

Gewerkschaften und Hochschulforschung

Dr. Gerhard Bosch, geboren 1947, studierte Volkswirtschaft und Soziologie an der Universität Köln. Er ist wissenschaftlicher Referent für betriebliche Beschäftigungspolitik beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des DGB.

Einleitung

Die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmern werden zunehmend durch die Umsetzung wissenschaftlicher Ergebnisse nach privatwirtschaftlichen Kriterien betroffen. Die aktuellen und künftig möglichen Gefährdungen von Arbeitnehmerinteressen werden bei der Entwicklung und Anwendung neuer Technologien und organisatorischer Innovation in der Regel nicht ausreichend mitunter sucht. Diese Defizite der gegenwärtigen Forschungspolitik haben seit einigen Jahren zu verstärkten Initiativen der Gewerkschaften in der Forschungspolitik geführt. Die Gewerkschaften haben sich am Forschungsprogramm „Humanisierung der Arbeit“ des Bundesministeriums für Forschung und Technologie beteiligt; es wurden Kooperationsverträge zwischen Hochschulen und Gewerkschaften in Bremen, Bochum, Saarbrücken, Oldenburg und Marburg abgeschlossen. Beim DGB-Bundesvorstand wurde ein Arbeitskreis Wissenschaft und Forschung eingerichtet und es sollen forschungs- und wissenschaftspolitische Leitsätze des DGB entwickelt werden. Im Rahmen dieser Bemühungen wurde auch in gemeinsamer Initiative von Wissenschaftlern, Gewerkschaftern und Forschungspolitikern das Forschungsprojekt „Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmern als Gegenstand der Hochschulforschung“ entworfen und vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft finanziert¹.

Aufgabe dieses Projektes war es, forschungspolitische Vorschläge vorzulegen, wie Arbeitnehmerinteressen stärker als bisher in der Hochschulforschung berücksichtigt werden können. Dieses Projekt ist während seiner gesamten Laufzeit von Anfang 1977 bis Mitte 1980 in enger Zusammenarbeit mit dem DGB und mehreren Gewerkschaften durchgeführt worden. Seine Ergebnisse wurden vor ihrer Veröffentlichung auf zwei Tagungen in Bielefeld mit Gewerkschaftern, Wissenschaftlern und Forschungspolitikern diskutiert. Thema der ersten Tagung im November

¹ Leiter dieses Projektes waren Prof. S. Katterle und Prof. K. Krahn. An diesem Projekt haben mitgearbeitet: G. Bosch, J. Frerichs, W. Lieb, U. Stoltenberg und G. Tolksdorf. Die Projektergebnisse und die Referate der beiden Tagungen sind in den folgenden zwei Büchern veröffentlicht: S. Katterle/K. Krahn (Hrsg.), Wissenschaft und Arbeitnehmerinteressen, Köln 1980; S. Katterle/K. Krahn (Hrsg.), Arbeitnehmer und Hochschulforschung, Köln 1981.

1978 war „Kooperation als Voraussetzung und Instrument arbeitnehmerorientierter Forschung“; Thema der zweiten Tagung im Februar 1980 war „Gewerkschaften und Hochschulforschung“. Im folgenden sollen einige der forschungspolitischen Schlußfolgerungen dieses Projekts zusammengefaßt werden.

Die besondere Bedeutung der Hochschulforschung für die Gewerkschaften

In den letzten Jahren ist ein Trend der Auslagerung der Forschung aus den Hochschulen zu beobachten. Ein seit 1962 kleiner werdender Anteil der öffentlichen und privaten Forschungsmittel (1962: 21,2%; 1978:17,1 %) wird den Hochschulen zur Verfügung gestellt. Besonders die für die Gewerkschaften unmittelbar interessante anwendungsorientierte Technologieforschung und -entwicklung konzentrierte sich in den letzten Jahren mehr und mehr in den Forschungseinrichtungen der Industrie, aber auch einiger staatlicher Großforschungsinstitute. Angesichts dieses Trends stellt sich für die Gewerkschaften die Frage, ob sie nicht ihre im Bereich der Wissenschaft und Forschung besonders geringen Kräfte zunächst darauf konzentrieren sollten, Arbeitnehmerinteressen in die Forschung außerhalb der Hochschulen einzubringen. Dagegen sprechen eine Reihe von Besonderheiten der Hochschulforschung, die von anderen Forschungseinrichtungen nicht ersetzt werden können:

1. An den Hochschulen konzentriert sich die Grundlagenforschung, von der die Entwicklungsdynamik der Forschung insgesamt weitgehend abhängt. Hier wird die Basis für die Entwicklung neuer Technologien geschaffen, die erst in 10 oder 20 Jahren anwendungsreif werden. Für Arbeitnehmer ist es wichtig, schon in diese „Frühphasen“ der wissenschaftlichen Diskussion ihre Interessen einzubringen.

2. In den Hochschulen sind in einer einzigartigen Breite die verschiedensten Disziplinen vertreten. Daher ergeben sich hier besonders gute — bislang allerdings noch zu wenig genutzte — Chancen zur Erprobung und Entwicklung neuer Formen interdisziplinärer Zusammenarbeit der Wissenschaftler. Dies ist für die Gewerkschaften von Bedeutung, da die langfristige Gestaltung der Technologieentwicklung die Zusammenarbeit von Natur-, Technik- und Gesellschaftswissenschaftlern voraussetzt.

3. An den Hochschulen wird nicht nur geforscht, sondern auch gelehrt. Fast 20% eines Jahrgangs studieren inzwischen an einer Hochschule. Ein immer größerer Anteil von künftigen Arbeitnehmern erhält eine Ausbildung an den Hochschulen. Ihre gesellschaftspolitische Haltung auch gegenüber den Gewerkschaften wird durch diese Ausbildung mit beeinflußt. Die zentrale Rolle der Hochschulen als Ausbildungsinstitution wird in den nächsten Jahren verstärkt, wenn die Hochschulen für Weiterbildungsaufgaben geöffnet werden. Die Forschung bestimmt weitgehend, was in Studium und Weiterbildung gelehrt wird. Die Versuche der Gewerkschaften, in der Studienreform Arbeitnehmerinteressen durchzusetzen, können langfristig nur erfolgreich sein, wenn sie durch eine damit abgestimmte Forschungs- und Wissenschaftspolitik ergänzt werden.

4. Der wissenschaftliche Nachwuchs für alle Forschungseinrichtungen auch außerhalb der Hochschulen wird weitgehend an den Hochschulen ausgebildet. Er sammelt an den Hochschulen in Projektstudien, Diplomarbeiten, Dissertationen oder sonstigen Qualifizierungsarbeiten seine ersten Forschungserfahrungen und gewinnt dabei inhaltliche Forschungsorientierungen, die für seine weitere Forschungsarbeit prägend sind.

5. Hochschulforscher sind in geringerem Maße als andere Forscher dem Gesetz des Marktes oder den Zwängen zur Einwerbung von Forschungsaufträgen bei der Ausrichtung ihrer Forschungsvorhaben unterworfen wie ihre Kollegen außerhalb der Hochschulen. Dadurch sind Hochschulforscher häufig eher in der Lage, mit Engagement neue Forschungsansätze und Methoden zu entwickeln, die außerhalb der Hochschulen der Kritik der etablierten wissenschaftlichen Gemeinschaften oder dem politischen Kompromiß der Forschungsförderer zum Opfer fallen würden. Hochschulforscher haben daher auch die Autonomie, sich mit Problemen und Handlungsstrategien der Arbeitnehmer zu befassen, die angeblichen ökonomischen oder politischen Sachzwängen zuwiderlaufen.

6. Aufgrund ihrer zentralen gesellschaftlichen Funktion und ihrer ausschließlichen Finanzierung aus öffentlichen Mitteln haben die Hochschulen auch einen öffentlichen Auftrag zu erfüllen. In einer Phase raschen sozialen und technologischen Wandels kann der Sozialstaat nur gesichert werden, wenn die Gefährdungen der Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmern langfristig vorausschauend untersucht und Handlungsmöglichkeiten zur Verhinderung solcher Gefährdungen auf wissenschaftlicher Grundlage entwickelt werden. Die Dominanz von Unternehmerinteressen in der Hochschulforschung ist noch weniger zu legitimieren als in Einrichtungen mit einem viel spezialisierteren Aufgabenfeld.

Die Chancen, die in der Hochschulforschung für die Gewerkschaften liegen, sind bislang allerdings nur ansatzweise genutzt worden. Dies liegt u. a. an

- strukturellen Mängeln der Hochschulforschung,
- fehlenden Vermittlungsinstanzen zwischen Hochschulen und Gewerkschaften und
- unzureichenden forschungspolitischen Infrastrukturen in den Gewerkschaften.

Hochschulreformmaßnahmen zur Verbesserung der Kooperation

Wichtige strukturelle Mängel der Hochschulforschung liegen in der *Finanzierung*, der *Forschungsorganisation* und in der *Personalstruktur*. Die folgenden vorgeschlagenen Änderungen erhöhen ganz allgemein die Leistungsfähigkeit der Forschung im Hinblick auf eine Durchdringung gesellschaftlicher Probleme. Forschung, die an den Interessen von Arbeitnehmern anknüpft, stellt damit einen Ansatz zur Realisierung einer am *gesellschaftlichen Bedarf* orientierten Wissenschaft dar.

Es können zwei *Finanzierungsarten* unterschieden werden:

- a) die hochschulinterne Finanzierung im Rahmen der personellen und sachlichen Grundausrüstung der Hochschulen, die über den Hochschuletat erfolgt,
- b) die Finanzierung durch Drittmittel der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Ministerien, der Industrie oder der Stiftungen.

Der Hochschuletat reicht in der Regel nur zur Finanzierung kleinerer Forschungsvorhaben. Größere Projekte müssen über Drittmittel finanziert werden.

Hochschulinterne Forschungsfinanzierung

In vielen Hochschulen werden die Forschungsmittel global an die Fakultäten, Fachbereiche, Institute oder Lehrstühle verteilt. Die Mängel dieses Verfahrens lassen sich so zusammenfassen: Die Forschungsmittel versickern im Lehrbetrieb der Universität, eine Effektivitätskontrolle ist nicht möglich, das Verfahren ist inflexibel, wenig transparent und vor allem bei der Mittelvergabe können kaum inhaltliche forschungspolitische Kriterien berücksichtigt und Forschungsschwerpunkte gesetzt werden. An mehreren Hochschulen sind daher zentrale Forschungspools eingerichtet worden, durch die Forschungsschwerpunkte gefördert werden oder gezielt Schwierigkeiten bei Drittmittelprojekten verringert werden können, etwa durch eine Anlauffinanzierung größerer Projekte bis zur Antragsreife, durch Überbrückungsfinanzierungen zwischen zwei Projekten oder durch eine Finanzierung von Umsetzungsphasen nach Abschluß der Drittmittelförderung. Der Wissenschaftsrat fordert, daß für solche Fonds jährlich künftig 230 Millionen DM zusätzliche Forschungsmittel bereitgestellt werden. Damit durch solche Fonds auch arbeitnehmerorientierte Forschung gefördert wird, sind eine Reihe von Voraussetzungen nötig:

- Kooperationsprojekte haben eine lange Anlaufzeit. Notwendig ist die Kontaktaufnahme zwischen Wissenschaftlern und Gewerkschaftern und die Erarbeitung einer gemeinsamen Problemsicht. Die Kooperation kann durch gemeinsame Seminare, durch Arbeitstagungen, Studienprojekte und Kleinforschung etwa im Rahmen von Diplomarbeiten eingeleitet werden. Diese Schritte sind eine Voraussetzung zur Vorbereitung gemeinsamer Forschungsprojekte. Daher ist es notwendig, daß durch universitäre Forschungspools z. B. auch Arbeitstagungen mit Gewerkschaftern finanziert werden. Auch bei der Durchführung von Forschungsprojekten selbst müßten neben den üblichen Sachkosten und Personalmitteln Finanzmittel für die besonderen Kooperationskosten bereitgestellt werden.
- Durch Schwerpunktbildung oder durch Vergaberichtlinien sollte gesichert werden, daß auch Forschungsprojekte zu regionalen und ortsspezifischen Aspekten gefördert werden. Da solche Projekte in der Regel praxisnah sind und daher eine Zusammenarbeit mit Betroffenen bedürfen, muß Kooperation zwischen Wissenschaftlern und Praktikern in den Vergabekriterien berücksichtigt werden.
- Die Mittelvergabe der Hochschulfonds sollte durch zentrale Forschungskom-

mission oder Forschungskuratorien erfolgen. Der Wissenschaftsrat schlägt vor, für solche Gremien nicht nur Hochschulangehörige zu gewinnen. Denkbar wäre auch die Berufung sachverständiger Gewerkschafter in solche Gremien.

Drittmittelfinanzierung

Der wichtigste Drittmittelgeber für die Hochschulforschung ist die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Die DFG versteht sich als Selbstverwaltungseinrichtung der Hochschulen. In den Entscheidungsgremien verfügen Vertreter der Hochschulen und Wissenschaft über die Mehrheit der Sitze. Allerdings ist die Privatindustrie, vertreten durch den Stifterverband der Deutschen Wissenschaft (ein Verband der Wirtschaft), in allen entscheidenden Gremien der DFG vertreten. Mit steigendem Grad industrieller Anwendungsnähe von Forschungsgebieten steigt der Anteil der Industrievertreter in den zuständigen Beratungs- und Gutachtergremien. Im „Ausschuß für angewandte Forschung“ kommen beispielsweise 8 der 26 Mitglieder aus der Industrie und in der „Senatskommission zur Prüfung gesundheitsschädlicher Arbeitsstoffe“ sind es 16 von 36 Mitgliedern. Für die Förderung arbeitnehmerorientierter Forschung ist es notwendig, daß auch die Gewerkschaften im Präsidium, dem Kuratorium, dem Senat, dem Hauptausschuß und den wichtigsten Kommissionen Einfluß bekommen, bei der Auswahl von Forschungsprojekten beteiligt sind und Anregungen für die inhaltliche Orientierung und Koordinierung der Forschung geben können. Da gerade die anwendungsorientierte Forschung inzwischen mindestens ein Drittel der DFG-Förderung umfaßt, ist die Nutzung des in den Gewerkschaften vorhandenen praktischen Problembewußtseins und Sachverstands und die Berücksichtigung von ihnen formulierter Forschungsinteressen für eine gesellschaftlich orientierte und qualitativ hochwertige Forschung unverzichtbar.

Forschungsorganisation

Forschung an den Hochschulen vollzieht sich weitgehend noch im Rahmen wissenschaftlicher Disziplinen oder Spezialgebiete. Die Professoren einzelner Fachbereiche kooperieren kaum miteinander und nur in Ausnahmefällen mit Kollegen anderer Disziplinen. Die Untersuchung von Arbeitnehmerproblemen erfordert jedoch häufig eine Zusammenarbeit von Vertretern verschiedener Disziplinen. Die Hochschulstruktur ist daher um Organisationsformen und wissenschaftliche Einrichtungen zu ergänzen, durch die insbesondere interdisziplinäre Forschung gefördert wird.

Dafür bieten u. a. die Universitäten in Bremen, Kassel und Bielefeld viele Beispiele. In Bielefeld legte man z. B. bereits bei der Hochschulgründung 1969 eine „Mischstruktur“ aus Fakultäten, Universitätsschwerpunkten und zentralen Einrichtungen fest. Mit den Universitätsschwerpunkten (USP) und dem Zentrum für

interdisziplinäre Forschung (Zif) wurden verschiedene interdisziplinäre Forschungseinrichtungen geschaffen.

Aufgabe der Universitätsschwerpunkte ist es, die Forschung zwischen den Fakultäten oder Fachbereichen zu fördern. Ein Universitätsschwerpunkt wird durch Beschluß des Hochschulsenats eingerichtet. Forscher verschiedener Fakultäten schließen sich zu einer Arbeitsgruppe zusammen. Die Arbeitsgruppe wird durch eine Geschäftsstelle mit mehreren Mitarbeitern unterstützt; die Ausstattung mit Stammpersonal in Bielefeld ist allerdings noch so gering, daß die Universitätsschwerpunkte bei größeren Projekten auf die Einwerbung von Drittmitteln angewiesen sind. Die Einrichtung von Universitätsschwerpunkten wäre zu verschiedenen, die Gewerkschaften interessierenden Problembereichen denkbar, wie z. B. Regionalpolitik, Branchenentwicklung, Wirtschafts- oder Arbeitsmarktfragen, Umweltgefährdungen oder sozialwissenschaftliche Technologieforschung. Durch einen Beirat mit Arbeitnehmervertretern wäre es möglich, Arbeitnehmerinteressen in die Forschung einzubringen. Mit solchen Universitätsschwerpunkten kann an den Hochschulen mit wenigen Zusatzmitteln eine notwendige Schwerpunktbildung und ein für Kooperation erforderliches stabiles Stammpersonal geschaffen werden.

Das Zentrum für interdisziplinäre Forschung (Zif) fördert zum einen Arbeitsgemeinschaften, die 15-40 Personen umfassen können. Für diese Arbeitsgemeinschaften werden verschiedene Veranstaltungsformen finanziert, angefangen von einzelnen Klausurtagungen bis hin zu längerfristigen Veranstaltungsketten. Damit könnte zwischen Wissenschaftlern und Gewerkschaftern z. B. ein gemeinsames Problemverständnis zu bestimmten Fragestellungen erarbeitet und auf ein größeres Projekt zugearbeitet werden. Zum anderen finanziert das Zif sogenannte Forschergruppen von in der Regel 15 bis 25 Mitgliedern für die Dauer eines Jahres. Es stehen Mittel für Reisekosten und Verdienstausschlag zur Verfügung. Es ist möglich, daß an solchen Forschergruppen auch von den Gewerkschaften benannte Experten aus den Betrieben oder der gewerkschaftlichen Organisation teilnehmen, auch wenn dies bislang noch nicht praktiziert wurde.

Diese Einrichtungen bieten im Verbund miteinander zum einen die Möglichkeiten einer längerfristigen interdisziplinären Schwerpunktbildung und zum anderen flexible Formen zur Bildung vorübergehender interdisziplinärer Arbeitsformen unter Einbeziehung von Praktikern. Es wäre notwendig, den Ausbau ähnlicher Einrichtungen an anderen Hochschulen zu fördern und insbesondere Modellversuche zu unterstützen, an solchen interdisziplinären Forschungsvorhaben auch Experten aus den Gewerkschaften zu beteiligen.

Personalstruktur

Die Hochschulforschung ist externen Planungsvorgaben in weitaus geringerem Maße unterworfen als die außeruniversitäre Forschung. Von daher ist die Entscheidungsstruktur innerhalb der Hochschulen über die Auswahl von Forschungs-

gegenständen von unmittelbarer Bedeutung auch für die Frage, ob und wie arbeitnehmerorientierte Fragestellungen stärker in Forschungsprozesse Eingang finden können. Nach dem Hochschulrahmengesetz bedürfen alle Entscheidungen, die Fragen der Forschung berühren, der Zustimmung der Mehrheit der Professoren, die damit faktisch alleine über wesentliche Forschungsfragen bestimmen. Zwar hat sich die Gruppe der Professoren im Zuge der Stellenausweitungen der letzten Jahre erheblich erweitert und in ihrem fachlichen und politischen Selbstverständnis differenziert. Dennoch ist die auf den einzelnen Professor zugeschnittene Organisation der Hochschulforschung immer noch auf die Bearbeitung von fachbezogenen Fragestellungen im Rahmen von Kleinforschung angelegt. Ein arbeitsteiliger, kooperativer und durch die Vielschichtigkeit seiner Informationsbeziehungen gekennzeichnete Forschungsprozeß würde diese Leitungsstruktur sprengen. Eine autoritäre Leitungsstruktur erleichtert eine einseitige Instrumentalisierung und Außensteuerung der Wissenschaft, insbesondere durch die Unternehmen, denen ein wissenschaftlicher Unterbau zur Verfügung steht und die damit ihre Interessen auf der Ebene der Expertenlogik in den Bereich der Hochschulforschung transformieren können. Die privaten Unternehmen beschäftigten 1978 in der Forschung und Entwicklung 197 800 Personen (62% dieser Arbeitskräfte in der Bundesrepublik). Sie verfügen damit über eine schlagkräftige forschungspolitische Artikulationsmacht, denen die Gewerkschaften keine vergleichbare Gegenmacht gegenüberstellen können.

Diese Möglichkeit zur Instrumentalisierung der Forschung wird durch die Befristung der Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses verstärkt. Eine Rotation des Personals mag in der Kleinforschung und bei individuellen Arbeiten einen anspornenden Effekt haben — der allerdings nur beim Nachwuchs und nicht bei der Professorenschaft vermutet wird; in arbeitsteiligen problemorientierten Forschungsprozessen wirkt der durch das befristete Arbeitsverhältnis hervorgerufene Konkurrenz-, Profilierungs- und Qualifizierungsdruck zur Erhaltung der beruflichen Karrierechancen jedoch eher effizienzmindernd. Diese Struktur zwingt zur Demonstration der individuellen Einzelleistung, zur Schaffung und Erhaltung eines Informationsvorsprungs, zu risikomindernder und für die schnelle Publikation geeigneter Forschung. In der Kooperation mit Hochschulforschern mußten die Gewerkschaften schon vielfach erfahren, daß sie erhebliche Arbeit in Forschungsprojekte investieren; als dann umsetzbare Ergebnisse vorlagen, waren die Wissenschaftler längst in anderen Projekten zumeist an anderen Orten beschäftigt und standen nicht mehr für eine Beratung zur Verfügung. Solche Erfahrungen verstärkten die Tendenz auch bei Gewerkschaftern, mit Wissenschaftlern aus hochschulfreien Forschungsinstituten zu kooperieren, in denen die personelle Kontinuität höher ist und Sachverstand über mehrere Projekte angesammelt werden kann.

Es ist als notwendig, durch Forschungs- und Personalplanung Zeitverträge abzubauen. Wie in der betrieblichen Beschäftigungspolitik ist eine Verstetigung des

Personalbestands nur über eine längerfristige Planung der wissenschaftlichen Produktion und einer integrierten quantitativen und qualitativen Personalplanung sowie einer Reihe daraus zu entwickelnder Ausgleichs- und Anpassungsmaßnahmen zu erreichen. Der Forschung muß bei der Kapazitätsplanung hinsichtlich der sachlichen Ausstattung und des Personals eine größere Eigenständigkeit gegenüber der Lehrbedarfsplanung zuerkannt werden. Die Forschung muß als Daueraufgabe der Hochschulen mit festen Arbeitsverträgen angesehen werden, und es müssen Laufbahnstrukturen für Forscher an den Hochschulen entwickelt werden, die ein Abwandern des qualifizierten Nachwuchses, der nicht Professor wird, nach der Promotion verhindern. Als Lösungsmöglichkeiten dazu wären denkbar:

- eine generelle Stellenausdehnung für Hochschullehrer entsprechend der von der in der bisherigen Planung nicht berücksichtigten Zunahme der Studentenzahlen;
- eine befristete Stellenausdehnung für Hochschullehrer, die die derzeit geringe Ersatzrate für diese Statusgruppe kompensiert;
- eine Ausdehnung von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter, die insbesondere für Wissenschaftler mit hoher Qualifikation vorbehalten bleiben, so daß damit
- wie es in außeruniversitären Forschungsinstituten längst üblich ist - eine Laufbahn für diese Personengruppe unterhalb des Professorenstatus eröffnet würde.

Kurzfristige Maßnahmen zur besseren Absicherung der Beschäftigungsverhältnisse wären unter anderem:

- das Recht auf Weiterbeschäftigung bei Nachfolgeprojekten;
- die Übernahme aller auf Zeitverträgen Beschäftigten als Landesangestellte, so daß sie auch von den Personalräten hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzbeschreibung und Vertragsbedingungen vertreten werden können und
- Überbrückungsgelder nach Abschluß von Projekten, die bei der Drittmittelvergabe schon vorgesehen werden.

Daneben ist eine Berechtigung des gegenwärtig die Forschung tragenden Mittelbaus zu selbständiger Forschung notwendig. Auch Vertreter des Mittelbaus müssen selbständig Forschungsanträge stellen können. Zur Förderung kooperativer Teamarbeit sollte im Graduiertenförderungsgesetz die Vergabe an Forschergruppen begünstigt werden. In den Landeshochschulgesetzen ist die Teilhabe auch der wissenschaftlichen Mitarbeiter an der Freiheit der Forschung nach Artikel 5 des Grundgesetzes festzuschreiben, soweit ihnen als Dienstaufgabe die Mitarbeit an einem Forschungsprojekt übertragen wird.

Kooperationsstellen

Gerade in den letzten Jahren haben sich an mehreren Hochschulorten, z. B. Dortmund, Hamburg oder Kassel, die Kooperationsbeziehungen wesentlich verstärkt. Im Bereich der Forschung, der Studienreform, der Weiterbildung haben sich verschiedene Projekte und Arbeitskreise gebildet, die von keinem einzelnen mehr

überblickt werden können. Die Koordination der verschiedenen Aktivitäten erfordert neue Formen der Zusammenarbeit. Durch die Einrichtung von Kooperationsstellen könnten die notwendigen organisatorischen, finanziellen und personellen Voraussetzungen geschaffen werden, die Kooperation langfristig zu stabilisieren und auszubauen.

Diese Voraussetzungen sind bisher nicht gegeben. In Bochum wurde zwar im Rahmen des Kooperationsvertrages zwischen der Industriegewerkschaft Metall und der Ruhr-Universität Bochum eine „gemeinsame Arbeitsstelle“ eingerichtet, die allerdings bisher nur mit einem wissenschaftlichen Angestellten besetzt ist. Nur in Bremen ist die Kooperation durch eine vergleichsweise großzügige Ausstattung abgesichert. Ansonsten gleichen sich die sonst so vielgestaltigen Kooperationsbeziehungen in der mangelnden finanziellen Ausstattung auf der Hochschuleseite. Soll die Kooperation nicht stagnieren oder sich an einigen Orten wegen der Überforderung einzelner Personen sogar zurückentwickeln, müssen Kooperationsstellen durch die öffentliche Hand gefördert werden.

Die Aufgabe von Kooperationsstellen ist es, Informationen über Entwicklungen in den Hochschulen und Forschungsinstituten einerseits und Gewerkschaften andererseits zu sammeln, die Kooperation zwischen beiden Seiten zu koordinieren, zu beraten und zu organisieren und Anregungen zum Ausbau und zur Vertiefung der Kooperation zu geben. Sie haben eine *vermittelnde* Funktion zwischen Hochschule und Gewerkschaften.

Kooperation kann sich beziehen auf Forschung, Weiterbildung und Studium. Diese Kooperationsfelder hängen eng zusammen; Forschungsergebnisse können in der Phase ihrer Umsetzung, in der Weiterbildung und im Studium vermittelt werden. Aus Lehrerfahrungen in der Weiterbildung und im Studium können Forschungsfragestellungen entstehen, kleinere Forschungsprojekte initiiert werden (z. B. Studienprojekte), die dann in größere Forschungsvorhaben überführt werden können. Da in der Vergangenheit Kooperation in diesen Bereichen eher getrennt voneinander lief, muß eine Kooperationsstelle solche Zusammenhänge fördern.

Kooperationsstellen sind nur als *Gemeinschaftseinrichtungen* von Gewerkschaften und Wissenschaftlern funktionsfähig. Ihre Arbeit kann daher auch nicht von den Mitarbeitern dieser Stelle alleine geplant und durchgeführt werden. Es müssen Vorstände oder Beiräte gebildet werden, in denen Wissenschaftler der verschiedenen Hochschulen und Institute des Ortes sowie Delegierte der wichtigsten Gewerkschaften und des DGB vertreten sind. Diese haben die Aufgabe, die Arbeit der Kooperationsstelle zu beraten, sowie eventuell Probleme und Konflikte der Kooperation zu diskutieren und zu bewältigen. Es müssen einvernehmliche Entscheidungen über Grundlinien der Aufgaben der Kooperationsstelle getroffen werden, um ihrer Tätigkeit sowohl im gewerkschaftlichen als auch im wissenschaftlichen Bereich die notwendige Legitimität zu geben.

Kooperationsstellen können an der Hochschule, in den Gewerkschaften oder in einem Verein angesiedelt sein. Es ist gegenwärtig allerdings nicht möglich, schon ein fertiges Modell über die organisatorische Ausgestaltung von Kooperationsstellen vorzulegen. Dazu gibt es bisher zu wenig praktische Erfahrungen und außerdem sind die regionalen Gegebenheiten zu unterschiedlich. Es ist daher notwendig, daß durch die Forschungspolitik Voraussetzungen geschaffen werden, die notwendigen Erfahrungen unter unterschiedlichen Bedingungen zu sammeln. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat seine Bereitschaft erklärt, sich im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten für eine Unterstützung der Erprobung unterschiedlicher Modelle von Kooperationsstellen einzusetzen.

Forschungspolitische Infrastrukturen der Gewerkschaften

Die organisatorische Struktur der Gewerkschaften ist überwiegend nach ihren traditionellen Aufgabenfeldern, wie z. B. der Betriebs-, Tarif- oder Sozialpolitik, gegliedert. Im hauptamtlichen Apparat der Gewerkschaften gibt es kaum Funktionäre, die mit Fragen des Forschungsprozesses voll vertraut sind. Mit ihren begrenzten personellen und organisatorischen Möglichkeiten können die Gewerkschaften kaum kontinuierliche Aktivitäten in den verschiedenen Bereichen der Wissenschafts- und Forschungspolitik entwickeln. Schon mit der Wahrnehmung der bestehenden Einflußmöglichkeiten z. B. in Gremien der Forschungspolitik und ihrer Integration in die Gewerkschaftspolitik sind sie überfordert. Es bestehen keine Kapazitäten, um zusätzliche Aufgaben — wie sie z. B. weiter oben vorgeschlagen wurden, wahrzunehmen.

Damit forschungspolitische Vorschläge nicht nur auf dem Papier stehenbleiben, sondern auch umgesetzt werden können, müssen auf bundesweiter, bezirklicher und örtlicher Ebene Strukturen entwickelt werden, durch die der gegenwärtig begrenzte Handlungsspielraum der Gewerkschaften in der Forschungspolitik erweitert wird. Wichtigste Grundsätze beim Ausbau solcher Strukturen sind:

- Die Forschungspolitik muß mit den traditionellen Aufgaben der Gewerkschaftspolitik verknüpft und mit den vorhandenen gewerkschaftlichen Entscheidungs- und Willensbildungsstrukturen verbunden werden.
- Da gegenwärtig noch wenige Erfahrungen vorliegen, ist es nicht ratsam, sich auf bestimmte Modelle festzulegen, sondern es sollten die bestehenden Versuche unterstützt, ausgebaut, kritisch begleitet und koordiniert werden.

Die zentrale Frage beim Aufbau gewerkschaftlicher Infrastrukturen ist die Schaffung zusätzlicher Arbeitskapazitäten. Die Schaffung neuer Stellen aus gewerkschaftseigenen Mitteln stößt auf finanzielle Begrenzungen. Eine öffentliche Finanzierung ist meist nur für eine bestimmte Zeit und nur für eng abgesteckte Aufgabenfelder, die in das Ressort eines Ministeriums passen, möglich. Dies gilt beispielsweise für die verschiedenen vom Projektträger Humanisierung der Arbeit bei den

Vorständen der IG Metall, der IG Textil-Bekleidung und der Gewerkschaft Holz und Kunststoff angesiedelten Projekte zur Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis von Betriebs- und Vertrauensleuten.

Die dauerhafte Bewältigung forschungspolitischer Aufgaben erfordert die gewerkschaftliche Organisierung der Wissenschaftler in Industrie, Verwaltung und Forschung. Dieses breite Potential von ehrenamtlichen Kollegen muß Gelegenheit erhalten, sein Fachwissen in die gewerkschaftliche Arbeit einzubringen. Gewerkschaftlich organisierte Chemiker in der IG Chemie-Papier-Keramik beispielsweise könnten sich mit Problemen der gefährlichen Arbeitsstoffe befassen, gewerkschaftliche Anforderungen an die Nutzung solcher Arbeitsstoffe entwickeln und die Gewerkschaften in entsprechenden Gremien vertreten. Da der Aufbau forschungspolitischer Infrastrukturen insgesamt eine die Gewerkschaften zum Teil übergreifende Querschnittsaufgabe ist, muß der DGB koordinierende Aufgaben wahrnehmen.

Auch an den Hochschulen selbst besteht ein breites ehrenamtliches Potential in den gewerkschaftlich organisierten Hochschulangehörigen. Die gewerkschaftliche Präsenz an den Hochschulen ist eine wichtige Voraussetzung für eine dauerhafte und stabile Kooperation. Dazu gehört die Existenz von ÖTV- und GEW-Gruppen, von Hochschularbeitskreisen des DGB, Stipendiatengruppen der Hans-Böckler-Stiftung und gewerkschaftlichen Studentengruppen. Es ist notwendig, diese Aktivitäten stärker zusammenzuführen. Im Mittelpunkt muß dabei die Koordination der ÖTV- und der GEW-Gruppen stehen. In Dortmund beispielsweise wurde dazu ein gemeinsamer Arbeitskreis von GEW und ÖTV eingerichtet, in dem alle Hochschul- und Forschungseinrichtungen vertreten sind. Anlaß dafür war die Vielzahl der Kooperationsaktivitäten der Hochschulangehörigen. Sie waren u. a. vertreten im

- örtlichen Hochschularbeitskreis des DGB,
- Arbeitskreis der IG Bau-Steine-Erden und des Fachbereichs Architektur der Fachhochschule,
- Arbeitskreis Computer und Arbeitsplatz und
- Arbeitskreis Rationalisierung im Rangierwesen.

Durch diese flexiblen Organisationsformen, die auf verschiedene Bedürfnisse zugeschnitten waren, wurde ein vielschichtiges Beziehungsnetz zwischen Hochschulen und Arbeitswelt geschaffen, an dem auch viele ehrenamtliche Kollegen aus den Betrieben beteiligt waren. Die hochschulpolitische Diskussion wurde dabei über den traditionellen Bereich der Personalvertretung erweitert auf Probleme der inhaltlichen Verknüpfung von Forschung, Lehre und Weiterbildung mit der Arbeit der Einzelgewerkschaften. Damit wuchs das arbeitnehmerorientierte Forschungspotential.

An vielen Hochschulen haben sich in den letzten Jahren ähnliche Entwicklungen vollzogen. Daraus entstand das Bedürfnis nach einem Erfahrungsaustausch über

den einzelnen Hochschulort hinaus. Als erster DGB-Landesbezirk hat deshalb der DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen 1980 beschlossen, einen Arbeitskreis Wissenschaft und Forschung auf Landesebene einzurichten. Damit wurde eine Lücke zwischen den verschiedenen örtlichen Arbeitskreisen und dem bundesweiten DGB-Arbeitskreis „Wissenschaft und Forschung“ geschlossen.

Zusammenfassung

Von der Realisierung der dargestellten Vorschläge würden nicht nur die Gewerkschaften profitieren, sondern ebenso auch die Hochschulforschung selbst. Durch die Kooperation mit den Gewerkschaften gewinnt die Hochschulforschung neue Forschungsgegenstände; die interdisziplinäre Forschung wird angeregt; die Forschung wird praxisbezogener, wodurch der Praxisbezug von Lehre und Weiterbildung erweitert wird und auch die Grundlagenforschung neue Impulse erhält; die Hochschulforschung kann sich - wie vom Wissenschaftsrat gefordert - für die Bearbeitung regionaler und lokaler Probleme öffnen.

Diese Chancen für die Hochschulforschung und für die Gewerkschaften konnten bisher nur ansatzweise genutzt werden. Kooperation zwischen Hochschulen und Gewerkschaften ist bisher noch vorwiegend in den „Nischen“ des herrschenden Forschungsbetriebs angesiedelt. Um aus diesen Nischen herauszukommen, müssen die Kooperationsvoraussetzungen auf Seiten der Hochschulen und Gewerkschaften verbessert und tragfähige Kooperationsstrukturen aufgebaut werden.