

IRENE RAEHLMANN, GERD SCHIENSTOCK *)

Organisationstheoretische Überlegungen zur Hochschulstruktur

Zwischen Karlsruher Urteil und Hochschulrahmengesetz

Durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Niedersächsischen Vorschaltgesetz vom 29. Mai 1973 ist der Rahmen für eine künftige Struktur der Universität abgesteckt worden. „Die Einschätzung über die Problematik des Grundrechts der Wissenschaftsfreiheit und folglich die Partizipation im Bereich von Forschung und Lehre wurde auf unabsehbare Zeit zementiert.“¹⁾ Das wird bereits im Hochschulrahmengesetz (HRG), das im Dezember 1975 vom Bundestag verabschiedet wurde, deutlich sichtbar.

1. Zur Untersuchungsmethode

Im folgenden soll versucht werden, die Urteilsbegründung und das darauf fußende HRG unter ideologiekritischen und organisationstheoretischen Aspekten zu diskutieren. Eine solche Vorgehensweise ist zweckmäßig, weil Ideologiekritik allein nur ein beschränktes Erkenntnisinteresse befriedigen kann, da sie auf das Kritisierte fixiert bleibt. Demgegenüber vermag der vorliegende Ansatz den Begründungszusammenhang des Urteils in die organisationstheoretische Diskussion einzubeziehen und ihn an den neueren Erkenntnissen dieser Disziplin zu messen. Soweit die Aussagen des Urteils hinter den aktuellen Wissensstand zurückfallen, ist es darüber hinaus möglich, wissenschaftlich begründete Alternativen aufzuzeigen.

Es überrascht, daß Organisationstheoretiker bisher kaum das Problem, die Hochschule zu reformieren und zu reorganisieren, als wissenschaftlich relevante Fragestellung aufgegriffen haben, obwohl sie in dieser Organisation tätig sind. Darin kann sich ein häufig zu beachtendes Phänomen zeigen, daß Wissenschaft sich schwer tut, sich mit ihrem eigenen Objektbereich zu befassen und Erkenntnisse auf sich selbst anzuwenden. Möglicherweise steht diese Abstinenz aber auch in Zusammenhang mit der Interessenlage der Betroffenen. Dieses Dilemma mag dazu beigetragen haben, daß die Karlsruher Richter ihre Urteilsfindung und -begründung kaum durch neuere Erkenntnisse der Organisationstheorie abgesichert haben.

Die Auseinandersetzung mit dem Urteil hat am Wissenschaftsverständnis anzusetzen. Wissenschaftliches Arbeiten kann heute wohl kaum auf den unmittelbaren Prozeß von Forschung und Lehre reduziert werden, sondern muß notwendig deren Organisation mit einschließen. Wie Wissen-

schaft betrieben wird, welche Inhalte sie aufgreift und welche Ergebnisse sie zeitigt, hängt u. a. auch von der Art ihrer Organisation ab. Dadurch, daß die Mehrheit der Karlsruher Richter mit ihrem Beschluß, den Hochschullehrern in allen wesentlichen Fragen von Lehre und Forschung eine qualifizierte Mehrheit zu erhalten, konkrete Gestaltungsvorstellungen für die Universitätsstruktur entwickelt hat, ist sie ihrem eigenen Prinzip, Freiheit der Forschung und Lehre zu gewährleisten, untreu geworden. Will man diese nämlich garantieren, so kann sich Freiheit nicht al-

2. Hochschule als gesellschaftliches Subsystem

Das Verhältnis von Universität und sozialer Umwelt wird im Karlsruher Urteil direkt angesprochen. Hierzu wird auf Artikel 5, Absatz 4, Satz 1 GG verwiesen, der die Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre zum Inhalt hat. „Damit ist“, nach Interpretation der Bundesverfassungsrichter „nach Wortlaut und Sinngehalt eine objektive, das Verhältnis von Wissenschaft, Forschung und Lehre zum Staat regelnde wertentscheidende Grundsatznorm aufgestellt“ worden. Sie „schützt als Abwehrrecht die wissenschaftliche Betätigung gegen staatliche Eingriffe“ und schafft einen „Freiraum für wissenschaftliche Betätigung“, in dem „absolute Freiheit von jeder Ingerenz öffentlicher Gewalt“ herrscht. „In diesen Freiraum fallen vor allem die auf wissenschaftlicher Eigengesetzlichkeit beruhenden Prozesse, Verhaltensweisen und Entscheidungen bei dem Auffinden von Erkenntnissen, ihrer Deutung und Weitergabe.“ „Damit sich Forschung und Lehre ungehindert an dem Bemühen um Wahrheit (...) ausrichten können, ist die Wissenschaft zu einem von staatlicher Fremdbestimmung freier Bereich persönlicher und autonomer Verantwortung des einzelnen Wissenschaftlers erklärt worden.“²⁾

Diese Argumentation kommt einer Auffassung nahe, wie sie Polanyi in seinem Modell der „Republic of Science“³⁾ vertritt. Wissenschaftlicher Fortschritt, so lautet seine These, kann durch Eingriffe von außerhalb nur ge- oder sogar zerstört werden. Deshalb sollte der Wissenschaftler „in Einsamkeit und Freiheit“ seinen eigenen Neigungen und Motivationen nachgehen können. Liberaler Tradition entsprechend, würde dann eine „invisible hand“ den Ausgleich zwischen individuellem Interesse des Wissenschaftlers und dem gesellschaftlichen Nutzen wissenschaftlicher Erkenntnis auf wundersame Weise herbeiführen. Die „Republic of Science“ wäre somit als geschlossenes System zu begreifen. Solche Vorstellungen werden von den Bundesverfassungsrichtern auf die Universität übertragen, was in Äußerungen wie „wissenschaftliche Eigengesetzlichkeit“⁴⁾ und „Institution freie Wissenschaft“⁵⁾ zum

lein — um das noch einmal deutlich hervorzuheben — auf den Objektbereich beziehen, sondern mit dieser Forderung muß auch die Offenhaltung der organisatorischen Ausgestaltung des universitären Systems verbunden sein.

Aufgrund des konstatierten Forschungsdefizits ist es für eine kritische Bewertung des Hochschulurteils erforderlich, Anleihen auf dem Gebiet der Organisationstheorie zu machen, dem sich die Wissenschaft bisher fast ausschließlich zugewandt hat: dem Industrieunternehmen. Daß Aussagen, die auf einem derartigen Analogieschluß beruhen, hypothetisch sind, kann ohne weiteres zugegeben werden. Neben vorhandenen Unterschieden zwischen Hochschule und Wirtschaftsbetrieb gibt es jedoch auch eine Reihe von Gemeinsamkeiten, auf die bereits Max Weber in seinem Aufsatz „Wissenschaft als Beruf“ hingewiesen hat. Diese sind in dem Maße zu erkennen, wie sich Natur- und in der Folge davon auch die Sozialwissenschaften analytisch-synthetischer Verfahren bedienen. Damit wird „Wissenschaft tendenziell Arbeit von der Art, wie sie heute allerorten vergeben und getan wird.“⁶⁾

Ausdruck kommt. Allerdings wird die Perspektive eines geschlossenen Systemmodells auch in ihrer Argumentation nicht stringenter durchgehalten: „Diese Wertentscheidung bedeutet nicht nur die Absage an staatliche Eingriffe, in den zuvor gekennzeichneten Eigenbereich der Wissenschaft; sie schließt vielmehr das Entstehen des Staates, der sich als Kulturstaat versteht, für die Idee einer freien Wissenschaft und seiner Mitwirkung an ihrer Verwirklichung ein und verpflichtet ihn, sein Handeln positiv danach einzurichten, d. h. schützend und fördernd einer Aushöhlung dieser Freiheitsgarantie vorzubeugen.“⁷⁾

Es zeigt sich, daß eine Sichtweise, die vom Idealtyp isolierter Systeme ausgeht, die Universität nicht adäquat widerspiegelt. In einem Ansatz, der die Universität als soziales System begreift, muß deren Offenheit und komplexe Beziehungsstruktur zur Umwelt mitgedacht werden. Dabei steht der von Luhmann vertretene Gesichtspunkt im Vordergrund, daß soziale Systeme nur dann überleben und effektiv arbeiten können, wenn sie in der Lage sind, ihre Binnenkomplexität jeweils an die Umweltkomplexität und -dynamik anzupassen.⁸⁾ Es muß bezweifelt werden, daß der durch die Ordinarienuniversität repräsentierte Grad der Binnenkomplexität noch ausreicht, um alle für den Universitätsbereich wesentlichen Informationen aus der Umwelt zu erfassen, da sie auf eine früher vorzufindende stabile und einfache Umweltsituation zugeschnitten ist, von daher also selbst nur eine verhältnismäßig geringe Informationsverarbeitungskapazität aufzuweisen hat. Will die Hochschule mit dem einschneidenden gesellschaftlichen Wandel mithalten, so muß sie ihre Binnenkomplexität erheblich steigern, indem sie die durch die Ordinarienhierarchie bedingten Informationsengpässe abbaut und alle diejenigen Gruppen von Organisationsmitgliedern in den Prozeß der Vermittlung von bekanntem und der Entwicklung von neuem Wissen verstärkt mit einbezieht, die innerhalb der traditionellen Universitätsstruktur in dieser Hinsicht weniger gefördert wurden und deshalb auch hinter ihren

*) Dr. Irene Raehlmann studierte Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Wirtschafts- und Sozialgeschichte und ist derzeit Assistentin für Organisationssoziologie am Institut für Sozialwissenschaft der TU Berlin. —

Dipl.-Kfm. Gerd Schienstock studierte Soziologie und Betriebswirtschaftslehre und ist jetzt wissenschaftlicher Assistent am Seminar für Sozialwissenschaften der Universität Hamburg.

Möglichkeiten zurückbleiben mußten. Aus diesem Grunde kann behauptet werden, daß die Diskussion um die Universitätsstruktur nicht nur nicht abgeschlossen ist,

sondern sich gerade in einer Richtung fortentwickeln muß, von der Riese sagt, daß sie nur eine „romantische Attitüde“ darstelle.⁹⁾

3. Hochschule im Kontext gesellschaftlicher Entwicklung

In der liberalen Phase bürgerlicher Gesellschaft war die Universität von unmittelbarem gesellschaftlichem Leistungsdruck und von staatlicher Bevormundung weitgehend befreit. In ihrem Selbstverständnis konnte sie sich daher als ein von der Gesellschaft und ihren Konflikten enthobenes und damit „autonomes“ und „freies“ System begreifen.¹⁰⁾ Die Beziehungen zwischen Universität und Gesellschaft waren unproblematisch: einmal infolge der marginalen Bedeutung universitärer Forschung und Lehre für die gesellschaftliche Bedürfnisbefriedigung, zum anderen aber auch deshalb, weil die an sie gestellten Forderungen in sich homogen waren, da Außenseitern politisch keine Chance zu Interessenartikulation eingeräumt wurde.¹¹⁾ Wissenschaft war so fast ausschließlich mit ihrer eigenen Reproduktion befaßt und sorgte zudem für die Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Eliten. Dieses „harmonische“ Verhältnis von Hochschule und Universität verändert sich in dem Augenblick, wo Wissenschaft zur Produktivkraft wird und wo es politisch möglich ist, daß verschiedene gesellschaftliche Gruppen ihre häufig konträren Interessen in der Universität berücksichtigt sehen wol-

len. Die verstärkt funktionale Einbindung der Hochschule in die Gesellschaft läßt sich zeigen anhand der beiden Funktionsbereiche: Forschung und Lehre. Für den ersten Bereich gilt zunehmend, daß Forschungsziele durch außeruniversitäre Institutionen, vor allem durch das politische und wirtschaftliche System explizit, beispielsweise in Form von Auftragsforschung, vorgegeben werden. In der Lehre wird dieser Wandel am Stellenwert sichtbar, der heute einer berufsbezogenen Ausbildung beigemessen wird. Ausdrücklich wird im HRG hervorgehoben: „Ziel des Studiums“ ist es, „auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vor(zu)bereiten“.¹²⁾ Zusätzlich läßt sich im Verhältnis von Forschung und Lehre eine Schwerpunktverlagerung feststellen. Der Dualismus von Forschung und Lehre war solange unproblematisch, wie die Lehre als Appendix der Forschung angesehen werden konnte. Unter dem Einfluß der Massenuniversität, die als Stätte der Berufsausbildung Wissenschaft unter dem Aspekt ihrer praktischen Verwertbarkeit vermittelt, gewinnt die Lehre als bedeutsames Zielsegment an Eigenständigkeit und gerät damit notwendigerweise in Konflikt zur Forschung.

Auch im Urteil der Bundesverfassungsrichter kommt zum Ausdruck, daß das Gruppenprinzip häufig besonders geeignet ist, bestimmte Probleme in einer Organisation zu lösen. Genannt werden hier die Überwindung von Gruppenkonflikten und die Mobilisierung von Sachverstand, sicherlich auch für die Hochschule bedeutsame Eigenschaften. Jedoch, so die weitere Argumentation des Bundesverfassungsgerichts, habe es „nicht zu entscheiden, ob damit die zweckmäßigste Form der Hochschulorganisation gefunden“¹³⁾ sei, vielmehr müsse die Funktionsfähigkeit der Universität erhalten bleiben. Diese sei jedoch durch das Gruppenkonzept gefährdet.

Hier wird ein Gegensatz zwischen Zweckmäßigkeit und Funktionsfähigkeit konstruiert, der theoretisch keinesfalls zu begründen ist. Im Gegenteil: Argumente strukturell-funktionaler Ansätze führen zu der Feststellung, daß die Funktionsfähigkeit eines sozialen Systems nur dann gewährleistet ist, wenn die Systemstruktur zweckmäßig, d. h. den aus der Interaktion von System und Umwelt hervorgegangenen Systemzielen angepaßt ist. Umgekehrt verlieren soziale Systeme in dem Maße ihre Funktionsfähigkeit, wie sie — durch unzweckmäßige Organisationsformen daran gehindert — es versäumen, sich auf sozialen Wandel einzustellen und auf gesellschaftliche Veränderungen zu reagieren. Die von den Karlsruher Richtern geübte Enthaltsamkeit, nicht über die Zweckmäßigkeit einer Hochschulstruktur diskutieren zu wollen, ist daher vordergründig. Denn mit dem Argument der Funktionsfähigkeit ist die Frage nach der zweckmäßigen Systemstruktur so eng verbunden, daß beide nicht unabhängig voneinander diskutiert werden können. Dem trägt der Bundesminister in seinem Vorschlag zum HRG Rechnung, wenn er von einer wirksamen Aufgabenerfüllung spricht.¹⁴⁾

4. Verhältnis von Ziel- und Strukturwandel der Hochschule

Wenn, wie Renate Mayntz formuliert, „Organisation (die) Umsetzung eines Zieles in Struktur und Prozeß darstellt“, dann muß den Veränderungen im Zielsystem der Universität auch ein Strukturwandel folgen.¹⁵⁾ Systemtheoretisch argumentiert, schließt der Übergang vom geschlossenen zum offenen Systemansatz für die Hochschule auch die Notwendigkeit mit ein, eine der Umwelt vergleichbare Komplexität zu institutionalisieren. Demokratisierung und gleichmäßigere Verteilung der Partizipationschancen im Informations- und Entscheidungsprozeß ist ein, wenn nicht der Weg, auf dem es der Hochschule gelingen kann, die durch die externen Bedingungen geforderte Eigenkomplexität zu erreichen.

senschaftlich-demokratische Organisationen eine hohe Komplexität mit geringer Zentralisation, Formalisierung und Stratifikation. Dieses Modell eignet sich als struktureller Rahmen für ungleichförmige Aufgabenstellungen.¹⁶⁾

Bei der Annahme, daß alternative Strukturformen gegensätzliche Zielqualitäten widerspiegeln, läßt sich schlussfolgern, daß für die Hochschule Organisationssysteme, die dem hierarchisch-monokratischen Idealtyp entsprechen oder nahekommen, das Postulat, zieladäquat zu sein, nicht erfüllen und unter Optimalisierungsaspekten damit als Strukturtyp für die Universität auszuschließen sind. Die herkömmliche „Ordinarienuniversität“ mit ihrem Institutsprinzip, die ihrem Charakter nach durchaus mit dem hierarchisch-monokratischen Modell zu vergleichen ist, gibt also kein funktionsgerechtes Strukturgefüge für die gegenwärtige Hochschulsituation ab. Diese Einsicht wird zumindest teilweise auch von den Bundesverfassungsrichtern geteilt, wenn sie der „Ordinarienuniversität“ die dem genossenschaftlich-demokratischen Prinzip entsprechende „Gruppenuniversität“ als gleichberechtigt gegenüberstellen. „Dieses Modell der ‚Gruppenuniversität‘ ist als solches mit der Wertentscheidung des Art. 5, Abs. 4 GG vereinbar. Es ist nicht von vornherein ‚wissenschaftsfremd‘, denn ein Mitspracherecht aller Hochschulangehörigen führt nicht notwendig zu einem gegen die Wissenschaft gerichteten Verfremdungsprozeß.“¹⁶⁾ Wenn die Richter jedoch davon ausgehen, daß es „keine zwingenden wissenschaftseigenen Organisationsprinzipien“ gebe, fallen sie hinter den hier erreichten Erkenntnisstand zurück.¹⁷⁾ Die obige Diskussion hat vielmehr ergeben, daß die Gruppenuniversität den heutigen Gegebenheiten im Bereich von Forschung und Lehre gerecht wird.

Losgelöst von diesem in der Theorie unbestrittenen Zusammenhang wird die Frage, wann eine Hochschule funktionsfähig ist, von den Bundesverfassungsrichtern, soweit sie das Mehrheitsvotum unterstützen, dann als positiv beantwortet angesehen, wenn „die freie wissenschaftliche Betätigung der Hochschullehrer“²⁰⁾ gesichert ist. Von einem solchen Standpunkt aus ist es leicht, das Element des Konflikts als disfunktional zu bezeichnen, obwohl man sich damit gegen grundlegende Erkenntnisse der Konfliktforschung stellt, die gerade die Offenlegung und Austragung von Konflikten und nicht ihre Unterdrückung als funktional für die Erreichung von Organisationszwecken, besonders innovativer Art, ansieht.²¹⁾

Gegen die Funktionalität einer Institutionalisierung latent vorhandener und dadurch erst manifest werdender Interessengegensätze im Konfliktmodell kann nicht vorgebracht werden, daß auf diese Weise „Gruppenolidarität und Fraktionsbildung mit einer mehr ideologischen als wissenschaftsorientierten Zielsetzung begünstigt“²²⁾ werden und daß dadurch „unvermeidlich ideologische und politische Einflüsse bei der Entscheidung von Fragen der Forschung und Lehre“²³⁾ den wissenschaftlichen Sachverhalt überspielen. Denn mit diesem Argument wird eine völlig fragwürdige Polarität zwischen reinem Sachverstand und ideologischer Festlegung aufgebaut, wobei — interpretiert man das Urteil konsequent — die Hochschullehrer wissenschaftlichen Sachverstand,

die anderen Gruppen aber nur ideologische und politische Einflüsse in die Entscheidung über Fragen von Forschung und Lehre einbringen. Gegen eine solche gruppenspezifische Aufteilung von Sachverstand und Ideologie wenden die Verfasser eines Minderheitenvotums zum Hochschulurteil ein, daß gerade „die durch ein Stimmenübergewicht privilegierte Gruppe ihrerseits der Versuchung ausgesetzt (sei), unter Vernachlässigung der Interessen der Minderheitengruppen und des Universitätsganzen eigenen Belangen den Vorrang zu geben.“²⁴⁾ Unter dieser Voraussetzung droht der Sachverstand in Ideologie umzuschlagen.

Die bisherige Diskussion zielt darauf ab, zu analysieren, welches Organisationsmodell die Universität am ehesten dazu befähigt, die von der Gesellschaft an sie gestellten Anforderungen zu bewältigen. Als Ergebnis bleibt festzuhalten, daß die Hochschule ihren Zweck, Wissen zu vermitteln und neues zu produzieren, grund-

5. Gruppenspezifische Beiträge

5.1 Hochschullehrer

In der traditionellen Ordinariatenuniversität war der herausgehobene Status des Hochschullehrers unbestritten. Seine Schlüsselposition beruhte auf der allgemeinen Anerkennung von hierarchischen Organisationsstrukturen, die allein das Prinzip der Zweckrationalität zu erfüllen schienen. Seine unangetastete Autorität wurde jedoch auch durch die Art und Weise, in der Wissenschaft produziert wurde, in besonderem Maße gefestigt. Die Überschaubarkeit einzelner Wissenschaftsbereiche sowie der nur langsam voranschreitende Prozeß der Wissensakkumulation führten zu einer Auffassung von Wissenschaft als einem individuellen Schöpfungsakt.²⁵⁾ Mit der sprunghaften Entwicklung von Natur- und Sozialwissenschaften wandelte sich die Interpretation des Entstehungsprozesses von Wissen. An die Stelle der Schöpfungsauffassung trat die Vorstellung von Wissenschaft als dem Ergebnis eines arbeitsteiligen Kooperationszusammenhangs.

Infolge dieser veränderten Anschauung über den wissenschaftlichen Arbeitsprozeß wird die herausgehobene Stellung der Hochschullehrergruppe innerhalb der Universität fragwürdig. Den Versuch, eine neue Legitimationsgrundlage für die exponierte Stellung der Professorenrolle zu bestimmen, unternimmt das Bundesverfassungsgericht, wenn es ausführt, daß die Hochschullehrer „aufgrund ihrer Vorbildung, ihrer meist langjährigen Tätigkeit und Erfahrung in Forschung und Lehre in erster Linie die Hochschule als wissenschaftliche Einrichtung“ prägen.²⁶⁾ Um den besonderen Einfluß der Hochschullehrer auf die Willensbildung der Universität begründen zu können, wird im Karlsruher Urteil und gleichlautend im HRG nicht allein auf wissenschaftliche Qualifikation und Erfahrung abgestellt, sondern auch auf die Funktion, Verantwortung und Betroffenheit.²⁸⁾ Dieser Katalog bringt mit der Kategorie Betroffenheit einen Aspekt ins Spiel, der leistungsunabhängig ist, auch nicht der Funktionsfähigkeit der Universität in irgendeiner Weise dient. Selbst unter Anwendung der Prämissen des Verfassungsgerichts und des HRG ist dadurch keine Sonderstellung der Hochschullehrer zu rechtfertigen. Sollte sich das Argument auf die lebenslange Ausübung der Profes-

sätzlich nur dann hinreichend gut erfüllen kann, wenn alle Mitglieder an den Organisationsentscheidungen mitwirken können. Dieses strukturelle Grundprinzip bedarf einer Konkretisierung insbesondere deshalb, weil die einzelnen Beiträge der Gruppen innerhalb der Universität sich stark voneinander unterscheiden und deshalb für Forschung und Lehre auch von unterschiedlicher Relevanz sein können. Es erscheint deshalb angebracht, im folgenden die gruppenspezifischen Leistungsmöglichkeiten im einzelnen zu diskutieren.²⁵⁾

Organisatorische Gestaltungsvorschläge für die Universität sind nicht allein unter dem Effizienzgesichtspunkt zu diskutieren. Demokratische Prinzipien, denen sich die Gesellschaft verpflichtet fühlt, müssen auch im organisatorischen Wissenschaftsbereich in Form eines partizipativen Strukturmodells Anwendung finden. Diese Forderung erhält so einen Eigenwert und bedarf deshalb auch keiner zusätzlichen Legitimation.

sorenrolle beziehen und sollten von daher dieser Gruppe Sonderrechte eingeräumt werden, so muß demgegenüber zunächst auf die relativ hohe Mobilität von Professoren hingewiesen werden. Außerdem kann eingeräumt werden, daß gerade die Gruppe der Studenten, für die die Universität im allgemeinen nur ein Durchgangsstadium ist, von Universitätsentscheidungen weit stärker betroffen wird. Denn für sie ist die Hochschule Ausbildungsstätte, die den Zugang zu Berufspositionen erst eröffnet, und stellt nicht, wie bei Professoren, nur noch den organisatorischen Rahmen für die Ausübung der Berufsrolle dar.

Das Argument der Verantwortung gibt — wie Offe dargestellt hat — eine wesentliche Legitimationsgrundlage für hierarchische Strukturen ab.²⁹⁾ Unterschiedliche Verteilung von Verantwortung leitet sich also aus der Hierarchie ab. Räumt man also den einzelnen Gruppen in der Universität eine unterschiedliche Verantwortung für die Verwirklichung der Systemziele ein, so wird damit gleichzeitig eine Bewertung der Systembeiträge im Sinne einer Subordination vorgenommen. Bei einer solchen skalaren Anordnung träte auf die Universität das Modell der aufgabenkontinuierlichen Status-Organisation zu. Dieser Idealtyp kann jedoch — wenn überhaupt — nur mit der klassischen Ordinariatenuniversität in Verbindung gebracht werden. Demgegenüber stellt die heutige Universität eine aufgabendiskontinuierliche Status-Organisation dar, eine These, die sich leicht mit der Heterogenität der Aufgabenstellung und der damit verbundenen Differenziertheit der Qualifikationserfordernisse begründen läßt. Gruppenspezifische Tätigkeitsbereiche können zwar verschiedene Reichweite besitzen und auch verschiedene Kenntnisse verlangen, zum Zwecke eines funktionierenden Ganzen sind sie jedoch von gleicher Wichtigkeit. „Die Ergebnisse der Forschung“, so stellte Schelsky sicherlich gar nicht mehr zuzuordnen, sondern sind Leistungen des Betriebes, d. h. des Instituts.“³⁰⁾ In seinem Vorwort zum HRG trägt der Bundesminister dieser Entwicklung Rechnung: „Die Neuordnung der Personalstruktur“, wie sie das Gesetz vorsieht, „beendet die nur noch historisch erklärbare Typenvielfalt im Lehrkörper mit ihren nicht mehr von den jeweiligen Auf-

gaben zu begründenden Unter- und Überordnungsverhältnissen. Sie trägt damit dazu bei, daß das Hochschulpersonal seine Aufgaben in Forschung und Lehre wirksamer erfüllen kann.“³¹⁾ Hält man den, noch daran fest, daß Verantwortung innerhalb der Universität mehrheitlich von Hochschullehrern zu tragen ist, so setzt man sich leicht dem Verdacht aus, bereits brüchig gewordene Machtpositionen neu festigen zu wollen.

Mit dem Argument, Hochschullehrer müßten aufgrund ihrer Qualifikation und Erfahrung eine Mehrheit zu allen wesentlichen Entscheidungsgremien der Universität erhalten, ist eine differenzierte Auseinandersetzung notwendig. Zunächst ist festzuhalten, daß die komplexe Ziel- und Aufgabenstruktur der Universität generell auf breiter Basis ein funktionsspezifisches Fachwissen verlangt. Daß heißt aber, daß die Inhalte und formalen Regeln von Positionen im Organisationsgefüge der Universität keinesfalls, wie auch das Modell einer aufgabendiskontinuierlichen Status-Organisation zum Ausdruck bringt, deckungsgleich sind und sich auch nur teilweise überlappen. Beispielsweise steht der bisher schon vorhandenen Expertisenbildung im Wissenschaftsbereich eine solche im Verwaltungssektor gegenüber. Mit dem Betreiben von Wissenschaft als einem hochgradig arbeitsteiligen Prozeß gewinnen zudem extrafunktionale Eigenschaften und Fähigkeiten wie Kooperationsfähigkeit, Problembewältigung, Initiativefreudigkeit und Frustrations- oder Ambiguitätstoleranz an Bedeutung. Diese Merkmale sind nicht nur Voraussetzung dafür, daß Wissenschaft als dialogischer Prozeß betrieben werden kann, sie sind vielmehr von nahezu gleichwertiger Bedeutung für die Wissensproduktion und ihre sach- und funktionsgerechte Verwaltung. Neben dem Fachwissen sind daher auch extrafunktionale Eigenschaften für die Ausübung von Organisationsrollen innerhalb der Universität von erheblicher Wichtigkeit.

Dennoch darf die Bedeutung von Fachwissen und beruflicher Erfahrung gerade auch für wissenschaftliche Leistungen keinesfalls unterschätzt werden. Es ist deshalb durchaus begründet, wenn dem einzelnen Hochschullehrer Autorität auf seinem Fachgebiet zugebilligt wird. Dieses Argument muß allerdings erneut relativiert werden. Gerade im Wissenschaftsbereich veralten Fachkenntnisse sehr schnell. Dadurch tritt der Hochschullehrer in Spezialgebieten sehr häufig in Konkurrenz zum wissenschaftlichen Nachwuchs, der aufgrund der Notwendigkeit, für einen weiteren Aufstieg Qualifikationsnachweise erbringen zu müssen, gezwungen ist, sich ständig den aktuellen Wissensstand anzueignen. Wie Untersuchungen über den Zusammenhang von Berufserfahrung und Alter ergeben haben³²⁾, beruft sich der im Beruf Arrivierte dagegen sehr häufig auf seine Erfahrung, ohne dabei zu sehen, daß zur Bewältigung von veränderten Situationen und Aufgaben gerade diese nicht mehr ohne weiteres zu verwerten ist. Im Extremfall kann ein Fixiertsein auf Berufserfahrung die Bereitschaft und Fähigkeit, Neues aufzunehmen, sogar völlig blockieren.

Trotz dieser Einwände soll die funktionale Autorität des Hochschullehrers nicht bestritten werden. Es mag anerkannt werden, daß Universitätslehrer durch ihre Habilitation und durch entsprechende Qualifikatio-

nen in besonderem Maße in der Lage sind, das „Gesetz des Fortgangs der Wissenschaft zu interpretieren“³³⁾, so problematisch diese Formulierung auch ist. Allerdings muß die Frage gestellt werden, ob diese besondere Qualifikation, die nur für ein spezielles Fachgebiet erworben wurde, auf andere Wissenschaftsbereiche übertragbar ist, ob also die Art und Weise der wissenschaftlichen Produktion überall die gleiche ist, d. h. fächerübergreifende Gültigkeit besitzt. Hier sind, wie Erfahrungen in interdisziplinärer Forschung zeigen, doch erhebliche Zweifel anzumelden. Will man der Hochschullehrergruppe dennoch eine privilegierte Stellung im universitären Entscheidungsprozeß einräumen,

5.2 Assistenten und wissenschaftliche Mitarbeiter

Die weitreichendsten Auswirkungen dürfte diese Festlegung für die im HRG vorgesehene Gruppe der Hochschulassistenten, wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiter und die „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ haben. Diese Personen-Gruppe, die in der klassischen Ordinarienuniversität noch unbekannt war, kam und kommt erst zu einem Zeitpunkt in die Universität, als Forschung und Lehre nur noch arbeitsteilig zu verrichten waren und das Studium auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vorbereiten soll.³⁵⁾ Das Urteil charakterisiert die Leistung der wissenschaftlichen Mitarbeiter wie folgt: „(...) nur ein Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter“ erfülle die Voraussetzungen; „die an eine selbständige Forschungs- und Lehrtätigkeit zu stellen seien. Die Lehrtätigkeit der Assistenten sei in vielen Fällen unterrichtendes Unterweisen und keine Lehre im Sinne von Artikel 5, Abs. 3 GG. Ihr Status habe zudem Durchgangscharakter. In die volle Verantwortung für wissenschaftsrelevante Entscheidungen könnten außerdem nur solche Mitarbeiter genommen werden, deren Qualifikation förmlich festgestellt sei.“³⁶⁾ In Anlehnung an diese Argumentation beschreibt das HRG die Leistung dieser Gruppe als „Vermittlung von Fachwissen, praktischen Fertigkeiten und wissenschaftlichen Methoden.“³⁷⁾

Die Unterscheidung von Lehrtätigkeit einerseits und unterrichtendem Unterweisen andererseits scheint kaum Begründungs-, sondern vielmehr Rechtfertigungscharakter für die qualitative Unterscheidung der Lehrtätigkeit von Hochschullehrern und anderen Lehrkräften zu haben. Die Behauptung eines derartigen qualitativen Unterschiedes kann deshalb nur dazu dienen, traditionelle Strukturen in der Hochschule gegen Veränderungen abzusichern. Es dürfte kaum zu widerlegen sein, daß der überwiegende Teil der Lehre von wissenschaftlichen Assistenten und Mitarbeitern bestritten wird. Dabei handelt es sich sowohl um einführende Veranstaltungen als auch um solche, die Grundwissen in Spezialgebieten vermitteln. Darüber hinaus werden vom wissenschaftlichen Nachwuchs auch andere Veranstaltungen für fortgeschrittene Studenten angeboten, die thematisch meist an die Dissertation oder das Habilitationsvorhaben anknüpfen. Weiterhin erzeugt der temporäre Status des Hochschulassistenten einen ständigen Druck, sein Wissen auszudehnen und zu vertiefen.

Derartige Qualifikationen in Forschung und Lehre legen es nahe, dieser Gruppe zumindest die gleichen Entscheidungsbe-fugnisse wie einem fachfernden Hoch-

so kann sich diese konsequenterweise nur auf den Bereich beziehen, wo ihre funktionale Autorität unbestritten ist. Das heißt ganz konkret: ein Linguist im Range eines Hochschullehrers dürfte wohl kaum die Qualifikation eines Historikers, ein Jurist kaum diejenige eines Wirtschaftswissenschaftlers, ein Musikwissenschaftler kaum diejenige eines Anglisten bewerten können.³⁴⁾ Die Möglichkeit der Einflußnahme darf bei Anerkennung der funktionalen Autorität keinesfalls an eine bestimmte Status-Rolle gebunden sein. Die konsequente Anwendung dieses Kriteriums eröffnet dann Partizipationsmöglichkeiten für andere Statusgruppen innerhalb der Universität, die dieses Kriterium eher erfüllen.

schullehrer zuzugestehen, besonders dann, wenn man außerdem noch den Funktionswandel der Universität, der diese Institution vorwiegend auf ihre Ausbildungsfunktion festlegt, berücksichtigt. Da Forschung immer mehr außerhalb der Universität betrieben wird, relativiert sich ihre Bedeutung für die Verteilung von Entscheidungsbefugnissen, was sicherlich zu Lasten der Gruppe der Hochschullehrer ausschlägt.

Das Argument des Urteils, für Universitätsassistenten sei die Universität ein Durchgangsstadium, ist für die Vergabe von Mitentscheidungschancen dann unerheblich, wenn die Kompetenzverteilung funktionsgerecht erfolgen soll. Unabhängig davon trifft es auch nicht zu. Denn der überwiegende Teil der Hochschullehrer rekrutiert sich aus der Gruppe der Assistenten. Somit gewinnt die Rolle des Assistenten Durchgangscharakter, als Person allerdings bleibt er häufig in der Universität.³⁸⁾ Außerdem besitzt zwar die Rolle des Hochschullehrers keinen Durchgangscharakter, da er Beamter auf Lebenszeit ist, die Berufspraxis führt jedoch dazu, daß Hochschullehrer häufiger die Universität wechseln. Beide Erscheinungen dürften für den innerorganisatorischen Entscheidungsprozeß in einer Universität von gleicher Bedeutung sein.

5.3 „Andere Dienstkräfte“

Die Befähigung der „anderen Dienstkräfte“ auf der Basis von Sachautorität, an universitären Entscheidungen mitzuwirken, scheint auf den ersten Blick kaum gegeben. Dabei muß diese Gruppe dafür herhalten, den Gegner der Demokratisierung der Hochschule das entscheidende Gegenargument zu liefern. Sie soll, da sie selten wissenschaftlich vorgebildet ist, auch nicht über Angelegenheiten von Forschung und Lehre mitbestimmen. Mitentscheidungsbefugnisse, die „anderen Dienstkräften“ in verschiedenen Bundesländern ursprünglich zugestanden wurden, sind in Anlehnung an das Hochschulurteil im HRG in eine beratende Funktion umgewandelt worden.³⁹⁾ Es mag dahingestellt bleiben, ob das Argument, nichtwissenschaftliche Ausbildung schließt eine Mitentscheidung bei wissenschaftlichen Angelegenheiten aus, stichhaltig ist. Hierauf wird später noch einzugehen sein. Generell muß zunächst festgestellt werden, daß es sich bei den „anderen Dienstkräften“ um eine sehr heterogene Gruppe handelt. Ihr gehören neben Verwaltungsfachleuten, Bibliothekaren, Naturwissenschaftlern und Technikern, alle mit qualifizierter, teilweise sogar mit wissenschaftlicher Ausbildung,

auch wissenschaftliche Mitarbeiter im Privatdienstvertrag und in Sonderforschungsbereichen an. Die zuletzt genannte Gruppe kann hinsichtlich ihrer Qualifikation sicherlich durchaus mit den Assistenten verglichen werden, im Bereich der Forschung dürfte sie infolge ihrer Entlastung von Lehraufgaben sogar qualifizierter sein. Aber nicht allein die fachliche Autorität prädestiniert diese Gruppe dazu, entscheidende Funktionen innerhalb der universitären Wissenprodukten zu übernehmen. Auch die von den Karlsruher Richtern für so bedeutsam gehaltene Funktionsfähigkeit der Universität, zumindest im Forschungssektor, wird im wesentlichen durch diese Spezialisten sichergestellt.

Eine spezifische Gruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals wird auch im Karlsruher Urteil angesprochen. Ihr gehören Fachkräfte an, „deren praktisches Wissen gerade auf organisatorischem Gebiet für die Universität nutzbar gemacht werden kann. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, daß die wissenschaftliche Tätigkeit in den Hochschulen in zunehmendem Maße der Unterstützung von Nichtwissenschaftlern bedarf, die für die Ausführung der Forschungsarbeiten und Lehrveranstaltungen technische und verwaltungsmäßige Voraussetzungen schaffen und auch entsprechende Verantwortung tragen.“⁴⁰⁾ Diese Feststellungen deuten auf ein Wissenschaftsverständnis, das an einer Arbeitsauffassung orientiert ist. Der Erfolg wissenschaftlichen Arbeitens hängt von allen am Kooperationsprozeß Beteiligten ab. Es dürfte bereits schwierig sein, die Einzelbeiträge in quantitativer und qualitativer Hinsicht zu beurteilen. Dem nicht-wissenschaftlichen Personal trotz dieses Hinweises jede Mitbestimmungsbe-fugnis im Bereich von Forschung und Lehre vorzuenthalten, widerspricht nun allerdings eindeutig einer Auffassung von Wissenschaft als Arbeit. Wenn etwa vom Karlsruher Urteil die Fähigkeit, kostspielige Spezialeinrichtungen auszusuchen, zu bedienen und zu erhalten, als relevante Qualifikation für die Berechtigung, in Forschungsangelegenheiten mitzubestimmen, angesehen wird, so sind damit Begabungen angesprochen, die am ehesten bei solchen Naturwissenschaftlern und Technikern zu erwarten sind, die der Gruppe der „anderen Dienstkräfte“ angehören.

Während bisher auf die funktionale Autorität einzelner Personengruppen innerhalb der „anderen Dienstkräfte“ abgestellt wurde, bedarf der Gesichtspunkt der extrafunktionalen Eigenschaften einer besonderen Erwähnung. Gerade solche Persönlichkeitsmerkmale wie Kooperationsbereitschaft, Organisationstalent, analytisches Denken verbunden mit situationsadäquaten Verhalten, intrinsische Motivation und Eigeninitiative kommen im Gegensatz zu früher, wo Forschung als Individualleistung betrieben werden konnte, heute bei einem kooperativen Wissenschaftsprozeß erhöhte Bedeutung zu. Nimmt man das Argument der Betroffenheit hinzu, das nach der im Karlsruher Urteil vertretenen Mehrheitsmeinung und auch nach dem HRG schwerpunktmäßig für die Hochschullehrer Geltung besitzt – unserer Meinung nach jedoch auf alle Gruppen in gleicher Weise zutrifft –, so erscheint es gerechtfertigt, die Gruppe der „anderen Dienstkräfte“ an Entscheidungen über Fragen insbesondere der Forschung, zum Teil aber auch der Lehre, zu beteiligen.

5.4 Studenten

Ebensowenig wie die „anderen Dienstkräfte“ lassen sich die Studenten als homogene Gruppe darstellen. Die Vorstellung einer „Einwegkommunikation“, wie sie in der Ordinariatenuniversität typisch war, ist durch die Verbreitung kooperativer Arbeitsformen in der Wissenschaft obsolet geworden. Das projektorientierte Studium kann als repräsentativ für neue Formen des Lehrens und Lernens sowie auch der Forschung angesehen werden, wo es für Studenten erstmals möglich wird, bewußt eigene wissenschaftliche Beiträge zu erbringen. Er wird heutzutage nicht allein als „Konsument“ von Wissenschaft angesehen, sondern als „Produzent“, der, je länger er an einem Projekt mitarbeitet, um so kompetenter über Sachfragen in diesem Bereich mitentscheiden kann. Dabei kommt ihm zugute, daß er im Laufe der Zeit sowohl lernt, den Forschungsprozeß in seiner Gesamtheit zu überblicken als auch an Detailproblemen zu arbeiten. Die Fähigkeit, in Forschungsfragen mitzubestimmen, entwickelt sich mit Fortgang eines solchen Studiums, so daß die Vergabe von Mitbestimmungsrechten am jeweiligen Ausbildungsstand gemessen werden muß.

Im Bereich der Lehre muß die Bemessung von Einflußchancen für die Studenten vor allem auf dem Hintergrund ihrer Betroffenheit gesehen werden. Sie wird konkret nicht allein in den Ausbildungsinhalten, die das später notwendige Berufswissen vermitteln sollen, sondern auch und vor allem in den didaktischen Formen der Vermittlung. Daraus ergeben sich spezifische Kompetenzen bei Fragen der Studien- und Prüfungsinhalte und nicht zuletzt bei Personalentscheidungen. Zudem könnte von der Studentenschaft im wissenschaftlichen Entscheidungsprozeß eine besondere Rolle übernommen werden. Was häufig als Nachteil ausgelegt wird, die noch geringe wissenschaftliche Professionalisierung der Studenten, kann, wenn sie zu kreativem Zweifel führt, ein nicht zu unterschätzendes Innovationspotential für Lehre und Forschung darstellen.

6. Fazit

Mit der vorliegenden Abhandlung sollte vom Standpunkt einer Fachdisziplin in die Diskussion um eine zweckentsprechende Universitätsstruktur eingegriffen werden, die, obwohl vom Erkenntnisobjekt her dazu aufgefordert, sich bisher kaum zu Wort gemeldet hat. Um aber aus diesen Aussagen Gestaltungskonsequenzen für die Hochschule ziehen zu können, wäre es notwendig, konkurrierende Organisationsmodelle in der Universität zu erproben.

Das Karlsruher Urteil hat – gestützt auf die These, daß zwischen Demokratie auf der einen und Effizienz und Funktionsfä-

higkeit auf der anderen Seite eine negative Beziehung besteht – die Phase organisatorischer Experimente im Hochschulbereich vorerst beendet. Ob allerdings diese strukturelle Festschreibung, die auch das HRG übernommen hat, dazu beiträgt, „daß das Hochschulpersonal seine Aufgaben in Forschung und Lehre wirksamer erfüllen kann“, muß, wie zu zeigen versucht wurde, zumindest bezweifelt werden.⁴¹⁾

Anmerkungen

- 1 U. v. Alemann (Hrsg.): Partizipation, Demokratisierung und Mitbestimmung. Opladen, 1975, S. 239
- 2 J. Habermas: Das chronische Leiden der Hochschulreform, in: Merkur 11 (1957), 109, S. 279
- 3 Das Karlsruher Hochschulurteil, Ausgabe innerhalb der Reihe FU Dokumentation als Nr. 8/73, in der Reihe TU Information Extra als Nr. 13/74, hrsg. v. den Pressestellen der Freien Universität Berlin und der Technischen Universität Berlin, 12. Juni 1973, S. 16
- 4 vgl. M. Polanyi: The Republic of Sciences: Its Political and Economic Theory, in E. Shils (Hrsg.) Criteria for Scientific Development, Cambridge, Mass., London 1969
- 5 Das Karlsruher Urteil, a. a. O., S. 5
- 6 ebenda, S. 18
- 7 ebenda, S. 16
- 8 vgl. N. Luhmann: Zweckbegriffe und Systemrationalität. Über die Funktion von Zwecken in Systemen. Tübingen 1968
- 9 vgl. H. Riese: Von der „Reproduktion der Eliten“ zur „Berufsschule der Nation?“ in: Analysen 5 (1975), S. 29
- 10 vgl. J. Habermas: Erkenntnis und Interesse, Frankfurt 1969
- 11 vgl. H. Lange: Wissenschaftliche Intelligenz. Neue Bourgeoisie oder neue Arbeiterklasse, Köln 1972
- 12 HRG, § 7
- 13 R. Mayntz: Soziologie der Organisation, Reinbek bei Hamburg 1967, S. 77
- 14 R. Mayntz: Einleitung. in: dies. (Hrsg.), Bürokratische Organisation, Köln/Berlin 1968, S. 13
- 15 E. Litwak: Drei alternative Organisationsmodelle, in: R. Mayntz (Hrsg.), Bürokratische Organisation a. a. O., S. 117f.
- 16 Das Karlsruher Urteil, a. a. O., S. 19
- 17 ebenda
- 18 ebenda
- 19 Vorwort zum HRG, S. 4
- 20 ebenda, S. 20
- 21 vgl. u. a. L. A. Coser: Theorie sozialer Konflikte. Neuwied, Berlin 1965
- 22 Das Karlsruher Urteil, a. a. O., S. 21
- 23 ebenda, S. 21
- 24 ebenda, S. 32
- 25 vgl. die Diskussion kontroverser Auffassungen zum Leistungsbegriff bei C. Offe, Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen Leistungsgesellschaft, Frankfurt a. M. 1970
- 26 vgl. H. Klages: Rationalität und Spontaneität. Innovationswege der modernen Großforschung. Gütersloh 1967
- 27 Das Karlsruher Urteil, a. a. O., S. 20
- 28 ebenda, S. 23, vgl. HRG § 38
- 29 vgl. C. Offe, a. a. O.
- 30 H. Schelsky: Einsamkeit und Freiheit. Idee und Gestalt der deutschen Universität und ihrer Reformen. Reinbek b. Hamburg 1963, S. 198
- 31 Vorwort zum HRG, S. 4
- 32 H. W. Hetzler, A. G. Brandenburg: Berufserfahrung und Alter in der industriellen Arbeitswelt, in: Soziale Welt 20/21 (1970/71)2
- 33 vgl. H. H. Klein: Demokratisierung der Hochschule. 2. Aufl., Göttingen 1968
- 34 Diese Beispiele spiegeln Fachbereichsgliederungen an verschiedenen deutschen Universitäten wider.
- 35 vgl. HRG, § 7
- 36 Das Karlsruher Urteil, a. a. O., S. 10
- 37 HRG, § 53 f
- 38 vgl. auch D. Albers, DUZ (1967), 12
- 39 vgl. HRG, § 38
- 40 Das Karlsruher Urteil, a. a. O., S. 20