

ÖTV-Vertrauensmann und Promotion

Autor(en): **Horstthemke, Benno**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft**

Band (Jahr): **3 (1981)**

Heft 10

PDF erstellt am: **11.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-653137>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Benno Horstthemke

ÖTV-Vertrauensmann und Promotion

Ich bin wissenschaftlicher Mitarbeiter an einem biochemischen Institut und Vertrauensmann der ÖTV. Kurz vor dem Abschluß meiner Promotion sind mir an einer Auseinandersetzung mit dem Institutsleiter zwei Probleme deutlich geworden: meine Stellung in der „Hierarchie der Arbeitswelt“ und die Bedeutung wissenschaftlicher Arbeit für mich.

Vor einem Jahr wollte der Institutsdirektor eine unliebsame Verwaltungsangestellte mit unlauteren Methoden aus der Probezeit entlassen. Unsere ÖTV-Bereichsgruppe protestierte schriftlich dagegen und informierte den Rektor und den Personalrat der Universität. So ein Protest wäre schon längst fällig gewesen. Die Mißstände durch die vom Institutsleiter zu verantwortende Verwaltungsstruktur hatten schon vorher mehrere Kollegen veranlaßt zu kündigen. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter habe ich diese Probleme erst sehr spät mitbekommen. Mein Kontakt mit den Verwaltungsangestellten beschränkt sich hauptsächlich darauf, von ihnen Bestellungen ausführen oder Manuskripte tippen zu lassen.



Dienstkräfte?

Der damals betroffenen Kollegin wurden eine Reihe von Fehlern vorgeworfen, und auch ich hatte mich über sie geärgert, da sie ein Manuskript von mir ziemlich fehlerhaft und unordentlich getippt hatte. Bei meinem Ärger habe ich überhaupt nicht die Arbeitsteilung in Frage gestellt. Die Kollegin hat natürlich weniger Engagement beim Tippen meines Manuskriptes als ich. Denn es sind ja meine Arbeitsergebnisse und ich bin es, der von der Veröffentlichung profitiert. Mein Argument, ich könne nicht so schnell und gut tippen, sollte nur vertuschen, daß ich lieber die interessantere wissenschaftliche Arbeit mache. Sicher läßt sich die Arbeitsteilung nicht in allen Bereichen aufheben, erst recht nicht in diesem System, aber wenn ich nicht selbst

daran arbeite, bleibt es reine Utopie.

Obwohl ich also damals selbst nicht von der Qualifikation der Kollegin überzeugt war, war ich empört über den Rausschmiß und habe den ÖTV-Brief mitgetragen. Mehr oder weniger hatte jeder Beschäftigte Angst vor dem Institutsleiter. Angefangen mit täglichen Schikanen über die Furcht, bei der Doktorprüfung schlechter beurteilt werden zu können, bis schließlich zu der Gefahr, bei anderen Instituten schlechtgemacht zu werden und damit schlechtere Chancen bei späteren Bewerbungen zu haben, gab es gute Gründe für diese Angst. Auch eine allgemeine Angst vor Autoritäten spielte bei mir eine gewisse Rolle, und die ließ sich auch nicht so einfach vor mir selbst verleugnen. Daß Rektor und Personalrat informiert waren, machte den Institutsleiter besonders wütend. Seine erste Reaktion war, mich persönlich für den Brief verantwortlich zu machen und es abzulehnen, daß ich weiter bei ihm promovieren könne. Für mich war das praktisch gleichbedeutend damit, an dem Institut überhaupt nicht mehr promovieren zu können. Zuerst war ich darüber ziemlich fertig. Ich konnte mir einfach nicht vorstellen, wie jemand so schlecht und gemein sein konnte. Dann kam der Ärger darüber, jetzt unnötige Umstände zu haben, um an einer anderen Universität eventuell die Promotion abschließen zu können. Eine Zeitlang hatte ich zwar überhaupt keine Lust mehr zu arbeiten, aber wirklich befürchtet, gar nicht mehr promovieren zu können, hatte ich eigentlich nie. Der Gedanke war für mich wohl so fremd, daß ich ihn nicht zu Ende denken wollte. Ich ziehe einen großen Teil meiner Identität aus meiner Arbeit, und diese Arbeit am Institut ganz aufzugeben, hätte für mich sicher eine große Krise bedeutet. Mich faszinieren biochemische Abläufe und auch die allgemeinen Eigenschaften naturwissenschaftlichen Arbeitens gefallen mir: das an Fakten orientierte exakte Arbeiten; die kleinen, meist lösbaren Probleme, deren Lösung mir unmittelbare Erfolgserlebnisse verschaffen.

Zu meinem Glück entging ich einer grundsätzlichen Auseinandersetzung mit diesen Fragen. Die Solidarität vieler Kollegen führte dazu, daß mir die Auseinandersetzung mit meinem Prof. Spaß machte. Eine Unterschriftensammlung wurde initiiert, und nach einer Mitarbeiterversammlung in Anwesenheit des Personalrates und eines Briefes des ÖTV-Betriebsgruppen-Vorstandes nahm der Institutsleiter die Maßnahmen gegen mich zurück. Er konnte sich aber nicht verkneifen mich aufzufordern, schleunigst meine Promotion abzuschließen und dann das Institut zu verlassen. Die betroffene Kollegin hat dann selbst gekündigt, aber seit diesem Konflikt hat der Personalrat ein Auge auf die Verwaltung geworfen, und die Situation ist deutlich entspannter für die Kollegen.

Im wichtigsten Bereich, dem wissenschaftlichen Betrieb, passiert allerdings fast gar nichts. Wir nehmen mehr oder weniger hin, daß schlechte Vorlesungen gehalten werden, daß sich in nicht fundierten Projekten Diplomanden und Doktoranden verschleifen, wie ihnen Mißerfolge in die Schuhe geschoben und mit Rausschmissen gedroht wird, daß Konkurrenzdruck geschürt und risikoreiche Genexperimente gestartet werden. Über Dampfablassen beim Bier hinaus ist bisher noch nichts passiert. Erst ganz allmählich dämmert bei einigen Kollegen die Erkenntnis, daß diesen Schwierigkeiten individuell nicht beizukommen ist. Einige von uns haben jetzt angefangen, sich regelmäßig zu treffen, die eigenen Schwierigkeiten zu diskutieren und zu versuchen, die gemeinsamen Probleme zu erkennen und gemeinsam etwas dagegen zu unternehmen.