbar wird.

*Ute Canaris, Verein zur Förderung der Studienreform (VFS)*

---

14 S. dazu den Beitrag von Michael Schumann: „Wissenschaft und Gewerkschaft. 5 Thesen über Ziele, Chancen, Probleme der Zusammenarbeit“ in der von der Arbeitsstelle Arbeiterkammer herausgegebenen Zeitschrift „Kooperation“, Nr. 15, Bremen, Mai 1976.

## Studium und Gemeinwirtschaft

### 1. Erziehungssystem und Gemeinwirtschaft

Zur institutionellen Absicherung einer permanenten Erziehung und der gemeinwirtschaftlichen Neuorientierung der arbeitenden Menschen müßten, so forderte der belgische Soziologe *Henri Janne*, die gemeinwirtschaftlichen Unternehmen und Institutionen Prototypen der Aus- und Weiterbildung für ihre Arbeiter und Angestellten, ihr technisches und kaufmännisches Personal entwickeln. Die damit verbundene Höherqualifikation der Arbeitskräfte entspräche durchaus den Bedürfnissen der Unternehmen und käme der Verbesserung des Betriebsergebnisses zugute. Die Gemeinwirtschaft müsse sich der Wissenschaft als wichtigem Produktionsfaktor bedienen, aber nicht nur um Produkte und Produktionstechniken zu verbessern, sondern auch und gerade durch die Gestaltung der Betriebsorganisation Formen des Managements und Arbeitsbedingungen zu schaffen, in denen die Arbeitenden mehr als bisher die Produktionsziele als die ihren ansehen könnten, „und die schließlich eine echte Demokratie und Effektivität in der Produktion“ verwirklichten<sup>1</sup>.

Diese von Henri Janne vorgelegten grundsätzlichen, das gesamte Erziehungswesen umfassenden Überlegungen zur Gestaltung der Zukunft sollen Anlaß geben, sich etwas näher mit der 1948 für die Ausbildung gemeinwirtschaftlicher Führungskräfte gegründeten „Akademie für Gemeinwirtschaft“ - der heutigen Hochschule für Wirtschaft und Politik - in Hamburg zu befassen. Die Akademie wurde zwar als staatliches Bildungsinstitut ins Leben gerufen, aber auf Anregung und unter wesentlicher Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern, führenden Repräsentanten der Konsumgenossenschaften und des Verbandes norddeutscher Wohnungsunternehmen — außerdem wurden in der Gründungsphase von 1946 bis 1948 von Seiten des federführenden Schulsenators *Heinrich Landahl* Vertreter interessierter Institutionen und Einzelpersonen, wie z. B. *Gerhard Weisser*, zu den Beratungen herangezogen<sup>2</sup>.

### 2. Zur institutionellen Abgrenzung und den Aufgaben der Gemeinwirtschaft<sup>3</sup>

Hier sollen nun nicht die Fragen der unterschiedlichen Beurteilung öffentlicher und nicht-öffentlicher Unternehmen als gemeinwirtschaftlich oder die Zweckmäßigkeit der Berücksichtigung öffentlich gebundener Unternehmen im einzelnen verfolgt werden. Für die Untersuchung der Beziehungen zwischen der Akademie für Gemeinwirtschaft und ihren Gründerorganisationen ist das Selbstverständnis dieser gemeinwirtschaftlichen Unternehmen von Bedeutung. Dies wurde in den letzten Jahren wiederholt von namhaften Vertretern gemeinwirtschaftlicher Unternehmen, wie z. B. von *Walter Hesselbach* und *Achim von Loesch*, formuliert. Sie unterscheiden im wesentlichen drei Funktionsbereiche der Gemeinwirtschaft, näm-

1 Henri Janne, Geistige Bewältigung der Zukunftsaufgaben der Gemeinwirtschaft, in: *Annalen der Gemeinwirtschaft*, 41. Jg. (1972), S. 369 ff. Vgl. auch ders., Die Zukunft der Weiterbildung, in: *Aufgabe Zukunft- Qualität des Lebens*,

2. Bd., Frankfurt/M. 1972, S. 202 ff.

2 Vgl. zur Gründungsgeschichte B. Pusback, Von der Akademie für Gemeinwirtschaft zur Hochschule für Wirtschaft und Politik, in: *Wissenschaftliches Studium im Zweiten Bildungsweg - 25 Jahre Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg*, Hamburg 1973, S. 15 f.

3 Grundsätzliche Publikationen zur Gemeinwirtschaft: Gerhard Weisser, Die Lehre von den gemeinwirtschaftlichen Unternehmen, in: *Archiv für öffentliche und freigemeinwirtschaftliche Unternehmen*, Bd. 1 (1954); Theo Thiemeyer, Gemeinwirtschaftlichkeit als Ordnungsprinzip, Berlin 1970; Walter Hesselbach, Die gemeinwirtschaftlichen Unternehmen, 2. völlig überarbeitete Fassung, Frankfurt/M. 1971; Hans Ritschi, Marktwirtschaft und Gemeinwirtschaft, Frankfurt/M. 1973; Kurt Hirche, Die Wirtschaftsunternehmen der Gewerkschaften, Düsseldorf/Wien 1969; Achim von Loesch, Die Zielkonzeptionen der gemeinwirtschaftlichen Unternehmen der Gewerkschaften, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 5/74, S. 283 ff.

lich die Ergänzung der Erwerbswirtschaft, die Regulierung des Wettbewerbs und die Alternative zur Erwerbswirtschaft. Die Praxis der den Gewerkschaften nahestehenden gemeinwirtschaftlichen Unternehmen wies schon in den 60er Jahren — teilweise abgesichert durch Haustarifverträge — bessere Arbeitsbedingungen, kürzere Arbeitszeiten, freiwillige soziale Leistungen und auch etwas höhere Löhne aus. Auch in der Durchführung der Mitbestimmung haben diese Unternehmen vor der gesetzlichen Regelung Beispiele für die Realisierung der gewerkschaftlichen Forderungen gesetzt. Sie entsprechen damit wesentlichen Forderungen der Gewerkschaften an gemeinwirtschaftliche Unternehmen.

### 3. Die Gründung der Akademie für Gemeinwirtschaft

Die Akademie für Gemeinwirtschaft wurde im Zusammenhang mit den Neuordnungsbestrebungen der Sozialdemokraten, Gewerkschafter und Genossenschaftler nach dem zweiten Weltkrieg gegründet. Sie sollte für die nach wirtschaftsdemokratischen Vorstellungen weitgehend in der Form von Genossenschaften organisierten Wirtschaft den Führungsnachwuchs ausbilden und die in bezug auf die Neuordnung noch offenen Probleme erforschen.

Mit der Notwendigkeit für die gemeinwirtschaftlichen Unternehmen, sich in der wiederbelebten kapitalistischen Wirtschaftsordnung einzurichten, verlagerte sich im Laufe der 1950er Jahre die Diskussion um die Gemeinwirtschaft immer mehr von der gesamtwirtschaftlichen auf die einzelwirtschaftliche Ebene. Für die Akademie für Gemeinwirtschaft bedeutete das, daß die Auslegung des Gemeinwirtschaftsbegriffes für das Ausbildungsziel von den Dozenten immer wieder neu formuliert werden mußte. Angesichts der Vielfalt der vorhandenen Gemeinwirtschaftsdefinitionen, der unterschiedlichen Aufgaben, die ihr zugeschrieben, und der Institutionen, die ihr zugerechnet wurden, hat dann *Heinz-Dietrich Ortlieb* 1952 die Klärung gerade dieser wirtschaftsordnungspolitischen Probleme als eines der wichtigsten Ziele von Forschung und Lehre in der Akademie aufgewiesen. Gemeinwirtschaft faßt er dabei auf „als das Gemeinschaftsproblem in der Wirtschaft, das es auf eine bestimmte sozioethische Zielsetzung hin zu lösen gilt“, eine Aufgabe, die sich den Menschen immer wieder neu stelle, wobei es darauf ankomme, „daß sowohl dem Ganzen der Gemeinschaft als auch den berechtigten Ansprüchen des einzelnen am besten gedient“ werde<sup>4</sup>.

Eng damit verbunden war die Hinwendung von Dozenten und Studenten der Akademie zu sozialen Problemen der Nachkriegszeit, die sich aber nicht auf den Bereich der Gemeinwirtschaft im engeren Sinne beschränkte, sondern der Arbeitslosigkeit und Berufsnot der Jugend, der Eingliederung der Flüchtlinge in westdeutsche Gemeinden, der Lage der Familie, vor allem aber immer wieder sozialen Betriebsproblemen gewidmet war.

Der Bildungsauftrag war entsprechend weit gefaßt: Die Akademie sollte „keine bloße Fachschule oder gar ‚Presse‘ zur schnellen Ausbildung von Funktionären sein“, sondern die „umfassende Erziehung einer hochqualifizierten Schicht von Menschen“ leisten, die geeignet sein sollten, Führungspositionen in gemeinwirtschaftlichen Unternehmen, Gewerkschaften oder der öffentlichen Verwaltung einzunehmen, und die bereit seien, „ihr Leben in den Dienst der gemeinwirtschaftlichen Einrichtungen im weitesten Sinne“ zu stellen.

Der Lehrplan, der sich in seiner Grundstruktur bis heute erhalten hat, umfaßt die Fächer Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre, Soziologie und Rechtswissenschaft. Diese Fächerkombination wurde von der Akademie der Arbeit in Frankfurt/Main übernommen und ist bis heute an keiner vergleichbaren Hochschule aufgenommen worden. Standen anfänglich Volkswirtschafts- und Betriebswirtschaftslehre im Mittelpunkt des Unterrichts, ohne

---

<sup>4</sup> Heinz-Dietrich Ortlieb, Gemeinwirtschaft als Aufgabe, in: Die Akademie für Gemeinwirtschaft in Hamburg, ihre Aufgaben und ihre Arbeitsweise, Hamburg 1952, S. 9 ff.



daß ein spezifischer Titel verliehen wurde, ist es seit 1961 möglich, sich für die Graduierung in Volkswirtschafts-, Betriebswirtschaftslehre oder Soziologie zu entscheiden. Trotz der Spezialisierung müssen aber die drei anderen Fächer — unter Einschluß der Rechtswissenschaft — bis zum Ende des Studiums weitergeführt werden. Das ehemals zweijährige Studium mit einem festgelegten Stundenplan ist seit 1968 auf sechs Semester erweitert worden. In den ersten beiden Semestern müssen in vierstündigen Grundkursen alle vier Wissenschaften und eine Reihe von Propädeutika wie Mathematik, Statistik, Buchhaltung, Englisch, Deutsch und Geschichte studiert werden. Vom dritten Semester an besteht die Möglichkeit, in jedem Fach aus einem begrenzten Spektrum von Kursen je nach Berufs- oder Studienziel eine Pflichtwahl zu treffen, wobei in vier Semestern 16 Kurse mit Klausuren bzw. Hausarbeiten abzuschließen sind. An die Stelle der früheren punktuellen Abschlußprüfung ist eine studienbegleitende Prüfung getreten, die am Ende des Studiums durch eine wissenschaftliche Hausarbeit im gewählten Hauptfach vervollständigt wird.

#### *4. Die Delegation von Studierenden durch die Gründerorganisationen und die Problematik der Absolventenbeschäftigung*

Um an der Akademie für Gemeinwirtschaft - heute auch an der Hochschule für Wirtschaft und Politik - studieren zu können, braucht man weder mittlere noch Hochschulreife, es genügt das Bestehen einer umfangreichen Aufnahmeprüfung; seit 1970 gilt daneben auch die Fachhochschulreife oder eine als gleichwertig anerkannte Ausbildung als Studienberechtigung.

Vor der Verabschiedung des Gesetzes über die Errichtung der Akademie für Gemeinwirtschaft am 12. Juli 1948 hatten sich der Zentralverband der Deutschen Konsumgenossenschaften, der Verband Norddeutscher Wohnungsunternehmen und der Deutsche Gewerkschaftsbund, Bezirk Nordmark, in gleichlautenden Erklärungen zu ihrer Initiative und Mitarbeit bei der Gründung der Akademie bekannt und verpflichtet, der Akademie jährlich mindestens 50 Studienbewerber - jeweils zur Hälfte etwa von den Gewerkschaften und den Genossenschaften — vorzuschlagen und für deren Unterhalt und Studienkosten während der Dauer des Studiums aufzukommen. Als die Akademie im November 1948 den Studienbetrieb aufnahm, war durch die Währungsreform vom 20. Juni 1948 auch das Vermögen der Gewerkschaften und Genossenschaften stark vermindert. Hinzu kam die relativ späte Ankündigung über den Beginn des Studiums, so daß in den ersten Lehrgang überhaupt keine Studenten delegiert wurden; und auch in den folgenden Lehrgängen wurde weder von den Gewerkschaften noch von den Genossenschaften das angestrebte Kontingent je erreicht. So lag der Anteil der „Freistudierenden“, der höchstens 15 Prozent (10 von 60 vorgesehenen Studienplätzen) betragen sollte, bei über 50 Prozent. Ende der fünfziger Jahre wurde nur noch ein knappes Drittel der Studierenden von den Gründerorganisationen - vor allem von den Gewerkschaften, die 1954 mit der „Stiftung Mitbestimmung“ einen zentralen Stipendienfonds eingerichtet hatten — delegiert. Daraufhin zog das Dozentenkollegium in einer Denkschrift im Sommer 1958 die Umbenennung der AfG in Erwägung, um auch im Namen zu dokumentieren, daß die Akademie „eine allgemeine Bildungsstätte sei, die allen gleichermaßen“ offenstehe. Als die DAG dann die Gründung einer eigenen Angestellten-Akademie ankündigte und seit Anfang der sechziger Jahre in verschiedenen Bundesländern höhere Wirtschaftsfachschulen eingerichtet wurden, unterstützte auch das Kuratorium - in dem immer noch die Gründerorganisationen vertreten waren — den Antrag auf Namensänderung, die mit dem Gesetz über die „Akademie für Wirtschaft und Politik“ am 30. Oktober 1961 in Kraft trat.

Für den Lehrplan und den Unterricht blieb die Umstrukturierung der Studentenschaft und auch die Namensänderung weitgehend ohne Bedeutung. Die Studierenden entsprachen seit

Anfang der fünfziger Jahre in ihrer sozialen Zusammensetzung nach Herkunft, Schulbildung und Berufsausbildung eher als die ersten Lehrgänge den Vorstellungen der Gründer, Arbeiterkinder als Benachteiligte des allgemeinen Bildungswesens besonders zu fördern.

Obwohl nicht sehr viele Akademieabsolventen im gemeinwirtschaftlichen Bereich tätig geworden sind, haben die dort beschäftigten Absolventen im Durchschnitt recht hohe Positionen erreicht: Das Absolventenverzeichnis der Gesellschaft der Freunde und Förderer der Hochschule für Wirtschaft und Politik, das 1972 400 der insgesamt 1825 damaligen Absolventen, von denen 1540 ein Examen mit Erfolg abgeschlossen hatten, erfaßte, weist 56 (14 Prozent) der Absolventen in zumeist leitenden Positionen gemein wirtschaftlicher Unternehmen sowie 26 (6,5 Prozent) in führenden gewerkschaftlichen Stellungen aus.

##### *5. Probleme und Möglichkeiten zukünftiger Entwicklung*

Der Zwang zur Lösung der Probleme, wie sie Henri Janne aufgezeigt hat, legt es nahe, den Bereich gemeinwirtschaftlicher Unternehmen auszudehnen, die zwar auch zur Einhaltung gewisser Rentabilitätsgesichtspunkte genötigt, aber doch nicht in erster Linie an der Erzielung von Gewinn, sondern an der Befriedigung bestimmter allgemeiner Bedürfnisse orientiert sind. Allerdings können die Probleme, vor die die gegenwärtigen und die eventuell zu gründenden gemeinwirtschaftlichen Unternehmen dabei sowohl im Hinblick auf ihre spezifischen Aufgaben als auch in bezug auf die Möglichkeiten der Finanzierung und des jeweiligen unternehmerischen Verhaltens gestellt sein werden, keineswegs als geklärt gelten.

*Bärbel Pusback, Hochschule für Wirtschaft und Politik, Hamburg*