

# Hochschule in der Demokratie – Demokratie in der Hochschule?

## Macht, Hierarchien und Abhängigkeiten im deutschen Wissenschaftssystem

*Die Denkschrift des SDS legte einen Grundstein für die heutige Gruppenshochschule. Gleichzeitig sind viele ihrer Ansprüche uneingelöst geblieben. Veränderte Finanzierungs- und Personalstrukturen haben in der Zwischenzeit außerdem für neue Hierarchien und Abhängigkeiten innerhalb der Hochschulen gesorgt.*

»Aus der funktionalen und altersmäßigen Gliederung der Mitgliedschaft der Hochschule ergibt sich konsequent die Bildung von drei genossenschaftlichen Teilverbänden innerhalb der Gesamthochschule: Studentenschaft mit ihren bestehenden Organen; Assistentenschaft, der alle nichthabilitierten, hauptamtlich angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter und Lehrkräfte angehören; Professorenschaft, das Kollegium aller habilitierten (oder ohne Habilitation berufenen) hauptamtlichen Hochschullehrer. [... Dabei] müssen die gewählten Vertreter der Teilverbände in dafür geeigneten Organen der Universität (und ihrer Fakultäten und Institute) ihre unterschiedlichen Interessen zu einem Ausgleich bringen und sich über die Regelung der gemeinsamen Aufgaben und Angelegenheiten einigen.«

Dieser Anspruch, mit dem der Sozialistische Deutsche Studentenbund (SDS) 1961 in seiner Denkschrift *Hochschule in der Demokratie* das Kapitel »Allgemeine Organisationsprinzipien einer demokratischen Hochschulverfassung« einleitet<sup>1</sup>, kam einer Neuerung der deutschen Hochschulverfassung gleich. In der Ordinariatsuniversität, in der alle Entscheidungen auf den Lehrstuhlinhaber:innen ruhten, musste der Anspruch einer Diskussion auf Augenhöhe und des Interessenausgleichs mit den anderen Gruppen als Provokation aufgefasst werden. Um zu verdeutlichen, dass es sich gleichwohl nicht um realitätsferne Träumereien, sondern um einen ernstgemeinten Reformanspruch handelt, verwies die Denkschrift unter anderem auf Hochschulen in den Vereinigten Staaten sowie in Lateinamerika, die bereits Modelle der akademischen Selbstverwaltung durch mehrere Gruppen umgesetzt hatten.

---

<sup>1</sup> SDS 1965: *Hochschule in der Demokratie. Denkschrift des Sozialistischen Deutschen Studentenbundes*, Frankfurt/Main, 2., durchgesehene Aufl. (1. Aufl. 1961): 143.

## Wegweiser zur Gruppenhochschule

Der SDS stellt fest, dass »der Einführung einer genuin demokratischen Hochschulsebstverwaltung in den deutschen Universitäten besonders starke traditionell verfestigte Widerstände entgegengebracht werden«, und zieht hieraus den Schluss, deshalb müssten »von den Studentenvertretungen praktikable Kompromiß- und Zwischenlösungen entwickelt und vorgeschlagen werden, deren Funktionieren die Professoren von der Nützlichkeit solcher Einrichtungen überzeugen soll«. <sup>2</sup> Ganz in diesem Sinne unterscheidet sich die bereits 1961 in erster Auflage erschienene Denkschrift in ihrem Charakter deutlich von Papieren der Ende der 1960er Jahre gegründeten radikaleren Studierendengruppen. Vom Verlag *neue kritik* – dem »Hausverlag« des SDS – wird die Denkschrift in der 1972 veröffentlichten dritten Auflage als »gesetzesvorbereitendes Gutachten« mit »Empfehlungen zu parlamentarisch-gesetzgeberischem Handeln« beschrieben. <sup>3</sup>

Diese Formulierung zielte neben den Landeshochschulgesetzen auch auf den Bundesgesetzgeber, der mit dem Hochschulrahmengesetz 1976 erstmals einen bundesweiten Rahmen für das Hochschulrecht setzte und hierbei das Grundprinzip der Gruppenhochschule als Selbstverwaltungskörperschaft tatsächlich bundesweit verankerte. <sup>4</sup> Während die studentische Denkschrift lediglich drei Statusgruppen – Studierendenschaft, Professor:innenschaft und wissenschaftliche Beschäftigte – als Subjekte einer demokratischen Hochschule beschrieben hatte (siehe oben), wurden im Hochschulrahmengesetz allerdings vier Statusgruppen normiert: »Für die Vertretung in den Gremien bilden 1. die Professoren, 2. die Studenten, 3. die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie die Hochschulassistenten, 4. die sonstigen Mitarbeiter je eine Gruppe«, so der Gesetzestext. Die Berücksichtigung der Beschäftigten in Verwaltung, Technik, Bibliotheken und Service ging wesentlich auf den Einfluss der Gewerkschaften zurück. Ihre Bezeichnung als »sonstige Mitarbeiter:innen« wird von den Beschäftigten seither immer wieder als wenig wertschätzend kritisiert, fand aber auch in viele Landeshochschulgesetze Einzug und wird heute noch in fünf Bundesländern verwendet. <sup>5</sup>

---

2 Ebd.: 145.

3 SDS 1972: *Die Hochschuldenkschrift*, Frankfurt/Main: 175.

4 Bundesgesetzblatt Teil 1 vom 29.01.1976, 185ff.

5 Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Bremen, Sachsen; ähnlich auch Mecklenburg-Vorpommern (weitere Mitarbeiter:innen); die meisten Länder verwenden dagegen heute andere Formulierungen wie

## Statusgruppen auf Augenhöhe?

Eine entscheidende Frage ließ das neue Bundesrecht offen: Zum »Verhältnis der Stimmen, über die die Gruppen [...] verfügen«, legte das Hochschulrahmengesetz lediglich fest, sie sei »durch Gesetz zu regeln« und übertrug die nähere Ausgestaltung damit auf die Länder. Den Hintergrund dieser Unverbindlichkeit bildete ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts, welches sich aufgrund einer Klage von 398 Hochschullehrer:innen in den Jahren 1972 und 1973 mit den Mitbestimmungsregeln des Niedersächsischen Hochschulgesetzes befasst hatte. Im Ergebnis bestätigten die Verfassungsrichter:innen zwar, dass das Modell der Gruppenuniversität grundsätzlich mit der grundgesetzlich geschützten Wissenschaftsfreiheit vereinbar ist.<sup>6</sup> In einem Mehrheitsspruch des ersten Senats (6:2) mahnt dieser allerdings, hierbei käme »den Hochschullehrern, denen die Pflege von Forschung und Lehre vornehmlich anvertraut ist, eine herausgehobene Stellung zu«, denn: »Nach der derzeitigen Struktur der Universität sind sie die Inhaber der Schlüsselfunktionen des wissenschaftlichen Lebens.« Der Gesetzgeber müsse deshalb sicherstellen, dass den Hochschullehrer:innen bei Fragen von Lehre und Forschung der »maßgebende Einfluss« verbleibe bzw. dass sich die Hochschullehrer:innen in Fragen, die unmittelbar die Forschung berühren, »gegenüber den anderen Gruppen durchsetzen können.«<sup>7</sup>

Die ursprünglich vorgesehene Regelung, dass keine Statusgruppe mehr als die Hälfte der Mitglieder in den Selbstverwaltungsgremien haben dürfe, verschwand daraufhin aus dem Entwurf für das Hochschulrahmengesetz, und auch Bremen und Hessen mussten ihre Hochschulgesetze anpassen. Die Landeshochschulgesetze sehen seither in aller Regel professorale Mehrheiten in den Gremien der Akademischen Selbstverwaltung vor – hierbei wird im Allgemeinen nicht zwischen unmittelbar Lehre und Forschung berührenden Fragen und anderen Entscheidungen differenziert. Während sich die Gruppenhochschule als Organisationsmodell flächendeckend durchgesetzt hat, sind die Mehrheitsverhältnisse in den Akademischen Gremien so zu einem Dauerthema in der Hochschulpolitik geworden.

---

Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung bzw. administrativ-technische Mitarbeiter:innen (Hessen, Niedersachsen, NRW, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein, Thüringen), Technisches, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal (Hamburg), Mitarbeiter:innen in Technik, Service und Verwaltung (Berlin) oder wissenschaftsunterstützende Mitarbeiter:innen (Sachsen-Anhalt).

6 Bundesverfassungsgericht: Urteil vom 29. Mai 1973, Aktenzeichen 1 BvR 424/71, Rn. 156.

7 Ebd., Rn. 160, 161, 172, 174.

Der DGB bekräftigte 2012 in seinem Hochschulpolitischen Programm: »Grundsätzlich müssen alle vier Mitgliedsgruppen (Professorinnen/Professoren, wissenschaftlicher Mittelbau, wissenschaftsstützende Beschäftigte, Studierende) an den Hochschulen paritätische Entscheidungsrechte in den Gremien erhalten. Keine Gruppe darf gegen alle anderen entscheiden können.«<sup>8</sup> Auch der freie Zusammenschluss von student:innenschaften (fzs) hielt in einem Grundsatzbeschluss zur Demokratisierung der Hochschulen von 1995 an der Forderung nach einer paritätischen Zusammensetzung der Hochschulgremien fest, hierüber hinaus bekannte er sich langfristig zu einer tiefgreifenderen Strukturreform der Gruppenuniversität: »Der fzs setzt sich für statusgruppenübergreifende Wahlen an den Hochschulen ein, d. h. alle Mitglieder der Hochschule wählen die VertreterInnen der Statusgruppen gemeinsam.«<sup>9</sup> Bisher ist ein solches »Kreuzwahlrecht« nicht zur Anwendung gekommen.

### **Entmachtung der Selbstverwaltung**

Die Diskussion um die Zusammensetzung akademischer Gremien wurde in den vergangenen 30 Jahren zunehmend durch die Frage verdrängt, welche Befugnisse diesen Gremien überhaupt noch zukommen. Den Hochschulleitungen wurden neben operativen zunehmend auch strategische Aufgaben zugewiesen, die vormals in den Gremien gelegen hatten, und parallel hierzu in unterschiedlichem Maße Entscheidungskompetenzen der Selbstverwaltung auf weitgehend extern besetzte Hochschulräte übertragen. Kontrollmöglichkeiten der Gremien gegenüber der Leitung schwanden – in den Worten von Peer Pasternack: »Befreit von den Zumutungen der Transparenz ihres Handelns, wie sie z. B. ein Konzil herstellte, steuert die Hochschulleitung durch ihren Informationsvorsprung auf informelle Weise die Entscheidungen des Hochschulrates, der sie eigentlich beaufsichtigen soll, beruft bzw. bestätigt die Dekan/innen der Fakultäten, die dann wiederum den kompetenzamputierten

---

8 Beschluss des DGB-Bundesvorstands 2012: Für eine demokratische und soziale Hochschule. Das hochschulpolitische Programm des Deutschen Gewerkschaftsbunds: 18.

9 fzs 1995: Für eine Demokratisierung der Hochschulen, Beschluss der Mitgliederversammlung im Mai 1995 in Düsseldorf.

Akademischen Senat dominieren, und verteilt über ihre Haushaltskompetenz Wohltaten oder aber enthält sie vor.«<sup>10</sup>

Interessanterweise wurden auch diesem Trend durch das Bundesverfassungsgericht Grenzen gesetzt: In einem Beschluss von 2014 monieren die Verfassungsrichter:innen mit Blick auf die Medizinische Hochschule Hannover, dass weichenstellende Entscheidungen über die Entwicklung, die Organisation und die Ressourcen für Forschung und Lehre im Wesentlichen dem Vorstand zugewiesen und dem Senat entzogen seien, was eine strukturelle Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit darstelle. Der Gesetzgeber müsse ein hinreichendes Maß an Mitwirkung der wissenschaftlich Tätigen an den wissenschaftsrelevanten Entscheidungen von Leitungsorganen innerhalb der Organisation sichern – und in diesem Sinne das Hochschulgesetz neu fassen.<sup>11</sup>

Verschärft wird der beschriebene Trend durch die zunehmende Steuerung der Hochschulen durch wettbewerbliche Elemente. Damit geht nicht nur eine Transformation der Wissenschaft vom Kulturgut zum vermarktbareren Produkt einher<sup>12</sup>, sondern auch interne Machtpositionen werden neu definiert: Verfügung über Ressourcen gewinnt, wer erfolgreich Drittmittel einwirbt oder weitere Kennzahlen bedient wie etwa Zitationshäufigkeiten oder Absolvent:innenzahlen. Er oder sie trägt so zur Wettbewerbsposition der Hochschule bei und generiert damit auch innerhalb der eigenen Institution eine besondere Anerkennung und Ausstrahlungskraft. Hinzu gewonnene Mittel bedeuten im Übrigen auch stets eine verbesserte Ausgangssituation für künftige Wettbewerbe, so dass die Reputation bereits hoch angesehener Wissenschaftsbereiche tendenziell weiter ansteigt.<sup>13</sup>

Die gemeinsame strategische Debatte über inhaltliche Entwicklungsoptionen in den Gremien sowie die Beschlussfassung über Haushaltspläne der Hochschulen verlieren gegenüber diesen Mechanismen an Bedeutung. Auch die Leitungsorgane werden maßgeblich anhand des Erfolgs ihrer Einrichtung in wettbewerblichen Verfahren gemessen und sind mithin

---

10 Peer Pasternack 2008: »Verantwortungsdiffusion und präsidialer Bonapartismus. Das neue Entscheidungssystem in der deutschen Hochschulpolitik«, in: BdWi / fzs / GEW (Hg.): *Hochschule und Demokratie. Debattenbeiträge zu 40 Jahren StudentInnenbewegung, Hochschulreform und außerparlamentarischer Opposition* (BdWi-Studienheft 5), Marburg: 56.

11 Bundesverfassungsgericht: Beschluss vom 24. Juni 2014, Aktenzeichen 1 BvR 3217/07, Rn. 61, 69, 70.

12 Richard Münch / Max Pechmann 2009: »Der Kampf um Sichtbarkeit. Zur Kolonisierung des wissenschaftsinternen Wettbewerbs durch wissenschaftsexterne Evaluationsverfahren«, in: Jörg Bogumil / Rolf G. Heinze: *Neue Steuerung von Hochschulen. Eine Zwischenbilanz*, Berlin: 92.

13 Robert K. Merton 1968: »The Matthew-Effect in Science«, in: *Science* 159/3810: 56 – 63.

gehalten, die Organisation auf eine Erfüllung von Wettbewerbsanforderungen hin auszurichten. Das grundlegende Infragestellen herrschender Thesen, Forschungskonzepte abseits des Mainstreams und wissenschaftliche Neuorientierungen geraten so erheblich unter Druck.<sup>14</sup> Wissenschaftliche Freiräume bedürfen demgegenüber gleichermaßen der Verteidigung wie demokratische Mitbestimmungsräume in der Akademischen Selbstverwaltung.

Der Anspruch einer demokratischen Hochschule lässt sich immer weniger alleine mit Blick auf die hochschulinternen Entscheidungsstrukturen befriedigen, sondern der Fokus muss erweitert werden auf die Finanzierungsstrukturen der Wissenschaft insgesamt. Das heißt auch: auf die Geldgeber:innen von Forschungsprojekten sowie auf die Entscheidungsstrukturen innerhalb von Förderinstitutionen wie etwa der Deutschen Forschungsgemeinschaft. In diesem Sinne formulierte die Denkschrift vor 60 Jahren einen hochaktuellen und uneingelösten Anspruch, indem sie fordert, die Autonomie der Universität dürfe sich nicht in einer juristischen Unabhängigkeit vom Staat erschöpfen, sondern müsse »inhaltlich neu begründet werden als Freiheit von der Manipulierung durch gesellschaftliche Partialinteressen«<sup>15</sup> Weitergehend stellt der SDS treffend fest: »Die Unabhängigkeit der Hochschule in Staat und Gesellschaft aber ist die Voraussetzung ihrer inneren Demokratisierung – und umgekehrt. Beides zusammen ermöglicht erst ihre kritische Funktion gegenüber der Gesellschaft«<sup>16</sup>

### **Veränderte Personalstruktur**

Bereits als die Denkschrift geschrieben wurde, hatte sich die Personalstruktur der Hochschulen erheblich verändert: Im Zuge des Hochschulausbaus wurden weniger neue Lehrstuhlinhaber:innen eingestellt, sondern vor allem der akademische Mittelbau aufgestockt – dieser Trend setzte sich auch in den folgenden Jahrzehnten fort. Der SDS stellt fest, hierdurch stünden sich »zwei ›Klassen‹ von Wissenschaftlern gegenüber: vom Staat eingesetzte Institutsdirektoren und Lehrstuhlinhaber, ausgestattet mit der Verfügungsgewalt

---

14 Alex Demirović 2014: »Die standortgerechte Dienstleistungshochschule und die kritische Theorie«, in: Klemens Himpele / Steffen Käthner / Jana Schultheiß / Sonja Staack (Hg.): *Die unternehmerische Hochschule*, Marburg: 19 – 27.

15 SDS 1965 (s. Anm. 1): 4.

16 Ebd.: 93.

über die Betriebsmittel und mit Privilegien bei der Lehre und im Prüfungswesen, und eine ständig anwachsende Zahl von subalternen Wissenschaftlern und Lehrkräften. [...] Eine relativ unabhängige Stellung haben dabei nur die Extraordinarien und Ordinarien inne.«<sup>17</sup> Heute liegt der Anteil der Professor:innen am wissenschaftlichen Personal der Hochschulen gerade noch bei knapp 12 Prozent.<sup>18</sup> Der größere Teil der universitären Lehre wird von Wissenschaftler:innen ohne Professur erbracht.<sup>19</sup>

Mit schroffer Kritik beschreibt die Denkschrift Position und Perspektiven von Wissenschaftler:innen ohne Professur: »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‹. [...] 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.«<sup>20</sup>

Der Frust und die Wut, die aus diesen Zeilen sprechen, prägen die Hochschulen in vergleichbarer Form bis heute und haben sich gerade in diesem Sommer in einem Twitter-Shitstorm (#IchbinHanna) neuen Ausdruck verliehen.<sup>21</sup> 92 Prozent des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses (hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Hochschulen unter 45 Jahren und ohne Professur) sind befristet beschäftigt, die Laufzeit der

---

17 Ebd.: 110.

18 Statistisches Bundesamt 2020: Personal an Hochschulen 2019 (Fachserie 11, Reihe 4.4), 18, eigene Berechnung.

19 Roland Bloch / Monique Lathan / Alexander Mitterle / Doreen Trümper / Carsten Würmann 2014: *Wer lehrt warum? Strukturen und Akteure der akademischen Lehre an deutschen Hochschulen*, Leipzig 45.

20 SDS 1965 (s. Anm. 1): 111.

21 Mit dem Hashtag #IchbinHanna reagierte die *scientific community* auf ein Erklärvideo des BMBF, in dem dieses am Beispiel der Biologin Hanna erklärte, warum die Befristung von Arbeitsverträgen notwendige Voraussetzung einer innovativen Wissenschaft sei. Das Video wurde daraufhin vom Ministerium aus dem Netz genommen.

Arbeitsverträge beträgt durchschnittlich 22 Monate.<sup>22</sup> Das ist nicht nur zu kurz, um eine Qualifikationsphase oder ein übliches Forschungsprojekt sinnvoll abzuschließen, es ist auch nur halb so lang wie übliche Amtsperioden der Akademischen Selbstverwaltung. Eine Mitwirkung der betroffenen Beschäftigten in den Gremien ist damit häufig ausgeschlossen, mindestens nur sehr eingeschränkt möglich. Für Lehrbeauftragte besteht in den meisten Ländern nicht einmal eine formale Möglichkeit zur Mitwirkung in der Selbstverwaltung, dabei handelt es sich hier mit über 100.000 Kolleg:innen inzwischen um eine riesige Gruppe – Tendenz steigend.<sup>23</sup>

### **Steile Hierarchien**

Im internationalen Vergleich fällt auf, dass in Deutschland die Gruppe des sogenannten ›junior staff‹, d. h. eigenständig forschender und lehrender Wissenschaftler:innen unterhalb der Professur, fast vollständig fehlt. Stattdessen ist fast der gesamte Mittelbau auf unselbständigen Positionen beschäftigt, ein »ausgesprochener Sonderweg«, wie Reinhard Kreckel unterstreicht. Während es vor hundert Jahren »noch eingeleuchtet haben mochte, dass man die vergleichsweise kleine Zahl der nicht auf Professuren berufenen Wissenschaftler an Universitäten (größtenteils Privatdozenten) als ›wissenschaftlichen Nachwuchs‹ in prekärer Warteposition behandelte, so ist das angesichts der riesigen Zahl von teils promovierenden, teils promovierten und gelegentlich auch habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern heute schon sehr erstaunlich, auf jeden Fall aber erklärungsbedürftig«, so der Hochschulforscher.<sup>24</sup>

Die Unsicherheit über die eigenen Berufsperspektiven geht mit einer entsprechend ausgeprägten Abhängigkeit von einer zugeordneten Professur einher. Damit gerät jede Interessenvertretung von Wissenschaftler:innen ohne Professur zwangsläufig unter Druck – beginnend beim individuellen Widerspruch am Arbeitsplatz setzt sich dies in der Akademischen Selbstverwaltung entsprechend fort. Es ist daher folgerichtig, dass schon die

---

22 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021*, Bielefeld: 111, 115; Online-Version: <#!#url-a><https://buwin.de/><#!#url-e> [Zugriff: 25.09.21].

23 Statistisches Bundesamt 2020 (s. Anm. 18): 18.

24 Reinhard Kreckel 2016: »Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich«, in: *Beiträge zur Hochschulforschung* 1 – 2: 19f.



Denkschrift neben einer Demokratisierung der Entscheidungsstrukturen auch eine »Demokratisierung der Arbeitsverhältnisse« einforderte. Hierzu sollten insbesondere die »Rechte der wissenschaftlichen Mitarbeiter, [...] die sich gegenwärtig in unangemessenen Abhängigkeitsverhältnissen befinden. [...] grundsätzlich überprüft werden.«<sup>25</sup> Diese Aufgabe hat in der Zwischenzeit an Dringlichkeit gewonnen. Hinzu kommt, dass die Hochschulen Befristungsmöglichkeiten auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich ausufernd nutzen und der Mitwirkung in der Selbstverwaltung somit auch hier durch die Personalpolitik schmerzhaft Grenzen gesetzt werden.

Im Übrigen ist eine Interessenvertretung von Wissenschaftler:innen auch im Rahmen der Personalvertretungsgesetze erheblich erschwert. Auf Hochschullehrer:innen finden die meisten Personalvertretungsgesetze gar keine Anwendung.<sup>26</sup> Für die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen gelten teilweise ebenfalls Ausnahmen<sup>27</sup>, zahlreiche Personalvertretungsgesetze räumen eine Vertretungsmöglichkeit durch den Personalrat nur für den Fall ein, dass diese ausdrücklich beantragt wird<sup>28</sup>, in einzelnen Ländern tritt eine Mitwirkung an die Stelle der Mitbestimmung des Personalrats<sup>29</sup> oder Einigungsstellensprüche können übergangen werden.<sup>30</sup> Zu den althergebrachten kommen neue Probleme hinzu: Immer mehr Wissenschaftler:innen werden aus Drittmitteln finanziert, in Sachsen-Anhalt sind diese von der Personalvertretung gänzlich ausgeschlossen. In anderen Ländern entstehen Debatten über ihre Wählbarkeit, weil ungeklärt scheint, ob Personalratstätigkeiten vom Drittmittelgeber oder von der Hochschule finanziert werden müssten – die Unwägbarkeiten der Folgen einer Kandidatur für die Personalvertretung halten immer wieder Drittmittelbeschäftigte davon ab, ihre Rechte in der Mitbestimmung tatsächlich wahrzunehmen.

---

25 SDS 1965 (s. Anm. 1): 123.

26 Ausnahmen: Hamburg, Bremen.

27 Bayern, beschränkt auf drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, außerdem Baden-Württemberg, Hessen.

28 Baden-Württemberg, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen; beschränkt auf drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen außerdem Sachsen-Anhalt, Thüringen.

29 Berlin.

30 Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein.

## Freiheit – für wen?

Vereinzelt wird in der rechtswissenschaftlichen Literatur die Auffassung vertreten, auch die eingeschränkten Vertretungsmöglichkeiten der Personalräte seien verfassungswidrig, weil die Auswahl und Kündigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, gegebenenfalls aber auch Regelungen über deren Arbeitszeit, eine Ausübung der grundgesetzlich geschützten Wissenschaftsfreiheit der Hochschullehrer:innen darstellten, weswegen jedes Beteiligungsrecht der Personalvertretung hier als Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit zu werten sei.<sup>31</sup> Wie bereits die zitierten Urteile des Bundesverfassungsgerichtes wirft uns dieser Gedankengang auf die Frage zurück: Wer eigentlich ist Träger:in der Wissenschaftsfreiheit?

Wenngleich das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil von 1973 der Verwirklichung der Gruppenhochschule Grenzen gesetzt hat, so stellt es doch unmissverständlich klar: »Die Wissenschaftsfreiheit ist kein Recht ›zur gesamten Hand aller Hochschullehrer‹, das eine Art gesamthänderische Verfügungsmacht über den Freiheitsstatus der übrigen Hochschulmitglieder gewährt.«<sup>32</sup> Die Wissenschaftsfreiheit ist ein Jedermann-Grundrecht: Sie schützt alle, die wissenschaftlich tätig werden. Sie sollte nicht nur die Professorin schützen, die die Inhalte ihrer Forschung frei wählt, sondern auch den Mitarbeiter, der andere Forschungsansätze wählt. Sie sollte nicht nur den Professor schützen, der die Inhalte seiner Lehre frei wählt, sondern auch die Studentin, die ihm aus freien Stücken widerspricht. Und sie lässt sich am besten verwirklichen in einer Hochschule, in der alle Beteiligten die gemeinsamen Bedingungen der wissenschaftlichen Arbeit auch gemeinsam gestalten.

*Sonja Staack ist Mitglied im Beirat des BdWi. Sie arbeitet als Bundesarbeitsgruppenleiterin Hochschulen und Forschung bei ver.di und lebt in Berlin.*

---

31 Andreas Schubert / Sarah Tarantino 2015: »Hochschullehrer im Personalvertretungsrecht«, in: *Ordnung der Wissenschaft* 2, H. 2: 11 – 22; hier: 15 – 17.

32 Bundesverfassungsgericht, 1973, Rn. 163.