

Mitbestimmung an den wissenschaftlichen Hochschulen

I

In der von Gewerkschaften angeführten Debatte um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb, in der Dienststelle sowie in überbetrieblichen Organisationen ist der Bereich der wissenschaftlichen Hochschulen bisher vergessen worden. Die Forderung der Studenten und Assistenten nach Mitbestimmung und Mitverantwortung bei allen Lehr- und Forschungsentscheidungen ist von den Gewerkschaften nicht als Teilaspekt des gesellschaftlichen Demokratisierungsprozesses gesehen, sondern als ein sie nicht betreffendes Sonderproblem ausgeklammert worden.

An diesem Mißverständnis sind die Studenten und Assistenten nicht unschuldig. Sie haben es bisher versäumt, mit den Gewerkschaften über dieses Problem intensiv zu diskutieren. Die mangelnde Unterstützung dürfte aber insbesondere daher rühren, daß die meisten studentischen Organisationen und Vereinigungen des Mittelbaus der Universitäten bei ihren Forderungen nach drittelparitätischer Zusammensetzung aller Entscheidungsgremien, die '*Dienstkräfte* nicht berücksichtigt haben¹⁾. Damit unterstützen sie gewollt oder ungewollt die Ansicht der Gewerkschaften, die hier mit der reformfeindlichen Professoren übereinstimmt, daß die Mitbestimmung in den Betrieben und Mitbestimmung an den Universitäten zwei ganz verschiedene Probleme seien. Die sonst so fortschrittlichen Reformvorschläge der Studenten und Assistenten sind insoweit mit einem merkwürdig reaktionären Standesdünkel behaftet, den man sonst nur bei anderen Mitgliedern der Hochschulen zu finden gewohnt ist.

Interessanterweise haben die Gewerkschaften aber nicht nur die studentischen Mitbestimmungsforderungen aus ihren Überlegungen ausgeklammert. Nirgends ist bisher von offizieller Seite in Ergänzung zu den vorliegenden Reformmodellen die Forderung nach Mitbestimmung für die Dienstkräfte der Universitäten erhoben worden²⁾. Ebenso haben die politischen Parteien bei ihren Mitbestimmungsdebatten übersehen, daß es an den wissenschaftlichen Hochschulen neben Professoren, Assistenten und Studenten auch Arbeiter, Angestellte und nichtwissenschaftliche Beamte gibt, ohne die eine moderne Universität nicht arbeitsfähig ist. Es ist deshalb auch nicht erstaunlich, daß keiner der vorliegenden Universitätsgesetzentwürfe diese Gruppe als Mitglieder der Universitäten aufführt.

1) Der Begriff „Dienstkräfte“ stammt aus dem unten erwähnten „Gesetz zur Änderung der Satzung der Freien Universität Berlin“ — Drucksache des Berliner Abgeordnetenhauses Nr. 513 v. 18. 10. 1968 —. Er umfaßt Arbeiter, Angestellte und Beamte mit Verwaltungsfunktionen. Der aus dem Personalvertretungsgesetz stammende Personalbegriff ist weiter. Er schließt alle Universitätsangehörigen ein, soweit sie nicht habilitiert und nicht Student sind.

2) Eine Ausnahme bildet der Bezirksvorstand der ÖTV Berlin, der in einem Änderungsvorschlag zu den Berliner Universitätsgesetzentwürfen die Mitbestimmung der Dienstkräfte gefordert hat; s. dazu unten V.

II

In einem Anfang 1968 entwickelten Konzept hat die 1967 gegründete *SPD-Betriebsgruppe an den Berliner Hochschulen und selbständigen Forschungsinstituten*, der Professoren, Dozenten, Assistenten, Studenten sowie Arbeiter, Angestellte und nichtwissenschaftliche Beamte angehören, erstmals gefordert, alle hauptberuflich an der Universität Tätigen zu gleichberechtigten Mitgliedern der Hochschule zu machen und damit die Mitbestimmung aller auf allen Entscheidungsebenen einzuführen. Eine Demokratisierung der Hochschulen, die nur die „Akademiker“ berücksichtigt, wird in dem Memorandum als Ausdruck überholten Standesdenkens scharf abgelehnt.

Nach den Vorstellungen der SPD-Betriebsgruppe müssen die Dienstkräfte, wie jede andere Gruppe, Sitz und Stimme in *allen* Kollektivorganen der Universitäten bekommen, um voll in den Informations- und Meinungsbildungsprozeß eingegliedert zu werden und um darauf aufbauend an den Entscheidungen mitwirken zu können, die den Arbeitsplatz dieser Personen unmittelbar betreffen. Besonders wichtig ist die Verankerung der Mitbestimmung schon auf der untersten Ebene, in den Fachbereichen oder Abteilungen³). Von vielen Gewerkschaftern wird heute erkannt, daß eine Beteiligung an der Unternehmensführung allein nicht zu der gewünschten Mitverantwortung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer führt, da Betriebsrats- oder Aufsichtsratsmitglieder ohne einen Informations- und Willensbildungsprozeß von unten nicht in der Lage sind, alle am Arbeitsplatz anfallenden Probleme sachkundig zu beurteilen. Dies würde gleichermaßen gelten, wenn die Vertreter der Dienstkräfte nur im Akademischen Senat oder im Konzil säßen, die nach den Reformmodellen künftig die höchsten Entscheidungsorgane der Universitäten sein werden. Durch die heute in fast allen Gesetzentwürfen geforderte Dezentralisierung von Entscheidungen bei Haushaltsangelegenheiten, bei der Finanzplanung, bei Struktur- und Reformfragen sowie insbesondere bei der von der SPD-Betriebsgruppe gewünschten Autonomie der Abteilungen bei Einstellungen und Entlassungen, wird eine Mitbestimmung nur von der Universitätsspitze her unmöglich. Sie widerspräche dem Ziel, alle Gruppen von Universitätsangehörigen mitverantwortlich in die sich von unten nach oben vollziehenden Entscheidungsprozesse einzugliedern.

III

Gegen die Forderung nach gleichberechtigter Mitbestimmung aller Universitätsangehörigen wird vor allem von Professorensseite immer wieder eingewendet, daß hiermit eine Idee auf die Universität übertragen würde, die vielleicht im Betrieb, aber niemals an den wissenschaftlichen Hochschulen verwirklicht werden könne. Die Professoren gehen dabei von den gleichen patriarchalischen Vorstellungen aus, wie die sonstigen Gegner der qualifizierten Mitbestimmung. Wie die Arbeitgeber in den Betrieben versuchen sie an den Hochschulen autoritär-hierarchische Strukturen zu erhalten, indem sie Arbeitern, Angestellten, Verwaltungsbeamten, Studenten, und vielfach sogar den Assistenten, die Qualifikation absprechen, an dem Informations- und Meinungsbildungsprozeß mitzuwirken und Entscheidungen mitzutreffen.

Die Parallelen zwischen den Argumenten bestimmter Professoren und denen der Arbeitgeber werden noch deutlicher, wenn man sich ansieht, wie die Nicht-Qualifikation begründet wird. Ähnlich wie in der Industrie wird eine „*besondere Verantwortung*“ und spezielle Sachkenntnis des Hochschullehrers betont. Die Diskussion der Sozialpartner hierüber kann als bekannt vorausgesetzt werden, hier geht es um die Frage, inwieweit diese Argumente für die wissenschaftlichen Hochschulen stichhaltig sind.

3) Die Terminologie für die kleinste Einheit mit Entscheidungsbefugnis über die Verwendung der global zugewiesenen Haushaltsmittel ist uneinheitlich. In jedem Fall sollen in Zukunft an die Stelle von Instituten mit einem Lehrstuhlinhaber als Direktor an der Spitze, Einheiten mit mehreren Professoren und kollektiver Leitung treten.

Die besondere Verantwortung des Hochschullehrers, die eine Mitentscheidung ausschließt, besteht darin — so wird gesagt —, daß ihm der Staat öffentliche Einrichtungen und öffentliche Gelder anvertraue, deren sachgemäße Nutzung der Professor zu verantworten hätte. Diese oft beschworene Verantwortung ist eine ethische Norm, deren Inhalt er selbst zu bestimmen hat. Eine Verantwortung im Sinne der Haftung für einen sachgemäßen Mitteleinsatz besteht für den Hochschullehrer nicht. Wie jeder andere Verwalter eines Etats kann er zwar zur Verantwortung gezogen werden, wenn die zur Verfügung gestellten Mittel nicht für den Zweck ausgegeben werden, für den sie bewilligt wurden, über diese rein formale Kontrolle hinaus kann der Staat auf Grund der im Grundgesetz garantierten Freiheit von Lehre und Forschung keinerlei Rechenschaft über die Mittelverwendung verlangen. Das heißt, solange der Hochschullehrer die durch die Reichshaushaltsordnung gezogenen Grenzen der Übertragbarkeit von Mitteln nicht verletzt, kann er die öffentlichen Gelder in voller Autonomie verwenden. Die „besondere Verantwortung“ des Hochschullehrers gegenüber dem Staat besteht demnach in der Annahme, daß nur er auf Grund seiner Ausbildung und Sachkenntnis in der Lage ist, die richtige Entscheidung über die Mittelverwendung zu treffen.

Die spezielle Sachkenntnis als Argument gegen die Mitbestimmung mag ihre Berechtigung zu einer Zeit gehabt haben, da der Professor ohne Hilfskräfte forschen und lehren konnte. Heute sind Forschung und Lehre zu einem arbeitsteiligen Prozeß geworden. Gerade weil ein Hochschullehrer spezielle und nur spezielle Sachkenntnis besitzt, ist er zur Durchführung der ihm übertragenen Aufgaben auf die Hilfe anderer mit anderen speziellen Sachkenntnissen oder Fähigkeiten angewiesen. Das gilt nicht nur im Hinblick auf das sogenannte wissenschaftliche Personal, die Dozenten, Lektoren, Assistenten und Tutoren, die in Vorlesungen und Übungen Themen behandeln, denen sich der Professor auf Grund seiner Spezialisierung nicht widmen kann, die Forschung auf Gebieten betreiben, die von ihm nicht mit zu erfassen sind und die ihm die Betreuung der Studenten da abnehmen, wo seine Hilfe nicht unbedingt notwendig ist. Dies gilt gleichermaßen für die Dienstkräfte, die z. B. als Verwalter großer Institute, als Bibliothekare, Archivare, als technische Leiter von Rechenzentren, als Feinmechanikermeister, technische Assistenten oder als Sekretärinnen durch ihre Beiträge Lehre und Forschung erst ermöglichen. Die wachsende Bedeutung der hochspezialisierten Fachkräfte unter ihnen zeigt jeder Blick in die Stellenpläne der Universitäten. Aus ihnen ist zu ersehen, daß die Gruppe der wissenschaftlich ausgebildeten Kräfte und die der Angestellten, zu deren Qualifikationsmerkmalen gehört, daß sie als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Aufgaben mitwirken müssen, immer größer wird. Diesen Mitarbeitern zu verweigern, an der Meinungsbildung und an den Entscheidungen mitzuwirken, heißt ihren Sachverstand, aber auch ihre Initiative, ihr Interesse an den Aufgaben und insbesondere ihr Verantwortungsbewußtsein zugunsten des Hochschullehrers abzuwerten.

Die oft aufgestellte Behauptung, daß bei Einführung der Mitbestimmung die Universität ihre Aufgaben schlechter als bisher erfüllen würde, dürfte kaum zu beweisen sein. Aber selbst wenn sie zuträfe, wogegen viele betriebssoziologische Untersuchungen sprechen⁴⁾, wäre zu fragen, ob die Effizienz von Forschung und Lehre als absolutes Ziel anerkannt werden muß, dem sich die individuellen Entfaltungsmöglichkeiten unterzuordnen haben.

IV

Die hier skizzierte Forderung nach Mitbestimmung steht weder im Widerspruch zum Personalvertretungsgesetz noch macht sie den Personalrat überflüssig. *Mitbestimmung* der Dienstkräfte und *Personalvertretung* sind sowohl von dem Personenkreis als auch

4) Nach Untersuchungen von Dahrendorf u. a. sind Eigenverantwortlichkeit am Arbeitsplatz und Entfremdung negativ korreliert. D. h. alle Maßnahmen, die zu einer Überwindung der Entfremdung beitragen, stärken das Verantwortungsbewußtsein und die Eigeninitiative der am Arbeitsprozeß Beteiligten; s. Ralf Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, Wiesbaden 1959, S. 77 ff. sowie die dort angegebene Literatur.

MITBESTIMMUNG AN DEN WISSENSCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN

von den Aufgaben und Zielen her gesehen, zwei verschiedene Erscheinungen. Zum Personal gehören nicht nur die Arbeiter, Angestellten und Verwaltungsbeamten, sondern auch die wissenschaftlichen und akademischen Räte, die Assistenten, Hilfsassistenten und Tutoren. Sie alle wählen den Personalrat, dessen wesentliche Aufgabe darin besteht, für diesen Personenkreis als spezielle Schutzvertretung bei Verletzungen der Pflichten des Dienstherrn tätig zu werden.

Im Unterschied dazu soll durch die Vertreter der Dienstkräfte in den Kollektivorganen der Hochschulen eine umfassende Mitwirkung der Arbeiter, Angestellten und nichtwissenschaftlichen Beamten erreicht werden. Die Entscheidungsbefugnisse dieser Gremien, die die bisher einzelnen Personen — z. B. dem InstitutSchrektor — vorbehaltenen Rechte übernehmen sollen, schließen Dienstherrenfunktionen mit ein. Die in diese Organe gewählten Vertreter der Dienstkräfte sind also Teil eines Dienstherrngremiums. In ihm können sie, wie alle anderen Gruppenvertreter, auch dann überstimmt werden, wenn Arbeitsgestaltung, Leistung, Versetzung, Einstellung oder Kündigung zur Debatte stehen. Mit Zustimmung oder gegen den Willen von Gruppenvertretern kann das Gremium — wie heute der Dienstherr als Einzelperson — durch das Personalvertretungsgesetz geschützte Interessen verletzen. Das bedeutet, daß der Personalrat die Interessen des Personals unabhängig davon zu vertreten hat, ob er einem Einzel- oder Kollektivorgan gegenübersteht und unabhängig davon, ob in dem Kollektivorgan auch Vertreter der Dienstkräfte sitzen.

Die Dienstherrneigenschaft dieser Gremien bedingt lediglich zwei gesetzlich zu fixierende Anpassungen. Einmal muß der Kreis des Personals auf alle Universitätsangehörigen erweitert werden, da die Leitung durch Kollektivorgane eine Dienstherrneigenschaft qua Person ausschließt. Zum anderen muß verhindert werden, daß Gruppenvertreter in den Kollektivorganen zugleich Personalratsmitglieder sind. Anderenfalls kann sich eine die Schutzfunktion infrage stellende Interessenkollision ergeben.

V

Die von der SPD-Betriebsgruppe erhobene Forderung ist inzwischen von einem großen Teil der Dienstkräfte der Freien Universität Berlin aufgegriffen worden. In einer kritischen Stellungnahme zu den Berliner Universitätsgesentwürfen und in einer stark besuchten Versammlung wurde klar zum Ausdruck gebracht, daß dem Personal die durch das Personalvertretungsgesetz gegebenen Mitwirkungsrechte nicht genügen. Bei der auf einem Konzept der Betriebsgruppe beruhenden neuen Satzung des *Otto-Suhr-Institutes* an der Freien Universität, konnten sich die Dienstkräfte erstmals in der Geschichte der deutschen Universitäten an der Diskussion und Verabschiedung eines Organisationsstatutes beteiligen. In diesem Institut haben sie als gleichberechtigte Partner Mitspracherecht bei allen Entscheidungen⁵). In dem auch auf Anregung der Betriebsgruppe von dem Berliner Abgeordnetenhaus verabschiedeten Gesetz zur Änderung der Universitätssatzungen, ein Vorschaltgesetz zu dem kommenden Universitätsgesetz, mit dem Reformexperimente auch gegen den Willen des Akademischen Senates ermöglicht werden, sind die Dienstkräfte als Mitglieder der Universitäten aufgeführt.

Die Mitbestimmung aller Universitätsangehörigen auf allen Entscheidungsebenen zu ermöglichen, ist Aufgabe der Gesetzgeber in den Länderparlamenten. Auf sie in diesem Sinne einzuwirken, müßte gemeinsames Anliegen der Gewerkschaften, der Studenten, unter ihnen insbesondere der politisch oder gewerkschaftlich organisierten, und aller

5) S. Werner Skuhr, Das Reformexperiment am Otto-Suhr-Institut, in: „studentische politik“ (Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung, Forschungsinstitut) Heft 1 (1968) S. 3 ff. sowie die Dokumentation zur Reform des OSI in dem Heft S. 21—36.

KLAUS PETER KISKER

sonstigen progressiven Kräfte an den Hochschulen sein. An die Sozialausschüsse der CDU und an die SPD ist zu appellieren, bei den Forderungen nach Ausweitung der Mitbestimmung den Universitätsbereich nicht länger auszuklammern, sondern allen Arbeitern, Angestellten und Beamten, unabhängig davon, wo sie beschäftigt sind, die Möglichkeit der Mitbestimmung, Mitverantwortung und Selbstentfaltung zu geben.