

Gedanken zur Autonomie und Demokratie

Die revolutionären Ereignisse vom Oktober 1989 eröffneten unbegrenzte Chancen für einen allgemeinen Aufbruch zur Schaffung einer wirklich freien demokratischen Gesellschaft. Dabei war von Anfang an klar, daß auch auf dem Gebiet des Hochschulwesens und insbesondere in der Hochschulbildung eine grundlegende Reform erforderlich ist. Die verkrusteten administrativen Strukturen waren und sind aufzubrechen, die politische Bevormundung war und ist radikal zu beseitigen.

Die Auflösung und Zerstörung alter Strukturen ist aber nur die eine Seite. Wenn an ihre Stelle nicht im gleichen Zuge neue Strukturen treten, die dem veränderten Inhalt entsprechen, entsteht ein Vakuum, tritt Verunsicherung ein, wird eine chaotische Phase begünstigt. Gegenwärtig leben wir in einem solchen Zustand. Allzu viele Menschen verfallen in eine Abwartehaltung, tun nichts Konstruktives, lassen sich dann zu Entscheidungen drängen, die unüberlegt und oft sogar undemokratisch sind. Diese Haltungen können wir in unserem Bereich vom Ministerium für Bildung bis in alle Ebenen der Universität beobachten.

Dabei müssen wir uns darüber im Klaren sein, daß uns niemand mehr sagen wird, wie wir demokratische Verhältnisse schaffen können, wie wir Autonomie gestalten müssen - oder es kommen andere, die uns Vorschriften machen werden.

Wir müssen also unseren Weg selber finden und gestalten, obwohl eine ganze Reihe von Unsicherheitsfaktoren dabei im Spiele sind. Die Einbettung der Universität in marktwirtschaftliche Beziehungen ist in ihren Konsequenzen noch nicht voll einschätzbar; bei Wiederherstellung der Länderstruktur würden die Universitäten voraussichtlich in den Verantwortungsbereich der Länder fallen u. a. m. Diese Ungewissheiten dürfen nicht davon abhalten, konstruktive Ideen zu sammeln und in Varianten für mögliche Konzeptionen zu bringen, die öffentlich diskutiert werden und über die dann demokratisch befunden werden

kann. Und es müßte wohl an einer Universität möglich sein, ein solches Denken zu entwickeln, das der Dynamik veränderter Bedingungen gerecht werden kann. Dabei geht es keineswegs nur um passives Anpassen an schicksalhaft veränderte Bedingungen, sondern um aktives Einwirken auf Bedingungen und Entwicklungsvorgänge. Nur so kann die Chance der konsequenten Demokratisierung produktiv genutzt werden. Ausgangspunkt aller Überlegungen muß Klarheit über die Funktion der Universität in einer demokratischen Gesellschaft sein. Hauptaufgabe einer Hohen Schule ist und bleibt die Ausbildung wissenschaftlich hochgebildeter Persönlichkeiten auf der Grundlage der Einheit von Lehre, Forschung und Praxis. Nur so kann die unabhängige und freie Entfaltung der Wissenschaft, nur so kann die Nutzung der Wissenschaft zum Wohle der Menschen befördert werden. Dabei müssen alle Möglichkeiten für die freie individuelle Entwicklung der Studierenden eröffnet werden, wobei zur Aneignung der notwendigen fachlichen Kompetenz in steigendem Maße die mit Kooperationsfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit verbundene demokratische Kompetenz gehört.

Das wirkliche Studium, ernsthafte Aneignung von Wissenschaft nur durch aktive geistige und geistig-praktische Tätigkeit möglich sind, wird die selbständige wissenschaftliche Arbeit der Studenten, ihre unmittelbare Forschungsarbeit, wirklich zur tragenden Säule des Studiums werden.

Diese Entwicklungstendenzen erfordern wesentliche studienorganisatorische Veränderungen. Den Studenten wird ein breites Angebot an teils verbindlichen und zum großen Teil fakultativen Lehrveranstaltungen, Studien- und Arbeitsmöglichkeiten unterbreitet, aus dem sie auswählen, damit ihren eigenen Studiengang wesentlich selbst bestimmen und einen Wertungsmaßstab für die Qualität der verschiedenen Lehrveranstaltungen bilden können. Das wird zu einer breiten Differen-



zierung und Individualisierung des gesamten Studiums führen.

Daraus wird klar: **Der eigentliche Zweck, der Dreh- und Angelpunkt aller Überlegungen zur demokratischen Entwicklung der Universität sind die Studenten.**

Um die besten Wege zur Gestaltung der Autonomie der Universität und zu deren demokratischer Verfassung zu finden, ist es notwendig, internationale Erfahrungen gründlich und kritisch zu analysieren und die Ursachen für negative und positive Erscheinungen in der eigenen Entwicklung exakt zu ergründen, damit richtige Schlussfolgerungen gewonnen werden können. Es darf nicht ein Plagiat irgendeines Modells dabei herauskommen, sondern ein unter unseren Bedingungen optimal entsprechendes Konzept muß das Ziel sein.

Als ich am 20. Februar an der öffentlichen Beratung der Senatskommission Autonomie teilnehmen konnte, mußte ich mit Befremden feststellen, daß sowohl in schriftlichen Materialien, als auch in Beiträgen einzelner Wissenschaftler von einer einseitigen Sichtweise ausgegangen wurde.

Wenn die Übernahme des Hochschulrahmengesetzes der BRD gewissenmaßen als feststehende Prämisse angesehen wird, dann entspricht das in etwa dem Standpunkt der Eingliederung bzw. Vereinnahmung der DDR durch die BRD gemäß Artikel 23 des Bonner Grundgesetzes, dann werden Befürchtungen und Verunsicherungen unter den Universitätsangehörigen verstärkt, anstatt Zukunftsgewißheit und Konstruktivität zu fördern.

Ich verahre mich dagegen, daß ein BRD-Modell als ideales Vorbild betrachtet wird, wo die Studenten dort mit Streiks um die Durchsetzung berechtigter Forderungen kämpfen und wo objektiv urteilende Wissenschaftler in großer Zahl die gegebenen Verhältnisse keineswegs für gut halten.

Die Diskussion brachte gute Anregungen. Die Teilnehmer plädierten für die Rektorsverfassung. Die Universität kann sich nicht von einer politischen Bevormundung

freimachen, um sich unter die Bevormundung durch einen „Beamten“ zu stellen, dessen Herkunft und Verpflichtung nicht abzusehen sind. Die Universität muß als wissenschaftliche Einrichtung auch wissenschaftlich geleitet werden, wenn Autonomie angestrebt wird.

Der entscheidende Punkt ist das Stimmenverhältnis in den Räten. Das angeprochene Verhältnis 6:2:1 entspricht der Rolle der Studenten in keiner Weise. Da an der Humboldt-Universität meines Wissens ein für die Studenten günstigeres Verhältnis diskutiert wird, muß wohl nach besseren Lösungen gesucht werden.

Wir brauchen nicht „ein bißchen“ Demokratie, sondern eine konsequente Demokratisierung, wir brauchen vor allem keine Restauration alter oder überholter gesellschaftlicher Verhältnisse. Konsequente Demokratisierung ist vor allem dringlich notwendig, wenn die Universitäten in die Höhe der Länder fallen werden, durch diese haushaltmäßig sichergestellt werden müssen, aber die Universitäten ihrerseits durch die gute Qualität ihrer Absolventen, durch unentbehrliche Weiterbildungsleistungen für Spezialisten und durch attraktive Forschungsergebnisse der wirtschaftlichen und anderen gesellschaftlichen Einrichtungen so interessieren müssen, daß von dorther zusätzliche Mittel einfließen, ohne daß sich die Universitäten abhängig machen.

Erweitern wir unser Blickfeld. Prüfen wir die Erfahrungen anderer europäischer und außereuropäischer Länder. Beim Zusammenwachsen der beiden deutschen Staaten müssen beide Seiten progressive Werte einbringen. Das gilt auch für das Hochschulwesen. Es kann nicht so sein, daß wir die Gesetze der BRD in Bausch und Bogen übernehmen und uns dabei aufgeben. **Beide Staaten müssen sich verändern. Nur dann kann ein neues Deutschland entstehen, das Tradition und Fortschritt in sich vereint und den Ideen des gesellschaftlichen Aufbruchs von 1989 gerecht wird.**
Prof. Dr. WALTER JAHN

In der Bundesrepublik Deutschland liegt die Bildungshoheit bei den Ländern. Für die Universitäten sind somit die Landesparlamente das höchste Gesetzgebungsorgan. In Bayern sind alle gesetzlichen Bestimmungen im Bayerischen Hochschulgesetzbuch (BHG) zusammengefaßt.

Grundgedanke des Hochschulrechtes ist die **Selbstverwaltung**, d. h., in den Entscheidungsprozessen der Universität wird grundsätzlich nicht eingegriffen. Die Strukturen der Selbstverwaltung werden allerdings im Gesetz festgelegt. Die Universität wird in vier Gruppen eingeteilt: Professoren, wissenschaftliche und sonstige Mitarbeiter sowie Studenten. Diese Gruppen entsenden Vertreter in Hochschulgremien. Auf Universitärebene gibt es den

wird der Einfluß der Nichtprofessoren im Fachbereich weiter reduziert:

- Die sonstigen Mitarbeiter sind nicht stimmberechtigt.
- Der Beschluß bedarf neben der Mehrheit aller Mitglieder der Mehrheit der Professoren („doppelte Professorenmehrheit“), aus diesem Grund gibt es verschiedenfarbige Stimmzettel.
- Abstimmungsberechtigt sind alle Professoren der Fakultät, das sind zur Zeit 30 Köpfe („erweiterter Fachbereichsrat“).
- In zahlreichen Kommissionen und Ausschüssen der Uni und der Fakultät haben Studenten weder Sitz noch Stimme, z. B. in Berufungsausschüssen.

Unsere Hauptforderungen für mehr studentischen Einfluß und bes-

Test the West?

Senat und die Versammlung, auf Fakultätsebene den Fachbereichsrat. Senat und Versammlung werden im Verhältnis 6:2:1, der Fachbereichsrat im Verhältnis 7:2:1:2 besetzt. Der Fachbereichsrat der WiSo Nürnberg umfaßt 14 Professoren, 4 Assistenten, 2 sonstige Mitarbeiter sowie (normalerweise) 4 Studenten.

Die Versammlung ist (nur) für die Wahl des Leiters der Hochschule und die Verabschiedung der Grundordnung (Satzung) zuständig, alle anderen Angelegenheiten der Universität werden im Senat behandelt. Auf Fakultätsebene wird alles vom **Fachbereichsrat** geregelt, allerdings müssen einige seiner Beschlüsse (z. B. Prüfungsordnung, Berufung von Professoren) vom Senat bestätigt werden. Sämtliche Beschlüsse des Senates bedürfen vor dem Inkrafttreten der Genehmigung des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (Aufweichen der Selbstverwaltung!).

Die Studenten sind in den Gremien der Universität mit 2/11 bzw. 1/8 aller Sitze vertreten, d. h., sie besetzen weniger als zwanzig Prozent aller Sitze. Hinzu kommen jedoch noch weitere Einschränkungen der Einflußmöglichkeiten der studentischen Vertreter:

- Das sogenannte **Quorum** reduziert die Sitzzahl der Studenten in den Uni-Gremien, wenn weniger als 50 Prozent der wahlberechtigten Studenten an den Wahlen teilnehmen. Im Fachbereichsrat der WiSo sitzen aus diesem Grunde nur 3 anstelle der regulär vorgesehenen 4 Vertreter.
- Bei allen Personalentscheidungen

serer Mitbestimmungsmöglichkeiten lauten daher:

1. Änderung der Sitzverteilung in allen Uni-Gremien. Professoren sollten nicht mehr über die absolute Mehrheit der Stimmen verfügen. Unsere Vorstellungen (Angaben in Prozent) geben in folgende Richtung: Professoren - 40 %, der Sitze (bisher: etwa 60 %), Studenten - 25 %, (16 bzw. weniger/Quorum) Assistenten 25 %, (16) sonstige Mitarbeiter 10 %, (8)
2. Einführung des Prinzips „one man - one vote“. Das Doppel- bzw. Dreifachstimmrecht der Professoren durch die „doppelte Professorenmehrheit“ und den „erweiterten Fachbereichsrat“ gebühren abgeschafft, ebenso der teilweise Ausschluß des Stimmrechts der sonstigen Mitarbeiter.
3. Ersatzlose Streichung des Quorums.
4. Studentische Mitarbeit mit Sitz und Stimme in allen Kommissionen.
5. Vergrößerung der Gremien mit der Folge, daß die Zahl der Studentenvertreter steigt (auf vielen Schultern trägt es sich leichter).

Neben den genannten Gremien gibt es noch rein studentische Organe, die die Interessen und Belange der Studenten vertreten sollen. Es sind dies auf Uni-Ebene der **Studentische Konvent** und auf Fakultätsebene die **Fachschaffsvertretung**. Sie haben rein beratenden Charakter, besitzen dennoch „inoffizielle Macht“.

BARBARA GULPEN
THOMAS SCHELMPE

Betriebsrat - Allheilmittel? oder Kooperation statt Konfrontation



Also Ingolf, Mundhalten, sonst Fließband!

Heftig diskutiert wird gegenwärtig auch an Einrichtungen unserer Alma mater über die Interessenvertretung der Werkstätten. Enttäuscht von vergangener gewerkschaftlicher Arbeit wird nach neuen Gremien und Instrumentarien gesucht. In manchen Überlegungen taucht diesbezüglich häufig der Betriebsrat bzw. Personalrat nach bundesdeutschem Vorbild auf.

Ich möchte - ohne Anspruch auf Vollständigkeit und z. T. vereinfacht - versuchen, in ausgewählten Punkten einen Vergleich zwischen BGL (deren Aufgaben und Rechte) und den Betriebsräten der BRD anzustellen. Welch kompliziertes Unterfangen sich bei gebotener Kürze dahinter verbirgt, wird wohl deutlich, wenn der Leser weiß, daß die 132 Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) 89 Seiten umfassen und der Kommentar z. B. von Prof. Brecht rund 450 Seiten füllt.

1. zu Grundsätzen:
 - BGL:**
 - gewählte Leitung aller Gewerkschaftsmitglieder;
 - AGB und Satzung der Gewerkschaften;
 - Bezahlung durch die Gewerkschaften;
 - Bildung gewerkschaftlicher Grundorganisationen, wenn wenigstens 10 Mitglieder dort arbeiten;
 - BGL wirken unabhängig von Organisationen und Parteien und sind nur ihren Mitgliedern verpflichtet;
 - BGL vertreten und schützen die Interessen und Rechte der Werkstätten;
 - gemeinsame Vereinbarungen mit Betriebsdirektor (BKV).
 - Betriebsrat:**
 - gewählte Vertretungskörperschaft der gesamten Belegschaft
 - gesetzliche Grundlagen sind das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz
 - Bezahlung vom Unternehmer
 - keine gewerkschaftlichen Strukturen in den Betrieben; Bil-

2. zu wesentlichen, keinesfalls vollständig aufgeführten Aufgaben:
 - BGL:**
 - Einhaltung des Arbeitsrechtes
 - Durchsetzung von Vorschlägen und Hinweisen sowie Forderungen der Werkstätten
 - Kampf um Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen
 - Mitbestimmung und Kontrolle bei der Verwendung aller betrieblichen Fonds (Prämien-, K.u.S.-Fonds etc.).
 - Betriebsrat:**
 - Wachen über Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen
 - Verhandlungen führen mit dem Unternehmer zur Durchsetzung von Vorschlägen und Forderungen der Belegschaften
 - Förderung der Beschäftigung älterer Werkstätten, der Eingliederung von Ausländern und der Arbeit von Jugendvertretungen.

3. zu den grundlegenden Rechten:
 - Bei den BGL soll hingewiesen werden auf:
 - die Beratungs-, Teilnahme- und Informationsrechte
 - die Kontroll-, Zustimmungs- und Vereinbarungsrechte, wie sie im Betriebsdokument B 610 komprimiert aufgelistet und konkret nachlesbar sind.

4. Anmerkungen:
 - Auf den ersten Blick erscheinen Aufgaben und Rechte von BGL und Betriebsrat in vielen Positionen ähnlich. Doch beim genaueren Hinsehen werden gravierende Unterschiede in den Grundsätzen deutlich, die lediglich angedeutet werden sollen.
 - In entscheidenden Fragen (Produktionsprogramm, Investitionen, Gewinnverteilung und -verwendung, Beschäftigungspolitik) existiert kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.
 - Gebots- und Verbotsnormen, die z. T. gerichtlich durchsetzbar sind, engen den Betriebsrat in seiner Arbeit zusätzlich ein. So wird die Zusammenarbeit Betriebsrat-Gewerkschaft im Betrieb erheblich erschwert und der Betriebsrat einer Schweigepflicht und Friedenspflicht unterworfen. Zusätzlich stellen Unternehmer sogenannte Negativkataloge auf, in denen für einen Betriebsrat unvereinbare Tätigkeiten festgeschrieben werden. Die zugesicherte Mitbestimmung bei Kündigungen wird z. B. durch das Kündigungsschutzgesetz stark relativiert. Kündigungen „aus betrieblichen Gründen“ können grundsätzlich nicht abgelehrt werden. Ein möglicher Prozeß - Dauer zwischen 7 bis 36 Monaten - entscheidet letztlich nur über die Höhe der Abfindung, aber keineswegs über den Bestand des Arbeitsplatzes.
 - Der allgemeine Handlungsrahmen für den Betriebsrat, wie er im BetrVG abgesteckt wurde, ist wohl treffend mit den Worten des bekannten bundesdeutschen Arbeitsrechtlers Prof. W. Diabler charakterisiert: „Vertrauen, Frieden, Diskretion“.

5. steht also die Frage: Wie weiter? Weg kann und soll die Interessenvertretung wahrnehmen?

Aus meiner Sicht gibt es drei Alternativen.

Beim Betriebsrat soll auf eine Anzahl von Konsultations-, Unterrichts- und Anhörungsrechten und bedingtes Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte verwiesen werden.

1. Die Gewerkschaft bleibt letztlich der Interessenvertreter (z. B. Tariffragen, Arbeitskämpfe) aller und räumt ihren Mitgliedern einige - m. E. neu zu bedenkende, aber wirkungsvollere, zugkräftigere - Rechte ein, die aber mit Pflichten (z. E. der organisationserhaltenden Beitragstrichtung) verbunden sind.
2. Betriebsräte treten an die Stelle der BGL. Sie müßten m. E. allerdings mit weitgehendem Rechten ausgestattet sein als derzeit in der BRD. Außerdem wäre ein Gesetz erforderlich, um einheitliche Regelungen zu schaffen und das „aktuelle Chaos“ zu beenden.
3. gäbe es die Möglichkeit für einen „Dualismus“ von Betriebsrat und Gewerkschaftsleitung, der z. B. bis 1948 in der damaligen SBZ anzutreffen war. Diese Variante setzt ein Betriebsverfassungsgesetz und sinnvolle Arbeitsteilung und koordiniertes Vorgehen zwischen beiden voraus.

Ein Blick - über die bundesdeutsche Brille hinaus - auf west- und noreuropäische Erfahrungen zeigt, daß zwei Vertretungsmodelle dominieren:

Das Modell gewerkschaftlicher Vertretungsstrukturen (Skandinavien) und das duale Modell Betriebsrat - Gewerkschaften (BRD, Frankreich, Italien). Beide können jedoch auf das gewerkschaftliche Element nicht verzichten. Für ein „reines“ Betriebsratmodell gibt es bisher keine praktischen Erfahrungen.

Ich möchte ausdrücklich unterstreichen: Es kann nicht um Konfrontation, sondern nur um Kooperation zwischen der Gewerkschaft und entstehenden Betriebsräten gehen. Es gilt, verstaubte Denkschablonen und Scheinalternativen der absoluten Gegenüberstellung Betriebsrat oder BGL zu durchbrechen, die Gewerkschaft zu stärken und sich somit für künftiges ordentlich zu wappnen.

WOLFGANG GÜHNE