

# hochschule ost

politisch-  
akademisches  
journal aus  
ostdeutschland

Leipzig Juni 1993

## 6/93

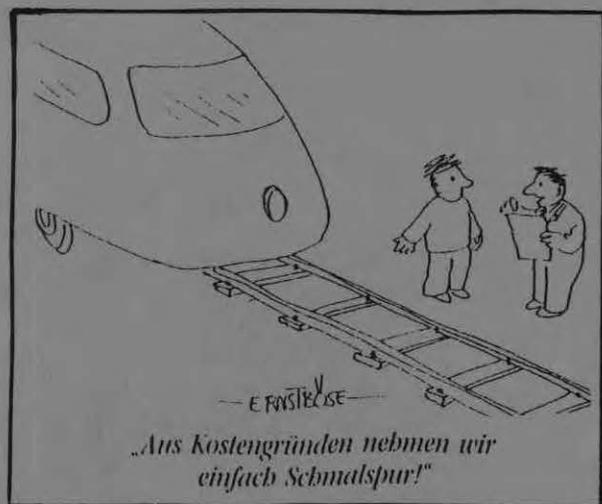
2. Jahrgang

Mit Beiträgen von:

Thema:

**Roulette oder Poker?  
Aspekte der Personal-  
struktur-Neugestaltung  
in der ostdeutschen  
Wissenschaft**

Jens Hentschke  
\* Susanne Gäbelein \*  
Astrid Franzke  
\* Hardy Geyer/ Dieter Koop  
\* Wolf-Hagen-Kraut \*  
Jürgen Kuczynski \* Hans  
Joachim Meyer \*  
Klaus Klinzing u.a.



## Editorial

*"Sein oder nicht sein, das ist hier die Frage!" gehört zu jenem Minimum klassischer Bildung, über das selbst in der DDR aufgewachsene Bürger dieses Landes verfügen. Die neue Zeit bietet ihnen hinlänglich Möglichkeiten zu eigenem hedonistischen Erleben des darin verkörperten Spannungspotentials. Eine andere Frage ist aber, ob die an dem Verwirrspiel "Personalumstrukturierung" beteiligten Personen in ostdeutschen Hochschulen, diversen Kommissionen und den sie dirigierenden Ministerien über dieses minimale Wissen hinaus auch über ausreichende Kenntnisse der aktuellen Spielregeln, die für die jeweiligen Spielpartner galten, verfügten.*

*Erinnert man sich an Äußerungen verschiedener Akteure im Verlauf der Inszenierung und liest man einige Beiträge in diesem Heft, so kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, daß eine böse Fee die Regeln in Pandorabüchsen versteckt hatte, die dann von Trolen geöffnet und in Form von Verordnungen, Hochschulemeuerungsgesetzen, Zeitungsartikeln u. ä. vom Winde verweht wurden. Zwar war von Einzelfallprüfungen und dem Nachweis individueller Schuld die Rede, doch mit den in Blei gesetzten Paragraphen wurde das Spielfeld großzügig diffus abgesteckt. Mit bemerkenswert hohen Punktzahlen erkorene KandidatInnen für die Spielleiterteams wurden ignoriert, weil sie frühere Spielregeln zu gut kannten und zu viel Wissen nicht nichts macht, sondern schadet, vor allem für Schnellberufungen. An ihrer Stelle wurden neue Mitspieler nach der Monte-Carlo-Methode oder durch Rauchzeichen befreundeter Indianerstämme, die gerade einen Kurzlehrgang im Mühle-Spielen mit beeindruckend erfolgreichen Eckbesetzungen absolviert hatten, ermittelt. Die gegnerischen Mannschaften koste man durch eine Art Quiz aus. Ihr vermuteter Heimvorteil wurde dadurch kompensiert, daß die Spielleiter die schwarzen Steine bekamen. Manche Steine erwiesen sich bei ihrer späteren Begutachtung durch das Altenburger Skatgericht als gezinkte Karten, manche Spielleiter als pokemde Westemhelden mit Gedächtnisschwund, manche Spielrichterentscheidungen als Variationen auf Russisch-Roulette.*

*Mitten in der ersten Halbzeit stellte ein Joker der Sächsischen Spielbörse aufgeschreckt fest, daß zu viele Kommissionsspieler irrigerweise den offiziell verkündeten Regeln folgten. So gab er als neue Devise aus: Catch as catch can, die er am 8. 6. 1993 retrospektiv zu freiem Schießen auf profane Tontauben transmutierte. Noch vor Abpfeif der ersten Halbzeit begann die zweite Runde des bald chaotische Züge annehmenden Preisboxens. Wer sich nicht rechtzeitig durch eine Rochade im Diesseits verankert hatte oder seine Recyclingqualität in einem Hütchenspiel unter Beweis zu stellen vermochte, bekam nun mit dem Hinweis auf leere Kassen der Bank die rote Karte.*

*Inzwischen befinden wir uns mitten in der "Goldenen Sieben". Das große Los zieht SpringerIn von Wxb(elibig) auf C4. Grand ohne Vier'n und Null sind in, Revolution fällt selbst beim Skat nur alle Jubeljahre einmal an. Also laßt uns die Karten neu mischen und hoffen, wir spielen in der nächsten Runde nur noch Mensch ärgere Dich nicht, Maumau oder vielleicht Leben und Tod, aber nach gesitteten Regeln. Rosig sind die Aussichten allerdings nicht, denn für Glücksspiele besagt das Gesetz der großen Zahlen: mit wachsender Spielhäufigkeit konvergiert die Wahrscheinlichkeit zu verlieren fast sicher gegen Eins.*

S.B.

## IMPRESSUM

hochschule ost. politisch-akademisches journal aus ostdeutschland  
Herausgegeben vom Arbeitskreis Hochschulpolitische Öffentlichkeit  
beim StudentInnenRat der Universität Leipzig, PSF 920, O-7010 Leipzig, Tel. 719 22 61, Fax 719 22 55.  
Verantwortlich: Peer Pasternack.  
Redaktion: Sonja Brentjes, Frank Geißler, Monika Gibas, Matthias Middell, Peer Pasternack, Dirk Siebert.  
Herstellung: Büro Pauselius, Oststr. 24-26, O-7050 Leipzig.  
hso erscheint monatlich. Der Jahrgang orientiert sich am Semesterablauf und läuft jeweils von Okt. - Sept.  
Schutzgebühren: Einzelheft DM 5,-, Jahresabo (12 Ausgaben) DM 55,- (ostdeutsche PrivatabonnentInnen / StudentInnenabo 33,-; in der akademischen/studentischen Selbstverwaltung in den FNL aktive Studierende 20,-).  
Kto.: 45 37 343, Bayerische Vereinsbank Leipzig, BLZ 860 200 86.  
Selbstverständlich geben die Artikel nicht in jedem Falle Meinungen des Arbeitskreises HPÖ bzw. der Redaktion wieder.  
Nachdruck mit Quellenangabe ("aus 'hochschule ost', Leipzig, Nr. ...") gestattet. Belegexemplar erbeten.

## INHALT

### THEMA:

#### Roulette oder Poker? Aspekte der Personalstruktur-Neugestaltung in der ostdeutschen Wissenschaft

*Jens Hentschke :*

Formalisten statt Leistungsprinzip. Enttäuschte Erwartungen des akademischen Mittelbaus nach den Evaluierungsverfahren an den ostdeutschen Hochschulen 5

*Susanne Gäbelein :*

Arbeitsrecht und Hochschulerneuerung in Sachsen 10

*Astrid Franzke:*

Personalveränderungen an der Universität Leipzig - Chancen oder/und Risiken für Frauen? 17

*Hardy Geyer / Dieter Koop:*

Berufsverbleib Leipziger Kulturwissenschaftler 28

*Wolf-Hagen Kraut:*

Das Wissenschaftler-Integrations-Programm. Nötig, schwierig - auch erfolgreich? 34

*Jürgen Kuczynski:*

Kahlschlagsanierung 41

### DOKUMENTATION I

*Bundesanstalt für Arbeit:* Keine detaillierten Angaben 43

*Abgeordnetenhaus von Berlin:* Mitteilung über Sicherung des akademischen Mittelbaus 44

*Personalrat PH Leipzig:* Personalräte kritisch befragt 47

TU Chemnitz-Zwickau, April 1993: Rundschreiben 49

### INTERVIEWS

"Der Wissenschaftsminister ist kein Richter..." Interview mit *Hans Joachim Meyer* 50

Fachevaluierung und Personalpolitik an der Humboldt-Universität Berlin. Interview mit *Klaus Klinzing* 59

### DOKUMENTATION II: Zwei Einzelfälle

Fall 1: Anerkennung von Dienstzeiten, Universität Leipzig, anonymisiert 70

Fall 2: Kündigung + (verhinderte) DFG-Projektmitarbeit, Leipzig, anonymisiert 74

### PUBLIKATIONEN

zu Personalstruktur und Personalumstrukturierungsprozessen 82

### ZUM SCHLUSS

Die Bestimmung des Wertes. Ein Evaluationsprotokoll - von *Zorro* 84

### THEMA: Roulette oder Poker?

#### Aspekte der Personalstruktur-Neugestaltung in der ostdeutschen Wissenschaft

### Jens Hentschke (Rostock):

#### Formalisten statt Leistungsprinzip

#### Enttäuschte Erwartungen des akademischen Mittelbaus nach den Evaluierungsverfahren an den ostdeutschen Hochschulen

Die Evaluierungsverfahren an den Hochschulen der ehemaligen DDR nähern sich ihrem Ende. Viel ist über deren politisch-moralische Seite geschrieben worden, weit weniger zur fachlichen Überprüfung der Hochschulangehörigen. Dieter E. Zimmer beschreibt in seinem Artikel "Einstürzende Mittelbauten" ("Die Zeit" vom 27. 11. 1992), ausgehend von seinen Erfahrungen an der Humboldt-Universität, die zerstörerische Bilanz der Abwicklung unter den "wissenschaftlichen Mitarbeitern". Die Verbitterung, die sich dem aufmerksamen Zuhörer an den ostdeutschen Hochschulen allenthalben offenbart, ist nur allzu verständlich. Zimmer beklagt, daß sich die für Bildungspolitik Verantwortlichen überhaupt nicht die Mühe machen, die Vor- und Nachteile der beiden grundverschiedenen Hochschulmodelle in den Deutschländern gegeneinander abzuwägen und letztendlich zu einer Reform des Bildungssystems zu kommen. Stattdessen würde dem Osten das mit eklatanten Mängeln behaftete westliche "Durchlauferhitzer-Modell" aufgepöppt und damit ein ganzer Berufsstand, der des akademischen Mittelbaus, geopfert. Gewiß, die Universitäten und Akade-

mien der DDR waren personell beträchtlich überbesetzt, folglich kann an der Notwendigkeit einer einschneidenden Personalreduzierung kein Zweifel bestehen. Auch das "Herunterfahren" des Anteils an unbefristeten Mitarbeitern ist nicht das Hauptproblem. Das eigentlich Fatale deutet sich im Schlußabsatz von Zimmers Aufsatz an und entspricht auch meinen eigenen Erfahrungen an der Rostocker Universität. Es besteht darin, daß die Entscheidungen über Entlassung oder Verbleib, gleich ob unbefristet oder befristet, im akademischen Mittelbau im Unterschied zu den habilitierten Mitarbeitern nicht am Ende eines wirklichen Überleitungsprozesses standen, dessen Kriterien - bei allen Fragen, die sich auch hier im konkreten Einzelfall aufdrängen mögen - objektiv, eintragbar und vor allem unabhängig waren. Im Mittelbau schienen die Entscheidungen vielfach willkürlich getroffen. Am Ende blieb ein allzu bekanntes Gefühl der Ohnmacht zurück.

In der DDR ist das Leistungsprinzip nie durchgängig und strikt praktiziert worden. Prof. Schiller vom Ardenne-Institut in Dres-

den hob schon vor gut zwei Jahren in einer Talkshow hervor, der reale Sozialismus habe in der Ideologie die sogenannte "Ausbeutung des Menschen durch den Menschen" abgeschafft, aber in der Realität an ihre Stelle die des Fleißigen durch den Faulen gesetzt. Das darf allerdings nicht Anlaß zu Pauschalurteilen sein. Es gab immer Hochschullehrer, die ihre Assistenten bis an die physischen Leistungsgrenzen gefordert und auf dieser Basis auch gefördert haben; heute werden diese jungen Leute es ihren Lehrern danken. Aber es gab auch diejenigen, die an den Hochschulen überwintern konnten, ohne jemals in die wissenschaftliche Diskussion eingegriffen zu haben. Sie weisen nach 20 und 30 Dienstjahren zuweilen nur kärgliche Publikationszahlen nach, oft noch nicht einmal in einer angesehenen Fachzeitschrift des Ostens. Für die Wissenschaft wäre ihr Weggang kein Verlust. Wenn die längst überfälligen Personalentscheidungen heute tatsächlich nachvollzogen werden, dann muß nicht selten die politische Instrumentalisierung des Ost-West-Gegensatzes hingenommen werden. Umbruchsituationen sind halt immer Sternstunden von Demagogen. Viel unerträglicher aber ist es, wenn gerade sie beruflich überleben und die wissenschaftlich Engagierten, die an den Herbst 89 die Erwartung auf die Durchsetzung der Leistungsgesellschaft und die Beendigung der unsäglichen Alimentierung des Mittelmaßes geknüpft hatten, die Gelackmeierten sind. Leistung sollte sich endlich auszahlen. Die Realität nach der Wende aber war eine andere.

Vor knapp zwei Jahren schrieb ich in einem Artikel, daß Evaluierung nur von innen und unten kommen kann. Das hört sich gut, basisdemokratisch an und war ehrlich gemeint. Es stellte sich jedoch bald als pure Ideologie heraus. Während strukturelle Erneuerung bei entsprechender Unterstützung des Westens von innen heraus zu leisten ist, kann im personellen

Bereich nur eine vorwiegend externe Begutachtung einigermaßen objektive Ergebnisse bringen, denn so werden zumindest an alle die gleichen Maßstäbe angelegt. Sie sollte noch nicht einmal aus der eigenen Fachwissenschaft kommen, wo lange Ost-West-Bekanntschaften, Konkurrenzdenken u.ä. eine Rolle spielen können. Viele Ostdeutsche empfinden es als Demütigung, durch Kollegen aus dem Westen begutachtet zu werden. Aber was sollte die Alternative sein? Ist die Demütigung, Opfer innerer Mausechelen geworden zu sein, geringer? Wie soll eine Gruppe Wissenschaftler, die sozusagen in einem Boot sitzt, aber in einer bestimmten überkommenen Hierarchie, in Diskussion entscheiden, wer über Bord gehen muß? Es ist zu bedenken, daß es in DDR-Zeiten nach der einmal erfolgten Unbefristung - das war in der Regel nach der Promotion - keine Veranlassung zum fortwährenden Hochschulwechsel mehr gab. Folglich müßte ein Leiter heute bei interner Entscheidungsfindung bestimmen, ob er den Kollegen entläßt, den er dreißig Jahre aus gemeinsamer Zusammenarbeit kennt, oder den, mit dem er nur 20 oder 10 Jahre zusammenarbeitet. Alle Erfahrungen besagen, daß er in der Regel den Weg des geringsten Widerstandes gehen wird. Leistungsparameter spielen dabei keine Rolle. Das Wort "Seilschaften" mit seiner politischen Konnotation erfaßt diesen Kontext nur unzureichend. Es geht einfach um ein menschliches Problem. Dies wäre bei demokratischer Mitwirkung des akademischen Mittelbaus nicht grundsätzlich anders. Der Mitarbeiter der Humboldt-Universität, den Zimmer zitiert, bringt dies deutlich zum Ausdruck: "Es ließe ja darauf hinaus, daß wir viele Kollegen auf die Straße setzen, mit denen wir jahre- oder jahrzehntelang zusammengearbeitet haben und denen trotz allen Suchens weder fachlich noch politisch der mindeste Vorwurf zu machen ist! Das wäre doch schmutzige Arbeit!".

Obwohl so empfunden, geht es in Wirklichkeit überhaupt nicht um ein Suchen nach Vorwürfen, sondern darum, bei einer begrenzten Stellenzahl die geeignetsten Wissenschaftler auszuwählen. Sicher wäre es illusorisch zu glauben, man könne eine hundertprozentige Gerechtigkeit erreichen. Aber viel mehr bleibt vor denen zu warnen, die suggerieren wollen, es gebe überhaupt keine objektiven Kriterien zur Einschätzung der Leistungen eines Wissenschaftlers. Die Kriterien kann und muß man sehr wohl diskutieren, nicht aber die Leistung selbst, sie ist schlichtweg zu messen:

1. Wieviele verschiedene Lehrveranstaltungszyklen hat ein Wissenschaftler aufgebaut?
2. Welche Qualität haben die Vorlesungen und Seminare? Hierzu könnten die Studenten aller Studienjahre in geheimer Abstimmung ein Gesamturteil finden. Sie kennen den Lehrenden in der Regel aus mehreren Veranstaltungen über fünf Jahre, die ältesten also auch aus der Vorwendezeit.
3. Wieviele Publikationen und Vorträge hat der Wissenschaftler vorzuweisen?
4. Welche Qualität weisen die Forschungsleistungen auf? Dazu geben schon die Zeitschriften und Verlage, in denen publiziert wurde, und die einladenden Institutionen wesentliche Anhaltspunkte. Außerdem kann von jedem Mitarbeiter eine bestimmte Zahl selbstgewählter Veröffentlichungen, ein Teil davon aus der Zeit vor 1989, angefordert werden.
5. Der Wissenschaftler kann weitere Kriterien, die für die Einschätzung seiner Leistung relevant sind (Stipendien, Preise, Auszeichnungen, Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Gesellschaften etc.), angeben.

Keines dieser Kriterien für sich genommen, würde aussagekräftig sein, wohl aber alle zusammengenommen. Sicher kann ein Ostwissenschaftler nicht ohne weiteres

mit seinen Kollegen aus dem Westen verglichen werden, die objektiven Voraussetzungen waren zu ungleich. Man braucht nur an die eingeschränkten Möglichkeiten des Reisens, der Benutzung von Archiven und Forschungsstätten, fehlende technische Mittel und Labormaterialien u.ä. denken. Publikationen in ausländischen Verlagen bedurften eines schizophoren vierstufigen Genehmigungsverfahrens. Im Inland stieß der engagierte Wissenschaftler allein durch die begrenzte Zahl an Zeitschriften und Buchverlagen und permanenten Papiermangel an Grenzen, insbesondere in kleinen Fächern. Nirgendwo gab es mehr Monopole als im realen Sozialismus. Der Ost-Ost-Vergleich aber ist allemal aufschlußreich und wird extreme Leistungsunterschiede - über Statusgruppen und die "Habilitationsgrenze" hinweg - offenbaren, die keineswegs nur durch politische Behinderungen bedingt sind. Wo diese existierten, müssen selbstredend ganz andere Maßstäbe gelten. Doch bleibt auch hier vor Demagogie zu warnen. Nicht auf In- und Auslandskongresse geschickt worden zu sein, kann auch damit zusammenhängen, daß schon in DDR-Zeiten die Leistungen dazu nicht ausreichten. Schließlich sollte man nicht vergessen, daß immerhin schon drei Jahre vergangen sind, in denen jeder die Möglichkeit hatte, sich der gesamtdeutschen akademischen Diskussion zu stellen.

Die Sorge, bei einem Verfahren, das unerbittlich prüft, was nach wievielen Dienstjahren unter dem Strich an Lehr- und Forschungsleistungen herausgekommen ist, auf der Strecke zu bleiben, führte schnell zum Vorbringen von Scheinargumenten und dem Retten in reine Formalismen, wie Dienstalster oder wissenschaftlicher Status. Besonders die Frage nach der Publikationsliste erregte immer wieder Mißtrauen und Widerstand. An ihr aber mißt sich auch in erster Linie, ob ein Wissenschaftler der Leitidee, forschend zu lehren, gerecht zu

werden vermag. Dies ist ohne eigenen Beitrag zum Forschungsgebiet nicht denkbar. Deshalb kann das Kriterium für Entlassung oder Verbleib nicht allein der Lehrumfang oder gar die Zahl der obligatorischen Lehrveranstaltungen sein. Indem die Universitätsleitung dies anfangs in den Mittelpunkt stellte, öffnete sie der Manipulation Tür und Tor. Um zu Stunden zu kommen, rissen Hochschullehrer - und zwar in den vorhandenen Hierarchien - nicht nur die gesamten obligatorischen Lehrveranstaltungen an sich, sondern hielten auch noch die Seminare zu ihren Vorlesungen selbst. Es wäre ihre Aufgabe und Verantwortung gewesen, dafür zu sorgen, daß die jungen Leute, Assistenten und Oberassistenten, Lehrerfahrung sammeln können, stattdessen wurden sie häufig regelrecht überflüssig gemacht. Ihnen blieb, wollten sie ihre Weiterbeschäftigung rechtfertigen, nichts anderes übrig, als fakultative Lehrveranstaltungen auszuarbeiten, die ebensoviel Mühe machten, die aber jederzeit als entbehrlich gestrichen werden konnten.

Der am meisten auswachsende Formalismus aber war und ist das immer wieder zitierte, falsch verstandene oder bewußt instrumentalisierte "soziale Prinzip". Und wiederum fallen ihm in erster Linie die akademischen Mittelbauer zum Opfer. Sozial zu denken, heißt nicht, entsprechend dem Familienstand zu entlassen, sondern es geht um die gesellschaftliche Relevanz der Arbeit des Individuums: Die Frage kann zum Beispiel nicht sein, welcher Arzt verheiratet ist und Kinder hat und welcher nicht, sondern wer dem Patienten am meisten nützt. Den braucht die Hochschule und den soll sie, so gut sie kann, bezahlen. Daß Gleichheit nicht Gleichmacherei bedeuten kann, sondern Gleichheit der Chancen und Prinzipien, und ansonsten eine strikte Umsetzung des Subsidiaritätsprinzips erfolgen muß, wird kaum akzeptiert, weder von den einzelnen Kollegen noch -

gemäß ihren besonderen Aufgaben - Personalräten und Gewerkschaften. Die erste Frage ist immer, ob denn die Sozialauswahl gerechtfertigt ist. Das wäre sogar zu begrüßen, wenn es nicht auch die einzige Frage wäre. Leistung interessiert nicht, obwohl mancher gerade für den Beruf, der ihm Berufung war, im privaten Bereich manches hintangestellt hat. Dahinter schwingt viel real-sozialistisches Nivellierungsdenken nach. Wie schrieb Monika Maron unlängst? Nichts vermißt man mehr als die gewohnte Gleichheit.

Eine Personalauswahl nach der Leistung kann man nicht demokratisch legitimieren lassen, denn die Leistungseliten sind die Minderheit, und das Mittelmaß ist die Mehrheit. Auch deshalb ist nur eine externe Evaluierung denkbar. Die Argumentationsstränge, denen man in Diskussionen begegnet, sind immer die gleichen: Manche sind noch so ehrlich zu sagen, es habe ja in DDR-Zeiten keinen Druck zum Publizieren gegeben. Andere reden sich gleich mit der Lehre heraus. Fragt man dann aber genauer nach, ist auch da überhaupt keine Kompensation gegeben. Schließlich aller Ausreden entblößt, hilft nur noch der Verweis auf das ominöse "soziale Prinzip", mit dem man glaubt, alles zuschütten zu können: "Ja Sie können gut reden und sich der Wissenschaft widmen. Sie sind ja ledig, ich habe Familie, zwei Kinder". Wer so argumentiert, will aber in aller Regel nicht auf einen graduellen Unterschied verweisen, sondern geht von einer absoluten Rollenverteilung aus: Hier Wissenschaft, da Familie. Der Verweis darauf, daß bei einem Wissenschaftler so etwas wie ein Berufsethos, ein inneres Bedürfnis existieren muß, eigene Forschungsleistungen zu erbringen und zur offenen Diskussion zu stellen - und zwar unabhängig davon, ob es in der DDR einen Publikationsdruck gegeben hat oder nicht -, erregt im besten Falle ein mitleidiges Lächeln. Wer damals aus Idealismus oder besser Liebe zur Wis-

senschaft engagiert gearbeitet hat, dürfte heute die beste Gewähr dafür bieten, die neuen Chancen und materiellen Anreize zu nutzen. Und warum sollte man nicht auch einmal den Mut haben, einem wissenschaftlichen Mitarbeiter statt einem habilitierten Wissenschaftler die Chance der Unbefristung einzuräumen, wenn der Leistungsvergleich dies rechtfertigt? Das gegenwärtige Verfahren läßt diesen aber gar

nicht zu. Um zu Zimmer zurückzukommen: Nicht die Reduzierung der Mittelbauerstellen an sich, sondern die Verdrängung seiner Leistungsträger ist das eigentliche "Unglück" der derzeitigen Hochschulpolitik.

*Jens Hentschke, Dr. phil., Diplom-Lateinamerikawissenschaftler/  
Historiker, lehrt an der Universität Rostock.*

## Arbeitsrecht und Hochschulerneuerung in Sachsen

Mit der Wiedervereinigung war aus der Sicht der "neuen" Demokratie und Rechtsstaatlichkeit eine Reihe von Hochschullehrern nicht mehr geeignet, im öffentlichen Dienst weiter tätig zu sein.

Die Grundlage hierfür wurde im Einigungsvertrag zwischen der BRD und der DDR geschaffen. Kapitel XIX, Sachgebiet A, Abschnitt III des Einigungsvertrages regelt die Kündigungen.

Nach Absatz IV ist die ordentliche Kündigung u.a. zulässig, wenn:

a) der Arbeitnehmer wegen mangelnder fachlicher Qualifikation oder persönlicher Eignung den Anforderungen nicht mehr entspricht;

b) der Arbeitnehmer wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar ist.

Gemäß Absatz V ist ein wichtiger Grund für eine *außerordentliche* Kündigung insbesondere dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer

a) gegen die Grundsätze der Menschlichkeit oder Rechtsstaatlichkeit verstoßen hat, insbesondere die im internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19.12.1966 gewährleisteten Menschenrechte oder die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vom 10.12.1948 enthaltenen Grundsätze verletzt hat;

b) für das frühere Ministerium für Staatssicherheit/ Amt für nationale Sicherheit tätig war;

und deshalb ein Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar erscheint.

Korrespondierend hierzu sind die Regelungen im Kapitel XVI, Sachgebiet A: Hochschulen, Änderungen des Hochschulrahmengesetzes vom 26.01.1976 in der Fassung der Bekanntmachung vom 09.04.1987 zu sehen. Hier wurde festgelegt, daß "Innerhalb von drei Jahren nach dem Tag des Wirksamwerdens des Beitrittes ... in den in Artikel 1 Abs. 1 des Einigungsvertrages genannten Ländern und in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze zu erlassen" sind,

und in den Überleitungsregelungen aus Anlaß der Herstellung der Einheit Deutschlands ist festgelegt:

"...die allgemeinen Regelungen in den Vorschriften des Einigungsvertrages über den öffentlichen Dienst bleiben unberührt. Die mitgliedschaftsrechtliche Stellung derjenigen Beamten und Angestellten, die in ihrem bisherigen Rechtsverhältnis verbleiben, wird durch Landesrecht bestimmt."

Der Freistaat Sachsen hat entsprechend der Vorgabe des Einigungsvertrages das Hochschulerneuerungsgesetz am 21.06.1991 beschlossen.

Die Präambel zu diesem Gesetz spricht von dem Ziel, die Universitäten und Hochschulen zu erneuern, Voraussetzungen für die Eigenverantwortung und Selbstverwaltung der akademischen Einrichtungen zu schaffen, die Freiheit von Lehre und Forschung im demokratischen, freiheitlichen und sozialen Rechtsstaat zu sichern..."

Unstreitig ist, daß die Notwendigkeit bestand, in dem Beitrittsgebiet den öffentli-

chen Dienst weitgehend zu erneuern. Diese Erneuerung ist im Freistaat Sachsen radikal vorgenommen und durchgeführt worden.

Die Hochschulerneuerung in Sachsen ist abgeschlossen, nicht jedoch die Arbeitsgerichtsverfahren, die Ausdruck dieser Hochschulerneuerung sind.

Dies gibt Anlaß, sich mit der Hochschulerneuerung kritisch auseinanderzusetzen.

Angesprochen sind hier die erfolgten Kündigungen und die Arbeitsgerichtsverfahren, die sich hieraus ergaben.

Auseinanderzusetzen ist sich hier mit den Kündigungen

- wegen Tätigkeit für das frühere Ministerium für Staatssicherheit/ Amt für nationale Sicherheit;

- wegen Verstoßes gegen die Grundsätze der Menschlichkeit und Rechtsstaatlichkeit;

- wegen mangelnder persönlicher Eignung.

Nicht Gegenstand dieses Berichtes sind die Kündigungen, gegen die die Betroffenen, aus welchen Gründen auch immer, auch wenn sie mit der Kündigung nicht einverstanden waren, ein gerichtliches Verfahren gescheut haben.

War bei den ersten Kündigungen wegen informeller Stasi-Tätigkeit noch strittig, ob das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung gelangt, hat das Bundesarbeitsgericht schon im ersten Halbjahr 1992 entschieden, daß die Regelung des Einigungsvertrages ein *Sonderkündigungsrecht* darstellt, wobei Paragraph 626 Abs. 2 BGB weder unmittelbar noch entsprechend anzuwenden ist.

Nach Paragraph 626 Abs. 1 BGB kann das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil aus *wichtigem Grund* ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn

Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Die Kündigungsregelung des Einigungsvertrages spricht von einer *außerordentlichen* Kündigung, die eine zusätzliche Interessenabwägung nach den Maßstäben des Paragraph 626 Abs. 1 BGB nicht vorsieht.

Kündigungsvoraussetzung ist eine Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit/ Amt für nationale Sicherheit, wobei nur eine *bewußte, finale Mitarbeit* die Kündigung rechtfertigen kann.

Hierbei ist zu prüfen, ob diese Mitarbeit ein Festhalten am Arbeitsverhältnis noch zu rechtfertigen vermag. Eine Einzelfallprüfung ist *unerlässlich*, da Absatz V der Vorschrift im Einigungsvertrag *keinen absoluten* Kündigungsgrund schafft.

Die Einzelfallprüfung ist anhand *objektiver* Kriterien vorzunehmen, wobei nur solche Tatsachen Berücksichtigung finden, die zum Zeitpunkt der Kündigung vorliegen.

Der Freistaat hat in den erfolgten Kündigungen die Einzelfallprüfung m.E. nur pauschal vorgenommen und sich teilweise nur auf die Verpflichtungserklärung des Betroffenen bezogen. Soweit die Betroffenen in den von mir bearbeiteten Fällen gegenüber dem Gericht dargelegt haben, daß sie zwar eine Verpflichtungserklärung unterzeichnet haben, jedoch keine Berichte oder nur unverfängliche Berichte über Reisen ins "kapitalistische" Ausland geliefert hätten, bestand bei den Arbeitsgerichten offensichtlich keine große Neigung, in diese Einzelfallprüfung einzutreten.

In diesem Verfahren waren die Betroffenen auch daran gehindert, den Nachweis für ihre Behauptungen zu erbringen. Dies wäre nur dann möglich gewesen, wenn die Kläger alle dokumentierten Tätigkeiten und Berichte dem Arbeitsgericht hätten vorlegen können. Das Stasi-Unterlagengesetz läßt diese Möglichkeit nur bedingt zu. Nach Paragraph 20 dürfen Unterlagen, soweit sie keine personenbezogenen Informationen über Betroffene und Dritte enthalten, zur Überprüfung von Personen, die im öffentlichen Dienst des Bundes, der Länder und Gemeinden beschäftigt sind oder weiterverwendet werden sollen, verwendet werden. Jedoch nur die *personenbezogenen* Informationen über die Betroffenen oder Dritte können Aufschluß über die Art der gelieferten Berichte geben. Zwar kann dem Mitarbeiter gemäß Paragraph 16 auf Antrag Auskunft aus den von ihm erstellten Berichten erteilt und Einsicht in diese gewährt werden. Er muß jedoch glaubhaft machen, daß er hieran ein *rechtliches* Interesse hat. Dies gilt nicht, wenn das berechnete Interesse Dritter an der Geheimhaltung überwiegt. Hierbei ist nach dem berechtigten und dem rechtlichen Interesse des Mitarbeiters zu unterscheiden.

Die in diesen Fällen anhängigen Arbeitsgerichtsverfahren haben insoweit nicht zum Erfolg der Betroffenen geführt, als die Kündigungen für unwirksam erachtet worden wären. Diese Verfahren sind in aller Regel durch einen Vergleich beendet worden.

Der zweiten Gruppe der Gekündigten wurde Verstoß gegen die Menschlichkeit und Rechtsstaatlichkeit vorgeworfen. Dieser Vorwurf, der regelmäßig pauschal erhoben wurde, konnte in keinem mir bekannten Fall in dieser Form aufrechterhalten bleiben. In diesen Fällen wurden gleichfalls vor den Arbeitsgerichten in aller Regel Vergleiche geschlossen, wenn nicht zu-

vor bereits Aufhebungsverträge und ggf. der Schritt in den vorzeitigen Ruhestand gemacht wurden. Eine Reihe der Gekündigten hatte zwar Klage vor dem Arbeitsgericht eingereicht, parallel hierzu jedoch den Schritt in die Selbständigkeit - z.B. durch eigene Praxis u.a. - gemacht. Mit dem angestrebten Arbeitsgerichtsverfahren wollten diese Betroffenen den von dem Freistaat Sachsen erhobenen Vorwurf nicht auf sich sitzen lassen. Hierbei spielten finanzielle Kriterien keine Rolle, da die Betroffenen in ihrer Selbständigkeit oder neuen Funktion erheblich mehr verdienen als zuvor in ihrer Position in der Universität oder Hochschule.

Dies gilt auch teilweise für die dritte Gruppe der Gekündigten. Hier wurden den Betroffenen konkrete Vorwürfe wegen Begünstigung von Parteimitgliedern, Benachteiligung von Parteilos, Mitgliedschaft in den verschiedensten Funktionen innerhalb der Partei u.a. gemacht und teilweise mit dem Vorwurf des Verstoßes gegen Menschlichkeit und Rechtsstaatlichkeit verknüpft. Immer wurde jedoch hier behauptet, daß der Betroffene wegen mangelnder persönlicher Eignung nicht im öffentlichen Dienst verbleiben könne.

Waren bei dieser Gruppe die Auffassungen der Arbeitsgerichte insoweit strittig, ob die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes zu prüfen sind, ist nunmehr eine Verschärfung eingetreten, da das BAG mit Urteil vom 18.03.1993 festgestellt hat, daß es sich auch hierbei um eine eigenständige Regelung des Einigungsvertrages handelt und daneben die Voraussetzungen nach Paragraph 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz nicht zu prüfen sind.

Zwar betrifft diese Entscheidung einen Lehrer an einer Oberschule, der seit 1990 wieder als Lehrer für Kunst und Geschichte beschäftigt wurde. Es bleibt abzuwarten,

wie die Arbeitsgerichte diese Entscheidung des BAG auch auf Hochschullehrer anwenden.

Der Freistaat Sachsen argumentiert in diesen Fällen vorrangig damit, daß diese Kündigungen einen erleichterten Abbau des öffentlichen Dienstes in den neuen Bundesländern ermöglichen sollte.

Gleichzeitig ist gängige Argumentation des Freistaates Sachsen die politische Treupflicht eines Angestellten im öffentlichen Dienst. Der Freistaat Sachsen verweist regelmäßig auf den Beschluß des Bundesverfassungsgerichtes vom 22.05.1976, wonach der Bedienstete jederzeit und insbesondere auch in Krisenzeiten und ernsthaften Konfliktsituationen bereit und in der Lage sein muß, für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einzutreten und glaubwürdig die Grundwerte unserer Verfassung zu vermitteln.

Dies gibt jedoch nur den Teil des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichtes wieder, der dem Freistaat Sachsen geeignet erscheint, seine Position zu untermauern.

In diesem von dem Freistaat Sachsen angeführten Beschluß heißt es jedoch auch "Unverzichtbar ist aber, daß der Beamte den Staat - ungeachtet seiner Mängel - und die geltende verfassungsrechtliche Ordnung, so wie sie in Kraft steht, bejaht, sie als schützenswert anerkennt, in diesem Sinne sich zu ihr bekennt und aktiv für sie eintritt".

Weiterhin heißt es in diesem Beschluß:

"Der Staat und das heißt hier konkreter, jede verfassungsmäßige Regierung und der Bürger - muß sich darauf verlassen können, daß der Beamte in seiner Amtsführung Verantwortung für diesen Staat, für "seinen" Staat zu tragen bereit ist, daß er sich in dem Staat, dem er dienen soll, zuhause fühlt - jetzt und jederzeit und nicht

erst, wenn die von ihm erstrebten Veränderungen durch entsprechende Verfassungsänderungen verwirklicht worden sind."

Wenn der Freistaat Sachsen sich also auf diesen Beschluß des Bundesverfassungsgerichtes stützt und dieser Beschluß gegen die Betroffenen Anwendung findet, bedeutet dies, daß in der DDR eine verfassungsrechtliche Ordnung und eine verfassungsrechtliche Regierung nicht anerkannt wurde.

Auch wenn hier die Frage Rechts- und Unrechtsstaat DDR nicht erörtert werden soll, steht für den Freistaat Sachsen fest, daß das Verhalten der Bürger während des Bestehens der DDR daran gemessen wird, ob sie aktiv für den Staat DDR eingetreten sind oder aktiv Widerstand geleistet haben.

Diese Auffassung wird auch von verschiedenen Arbeitsgerichten geteilt. Das LAG Berlin hat in seinem Urteil vom 23.07.1992 (das sich zwar mit einem stellvertretenden Schuldirektor befaßt) ausgeführt, daß die Kündigung wegen fehlender persönlicher Eignung gerechtfertigt ist, wenn die besondere Identifikation mit dem SED-Staat gegeben war.

Die Ausführungen in diesem Urteil sind nicht bedenkenfrei. Das LAG führt aus, daß der Betroffene anzuhören ist. Diese Anhörung müsse aber nicht mündlich erfolgen. Bei der Vielzahl der zu überprüfenden Arbeitnehmer kann im Einzelfall eine schriftliche Anhörung, wie sie im Fall der Klägerin zweimal geschehen ist, ausreichen...".

Ganz entscheidend ist in diesem Urteil, daß das LAG die Darlegungslast anders als im Rahmen des Paragraph 1 Kündigungsschutzgesetz sieht. Nach dem LAG ist es Sache des Arbeitnehmers, unter Anführung konkreter Tatsachen darzulegen, daß er sich nicht in besonderer Weise mit den

Partei-/Staatszielen der DDR identifiziert hat, wenn der Arbeitgeber weder aus der vor-handenen Personalakte, noch aus der gebotenen Anhörung des Arbeitnehmers konkrete Erkenntnisse über die Art und Weise gewonnen hat, wie der Arbeitnehmer die dargelegten staats- und parteina-hen Ämter bzw. Funktionen ausgeübt hat.

Die gleiche Auffassung wird offensichtlich von dem LAG Chemnitz vertreten. In dem Urteil vom 23.09.1992 ist u.a. ausgeführt "Unerheblich ist insoweit, ob sich der Klä-ger in seiner früheren Stellung persönlich nichts hat zu Schulden kommen lassen und bereits vor der Wende durch kritische Beiträge auf Versammlungen und in Leser-briefen hervorgetreten ist... Er blieb ein Kritiker im Rahmen der Vorgaben des SED-Regimes und war kein Regime-Kritiker".

Das Bundesverfassungsgericht hat in sei-nem Urteil vom 10. März 1992 u.a. ausge-führt: "Je wichtiger für die Allgemeinheit eine Maßnahme ist, je mehr sie dem Schutz höherwertiger Rechtsgüter dient, desto größere Opfer können dem einzelnen zu-gemutet werden." Offensichtlich sehen der Freistaat Sachsen und verschiedene Ge-richte den Neuaufbau in den neuen Bun-desländern als das höherwertige Rechts-gut an, wie sich aus den Entscheidungen des LAG Berlin und des LAG Chemnitz ergibt. Wenn es dort u.a. heißt "auf verbale Beteuerungen der Verfassungstreue, auch verbunden mit demokratischem Verhalten nach der Wende, kann es dabei nicht ent-scheidend ankommen...".

Diese Güterabwägung - Neuaufbau und Kündigung - mag vorgenommen werden. Die Entscheidung zulasten der Betroffe-nen, denen lediglich eine Systemnähe und Stützung des Systems unterstellt wird, ver-mag nicht zu überzeugen. Nach 40 Jahren DDR-Gemeinwohl haben sich die Betroffe-nen heute erneut dem Gemeinwohl unter-zuordnen mit dem erneuten Verlust ihrer persönlichen Rechte.

Dies bedeutet auch, daß aktiven Befür-wortern des DDR-Systems nach der Verei-nigung eine Neuorientierung nicht ermög-licht wird, es sei denn, entweder außerhalb ihres Berufes oder außerhalb des öffentli-chen Dienstes.

Hier wird verkannt, daß öffentliche Kritik am System der DDR ungewöhnlich war, Mut erforderte und eine sehr kritische Haltung zur Politik darstellte.

Entscheidend für die Arbeitsgerichtsver-fahren waren die Kündigungen, die ent-sprechend dem Hochschuleerneuerungsgesetz ausgesprochen wurden.

Das Sächsische Hochschuleerneuerungsgesetz begegnet in verschiedenen Teilen verfassungsrechtlichen Bedenken.

Die Paragraphen 75-81 des Sächsischen Hochschulerneuerungsgesetzes regeln die Reform und Erneuerung des wissen-schaftlichen und künstlerischen Personals.

Gemäß Paragraph 75 erfolgt die Überprü-fung, ob die erforderlichen Voraussetzungen für die weitere Tätigkeit gegeben sind. Hierbei übernimmt das Hochschulerneue-rungsgesetz die Gründe für eine ordentli-che oder außerordentliche Kündigung, wie sie im Einigungsvertrag festgelegt sind. Die Personalkommissionen haben alle in ihren Zuständigkeitsbereich gehörenden Personen überprüft und entschieden, in welchen Fällen das Verfahren gegen die-se Personen weiterzuführen ist.

Während Paragraph 75 lediglich die im Einigungsvertrag aufgeführten Kündi-gungsgründe wiederholt, erfährt Paragraph 78 (Verfahren der Personalkommissionen) eine erhebliche Ausweitung, da "Die Per-sonalkommission ... alle Umstände, die für ihre Entscheidungen von Bedeutung sind oder sein könnten, (berücksichtigt)". Nun folgen im Paragraph 78 numerativ aufge-führt eine Zahl von Möglichkeiten, die letz-tendlich für jeden Betroffenen in irgendei-

ner Art und Weise "von Bedeutung sind oder sein könnten."

Die in Paragraph 78 unter 1) bis 4) aufge-führten Funktionen, Aktivitäten und Tätig-keiten sind zwar weitestgehend überprüft - und damit nachweisbar - das Hochschul-erneuerungsgesetz nimmt jedoch keine Bewertung vor, sondern überläßt dies aus-schließlich dem Ermessen der Personal-kommission.

Hiermit ist der Personalkommission ein äußerst großer Ermessensspielraum ge-geben, dessen Überschreitung - selbst wenn sie nachweisbar ist - nur gerichtlich überprüft werden kann.

Zwar kann der Staatsminister für Wissen-schaft und Kunst von den Beschlüssen der Personalkommission einer Hochschule ab-weichen und die Landespersonalkommis-sion hierzu hören, dies gilt jedoch nicht für den Betroffenen. Gegen die Entscheidung der Personalkommission gibt es für den Betroffenen keinerlei Rechtsmittel oder Rechtsbeihilfe.

Diese fehlende Überprüfbarkeit hat in ver-schiedenen Fällen dazu geführt, daß die Personalkommission ein willkürliches Vo-tum abgegeben hat, das durch persönli-che Motivation von Kommissionsmitglie-dern getragen war.

In diesen Fällen hat die Demokratie und Rechtsstaatlichkeit erheblichen Schaden erlitten.

Der gesamte Ablauf des Verfahrens der Personalkommission läßt nur den Schluß zu, daß die Personalkommission ausschließ-lich dazu da war, Hochschullehrer und Mitarbeiter - berechtigt oder unberechtigt - aus dem Dienst zu entfernen.

Nach Paragraph 78 Abs. 2 hat die Perso-nalkommission den Betroffenen rechtliches Gehör, insbesondere Gelegenheit zur Stel-lungnahme zu *allen* von ihr herangezoge-

nen Unterlagen zu gewähren. Dies ist in keinem der Vielzahl der von mir bearbeite-ten Fälle geschehen. Formal wurde das rechtliche Gehör dadurch gewährt, daß die Betroffenen durch die Personalkom-mission aufgefordert wurden, sich schrift-lich zu äußern. Diese Möglichkeit haben die Betroffenen in unterschiedlicher Form wahrgenommen. Hierbei wird nicht ver-kannt, daß ein Teil der Betroffenen in die-sen schriftlichen Äußerungen versucht hat, Tatbestände zu beschönigen. Ein anderer Teil der Betroffenen hat schriftliche Stel-lungnahmen abgegeben, in denen ver-sucht wurde, Sachverhalte objektiv darzu-legen und sich mit der Vergangenheit aus-einanderzusetzen. Dies hat jedoch ledig-lich dazu geführt, daß die Personalkom-mission regelmäßig versucht hat, diese Stellungnahmen der Betroffenen für das spätere Negativ-Votum heranzuziehen.

Eine rechtliche Belehrung über diese schriftlichen Stellungnahmen und die Fol-gen der schriftlichen Stellungnahmen ist mir in allen diesen Fällen nicht bekannt geworden.

Eine Stellungnahme zu allen von der Per-sonalkommission herangezogenen Unter-lagen war gleichfalls nicht gegeben und auch nicht möglich, da der Vorsitzende der Personalkommission verpflichtet war, "die Beschlußfassung der Kommission so vor-zuarbeiten, daß eine Entscheidung in der Regel in einer Sitzung der Kommission möglich ist". Wenn unter Gelegenheit zur Stellungnahme zu allen von der Personal-kommission herangezogenen Unterlagen verstanden wird, daß die Personalkom-mission in der mündlichen Anhörung ge-genüber dem Betroffenen einen konkre-ten Vorwurf erhebt, den der Betroffene in dieser Anhörung erstmals hört und der Betroffene gezwungen ist, hierauf sofort entlastend zu argumentieren, hat dies nichts mit Rechtsstaatlichkeit zu tun.

Erschwerend kommt hinzu, daß sich der Betroffene in dem Verfahren vor der Personalkommission nicht anwaltlich vertreten lassen kann. Dem Betroffenen wird lediglich zugestanden, eine Person seines Vertrauens mitzubringen, die jedoch nur unbeteiligter Zuhörer ist.

Ein solches Verfahren gibt es in keinem anderen Rechtsgebiet. Im Strafrecht kann sich der Beschuldigte bereits im Ermittlungsverfahren anwaltlich vertreten lassen und der Beschuldigte hat vor Anklageerhebung durch seinen Rechtsanwalt das Recht auf Akteneinsicht und alle den Vorwurf stützenden Beweismittel. Gleichfalls besteht im Disziplinarrecht die grundsätzliche Möglichkeit, daß sich der Beschuldigte bereits im Stadium der Vorermittlungen anwaltlich vertreten läßt und wie im Strafrecht eigene Anträge, die zu der Entlastung des Beschuldigten führen sollen, stellen kann. Auch im Zivilrecht hat die Gegenseite den Anspruch, einen gegnerischen Schriftsatz außerhalb der Verhandlung zu prüfen, bevor eine Stellungnahme hierzu gegeben wird.

Hinzu kommt der wohl einmalige Fall, daß Vorsitzende von Personalkommissionen sich um eine bestimmte Stelle beworben haben und gleichzeitig die Entscheidung der Personalkommission über den jetzigen Stelleninhaber - als Negativ-Votum - vorbereitet.

Wie bereits ausgeführt, ist die Notwendigkeit der Erneuerung unbestritten. Jedoch gibt die Art, wie die Erneuerung durchgeführt wurde, gerade im Hinblick auf die vielfach erwähnte freiheitliche und demokratische Rechtsordnung zu Zweifeln An-

laß an dem Demokratieverständnis der die Erneuerung Betreibenden.

Diese Art der Erneuerung hat bei einer Vielzahl von Betroffenen dazu geführt, daß Vertrauen und Hoffnung auf Demokratie und Rechtsstaatlichkeit sich ins Gegenteil verkehrt haben.

Wenn dann noch der Vorsitzende einer Personalkommission sich in Zeitschriftenbeiträgen darüber beschwert, daß die Betroffenen heute alle ihnen zur Verfügung stehenden (arbeits-) rechtlichen Möglichkeiten für sich in Anspruch nehmen, anstatt freiwillig den Dienst zu quittieren, zeugt dies nicht nur von einem falschen Rechtsverständnis, sondern wirft auch die Frage nach dem Erfolg der Hochschulerneuerung auf.

Die Meinungsfreiheit ist ein Kernstück unserer Demokratie. Diese Meinungsfreiheit steht auch den Vorsitzenden der Personalkommission als Autoren zu. Da die in diesen Artikeln geäußerte Auffassung seitens der Universitäten und Hochschulen jedoch unwidersprochen geblieben ist, muß die Frage erlaubt sein, was sich tatsächlich geändert hat.

Festzuhalten ist, daß die Geeignetheit immer von dem jeweiligen System abhängig ist. Wenn unter dem Sozialismus Professoren verbannt wurden, weil sie nicht glühende Verfechter des Sozialismus waren, erfolgt dies heute unter umgekehrten Vorzeichen im Namen der Demokratie und Rechtsstaatlichkeit.

*Susanne Gäbelein ist in Leipzig als Rechtsanwältin tätig*

**Astrid Franzke (Leipzig):**

### **Personalveränderungen an der Universität Leipzig - Chancen oder/und Risiken für Frauen?**

---

Der im Jahre 1990 im ostdeutschen Hochschulwesen eingeleitete Transformationsprozeß ist an der Universität Leipzig noch nicht abgeschlossen. Die ohnehin komplizierten Struktur- und gravierenden Personalveränderungen führen zu zusätzlichen Problemen, da diese Prozesse sich mit erheblichen zeitlichen Verzögerungen vollziehen und im Bereich Medizin im Grunde genommen erst jetzt beginnen.

Der Zeitraum von über 3 Jahren stellt eine Verlängerung von Provisorien verschiedenster Art dar, die nicht zuletzt enorme Unsicherheiten für die Beschäftigten bedeuten, Einschnitte, Abbrüche der beruflichen Lebensplanung mit sich brachten und bringen, aber auch hinauszogerten. Mit den Prozessen der Umstrukturierung und den Personalveränderungen, die zuallererst Personalabbau und dann Personalneubesetzung bedeuten, sind strategische Weichenstellungen verbunden, die zu weitreichenden Konsequenzen führen und es deshalb kontinuierlich erforderlich machen, die Betroffenheit von Frauen, die Entwicklung des Frauenanteils in den Statusgruppen des Personals aufzuzeigen, zu signalisieren. [1]

Der im Sächsischen Hochschulerneuerungsgesetz (SHEG) formulierte Auftrag an die Hochschulen, Chancengleichheit für Frauen und Männer herzustellen und Nachteile von weiblichen Angehörigen der Hochschule zu vermeiden [2], enthält angesichts der von der Normalität abweichenden

Umbruchsituation zumindest eine doppelte Schwierigkeit: Zum einen wird eine Aufgabe formuliert, die HRG-konform ist (2, Absatz 2) und insofern in allen westdeutschen Hochschulgesetzen ihren Niederschlag gefunden hat, aber bekanntermaßen auch unter jenen Bedingungen eine ernste Herausforderung darstellt. Das bedeutet andererseits, daß deren Realisierung unter unseren ostdeutschen Bedingungen zuallererst Chancengleichheit im Prozeß des empfindlichen Personalabbaus (bei Kündigungen/Entlassungen) und dann erst bei Stellenbesetzungen heißt.

Angesichts dieser Situation unternahm die Gleichstellungsbeauftragte u.a. den Versuch, sich im Vorfeld der Diskussion um die Verfahrensgrundsätze im Zusammenhang mit dem angekündigten Personalabbau in die Dienstvereinbarung einzubringen. Ziel dieser Bemühungen war es, eine möglichst verbindliche Regelung herbeizuführen, um unzumutbare soziale Härten für Frauen zu vermeiden. So wurde vorgeschlagen, eine Formulierung dergestalt aufzunehmen, daß zumindest die Beibehaltung des gegenwärtigen prozentualen Anteils an weiblichen Beschäftigten in den jeweiligen Statusgruppen zu gewährleisten sei. Dieser Vorschlag ließ sich jedoch trotz Gespräche mit dem Personalrat und dem Personaldezernat nicht durchsetzen. Konsens fand hingegen die allgemeinere Formulierung, daß der Personalabbau universitätsweit nicht einseitig zu Lasten der Frauen erfolgt. [3]

Welche Tendenzen lassen sich, unter Vorbehalt der noch laufenden Prozesse, A) bzgl. des prozentualen Anteils von Frauen an den Kündigungen (Abgängen insgesamt) und an den neu besetzten Stellen

und B) bzgl. der individuellen Betroffenheit von Frauen (hierbei: Aufzeigen von Möglichkeiten und Grenzen der Gleichstellungsarbeit, konkrete Unterstützung zu geben) aufzeigen? [4]

### A. Chancen und/oder Risiken für Frauen (statistische Ebene)

#### a) Analyse der Abgangsgründe für Frauen aus dem Hochschulbereich der Universität im Zeitraum 1989-1993

Der Gesamtabgang an Personal aus dem Hochschulbereich erreicht mit über 5500 Beschäftigten in de facto nur etwas mehr als 3 Jahren (Ende 89 - Febr.93) eine geradezu gigantische Größenordnung, die fast einem Personalaustausch gleichkommt. Zu berücksichtigen ist ferner, daß in diesem Zeitraum ganze Hochschuleinrichtungen aufgelöst bzw. in die Universität integriert wurden: Pädagogische Hoch-

schule, DHfK, Kirchliche Hochschule, Teile der Handelshochschule und der Theaterhochschule. Bezieht man diese vormals selbständigen Hochschuleinrichtungen in die Betrachtungen mit ein, so dürfte die absolute Personalreduzierung noch weit über der oben genannten Zahl liegen.

Die statistische Betroffenheit von Frauen macht ca. 52,3% aus und liegt damit nur geringfügig über der der Männer.

Differenziert man die Abgangsgründe, so zeigt sich nachfolgendes Bild (Frauenbetroffenheit in %): [5]

Abgangsgründe	1989	1990	1991	1992	1993
1. Ablauf einer Befristung	50	60	44	44	19
2. Strukturveränderung/ mangelnder Bedarf	50	52	54	56	71
3. Nichteignung	100	50	38	15	0
4. fristlose Kündigung/ Entlassung	62	60	27	19	0
5. vorzeitige Rente/ Altersübergang		0	64	32	0
6. Rente/Invalidität/Tod	47	51	62	51	35
7. private Gründe	64	47	48	46	57
8. sonst. Gründe	56	57	32	0	50

Auf einige dieser Abgangsgründe soll an dieser Stelle kurz eingegangen werden:

Der Abgangsgrund "Strukturveränderung oder mangelnder Bedarf" ist die eigentli-

che Größe, auf die die eingangs genannte Dienstvereinbarung zielt.

Ein Vergleich der vorliegenden Angaben dokumentiert, daß von 1989-92 jährlich um 2 % mehr Frauen aus Struktur- bzw. Be-

darfsgründen gekündigt wurden. 1992 liegen die Frauen mit 6 % über dem prozentualen Anteil der Männer an den Kündigungen.

Insofern kann zunächst nach den jetzt vorliegenden statistischen Angaben festgestellt werden, daß universitätsweit die Umstrukturierungsprozesse kaum einseitig zu Lasten der Frauen gegangen sind, Frauen aber mit jährlich steigender Tendenz von Kündigungen betroffen sind. Da die Abgangsgründe uns nicht aufgeschlüsselt nach Fachbereichen vorliegen, sind hier Einschränkungen zu machen. In einzelnen Fachbereichen (z.B. in den abgewickelten) wäre es durchaus möglich, daß Frauen deutlich stärker als Männer von Kündigungen aus Strukturgründen betroffen sind.

Der Abgangsgrund "Nichteignung" zeigt, daß es keine Veranlassung dazu gibt, zu sagen, Frauen seien weniger qualifiziert als Männer. Die Statistik weist eine für Frauen positive Bilanz auf: 1989 betrug der Anteil von Frauen an den aus Nichteignung Gekündigten 100 %, das sind, absolut betrachtet, 2 Frauen aus dem nichtwissenschaftlichen Personal; 1990 hingegen war die Betroffenheit von Frauen und Männern gleich; 1991 betrug der Anteil der Frauen 38 % und 1992 15 %. Bezogen auf die letzten zwei Jahre schneiden Frauen diesbezüglich deutlich besser ab als Männer.

Der Abgangsgrund "fristlose Kündigung" weist in diesem sensiblen Bereich 1989/90 mit 62% bzw. 60% einen höheren Anteil von Frauen im Vergleich zu Männern aus. 1991/92 liegt die Betroffenheit von Frauen jedoch mit insgesamt 27% bzw. 19% deutlich unter der von Männern. Geschlechtsspezifische Ursachen lassen sich diesbezüglich zunächst nur insofern aufführen, als der Umstand zu berücksichtigen ist, daß Frauen weniger als Männer in den leitenden Positionen und Gremien vertreten waren.

#### b) Frauenanteil in den leitenden Positionen der Universität

Die Repräsentanz von Frauen in den leitenden Gremien und Positionen der Universität hat sich im Vergleich zum Herbstsemester kaum/bzw. nur leicht verändert. [6]

- Unter den 16 Mitgliedern des Senats mit beschließender Stimme befindet sich keine Frau; von den 7 Mitgliedern mit beratender Stimme ist die Gleichstellungsbeauftragte die einzige Frau. Nach wie vor befindet sich die Entscheidungskompetenz auf dieser Ebene ausschließlich in männlicher Hand.

- Von den insgesamt 70 Fachbereichen, Instituten und Kliniken der Universität werden nur 3 Bereiche von Frauen geleitet, die alle den Bereich Medizin betreffen. Von weiteren 20 Struktureinheiten stehen diesen nur 3 Frauen vor.

- Die 5 Dezernate des Hochschulbereiches werden alle von Männern geleitet, von den weiteren 7 Verwaltungsbereichen werden 4 von Frauen geleitet.

Die Männerdominanz auf diesen Entscheidungsebenen der Universität ist unverändert eindeutig.

#### c) Frauenanteil unter den Hochschullehrern neuen Rechts (am Berufungsgeschehen) Stand: April 1993

Die Universität Leipzig nimmt im Vergleich mit anderen Sächsischen Hochschulen eine herausragend günstige Position bezüglich des Anteils an den Berufungen von Professorinnen und Dozentinnen neuen Rechts ein. Dieser erfreuliche Umstand hängt sicher mit dem ausgeprägten geistes- und sozialwissenschaftlichen Spektrum zusammen. [7]

Professorinnen neuen Rechts: 9 % (absolut 16)

Dozentinnen neuen Rechts: 13,7 % (absolut 8)

Dotierung der Professorinnenstellen: 11 C3 Stellen und 5 C4 Stellen

Es zeigt sich aber eine Konzentration auf die geringer dotierten Stellen, wobei zu bedenken ist, daß von den 5 C4 Stellen nur eine an eine Frau im normalen Bewerbungsverfahren (über Ausschreibung) vergeben wurde, die anderen über das verkürzte Verfahren.

Bezüglich des vertretenen Fächerspektrums ist die Konzentration auf den geisteswissenschaftlichen Bereich mit allein 9 Berufungen von Frauen in der Fakultät für Kultur- Sprach- und Erziehungswissenschaften auffällig (2 in der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät, 3 in der Fakultät für Philosophie und Geschichtswissenschaften und 2 in der Medizin).

#### d) Frauenanteil nach Statusgruppen

Der prozentuale Frauenanteil in den einzelnen Statusgruppen hat sich im Vergleich zum Stand Februar 1992 nur geringfügig geändert, bei einer enormen absoluten Reduzierung:

	Stand: Febr. 92 in % (nur weiblich)	Stand: Febr. 93 in % (nur weiblich)
Prof.	8,5	8
Doz.	17	20
OA	25	25
befr. Ass.	41	41
unbefr. Ass.	34	37
Lektoren	37	42
LHD	61	67
Nichtwiss.	77	79
Arbeiter	39	32
insgesamt:	52	insgesamt: 52

Im Vergleich dazu beträgt der Frauenanteil am Gesamtpersonal des Bereiches Medizin 76%, Stand: März 1993. Vergleicht man die Angaben mit denen aus dem Jahre 1992, so sind diese nahezu unverändert. Dieser auch im Bundesvergleich sehr hohe Frauenanteil ergibt sich aus dem hohen Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen und am mittleren medizinischen Personal. [8]

Bezogen auf das wissenschaftliche Personal ist der Frauenanteil jedoch schon bedeutend geringer. Für die Universität Leipzig als ganzes beträgt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal ca. 40 %, im Hochschulbereich sind dies 35 % und im Bereich Medizin 44 %.

#### e) Entwicklung des Frauenanteils an abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen

Die Statistik macht einen drastischen absoluten Rückgang abgeschlossener Qualifizierungsarbeiten insgesamt, sowohl der Promotionen als auch der Habilitationen, sowohl von Frauen als auch von Männern sichtbar. Darin reflektieren sich die Unsicherheiten des beruflichen Werdegangs und unklare Zukunftsperspektiven.

Der Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen weist im Vergleich zu den Angaben von 1989 keine markanten Veränderungen auf. Ganz anders sieht die Situation bezogen auf die abgeschlossenen Habilitationen aus. Hier ist die Tendenz nicht nur stagnierend, sondern eindeutig rückläufig. Von 1989 bis 1992 verringerte sich der Frauenanteil um 11% auf nur noch 19%. Dies ist ein deutliches Indiz für die Arbeitsmarktlage, auf die mit einer akademischen Laufbahn verbundenen Unsicherheiten und die häufig geringeren Chancen von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen.

Entwicklung des Frauenanteils an abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen im Zeitraum 1989-92 (Hochschulbereich und Medizin)

Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	gesamt	davon weibl. absolut	in %	gesamt	davon weibl. absolut	in %
1989	400 48 Forschungsstud. (9)	150	37,5	85	26	30,5
1990	330 32 Forschungsstud.	125	37,5	77	15	19,4
1991	391 26 Forschungsstud.	163	41,6	39	8	20,5
1992	185	72	38,9	21	4	19

Sollte diese rückläufige Tendenz sich weiter verfestigen, so wird dies mittel- und langfristig zu negativen Konsequenzen in bezug auf das Berufungsgeschehen führen.

Zu den bereits genannten Ursachen kann auf weitere verwiesen werden:

- Generell gilt für Frauen und Männer gleichermaßen, daß ein erfolgreich abgeschlossenes Qualifizierungsvorhaben keine Garantie bietet für die Beibehaltung oder den Erwerb des Arbeitsplatzes.
- Insbesondere habilitierte Wissenschaftlerinnen sind für den Arbeitsmarkt häufig "überqualifiziert" und haben daher nicht selten geringere Vermittlungschancen als weniger qualifizierte Arbeitssuchende.
- Graduierungsarbeiten sind häufig über Stipendienprogramme finanziert. Das generelle Manko von Stipendienprogrammen wirkt sich für Frauen noch problematischer aus:
  - kein Arbeitsverhältnis vorhanden, wenn dreijähriges Stipendium, kein Anspruch auf Arbeitslosengeld;
  - keine Rentenanrechnung, weil keine Arbeitsjahre
  - Anrechnung des Verdienstes des Ehe-

partners/der Ehepartnerin auf die Höhe des Stipendiums, mit Ausnahme der über die DFG vergebenen Stipendien (diese Regelung kann dazu führen, daß kein Stipendium gezahlt wird)

- geringe Höhe der Stipendien, insbesondere für Alleinerziehende problematisch, soziale Grundsicherung nur auf sehr niedrigem Niveau gewährt.

Die Motivation, die mit einer Graduierungsarbeit verbundenen Härten auf sich zu nehmen, Abstriche im persönlichen Bereich (in der Regel mehr als 8 Stunden tägliche Arbeitszeit) zu machen, ist verständlicherweise verbunden mit dem Wissen um die o.g. Bedingungen nicht sehr groß. Letztere wirken einer unbekümmerten, kreativen wissenschaftlichen Arbeit entgegen.

Sofern keine Veränderungen der Bedingungen für Graduierungsarbeiten vorgenommen, sie nicht lukrativer gestaltet werden, z.B. durch Stellenprogramme u.a. speziell zur Qualifizierung von Frauen, steht zu befürchten, daß sich o.g. Tendenz verfestigt, weiter vertieft und damit langfristig gesehen ein Absinken von Frauen bei Berufungen und somit im Hochschullehrerstatus nach sich zieht.

**f) Veränderung des weiblichen Studierverhaltens an der Universität Leipzig im Zeitraum von 1989 bis 1993 nach Fakultäten Stand: 12.5.93**

Veränderungen im Studierverhalten von weiblichen Studierenden sind als Entwicklungstendenzen aufmerksam zu verfolgen, um dem Grundsatz der Chancengleichheit zu widerlaufende Prozesse rechtzeitig zu erkennen und auf Regelungen hinwirken zu können, die eine Korrektur ermöglichen.

Welche Entwicklungen zeigen sich diesbezüglich in den Fakultäten?

1.) Theologische Fakultät: fast Verdoppelung der Studierendenzahlen (Zusammenlegung mit kirchlicher Hochschule), Sinken des Frauenanteils unter den Studierenden von 1989/91 bis 1993 um 7 % auf derzeit 34,5 %

2.) Philosophisch-historische Fakultät: leichtes Anwachsen des weiblichen Studierendenanteils von 1989/91 bis 1993 um 2,7 % bei Verringerung der absoluten Zahlen; Stand derzeit: 39,8 %

3.) Kultur-, Sprach- und Erziehungswiss. Fakultät: Erhöhung der absoluten Zahlen um mehr als 500; nur unwesentliche Veränderung des außerordentlich hohen weiblichen Studierendenanteils: 1989 75 %; 1991 71 %; 1993 73 %; diese Fakultät bleibt absolute Domäne der weiblichen Studierenden; diese Angaben korrespondieren mit dem hohen Anteil an Professorinnen in dieser Fakultät, es zeigen sich gleichlaufende Entwicklungen

4.) Mathematisch-naturwissenschaftl. Fakultät: bei geringfügiger Verringerung der absoluten Studierendenzahl ist im Vergleich 1989/91/93 eine deutliche Reduzierung des weiblichen Studierendenanteils auffällig, um 12 % auf derzeit 33%

5.) Sportwissenschaftliche Fakultät: die statistischen Angaben sind schwierig zu bewerten, da Zahlen von 1989 nicht vorliegen (1989 noch selbständige Hochschule, DHfK): 1991 35,7%; 1993 39 %

6.) Juristenfakultät: gewaltige absolute Erhöhung der Studierendenzahl, sie hat sich vervierfacht, der Frauenanteil liegt gegenwärtig bei 50 % und stellt im Vergleich zu 1989 (um 3%) eine leichte Erhöhung dar

7.) Agrarwissenschaftl. Fakultät/Studiengang Agrarwiss.: gewisser Sonderstatus des Bereiches, weil Auflösung, Angaben zu weiblichen Studierenden von 1989 sind nicht eindeutig zu ermitteln, weil nicht von Vet.-med. Fakultät getrennt, Stand Studiengang Agrarwissenschaften derzeit 31 %, Verringerung um ca. 8 %

8.) Vet.-med.Fakultät: Schwierigkeiten bei Bewertung der statistischen Angaben, s.o., im Vergleich vgl. 1991 41 %; 1993 48 % ist eine erfreuliche Tendenz zu beobachten, Erhöhung des Frauenanteils um 7 %

9.) Wirtschaftswissenschaftl. Fakult.: diese Fakultät weist im Vergleich zu 1989 die gravierendsten Veränderungen auf: Verringerung des Frauenanteils unter den Studierenden um 21 %; zu DDR-Zeiten waren die Wirtschaftswissenschaften eine Studienrichtung mit einem hohen Frauenanteil (aber: auch viele "umgelenkte")

10.) Medizin.Fak.: Frauen sind nach wie vor relativ stark vertreten mit derzeit ca. 50 %, aber leichte Verringerung des Frauenanteils von 1989/91/93 um 4 %

Die Veränderung des Studierverhaltens der weiblichen Studierenden korrespondiert mit den geänderten gesellschaftlichen Entwicklungen und Verhaltensmustern. Die Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Studienrichtung (hier: durch Wahl der Fakultäten belegt) ist Reaktion auf vorhandene oder nicht vorhandene Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Eindeutig zeigt sich die traditionell typische Geschlechterdifferenz im Studierverhalten und dies recht ausgeprägt, verfestigt.

Die Bevorzugung eines großen Teils weiblicher Studierender der kultur-, sprach- und erziehungswissenschaftlichen Studienrichtungen mit über 70 %, allgemeiner ausgedrückt - von Geisteswissenschaften - ist markant. Damit erfolgt aber auch eine weitgehende Festlegung auf einen Bereich der Gesellschaft, in dem geringere Verdienstmöglichkeiten liegen und der in Krisenzeiten zuerst Kürzungen ausgesetzt ist.

Dramatisch, aber nicht überraschend, ist der Rückgang von Frauen bei der Wahl wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen mit 21 %. Deutlich erkennbar ist auch der Rückgang des weiblichen Studierendenanteils in der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät um 12 %. Frauen antizipieren offensichtlich im Vorhinein ihre geringen Chancen in den sogenannten "harten Wissenschaften" und in den leitenden Positionen der Wirtschaft/der Industrie.

**g) Frauenanteil an den AB-Maßnahmen der Universität (nur Hochschulbereich, Stand: Nov. 1992)**

Die Beschäftigung von Frauen in ABM stellt sich wie folgt dar:

- Gesamtzahl der Beschäftigten in ABM (absolut): 101  
darunter Frauen (10): 54
- davon bisher an Universität beschäftigt (absolut): 58 = 57 %
- davon wiss. Personal (absolut): 53, darunter 26 promoviert  
davon Frauen (absolut): mindestens 22 = ca. 41 %
- davon nichtwiss. Personal (absolut): 48

davon Frauen (absolut): mindestens 32 = ca. 67 %

- zu 100 % vom Arbeitsamt geförderte Maßnahmen (absolut): 73

davon Frauen (absolut): mindestens 35 = ca. 48 %

- Teilzeitförderung - 20 bis 30 Wochenstunden (absolut): 28 davon Frauen (absolut): mindestens 19 = ca. 68 %

- bewilligte Dauer der Maßnahmen: einjährig (absolut): 73 zweijährig (absolut): 28

- auslaufende Maßnahmen: 1992 (absolut) 6 1993 (absolut) 95

- bis Nov. 1992 lagen dem Arbeitsamt von der Universität Leipzig (Hochschulbereich) 23 neue AB-Maßnahmen zur Genehmigung vor, vorgesehen für ca. 44 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen; zum Stand des Genehmigungsvorganges liegen uns keine Informationen vor.

Die Interpretation der Statistik ermöglicht folgende Feststellungen:

1. Die Universität Leipzig hat Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen als Möglichkeit angenommen, ehemaligen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (Anteil beträgt ca. 60 %), eine befristete Weiterbeschäftigung zu geben.

2. Der übergroße Teil der im nichtwissenschaftlichen Personal über ABM beschäftigten Personen sind Frauen (67 %).

3. Die Teilzeitförderung wird auch hier immer noch wie selbstverständlich den Frauen zugewiesen (68 %).

4. Bis Ende 1993 werden alle o.g. AB-Maßnahmen auslaufen. Theoretisch bestände die Möglichkeit, die 73 für ein Jahr bewilligten Maßnahmen um ein weiteres zu verlängern. Auf Grund der insgesamt Kürzung von ABM stehen die Aussichten jedoch nicht zum besten. Die zweijährigen ABM werden auslaufen und die in diesen

Maßnahmen bisher Beschäftigten werden erneut in die Arbeitslosigkeit entlassen. Eine Weiterbeschäftigung wäre nur möglich, wenn der Arbeitgeber im Vorhinein die Garantie der Festeinstellung nach dem 3. ABM-Jahr übernimmt. Vielleicht könnte für einige der Betroffenen die seit Jan. 1993 mit der Novellierung des AFG gültige 249h-Maßnahme eine Übergangslösung sein. Nach dieser gewährt die Bundesanstalt für Arbeit pro Arbeitsplatz monatlich 1260 DM,

### B. Analyse der individuellen Beratungstätigkeit im Gleichstellungsreferat nach Beschäftigtengruppen im Zeitraum Okt. 1991 - Mai 1993 (hier: nur Mehrfachberatung; individuelle Ebene)

Die tagtägliche Arbeit im Gleichstellungsreferat führt zum Verlassen der bisher betrachteten statistischen Ebene, zur Konfrontation mit der von dieser abweichenden Ebene individueller Betroffenheit. Hier zeigen sich die mit dem Personalabbau für Frauen verbundenen Probleme sehr individuell, konkret, brisant, häufig äußerst kompliziert und nicht selten mit erheblicher sozialer Härte verknüpft.

Berücksichtigt man den außeruniversitären Kontext, so gehört es zu den Tatsachen, daß nahezu jede Frau es auf dem Arbeitsmarkt doppelt so schwer hat wie ein Mann, um eine Beschäftigung zu finden. Mit Blick auf diesen Zusammenhang relativiert sich die eingangs getroffene Aussage von der statistischen Betroffenheit der Frauen am Personalabbau an der Universität Leipzig. Eine tatsächlich praktizierte Bevorzugung von Frauen bei Einstellungen, die verbal jeder Stellenausschreibung vorangestellt ist, sofern die notwendigen Voraussetzungen erfüllt werden, wäre doch immer nur als Ausgleich für eine bestehende Ungleichheit zu verstehen.

Die Arbeitslosenquote der Frauen ist mit 18,8 % doppelt so hoch wie die der Männer. Diese liegt bei 9,2 %. Anders ausgedrückt, 2/3 der Arbeitslosen in Sachsen

der Arbeitgeber müßte lediglich die Ko-Finanzierung absichern.

Ohne bereits Zahlen nennen zu können, bleibt zu vermuten, daß auch wie zumindest in den ostdeutschen Bundesländern üblich, das eigentliche Ziel der AB-Maßnahmen - nämlich Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsprozeß/ feste Arbeitsstellen - weit verfehlt bleibt.

sind Frauen. Obwohl Sachsen von den neuen Bundesländern die niedrigste Arbeitslosenquote besitzt, ist der Anteil der arbeitslosen Frauen mit 65,3 % der höchste. [11]

Der individuelle Beratungsbedarf im Gleichstellungsreferat ist im Zeitraum von Okt. 91 bis Mai 93 stetig angewachsen. Er erfaßt inzwischen alle Beschäftigtengruppen und hat eine außerordentliche Vielfalt und Problembreite erreicht, wobei sich eindeutig Schwerpunktsetzungen herauskristallisieren:

Gesamtberatungen (absolut)	76
davon weiblich (absolut)	73 = 96 %
1. dav. Wissenschaftlerinnen (absolut)	39 = 51,3 %
dav. Mittelbau (absolut)	33 = 84,6 %
dav. Hochschullehrerinnen (absolut)	6 = 15,3 %
2. dav. nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen	15 = 19,7 %
3. dav. Studierende (absolut)	22 = 28,9 %
dav. Direktstudium (absolut)	15 = 19,7 %
dav. Forschungsstudium (absolut)	5 = 6,5 %
dav. Aspirantur (absolut)	2 = 2,6 %

Zu 1.) Die Wissenschaftlerinnen, darunter die Vertreterinnen des akademischen Mittelbaus, sind diejenige Statusgruppe, die am häufigsten das Beratungsangebot nutzt. Die von ihnen vorgetragenen Anliegen stehen hauptsächlich im Zusammenhang mit Problemen des Personalabbaus:

Hauptproblemkreise:

1. Stellenbesetzungsangelegenheiten/ Kündigungen
  - unzumutbare Änderungskündigungen;
  - Probleme bei 1/2 Stelle, insbesondere wenn alleinerziehend;
  - Verdrängungsprobleme durch Vertreter einer höherer Statusgruppe; Ausschreibungsmodalitäten;
  - Umwandlung von DME-Stellen in Etatstellen;
  - Bevorzugung von Mann bei gleicher Eignung;
  - Berufsangelegenheiten

2. Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen
  - wegen Geburt/Betreuung von Kindern;
  - wegen noch nicht abgeschlossener Promotion;
  - wegen extremer sozialer Härte (Aspirantur, kein Anspruch auf Arbeitslosengeld)

3. Frauenforschung
  - Unterstützung von Promotionsvorhaben zu Frauenthema; von Frauenseminaren, von Vortragsreihen zu Frauen- bzw. Geschlechterthemen

Hauptproblemgruppen:

1. Schwerpunkt: Geisteswissenschaften (18), darunter insbesondere Geschichte, Kunstwissenschaften, Herderinstitut
2. alleinstehende Frauen mit kleinen Kindern
3. Frauen in der Altersgruppe 30 - 45

Die Möglichkeiten der Herbeiführung einer positiven Entscheidung für Frauen durch Mitwirkung der Gleichstellungsbe-

auftragten in Kündigungsfragen/Stellenbesetzungsangelegenheiten waren trotz Zusammenarbeit mit dem Personalrat, mit einer Ausnahme, kaum gegeben. Bestenfalls konnte eine günstigere Zwischenlösung erwirkt werden. Einige Vorgänge sind derzeit noch nicht abgeschlossen.

In bezug auf die Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen aus Gründen der Geburt/Betreuung von Kindern konnten unter Verweis auf die gesetzlichen Regelungen durch Einwirkung der Gleichstellungsbeauftragten alle Fälle positiv entschieden werden.

Die gewünschten Formen der Unterstützung von Frauenforschung konnten gewährleistet werden.

Die Wissenschaftlerinnen sind jedoch diejenige Beschäftigtengruppe, darunter insbesondere die Vertreterinnen des Mittelbaus, die am deutlichsten artikulierten, daß eine Kündigung für sie nicht schlechthin den Verlust des Arbeitsplatzes darstellt, was ohnehin schon problematisch ist. Für sie bedeutet dies im Grunde genommen, das Ende der Tätigkeit als Wissenschaftlerin überhaupt. Mit Bitternis wird dies vor allem dann konstatiert, wenn dies trotz fachlich positiver Evaluierung erfolgt, die Habilitation vorliegt und diese mit großem Kraftaufwand, zusätzlichen Belastungen durch Familie und Kinder erworben wurde. Beklagt wird überdies die mangelnde Transparenz in Auswahl- und Berufungsverfahren. Konstatiert wird eine nicht selten formale Handhabung des Ausschreibungstextes: Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Zu 2.) Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Auch in dieser Beschäftigtengruppe konzentrieren sich die Anliegen, Bitten um Unterstützung eindeutig auf Probleme im

Zusammenhang mit Kündigungen und Stellenbesetzungsverfahren.

Hauptprobleme:

1. Stellenbesetzungsangelegenheiten/ Kündigungen

- Informationen zu Kündigungsfristen, Anerkennung von Dienstjahren, Abfindungen;

- Kündigungen von älteren alleinstehenden Arbeitnehmerinnen ( absolut 3);

- Stellensplitting;

- Kündigung von Frau mit kleineren Kindern/Schwangerschaft;

- Eingruppierungsproblemen bei Mischtaetigkeiten, Bewährungsaufstieg

2. Informationen zu Umschulungsangeboten und ABM

- frauenspezifische Umschulungen

Hauptproblemgruppen:

1. Altersgruppe: über 50 (absolut 6)

darunter alleinstehende Frauen

2. Schwerpunkt: Agrarwissenschaften

In den Stellenbesetzungsangelegenheiten konnte durch Engagement der Gleichstellungsbeauftragten für eine Frau ein unbefristeter Arbeitsplatz und für eine weitere Frau ein befristeter Platz erreicht werden.

Außerordentlich kompliziert gestalten sich die Probleme von Frauen über 50, insbesondere dann, wenn sie alleinstehend sind, zudem noch Betreuungsaufgaben von Familienangehörigen wahrnehmen und einen großen Teil ihres Berufslebens an der Universität verbracht haben.

Zu 3.) Studierende

Bei der Gruppe der Direktstudierenden konzentrieren sich die Probleme auf frauenspezifische Belange.

Hauptprobleme:

1. Studienverlängerung, Prüfungsverlegung aus Schwangerschaftsgründen/Ge-

burt eines Kindes, Wiedereinstieg nach Beurlaubung, Erziehungsgeld, BAFöG (absolut 8)

2. Umschulungsangebote, Expertinnenberatungsnetz

3. Möglichkeiten der Promotionsförderung

4. Frauenforschung

Hauptproblemgruppen:

1. schwangere Frauen

2. alleinstehende Frauen mit Kind/Kindern

Nach Intervention der Gleichstellungsbeauftragten, diversem Schriftverkehr und Gesprächen ist es gelungen, in allen 8 Fällen eine Prüfungsverlegung bei Schwangerschaft/Geburt eines Kindes zu erreichen. Dieser außerordentlich komplizierte und in jedem einzelnen Fall zu wiederholende Vorgang erfordert dringend eine Vereinfachung, z.B. durch konkrete Festlegungen in den Prüfungs- und Studienordnungen.

Bedenklich stimmt der Umstand, daß nicht wenige Studierende, insbesondere aus dem Bereich Agrarwissenschaften, die gerade ihr Diplom erworben haben, sich nach Umschulungsangeboten erkundigen, sich auf Arbeitslosigkeit einstellen müssen.

Bei der Gruppe der Forschungsstudenten und Aspiranten konzentrieren sich die Probleme auf die mit den Stipendien verbundenen Fragen (vgl. oben).

\* \* \*

Die eingangs in Form der Überschrift des Beitrages gestellte Frage wurde versucht, auf verschiedenen Betrachtungsebenen differenziert zu beantworten.

Die Antworten mußten ambivalent ausfallen. Je nach Betrachtungsebene fallen die Chancen oder Risiken für Frauen größer oder kleiner aus.

Insofern bieten die Umstrukturierungsprozesse und die damit verbundenen Perso-

nalveränderungen tatsächlich beides: Chancen und Risiken für Frauen. Sie zeigen Möglichkeiten und Grenzen von Gleichstellungsarbeit auf und dokumentieren vor allem weiteren konkreten Handlungsbedarf mit entsprechenden Verbind-

lichkeiten um Chancengleichheit schrittweise erreichbar zu machen.

*Astrid Franzke, Dr. phil., ist Referentin im Gleichstellungsreferat der Universität Leipzig*

**Anmerkungen:**

[1] Diese Darlegungen verstehen sich als Fortführung des Beitrages der Verfasserin in *hochschule ost*, Heft 12/92.

[2] Vgl. Sächsisches Hochschulerneuerungsgesetz (SHEG), § 114.

[3] Vgl. Dienstvereinbarung zwischen dem Rektorat der Universität Leipzig und dem Personalrat des Hochschulbereiches sowie dem Personalrat des Bereiches Medizin, Mai 1992.

[4] Nachfolgende Bemerkungen beziehen sich ausschließlich auf den Hochschulbereich, sofern nicht explizit anders vermerkt.

[5] - Die Angaben zu 1993 sind nicht unbesehen in die Statistik einzubeziehen, da sie nur 2 Monate des Jahres betreffen.

- Für 1989 finden sich unter 5. keine Angaben, da die Regelung zu diesem Zeitpunkt noch nicht galt.

- Auf die eigentlich nicht zusammenzufügenden Kriterien unter 6. hatten wir keinen Einfluß.

[6] - Vgl. Ausführungen von A. Franzke in *hochschule ost* Heft 12/92.

- Die Angaben sind dem Vorlesungsverzeichnis für das Sommersemester entnommen.

[7] Nachfolgende Angaben beziehen sich auf die Veröffentlichungen im Universitätsjournal.

[8] Vgl. *hochschule ost* Heft 12/92, S. 28

(9) Die Angaben für die Forschungsstudenten liegen nicht aufgeschlüsselt nach männlich/weiblich vor. Der Frauenanteil dürfte also etwas höher liegen.

[10] Der Frauenanteil könnte etwas darüber liegen, weil uns nicht alle Angaben nach dem Geschlecht aufgeschlüsselt vorliegen.

[11] Auf diese dramatische Situation vieler Frauen macht u.a. das Sächsische Frauenforum in seinem jüngsten Bericht aufmerksam und unterbreitet bzw. fordert entschiedene Maßnahmen seitens der Politik.

## Berufsverbleib Leipziger Kulturwissenschaftler

Eine der Konsequenzen des Einigungsvertrages bestand in der Abwicklung ganzer Fachrichtungen an den Universitäten und Hochschulen der ehemaligen DDR. Welche Argumente auch immer dafür im einzelnen herhalten mußten, ob ideologische oder pragmatische Gründe angeführt wurden, in jedem Fall schien kein Bedarf mehr vorhanden. Die Beschlüsse des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst und der Kultusministerkonferenz (KMK) gaben und geben die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen für dieses Vorgehen in Sachsen an. Zunächst einmal waren davon direkt die Angehörigen der Universitäten - Mitarbeiter und Studenten - betroffen. Dazu gibt es bisher ausreichende Untersuchungen und Dokumentationen, nicht zuletzt in der *hochschule ost*. Aber auch die ehemaligen Absolventen dieser Einrichtung sind indirekt von diesen Beschlüssen betroffen, da ihr Abschluß im nachhinein als fragwürdig gilt. Zu vermuten ist, daß sie das gleiche Schicksal teilen wie jene, die sie einmal ausgebildet haben - sie gelten als ideologisch belastet, staatsnah und für die neue Praxis wenig qualifiziert.

Im folgenden soll diese Fragestellung exemplarisch am Diplomstudiengang Kulturwissenschaft thematisiert werden. [1]

### 1. Der Diplomstudiengang Kulturwissenschaft

Mit dem Diplomstudiengang *Kulturwissenschaft* an der Karl-Marx-Universität Leipzig und an der Humboldt-Universität zu Berlin gab es in der DDR eine universitäre Ausbildung, die in dieser Form in der alten Bundesrepublik kein Äquivalent besaß. Er thematisierte sowohl allgemeine Probleme der

Kulturentwicklung der menschlichen Zivilisation als auch Fragen, die aus der kulturellen Praxis der DDR erwachsen - beides mit Begriffen, Theorien und Methoden, die der offiziellen Diktion des Marxismus - Leninismus entstammten.

Wie bei allen Studiengängen an Universitäten, Hoch- und Fachschulen der DDR wurde die praxisorientierte Ausrichtung des Studiums in einem *Absolventenbild* festgeschrieben, das eine detaillierte Beschreibung der erwünschten fachlichen, politischen und moralischen Qualitäten zukünftiger Absolventen enthielt. So hieß es darin u.a.: "Das Ziel des kulturwissenschaftlichen Studiums sind Absolventen, die durch ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Eigenschaften die Kulturpolitik von Partei und Regierung so umsetzen, daß sich das Kulturniveau der Arbeiterklasse und aller Werktätigen erhöht und eine immer bessere Befriedigung der kulturellen Bedürfnisse erfolgt. Mit festem Klassenstandpunkt und hoher wissenschaftlicher Qualifikation, mit ideenreichem kulturpolitischem Engagement und ästhetischem Urteilsvermögen, mit Eigenschaften, wie Zielstrebigkeit und Einsatzbereitschaft, trägt der Absolvent vor allem zur schöpferischen Lösung der Aufgaben auf kulturellem Gebiet bei." [2] Entsprechend dieser Vorlage sollten die Absolventen als wissenschaftliche und kulturpolitische Mitarbeiter im "Staatsapparat", in gesellschaftlichen Organisationen, an Hoch- und Fachschulen sowie in anderen wissenschaftlichen Einrichtungen, in Presse/Funk- und Verlagswesen und in Großbetrieben tätig werden.

Das *Absolventenbild* war normativ und hatte bezogen auf die Zulassung zum Studium, die Studiengestaltung und die Berufsein-

mündung Steuerungsfunktion. Das Grundprinzip kann vereinfachend so dargestellt werden: Der Staat ermöglichte ein Studium und der Absolvent war rechtlich und moralisch verpflichtet, diese Vorleistung der Gesellschaft zu honorieren, indem er den vom Staat "zugewiesenen Platz" einnahm.

Als eine integrative Disziplin versammelte die *Kulturwissenschaft* unter ihrem Dach eine Vielzahl von Fächern, die in unterschiedlicher Nähe zur Ideologie des Marxismus/Leninismus standen.

Das Studium der Kulturwissenschaft war in Grundlagenausbildung, fachrichtungsspezifische Ausbildung und wahlobligatorische Ausbildung gegliedert. Der Fächerkanon war breit angelegt und umfaßte neben dem *marxistisch-leninistischen Grundlagenstudium* und ausgewählten Problemen der marxistisch-leninistischen Philosophie vor allem Kulturtheorie und Ästhetik. Die dritte Säule der Ausbildung bildeten die *Nebenfächer Kunst-, Literatur- und Musikwissenschaft*.

Problematische Folgen für den Studiengang hatten zwei hochschulpolitische Entscheidungen in Sachsen: Der Beschluß der sächsischen Staatsregierung vom 11. Dezember 1990 über die "Abwicklung", der unter anderem die Auflösung des Studienganges *Kulturwissenschaft* beinhaltete und der "Beschluß zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Bildungsabschlüssen im Sinne des Artikels 37 Absatz 1 des Einigungsvertrages vom 11. Oktober 1991", der unter anderem implizierte, daß der Abschluß als Diplomkulturwissenschaftler lediglich niveaugleich mit einem Universitätsabschluß aus den alten Bundesländern ist, nicht aber "inhaltlich-materiell gleichwertig" im Sinne des Einigungsvertrages. [3]

### 2. Die Zielstellung

Anliegen unserer Studie war es u.a., mit der Untersuchung zu Berufsverbleib, Beschäftigungsprofil, Arbeitsmarktchancen

und Qualifikationsanforderungen auch diese Konsequenzen konkret zu erfassen. Unser Interesse galt vor allem dem Berufsverbleib und den Berufschancen ehemaliger Absolventen.

Der Studiengang Kulturwissenschaft mit seiner generalistischen Ausrichtung und seinem integrativen Anliegen eröffnete in der DDR ein breites Spektrum von Arbeitsfeldern. Nur ausnahmsweise gab es eine Beschäftigung von Kulturwissenschaftlern in außerkulturellen Einrichtungen. Da wesentliche Teile dieses Berufsfeldes verschwunden oder in einem Prozeß tiefgreifender Umstrukturierung sind, stellte sich die Frage nach dem Berufsverbleib von Kulturwissenschaftlern. Wir gingen von der Hypothese aus, daß ein Teil der Kulturwissenschaftler arbeitslos geworden war, eine ganze Reihe von ihnen weiterhin oder wieder im Kulturbereich beschäftigt ist, daß aber die Beschäftigungsbedingung derzeit eher durch die Vorgaben des zweiten Arbeitsmarktes (ABM) bestimmt sind.

### 3. Das Vorgehen

Die Erhebung der Primärdaten erfolgte durch schriftliche Befragung und Leitfadeninterviews. Dabei waren spezifische Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Die oftmals mangelnde Souveränität im Umgang mit der DDR-Vergangenheit bleibt eine Quelle von Unsicherheit bei allen Befragungen, die sich auf Berufsverbleib beziehen. Sie wird verstärkt durch die Erfahrung von Hochschulabsolventen mit der Evaluierung ihrer fachlichen Kompetenz und der Überprüfung ihrer moralischen Integrität durch Personalkommissionen. Unter anderem haben wir aus diesem Grund darauf verzichtet, detailliert nach den einzelnen beruflichen Stationen der Absolventen direkt zu fragen, ebenso nach ihrem politischen Engagement während des Studiums und danach. Eine solche Fragestellung hätte u.E. die Bereitschaft, an der Befragung teilzunehmen, stark eingeschränkt.

Insofern gingen wir auch davon aus, daß ein Vergleich unserer Kurzstudie mit west-deutschen Verbleibstudien sozialwissenschaftlicher Studiengänge wenig Sinn macht.

Waren dort die Rahmenbedingungen vergleichsweise stabil, so betraf unsere Untersuchung eine Gesellschaft inmitten eines rasanten Wandlungsprozesses. Dies galt auch für solche Probleme, wie die Zulassungsvoraussetzung zum Studium, Studienorganisation und -inhalte sowie der Übergang vom Studium in den Beruf.

Unser Untersuchungszeitraum beschränkte sich auf Absolventen achtziger Jahrgänge, die im sächsischen Raum eine Tätigkeit aufnahmen. Laut Unterlagen des Amtes für Studentenangelegenheiten der Leipziger Universität schlossen in den Jahren 1982/84/86 und 1988 insgesamt 150 Studierende ihr Studium der Kulturwissenschaft mit der Diplomprüfung ab; darunter 18 Ausländer, die nach Abschluß ihres Studiums in ihre Heimatländer zurückkehrten.

Es wurde auf der Grundlage des zur Verfügung stehenden Datenmaterials (letzter Hauptwohnsitz während des Studiums und erster Arbeitsplatz nach dem Studium) eine schriftliche, standardisierte Befragung von 96 der 132 deutschen Absolventen durchgeführt, das heißt 36 Absolventen des Studienganges *Kulturwissenschaft* nahmen ihre erste Tätigkeit außerhalb des Erhebungsraumes auf.

Von 96 angeschriebenen Absolventen waren 17 nicht erreichbar, ausnahmslos deshalb, weil die Adressaten unbekannt verzogen waren. Von den verbliebenen 79 zugestellten Fragebogen erhielten wir 33 (41,7 %) ausgefüllt - und in allen Fällen verwertbar - zurück.

Insgesamt repräsentiert die Population die Grundgesamtheit Absolventen des Diplomstudienganges Kulturwissenschaften 1981-

1990 in Sachsen. Die Befragung wurde im Juli/August 1992 durchgeführt.

#### 4. Die aktuelle Beschäftigungssituation

Unsere Untersuchung zeigte, daß die naheliegende Hypothese, die Berufschancen hätten sich für Absolventen des Diplomstudienganges *Kulturwissenschaft* radikal verschlechtert, so keine Bestätigung fand.

Es sind 31 Absolventen (93,9 %) gegenwärtig erwerbstätig und lediglich zwei (6,1 %) nicht. [4]

Dieses überraschend positive Bild wird jedoch durch die Tatsache korrigiert, daß von den 31 gegenwärtig Erwerbstätigen acht zwischenzeitlich arbeitslos waren. Insofern waren oder sind zehn (30,3 %) der Kulturwissenschaftler von Arbeitslosigkeit betroffen.

Wir fragten nach den Gründen für Arbeitslosigkeit. Sechs der Befragten gaben als Gründe an: die Auflösung oder Umprofilierung der Kultureinrichtung, in der sie beschäftigt waren beziehungsweise den Personalabbau an dieser Einrichtung. Vier nannten persönliche und familiäre Gründe, die in keinem Zusammenhang mit infrastrukturellen Veränderungen im Kulturbereich stehen.

Auf die Frage, ob die aktuell Erwerbstätigen weiterhin im Kulturbereich tätig sind, nannten 26 (83,9 %) Arbeitsfelder, die dem Kulturbereich zugerechnet werden können. Häufig oder mehrfach genannte Tätigkeiten sind: Mitarbeiter oder Leiter kommunaler Kultureinrichtungen (Bibliotheken, Musikschulen, Volkshochschulen, Theater, Kulturämter), Redakteure, wissenschaftliche Mitarbeiter in der außeruniversitären Forschung, Künstler, Mitarbeiter in gemeinnützigen Vereinen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über den arbeitsrechtlichen Status der aktuell Beschäftigten (n = 31)

arbeitsrechtl. Status	absolut	in %
Angestellte	19	61,3
ABM-Angestellte	8	25,8
Beamte	2	6,4
Selbständige	2	6,4

#### 5. Die Bedeutung des Abschlusses für die gegenwärtige Berufstätigkeit

Die Tatsache, daß die Mehrzahl der Kulturwissenschaftler über eine feste Anstellung verfügt, sagt noch nichts darüber aus, inwiefern sie dies ihrem Abschluß als Diplomkulturwissenschaftler beziehungsweise den während des Studiums erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verdanken haben. Daher wurde gefragt, welche Bedeutung der Abschluß für die jetzige Tätigkeit besitzt. Um vergleichen zu können, wurde auch nach der Bedeutung des Abschlusses für den ersten Arbeitsplatz gefragt.

Tabelle: Bedeutung des Abschlusses für die ausgeübte Tätigkeit

Bedeutung des Abschlusses	für den ersten Arbeitsplatz (n=33)		für die jetzige Tätigkeit (n=31)	
	absolut	%	absolut	%
keine Bedeutung	0	0,0	10	32,2
formale Bedeutung	9	27,3	1	3,2
fachliche Voraussetzung	2	6,1	3	9,7
fachliche u. formale Voraussetz.	22	66,7	17	54,8

Siebzehn Absolventen (54,8 %) geben an, daß ihr Abschluß fachliche und formale Voraussetzungen für ihre jetzige Tätigkeit

ist. Im Vergleich dazu gaben 22 (66,7 %) an, daß ihr Abschluß formale und fachliche Voraussetzung für den ersten Arbeitsplatz war. Dagegen konstatierten zehn Absolventen (32,2 %), daß ihr Abschluß als Diplomkulturwissenschaftler keine Bedeutung für ihre jetzige Tätigkeit hat.

#### 6. Die retrospektive Bewertung des Studiums durch die Absolventen

Die Bewertung des im Studium erworbenen Wissens ist angesichts des veränderten gesellschaftlichen Kontextes und erster auf dem Arbeitsmarkt gemachter Erfahrungen besonders auch deshalb interessant, da allerorten von der radikalen "Entwertung des Wissens" die Rede ist. Verglichen wurden deshalb die Lehrgebiete und Inhalte des Studiums unter dem Aspekt der Interessenlage während des Studiums, der beruflichen Verwendung in der DDR und der gegenwärtigen beruflichen Verwendung.

Die generalistische Ausrichtung des Studiums erscheint rückblickend den Intentionen der Studierenden entsprochen zu haben. Prägend für ihre Studiengestaltung waren der Erwerb breiter Kenntnisse in allen kulturwissenschaftlich relevanten Bereichen und eine möglichst flexible Orientierung auf unterschiedliche Tätigkeitsfelder. Das zeigt sich in der Bewertung der Kriterien für die individuelle Studiengestaltung.

Dem Erwerb möglichst breiter Kenntnisse in allen kulturwissenschaftlich relevanten Bereichen wird von 16 (48,5 %) und der flexiblen Qualifizierung für unterschiedliche Berufstätigkeiten von 17 (51,5 %) eine große Bedeutung für die Studiengestaltung beigemessen. Demgegenüber wird die Qualifizierung für eine spezielle Berufstätigkeit nur von sechs (18,2 %) als bedeutsam favorisiert.

Eine "Entwertung des Wissens" hat offensichtlich nur dort stattgefunden hat, wo das

Fach besonders politisch-ideologisch ausgerichtet war und in großer Nähe zur kulturpolitischen Praxis der DDR stand. - fehlendes Verständnis für ökonomische Vorgänge und Zusammenhänge;

Tabelle: Bewertung der Lehrgebiete/-inhalte (n = 33)

Lehrgebiete/ inhalte	Interesse während des Studiums		berufl. Verwendung in der DDR		berufliche Verwendung- aktuell	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Marx.-Leninismus	2	6,1	7	21,2	0	0
Ausgew. Probleme der marx.-len.	8	24,2	8	24,2	7	21,2
Philosophie						
Kulturtheorie	10	30,3	18	54,5	9	27,3
Ästhetik	22	66,7	18	54,5	20	60,6
Nebenfach	25	75,8	22	66,7	22	66,7
Wahloblig. Spezialisierung in Kulturtheorie	9	27,3	10	30,3	5	15,2
Wahloblig. Spezialisierung in Ästhetik	19	57,6	14	42,4	17	51,5
Forschungsseminar	10	30,3	8	24,2	7	21,2
Russisch	6	18,2	5	15,2	6	18,2
Fremdsprache	11	33,3	9	27,3	15	45,4

## 7. Die subjektive Wahrnehmung von Arbeitsmarktchancen

Die gegenwärtigen Arbeitsmarktchancen für die Diplomkulturwissenschaftler werden von den Absolventen (n=33) als schwierig eingeschätzt. Drei (9,1 %) charakterisierten die Arbeitsmarktchancen als gut und besser, 11 (33,3 %) machten indifferente Aussagen, 19 (57,6%) beurteilen die Arbeitsmarktchancen als schlecht.

Als Ursachen für die schlechte Arbeitsmarktsituation werden genannt:

- die Entwertung von Studieninhalten, Defizite hinsichtlich bestimmter Fächer und spezieller Kenntnisse (Soziologie, Psychologie, Recht);

- die Politisierung von Studieninhalten des Diplomstudienganges *Kulturwissenschaft*;

- infrastrukturelle Veränderungen im Kulturbereich, gekennzeichnet durch Personalabbau, Zweckentfremdung beziehungsweise Schließung kultureller Einrichtungen;

- Ausrichtung der Arbeit im Kulturbereich auf kommerzielle Aspekte.

Diejenigen Absolventen, die sich gute Arbeitsmarktchancen einräumen, verstehen sich als Akteure auf dem Arbeitsmarkt und entwickeln individuelle Anpassungsstrategien. Der Grundtenor lautet: "Es liegt auch an jedem selbst." Bezogen auf das Studium wird gesagt: "Wenn es etwas gebracht

hat, dann das, mit dieser Situation fertig zu werden."

Wir fragten auch nach der Bewertung der beruflichen Chancen in den alten Bundesländern. Vierzehn der Absolventen (42,4 %) rechnen sich dort gute Chancen aus, aber nur zwei der Absolventen haben diesbezüglich bereits positive Erfahrungen machen können.

Angesichts eines gravierenden Wandels in der kulturellen Infrastruktur und zusätzlicher Schwierigkeiten, die sich aus der Anerkennung von Abschlüssen ergeben, fallen die Befunde positiver aus als es zu erwarten gewesen wäre, selbst dann, wenn man den zweiten Arbeitsmarkt (ABM-Stellen) kritisch betrachtet.

## Anmerkungen:

[1] Der vorliegende Aufsatz basiert auf einem Bericht zum Forschungs- und Entwicklungsvorhaben (Kurzstudie): Berufsverbleib und -chancen von "Kulturwissenschaftlern", das 1992 von der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern in Auftrag gegeben wurde. Auftragnehmer war der culturplan e.V. Leipzig; zum Projektteam gehörten D. Haselbach, D. Schmeling, H. Wartmann, H. Geyer und D. Koop.

[2] Vgl. Ministerrat der DDR, Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen: Studienplan für die Grundstudienrichtung "Kulturwissenschaft" (Nomenklatur-Nr. 610), 1987

[3] Der Beschluß wurde gefaßt durch die Kulturminister und Kultursenatoren der Länder auf ihrer 255. Plenarsitzung am 10. und 11. Oktober 1991 in Dresden. In einer Interpretation dieses Beschlusses wird ausgeführt: "Für die neuen Länder hat die Verabschiedung des KMK Beschlusses eine herausragende politische Bedeutung gewonnen, da sich hier die besondere Situation ergeben hat, daß die Eingruppierung im öffentlichen Dienst und in der privaten Wirtschaft trotz der Bestandsgarantie im Einigungsvertrag vielfach davon abhängig gemacht wird, ob der in der DDR erworbene Abschluß einem Hochschulabschluß in den westlichen Ländern gleichwertig ist... In einer Reihe von Studien- und Fachrichtungen allerdings, die in besonderer Weise durch staatliche Einflußnahme auf das Wirtschafts- und Gesellschaftssystem der ehemaligen DDR ausgerichtet waren, war die für eine Gleichstellung notwendige inhaltlich materielle Gleichwertigkeit nicht gegeben. Dies gilt insbesondere für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie für Teile der Geschichte und der Philosophie".

Irmgard Meusel: Zu den Hoch- und Fachschulabschlüssen in der ehemaligen DDR. "Beschluß zur Feststellung der Gleichwertigkeit", in: Das Hochschulwesen 1/92, S. 37. Diese Aussage gilt gleichermaßen für die Studienrichtung Kulturwissenschaft und den Abschluß Diplomkulturwissenschaftler.

[4] Vereinfachend wurde die Erwerbslosigkeit mit Arbeitslosigkeit gleichgesetzt, da wir davon ausgehen, daß in der Perspektive der Befragte zwischen beiden kein Unterschied gemacht wird.

Insgesamt überwiegt die Kontinuität hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit in einem Bereich, der als kulturell beschrieben werden kann. Eine radikale Entwertung von Wissen und Können ist in unserer Untersuchung nicht feststellbar.

Man kann durchaus davon ausgehen, daß die Absolventen nach wie vor eine Identität als *Kulturwissenschaftler* besitzen, auch dann, wenn fachliche Defizite von ihnen wahrgenommen werden.

*Dieter Koop, Dr. phil., ist wissenschaftlicher Assistent am Institut für Politikwissenschaft der Universität Leipzig; Hardy Geyer, Dr. phil., Kulturwissenschaftler, ist Geschäftsführer des culturplan e.V. Büro Leipzig*

### Das Wissenschaftler-Integrations-Programm Nötig, schwierig - auch erfolgreich?

Im folgenden wird weder eine umfassende Darstellung noch eine sozialwissenschaftliche Analyse des Programmes gegeben. Vielmehr werden einige markante Probleme und die Entwicklung des Integrationsprozesses aus der Perspektive eines an der Durchführung Beteiligten schlaglichtartig beleuchtet.

Der Bund, die neuen Bundesländer und Berlin haben sich im Mai 1991 auf ein Programm zur Erneuerung der Hochschulen der neuen Bundesländer verständigt. Wesentliche Ziele sind die fachliche und personelle Erneuerung der Hochschulen, die Eingliederung von Wissenschaftlern und Arbeitsgruppen aus den Akademien in die Hochschulen oder in von Bund und Ländern gemeinsam geförderte Einrichtungen sowie die Sicherung der Infrastruktur im Hochschulbereich.

Zu den im Hochschulerneuerungsprogramm (HEP) vorgesehenen Fördermaßnahmen gehört das Wissenschaftler-Integrations-Programm (WIP). Gemäß Artikel 8.1 des Hochschulerneuerungsprogramms in der Fassung vom 11.07.1991 werden für die Hochschulintegrationen ehemaliger Mitarbeiter der Akademien der DDR in den Jahren 1992 und 1993 400 Millionen bereitgestellt. Das Wissenschaftler-Integrations-Programm stellt somit eine neuartige und singuläre Variante der Forschungsförderung in der Bundesrepublik Deutschland dar und bildet eine notwendige Ergänzung zu

den Aktivitäten im Rahmen von Artikel 38 des Einigungsvertrages.

Die Programmkonzeption wurde im Sommer des selben Jahres von einer interministeriellen "Arbeitsgruppe Hochschulenerneuerungsprogramm" mit Unterstützung der großen Wissenschaftsorganisation wie DFG, MPG, AGF und VW-Stiftungen entwickelt. Sie sieht die Rückführung der Grundlagenforschung aus den Akademien an die Hochschulen der neuen Bundesländer in zwei Phasen vor: Einer sogenannten Anbahnungsphase, in der die durch den Wissenschaftsrat und durch ein Gutachterverfahren positiv evaluierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler noch ohne feste Anbindung in eine Hochschule mittels eines Arbeitsvertrages mit KAI e.V., der Koordinierungs- und Aufbauinitiative für den Forschung in den neuen Ländern, gefördert werden und eine Phase der faktischen arbeitsvertraglichen Einbindung dieser Wissenschaftler in diese Hochschulen. Das Programm sah hierfür ursprünglich einen Zeitraum von zwei Jahren vor mit Beginn im Januar 1992. Die Förderung selbst umfaßt Personalmittel sowie die forschungsnotwendige Sach- und Verbrauchsmittelausstattung.

Für die Gestaltung und Durchführung der Auswahlentscheidungen wurde ein Integrationsausschuß berufen, dem zehn renommierte Fachwissenschaftler angehörten. Er nahm seine Arbeit im Juni 1991 auf und hatte zunächst die Aufgabe,

Leitlinien für die Begutachtung der Anträge zum Wissenschaftler-Integrations-Programm festzulegen, die Gutachtergruppen für die zehn im Anschluß an die Evaluation des Wissenschaftsrates gebildeten Wissenschaftsgebiete zusammenzustellen sowie die Ergebnisse der Gutachtersitzungen auszuwerten und Förderempfehlungen auszusprechen. Für die Aufnahme in das Programm bewerben, konnten sich Einzelforscher und Forschungsgruppen aus den Akademien der DDR, deren Arbeitsgebiet oder Person durch den Wissenschaftsrat für eine Eingliederung in den Hochschulbereich empfohlen worden war.

Die Ausschreibung des WIP-Förderangebots hatte die erwartete starke Resonanz. Weil in der Hauptausschreibung im Herbst 1991 nicht alle potentiell Antragsberechtigten hatten erreicht werden können, wurde eine zweite Bewerbungsrunde im Frühjahr 1992 notwendig. Insgesamt gingen 1332 Förderanträge für mehr als 4300 Personen ein. Auf der Grundlage der von über 500 Fachgutachtern erstellten Gutachten sprach der Integrationsausschuß Förderempfehlungen für 2253 (in ca 950 Forschungsprojekten) Personen aus. Dieses Ergebnis entspricht den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zum Erhalt des wissenschaftlichen Potentials und zur Erneuerung von Forschung und Lehre an den Hochschulen der neuen Länder.

Im Verlauf des ersten Halbjahres 1992 hat sich allerdings gezeigt, daß nicht alle Bewerber, die eine positive Begutachtung erhalten hatten, die Förderung durch das Programm auch in Anspruch nehmen wollten. Die durch den Einigungsvertrag gesetzte Frist für die Abwicklung der Akademie der Wissenschaften, der Akademie der Landwirtschaftswissenschaften und Bauakademie bis zum 31.12.1991 und der parallellaufende Auf-

bau neuer universitärer Forschungseinrichtungen führte zu Mehrfachbewerbungen der Akademiemitarbeiter. In nicht wenigen Fällen wurde auch auf Grund der bereits vom Wissenschaftsrat bemängelten kurzen Laufzeit des Programms von lediglich zwei Jahren eine Entscheidung gegen die Förderung im Wissenschaftler-Integrations-Programms getroffen. Mitte des Jahres 1992 nahmen noch 1920 Personen die Förderung im WIP in Anspruch, davon 1330 Wissenschaftler und 590 wissenschaftlich-technische Mitarbeiter. Heute, ein Jahr später, sind es noch 1837 Personen (1272 Wissenschaftler).

Sowohl was die regionale als auch was die disziplinäre Verteilung der Einzelwissenschaftler und Forschungsgruppen angeht, läßt die Population deutliche Disparitäten erkennen.

So haben fast 55% der geförderten Wissenschaftler ihren Arbeitsplatz in Berlin, während in Mecklenburg und Sachsen-Anhalt nur 5.5% der Geförderten forschen. Allerdings gehören von den in Sachsen-Anhalt Geförderten 100 Personen 93 in den weiten Bereich der Agrarwissenschaften. Die Agrarwissenschaften stellen mit 157 Wissenschaftlern und 155 technischen Mitarbeitern auch ein überdurchschnittlich großes Kontingent an der gesamten Förderpopulation. Übertroffen wird die Anzahl der Agrarwissenschaftler allerdings noch von den Geförderten im Wissenschaftsbereich Chemie (503). Erst mit weiterem Abstand folgen mit 200 Personen die Geisteswissenschaften. Zusammengekommen umfassen diese drei Wissenschaftsgebiete mehr als die Hälfte der im Programm Geförderten.

Eine Eingliederung in Hochschulen der neuen Bundesländer fand im Jahr 1991 lediglich in Einzelfällen statt. 83 Personen, darunter 68 Wissenschaftler haben

im vergangenen Jahr einen Arbeitsvertrag mit einer Hochschule abgeschlossen oder eine Berufung auf eine Professur erhalten. Dieses schlechte Ergebnis ist vor allem zwei Ursachen zuzurechnen: Zum einen dem an den Hochschulen der neuen Bundesländer und Berlins sich vollziehenden Strukturwandel und damit einhergehenden Personalabbau zum anderen, den für die Hochschulen unattraktiven Förderkonditionen einer lediglich zweijährigen Programm Laufzeit. Das Zusammenspiel dieser beiden Rahmenbedingungen für das Programm hatten zur Folge, daß die Hochschulen von den Impulsen, die vom Wissenschaftler-Integrations-Programm für die Hochschullerneuerung ausgehen, keinen ausreichenden Gebrauch machen konnten.

Die von Bund und Ländern am 09.07.1992 vereinbarte Revision des HEP brachte für das WIP entscheidende Verbesserungen. So wurde die Gesamtlaufzeit des Programmes, wie ursprünglich vom Wissenschaftsrat empfohlen auf fünf Jahre verlängert. Die zur Verfügung stehenden Fördermittel wurden von 400 Mio. DM auf 600 Mio. DM erhöht. Schließlich wurde die Integrationsfrist, bis zu der die Geförderten in die Hochschule eingegliedert sein müssen, wollen sie ihre Förderung nicht verlieren, um ein Jahr bis zum 31.1.2.1993 hinausgeschoben. Damit trägt die Vereinbarung zwischen Bund und Ländern der derzeit schwierigen Übergangssituation an den Hochschulen Rechnung.

Einen weitreichenden programmpolitischen Schritt nach vorne brachte das Treffen des Bundesforschungsministers mit den Wissenschaftsministern der neuen Länder und Berlins am 17.09.1992. Auf der Grundlage des revidierten HEP wurden Rahmenkonditionen und Integrationshilfen festgelegt, die die Integration und in Hochschulen und den vom

Wissenschaftsrat intendierten Erhalt von Forschungspotential erleichtern sollten. Beschlossen wurde zum Beispiel die Erweiterung der Integrationsadressen. Als Zieleinrichtungen gelten nun neben Universitäten und Fachhochschulen der neuen Länder und Berlins auch An Institute und hochschulnahe außeruniversitäre Forschungseinrichtungen der Länder sofern die Einbindung in die Lehre gewährleistet ist. In begründeten Ausnahmefällen ist auch eine Integration in Hochschulen der alten Bundesländer möglich. Diese Einschränkung ergibt sich aus der Zielsetzung des Programmes zur Erneuerung der Hochschulen in den neuen Ländern beizutragen, sowie der Finanzierung des Programmes ausschließlich durch den Bund, die neuen Länder und Berlin. Zur Entlastung der Hochschulhaushalte wurde festgelegt, daß eine Eingliederung der WIP-Geförderten ohne Belastung des Stellengrundhaushaltes der Zielinstitution vorgenommen wird. Die Länder bringen für die Geförderten zusätzliche Beschäftigungspositionen aus und stellen die Fördermittel als Personal und Sachmittel in die Hochschulhaushalte ein. Die Hochschulen erhalten bis zum Auslaufen des Förderprogramms im Dezember 1996 die volle Erstattung der Personalkosten sowie eine Sachmittelpauschale, die die Arbeitsfähigkeit des Wissenschaftlers oder der Forschungsgruppe gewährleistet. Eine Personalkostenzuweisung erfolgt auch dann, wenn WIP-Geförderte im Verlauf des Förderzeitraumes in eine bereits etatisierte Stelle einrücken. Überdies bringen die WIP-Geförderten ihre gute apparative Ausstattung an die Zielinstitutionen mit. Die Länder haben sich schließlich bereiterklärt, die räumliche Unterbringung sicherzustellen, sofern dies durch die Hochschulen nicht gewährleistet werden kann. Dabei wird es gewiß unumgänglich sein, daß die von

Bund und Land gemeinsam geförderten außeruniversitären Forschungseinrichtungen, in deren Räume viele geförderte Forschungsgruppen derzeit noch arbeiten, für einen Übergangszeitraum weiter Gastrecht gewähren und auf diese Weise praktische Solidarität mit den Geförderten üben. - Vielleicht entdecken Wissenschaftshistoriker in diesen Beziehungen einmal die Kerne der angestrebten engeren Zusammenarbeit zwischen außeruniversitärer und Hochschulforschung.

Neben dem von Wissenschaftsrat und Integrationsausschuß evaluierten wissenschaftlichen Potential verfügt das WIP somit auch über materielle Anreizmechanismen, die den Hochschulen der neuen Länder auch in Zeiten eines Personalabbaus und Strukturwandels die Eingliederung der im Programm geförderten Wissenschaftlern zumindest bis zum Ende des Förderzeitraumes ohne Rückgriff auf den geschrumpften Stellenplan und die knappen Finanzmittel ermöglicht. Damit hat die Politik die Grundlagen dafür geschaffen, daß die wissenschaftliche Zusammenarbeit in den Instituten von Universitäten und Fachhochschulen, denen durch das WIP in den neuen Ländern ein erheblicher Zuwachs an Forschungskapazität zufließt, auf breiter Front beginnen und im Verlauf der Jahre immer enger werden kann.

Blickt man Ende Juni 1993 auf die Integrationsentscheidungen der Hochschulen, so kann man - mit dem in offenen Verfahren stets nötigen Optimismus - durchaus feststellen, daß die Hochschulen die Chancen, die in diesem Programm stecken, erkannt haben und es im Rahmen des Ihnen Möglichen zu nutzen bereit sind.

Daß dies nicht immer so gewesen ist, weiß jeder, der mit einigem Interesse die

Meldungen auf den Wissenschaftsspalten lokaler Zeitungen der neuen Bundesländer und Berlins verfolgt hat. Eine Vielzahl von Gesprächen, Kompromissen und Zugeständnissen, mithin auch die Enttäuschung von Erwartungen, aller am Programm Beteiligten waren nötig, damit die vielen Hürden, die sich dem Unternehmen Integration entgegenstellten, überwunden werden konnten. Geht es schließlich um nicht weniger als die Eingliederung von mehr als 1500 Wissenschaftlern und technischen Kräften aus einer abgewickelten außeruniversitären Einrichtung der DDR in die neuverfaßten Hochschulen der neuen Länder und Berlins. Die Komplexität dieser Aufgabe und der zu ihrer Bewältigung nötigen Entscheidungen und Detailproblemlösungen kann gar nicht überschätzt werden. Unter den Bedingungen eines normalen wissenschaftlichen und politischen Verlaufs wäre ein Programm, das die Kooperation einer solchen Vielzahl von Beteiligten mit unterschiedlichen Interessen und Handlungsbedingungen verlangt, wohl kaum zustande gekommen. Ich halte das WIP aus diesem Grunde für eine durchaus gelungene Episode im Verlauf des Vereinigungsprozesses. Wer die Mühsal föderaler Hochschulpolitik in der Bundesrepublik kennt, wird ein gewisses Staunen kaum verbergen können, wenn er erfährt, daß sich im kurzen Zeitraum von zwei Jahren der Bund als an einer schnellen und langfristigen Integration der Geförderten interessierter Hauptgeldgeber mit sechs Ländern, die als Mitfinanziers einen über das Programm hinausreichenden hochschulpolitischen Langfristhorizont einbeziehen müssen, auf der Grundlage einer Wissenschaftsratsempfehlung und einer Auswahlprozedur, an der mehr als 500 Gutachter mitgewirkt haben, über die Auflage, Dotierung und Gestaltung sowie die Gründung einer Organisation zur

Durchführung des Programmes - KAI e.V. - geeinigt haben. Mitzusprechen hatten sodann fast 50 Hochschulen, die als Zielinstitutionen im Auf- oder Umbau zu allererst mit einem Bündel von Struktur- und Personalproblemen belastet sind und als bestehende Organisationen immer auch korporative Interessen verfechten. Organisiert werden mußten über die entstehenden Selbstverwaltungsorgane etwa der Humboldt-Universität oder der Universitäten Potsdam und Leipzig die Gesprächskontakte und Entscheidungswege für die Beurteilung der fachlichen Paßfähigkeit von 200 - 300 WIPianern, die als zweimal evaluierte Wissenschaftler, eine von ihnen oft als entwürdigend empfundene Bewerbungstour antraten, um eine faire Chance zu erhalten, sich im Verlauf der kommenden drei Jahre in die neue Forschungslandschaft auf Dauer einzubringen, obwohl die meisten von ihnen, unvertraut mit Hochschulautonomie und zentrale Lenkungsprozesse gewohnt, an eine einfache "Überleitung" von einer unbefristeten Arbeitsstelle in eine andere geglaubt hatten. Im Prozeß der Programmentwicklung und -durchführung mußten aber auch die anderen Akteure eigene Erwartungen korrigieren und Argumente der anderen Seite konstruktiv aufnehmen.

Das öffentliche Bild der Umsetzung des WIP wird bestimmt durch den Eindruck von Langsamkeit. Verständlicherweise ungeduldige Betroffene und journalistische Beobachter bemühen unterschiedliche Instanzen in ihrer Schuldzuweisung: die Politik, die Hochschulen, KAI oder ganz generell - die Bürokratie. Sicher, einige Hochschulen haben sich sehr viel Zeit gelassen, um sich mit dem WIP vertraut zu machen und an manchen Hochschulen waren die Widerstände gegen eine Integration von Geförderten vor allem im vergangenen Jahr noch spürbar.

Aber: nicht einmal den WIPianern gegenüber aufgeschlossene Hochschulkanzler hätten Arbeitsverträge abschließen können ohne die hierfür notwendigen personalwirtschaftlichen Grundlagen und Finanzmittel. Die nun wiederum waren nicht da, weil das politische Engagement der ersten Jahreshälfte 1992 der unbedingt notwendigen Verlängerung des Programmes gehörte. Sodann mußten zwischen immerhin sieben Geldgebern - Bund, fünf neue Länder und Berlin - mit vollkommen unterschiedlichen Belastungen durch das Programm und allgemeiner politischer Lage Rahmenbedingungen für die Integration festgelegt und im Lande selbst in den immer schwierigen Verhandlungen mit dem Finanzminister durchgesetzt werden. Dies erfordert Zeit. Ein wohlmeinender Diktator - ob nun in absolutistischer oder parteilicher Verkleidung - kann dies wahrscheinlich schneller. Er ist allerdings wünschgemäß zugunsten individueller Freiheitsrechte im Osten der Bundesrepublik neulich abgesetzt worden.

Ganz sicher befinden wir uns derzeit in einer Phase der Beschleunigung der Dinge, denn die für die Hochschulen notwendige Handlungs- und Planungssicherheit ist nahezu überall erreicht. Die starke Zunahme der Hochschulentscheidungen im Mai und Juni beweist dies eindeutig. Nachdem im Jahre 1992 der Integrationsprozeß, für die WIP-Geförderten sehr belastend, lediglich die Form unverbindlicher Bekundungen zur Zusammenarbeitsbereitschaft von Seiten der Hochschulkollegen und beiderseits willig angenommener Angebote für unbezahlte Lehraufträge annehmen konnte liegt jetzt bereits für mehr als 60% der Geförderten ein Integrationswunsch einer Hochschule vor.

Zur Jahresmitte 93 hat der Abbau des Integrations- und Entscheidungsstaues

also tatsächlich begonnen. Freilich bleibt der Vollzug der Integration in großer Breite noch zu leisten, denn in vielen Fällen steht vor der arbeitsvertraglichen Realisierung des Integrationswunsches von Hochschule und WIPianer die Klärung vor allem der Unterbringungsprobleme. In dem Maße, in dem die Hochschulen ihre "Hausaufgaben" erledigt haben, sind die Länder wieder in der (Handlungs-)Pflicht. Gemeinsam müssen Wissenschaftsverwaltungen und Hochschulen nun Wege finden, die fachlich begründeten Integrationsentscheidungen der Hochschulen zu realisieren.

Auch wenn die letzte Wegstrecke eher den Eindruck eines dornigen Pfades als einer Autobahn macht: daß sich die Anstrengungen für die Hochschul- und Forschungslandschaft in den neuen Ländern und Berlins lohnen, zeigt der Erfolg der WIP-Geförderten in Zielinstitutionen und auf dem Drittmittelmarkt, wo von den in der Förderung befindlichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern über 270 Projekten mit mehr als 60 Mio DM an Fördermitteln eingeworben wurden, unzweideutig. Der Bund, vor allem aber Hochschulen und Länder haben also allen Grund auch das Programm zu einem Erfolg werden zu lassen.

Zum Abschluß noch einige Bemerkungen zum Stand der Integration in den Ländern.

In Berlin arbeitet mehr als die Hälfte der WIPianer. Von den derzeit knapp 1000 geförderten Personen in Berlin sind 290 den Chemie-Zentren zuzurechnen mit deren institutioneller Zukunft außerhalb der Hochschulen sich der Wissenschaftsrat befaßt. Die zahlenmäßig dominierenden Wissenschaftsgebiete sind die Geisteswissenschaften (182 Personen) und die Chemie (117). Von Anfang an war klar und alle Beteiligten haben dies auch

gesagt, daß die Berliner Hochschulen nicht alle in Berlin ansässigen WIPianer würden aufnehmen können. Daher hat sich eine beträchtliche Zahl Berliner um eine Integration in den anderen Bundesländern - an erster Stelle Brandenburg - bemüht.

Im Mai und Juni sind von den zuständigen Gremien an 8 Hochschulen die Mehrzahl der Entscheidungen über die fachliche Paßfähigkeit gefällt worden. Bislang sind 10 Geförderte integriert, 57 haben die Inaussichtstellung eines Vertrages und 305 ein abschließendes positives Votum. Für 145 Personen steht eine Entscheidung noch aus.

Die Brandenburger Situation ist nicht unabhängig von den Berliner Verhältnissen zu sehen. Zum einen sind aufgrund der räumlichen Nähe die Brandenburger Hochschulen für viele Berliner Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zum Integrationsziel geworden. Zum anderen ist Brandenburg gegenüber den anderen Ländern in der einmaligen Situation, sämtliche Hochschulen neu gegründet zu haben. In Brandenburg selbst arbeiten "lediglich" 187 Geförderte, davon entfällt der "Löwenanteil" auf die Agrarwissenschaften (125 Personen). Der Rest verteilt sich auf Biologie, Chemie, Geo-/Kosmoswissenschaften, Physik sowie zwei Geisteswissenschaftler.

Diese Konstellation der Brandenburger Aufbausituation auf der einen und des Berliner "Überhangs" auf der anderen Seite hat eine "Sogwirkung" auf die in Berlin ansässigen WIPianer ausgeübt. Der Berliner "Export" nach Brandenburg besichert dem WIP allerdings auch ein spezielles Strukturproblem: Die Frage nämlich, ob und wie die Unterbringung und infrastrukturelle Versorgung vor allem der experimentell arbeitender Naturwissenschaftler geregelt werden kann,

die aufgrund ihres Raum- und Gerätebedarfs in Berlin (meist Adlershof) sitzen bleiben müssen. Dieses Problem ist zwischen den beiden Ländern noch nicht geklärt. Es betrifft vor allem eine Vielzahl 165 Personen, die nach einer ersten Entscheidung des Gründungssenates in die Universität Potsdam integriert werden sollen, aber auch Integrationen in die TU Cottbus. Von den insgesamt 288 Bewerbungen an Hochschulen Brandenburgs konnten bislang 186 positiv entschieden werden.

In Mecklenburg-Vorpommern arbeiten im Vergleich zu den anderen Ländern die wenigsten WIPianer. Von den insgesamt 88 geförderten Personen gehören jeweils 41 zu Agrarwissenschaften und Medizin. Hinzu kommen 6 Geisteswissenschaftler des Wossidlo-Archives in Rostock. Bereits 43 Personen sind in die Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald integriert. Entscheidungen über Eingliederungen in die Fachhochschule Neubrandenburg und die Universität Rostock stehen noch aus.

Nach Berlin ist Sachsen die größte Heimstatt für WIPianer: 292 Personen werden hier gefördert. Besonders stark sind die Anteile der Mathematik/Informatik und der Chemie. 14 WIP-Geförderte aus Sachsen haben eine Berufung auf eine der Hochschulen des Landes erhalten. Die größte Nachfrage nach Beschäftigungspositionen für die Integration kommt aus der Universität Leipzig. Dort haben bislang 96 Personen das Placet des akademischen Senates. Insgesamt haben die

Universitäten und Fachhochschulen des Landes etwa die Hälfte der anstehenden ca. 300 Integrationsentscheidungen gefällt.

Sachsen-Anhalt unterscheidet sich hinsichtlich der Zusammensetzung der Geförderten von allen anderen Bundesländern: Kein anderes Sitzland weist ein derartiges Übergewicht eines Wissenschaftsgebietes auf wie Sachsen-Anhalt im Bereich der Agrarwissenschaften, und nur in diesem Bundesland gibt es mehr wissenschaftlich-technische Mitarbeiter als Wissenschaftler.

In Zahlen: Von den 100 ansässigen WIPianern sind 93 Agrarier (38 Wissenschaftler, 55 wissenschaftlich-technisch Mitarbeiter). Wohl aufgrund dieser schwierigen Situation ist es bisher außer drei Berufungen zu keiner nennenswerten Anzahl von Hochschulentscheidungen gekommen.

In Thüringen ist der Integrationsprozeß am weitesten fortgeschritten. Von den 181 Bewerbern um eine Aufnahme in die Hochschulen des Landes haben seit ersten Juli 112 Personen einen Arbeitsvertrag mit der Friedrich-Schiller-Universität in Jena. Insgesamt gibt es in Thüringen nur noch in Einzelfällen Probleme bei der Integration.

*Wolf-Hagen Krauth, Dr. rer. pol., ist Stellv. Leiter der Koordinierungs- und Aufbau-Initiative für die Forschung in den Ländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen KAI e.V.*

## Jürgen Kuczynski (Berlin):

### Kahlschlagsanierung

Ich möchte mich nur zu den Gesellschaftswissenschaften bzw. Geisteswissenschaften äußern, da ich vom Stand der Naturwissenschaften nicht genug verstehe.

1. Was das Niveau der Wissenschaften in der alten BRD und in der einstigen DDR betrifft, so gilt für beide, was einst Lenin so formulierte (Werke Bd. 14, S. 347): "*Keinem einzigen dieser Professoren, die auf Spezialgebieten der Chemie, der Geschichte, der Physik die wertvollsten Arbeiten liefern können, darf man auch nur ein einziges Wort glauben*, sobald er auf Philosophie zusprechen kommt. Warum? Aus dem nämlichen Grunde, aus welchem man *keinem einzigen* Professor der politischen Ökonomie, der imstande ist auf dem Gebiet spezieller Tatsachenforschung die wertvollsten Arbeiten zu liefern, *auch nur ein einziges Wort* glauben darf, sobald er auf die allgemeine Theorie der politischen Ökonomie zu sprechen kommt." Zwar war die Zahl der bürgerlichen Wissenschaftler in der DDR ganz gering, aber wohl noch geringer war die Zahl marxistisch-leninistischer Wissenschaftler. Die überwältigende Anzahl waren Pseudo-Marxisten-Leninisten, die nur die ihnen bequemen, den DDR-Verhältnissen bzw. ihrer offiziellen Darstellung nicht widersprechenden Lehren übernahmen. Dafür nur drei Beispiele:

a) Lenin lehrte, daß die Geschichte sich stets in Widersprüchen bewegt, daß aber die sogenannten antagonistischen Widersprüche, d.h. solche, bei denen eine Seite vernichtet werden muß, um zu einer Lösung zu kommen - etwa der Widerspruch zwischen Verwaltung und Bürokratie -, im Sozialismus verschwinden werden. Alle Philosophen der DDR bekämpften mich, der ich als einziger schrieb, daß es in der

DDR noch antagonistische Widersprüche gibt. Wie recht ich hatte, zeigt der Untergang der DDR durch ihre antagonistischen Widersprüche. Es ist kennzeichnend, daß noch kein einziger einst führender Philosoph der DDR, der einst lange Artikel gegen meine These veröffentlicht hatte, bis heute seinen Irrtum eingeräumt hat.

b) Die Gesellschaftswissenschaftler der DDR betrachteten den Kapitalismus ausschließlich als Feind, Lenin dagegen, da er die höchste Gesellschaftsformation vor dem Sozialismus ist, auch als Lehrmeister. Immer wieder ermahnte er die Genossen, auf dem Gebiet der Wirtschaft vom Kapitalismus zu lernen. Führt er doch nach Beendigung der Bürger- und Interventionskriege Marktverhältnisse in Sowjetrußland ein und nannte die Wirtschaft Sowjetrußlands seit 1921 kapitalistisch.

c) Während Lenin schon 1894 schrieb (Werke Bd. 2, S. 189): "Man kann wohl kaum etwas deutlicher ausdrücken: die Marxisten entlehnen der Marxschen Theorie vorbehaltlos nur die wertvollen Methoden, ohne die eine Aufhellung der gesellschaftlichen Verhältnisse unmöglich ist, und sehen folglich das Kriterium für ihre Beurteilung dieser Verhältnisse keineswegs in abstrakten Schemata und ähnlichem Unsinn, sondern darin, ob diese Beurteilung richtig ist und mit der Wirklichkeit übereinstimmt", wurde ich 1982 von Kurt Hager geprügelt, weil ich den jungen Wissenschaftlern die Lehre von Marx predigte: *De omnibus dubitandum*. Entsprechend den Prügelnden wurde niemals eine Lehre von Marx, Engels oder Lenin zumindest dahingehend überprüft, ob sie noch gültig sei. So schrieben alle

Gesellschaftswissenschaftler (auch ich elend lange!) vom Monopolkapitalismus in der Welt des Kapitals, wie es Lenin mit Recht tat. Denn in den zwanziger Jahren entstanden zahlreiche Monopole - etwa Ford als Automobilproduzent in den USA oder der IG-Farbenkonzern als Chemiemonopol in Deutschland. Spätestens nach dem zweiten Weltkrieg trat das Oligopol an die Stelle des Monopols - in den USA drei Riesenkonzerne an die Stelle von Ford, und genauso in Deutschland an die Stelle von IG-Farben.

2. In der BRD herrschten Meinungsstreit und freie Kritik unter den Wissenschaftlern - in der DDR galt das Ideal der Meinungsgleichheit. Kritik von Unten wurde unterdrückt, Meinungsstreit oder gar wissenschaftliche Schulen mißtrauisch betrachtet. Unter diesen Umständen war die Entwicklung der Wissenschaft in der BRD leichter und umfassender als in der DDR.

3. Die DDR war eine Mischgesellschaft, Bestehend aus sozialistischen Elementen (man denke an das Sozialsystem: niemand war arbeitslos, niemand brauchte zu hungern, es gab das beste System von Kinderkrippen, Kindergärten usw. in der Welt, um Frauen eine Berufstätigkeit, einschließlich dem Studium und der Arbeit als Wissenschaftlerin zu erlauben), aus kapitalistischen Elementen (der Markt zwischen Einzelhandel und Konsumenten) und aus feudalsystematischen Elementen, eine Kommandoherrschaft. Die völlig unterentwickelte Basisdemokratie in der BRD war der in der DDR noch weit überlegen. Die Pressefreiheit unter Friedrich dem Großen war größer als die in der DDR.

Unter diesen Umständen galt als unumstößliche, niemals irrende gesellschaftswissenschaftliche Autorität das Politbüro der SED, dem die gleiche Rolle zufiel wie dem Papst in der katholischen Kirche. Kein Wunder, daß unter diesen Umstän-

den die Entwicklung der Wissenschaft schwer litt.

4. Trotz alledem aber erbrachten die Gesellschaftswissenschaftler der DDR eine Reihe trefflicher Spezialarbeiten und ganz selten auch allgemeiner Studien von gutem Niveau. Das Niveau der guten Spezialarbeiten war in der DDR nicht niedriger als in der BRD. Gemeinsam war beiden Ländern, wie der Welt allgemein, das praktische Fehlen allgemein, universell - zumindest auf dem Gebiet der Gesellschaften - gebildeter und schreibender Gelehrter. Der letzte große Gelehrte solcher Art war in Deutschland Max Weber.

5. Nach der Einigung der beiden deutschen Staaten fand in der Ex-DDR statt ein Kahlschlag der Industrie ein Kahlschlag der Landwirtschaft ein Kahlschlag der Gesellschaftswissenschaften.

Die beiden ersten Kahlschläge sind vom Standpunkt des Kapitals durchaus vernunftgemäß, da das Niveau von Industrie und Landwirtschaft in der DDR (wenn auch das höchste - abgesehen von der sowjetischen Rüstungsindustrie - im realsozialistischen Lager) unter der Niveau der BRD lag, und da die Kapazitäten von Industrie und Landwirtschaft der alten BRD völlig ausreichten, um die Bevölkerung der Ex-DDR zu versorgen.

Der Kahlschlag der Gesellschaftswissenschaften in der Ex-DDR dagegen war ein reines Konkurrenzunternehmen. Zahlreiche Wissenschaftler wurden arbeitslos und durch in keiner Weise bessere oder gar durch schlechtere Gesellschaftswissenschaftler aus der alten BRD ersetzt.

*Jürgen Kuczynski, Prof. em. Dr., Wirtschaftshistoriker, war bis 1969 Direktor des Instituts für Wirtschaftsgeschichte der Akademie der Wissenschaften der DDR*

## DOKUMENTATION I

Die im folgenden unter Dokumentation I und II versammelten Beiträge verschiedener Art sollen Spotlights in der allgemeinen Undurchsichtigkeit des Personalumbaus sein. Sie sollen beispielhaft illustrieren, wie und auch wie unterschiedlich mit einigen dabei auftretenden Problemen umgegangen wurde. Dabei konnte keine Vollständigkeit hinsichtlich aller der Aspekte angestrebt werden, deren Behandlung der Sache nach geboten wäre.

### Bundesanstalt für Arbeit

Der Präsident



Von einer Blinden geschrieben

Bundesanstalt für Arbeit, Postfach, 8500 Nürnberg I

Universität Leipzig  
z. H. Herrn Dr. S. Brentjes  
Augustusplatz 9

0-7010 Leipzig

02.02.93  
2314  
17. Februar 1993  
187 - 5595.4  
(Bitte bei jeder Antwort dieses Zeichen angeben)

Brief Allgemeine Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM);  
hier: ABM im Bereich Forschung und Entwicklung

Sehr geehrter Herr Dr. Brentjes,

der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit hat Ihren Brief gelesen und mich gebeten, Ihnen zu antworten.

Im Rahmen der gesetzlichen und anordnungsrechtlichen Bestimmungen fördert die Bundesanstalt für Arbeit auch Arbeiten im wissenschaftlichen Bereich. Ich habe Ihnen hierzu die RdErl vom 30. April 1991 - Ia7 - 5590 B - und 15. Januar 1992 - Ia7 - 5590 A - beigelegt. Hieraus können Sie eine beispielhafte Auflistung förderungsfähiger Maßnahmeninhalte und die Regelung der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsämtern und der Koordinierungs- und Aufbauinitiative für die Forschung in den Ländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen - KAI e.V. - entnehmen.

Leider verfüge ich über keine detaillierteren Angaben zur Beschäftigung von ABM-Arbeitnehmern im Bereich Forschung und Entwicklung. Eine Beantwortung der in Ihrem Brief gestellten Fragen ist mir deshalb nicht möglich.

Ich bedaure, Ihnen nicht weiterhelfen zu können.

Anlagen

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

  
Dr. Gawellek



Mitteilung - zur Kenntnisnahme -

über Sicherung des akademischen Mittelbaus  
- Drs-Nr. 12/1504 und Nr. 12/1860 - Zwischenbericht -

Der Senat legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner Sitzung am 3. September 1992 folgendes beschlossen:

„Der Senat wird aufgefordert, für den akademischen Mittelbau an Hochschulen und Universitäten im Ostteil Berlins entsprechend dem Hochschulpersonalübernahme-, dem Fusionsgesetz und in Ergänzung zu diesen alle Möglichkeiten zu nutzen, um in einem zeitlich begrenztem Programm einen Stellenpool für den akademischen Mittelbau einzurichten. Dieser soll allen Hochschulen des Landes Berlin zur Verfügung stehen. Der Senat wird aufgefordert, unter Einbeziehung der finanziellen Auswirkungen bis zum 23. Oktober 1992 dem Abgeordnetenhaus zu berichten“.

Hierzu wird berichtet:

Der Senat hat am 26. September 1991 die Kapazitäten und Personalausstattung im Berliner Hochschulbereich festgelegt sowie Maßnahmen zur strukturellen Erneuerung der Hochschulen im Ostteil Berlins beschlossen. Die nach dem Hochschulpersonalübernahmegesetz zu treffenden Maßnahmen sind an dieser Beschluslage zu orientieren. Auf Grund der Vielzahl von Anträgen auf Übernahme sind zur Zeit noch keine genauen Zahlenangaben über das Volumen von „Überhangfällen“ möglich. Nach dem derzeitigen Kenntnisstand kann nur eine ungefähre Größenordnung für die zu erwartenden personellen Probleme angegeben werden.

Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen ergeben sich bezüglich des Mittelbaus keine Probleme. Dort sind entweder nach der Stellenplanung überflüssige Mitarbeiter gekündigt worden oder sie haben in befristete Verträge eingewilligt oder haben die im Haushalt bereitgestellten Dauerstellen erhalten.

Fachhochschule für Technik und Wirtschaft I. G.

An der FHTW sind im Haushalt 320 Professorenstellen eingerichtet worden. 187 dieser Stellen sind mit Angehörigen des alten DDR-Mittelbaus besetzt, die alle einen Antrag gemäß dem HPersÜG auf Übernahme gestellt haben. Da Dauerstellen für den Mittelbau im Haushalt bisher nicht vorgesehen sind und ein Überhangkapitel nicht eingerichtet worden ist, kommt für die bisherigen Wissenschaftler im Mittelbau eine Weiterbeschäftigung

Die Veröffentlichungen des Abgeordnetenhauses sind beim Kulturbuchverlag Berlin, Sprosserweg 3, 1000 Berlin 47, Telefon 6 61 84 84, zu beziehen.

gemäß § 4 HPersÜG bis zur Dauer von 5 Jahren in Betracht. Der Gründungsrektor der FHTW bereitet diesbezügliche Entscheidungen vor. Die Inanspruchnahme des Stellenplans für Professoren könnte möglicherweise die zügige personelle Erneuerung etwas verzögern.

Humboldt-Universität (ohne Charité)

An der HUB (ohne Charité) sind nach Auskünften der Hochschulleitung - konkrete Angaben liegen noch nicht vor - von ca. 1 880 Personen ca. 3 000 Anträge nach dem Hochschulpersonalübernahmegesetz gestellt worden. Auf Grund der Evaluation in drei Fachbereichen kann mit einem Anteil von maximal 20 % negativ evaluierter Mittelbaubeschäftigter gerechnet werden. Dies ist aber nur ein Schätzwert, der mangels anderer Erkenntnisse zugrundegelegt wird. Von den ca. 1 880 Wissenschaftlern, die einen Übernahmeantrag gestellt haben, sind 230 aus Fusionsbereichen sowie ca. 330 negativ Evaluierete abzurechnen. Es verbleiben danach ca. 1 320 potentielle „Übernahmefälle“.

Nach dem o. g. Senatsbeschuß beträgt das Soll für Mittelbaustellen 1 252 sowie 125 Beschäftigungspositionen. Dies ergibt eine Summe von 1 377. Für die Fusionsbereiche sind hiervon 210 Stellen abzuziehen. (Für die zu fusionierenden Fachbereiche der HUB entsteht kein Überhangproblem, da in § 7 Abs. 3 des Fusionsgesetzes geregelt ist, daß die im Fusionsbereich nicht übernommenen Wissenschaftler der fusionierten HUB-Fachbereiche an der FU bzw. an der TU weiterbeschäftigt werden.) Insgesamt stehen nach dem Soll 1 042 Positionen zur Verfügung, davon 809 befristet.

Circa 250 bis 300 der für den Mittelbau der HUB vorgesehenen Stellen sind nach dem im o. g. Senatsbeschuß festgelegten Durchmischungsprinzip“ (50 % Westberufungen) und der sich daraus ergebenden Notwendigkeit, West-Professoren einen (in Ausnahmefällen mehrere) West-Mitarbeiter zuzugestehen, für diesen Personenkreis bereitzuhalten. Weiter sind geschätzt ca. 50 Stellen für die Weiterbeschäftigung von Schwerbehinderten in Anspruch zu nehmen. Das Problem der Beurlaubung von Frauen wegen Erziehung ihrer Kinder kann hier zunächst vernachlässigt werden, weil die Stellen während einer mehr als ein Jahr dauernden Beurlaubung anderweitig besetzt werden können. Nach Abzug dieser Stellen stehen voraussichtlich ca. 700 Stellen plus 125 Beschäftigungspositionen für Übernahmeverfahren zur Verfügung. Das hätte aber zur Folge, daß für qualifizierte Bewerber von außerhalb der HUB vorerst keine Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen.

Als Ergebnis ist danach zu erwarten, daß von 1 320 potentiellen „Übernahmefällen“ 825 eine meist befristete Beschäftigungsmöglichkeit erhalten könnten. Für 495 bestünde diese Möglichkeit nicht. Für diesen Personenkreis wäre gegebenenfalls ein Pool einzurichten.

Ausgehend von 80 % der West-Vergütung zu Durchschnittssätzen für 1993 ergeben sich bei Vollbeschäftigung nach Vgr. II a BAT jährliche Kosten von etwa 37 Mio. DM, bei  $\frac{2}{3}$  Beschäftigung von ca. 25 Mio. DM. Eine höhere Vergütung für Professoren/Dozenten ist nicht abschätzbar, weil deren Anteil nicht bekannt ist.

#### Charité

Es wird auf den parallel dem Unterausschuß Krankenhausbetriebe des Hauptausschusses übermittelten Bericht zur Stellen- und Bettenplanung für die Charité verwiesen, der als Anlage beigefügt ist.

Danach entstanden Ausgaben für die Charité, falls auch dort Überhangstellen nach den Vorstellungen der Gremien aus Landesmitteln eingerichtet würden, in Höhe von bis zu 18,6 Mio. DM bei Vollbeschäftigung und bis zu 12,4 Mio. DM bei  $\frac{2}{3}$  Beschäftigung von 250 Überhangpositionen.

#### Ergebnis

Nach den o. g. Ausführungen würde eine Beschäftigungsgarantie für den akademischen Mittelbau der Hochschulen im Ostteil der Stadt zusätzliche jährliche Kosten von ca. 37,4 Mio. DM im Falle von  $\frac{2}{3}$ -Beschäftigung und von ca. 55,6 Mio. DM im Falle von Vollbeschäftigung verursachen. Eine Möglichkeit der Bereitstellung dieser Mittel durch Umschichtungsmaßnahmen innerhalb der Haushalte der Berliner Hochschulen wird nicht gesehen. Da der Senat auch sonst keine Finanzierungsmöglichkeit sieht, kann er die Einrichtung eines Stellenpools für den akademischen Mittelbau nicht befürworten.

Berlin, den 20. Oktober 1992

Der Senat von Berlin

Diepgen  
Regierender Bürgermeister

Prof. Erhardt  
Senator für Wissenschaft  
und Forschung

Im Zusammenhang mit großflächigen Bedarfskündigungen an Hochschulen und Universitäten werden die Personalräte zu Recht kritisch befragt, wie sie sich für ihre Kolleginnen und Kollegen eingesetzt haben. Wir, die Mitglieder des Personalrates der Beschäftigten der ehemaligen Pädagogischen Hochschule, stellen uns der Kritik und der damit hoffentlich verbundenen öffentlichen Diskussion.

Wir sind der Auffassung, daß das Problem von Bedarfskündigungen im Hochschulbereich nicht nur unter arbeitsrechtlichem Aspekt betrachtet werden darf. Ebenso wäre die hochschulpolitische Seite zu berücksichtigen. In diesem Sinne halten wir nichts von Forderungen unserer Gewerkschaft, generell alle Bedarfskündigungen mit einem Bezug auf § 79 BPersVG zurückzuweisen. Denn über die damit verbundenen günstigeren Möglichkeiten für Betroffene in Kündigungsschutzprozessen hinaus bleibt die Frage nach den Chancen der nicht in Klage gegangenen Mehrheit der Beschäftigten im Prozeß der Neustrukturierung der Hochschullandschaft.

Wie stellt sich die Lage für uns hochschulpolitisch dar?

Hochschulenerneuerungs- und Strukturgesetz bieten trotz mancher positiver Ansätze keine ausreichende Grundlage der Erneuerung des Hochschulwesens und schon eher Gründe für arbeits- und verfassungsrechtliche Auseinandersetzungen. Desweiteren ist die Situation davon geprägt, daß nach anfänglichem Widerstand die vom Parlament bewilligte Stellenzahl zur Kenntnis genommen wurde und nun die Betroffenen mehr oder weniger hoffen, in die engere Auswahl zu gelangen. Im Auswahlverfahren selbst sollten Kriterien, um deren Inhalt der Hauptpersonalrat mit dem Ministerium hart gerungen hat, ein Mindestmaß an Gerechtigkeit schaffen. Die Praxis sieht anders aus, da generell schon das Verfahren selbst, in welchem sich Beschäftigte um ihre eigene Stelle bewerben müssen, zweifelhaft ist. Darüber hinaus halten vorhandene Bedarfsdefinitionen keiner gerichtlichen Überprüfung stand.

Dennoch ist eine breite Front von Personalräten zur Ablehnung des gesamten Auswahlverfahrens nicht zustande gekommen. Entsprechende Versuche unseres Personalrates sind mit dem Hinweis, Entlassungen könnten ohnehin nicht verhindert, damit aber nur die Erneuerung verzögert werden, zurückgewiesen worden. Wir meinen aber auch, daß dort, wo Parteien, Verbände und Regierungen versagt haben, nicht die gesamte Verantwortung an die Personalräte delegiert werden kann.

Besonders kompliziert stellte und stellt sich die Situation für Einrichtungen dar, die - wie die Pädagogische Hochschule Leipzig - in andere Hochschulen integriert wurden und sich in Auflösung befinden. Dabei steht die Frage der angemessenen Berücksichtigung der Beschäftigten dieser Hochschule bei der Besetzung der Stellen an der Universität auf sehr wackligen gesetzlichen Grundlagen. Um überhaupt etwas für unsere Beschäftigten tun zu können, mußten wir ausgehend vom eigentlich abgelehnten System der Auswahl

gerade dieses in seiner Anwendung zugunsten der Kolleginnen und Kollegen immer wieder kritisch überprüfen. Entschieden mußten wir Versuchen entgegentreten, Mitarbeiter der PH als fachlich minderwertiger einzuschätzen und ohne stichhaltige Begründung von der Stellenbesetzung an der Universität auszuschließen. Unbeeindruckt von gegenteiligen Auffassungen des Arbeitgebers und auch mancher richterlichen Entscheidung zum Verhältnis von Einigungsvertrag und Kündigungsschutzgesetz haben wir die volle Sozialauswahl, fachliche und persönliche Integrität vorausgesetzt, von vergleichbaren Beschäftigten gefordert und durchgesetzt.

Wir haben mit allen Mitarbeitern, die unserer Einladung gefolgt sind, im persönlichen Gespräch Möglichkeiten und Chancen für Einsprüche und die weitere Vorgehensweise in den Mitwirkungsverfahren geprüft. Dort, wo wir nicht in der Lage waren, Einwendungen zu erheben, haben wir es ehrlich gesagt, Fragen für notwendige Erörterungen haben wir mit den Beschäftigten beraten und diese auch über die Ergebnisse informiert.

Illusionen darüber, daß uns das Personaldezernat immer richtig und ausreichend informiert, hatten und haben wir nicht. Immer wieder müssen wir feststellen, wie beweglich der Stellenplan ist und wie schwer es ist, in den Filz von alten und neuen Seilschaften einzudringen.

Dort, wo wir an die Grenzen unserer Möglichkeiten gestoßen sind, hoffen wir, daß viele Betroffene den Mut finden, gerichtliche Schritte gegen Kündigungen einzuleiten, die auf sehr schwachen Rechtsgrundlagen stehen.

Gerade weil wir für die Erneuerung und Demokratisierung des Hochschulwesens eintreten, sind wir nicht der Aufforderung des Personaldezernates der Universität gefolgt, den beabsichtigten Kündigungen schnellstens zuzustimmen. Wir bleiben bei unserem Grundsatz, dies generell nicht zu tun. Versuche der Arbeitgeberseite, uns Verzögerungstaktik vorzuwerfen und die Schuld an weiteren Entlassungen zu geben, weil im neuen Jahr Gehälter an Beschäftigte gezahlt werden müssen, die eigentlich nicht mehr da sein sollten, weisen wir entschieden zurück. Wer in Unkenntnis oder absichtlich Schutzrechte von Arbeitnehmern verletzt, sollte sich ernsthaft fragen, welchen Beitrag er zum momentanen Stand unserer Universität geleistet hat.

**Die Mitglieder des Personalrates der Beschäftigten der  
ehem. Pädagogischen Hochschule Leipzig**

(aus: *Erziehung und Wissenschaft Sachsen 1/93*)

**Technische Universität Chemnitz-Zwickau, April 1993:**

**Befristung von Arbeitsverhältnissen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals**

Das Sächsische Hochschulerneuerungsgesetz (SHEG) sieht vor, daß wissenschaftliche Assistenten und Oberassistenten grundsätzlich befristet und wissenschaftliche Mitarbeiter sowohl befristet als auch unbefristet eingestellt werden.

Die Tätigkeit der Assistenten ist nach § 64 SHEG auf 3 Jahre, die der Oberassistenten nach § 65 SHEG auf 4 Jahre, bzw. 6 Jahre bei technischen Wissenschaften, begrenzt. Die Befristungshöchstgrenze für wissenschaftliche Mitarbeiter gemäß § 66 SHEG ist in § 67 II SHEG auf 5 Jahre festgelegt, wobei mehrere befristete Arbeitsverträge bei derselben Hochschule diese Grenze zusammengekommen nicht überschreiten dürfen. Maßgeblich ist, daß die Zeiten aller bisherigen befristeten Arbeitsverträge insgesamt 5 Jahre nicht überschreiten.

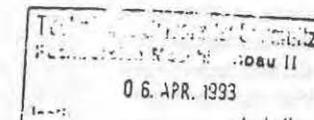
Die Stellen für Assistenten und Oberassistenten sehen in der Regel eine Ernennung zum Beamten auf Zeit in den Besoldungsgruppen C 1 bzw. C 2 vor. Da gegenwärtig eine Ernennung zum Beamten auf Zeit in diesen Stellen durch das Fehlen der erforderlichen gesetzlichen Durchführungsbestimmungen nicht möglich ist, kann eine Besetzung dieser Stellen nur im Angestelltenverhältnis erfolgen. In diesem Falle ist jedoch auf die o.g. Befristungshöchstgrenze nach § 67 II zu achten.

Bei dem Abschluß befristeter Arbeitsverträge ist in jedem Falle der entsprechende Befristungsgrund anzugeben. Dieser ergibt sich aus § 67 I, Ziffer 1 bis 5 SHEG bzw. bei der Besetzung der Assistenten- und Oberassistentenstellen mit tariflichen Angestellten nach § 64 III bzw. § 65 III SHEG, wobei sich jedoch die Befristung wegen der fehlenden Voraussetzungen nach § 67 II bestimmt.

Beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge ist es jedoch möglich, Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages, soweit er ausdrücklich Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion gibt, auf die Höchstbefristungsgrenze von 5 Jahren nicht anzurechnen (§ 67 II SHEG).

Um diese Prüfung im Einzelfall vornehmen zu können, ist es deshalb in jedem Falle erforderlich, daß die entsprechenden Qualifizierungsverträge dem Dezernat Personal im Original vorgelegt werden. Grundsätzlich können jedoch nur solche Qualifizierungsverträge anerkannt werden, die während eines befristeten Arbeitsverhältnisses das Ziel der Promotion zum Inhalt hatten. Wurde das Promotionsziel bereits während der Laufzeit des Qualifizierungsvertrages erreicht, kann die Nichtanrechnung von Zeiten nur bis zu diesem Zeitpunkt erfolgen.

Aus gegebenem Anlaß wird hiermit nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, daß es allen Bediensteten der TU Chemnitz-Zwickau untersagt ist, bei Rechtsstreitigkeiten (insbesondere bei Arbeitsrechtsprozessen) ohne vorherige ausdrückliche Genehmigung des Rektors weder schriftliche noch mündliche Aussagen zu machen.



Zum letzten Satz: Eine Nachfrage ergab, daß folgendes gemeint ist:  
Es ist allen Bediensteten untersagt, bei Rechtsstreitigkeiten ohne ausdrückliche Genehmigung Aussagen jeglicher Art zu machen.

## "Der Wissenschaftsminister ist kein Richter..."

Interview mit Hans Joachim Meyer,  
Sächsischer Staatsminister für Wissenschaft und Kunst

Die Fragen formulierte Peer Pasternack.  
Fragen und Antworten wurden schriftlich ausgetauscht.

*Herr Meyer, Sachsen hat im Januar d.J. als zweites ostdeutsches Bundesland nach Mecklenburg-Vorpommern den Vollzug der Überprüfung des Hochschulpersonals gemeldet. Für die völlige - um es neutral zu formulieren - Neugestaltung der Wissenschaftspersonalstruktur eines Landes in Verbindung mit Spruchkammerverfahren gab es kein praktikabel verwendbares Vorbild. Die Wege und Techniken der Verfahren mußten ad hoc entwickelt werden. Unter Ihrer Federführung fanden diese 1991 in einem Gesetzestext-Vorschlag in den geronnenen Zustand. In Gestalt des dann verabschiedeten Sächsischen Hochschulenerneuerungsgesetzes (SHEG) wurden Ihre Vorschläge zur Grundlage der Arbeit zahlreicher Kommissionen. Was waren Ihre seinerzeitigen Prämissen, von denen ausgehend Sie die Dinge im SHEG so und nicht anders geregelt haben wollten?*

**Meyer:** Für die unbestreitbar notwendige Erneuerung unserer Hochschulen gab es zwei Extrempositionen: Entweder darauf zu vertrauen, daß sich in einem nicht bestimmbareren Zeitraum die hochschulinternen Kräfte der Erneuerung gegen die spätestens seit 1968 systematisch errichteten Herrschaftsstrukturen durchsetzen würden. Oder einen radikalen Schnitt zu vollziehen und im Grunde die Hochschulen neu zu gründen. Ich habe von Anfang an beide Positionen für falsch gehalten. Die erste Position war illusionär oder doch jedenfalls in ihren Aussichten fraglich und hätte selbst im günstigsten Fall bedeutet, daß die Hochschulen zunächst sich selbst überlassene Inseln geworden wären. Die zweite Position brüskierte die Erneuerungsbestrebun-

gen innerhalb der Hochschulen, ignorierte ihr wertvolles und unverzichtbares Leistungspotential und nahm keine Rücksicht auf das Interesse der Studenten an der Weiterführung des Studiums. Im Gegensatz zu beiden Extremen habe ich mich immer zum Prinzip des Erneuerns und Bewahrens bekannt. Mit Ausnahme derjenigen Einrichtungen, deren bisherige Aufgabenstellung mit der bisherigen Staats- und Gesellschaftsordnung fest verbunden war, bedeutete dies für die Personalreform eine differenzierte Beurteilung des Einzelfalls auf der Grundlage der beiden zentralen Kriterien der persönlichen Integrität und der akademischen Kompetenz. Schon dies bedeutete Differenzierung, da - wie nicht nur die Erfahrung unserer letzten Jahr-

zehnte zeigt - beide Kriterien sich nicht wechselseitig bedingen, auch wenn das den akademischen Idealen entspräche. Darum wurden zwei Arten von Gremien geschaffen - die Personalkommissionen und die Fachkommissionen, wobei erstere aus Vertretern, die von der Hochschule als solche benannt wurden, aus Vertretern der vier Hochschulgruppen im jeweiligen Fachbereich und aus Vertretern der sächsischen Öffentlichkeit bestanden, während letztere neben Vertretern der eigenen Hochschule auch auswärtige Hochschullehrer, meist solche, die die Hochschule selbst vorgeschlagen hatte, umfaßte. Mit anderen Worten: Die persönliche Integrität sollte ausschließlich von Menschen beurteilt werden, die die Vergangenheit in diesem Teil Deutschlands aus eigenem Erleben kannten, während für die Bewertung der fachlichen Kompetenz - wie auch sonst üblich - ebenfalls Vertreter der größeren akademischen Gemeinschaft hinzugezogen wurden. Als Gremien zweiter Instanz fungierten die vom Landtag gewählte Landespersonalkommission bzw. die Sächsische Hochschulkommission. Mit diesem Modell verfolgten wir zwei Ziele: Erstens eine breite Beteiligung der sächsischen Hochschulangehörigen an der Erneuerung und zweitens eine klärende und befreiende Auseinandersetzung über die Vergangenheit. Tatsächlich wirkten allein in den Personalkommissionen über tausend Hochschulangehörige mit. Dagegen war das notwendige offene Gespräch durch innere und äußere Faktoren erschwert. Da gab es einerseits immer wieder die Mauer des Schweigens und des Verschweigens bei solchen, die das System nicht nur mehr oder weniger akzeptiert, sondern aktiv mitgetragen hatten, da gab es die Angst der anderen, die alten Herrschaftsstrukturen hätten noch solche Kraft, daß jeder, der gegen sie auftritt, über kurz oder lang dafür bezahlen müsse. Es gab und gibt auch das Phänomen der unterschiedlichen Wahr-

nehmung. Was die einen als ein großzügiges Entgegenkommen aus der Position der Macht betrachtet hatten, erschien anderen als eine sie demütigende Erfahrung. Ganz generell ist es offenbar in Zeiten tiefgehender und rascher Veränderungen schwierig, sich eine wirklichkeitsgetreue Erinnerung zu bewahren, selbst wenn man sich gewissenhaft darum bemüht. Besonders belastend war, daß die Öffentlichkeit die Anstrengungen der Hochschulen um Erneuerung kaum wahrnahm. Daß die Mehrheit der Bürger im Lande gegenüber den Hochschulen auf kritische Distanz gegangen war, kann kaum verwundern. Dazu kam aber nun noch das pauschale Negativurteil der veröffentlichten Meinung, nicht selten von Leuten formuliert, die unsere Hochschulen kaum jemals von innen gesehen hatten. Für einige im Lande waren die Hochschulen auch willkommene Sündenböcke. Und schließlich boten sich griffige Schwarz-Weiß-Zeichnungen für Profilierungen geradezu an.

Verständlicherweise standen die Personalkommissionen in der Öffentlichkeit und in den Hochschulen unter einem ungeheuren Erwartungsdruck. Das hat naturgemäß vielfach zu einer schweren psychischen Belastung der Kommissionsmitglieder geführt. Ich weiß aus vielen Einzelbeispielen, mit wieviel Verantwortungsbewußtsein und mit wieviel Aufwand an Zeit und Energie Personalkommissionen sich ihrer Aufgabe gestellt haben. Daß es zwischen den verschiedenen Hochschulen und Personalkommissionen auch Unterschiede gegeben hat in der Solidität der Arbeit und in der Ausgewogenheit des Votums, kann ernsthaft niemanden wundern. Auch unter viel günstigeren Umständen kommen Gremien bei der Bewertung menschlichen Verhaltens nicht notwendigerweise zu den gleichen Ergebnissen.

Trotz aller Schwierigkeiten und trotz aller nüchternen Einschränkung bleibt die Ar-

beit der Personalkommissionen eine große Leistung. Wer dies bestreitet, müßte schon deutlich erklären, ob er überhaupt für eine Hochschuleerneuerung ist, die die-

*Das Sächsische Hochschuleerneuerungsgesetz wurde heftig gerügt, nicht nur wegen des, wie es hieß, undemokratischen Zentralismus, der sich erwartungsgemäß als lähmender Impuls für die Hochschulen herausgestellt habe. Das SHEG wurde auch heftig gerügt, weil es ihm an juristischer Konsistenz mangelt - was für baden-württembergische Leihbeamte dann schon ein wenig mehr als nur peinlich ist. Sicher hat anfangs kaum alles vorausgesehen werden können, was schließlich mit dem beschlossenen Gesetz zu bewältigen war. Das sind dann die Erfahrungen, die sich einem besonders einprägen. Unsere Frage: Was schiene Ihnen aus heutiger Sicht notwendig, in dem HEG anders bzw. zusätzlich zu regeln, wenn wir noch einmal vor den gleichen Anforderungen stünden wie 1991?*

**Meyer:** Ich weiß nicht, was ein "lähmender Impuls" ist. Und was nun den Vorwurf des "udemokratischen Zentralismus" anbetrifft, so ist das Hochschuleerneuerungsgesetz von so unterschiedlichen Positionen aus "gerügt" worden, daß sich davon zunächst einmal eine ganze Menge gegenseitig wegekürzt. Richtig ist, daß das Sächsische Hochschuleerneuerungsgesetz dem Wissenschaftsminister mehr Kompetenzen einräumte, als dies im allgemeinen in Hochschulgesetzen der Fall ist. Es galt in der Tat, zunächst einmal die seit über zwanzig Jahren systematisch zerstörten Voraussetzungen akademischer Eigenverantwortung und Selbstverwaltung wiederherzustellen. Wer bereit ist, historische Erfahrungen zur Kenntnis zu nehmen, weiß, daß rasche personelle und strukturelle Hochschulreformen nur durch das Zusammenwirken von hochschulinternen und hochschulexternen Kräften auf den Weg gebracht werden können und daß dabei die Wissenschaftspolitik die ungeliebte Bürde der unangenehmen Entscheidungen übernehmen muß. In der überwältigenden Mehrheit der Fälle sind im übrigen die Entscheidungen auf Vorschlag der Hochschule oder im engen Zusammenwirken mit ihr getroffen worden. Ich bekenne allerdings und stehe dazu, in einigen

sen Namen verdient, ob er für eine Reform mit den Hochschulen war oder eine Radikalkur von außen und welches andere Modell er vorgezogen hätte.

wenigen Fällen auch ausschließlich aufgrund meiner Einsicht so gehandelt zu haben, wie ich es im Interesse der Hochschulen für unverzichtbar hielt. Im übrigen wissen Sie ganz genau, daß ich gegen nicht unbeträchtlichen Widerstand unbeirrt daran festgehalten habe, so früh wie möglich an allen Hochschulen einen Kern von Hochschullehrern zu bilden, der dann bei den für die Zukunft so wichtigen Personalentscheidungen nach der Arbeit der Personal- und Fachkommissionen die Hochschulen in die Lage versetzte, als eigenständige Partner zu handeln. Nur so war es möglich, daß Sachsen eine wirkliche Reform mit einer zugleich zügigen und verantwortungsvollen Berufungs- und Besetzungspraxis verband. Daran dürfte heute kein seriöser Kenner mehr zweifeln.

Natürlich war das Sächsische Hochschuleerneuerungsgesetz nicht juristisch konsistent. Schließlich hatte der Landtag wesentliche Veränderungen des Regierungsentwurfs vorgenommen, wobei das, was in meinen Augen das Kernstück des Erneuerungsvorgangs war, nämlich das Modell der Personal- und Fachkommissionen voll erhalten blieb. Was Sie über die Kümmernisse baden-württembergischer Leihbeamter mit dem Gesetz zu berichten wissen,

verstehe ich nicht, denn es war kein solcher am Regierungsentwurf beteiligt. Sitten Sie da einer gern gepflegten Legende auf?

Selbstverständlich würde heute das Gesetz, das sich auf kein Vorbild stützen konnte, nach fast zweijähriger Erfahrung, anders aussehen. Insbesondere würden die

*Wir vermuten, daß wir uns in einem Punkt einig sind (obwohl man sich selbst mit diesem Punkt mittlerweile verdächtig macht): Grundlage aller Bemühungen um personelle Erneuerung muß Rechtsstaatlichkeit sein. Es ist zumindest nicht schlüssig, zunächst eine "Keine-Gewalt-Revolution" zu zelebrieren und anschließend die Unvollkommenheiten des Rechtsstaates bei dem Umgang mit der Vergangenheit zu beklagen. Zu den Essentials des Rechtsformalismus als Voraussetzung von Rechtsanwendung gehören insbesondere zwei Dinge: einerseits die Anwendung gleicher Maßstäbe, um Vergleichbarkeit herstellen und Verhältnismäßigkeit bestimmen zu können; andererseits das Gebot des individuellen Schuldnachweises.*

*Zu den gleichen Maßstäben: Wie ist es zu erklären, daß sächsische Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Biographien, die sich in den relevanten Punkten nicht voneinander unterscheiden, zum einen Teil wegen "Unzumutbarkeit" politisch gekündigt und zum anderen Teil Professoren neuen Rechts wurden? Wie gehen Sie mit zweierlei Vorwürfen um: Erstens daß hier politische Gründe vorgeschoben wurden, um Personalstrukturvereinbarungen einfacher durchzusetzen. Zweitens daß die Botmäßigkeit und Willfährigkeit der jeweiligen Person seit 1990 entscheidend dafür war, ob die nicht mehr zu verändernde Biographie zum Anlaß einer politischen Kündigung genommen wird, oder ob diese Biographie großzügige Betrachtung erfährt, um die Berufung nach neuem Recht zu ermöglichen?*

**Meyer:** Da der Wunsch nach einem verlässlichen und vertrauenswürdigen Rechtsstaat einer der wesentlichen Motive für die Wende war, steht für mich weder der Rechtsstaat zur Disposition, noch beabsichtige ich die gewaltfreie Revolution nachträglich in ihr Gegenteil zu verkehren. Ihre Behauptung, sächsische Wissenschaftler seien trotz identischer Biographien unterschiedlich behandelt worden, setzt stillschweigend voraus, was Sie mir dann anschließend zum Vorwurf machen wollen: Daß nämlich schematisch auf der Grundlage von Funktionsrastern über Menschen entschieden worden wäre. Eben dies wollte das Gesetz nicht. Darum haben wir die Personalkommissionen auch immer wie-

Bewertungskriterien und die prozeduralen Schritte jetzt präziser gefaßt. Ich will aber hinzufügen, daß die Landespersonalkommission durch regelmäßige ausführliche Beratungen mit den Vorsitzenden der Personalkommissionen viel getan hat, um das vom Gesetz gegebene gemeinsame Grundverständnis weiter auszufüllen.

der darauf hingewiesen, daß bestimmte Funktionen zwar ein hinreichender Grund zu einer genaueren Überprüfung sind, aber diese nicht ersetzen. Die Identität der Biographien ist eine Fiktion, die nur dazu dient, mir zu unterstellen, ich hätte Personalpolitik nach den Kriterien der "Botmäßigkeit" und "Willfährigkeit" betrieben bzw. auf diesem Wege Strukturpolitik betrieben. Wollen Sie im Ernst in bezug auf die seit dem Mai 1992 Berufenen gleichsam flächendeckenden Rufmord betreiben? Soweit können Sie doch gar nicht von der Realität entfernt sein, nicht zu wissen, daß sich unter diesen eine große Zahl eigenwilliger und kantiger Frauen und Männer befindet, die nun wirklich nicht zu den Lobsängern der Re-

gierungspolitik gehören. Andererseits sind auch solche aus ihren Ämtern und Professorensitzen entfernt worden, die sich in Wort und Tat für die Erneuerung eingesetzt hatten und nicht selten bei vielen hochangesehenen waren (und sind), über die uns aber unwiderlegbare Tatsachen bekannt wurden, die ihre weitere Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst ausschlossen. Diese Entscheidungen waren in einem vordergründigen Sinne alles andere als opportunistisch und menschlich bitter. Überdies waren die Gründe der Öffentlichkeit aus datenschutz-

*Zum individuellen Schuld nachweis ein Beispiel: Inwiefern genügt es nach Ihrer Ansicht, jemanden mithilfe der Aufzählung von Funktionen auf den untersten Hierarchieebenen, deren Kenntnis zum ausschließlichen dem vom Delinquenten ehrlich ausgefüllten Fragebogen entstammt, zu kündigen?[\*] Kann in solchem Falle von 1. individuellem und 2. Schuld nachweis gesprochen werden? Oder halten Sie es für nicht praktikabel, unter den gegebenen Bedingungen und in solchen Verfahren diesen Rechtsgrundsatz anzuwenden, und nehmen deshalb seine Vernachlässigung bewußt billigend in Kauf?*

**Meyer:** Natürlich genügt nicht eine Aufzählung von Funktionen auf der unteren Hierarchieebene, und diese haben auch nicht zu Kündigungen geführt. Wer die Akten der Personalkommissionen durcharbeitet, findet eine Alltagserfahrung der DDR bestätigt: Daß es nämlich in einem Staat, der den klaren Begriff der Rechtsstaatlichkeit durch den manipulierbaren der sozialistischen Gesetzlichkeit ersetzt hatte, in einem erheblichen Grade davon abhing, mit wem man es wo zu tun hatte. Und natürlich ist in der Erinnerung der Fachbereiche, aus denen ja die Mehrheit der Kommissionsmitglieder kam, sehr wohl bewahrt worden, wer ein Hardliner war. Richtig ist, daß dies in den Kündigungsschreiben nicht immer mit der wünschenswerten Über-

rechtlichen Gründen nicht zu vermitteln. Sie wissen ganz genau, daß der Datenschutzbeauftragte dieses Landes diese Persönlichkeitsrechte noch über die Auskunftspflicht gegenüber dem Landtag stellt. Da ist es dann leicht, in aller Welt zu erzählen, in Sachsen würden hervorragende und lautere Wissenschaftler entlassen, nur weil sie einfache SED-Mitglieder waren. Oder der sächsische Wissenschaftsminister vernichte planmäßig das Potential kritischen Geistes in Ostdeutschland.

zeugungskraft zum Ausdruck gekommen ist. Ich will sogar zugeben, daß es bei dem großen Druck, der auf den Personalkommissionen lastete, nicht immer leicht war, zu einer ausgewogenen Bewertung aller Umstände zu kommen. Aber vergessen Sie nicht, daß die Landespersonalkommission, deren Autorität nicht zuletzt auf ihrer Zusammensetzung beruht, fast 500 Empfehlungen "gegengelesen" hat. Von einem schematischen Schnellverfahren kann jedenfalls keine Rede sein. Nicht zuletzt ist der Begriff des "Schuld nachweises" unzutreffend. Es ging um Verantwortung für Vergangenes und um Eignung für künftige Aufgaben im öffentlichen Dienst - nicht um Schuld im juristischen oder gar im moralischen Sinne.

*Dazu noch eine zunächst nur technisch anmutende Frage: Was hat im jeweils konkreten Falle ein Einspruch des Hauptpersonalrates in Ihrem Haus für Aktivitäten ausgelöst (beunruhigt mußte ja zuweilen zur Kenntnis genommen werden, daß zwischen dem Einspruch gegen die und dem Postausgang der Kündigung nur wenige Dutzend Minuten lagen)?*

[\*] Vgl. etwa hso 11/92, S. 57 f.

**Meyer:** Einsprüche des Hauptpersonalrates wurden, wie gesetzlich vorgeschrieben, geprüft, und es wurde ihnen in einer nicht geringen Zahl von Fällen ganz oder teilweise entsprochen. Ihre Vermutung, zwischen dem Votum des Hauptpersonalrates und der Entscheidung im Ministeri-

*Die - zumindest in der Öffentlichkeit so wahrgenommene - Lockerheit, mit der mit schwerwiegendsten Begründungen Kündigungen ausgesprochen wurden, provoziert natürlich darüber hinaus weitere Fragen. Etwa: Ist in Ihren Überlegungen von einer absoluten Objektivität, Unbefangenheit und Unfehlbarkeit der Fach- wie der Personalkommissionen ausgegangen worden?*

**Meyer:** Über Wahrnehmungen kann man nicht streiten. Die Entscheidungsfindung im Ministerium und die Erarbeitung der Kündigungstexte hatte jedenfalls nichts mit "Lockerheit" zu tun. Vielmehr sahen wir uns der großen Spannung gegenüber, die sich einerseits aus der drängenden Ungeduld der Hochschulen und der Öffentlichkeit und andererseits aus unserer Verantwortung für die Beachtung rechtsstaatlicher Normen ergab. Schwierig war es vor allem, juristische Kenntnisse und Kenntnisse über die Situation vor der Wende zusammenzuführen. Ich will einräumen, daß bei der Formulierung der Kündigungsgründe wahrscheinlich zu großer Wert auf begriffliche Beziehung zu den Kriterien des Hochschulernerneuerungsgesetzes und des Einigungsvertrages gelegt wurde., wodurch die Konturen des konkreten Falles undeutlich wurden. Ich glaube heute, daß einige eher bereit gewesen wären, die Beschreibung des jeweiligen Tatbestandes statt seiner juristischen Kategorisierung als Kündigungsgrund zu akzeptieren.

Wie man als erwachsener Mensch am Ende dieses Jahrhunderts mit solchen Begriffen wie "absolute Objektivität, Unbefangenheit und Unfehlbarkeit" operieren kann, ist mir unfaßbar. Muß ich Ihnen wirklich sagen, daß nur der sich redlich um

um hätten "nur wenige Dutzend Minuten" gelegen, zeugt von einer geradezu rührenden Unkenntnis ministerieller Dienstwege und Geschäftsgänge. Selbst wenn ich es wollte, wäre ein solches Verfahren nicht zu erreichen.

Objektivität bemühen kann, der weiß, daß so etwas wie absolute Objektivität in menschlichen Dingen eine Chimäre ist? Vielleicht hilft es Ihnen, wenn ich das praktische Dialektik nenne. Ich ziehe den altmodischen Begriff der Demut vor. Und glauben Sie wirklich, Unbefangenheit einfordern zu können, angesichts der unwiederbringlichen Lebenschancen, die einem sich als Erfüllung aller Menschheitsträume gerierenden System zum Opfer fielen? Und wo ist bitte die Personalkommission, die sich für unfehlbar hält? Das ist doch das alte Argumentationsmuster: Man proklamiert ein vorgeblich perfektes System (absolut objektiv, unbefangen, unfehlbar) und fordert von den anderen, sich an diesem System messen zu lassen, wenn sie nicht ihrerseits ein mindestens so perfektes System präsentieren zu können. Die schlichte Wahrheit ist: Solche Systeme gibt es nicht. Es gibt nur die unausweichliche Notwendigkeit zu handeln. Es galt, die Hochschulen zu retten, indem man ihr Ansehen wiederherstellte. Und dazu gab es nur einen Weg: eine gründliche Erneuerung, so schwierig sie auch sein mochte. Der eine oder andere hat vielleicht am Anfang wirklich geglaubt, jetzt gälte es die uneingeschränkte Gerechtigkeit herzustellen. Die meisten werden von Anfang gewußt haben, was inzwischen allen klar sein mußte: Daß nämlich in der Realität - sieht man

einmal von einigen wenigen "Hauptschuldigen" ab - das Maß der Verantwortung für Unrecht und für Versagen in vielfältiger Weise in die konkreten Biographien verwoben ist, ohne deshalb in ein unverbindliches "Wir sind Opfer und Täter zugleich" aufgelöst zu werden. Da werden Entschei-

*Wenn Sie von der Fehlbarkeit der Kommissionen ausgegangen sind: Wie verträge sich das mit den Bestrebungen, aus fachlichen oder politischen Gründen, also aufgrund von Empfehlungen einer fehlbaren Kommission Gekündigten für alle Zeiten Wissenschaft als Beruf in Sachsen zu verwehren? [\*]*

**Meyer:** Ich habe Wissenschaftlern nicht "für alle Zeiten Wissenschaft als Beruf" verwehrt, sondern festgestellt, daß sie gegenwärtig grundsätzlich für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst nicht in Frage kommen. Das ist in mehrfacher Hinsicht etwas anderes. Ich tue das auf der Grundlage von Recht und Gesetz und in Übereinstimmung mit dem Willen der Mehrheit.

*Wenn Sie von der Unfehlbarkeit der Kommissionen ausgegangen sind: Wie verträge sich das damit, daß Sie gelegentlich Kommissionsentscheidungen korrigiert haben? [\*\*]*

**Meyer:** Menschen sind fehlbar. Und es gibt keine Weltanschauung, die allmächtig ist, weil sie richtig ist. Ich treffe - wie hoffentlich auch Sie - Entscheidungen nach bestem Wissen und Gewissen. An Wissen kann man zunehmen. Wenn mir Tatsa-

*Zahlreiche aus politischen Gründen gekündigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten beschritten. Wie ist es zu erklären, daß die Anwälte des Ministeriums sehr häufig nicht versuchten, die Prozesse zu gewinnen - zumindest nicht in der ersten Instanz -, sondern statt dessen in ihrer Verteidigungsstrategie auf einen Vergleich unter Rücknahme der Kündigungsgründe zielten?*

**Meyer:** Die Erklärung ist sehr einfach: Der Wissenschaftsminister ist kein Richter, der zu bestrafen hat, sondern seine Pflicht besteht einzig darin, dafür Sorge zu tragen, daß alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes in seinem Verantwortungsbereich den rechtlich vorgegebenen Kriterien für diesen öffentlichen Dienst genügen. Gibt es einen anderen verantwortbaren Weg,

ungen zur drückenden Last. Wer aber Verantwortung trägt, der kann nicht nur entscheiden, der muß auch entscheiden. Auch wenn alles Abwägen nur zu einer Sicherheit von 50,1 % führt und einen der Gedanke daran nicht mehr losläßt.

Demokratie ist Verantwortung auf Zeit in einer Gesellschaft ständigen Wandels. Keine politische Entscheidung erhebt Ewigkeitsanspruch. Dem entspricht übrigens auch die Bedeutung von "grundsätzlich" in der deutschen Rechtssprache; "grundsätzlich" heißt nicht "ausnahmslos", sondern "vom Grundsatz her".

chen bekannt werden, die mich in der Abwägung zu einer anderen Entscheidung gebracht hätten, dann ändere ich meine Entscheidung. Das ist nicht nur mein Recht, sondern auch meine Pflicht. Hoffentlich habe ich auch immer den Mut dazu.

einen dabei entstehenden Konflikt zu lösen, dann gehe ich ihn. Das war übrigens auch exakt der Grund für die sogenannten schwarzen Listen. Ich war bereit, auf meine auf der Grundlage der Empfehlungen der Personalkommission gefaßte Kündigungs-

[\*] Vgl. hso 1/93, S. 51.

[\*\*] Vgl. hso 2/93, S. 61 f.

absicht zu verzichten (wobei ich die Rektoren schriftlich aufgefordert hatte, die Betroffenen über diese meine Kündigungsabsicht zu informieren), wenn es zu einer anderen Lösung des Arbeitsrechtsverhältnisses kommen sollte - durch Auflösungsver-

trag oder Bedarfskündigung. Ich war allerdings nicht bereit, mich austricksen zu lassen, denn zugleich warteten (und warten) in Sachsen Tausende integrierter und kompetenter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf einen Arbeitsplatz.

*An einem Punkt wird ausgesprochen sinnfällig und für jeden Betrachter nachvollziehbar deutlich, daß die stattgefundenen Prozesse zumindest auch Ungerechtigkeit geschaffen haben. Dieser Punkt sind die "mangels Bedarf" Gekündigten, denen zuvor sowohl persönliche Integrität wie fachlich zureichende Kompetenz bescheinigt worden war. Der "Bedarf", als dessen Funktion dann der "mangelnde Bedarf" auftrat, wurde ermittelt anhand von politischen Zwecksetzungen mit den daraus folgenden Mittelzuteilungen, in denen Wissenschaft keine bedeutende Rolle spielt. Anders ist nicht erklärlich, daß in den Diskussionen immer wieder - auch von Ihnen - auf einen öminösen Vergleich von Studierenden- und Bevölkerungszahlen in Baden-Württemberg und Sachsen rekurriert wurde: dabei völlig vernachlässigend, daß Wissenschaft nicht nur an Hochschulen stattfindet, sondern üblicherweise auch in außeruniversitären Instituten (früher die DDR-Akademien, heute vor allem MPG und FhG), in der Ressortforschung und in der Industrieforschung; daß mit den getroffenen politischen Entscheidungen die Reduzierung des wissenschaftlichen Potentials insgesamt auf 30 Prozent des '89er Ausgangswertes programmiert wurde, wobei die DDR 16,3 Wissenschaftler pro 1000 Erwerbstätige hatte und die ehemalige Bundesrepublik 15,6 - mithin der Unterschied zu vernachlässigen war; und daß in einer solchen Situation bspw. die primär öffentlich finanzierten Hochschulen eine Auffangfunktion hätten übernehmen müssen. Was wir nun beobachten dürfen, ist, neben der allenthalben zu beobachtenden Entindustrialisierung, also auch ein Prozeß der Entwissenschaftlichung des ostdeutschen Siedlungsgebietes.*

*Wir anerkennen gern, daß Ihnen das Problem des Abbaus von leistungsfähigem Potential im Wissenschaftsbereich erkennbar geläufig war. MPG und Blaue Liste konnten als Rahmenstrukturen auch für einige wenige Projekte in Sachsen Anwendung finden. Uns interessiert: Wo verliefen die Konfliktlinien zwischen Bund, Ländern, westdeutschen und ostdeutschen Ländern, ostdeutschen Ländern untereinander, als es um die Gestaltung von neuen Forschungsstrukturen, ggf. auch Übergangsstrukturen ging? Und: Was sind darüber hinausgehende Aktivitäten des zuständigen sächsischen Ministers, um hiesigen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen die Durststrecke in eine Zukunft zu überbrücken, in der möglicherweise die Mittelakquisition einfacher zu bewerkstelligen sein wird?*

**Meyer:** Ich versage es mir, eine detaillierte Sprach- und Sachkritik Ihrer Einleitung vorzunehmen. In einem Punkt sind wir uns wirklich einig: Daß die Kündigungen von integren und kompetenten Kolleginnen und Kollegen wegen mangelnden Bedarfs oder - wie ich gern zutreffender sagen würde - wegen nicht bezahlbaren Bedarf das Allerschlimmste überhaupt ist. Aber

was soll denn das Gerede von der "politischen Zwecksetzung". Jede Verteilung von Haushaltsmitteln ist eine politische Zwecksetzung, was denn sonst. Wir können uns auch müheles darüber verständigen, daß Wissenschaft mehr Geld braucht als jetzt. Nur: Die Vorstellung, das Maß der Wissenschaft zur Verfügung zu stellenden Mittel ergäbe sich aus dem, was Wis-

senschaft braucht oder zu brauchen glaubt, ist - ich kann es nicht anders ausdrücken - politische Kinderei. Deutschland lebt ohnehin schon über seine Verhältnisse. Wer der Wissenschaft mehr Geld geben will, muß es woanders wegnehmen. Mir fiel da eine Menge ein, z. B. ein Rückschrauben des privaten Konsums auf das Niveau anderer vergleichbarer Länder und andere unpopuläre Dinge.

Was die Aufrechnung der außeruniversitären Forschung Baden-Württembergs heißen soll, begreife ich beim besten Willen nicht. Wir haben die Hochschulsysteme von Baden-Württemberg und Sachsen miteinander verglichen; wir können natürlich auch die außeruniversitäre Forschung miteinander vergleichen. Welchen Sinn macht es, beides durcheinanderzulegen? Und einmal unterstellt, ihre Zahlen der Wissenschaftler pro Kopf der Bevölkerung in der DDR und in der alten Bundesrepublik stimmen, so hilft uns das in Sachsen mit seiner hohen Konzentration von wissenschaftlichem Potential innerhalb der ehemaligen DDR herzlich wenig. Sie könnten allerdings in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern dafür agitieren, daß man uns Wissenschaftlerstellen mitbezahlt. Ich komme gern mit, nur fürchte ich, daß die Antwort nicht viel anders ausfällt als die aus Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen: Warum sollen wir dem sächsischen Wissenschaftsminister mehr Stellen bezahlen als unserem eigenen Wissenschaftsminister?

Ihre eigentliche Frage läßt sich relativ einfach beantworten. Und wer deutsche Geschichte kennt, kann es sich ohnehin denken. Die deutschen Länder handeln zunächst einmal nach dem Prinzip: Jeder ist sich selbst der Nächste. Solange es nichts kostet, gibt es dann je eine gewisse West-Solidarität und eine Ostsolidarität. Letztere hört in bezug auf Sachsen schon bei der Frage auf, ob Bundesmittel nach Bevöl-

kerungszahl oder nach der Zahl der Wissenschaftler, Einrichtungen und Studenten verteilt werden. Wir sind natürlich für das letztere, weil es uns mehr Geld bringen würde. Wofür die anderen Ostländer sind, können Sie raten. Zum Schluß kommt die gesamtdeutsche Solidarität der Länder, und die gibt es eigentlich nur gegen den Bund. Und der ist - alles in allem und trotz alledem - immer noch unser wichtigster Verbündeter. Meine Hauptsorge ist derzeit der im Zeichen hoher akademischer Werte, sprich: blanker Ideologie vorgetragene Angriff gegen unsere neugeschaffenen Institute der Blauen Liste, die in die Hochschulen integriert werden sollen. Weil die Hochschulforschung endlich wieder gestärkt werden muß und Lehre und Forschung zusammengehören. Letzteres ist richtig. Darum sorgen wir ja auch für eine enge Verklammerung von Universität und außeruniversitärer Forschung. Wer aber versucht, die Institute der Blauen Liste in die Hochschulen hineinzudrücken, vernichtet noch einmal eine stattliche Anzahl von Wissenschaftlerstellen (die die Länder in den Hochschulen nicht bezahlen können) und drückt die Pro-Kopf-Relation der außeruniversitären Forschungskapazität zur Bevölkerungszahl weit unter das westdeutsche Niveau, das wir ohnehin noch nicht erreicht haben.

Das Programm des sächsischen Wissenschaftsministers für die Drittmittelwerbung - unsere einzige Chance zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Wissenschaftler - ist mit Unterstützung des Finanzministers die Verbesserung der baulichen Bedingungen und der apparativen Ausstattung. Hier liegt Sachsen in der Mittelbereitstellung und in der Mittelverwendung deutlich an der Spitze der ostdeutschen Länder.

*Hans-Joachim Meyer, Prof. Dr. phil., Anglist, ist Sächsischer Staatsminister für Wissenschaft und Kunst*

## Fachevaluierung und Personalpolitik an der Humboldt-Universität Berlin Interview mit Klaus Klinzing

Klaus Klinzing, 49 Jahre alt, studierte in den sechziger Jahren an der Humboldt-Universität Volkswirtschaft, Politische Ökonomie und Soziologie; nach dem Diplom als Assistent am Institut für Soziologie (damals noch "Abteilung Soziologie"), später Oberassistent im Fachgebiet Arbeits- und Industriesoziologie; 1973 Promotion A, 1988 Promotion B. Infolge der Struktur- und Personalentscheidungen der Struktur- und Berufungskommission Sozialwissenschaften an der HUB Kündigung zum 30. 9. 92. Das Interview wurde am 12. Februar 1993 in Berlin geführt. Die Fragen stellte *Sonja Brentjes*.

### Struktur- und Berufungskommissionen

*Uns geht es in diesem Gespräch ja im wesentlichen um Probleme der Personalpolitik an den Hochschulen in Ostdeutschland. Dabei insbesondere auch um Fragen wie: Welche Personen sind entlassen worden? Welche Gründe gibt es für die Entlassungen? Was bedeutet das für die Entlassenen selber? Ich würde Sie deswegen bitten, einfach mal den ganzen Prozeß zu beschreiben, wie es zu Ihrer Entlassung gekommen ist.*

**Klinzing:** Ja, ich muß da vielleicht etwas weiter ausholen. Es war ja so, daß noch der durch SPD und Alternative Liste gebildete Senat von Berlin im Dezember 1990 beschloß, daß bestimmte Fachbereiche, früher Sektionen, der Humboldt-Universität abzuwickeln wären.

Mein Fachbereich, der noch zu Zeiten der DDR gebildet wurde, der Bereich Sozialwissenschaften - bestehend aus dem Institut für Soziologie, was früher selbständig existierte, dem Institut für Interdisziplinäre Zivilisationsforschung, dem Institut für Politische Wissenschaft und dem Institut für Demographie - fiel nicht unter diesen Beschluß. Aber, da bekannt war, daß ein großer Teil der dort wissenschaftlich Beschäftigten sich aus der früheren Sektion Marxismus-Leninismus rekrutierte, bekam dieser Fachbereich auch eine sogenannte Struktur- und Berufungskommission verordnet.

Das ist eine Kommission, die vom Senator

für Wissenschaft eingesetzt wurde, genau wie für die Fachbereiche, die abgewickelt werden sollten. Die Aufgabe dieser Kommission sollte sein, die Strukturen zu evaluieren, neu zu ordnen, einen neuen Fachbereich aufzubauen und dabei auch die bisherigen Mitarbeiter zu bewerten.

Die ursprüngliche Idee war, zunächst die neuen Strukturen zu bilden und dann zu prüfen, wie die Mitarbeiter in bezug auf die künftigen Strukturen geeignet wären. Man hat die Dinge allerdings fast gleichzeitig gemacht und ist gleich zu den Mitarbeitern übergegangen. Man hat von allen Mitarbeitern schriftliche Unterlagen über das, was sie bisher getan haben, und über das, was sie nun machen wollen, angefordert. Dann hat man auf der Basis dieser eingereichten Materialien die Entscheidung gefällt: positiv evaluiert, d. h. für die weiteren Aufgaben zu gebrauchen, oder negativ evaluiert, d. h. im Hinblick auf die weiteren Aufgaben nicht geeignet. Das heißt also: nicht absolut nicht geeignet, sondern im

Hinblick auf die auf diesen Fachbereich zukommenden Aufgaben nicht geeignet. Es gab auch einige Fälle, wo man sich nicht im Klaren war. Da gab es noch verschiedene, längere Debatten, und da wurden dann z.T. negative und z.T. positive Entscheidungen gefällt, oder es wurde gesagt, erst mal befristet ja, aber perspektivisch nein, oder so.

Ich gehörte also zu denjenigen, die negativ evaluiert worden sind, denen also mitgeteilt wurde, daß sie für die künftigen Aufgaben des Fachbereiches nicht geeignet seien. Eine Begründung dafür wurde nicht gegeben. Es gab die Möglichkeit, sich bei dieser Kommission zu beschweren. Ich habe diese Möglichkeit genutzt und also Einspruch erhoben. Ich hatte noch einmal die Gelegenheit, dort angehört zu werden.

Diese Anhörung war für mich eine ziemlich unangenehme Angelegenheit. Ich stand dort unter einem Erklärungs- und Rechtfertigungsdruck, so daß ich mich wohl offensichtlich auch nicht sehr gut verkauft habe. Das haben andere vielleicht doch besser gemacht. Jedenfalls: Im Ergebnis dieser Anhörung hat die Kommission kein anderes Urteil gefällt.

Mündlich wurde mir u. a. gesagt: Sie hatten offensichtlich in der DDR bei Ihnen hier eine ziemlich enge Arbeitsteilung. Ihr Arbeitsgebiet war sehr eng und es gibt für uns keine Garantie, daß Sie das weite Arbeitsgebiet, daß Sie dann übernehmen müßten, so bewältigen können, wie wir uns das vorstellen. Das ist eine Begründung, die inoffiziell in dem Gespräch gegeben wurde.

Nun hatte die Humboldt-Universität inzwischen eine richterliche Entscheidung erhalten, die diesen Abwicklungsbeschuß der fünf Einrichtungen aufhob und damit eigentlich auch die Bildung dieser Kommissionen. Normalerweise wären damit auch die Ergebnisse dieser Struktur- und

Berufungskommissionen, die im Zusammenhang mit der Abwicklung gebildet worden war, gegenstandslos gewesen - hätte man erwarten müssen. Es hätte eine neue Bewertung erfolgen müssen.

Der damalige Rektor unserer Universität, Prof. Fink, hat aber im Rahmen eines *modus vivendi*, im Rahmen von Kompromissen, zu denen er sich auch gedrängt fühlte, die bestehenden Kommissionen im wesentlichen akzeptiert. Er hat gesagt, die verwenden wir für die weitere Arbeit. Diese Kommissionen haben dann auch weiter gearbeitet infolge des Ergänzungsgesetzes [zum Berliner Hochschulgesetz - Red.], wo u. a. für alle Fachbereiche der Universität festgelegt wurde, jetzt eine solche Struktur- und Berufungskommission zu bilden. Die Befugnisse und Aufgaben *dieser* Kommissionen sahen allerdings keine Einzelevaluierung von Mitarbeitern vor und schon gar nicht, irgendwelche Empfehlungen für Kündigungen auszusprechen.

Es ist dann im weiteren folgendes passiert: Die Kommissionen haben sich unterschiedlich schnell gebildet, verschiedene Arbeitsprinzipien vertreten, sich uneinheitlich Aufgaben und Befugnisse selbst angeeignet. Das geschah teilweise mit Zustimmung der existierenden Fachbereichsräte an der Humboldt-Universität. Es hing im wesentlichen dann von dem Selbstverständnis der Kommissionen und oft auch von deren Vorsitzenden ab, wie weitgehend oder wie eng sie ihren Auftrag verstanden. Die Struktur- und Berufungskommission meines Fachbereiches hat ihre Aufgabe offensichtlich sehr weit verstanden. Sie hat also eine Einzelevaluierung eines jeden Mitarbeiters in der schon geschilderten Weise, also auf bestimmte Stellen hin, vorgenommen. In meiner Gruppe waren wir bis zum Jahre 1991 mit unserem Lehrstuhlinhaber insgesamt sechs Mitarbeiter. Von diesen sechs Mitarbeitern sind in diesem Verfahren zwei positiv evaluiert worden, beide aus dem

Mittelbau. Das sind genau die zwei, die jetzt auch dem neuen Lehrstuhlchef zugeordnet wurden.

In anderen Fachbereichen ist man anders verfahren. Man hat einen Pool gebildet und gesagt, das sind die Mitarbeiter, die uns geeignet scheinen, und hat z. B. in einigen Fachbereichen gefragt: Wer hat in seinen Schriften im wesentlichen nur SED-Propaganda betrieben, oder wer hat an Verfahren zur Exmatrikulation von Studenten aus politischen Gründen mitgewirkt. Diese Leute wurden dann negativ bewertet. Also anders als bei uns, wo dann jede einzelne Veröffentlichung hergenommen wurde und gesagt wurde: Hier haben Sie eigentlich zu wenige Fragen aufgeworfen, die zum Fachgebiet gehören, und hier hätten Sie das Thema nicht so essayistisch behandeln sollen. Das waren also auch Begründungen bei uns für Negativevaluierungen.

Auf diese Weise sind wir jetzt in der folgenden Situation: Die Kollegen aus meinem Fachbereich, die seinerzeit positiv evaluiert worden sind, und denen damals auch eine Perspektive gegeben wurde, die werden jetzt mit großer Wahrscheinlichkeit übernommen in die neuen Strukturen, also nach dem westdeutschen HRG. Sie haben ihre Stelle - so wurde jedenfalls von der Dekanin gesagt - im wesentlichen sicher, was immer das auch für Stellen sind. Das werden ja für Mittelbauern wahrscheinlich befristete Stellen sein. In anderen Sektionen ist es dagegen z. T. so, daß aus den positiv evaluierten Mitarbeitern jetzt weiter ausgewählt wird, wer nun auch wirklich auf eine neue Stelle, in die neue Struktur nach HRG übernommen wird. So steht bei diesen Mitarbeitern die Frage einer möglichen Kündigung erst noch vor ihnen.

In meinem Fachbereich wurde so verfahren - und das war eine Reaktion auf einen Brief des damaligen Rektors, Prof. Fink, der hatte an alle Fachbereiche einen Brief ge-

schrieben und sie aufgefordert, negativ evaluierte Kollegen zu benennen und sozusagen Listen aufzustellen, die man als eine Kündigungsliste betrachten könnte -, daß alle negativ evaluierten Mitarbeiter auf eine Kündigungsliste gesetzt wurden. Dann wurden *peu à peu* mit dem Anwalt zusammen die rechtlich relevanten Kündigungsgründe zusammengezimmert. Das Ganze geschah ohne offizielle Zustimmung des Fachbereichsrates.

Ich habe zwischendurch, weil ich das ja befürchten mußte, zunächst einen Einspruch bei der damaligen Zentralen Personal- und Strukturkommission versucht. Diese Personal- und Strukturkommission fühlte sich nicht zuständig für meinen Einspruch. Sie argumentierte: Das ist die Entscheidung der unabhängigen Struktur- und Berufungskommission, die vom politischen Senat eingesetzt worden ist, und wir können in diesem Zusammenhang auch keine Formfehler entdecken. Und für andere Dinge seien sie nicht zuständig. Daraufhin habe ich Einspruch erhoben beim Rektor der Humboldt-Universität, Prof. Fink. Das verband ich mit der Bitte, mir offiziell die Gründe für meine Negativevaluierung mitzuteilen. Diesen Brief habe ich bei Prof. Fink an dem Tag abgegeben - das wußte ich damals nicht -, als er die Entlassung durch den Wissenschaftssenator Erhardt erhalten hat. Er hatte also selbst mit eigenen Problemen zu tun und konnte sich nicht um mich kümmern. Er hat dem Prorektor für Gesellschaftswissenschaften, Prof. Reinisch, den Brief zur Erledigung gegeben.

Dieser hat sich nach einem Monat mit mir in Verbindung gesetzt, und es kam ein Gespräch zwischen Prof. Reinisch, dem Vorsitzenden meiner Struktur- und Berufungskommission, Prof. Neidhardt, und mir zustande. Dieses Gespräch hatte einen anderen Charakter als mein damaliges Einspruchsgespräch. Es wurde von mir in

ziemlich offensiver Weise geführt und mit der Forderung verbunden, mir endlich offiziell die Gründe für meine Negativevaluierung zu nennen. Ich richtete die Aufforderung an Prof. Reinisch, weitere Lösungen, positive arbeitsrechtliche Lösungen für diejenigen zu suchen, die negativ evaluiert worden sind, und verlangte, die Möglichkeit einer erneuten Evaluierung zu prüfen. Prof. Reinisch wies darauf hin, daß es hier ein Urteil von einer unabhängigen Kommission gebe, wo er nicht hineinreden könne. Man könne noch ein Außengutachten anfordern. Das wurde aber vom Vorsitzenden der Struktur- und Berufungskommission abgelehnt. Er meinte, das könne man machen, aber es sei nicht wünschenswert. Er lehnte es also ab, ein solches Außengutachten einzuholen, obwohl ich u. a. auch geltend gemacht habe, daß in der Struktur- und Berufungskommission fast keine in bezug auf mein Fachgebiet kompetenten Leute gesessen haben.

Der Einspruch ging also so aus, daß mir vom Prorektor mitgeteilt wurde, ich müsse durchaus in nächster Zeit mit meiner Kündigung rechnen. Das ist dann auch erfolgt. Es trat, wie das an der Humboldt-Universität

*Noch eine Frage zu der Struktur- und Berufungskommission für Ihren Fachbereich: Wissen Sie, auf welcher gesetzlichen Grundlage der Wissenschaftssenator diese Kommission berufen hat, wie die Ziele, Aufgaben und Arbeitsweisen dieser Kommission durch den Senator definiert worden sind und ob man die nachlesen kann?*

**Klinzing:** Wie ich schon sagte, sind dabei zwei Etappen zu unterscheiden. Die erste Etappe war der sogenannte Abwicklungsbeschluß. Damals in der ersten Etappe wurden diese Struktur- und Berufungskommissionen im Zusammenhang mit der beabsichtigten und beschlossenen Abwicklung dieser fünf oder sechs Fachbereiche gebildet. Wie ich schon erwähnte, war unser Fachbereich in einer eigenartigen Situation. Er sollte nicht abgewickelt werden. Aber er war der einzige Fachbereich, der

so üblich ist, die Personalkommission zusammen. Die ist paritätisch besetzt mit Vertretern der Humboldt-Universität und Vertretern des Berliner Senats. Diese Kommission hat auf Einreichung durch den amtierenden Rektor meine Kündigung beschlossen und den Rektor beauftragt - das ist der normale Verwaltungsweg -, die Kündigung auszusprechen.

Gleichzeitig hatte auch der Personalrat der Humboldt-Universität die Möglichkeit, zum Kündigungsbegehren Stellung zu nehmen. Der Personalrat hat es abgelehnt, zur Kündigung positiv Stellung zu nehmen. Er hat meine Kündigung abgelehnt und dafür auch Gründe fixiert. Aus heutiger Sicht muß ich freilich sagen, die Gründe waren schon in Ordnung, aber es war doch wohl eine etwas schwache Stellungnahme, die der Personalrat fabriziert hat.

Die Universitätsleitung hat sich über diese Ablehnung durch den Personalrat hinweggesetzt und trotzdem die Kündigung ausgesprochen. Die bekam ich zum 30.6.92 noch. Da ich aufgrund meiner Jahre an der Uni eine vierteljährliche Kündigungsfrist hatte, ist dann die Kündigung zum 30.9. wirksam geworden.

nicht abgewickelt wurde, und dennoch eine solche Kommission mit einem sog. Gründungsdekan erhielt. Das war vielleicht auch irgendwie ein Kompromiß. Ein Kompromiß, den - das kann ich jetzt nicht genau sagen - damals noch Verantwortliche, vielleicht mein früherer Institutsdirektor, mit der damaligen Senatorin persönlich ausgehandelt hatten. Denn er hatte in dieser Zeit mehrere Male Verhandlungen mit ihr geführt. So war die Bildung dieser Kommission möglicherweise ein Kompro-

miß, der irgendwie inoffiziell ausgehandelt worden war.

Die zweite Etappe fand dann ab Sommer 1992 statt, nachdem der Abwicklungsbeschluß als nicht rechtens vom Gericht bezeichnet worden war und zurückgenommen wurde. Daraufhin wurden durch das Ergänzungsgesetz die Struktur- und Berufungskommissionen beschlossen, nach langem Hin und Her und Anhörungen - die Gewerkschaft, der Mittelbau, Parteien und verschiedene Institutionen haben sehr lange darum gefeilscht. Im Mittelpunkt stand ja die SPD, wie sie zu diesem geplanten Ergänzungsgesetz stehen würde, das einen Neuaufbau der Struktureinheiten der Universität vorsah und festlegte, welche der anderen Hochschulen in Ostberlin erhalten werden sollten oder nicht. Die Struktur- und Berufungskommissionen hatten, wie der Name es schon sagt, nach diesem Gesetz zwei Aufgaben: Strukturen neu zu bilden, d. h. neue Lehrstühle zu bilden bzw. die existierende Lehrstuhlstruktur auf Brauchbarkeit hin zu prüfen, und zweitens neue Leute auf die akzeptierten oder neu zu bildenden Lehrstühle zu berufen.

*Wie war denn die Kommission nun zusammengesetzt? Wer hat darüber entschieden, wer in dieser Kommission mitarbeitet, und welche Verfahren wurden befolgt, um die Kommission zu bilden?*

**Klinzing:** Die Zusammensetzung der Kommissionen wurde schon mit dem Beschluß ihrer Bildung festgelegt. Sie war Hälfte Ost - aus der Humboldt-Universität -, Hälfte West zusammengesetzt. Dabei war es so, daß bei diesen Struktur- und Berufungskommissionen - anders als bei den Personal- und Strukturkommissionen, die vorher ja von der Universität selbst ins Leben gerufen worden waren - nur ein Vertreter des Mittelbaus der Humboldt-Universität dabei war. Alle anderen waren Professoren bzw. Dozenten, und es gab auch noch einen Studentenvertreter. Eigentlich hatten die

Das ist in der Folgezeit dann auch getan worden. Meine Kommission, die einfach auf dieser gesetzlichen Grundlage weiter gemacht und ihre bisherigen Ergebnisse übernommen hat, hatte schon die Mitarbeiter im einzelnen evaluiert. Das wurde von der Universitätsleitung akzeptiert. Der Hauptteil ihrer weiteren Arbeit, da sie auch im wesentlichen schon die Lehrstühle gebildet hatte, bestand dann darin, Stellen für Lehrstuhlinhaber auszuschreiben, die Bewerber zu prüfen, Listen aufzustellen, die Bewerber zu Gesprächen einzuladen und dem Senator Vorschläge für die entsprechenden Berufungen zu unterbreiten. Die Arbeit der Kommissionen dauert z. T. heute noch an.

Man muß dazu auch sagen: Es gab und gibt gegen die Beschlüsse dieser Kommissionen keine Einspruchsmöglichkeiten, was in einem demokratischen Rechtsstaat eigentlich eine eigenartige Sache ist. Die Entscheidungen, die diese Kommissionen gefällt haben, sind immer sozusagen letzte Entscheidungen. Ich weiß nicht, ob es noch die Möglichkeit gegeben hätte, beim Senator für Wissenschaft, bei Prof. Erhardt, Einspruch dagegen zu erheben.

Mitarbeiter Ost eine Mehrheit, es war wohl ein Mitarbeiter Ost mehr.

Der Vorsitzende unserer Kommission, Friedhelm Neidhardt, Professor am Wissenschaftszentrum in Westberlin, hat im wesentlichen mit der Dekanin die Geschäfte dieser Kommission geführt. Er hat auch offensichtlich mit ihr zusammen bestimmte Dinge vorstrukturiert und die Maßstäbe gesetzt, die herangezogen worden sind, um die jeweilige Auswahl zu treffen. Es gab in dieser Kommission zeitweilig bestimmte Ungereimtheiten. Zum Beispiel

schied eine Vertreterin Ost auf eigenen Wunsch nach einiger Zeit aus, also noch, bevor die unmittelbare Evaluierungsentscheidung anstand, und für die Vertreterin Ost, eine Dozentin, wurde ein Vertreter West von der FU in die Kommission berufen. So war dann das eigentlich normale Verhältnis von Ost und West zum Zeitpunkt, als die endgültigen Entscheidungen über die einzelnen Personen und die Stellenbesetzungen gefallen sind, nicht

### Fachliche Evaluierung

Zur Arbeitsweise: Entscheidend für die Evaluierung der Mitarbeiter sollen die eigenen eingereichten Unterlagen gewesen sein: Veröffentlichungen, bisherige Lehrtätigkeit, zukünftige Vorhaben. Ich bin aber der Meinung, daß in der Entscheidungsfindung die von den Vertretern Ost eingebrachten Einschätzungen eine außerordentlich wichtige Rolle gespielt haben. Das, was der einzelne eingereicht hatte, diente wohl im wesentlichen dazu, um schon vorstrukturierte Entscheidungen zu objektivieren und auch entsprechende Begründungen zu haben. Was hier meiner Meinung nach gemacht wurde, ist, daß alte Streitigkeiten, die es vorder sogenannten Wende zur Wissenschaftsauffassung, zur Art und Weise, wie Soziologie betrieben wurde, alte Rivalitäten, Abneigungen, z. B. gegen den Lehrstuhl, bei dem ich war, und den alten Lehrstuhlleiter, gab; daß diese von denjenigen, die jetzt die Macht hatten, ausgenutzt wurden, um ihnen mißliebige Leute aus der Möglichkeit einer weiteren Beschäftigung auszuschließen und diejenigen zu favorisieren, die ihnen selbst genehm waren, mit denen sie gut konnten, und die auch eine gewisse Garantie gaben, daß sie den wei-

mehr gegeben. Das wurde aber von der Leitung der Universität akzeptiert.

Wie jedes einzelne Mitglied in die Kommission kam, das weiß ich nicht. Das entzog sich der Kenntnis der Außenstehenden bzw. derjenigen, die keinen heißen Draht zur Dekanin etwa hatten, und zu diesen gehörte ich. Mir ist lediglich bekannt, daß die Vertreter Ost durch den Fachbereichsrat nominiert und zur Berufung durch den Wissenschaftssenator vorgeschlagen wurden.

teren Prozeß des Zusammenfindens mit den Vertretern aus dem Westen nicht stören würden, die sozusagen reibungslos funktionieren würden - so wie der von der SBK instrumentalisierte Fachbereichsrat, deren Mitglieder mit einer Ausnahme - einer engagierten Gewerkschaftsfunktionärin - positiv evaluiert wurden.

Das war bei mir nicht ohne weiteres gegeben, da ich damals schon aktiv in der Landesvereinigung Akademischer Mittelbau Ostberlin wirkte und bereits in einer ganzen Reihe von Dingen zu erkennen gab, daß ich mit einem beabsichtigten Kahlschlag und dem Freisetzen des Mittelbaus nicht einverstanden war, und teilweise vehement in Versammlungen dagegen angegangen bin. Ich gehörte also zu denjenigen, die von vornherein das Gefühl haben mußten - also von den Reaktionen her, die bekannt waren, z. B. von seiten der Dekanin -, daß sie in einem solchen Evaluierungsprozeß bei wenigen verfügbaren Stellen nicht die besten Chancen hatten.

Im wesentlichen ist es auch so gekommen, wobei ich damit nicht sagen will, daß die positiv evaluierten Mitarbeiter durchweg solche Leute waren, die es nicht verdienten. Das wäre nicht richtig.

*Eine Frage zur fachlichen Struktur der Kommission: Der Fachbereich war ja ziemlich heterogen strukturiert. War denn jedes Institut etwa fachlich gleichberechtigt vertreten in*

*der Kommission? Waren Fachleute für jedes Institut in dieser Kommission vertreten?*

**Klinzing:** Das kann man nicht so sagen. Die Mitglieder der Struktur- und Berufungskommission waren kein adäquates Abbild der Institute. Beispielsweise war in dieser Kommission kein Demograph bzw. keine Demographin vertreten. Aber die Demographen waren die kleinste Gruppe im Fachbereich. Man hat sie offenbar als nicht ganz so wichtig angesehen. Die beiden Disziplinen, die dominierten, waren die Soziologie und die Politikwissenschaft, wobei sich eben Teile der Politikwissenschaft aus früheren Mitarbeitern der Sektionen ML, Philosophie oder Wirtschaftswissenschaften rekrutierten. Die Mitglieder der Kommission aus dem Westen waren zunächst zwei Soziologen und ein Politikwissenschaftler, Prof. von Beyme, und die Mitglieder der Humboldt-Universität waren ebenfalls entweder von der Politikwissenschaft oder von der Soziologie.

Von den Soziologen, die auch meine Arbeit bewertet haben, war keiner dabei, den man im disziplinären Sinne als Industrie- oder Betriebssoziologen bezeichnen könnte. Es gab lediglich einen Soziologen von westlicher Seite, der sich auch mit Arbeitssoziologie beschäftigt hat. Dadurch war für meinen Lehrstuhl - Arbeits- und Industrie-soziologie - eigentlich kaum eine kompetente fachliche Evaluierung möglich. Man muß gewiß auch sagen, daß die Kommissionen so nicht besetzt werden konnten mit allen jeweils vertretenen Fachgebieten. Das hat ihre Arbeit sicherlich erschwert. Deshalb wäre es aber um so notwendiger gewesen, daß sie bei der mangelnden Kompetenz für einzelne Fachgebiete kompetente Leute von außen hinzu gezogen hätte

Die Kriterien der Bewertung waren unterschiedlich. Von einigen Kommissionen wurden Evaluierungskriterien bekannt gegeben, bei meiner Kommission aber z.

B. nicht. Man reichte also auf Anforderung Unterlagen ein und wußte eigentlich gar nicht, was wichtig war. Man kannte Evaluierungskriterien überhaupt nicht. Es gab keine einheitlichen Maßstäbe, und es gab auch keine einheitliche Verfahrensweise. Um dann diese Kündigungen durchzubringen und rechtsrelevant machen zu können, ist man dazu übergegangen, die endgültige Formulierung der Kündigungen einem Anwalt zu überlassen. Der hat sich dann aus den vorliegenden Einschätzungen und Protokollen mit Hilfe bestimmter Mitglieder der Kommission das herausgesucht, was kündigungsrelevant war.

In meinen Fall war es offensichtlich auch so. Die Gründe für meine Negativevaluierung erfuhr ich erst, nachdem ich meine Kündigung in der Hand hatte und die schriftliche Begründung dafür erhielt. Man ist so verfahren, weil man wohl bei den ersten Kündigungen Probleme hatte. Sie hatten vor Gericht keinen Bestand. So finden sich in meiner Kündigung ungeheuerliche Einschätzungen, die eigentlich eine Hinrichtung eines Wissenschaftlers, der 27 Jahre an der Humboldt-Uni tätig war, darstellen. Es waren oft Gründe, die auch von den eigenen Kollegen, die positiv evaluiert wurden, mit Unverständnis aufgenommen wurden. Sie faßten sich an den Kopf und sagten: wie kann man auf solche Angaben kommen, das stimmt doch gar nicht, was da formuliert wurde. Da wurde mir auch von Kollegen aus dem Westen gesagt: Ja, das dürfe man nicht so persönlich nehmen. Das sei oft gar nicht die persönliche Meinung derjenigen, die das geschrieben hätten. Doch man müsse verstehen, daß der Anwalt das so formuliert hätte, damit diese Kündigung auch vor Gericht Bestand hat.

Bei mir hat man dann offenbar, weil man sich das schon ausrechnen konnte - ich

hatte das bereits angekündigt, auch durch meinen zweifachen Einspruch war man sich vollkommen klar, daß ich das nicht akzeptieren würde -, die Gründe so formuliert, daß von meiner bisherigen Tätigkeit so gut wie nichts Positives übrigblieb. Man hat aus dem Einigungsvertrag verschiedene Gründe bemüht, nicht nur bei mir. Man hat die Kündigungsmöglichkeit des persönlichen Nichtgeeignetseins, der Qualifikation bemüht. Man hat zweitens den Grund des Nicht-Bedarfs formuliert in Verbindung mit einer vorgesehenen Änderung der Stellenstruktur. Ich weiß von anderen Sektio-

nen, daß man es dort auch so gemacht hat, um sicher zu gehen, wenn das Gericht z. B. einen Grund ablehnen würde - und der Kündigungsgrund "mangelnde Qualifikation" ist ja oft sehr diffizil nachzuweisen, das hat sich ja auch bei meiner ersten Verhandlung gezeigt -, dann wenigstens noch zwei andere Gründe zu haben, oder wenn auch der zweite zurückgewiesen wurde, dann wenigstens noch einen Kündigungsgrund zu haben. Man hat also Gründe zusammengezimmert, damit diese Kündigungen vor Gericht standhalten.

### Alte Konflikte

*Sie haben gesagt, Sie hätten den Eindruck, daß unterschiedliche Auffassungen zur Struktur, zum Personalbestand in Ihrem Fachbereich, unterschiedliche Wissenschaftsauffassungen z. B. zwischen Ihnen und der Dekanin maßgeblich die Entscheidung in Ihrem Fall beeinflußt haben. Können Sie ein oder zwei Erlebnisse, Eindrücke benennen, an denen Sie dieses Gefühl festmachen?*

**Klinzing:** Man könnte z. B. einen Sachverhalt heranziehen, der in der Entgegnung der Humboldt-Universität auf meine Klage gegen die Kündigung eine besondere Rolle gespielt hat.

In dieser Klageerwidern beschäftigte sich mein Arbeitgeber ziemlich ausführlich mit meinen Veröffentlichungen aus den achtziger Jahren. Er kritisierte vor allen Dingen, daß im wesentlichen nur der subjektive Aspekt der Arbeit behandelt worden sei, d.h. objektive Strukturen seien vernachlässigt worden. Das war ein alter Streit in unserem Institut, vor allem zwischen den Kollegen im sogenannten Bereich Theorie und mir. Ich habe mich in den 70er und bis in die 80er Jahre hinein in starkem Maße den Fragen Verhältnis zur Arbeit und Arbeitszufriedenheit zugewendet, die als subjektive Faktoren bezeichnet wurden. Ich habe natürlich betont, daß die anderen Dinge wie Strukturen auch wichtig sind.

Diese prononcierte Beschäftigung mit den

subjektiven Faktoren waren einer bestimmten Gruppe, zu der auch die Kollegin gehörte, die dann zur Dekanin gewählt worden ist, ein Dorn im Auge. Ich erinnere mich, als es um Lehrkonzeptionen ging, da kam es zu Auseinandersetzungen darüber, inwieweit man überhaupt solche Begriffe wie Verhältnis zur Arbeit, Arbeitsmotivation, Arbeitseinstellung in der Arbeitssoziologie behandeln sollte, oder ob die nicht eigentlich der Psychologie zu überlassen wären. Ich vertrat vehement die Auffassung, daß diese Dinge ein wichtiger Bestandteil der Arbeitssoziologie seien und von mir auch gelehrt werden müßten. Ich habe mich auf diese Dinge auch in meiner Dissertation B konzentriert. Es kam zeitweilig bei diesem Streit, ich sage mal, zu einem Waffenstillstand, so um 1988 herum. Das war die Zeit, als ich meine Dissertation B verteidigte. Aber offensichtlich war dieser Streit über die Arbeitssoziologie, und was dazu gehört und wie sie zu betreiben sei, nicht ausgeräumt, sondern wirkte un-

terschwellig weiter. Diese Meinungsverschiedenheiten haben offenkundig gerade in der Bewertung meiner Arbeit eine wichtige Rolle gespielt.

Zweitens möchte ich noch hinzufügen, daß möglicherweise eine Rolle gespielt hat, daß die Dekanin eine starke Vertreterin feministischer Auffassungen war. Ich bin zwar feministischem Lebensstil gegenüber durchaus aufgeschlossen, dem politischen Kampf der Frauen für Gleichberechtigung sowieso. Aber darum ging es weniger, sondern darum, daß sie als stellvertretende Direktorin für Forschung in unangemessener Weise die Notwendigkeit feministischer Forschung propagierte. Ich selber habe von einer betont feministischen Richtung in der Soziologie an unserem Institut weniger gehalten und habe das auch manchmal mehr oder weniger direkt zum Ausdruck gebracht. In der Wendezeit habe ich mich auch gegen Quotierungen bei Wahlfunktionen ausgesprochen.

### Eine Gerichtsverhandlung

*Könnten Sie uns abschließend noch Ihre Gerichtsverhandlung schildern?*

**Klinzing:** Ja, da müßte ich denn doch etwas ausführlicher werden. Es hatte ja zunächst die Güteverhandlung stattgefunden - wobei diese "Verhandlung" nur zehn Minuten gedauert hat und kein Vergleich zustande kam. Beide Seiten wollten das eigentlich nicht und waren sofort auf die eigentliche Verhandlung in der Sache orientiert. So nahm ich nun an, daß das Gericht, nachdem eine Stunde Verhandlungszeit angesetzt war, doch eine gründliche Beweisaufnahme vornehmen würde, und es auch entsprechende Zeugen, die von beiden Seiten angeboten wurden, nun laden würde. Beides war nicht der Fall. Es wurden weder Zeugen geladen, noch kam es zu einer Beweisaufnahme.

Das Gericht erschien mit Verspätung. Die Arbeitgeberseite war lediglich durch den

Ähnliche Probleme hatte auch einer meiner Kollegen, der ebenfalls negativ evaluiert worden ist. Dieser hatte vehemente Auseinandersetzungen mit der späteren Dekanin und ihrer Klientel zur techniksociologischen Forschung, wo er ihr verschiedene Male nachwies, daß sie eigentlich über Dinge mitredete, von denen sie keine Ahnung hatte. Von daher ergab sich für die späteren Jahre eine bleibende Gegnerschaft zwischen beiden. Das hat er letztlich auch in einer entsprechenden Einschätzung der Kommission zu spüren bekommen.

Die Dekanin hat inzwischen - offensichtlich unter dem bestehenden Druck der Übernahme in eine neue Stelle - die Propagierung feministischer Forschungen weitgehend aufgegeben. Von den Bewerberinnen wurde keine - außer ihr selbst - auf einer der neuen Professorenstellen berufen.

Anwalt vertreten. Das Gericht stellte fest, daß sie Unterlagen der falschen Partei dabei hatten. Das Gericht machte also auf dem Absatz kehrt und erschien dann nach zirka zehn Minuten wieder. Der Richter sagte: "Ja, jetzt haben wir uns mit den richtigen Unterlagen beschäftigt. Wir haben uns also ein Bild gemacht, aber die geringe Zeit ist eigentlich nicht so sehr problematisch. Wir hatten in der vergangenen Woche gerade", und nickte dem Anwalt des Arbeitgebers zu, der da wohl auch vertreten gewesen war, "einen ähnlichen Fall, den wir", sagte er dann so ganz charmant, "negativ beschieden haben", also für den Kläger, "und das ist ja hier so ähnlich. Eigentlich ist ja bloß ein anderer Name. Ja, wir haben da schon ein bestimmtes Bild."

So lief dann die Sache auch weiter. Es kam auch keine richtige Debatte in Gang. Der Anwalt der Uni schwatzte darüber, muß ich jetzt mal so ganz legere sagen, daß es natürlich schwierig sei, einem Mitarbeiter mangelnde Qualifikation nachzuweisen, selbst wenn man davon überzeugt sei, daß sie nicht da sei. Aber trotzdem müsse man doch von den Fakten ausgehen, wie sie hier gegeben seien. Das wurde von unserer Seite natürlich bestritten, daß dieser Fakt gegeben sei.

Dann ging es gleich dazu über, daß der Richter wissen wollte, ob es denn nun sicher sei, daß meine Stelle nicht mehr existierte. Alle Seiten waren fast schon geneigt zu sagen, das ist so. Ich mußte dann selber eingreifen und sagen, daß das keineswegs so sei, und daß dieser Beschluß des Konzils über die Reduzierung der Stellen nicht mit einem bestimmten Datum oder gar meinem Kündigungsdatum verbunden sei. Daß das vielmehr eine Absicht sei, die bis zum Jahre 1994 oder 95 verwirklicht werden solle. Daraufhin erhob sich eine kurze Debatte, was denn nun eigentlich das Konzil beschlossen habe. Meine Frau, die in dieser Sache ja sehr kompetent ist und sozusagen das Auditorium verkörperte, hat dann eine Bemerkung "von hinten" gemacht. Daraufhin erhielt sie einen Ordnungsruf, daß sie sich da nicht einzumischen habe.

Dann war noch eine kurze Debatte über die Qualität meiner Entgegnung zur Klagerwidmung des Arbeitgebers. Da mußte ich mir sozusagen eine Rüge anhören - oder die ging vielleicht auch an meinen Anwalt -, daß ich diese nicht ganz den Normen eines Papiers für ein Gericht angepaßt hätte. Als ich nun annahm, daß die Debatte jetzt eigentlich richtig losgehen würde, und daß der Richter nun wirklich nach Beweisen fragen würde, sagte er:

"Na ja, das ist alles sehr schwierig, und

man wird dann eventuell doch noch bestimmte Beweise oder Gutachten erheben müssen." Und: "Ja, es kommt eigentlich nach der allgemeinen Rechtsprechung hier in Berlin und nach dem Urteil vom Bundesarbeitsgericht eine Berücksichtigung von Sozialauswahl bei Kündigungen nach Einigungsvertrag nicht in Frage. Also das können wir ohnehin gleich weglassen."

Deshalb spielte dann nur die Stellenproblematik eine Rolle. Die ganze Sache ging etwa zwanzig Minuten lang. Das Gericht erhob sich und verschwand mit der Aussicht, daß es einen Beschluß außerhalb dieser Verhandlung fällen würde, also ohne die beteiligten Parteien.

Daraufhin haben wir angenommen, also mein Anwalt und ich, daß möglicherweise jetzt doch noch ein Termin anberaumt wird, wo es wirklich zu einer Beweiserhebung kommt, wo nun Zeugen gehört werden, weil es ja wirklich eine teilweise diffizile Angelegenheit war und für das Gericht offensichtlich auch schwierig zu durchschauen war. Die Stellenproblematik ist ja schon für einen Mitarbeiter der Humboldt-Universität, der sich nicht so unmittelbar wie einer, den es betrifft, damit beschäftigt, eine schwierig zu durchschauende Sache, weil die Evaluierung durch die Kommission die eine Sache ist und die Übernahme in die neuen Strukturen eine andere, also ein Sachverhalt, mit dem auch mein Anwalt Schwierigkeiten hatte. Wir nahmen also an, daß noch einmal eine Verhandlung anberaumt würde. Wir riefen dann am Nachmittag des gleichen Tages beim Gericht an. Da wurde uns mitgeteilt, daß das Gericht inzwischen schon entschieden hatte, ohne weitere Beweiserhebung, die Klage abzuweisen.

Ich bin außerordentlich betroffen darüber, daß bei einem solchen Termin, wo ich bewußt eine Entscheidung in der Sache

haben wollte - die meisten derjenigen, denen man gekündigt hat, haben sich ja auf einen Vergleich eingelassen und ich wollte ja, auch beraten durch die GEW, eine Entscheidung in der Sache haben -,

daß sich ein Gericht eine Entscheidung in der Sache, die ja nun nicht alltäglich war, so leicht gemacht hat und eine solche lockere Entscheidung "aus dem Ärmel" gefällt hat.

#### *Zwei Nachbemerkenungen:*

*1. Am 8. März 1993 erhielt Klaus Klinzing das vollständige Urteil des Gerichts mit Begründung. Es stellte keinen mangelnden Bedarf fest, äußerte sich auch nicht zur vorgeblich nicht ausreichenden Qualifikation, bestätigte die Kündigung aber wegen "wesentlicher Änderungen des Aufbaus der Beschäftigungsstelle". Klaus Klinzing hat Berufung eingelegt.*

*2. Eine Reihe der im Jahre 1991 positiv evaluierten Mitarbeiter der HUB hat in den letzten Monaten im Zuge des Personalübernahmeverfahrens auch die Kündigung erhalten. Andere haben - anders als zunächst angekündigt - lediglich eine bis 1996 befristete Überhangstelle erhalten. Auf diese Weise werden voraussichtlich fünf Jahre nach der Evaluierung noch zwei oder drei der ca. 25 1991 beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter des Instituts für Soziologie übriggeblieben sein..*

**Fall 1:**

**Anerkennung von Dienstzeiten, Universität Leipzig, anonymisiert**

①

Universität Leipzig  
 Personaldezernat  
 .....  
 personalverwaltende Stelle

Feststellung der Beschäftigungszeiten

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_ Geb.-Datum: \_\_\_\_\_

Beschäftigungsdienststelle: \_\_\_\_\_

1. Fristüberschreitung nach § 21 BAT-O/§ 8 MTArb-O

nein/ja  Fristablauf am: \_\_\_\_\_

2. Sind die eingereichten Nachweise ausreichend für die Bewertung

ja/nein  Begründung: \_\_\_\_\_

3. Ist glaubhaft versichert bzw. nachgewiesen, daß keine Tätigkeitsnachweise für MFS/Amt für Nationale Sicherheit gegeben ist?

ja/nein  Begründung: \_\_\_\_\_

4. Tätigkeit bei den Grenztruppen der DDR?

nein/ja  durch welche Angaben: \_\_\_\_\_

5. Nichtanerkennung von Zeiten

Folgende Zeiten können als Beschäftigungszeit im Sinne des § 19 BAT-O/§ 6 MTArb-O nicht anerkannt werden:

lfd.Nr. entspr. Antrag	Zeitraum von - bis	Ausschlußtatbestände lt. Tarifvertr. sowie Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes
1 - 4	vor dem 1.8.1974	Schüler, Student;
5 - 7	1.8.74 - 31.12.85	nachfolgende schädliche Unterbrechung einer Parteifunktion;
8	1.1.86 - 30.9.86	hauptamtliches Sekretär der SED-GO, danach Wiedereinstellung

6. Anerkennung von Zeiten

lfd.Nr. entspr. Antrag	Zeitraum	anrechenbar als			
		Beschäftigungszeit im Sinne § 19 BAT-O § 6 MTArb-O		Jubiläumsdienstzeit im Sinne § 39 BAT-O/ § 45 MTArb-O	
	von bis	Jahre	Tage	Jahre	Tage
9 - 11	1.10.86 - 30.11.51	5	61	5	61

Der Beginn der Beschäftigungszeit (§ 19 BAT-O/§ 6 MTArb-O) wird auf den 1.10.1986 festgesetzt.

Der Beginn der Beschäftigungszeit für Jubiläumszuwendung (§ 39 BAT-O/§ 45 MTArb-O) wird auf den 1.10.1986 festgesetzt.

25 Dienstjahre vollendet am (30.9.2011)  
 40 Dienstjahre vollendet am .....  
 50 Dienstjahre vollendet am .....

Sachlich und rechnerisch richtig. *Wichtig*

Wichtig, 22.12.92  
 Ort Datum

*Dr. F. König*  
 Name, Amtsbezeichnung  
 Dr. F. König  
 Personaldezernat

2

Universität Leipzig, Personaldezernat  
Dr. F. König

Feststellung der Beschäftigungszeiten,

Leipzig, den 28.01.1993

Sehr geehrter Herr Dr. König,

hiermit bestätige ich Ihnen den Eingang der am 20.01.1993  
abgesandten Mitteilung zur Feststellung meiner Beschäf-  
tigungszeiten. Mir werden 5 Jahre, 61 Tage Tätigkeit im  
öffentlichen Dienst bis zum 30.11.1991 bescheinigt.

Ich sehe mich gezwungen, hiergegen Einspruch zu erheben.  
Mein Widerspruch bezieht sich auf zwei Punkte.

1.) Die gesamte Zeit vom 1.8.74 bis zum 31.12.85 wird we-  
gen einer "nachfolgende(n) schädliche(n) Unterbrechung  
durch Parteifunktion" nicht angerechnet, als hätte ich  
ohne größeren Zwischenraum eine Funktion nach der anderen  
ausgeübt, als hätte ich in dieser Zeit weder promoviert  
noch habilitiert, als wäre ich nicht ständig in der Lehre  
tätig gewesen, als hätte ich - als Oberassistent - nicht  
Vorlesungen gehalten oder Diplomarbeiten betreut u.a.

2.) Die Funktion als hauptamtlicher SED-GO-Sekretär hatte  
ich nur vom 01.01. - 30.09.1986 inne. Seit April diesen  
Jahres liefen gegen mich Untersuchungen der Kreispartei-  
kontrollkommission, die im Juni zur Eröffnung eines Par-  
teiverfahrens führten, das im September mit einer stren-  
gen Rüge und der Ablösung von der Funktion endete. Vorge-  
worfen wurde mir, daß ich die erfolgreiche Entwicklung  
der DDR zu kritisch darstelle, ihre Erfolge verkleinere  
bzw. generell in Frage stelle und damit in Vorbereitung  
bzw. Auswertung des XI. Parteitages der SED sowie der  
Volkswahlen in der DDR schädigend wirke.  
Wegen psychischen Belastungen rief ich nach 1984 die  
erste Gehaltssteigerung trotz sehr guter fachlicher  
Leistungen erst wieder 1988.

Soll das, was 1986 als "schädlich" bezeichnet wurde, auch  
heute noch so eingeschätzt werden?

Mit freundlichen Grüßen

3

# UNIVERSITÄT LEIPZIG

Zentralverwaltung  
Personaldezernat

Leipzig, 17.02.93

Universität Leipzig, Augustusplatz 10-11, O-7010 Leipzig

Herrn

Betr.:  
Einspruch gegen Feststellung der Beschäftigungszeit  
(Ihr Schreiben vom 28.01.93)

Sehr geehrter Herr Dr

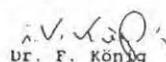
Ihrem Einspruch gegen die Feststellung der Beschäftigungszeiten  
vom 28.01.93 kann durch die Universität Leipzig nicht  
stattgegeben werden.

Ausschlaggebend für die Anerkennung von in der DDR  
zurückgelegten Zeiten als Beschäftigungszeiten im öffentlichen  
Dienst des Freistaates Sachsen ist die Frage, ob in diesen  
Zeiten ein Arbeitsverhältnis zu einer Einrichtung bestand,  
deren Aufgaben durch den Freistaat Sachsen übernommen worden  
sind. Für den Zeitraum vom 01.01. bis zum 30.09.1986 war das  
bei Ihnen ohne jede Frage nicht der Fall, da Sie in diesem  
Zeitraum als hauptamtlicher Funktionär bei der SED angestellt  
waren. Ob Sie dabei aus der Sicht der SED Ihre dortigen  
Aufgaben gut oder schlecht erfüllt haben, ist ohne Belang. Die  
Übernahme der hauptamtlichen Funktion bei der SED stellt  
jedenfalls ein Ausscheiden aus dem Dienst bei einer Einrichtung  
dar, die rückwirkend fiktiv als Teil des öffentlichen Dienstes  
des Freistaates Sachsen betrachtet wird.

Ein Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst kann "unschädlich"  
sein oder "schädlich". In ersterem Fall werden die vor dem  
Ausscheiden liegenden Zeiten als Beschäftigungszeit anerkannt,  
in letzterem nicht. "Schädlich" ist das Ausscheiden dann, wenn  
es nicht auf Initiative des Arbeitgebers des öffentlichen  
Dienstes erfolgt. In Ihrem Fall ging die Initiative mit  
Sicherheit nicht von der Universität aus, sondern von der SED,  
und außerdem nicht ohne Ihre Zustimmung. Aus diesem Grund kann  
sowohl die Zeit der Funktionsausübung selbst, als auch die  
davorliegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit anerkannt  
werden.

Ich bedaure, Ihnen keinen günstigeren Bescheid erteilen zu  
können.

Mit freundlichen Grüßen

  
Dr. F. König  
Dezernent

Universität Leipzig      Telefon 71 90  
Augustusplatz 10-11      Telefax  
O-7010 Leipzig          Telex 051 350  
PSF 920  
Bundesbank Leipzig Kto. 860 015 10, BLZ 860 000 00

Fall 2:  
Kündigung + (verhinderte) DFG-Projektmitarbeit, Leipzig, anonymisiert

①

Deutsche Forschungsgemeinschaft

Der Präsident

An den Rektor  
der Ernst Moritz Arndt-Universität  
Herrn Professor Dr. Hans-Jürgen Zobel  
Domstraße 11

0 - 2200 Greifswald

21 FEB. 1993

289

9. II. 1993

RE 526

15.2.93

7.2.93  
Kopie an ...

Bonn, am 16.02.93

Sehr geehrter Herr Zobel,

der Hauptausschuß der Deutschen Forschungsgemeinschaft hat am 29. Januar 1993 als Beitrag zur Konsolidierung der Forschung im neuen Bundesgebiet zunächst für die Dauer eines Jahres folgende Maßnahme beschlossen:

Wissenschaftler in Hochschulen und Forschungseinrichtungen des neuen Bundesgebiets, die für ein selbstgewähltes Vorhaben von der Deutschen Forschungsgemeinschaft eine Förderung erhalten, können für dieses Vorhaben ergänzend Mittel zur Beschäftigung eines zusätzlichen Wissenschaftlers beantragen, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- Ein Wissenschaftler (eine Wissenschaftlerin), der früher in einer Hochschule oder Forschungseinrichtung der ehemaligen DDR tätig war und noch nicht wieder eine dauerhafte Anstellung gefunden hat, möchte in dem Vorhaben mitarbeiten.
- Dieser Wissenschaftler ist zur Mitarbeit in dem Vorhaben qualifiziert und in der Regel nicht jünger als 42 Jahre.

- 2 -

c) Er kann (z.B. durch Nachweis des Ergebnisses seiner Überprüfung durch Fach- und Ehrenkommission) glaubhaft machen, daß der Verlust seines früheren Anstellungsverhältnisses nicht durch mangelnde persönliche oder fachliche Eignung bedingt ist.

In begrenztem Umfang können auch zusätzliche Verbrauchsmittel beantragt werden, die für die Forschung des zusätzlichen Mitarbeiters benötigt werden.

Anträge können formlos unter Angabe des Aktenzeichens der bisherigen Förderung an die Deutsche Forschungsgemeinschaft gerichtet werden. Ihnen sollten Lebenslauf und Schriftenverzeichnis des neu einzustellenden Wissenschaftlers und, soweit möglich, Unterlagen zu den oben (a - c) genannten Voraussetzungen beigelegt werden. Der Bedarf für seine Mitarbeit sollte unter Hinweis auf das Arbeitsprogramm des ursprünglichen Antrags kurz begründet werden, ebenso ein Bedarf zusätzlicher Verbrauchsmittel, sofern solche beantragt werden.

Die DFG wird über solche Anträge im Rahmen der verfügbaren Mittel so rasch wie möglich entscheiden. Im Falle einer Bewilligung wird diese für die restliche Laufzeit der bereits gewährten Beihilfe gelten; Verlängerungsanträge sind in der üblichen Weise möglich.

Die DFG wird von dieser Maßnahme die antragsberechtigten Forscher von sich aus unterrichten. Ich wäre Ihnen aber gleichwohl dankbar, wenn Sie diese Förderungsmöglichkeit in geeigneter Weise bekanntgeben würden.

Mit besten Empfehlungen

Vhr

Wolfgang Frühwald

(Wolfgang Frühwald)

2.

## DFG-Förderprogramm für über vierzigjährige Wissenschaftler in den neuen Bundesländern

Ein neues Förderprogramm für Wissenschaftler im Alter ab 42 Jahren aus den neuen Bundesländern hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) in Bonn eingerichtet. Damit können Wissenschaftler dieser Altersgruppe, denen sowohl von den Ehrenkommissionen als auch von den Fachkommissionen persönliche Eignung bescheinigt wurde, in bereits positiv beurteilte DFG-Projekte aufgenommen werden. Darauf hat DFG-Präsident Prof. Wolfgang Frühwald bei seinem Besuch im Max-Delbrück-Zentrum für Molekulare Medizin (MDC) Berlin-Buch hingewiesen. Für diese Altersgruppe ist die Gefahr besonders hoch, aufgrund der Reduzierung der Stellenpläne in der Wissenschaft nicht weiter beschäftigt zu werden.

Frühwald appellierte zugleich an die Wissenschaftler in den neuen Bundesländern, die Fördermittel der DFG in Anspruch zu nehmen. Es sei in den neuen Ländern noch nicht verstanden worden, daß ein auf zwei Jahre angelegtes DFG-Stipendium "ein flexibles Karriereelement" sei, eine Auszeichnung, um die sich Wissenschaftler im Westen rissen. Prof. Detlev Ganten, Gründungsdirektor des MDC, einer von insgesamt drei neuen Großforschungseinrichtungen in den neuen Bundesländern, führte den mangelnden Abruf von Fördergeldern auf die zum großen Teil noch unsichere Lage der Wissenschaftler mit Zeitverträgen zurück.

Frühwald betonte, von einem abgelehnten Förderantrag sollten sich die Wissenschaftler nicht entmutigen lassen. Wenn der Bescheid einen Gutachterhinweis trage, sei dies die Aufforderung, den Antrag zu modifizieren und erneut einzureichen. Auch bei einer zeitlich befristeten Stelle könne ein Wissenschaftler Mittel für Sachbeihilfen, Geräte oder Stipendien, wie Habilitationsstipendien, Forschungs- und Auslandsstipendien beantragen. Der DFG-Präsident ermutigte Wissenschaftler, aus dem bis 1996 befristeten Hochschulintegrationsprogramm (WIP/HEP) unbedingt DFG-Anträge zu stellen, um sich damit weiter zu qualifizieren.

Frühwald, der auch Vizepräsident der Alexander von Humboldt-Stiftung ist, wies weiter darauf hin, daß ostdeutsche Wissenschaftler Stipendien dieser Stiftung für Forschungsaufenthalte von sechs Monaten und länger im Westen "nicht in Anspruch" nehmen. "Geld ist in Hülle und Fülle da. Sie müssen uns helfen, es vernünftig und sachgemäß auszugeben", betonte er.

1992 habe es, nach einem anfänglichen Antragsboom bei der DFG aus der ehemaligen DDR, einen Einbruch gegeben. Nur noch 14 Prozent der Anträge kamen im vergangenen Jahr aus den neuen Bundesländern, sagte Frühwald, im Gegensatz zu 20 Prozent 1991. Gleichzeitig lag, so Frühwald weiter, die Bewilligungsquote für die alten Bundesländer nur noch bei rund 45 Prozent der beantragten Summen.

Der DFG-Präsident wies darauf hin, daß die DFG 1991 und 1992 rund 170 Millionen Mark zur Förderung der Grundlagenforschung in den neuen Bundesländern bereitgestellt habe. Diese Gelder seien ausschließlich für ostdeutsche Wissenschaftler bestimmt. Einig waren sich Frühwald und Ganten in ihrer Einschätzung, daß sich die unterschiedliche Bezahlung der Wissenschaftler nach Ost- und Westgehältern negativ auswirke.

Die DFG ist der größte Drittmittelgeber für die Hochschulen in der Bundesrepublik. Rund 60 Prozent ihrer Mittel erhält sie vom Bund, 39 Prozent kommen aus den Ländern. Knapp ein Prozent stammt aus Stiftungen und eigenen Einnahmen. 1992 standen der DFG für die Förderung der Grundlagenforschung rund 1,5 Milliarden Mark zur Verfügung, in diesem Jahr sind es rund 1,7 Milliarden.

(Pressemitteilung Max-Delbrück-Zentrum Berlin-Buch vom 8. März 1993)

3.



STAATSMINISTERIUM  
FÜR WISSENSCHAFT  
UND KUNST

DER STAATSMINISTER

SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM  
FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST  
Postfach 1-0-0800 Dresden

Per Postzustellungsaufkunde

Dresden, den 28.09.1992

AZ: [REDACTED]  
Ba/Sob

Betr.: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bezug: Anhörung von [REDACTED] vor der Personalkommission  
der Universität Leipzig

Sehr geehrte Frau

Hiermit kündige ich Ihnen das Arbeitsverhältnis mit dem Freistaat Sachsen gemäß Anlage 1 Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Ziff. 1 Abs. 4 Nr. 1 des Einigungsvertrages vom 31. 08. 1990 fristgemäß mit Wirkung zum 31.12.1992.

Dieser Absicht liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Sie haben über mehr als 30 Jahre eine Vielzahl von politischen Funktionen seit 1958 ausgeübt. So waren Sie bereits als Oberschülerin Kandidat der FDJ-Kreisleitung in den Jahren 1969 bis 1976 AGL-Mitglied der Gewerkschaftsgruppe und von 1973 bis 1977 SED-Parteigruppenorganisator des [REDACTED] Instituts an der ehemaligen Karl-Marx-Universität Leipzig. In dem Zeitraum von 1973 bis 1976 absolvierten Sie die SED-Kreispartei- und waren von 1977 bis 1980 APL-Mitglied der Abteilungsparteiorganisation der SED an den [REDACTED] Instituten. Dort waren Sie von 1980 bis 1981 Sekretär der Abteilungsparteiorganisation.

Dieses Amt bekleideten Sie auch am [REDACTED] in den Jahren 1988 bis 1989. Sie galten als politisch zuverlässige "Genosin" mit "klarem politisch-ideologischem Standpunkt".

Sie haben das politische System der ehemaligen DDR entscheidend mitgetragen und unterstützt.

Sie sind daher für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst nicht geeignet. Gemäß der o. g. gesetzlichen Grundlage ist die fristgemäße Kündigung gerechtfertigt. Dem Freistaat Sachsen ist unter diesen Umständen ein Festhalten am Arbeitsverhältnis nicht zumutbar.

Der Hauptpersonalrat ist beteiligt worden.

Gegen diese Entscheidung steht Ihnen der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten offen.

Hochachtungsvoll

*Manfred Meyer*  
Prof. Dr. Hans Joachim Meyer

4.

Deutsche Forschungsgemeinschaft

DFG

Leiter des Bereichs  
Allgem. Forschungsförderung  
Postfach: Postfach 20 50 04, D 5300 Bonn 2  
Geschäftsstelle: Bonn-Bad Godesberg, Kennedyallee 68  
Telefon: 02 28 / 885 - 1  
Telefax: 02 28 / 885 - 22 21  
Telefax: 32 83 12 - dfg  
Telefax: 17 22 83 12 - dfg  
E-Mail (X 400): x-postmaster.p-dfg a-dfg c-dfg

Unser Zeichen (Bitte stets angeben)  
Th 474/1-1

Durchwahl  
2359

Datum  
24.11.92 Dr. Pe/Brs

Sehr geehrter

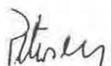
Herr Rostovsky hat mir Ihr an ihn gerichtetes Schreiben vom 14.10. (hier eingegangen am 22.10.) 1992 zugeleitet. Darin fragen Sie an, ob Sie Frau Dr. der zum 31.12.1992 durch ministeriellen Entscheid "wegen Systemnähe" gekündigt worden ist, auf der Ihnen durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft bevilligten Stelle beschäftigen können.

Hierzu muß ich Sie auf unsere Verwendungsrichtlinien - ein Exemplar liegt nochmals bei - verweisen, und zwar auf Ziffer 2.2, 3. Absatz. Nur wenn die dort vorgesehene Prüfung im Einvernehmen mit der Personalabteilung Ihrer Hochschule ergibt, daß die Gründe, die zur Kündigung geführt haben, einer Beschäftigung nicht entgegenstehen, könnten Sie Ihre Pläne realisieren. Bei der im vorliegenden Fall gegebenen Begründung wird unseres Erachtens ein Einverständnis der Personalabteilung zu einer Beschäftigung wohl kaum zu erhalten sein.

Im übrigen ist davon auszugehen, daß die DFG-Beihilfen in absehbarer Zeit auch in die neuen Bundesländer im Rahmen der sogenannten Drittmittelregelung vergeben werden mit der Folge, daß dann das Land Arbeitgeber des im Rahmen der Beihilfe beschäftigten Personals wird, also eine Anstellung im öffentlichen Dienst erfolgt. Gerade dies soll ja aber in den Fällen, zu denen Frau Dr. zählt, nach dem Willen des Dienstherrn ausgeschlossen sein.

Anders wäre der Fall natürlich zu beurteilen, wenn Frau Dr. mit ihrer Klage gegen die Kündigung Erfolg hätte.

Mit freundlichen Grüßen

  
(Dr. Peter Petersen)

5.

hochschule  
politisch-  
akademisches  
journal  
aus ostdeutschland  
ost

Deutsche Forschungsgemeinschaft  
Der Präsident  
Herrn Prof. Dr. Wolfgang Frühwald  
Postfach 20 50 04  
W - 5300 Bonn 2

Arbeitskreis Hochschul-  
politische Öffentlichkeit  
Red. "hochschule ost"  
p.A. StuRa Universität Leipzig  
PSF 920  
O - 7010 Leipzig  
Tel. 719 22 81  
Fax 209 325

Leipzig, 8.4.1993

Sehr geehrter Herr Frühwald,

die DFG hat am 29. Januar 1993 beschlossen, daß geförderte Wissenschaftler an ostdeutschen Einrichtungen die Möglichkeit haben sollen, ggf. einen weiteren Wissenschaftler einzustellen. Für möchten diese Regelung gern unseren Lesern zur Kenntnis geben. Gleichzeitig möchten wir Sie anfragen, ob es Ihrerseits möglich wäre, in Form eines kurzen Beitrages einen speziellen Aspekt dieser Regelung zu erhellen. Es handelt sich um die folgendermaßen formulierte Teilbedingung für die Einstellung:

"Er [der neue Mitarbeiter] kann (z.B. durch Nachweis des Ergebnisses seiner Überprüfung durch Fach- und Ehrenkommission) glaubhaft machen, daß der Verlust seines früheren Anstellungsverhältnisses nicht durch mangelnde persönliche oder fachliche Eignung bedingt ist."

Da tauchen ohne Zweifel bei vielen in Betracht kommenden ostdeutschen Wissenschaftlern Fragen auf. Zum Beispiel:

\* Wie werden Fachevaluierungen bewertet, die auf eine bestimmte Struktur hin erfolgten (z.B. an der Humboldt-Universität zu Berlin) und folglich keine Aussage über die Fachkompetenz des einzelnen im allgemeinen, sondern nur in bezug auf eine anvisierte Struktur trafen, kurz gesagt: wo eine konkrete Verwendbarkeitsbewertung durchgeführt wurde?

\* Wie werden Fachevaluierungen bewertet, die zwar grundsätzlich negativ ausgefallen sind, jedoch die Empfehlung für eine Anpassungsqualifizierungsstelle enthalten (welche dann etwa aus Stellenmangel nicht angeboten werden konnte)?

\* Wie werden Fachevaluierungen bewertet, die deshalb negativ ausgefallen sind, weil dem Bewerteten eine zu schmale fachliche Betätigung und Qualifizierung attestiert, gleichwohl

Konto 45 37 343  
BLZ 860 200 86  
Bayerische Vereinsbank Leipzig

jedoch zugestanden wurde, innerhalb dieser fachlich-schmalen Betätigung Ausgezeichnetes geleistet und vorgelegt zu haben?

\* Wie soll mit fachlich oder politisch Gekündigten umgegangen werden, die sich noch in (sich üblicherweise sehr lang hinziehenden) gerichtlichen Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber befinden?

\* Wie werden ursprünglich politische (Unzumutbarkeits-)Kündigungen bewertet, die infolge eines Gerichtsprozesses mit einem Vergleich unter Rücknahme der Kündigungsgründe durch den ehemaligen Arbeitgeber enden?

\* Welche sind im einzelnen die Gründe für die DFG, im Falle der neuen Bundesländer vom bislang (z.B. im Zusammenhang mit den sog. Berufsverboten) geübten Grundsatz abzuweichen, daß ausschließlich fachliche Kriterien in Bezug auf das konkrete Projekt maßgeblich für die Förderung oder Nichtförderung sind?

Vermutlich haben Sie ja einige der Fragen am 29. Januar d.J. bereits diskutiert. Wir würden uns außerordentlich freuen, wenn Sie oder einer Ihrer Mitarbeiter Zeit fände, uns in einem kurzen Beitrag die angerissenen Probleme und den Umgang damit aus Sicht der DFG zu erläutern.

In der entsprechenden Hoffnung verbleiben wir für heute freundlich grüßend

Peer Pasternack  
i.A. d. Hochschule ost

6.

Deutsche Forschungsgemeinschaft

DFG

Herrn  
Peer Pasternack  
Redaktion hochschule ost  
P.A. StuRa Universität Leipzig  
Postfach 920

O-7071 Leipzig

Postanschrift: Postfach 20 50 04, D 5300 Bonn 2  
Geschäftsstelle Bonn-Bad Godesberg, Kennedyallee 40  
Telefon: 02 28 / 885 - 1  
Telefax: 02 28 / 885 22 21  
Teletex: 22 83 12 - dfg  
Telex: 17 22 83 12 - dfg  
E-Mail (X.400): ==postmaster; p=dfg; a=dbp; o=de

Unser Zeichen (bitte stets angeben) est/Saes Durchwahl 2250 Datum 19. Mai 1993

Sehr geehrter Herr Pasternack,

am 8. April 1993 hatten Sie zwei Schreiben an die DFG geschickt, in denen Sie sich nach dem sogenannten Konsolidierungsprogramm erkundigen. Zunächst lege ich Ihnen zu Ihrer Information eine Pressemitteilung über das neue Förderprogramm bei, die vom Max-Delbrück-Centrum in Berlin-Buch nach einem Besuch des DFG-Präsidenten

dort verbreitet wurde, mit uns abgestimmt ist und den Beschluß im einzelnen wiedergibt. Das Programm ist zwischenzeitlich sehr gut bei uns angelaufen, - es sind ca. 120 Anträge im Hause, von denen bereits 69 bewilligt werden konnten.

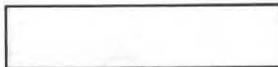
Sie fragen nach einer Regelung für die Fälle, in denen Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen die Ergebnisse ihrer fachlichen Evaluierung und Integritätsüberprüfung nicht mitgeteilt wurden. Grundsätzlich ist dazu zu sagen, daß wir uns bei der Beurteilung der fachlichen Eignung eines Mitarbeiters im wesentlichen an seinen bisherigen Tätigkeiten und ihren Nachweisen und Ergebnissen sowie an den diesbezüglichen Ausführungen des antragstellenden Wissenschaftlers orientieren. Die Frage nach der persönlichen Integrität eines Mitarbeiters ist in der Tat dann schwer zu beantworten, wenn eine Überprüfung in dieser Hinsicht nicht oder nicht zu Ende durchgeführt worden ist und sich diesbezügliche Informationen auch nicht aus den Kündigungs- bzw. Entlassungsschreiben des früheren Arbeitgebers ergeben. Hier bitten wir in der Regel den Antragsteller um eine Erklärung der Verwaltung seiner Hochschule oder Forschungseinrichtung, nach der einer Beschäftigung des Mitarbeiters im öffentlichen Dienst nichts entgegenstehen würde.

Dies dürfte die meisten Ihrer detaillierten Fragen beantworten, wobei ich ergänzend noch eine Antwort auf Ihre letzte Frage im Katalog an den Präsidenten geben möchte, warum die DFG im Falle der neuen Bundesländer vom Grundsatz abweicht, daß ausschließlich fachliche Kriterien in Bezug auf das konkrete Projekt maßgeblich für die Förderung sind. Hierzu ist zu sagen, daß die DFG öffentliche Mittel verbietet, die ihr von Bund und Ländern zugestanden werden und sie bei der Vergabe dieser Mittel grundsätzlich den BAT zugrunde zu legen hat, nach dem auch bestimmte Anforderungen an die Integrität der Person als Voraussetzung für die Beschäftigung im öffentlichen Dienst niedergelegt sind.

Mit einem freundlichen Gruß für heute und der Bitte um Entschuldigung für die verzögerte Antwort

Ihre

(Dr. Eva-Maria Streier)



ADLER, HELGA: *Fallstudie zum beruflichen Entscheidungsverhalten von WissenschaftlerInnen auf ABM-Stellen in den neuen Bundesländern am Beispiel von Ost-Berlin*. Hrsg. vom Förderkreis demokratischer Wissenschaftler und WissenschaftlerInnen e.V./ Netzwerk Wissenschaft. Unter Mitarbeit von Klaus Labsch, Helder Lourenco, Christian Stappenbeck. Berlin 1992. 32 S. DM 12,-. Zu beziehen bei: Netzwerk Wissenschaft, Eichendorffstr. 16, O - 1040 Berlin.

RICHTER, EDELBERT/ WIPPERFURTH, CHRISTIAN: *Zur Neustrukturierung der gesamtdeutschen Forschungslandschaft*. Hrsg. von den SPD-Abgeordneten im Europäischen Parlament. o.O. o.J. (Strasbourg 1993). 17 S. Kostenlos über: Edelbert Richter, Goetheplatz 9b, O - 5300 Weimar.

BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): *Berufliche Integration und Weiterbildung von Ingenieurinnen aus den neuen Ländern. Ergebnisse einer Befragung* (Bildung Wissenschaft Aktuell 3/93). Bonn 1993. 59 S. Kostenlos bei: BMBW, Ref. Öffentlichkeitsarbeit, Postfach 20 01 08, W - 5300 Bonn 2.

ADLER, HENRY/ LISCHKA, IRENE: *Vorausschätzung. Entwicklung der Studienberechtigten und Studienanfängerzahlen in den neuen Bundesländern* (Projektberichte 2/ 1993). Hrsg. von der Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst. Berlin 1993. 97 (+ 21) S. Bestellungen an: Projektgruppe Hochschulforschung, Aristotelessteig 4, O - 1157 Berlin.

Forschungsagentur Berlin GmbH  
Berthold Hellriegel  
Claudia Herrmann  
Hartmut Hohlfeld  
Eva-Charlotte Schülke

## Forschungslandschaft "Ex-DDR" 1992 - Ein Spiegelbild -

trafo verlag  
dr. wolfgang weist

187 Seiten. DM 20,-

Determinanten der ostdeutschen Forschung und Entwicklung \*  
Rahmenbedingungen bei der Durchsetzung des Artikels 38 des  
Einigungsvertrages \* Forschung in den ostdeutschen Ländern  
\* Innovations- und Forschungsförderung in den neuen  
Bundesländern \* Ausführliche Übersichten in den Anlagen

exakt recherchiert und benutzerfreundlich gestaltet

Informationen bei / Bestellungen an:

trafo verlag dr. wolfgang weist  
postfach 244  
O - 1020 berlin



## Die Bestimmung des Wertes Ein Evaluationsprotokoll - von Zorro

### Präludium

Dr. Bernd Benjamin, Assistent mit unbefristeter Stelle am Fachbereich einer östlichen Universität, erhielt - wie fast alle seine Kollegen - einen hektographierten Brief, in den mit Schreibmaschine sein Name eingetragen war und der ihm nach einer behaupteten eingehenden Prüfung seiner wissenschaftlichen Arbeit fachliche Inkompetenz und Förderungsunwürdigkeit bescheinigte. Eine Weiterbeschäftigung im Hochschuldienst sei daher nicht möglich. Falls sich Kollege Benjamin noch einmal hierzu äußern möchte, solle er sich am Tage X zwischen 8.00 und 16.00 Uhr für die Kommission zur Verfügung halten. Einen Verweis auf entsprechende Rechtsgrundlagen oder eine Rechtsmittelbelehrung enthielt das Schreiben nicht.

### Handelnde Personen

Der Protagonist: Dr. Bernd Benjamin  
 Kommissionsvorsitzender/West: Prof. Dr. Alfred Altmann  
 Kommissionsmitglied/West: Prof. Dr. Zacharias Zopf  
 Kommissionsmitglied/Ost: Prof. Dr. Lutz Ludwig  
 Kommissionsmitglied/Ost: Dr. Torsten Traurig  
 Eine Studentin des Fachbereiches  
 Drei Statisten

### Das Drama

Die Anhörung beginnt gegen 12.30 Uhr. Der Vorsitzende der Kommission Prof. Altmann eröffnet mit einer längeren Ausführung: Im Fall von Dr. Benjamin handele es sich nicht um eine Ablehnung oder eine Bescheinigung der fachlichen Inkompetenz, vielmehr um eine bedingte Empfehlung deren Bedingtheit darauf zurückzuführen sei, daß bisher bei ihm keine erkennbare Habilitationsabsicht vorgelegen habe. Diese Situation habe sich ja nun dadurch verändert, daß er mit den der

Kommission am Vorabend zur Verfügung gestellten Unterlagen seine Habilitationsabsicht bekunde. Die am heutigen Morgen vorgelegten Unterlagen über seine Forschungsprojekte könne man nicht berücksichtigen, da die Zeit nicht ausgereicht habe, sie ausreichend zur Kenntnis zu nehmen. Bei der Vorlage seines Habilitationskonzeptes handele es sich aber leider "nur um Hinweise", "nur um ein Inhaltsverzeichnis für mögliche Kapitel". Dies sei "in doppelter Hinsicht unbefriedigend: " a)

habe diese Gliederung "zu wenig Diskursivität", b) läge keine "Stellungnahme von Hochschullehrern vor". Er, der Vorsitzende, mache daher folgenden Vorschlag: Da die "Habilitierbarkeit nicht infragegestellt" sei, solle Dr. Benjamin sein "Inhaltsverzeichnis substantialisieren", mit Zeitplan, Arbeitsverlauf, Darstellung bisheriger Ergebnisse und ggf. Drittmittelverwendung versehen. Unter diesen Bedingungen sei seine "Förderungswürdigkeit keine Frage".

Dr. Benjamin beginnt sein Habilitationskonzept auszuführen. Er wird aber nach wenigen Sätzen von Prof. Zopf unterbrochen, der in leicht gereiztem Ton feststellt, daß der "Stand von Dr. Benjamins Arbeit unklar" sei und fragt, was dieser vorlegen könne.

Dr. Benjamin beginnt erneut seine Habilitation zu erläutern. Während er spricht, verlassen drei Personen den Raum mit dem Hinweis, ihr Flugzeug würde jetzt leider gehen. Es ist 12.38 Uhr. Dr. Benjamin fährt in seinen Ausführungen fort, indem er erläutert, welche Kapitel seiner Arbeit bereits vorliegen.

Wieder wird er von Prof. Zopf unterbrochen, der nachfragt, wieviel Zeit er denn noch bis zur Fertigstellung der Arbeit brauche. Dr. Benjamin antwortet: Wenn alles gut verlaufe wie bisher, dann weniger als ein Jahr.

Prof. Altmann schaltet sich vermittelnd ein und bittet Dr. Benjamin dies auszuführen und anschließend eine fundierte Konzeption vorzulegen. Prof. Altmann spricht die "Empfehlung" aus, Dr. Benjamins Konzept "wohlwollend anzunehmen".

Dr. Benjamin beginnt sein Konzept auszuführen. Nach einiger Zeit wird er - nun in bereits aggressivem Ton - von Prof. Zopf erneut unterbrochen: "Wir haben von Ihnen nicht die nötigen präzisen Informatio-

nen bekommen." "Sie haben Ihr Habilitationsprojekt nicht ausgeführt". Außerdem seien seine wissenschaftlichen Publikationen in der Hinsicht unzureichend, daß sie nicht in anerkannten westlichen Fachzeitschriften erschienen seien. Die im Schriftenverzeichnis aufgeführten Zeitschriften seien schließlich keine renommierten Fachzeitschriften. Er, Zopf, könne dies deshalb beurteilen, da er selbst Herausgeber einer Fachzeitschrift sei. Inhaltlich mag es sich bei Dr. Benjamins Arbeiten durchaus um Wissenschaft handeln. Das sei jetzt nicht in Abrede gestellt, aber seine Habilitationsabsicht sei wirklich nicht erkennbar gewesen.

Auch Dr. Benjamin wird jetzt im Ton schärfer. Er kritisiert nun das Verfahren und die Tatsache, daß ihm keine Informationen gegeben wurden. Er habe keine offizielle Aufforderung erhalten, Habilitationsunterlagen vorzulegen. Außerdem sei im Haus und allen Ost-Kollegen der Kommission bekannt, daß er im Prozeß seiner Habilitation begriffen sei. Warum dies denn keiner in der Kommission gesagt habe. Die Ost-Kollegen beginnen sich zu rechtfertigen. Dr. Benjamin hätte sie doch fragen können. Kollege Traurig wendet allerdings ein, man hätte Dr. Benjamin allerdings auf Fragen gar keine Antwort geben dürfen, da die Kommission Stillschweigen vereinbart habe.

Prof. Altmann wird wieder inhaltlich und bittet Dr. Benjamin seine Arbeit demnächst "so zu explizieren, daß sie begutachtbar ist". Wenn dies geschehe, stehe "einer prinzipiell positiven Begutachtung nichts mehr im Wege." Bei seiner Habilitationskonzeption möge er sich an den Vorgaben für einen Forschungsförderungsantrag an die DFG orientieren. Er solle Arbeitsprogramm und bisherige Ergebnisse dabei ausführen. Prof. Zopf kommt dennoch wieder auf die Schuldfrage zurück. Andere Kollegen von Dr. Benjamin hätten schließ-

lich auch ihre Habilitationskonzeption eingereicht.

Dr. Benjamin kontert: Er habe sich zunächst nicht dazu genötigt gesehen, da man ihm bereits auf das Einreichen seiner ersten Unterlagen fachliche Inkompetenz und Förderungsunwürdigkeit bescheinigt habe.

Prof. Altmann äußert jetzt Erstaunen. Von Inkompetenz spreche das der Kommission vorliegende Gutachten nicht. Dr. Benjamin sei nur gehalten worden, etwas nachzuliefern. Dies liefe auf eine bedingte Förderungswürdigkeit hinaus. Er, Altmann, habe sich auch schon darüber gewundert, daß er von verschiedenen Personen in Dr. Benjamins Angelegenheit angerufen worden sei. Prof. Zopf unterbricht: "Wie kommen die Anrufer zu diesen Informationen?" Dr. Benjamin antwortet, daß es sich wohl herumgesprochen haben müsse. Prof. Altmann fährt in seinen Ausführungen fort: Dr. Benjamins Begutachtung sei in keiner Hinsicht eine "Dis-oder Abqualifikation. Im Protokoll sei nur vermerkt, Dr. Benjamin solle nur die Konzeption "eines empirischen Projektes" vorlegen.

Prof. Zopf zieht das Gespräch wieder an sich: Dr. Benjamin hätte ja nur 10 Publikationen. Dr. Benjamin ruft dazwischen: Nein 20! Prof. Zopf fährt fort: Gut, 20. Eine C1-Stelle, auf die dies Verfahren ja hinauslaufe, hätte einen gewissen westliche Standard. Er, Zopf, empfehle seinen Studenten, wenn sie empirisch und methodisch schwach seien, lieber einen praktischen Beruf zu ergreifen. Auf der anderen Seite würde er sich aber begabten Studenten in besonderer Weise annehmen und sie fördern. Eine ehemalige Studentin von ihm würde bereits mehr als ein Professor verdienen, nämlich 10.000 DM. Diese Studentin hätte leider keine wissenschaftliche Laufbahn gewählt, obwohl sie dazu begabt gewesen sei. Wenn man sich also für eine

wissenschaftliche Laufbahn entscheide, müsse man wissen, daß eine Habilitation nun nach drei Jahren schon in erheblichen Teilen vorliegen müsse, damit der Fakultät darüber Bericht zu erstatten sei, um weitere drei Jahre die C1-Stelle zu verlängern. Im 4. Jahr müsse die Arbeit als Manuskript vorliegen und im 5. Jahr bereits in der Endfassung, damit der Kandidat sich dann im 6. Jahr bewerben könne.

Dr. Benjamin fragt nach, was Prof. Zopf ihm mit seinen Ausführungen sagen wolle, etwa daß er ihn, Benjamin, frühzeitig ausgesondert hätte. Prof. Zopf: Aber nein, er wolle ihn nur vor dem "Schicksal" des Scheiterns bewahren, wie er es hier bei Ost-Kollegen beobachtet habe, die vor lauter Lehre gar nicht zur Forschung gekommen seien.

Dr. Benjamin nimmt diesen Gedanken in anderer Hinsicht auf und erklärt, er habe hier jahrelang die Lehrstuhlvertretung am Fachbereich übernommen. Die Studentin der Kommission bestätigt bei dieser Gelegenheit, daß Dr. Benjamin die beliebtesten Vorlesungen im Hause gehalten habe.

Dr. Benjamin faßt nun die Diskussion zusammen, um sich zu vergewissern, daß man sich heute richtig verstanden habe. Er konstatiert, daß wohl einiges schief gelaufen sei und gibt seine Anteil daran zu. Deshalb habe man also nicht entscheiden können. Die prinzipielle Entscheidung selbst sei aber bei Nachlieferung entsprechender Unterlagen positiv.

Wieder kommt der Vorwurf, es sei ausschließlich seine Schuld, da er sich nicht genügend informiert habe. Prof. Zopf sagt in diesem Zusammenhang, er wolle den "Schwarzen Peter" nicht behalten. Dr. Benjamin entgegnet, daß er ihn auch nicht wolle und schlägt vor, den Schwarzen Peter deshalb auf den Tisch zu legen.

Prof. Altmann beginnt ein Abschlußplädoyer: Es hätte offensichtlich ein Mißver-

ständnis vorgelegen. Denn im Fall Benjamin habe es sich immer um eine "bedingte Empfehlungswürdigkeit" gehandelt. Das wolle er noch einmal ausdrücklich betonen. Zur endgültigen Beurteilung der Förderungswürdigkeit fehlte lediglich noch "ein bißchen Information". "Ich wäre deshalb hier bereit zu sagen: Wenn Sie diese Ausführungen machen, bin ich bereit das entgegenzunehmen und für eine positive

Bearbeitung zu sorgen. Dies ist mein Kredit für Sie". Das Hinzuziehen auswärtiger Experten sei anzuraten. "Ich bin durchaus bereit, im Sinne einer Empfehlung die Sache heute abzuschließen". Prof. Ludwig möchte, daß hiermit nicht allzu lange gewartet wird, um sämtliche Unklarheiten zu beseitigen.

Die Sitzung wird von Prof. Altmann beendet. Es ist 13.15 Uhr.

### Postludium

Dr. Benjamin hat nach der Einreichung seiner Habilitationskonzeption mit den erforderlichen Unterlagen nie wieder etwas

von der Kommission gehört. Er arbeitet heute am selben Fachbereich auf einer befristeten Stelle.

*Vorstehender Text ist die authentische Mitschrift eines westdeutschen Gastes in einer ostdeutschen Evaluierungskommission. Alle Namen sind hier geändert, liegen aber natürlich der Redaktion vor.*

Wissenschafts- und Hochschulgeschichte der  
DDR \* Kritische Begleitung des Umbau-  
prozesses \* Perspektiven der ostdeutschen  
Forschungs- und Hochschullandschaft \*  
Analysen \* aktuelle Berichte \* Rezensionen  
\* Literaturinformation \* Dokumentation

# hochschule ost

## bisherige Themen:

Die ostdeutschen Hochschulgesetze \* Lage der Sozialwissenschaften in (Ost-) Deutschland \* Die Erneuerung und ihre Kriterien \* DDR-Wissenschaftsgeschichte \* Hochschulstruktur in Sachsen \* Heinrich Fink und der Umgang mit unserer Vergangenheit \* Anhörung des Bundestagsausschusses Bildung und Wissenschaft: Perspektiven der Hochschulentwicklung \* Ostdeutsche Geschichtswissenschaft zwischen Gestern und Morgen \* Jürgen Teller Honorarprofessor \* Fortsetzung zum "Fall Fink" \* Hochschulrahmenrecht nach der deutschen Neuvereinigung \* Europa-Universität Frankfurt/Oder \* Ehrenpromotion Hans Mayer in Leipzig \* HRG - Genesis im Westen und Wirkung im Osten \* Kirchliche Hochschulen zwischen Nische und Fusion \* BdWi-Frühjahrsakademie: Kritische Geistes- und Sozialwissenschaften nach dem Ende des Sozialismus \* Wissenschaft Ost 1989/90 \* Europäische Universität Erfurt \* Streitsache Latinum \* Drei Jahre Wissenschaftsumbau in Berlin-Ost \* 2. Deutschlandkongreß habilitierter Wissenschaftler \* Frauen in der Ostwissenschaft \* SPD-Wissenschaftsforum \* Sächsische Hochschulerneuerung aus Oppositionsperspektive \* Ostdeutsche Studentengemeinden - Geschichte und Funktionswandel \* Hochschulen und MfS - der Umgang mit einem unbequemen Erbe \* Vorschläge zur Hochschulreform \* Methodologische Wende? \* Hochschule als Institution und Landeshochschulrecht \* Verbände (-Schicksale) im Osten \* Ostdeutsche Entwicklungsländerforschung in der DDR und danach \* Positionen zum Sächsischen Hochschulgesetz

## AutorInnen:

Wolfgang Nitsch, Bernd Okun, Horst Poldrack, Rosemarie Will, Matthias Middell, Georg Nolte, Larissa Klinzing, Kurt Nowak, Peer Pasternack, Fritz Klein, Wolfgang Küttler, Wolfgang Ernst, Jürgen Teller, Frank Geißler, Ilko-Sascha Kowalczyk, Torsten Bultmann, Rudolf von Thadden, Hans Joachim Meyer, Christoph Kähler, Rudolf Mau, Martin Onnasch, Monika Gibas, Horst Klinkmann, Uta Starke, Marlis Dürkop, Hermann Klenner, Hans-Uwe Erichsen, Edellbert Richter, Cornelius Weiss, Alfred Förster, Peter Porsch, Hans-Heinz Emons, Eberhard Tiefensee, Hans-Jörg Sandkühler, Hartmut Elsenhans, Günther Wartenberg, Sonja Brentjes, Martin Robbe, Günter Eiselt, Michael Daxner u.a.

## Kopiervorlage

### Bestellung

Bitte senden Sie mir "hochschule ost":

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. ein Exemplar zum Kennenlernen   |             |
| 2. .... mal das Journal im Normal-Abonnement   | für 55,- DM |
| 3. .... mal im Abo für ostdeutsche PrivatbezieherInnen/<br>StudentInnenabonnement  | für 33,- DM |
| 4. .... mal im Abonnement für in der akademischen/ studentischen Selbstverwaltung<br>in den FNL aktive Studierende (tätig in folgendem Gremium<br>.....) | für 20,- DM |

Die Bezahlung erfolgt nach Rechnungslegung mit dem ersten Heft.

Habe ich mich für Variante 2., 3. oder 4. entschieden, so erkläre ich mich damit einverstanden, daß sich mein Abonnement jeweils um ein Jahr verlängert, wenn ich es nicht bis vier Wochen (Poststempel) vor Ablauf der Bestellfrist kündige.

Name .....

Adresse .....

..... (Datum) ..... (Unterschrift)

Es ist mir bekannt, daß meine Bestellung erst wirksam wird, wenn ich sie gegenüber dem Anbieter nicht innerhalb von sieben Tagen (Poststempel) schriftlich widerrufe.

..... (2. Unterschrift)

Bitte senden an: Arbeitskreis Hochschulpolitische Öffentlichkeit beim StuRa Uni  
Leipzig, Augustusplatz 9, PSF 920, O - 7010 Leipzig