

KAPITEL IV

Der Lehrkörper der Hochschule

Nach der grundsätzlichen Betrachtung der Gesamtverfassung der Hochschule - der Idee und Wirklichkeit ihrer Verfassung - und der Entwicklung von Prinzipien und Normen einer allseitigen Reform sollen in den folgenden Abschnitten praktische Lösungsmöglichkeiten in den verschiedenen Bereichen der Arbeit und der Verwaltung der Hochschule aufgezeigt werden: die Arbeitsbedingungen und die soziale Lage der Hochschullehrer und der Studenten, die Organisation einer demokratischen Hochschulselbstverwaltung, die Regelung der Beziehungen zwischen Hochschule und Staat und der finanziellen Förderung der Hochschulen.

Dabei wird stets an den letzten Maßstab aller dieser organisatorischen und ökonomischen Maßnahmen zu erinnern sein:

die möglichst freie Entfaltung der geistigen Kräfte und Begabungen der in der Hochschule tätigen Menschen.

Denn erst dadurch erhält eine effektive wissenschaftliche Forschung und Ausbildung ihren Sinn.

Zur gegenwärtigen sozialen Lage der Hochschullehrer

Die Stellung der Hochschullehrer und ihre sozialen Probleme müssen in engem Zusammenhang mit den "Betriebsverhältnissen" der Hochschule, vor allem der Struktur der Institute, gesehen werden, in denen die Hochschullehrer tätig sind.

Durch den bereits geschilderten Prozeß der Trennung der Wissenschaftler von ihren "Produktionsmitteln" stehen sich in den Instituten der Hochschule zwei "Klassen" von Wissenschaftlern gegenüber: vom Staat eingesetzte Institutsdirektoren und Lehrstuhlinhaber, ausgestattet mit der Verfügungsgewalt über die Betriebsmittel und mit Privilegien bei der Lehre und im Prüfungswesen, und eine ständig anwachsende Zahl von subalternen Wissenschaftlern und Lehrkräften.

Der Lehrkörper ist in der Form einer pyramidenartigen Hierarchie mit zahlreichen Stufen aufgebaut: Hilfskräfte und Hilfsassistenten, Assistenten und Oberassistenten, Lehrbeauftragte, Privatdozenten, apl. Professoren, (neuerdings) wissenschaftliche Räte, Abteilungsvorsteher, Extraordinarien und Ordinarien.

Eine relativ unabhängige Stellung haben dabei nur die Extraordinarien und Ordinarien inne. Alle anderen Lehrkräfte müssen unter der Leitung eines Direktors, der die Forschungseinrichtung bestimmt, arbeiten, denn es werden ihnen die notwendigen Arbeitsmittel nicht zur Verfügung gestellt. Der Direktor verfügt über die vorhandenen Arbeitsmittel und entscheidet, für welche Forschungsvorhaben des Instituts neue Mittel beantragt oder beschafft werden.

Die im 19. Jahrhundert als Ergänzung der autoritativen Lehrstühle geschaffene Privatdozentur konnte nur solange als eine "institutionelle Garantie" der akademischen Freiheit wirken, wie ihre "plutokratische" Voraussetzung - ein ökonomisch gesichertes Besitz - wie Bildungsbürgertum - erhalten blieb. Mit der Auflösung dieser Schicht und der steigenden Bindung wissenschaftlicher Arbeit an teure Betriebsmittel, sanken die Privatdozenten in die Stellung von abhängigen Assistenten, Oberassistenten, Lehrbeauftragten ab, oder sie wurden schließlich als "Diädozenten" schlecht und recht besoldet, wofür sie sich in den vom Lehrstuhlbesitzer geleiteten Betrieb einzufügen hatten. (1)

(1) Vgl. Alexander Busch, Die Geschichte des Privatdozenten, Stuttgart 1959

Wenn etwa ein Drittel der habilitierten Nichtordinarien als Assistenten tätig ist und damit direkt der Weisungsgewalt eines Ordinarius untersteht, so ist die Freiheit und Gleichberechtigung innerhalb des Kollegiums der Habilitierten vollends zerstört. (1) Aber neben der direkten Unterstellung unter die Weisungsgewalt eines Institutsdirektors bestehen noch andere, entwickelte Abhängigkeitsverhältnisse:

Die Freiheit der Lehre, die freie geistige Konkurrenz der Hochschullehrer - die zugleich Voraussetzung für ein freies Studium ist - wird ebenfalls stark eingeschränkt. Die Mehrzahl der Lehrkräfte, besonders in den naturwissenschaftlichen und medizinischen Fächern, ist in der Lehre auf enge Spezial- und Randgebiete verwiesen, während den Ordinarien die Veranstaltung der großen Haupt- und Pflichtvorlesungen und von bevorrechteten Seminaren vorbehalten ist. Die Vorrechte der Ordinarien bei den Prüfungen führen dazu, daß sich die Studenten notgedrungen einseitig auf diese Lehrveranstaltungen ausrichten, während oft interessante Seminare und Vorlesungen von Nichtordinarien kaum besucht sind. So wird die überholte zunftmäßig-autoritäre Verfassung der Universität noch zu einem zusätzlichen Grund für die Überfüllung vieler Seminare und Vorlesungen.

Diese zunftmäßige Einschränkung der freien Lehre beruht auf dem erstarrten System der Kollegelder und Prüfungsgebühren, das immer noch zu grotesken Ungerechtigkeiten führt, wenn es auch durch die vielfach geschaffene Kolleggeld-Garantie gemildert erscheint. Die ungünstigen Auswirkungen für Lehre und Studium bleiben jedoch die gleichen.

Die Laufbahn der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte hängt im Wesentlichen vom Urteil und dem Einfluß ihres zuständigen Ordinarius ab. Es ist offenkundig, daß dabei oft rein persönliche Motive den Ausschlag geben: Vorurteile und Bequemlichkeit des Ordinarius, der Grad der Anpassungsbereitschaft auf Seiten der Nachwuchskräfte. Dieses System der Auslese stößt gerade die besten, selbständigen und aktiven Naturen ab, während die unselbständigen, anpassungsbereiten sich nach oben "dienen". Nach einer 1954 durchgeführten repräsentativen Befragung (2) sprechen 50 % der befragten Hochschullehrer dem gegenwärtigen System der Ergänzung des Lehrkörpers eine ausgesprochen negative, nur 12% eine positive Auslesewirkung zu.

Da auf Grund der unzureichenden materiellen Förderung der Hochschulen immer noch zu wenig Lehrkräfte zur Verfügung stehen, werden die Assistenten und Lehrbeauftragten vom Institutsdirektor, der sich einen Freiheitsraum für die Forschung erhalten will, derart mit Verwaltungs- und Unterrichtsaufgaben überlastet, oder in den Dienst der Forschungsvorhaben des Direktors eingespannt, daß ihnen vielfach überhaupt keine Zeit zur eigenen freien wissenschaftlichen Arbeit bleibt.

Zu den verschiedenen Formen der Privilegierung und Abhängigkeit, die eine freie Entfaltung der Fähigkeiten und Initiativen der meisten Hochschullehrer nicht zulassen, tritt aber noch die relativ schlechte und ungesicherte soziale Lage der meisten Hochschullehrer hinzu.

Dabei ist vor allem an die völlig ungesicherte berufliche Zukunft der nicht planmäßigen Lehrkräfte zu denken. Selbst gut qualifizierte Assistenten, die fünf oder mehr Jahre in einem Institut tätig waren, können bei einem "Chefwechsel" einfach - nach kurzer Kündigungsfrist - hinausgeworfen werden, oder sie verlieren dadurch ihren "Fürsprecher" für eine Habilitation, wodurch ihre Laufbahn in den allermeisten Fällen beendet ist.

Die kleine Zahl der Lehrstühle und Diädozenten macht die Laufbahn des Hochschullehrers, wie sich Max Weber ausgedrückt hat, zum reinen "Hazard" (3). Wie verhängnisvoll sich

(1) Vgl. H. Plessner, Untersuchungen zur Lage der deutschen Hochschullehrer, Bd. II, S. 33 ff.

(2) Anger, Probleme der deutschen Universität, Tübingen 1960

(3) in: Wissenschaft als Beruf, 1919, S. 6

dieses verfehlte Auslesesystem in den letzten 15 Jahren ausgewirkt hat, ergibt sich aus einem statistischen Querschnitt für das Wintersemester 1953/54, wonach für rd. 2000 habilitierte Nichtordinarien nur 400 Diädozenten zur Verfügung standen, von denen 5-10 % nicht besetzt waren. (1) Da die Mehrzahl dieser Habilitierten auf Assistentenstellen oder eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule angewiesen war, trat eine bedenklich Verschiebung der Altersstufen ein: Das Durchschnittsalter der habilitierten Assistenten war 39,8, der Oberassistenten 42,9, der Diädozenten 45,7, das durchschnittliche Erstberufsalter betrug 45,4 Jahre. (2) Leider wurden seitdem keine genauen Erhebungen angestellt. Eine prinzipielle Veränderung hat sich jedoch noch nicht ergeben. Immer noch - auch nach allmählicher Einführung der auf der Honnefer Hochschulkonferenz (1955) konzipierten Stellen für "Wissenschaftliche Räte" - nimmt die Zahl der Assistenten und Hilfskräfte der festbeamteten Mitglieder des Lehrkörpers. (3) Außerdem ist auch für ein Überwechseln von Assistenten und Habilitierten in andere, verwandte Berufe kaum Vorsorge getroffen.

Obwohl sich seit einigen Jahren die Bezahlung der Assistenten und Hilfskräfte verbesserte, werden diese Verbesserungen oft dadurch unwirksam, daß die bestehenden Stellen z. T. auf mehrere Anwärter aufgeteilt werden, weil viel zu wenig Stellen eingeplant sind. Auf jeden Fall ist die Bezahlung der Assistenten und nicht planmäßigen Lehrkräfte im Verhältnis zu vergleichbaren "Laufbahnstufen" von Akademikern außerhalb der Hochschule unzureichend.

Bedenklich ist also nicht nur, daß durch die wissenschaftsfremden Abhängigkeitsverhältnisse und Privilegien die freie Entfaltung der Fähigkeit und Begabungen innerhalb des Lehrkörpers verhindert wird, sondern die ungünstige soziale Lage der meisten Hochschullehrer bildet für viele wissenschaftlich qualifizierte Kräfte keinen Anreiz mehr, sich dem Glücksspiel einer solchen Laufbahn zu widmen. Die Hochschule gerät in die Gefahr, selbst bei ausreichender Finanzierung von Planstellen keinen ausreichenden geeigneten Nachwuchs mehr zu finden. Die Besetzung der vom Wissenschaftsrat als Minimaiforderung empfohlenen 1200 neuen Lehrstühle ist daher auf Grund der bisherigen Versäumnisse in der Nachwuchsförderung noch für längere Zeit in Frage gestellt.

Die Probleme des Lehrkörpers im Rahmen der Hochschulreform

Nach diesem Überblick über die gegenwärtige Situation sollen einige Reformversuche zur Verbesserung der sozialen Lage und zur Neugliederung des Lehrkörpers geprüft werden, die im Zentrum der bisherigen Hochschulreformdiskussion gestanden haben.

Das Dogma dieser zumeist konservativen Reformkonzeptionen war die missverstandene Formel von der "im Kern gesunden" deutschen Hochschule. Hatte der Hamburger Studienauschuß von 1948 in seinem "Blauen Gutachten" die Hochschulen als die "Träger einer alten und im Kern gesunden Tradition" bezeichnet, die aber einer ständigen Reform bedürften, so wurde im Verlauf der weiteren Hochschulreformdiskussion kurzerhand die Wirklichkeit der Hochschulen für "kerngesund" erklärt. Galt der Kernbereich der Hochschule als gesund, so bedurfte es nur der Reparatur an der Peripherie.

Im Rahmen der allgemeinen Verengung der Hochschulreformbestrebungen wurde bald auch die Lösung der sozialen Probleme des Lehrkörpers nicht mehr in seiner Verknüpfung mit der autoritär erstarrten Hochschulverfassung gesehen, wie es z.B. noch in dem Gutachten der "British Association of University Teachers" aus dem Jahre 1947 zum Ausdruck kommt, wo es u. a. heißt:

- (1) H. Plessner (Hrsg.), Untersuchungen zur Lage der deutschen Hochschullehrer, Göttingen 1956, Bd. II S. 33 ff
- (2) a. a. O.
- (3) Anger, a. a. O., S. 445

"Was uns am meisten auffiel, war die persönliche Abhängigkeit von Dozenten gegenüber Professoren und die daraus erwachsende Unsicherheit ihrer Stellung. Die Professoren halten zu oft an diesem autoritären Zwang fest, und die angehenden Dozenten entwickeln zu oft eine servile Haltung, die einen sehr schlechten Einfluß auf sie selber, auf ihre Vorgesetzten und auf die Studenten ausübt." (1)

Es wurden bald nur noch isoliert von diesem Gesamtzusammenhang verschiedene Konzeptionen für eine Ergänzung der bestehenden Lehrkörper-Hierarchie entwickelt. Solche Pläne sollten zwei Aufgaben erfüllen: die völlig ungesicherte Stellung der Lehrkräfte des sog. Mittelbaus zu mildern und die Anpassung der Anzahl der Lehrkräfte an die gestiegenen Studentenzahlen zu erreichen.

Schon im "Blauen Gutachten" wurde als Lösung die Schaffung einer neuen Klasse von Lehrkräften, der sog. "Studiendozenten" und "Studienprofessoren" vorgeschlagen, die sich nicht der wissenschaftlichen Forschung und Lehre, sondern dem davon begrifflich getrennten akademischen Unterricht und der Einführung des Studenten in das Studium widmen sollten. In dem Gutachten "Neugliederung des Lehrkörpers" des Hofgeismarer Kreises von 1956 wird die Tendenz zur Bewahrung und Absicherung des Kerns der erstarrten Universitätsstruktur ganz deutlich: Es wird starr festgehalten an der Konzeption des Lehrstuhlinhabers als des autoritativen einzigen "Fachvertreters", an der "Festlegung der wissenschaftlichen Richtung" des Faches durch den Institutsdirektor, besonders "in den großen Instituten, vor allem bei den Kliniken." (2)

Die Planstellen sollten in erster Linie auf der mittleren und unteren Ebene vermehrt werden. Relativ zu den anderen Stufen der Hierarchie gesehen würde die Zahl der Lehrstuhlinhaber sogar noch verkleinert werden. Im Sinne einer "vernünftigen Funktionsteilung" zwischen "Funktionsgruppen" für Forschung und Lehre einerseits und für Unterricht und Berufsvorbildung andererseits sollte ein materiell gesicherter zweiter Stand von Hochschullehrern ("Unterrichtsratsgruppe") geschaffen werden, wodurch den Lehrstuhlinhabern im "Zeitalter der Massengesellschaft" wieder ein Weg zur Freiheit gebahnt werden sollte. Dadurch würde die bestehende Hierarchie unter fester Kompetenzabgrenzung noch um eine weitere Stufe erhöht und verfestigt werden, und die Idee der kollegialen Gleichberechtigung der akademischen Lehrer wäre auch formell aufgegeben. Es gäbe zwei "Stände" von Hochschullehrern für zwei Klassen von Studenten, Forscher und Lehrer für die "Elite" der wissenschaftlich Studierenden, Unterrichtskräfte für die "Masse", die "nur" Berufsvorbildung sucht.

Das Modell des Hofgeismarer Kreises wurde vor allem deshalb abgelehnt, weil es hinterücks gerade den "gesunden Kern der Tradition" nämlich das Prinzip der Einheit von Forschung und Lehre verlassen hatte. Mit Recht ist dagegen auch eingewendet worden, daß es zweifelhaft sei, ob dadurch die Lehrstuhlinhaber wieder für ihre eigentlichen wissenschaftlichen Aufgaben freigesetzt wären. Denn:

"Mit zunehmendem Größenwachstum der Institution und fortschreitender Differenzierung der Aufgaben ist die Aufrechterhaltung des Herrschaftsanspruchs nur bei zunehmender Beschränkung auf Herrschaftsfunktionen denkbar. Herrschaft im modernen Sinne aber ist Verwaltung, die zur "eigentlichen" Arbeit der Institutsleiter wird. Als die einzigen verantwortlichen und repräsentativen Fachvertreter werden sie zu bloßen Anregern, Koordinatoren, "Managern" der wissenschaftlichen Arbeit." (3)

- (1) in: Beilage zu "Die Sammlung" Jhg. 3, Heft 2, März 1947
- (2) Dokumente zur Hochschulreform, S. 484
- (3) H. Anger, a. a. O., S. 445

Die Hochschultagung in Honnef, 1955 von der WRK und den Kultusministern veranstaltet, die sich zuerst mit der "Gliederung und Ergänzung des Lehrkörpers" beschäftigte, wählte einen anderen Weg der Reparatur am Rande, ohne den Kern der Hierarchie anzutasten: Die Zahl der Diädozenten sollte vermehrt werden, und vor allem wurde die Einrichtung neuer Dauer-Planstellen (auf Lebenszeit) für sog. "Wissenschaftliche Räte" beschlossen. Diese Institution wurde in einigen Hochschulen z. T. dazu benutzt, Nachwuchskräfte auch ohne Habilitation in gesicherte Stellen zu bringen. Aber in vielen Fällen obsiegte das Vorurteil der beamteten Ordinarien gegen die frühzeitige "Verbeamtung" ihrer jüngeren Kollegen und es wurden nur ältere, bewährte Nichtordinarien, die bisher z. T. noch Assistentenstellen besetzten, zu Wissenschaftlichen Räten ernannt, wodurch auch die Forderung nach Einrichtung von Parallelehrstühlen entschärft werden konnte.

Diese Praxis entsprach auch durchaus der Grundeinstellung der Mehrzahl der Hochschullehrer, wie aus der Hochschullehrer-Untersuchung von H. Anger hervorgeht. Danach treten nur 34 % der Befragten ohne das Vorurteil der "Verbeamtungsgefahr" für die Einrichtung einer wirklich gesicherten Durchgangsstellung in der Art der Wissenschaftlichen Räte ein, z. T. allerdings nur als Abstellgleis für ältere Nichtordinarien. Nur 13 % fordern, die Zahl der Lehrstühle zu erhöhen, aber 51 %, meistens Ordinarien, verlangen lediglich mehr Geld und mehr Assistentenstellen und Hilfskräfte für die Lehrstuhlinhaber. (1) Damit würde die seit Jahrzehnten bestehende Tendenz zur Ausweitung der Unterschicht aus wirtschaftlich ungesicherten, vom Lehrstuhlinhaber abhängigen Mitarbeitern bei gleichzeitiger relativer Verkleinerung der Mittel- und Spitzengruppe noch beschleunigt werden.

Der Wissenschaftsrat ist mit seiner "Empfehlung über die Eingliederung neuer Dauerstellen in die Lehrkörper der wissenschaftlichen Hochschulen" zwar dieser Tendenz nicht bewußt gefolgt, aber seine Empfehlungen können in der Praxis leicht in diese Richtung verbogen werden, da sie widerspruchsvolle Elemente enthalten: Einerseits soll die Zahl der Lehrstühle radikal vermehrt werden, auch durch Einrichtung von Parallelehrstühlen, aber andererseits werden keine annehmbaren und zahlenmäßig ausreichenden Durchgangsstellen für Nachwuchskräfte geschaffen: stattdessen wird die Einrichtung von sog. "Aufangstellen" für Nichtordinarien im "Mittelbau" in den Vordergrund gestellt, um die Nichtordinarien von der einseitigen Orientierung auf den Lehrstuhl als Berufsziel abzulenken. Es werden Dauerstellen für "Abteilungsvorsteher" und "Wissenschaftliche Räte" vorgesehen, für die im Unterschied zu Honnef (s. o.) die Habilitation zur Vorbedingung gemacht wird. Das bedeutete gegenüber der an einigen Universitäten üblichen Praxis der Verwendung der wissenschaftlichen Ratsstellen zur Sicherung von Habilitanden einen Rückschritt in der Lösung des Nachwuchsproblems. Für die Vorbereitung auf die immer schwieriger werdende Habilitation und zur Erreichung einer Dauerstelle bleibt wiederum nur der Weg über eine langjährige Assistentur, die weiterhin als Sieb zur Abschreckung selbständiger begabter Nachwuchskräfte wirkt, die lieber in die Berufspraxis oder in die außeruniversitäre Forschung abwandern. Dadurch aber muß die Besetzung der zahlreichen neuen Lehrstühle in den nächsten Jahrzehnten vollends zweifelhaft erscheinen.

Außerdem legen es diese Empfehlungen den Fakultäten geradezu nahe, selbst die ältesten bewährten Nichtordinarien zunächst in der neu eingebaute Hierarchie-Stufe "Abteilungsvorsteher" und "Wissenschaftlicher Rat" (in der Regel mit Professorentitel) "aufzufangen", wodurch die Besetzung vakanter oder empfohlener Lehrstühle wieder einmal geschickt umgangen werden kann.

Außerdem kommt der Wissenschaftsrat den Wünschen der Ordinarien entgegen, wenn er an dem System der Unterordnung mehrerer Assistenten unter einen Lehrstuhlinhaber festhält, diese Lösung sogar noch ausgebaut wissen will (in den naturwissenschaftlichen Fächern und in der theoretischen Medizin im Durchschnitt 4 Assistenten je Lehrstuhl). Die Mehrzahl

(1) H. Anger a. a. O., S. 452

dieser Assistenten besteht jedoch gar nicht mehr aus echten "Gehilfen" des Professors, sondern sie erfüllen Aufgaben von selbständigen Lehrkräften (als sog. "Unterrichtsassistenten" des Ordinarius, die in seinem Namen - "Prof. XY durch Assistent" - Seminare und Übungen veranstalten), ohne deren Rechte und Unabhängigkeit zu besitzen, oder sie sind z. T. bereits habilitiert, aber dienstlich von Weisungen ihres "Kollegen" abhängig. Diese Tendenz zur Festigung der Machtstellung der Lehrstuhlinhaber wird sich sogar noch eindeutiger durchsetzen, als es der Wissenschaftsrat vorgesehen hat, denn es ist zu berücksichtigen, a) daß die Vermehrung der Lehrstühle wegen der Versämnisse in der Nachwuchsförderung und der restriktiven Berufungspraxis vieler Fakultäten im großen Maßstab sich erst in einigen Jahrzehnten auswirken wird, b) daß die Westdeutsche Rektorenkonferenz in ihrer Stellungnahme zu den Empfehlungen sich für eine noch stärkere Vermehrung der Assistentenstellen je Lehrstuhl ausgesprochen hat, was vom Standpunkt der Studienverhältnisse sicher zu begründen, aber für die Nachwuchsförderung eine einseitige, unzureichende Maßnahme ist.

Nach den Vorstellungen des Wissenschaftsrates sollen außerdem die zahlenmäßigen Relationen zwischen dem gesamten Mittelbau (einschließlich "Studienräte im Hochschuldienst" und Diädozenten) und der Spitzengruppe der Lehrstuhlinhaber nur 2:3 betragen, das Zahlenverhältnis zwischen Assistenten und Lehrstühlen (im Gesamtdurchschnitt) dagegen 2,3 : 1.

Außerdem hat der Wissenschaftsrat auch den durch die Stationen "Blaues Gutachten" und "Hofgeismar" bezeichneten Faden wieder aufgenommen, die Konzeption einer zweiten Klasse von Hochschullehrern: "... für Unterrichtstätigkeiten ..., die der Wissenschaftsvermittlung, der methodischen Schulung, der Berufsvorbildung sowie der Beratung von Studenten dienen" (1) sollen Dauerstellen für "Studienräte im Hochschuldienst" geschaffen werden und zusätzlich Beamte des höheren Dienstes befristet für Unterrichtstätigkeiten an die Hochschulen abgeordnet werden. Der Vorsitzende des Wissenschaftsrates, Prof. Raiser, hat dazu ausdrücklich erklärt, die Studienräte im Hochschuldienst sollten sich nur der Lehre widmen, wobei diese Funktionsteilung entgegen bestehenden Ansichten durchaus heilsam sein könne. (2)

Dieser Vorschlag ist in erster Linie daran zu messen, inwieweit er den Bedürfnissen des Unterrichts, besonders in der ersten Hälfte des Studiums - vor den projektierten oder schon bestehenden Zwischenprüfungen - gerecht wird. Wie bereits ausgeführt wurde (Vgl. Kapitel II) müssen im ersten Studienabschnitt zwei Aufgaben erfüllt werden:

- (1) Der Student muß bestimmte Fachkenntnisse, Methoden und Techniken in Übungen, Kursen und Praktika lernend erwerben.
- (2) Der Student muß gleichzeitig in die vom Schulunterricht grundsätzlich sich abhebende Form selbständig-kritischen wissenschaftlichen Denkens und Arbeitens durch Mitarbeit in kleinen Proseminaren und Tutorengruppen eingeführt werden.

Nur für die erste Aufgabe erscheinen besonders ausgebildete Fachleute in Dauerstellen, in der Art von Studienräten im Hochschuldienst und Lektoren geeignet. Für die zweite Aufgabe dagegen müssen Wissenschaftler, die selbst intensiv mit wissenschaftlicher Forschungsarbeit beschäftigt sind, herangezogen werden; da die Zahl der habilitierten Lehrer nicht ausreicht auch jüngere wissenschaftliche Nachwuchskräfte.

Es besteht die Gefahr, daß bei der nach wie vor unzureichenden Anzahl von Assistenten und Dozenten, die für eine intensivere (d. h. in kleinen Gruppen erfolgende) Einführung der Studenten in die wissenschaftliche Arbeitsweise zur Verfügung stehen, diese Aufgabe ebenfalls mehr und mehr nur noch den Studienräten (Akademischen Räten) überlassen wird, die im allgemeinen nicht die erforderliche enge Beziehung zur wissenschaftlichen Forschung ihrer

(1) Empfehlungen des Wissenschaftsrates ... S. 441
(2) Erklärung vor der Presse am 23. Juni 1961, VDS-info 28. 6. 61

Fachrichtung haben können, da sie stark durch Routinearbeiten in Anspruch genommen werden und zu den Forschungsarbeiten ihres Instituts nicht herangezogen werden. Eine noch stärkere Verschulung des Unterrichtsbetriebs zumindest im ersten Studienabschnitt wäre die Folge.

Der Lehrkörper und die Struktur der Institute

Der Wissenschaftsrat hat andererseits im Unterschied zu den bisherigen Plänen zur Gliederung des Lehrkörpers diese Frage im Zusammenhang mit der Struktur der Institute gesehen und behandelt.

Die Verknüpfung von autoritärer Betriebsstruktur der Institute und der Lehrkörperhierarchie ist der eigentliche "ungesunde Kern" der gegenwärtigen Problematik des Lehrkörpers.

Der Wissenschaftsrat bekennt sich ganz offen und kritiklos zu diesem Prinzip, wenn er als Maßstab für die Größe der Institute vor allem die "Überschaubarkeit" des Instituts durch den Lehrstuhlinhaber und Direktor einführt. Nur wo es sich aus technischen und wissenschaftlichen Gründen auf keinen Fall vermeiden läßt, sollen größere, in Abteilungen gegliederte und kollegial von mehreren Ordinarien geleitete Institute zugelassen werden. Im allgemeinen sollen die Institute nicht den Arbeitsbereich eines Lehrstuhlinhabers überschreiten, und bei Errichtung von Parallellehrstühlen des gleichen Faches "ist die Errichtung von Parallel-Instituten für die betreffende Disziplin der Entwicklung übermäßig grosser Institute grundsätzlich vorzuziehen (1)."

Wird aber bei der ständig zunehmenden Spezialisierung der Forschung und der "Aufklärung" traditioneller Disziplinen an dem Direktorialprinzip festgehalten, so müssen auf lange Sicht zwangsläufig immer mehr und immer enger spezialisierte kleine Lehrstuhlinstitute gegründet werden, denn obwohl die "Parallel-Lehrstuhlinhaber" theoretisch die gesamte traditionelle Disziplin vertreten sollen, werden sich in der Praxis der Forschung und damit indirekt auch in der Lehre und im Studium einseitige Schwerpunkte herausbilden müssen, die einer Untergliederung des Faches gleichkommen, aber einer Gliederung, die nicht arbeitsteilig koordiniert wird.

Aber auch bei Errichtung der ausnahmsweise etwas größeren Institute soll zwar geprüft werden, "ob die monokratische Leitung durch eine kollegiale Verwaltung gleichberechtigter Ordinarien ersetzt werden kann" (2), aber andererseits werden gerade für die "Leitung von größeren Abteilungen" Nichtordinarien als Abteilungsvorsteher vorgeschlagen, die ausdrücklich nur beratend an der "Führung des Instituts" durch den Direktor beteiligt sein sollen. (3) Auch die Abteilungen arbeiten im Zweifelsfalle auf Anweisung von oben, von Seiten eines allmächtigen Direktors. Es ist nicht ersichtlich, warum ein erfahrener, habilitierter Wissenschaftler, der als Leiter einer größeren Abteilung Aufgaben eines Lehrstuhlinhabers in einem kleinen Institut ausfüllt, nicht die Rechte eines solchen besitzen soll. Mit dem Prinzip der zentralen Führung aller Abteilungen eines großen Instituts wird das Direktorialprinzip geradezu auf die Spitze getrieben: die mangelnde Überschaubarkeit eines Instituts durch einen Direktor soll Anlaß zur Bildung größerer Abteilungen sein, die dann wiederum alle von einem vorgesetzten Direktor beaufsichtigt werden.

Damit wird der Wissenschaftsrat seinem Anspruch, darauf zu achten, daß der Grundcharakter der Hochschule als "Gemeinschaft gleichberechtigter Gelehrter" überall wieder voll zur Geltung kommt nicht gerecht. (4)

(1) Empfehlungen des Wissenschaftsrates ..., S. 72

(2) a. a. O., S. 73

(3) a. a. O., S. 443

(4) a. a. O., S. 38

Neuordnung der Arbeitsverhältnisse des Lehrkörpers

Nach dem Rückblick auf die bisherigen Versuche einer Lösung der sozialen Probleme des Lehrkörpers und der Anpassung seiner Struktur an die heutigen Anforderungen in Forschung und Lehre soll im folgenden versucht werden, einen neuen Ansatz zu finden, für die volle Verwirklichung und Weiterentwicklung der im Kern durchaus gesunden Tradition, die in dem tragenden Organisationsprinzip der modernen deutschen Universität liegt - dem Prinzip der Freiheit und Einheit von Forschung und Lehre - unter den Bedingungen der heutigen "industrialisierten" und spezialisierten Wissenschaft und in einer Hochschule, die sich der Verfassungsnorm der sozialen Demokratisierung konfrontiert sieht. Dabei ist davon auszugehen, daß die Lösung der sozialen Probleme und die Sicherung der freien wissenschaftlichen Betätigung der Hochschullehrer nur im Zusammenhang mit einer Umgestaltung der gegenwärtigen Betriebsstruktur der Hochschulen erfolgen kann.

Es muß daher vor allem geprüft werden, ob und wie die wichtigste Arbeitsstätte der Hochschullehrer, das Institut bzw. die Klinik auf Grund der sachlichen Erfordernisse von Forschung und Lehre nach dem Prinzip der akademischen Freiheit des Einzelnen und nach dem demokratischen Grundsatz der Ausschaltung sachfremder Autorität organisiert und geleitet werden kann.

Der wissenschaftliche Arbeitsprozeß und die Struktur des Lehrkörpers

Der Ausgangspunkt ist somit nicht ein abstraktes Prinzip der Demokratie, das schematisch als leere formalistische Gleichmacherei von außen, an die wissenschaftlichen Betriebsverhältnisse herangetragen wird, sondern die Überzeugung, daß aus der immanenten Tendenz aller Wissenschaft, die diesen Namen verdient, sich in einem Prozeß freier kritischer Auseinandersetzung zu entfalten, notwendig das demokratische Prinzip der Ablösung aller wissenschaftsfremden, wissenschaftsfeindlichen Abhängigkeitsverhältnisse erwächst.

Die Universität kann ihre Aufgabe in der Gesellschaft - wissenschaftliche Erkenntnisse zu erarbeiten und zu vermitteln und damit verknüpft Studenten und Wissenschaftlern Ausbildung und Bildung zu ermöglichen - nur dann sinnvoll und effektiv erfüllen, wenn sie organisatorische Vorkehrungen trifft, die eine möglichst selbständige Entfaltung der geistigen Kräfte und Begabungen aller ihrer Angehörigen fördern. Sicherlich müssen diese organisatorischen Mittel heute andere sein, als in der Universität Humboldts, aber das Ziel bleibt dasselbe.

Die gegenwärtige Situation der Betriebsverhältnisse in der Hochschule und die Stellung des Lehrkörpers darin scheint oberflächlich betrachtet, durch zwei widersprüchliche Tendenzen bestimmt zu sein: Die steigende Technisierung und Bürokratisierung des Wissenschaftsbetriebs rechtfertigt scheinbar die Übertragung von Organisationsformen der Wirtschafts- und Verwaltungsbürokratie auf die Hochschule - das monokratische Direktorialprinzip mit klarer Kompetenzabgrenzung nach Instituten und Abteilungen und verschiedenen Stufen der Abhängigkeit (Hilfskraft, Assistent, Wissenschaftlicher Rat, Abteilungsvorsteher, Direktor) erscheint "rationeller" als die scheinbar antiquierte kollegiale akademische Selbstverwaltung, die darum auf die Institutsverwaltung keine Anwendung findet; andererseits hat die Technisierung und Bürokratisierung und die parallel laufende Spezialisierung der Wissenschaft dazu geführt, daß die Direktoren der Institute entweder nur noch Spezialisten unter anderen oder aber nur noch Wissenschafts-Manager sind. In beiden Fällen können sie die wissenschaftliche Arbeit der ihnen unterstellten Wissenschaftler kaum noch überblicken, geschweige denn sinnvoll koordinieren und leiten. Ihre Herrschaftsansprüche "werden heute plötzlich betriebsfremd, betriebsstörend." (Baumgarten)

Es ist paradox, daß erst der Hinweis auf die im allgemeinen fast als Entartung kritisierte hochgradige Spezialisierung die Eigenart des wissenschaftlichen Arbeitsprozesses gegenüber

den Arbeitsgängen in einem Industriebetrieb wieder bewußt macht. Denn obwohl in beiden Betriebsformen z. T. umfangreiche technische Mittel und Einrichtungen zu verwalten sind und technisches Hilfspersonal zu leiten ist, haben diese beiden "Produktionsprozesse" ganz verschiedene Vorzeichen:

Die angewandte Forschungs- und Entwicklungsarbeit in einem Industrieinstitut erfolgt (abgesehen von einigen Institutionen der freien Forschung) wie die Produktion selbst, in deren Ablauf und Gesetzmäßigkeit sie eingeordnet ist, nach einem vorgegebenen Plan, dessen Ziel möglichst rationell und wirtschaftlich, zweckmäßig zu erfüllen ist. Dafür ist ein Direktor verantwortlich, dessen Anweisungen die Mitarbeiter sich unterzuordnen haben.

Die nicht zweckgebundene wissenschaftliche Forschung dagegen läßt sich ihres spezifischen Charakters wegen nicht in ein bürokratisches Verwaltungsschema nach den Regeln wirtschaftlicher Zweckmäßigkeit pressen. Die Originalität und Spontaneität jeder wissenschaftlichen Erkenntnis oder Entdeckung, die niemand voraussagen oder im voraus fordern kann, macht es unmöglich, daß Wissenschaftler auf Anweisung eines Vorgesetzten zur Erfüllung eines vorgegebenen Planzieles arbeiten, das entweder von außen (von der Wirtschaft, vom Staat) der Universität aufgetragen oder von einigen wenigen Institutsdirektoren dem Gros der abhängigen wissenschaftlichen Mitarbeiter auferlegt würde. Die Wissenschaftler würden stets entweder viel weniger oder viel mehr oder etwas völlig anderes erarbeiten, als im Planziel vorgesehen.

Andererseits kann ein kontinuierlicher, im Überblick verständlicher und allgemeingültiger wissenschaftlicher Fortschritt nur dadurch erzielt werden, daß mehrere Wissenschaftler ihre Erkenntnisse, die jeweils nur einen kleinen Bruchteil des gesamten Wissensbestandes und Erkenntnisfortschritts darstellen, zur Lösung weitgespannterer und dadurch umso sinnvollerer Probleme zusammentragen und gegenseitig überprüfen. Diese Grundtatsache, daß jede wissenschaftliche Erkenntnis unberechenbar und nur ein Beitrag zur Lösung größerer oder anderer Forschungsprobleme darstellt, wird durch die hochgradige Spezialisierung nur noch besonders zugespitzt.

Das Grundproblem besteht also darin, daß einerseits die Spontaneität wissenschaftlicher Erkenntnis garantiert und einkalkuliert werden muß, andererseits ein kontinuierlicher Fortschritt und Sinnzusammenhang der Wissenschaft nur durch die in Kooperation umschlagende gegenseitige Kritik und Konkurrenz einer Gruppe von Wissenschaftlern möglich ist, von denen jeder nur einen Beitrag liefert.

In der Universität müssen Organisationsformen entwickelt werden, die diesen dialektischen Ablauf von Spontaneität-Konkurrenz-Kooperation (oder von schöpferischer Einzelleistung - kritischer Auseinandersetzung - koordinierender Planung) möglichst sinnvoll und effektiv gestalten.

Forschung und rationelle Organisation schließen sich also nicht aus; aber die Übertragung derjenigen rationalen Organisationsprinzipien, die in Wirtschaft und Verwaltung noch unvermeidlich erscheinen auf die Wissenschaft in der Hochschule ist irrational und sachfremd.

Das durch einen privilegierten Direktor monokratisch geleitete Institut ist eine wissenschaftsfremde bürokratische Organisationsform, mag sich der Institutsleiter noch so sehr bemühen, diesen Eindruck durch menschliche Autorität und Toleranz zu mildern.

Die Universität wird also ihrer Aufgabenstellung nur gerecht, wenn sie die ihr gemäßen besonderen Organisationsformen ständig selbstkritisch überprüft und weiterentwickelt.

Allein schon auf Grund solcher wissenschaftsimmanenter Maßstäbe müßten im Hinblick auf die gegenwärtige autoritär-erstarrte Struktur des Lehrkörpers einige einschneidende Konsequenzen gezogen werden:

1. Um die Spontaneität wissenschaftlicher Erkenntnis zur Geltung kommen zu lassen, um dem einzelnen Wissenschaftler die Chance eigener selbständiger Forschungsarbeit zu garantieren, muß die monokratische Direktorialverfassung der Institute ersetzt werden durch die kollegiale Selbstverwaltung des Lehrkörpers auch im Rahmen des Instituts.

Das wäre keine der Universität fremde "Gleichmacherei", sondern die der heutigen Größe und Betriebsstruktur der Universität adäquate Realisierung der alten Idee der Gelehrtenrepublik, nicht mehr nur für einige Privilegierte (in der Fakultät), sondern für alle Lehrkräfte und wissenschaftliche Mitarbeiter. Denn in den Instituten fallen heute die für Forschung und Lehre in erster Linie relevanten Entscheidungen. Im Rahmen der kollegialen Selbstverwaltung in den Instituten müssen sich die habilitierten Hochschullehrer mit den nicht-habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeitern unter Mitwirkung der Studentenschaft über die Ziele ihrer gemeinsamen wissenschaftlichen Arbeit und über die Verwendung der notwendigen Betriebs- und Arbeitsmittel einigen. Dabei müssen allen wissenschaftlichen Lehrern und Mitarbeitern für individuelle oder kooperative Forschungsarbeiten Mittel und Einrichtungen des Instituts zur Verfügung gestellt werden.

Um allen Lehrkräften die Chance zu eröffnen, sich durch wissenschaftliche Veröffentlichungen einen Namen in ihrer Wissenschaft zu machen, müssen sie neben ihrer Lehr- und Verwaltungstätigkeit mehr Zeit für ihre eigenen Forschungsarbeiten erhalten. Jeder wissenschaftliche Lehrer und Assistent sollte nach einem bestimmten Turnus für ein Jahr von seinen Pflichten in Lehre und Unterricht entbunden werden, um Forschungsreisen zu unternehmen und wissenschaftliche Veröffentlichungen fertigzustellen. (Vgl. die Einrichtung des sog. "sabbatical year" in englischen Universitäten).

2. Um die freie Konkurrenz aller Mitglieder des Lehrkörpers in der wissenschaftlichen Lehre zu verwirklichen, müssen die Vorrechte der Ordinarien bei der Abhaltung von Prüfungen und zur Veranstaltung von Pflichtvorlesungen und bevorrechteten Seminaren beseitigt werden. Das ist nur durch Abschaffung der Kolleggelder und Prüfungsgebühren zu erreichen. An ihre Stelle muß eine noch differenzierter gestaffelte Besoldung treten, die eine wissenschaftliche Laufbahn im Vergleich zu ähnlichen Berufswegen anziehend macht und die es den Hochschulen gestattet, Professoren auch nach dem Ruf, den sie in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit genießen, zu besolden.

Die Aufgaben der Hochschullehrer in Lehre und Unterricht müssen auf Sitzungen, an denen alle Lehrkräfte eines Instituts teilnehmen (auch die an den Lehraufgaben beteiligten wissenschaftlichen Mitarbeiter, wie z. B. Assistenten, Tutoren), je nach den Forschungsinteressen den Fähigkeiten der einzelnen sowie aufgrund ihrer festgelegten Mindestverpflichtungen zur Wahrnehmung von Lehraufgaben aufgeteilt werden.

Dabei sollten möglichst Lehrveranstaltungen verschiedener Lehrkräfte zum gleichen Thema stattfinden oder Seminare und Colloquien von mehreren Hochschullehrern gemeinsam veranstaltet werden, um unter den Studenten die kritische Urteilsbildung zu fördern und um unter den Lehrern das wissenschaftliche Streitgespräch und die Kooperation wieder zu beleben.

3. Nach dem Grundsatz "hochgradige Spezialisierung bei enger Zusammenarbeit" muß auch in den deutschen Hochschulen die Kooperation von Wissenschaftlern im freien teamwork gefördert werden, wie es in Hochschulen und Forschungsstätten anderer Länder schon vielfach der Fall ist (besonders in den USA und England).

Die Methoden und Formen solcher Zusammenarbeit sind der Soziologie als Forschungsobjekt seit langem vertraut. Aber es geschieht relativ selten, daß sie es der wissenschaftlichen Arbeit der Hochschule angewendet und erprobt werden. Der Soziologe Professor Baumgarten hat die deutschen Hochschullehrer in seinen Vorträgen und Aufsätzen auf diese Arbeitsformen hingewiesen:

"Neue Formen der Rollen-Delegation, der Arbeitsteilung und Arbeitsverbindung, kurz: Techniken neuartiger, intensiverer Kooperation sowohl zwischen über- und untergeordneten Rangträgern sind nötig geworden. Mit der Delegation von Aufgaben und Kompetenzen, Qualifikationen, muß eine Delegation auch von Machtbefugnissen stattfinden, es sei denn, daß wir uns mit immer wachsenden, durchaus bösartigen Spannungen abfinden wollen." (1)

Jüngere und ältere Wissenschaftler mit verschiedenen, sich ergänzenden Spezialkenntnissen und Erfahrungen sollten sich aus eigener Initiative zur Arbeit an begrenzten Forschungsaufgaben zusammenfinden, um sich in regelmäßigen Arbeitssitzungen und Konsultationen laufen zu informieren und ihre Arbeitsergebnisse kritisch zu überprüfen und zu ergänzen.

Derartige Formen der Kooperation könnten dadurch gefördert werden, daß besondere finanzielle und technische Mittel nicht in erster Linie einzelnen Professoren, sondern Forschungsgruppen zur Verfügung gestellt werden. Auch die Finanzierung von Veröffentlichungen der Arbeitsergebnisse solcher Gruppen sollte vorrangig gefördert werden.

Die Maxime intensiver Spezialisierung bei gleichzeitiger enger Zusammenarbeit muß auch Maßstab bei der Prüfung der optimaler Größe von Instituten sein. Die ständige Kooperation von wissenschaftlichen Lehrern und Mitarbeitern in wechselnden, freien Forschungsgruppen und Informationsbesprechungen läßt sich in größeren Instituten, die in mehrere Abteilungen gegliedert sind, leichter herstellen als in voneinander relativ isolierten kleinen Lehrstuhlinstituten.

Durch die Einordnung benachbarter Spezialfächer in größere Institute kann auch die Konkurrenz und gegenseitige Beeinflussung verschiedener theoretisch-methodischer "Schulen" einer Fachwissenschaft gefördert werden.

Auch eine sinnvolle wissenschaftliche Fachausbildung der Studenten erfordert die Vermittlung eines Überblicks über einen größeren Zusammenhang mehrerer benachbarter Spezialrichtungen eines Faches. Bei der Ausbildung der Studenten müssen Lehrkräfte mehrerer Fachgebiete zusammenwirken, da auch die Ordinarien nicht mehr den vollen Überblick über eine ganze Disziplin haben können. Andernfalls besteht die Gefahr, daß das Niveau der Ausbildung sinkt und sich von der eigentlichen - aber notwendig spezialisierten - wissenschaftlichen Arbeit noch weiter entfernt, indem sich die Professoren auf einen oberflächlichen, nicht am neuesten Stand der Forschung überprüften Überblick beschränken müssen und die notwendige exemplarische Vertiefung des Studiums nicht erfolgt.

Nicht die Arbeitsteilung zwischen einer Funktionsgruppe hochspezialisierter Wissenschaftler, die nur noch am Rande für den wissenschaftlichen Nachwuchs in die Ausbildungsaufgaben eingeschaltet sind, und einer zweiten Gruppe weniger spezialisierter Hochschullehrer, die den oberflächlichen Überblick an die Studenten vermitteln, ist erforderlich, sondern das Zusammenwirken von Wissenschaftlern, die intensiv an der Forschung beteiligt sind, auch im Ausbildungsprozeß, durch gemeinsame Planung und Koordination von Lehrveranstaltungen

(1) Eduard Baumgarten, "Gedanken zur künftigen Hochschule" und "Kriterien zum Entwurf neuer Universitäten" in: Zustand und Zukunft der deutschen Universität, Tübingen 1963

Das Prinzip der sozialen Demokratie und die Arbeitsverhältnisse der Hochschullehrer

Die aus dem Wissenschaftsprozess sich immanent aufdrängenden rationalen Organisationsprinzipien bilden jedoch nicht den einzigen theoretisch-praktischen Ausgangspunkt für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der Hochschullehrer. Die "Betriebsverfassung" der Hochschule muss nicht nur dem spezifischen, wissenschaftlichen Charakter ihrer Arbeit gerecht werden, sondern sie steht in einem allgemeinen gesellschaftlichen Zusammenhang, in den die Hochschullehrer als Arbeitnehmer und Staatsbürger eingeordnet sind. Dass die aufgezeigten Arbeitsformen innerhalb des Lehrkörpers der Hochschule den Notwendigkeiten freier wissenschaftlicher Arbeit entsprechen, bedeutet noch nicht, dass die Chance ihrer Realisierung in einer konkreten Gesellschaftsordnung gegeben wäre. Es bleibt die Frage nach der Durchsetzung des aus der Wissenschaft immanent gefolgerten Anspruchs auf freie wissenschaftliche Betätigung eines jeden Hochschullehrers, nach der Aufhebung bestehender sachfremder Privilegien in der Lehre und Verwaltung.

Die Lösung aller wissenschaftlichen Lehrer und Mitarbeiter aus den wissenschaftsfremden Abhängigkeitsverhältnissen ist nicht in einer Gesellschaftsordnung möglich, die bei der Deklaration der unveräußerlichen Menschenrechte stehen bleibt, die das Recht auf freie Forschung und Lehre für einige Privilegierte garantiert, sondern sie ergibt sich aus dem Gedanken einer Demokratie, die sich als ein gesellschaftlicher Prozess der Realisierung der Menschenrechte versteht.

Eine Demokratie, die sich zu diesem Ziel in ihrer Verfassung bekannt hat, muss auch in dieser konkreten Frage beim Wort genommen werden, mag auch ihre Verfassungswirklichkeit der Verfassungsnorm noch so sehr Hohn sprechen.

Der zweite Ausgangspunkt für die Neuordnung der Arbeitsverhältnisse der Hochschullehrer ist daher die Tendenz zur allgemeinen Umgestaltung der Arbeitsverhältnisse, die sich aus dem zentralen Verfassungsleitsatz des Grundgesetzes der Bundesrepublik ergibt, aus dem Prinzip der demokratischen und sozialen Rechtsstaatlichkeit, dessen unmittelbare Relevanz für das Hochschulrecht bereits untersucht worden ist. (Vgl. Kapitel III Akademische Freiheit und soziale Demokratie).

Die durch das Grundgesetz eröffnete Tendenz zur Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse nach dem Grundsatz der sozialen Gerechtigkeit und der sozialen Demokratie muß im Rahmen einer verfassungskonformen Anpassung des traditionellen Hochschulrechts auch auf die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer ausgedehnt werden.

Daher ist eine umfassende Neuordnung der Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und wissenschaftlichen Mitarbeiter in entsprechenden Hochschulhergesetzen und in den Satzungen und Ordnungen der Hochschulen anzustreben.

Das traditionelle formalrechtsstaatliche Hochschulrecht, dessen heutige Vertreter nach wie vor den mit Inkrafttreten des Grundgesetzes eingetretenen Wandel nicht zur Kenntnis nehmen, durch den die herrschende einseitig rechtsstaatliche Theorie des Hochschulrechts in Frage gestellt wird, kann nicht für eine solche gesetzliche Neuordnung herangezogen werden.

Akademische Freiheit - Demokratisierung - soziale Gerechtigkeit

Aufgrund einer verfassungskonformen Theorie des Hochschulrechts (Vgl. Kapitel III) müssen die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer nach den folgenden grundlegenden Prinzipien im einzelnen geregelt werden:

1. Das Grundrecht der Freiheit der Forschung und Lehre enthält zunächst die Verpflichtung zur Wahrung der Freiheit des einzelnen wissenschaftlichen Lehrers (bzw. wissenschaftlichen Mitarbeiters) im traditionellen Sinne der akademischen Freiheit, und zwar
 - a) gegenüber dem Staat, zur Abwehr staatlicher Eingriffe in die Freiheit des Hochschullehrers in Forschung und Lehre (zur näheren Ausgestaltung des Verhältnisses Hochschule - Staat vgl. Kapitel VII);
 - b) im Kernbereich des Vollzugs von Forschung und Lehre innerhalb der Hochschule selbst. Auch hier, bei der Entscheidung über die Ziele seiner wissenschaftlichen Tätigkeit, darf der einzelne Hochschullehrer keinen bindenden Mehrheitsbeschlüssen kollegialer, demokratischer Selbstverwaltungsgremien der Hochschule unterworfen werden. Innerhalb eines äußeren, weit gespannten Rahmens, der die allgemeinen Pflichten des Hochschullehrers zur Wahrnehmung von Lehr- und Forschungsaufgaben innerhalb einer Fakultät festlegt, ist nur frei gewählte Kooperation und kollegiale Willensbildung im Sinne von Einstimmigkeit möglich.

2. Als demokratisches und soziales Teilhaberecht verstanden, beinhaltet die Freiheit von Forschung und Lehre ein Recht auf freie wissenschaftliche Arbeit im Rahmen der Hochschule für jeden, der dazu qualifiziert ist. Da aber Forschung und Lehre im modernen Wissenschaftsbetrieb an umfangreiche Arbeitsmittel und Einrichtungen gebunden sind, kann das Recht auf freie wissenschaftliche Arbeit in Forschung und Lehre nur durch die Demokratisierung der Verfügungsgewalt über die wissenschaftlichen Arbeitsmittel (im weitesten Sinne) in der Hochschule verwirklicht werden. Das bedeutet in der Praxis der akademischen Selbstverwaltung die Beteiligung aller wissenschaftlichen Lehrkräfte und Mitarbeiter an den Entscheidungen über die Verwendung der vom Staat frei zur Verfügung gestellten Mittel, an der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und sozialen Angelegenheiten des Lehrkörpers.

Das gilt besonders für die Institute u. a. Einrichtungen der Hochschule. Sie sind nicht als Betriebsmittel eines Lehrstuhlinhabers und Institutsdirektors anzusehen, sondern als der Ort der Zusammenarbeit von Hochschullehrern, Assistenten und Studenten, die daher bei der Regelung der Angelegenheiten, die sich aus ihrer Zusammenarbeit ergeben und bei der Verwaltung der Arbeitsmittel des Institutes zusammenwirken sollen.

3. Freiheit der Forschung und Lehre als soziales Teilhaberecht beinhaltet ferner den Rechtsanspruch desjenigen, der dazu qualifiziert ist, auf die persönlichen materiellen Voraussetzungen für die freie wissenschaftliche Betätigung. Der Hochschullehrer erhält daher mit der Habilitation und Erteilung der *venia legendi* einen Anspruch auf materielle Sicherung der Ausübung der verliehenen Rechte durch eine angemessene Besoldung und soziale Sicherstellung, die ihm die erforderliche wirtschaftliche Selbständigkeit gewährt, ohne Zwang zu Nebentätigkeiten wissenschaftlich zu arbeiten. Darüberhinaus hat ein Bewerber aufgrund Art. 12 GG, dem Grundrecht der freien Berufswahl, auch einen Rechtsanspruch auf Durchführung eines Habilitationsverfahrens (als Berufszulassungsprüfung) sofern er bestimmte, rein sachlich motivierte Vorbedingungen erfüllt (z. B. Einreichung einer vollständigen Habilitationsschrift), die in gesetzlich anerkannten Habilitationsordnungen niedergelegt sind.

Das Recht der Hochschullehrer auf eine angemessene Besoldung ergibt sich jedoch nicht nur aus ihrem Anspruch auf ein Minimum an materieller Sicherung ihrer freien wissenschaftlichen Arbeit, sondern darüber hinaus aus dem übergreifenden Grundsatz der sozialen Gerechtigkeit, des gerechten Anteils am Sozialprodukt. Da die Ergebnisse des gesamten Arbeitsprozesses der Hochschule für die Aufrechterhaltung und dynamische Ausweitung der gesamtgesellschaftlichen Produktion (im weitesten Sinne) unabdingbare Voraus-

setzungen sind - somit ökonomische Werte darstellen - so ist die Beteiligung der Hochschullehrer an diesem Arbeitsprozeß als gesellschaftlich notwendige und produktive Arbeitsleistung zu bewerten.

Die Tätigkeit der Hochschullehrer muß in Relation zu vergleichbaren sozial relevanten produktiven Arbeitsleistungen in der Wirtschaft und Verwaltung sozial gerecht entlohnt werden.

Die Rechte der wissenschaftlichen Mitarbeiter, d. h. der nicht habilitierten wissenschaftlichen Hilfs- und Lehrkräfte (Assistenten, Tutoren, Hilfskräfte), die sich gegenwärtig in unangemessenen Abhängigkeitsverhältnissen befinden, müssen aufgrund der genannten Prinzipien grundsätzlich überprüft werden.

Das Prinzip der Demokratisierung der Arbeitsverhältnisse erfordert die korporationsrechtliche Eingliederung der wissenschaftlichen Mitarbeiter als Mitglieder der Hochschulkörperschaft, von der sie bisher im Gegensatz zu den Studenten (die formell, in erster Linie aus disziplinarischen Gründen, als "akademische Bürger" gelten) ausgeschlossen sind. (Zum ersten Mal sieht das neue Berliner Hochschullehrergesetz die korporationsrechtliche Eingliederung der wissenschaftlichen Mitarbeiter vor; vgl. Anhang, Nr. 2)

Sobald auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter Mitglieder der Hochschulkorporation sind, stehen sich die Fakultäten (als Organe der Professoren) und die Assistentenschaft (die in einigen Hochschulen bereits als Interessenvertretung konstituiert ist) nicht mehr wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber (1), sondern beide Gruppen des gesamten Lehrkörpers stehen im gleichen Verhältnis zu ihrer Hochschule, als Mitglieder mit dem Recht auf Mitbestimmung bei der Willensbildung der akademischen Selbstverwaltung.

Die Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlichen Mitarbeiter müssen daher grundsätzlich ebenso wie die Rechte und Pflichten der habilitierten Mitglieder des Lehrkörpers in den Hochschulsatzungen und im einzelnen in Assistentenordnungen geregelt werden, die von den Organen der Gesamthochschule, unter Mitwirkung der Vertretung der wissenschaftlichen Mitarbeiter (Assistentenvertretung) zu beschließen und von der Rechtsaufsichtsbehörde (Kultusminister) zu bestätigen sind. Die Assistentenordnungen müssen sich mit den Normen der sozialen Demokratisierung der Hochschule, insbesondere dem Recht auf freie wissenschaftliche Arbeit und dem Prinzip der Demokratisierung der Betriebsstruktur, in Einklang befinden.:

1. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter müssen auch innerhalb ihrer Dienstzeit Gelegenheit zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit haben, unter Benutzung der Einrichtungen und Arbeitsmittel des Instituts, dem sie angehören, und zwar in dem Umfang, der zu ihrer laufenden wissenschaftlichen Fortbildung und für ihre weitere wissenschaftliche Qualifizierung (durch Promotion, Habilitation) erforderlich ist.
2. Bei Veröffentlichungen von wissenschaftlichen Arbeiten eines Hochschullehrers bzw. eines Instituts, an denen wissenschaftliche Mitarbeiter beteiligt waren, sind sie entsprechend ihrer Beteiligung als Mitverfasser oder Mitarbeiter zu nennen. Wissenschaftliche Arbeiten, die sie in dem Institut selbständig angefertigt haben, dürfen sie unter ihrem Namen veröffentlichen.
3. Die Stellung der wissenschaftlichen Mitarbeiter als einer besonderen Gruppe innerhalb der Hochschule rechtfertigt es, ihnen bestimmte Aufgaben zu freier Selbstverwaltung zu übertragen (ähnlich den Aufgaben der Fakultäten der Professorenschaft), z. B. die Bildung von wissenschaftlichen Arbeitsgruppen, Forschungsteams, für die von der Hochschule der Assistentenvertretung besondere Mittel und Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden müßten.

(1) Vgl. W. Thieme, Mitbestimmungsrecht an den Universitäten (DUZ 15/16, 11 Jhg.)

Neugliederung des Lehrkörpers

Nachdem so der äußere Rahmen für die Stellung und Tätigkeit der Hochschullehrer skizziert worden ist, sollen einige Grundsätze für eine Neugliederung des Lehrkörpers aufgestellt werden.

Die Gliederung des Lehrkörpers muß unter vier Gesichtspunkten gesehen werden:

1. in bezug auf die Forschung und ihre möglichst rationelle und freie Organisation
2. in bezug auf die Ausbildung, die Bedürfnisse der Einführung ins Studium, der methodischen Schulung, der Berufsvorbildung
3. in bezug auf die Lehrkräfte selbst, ihre sozialen Probleme und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
4. in bezug auf die Hochschule, die zweckmäßige und freie Organisation ihrer Selbstverwaltung.

Die zur Zeit bestehende vielstufige Hierarchie des Lehrkörpers, die sich an die Zweckmäßigkeit einer autoritären Betriebsführung anpaßt, nicht aber an die Notwendigkeiten der freien Forschung und Lehre, muß durch eine einfachere Gliederung in drei Stufen abgelöst werden, die allein durch die klassischen Stufen der Laufbahn eines Wissenschaftlers bezeichnet werden sollen: Promotion - Habilitation - Berufung. Allein diese im Kern sinnvollen traditionellen Prüfungs- und Ausleseverfahren können - falls es gelingt, sie durch einige Ergänzungen und Sicherungen zu objektivieren -, einen zuverlässigen Maßstab für die Bildung von Rangstufen abgeben. Andere, künstlich geschaffene Rangstufen und Vorrechte die nicht auf einer sorgfältigen und allgemein wissenschaftlich anerkannten Prüfung beruhen, zerstören den Geist der Kollegialität und kritik-offenen Zusammenarbeit.

Für die Struktur dieses Drei-Stufen-Baus von Promovierten, Habilitierten und Ordinarien sollten die folgenden grundlegenden Prinzipien gelten:

1. Schaffung einer möglichst breiten Schicht von jüngeren wissenschaftlichen Nachwuchskräften in Durchgangsstellen als Beamte auf Widerruf, die durch Verwaltungskräfte von technisch-administrativen Aufgaben zu entlasten wären.

Diese Schicht von Lehrkräften soll aus den wissenschaftlichen Assistenten und einer neu zu bildenden Gruppe von "Wissenschaftlichen Tutoren" bestehen.

Die meisten Assistenten haben gegenwärtig nicht mehr nur die Funktion von Gehilfen eines Professors bei der Durchführung seiner Forschungs- und Lehraufgaben, sondern sie erfüllen Aufgaben von Hochschullehrern durch Leitung von Proseminaren, Übungen - ohne deren Selbständigkeit zu besitzen.

Um die Assistenten aus der dauernden Abhängigkeit von einem bestimmten Lehrstuhlinhaber zu lösen, ist die "Aufspaltung" der heutigen Assistentur in Stellen für reine Verwaltungsassistenten eines Professors oder eines Instituts und solche für selbständige wissenschaftliche Assistenten zu empfehlen, die im Rahmen einer Fakultät oder eines Instituts selbständig an den Unterrichtsaufgaben mitwirken. Die wissenschaftlichen Assistenten können aber nur nebenamtlich als Lehrbeauftragte und Tutoren tätig sein. Denn es muß ihnen ausreichend Zeit bleiben für die eigene wissenschaftliche Arbeit oder die Mitarbeit in einer Forschungsgruppe, damit sie sich sinnvoll auf die Habilitation vorbereiten können.

Die Verwaltungsassistentur wäre dann die erste Stufe einer erweiterten Laufbahn für wissenschaftliche Verwaltungsbeamte der Universitäten und Institute (Akademische Räte, Kustoden; Kuratoren von großen Instituten).

Die Einstellung von zahlreichen Assistenten mit Funktion soll der Intensivierung des Studiums, besonders im ersten Studienabschnitt, dienen. Zu den Aufgaben dieser wissenschaftlichen Tutoren wurde die Durchführung kleiner Proseminare, von Einführungspraktika, sowie eine systematische persönliche Studienberatung gehören. Diese Tutoren müssen jedoch selbst in der Praxis der wissenschaftlichen Arbeit stehen, um die Studenten lebendig in die vom Schulunterricht grundsätzlich verschiedene wissenschaftliche Arbeitsweise und Methodik einführen zu können.

Eine besondere Gruppe von Lehrkräften (in Beamtenstellen auf Lebenszeit), die nicht mehr an intensiver wissenschaftlicher Arbeit beteiligt oder interessiert wären (z. B. als "Studienräte im Hochschuldienst") würde durch ihre Unterrichtsmethode den Charakter des Studiums verzerren.

Jüngere wissenschaftliche Nachwuchskräfte finden erfahrungsgemäß auch besser den notwendigen persönlichen Kontakt zu Studenten der ersten Semester, die angesichts des zunehmenden Massenbetriebs und der mangelnden Vorbereitung auf das Studium in der Oberstufe der höheren Schule im steigenden Maße Schwierigkeiten bei der Umstellung vom Schulbetrieb auf ein wissenschaftliches Studium haben.

Die Tätigkeit studentischer Tutoren im Rahmen einer Studiensebsthilfe durch die studentischen Fachschaften soll durch die Schaffung wissenschaftlicher Tutorenstellen wieder an ihren ursprünglichen Aufgabenbereich angenähert werden. Es würde dadurch wieder stärker zum Ausdruck kommen, daß diese studentischen Tutoren von den Studenten nicht als "Assistentenersatz" und ihre Gruppen als Ersatz für Proseminare aufzufassen sind, sondern nur einer ganz praktischen persönlichen Einführung in das Universitätsleben und zur Diskussion von Fragen der Studenten dienen sollen. Da es auch immer schwieriger wird, geeignete ältere Studenten für die Leitung von Tutorengruppen zu finden und in vielen Fakultäten überhaupt kein Tutorensystem besteht, ist die Einführung fester wissenschaftlicher Tutoren um so dringender.

2. Soziale Sicherstellung und kollegiale Gleichberechtigung einer homogenen (nicht hierarchisch abgestuften) mittleren Schicht von habilitierten Lehrkräften in Dauerstellen.

Die Hochschullehrer dieses Mittelbaus sollten beamtenrechtlich gesehen in Dauerstellen, also Beamte auf Lebenszeit sein, aber innerhalb der wissenschaftlichen "Laufbahn" sollte es sich eindeutig um Durchgangsstellen handeln. Ein Anfang zur Schaffung eines solchen Mittelbaus wäre bereits mit der verstärkten Ernennung von Wissenschaftlichen Räten getan. Sie sollen auf keinen Fall eine besondere Klasse von Hochschullehrern "auf dem Neben- oder Abstellgleis" sein, sondern aus dieser Schicht soll der größte Teil der Berufungen auf Lehrstühle erfolgen, allerdings nicht aufgrund des Dienstalters, sondern nach dem Leistungsprinzip.

Sie sollten ihren Kollegen, den Lehrstuhlinhabern, korporationsrechtlich vollkommen gleichgestellt sein, d. h. sie müßten Vollmitglieder der Fakultät werden. Eine Rangstufung unter den Habilitierten widerspricht der kollegialen Zusammenarbeit im Sinne einer freien "Gelehrtenrepublik", an Stelle der erstarrten "Ordinarienoligarchie". Die korporationsrechtlichen Vorrechte der Professoren gegenüber den Privatdozenten wurden im 19. Jahrhundert, als das Zunftprinzip des autoritativen Fachvertreters suspekt wurde, vor allem mit ihrem privaten Status im Unterschied zu den beamteten Lehrstuhlinhabern gerechtfertigt. Außerdem handelte es sich damals zumeist noch um echte, jüngere Nachwuchskräfte. (1) Durch die Einordnung der ehemals nur aus Privatdozenten bestehenden Mittelschicht in die Hochschulkorporation als ständige beamtete Forscher und Lehrer, und angesichts des hohen Durchschnittsalters der Nichtordinarien werden die korporationsrechtlichen Vorrechte der Lehrstuhlinhaber vollends zweifelhaft.

(1) Vgl. Alexander Busch, Die Geschichte des Privatdozenten, Stuttgart 1959

Auch die überkommene Bezeichnung "Privatdozent" müßte wegfallen, da sie nicht mehr den realen Gegebenheiten entspricht. Alle habilitierten beamteten Nichtordinarien sollten den Professorentitel (als "apl. Professor") erhalten.

Wenn die monokratische Leitung der Institute nach und nach beseitigt werden kann, brauchen die beamteten Nichtordinarien (z. B. Oberassistenten) nach ihrer Habilitation und nach Ernennung zum beamteten Diätdozenten oder apl. Professor auch nicht mehr, wie z. Zt. üblich praktisch aus der vollen Mitarbeit in einem Institut auszuschneiden, sondern sie sollten das Recht und die Pflicht haben, gleichberechtigt mit den Lehrstuhlinhabern an den Aufgaben und an der Leitung des Instituts mitzuwirken. Sie bilden zusammen mit den Lehrstuhlinhabern kollegiale Arbeitsgruppen im Rahmen des Instituts.

Der Empfehlung, diese Stellen im sog. Mittelbau beamtenrechtlich als Dauerstellen einzurichten, liegen folgende Überlegungen zugrunde:

1. Die Hochschule wird auf die Dauer in der Auswahl des fähigen wissenschaftlichen Nachwuchses nur dann gegenüber der Wirtschaft und dem Staatsdienst konkurrenzfähig sein, wenn sie die soziale Sicherstellung ihrer Dozenten und deren Familien nicht erst mit der Berufung, sondern schon vorher ermöglicht.
2. Nichtordinarien, die heute z. T. auf Nebentätigkeiten außerhalb der Hochschule angewiesen sind, weil ihnen ihre Besoldung noch relativ zu gering erscheint, oder weil sie befürchten, den Anschluß an eine Laufbahn oder Entstellung außerhalb der Hochschule zu verpassen, falls sie nicht berufen werden, sollen sich dadurch ganz auf ihre Aufgaben in der Hochschule konzentrieren können.
3. Die Stellung als Diätendozent, d. h. als Beamter auf Widerruf, bedeutet wohl eine relative Verbesserung der wirtschaftlichen Lage für eine gewisse Zeit, jedoch ohne dem Dozenten und seiner Familie eine ausreichend gesicherte Zukunft zu garantieren.

Die Tendenz zur wirtschaftlichen Sicherstellung der mittleren Schicht des Lehrkörpers durch ihre Ernennung zu Beamten auf Lebenszeit muß sich auch in den deutschen Hochschulen früher oder später durchsetzen, wenn sich nicht die Nachwuchssituation noch weiter verschlechtern soll.

Um vor der Ernennung von bewährten Nachwuchskräften zu Beamten auf Lebenszeit eine sorgfältige Prüfung und Auslese zu ermöglichen, wäre allerdings eine Probezeit von ein oder zwei Jahren nach der Habilitation und der Erteilung der *venia legendi* denkbar, in der die Habilitierten als Dozenten noch den Status von Beamten auf Widerruf hätten. Nach dieser Frist müßten sie entweder zu Beamten auf Lebenszeit und apl. Professoren ernannt werden oder sie müßten ihre Beamtenstellung verlieren und die *venia legendi* würden nach Ablauf der Probezeit erlöschen "wenn die Fakultät in diesem Zeitpunkt mit Zweidrittelmehrheit und mit Zustimmung von Rektor und Senat feststellt, daß der Privatdozent in wissenschaftlicher oder pädagogischer Hinsicht die in ihn gesetzten Erwartungen offensichtlich enttäuscht hat." (1)

Dadurch sollten auch die Befürchtungen um eine Senkung des Niveaus durch die angebliche Ausschaltung des Risikos entkräftet sein. Ein Risiko in der beruflichen Entwicklung ist auf der unteren Stufe, vor und kurz nach der Habilitation durchaus vertretbar und notwendig, denn die Ernennung zum Beamten auf Widerruf (als Assistent oder Tutor) darf auf keinen Fall zu einem Garantieschein für die Habilitation oder gar für eine Beamtenstellung auf Lebenszeit werden. Ein Leistungswettbewerb innerhalb einer Schicht von wissenschaftlichen Nachwuchskräften ist daher auch durchaus zu begrüßen. Selbst nach der Habilitation ist die Überprüfung von offensichtlichen Fehlbeurteilungen nach einer zweijährigen Probezeit noch sinnvoll. Aber je später eine Entscheidung über die berufliche Existenz und die Versorgung der Familie eines Dozenten erfolgt, desto problematischer wird für die Kollegen des Betroffenen eine solche Entscheidung.

(1) Vgl. Schwalbacher Richtlinien, in: Dokumente zur Hochschulreform, S. 274

Um eine erstarrte Abstufung zwischen Hochschullehrern erster und zweiter Klasse zu verhindern, muß besonders gesichert werden, daß die beamteten Nichtordinarien-Stellen in der Regel nur Durchgangsstellen vor der Berufung bleiben. Die Zahl dieser Stellen muß daher von der Anzahl der Lehrstühle sowie von den jeweiligen Möglichkeiten zu einem Wechsel in andere Berufe mitbestimmt sein. Nur in Ausnahmefällen, wenn die besondere Struktur eines Fachinstituts dies erfordert, könnten Stellen für Leiter von Forschungsabteilungen geschaffen werden, als Entstellen für hochspezialisierte Nichtordinarien gedacht sind, die keine Berufungschancen haben.

3. Erhebliche Erweiterung der Stellen für Ordinarien und Extraordinarien durch Errichtung von Parallellehrstühlen des gleichen Fachs.

Da die Nichtordinarien in dieser Konzeption beamtenrechtlich und korporationsrechtlich mit den Lehrstuhlinhabern gleichgestellt sein sollen, damit "der Grundcharakter der Hochschule als einer Gemeinschaft gleichberechtigter Gelehrter überall wieder voll zur Geltung kommt" (Empfehlungen des Wissenschaftsrates), bedeutet die Berufung auf einen Lehrstuhl als Ordinarius oder Extraordinarius nur die Verleihung einer besonderen akademischen Würde, an der nicht zunftartige Privilegien haften, sondern mit der lediglich eine höhere Besoldung, sowie eine besondere Unterstützung durch Verwaltungskräfte verbunden ist. So sollten mit jedem Lehrstuhl eine Verwaltungsassistentenstelle sowie eine Anzahl von technischen Hilfskräften und Schreibkräften, je nach den Anforderungen in den verschiedenen Fächern, verbunden sein.

Damit sollen den so ausgezeichneten Gelehrten im Unterschied zu ihren jüngeren Kollegen noch bessere materielle Voraussetzungen für ihre wissenschaftliche Arbeit geboten werden. Innerhalb des Kollegiums der Habilitierten sollten die Ordinarien nur bestimmte repräsentative Funktionen haben, wie z. B. den Vorsitz bei Sitzungen des Kollegiums eines Instituts oder eines Faches, das Recht, die Dekane und Rektoren zu stellen (die im Rahmen einer Demokratisierung der Hochschulselbstverwaltung nur die Vertreter des Lehrkörpers der Hochschule wären (1)).

Die Einrichtung mehrerer Parallel-Lehrstühle in einem Fach und im Rahmen eines Instituts soll erstens die freie Konkurrenz und kritische Auseinandersetzung zwischen erfahrenen Gelehrten innerhalb eines Faches stärken, indem dadurch Differenzierungen in der wissenschaftlichen Richtung und Lehrmethodik den Studenten und den Nachwuchskräften bewußt gemacht werden; zweitens könnte sich damit der Gedanke einer begrenzten Schwerpunktbildung in den Funktionen der Lehrstuhlinhaber durchsetzen, indem die Professoren je nach ihren verschiedenen Erfahrungen und Fähigkeiten bestimmte Aufgabenbereiche eines Lehrstuhlinhabers in den Vordergrund stellen, andere dagegen stärker ihren Kollegen überlassen. Solche Schwerpunkte wären unter anderem:

- a) Die Konzentration auf die Organisation umfangreicher Forschungsvorhaben, die Koordinierung von Forschungsteams, verknüpft mit besonders intensiver Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses;
- b) Die Konzentration auf die übersichtliche und systematische Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse des Faches in großen Vorlesungen und Seminaren;
- c) Die besondere Sorge um die wissenschaftliche Bildung der Studenten in Anknüpfung an theoretische, methodologische Probleme des Fachs;
- d) Die besondere Betonung der Verknüpfung von Fachwissenschaft und Berufspraxis, in bestimmten Studienrichtungen.

Vgl. dazu Kapitel VI

Ergänzende Lehrkräfte

Neben der Gruppe der nichthabilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter und Nachwuchskräfte (Assistenten, wissenschaftliche Tutoren) und den beiden Gruppen des eigentlichen Lehrkörpers - Ordinarien und Nichtordinarien - stehen die nebenamtlichen wissenschaftlichen Lehrkräfte (Honorarprofessoren, nebenamtliche Lehrbeauftragte) und schließlich die ergänzenden sonstigen Lehrkräfte, die entweder nebenamtlich tätig sind oder begrenzte Funktionen bei der Vermittlung allgemeinbildender, nicht spezifisch wissenschaftlicher Kenntnisse oder technische Fachkenntnisse innehaben.

Um für solche Funktionen genügend wissenschaftlich ausgebildete oder vorgebildete Fachkräfte zu gewinnen, ist die verstärkte Einrichtung ausreichend besoldeter Beamtenstellen auf Lebenszeit erforderlich, insbesondere für Studienräte im Hochschuldienst mit allgemeinbildenden Unterrichtsaufgaben (hauptsächlich Sprachunterricht, aber auch intensive Übungen in den Grundlagen der Mathematik und Naturwissenschaften, die in der Oberstufe der Höheren Schule nicht in dieser Intensität und Systematik betrieben werden können. Diese partielle Verschulung des Studiums ist in Kauf zu nehmen, wenn parallel dazu schon im ersten Studienabschnitt eine gründliche exemplarische Einführung in die wissenschaftliche Arbeitsweise und Problematik des Faches erfolgt.

Da die wissenschaftlichen Assistenten und Tutoren korporationsrechtlich Mitglieder der Hochschule sein sollen, wäre auch ein, allerdings begrenztes Mitgliedschaftsverhältnis der Studienräte und Akademischen Räte erwünscht, damit ihnen eine Vertretung ihrer Interessen in einigen Organen der Hochschule ermöglicht wird, ohne daß sie einen weiteren tragenden Selbstverwaltungsverband innerhalb der Hochschule bilden würden.

Verbesserung der Auslese- und Berufungsverfahren

Soll der Grundcharakter der Hochschule als einer Korporation gleichberechtigter Gelehrter, wissenschaftlicher Nachwuchskräfte als Mitarbeiter und Studenten wieder "freigelegt" werden durch Ausschaltung aller sachfremden, autoritären Abhängigkeitsverhältnisse, so kommen den verschiedenen Verfahren zur Auslese und Auswahl der Nachwuchskräfte und der Professoren erhöhte Bedeutung zu, angefangen von der Promotion, Habilitation, Besetzung von Assistenten- und Tutorenstellen, bis zur Berufung von Professoren. Diese wissenschaftlichen Auslese- und Auswahl der Nachwuchskräfte und der Professoren erhöhte Bedeutung zu, angefangen von der Promotion, Habilitation, Besetzung von Assistenten- und Tutorenstellen bis zur Berufung von Professoren. Diese wissenschaftlichen Auslese- und Berufungsverfahren bilden den einzigen sachgemäßen Maßstab für eine sinnvolle Verteilung der unterschiedlichen Aufgaben der Hochschule in Forschung und Lehre und für eine dem entsprechenden leistungsgerechte differenzierte Besoldung und anderweitige materielle Unterstützung der Hochschullehrer und deren Mitarbeiter.

Die Prüfungsverfahren für die Ergänzung des Lehrkörpers bilden das zentrale "Nervensystem" einer Universität. Ihre Beschaffenheit ist entscheidend für das geistige und moralische Klima und die Arbeitsverhältnisse in der Universität.

Es ist nur konsequent, wenn in einer Universität, die von der "Diktatur der Ordinarien" über eine Schicht subalternen wissenschaftlicher Mitarbeiter geprägt ist, in der Lehrstühle z. T. einträgliche "Pfründen" darstellen und der "Partikularismus" der von einander isolierten Lehrstuhlinstitute vorherrscht, auch die wissenschaftlichen Ausleseverfahren eine Verzerrung erfahren. Ihre Praxis ist ganz auf die Autorität und den Einfluß des einzelnen Ordinarius zugeschnitten, der über die "Subsistenzmittel" und Arbeitseinrichtungen verfügt, auf die wissenschaftliche Nachwuchskräfte angewiesen sind. Sein Einfluß sichert dem Anwärter

überhaupt erst die materiellen Voraussetzungen der Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Laufbahn. (Etwa durch Vergabe von Stipendien, Hilfskraft- und Assistentenstellen auf Antrag des Lehrstuhlinhabers; Erlaubnis zur Benutzung von Einrichtungen und Arbeitsmitteln des Institutes).

Die starke Abhängigkeit der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte von den einzelnen Lehrstuhlinhabern äußert sich am deutlichsten in den Mängeln des gegenwärtigen Habilitationsverfahrens, sowie bei der Besetzung von Assistentenstellen: Der Weg zu Habilitationen führt fast ausschließlich über die Assistentur. Die Auswahl der Assistenten richtet sich nach Zufälligkeiten und persönlichen Vorurteilen und Vorlieben des Ordinarius, da eine Bewerbung mehrerer Anwärter nicht üblich ist. Fast ausschließlich auf Grund des Votums ihres Lehrers und Förderers erfolgt dann auch die Habilitation der Assistenten durch die Fakultät, deren Mitglieder gemäß den ungeschriebenen Gesetzen "akademischer Kollegialität" fast immer dem Votum des Ordinarius folgen, der einen Habilitanden "präsentiert". Umgekehrt kann aber nach dem selben Prinzip durch den hartnäckigen Widerstand eines einzigen einflussreichen Ordinarius eine Habilitation faktisch verhindert werden. Verliert ein Anwärter auf die Habilitation das Wohlwollen "seines" Ordinarius oder sollte dieser sterben, so nützt ihm auch das Wohlwollen der Mehrheit der anderen Lehrstuhlinhaber nichts. Durch das Habilitationsverfahren wird auch keineswegs die wirkliche Lehrbefähigung des Bewerbers sondern nur seine wissenschaftliche Spezialleistung geprüft. Er hat vor der Habilitation kaum Gelegenheit, Vorlesungen zu halten. Seine "hochschulpädagogische" Befähigung zur Ausbildung und Bildung der Studenten wird ebensowenig geprüft. Die Studenten, die darüber auf Grund ihrer Erfahrungen in den Übungen des Assistenten ein Urteil abgeben könnten, werden nicht gefragt.

Das Berufungsverfahren wiederum hat gegenwärtig zunächst die Funktion, Einkommen und Einfluß der bereits berufenen Professoren zu steigern. Denn es gehört zum guten Ton, daß auf einen freien Lehrstuhl zunächst einmal Koryphäen anderer Universitäten berufen werden, von denen erwartet wird, daß sie ablehnen. Dennoch verhilft ihnen die Tatsache der Berufung dazu, bei ihrer Universität un dem Kultusministerium Konzessionen für ihr Bleiben einzuhandeln. Dadurch, und durch die Scheu vor der Berufung unbekannter "Außen-seiter", verzögert sich die Besetzung zahlreicher vakanter Lehrstühle.

Um eine stärkere Objektivierung der Auslese- und Prüfungsverfahren zur Besetzung von Assistentenstellen, zur Erteilung der Lehrbefähigung und zur Berufung von Professoren zu erreichen, werden die folgenden Ergänzungen und Änderungen in der Verfahrensweise empfohlen.

Nachwuchsauslese:

Doktoranden - und Forschungsstipendien, freie Stellen für wissenschaftliche Assistenten und wissenschaftliche Hilfskräfte müssen öffentlich ausgeschrieben werden. Die Bewerbungen auch aus anderen Hochschulen müssen von Personalkommissionen in den einzelnen Fächern oder Fakultäten unter beratender Mitwirkung von Assistenten- und Studentenvertretern des Faches geprüft und begutachtet werden.

Bei der Westdeutschen Rektorenkonferenz ist eine Zentralstelle einzurichten, in deren Karteien möglichst alle für eine wissenschaftliche Laufbahn geeigneten Persönlichkeiten innerhalb und außerhalb der Hochschulen geführt werden. Diese Listen sollen auf Grund von Vorschlägen der Professoren und persönlichen Bewerbungen, die von Kommissionen zu begutachten sind, zusammengestellt werden. (1)

Das Habilitationsverfahren:

Habilitation und Verleihung der *venia legendi*, d. h. Feststellung der Lehrbefähigung und Erteilung der Lehrbefugnis sollten nicht in einem Vorgang vereinigt, sondern getrennt

(1) Eine Empfehlung des "Blauen Gutachtens" (1948), in: Dokumente zur Hochschulreform, S. 309

durchgeführt werden. Eine solche Neuregelung ist aus verschiedenen Beweggründen notwendig:

1. Da das Grundrecht der freien Berufswahl (Art. 12 Abs. 1) jedem Bewerber den Rechtsanspruch auf ein Habilitationsverfahren als Berufszulassungsprüfung eröffnet, die Ausübung der Lehrbefugnis in den Hochschulen jedoch nur nach Maßgabe der vom Staat zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel, Einrichtungen oder Planstellen möglich ist, dürfen beide Verfahren nicht miteinander verknüpft werden. (Aus diesem Grunde ist in dem neuen Berliner Hochschullehrergesetz erstmals eine derartige Neuregelung vorgesehen).
2. Wenn die Zulassung zur Habilitation nicht mehr je nach der Möglichkeit und dem Bedürfnis für die Zulassung eines neuen Privatdozenten in einer bestimmten Fakultät erfolgt, so besteht die Möglichkeit, daß wissenschaftliche Nachwuchskräfte auch unabhängig von der jeweiligen Haushaltslage einer Universität oder dem Wohlwollen eines bestimmten Universitätskollegiums ihre wissenschaftliche Qualifikation zum Hochschul-lehrerberuf nachweisen können, um dann aufgrund von Bewerbungen bei öffentlichen Ausschreibungen von Vakanzen die Lehrbefugnis an einer auswärtigen Fakultät zu erhalten, an der ein Bedürfnis dafür besteht und die materiellen Voraussetzungen gegeben sind.

Die Habilitation sollte in den großen, in zahlreiche Fächer gegliederten Fakultäten durch das Kollegium der Habilitierten eines Faches unter beratender Mitwirkung einzelner Assistentenvertreter und studentischer Fachschaftsvertreter erfolgen.

Das heutige Verfahren zeigt, daß man längst dazu übergegangen ist, die Habilitationen jeweils einem kleineren Ausschuß der Fakultät zu übertragen, da die meisten Fakultätsmitglieder nicht mehr in der Lage sind, ein fachlich fundiertes Urteil über die wissenschaftliche Leistung eines Bewerbers in einem anderen Fach abzugeben. Die erstrebte kollegiale Gleichberechtigung innerhalb der Gelehrtenkorporation aller Habilitierten erfordert auch eine gleichberechtigte Mitwirkung bei der Prüfung und Zulassung neuer Bewerber. Aus beiden Erwägungen heraus sollte daher die Verantwortung für die Habilitation einerseits auf das jeweilige Fach innerhalb der Fakultät verengt, andererseits jedoch nach unten, auf die habilitierten Nichtordinarien erweitert werden.

Aus der Notwendigkeit eines engen Zusammenwirkens von Dozenten, Assistenten und Studenten innerhalb des wissenschaftlichen Arbeits- und Ausbildungsprozesses ist auch die Mitwirkung von Assistenten- und Studentenvertretern des Faches an der Prüfung der Lehrbefähigung berechtigt. Wenn ihnen auch über die wissenschaftliche Leistung eines Bewerbers kein entscheidendes Urteil zukommt, so sind sie doch umso mehr zur Beurteilung seiner hochschulpädagogischen Fähigkeiten berufen. Sie können durch ihre beratende Mitwirkung und Teilnahme an den Sitzungen daraufhinwirken, daß gerade dieser Aspekt der Lehrbefähigung von Dozenten stärker berücksichtigt und daß der Habilitationsvorgang im allgemeinen den Charakter eines Handels hinter verschlossenen Türen verliert.

Ferner sollte geprüft werden, ob von den Fakultätentagen zentrale fachwissenschaftliche Habilitationskommissionen (mit wechselnder Mitgliedschaft) gewählt werden könnten, die zur Begutachtung der wissenschaftlichen Leistungen von Habilitanden, zumindest bei Sonderfällen, als "Berufungsinstanz", heranzuziehen wären, denn ein Habilitand muß die Chance erhalten, sich gegen das negative Votum einer bestimmten Fakultät zur Wehr zu setzen. (1)

Das Berufungsverfahren:

Im Rahmen der vorgeschlagenen grundsätzlichen Neugliederung des Lehrkörpers, der zufolge alle habilitierten Mitglieder des Lehrkörpers zugleich (auf Lebenszeit) beamtete außerplanmäßige Professoren oder aber Lehrstuhlinhaber sein sollen, (abgesehen von einer

(1) Ein ähnliches Verfahren besteht im italienischen Hochschulwesen

zweijährigen Probezeit als Dozent und Beamter auf Widerruf) wäre das Berufungsverfahren auf die Besetzung aller Professuren, nicht nur der Lehrstühle, zu erweitern.

Die folgenden Verbesserungsvorschläge zum Berufungsverfahren sind jedoch auch auf die gegenwärtige Struktur des Lehrkörpers bezogen:

1. Auch bei Berufungen sollte die Initiative und die Prüfung der wissenschaftlichen Qualifikation von Anwärtern nicht mehr bei den übergroßen Fakultäten, sondern bei den engeren kollegialen Gremien des Lehrkörpers eines Faches liegen.
2. Die Entscheidung über eine Berufung muß jedoch, ebenso wie im Falle der Besetzung anderer Stellen, durch die allgemeinen Selbstverwaltungsorgane der Hochschule und ihrer Fakultäten, d. h. unter gleichberechtigter Mitwirkung von Vertretern der Assistentenschaft und der Studentenschaft, gefällt werden. (Einzelheiten vgl. daher Kap. VI Die demokratische Hochschulverfassung)
3. Die Berufung von Hochschullehrern auf vakante Professuren und Lehrstühle sollte sowohl auf Grund von Bewerbungen nach einer öffentlichen Ausschreibung wie auf Anregung des Kollegiums erfolgen.
4. Um die erforderliche radikale Vergrößerung der Zahl der Lehrstühle zu erreichen, ist die Chance nicht auszuschließen, daß besonders qualifizierte Wissenschaftler sofort nach der Habilitation auf einen Lehrstuhl berufen werden, und daß in größerem Umfang geeignete Persönlichkeiten aus der Praxis auch ohne Habilitation berufen werden. Ein stärker objektiviertes und abgesichertes Verfahren bei Erstberufungen bildet die Voraussetzung dazu.