

JULIANE SCHOLZ

Partizipation und Mitbestimmung in der Forschung

Das Beispiel Max-Planck-Gesellschaft

Preprint 8



gmpg

FORSCHUNGSPROGRAMM
GESCHICHTE DER
MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT

JULIANE SCHOLZ

Partizipation und Mitbestimmung in der Forschung

Das Beispiel Max-Planck-Gesellschaft

Preprint 8

Impressum

Ergebnisse des Forschungsprogramms Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft
Preprint 8

Herausgegeben von Florian Schmaltz, Jürgen Renn, Carsten Reinhardt und Jürgen Kocka

Bezugsadresse

Forschungsprogramm Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft
Boltzmannstr. 22, 14195 Berlin
E-Mail: gmpgoffice@mpiwg-berlin.mpg.de

Redaktion: Birgit Kolboske
Lektorat: Nina Dittmann-Balcar
Grafik/Satz: doppelpunkt Kommunikationsdesign
Druck: Daab Druck & Werbe GmbH

Erscheinungsjahr: 2019
Ort: Berlin
ISSN: 2511-1833

Alle Rechte bei den Autorinnen und Autoren
Veröffentlicht unter Creative-Commons-Lizenz by-nc-sa 3.0 Deutsch
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de>
DOI: 10.17617/2.3069215

Partizipation und Mitbestimmung in der Forschung

Das Beispiel Max-Planck-Gesellschaft

1. Einleitung	5
1.1 Das Problem: Mitbestimmung und Autonomie in der Forschung	7
1.2 Forschungsstand	14
1.3 Archivmaterialien und Quellen	19
1.4 Begriffe: Partizipation, Mitbestimmung und Demokratisierung	20
2. Durchsetzung betrieblicher Beteiligungsrechte in der Nachkriegszeit	25
2.1 Mitbestimmung in der Umbruchphase von KWG zur MPG 1945–1952	30
2.2 Göttinger Wirtschaftsausschuss und Hauptbetriebsrat	34
2.3 Das „Unheil“ Betriebsvereinbarungen im „Familienunternehmen“ MPG	42
2.4 Divergierende Ordnungsvorstellungen: Vom Betriebsverfassungsgesetz 1952 zum Scheitern des Hauptbetriebsrates in den 1960er Jahren	54
2.5 Zusammenfassung: Die erste Phase der Mitbestimmung in der MPG	77
3. Partizipation und Mitbestimmung unter neuen Vorzeichen seit 1968	79
3.1 Beteiligungsrechte für das wissenschaftliche Personal	79
3.2 Gründung des Gesamtbetriebsrates 1970: Zeitverträge und Feiertagsregelung	85
3.3 Gesamtbetriebsvereinbarungen und Rahmensozialplan	94
3.4 Neue Kommunikationsräume und Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 1972	98
3.5 Der Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten	107
3.6 Präsidentenkommission für Strukturfragen und Satzungsreform	114
3.6.1 Reaktionen auf die Strukturreform aus den Instituten	120
3.6.2 Delegiertentage und Arnoldshainer Thesen 1971/72	125
3.7 Politisierung der Mitbestimmungsdebatte	143
3.8 Resultate der Satzungsreform und ihre Auswirkungen auf den Forschungsalltag	150
4. Mitbestimmung in der Forschung: Zusammenfassung und Ausblick	161
5. Anhang: Thesen zur Reform der Max-Planck-Gesellschaft	172
6. Bibliographie & Verzeichnisse	175
6.1 Verwendete Quellen und Archivmaterial	175
6.2 Literaturverzeichnis	176
6.3 Abbildungsverzeichnis	191
6.4 Tabellenverzeichnis	191
6.5 Abkürzungsverzeichnis	192
6.6 Personenverzeichnis	195

1. Einleitung

Die *Zeit* titelte 1971 mit „Aufstand der Forscher“¹ und fragte, ob die linke Studentenrevolte nun zu einer progressiven Mitbestimmungsbewegung in der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) geführt habe. Es ging in der damaligen publizistischen Einschätzung um nichts Geringeres als die Erschütterung der Grundfeste einer renommierten „Insel der Restauration“. Die Wochenzeitung übertrug den bundesdeutschen Generationenkonflikt mit der Formel „Junge Forscher gegen alte Halbgötter“² auf die MPG. Auslöser für das Presseecho war die im beschaulichen südhessischen Arnoldshain abgehaltene Delegiertentagung von jungen MPG-Wissenschaftler*innen³ und ihre Forderung nach einer erweiterten Mitbestimmungspraxis anstelle der bloßen Mitberatung, die ihnen in der anerkannten Spitzenforschungseinrichtung in vielen Instituten bereits informell zugebilligt worden war. Die Forderungen der Delegierten waren die Folge eines bereits angelaufenen politischen wie gesellschaftlichen Reformprozesses. Die Strukturveränderungen in der MPG waren daher eng mit der bundesrepublikanischen Studentenbewegung und den Universitätsreformen in einem politisch überhitzten Klima verknüpft.

Die Studierenden, so die gängige Sichtweise, hatten nach 1968 nicht nur das überalterte System akademischer Ordinariate in den Universitäten im Kern erschüttert, sondern in deren Windschatten sei auch in der MPG eine Mitbestimmungsdiskussion vorangetrieben worden.⁴ In dieser ging es primär um die Transparenz der zentralen Entscheidungsgremien und die Beteiligung der Forscher*innen an ihnen. Dabei fiel auch immer wieder das Schlagwort „Demokratisierung“, das zuvor von den Studierenden auf die Hochschulen mit ihren nun teils paritätischen Mitbestimmungsstrukturen gemünzt worden war.⁵

Doch wann begann der Prozess partizipativer Forderungen in der MPG und welche Institutionen waren daran beteiligt? Dieser Beitrag vertritt die These, dass die spezifische Partizipationspraxis in der MPG ein bereits seit 1945 gewachsenes komplexes historisches Nebenprodukt spezieller Aushandlungsprozesse unterschiedlicher Akteur*innen war. Die Entwicklung partizipativer Strategien in der MPG war also keineswegs erst ein Resultat der „1968er“, sondern stand in Traditionen, die im Grunde bis zur Arbeiter- und Rätebewegung der Weimarer Zeit und im Fall der MPG bis in die frühe Nachkriegszeit zurückreichten. Dabei entwickelte sich aus dieser traditionell industriegewerkschaftlichen Vorstellung in der außeruniversitären For-

1 Vgl. Claus Grossner: Aufstand der Forscher. Die Krise in der Max-Planck-Gesellschaft. Der Kampf um die Mitbestimmung. *Die Zeit* 25 (18. 6. 1971), 4.

2 Nina Grunenberg: Junge Forscher gegen alte Halbgötter. *Die Zeit* 27 (2. 7. 1971), 2.

3 Sollte abgesichert sein, dass Frauen nicht beteiligt waren, wird die maskuline Form verwendet. Üblicherweise werden alle Geschlechtsidentitäten mittels Asterisk (*) inkludiert.

4 Vgl. Robert Gerwin: Im Windschatten der 68er ein Stück Demokratisierung. Die Satzungsreform von 1972 und das Harnack-Prinzip. In: Bernhard vom Brocke und Hubert Laitko (Hg.): *Die Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft und ihre Institute*. Berlin: De Gruyter 1996, 211–226.

5 Vgl. „Ein Hochamt der deutschen Wissenschaft“. *Der SPIEGEL* 27 (1971), 110–114.

schungseinrichtung ein originelles Ensemble von Diskursen und Vorstellungen über Partizipation, welches eng mit der Auseinandersetzung um Autonomie der Forschung und den spezifischen Charakteristika der wissensbasierten Arbeit verknüpft war. Der folgende Text versteht sich als empirische und durch vielfältige Quellen gestützte Spurensuche nach den Anfängen dessen, was die zeitgenössische Berichterstattung zwischen 1970 und 1972 zuspitzend als „Aufstand der Forscher“⁶ bezeichnete. Gefragt werden soll nach Handlungsspielräumen, Institutionsbeziehungen und Strategien, die einen Diskurs um Mitbestimmung in der Forschung in der MPG einleiteten, der zu Beginn der 1970er Jahre seinen Höhepunkt erreichte.

Ziel dieser in einem weiten Sinn sozialgeschichtlichen Studie ist es, das Forschungsdesiderat Mitbestimmung in der MPG erstmals als historisch gewachsenen Prozess zu verorten und die Rolle der Akteur*innen in den verschiedenen Institutionen in ihrem Zusammenhang zu rekonstruieren. Dabei wird es zudem um die gewandelte Mitbestimmungspraxis und das Erringen partizipatorischer Handlungsspielräume auf unterschiedlichen Ebenen der MPG in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts gehen. Mit welchem Nachdruck und in welchem Ausmaß konnten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsstrategien in den Max-Planck-Instituten (MPI) etabliert werden? Welches Verhältnis zeichnete sich zwischen der MPG-Leitung und ihren heterogenen Forschungsinstituten in der Debatte ab? Welche Rolle spielte die Frage der Partizipation bei den verschiedenen Personalgruppen (Wissenschaftler*innen, wissenschaftlich-technische Angestellte, Handwerker sowie Arbeiter) und welche Auswirkungen konnten diese auf die Ausgestaltung der Institutsstrukturen und ihre Arbeitsorganisation nehmen? Welche Formen und Arten der Beteiligung waren für Forscher*innen erstrebenswert und wie unterschieden sich ihre Bemühungen von der industriegewerkschaftlichen Idealvorstellung von Mitbestimmung? Dabei wird es vor allem um die Perspektive der Akteur*innen und ihre Anstrengungen für eine Ausdehnung und Durchsetzung verschiedener Mitbestimmungsmodelle in der MPG gehen.

Da sich die Debatte um Mitbestimmung nicht ohne den gesellschaftspolitischen Kontext fassen lässt, wird hier die Neuordnung der MPG nicht allein als Bedürfnis nach mehr Transparenz und Teilhabe angesehen, sondern zugleich in vielfältige gesamtgesellschaftliche Demokratisierungsprozesse eingebettet.⁷ Bei Forschungsorganisationen handelt es sich allerdings um spezielle soziale Gebilde mit gewisser Eigenlogik, auf die sich paritätische betriebliche Mitbestimmungsmodelle nicht uneingeschränkt anwenden lassen. Die *agencies* bzw. *policies* von

6 Grossner, Aufstand der Forscher, 18. 6. 1971, 4.

7 Vgl. Gabriele Metzler: „Geborgenheit im gesicherten Fortschritt“. Das Jahrzehnt von Planbarkeit und Machbarkeit. In: Matthias Frese, Julia Paulus und Karl Teppe (Hg.): *Demokratisierung und gesellschaftlicher Aufbruch. Die sechziger Jahre als Wendezeit der Bundesrepublik*. Paderborn: Ferdinand Schöningh 2003, 777–797; Gabriele Metzler: Demokratisierung durch Experten? Aspekte politischer Planung in der Bundesrepublik. In: Heinz-Gerhard Haupt und Jörg Requate (Hg.): *Aufbruch in die Zukunft. Die 1960er Jahre zwischen Planungseuphorie und kulturellem Wandel. DDR, ČSSR und Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft 2004, 267–288; Gabriele Metzler: *Konzeptionen politischen Handelns von Adenauer bis Brandt. Politische Planung in der pluralistischen Gesellschaft*. Paderborn: Ferdinand Schöningh 2005; Heidrun Kämper: *Aspekte des Demokratiediskurses der späten 1960er Jahre. Konstellationen – Kontexte – Konzepte*. Berlin: De Gruyter 2012.

Betriebsräten, Verbänden und Gewerkschaften⁸ stehen in einem Spannungsverhältnis zu den Forderungen nach wissenschaftlicher Autonomie und dem Erhalt der selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Arbeitsweise. Dieser Zusammenhang zwischen den Ansprüchen der Forschungsorganisation mit einem Optimum von selbstbestimmter Forschungsfreiheit einerseits und den Ansprüchen nach Partizipation in den wichtigen Gremien der MPG und der Institutionalisierung von spezifischen Beteiligungsformen andererseits, ist immer noch ein Forschungsdesiderat. Daneben fallen auch bildungspolitische Planungsdiskurse⁹ der Wissenschaftspolitik¹⁰ ins Gewicht. Die Studentenbewegung und ihre Anhänger*innen erkämpften Partizipation an den Universitätsgremien,¹¹ doch wie wurde dies an Forschungsorganisationen wie der MPG wahrgenommen und reflektiert? Inwiefern war Mitbestimmung dort Gegenstand eines hoch politisierten Diskursfeldes, welches zwar bereits seit 1945 bestand, jedoch erst zu Beginn der 1970er Jahre in ein mediales Licht rückte?

Die Entfaltung der betrieblichen Mitbestimmung in der MPG ist deshalb nicht nur als ein wichtiger Gesichtspunkt des Wandels der partizipatorischen Forderungen seit Ende des Zweiten Weltkrieges, sondern auch als elementarer Teil der Zeit- und Wissenschaftsgeschichte der Bundesrepublik zu verstehen. Nicht zuletzt verweist die Entwicklung auf die Angestellten- und Gewerkschaftsforschung.

1.1 Das Problem: Mitbestimmung und Autonomie in der Forschung

Prinzipiell geht es um die Aushandlung und Institutionalisierung von Arbeits- und Vertragsbeziehungen in außeruniversitären Forschungsorganisationen, die durch vielfältige hierarchisierte Machtbeziehungen geprägt waren und sind.¹² Die Beschäftigung mit der Mitbestimmung in der MPG stößt insofern auf den stets schwelenden Konflikt zwischen betrieblicher, gewerkschaftlicher oder berufsverbandlicher Organisation der Arbeitnehmer*innen einerseits und den Zielen und Anforderungen einer der renommiertesten deutschen Forschungsorganisationen andererseits.¹³ Dabei darf die Diskussion um Forschungsfreiheit ebenfalls nicht vernach-

8 Vgl. Marianne Kriszio: Das Modell der Bundesassistentenkonferenz zur Personalstruktur und seine Folgen. In: Stephan Freiger, Michael Groß und Christoph Oehler (Hg.): *Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Zukunft? Bundesassistentenkonferenz. Hochschulentwicklung. Junge Wissenschaftler heute*. Kassel: Johannes Stauda Verlag 1986, 107–116.

9 Vgl. Wilfried Rudloff: Bildungsplanung in den Jahren des Bildungsbooms. In: Matthias Frese, Julia Paulus und Karl Tepe (Hg.): *Demokratisierung und gesellschaftlicher Aufbruch. Die sechziger Jahre als Wendezeit der Bundesrepublik*. Paderborn: Schöningh 2003, 259–282.

10 Vgl. Gernot Böhme: Über das Verhältnis des Wissenschaftlers zur Wissenschaftspolitik. In: Wolfgang Pohrt (Hg.): *Wissenschaftspolitik. Von wem, für wen, wie? Prioritäten in der Forschungsplanung*. München: Hanser 1974, 175–192.

11 Vgl. Norbert Frei: *1968. Jugendrevolte und globaler Protest*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag 2008; Detlef Siegfried: *1968. Protest, Revolte, Gegenkultur*. Ditzingen: Reclam 2018.

12 Vgl. Margit Szöllösi-Janze: Wissensgesellschaft in Deutschland. Überlegungen zur Neubestimmung der deutschen Zeitgeschichte über Verwissenschaftlichungsprozesse. *Geschichte und Gesellschaft* 30/2 (2004), 227–313, 292 f.

13 Vgl. Claus Dieter Classen: *Wissenschaftsfreiheit außerhalb der Hochschule. Zur Bedeutung von Artikel 5 Absatz 3 Grundgesetz für außeruniversitäre Forschung und Forschungsförderung*. Tübingen: Mohr 1994, 4–10.

lässigt werden, denn für Wissenschaftsorganisationen waren und sind weniger die industrie-gewerkschaftlichen Zielvorstellungen einer paritätischen Beteiligung erheblich, sondern ein Mindestmaß an wissenschaftlicher Selbstverwaltung und arbeitsorganisatorischer Eigenständigkeit. Dieser Sonderrolle der außeruniversitären Forschungsorganisationen soll bei der Betrachtung des historischen Wandels der Mitbestimmung in der MPG Rechnung getragen werden.

In der vorwiegend gewerkschaftsnahen Forschungsliteratur wurde immer wieder kritisch auf die Einschränkungen der betrieblichen Mitbestimmung hingewiesen, ohne dass dabei auf die speziellen Kontexte der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation genauer eingegangen wurde.¹⁴ Auch deshalb ist die MPG ein interessanter Fall, denn hier wird deutlich, wie verschiedene Bedeutungen und Zielvorstellungen des Komplexes Partizipation und Mitbestimmung – in einer weiteren Bedeutung, als sie von Personalvertretungen und Gewerkschaften verwendet werden – miteinander konkurrierten und mitunter auch für den Erhalt der Forschungsfreiheit kooperierten.

Das Grundgesetz sichert bekanntlich die Forschungsfreiheit und der Tendenzparagraph im Betriebsverfassungsgesetz¹⁵ betonte die Eigenverantwortlichkeit der Forschung.¹⁶ Sosehr die MPG-Leitung für die strikte Einhaltung dieser rechtlichen Grundsätze eintrat, so war sie doch seit Mitte der 1960er Jahre bestrebt, vorsichtige Neuordnungen „von oben“ durch die Satzungsreform einzuleiten. Die Ereignisse seit 1968 wirkten aber wie Brandbeschleuniger. Sie trieben eine Art Gegenbewegung hervor, die sich Bottom-up entfaltete und nach und nach immer größere wissenschaftliche Mitarbeiterkreise einbezog, deren Einfluss zwischen 1970 und 1974 und besonders auf der Ebene der einzelnen Forschungsinstitute und ihrer Arbeitsorganisation nicht unterschätzt werden sollte.

In diesen spannungsreichen Zeiten hatte insbesondere die Gründung des Gesamtbetriebsrates (GBR) im Jahr 1970 den Akteur*innen erweiterte Handlungsspielräume eröffnet. Der Gesamtbetriebsrat übernahm fortan eine wichtige Vermittlerfunktion in der MPG. Als Personalvertretung sollte er als Mediator zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern fungieren und gleichzeitig der Forderung nach mehr Teilhabe und Chancengleichheit für alle Mitarbeitergruppen Nachdruck verleihen. Diese Reformbemühungen wurden allerdings weder von den Betriebsräten allein noch ausschließlich von gewerkschaftlich oder berufsverbandlich organi-

14 In der Überblicksdarstellung zur Entwicklung der Mitbestimmung in deutschen Unternehmen bezieht Sorge den Komplex Mitbestimmung auf die Personalpolitik, betriebliche Ordnung, Gehälter und Arbeitszeit. Obwohl er den Veränderungen der Arbeitsorganisation durch neue Informationstechniken Rechnung trägt, ist der Begriff der Mitbestimmung auf Industrieunternehmen ausgerichtet. Vgl. Arndt Sorge: *Mitbestimmung, Arbeitsorganisation und Technikanwendung*. In: Wolfgang Streeck und Norbert Kluge (Hg.): *Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz*. Frankfurt am Main: Campus 1999, 17–134.

15 Vgl. Walther Müller-Jentsch: *Mitbestimmung im Spannungsfeld von sozialer und ökonomischer Rationalität*. In: Bettina Kremberg (Hg.): *Mitbestimmung und Hochschule*. Aachen: Shaker 2006, 11–22.

16 Vgl. Martina Röbbcke: *Mitbestimmung und Forschungsorganisation*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 1997, 43–51.

sierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen getragen. Auch begannen sie nicht erst mit dem Umbruchsjahr 1967/68. Vielmehr waren das Vorhaben der Demokratisierung und die Forderung nach Transparenz der Gremienstrukturen eng mit der wissenschaftlichen Ausrichtung und den Forschungsinteressen einzelner wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen in der MPG verbunden, die die Struktur- und Satzungsreformdiskussionen seit Langem mit eigenen wissenschafts- und arbeitssoziologischen Beiträgen begleitet hatten. Die Diskussion um Mitbestimmung berührte dabei nicht nur institutionelle Aspekte der betrieblichen Teilhabe und gewerkschaftliche Bemühungen, sondern entsprang oft einer eher weit gefassten egalitären Vorstellung von Partizipation im Forschungsalltag.

Lange erschienen allerdings die gesetzlich verbürgte Autonomie von Forschung und die dezierte Autorität der Direktoren und Abteilungsleiter in den Max-Planck-Instituten, die sich traditionell dem Harnack-Prinzip¹⁷ verpflichtet fühlten, als eine unverrückbare Größe. Die dadurch definierten hierarchischen Organisationsprinzipien und verfestigten Leitungsstrukturen, die auch als Bedingungen der Exzellenz der Forschung verstanden wurden, besaßen den Status historisch gewachsener, legitimer und quasi unantastbarer Prinzipien.¹⁸ Erst mit dem gesellschaftspolitischen Generationenkonflikt der 1960er Jahre entstand der Rahmen, in dem MPG-intern Konflikte ausgetragen werden konnten. Die Träger dieser Debatten waren vielfach junge wissenschaftliche Assistent*innen, aber auch eine neue Generation von Direktor*innen¹⁹, die mitunter Verständnis und Offenheit für die Mitbestimmungsforderungen zeigten. Die Kontroversen entzündeten sich besonders an der Frage der Zeitverträge²⁰ und der inhaltlichen Beteiligung an der Forschungsplanung der MPG. Damit einher – so meine These – gingen eine mediale Kritik und Legitimationskrise der MPG in der kritischen Öffentlichkeit, die sich in der politisch aufgeladenen Phase zuspitzten und politisierten.

17 Diese Idee geht auf den Gründer der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft (KWG) Adolf von Harnack zurück. Nur die besten Forscher wurden für die Leitung eines Institutes ausgewählt und dessen Struktur nach den Wünschen des Direktors mit weitgehender finanzieller, personeller und inhaltlicher Freiheit entworfen. Vgl. Rudolf Vierhaus: Bemerkungen zum sogenannten Harnack-Prinzip. Mythos und Realität. In: Bernhard Vom Brocke und Hubert Laitko (Hg.): *Die Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft und ihre Institute. Studien zu ihrer Geschichte*. Berlin: De Gruyter 1996, 129–138, 136 f.

18 Vgl. Hubert Laitko: Das Harnack-Prinzip als institutionelles Markenzeichen. Faktisches und Symbolisches. In: Dieter Hoffmann, Birgit Kolboske und Jürgen Renn (Hg.): *„Dem Anwenden muss das Erkennen vorausgehen“. Auf dem Weg zu einer Geschichte der Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft*. 2. Aufl. Berlin: epubli 2015, 135–194; Vierhaus, Bemerkungen, 1996, 129–138.

19 Die inkludierende Schreibweise soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass als erste Direktorin und Wissenschaftliches Mitglied 1967 Birgit Vennesland (1912–2001) berufen wurde, die die Nachfolge Otto Warburgs (1883–1970) am MPI für Zellphysiologie antrat und seit 1970 in eine eigene Forschergruppe abgestellt wurde. Margot Becke-Goehring (1914–2009) vom Gmelin-Institut für anorganische Chemie und Grenzgebiete wurde zwei Jahre später MPG-Direktorin. Erst 1985 wurden Renate Mayntz und Christiane Nüsslein-Volhard berufen. Vgl. Senatsprotokoll vom 10. 3. 1967 in Kassel, S. 33, AMPG, II. Abt., Rep. 60, 56.SP und Birgit Kolboske: *Die Anfänge. Chancengleichheit in der Max-Planck-Gesellschaft, 1988–1998 Ein Aufbruch mit Hindernissen*. Herausgegeben von Florian Schmaltz et al. Ergebnisse des Forschungsprogramms Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft, Preprint 3. Berlin 2018, 15. <http://hdl.handle.net/21.11116/0000-0001-4045-9>. Zuletzt aufgerufen am 19. 12. 2018.

20 Befristungsraten der wissenschaftlichen Angestellten in der MPG (BAT 2a bis W1a) betragen bereits 1973 in der BMS 24,4 Prozent, in der CPTS 36,6 Prozent und in der GWS 29,9 Prozent. Angaben ohne Stipendiaten, nur Planstellen. Vgl. Übersicht über den Anteil der Zeitverträge vom 31. 10. 1973, Anlagen zur 1. Sitzung Zeitvertragskommission, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 52.

Im ersten Abschnitt gilt es, den verschiedenen Ursprüngen und Formen der Mitbestimmung in der Zeit der Rekonfiguration während der Wiedergründung der MPG 1945 bis Mitte der 1960er Jahre nachzuspüren. Von Bedeutung ist hierbei, dass die normativen Ordnungsmuster und Entscheidungsstrukturen in der Vorgängerorganisation KWG bzw. der späteren MPG mit Beteiligungsforderungen und ihrer strukturellen Entwicklung Hand in Hand gingen. Dieser erste Teil der Studie konzentriert sich auf die konkreten Aushandlungsprozesse in den Göttinger Instituten bzw. Einrichtungen und der Generalverwaltung. Eine entscheidende Rolle spielten betriebliche Organisationsmuster, arbeits- und tarifrechtliche Forderungen sowie Handlungs- und Kommunikationsräume diverser Mitarbeitergruppen, die die Grundlagen wissenschaftsspezifischer Partizipationsbestrebungen in der MPG hervorbrachten. Der Beitrag handelt im ersten Teil von der Errichtung erster Betriebsräte und von der Auseinandersetzung um Betriebsvereinbarungen in den wiedergegründeten Instituten in Göttingen nach 1946. Die Konkurrenzsituation zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften im Kontext der Einführung der sozialen Marktordnung war hier wesentlich. Außerdem wird dem 1952 eingeführten und 1972 reformierten Betriebsverfassungsgesetz und seiner Durchsetzung in der MPG die notwendige Aufmerksamkeit gewidmet.

Im darauffolgenden Abschnitt stehen der 1970 gegründete Gesamtbetriebsrat und die parallel dazu entstehenden regionalen Delegiertenkonferenzen und der erste überregionale Delegiertentag in Arnoldshain von 1971 im Mittelpunkt. Daraus gingen zentrale Debatten über Insti- tutsstrukturen und die Verfasstheit der Forschung hervor. Damit war die Mitbestimmungsdiskussion besonders beim jungen wissenschaftlichen Personal angekommen, welches sich gegen ein traditionelleres Verständnis von Forschungsorganisation abgrenzte. Die Debatten um Mitbestimmung waren ebenso eine Begleiterscheinung der seit Mitte der 1960er Jahre andauernden Satzungs- und Strukturreformen in der MPG, die allerdings nun aktiv von Wissenschaftler*innen getragen und gestaltet wurden. Obwohl Politik und Fragen der Partizipation von Beginn an eng verflochten waren, traten politische Komponenten der Debatte nun radikaler hervor. In diese Zeit fiel auch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1972, welche die rechtlichen Rahmenbedingungen nochmals veränderte. Eine weitere Eigenheit war die zunehmende Kritik der medialen Öffentlichkeit, die der MPG in dieser zweiten Phase seit 1970 verstärkt entgegenschlug und das Problem Mitbestimmung in der Forschung auch einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich machte. Zumindest in der Wahrnehmung der Presse war die MPG in eine Krise geraten.²¹

Viele Kritiker sahen in der MPG einen Hort starrer Leitungsstrukturen und in der Organisation nach dem Harnack-Prinzip die Verhinderung einer umfassenden und gleichberechtigten Partizipation der Mitarbeiter*innen. Auf der Ebene der einzelnen Forschungsinstitute galt, und

21 Vgl. Martin Urban: Max-Planck-Gesellschaft in der Krise. Mitbestimmungsforderungen werden mit „Grundsätzen“ pariert. *Süddeutsche Zeitung* 153 (28. 6. 1971), 4; Ingo Taub: Der Nebelschleier wurde leicht gelüftet. In einem Max-Planck-Institut erhielten die Mitarbeiter Mitbestimmungsrechte. *Frankfurter Rundschau* 80 (6. 4. 1972), 8; Eduard Verhülsdonk: Max-Planck und der Nachwuchs. Mitbestimmung im wissenschaftlichen Bereich gefordert. *Rheinischer Merkur* 12 (24. 3. 1972), 14; Grunenberg, Junge Forscher, 2. 7. 1971, 2.

dies gilt weitgehend bis heute, die Devise der *Mitberatung* anstelle einer umfassenden *Mitbestimmung*. Einige Institutsdirektoren hielten es sogar für gefährlich, Wissenschaftler*innen in die Forschungsplanung oder gar Berufung der Wissenschaftlichen Mitglieder einzubinden oder sie als gleichberechtigte Ideen- oder Ratgeber anzuerkennen.²² In der 24. Sitzung des Wissenschaftlichen Rates der MPG am 12. April 1970 wurde diese Haltung offensichtlich:

Das Prinzip der Entscheidungskompetenz und Verantwortlichkeit der von der Gesellschaft berufenen Forscherpersönlichkeiten – Direktoren, wissenschaftliche Mitglieder, Abteilungsleiter – wird von den Diskussionsteilnehmern befürwortet; die Mitberatung aller wissenschaftlichen Mitarbeiter in wesentlichen Angelegenheiten eines Instituts sollte jedoch in überschaubaren Einheiten institutionalisiert werden.²³

Kritiker haben außerdem angemerkt, dass die Betonung des Harnack-Prinzips oder – nach Vierhaus – des spezifischen Leadership-Prinzips²⁴ auch als Strategie zur Sicherung der Forschungsfreiheit gegenüber staatlichen und wirtschaftlichen Eingriffen eingesetzt wurde, um Forderungen der Delegierten nach mehr Mitbestimmung an den Instituten wiederholt abzublocken. Auf der Ebene der Forschungs- und Personalpolitik bemühte sich die MPG-Leitung jedenfalls erfolgreich um die Vermeidung grundlegender Eingriffe durch institutionalisierte Mitbestimmung, die aus ihrer Sicht die autonome Entscheidungshoheit der Institutsleitungen limitiert hätten. Sie ließ partizipatorische Elemente nur spärlich und in wenigen gesetzlich klar abgesteckten Bereichen zu. Diese Aushandlungsprozesse trugen zu Beginn vornehmlich die Betriebsräte. Rechtlich bekam die Leitung dabei Rückendeckung durch das Betriebsverfassungsgesetz, das Institutionen der wissenschaftlichen Forschung als Tendenzbetriebe einstufte und sie als besonders schutzwürdig ansah. Dies war jedoch mit empfindlichen Einschränkungen für die Mitbestimmung verbunden.

Die angesprochene Tendenzklausel war seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1972 im Paragraph 118 geregelt.²⁵ Sie betraf private außeruniversitäre Forschungsorganisationen, wie die MPG, ebenso wie Verlage, Religionsgemeinschaften und Organisationen, die überwiegend politische, karitative, künstlerische, erzieherische bzw. wissenschaftliche – also nicht primär ökonomische Zwecke – verfolgten.²⁶

22 Vgl. Helmut Kopka und Jürgen Hess: GBR beschließt Einrichtung eines ständigen Arbeitskreises „Forschungspolitik und Forschungsplanung“. *MPG-Spiegel* 8 (1974), 19.

23 Niederschrift der Sitzung des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. am Freitag, den 12. Juni 1970, um 17.00 Uhr in der Kongresshalle in Saarbrücken, 24. Sitzung, S. 28, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1949.

24 Vierhaus, *Bemerkungen*, 1996, 129–138, 138.

25 Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972. *Bundesgesetzblatt. Teil 1* 2 (1972), 13–43.

26 Vgl. Röbbcke, *Mitbestimmung*, 1997, 26–30.

Für die Mitbestimmungsdiskussion besaß die Tendenzklausel weitreichende Folgen, schränkte sie doch beispielsweise die Mitsprache und das Informationsrecht des Betriebsrates bei Personalfragen (Vergütung, Einstellung, Entlassung, Umgruppierung) ein und begrenzte den Einflussbereich der Personalvertretung besonders für das wissenschaftliche Personal. Der Tendenzparagraf setzte wichtige Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes für die betroffenen Organisationen außer Kraft, weil diese der Eigenart des Unternehmens – in unserem Fall eines wissenschaftlichen Tendenzbetriebes – entgegenstanden. Dieser Dauerkonflikt zwischen Wissenschaftsfreiheit und betrieblichen Mitbestimmungsforderungen war bereits in der Nachkriegszeit in der MPG angelegt. Praktisch hieß das zum Beispiel, dass der Betriebsrat vom Informationsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten und bei geplanten Betriebsänderungen (dies betraf die Schließung und Verlagerung von Instituten) ausgeschlossen war.²⁷

In diesen Bereichen der eher geistig-ideell tätigen Unternehmen soll die betriebliche Mitbestimmung in dem Ausmaß ausgeschlossen werden, wie die Tendenz eines solchen Unternehmens hiervon unzulässigerweise beeinträchtigt würde.²⁸

Auch die Schlichtung bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten durch eine Einigungsstelle und der Interessenausgleich mithilfe von Sozialplänen musste deshalb in den einzelnen Instituten immer wieder neu verhandelt werden. Aus diesem Grund stellte die Schaffung einer Schlichtungsordnung für das wissenschaftliche Personal eine der gewichtigsten Forderungen zu Beginn der 1970er Jahre dar.²⁹

Die Tendenzklausel führte in der MPG zu erheblichen internen und später öffentlichen Auseinandersetzungen um die vorgenannten abgeschwächten Mitbestimmungsrechte, und dies betraf in verschärfter Weise das wissenschaftliche Personal in seiner arbeitsrechtlichen Doppelrolle als Arbeitnehmer*innen und Tendenzträger*innen.³⁰ Lange Zeit war es außerdem juristisch umstritten, ob Forschungseinrichtungen als Tendenzunternehmen und ihre Institute als Tendenzbetriebe gleichermaßen wie Verlagshäuser oder Religionsgemeinschaften anzusehen waren.³¹

Das Prinzip der Autonomie und der relativ uneingeschränkten Autorität der einzelnen Leitungspersonen in den jeweiligen Abteilungen und Instituten stand im krassen Gegensatz zu kollektiven und kooperativen Formen einer auf Sozialpartnerschaft rekurrierenden betrieblichen Partizipationspraxis, wie sie die Betriebsräte und später die Wissenschaftler*innen mit

27 Vgl. Heinrich Zankl: Kritikfreudige Versammlung. Die zweite Betriebsräteversammlung ging sowohl mit den Leitungsorganen der MPG als auch mit dem Gesamtbetriebsrat scharf ins Gericht. *MPG-Spiegel* 1 (1974), 18–19.

28 Gerrit Horstmeier: *Prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Systematische Darstellung sämtlicher Beschäftigungsformen*. Berlin: De Gruyter 2009, 90.

29 Vgl. Heinrich Zankl: Diskussion um Auslegung des Betriebsverfassungsgesetzes. *MPG Monatsspiegel* 1 (1973), 23–24.

30 Horstmeier, *Prekäre Beschäftigungsverhältnisse*, 2009, 99 f.

31 Vgl. Röbbcke, *Mitbestimmung*, 1997, 40–43.

ihren Vertretungen anstrebten. Das angesprochene Harnack-Prinzip und mit ihm eine weitgehende Autonomie entsprachen aber auch der Effizienz- und Wettbewerbsorientierung von Wissenschaft,³² die sich zu Beginn der 1970er Jahre abzeichnete und als ein Grundpfeiler für die wissenschaftliche Innovationsfähigkeit und gesellschaftliche Relevanz der MPG angeführt wurde.³³

Wahrscheinlich war das vehemente Festhalten an den eingespielten Ordnungen durch die MPG-Leitung weniger von dem Bestreben angetrieben, eine starre Hierarchie und Machtstruktur möglichst lange ohne Erneuerungen aufrecht zu erhalten, wie dies der MPG vielfach vorgeworfen wurde.³⁴ Offenbar entsprang diese Haltung vielmehr der Skepsis gegenüber einer stark arbeitsteilig-rationalisierten und damit einer an effizienzgetriebenen Managementmodellen orientierten „modernen“ Wissenschaft und ihrer zunehmenden staatlichen Steuerung und Regulation.³⁵ Politiker forderten zunehmend Nachweise über die Effizienz, Innovationsfähigkeit und Nützlichkeit der Forschung, die als Legitimation für die dauerhafte staatliche Finanzierung der MPG gelten konnten. Der öffentliche Druck auf die MPG, die bisher viele Dinge hinter verschlossenen Türen geregelt hatte, nahm dadurch wiederum zu.

Insofern war das strukturbildende Harnack-Prinzip keineswegs, wie Vierhaus in seiner kritischen Abhandlung bemerkt, „illusionär“³⁶ – jedenfalls nicht in jeder Hinsicht. Vielmehr entfaltete es über die Jahrzehnte eine interne und externe diskursive Wirkung, wenn es darum ging, wissenschaftliche Entscheidungen ohne staatliche Einflüsse auf den Weg zu bringen und Forschungsbereiche vor auswärtigen Eingriffen – zu denen auch die Beteiligung der Wissenschaftler*innen gehörte – zu bewahren. Man sollte die Rede vom „Harnack-Prinzip“ und die mit ihr verbundene Symbolwirkung auch als spezielle Professionalisierungstendenz der Wissenschaftsorganisation gegen externe Steuerungsansprüche werten.³⁷ Dieses Ringen und Festhalten war für Präsident Reimar Lüst,³⁸ so eine weitere These, jedenfalls nicht nur politisches Kal-

32 Vgl. Ulrike Felt, Helga Nowotny und Klaus Taschwer: *Wissenschaftsforschung. Eine Einführung*. Frankfurt am Main: Campus 1995, 58–60.

33 Vgl. Aage B. Sørensen: Wissenschaftliche Werdegänge und akademische Arbeitsmärkte. In: Karl Ulrich Mayer und Peter Hans Hofschneider (Hg.): *Generationsdynamik und Innovation in der Grundlagenforschung. Symposium der Max-Planck-Gesellschaft, Schloß Ringberg*. München: Max-Planck-Gesellschaft 1990, 75–100.

34 Vgl. Volker Jentsch, Helmut Kopka und Arndt Wülfing: Ideologie und Funktion der Max-Planck-Gesellschaft. *Blätter für deutsche und internationale Politik* 17/5 (1972), 476–503.

35 Vgl. Andres Friedrichsmeier und Manfred Wannöffel: *Mitbestimmung und Partizipation. Das Management von demokratischer Beteiligung und Interessenvertretung an deutschen Hochschulen. Arbeitspapier, Demokratische und Soziale Hochschule*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung 2010. S. 12–15.

36 Vgl. Vierhaus, *Bemerkungen*, 1996, 129–138, 138.

37 Ariane Leendertz und Anette Schlimm: Flexible Dienstleister der Wissenschaft. Mehr als achtzig Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter sind befristet beschäftigt – gegenüber sieben Prozent in der freien Wirtschaft. Warum will die neue Regierung daran nichts ändern? *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (21. 3. 2018), N4.

38 Reimar Lüst: Der Antriebsmotor der Max-Planck-Gesellschaft. Das Harnack-Prinzip und die Wissenschaftlichen Mitarbeiter. In: Dieter Hoffmann, Birgit Kolboske und Jürgen Renn (Hg.): *„Dem Anwenden muss das Erkennen vorausgehen“. Auf dem Weg zu einer Geschichte der Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft*. Berlin: epubli 2014, 119–132.

kül und nicht in erster Linie gegen eine verstärkte Einbeziehung aller Personalgruppen in betriebliche Abläufe und Entscheidungsprozesse gerichtet. Die Mitbestimmungsfrage in der MPG war demzufolge durch vielfältige wissenschaftspolitische, juristische und soziale Komponenten geprägt und kann als ein komplexes Bündel von kommunikativen Aushandlungsprozessen auf verschiedenen Ebenen begriffen werden.³⁹

Hans F. Zacher, Jurist und Präsident der MPG von 1990 bis 1996, fasste die Spannung zwischen Autonomie und Mitbestimmung in einer knappen Darstellung zur rechtlichen Sonderstellung der MPG wie folgt zusammen:

Insgesamt geht es bei all dem um zwei Spannungsverhältnisse. Das eine besteht zwischen dem Forschungsauftrag einer Einrichtung und den sozialen Belangen der Mitarbeiter. Das andere besteht innerhalb der Forschungsfreiheit selbst: zwischen der Notwendigkeit, Forschungsarbeit zu koordinieren und einzuordnen, und dem natürlichen Mindestmaß an Autonomie jeder Forschungsarbeit – anders gewendet: zwischen der Notwendigkeit, Rechte und Pflichten nach Maßgabe der wissenschaftlichen Kompetenz zu verteilen, und der elementaren Autonomie aller, die selbst forschen sollen.⁴⁰

1.2 Forschungsstand

Studien zum Thema Mitbestimmung sind aus vielfältigen Perspektiven (politikwissenschaftlich, soziologisch, juristisch) verfasst worden und in ihrer Methodik und Herangehensweise höchst heterogen. Arbeitsrechtliche, betriebssoziologische und bildungswissenschaftliche Arbeiten zeigen, dass Mitbestimmung in Unternehmen und Betrieben⁴¹ ein transdisziplinäres Anliegen ist, welches die Zeitgeschichte nur am Rande aufgegriffen hat.⁴² Noch dürftiger sieht

39 Kurz angerissen werden die verschiedenen Perspektiven und divergierenden Zielvorstellungen bei parlamentarischen Ausschusssitzungen, an denen auch MPG-Vertreter Mitte der 1970er Jahre teilnahmen. Vgl. Heinrich Zankl: Mitbestimmung. Die MPG im parlamentarischen Kreuzverhör. Zwei Berichte zum gleichen Thema aus der Sicht des Gesamtbetriebsrats und der Generalverwaltung. *MPG-Spiegel* 5 (1974), 18–21.

40 Hans F. Zacher: *Forschung, Gesellschaft und Gemeinwesen*. Heidelberg: C. F. Müller Juristischer Verlag 1993, 32.

41 Ein Überblickswerk zur Entwicklung der Mitbestimmung in deutschen Unternehmen aus arbeits- und betriebssoziologischer Sicht entstand als Expertenbericht im Rahmen der „Kommission Mitbestimmung“, die 1998 von der Bertelsmann Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung als „kritische Bestandsaufnahme“ der Mitbestimmungspraxis seit den 1970er Jahren ins Leben gerufen wurde. Vgl. Sorge, Mitbestimmung, Arbeitsorganisation, 1999, 17–134.

42 Vgl. Ulrich Alemann: Einleitung. Partizipation, Demokratisierung, Mitbestimmung – Zur Problematik eines Gegenstandes. In: Ulrich Alemann (Hg.): *Partizipation – Demokratisierung – Mitbestimmung. Problemstellung und Literatur in Politik, Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft*. 2. Aufl. Opladen: Westdeutscher Verlag 1978, 13–40; Röbbelcke, *Mitbestimmung*, 1997; Tobias Huckler: *Betriebliche Partizipation und gesellschaftlicher Wandel*. München: Rainer Hampp Verlag 2008; Johannes Platz: „Überlegt euch das mal ganz gut. Wir bestimmen mit. Schon das Wort allein“. Kritische Theorie im Unternehmen. Entstehungsbedingungen und Wirkungen der Betriebsklimastudie des Frankfurter Instituts für Sozialforschung in den Werken der Mannesmann AG 1954/55. In: Jan-Otmar Hesse, Christian Kleinschmidt und Karl Lauschte (Hg.): *Kulturalismus, Neue Institutionenökonomik oder Theorienvielfalt. Eine Zwischenbilanz der Unternehmensgeschichte*. Essen: Klartext Verlag 2002, 199–224; Werner Plumpe: *Betriebliche Mitbestimmung in der Weimarer Republik. Fallstudien zum Ruhrbergbau und zur chemischen Industrie*. Bd. 45. München: Oldenbourg 1999.

es im Teilbereich der Mitbestimmung in Wissenschaft und Forschung aus, denn hier existieren wenige Überblickswerke, die meisten Beiträge argumentieren rechtswissenschaftlich oder forschungspolitisch und sind als Zeitdokumente zu verstehen.⁴³ Besonders historische aber auch zeitgenössische Studien zur Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung, Industrie- und Betriebssoziologie sowie rechtswissenschaftliche Kommentare und Beiträge wurden in parteiischem Geist oder als Auftragsarbeiten verfasst.

Betriebliche Mitbestimmung wurde vielfach auf die Einforderung von Beteiligungsrechten für alle Arbeitnehmer*innen an unternehmerischen Managementprozessen in Abgrenzung zur Tarifpolitik der Gewerkschaften verengt. Mitbestimmungsrechte in Industrieunternehmen und Betrieben der freien Wirtschaft wurden organisationstheoretisch als Kernelement effizienzorientierter Produktionsbedingungen und arbeitsrechtlicher Sicherungsmaßnahmen aufgefasst, die sich dennoch „rechnen“ mussten. Demgegenüber standen humanistische Perspektiven, die Persönlichkeitsentwicklung und Selbstbestimmung durch Teilhabe in arbeitsorganisatorischer und sozialpsychologischer Forschung unterstrichen.⁴⁴

Die wohl wichtigste Arbeit zur Mitbestimmungsfrage in außeruniversitären Forschungseinrichtungen hat Martina Röbbecke vorgelegt, die die Rolle des Tendenzschutzes für Mitbestimmung in der MPG, Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) und anderer außeruniversitärer Großforschungseinrichtungen seit Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 vergleichend untersucht.⁴⁵ Sie eröffnet wichtige Einsichten in die arbeits- und betriebsrechtliche Einordnung des Tendenzschutzes in der Forschungslandschaft und in deren Auswirkungen auf die betriebliche Mitbestimmung in der gesamten bundesdeutschen Forschungslandschaft. Anzumerken ist, dass die Hans-Böckler-Stiftung das Vorhaben förderte und Röbbecke als Mitarbeiterin dem Gesamtbetriebsrat der MPG angehörte. So interessiert sie sich besonders für die Rolle der Personalvertretungen. Eines ihrer zentralen Anliegen ist es, die „Einschränkungen der Mitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz“ in Forschungsbetrieben ausfindig zu machen.⁴⁶ Trotz dieser Gewichtung ist ihre Studie eine kenntnisreich geschriebene Synthese rechtswissenschaftlicher und arbeitsorganisatorischer Probleme.

43 Eine Auswahl zentraler rechtswissenschaftlicher Arbeiten: Ernst-Joachim Meusel: Außeruniversitäre Forschung. In: Christian Flämig et al. (Hg.): *Handbuch des Wissenschaftsrechts*. Berlin: Springer 1982, 1255–1296. doi:10.1007/978-3-642-96659-0_47; Ernst-Joachim Meusel: Einrichtungen der Großforschung und Wissenstransfer. In: Hermann Josef Schuster (Hg.): *Handbuch des Wissenschaftstransfers*. Berlin: Springer 1990, 359–371. doi:10.1007/978-3-642-93440-7_23; Andreas Fier: *Staatliche Förderung industrieller Forschung in Deutschland. Eine empirische Wirkungsanalyse der direkten Projektförderung des Bundes*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 2002; Wolfgang Däubler: *Das Grundrecht auf Mitbestimmung*. 4. Aufl. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt 1976.

44 Vgl. Peter Ittermann: *Betriebliche Partizipation in Unternehmen der Neuen Medien. Innovative Formen der Beteiligung auf dem Prüfstand*. Frankfurt am Main: Campus 2009, 22–25.

45 Vgl. Röbbecke, *Mitbestimmung*, 1997, 104–119.

46 Vgl. Röbbecke, *Mitbestimmung*, 1997, 26–42.

Birgit Kolboske hat im Rahmen des Forschungsprogrammes zur Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft, dem auch die Verfasserin angehört, bereits die wichtige Rolle des Gesamtbetriebsrates für die Herausbildung der betrieblichen Gleichstellungspraxis und Frauenförderung in der MPG seit Ende der 1980er Jahre betont, die unter anderem mit dem 1987 gegründeten Fachausschuss „Frauen in der MPG“ begann.⁴⁷

Susan Boenke beschreibt in ihrer Fallstudie zur Geschichte des Garching Institutes für Plasmaphysik (IPP) die Frage der Mitbestimmung in Großforschungseinrichtungen nur flüchtig.⁴⁸ Auffällig ist, dass für sie die Mitbestimmungsdiskussion in der MPG durch die „Arnoldshainer Thesen“ sowie die „Leitlinien“⁴⁹ des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW) und des reformierten Betriebsverfassungsgesetzes angestoßen wurden. Robert Gerwin,⁵⁰ der ehemalige Leiter des Referates für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in der MPG, hat sich in einigen Beiträgen rückblickend mit deren Demokratisierung und Reformprozessen auseinandergesetzt und verortet den Beginn 1968.⁵¹

Vorangehende Mitbestimmungsdiskussionen in anderen deutschen und internationalen Forschungseinrichtungen sind also ein weiteres Desiderat und für einen historischen Vergleich verschiedener Wissenschaftsinstitutionen unerlässlich. Im universitären Bereich ist die aktuelle soziologische Vergleichsstudie von Friedrichsmeier und Wannöffel zu Beteiligung von Hochschulangehörigen an Entscheidungsprozessen anhand der Ausgestaltung der Mitbestimmung in den Ländern Nordrhein-Westfalen, Berlin und Bremen anzuführen. Diese historisiert jedoch wegen ihrer Methodik und Perspektive kaum.⁵² Von Walter Müller-Jentsch stammen wichtige Anregungen zur Theorie und zum Begriff der Mitbestimmung. Ulrich von Vieregge hat ebenfalls die Ambivalenz des Tendenzschutzes in Forschungsinstituten betont.⁵³

Es gab bereits einige Versuche der zeit- und wirtschaftshistorischen Einordnung⁵⁴ der Mitbestimmungsdiskussionen in der Zeit der Weimarer Republik, die jedoch Forschungseinrichtun-

47 Vgl. Kolboske, *Die Anfänge*, 2018, 32.

48 Vgl. Susan Boenke: *Entstehung und Entwicklung des Max-Planck-Instituts für Plasmaphysik 1955–1971*. Frankfurt am Main: Campus 1991, 25–39.

49 Vgl. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: *Leitlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft zu Grundsatz-, Struktur- und Organisationsfragen von rechtlich selbständigen Forschungseinrichtungen, an denen die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, überwiegend beteiligt ist*. Bd. 2a. Bonn 1971.

50 Gerwins Nachlass im Archiv der Max-Planck-Gesellschaft (AMPG, III. Abt., ZA 13) ist nun zugänglich.

51 Robert Gerwin: Satzungsänderung. Endgültig entschieden. Mehr Mitwirkung. *MPG-Monatsspiegel* 2 (1972), 1–3; Gerwin, Im Windschatten der 68er, 1996, 211–226; Robert Gerwin und Reimar Lüst: MPG-Spiegel-Interview. Robert Gerwin im Gespräch mit Prof. Reimar Lüst zu seiner Präsidentschaft. *MPG-Spiegel* 2 (1993), 40–43.

52 Vgl. Friedrichsmeier und Wannöffel, *Mitbestimmung und Partizipation*, 2010.

53 Vgl. Henning von Vieregge: Formen, Bedingungen und Probleme der Partizipation in Bildung und Wissenschaft. In: Ulrich Alemann (Hg.): *Partizipation – Demokratisierung – Mitbestimmung. Problemstellung und Literatur in Politik, Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft*. 2. Aufl. Opladen: Westdeutscher Verlag 1978, 195–205.

54 Vgl. Hucker, *Betriebliche Partizipation*, 2008; Jürgen Bergmann et al. (Hg.): *Arbeit, Mobilität, Partizipation, Protest. Gesellschaftlicher Wandel in Deutschland im 19. und 20. Jahrhundert*. Opladen: Westdeutscher Verlag 1986.

gen meist ausklammerten. Die Studien zur Geschichte der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und zur Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) behandeln Mitbestimmung und Partizipation in diesen Forschungseinrichtungen nur am Rande.⁵⁵ Beide verlegen den Startpunkt der Mitbestimmungsdiskussion in die Zeit seit 1970, in der sie in beiden Organisationen an Fahrt gewonnen habe und sich partizipatorische Forderungen erst herauskristallisierten.

Das Gros der Studien zur betrieblichen Mitbestimmungsdiskussion und des Arbeitskampfes der Gewerkschaften in den Montanindustrien wurde aus der Perspektive der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung verfasst.⁵⁶ Jedoch wurde die Thematik hier – wie Werner Plumpe richtig einordnet – meist auf den Machtkampf zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beziehungsweise das dialektische Verhältnis zwischen Proletariat und Bourgeoisie verkürzt.⁵⁷ Das 2018 eingerichtete Graduiertenkolleg „Soziale Folgen des Wandels der Arbeitswelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts“ knüpft daran an und konzentriert sich laut Antragstext erstens auf die „Praktiken der Arbeitswelt“, zweitens auf „soziale Lagen und Ungleichheiten“ und drittens auf „die Rolle der Gewerkschaften als zentrale Interessenvertreter der abhängig Beschäftigten.“⁵⁸ Unerwähnt bleiben dort die betrieblichen Aushandlungsprozesse und die Rolle der Betriebsräte.⁵⁹ Augenfällig ist, dass der Wandel der Arbeitswelt im besagten DFG-Projekt überwiegend an den klassischen Arbeitsfeldern der Gewerkschaftsgeschichte orientiert ist, namentlich der Metall-, Automobil- und Montanindustrie. Betriebsratsgeschichte und erst recht die Wirkung der Beteiligungspraxis in Forschungsorganisationen sind also an der Schnittstelle von Berufs- und Arbeits-, Gewerkschafts- sowie Politik- und Wissenschaftsgeschichte noch immer ein Desiderat der Forschung. Einen anderen Strang bilden industrie- bzw. betriebssoziologische Studien,⁶⁰ besonders jene zu industriellen Beziehungen⁶¹ wie klassische Betriebsfall-

55 Vgl. Karin Orth: *Autonomie und Planung der Forschung. Förderpolitische Strategien der Deutschen Forschungsgemeinschaft 1949–1968*. Stuttgart: Franz Steiner Verlag 2011, 23–40; Helmuth Trischler und Rüdiger vom Bruch: *Forschung für den Markt. Geschichte der Fraunhofer-Gesellschaft*. München: Beck 1999, 102–109.

56 Vgl. Wolfgang Schroeder und Bernhard Weißels (Hg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2003.

57 Eine Ausnahme bilden hier Plumpe, *Betriebliche Mitbestimmung*, 1999, Bd. 45, 16–18; Gloria Müller: *Mitbestimmung in der Nachkriegszeit. Britische Besatzungsmacht, Unternehmer, Gewerkschaften*. Düsseldorf: Schwann 1987, 275–286.

58 Vgl. Institut für Zeitgeschichte, Institut für zeithistorische Forschung und Institut für soziale Bewegungen: *Antrag zur Einrichtung eines Graduiertenkollegs in der Promotionsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Titel des Kollegs. Soziale Folgen des Wandels der Arbeitswelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts*, 2015, 36, 3. <https://wandel-der-arbeit.de/wp-content/uploads/2016/02/Antrag-HBS-Promotionskolleg-Arbeitswelt-23.9.15-final.pdf>. Zuletzt aufgerufen am 28. 11. 2018.

59 In Fallstudien der Einzelprojekte spielen diese dann wieder eine Rolle. So beim Projekt von Mario Boccia zu „Belegenschaften in der Automobilindustrie zwischen Boom und Krise. Das Beispiel BMW“. Vgl. Sebastian Voigt: *Wandel der Arbeitswelt – Ökonomische Transformationen, Gewerkschaften und soziale Ungleichheit seit den 1970er Jahren*. *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 66/4 (2018), 685–699, 690. doi:10.1515/vfzg-2018-0037.

60 Vgl. Britta Rehder: *Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung*. *Zeitschrift für Soziologie* 35/3 (2006), 227–342.

61 Vgl. Platz, *Kritische Theorie im Unternehmen*, 2002, 199–224.

studien,⁶² die für Zeithistoriker*innen wichtige Anregungen liefern.⁶³ Ein dritter Bereich umfasst die politikwissenschaftliche Makroperspektive des partizipativen Demokratieverständnisses in der Geschichte der Bundesrepublik.⁶⁴

Festzuhalten ist, dass Mitbestimmung je nach Perspektive in ihrer Reichweite, Intensität, Ebene, Sprache und Rhetorik unterschiedliche Gewichtungen und Bedeutungen trägt. Beteiligungsrechte der Betriebsräte unterschieden sich beispielsweise hinsichtlich ihrer Intensität in erzwingbare Mitbestimmungsrechte, Widerspruchsrechte oder Mitwirkungsrechte (Informations-, Beratungs- und Anhörungsrechte).⁶⁵

Im Bereich des Arbeits-, Tarif- und Vertragsrechtes liegen zahlreiche Studien und Kommentare zum Betriebsratsgesetz vor. Eine knappe Einführung mit historischem Überblick gibt Edenfeld.⁶⁶ Dabei lassen sich die juristischen Abhandlungen grob in zwei Argumentationslinien einteilen: einerseits in arbeitgeberfreundliche⁶⁷ Auslegungen, andererseits in Forderungen nach mehr Mitbestimmung und einer Stärkung der Arbeitnehmer*innen.⁶⁸ Studien zur Sonderstellung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen wurden weniger zahlreich und meist aus rechtswissenschaftlicher Perspektive publiziert. Däubler verweist darauf, dass die älteste Form der Mitbestimmung die Tarifverhandlungen seien und neue Formen der institutionalisierten Mitbestimmung durch die geschaffenen „Spielregeln“ nach der Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 entstanden.⁶⁹ Die rechtswissenschaftliche Literatur ist hier breit gefächert und kann nicht erschöpfend behandelt werden. Grundlagenwerk zur Einführung stellt der Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz von Richardi dar.⁷⁰ Einige rechtswissenschaftliche

62 Einige Fallstudien sind zu finden bei Helmut Mertens und Gerd Peter (Hg.): *Mitbestimmung und Demokratisierung: Stand und Perspektiven der Forschung*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag 1989.

63 Vgl. Jenny Pleinen und Lutz Raphael: Zeithistoriker in den Archiven der Sozialwissenschaften. Erkenntnispotenziale und Relevanzgewinne für die Disziplin. *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 62/2 (2014), 173–195.

64 Exemplarisch Friedrichsmeier und Wannöffel, *Mitbestimmung und Partizipation*, 2010, 7–10; Leo Kißler, Ralph Greifenstein und Karsten Schneider: *Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011, 26–34.

65 Überblick bei Walther Müller-Jentsch: Mitbestimmungspolitik. *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2003, 451–477, 464.

66 Vgl. Stefan Edenfeld: *Arbeitnehmerbeteiligung im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht*. Köln: Otto Schmidt 2000.

67 Vgl. Ernst-Joachim Meusel: Schützt betriebliche Mitbestimmung den Wissenschaftler vor sich selbst? *Wissenschaftsrecht, Wissenschaftsverwaltung, Wissenschaftsförderung* 21/2 (1988), 132–137.

68 Ein Beispiel ist Harro Plander: *Mitbestimmung in öffentlich-privatrechtlichen Mischkonzernen. Rechtsgutachten erstattet im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 1998.

69 Vgl. Däubler, *Grundrecht auf Mitbestimmung*, 1976, 7–28.

70 Reinhard Richardi: *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar*. 16. Aufl. München: C.H. Beck 2018; Reinhard Richardi: Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht. In: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. 1966–1974: Bundesrepublik Deutschland. Eine Zeit des vielfältigen Aufbruchs*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 2006, 228–275; Reinhard Richardi und Vera Thiel: Sozialpolitische Entwicklungen. In: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 153–210.

Studien sind im Zuge der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 entstanden. Andere beschäftigen sich mit arbeitspolitischen Aushandlungsprozessen im öffentlichen Sektor.⁷¹ Wichtig ist, dass die Auseinandersetzungen zur Mitbestimmung in Forschungseinrichtungen bis in die Bereiche des Persönlichkeitsrechtes und des Grundrechtes auf Wissenschaftsfreiheit hineinragen, wobei die ausführlichsten Darstellungen zur Problematik von Meusel und Classen stammen.⁷²

1.3 Archivmaterialien und Quellen

Empirische Grundlage der Arbeit sind mannigfaltige Materialien und Quellen aus dem Archiv der Max-Planck-Gesellschaft (AMPG). Für die Binnensicht der MPG war der Bestand des Gesamtbetriebsrates unverzichtbar, ebenso die regelmäßig seit 1972 erscheinende Rubrik „Der Gesamtbetriebsrat berichtet“ in der Zeitschrift *MPG-Spiegel*.⁷³ Diese Rubrik des Gesamtbetriebsrates wurde mit Erscheinen der sechsten Ausgabe des Jahres 1994 jedoch eingestellt.⁷⁴

Insbesondere die Bestände des Gesamtbetriebsrates (II. Abt., Rep. 81), aber auch die Akten einzelner Max-Planck-Institute wie des MPI für medizinische Forschung, des Institutes für Plasmaphysik, des MPI für Lebensbedingungen in der wissenschaftlich-technischen Welt, des MPI für Bildungsforschung sowie des MPI für Arbeitsphysiologie halfen, die Mitbestimmungspraxis in den unterschiedlichen Einrichtungen zu konturieren. Weitere wichtige Überlegungen und Debatten finden sich in den MPG-Gremienprotokollen (Niederschriften der Verwaltungsrats- und Senatssitzungen und des Wissenschaftlichen Rates), den Protokollen der Delegiertentage und den mit ihnen verschickten Materialien. Aussagekräftig waren außerdem die Handakten der Generalsekretäre Ballreich, Schneider und Marsch. Hinzugezogen wurden außerdem die Korrespondenzen der Sektionsvertreter sowie Protokolle und Notizen zu den Satzungs- und Strukturkommissionen. Besonders hervorzuheben sind hier der Nachlass von Josef Fleckenstein für die Zeit der Struktur- und Satzungsreform sowie die mir freundlicherweise von Martina Röbbcke und Dirk Hartung⁷⁵ zur Verfügung gestellte Materialsammlung zu den Debatten am MPI für Bildungsforschung. Daneben wurden unzählige Manuskripte, Briefe, Flugblätter, die aus Anlass der Vor- und Nachbereitung der beiden Delegiertentage 1971 und 1972 sowie zur Satzungsreform der MPG zirkulierten, hinzugezogen. Außerdem führten Birgit Kolboske und die Verfasserin zwei Interviews mit dem ehemaligen GBR-Vorsitzenden Dirk Hartung zu Fragen der Gleichberechtigung und Mitbestimmung. Einen weiteren wichtigen

71 Vgl. Plander, *Mitbestimmung in öffentlich-privatrechtlichen Mischkonzernen*, 1998.

72 Vgl. Meusel, Schützt, 1988, 132–137; Classen, *Wissenschaftsfreiheit*, 1994; Ernst-Joachim Meusel und Thomas Köstlin: *Außeruniversitäre Forschung im Wissenschaftsrecht*. Köln: Heymann 1992.

73 Zankl, Diskussion, 1973, 23–24.

74 Vgl. Dirk Hartung: Der lange Weg zum kurzen Abschied. Mit der Umstellung des MPG-Spiegels entfallen Beiträge des Gesamtbetriebsrats. *MPG-Spiegel* 6 (1994), 32.

75 Der Vorlass von Martina Röbbcke wurde als GMPG-Archivmaterial aufbereitet und im Rahmen des GMPG-Projektes digitalisiert.

Bestand stellen die Unterlagen des 1964 gegründeten Verbandes der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e.V. (VWF) und seine Veröffentlichungen (*Interne Informationen* und *Mitteilungen*) dar.⁷⁶

1.4 Begriffe: Partizipation, Mitbestimmung und Demokratisierung

Die Begriffe *Partizipation*, *Mitbestimmung* und *Demokratisierung* bedürfen weiterer Klärung, da sie keiner allgemeingültigen Definition unterliegen und je nach Perspektive Unterschiedliches bedeuten. *Demokratisierung* kann, wie Heidrun Kämper in ihrer kulturlinguistischen Studie zu Demokratiediskursen der späten 1960er Jahre schildert, als *semantisches Konzept* mit gewandelten Werte-, Handlungs- und Zielvorstellungen während des gesellschaftlichen Mentalitätswechsels in den 1960er Jahren verknüpft werden.⁷⁷ *Demokratisierung* wurde in dieser Zeit zur zentralen semantischen Referenzgröße für die intellektuelle Linke und Studentenbewegung. Die Chiffre „Demokratisierung“ wurde demnach besonders von linken Strömungen erfolgreich öffentlich akzentuiert und in neue Sinnzusammenhänge neben ihrer klassisch politischen Begriffsidee verortet. Angesichts dieser Verschiebung kann Demokratisierung nicht mehr ohne weiteres als analytisches Konzept benutzt, sondern sollte im Sinne Kämpers zum *diskursgeschichtlichen Leitphänomen* und wichtigen Element des politischen Generationenkonfliktes und letztlich zum sich wandelnden Gegenstand der Forschung gemacht werden.⁷⁸

Wenn Forscher*innen bzw. Mitarbeiter*innen der MPG den Begriff *Demokratisierung* anführten, meinten sie mitunter die Bewegung hin zur klassischen Regierungsform und zu bekannten Grundprinzipien wie „Wahl“ und „Vertretung“. Im Zuge der Mitbestimmungsdiskussion wurde der Begriff jedoch neu verhandelt und gelangte auch innerhalb der MPG zu erweiterter Bedeutung im wissenschaftspolitischen Diskurs über die bestmögliche, effiziente Forschungsorganisation und -planung innerhalb der seit etwa 1964 andauernden Strukturreformen. Der Begriff diente im engagierten Reformdiskurs jener Jahre als ein Aushängeschild der „Sprache des Protestes“ und war zusammen mit *Mitbestimmung* eng mit der Forderung nach mehr *Transparenz* und *Kontrolle* über den Fortgang des Forschungsprozesses verbunden.

76 Vgl. Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e.V. (VWF) (Hg.): Bericht Max-Planck-Gesellschaft. *Interne Informationen* 6/33 (1970), 3–7; Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e.V. (VWF) (Hg.): Bericht Jahresversammlung. *Interne Informationen* 5/29 (1969), 2–20; Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e.V. (VWF) (Hg.): Rückblick auf die VWF-Politik der letzten 5 Jahre. *Interne Informationen* 14/60 (1978), 4–5; Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e.V. (VWF): Zwei Jahre Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten. *Physikalische Blätter* 22/2 (1966), 83–85. doi:10.1002/phbl.19660220207; Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e.V. (VWF): Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten. *Physikalische Blätter* 20/9 (1964), 434. doi:10.1002/phbl.19640200907.

77 Vgl. Kämper, *Aspekte des Demokratiediskurses*, 2012, 13–21 und 301–303.

78 Vgl. Heidrun Kämper: Demokratisches Wissen in der frühen Weimarer Republik. Historizität – Agonalität – Institutionalisierung. In: Heidrun Kämper, Peter Haslinger und Thomas Raithel (Hg.): *Demokratiegeschichte als Zäsurgeschichte. Diskurse der frühen Weimarer Republik*. Berlin: De Gruyter 2014, 19–96, 19–29.

Kämpers Vorschlag, eine diskursive sowie eine semantisch-politische Komponente zu unterscheiden, erhält in Verbindung mit Diskussionen in der MPG weitere Nuancen. Obwohl die Befürworter*innen der Reform in der MPG weniger ideologisch schlagkräftig und wortradikal als die revolutionären Studierendengruppen argumentierten, waren sie doch aus dem Geist einer internationalen Bewegung geboren, deren Sprache sie kannten, verstanden und aus deren Umfeld sie stammten. Radikalere Zeitgenossen kritisierten ihre angeblich „liberale“, sich „anbiedernde“ Wortwahl. Anders als an den Hochschulen suchte man in der MPG sprachlich einen Mittelweg, der aber eine begriffliche Schärfe keineswegs ausschloss. Insofern ist der „Streit um Wörter“ auch ein Disput um politische Ziele und Werte im Rahmen eines generationalen Konfliktes um Verantwortung für den Fortgang der MPG.

Demokratisierung ist hierbei nicht nur ein ideologischer Kampfbegriff oder als zeitgenössisches „Schlüsselwort politischer Frontenbildung“⁷⁹ zu thematisieren und zu problematisieren. Besonders die Forderung nach „mehr Demokratisierung“ entwickelte sich zu einem bisweilen inflationär gebrauchten Leitmotiv für die Mitbestimmungsdiskussion in den 1970er Jahren. Sie wurde mit zusätzlichen Bedeutungsebenen aufgeladen und ging vielfach über die Forderung nach direkten Beteiligungsrechten am Arbeitsplatz hinaus. Insofern eignen sich für die folgende Studie als Analysewerkzeuge eher die weniger mit dem politischen Kampf verwobenen und durch ihn vorgeprägten Begriffe *Partizipation* und *Mitbestimmung*.

Allgemein gesprochen bedeutet Partizipation so viel wie „alle Formen der Mitwirkung“; dagegen meint *Mitbestimmung* diejenigen Formen von Partizipation, „die eine Mitentscheidung in institutionalisierter Weise einräumen.“⁸⁰ *Partizipation* ist also ein „konstitutives Prinzip demokratisch verfasster Gesellschaften“, welches „alle Handlungen, die Bürger einzeln oder in Gruppen freiwillig mit dem Ziel vornehmen, Entscheidungen auf den verschiedenen Ebenen des politischen Systems zu beeinflussen und/oder selbst zu treffen“, umfasst. Dies korrespondiert mit der von Uwe Andersen favorisierten Auffassung von *Mitbestimmung* als „jede institutionalisierte Teilhabe der Arbeitnehmer an der Leitung und Gestaltung des Wirtschaftsprozesses“.⁸¹ In Abgrenzung zum speziellen Begriffsverständnis *paritätischer Mitbestimmung*, welches die Gewerkschaften geprägt haben, kann *Partizipation* als Oberbegriff für „alle Formen der Beteiligung von Organisationsmitgliedern an sie betreffenden Entscheidungen und an den Organisationsergebnissen“⁸² angesehen werden. *Partizipation* geht also über den Begriff der verfassten, teils von Personalvertretungen und Gewerkschaften reklamierten Idee der Mitbestimmung

79 Vgl. Alemann, Partizipation, Demokratisierung, Mitbestimmung, 1978, 13–40, 13.

80 Vieregge, Formen, Bedingungen und Probleme, 1978, 195–205.

81 Uwe Andersen: Mitbestimmung. In: Uwe Andersen und Wichard Woyke (Hg.): *Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften 2000, 385–390, 395f. doi:10.1007/978-3-322-93232-7_84.

82 Müller-Jentsch, Mitbestimmung, 2006, 11–22, 11.

hinaus⁸³ und schließt alle Formen der *Mitbestimmung* und Teilhabe (formell und informell) ein.⁸⁴

Durch diese Perspektiverweiterung ist auch gesichert, dass das zentrale Anliegen von Forschungsorganisationen, also die Beibehaltung eines Mindestmaßes an Freiheit im Einklang mit partizipativen, auch nicht institutionalisierten Formen der Teilhabe, als Grundsätze für alle Arbeitnehmer*innen, angemessen gewürdigt werden. Gleichzeitig wird dadurch das fast unauflösliche Spannungsverhältnis zwischen *Autonomie* und *Mitbestimmung* aufgenommen. Auch der Zugang über den Begriff *Beteiligungsrechte*,⁸⁵ der dem Oberbegriff *Partizipation* subordiniert ist, scheint durchaus angemessen, da dieser Begriff weitere Arten und Modifikationen der Teilhabe neben der eher engfassten Bedeutung des industriegewerkschaftlich geprägten Mitbestimmungsbegriffes berücksichtigt. Diese Beteiligungsrechte gehen also über die klassischen Formen der bloßen betrieblichen *Arbeitnehmerbeteiligung* hinaus.⁸⁶

Wichtig ist, dass *Partizipation* nicht mit *Demokratisierung* oder *institutionalisierter Mitbestimmung* gleichgesetzt oder nur in allgemein-politischer Sicht verwendet wird. Zugespißt auf den Gegenstand Forschungsorganisationen steht sie in engem Zusammenhang mit der Autonomie und Selbststeuerung von Wissenschaft, der Mitwirkung und Mitverwaltung sowie der Selbstverwaltung und Teilhabe Einzelner am gesamten Forschungsprozess.⁸⁷ Dazu gehören auch informelle wissenschaftsspezifische *Partizipationskulturen*, die mit formellen Mitbestimmungsregelungen und arbeitsrechtlichen Forderungen der Betriebsräte bzw. der Gewerkschaften nur noch am Rande zu tun haben.

Aus betrieblicher und arbeitsrechtlicher Perspektive ist *Mitbestimmung* nochmals von *Mitwirkung*, *Mitsprache* sowie anderen Formen der *Partizipation* und *Teilhabe* zu unterscheiden. Diese arbeitnehmerrechtliche – meist in der Literatur zugrunde gelegte – Bedeutung definierte betriebliche Mitbestimmung mit Beteiligungsrechten unterschiedlicher Intensität (Information, Konsultation, Widerspruch, Mitentscheidung und Mitberatung).⁸⁸ *Mitbestimmung* in diesem Verständnis „kennzeichnet den Prozess der Institutionalisierung von Einflusschancen und Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitarbeiter und ihrer gewählten Vertreter im Betriebs- und Personalrat.“⁸⁹ In dieser Auffassung meint *Mitbestimmung* das soziale, politische und industri-

83 Vgl. Andersen, *Mitbestimmung*, 2000, 385–390, 386.

84 Friedrichsmeier und Wannöfel, *Mitbestimmung und Partizipation*, 2010, 8.

85 Edenfeld, *Arbeitnehmerbeteiligung*, 2000, 104–110.

86 Vgl. Däubler, *Grundrecht auf Mitbestimmung*, 1976, 7.

87 Zur Definitionsproblematik vgl. Alemann, *Partizipation, Demokratisierung, Mitbestimmung*, 1978, 13–40, 13–16.

88 Vgl. Müller-Jentsch, *Mitbestimmung*, 2006, 11–22, 11.

89 Friedrichsmeier und Wannöfel, *Mitbestimmung und Partizipation*, 2010, 7.

elle Bürgerrecht aller Arbeitnehmer*innen.⁹⁰ Besonders der *Betriebsrat* ist hier die *zentrale Institution*, in der Mitbestimmung verhandelt, formalisiert und geregelt wird. Müller-Jentsch unterscheidet drei typische Kennzeichen dieser Einrichtung:

1. Der Betriebsrat repräsentiert alle Beschäftigten, nicht nur Mitglieder der Gewerkschaften (wobei Doppelmitgliedschaften und Überschneidungen vorkamen).
2. Durch seine absolute Friedenspflicht und die Handlungsbasis des Vertrauens und der Discretion verfügt er über kein Streikrecht.
3. Mitbestimmungsverfahren ähneln eher einer gemeinsamen Problemlösung denn harten Verhandlungen. Lohnkonflikte werden externalisiert und fallen in die Zuständigkeit der Tarifpartner wie der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.⁹¹

Gerade hinter Punkt drei sollte ein vorsichtiges Fragezeichen gesetzt werden, da Lohnkonflikte und Tarifpolitik sehr wohl in Unternehmen, Betrieben oder – wie in unserem Fall – in Forschungseinrichtungen eine Rolle spielen können. Außerdem bestand der vertrauens- und friedenspolitische Grundsatz für den Betriebsrat oft wohl eher auf dem Papier, nicht immer und überall kann eine partnerschaftliche Problemlösung erreicht werden. Es scheint sinnvoll, das oben genannte dritte Kriterium entsprechend umzuformulieren und zu erweitern: Betriebsräte nehmen also eine Scharnierfunktion zwischen Leitung, Arbeitnehmer*innen, Politik und Tarifpartnern ein und partizipieren damit in unterschiedlichen Kommunikations- und Handlungsräumen, um zur Lösung von Interessenkonflikten beizutragen. Gerade auch in den schwebenden Mitbestimmungsdiskussionen in der MPG wurden wichtige Gatekeeper-Funktionen des Betriebsrates wie die Selektion, Hervorhebung und Filterung sowie Modifikation von Informationen für die betriebsinternen Probleme offensichtlich.⁹²

Dabei können im Anschluss an Michael Poole acht verschiedene Ausprägungen der *industrial democracy* als hauptsächliche Formen der *Arbeitnehmerbeteiligung* unterschieden werden: Arbeiterselbstverwaltung, Produzentengenossenschaften, Unternehmensmitbestimmung, Betriebsräte, Kollektivverhandlungen, direkte Arbeitnehmerbeteiligung, überbetriebliche wirtschaftliche Mitbestimmung in Form von paritätisch besetzten Sozial- und Wirtschaftsräten bzw. Ausschüssen sowie kooperative Repräsentation der Arbeitnehmer durch Gewerkschaften in politischen und gesellschaftlichen Institutionen (Rundfunkräte, Sozialversicherung etc.).⁹³

90 Vgl. Thomas Humphrey Marshall: *Citizenship and Social Class and Other Essays*. London: Cambridge University Press 1950, 11–13.

91 Müller-Jentsch, Mitbestimmungspolitik, 2003, 451–477, 462.

92 Peacock bezeichnete die Direktor*innen der Institute als „the single most important gatekeeper“. Vita Peacock: Academic Precarity as Hierarchical Dependence in the Max Planck Society. *HAU. Journal of Ethnographic Theory* 6/1 (2016), 95–119, 62. doi:10.14318/hau6.1.006.

93 Vgl. Müller-Jentsch, Mitbestimmungspolitik, 2003, 451–477, 452.

Allerdings soll das Ringen um *Partizipation* und *Mitbestimmung* hier nicht nur als Interessengegensatz oder Machtkampf der verschiedenen Gruppen betrachtet und nicht nur im Sinne der *industrial democracy* auf eine strikte *Arbeitnehmerbeteiligung* verengt werden. Vielmehr handelt es sich bei der Frage der Mitbestimmung in Forschungsorganisationen um komplexe *Kommunikations-* und *Interaktionsbeziehungen*, auch oft gemäß einer Sozialpartnerschaft, wie sie Werner Plumpe für die Zeit der Weimarer Republik herausgearbeitet hat. So kann *Partizipation* auch als bestimmte Form der Governance angesehen werden, die in entscheidendem Maße von den Aushandlungsprozessen in den Institutionen und politischen wie rechtlichen Rahmenbedingungen charakterisiert wird.⁹⁴

Für die MPG ist nun wichtig, wie und wann sich betriebliche Mitbestimmung und weitere Formen der Partizipation durchsetzen konnten und welche Institutionen mögliche Strategien in diesem Sinne verfolgten und wie diese langfristig etabliert werden konnten. Dazu sollten der Begriff der Mitbestimmung und sein Oberbegriff Partizipation als Kombination von formalisierten und informellen Arten der Teilhabe verstanden werden. Sicherlich muss der Betriebsrat als zentrales Vermittlungsorgan und Institution der Mitbestimmung im Fokus stehen, jedoch hat sich die Mitbestimmungsdebatte in der MPG auf vielen Ebenen und besonders seit Ende der 1960er Jahre zu einer Debatte um mehr Transparenz und Beteiligung am Forschungsprozess auf verschiedene Trägergruppen ausgedehnt.

94 Vgl. Plumpe, *Betriebliche Mitbestimmung*, 1999, Bd. 45, 16–23.

2. Durchsetzung betrieblicher Beteiligungsrechte in der Nachkriegszeit

Der Ursprung der Mitbestimmungsdebatte in der frühen Nachkriegszeit war zwar durch mannigfaltige strukturelle und personelle Kontinuitäten geprägt, enthielt aber auch Elemente eines Neuanfangs. Die Mitbestimmungsdiskussion war in deutschen Betrieben nach dem Zweiten Weltkrieg keine neue Erfindung, wurde sie doch bereits zur Zeit der Weimarer Republik geführt, spätestens nachdem das erste deutsche Betriebsrätegesetz 1920 in Kraft getreten war. Für die MPG stellt das Ringen um Mitbestimmung nach Kriegsende einen essenziellen – bisher in der Geschichtsschreibung kaum beachteten – Bestandteil ihrer Gründungsgeschichte und damit einen Baustein zum detaillierteren Verständnis der Besatzungszeit und der sozial- und arbeitsrechtlichen Formationsphase der späteren Bundesrepublik dar.

Das Weimarer Betriebsrätegesetz⁹⁵ ging im Sinne bürgerlicher Sozialreform davon aus, dass eine Betriebseinheit bzw. das Betriebswohl vom Gedanken der Effizienz getragen sein sollte. Es wollte asymmetrische betriebliche Machtverhältnisse ausgleichen und wies dem Betriebsrat eine doppelte Funktion zu: nämlich den Interessen der Arbeitnehmer*innen, aber auch dem Wohl des Betriebes bzw. des Unternehmens selbst Rechnung zu tragen.⁹⁶ Viele Autor*innen stimmen darin überein, dass die unterstützende Rolle der Betriebsräte in dem Gesetz von 1920 überbetont worden ist. Betriebsräte waren von Eingriffen in die Betriebsleitung ausgeschlossen, ihnen blieb nur ein Recht auf Einsichtnahme in Betriebsvorgänge und nur ein eingeschränktes Mitspracherecht bei einer größeren Zahl von Anstellungen und Entlassungen. Eine wirklich demokratisierende oder sozialisierende Wirkung sei durch die gesetzliche Regelung von 1920 noch nicht gewährleistet worden.⁹⁷

Doch zeitigten diese frühen Mitbestimmungsregelungen durchaus Erfolge⁹⁸ und ließen Deutschland im europäischen Vergleich zu einem Land mit einer der modernsten Betriebsverfassungen werden. Diese Errungenschaften der Weimarer Republik wurden durch die nationalsozialistische Diktatur bekanntlich wieder zunichte gemacht. Mit der nationalsozialistischen Machtübernahme wurden Betriebsratswahlen zunächst ausgesetzt und schließlich 1934 Betriebsverfassungen in Gänze aufgehoben. An ihre Stelle setzte der NS-Staat eine dem Führerprinzip unterstehende „Betriebsgemeinschaft“.⁹⁹ Die Freien Gewerkschaften waren bald zerschlagen und Betriebsräte mit dem „Gesetz über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche

95 Vgl. Betriebsrätegesetz. Vom 4. Februar 1920. *Reichsgesetzblatt* 26 (1920), 147–174.

96 Plumpe, *Betriebliche Mitbestimmung*, 1999, Bd. 45, 50.

97 Vgl. Andrea Rehling: Einführung Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 zitiert nach RGBl, Nr. 26, S. 147–174. 100(0) *Schlüsseldokumente zur deutschen Geschichte im 20. Jahrhundert*, 2011. https://www.100dokumente.de/pdf/dok_0133_brg_de.pdf. Zuletzt aufgerufen am 29.1.2019.

98 Plumpe bewertet die partizipatorische Neugestaltung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen als die beste Lösung für die Legitimations- und Leistungskrise der deutschen Wirtschaft nach Ende des Ersten Weltkrieges. Vgl. Plumpe, *Betriebliche Mitbestimmung*, 1999, Bd. 45, 11 f.

99 Vgl. Hucker, *Betriebliche Partizipation*, 2008, 94–97.

Vereinigungen“ vom 4. April 1933 rechtlich ausgehebelt worden.¹⁰⁰ Willkürliche Berufsverbote und Amtsenthebungen wurden nun genehmigt. Das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ vom 20. Januar 1934 schrieb Arbeitgeber als „Führer des Betriebes“¹⁰¹ fest, deren Mitarbeiter als „Gefolgschaft“ anzusehen waren, und eine asymmetrische betriebliche Hierarchie ohne einklagbare Arbeitnehmer*innenrechte nach sich zog. Das fortschrittliche Betriebsrätegesetz von 1920 wurde so außer Kraft gesetzt.¹⁰²

Diese Episode und die gesamte Geschichte der betrieblichen Mitbestimmung waren in der Gemengelage der Nachkriegszeit besonders für die konsolidierte Gewerkschaftsbewegung und deren Partikularinteressen nebst eigener Sinnstiftung wichtig. Die Kontrollratsdirektive erlaubte seit dem 4. Juni 1946 wieder Gewerkschaftsgründungen.¹⁰³ Der Alliierte Kontrollrat hob das nationalsozialistische „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ an Neujahr 1947 schließlich auf und knüpfte damit an die freiheitliche Arbeitsrechtsordnung der Weimarer Zeit an. Bis zu dieser Zeit existierten nationalsozialistische Betriebs- und Tarifordnungen weiter. Neu waren sogenannte Einheitsgewerkschaften, die nicht mehr allein nach dem Berufsverbandsprinzip oder als Richtungsgewerkschaften, sondern nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert waren. Für die Mitbestimmung war vor allem das Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. April 1946¹⁰⁴ wichtig, da es den Rahmen für eine erneuerte Betriebsverfassung absteckte und die Gründung von Betriebsräten in den besetzten deutschen Ländern zuließ.¹⁰⁵ Der Betriebsrat fungierte dort als institutionalisierte Personalvertretung und der erste wichtige gesetzliche Schritt für das Erwirken von Beteiligungsrechten in der Nachkriegszeit war getan.¹⁰⁶

Seit Sommer 1947 zeichnete sich auf Betreiben der Briten ein sozialpartnerschaftliches Modell der freiwilligen Zusammenarbeit der Arbeitgeberseite mit den Gewerkschaften ab. Diese Idee der harmonischen Kooperation kann auch als Weichenstellung für die innerbetriebliche Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten und Unternehmern angesehen werden. Der gestaltende Einfluss der Briten ging zwar seit der deutschen Staatsgründung im Jahr 1949 langsam zurück, doch im Anschluss setzte sich vor allem das Tarifvertragsmodell mit kollektiven Vertragsverhandlungen (*collective bargaining*) durch, welches die Briten für Nachkriegsdeutsch-

100 Vgl. Werner Milert und Rudolf Tschirbs: *Zerschlagung der Mitbestimmung 1933: Das Ende der ersten deutschen Betriebsdemokratie*. Herausgegeben von Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2013, 68–71.

101 Milert und Tschirbs, *Zerschlagung der Mitbestimmung 1933*, 2013, 82.

102 Vgl. Andreas Kranig: *Lockung und Zwang. Zur Arbeitsverfassung im Dritten Reich*. Berlin: De Gruyter 2010, 40–45. doi:10.1524/9783486703337. Kranig, *Lockung und Zwang*, 2010, 40–45.

103 Vgl. Schroeder und Weßels, *Gewerkschaften*, 2003, 625.

104 „Zur Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellten und Beamten einschließlich Beamtenanwärter) sind in allen Betrieben, sofern sie mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen, Betriebsräte zu errichten.“ Landesverordnung über die Errichtung und die Tätigkeit von Betriebsräten in Rheinland-Pfalz, AMPG, II. Abt., Rep. 33, Nr. 60.

105 Vgl. Edenfeld, *Arbeitnehmerbeteiligung*, 2000, 18–25.

106 Vgl. Richardi und Thiel, *Sozialpolitische Entwicklungen, 153–210*, 196–198.

land als zweite Säule der industriellen Beziehungen vorgesehen hatten.¹⁰⁷ Seit dem 9. April 1949 galt in der aus der Zusammenlegung von US-Zone und britischer Zone entstandenen Bizone bereits die Tarifautonomie. Anders lautende Regelungen der französischen Zone wurden schrittweise beseitigt und damit die Weichen in Richtung sozialer Marktwirtschaft gestellt. Von Bedeutung war, dass die Rahmenverordnung des Kontrollrates den Ländern erlaubte, eigene Betriebsratsgesetze zu erlassen. Der Paradigmenwechsel von öffentlich-rechtlicher Wirtschaftsförderung nach dem Weimarer Modell zu einer kompetitiven Marktordnung, in der die Länder föderal und eigenständig agieren konnten, war allerdings erst 1952 mit der Schaffung des ersten Betriebsverfassungsgesetzes in der Bundesrepublik abgeschlossen.¹⁰⁸

Die Besonderheit des deutschen Mitbestimmungssystems bestand in seiner dualen Beschaffenheit. Einerseits war die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer*innen durch den Betriebsrat vorgesehen und andererseits die überbetriebliche Repräsentation durch die Gewerkschaften als Tarifpartner der Arbeitgeber. Diese duale Interessenvertretung knüpfte nicht nur an Entwicklungen aus der Weimarer Zeit an, sondern verdankte sich der Umgestaltung und Dezentralisierung der deutschen Wirtschaft durch die Besatzungsmächte.¹⁰⁹ Erstmals war nach Ende des Zweiten Weltkrieges die Diskussion um die sogenannte qualifizierte bzw. paritätische Mitbestimmung entbrannt, die zur Zeit der Weimarer Republik nur wenige nicht-sozialistische Angestelltenorganisationen angestrebt hatten.¹¹⁰ Klaus Schönhoven bewertet die unmittelbare Nachkriegszeit bis 1949 für die Gewerkschaften als „innovative Achsenzeit“, in der sich in „bemerkenswert schnellem Tempo“¹¹¹ ein Wiederaufbau von parteipolitisch unabhängigen Gewerkschaftsverbänden vollzog. Für die Rolle der Betriebsräte ist diese Zeit in der Forschung bisher unterbelichtet.¹¹²

In der Sowjetischen Besatzungszone (SBZ) wurden seit dem 10. Mai 1945 freie Gewerkschaften erlaubt, während dies in den Westzonen offiziell erst nach dem Potsdamer Abkommen möglich wurde. Eine Gewerkschaftsgründung bedurfte jedoch grundsätzlich der Lizenzierung durch die Militärregierung. Die Alliierten erhofften sich dadurch Vorsichtsmaßnahmen gegenüber institutioneller Verselbstständigung. Dieser Kontrollmechanismus begünstigte letztlich die

107 Müller, *Mitbestimmung in der Nachkriegszeit*, 1987, 248 f.

108 Vgl. Richardi und Thiel, *Sozialpolitische Entwicklungen*, 153–210, 198.

109 Vgl. Klaus Schönhoven: *Geschichte der deutschen Gewerkschaften. Phasen und Probleme*. In: Bernhard Weßels und Wolfgang Schroeder (Hg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2003, 40–64, 50–55.

110 Vgl. Plumpe, *Betriebliche Mitbestimmung*, 1999, Bd. 45, 5.

111 Vgl. Schönhoven, *Geschichte der deutschen Gewerkschaften*, 2003, 40–64, 50.

112 Die Übersichtsstudie von Gloria Müller zur Montanmitbestimmung seit 1946 zeigt, dass die Briten an einem freiwilligen angelsächsischen Modell der Mitbestimmung interessiert waren und recht früh paritätische gesetzliche Mitbestimmungsregeln in Aussicht stellten. Diese waren aber im Unterschied zu den deutschen Vorstellungen auf lange Sicht nicht dazu gedacht, eine tatsächliche Umverteilung der Macht- und Herrschaftsbereiche in den Unternehmen zu bewerkstelligen. Müller, *Mitbestimmung in der Nachkriegszeit*, 1987, 281–283.

Durchsetzung von regionalen Industrieverbänden und lokalen Betriebsräten.¹¹³ Einige Gewerkschaften lehnten sogar das von den Alliierten erlassene Kontrollratsgesetz Nr. 22 ab, da dieses den betrieblichen Einfluss der Gewerkschaften empfindlich schwächte.¹¹⁴ In den Westzonen waren deshalb die Pläne zur Umsetzung einer nationalen Einheitsgewerkschaft gescheitert. Besonders die Dachgewerkschaft der britischen Zone, unter dem Vorsitz von Hans Böckler¹¹⁵, lehnte eine Zusammenlegung mit dem ostzonalen Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB) ab und kritisierte die entstandenen mächtigen lokalen Betriebsräte, die durch die britische Dezentralisierungspolitik begünstigt worden waren.¹¹⁶

Grundsätzlich herrschte eine Konkurrenzsituation zwischen den Betriebsräten und Gewerkschaften, da beide durch Kompetenzüberschneidungen eine ähnliche Klientel bedienten und ähnliche Interessen verfolgten. Allerdings modellierten die Briten eine partnerschaftliche Kooperationsbeziehung, wengleich Überlappungen der Aufgabenbereiche beider Institutionen nicht ausgeschlossen waren. In dieser Zeit bestand ferner ein vergleichsweise hoher Grad gewerkschaftlich organisierter Betriebsratsmitglieder, was ebenso auf enge Beziehungen zwischen den Betriebsräten und Gewerkschaften hindeutete.¹¹⁷

In den Westzonen wurde zudem die Frage der Vertretung der Gruppe der Angestellten zu einem bedeutsamen Thema, welches auch die Mitbestimmung berührte.¹¹⁸ Die Anhänger des Industriegewerkschaftsprinzips wollten Arbeiter, Angestellte und Beamte unter einem Dach vereinen, wohingegen Mitglieder der 1949 in Hamburg gegründeten Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG)¹¹⁹ für eine Statusgewerkschaft votierten. Der Kompromiss hinsichtlich der Beschränkung der DAG auf Banken, Handel, Versicherungen und Verlagswesen schlug fehl, da sich die DAG bereits mit Handelsverbänden aus der US-amerikanischen und französischen Besatzungszone zusammengeschlossen hatte und ihren Organisationsgrad von etwa 40 Prozent der Angestellten in der britischen Besatzungszone nun trizonal ausweiten konnte.¹²⁰ Schließlich kam es zur Herauslösung des Deutschen Beamtenbundes (DBB) und der DAG aus dem gewerkschaftlichen Dachverband. Damit wurde die „Kragenlinie“ zwischen Geistes- und Hand-

113 In Köln verfolgte Hans Böckler ein ähnliches Ziel: einen zentralistischen Bund für Angestellte, Arbeiter und Beamte. Der daraus entstandene Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) wurde am 13. Oktober 1949 gegründet. Vgl. Michael Fichter: Gewerkschaften. In: Wolfgang Benz (Hg.): *Deutschland unter alliierter Besatzung 1945–1949/55. Ein Handbuch*. Berlin: Akademie Verlag 1999, 129–134, 130.

114 Vgl. Fichter, Gewerkschaften, 1999, 129–134.

115 Der DGB-Vorsitzende Hans Böckler gehörte von 1949 bis 1951 dem Senat der MPG an.

116 Fichter, Gewerkschaften, 1999, 129–134, 132.

117 Vgl. Fichter, Gewerkschaften, 1999, 129–134.

118 Vgl. Müller-Jentsch, Mitbestimmung, 2006, 11–22, 12.

119 Gründung der DAG erfolgte aus der Fusion der drei westzonalen Angestelltenverbände am 12./13. April 1949.

120 Fichter, Gewerkschaften, 1999, 129–134, 132 f.

arbeitern (*white collar* und *blue collar*) und ihrer divergierenden Interessenlagen wieder offenkundig.¹²¹

Auch die Zukunft des öffentlichen Dienstes – des wichtigsten Arbeitgebers im Wissenschaftsbereich – war nach Kriegsende unklar. Die Besatzungsmächte sprachen sich in verschiedenen Schattierungen für eine völlige Abschaffung bzw. Neuordnung des Berufsbeamtensystems aus.¹²² Dennoch unterschied sich dessen Zusammensetzung nach der Verabschiedung des „Gesetzes über den öffentlichen Dienst“ am 17. Mai 1950 kaum von seinem nationalsozialistischen Vorläufer. Seit 1953 wurde der öffentliche Dienst zwar mehrfach reformiert, allerdings hielt sich die preußische Idee des Berufsbeamtentums im Kern bis in die 1970er Jahre.¹²³

Die Herausbildung des dualen Vertretungssystems in Deutschland, welches an die Gewerkschaftsbewegung der Weimarer Republik und deren sozial- und tarifpolitische Interessen auf der einen und die sozialpartnerschaftlichen Vorstellungen der Briten für eine Interessenvertretung der Betriebsräte am Arbeitsplatz auf der anderen Seite anschloss, begründete eine spannungsvolle und konfliktbeladene Kooperationsbeziehung. Weiterhin wurden die Angestellten zu einer wichtigen Gruppe, deren Interessenvertretung lange Zeit nicht adäquat geregelt war, weswegen eine gewerkschaftliche Vertretung dieser zahlenmäßig stark wachsenden Gruppe eines der drängendsten Probleme darstellte. Auch für Forschungsorganisationen wie die MPG mit ihrem hohen Anteil technischer, wissenschaftlicher und administrativer Angestellter war die Mitbestimmungsdiskussion von Beginn an auch ein Aushandlungsprozess um Verteilungskämpfe für diese neuen Mittelklassen.

Die Mitbestimmungsdiskussion in der Nachkriegszeit war von der grundsätzlich komplizierten politischen und wirtschaftlichen Situation geprägt. Das Besondere der MPG bestand in deren Eigenart als außeruniversitäre Forschungseinrichtung in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins und als Teil des öffentlichen Dienstes. Überhaupt folgte die Mitbestimmungsdebatte in Forschungsorganisationen mitunter anderen Pfaden als in privatwirtschaftlichen Unternehmen. Es traten spezifische Dynamiken zu Tage, die den besonderen Anforderungen an staatlich alimentierte Forschungsinstitute geschuldet waren und sich von den Diskussionen um Mitbestimmung in Industriebetrieben unterschieden.

121 Vgl. Schönhoven, *Geschichte der deutschen Gewerkschaften*, 2003, 40–64, 51 f.

122 Vgl. Curt Garner: *Öffentlicher Dienst*. In: Wolfgang Benz (Hg.): *Deutschland unter alliierter Besatzung 1945–1949/55. Ein Handbuch*. Berlin: Akademie Verlag 1999, 141–149.

123 Vgl. Gerard Braunthal: *Politische Loyalität und Öffentlicher Dienst. Der „Radikalenerlaß“ von 1972 und die Folgen*. Marburg: Schüren 1992, 26 f.

2.1 Mitbestimmung in der Umbruchphase von KWG zur MPG 1945–1952

Trotz vieler personeller und struktureller Kontinuitäten¹²⁴ war im Hinblick auf Mitbestimmung tatsächlich ein Neuanfang für die MPG nach Kriegsende zu verzeichnen. Partizipative Forderungen beschäftigte die Generalverwaltung bereits in der Phase der Reorganisation der alten KWG noch vor der offiziellen Neugründung der MPG in den drei Westzonen im Jahr 1948.¹²⁵ Für die Reorganisation der MPG nach Kriegsende erwiesen sich die Entscheidungen und Geschehnisse in Göttingen (britische Zone) und insbesondere auf dem Gelände der in der Universitätsstadt ansässigen Aerodynamischen Versuchsanstalt (AVA) als wesentlich. Außerdem residierte in Göttingen die für Wissenschaftsorganisationen bedeutsame *Research Branch* der britischen Militärregierung. Das Verhältnis zwischen KWG/MPG einerseits und den englischen Stellen andererseits soll zunächst skizziert werden, um Dienstwege und Zuständigkeiten als Voraussetzung für eine Institutionalisierung der Mitbestimmung in der Nachkriegszeit zu verstehen. Hier kann nicht ausführlich auf den komplizierten Neugründungsprozess der MPG eingegangen werden, es muss jedoch zumindest die zentrale Rolle der britischen Besatzungsbehörden und ihrer Akteure, die Rüdiger Hachtmann auch als „Geburtshelfer der MPG“ bezeichnet hat, betont werden.¹²⁶ Mit britischer Hilfe konnte eine „Auffang-Gesellschaft für den Notfall“¹²⁷ geschaffen werden, die als „Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaft in der britischen Zone“¹²⁸ am 11. September 1946 mit 13 Instituten¹²⁹ gegründet wurde.¹³⁰ Sie

124 Vgl. Mitchell G. Ash: Verordnete Umbrüche – Konstruierte Kontinuitäten. Zur Entnazifizierung von Wissenschaftlern und Wissenschaften nach 1945. *Zeitschrift für Geschichtswissenschaft* 43/10 (1995), 903–924; Sascha Topp und Jürgen Peiffer: Das MPI für Hirnforschung in Gießen. Institutskrise nach 1945, die Hypothek der NS-„Euthanasie“ und das Schweigen der Fakultät. In: Volker Roelcke (Hg.): *Die Medizinische Fakultät der Universität Gießen im Nationalsozialismus und in der Nachkriegszeit. Personen und Institutionen, Umbrüche und Kontinuitäten*. Stuttgart: Franz Steiner Verlag 2007, 539–607; Carola Sachse: „Persilscheinkultur“. Zum Umgang mit der NS-Vergangenheit in der Kaiser-Wilhelm/Max-Planck-Gesellschaft. In: Bernd Weisbrod (Hg.): *Akademische Vergangenheitspolitik. Beiträge zur Wissenschaftskultur der Nachkriegszeit*. Göttingen: Wallstein 2002, 217–246; Rüdiger Hachtmann: Strukturen, Finanzen und das Verhältnis zur Politik. In: Peter Gruss und Reinhard Rürup (Hg.): *Denkorte. Max-Planck-Gesellschaft und Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft. Brüche und Kontinuitäten 1911–2011*. Dresden: Sandstein Verlag 2010, 60–69.

125 Birgit Kolboske et al.: Die Anfänge eines Forschungsriesen. *Damals. Das Magazin für Geschichte* 2 (2018), 10–13, 11.

126 Vgl. Hachtmann, *Strukturen*, 2010, 60–69, 1088.

127 Vgl. den im Rahmen des GMPG-Projektes entstandenen Beitrag zur Gründungsgeschichte der MPG. Jaromír Balcar: *Die Ursprünge der Max-Planck-Gesellschaft. Wiedegründung – Umgründung – Neugründung*. Herausgegeben von Florian Schmaltz et al. Ergebnisse des Forschungsprogramms Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft, Preprint 7. Berlin 2019, 73.

128 Die Umbenennung der Institute erfolgte schrittweise ab dem 29. Oktober 1948 aufgrund eines Rundschreibens von Präsident Hahn an alle in der Bizone befindlichen Institute.

129 „Der neuen Gesellschaft gehörten zunächst dreizehn bisherige Kaiser-Wilhelm-Institute an: Arbeitsphysiologie (Dortmund), Landwirtschaftliche Arbeitswissenschaft und Landtechnik (Gut Imbshausen), Bastfaserforschung (Stammbach, dann Bielefeld), Eisenforschung (Düsseldorf), Hirnforschung (Göttingen), Hydrobiologische Anstalt (Plön), Instrumentenkunde (Göttingen), Kohlenforschung (Mülheim/Ruhr), Physik (Göttingen), Deutsches Spracharchiv/Phonometrie (Braunschweig), Strömungsforschung (Göttingen), Tierzucht und Tierernährung (Remontegut Mariensee), Züchtungsforschung (Gut Voldagsen).“ Jürgen Renn, Horst Kant und Birgit Kolboske: Stationen der Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft. In: Jürgen Renn, Birgit Kolboske und Dieter Hoffmann (Hg.): *„Dem Anwenden muss das Erkennen vorausgehen.“ Auf dem Weg zu einer Geschichte der Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft*. 2. Aufl. Berlin: Edition Open Access 2015, 5–120, 75.

130 Vgl. Balcar, *Die Ursprünge der MPG*, 2019, 74.

dehnte sich im Zuge des Zusammenschlusses der drei westlichen Besatzungszonen und nach komplizierten Verhandlungen zwischen den westlichen Alliierten, unter dem Namen „Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V.“, auf das gesamte Gebiet der 1949 entstandenen Bundesrepublik aus.¹³¹

In personeller Hinsicht war mit dem geschäftsführenden Vorstand¹³² Ernst Telschow (1889–1988) und dem namensgebenden ersten kommissarischen Präsidenten Max Planck (1858–1947) und seinem Nachfolger Otto Hahn (1879–1969), der formell bereits seit April 1946 die Amtsgeschäfte leitete, viel Stammpersonal der Vorgängerorganisation vertreten. Als engster Berater und als versierter Wissenschaftsmanager war Telschow für Hahn ein unverzichtbarer Helfer bei der Leitung der entstehenden MPG. Michael Schüring beschreibt Telschow auch als zeitweiligen „Schattenpräsident“ der MPG.¹³³

Für die Mitbestimmungsdiskussion können die Vorgänge im Raum Göttingen als repräsentativ für die gesamte MPG angesehen werden, weil hier ein Großteil der Institute und die Generalverwaltung residierten. Seit September 1946 gewann die Generalverwaltung schrittweise wieder administrative Kontrolle über die Göttinger Forschungsinstitute, deren Finanzierung in der britischen Zone zentral erfolgte. Göttingen fungierte nunmehr als Zentrum, denn hier waren Altinstitute, wie die Medizinische Forschungsanstalt der KWG (das spätere MPI für experimentelle Medizin) und das Institut für Strömungsforschung, bereits vertreten. Die dort ansässige AVA¹³⁴ stellte die Räumlichkeiten und Infrastruktur für die britische *Research Branch* bereit.¹³⁵ Auf demselben Gelände war außerdem seit Januar 1946 der Deutsche Wissenschaftliche Rat (*German Scientific Advisory Council*) untergebracht, der als institutionalisierter Kommunikationsraum wissenschaftliche Fragen zwischen Militärregierung und deutscher Seite erörterte und von den Briten ins Leben gerufen worden war.¹³⁶ Der achtköpfige *Council* beförderte den stetigen Austausch zwischen britischen Besatzern und den deutschen Wissenschaftlern, sodass Probleme schnell und effizient vor Ort gelöst wurden. Auf Werner Heisenbergs Vorschlag sollte der *Council* zum Wiederaufbau der deutschen Wissenschaft auf die Bizone ausge-

131 Vgl. Kolboske et al., *Die Anfänge eines Forschungsriesen*, 2018, 10–13, 11.

132 So lautete die Bezeichnung seiner Position auf der Liste des Personalbestands Generalverwaltung in der KWG vom 1. 10. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 124.

133 Zu den Alternativen zum Organisationsmodell KWG/MPG und den Beziehungen zu den Briten in der Nachkriegszeit vgl. Michael Schüring: *Minervas verstoßene Kinder. Vertriebene Wissenschaftler und die Vergangenheitspolitik der Max-Planck-Gesellschaft*. Göttingen: Wallstein 2006, 255.

134 Zur Rolle der AVA im Nationalsozialismus vgl. Florian Schmaltz: *Luftfahrtforschung auf Expansionskurs. Die Aerodynamische Versuchsanstalt in den besetzten Gebieten*. In: Sören Flachowsky, Rüdiger Hachtmann und Florian Schmaltz (Hg.): *Ressourcenmobilisierung. Wissenschaftspolitik und Forschungspraxis im NS-Herrschaftssystem*. Göttingen: Wallstein 2016, 326–382.

135 Schmaltz, *Luftfahrtforschung*, 2016, 326–382.

136 Vgl. Balcar, *Die Ursprünge der MPG*, 2019, 70 f.

weitert werden. Im März 1949 wurde dieser dann als *Deutscher Forschungsrat* zur Repräsentation westdeutscher Wissenschaft im In- und Ausland reorganisiert.¹³⁷

Anhand des Organisationsschemas (Abb. 1) aus dem Jahr 1946 lassen sich die Zuständigkeiten und Dienstwege der Göttinger Forschungseinrichtungen verdeutlichen. Interessanterweise wurde darin die Generalverwaltung der KWG auf gleicher Ebene wie die *Research Branch* verortet. Es scheint zumindest auf dem Papier so, als seien beide administrativen Strukturen institutionell getrennt voneinander angeordnet, aber in derselben Weise in die Geschäftsführung auf dem Gelände involviert gewesen. Wie in der Satzung der MPG vorgesehen, war die Leitung der Institute den Direktoren und somit klar der KWG zugeordnet. Die Kompetenzen waren zu Beginn allerdings nicht genau abgegrenzt. Noch im Juli 1946 hatte die britische Seite einen vorläufigen Entwurf bekannt gegeben, in dem Colonel Bertie K. Blount nebst seinem Mitarbeiter Pretsch die alleinige Leitung übernahm und KWG sowie AVA den britischen Behörden direkt unterstellt waren.¹³⁸

Die Briten beabsichtigten, die weiter bestehenden Institute bei der Wiederaufnahme ihrer eigenständigen Forschung zu unterstützen. Beide Seiten sahen eine engmaschige und strikte Forschungskontrolle als kontraproduktiv an. Aus diesem Grund wurde als neuer Verwaltungsdirektor Johann-Jakob Sommer (geb. 1904) eingestellt, der die Koordination der britischen Dienststelle, die AVA-Liquidation und die KWG-Reorganisation übernehmen sollte. Außerdem war den Briten an einer praktikablen und für beide Seiten vertretbaren Entnazifizierung der Forschungseinrichtungen gelegen. In dieser Hinsicht war den Engländern besonders die Personalübernahmefliste vom politisch vorbelasteten AVA-Leiter Ludwig Prandtl¹³⁹ (1875–1953) ein Dorn im Auge. Dieser hatte eng mit der NS-Rüstungsforschung zusammengearbeitet und war nun erneut als Leiter des Institutes für Strömungsforschung eingeplant.

137 Vgl. John Krige: *American Hegemony and the Postwar Reconstruction of Science in Europe*. Cambridge, MA: MIT Press 2006, 56.

138 Organisationsschema wahrscheinlich Juli 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 66, Nr. 5.

139 Vgl. Michael Eckert: *Ludwig Prandtl. Strömungsforscher und Wissenschaftsmanager. Ein unverstellter Blick auf sein Leben*. Berlin: Springer 2017, 263–305.

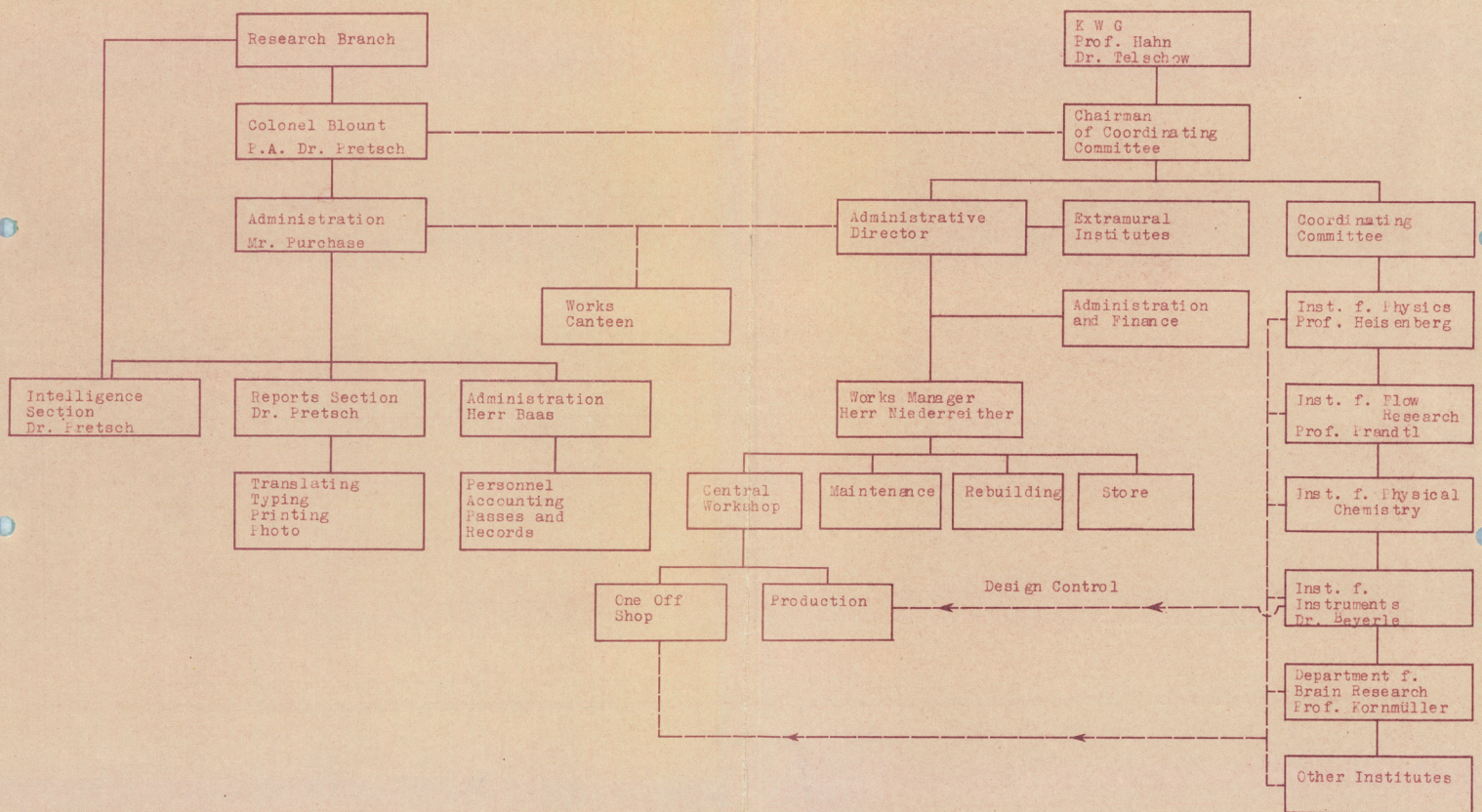


Abb. 1
 Organisationsschema KWG, Research Branch und AVA 1946¹⁴⁰

Da sich die neue Mitarbeiterliste kaum von der alten unterschied und „alle führenden Vorstände der Windtunnel-Abteilungen in der Prandtl-Liste wieder erschienen“, fassten die britischen Besatzungsbehörden dies als Versuch auf, eigentlich verbotene militärische Forschungsarbeiten wieder aufzunehmen.“¹⁴¹ Blount wies den vorläufigen Verwaltungsdirektor Sommer¹⁴² und Telschow in dieser Zeit mehrfach persönlich darauf hin, ihre Entlastungspapiere einzureichen.¹⁴³

¹⁴⁰ Organisationsschema KWG, Research Branch und AVA 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 66, Nr. 5.

¹⁴¹ Im gleichen Atemzug wurde auch gerügt, dass Prandtl beschlagnahmtes Geld der Alliierten entgegen der Absprachen für die Auszahlung von Gehältern verwendet hatte. Aktennotiz über eine Besprechung mit Professor Hahn Oberst Blount, Mr. Goody, Mr. Purchase und Mr. Newel am 31. 7. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 66, Nr. 5.

¹⁴² Sommer hatte bereits die Lehrbefähigung an höheren Schulen zugesprochen bekommen, galt somit als entlastet. Er wurde jedoch nur probeweise für ein Vierteljahr eingestellt. Telschow übernahm wahrscheinlich nach Ablauf der Probezeit selbst die Leitung.

¹⁴³ Aktennotiz über eine Besprechung mit Professor Hahn Oberst Blount, Mr. Goody, Mr. Purchase und Mr. Newel am 31. 7. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 66, Nr. 5.

Die Alliierten wussten, dass viele deutsche Wissenschaftler*innen – auch und gerade in der KWG – als willfährige Diener dem NS-Staat zugearbeitet und bei militärischer Auftragsforschung sowie in der Rüstungsforschung an zentraler Stelle mitgewirkt hatten.¹⁴⁴ Doch in dem Maße, in dem der West-Ost-Gegensatz die Politik der Sieger in Deutschland prägte und den Westalliierten an einer raschen Stärkung des westlichen Teils Deutschlands (wenngleich nicht in jeder Hinsicht) gelegen war, trat ihr Interesse an einer gründlichen Aufarbeitung der NS-Zeit rasch in den Hintergrund. Die meisten Mitarbeiter*innen der in die MPG übergehenden KWG verblieben nach der Fragebogenaktion der Militärbehörden in ihren Positionen.¹⁴⁵

Dabei ging es in der Anfangszeit vor allem um die Übernahme des ehemaligen AVA-Personals sowie um Instandhaltung der Gebäude, Maschinen und Fahrzeuge. Die Briten waren also keineswegs nur an der Demontage und Abwerbung deutscher Forscher interessiert, sondern konzentrierten sich im Fall der MPG auf Hilfe zur Selbsthilfe beim Wiederaufbau der Forschungsinfrastruktur: „I think it is a big job to get the AVA complex really working properly, but you have the assurance that all the British Officers concerned will help to the maximum to get the KWG running properly again.“¹⁴⁶

Der Umbau von Instituten und Einrichtungen sollte mit beschlagnahmten Reichsgeldern der AVA in einer zweijährigen Übergangszeit erfolgen, um die einzelnen Länder nicht über die Maßen finanziell zu belasten.¹⁴⁷ Ein drängendes Problem stellte der Zuzug und damit der benötigte Wohnraum für etwa 200 neue Mitarbeiter*innen dar, die in Göttingen durch die Verlagerung von Abteilungen und Instituten bald erwartet wurden.¹⁴⁸ Daraus entspannen sich auch erste Fragen zur Mitbestimmung in der wiedergegründeten MPG.

2.2 Göttinger Wirtschaftsausschuss und Hauptbetriebsrat

Das entscheidende Ereignis für die Verrechtlichung der betrieblichen Mitbestimmung in der MPG stellte das Betriebsrätegesetz Nr. 22 des Alliierten Kontrollrates vom 10. April 1946 dar. Die Funktionen und die Arbeitsbereiche des Betriebsrates waren seitdem umfassend geregelt. Der Betriebsrat sollte grundsätzlich dem „Schutz der Interessen der Arbeiter und Angestellten“ dienen.¹⁴⁹ Darunter fielen nicht nur die Aufsicht über die korrekte Anwendung von Tarif- bzw. Kollektivverträgen und der Abschluss interner Betriebsordnungen, sondern Arbeitsschutz, Unfall-

¹⁴⁴ Vgl. Helmut Maier: *Forschung als Waffe. Rüstungsforschung in der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft und das Kaiser-Wilhelm-Institut für Metallforschung 1900–1945/48*. Göttingen: Wallstein 2007; Florian Schmalz: *Kampfstoff-Forschung im Nationalsozialismus. Zur Kooperation von Kaiser-Wilhelm-Instituten, Militär und Industrie*. Göttingen: Wallstein 2005.

¹⁴⁵ Entnazifizierungsliste der Mitarbeiter der KWG-Institute, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 34.

¹⁴⁶ A Note Upon AVA Problems von Scientific Officer R. M. Goody an Sommer, AMPG, II. Abt., Rep. 66, Nr. 5.

¹⁴⁷ In der britischen Zone erfolgte die Finanzierung der KWG/MPG seit 1947 durch das Zentralhaushaltsamt. Vgl. Balcar, *Die Ursprünge der MPG*, 2019, 88.

¹⁴⁸ Besprechung, Vorschläge für die Aufteilung der AVA am 3. 5. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 66, Nr. 5.

¹⁴⁹ Betriebsrätegesetz, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 3.

verhütung, ärztliche Betreuung und sogenannte betriebshygienische Arbeitsbedingungen. Weiterhin konnte der Betriebsrat bei Einstellungen und Entlassungen mitwirken und als Verhandlungspartner bei Beschwerden auftreten. Ein Vorschlagsrecht für die Verbesserung von Arbeitsmethoden und eine Mitsprache bei der Produktionsweise und Vermeidung von Arbeitslosigkeit im Betrieb stand dem Betriebsrat ebenfalls zu. In Bezug auf die anvisierte Denazifizierung der deutschen Betriebe und Unternehmen stellte der Artikel 2 Absatz 2 des Betriebsrätegesetzes klar: „Funktionäre der früheren Deutschen Arbeitsfront oder Mitglieder der Nationalsozialistischen Partei können nicht Mitglieder des Betriebsrates sein.“¹⁵⁰ Das Betriebsrätegesetz wurde jedoch ohne bindende Wahlordnung und Durchführungsbestimmungen beschlossen, sodass die zweckmäßige Verfahrensweise im Betrieb erst noch ausgehandelt werden musste. Betriebe mit bis zu 14 Beschäftigten sollten einen sogenannten Betriebsobmann wählen, der die gleichen Rechte und Pflichten wie der Betriebsrat besaß. Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder staffelte sich nach der Anzahl der Beschäftigten. Interessanterweise fiel die Erwähnung der politisch Vorbelasteten in den rechtlich nicht bindenden Richtlinien, die mit dem Gesetz zusammen erlassen wurden, wesentlich strikter aus:

Nicht wählbar sind Funktionäre der früheren DAF oder Mitglieder der NSDAP oder ihrer Gliederungen (SA, SS, NSKK, NSFK und NSF). Gesetzliche Vertreter des Betriebsinhabers und der Geschäftsführer und Betriebsleiter, die selbständig Einstellungen und Entlassungen vornehmen, können vom aktiven und passiven Wahlrecht ausgenommen werden.¹⁵¹

Im Rahmen der von den Alliierten initiierten Demokratisierungsbestrebungen¹⁵² sollten Betriebsräte zudem direkt mit der „Denazifizierung von öffentlichen und privaten Betrieben“¹⁵³ betraut werden und die Errichtung von Wohlfahrtseinrichtungen für Arbeiter und Angestellte (Kinderheime, Sport und ärztliche Versorgung) sicherstellen. Zu den vielfältigen Aufgaben der Betriebsräte gehörten auch die Schlichtung von Streitigkeiten und die Vorbereitung von Prozessen beim Arbeitsgericht. Zudem sollten „Minderheitengruppen“, sofern sie mindestens 20 Prozent der Belegschaft ausmachten, im Betriebsrat vertreten sein.¹⁵⁴ Dies wurde in der MPG auf die Repräsentation von Arbeitern und teils der weiblichen Beschäftigten bezogen, die in betriebliche Entscheidungsprozesse einbezogen werden sollten.¹⁵⁵

150 Betriebsrätegesetz, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 3.

151 Richtlinien über die Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrates, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 4.

152 Vgl. Hermann Graml: Strukturen und Motive alliierter Besatzungspolitik in Deutschland. In: Wolfgang Benz (Hg.): *Deutschland unter alliierter Besatzung 1945–1949/55. Ein Handbuch*. Berlin: Akademie Verlag 1999, 21–32.

153 Betriebsrätegesetz, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 3.

154 Vgl. Richtlinien über die Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrates, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 4.

155 Vgl. Errichtung eines vorbereitenden Ausschusses zur Durchführung von Betriebsratswahlen, AMPG, II. Abt., Rep. 33, Nr. 60.

Nachdem das Kontrollratsgesetz Nr. 22 den Grundstein für den Aufbau der betrieblichen Mitbestimmung gelegt hatte, wurden ausgehend von der Betriebsversammlung am 15. März 1946 in vielen Göttinger Instituten Betriebsratswahlen vorbereitet. Die britische Militärregierung reagierte auf die Liste der Wahlvorschläge allerdings nicht gleich mit einer Erlaubnis, sondern verzögerte die Betriebsratswahlen bis zum Herbst.¹⁵⁶

So wichtig das Kontrollratsgesetz vom April 1946 als langfristig wirksame Weichenstellung auch war, erste punktuelle Ansätze zur betrieblichen Mitbestimmung reichen in Göttingen noch weiter zurück, nämlich bis zur Einsetzung eines gemeinsamen Wirtschaftsausschusses aller Einrichtungen auf dem AVA-Gelände im November 1945. Das Gremium wurde auf Betreiben der britischen *Research Branch* und der deutschen Direktion aufgebaut. Es setzte sich aus wissenschaftlichen Angestellten, Handwerkern und Arbeitern sowie Leitern der Dienststellen zusammen und kümmerte sich um die Lösung ständig anfallender Alltagsprobleme, zum Teil in durchaus kreativer Weise.¹⁵⁷ Zu seinen Aufgaben gehörten unter anderem Verhandlungen mit dem städtischen Ernährungsamt in Göttingen und dem Landesernährungsamt in Hannover, um den Kantinenbetrieb für die Mitarbeiter*innen wiederherzustellen.¹⁵⁸ Dazu wurde eine Baracke auf dem AVA-Gelände umfunktioniert, eine Köchin eingestellt sowie Essgeschirr angeschafft. Alle nötigen technischen Arbeiten führten die Handwerker der AVA-Werkstatt vor Ort durch. Der neu eingerichtete Mittagstisch wurde an einem Sonnabend, am 5. Januar 1946 eröffnet – auch die britischen Offiziere nahmen am ersten Belegschaftslunch teil. Zudem wurde ein Abendessen für Alleinstehende ohne eigenen Haushalt angeboten und ein beheizter Aufenthaltsraum geschaffen. Eine weitere Neuerung war der Ausgang für Unverheiratete an jedem Mittwoch zwischen 10:45 Uhr und 12 Uhr, sodass diese Einkäufe und Behördengänge während der Arbeitszeit erledigen konnten. Ein weiteres Ziel des Ausschusses war es, die vorhandenen AVA-Wohnungen für die eigenen Beschäftigten zu verwenden, ohne Einflussnahmen der britischen und städtischen Behörden.¹⁵⁹

Außerdem war der Wirtschaftsausschuss bei der Schlichtung von Auseinandersetzungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern zuständig und erfüllte damit eine bedeutsame Mediationsfunktion. Da die britischen Militärbehörden die Erlaubnis zur Wahl der Betriebsräte offiziell erst im Herbst 1946 erteilten, war eine Funktionsübernahme durch den Wirtschaftsausschuss unausweichlich. Er entwickelte sich zu einer Institution für die Vermittlung zwischen deutschen und britischen Behörden und konnte zumindest erreichen, dass britische Familien keine

156 Tätigkeitsbericht des Wirtschaftsausschusses vom 5. 12. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 433–440.

157 So plante die KWG-Leitung beispielsweise die Anschaffung eigener Schweine. Vgl. Sitzungsprotokoll des Wirtschaftsausschusses vom 22. 1. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 430.

158 Der Speiseplan bestand aus Gemüse- und Graupen-Eintöpfen und dem wahrscheinlich selten angebotenen Frikadellengericht. Daneben wurden die Mahlzeiten kalorisch ausgewertet und eine akribische Gewichtsstatistik des Personals geführt. Trotzdem stellte sich bei den Angestellten eine andauernde Gewichtsabnahme ein. Weitere Neuerungen waren ein Münzfernsprecher und eine Fahrrad-Vulkanisier-Anlage. Vgl. Tätigkeitsbericht des Wirtschaftsausschusses vom 5. 12. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 433–440.

159 Vgl. Tätigkeitsbericht des Wirtschaftsausschusses vom 5. 12. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 433–440.

weiteren Häuser auf dem Gelände der AVA bezogen. Die zuständigen britischen Offiziere Colonel Bertie K. Blount und sein administrativer Mitarbeiter Hereford hatten in einer mündlichen Erklärung zugesichert, dass weitere Beschlagnahmen von Wohnraum ausgeschlossen waren.¹⁶⁰ Im Dezember 1946 befand der Wirtschaftsausschuss, dass seine Zusammensetzung nicht mehr den Verhältnissen entspreche und die Gründung eigenständiger Betriebsräte in Arbeitsgruppen und Instituten vorzuziehen sei. Demnach sollten folgende Arbeitsstellen eigene Betriebsräte wählen: Generalverwaltung, KWI für Strömungsforschung, KWI für Physik, KWI für Instrumentenkunde, KWI für Instrumentenbau, KWI für Hirnforschung, Zentralwerkstatt, Berichtswesen, Rechenbüro und Kantine. Die Betriebsräte übernahmen nun viele Funktionen des Wirtschaftsausschusses, den die Generalverwaltung in der Folge unter dem Namen Sozialausschuss reorganisierte und zunehmend dominierte.¹⁶¹

Im Dezember 1946 existierten bereits Betriebsräte in der Generalverwaltung, im KWI für Strömungsforschung, im Institut für Instrumentenkunde in der KWG und in der Zentralwerkstatt.¹⁶² Im Institut für Strömungsforschung war am 18. November 1946 ein Betriebsrat, unter Vorsitz von Klempner-Meister Ludwig Kolber, gewählt worden.¹⁶³ Kolber wurde als Sohn eines Sattlers am 9. Juli 1907 in Göttingen geboren. Nach 14 Jahren Volksschule schloss er 1921 eine dreijährige Installations- und Heizungsmonteurs-Lehre ab und arbeitete anschließend für zehn Jahre als Gehilfe in seinem Lehrbetrieb. 1935 wurde er dann von der KWG am Institut für Strömungsforschung als Modellklempner eingestellt. Nach bestandener Meisterprüfung im Jahr 1940 wurde aus seinem bisherigen Arbeits- ein besser dotiertes Angestelltenverhältnis. Seit 1941 leitete er die Werkstatt.¹⁶⁴

Am 3. Dezember 1946 kamen die Göttinger Betriebsräte und der Wirtschaftsausschuss der KWG zu einer ersten Besprechung zusammen, in der Kolber zum Vorsitzenden eines gemeinschaftlichen Göttinger Betriebsrates gewählt wurde. Der erste Schritt zu einer kollektiven Vertretung der Göttinger Institute und Einrichtungen war damit vollzogen. Am 20. Mai 1947 gründete sich auf der Betriebsversammlung aller Institute schließlich offiziell der Hauptbetriebsrat aller Göttinger Institute und Einrichtungen.¹⁶⁵ Den Vorsitz übernahm wiederum Kolber, sein Stellvertreter wurde Karl Kraatz und zum Schriftführer wurde Otto Conrad, ein Diplominge-

160 Die Rolle und Funktion des Wirtschafts- und späteren Sozialausschusses bei der Abwicklung der KWG und ihrer Neugründung als MPG ist bisher nicht erforscht worden. Vgl. Tätigkeitsbericht des Wirtschaftsausschusses vom 5. 12. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 433–440.

161 Tätigkeitsbericht des Wirtschaftsausschusses vom 5. 12. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 433–440.

162 Betriebsratsmitglieder und Vertreter im Wirtschaftsausschuss 10. 12. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 328.

163 BR KWI Strömungsforschung an Generalverwaltung am 27. 11. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 378, 379.

164 Abschrift Lebenslauf Ludwig Kolber vom 20. 9. 1956, AMPG, II. Abt., Rep. 67, Nr. 831, .

165 Faktisch war der Hauptbetriebsrat oder Gesamtbetriebsrat, wie er sich bereits gelegentlich in Korrespondenz nannte, bereits seit November 1946 aktiv. Vgl. Kolber an die Max-Planck-Institute und Forschungsstellen am 15. 2. 1951, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 258.

nieur aus dem Institut für Strömungsforschung, gewählt.¹⁶⁶ Daneben wurde ein Sachbearbeiter für Sozial- und Wohlfahrtsfragen (Theodor Schade, Wissenschaftler der Sondergruppe Astrophysik) gewählt, der später eng mit Telschow zusammenarbeiten sollte.

Der Göttinger Hauptbetriebsrat regelte also in enger Verbindung mit einem Wirtschafts- und Sozialausschuss die ständig anfallenden Alltagsangelegenheiten der Einrichtungen. Er war, mit Duldung und Unterstützung der britischen Besatzer, aufgrund praktischer Bedürfnisse, quasi Bottom-up entstanden. Als Vorsitzender des Hauptbetriebsrates und Mitglied im Sozialausschuss fungierte Kolber als „Mittelsmann zwischen (den) Instituten einerseits und andererseits zwischen dem Gesamtkomplex und den zuständigen Gewerkschaften.“¹⁶⁷ Kolber war zudem Delegierter im Kreisausschuss des DGB. Die Sitzungen des Hauptbetriebsrates fanden jeden Dienstag um 10 Uhr in der Göttinger Kantine statt.¹⁶⁸ Seine Aufgaben umfassten den Betriebsablauf der wichtigsten wirtschaftlichen und sozialen Einrichtungen. Zu dieser Zeit waren die grassierende Wohnungsnot, Nahrungsmittelknappheit und der Mangel an Heizstoffen die drängendsten Probleme.

Die Zusammenarbeit mit den britischen Besatzern gestaltete sich partnerschaftlich und lösungsorientiert, obwohl bei der Wohnungsvergabe Uneinigkeit herrschte. Seit April 1947 war der Betriebsrat bei Wohnungsfragen wieder der erste Ansprechpartner, dies war von den Briten initiiert worden. Die Genehmigung kam direkt vom Amtsleiter Purchase aus dessen britischer Dienststelle. Er übertrug offiziell dem Betriebsrat alle sozialen Anliegen und angrenzenden Aufgabengebiete.¹⁶⁹ Doch Telschow, der administrative Leiter der in Göttingen weiter existierenden KWG und bald MPG, verfolgte andere Pläne. Er hatte bereits den Wissenschaftler Schade mit der Durchführung sämtlicher sozialer Aufgaben und der Wohnungsvergabe beauftragt.¹⁷⁰ Künftig sollten alle Entscheidungen auf dem Gebiet der Wohnungs- und Kantinenfragen von einem neu gebildeten Sozialausschuss übernommen werden. Dieser Sozialausschuss¹⁷¹ setzte sich aus je einem Vertreter der Generalverwaltung, der Kaiser-Wilhelm-Institute, der *Research Branch* und der Zentralwerkstatt zusammen und war dem Hauptbetriebsrat nicht direkt unterstellt.¹⁷² Unter Telschows Ägide wurde der neue Ausschuss schrittweise aus dem Hauptbetriebsrat herausgelöst. Der Betriebsrat konnte zwar fortan an dessen Sitzungen teilnehmen, ohne

166 Vermerk Hauptbetriebsrat Kolber an Generalverwaltung am 21. 5. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 8, Nr. 100, fol. 305.

167 Kolber an die Generalverwaltung am 2. 3. 1951, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 257.

168 Vermerk Hauptbetriebsrat Kolber an Generalverwaltung am 21. 5. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 8, Nr. 100, fol. 305.

169 Notiz von Purchase an den Betriebsrat vom 29. 4. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 311.

170 Schade bekam erst einen Arbeitsvertrag in Paris angeboten, zog dann Ende 1947 nach England und kehrte nach wenigen Jahren nach Deutschland zurück.

171 In den Quellen ist mitunter eine begriffliche Unschärfe zwischen Wirtschafts- und Sozialausschuss ersichtlich. Beide Institutionen hatten überschneidende Aufgabengebiete. Vgl. Schade an Telschow am 5. 4. 1948, AMPG, Rep. 81, Nr. 100, fol. 403.

172 Vermerk Sozialausschuss 21. 5. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, 306.

jedoch stimmberechtigt zu sein. In der Folge verloren die Betriebsratsmitglieder bisherige Kompetenzen und wurden zu Schriftführern bei den Sitzungen des Sozialausschusses degradiert.

Der basisdemokratisch-partizipative Charakter der unter der Regie der Briten entstandenen Organe wurde damit zunehmend ausgehöhlt. Telschows neuer Sozialausschuss stellte kein mitwirkungsoffenes Gremium dar, sondern war klar durch die Generalverwaltung und immer weniger durch die Betriebsräte bestimmt. Einzig die Betriebsleiter hatten die Möglichkeit, per Misstrauensvotum die Arbeit des Ausschusses zu stoppen. Gründe für Telschows Alleingang waren wohl vorangegangene Fehlschläge bei der Vergabe von freierwerbenden Wohnungen auf dem AVA-Gelände und unklare Zuständigkeiten zwischen den verschiedenen Behörden gewesen. In deren Folge verschärfte sich das Verhältnis zwischen dem städtischen Wohnungsamt und der AVA weiter. Die Kommunikationsprobleme führten dazu, dass ein zentrales Referat für Wohlfahrtsfragen in der Generalverwaltung der KWG eingerichtet wurde.¹⁷³ Es sollte in Abstimmung mit dem Hauptbetriebsrat die Wohnungsvergabe lokal zwischen Generalverwaltung, AVA und den britischen Behörden – zu denen Telschow und Hahn einen guten Draht hatten – regeln.¹⁷⁴

Die Hilfsmaßnahmen des Sozialausschusses umfassten nun vier Bereiche: Wohnungsbeschaffung und Verteilung; Beschaffung von Lebensmitteln; Beschaffung von Gebrauchsgegenständen jeder Art sowie Versorgung der Betriebsangehörigen mit Brennmaterial.¹⁷⁵ Der Hauptbetriebsrat seinerseits konzentrierte sich fortan auf die Kontrolle der Maßnahmen des Sozialausschusses und den Abschluss von Betriebsvereinbarungen und arbeitsorganisatorische Fragen.¹⁷⁶ Die Beschaffung von Nahrungsmitteln und Wohnungsvergabe band indes viele personelle Kapazitäten. Die Briten kritisierten, dass die Betriebs- und Ausschussversammlungen während der Arbeitszeit stattfanden und damit zu finanzieller Belastung führten. Telschow kontierte, dass Betriebe diese Lasten zu tragen hätten und im Grunde das alliierte Kontrollratsgesetz dafür verantwortlich sei.¹⁷⁷

Die Militärregierung forcierte ebenfalls die Entnazifizierung der Göttinger Forschungsinstitute. Der zuständige britische Offizier Hereford versuchte Telschow in einem Vieraugengespräch dazu zu bewegen, dass die Anstellung offensichtlich belasteter Personen zukünftig ausgeschlossen werde. Hereford führte Negativbeispiele aus dem KWI für Physik (namentlich: Gremse, Dr. Haxel, Dr. Förster, Dr. Bagge) an. Man einigte sich schließlich darauf, dass politisch belastete Personen, die bereits in der KWG beschäftigt waren, in ihrer Stellung verbleiben

173 Protokoll zur Durchführung sozialer Hilfsmaßnahmen in der KWG an Telschow, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 316–318.

174 Vgl. Protokoll zur Durchführung sozialer Hilfsmaßnahmen 30. 5. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 294–298.

175 Protokoll zur Durchführung sozialer Hilfsmaßnahmen 30. 5. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 294–298.

176 Hauptbetriebsratssitzung am 3. 6. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 292.

177 Notiz Telschow vom 16. 1. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 324.

könnten, bis zu einem eventuell anderslautenden Bescheid der Entnazifizierungskommission. Im Gegenzug sicherte Telschow zu, das etwaige politisch Vorbelastete geprüft und bei Neueinstellungen dementsprechend vorsichtig verfahren werde.¹⁷⁸

Ein Großteil des ehemaligen KWG-Personals konnte durch diese Absprache in den angestammten Stellungen verbleiben.¹⁷⁹ Entlassungen wegen politischer Belastung drohten beispielsweise drei Mitarbeitern aus der Buchhaltung, aus dem Einkauf und aus dem Zeichenbereich der Zentralwerkstatt. Der zuständige Betriebsrat trug allerdings die Entlassung, die auf einer Entscheidung der *Research Branch* beruhte, nicht mit und hielt weiterhin zur eigenen Betriebsleitung. Diese stellte daraufhin einen Antrag auf Belassung des zur Kündigung vorgesehenen politisch belasteten Kollegen mit der Begründung, dass sein Fehlen einen schweren Eingriff in den Betriebsablauf nach sich ziehen und kurzfristig kein geeigneter Ersatz für den betreffenden Mitarbeiter gefunden werden könne.¹⁸⁰ Es ist davon auszugehen, dass die Betriebsräte nicht nur im Einzelfall entschieden, sondern so oder in ähnlicher Weise regelmäßig handelten.

Die britischen Behörden trafen ihre Vorentscheidungen zur fraglichen politischen Belastung auf Grundlage der ihnen zugeleiteten Fragebögen und der Empfehlungsschreiben (umgangssprachlich: „Persilscheine“). Nach dieser Vorauswahl wurden von deutscher Seite Unterausschüsse gebildet, deren personelle Zusammensetzung meistens bereits zu heftigen Auseinandersetzungen führte.¹⁸¹ Von dort wurden Empfehlungen an die Militärbehörden weitergegeben, die in einem Hauptverfahren eine bindende Entscheidung über den Verbleib im Betrieb oder eine Entlassung trafen. Im für die KWG zuständigen Entnazifizierungsunterausschuss waren dann auch einige Betriebsratsvertreter wie der Diplomingenieur und wissenschaftliche Assistent Otto Conrad, daneben auch Mitarbeiter der ehemaligen AVA vertreten.¹⁸² Die Betriebsräte hatten so die Möglichkeit, drohenden Entlassungen aufgrund politischer Belastungen durch ihre Fürsprache entgegenzutreten. Grundsätzlich war den Alliierten daran gelegen, dass politisch unbelastete Mitarbeiter, die nicht in Leitungspositionen der KWG tätig waren, in diesen Ausschüssen vertreten waren. Deshalb fungierten als Angehörige des Entnazifizierungsausschusses vornehmlich nicht-leitende Wissenschaftler wie beispielsweise Diplomingenieur Wiese.

178 Notiz Telschow vom 16. 1. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 324.

179 Liste der nach der Entnazifizierung verbleibenden ehemaligen KWG-Mitarbeiter vom 28. 2. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 124.

180 Zentralbetrieb an Research Branch vom 20. 3. 1947 und Albrecht an Research Branch vom 21. 3. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 124, fol. 205–207.

181 Richard H. Beyler: „Reine“ Wissenschaft und personelle „Säuberung“. *Die Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft 1933 und 1945*. Berlin: Forschungsprogramm „Geschichte der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft im Nationalsozialismus“ 2004, 18–20.

182 Mitglieder im Entnazifizierungs-Unterausschuss der KWG waren Assmuss, Gottschalk, Otto Conrad (Inst. f. Strömungsforschung), Eckhardt, Kraatz, Niederreither, Wiese und Womann, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 124, fol. 279.

Hahn empörte sich darüber, dass ohne eine vorherige Absprache mit ihm ein neuer Entnazifizierungsausschuss für die KWG von britischer Seite eingerichtet worden war, dessen Zusammensetzung er nicht kannte¹⁸³ und der nun die leitenden Angestellten erneut überprüfte.¹⁸⁴ Hahn sprach sich dafür aus, dass auch leitende Wissenschaftler dort vertreten sein müssten. Er und Telschow schlugen deshalb den langjährigen Direktor der Generalverwaltung Franz Arndt (geb. 1884) vor. Dieser war laut Hahn „politisch nicht belastet“ und seit fast 30 Jahren in der KWG tätig.¹⁸⁵

Die Fragebögen für alle Mitarbeiter*innen mussten dem Hauptausschuss beziehungsweise der Spruchkammer vorgelegt werden. Das galt auch für bereits überprüfte Mitarbeiter*innen, die aus der französischen Zone nach Göttingen umsiedelten.¹⁸⁶ Hahn empfahl deshalb nachdrücklich die Entsendung von leitenden Wissenschaftlern in das Gremium, da nur diese befugt seien, Urteile über Kolleg*innen auszusprechen.¹⁸⁷ Doch auch der Vorsitzende des Entnazifizierungsausschusses kam zu dem Schluss, dass Arndt nicht die richtige Person für die Aufgabe und seine Stellung zu „hochstehend“ sei. Seit 1922 gehörte Arndt der KWG an und sei schon durch seine Loyalität gegenüber seinem langjährigen Arbeitgeber befangen. Grundsätzlich sei die Denazifizierung aber „ein Glücksspiel“,¹⁸⁸ denn die Prüfung der Militärbehörden könne nur oberflächlich und schematisch erfolgen, weshalb die Behörden dringend auf die Unterstützung der deutschen Stellen angewiesen seien.¹⁸⁹

In der Folge wurde fast das gesamte KWG-Personal entlastet oder als „politisch tragbar“ bzw. in die Kategorie „Mitläufer“ eingestuft und weiterbeschäftigt.¹⁹⁰ Das Institut für Hirnforschung entließ beispielsweise einen festangestellten Techniker, in der Generalverwaltung konnten aber alle 18 Mitarbeiter*innen weiterhin verbleiben. Im Fall des KWI für Züchtungsforschung wurde dessen gesamte Belegschaft in Kategorie IV (Mitläufer) und V (Entlastete) oder durch die Spruchkammern als „politisch tragbar“ oder „unbedenklich“ eingestuft. Zwei Mitarbeiter fielen dabei unter die Jugendamnestie,¹⁹¹ weil sie den Geburtsjahrgängen 1919 sowie 1920 angehörten.¹⁹² Diese Beispiele waren exemplarisch für die punktuelle und besonders für leitende

183 Hahn an Entnazifizierungs-Hauptausschuss am 15. 8. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 124, fol. 283.

184 Entnazifizierungs-Hauptausschuss an Hahn am 18. 9. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 124, fol. 275.

185 Hahn an Entnazifizierungs-Hauptausschuss am 15. 8. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 124, fol. 283.

186 Schattenfroh an Lehmann am 11. 3. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 124, fol. 210.

187 Hahn an Entnazifizierungs-Hauptausschuss am 14. 9. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 124, fol. 277.

188 Vgl. Aktennotiz von Sommer zum Gespräch mit Hentze vom 24. 9. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 124, fol. 273.

189 Die Einstufung erfolgte meist in die Kategorien IV (Mitläufer/Follower) oder V (Entlastete/Persons Exonerated). Vgl. Aktennotiz von Sommer zum Gespräch mit Hentze vom 24. 9. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 124, fol. 273.

190 Liste der nach der Entnazifizierung verbleibenden ehemaligen KWG-Mitarbeiter vom 28. 2. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 124.

191 Diese betraf alle Jahrgänge seit 1. 1. 1913.

192 Entnazifizierung der Wissenschaftler des KWI Züchtungsforschung vom 22. 11. 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 102, Nr. 124, fol. 64.

Positionen unzureichende Entnazifizierungspraxis, in der sich die Betriebsräte oftmals mit der Institutsleitung und mit ihren Kolleg*innen gegen geplante Entlassungen solidarisierten.

2.3 Das „Unheil“ Betriebsvereinbarungen im „Familienunternehmen“ MPG

Am 28. Juni 1948 wurde der Hauptbetriebsrat erneut gewählt. Den Vorsitz übernahmen wieder Klempnermeister Kolber und als sein Stellvertreter fungierte Adolf Stange, der als Dreher arbeitete. Kolber musste allerdings im September 1951 vom Vorsitz zurücktreten, da er verhaftet und fristlos gekündigt wurde. Hintergrund war die Anschuldigung des Buntmetalldiebstahls und der Veruntreuung von Geldern des Sozialausschusses, die Kolber in seinem Büro verwahrte. Kolber beteuerte, er habe demontierte Kupferschienen auf seinem Gartengelände gefunden und nichts über deren Herkunft gewusst. Daraufhin wurde seine Entlassung kurzzeitig gestoppt, denn die Generalverwaltung wollte den Ausgang des Gerichtsverfahrens abwarten.¹⁹³ Einen Großteil der Erlöse aus dem Metallverkauf habe Kolber wieder in die Betriebsratsarbeit gesteckt (Spesen, Literaturbeschaffung und Reisen sowie kleine Aufmerksamkeiten). In seiner Begründung legte er auch seine Motivation für den Diebstahl dar:

Darüber hinaus erschien mir die Situation der in der Max-Planck-Ges. tätigen Wissenschaftler unhaltbar, und so wollte ich versuchen, ihre Position innerhalb der Institute zu verbessern. Aus diesem Grunde habe ich mit den dafür in Frage kommenden Gewerkschaften für Erziehung und Wissenschaft in Hamburg und Öffentliche Dienste Transport und Verkehr in Stuttgart über diese Dinge verhandelt. Die Kosten für diese Verhandlungen wurden mir nicht erstattet, und ich habe keine Spesen erhalten.¹⁹⁴

Diese Anbahnungsgespräche waren bei Kolbers Verhaftung gerade angelaufen, weiterhin plante er eine Art Rundreise zu allen 36 Instituten, um weitere Verhandlungen zu führen. Diese inoffizielle Tournee musste also finanziert werden. Kolber sah sehr wohl ein, dass er falsch gehandelt hatte, war sich aber keines „verbrecherischen Aktes“ bewusst, sondern seiner Ansicht nach wegen seiner „Einsatzbereitschaft“ als Betriebsrat „weit über das Ziel hinausgeschossen“.¹⁹⁵ Für Kolber und dessen Familie war die Kündigung indes existenzbedrohend, deshalb ging er dagegen gerichtlich vor. Nachdem er zu sechs Monaten Gefängnis verurteilt worden war, beantragte er Strafaussetzung. Bei einer späteren Durchsuchung seines Büros fiel der Polizei allerdings auf, dass er mit den unterschlagenen Geldern des Sozialfonds wohl Sportbekleidung im Wert von 1200 DM beschafft hatte.¹⁹⁶ 1952 wurde er schließlich zu drei Jahren auf Bewährung und einer Geldbuße von 150 DM verurteilt.

193 Aktenvermerk von Pollay am 15. 11. 1951, AMPG, II. Abt., Rep. 67, Nr. 831.

194 Kolbers Gesuch um Strafaussetzung vom 26. 6. 1952, AMPG, II. Abt., Rep. 67, Nr. 831.

195 Kolbers Gesuch um Strafaussetzung vom 26. 6. 1952, AMPG, II. Abt., Rep. 67, Nr. 831.

196 Vermerk von Seeliger am 2. 11. 1951, AMPG, II. Abt., Rep. 67, Nr. 831.

Kolber hat später gegenüber Telschow eingeräumt, dass als damalige Devise galt, „dem Engländer soviel wie möglich von seiner Beute abzujagen“, und er der weiteren Demontage der AVA überdrüssig geworden sei. Kolber erwähnte in seiner reumütigen Stellungnahme an Telschow auch, dass auf dem Gelände der ehemaligen AVA fortlaufend für den Schwarzmarkt gestohlen worden sei, um defekte Maschinen und Werkzeuge reparieren zu können.¹⁹⁷ Die Entlassung hatte für den ehemaligen Vorsitzenden des Hauptbetriebsrates und seine Familie drastische Konsequenzen, denn ihnen wurde auch die im Institut für Strömungsforschung befindliche Dienstwohnung gekündigt. Kolber verlor laut eigener Aussage außerdem sein Ansehen in der überschaubaren Universitätsstadt. Das Image des Betriebsrates war damit ebenso in Gefahr.

Im Fall Kolber agierte Telschow durchaus besonnen und wahrte das Gesicht des Beschuldigten. Er unterstützte und ermutigte den ehemaligen Mitarbeiter, sich an anderer Stelle zu bewerben, verwehrte ihm jedoch eine zweite Chance auf einen Neustart in der MPG. Telschow hatte Kolbers Antrag auf Strafaussetzung unterstützt und beschrieb dessen Verfehlung als eine „einmalige Entgleisung“. Kolber selbst hatte in seiner Aussage betont, dass die Gremienarbeit ehrenamtlich erfolgt war und Zeit und Geld gekostet hatte. Dies stimmte nicht ganz, denn er hatte für seinen Sitz im Sozialausschuss und im Hauptbetriebsrat monatlich 50 DM ab April 1951 sogar 100 DM Aufwandsentschädigung erhalten. Eine nicht gerade geringe Summe im Verhältnis zu seinem monatlichen Gehalt von 478 DM.

Die Episode zeigt aber auch, wie im „Familienbetrieb“ MPG Personalangelegenheiten und Konflikte gehandhabt wurden. Die Generalverwaltung hatte die mehrmaligen Gesuche Kolbers um eine Neuanstellung bei den Göttinger Einrichtungen – er war immerhin 17 Jahre in der KWG bzw. MPG beschäftigt gewesen – wiederholt abgelehnt. Sie verwies ihn aber auf anderweitige relevante Stellen. Noch 1956 riet die Generalverwaltung Kolber, nach seinem erneuten Bewerbungsanlauf, er solle doch bei seiner neuen Firma bleiben und von weiteren Bewerbungen absehen, da er sich in der MPG nicht wohlfühlen werde. Loyalität war also eine wichtige Tugend, die vom Personal eingefordert wurde, sodass der langjährige Mitarbeiter Kolber durchaus berechtigt auf eine zweite Chance hoffte. Dem in Ungnade gefallenem ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden wurde jedoch nie wieder ein Arbeitsvertrag in der MPG angeboten.

Kolbers Stellvertreter Adolf Stange übernahm in dieser kritischen Phase 1951 den Vorsitz im Hauptbetriebsrat.¹⁹⁸ Nach Telschows Einschätzung kam dieser jedoch dafür formal nicht in Frage, da er als Mitglied der Zentralwerkstatt einer Serviceeinrichtung mit eigener Rechtsperson (GmbH) angehörte.¹⁹⁹ Trotz all dieser Anfangsschwierigkeiten war der Hauptbetriebsrat die erste institutionalisierte Personalvertretung der MPG, die eine Beteiligung an den wichtigsten Gremien wie Sozial- und Wirtschaftsausschuss im Göttinger Raum sicherstellte und sich für

197 Kolber an Telschow am 15. 12. 1952, Kolbers Gesuch um Strafaussetzung vom 26. 6. 1952, AMPG, II. Abt., Rep. 67, Nr. 831.

198 Stange an Generalverwaltung am 23. 9. 1951, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 207.

199 Notiz von Telschow vom 29. 9. 1952, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 84.

vertrags- und arbeitsrechtliche Fragen der Beschäftigten in der MPG einsetzte. Auf Institutsebene forcierte der Hauptbetriebsrat fortan den Abschluss von allgemeingültigen Betriebsvereinbarungen, die als Grundlage für eine geregelte Mitbestimmung in den Instituten angesehen wurden.

Diese Betriebsvereinbarungen sorgten für weiteren Zündstoff. Interessant war, dass Telschow zunächst an die Institute verwies. Die Generalverwaltung sei nicht für Betriebsvereinbarungen an den Instituten zuständig und dementsprechend seien diese auch nicht durch die Generalverwaltung genehmigungspflichtig. Der Abschluss sei also allein Sache der einzelnen Forschungseinrichtungen.²⁰⁰ Dies unterstrich die relative Autonomie der Institute sowie die souveräne Stellung der Direktoren und ihrer eigenständigen Institutsorganisation. Für den Betriebsrat hieß dies aber auch, dass MPG-weite und allgemeinverbindliche Lösungen damit in weite Ferne rückten und diese ersten Schlachten mit Unterstützung der Gewerkschaften direkt vor Ort in den Instituten auszufechten waren.

Hahn und Telschow wurden auch deshalb von der 1948 verabschiedeten Betriebsordnung am Gmelin-Institut geradezu vor vollendete Tatsachen gestellt.²⁰¹ Das führte dazu, dass Telschow Vorstöße hinsichtlich neuer Betriebsvereinbarungen zunächst generell untersagte und verkündete, dass diese „nicht im größeren Kreis bekanntgegeben werden“ sollten, weil dadurch nur „Unheil“ angerichtet werde.²⁰² Vorher sollte geklärt werden, ob Betriebsvereinbarungen aus Industrie und Behörden überhaupt auf die MPG angewendet werden konnten. Für die Leitungen, aber auch für die Betriebsräte, waren die Betriebsvereinbarungen noch unbekanntes Terrain, weil gleichlautende Regelungen in der KWG bisher nicht existiert hatten.²⁰³ Weder Hahn noch Telschow waren auf die Forderungen der Betriebsräte vorbereitet, sie reagierten bei der Lösung der auftretenden Konflikte folglich nicht sonderlich empathisch.

Immer mehr Betriebsräte forderten indes den Abschluss von Betriebsvereinbarungen in ihren Instituten. Darunter waren beispielsweise die drei agrarwissenschaftlichen Forschungsinstitute mit angeschlossenem landwirtschaftlichen Gutsbetrieb in Niedersachsen, deren Ansinnen allerdings zunächst abgelehnt wurde:²⁰⁴

200 Telschow an Betriebsrat Gmelin-Institut am 6. 8. 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 177.

201 Pietsch vom Betriebsrat Gmelin-Institut an Hahn am 22. 7. 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 178.

202 Telschow an Seelinger am 12. 4. 1949, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 165.

203 „Auch vor dem Jahre 1933 haben solche Vereinbarungen für die Forschungsinstitute der Gesellschaft nicht bestanden“ Telschow an Gross am 29. 1. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 259.

204 Dazu zählten das KWI für Züchtungsforschung, Gut Voldagsen bei Coppenbrügge und das KWI für Tierzucht und Tierernährung sowie das Institut für landwirtschaftliche Arbeitswissenschaft und Landtechnik in der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft, Gut Imbshausen.

Für alle 3 Institute ist nun eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Das von den Gewerkschaften ausgehandelte Muster hierfür scheint auf industrielle Belange zugeschnitten zu sein und ist daher nicht unverändert brauchbar.²⁰⁵

Hahn ließ über Telschow obendrein mitteilen, dass die Betriebsvereinbarung des KWI für Tierzucht und Tierernährung in Mariensee, abzulehnen sei, weil die Mustervereinbarungen für die Forschung nicht anwendbar seien.²⁰⁶ Schon am 24. April 1947 schrieb die Allgemeine Gewerkschaft in Göttingen in der Sache an Hahn und verwies darauf, dass Verhandlungen nicht aussetzen seien, nur weil der Leitung der MPG keine passgenauen Mustervereinbarungen zur Verfügung gestellt worden waren.²⁰⁷ Auf einer Besprechung der Betriebsräte, Instituts- und Dienststellenleiter rügte gar ein Gewerkschaftsvertreter die Praxis des „Abwartens der Anordnung von oben“.²⁰⁸ Sie sei eine typische Strategie deutscher Betriebe. Die MPG war in diesem Fall wohl keine Ausnahme.

Als die MPG-Spitze durch die Gewerkschaften und Betriebsräte zunehmend unter Druck geriet, schaltete sich auch die Politik ein. Die Causa Betriebsvereinbarung konnte nicht weiter hinausgezögert werden. Am 4. Juni 1948 ging ein Schreiben des niedersächsischen Kultusministers und SPD-Mitgliedes Adolf Grimme (1889–1963) in der Generalverwaltung ein,²⁰⁹ welches ein neues Muster für eine Betriebsvereinbarung im öffentlichen Dienst enthielt.²¹⁰ Zuvor hatten sich Behörden- und Arbeitgebervertreter mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und dem Industrieverband Öffentliche Dienste (später Gewerkschaft ÖTV) in Niedersachsen auf eine Vorlage mit Verfahrensregelungen geeinigt. Zudem war Grimme selbst Mitglied im Senat, also im wichtigsten Entscheidungsgremium der MPG vertreten. Er befand sich deshalb im regelmäßigen Austausch mit Hahn und Telschow. Auch auf Seiten der Direktoren schien die Forderung nach Betriebsvereinbarung Neuland zu sein. So wandte sich Karl Ziegler (1898–1973), der Leiter des KWI für Kohlenforschung, bereits 1947 hilfesuchend an Telschow:

Gelegentlich [...] sprachen wir über sogenannte Betriebsvereinbarungen, die neuerdings in der Technik zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat getroffen werden. Sie erzählten mir damals, daß der zuständige Minister – ich glaube, des Landes Niedersachsen – den Abschluß von Betriebsvereinbarungen innerhalb der Kaiser-Wilhelm-Institute seines Landes wegen der wissenschaftlichen Struktur dieser Institute für unnötig erachtet hat. Wir möchten uns

205 Schattenfroh an den Sozial-Politischen Ausschuß für Landwirtschaft Hannover am 20. 2. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 258.

206 Vgl. Telschow an Gross am 29. 1. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 259.

207 Vgl. Allgemeine Gewerkschaft an Otto Hahn vom 24. 4. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 243.

208 Protokoll über eine Besprechung am 4. 6. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 291.

209 Kultusminister an Generalverwaltung der MPG vom 4. 6. 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 616–619.

210 Muster Betriebsvereinbarung bei Behörden, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 224 und 225.

in dieser Angelegenheit Klarheit verschaffen, da auch unser Betriebsrat an den Abschluß einer Betriebsvereinbarung denkt, und wir bitten Sie um schriftliche Informationen.²¹¹

Die Direktoren befanden sich nun in der für sie neuen Rolle des Verhandlungspartners. Telschow beauftragte wiederum seinen engen juristischen Berater und Mitarbeiter der Generalverwaltung Max Schattenfroh (1889–1970), die Verhandlungen mit den Instituten zu koordinieren.²¹² Dabei kamen Hahn und Telschow die empfehlenden, nicht bindenden Verfahrensregelungen des Betriebsrätegesetzes zu pass, welche auf Unternehmen und Betriebe zugeschnitten waren, nicht jedoch auf die privatrechtlich organisierte und staatlich alimentierte MPG. Tatsächlich wurden laufende Verhandlungen immer häufiger wegen formaler Bedenken hinausgezögert. Mustervereinbarungen wurden beispielsweise aufgrund ihrer begrifflichen Unschärfe erst einmal abgelehnt.²¹³ Die abwartende Haltung der MPG-Leitung war zuvor in der Tat von Kultusminister Grimme empfohlen worden, der Hahn noch im April 1947 riet:

Zur Zeit schweben Verhandlungen zwischen dem Herrn Ministerpräsidenten – Staatskanzler – und den Gewerkschaften über die Formulierung einer Betriebsvereinbarung für die Staatsverwaltung. Es wird sich empfehlen, den Abschluß einer Betriebsvereinbarung auch in Ihrem Falle auszusetzen, bis diese Verhandlungen abgeschlossen sind und das Muster einer neuen Betriebsvereinbarung vorliegt, die auch für die Hochschulen entsprechend abgeschlossen werden soll.²¹⁴

Telschow ließ eine Abschrift des Briefes an die Institute und angeschlossenen Forschungseinrichtungen weiterleiten und vermerkte handschriftlich, dass er nun die Betriebsvereinbarung für die in Göttingen ansässige Zentralwerkstatt als nichtig erachte, da diese als Eigenbetrieb in Form einer GmbH nicht direkt der MPG unterstand.²¹⁵ Hahn war der Meinung, dass die Forderungen nach Betriebsvereinbarungen ohnehin nur auf Drängen der Gewerkschaften entstanden seien und warb um Verständnis beim Kultusminister:

211 Vgl. Schattenfroh an Telschow am 12. 6. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 242.

212 Ministerialdirigent Schattenfroh war seit 1. 3. 1944 Mitarbeiter in der Generalverwaltung. Er war im September 1943 aus dem Verwaltungsdienst im Reichsministerium des Inneren zuerst beurlaubt und kurz danach in den Ruhestand versetzt worden. Als Mitglied der Bayerischen Volkspartei und durch seine seit 1934 andauernde Freundschaft mit Carl-Friedrich Goerdeler, dem Leipziger Oberbürgermeister und Beteiligten an den Anschlägen auf Adolf Hitler am 20. Juli 1944, wurde er schließlich aus politischen Gründen aus dem öffentlichen Dienst entlassen. Vgl. Beilage zum Buchstaben E des Fragebogens, 1945, GVMPG, Personalakte Max Schattenfroh, BC 247311 und Michael Globig: Sechs Jahrzehnte der Wissenschaft verbunden. Erika Bollmann im Gespräch mit dem MPG-Spiegel über ihre Zeit als Mitarbeiterin und Förderin bei der Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft. *MPG-Spiegel* 5/6 (1997), 47–53, 50.

213 Telschow an Pietsch am 6. 8. 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 176.

214 Kultusminister an Otto Hahn am 11. 4. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 244.

215 Abschrift an die Institute zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 245, 246.

Ich brauche Ihnen nicht zu sagen, daß die Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft auf dem sozialen Gebiet, bei der Regelung von Urlaub, Löhnen und Gehältern sowie bei der ganzen Betreuung ihrer Angestellten, stets vorbildlich gewesen ist. Ich glaube aber, daß man den Abschluss der Betriebsvereinbarung in der vorliegenden Form kaum verantworten kann.²¹⁶

Zunehmend keimten auf Seiten der MPG-Leitung inhaltliche Bedenken wegen der einschneidenden Maßnahmen in den Betriebsvereinbarungen auf. Die Hauptverantwortung lag bei den Direktoren der Institute und sollte dort, besonders was Einstellung, Entlassungen und Arbeitsweise der Institute betraf, verbleiben. Hahn und Telschow konnten zwar kaum offen gegen das Kontrollratsgesetz oder die Bildung von Betriebsräten in den Instituten Position beziehen, zögerten aber neue Betriebsvereinbarungen mit dem Hinweis auf eine baldige gesetzliche Regelung hinaus.

Hahn, gestärkt durch die Rückendeckung Grimmes, Hahn kritisierte die Betriebsvereinbarungen in vielen Punkten. Von ihm sind handschriftliche Notizen überliefert, die die seiner Ansicht nach „wenig geeignet erscheinenden“ Regelungen der Muster-Betriebsvereinbarung rot markierten. Zu den von Hahn beanstandeten Forderungen gehörten das Vorschlagsrecht der Betriebsräte zur Produktionsplanung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Art. 1 Absatz 2 c); die Einsichtnahme in Personalakten (Art. 2); das Veranlassen von Einstellungen, Entlassungen und Umgruppierungen (Art. 4); der Kündigungsschutz für amtierende Betriebsräte (Art. 5) sowie die mögliche Zulassung von Gewerkschaftsvertretern bei Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Art. 7).²¹⁷ All diese neuralgischen Punkte sollten auch in den späteren Diskussionen um Partizipation und Mitbestimmung in der MPG aufgegriffen werden. In diesem Sinne entspann sich bereits in der Nachkriegszeit eine lange Konfliktlinie, die in der MPG-Leitung eine ablehnende Haltung gegenüber den Beteiligungsrechten der Betriebsräte zementierte. Dieses Gebaren sollte die MPG-Leitung gegenüber den Personalvertretungen bis weit in die 1970er Jahre beibehalten.

Schließlich war die Generalverwaltung aufgrund der neuerlichen Anfragen von weiteren Institutsdirektoren und des anhaltenden politischen Druckes der Gewerkschaften zum Handeln gezwungen. Sie stellte eine entsprechende Vorlage – eine sogenannte Musterbetriebsvereinbarung – zur Verfügung. Dazu wurde das behördliche Muster auf die Belange der MPG zugeschnitten und schließlich in den Instituten zirkuliert.²¹⁸ Im Juni 1948 gab Hahn die Musterbetriebsvereinbarung offiziell bekannt:

Für den Fall, dass für das Institut die Einrichtung eines Betriebsrates (bzw. Betriebsobmanns) besteht oder getroffen wird, ist in der Anl. 2 das staatliche Muster den Verhältnissen der Max-

²¹⁶ Vgl. Hahn an Grimme am 28. 3. 1947, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 246.

²¹⁷ Vgl. Muster der Betriebsvereinbarung mit schriftlichen Anmerkungen Hahns, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 262.

²¹⁸ Seeliger an Wever (MPI für Eisenforschung) am 30. 3. 1949, AMPG II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 170.

Planck-Gesellschaft angepasst worden. Insbesondere hat § 4 Abs. 2. eine andere Fassung erhalten. Ausgehend von der Annahme, dass die im staatlichen Bereich durch das Staatsministerium zu regelnden Personalangelegenheiten im Bereich der Max-Planck-Gesellschaft denjenigen zu vergleichen sind, die durch das Kuratorium des Instituts, durch Organe der Gesellschaft oder im Einvernehmen mit ihnen zu regeln sind, wird die in der Anl. 2 vorgesehene Fassung für zweckmäßig erachtet.²¹⁹

Die Mustervereinbarung regelte ganz allgemein die Aufgaben und Rechte der Betriebsräte im Sinne des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 von 1946. Es ging Hahn in diesem Fall besonders um den Paragraphen 4 Absatz 2, der die Beteiligung in Personalangelegenheiten betraf. Für die MPG-Leitung war nur akzeptabel, dass darüber die Institutsleitung eigenverantwortlich entschied. Die Generalverwaltung berief sich deshalb auf eine Ausschlussklausel der niedersächsischen Vorlage, welche wichtige Personalangelegenheiten aus dem Einflussbereich der Betriebsräte entzog. Dieser Passus sollte auch in die Muster-Betriebsvereinbarung der MPG aufgenommen werden und für Wissenschaftler*innen gelten.²²⁰

Für die Institutsdirektoren kam das Muster gerade recht. Der Druck durch die Gewerkschaft stieg, besonders für jene industrienahen Einrichtungen, deren nicht-wissenschaftliches Personal einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufwies. Noch im Februar 1948 hatte sich der Direktor des Institutes für Eisenforschung, Franz Wever (1892–1984), bei der Generalverwaltung beschwert. Er fühle sich durch den Betriebsrat und die Gewerkschaft Metall zum Abschluss einer Vereinbarung gedrängt:

Ich halte es für überflüssig, näher auf Einzelheiten des Entwurfes einzugehen. Gegen die Einführung erheben sich schwerwiegende Bedenken, weil er in keiner Weise auf die besonderen Verhältnisse eines wissenschaftlichen Instituts Rücksicht nimmt, ganz abgesehen davon, dass er in entscheidenden Punkten in die satzungsgemäßen Rechte des Kuratoriums und des Direktors eingreift und daher niemals ohne Zustimmung der Generalverwaltung und des Kuratoriums in Kraft gesetzt werden könnte. Ich bin entschlossen, mich mit allem Nachdruck dagegen zu wehren.²²¹

Wever erwähnte nicht, welche der Passagen ihm in der vorliegenden Muster-Vereinbarung – wohl eine Vorlage der Industriegewerkschaft und Arbeitgeberverbände Metall des Düsseldorfer Raumes – missfielen. Allerdings forderte er gegenüber Hahn eine auf die MPG zugeschnittene, für Wissenschaftsinstitutionen passfähige Variante, um ein „Feilschen“ mit den

219 Vgl. Hahn an die Institute am 6. 6. 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 215.

220 Notiz Schattenfroh für Telschow 18. 5. 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 220.

221 Wever an Generalverwaltung am 3. 2. 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 229.

Gewerkschaften vor Ort zukünftig zu unterbinden.²²² Danach waren Telschow und Hahn unter Zugzwang, denn immer mehr Institutsleiter erbaten Hilfe in der Sache.

In der Diskussion um eine erneute Betriebsvereinbarung am Gmelin-Institut für anorganische Chemie und Grenzgebiete wurde beispielsweise deutlich, dass besonders die Direktoren der Institute arbeitsrechtliche Unsicherheiten plagten und durch die Generalverwaltung eine einheitliche Regelung wünschten. Der Betriebsrat des Gmelin-Institutes war der Meinung, dass das von Hahn vorgelegte Muster Widersprüchlichkeiten beinhalte und verweigerte die Unterzeichnung des Dokumentes, obwohl der Direktor des Institutes, Erich Pietsch (1902–1979), bereits sein Signum gegeben und damit einer weiteren Verzögerung des Abschlusses vorgebeugt hatte. Da Pietsch sich nicht befugt sah, eigenhändig Änderungen an der Mustervereinbarung vorzunehmen, hatte der Betriebsrat trotz „größtem Vertrauen“ in seinen Vorgesetzten das Inkrafttreten verhindert.²²³ Gleichzeitig brachte die betriebliche Vertretung den wesentlichen Antagonismus zwischen Mitbestimmungsfrage und der Forschungsautonomie der Institute auf den Punkt:

Das Bedenken des Betriebsrates gegen die vorliegende Fassung der Betriebsvereinbarung beruht auf einem gewissen Widerspruch zwischen dem Wortlaut der Präambel, nach welcher der Direktor (Leiter) allein die Verantwortung zu tragen hat, und dem § 4, Absatz 1, nach welchem der Betriebsrat in Personalangelegenheiten nur durch schriftliche Stellungnahme „mitbestimmen“ soll. Unseres Erachtens kann der Betriebsrat auch in Angelegenheiten, die der § 4 regelt, nur – in Zusammenarbeit mit dem allein verantwortlichen Leiter des Instituts – gewisse Vorschläge oder Empfehlungen, anstelle einer Mitbestimmung machen.²²⁴

Es mutet verwirrend an, dass der Betriebsrat die gewonnenen Errungenschaften in puncto Mitbestimmung durch sein Eingreifen einschränken oder gar rückgängig machen wollte. Das Zitat zeigt die problematische Verquickung von Interessen unterschiedlicher Berufsgruppen, die schließlich darauf hinausliefen, dass die Institutsleitungen bei der Generalverwaltung eine allgemeinverbindliche Klärung in der Frage wünschten.

Noch in der ersten Betriebsvereinbarung des Gmelin-Institutes vom 21. Juli 1948 waren die Bestimmungen des Kontrollratsgesetzes 22 vorbildlich umgesetzt worden. Sie betrafen umfassende Rechte und Aufgaben des Betriebsrates zu Tarif- und Dienstordnungen, Arbeitsschutz sowie Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen. Selbst Mitberatung bei Einstellungen und Entlassungen war möglich.²²⁵ Der damalige Betriebsrat forderte institutionalisierte Mitbestimmungs-

222 Vgl. Wever an Generalverwaltung am 3. 2. 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 229.

223 Betriebsrat des Gmelin-Instituts (i. A. Dr. Rothe) an Otto Hahn am 21. 7. 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 179.

224 Betriebsrat des Gmelin-Instituts (i. A. Dr. Rothe) an Otto Hahn am 21. 7. 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 179 und Betriebsvereinbarung für das Gmelin-Institut für anorganische Chemie und Grenzgebiete in der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 181, 182.

225 Betriebsvereinbarung für das Gmelin-Institut für anorganische Chemie und Grenzgebiete in der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 181, 181–182.

regelungen im Anschluss an die der Gewerkschaften. Später betonte der neugewählte Betriebsrat allerdings die Divergenz der beruflichen Aufgabenfelder und war vielmehr an einer differenzierten Auslegung der Mitbestimmung für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal interessiert:

Es ist klar, dass die Mitwirkung des Betriebsrates bei allen rein fachlichen Personalangelegenheiten der wissenschaftlichen Mitarbeiter, wie Berufungen, Versetzungen, Beförderungen und dergl., nicht im Interesse der geordneten Institutsführungen liegt und daher nicht erstrebenswert sein kann.²²⁶

Ein Grund für diese eigentümliche Haltung war, dass der neugewählte Betriebsrat des Gmelin-Institutes sich nun fast nur noch aus wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen beziehungsweise mittleren Angestellten zusammensetzte, die oftmals die Entscheidungen der Institutsleitung unterstützten und sich daher nur für ein Beratungsrecht des Betriebsrates und unter keinen Umständen für eine Einmischung in Personalangelegenheiten oder Eingriffe in die Arbeitsorganisation aussprachen. Der Betriebsrat des Gmelin-Institutes nahm also in gewisser Weise spätere rechtliche Bestimmungen des Tendenzschutzparagraphen praktisch vorweg. Er betonte wissenschaftliche Forschungsfreiheit und stellte diese über arbeitsrechtliche Forderungen.

Die Entscheidungshoheit über betriebliche Mitbestimmung konnte jedoch vorerst nicht zentral geregelt werden, da die Institute zu unterschiedlich organisiert waren. Daran anschließend ist zu fragen, ob Institutionen wie Betriebsräte überhaupt sinnvollerweise die Interessen aller Arbeitnehmer*innen in der MPG vertreten konnten oder ob bisweilen die vom Betriebsgesetz vorgeschriebene harmonische Zusammenarbeit mit der Leitung (Erhalt des Betriebsfriedens) weitere Abschlüsse und institutionalisierte Mitwirkungsorgane verhinderte.

Die Betriebsräte hatten grundsätzlich regen Zulauf durch nicht-wissenschaftliches Personal, denn traditionell waren technische und handwerkliche Berufsgruppen und Arbeiter dort vertreten. In den ersten Wirtschafts- und Sozialausschüssen der MPG verhandelten hingegen noch alle Beschäftigtengruppen, auch mittlere Angestellte und Wissenschaftler*innen miteinander. Dies änderte sich jedoch mit der Schaffung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952, welches das gewerkschaftliche Ideal einer betrieblichen Mitbestimmungspraxis zementierte und deshalb Betriebsräte als Organisationsform für das wissenschaftliche Personal in der MPG als weniger attraktive Option erscheinen ließ.

Aufgrund des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 sah sich auch die Generalverwaltung gezwungen, unter ihren Angestellten eine Betriebsratswahl abzuhalten. Schon die erste Wahl vom 3. Dezember 1946 glich einer bürokratischen Amtshandlung und einer Dreiviertelstunde Pflichterfüllung, wie sich aus dem Protokoll ergibt:

226 Betriebsrat des Gmelin-Instituts (i. A. Dr. Rothe) an Otto Hahn am 21. 7. 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 179.

Herr Arndt eröffnet die Betriebsversammlung mit der Mitteilung, daß auf Grund des Artikels 4 des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 vom 10.4.1946 dessen wichtigste Punkte er verliest, auf Wunsch aller Gefolgschaftsmitglieder [sic!] eine Betriebsvertretung gewählt werden kann und trägt die Frage an die Versammelten heran, ob eine Betriebsratswahl gewünscht wird. Nach allgemeiner Zustimmung wird die weitere Frage erörtert, ob ein Betriebsrat oder, was bei der geringen Anzahl der Angehörigen der Generalverwaltung zweckmäßiger wäre, ein Betriebsobmann gewählt werden soll. Eine allgemeine Entscheidung fällt für einen Betriebsobmann. [...] Fräulein Tschirch nimmt die Wahl zum Betriebsobmann an.²²⁷

Die Mitarbeiter*innen der Generalverwaltung wählten also die Buchhalterin und Sekretärin Charlotte Tschirch (1903–1980) mit zwölf zu zwei Stimmen zur ersten Betriebsobfrau. Auch die folgenden Betriebsratswahlen waren keineswegs völlig konsensual. Tschirch musste durch Umfragen unter ihren Kolleg*innen immer wieder neu in Erfahrung bringen, ob überhaupt Interesse an der Neuwahl bestand. 1950 setzten sich die Befürworter des Betriebsrates äußerst knapp mit neun zu sieben Gegenstimmen durch.²²⁸ Tschirchs Gegenkandidat, der Verwaltungsangestellte Kurt Pfuhl, Jurist und späterer Abteilungsleiter in der Generalverwaltung, der später zum Königsteiner Staatsabkommen publizieren und zur Rechtsgestalt der MPG an der Universität Göttingen promovieren sollte,²²⁹ kam bei der Wahl 1948 auf nur fünf Stimmen bei insgesamt 20 Wahlberechtigten.²³⁰ Schließlich beließ man es bei der bereits bekannten und eingespielten Einzelvertretung durch Charlotte Tschirch.²³¹

Tschirch galt als „bewährte Mitarbeiterin“ und bildete mit ihren Kolleginnen Erika Bollmann und Ursula Ringmann einen bereits seit KWG-Zeiten bestehenden eingespielten „harten Kern“ der Generalverwaltung, der besonders mit Telschow eng verbunden war.²³² Telschow dankte den „drei Damen“ später für ihren unermüdlichen Einsatz bei der KWG/MPG in Göttingen und lobte deren Loyalität:

Ich möchte die Namen der drei Damen von der Berliner Generalverwaltung nennen, die mich hier in Göttingen bei dem Wiederaufbau unserer Gesellschaft unterstützt haben. Es waren dies: Fräulein Erika Bollmann, Fräulein Charlotte Tschirch und Fräulein Ursula Ringmann.

227 Protokoll Wahl des Betriebsrates GV vom 4. 12. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 375.

228 Umfrage zur Wahl des Betriebsrates und Auswertung, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 590, 591.

229 Vgl. Kurt Pfuhl: *Die öffentliche Forschungsorganisation außerhalb des Hochschulbereichs. Unter besonderer Berücksichtigung verfassungs- und haushaltsrechtlicher Probleme*. Dissertation. Göttingen: Universität Göttingen. Rechts- und staatswissenschaftliche Fakultät 1958; Kurt Pfuhl: Das Königsteiner Staatsabkommen. In: Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft (Hg.): *Mitteilungen aus der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Heft 1/1959*. Göttingen 1959, 285–294.

230 Betriebsratswahl 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 614.

231 Vgl. Ergebnis BR-Wahl vom 8. 5. 1950, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100.

232 Vgl. Otto Hahn: Ernst Telschow zum 65. Geburtstag. In: Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft (Hg.): *Mitteilungen aus der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*. Göttingen 1954, 170–174, 172.

Alle drei Damen haben in dieser Zeit mir mit besonderer Hingabe und Treue zur Seite gestanden. Sie haben ihr privates Leben völlig zurückstellen müssen, um die anfallende Arbeit, die unter den schwierigsten Verhältnissen geleistet werden mußte, zu schaffen. Unser Büro bestand aus meinem Schlafzimmer und einer geliehenen Schreibmaschine, die von den drei Damen nacheinander benutzt wurde.²³³

In den folgenden Jahren fanden in der Generalverwaltung regelmäßig Betriebsratswahlen statt. Es ging jedoch bei der Arbeitnehmervertretung vielmehr um die Befolgung der gesetzlichen Regelungen. Eine wirkliche Form der geregelten betrieblichen Mitbestimmung erwuchs daraus nicht. Das hatte wahrscheinlich auch mit der Vorstellung zu tun, dass eine Beteiligung des Personals in der noch überschaubaren Generalverwaltung durch regelmäßige Besprechungen und informelle Treffen besser zu bewerkstelligen waren, als durch starre rechtliche Festlegungen. Noch am 5. März 1953 lobte der amtierende Betriebsrat²³⁴ die Kolleg*innen der Generalverwaltung in seiner Dankeskarte für die „harmonische Zusammenarbeit [...] und kameradschaftliche Gemeinschaft im ‚Familienunternehmen‘ [...] Generalverwaltung“.²³⁵

Freilich wurden zu dieser Zeit nicht nur in Göttingen Vertretungsgremien gegründet. Gleichzeitig entstanden in den Forschungsinstituten in Berlin-Dahlem und an der Deutschen Forschungshochschule (DFH) – deren Institute ab 1953 in die MPG eingegliedert wurden – neue Betriebsräte.²³⁶ Die Situation gestaltete sich in den einzelnen Instituten jedoch sehr unterschiedlich. Sie ließ Spielraum für verschiedene Initiativen und Ausgestaltungen der rechtlichen Rahmenbedingungen. Dabei war besonders die Einstellung der einzelnen Direktoren ausschlaggebend, ob und wie umfänglich die Betriebsräte in den Instituten mitwirken konnten. Dies soll im Folgenden an einigen Beispielen illustriert werden.

Weit vorangeschritten waren die Verhandlungen um Betriebsvereinbarungen im Göttinger Institut für Strömungsforschung. Die Betriebsvereinbarung vom 1. November 1948 ratifizierte dort eine relativ weitgehende Mitbestimmungspraxis: Der Betriebsrat konnte nun bei Entlassungen, bei Beförderungen und in Tarifangelegenheiten zumindest durch schriftliche Stellungnahmen mitberaten. Ausgeschlossen waren aber auch hier Personalangelegenheiten des wissenschaftlichen Personals.²³⁷

233 Ernst Telschow: Bericht über die Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft von Ende 1944 bis zur Ernennung des Präsidenten Otto Hahn vom 25. 2. 1948. In: Max-Planck-Gesellschaft, Hubert Markl und Eckart Henning (Hg.): *Max Planck (1858–1947). Zum Gedenken an seinen 50. Todestag am 4. Oktober 1997*. München 1997, 114–121, 116.

234 Bestehend aus: Bote und Chauffeur Karl Theodor Grabe, Urlacher und Chefsekretärin Erika Bollmann.

235 An die Mitglieder der GV, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 482.

236 Hartwig an Generalverwaltung, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 393.

237 Betriebsvereinbarung MPI für Strömungsforschung vom 1. 11. 1948, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 283.

Die Betriebsordnung am MPI für Arbeitsphysiologie²³⁸ vom 22. Februar 1949 kodifizierte ebenfalls die Rechte und Pflichten des Betriebsrates „als Mittler zwischen Institutsleitung und Belegschaft [...], der für die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten“ in der „menschlichen Leistungsgemeinschaft“ des Forschungsinstitutes bestand. Allerdings wurde dort kein explizites Mitbestimmungs- oder Beratungsrecht eingeräumt, denn dem Institutsdirektor standen diese Rechte allein zu. Im Institut für Arbeitsphysiologie war der erste Betriebsrat am 22. Dezember 1948 geschaffen worden.²³⁹ Wegen der Größe des Institutes mussten fünf Vertreter*innen gewählt werden, wovon bestenfalls ein Fünftel einer Minderheiten-gruppe angehören sollte. Grundsätzlich verstand man darunter die Gruppe der Arbeiter, jedoch entschied man sich hier anders und sprach sich für eine Repräsentation der zahlenmäßig stark vertretenen weiblichen Beschäftigten aus: „Da die Zahl der weiblichen Angestellten weitaus überwiegt, erscheint es angebracht, ihnen drei Sitze zu geben.“²⁴⁰

Auch die Gewerkschaften versuchten, einen Fuß in die Tür der Forschungsinstitute zu bekommen. Besonders die DAG warb nach ihrer Gründung 1949 offensiv um Mitglieder, veranstaltete Abendlehrgänge und verschickte die Publikation *Der Angestellte* an die Betriebsräte der Institute. Dabei warb auch die Gewerkschaft Öffentliche Dienste Transport und Verkehr (ÖTV) in der MPG um Mitglieder.²⁴¹ Letztlich waren nur wenige Mitarbeiter des MPI für Arbeitsphysiologie Gewerkschaftsmitglieder. Dies spiegelte die gesamte Nachkriegssituation wieder, denn der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der gesamten Bundesrepublik verzeichnete eine eher sinkende Tendenz. Betrug der Organisationsgrad 1950 noch 42,9 Prozent, waren es 1960 nur noch 38,3 Prozent.²⁴² Für die MPG sind keine Zahlen zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad einzelner Beschäftigtengruppen dokumentiert. Die Vermutung liegt nahe, dass mittlere und leitende Angestellte und das wissenschaftliche Personal nur außerordentlich selten gewerkschaftlich organisiert waren.

Im Hinblick auf eine partizipatorische Praxis und Entstehung der Mitbestimmung in den Göttinger Forschungsinstituten galten die Betriebsvereinbarungen als unverzichtbare Grundlage für eine Verrechtlichung und Formalisierung informeller Arbeitsbeziehungen und waren in der Folge für die Etablierung einer turnusmäßigen Arbeitnehmervertretung auf Institutsebene von größter Bedeutung. Zwar wurde eine erweiterte Mitbestimmungspraxis wegen der unbeständigen Situation nach Kriegsende und konkurrierender Zielvorstellungen der beteiligten

238 Betriebsordnung MPI Arbeitsphysiologie 22. 2. 1946, AMPG, II. Abt., Rep. 33, Nr. 61.

239 Vgl. Errichtung eines vorbereitenden Ausschusses zur Durchführung von Betriebsratswahlen, AMPG, II. Abt., Rep. 33, Nr. 60.

240 Errichtung eines vorbereitenden Ausschusses zur Durchführung von Betriebsratswahlen, AMPG, II. Abt., Rep. 33, Nr. 60.

241 Vgl. Bundesarchiv und Institut für Zeitgeschichte (Hg.): *Akten zur Vorgeschichte der Bundesrepublik. Januar 1949–September 1949*. Bd. 5. München: Oldenbourg 1981, 232 f.

242 Datengrundlage: Heinz-Herbert Noll und Stefan Weick: Partizipation im Bereich der Arbeitswelt. *SIMon – Social Indicators Monitor. Deutsches Sozialindikatorensystem (DISI). Partizipation 1950–2013. Datenfile ZA8649*. Köln: GESIS Datenarchiv 2013. doi:10.4232/1.12863 .

Gruppen noch nicht MPG-weit artikuliert, jedoch zeigt die Gründungswelle der ersten Betriebsräte, dass die verschiedenen Mitarbeitergruppen an Partizipation in der MPG zunehmend interessiert und beteiligt waren. Bereits deutlich hervorgetreten war jedoch der Gegensatz der Positionen zwischen Generalverwaltung mit den sich ihr anschließenden Institutsleitungen auf der einen und den dezidiert auf Arbeitnehmervertretung und institutionelle Mitbestimmung abzielenden Forderungen der Betriebsräte auf der anderen Seite.

Die sich im Wandel befindenden Bestimmungen traten in dieser Phase durch eine facettenreiche Bandbreite verschiedener Mitbestimmungspraktiken und teils widerstreitender Partizipationskulturen hervor. Daneben spielte die partnerschaftliche Beziehung mit den britischen Besatzern eine weitere Schlüsselrolle, die deshalb Göttingen zu einem zentralen Ort für erste institutionalisierte Mitbestimmung in der MPG werden ließ. Für die Institute in der französischen und US-amerikanischen Zone konnten diese frühen Mitbestimmungsmodelle auch wegen der schlechten Quellenlage nicht erforscht werden. Regionale Unterschiede waren aber auch ein Ausdruck der andersartigen wissenschaftspolitischen Gepflogenheiten in den drei Westzonen. Dies verdeutlichte einmal mehr die immense Bedeutung der britischen Besatzungspolitik, die in den anderen beiden westlichen Zonen keine wirkliche Entsprechung hatte.

2.4 Divergierende Ordnungsvorstellungen: Vom Betriebsverfassungsgesetz 1952 zum Scheitern des Hauptbetriebsrates in den 1960er Jahren

Die ersten Betriebsvereinbarungen wurden trotz des Widerstandes aus Präsidium, Generalverwaltung und Institutsleitungen auf den Weg gebracht und markierten daher einen wichtigen Schritt hin zu einer geregelten Mitbestimmungspraxis in der MPG. Vielfach waren die Vereinbarungen aber nur von kurzer Dauer, denn spätestens nach Änderung der Institutssatzungen oder nach Neuregelung der gesetzlichen Bestimmungen mussten sie unter den neuen Vorzeichen der doppelten Staatsgründung abermals ausgehandelt werden.

Die Bundesrepublik der 1950er Jahre war durch fortschreitende Modernisierung geprägt. Auf „Gründungskrise“²⁴³ und Währungsreform folgte nun der wirtschaftliche Aufstieg, der zusammen mit der politischen Westintegration und der Durchsetzung einer sozial geprägten Marktwirtschaft die wesentlichsten Errungenschaften der „Ära Adenauer“ darstellten.²⁴⁴ Die internationale Blockkonfrontation in der Zeit des Kalten Krieges zeitigte aber auch ein restauratives Klima, welches von einem antikommunistischen Mainstream in der Gesellschaft getragen wurde.²⁴⁵ Diese Grundstimmung fand ebenso in die MPG Eingang, denn hier hatten sich die

243 Hans Günter Hockerts: *Der deutsche Sozialstaat. Entfaltung und Gefährdung seit 1945*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 2011, 23 f.

244 Vgl. Sebastian Kurme: *Halbstarke. Jugendprotest in den 1950er Jahren in Deutschland und den USA*. Frankfurt am Main: Campus 2006, 51–70; Werner Abelshausen: *Deutsche Wirtschaftsgeschichte*. 2. Aufl. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2011, 213–221.

245 Vgl. Hartmut Kaelble: *Kalter Krieg und Wohlfahrtsstaat. Europa 1945–1989*. München: Beck 2011, 81–124.

Interessengegensätze der Mitbestimmungsdebatte klarer abgezeichnet. Die Generalverwaltung verfolgte einen rigiden Kurs, wenn es um die Anerkennung von arbeitsrechtlichen Forderungen und um Verhandlungen mit den Betriebsräten ging, die dem industriegewerkschaftlichen Ideal von Mitbestimmung nacheiferten.

Die Betriebsräte wurden zwar rechtlich durch das am 11. Oktober 1952 verabschiedete Betriebsverfassungsgesetz in besonderem Maße gestärkt, allerdings war das Gesetz durch den sogenannten Tendenzparagrafen nicht vollumfänglich auf die MPG anwendbar. Das Betriebsverfassungsgesetz hatte den Forschungsorganisationen nun rechtlich eine Sonderstellung eingeräumt, die die gewerkschaftliche Mitbestimmungsforderungen und Ziele der Betriebsräte in der MPG beeinflusste. Wichtig war zudem, dass diese besagte Eigenart auch auf die Wissenschaftler*innen im öffentlichen Dienst zutraf, deren Personalvertretung auf Betreiben der CDU/CSU im Personalvertretungsgesetz geregelt war. Damit wurde nicht nur das Trennungsprinzip, also das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft – gegen den Willen der SPD und der Gewerkschaften – gesetzmäßig fixiert. Die MPG befand sich außerdem in ihrer Eigenart als privatrechtlicher Verein und staatlich alimentierte außeruniversitäre Forschungseinrichtung zwischen den Stühlen. Seit Mitte der 1950er Jahre wandte sie schließlich das Betriebsverfassungsgesetz an.²⁴⁶ Diese juristischen Besonderheiten scheinen für die MPG eine weitere wichtige Voraussetzung für ihren späteren Umgang mit Mitbestimmungsforderungen gewesen zu sein. Für das Verständnis der darauffolgenden Konflikte und der unterschiedlichen Interessen zwischen Wissenschaftler*innen und Nicht-Wissenschaftler*innen sind diese Kontexte zugleich essenziell.

Im Vergleich zum Betriebsrätegesetz Nr. 22 des Alliierten Kontrollrates von 1946 berührte das 1952 verabschiedete Betriebsverfassungsgesetz kaum die Aufgabenbereiche der Gewerkschaften und fasste die Zuständigkeiten und Aufgabengebiete der Betriebsräte detailliert zusammen. Alle Beschäftigtengruppen sollten im Verhältnis ihres tatsächlichen zahlenmäßigen Anteils im Betriebsrat vertreten sein. Im vierten Teil wurden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer*innen geregelt. Der Betriebsrat sollte demnach das „Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl des Betriebes“ verfolgen.²⁴⁷

Die Aufgaben der Betriebsräte waren weiterhin mit der Aufrechterhaltung des Betriebsfriedens verbunden und das Verbot des Arbeitskampfes für Betriebsräte wurde nun gesetzlich verbürgt, was das Streikrecht fortan als ein zentrales gewerkschaftliches Alleinstellungsmerkmal festlegte. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates umfassten nunmehr den sozialen Bereich, betriebliche Arbeitsrechte wie Pausen- und Arbeitszeitregelungen, Urlaubsplanung, Berufsausbildung, Weiterbildung, Unfallverhütung, Arbeitsschutz sowie Entlohnungsgrundsätze.²⁴⁸

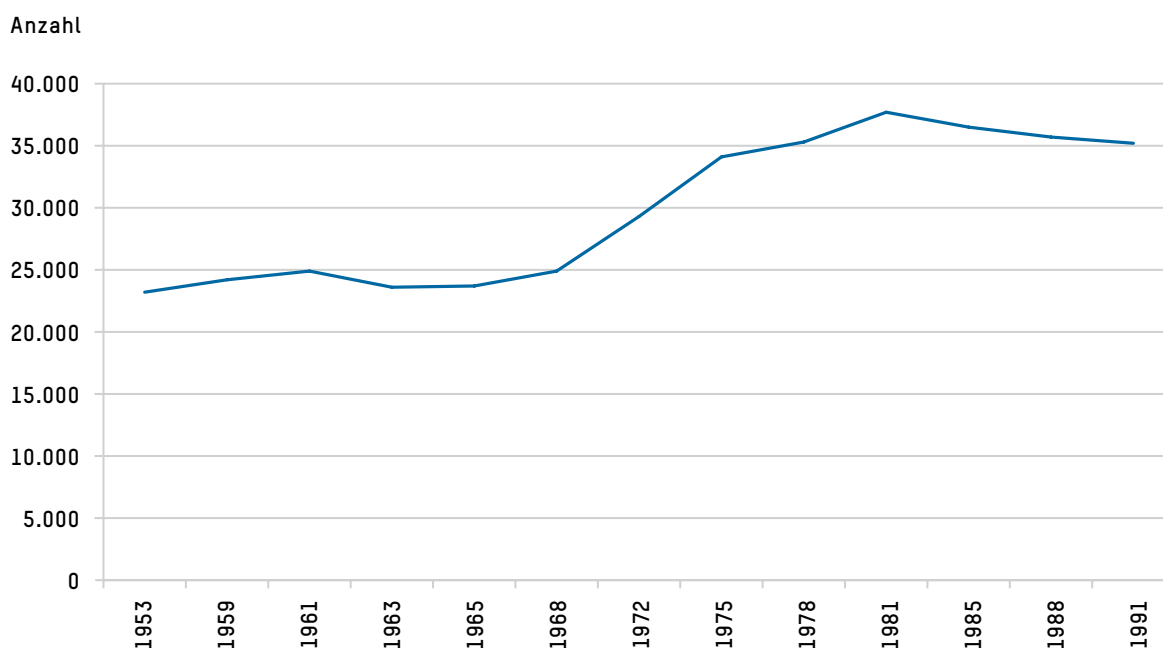
246 Vgl. Edenfeld, *Arbeitnehmerbeteiligung*, 2000, 26–35.

247 Vgl. Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952. *Bundesgesetzblatt* 43 (1952), 681–694, 687.

248 Paragraph 54 BetrVG 1952.

Wichtig zu erwähnen ist, dass die Begriffe „Mitwirkung“ und „Mitbestimmung“ im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 nicht trennscharf verwendet wurden und Mitbestimmung als „gleichberechtigte Teilhabe an betrieblichen Entscheidungsfindungsprozessen“ definiert wurde. Eine Einigung zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmern sollte laut Gesetz durch den Spruch der Einigungsstelle erfolgen, die eine Art Letztentscheidungsrecht besaß.²⁴⁹ Entscheidend war die Regelung, dass Betriebe mit mehr als 20 Wahlberechtigten in personellen Angelegenheiten mitwirken konnten. Einstellungen, Entlassungen, Umgruppierungen und Versetzungen waren nun von der Mitsprache des Betriebsrates abhängig, ihm gegenüber besaß der Arbeitgeber eine Mitteilungs- und Informationspflicht. Dies betraf geplante Neueinstellungen und Kündigungen und wesentliche Betriebsänderungen.²⁵⁰ Auch der Wirtschaftsausschuss wurde ab einer Betriebsgröße von 100 Mitarbeitern zu einem ständigen Gremium, welches über Fabrikations- und Arbeitsmethoden, Produktionsprogramm und wirtschaftliche Lage des Unternehmens wachte.²⁵¹ Arbeitgeber trugen die anfallenden Ausgaben für die Betriebsratsmitgliedschaft, die deshalb ohne größere Gehaltseinbußen ermöglicht wurde.

ABB. 2
BETRIEBE MIT BETRIEBSRAT IN DER BRD OHNE NEUE BUNDESLÄNDER²⁵²



249 Vgl. Edenfeld, *Arbeitnehmerbeteiligung*, 2000, 104–106.

250 Paragraph 65 und 66 BetrVG 1952.

251 Paragraph 67 BetrVG 1952.

252 Datengrundlage: MPI für Gesellschaftsforschung. Entnommen aus: Noll und Weick, *Partizipation im Bereich der Arbeitswelt*, 2013.

Vor allem die Gewerkschaften kritisierten das geplante Betriebsverfassungsgesetz und riefen bereits im Mai 1952 zu einem Generalstreik auf. Der DGB hatte schon 1948 etwa neun Millionen Beschäftigte zur Niederlegung der Arbeit aufgerufen. Damals waren die Währungsreform und die mit ihr verbundenen Preissteigerungen die maßgeblichen Streikursachen gewesen. Unter veränderten Vorzeichen streikten nun die Beschäftigten der Zeitungsbetriebe, die auch als Tendenzbetriebe galten, für mehr Rechte im Betriebsverfassungsgesetz. Per Urteilsspruch des Landgerichtes Freiburg wurde der geplante Generalstreik allerdings als politisch, demzufolge als rechtswidrig, eingestuft. Das im Grundgesetz verbrieft Streikrecht blieb dadurch jedoch unberührt.²⁵³

Jürgen Eick bewertete die neue Betriebsverfassung im Gegensatz zu den damaligen Gewerkschaftsvertretern in seinem FAZ-Beitrag als „das sozialste Gesetz der Welt“.²⁵⁴ Kritiker sahen das Gesetz unter anderem in puncto Informationspflicht des Arbeitgebers als unzureichend an. Im Vergleich zur Regelung in der Weimarer Zeit war es den Betriebsräten nun nicht mehr möglich, Einsicht in Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen zu erhalten. Streitfälle mussten wegen teils widersprüchlicher Regelungen vermehrt vor den Arbeitsgerichten ausgetragen werden. Diese verzeichneten daraufhin steigende Fallzahlen. Waren 1952 die meisten Urteile zur Höhe der Arbeitsentgelte und ein geringerer Anteil zu den Bereichen Kündigung sowie zu Urlaub bzw. Urlaubsgeld ergangen, kamen bis 1970 Richtersprüche in den Bereichen Arbeitszeit, Herausgabe von Arbeitspapieren und Zeugniserteilung hinzu. Besonders Urteile in Sachen Kündigungsschutz wuchsen exponentiell.²⁵⁵

Die Ursachen für die ablehnende Haltung der Gewerkschaften gegenüber dem neuen Betriebsverfassungsgesetz waren hierbei vielfältig. Die Legitimationskrise der Gewerkschaften hatte bereits bei der Debatte um Mitbestimmung in der Montanindustrie nach Kriegsende begonnen. Die von den Briten eingeführte wirtschaftliche Neuordnung an Rhein und Ruhr betrachteten die Gewerkschaften lediglich als Übergangsregelung auf dem Weg in eine Wirtschaftsdemokratie. Schon während des Konfliktes mit der konservativ-liberalen Regierungskoalition unter Adenauer war dieses erweiterte Mitbestimmungsmodell, welches paritätische Mitbestimmung in Aufsichtsräten sowie in anderen Branchen vorsah und eine Überführung der Schlüsselindustrien in Gemeineigentum plante, nicht mehr realisierbar.²⁵⁶ Das im Mai 1951 verabschiedete Montan-Mitbestimmungsgesetz²⁵⁷ verwirklichte zumindest eine vollparitätische Besetzung der

253 Vgl. Jörg Nowak: Ein bisschen verboten. Politischer Streik. *bpb.de*, 21. 3. 2016. <https://www.bpb.de/dialog/netzdebatte/219308/ein-bisschen-verboten-politischer-streik>. Zuletzt aufgerufen am 9. 5. 2019.

254 Jürgen Eick: Die Kampfmaßnahmen der Gewerkschaften. Gegen das sozialste Gesetz der Welt. *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (21. 5. 1952), 9.

255 1952 wurden an Arbeitsgerichten insgesamt 148.033 Prozesse geführt. Daten entnommen aus Walther Müller-Jentsch und Peter Ittermann: Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950–1999. *ZA8450 Datenfile Version 1.0.0*. Köln: GESIS Datenarchiv 2011. doi:10.4232/1.10324. Originalpublikation: Walther Müller-Jentsch und Peter Ittermann: *Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950–1999*. Frankfurt am Main: Campus 2000, 203.

256 Vgl. Schönhoven, Geschichte der deutschen Gewerkschaften, 2003, 40–64, 53 f.

257 Gemeint ist das „Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie“.

Aufsichtsräte in diesen wichtigen Industriezweigen und trieb damit die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen in diesen bedeutenden wirtschaftlichen Schlüsselsektoren voran.

Die Neuordnung der Produktionsverhältnisse im Sinne einer Wirtschaftsdemokratie, die der DGB auf seinem Gründungskongress 1949 als Ziel formuliert hatte, war allerdings ebenso gescheitert wie eine Ausdehnung der Parität auf andere Wirtschaftszweige. Daraus ergab sich die ambivalente Haltung des DGB gegenüber dem neuen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz. Sehr wahrscheinlich war die Verweigerungshaltung der Gewerkschaften auch mit der erweiterten Zuständigkeit der Betriebsräte begründet. Die Gewerkschaften forderten, dass die Betriebsräte zu einer Zusammenarbeit mit ihnen verpflichtet werden sollten. Das Betriebsverfassungsgesetz grenzte also die Zuständigkeiten beider Institutionen nochmals deutlich voneinander ab. Es verfügte für die Gewerkschaften die Rolle des Tarifpartners bei kollektiven Verhandlungen mit den Betriebsleitungen und legte innerbetriebliche Aufgaben in die Hände der Betriebsräte.

In der MPG kumulierten nun einige dieser skizzierten Problemlagen in einem speziellen forschungsorganisatorischen Kontext. Einerseits unterlag die MPG dem Tendenzschutz, andererseits war sie durch ihre privatrechtliche Vereinsgestalt und heterogene Institutslandschaft nicht leicht allgemeinen Regelungen unterzuordnen.²⁵⁸ Aus der wissenschaftlichen Zweckbestimmung für Grundlagenforschung und der damit verbundenen Autonomie der Institutsleitungen erwuchs für die Mitbestimmungsdebatte in der Folge ein Dauerkonflikt. Für die MPG als private außeruniversitäre Forschungseinrichtung galten demzufolge die Tarifverträge und Finanzierungsmodi des öffentlichen Dienstes, allerdings nicht dessen Personalvertretungsgesetz. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass Mitbestimmungsstrategien in der MPG wegen der komplizierten Rechtssituation zu weiteren spezifischen Konflikten führten. Aufgrund dieser Ausgangslage unterschied sich die Mitbestimmungsdiskussion hier teils erheblich von der in den Hochschulen oder in Wirtschaftsunternehmen.

Folgenreich für die MPG war besonders der Paragraph 81 im Betriebsverfassungsgesetz von 1952. Dieser stellte auch Forschungseinrichtungen unter besonderen rechtlichen Schutz. Das bedeutete aber auch, dass die Mitbestimmungsgrundsätze (besonders Paragraph 67 bis 77) nur begrenzt gültig waren. Dies betraf die wirtschaftliche Mitbestimmung, das Mitspracherecht bei wesentlichen Betriebsänderungen (Verlegung, Stilllegung, Veränderungen von Betriebszweck und Anlagen und Einführung neuer Arbeitsmethoden) und die Personalplanung.²⁵⁹ Im 1972 reformierten Betriebsverfassungsgesetz sollten sich diese Regelungen als eigenständige „Tendenzschutzklausel“ (Paragraph 118) wiederfinden. Dies wirkte sich auf mögliche betriebliche Mitwirkungsrechte in der MPG vielfach nachteilig aus.²⁶⁰

258 So war beispielsweise das MPI für Eisenforschung seit 1971 eine GmbH.

259 Betriebsverfassungsgesetz 1952, 1952, 681–694.

260 Vgl. Röbbcke, *Mitbestimmung*, 1997, 26 f.

Zuerst bestand in der MPG – wie auch in den anderen Forschungsorganisationen – noch Uneinigkeit darüber, ob das Personalvertretungsgesetz von 1955 oder das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 für den bürgerlich-rechtlichen Bereich gelten sollte. Auch die Gewerkschaften übten Druck aus, denn sie hatten sich vehement für eine Einheitslösung ausgesprochen. Karl Fitting, seit 1950 Referent für Betriebsverfassung und Leiter der Unterabteilung für Arbeitsschutz des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, beschrieb die Situation folgendermaßen:

Ein Streitpunkt, dessentwegen die Verhandlungen zwischen Vertretern der Regierungsparteien und des DGB am 7. 7. 1952 abgebrochen wurden, ist die Frage, ob das Betriebsverfassungsgesetz die Gesamtmaterie erschöpfend regeln oder ob ein Sondergesetz über die Personalvertretungen der Angehörigen des öffentlichen Dienstes ergehen soll. Der DGB und die DAG haben sich gegen ein Personalvertretungsgesetz ausgesprochen und für ihre Auffassung ausgeführt, daß durch ein Sondergesetz die Einheit des Arbeitsrechts zersplittert würde. Überdies bestehe die Gefahr, daß darin das Mitbestimmungsrecht der im öffentlichen Dienst Beschäftigten in unbilliger Weise eingeschränkt würde.²⁶¹

Die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes in der MPG wurde schließlich seit 1956 verbindlich.²⁶² Nach Absprachen mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) entschied sich auch die MPG in einer gemeinsamen Besprechung im Januar 1956 in Bad Godesberg für eine einheitliche Regelung.²⁶³ Daraufhin blieb es auf Seiten des Hauptbetriebsrates erstaunlich ruhig. Das ist verwunderlich, denn der DGB hatte seit 1954 eine breit angelegte Aktions-Kampagne für ein besseres Lohnniveau, eine Arbeitszeitverkürzung und den Ausbau der Mitbestimmung in der Bundesrepublik geführt.²⁶⁴ In der MPG waren jene Forderungen wahrscheinlich weniger bedeutend, da das „Wirtschaftswunder“ verbesserte Arbeitsbedingungen geschaffen hatte.

Stimmte also die Einschätzung von Präsident Hahn, dass die MPG vergleichsweise sehr gute oder gar fortschrittliche Arbeits- und Vertragsbedingungen aufwies? Dies war nicht überall der Fall, denn auf der Vollversammlung der Betriebsräte in Göttingen am 28. Mai 1951 wurde bereits die mögliche tarifliche Lohnerhöhung auf die Tagesordnung gesetzt. Die Institutsbetriebsräte beauftragten den Göttinger Hauptbetriebsrat, die Einstufung in die Tarifordnung für Angestellte des Öffentlichen Dienstes (TO.A)²⁶⁵ stellvertretend mit der Generalverwaltung aus-

261 Karl Fitting: Um das Betriebsverfassungsgesetz. Die wichtigsten Streitfragen zum Entwurf der Bundestagsausschüsse für Arbeit und Wirtschaftspolitik. *Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung* 91 (1952), 903.

262 Vermerk Seeliger zur Anwendung des Betriebsrätegesetzes vom 6. 12. 1955, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 6.

263 Anwendung des Personalvertretungsgesetzes oder Betriebsverfassungsgesetzes 16. 1. 1956, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 62.

264 Vgl. Sven Dietrich: Anhang. Geschichte – Organisation – Basisdaten. In: Wolfgang Schroeder und Bernhard Weßels (Hg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2003, 617–694, 625.

265 Trat im Februar 1949 in Kraft, zuerst noch ohne Wirkung für Bahn- und Postbedienstete für die das alte Beamtenrecht noch galt. Wichtig war, dass eine fristlose Kündigung nun auch wegen „politischem Verhalten“ erfolgen konnte.

zuhandeln. Um den Besonderheiten und Unterschieden der einzelnen Institute besser Rechnung zu tragen, wurde sogar eine eigene Abteilung für die MPG in der Gewerkschaft ÖTV²⁶⁶ anvisiert. Bereits zu diesem Zeitpunkt sollte ein Vertreter des Betriebsrates in den Senat entsendet werden. Konflikte um mehr Beteiligung hatten also auch die MPG durchdrungen. Beim Treffen der Göttinger Betriebsräte ging es zuerst um die Festlegung von Zuständigkeiten. Besonders die Wissenschaftler*innen sollten eine Vertretung und formalisierte Arbeitsverträge erhalten:

Weiter ist zu überlegen wie die arbeitsrechtlichen Fragen in unseren Instituten zu behandeln sind, ganz besonders die der wissenschaftlichen Mitarbeiter. Einstellungsverträge! Wer ist bei Streitigkeiten aus Tarif- und Arbeitsverträgen zuständig, und sind die Institutsdirektoren allein verantwortlich?²⁶⁷

Außerdem versuchte der Hauptbetriebsrat nochmals, eine allgemeine Betriebsvereinbarung für alle Göttinger Einrichtungen und Institute zu erwirken. Diese Forderungen nahmen Telschow und der Verwaltungsrat zwar zur Kenntnis, legten sie aber unter Berufung auf die bevorstehende Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes vorerst auf Eis. Auch den Hauptbetriebsratsvorsitzenden Stange billigte Telschow nicht.²⁶⁸ In der Folge fanden zahlreiche Verhandlungen und Vieraugengespräche mit Stange und seinen Vertretern statt. Am Ende setzte sich jedoch Telschow durch. Die Generalverwaltung war in diesem Fall allerdings keineswegs nur auf Seiten Telschows. Der 1951 eingestellte zweite Generalsekretär Otto Benecke (1896–1965), ein gewerkschaftsnaher Sozialdemokrat, bildete mit Telschow die neue MPG-Doppelspitze.²⁶⁹ Benecke kritisierte Telschows Vorgehen in der Sache Hauptbetriebsrat:

Ich halte es für unmöglich, nach Verhandlungen, die sich über mehrere Monate hingezogen haben, plötzlich die Frage der Zuständigkeit des Herrn Stange aufzuwerfen. Dagegen ist es durchaus möglich, ihm zu schreiben, dass wir über den Entwurf der Betriebsvereinbarung nicht nochmal mit den Göttinger Instituten verhandeln wollen, sondern ihn in der jetzigen Form [...] empfehlend zuleiten sollen.²⁷⁰

266 Die ÖTV hatte 1955 bereits 843.680 Mitglieder mit steigender Tendenz, der Frauenanteil lag bei gut 14 Prozent. Vgl. Dietrich, Anhang, 2003, 617–694, 661.

267 Vgl. Sitzungsprotokoll Vollversammlung Betriebsräte 28. 5. 1951, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 211, Hervorhebung im Original.

268 4. Sitzung Verwaltungsrat am 1. Juni 1951 in Göttingen, AMPG, II. Abt., Rep. 61, Nr. 4.VP, fol. 20.

269 Seit 1931 arbeitete er als persönlicher Referent des preußischen Kultusministers Carl Heinrich Becker, seit 1931 als Leiter der Arbeitsgemeinschaft für Konzertwesen und von 1947 bis 1951 als Direktor des Deutschen Bühnenvereins. Seit 1951 war Benecke Mitglied im Verwaltungsrat und Senator der MPG von Amtswegen. Am 1. 10. 1951 wurde er zweiter Generalsekretär der MPG. Vgl. Balcar, *Die Ursprünge der MPG*, 2019, 141.

270 Notiz von Benecke mit handschriftlichen Notizen von Telschow vom 29. 9. 1952, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 84.

In der Notiz vermerkte Telschow handschriftlich: „Bitte ohne meine Empfehlung!“²⁷¹ Der Fortgang der Verhandlungen für eine allgemeingültige Betriebsvereinbarung der Göttinger Einrichtungen wurde dadurch weiter gebremst.²⁷² Hahn hatte sich unterdessen an die Institutsdirektoren gewandt und abermals bekräftigt, dass eine gemeinsame „Betriebsordnung“ (sic!),²⁷³ wie sie dem Hauptbetriebsrat vorschwebte, aus rechtlichen Gründen nicht in Frage komme. Dabei unterstrich er nochmals die wichtige Rolle der Institutsleiter und die heterogene Lage in den Instituten, die individuell nur vor Ort geklärt werden könne. Allerdings müsse eine mögliche Vereinbarung in allen Instituten den gleichen Wortlaut haben. Wegen der Differenzen in der Arbeitsorganisation und Verfasstheit der Einrichtungen waren deshalb für Hahn keine generalisierenden Absprachen umsetzbar.²⁷⁴

Die Betriebsräte favorisierten eine andere Lösung. Die Vorlage einer MPG-weiten Betriebsvereinbarung vom 21. Mai 1952 sah für den Betriebsrat *erweiterte Mitbestimmungsrechte* in Vertrags- und Tariffragen, Arbeitszeitregelungen, Urlaubsangelegenheiten, Arbeitsbedingungen, Entlassungen und Umgruppierungen (exklusive des wissenschaftlichen Personals) sowie Einsichtnahme in die Personalakten vor.²⁷⁵ Aus dem ursprünglichen Passus einer vorhergehenden Fassung (Artikel 4 der Betriebsvereinbarung zur Mitbestimmung im Personalbereich) wurde in der revidierten Fassung vom 13. Juni 1952 dann eine *Mitberatung* durch Stellungnahme.²⁷⁶ Ein erweiterter Kündigungsschutz war für Betriebsratsmitglieder überhaupt nicht mehr vorgesehen. Außerdem wurde nun eine Ausnahmeregelung in Artikel 5 eingefügt, mittels derer amtierende Betriebsräte doch gekündigt werden konnte.²⁷⁷ Telschow und mit ihm die Generalverwaltung überschritten eigentlich ihre Kompetenzen, denn sie konnten in diesen Fällen nur beratend eingreifen. Dennoch wurde der Abschluss einer gemeinsamen Betriebsvereinbarung für alle Göttinger Institute letztlich verhindert. In der Folge ruderte auch der Hauptbetriebsratsvorsitzende Stange zurück. In einem Aktenvermerk vom 19. August 1952 hieß es:

Herr Stange bittet mit Rücksicht auf das jetzt erlassene Betriebsrätegesetz in Sachen Betriebsvereinbarung für die Institute in Göttingen noch nichts weiter zu veranlassen. Er glaubt, dass durch das Betriebsrätegesetz unter Umständen eine Betriebsvereinbarung gar nicht mehr notwendig ist.²⁷⁸

271 Notiz von Benecke mit handschriftlichen Notizen von Telschow vom 29.9.1952, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 84, Hervorhebung im Original.

272 Notiz von Benecke mit handschriftlichen Notizen von Telschow vom 29.9.1952, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 84.

273 Wahrscheinlich verwechselte Hahn hier den im Nationalsozialismus geläufigen Begriff der Betriebsordnung mit dem eigentlichen Anliegen: Betriebsvereinbarung.

274 Hahn an Institutsdirektoren am 9.2.1952, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 182.

275 Betriebsvereinbarung vom 21.5.1952, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 185.

276 Revidierte Betriebsvereinbarung vom 13.6.1952, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 183.

277 Änderung des Entwurfs vom 21.5.1952 gemäß Direktorenbesprechung am 13.6.1952, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 188.

278 Aktenvermerk Pfuhl vom 21.8.1952, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 88.

Diese Hoffnungen erfüllte das Gesetz jedoch nicht. Der Hauptbetriebsrat ergriff erneut die Initiative. Aber Benecke lehnte auch den neuerlichen Vorstoß im Januar 1953 persönlich ab:

Ich habe den Herren diese Idee ausgeredet, weil die Max-Planck-Gesellschaft angesichts der Selbstständigkeit der Institute nicht gut als ein „Gesamtunternehmen“ im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes angesehen werden kann, und habe eindringlich auf die Schwierigkeiten hingewiesen. [...] Die Herren sagten, dass sie den Gedanken einstweilen nicht weiter verfolgen würden.²⁷⁹

Die Generalverwaltung bezog sich dabei auch auf die zwei Jahre zuvor erlassene Ablehnung des Gesamtbetriebsrates durch den Verwaltungsrat.²⁸⁰ Die Forderungen nach einem Haupt- bzw. Gesamtbetriebsrat und damit einer Erweiterung des Einflusses verlief zu dieser Zeit noch wenig verheißungsvoll. Auf eine Anfrage des DFG-Vorsitzenden Kurt Zierold vom März 1952 nach der Existenz eines zentralen MPG-weiten Betriebsrates antwortete die Generalverwaltung ausweichend:

Für die Gesamtheit der Max-Planck-Institute besteht ein Betriebsrat nicht. Vor längerer Zeit waren einmal von Seiten einiger Betriebsräte der Göttinger Institute Bestrebungen im Gange, einen Gesamtbetriebsrat für die Gesellschaft zu schaffen. Hieraus sollte eine gemeinsame Betriebsvereinbarung resultieren. Hierzu ist es bisher nicht gekommen. [...] Eine für alle Göttinger Institute gültige Betriebsvereinbarung gibt es nicht. Lediglich für die Zentralwerkstatt und unseren Zentralbetrieb, die fast ausschließlich Lohnempfänger beschäftigen, ist eine Betriebsvereinbarung geschlossen worden.²⁸¹

Dass die Aussage „vor längerer Zeit“ nicht unbedingt der Wahrheit entsprach und die Verhandlung mit dem Hauptbetriebsrat für eine mögliche betriebliche Vertretung der wissenschaftlichen Personalgruppen gerade erst geführt worden war, blieb unerwähnt. Es kann nicht abschließend beantwortet werden, warum die Leitung nicht daran interessiert war, auf die Forderungen des Hauptbetriebsrates einzugehen. Die DFG wurde über die andauernden Konflikte um eine Gesamtbetriebsvereinbarung im Unklaren gelassen. Die Spannung zwischen Wissenschaftsfreiheit als Grundrecht einzelner Forschungspersönlichkeiten und der Gewährung eines Mindestmaßes an Beteiligungsrechten für alle Personalgruppen war an diesem Punkt jedoch nicht lösbar.

Da keine allgemeingültigen Vereinbarungen aus KWG-Zeiten vorlagen, oblag es den einzelnen Institutsleitungen, die Entscheidung über wichtige Fragen mit den Betriebsräten direkt auszuhandeln. Daraufhin änderte auch der Hauptbetriebsrat seine Taktik. Ein Aktenvermerk aus

279 Vermerk Benecke vom 21. 1. 1953, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 98, fol. 76.

280 4. Sitzung Verwaltungsrat am 1. Juni 1951 in Göttingen, AMPG, II. Abt., Rep. 61, Nr. 4.VP, fol. 20.

281 Pollay an Zierold am 27. 3. 1952, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 196.

dem Mai 1952 bringt hier Klarheit. Die dort festgehaltene Besprechung des Hauptbetriebsratsvorsitzenden mit Mitgliedern der Generalverwaltung belegt, dass eine durchaus kooperative Zusammenarbeit zwischen Leitung und Vertretung angestrebt, aber das Thema Betriebsvereinbarungen zunehmend übergangen wurde. Um trotz der divergierenden Vorstellungen eine regelmäßige Zusammenarbeit aufrechtzuerhalten, lenkte der Hauptbetriebsrat zunehmend ein. Er plane keinen eigenen Tarifvertrag für die MPG und setzte die Versuche der Erweiterung seiner Einflussosphäre auf die Institute außerhalb Göttingens aus.²⁸²

Kritisch angemerkt wurde an anderer Stelle die gängige Praxis vieler Institutsdirektoren, keine schriftlichen Anstellungsverträge für wissenschaftliche Assistenten abzuschließen und keine Urlaubseinteilung vorzunehmen. Es ist davon auszugehen, dass diese Einwände auf der Ebene der Institute durchaus rezipiert und vor Ort durch verbesserte lokale Vereinbarungen ersetzt wurden.²⁸³ Die Leitung der MPG war keineswegs bereit, eine übergreifende Betriebsvereinbarung in Göttingen oder gar eine Personalvertretung für die gesamte MPG zu akzeptieren. Eine Einmischung in Personal- und Gehaltsfragen blieb ausgeschlossen. Stießen Forderungen der Betriebsräte nur auf geringen Widerstand, handelte es sich meist um nebensächliche Punkte. Beispielsweise bemühte sich der neugewählte Hauptbetriebsratsvorsitzende Conrad im Jahr 1953 bei seinem Antrittsbesuch in der Generalverwaltung zögerlich um einen Trainingsraum für die betriebseigene Tischtennisgruppe. Dieses Ansinnen gestand ihm die Generalverwaltung diskussionslos zu.²⁸⁴

Die bereits geschilderte spannungsreiche Ausgangslage zeigt die heterogenen Interessenkonstellationen in der MPG. Es herrschte auch in den Instituten eine gewisse Verunsicherung bei der Formulierung der Betriebsvereinbarungen, weshalb man sich von der Generalverwaltung Unterstützung in der Sache erhoffte. Auch für die Generalverwaltung waren diese ersten Verhandlungsrunden mit Vertretern von Gewerkschaften, Politik und den neuen Betriebsräten Neuland. Es gab jedoch kaum vergleichbare Konstellationen. Am ehesten waren Parallelen noch mit der DFG und FhG zu ziehen.

Mitte der 1950er Jahre war es bereits still um den Göttinger Hauptbetriebsrat geworden. 1954 konnte Benecke keinen konkreten Tarifpartner für die gesamte MPG benennen:

Die Max-Planck-Gesellschaft als eingetragener Verein des bürgerlichen Rechts und wissenschaftliches Forschungsunternehmen lässt sich nicht ohne weiteres einkategorisieren. Es war daher früher bei einigen Instituten sogar üblich, dass sie einen eigenen Haustarif hatten. [...] Grundsätzlich haben wir den Instituten empfohlen, sich nicht starr an die TO.A (Tariford-

282 Vermerk von Seeliger vom 19. 5. 1952, AMPG, II. Abt., Rep. 82, Nr. 98, fol. 143–145.

283 Hier ist die Quellenlage besonders dürftig, denn es ist kaum Material zu den Aktivitäten der einzelnen Betriebsräte an den Instituten zwischen 1950 und 1970 vorhanden. Zu den Betriebsräten von FhG und DFG existieren für die Phase vor 1970 keine Studien.

284 Vgl. Vermerk von Benecke an Pfuhl vom 26. 10. 1953, AMPG, II. Abt., Rep. 81, fol. 156.

nung Angestellte, Anm. der Verf.) usw. zu halten, sondern Fixgehälter zu zahlen, die den Tarifgehältern „entsprechen“ sollen. [...] wenn auch hierin auf den ersten Blick eine Benachteiligung unserer Mitarbeiter zu liegen scheint, so ist doch zu bedenken, dass [...] Generalverwaltung und Institutsdirektoren sich mit Erfolg bemühen, die Tarife einzuhalten, und nicht nur einhalten, sondern sie als Mindestsätze zu betrachten und jede geeignete Begabung [...] auf eine Art und Weise zu fördern suchen, die bei etablierten Institutionen im allgemeinen nicht möglich, jedenfalls nicht üblich ist.²⁸⁵

Die offizielle Begründung Beneckes ist hierbei von besonderem Interesse, denn sie beinhaltet Aussagen zur besagten Sonderstellung der MPG fern von parteipolitischen Kalkül. Die MPG orientierte sich bei der Höhe ihrer Löhne und Gehälter noch nicht an der Tarifordnung für den öffentlichen Dienst. Gerade der Sozialdemokrat Benecke verteidigte diese Auffassung, obwohl er eigentlich als politisches Gegengewicht zum konservativen Telschow an der administrativen Spitze eingesetzt worden war. Finanzielle Mehrbelastungen, die durch den Tarifabschluss entstünden, müssten – so Benecke – in einem Nachtragshaushalt beantragt werden. Benecke fügte hinzu, dass eine etwaige Anerkennung der Tarifordnung in der MPG gegen das besondere Vertrauensverhältnis zwischen Institutsdirektoren und ihren Mitarbeitern verstoße. Dieser Zusatz war insofern bemerkenswert, da sich dort die ambivalente Aufgabe des Betriebsrates widerspiegelte, die „gutes Einvernehmen“ beinhaltete. Der Schutz dieses Burgfriedens war für Benecke die Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit in den Instituten, wohingegen er „von außen“ aufoktroyierte rechtlich bindende Bestimmungen und allgemeingültige Betriebsvereinbarungen ablehnte. Die Autonomie der Institute und damit auch deren flexible „Haustarife“ sollten unbedingt erhalten bleiben.²⁸⁶

Kündigungsrecht und damit verbunden fehlender Kündigungsschutz führten ebenso zu arbeitsrechtlichen Konflikten, die in ähnlicher Weise auch Wirtschaftsunternehmen betrafen. Die Sonderstellung der MPG als Organisation der Spitzenforschung konnte hier nicht über gegensätzliche Interessen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Seite hinwegtäuschen. In der Forschungsstelle Mikromorphologie des Fritz-Haber-Institutes in Berlin ist ein Fall überliefert, der aufzeigt, wie die MPG-Leitung im Jahr 1954 versuchte, einem Betriebsobmann widerrechtlich zu kündigen. Der betreffende Mitarbeiter genoss jedoch während seiner Amtszeit erweiterten Kündigungsschutz. Die Forschungsstelle war unselbstständig organisiert, das heißt, sie war nicht in den Betrieb des Berliner Fritz-Haber-Institutes eingliedert. Der trickreiche Plan der Generalverwaltung sah vor, den Betriebsobmann vor Ende seiner Amtszeit zu entlassen und dies rechtlich durch die Eingliederung der Forschungsstelle in das Institut zu bewerkstelligen. Durch die formelle Stilllegung des Arbeitsbereichs konnte eine vorzeitige Beendigung der

285 Benecke an H. Reuter (Betriebsrat am MPI für Chemie in Mainz) am 5. 11. 1954, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 122, 123.

286 Benecke an H. Reuter (Betriebsrat am MPI für Chemie in Mainz) am 5. 11. 1954, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 122, 123.

Amtszeit erwirkt werden.²⁸⁷ In den Akten kann nicht mehr nachvollzogen werden, ob der Plan in die Tat umgesetzt wurde. Die Rechtsberatung durch Hans Seeliger glich jedoch einer minutiösen Suche nach rechtlichen mäßigen Auswegen, um den berechtigten Kündigungsschutz des Mitarbeiters zu umgehen.

Die 1959 in der MPG existierenden Betriebsräte unterschieden sich kaum von denen in der unmittelbaren Nachkriegszeit. Neben Instituten und Einrichtungen in Göttingen bestanden Betriebsräte im MPI für Eisenforschung, im Gmelin-Institut und Fritz-Haber-Institut.²⁸⁸ Nur einige wenige Neugründungen waren in dieser Zeit vorgesehen. Erst 1957 bekam beispielsweise das MPI für Meeresbiologie in Wilhelmshaven einen eigenen Betriebsrat.²⁸⁹ Wir erinnern uns daran, dass die Einstufung der MPG als Tendenzbetrieb die Regelungen zur Mitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 schon empfindlich einschränkte. Die Generalverwaltung hatte Eingriffe in die Autonomie der Institute und damit in die Forschung als empfindliche Verletzung des Grundrechtes auf Forschungsfreiheit interpretiert.

Die Betriebsräte standen in einer Traditionslinie mit der Gewerkschaftsbewegung und wurden deshalb von mittleren und leitenden Angestellten und vor allem von Wissenschaftler*innen als Institutionen partizipativer Beteiligung kaum ernst genommen. Das mangelnde Interesse entstand aus den besonderen Anforderungen an wissenschaftliche Arbeit, die sich von manuellen Herstellungsprozessen und den in rationalisierten Industriebetrieben herrschenden klassenspezifischen Machtstrukturen und Hierarchien fundamental unterschieden.

287 Vermerk zum Schreiben Kündigung Forschungsstelle für Mikromorphologie des Fritz-Haber-Instituts vom 28. 10. 1954 von Seeliger am 16. 11. 1954, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 120, 121.

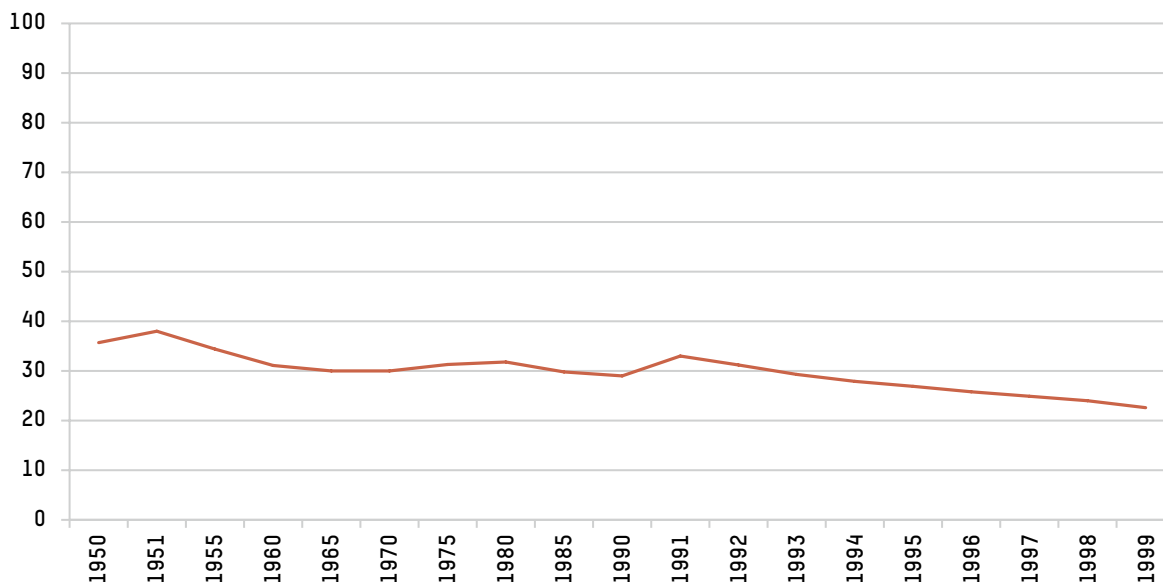
288 Liste der 9 Göttinger Betriebsräte 1959, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 55.

289 Ballreich an Joachim Hämmerling (MPI für Meeresbiologie) vom 12. 8. 1957, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 77–78.

ABB. 3

BRUTTO-ORGANISATIONSGRAD DGB SEIT 1951 INKL. NEUE BUNDESLÄNDER²⁹⁰

In Prozent

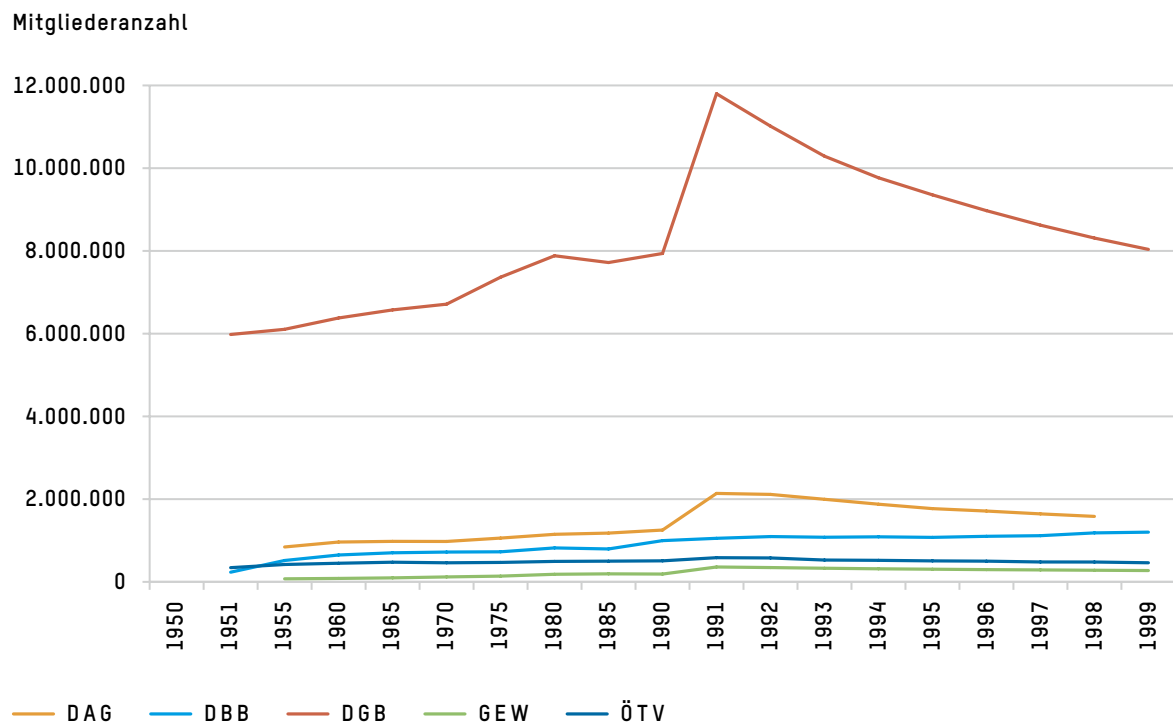


Die fehlenden gemeinsamen Zielvorstellungen und unterschiedlichen Auffassungen über die Wahl der Mittel sowie die Ausgestaltung und Art von Beteiligung war auch in der ersten Phase nach der Neugründung der MPG zu spüren. Das bedeutete auch, dass die Betriebsräte damals wie heute von Wissenschaftler*innen in ihrer Rolle als Institution der Mitbestimmung wahrgenommen oder auch nicht in dieser Rolle akzeptiert wurden. Wissenschaftler*innen blieben auch deshalb in den Betriebsräten der MPG vielfach eine Ausnahme. Wir werden sehen, warum sich dieser Befund bald änderte und welche Rolle die Angestellten dabei spielten.

In den Abbildungen wird dargestellt, wie sich die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder seit Kriegsende wandelte und in welchen Gewerkschaften Angestellte besonders häufig organisiert waren. Bemerkenswert ist hierbei der Werdegang der seit 1948 existierenden Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die Rolle des 1918 gegründeten Deutschen Beamtenbundes (DBB).

290 Daten entnommen aus Müller-Jentsch und Ittermann, Industrielle Beziehungen, 2011; Müller-Jentsch und Ittermann, Industrielle Beziehungen, 2000, 91, 107, 127–139 und 85–87.

ABB. 4
MITGLIEDERZAHL GEWERKSCHAFTEN IM VERGLEICH²⁹¹



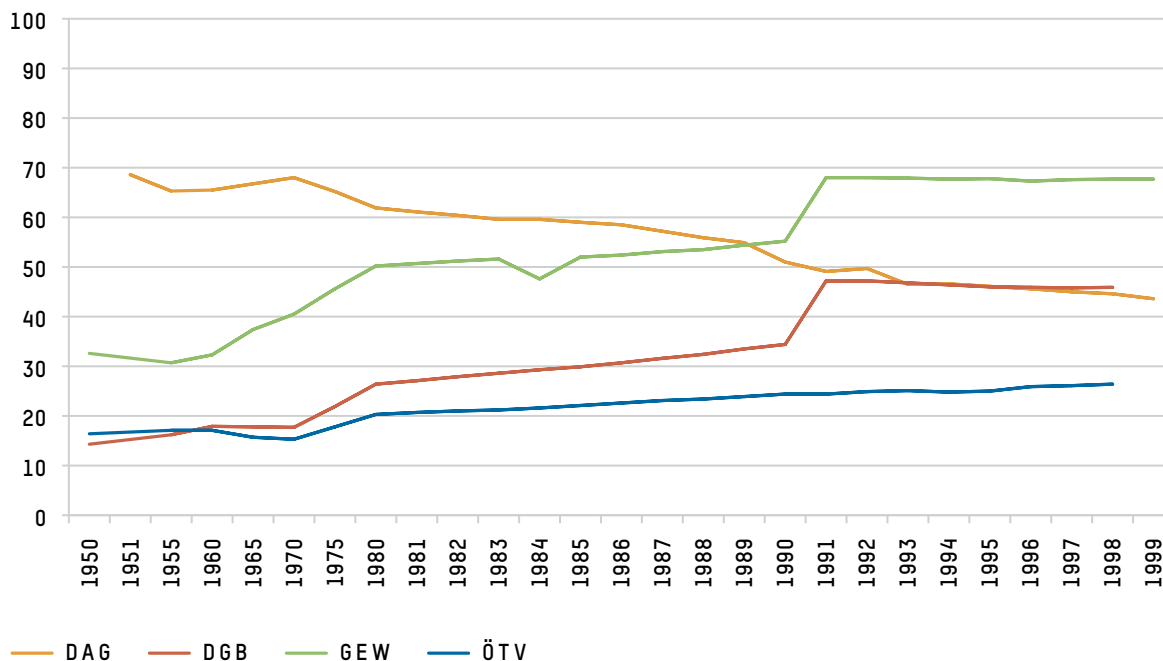
Beide waren dezidiert Berufsvertretungen für mittlere und höhere Angestellte und deshalb auch für Wissenschaftler*innen attraktiv. Der DGB hingegen rekrutierte seine Mitglieder weiterhin aus der Arbeiterschaft und besaß nach dem Krieg über 80 Prozent Arbeiteranteil. Obwohl deren Anteil seit 1955 rückläufig war, fiel dieser im gesamten 20. Jahrhundert kaum unter 60 Prozent. Die Angestellten wurden daneben zu einer einflussreichen sozialen Gruppe und fanden besonders in der DAG, ÖTV und GEW eine Vertretung. Verbeamtete Wissenschaftler*innen bevorzugten den DBB. Die DAG war für die kaufmännischen Berufsgruppen zum Anlaufpunkt geworden, obwohl ihre Mitgliederzahlen seit Mitte der 1970er stagnierten. Lange Zeit lag der Brutto-Organisationsgrad unter den Angestellten weit unter dem der Arbeiter und hatte um 1950 und nochmals Mitte der 1970er Jahre seinen Höchststand von nur knapp 16 Prozent erreicht.²⁹²

²⁹¹ Neue Länder nach der Wiedervereinigung wurden mit einberechnet. Mitgliederzahlen aus Samuel Greef: Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten. In: Wolfgang Schroeder (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. Wiesbaden: Springer 2014, 657–755, 694. doi:10.1007/978-3-531-19496-7_25; Müller-Jentsch und Ittermann, *Industrielle Beziehungen*, 2011; Müller-Jentsch und Ittermann, *Industrielle Beziehungen*, 2000, 79–141.

²⁹² Vgl. Thomas Haipeter, Tabea Bromberg und Christine Slomka: *Angestellte als Machtquelle. Neue Initiativen der Interessenvertretung von Industrieangestellten im Betrieb*. Wiesbaden: Springer 2016, 16.

ABB. 5
ANTEIL VON FRAUEN AN GEWERKSCHAFTSMITGLIEDERN²⁹³

In Prozent



Frauen waren traditionell in Gewerkschaften unterrepräsentiert, doch wurde die auf Lehrberufe spezialisierte GEW zu ihrem Sammelbecken. Dort waren weibliche Beschäftigte verhältnismäßig stark vertreten. Ihr Anteil lag bei etwa 30 Prozent in den 1950er Jahren und stieg auf über 50 Prozent in den 1980er Jahren. Im DGB waren Frauen dagegen weniger häufig präsent und stellten 1975 anteilig etwa 20 Prozent. Die Anteile der weiblichen Mitglieder in der ÖTV lagen zwischen den beiden vorgenannten.²⁹⁴ Frauen waren auch in den Betriebsräten der MPG in der Minderheit. Eine Liste der Betriebsräte der Göttinger Institute von 1963 gibt Aufschluss darüber, dass im Zentralbetrieb und in der Zentralwerkstatt keine Frauen in dieser Position anzutreffen waren. In der medizinischen Forschungsanstalt amtierte Frau Adam neben vier männlichen Kollegen. In der Generalverwaltung wirkte Dorothea Böhling-Heise als Betriebsrätin. Im MPI für physikalische Chemie und in der AVA war jeweils ein weibliches Mitglied aufgeführt.²⁹⁵ Allerdings waren im wichtigen Hauptausschuss nur Männer vertreten. Frauen saßen einzig im Wohnungsausschuss (Böhling-Heise) und im Küchenausschuss oder betreuten das Damenzimmer, allerdings nicht etwa das Spiel- oder Lesezimmer.²⁹⁶

²⁹³ Datengrundlage vgl. Müller-Jentsch und Ittermann, *Industrielle Beziehungen*, 2000, 98, 108, 127–137; Müller-Jentsch und Ittermann, *Industrielle Beziehungen*, 2011.

²⁹⁴ Vgl. Greef, *Gewerkschaften im Spiegel*, 2014, 657–755; Müller-Jentsch und Ittermann, *Industrielle Beziehungen*, 2011; Müller-Jentsch und Ittermann, *Industrielle Beziehungen*, 2000, 98–107, 127–137.

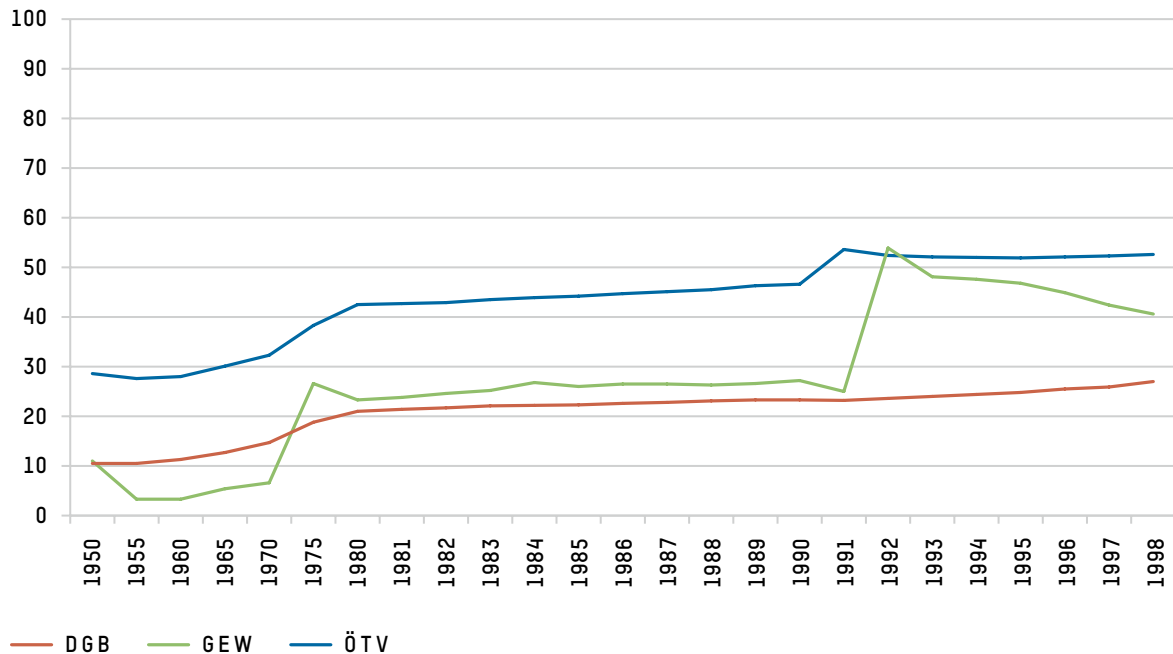
²⁹⁵ Liste Betriebsräte der Institute 27.9.1963, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 22.

²⁹⁶ Aushang Wahl der Betriebsräte zum Hauptausschuss 17.9.1963, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 23

ABB. 6

ANTEIL VON ANGESTELLTEN AN GEWERKSCHAFTSMITGLIEDERN²⁹⁷

In Prozent



Doch mit welcher Gewerkschaft sympathisierten die westdeutschen Wissenschaftler*innen? Diese Berufsgruppe wurde in der Forschung zu industriellen Beziehungen und zur Gewerkschaftsbewegung bislang kaum thematisiert. In einer bisher einmaligen, 1980 vom Spiegel-Verlag herausgegebenen Studie des Betriebswirtschaftlers Eberhardt Witte²⁹⁸ wurden erstmals die Akademiker*innen zu ihren politischen Einstellungen und zu ihrer Haltung gegenüber Gewerkschaften befragt. Nur 17 Prozent der erwerbstätigen Akademiker*innen waren demnach in Gewerkschaften organisiert. Das Gros war Mitglied in der GEW und ÖTV mit signifikantem Überhang der Fächergruppe Geisteswissenschaften, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft sowie Lehramt.²⁹⁹

Weiter verbreitet war hingegen die Zugehörigkeit zu einem Berufsverband, die 46 Prozent der Akademiker*innen in Anspruch nahmen. Die Witte-Studie war die erste Erhebung, die anhand

297 Datengrundlage vgl. Müller-Jentsch und Ittermann, *Industrielle Beziehungen*, 2000, 127–128, 93–96, 107–108; Müller-Jentsch und Ittermann, *Industrielle Beziehungen*, 2011.

298 Spiegel-Verlag (Hg.): *Akademiker in Deutschland. Eine Analyse ihrer beruflichen Situation und ihrer gesellschaftspolitischen Einstellung*. Hamburg: Spiegel-Verlag 1980.

299 „In vielen Befunden fügten sich Mediziner und Juristen zu einer Traditionsgruppe zusammen, während Wirtschaftswissenschaftler und Techniker eine ausbildungsbezogene Praxisgruppe repräsentieren und sich deutlich von den Geisteswissenschaftlern und Lehrern als Bildungsgruppe abheben.“ Eberhard Witte: Vorwort. In: Spiegel-Verlag (Hg.): *Akademiker in Deutschland. Eine Analyse ihrer beruflichen Situation und ihrer gesellschaftspolitischen Einstellung*. Hamburg: Spiegel-Verlag 1980, 5–9, 7.

von 2.500 Interviews *nach* abgeschlossenem Studium repräsentative Daten für die eine neue Generation von Nachwuchswissenschaftler*innen erhob. Auch zur Mitbestimmung wurden Einschätzungen ausgewertet. So fanden 90 Prozent der erwerbstätigen Akademiker*innen folgende Aussage richtig bzw. teilweise richtig: „Mitbestimmung ist notwendig, damit nicht nur einige wenige Unternehmer und Manager über das Schicksal Arbeitnehmer entscheiden.“ Über ein Drittel empfand die Aussage treffend, dass Mitbestimmung den Gewerkschaften mehr Macht einräume und der einzelne Arbeitnehmer im Betrieb eigentlich davon nichts zu spüren bekomme. 20 Prozent der Befragten hielten diese Aussage für falsch.³⁰⁰ Auch hier zeigte sich eine ambivalente Haltung der Wissenschaftler*innen gegenüber Gewerkschaften oder betrieblicher Personalvertretung.

Dies hing auch mit ihrer Selbsteinschätzung und Mentalität und Zugehörigkeit zur *scientific community* zusammen. Mit dem in der Wissenschaftssphäre festgelegten Kontroll-, Feedback und Reputationskulturen grenzten sich Akademiker*innen von Teilen der mittleren und unteren Mittelschichten ab. Ihre selbstständige Arbeitsweise und spezialisierten Fachkulturen unterschieden sich hochgradig voneinander. Auch in der MPG lässt sich in Bezug auf die Haltung des wissenschaftlichen Personals gegenüber den Gewerkschaften oder den Betriebsräten kaum eine allgemeingültige Aussage treffen.³⁰¹ Es wäre zu pauschalisierend, den Forscher*innen der MPG eine elitäre Berufsmentalität zu unterstellen, deren beruflicher Habitus sie gegen gewerkschaftliche Ziele und Institutionen wie den Betriebsrat immunisierte.

Die seit 1970 übergreifende Team- und Projektarbeit in der Forschung war besonders in den natur- und lebenswissenschaftlichen Sektionen der MPG verbreitet. Das stark arbeitsteilig rationalisierte, betriebsförmig organisierte Garching IPP war beispielsweise durch eine starke innerbetriebliche Ausdifferenzierung gekennzeichnet. In weniger stark ausdifferenzierten kleineren Instituten konnten vielfach Forderungen nach Mitbestimmung leichter durchgesetzt werden, da die Mitarbeiter*innen mehr direkte Kommunikationswege zur Leitung besaßen.³⁰² Andere dieser kleinen und mittelgroßen Institute ähnelten eher autokratischen Kleinfürstentümern, in denen partizipative Praktiken nur wenige Chancen hatten, da eine autoritäre hierarchische Leitungsstruktur durch den Direktor teils über Jahrzehnte gefestigt worden war.³⁰³ Für den Fall der MPG wird zu zeigen sein, inwiefern Institutionen wie Betriebsräte als Träger der Mitbestimmung von den Forscher*innen akzeptiert wurden oder ob sich andere Gremien

300 Vgl. Spiegel-Verlag, *Akademiker in Deutschland*, 1980, Anhang Tabellenteil o. S.

301 Zur „Kragenlinie“ und Geschichte der Angestellten vgl. Jürgen Kocka: *Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850–1980*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 1981; Jürgen Kocka: *Angestellte zwischen Faschismus und Demokratie. Zur politischen Sozialgeschichte der Angestellten. USA 1890–1940 im internationalen Vergleich*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 1977.

302 Vgl. Renate Mayntz: *Forschungsmanagement, Steuerungsversuche zwischen Scylla und Charybdis. Probleme der Organisation und Leitung von hochschulfreien, öffentlich finanzierten Forschungsinstituten*. Opladen: Westdeutscher Verlag 1985, 66 f.

303 Vgl. Peacock, *Academic Precarity*, 2016, 95–119.

für eine Durchsetzung spezifisch wissenschaftlicher Partizipationsforderungen als vorteilhaft erwiesen. Dabei müssen die Besonderheiten wissenschaftlicher Berufe³⁰⁴ mitgedacht werden.

Einen guten Eindruck von den verschiedenen Interessen einzelner Personalgruppen bietet der Fall des MPI für Eisenforschung in Düsseldorf, welches seit Kriegsende einen aktiven Betriebsrat besaß. Hierbei waren besonders dessen enge Beziehungen zu den Metall-Gewerkschaften ausschlaggebend. Das ehemalige KWI, welches sich besonders durch angewandte Forschung auszeichnete, wurde auch durch Gelder der Industrie gefördert. Darin unterschied sich das Institut von eher typischen rein auf Grundlagenforschung abzielenden MPG-Einrichtungen. Seit 1944 wurde es von Direktor Franz Wever geleitet, der den Wiederaufbau des bei Bombenangriffen schwer zerstörten Institutes überwachte.³⁰⁵ Die Rechtsform wie auch die Finanzierung des MPI für Eisenforschung wich eklatant vom MPG-Standard ab. Bis 1970 war das Institut zwar Teil der MPG, aber Vermögensträger war der Verein Deutscher Eisenhüttenleute (VDEh), der etwa Dreiviertel des Etats übernahm, der Rest wurde durch die MPG selbst, also im Grunde durch staatliche Zuschüsse, getragen. Auch in MPG-Gremien hatte das dort ansässige Kuratorium aus Vertretern des VDEh, des Landes Nordrhein-Westfalen und Wissenschaftlichen Mitgliedern einiges Gewicht. Das Kuratorium war also das paritätisch besetzte Aufsichtsorgan, welches den Direktor des Institutes wählte und damit eine Sonderstellung im Kosmos der MPG einnahm. Im Unterschied zu anderen MPI waren Entscheidungen des Kuratoriums und dessen Förderverein (MPI für Eisenforschung e. V.) für die administrative und strategische Umsetzung der Ziele verantwortlich. Durch seine Rechtsform und bis zu seiner Umwandlung in eine GmbH zum 1. Januar 1971 befand sich das Institut außerdem in einer unklaren Rechtssituation.³⁰⁶ Die Dominanz des VDEh und der Einfluss der Gewerkschaften aus der Eisen- und Stahlbranche wirkten sich direkt auf die Mitbestimmungsforderungen am Institut aus, die hier stärker industriengewerkschaftlich ausfielen und in traditioneller Weise auch durch den VDEh artikuliert wurden.

Die Personalzusammensetzung bestand zudem aus vielen Handwerkern, Arbeitern und einer großen Zahl nicht-wissenschaftlichen Personals. Dies wirkte sich auch auf die Durchsetzung von Mitbestimmungsforderungen und Arbeitsorganisation des Institutes aus, welches bereits im Sommer 1957 zusammen mit Betriebsrat und dem VDEh die vom DGB vorgeschlagene Neuregelung der Arbeitszeit praktizierte. Der DGB hatte bereits seit 1955 mit der Kampagne „Samstag gehört Vati mir“³⁰⁷ für verbesserte Arbeitsbedingungen, also für den arbeitsfreien Sonn-

304 Der Terminus „wissenschaftliche Berufe“ wurde von Nico Stehr zusammen mit Gernot Böhme erarbeitet. Sie prägten auch den Begriff der „Wissensgesellschaft“. Vgl. Nico Stehr: *Wissen und Wirtschaften. Die gesellschaftlichen Grundlagen der modernen Ökonomie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag 2001, 259–265.

305 Vgl. Sören Flachowsky: Max-Planck-Institut für Eisenforschung. In: Peter Gruss und Reinhard Rürup (Hg.): *Denkorte. Max-Planck-Gesellschaft und Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft. Brüche und Kontinuitäten 1911–2011*. Dresden: Sandstein Verlag 2010, 126–135.

306 Für die Hinweise zur Entwicklung des MPI für Eisenforschung bedanke ich mich bei Thomas Steinhauser.

307 Vgl. IG Metall: Samstag gehört Vati mir. IG Metall Werbespot. 01:38. Stiftung Deutsches Historisches Museum 1955. <https://www.hdg.de/lemo/bestand/medien/video-samstags-gehört-vati-mir.html>. Zuletzt aufgerufen am 29. 1. 2019.

abend, geworben und die 40-Stunden-Woche als Ideal angepriesen. Schrittweise wurde das Vorhaben zuerst in der Metallbranche umgesetzt und damit auch am MPI für Eisenforschung. Dort sollte jeder zweite Samstag von nun an arbeitsfrei sein und die bisherige Wochenarbeitszeit von 48 Stunden für Werkstattangehörige (werktags 7:30–16:00 Uhr und sonnabends 7:30–13:00 Uhr) und 45 Stunden für wissenschaftliche und technische Angestellte (8:00–16:00 Uhr respektive 8:00–13:00 Uhr) sollten in der Folge immer weiter reduziert werden. In den meisten Branchen war zu dieser Zeit die Sechs-Tage-Woche weiterhin Normalität. Deswegen kann das MPI hier als ein Vorreiter betrieblicher Arbeitszeitregelungen gelten.

Da 45 Stunden regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht unterschritten werden sollten, mussten die Laboratorien der Metallforschung bereits ab 7:30 Uhr besetzt werden, sodass Techniker und Wissenschaftler ihre Arbeitszeit vorziehen und zur selben Zeit wie die Werkstattangehörigen beginnen konnten. Dagegen protestierte eine Gruppe „junger technischer Angestellter“, die mit Hilfe des Betriebsrates eine Beibehaltung der festgesetzten Arbeitszeit erreichen wollten. Die Institutsleitung entschied jedoch, dass fortan wochentags von 8:00 bis 16:30 Uhr gearbeitet werden sollte. Obwohl der Betriebsrat eigentlich über Pausen und Arbeitszeitregelungen mitzubestimmen hatte, setzte sich die Leitung über die gesetzlichen Bestimmungen hinweg, um einen Kompromiss zu finden.³⁰⁸

Aus der Generalverwaltung waren jedoch andere Töne zu hören. Hier besagte das Rechtsgutachten Antonius-Maria Roeslers, des damaligen juristischen Beraters der Generalverwaltung, dass die Rechtmäßigkeit des Betriebsrates am MPI für Eisenforschung einer gründlichen Überprüfung zu unterziehen sei: „Im Institut ist ein ‚Betriebsrat‘ tatsächlich vorhanden. Es ist die Frage, ob seine Existenz in diesem Institut gesetzlich geboten ist.“³⁰⁹ Danach folgten einige erläuternde Absätze und die Feststellung, dass es sich beim Institut erstens um einen Betrieb handelte, zweitens dieser Betrieb einem ständigen arbeitstechnischen Zweck unterlag, welcher in der Satzung vom 9. Februar 1949 festgehalten wurde, und das dort in erster Linie der Grundlagenforschung auf dem Gebiet von Eisen und Stahl betrieben werde. Drittens sei der Betriebsrat bei der Festsetzung der Arbeitszeit in der Tat einzubeziehen. Viertens stellte Roesler fest, dass das Institut einen ideellen wissenschaftlichen Zweck verfolge und damit Tendenzcharakter besitze.³¹⁰

Roesler argumentierte, dass die Arbeitszeit des Wissenschaftlers nicht in gleicher Weise reglementiert werden könne, wie die der Arbeiter in den Werkstätten, da Wissenschaftler häufiger am Abend und nach offiziellem Dienstschluss tätig seien. Es war jedoch unerlässlich, dass die technischen Angestellten, Arbeiter und Wissenschaftler*innen ihre Arbeitszeiten wegen der komplexen Laborabläufe miteinander abstimmten. Die Begründung, dass es sich um einen Ten-

308 Gutachten von Roesler vom 12. 1. 1958, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 61–73.

309 Gutachten von Roesler vom 12. 1. 1958, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 61–73, hier 63.

310 Gutachten von Roesler vom 12. 1. 1958, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 61–73.

denzbetrieb handelte und daher die Arbeitszeit des Wissenschaftlers dominieren bzw. den Takt für die übrigen Berufsgruppen vorgeben müsste, war bemerkenswert. Das Rechtsgutachten von Roesler offenbarte auch, dass die Arbeitszeitregelung der Wissenschaftler vom Betriebsrat kaum beeinflusst werden konnte. Generell sei davon abzuraten, dass der Betriebsrat bei der Festsetzung von Arbeitszeiten der technischen Angestellten mitwirke, weil sonst wohlmöglich die Einheit und Geschlossenheit des Institutes sowie die Kontrollfunktion der Leitung erschwert werde.³¹¹ Hier konkurrierten in der MPG bereits zur Normalität gewordene Freiräume für Forscher*innen und deren teils praktizierte flexible Arbeitszeitmodelle mit den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes und den Forderungen der Metallgewerkschaften.

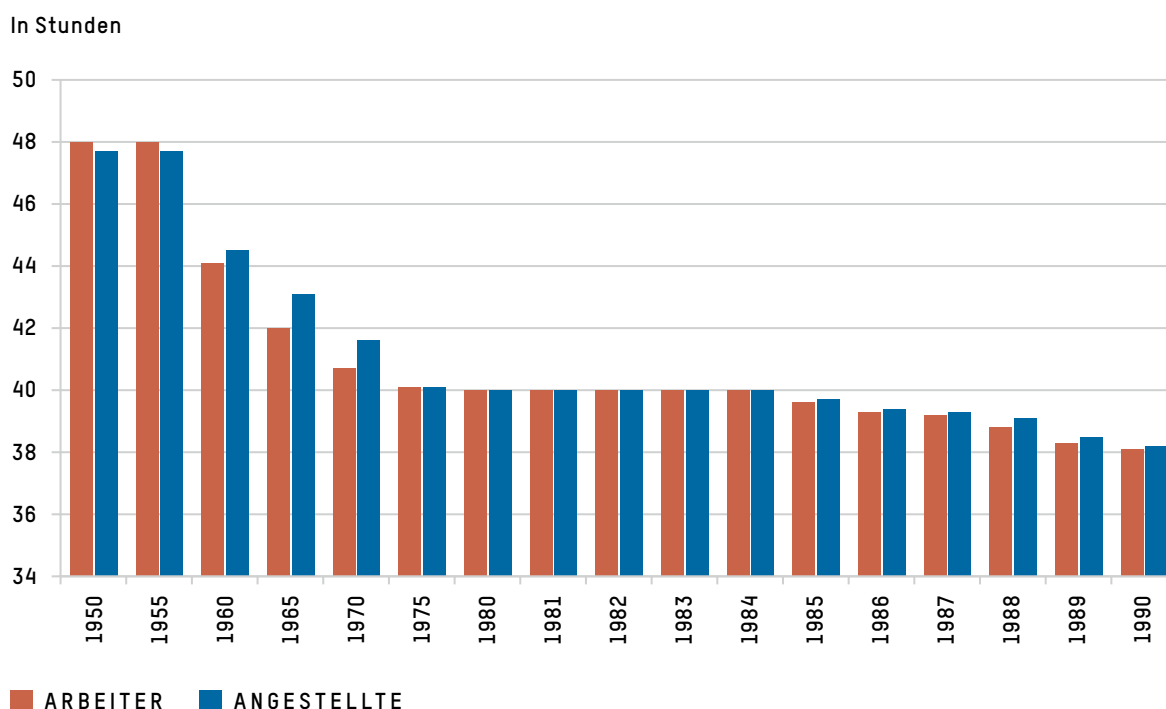
Es ist kein Zufall, dass sich die frühen Formen einer geregelten und institutionalisierten betrieblichen Mitbestimmung in jenen Instituten früher abzeichneten, die einen hohen Anteil nicht-wissenschaftlichen Personals und besonders über Werkstätten mit vielen Arbeitern oder große Labore mit mittleren Angestellten und Assistenten verfügten. Weitere Beispiele waren das Göttinger Institut für Strömungsforschung und das Institut für Plasmaphysik in Garching bei München. Hier übten die Gewerkschaften besonderen Druck auf die Direktoren aus, indem sie sie dazu anhielten, für den geregelten Betriebsablauf deren Forderungen zur Kenntnis zu nehmen und diese mit den Gegebenheiten der arbeitsteiligen Forschung abzugleichen.

Durch die besondere Verfasstheit der MPG und ihre heterogenen Institute war das Wahlverfahren für die Betriebsräte nicht immer einfach zu durchschauen. Stipendiat*innen galten beispielsweise nicht als reguläre Arbeitnehmer*innen und besaßen deshalb auch kein aktives oder passives Wahlrecht. Ihre Mitwirkungsmöglichkeiten in den Instituten waren grundsätzlich sehr gering.³¹²

311 Gutachten von Roesler vom 12. I. 1958, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 61–73.

312 Ballreich an Joachim Hämmerling (MPI für Meeresbiologie) vom 12. 8. 1957, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 77, 78.

ABB. 7
DURCHSCHNITTLICHE TARIFLICHE WOCHENARBEITSZEIT³¹³



Vor diesem Hintergrund wird verständlich, warum Hans Ballreich aus der Generalverwaltung Institutsdirektor Wever nochmals auf die Problematik hinwies, dass sein vorgelegtes Gutachten vor einem Gericht möglicherweise keinen Bestand habe und eine alternative Strategie zum Umgang mit dem hiesigen Betriebsrat angezeigt sei:

Das Gutachten kommt [...] zu dem Ergebnis, dass es die Mitwirkung des Betriebsrates nicht bedürfe. Sie werden [...] sehen, dass das Ergebnis keineswegs ganz sicher ist, mit anderen Worten, dass man bei einer streitigen Auseinandersetzung vor einem Gericht durchaus auch mit einem anderen Ergebnis rechnen muss. Das bestätigt meine damals geäußerte Auffassung, dass gerade bei ihrem Institut ein Modellprozess wenig empfehlenswert ist, dass es vielmehr am besten ist, die Dinge mit leichter Hand zu ordnen.³¹⁴

Das Institut für Eisenforschung war im Kosmos der MPG also keineswegs ein Modellfall, sondern eher eine Ausnahme. Der obenstehende Exkurs mag wegen der zu verhandelnden dreißig Minuten Arbeitszeit nebensächlich erscheinen, er zeigt jedoch, wie geflissentlich die Leitung der MPG betriebliche Mitbestimmung gegen Standesinteressen der Wissenschaftler*innen aufwog. Den Wissenschaftler*innen dürfte der Einspruch der technischen Angestellten und des

³¹³ Daten aus Müller-Jentsch und Ittermann, *Industrielle Beziehungen*, 2011; Müller-Jentsch und Ittermann, *Industrielle Beziehungen*, 2000, 179.

³¹⁴ Ballreich an Wever am 20. 2. 1958, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 60.

Betriebsrates nicht als partizipatorische Errungenschaft gegen den mitunter autokratischen Führungsstil des Direktors, sondern als unwillkommener Eingriff in die bisherige gut eingespielte Forschungspraxis erschienen sein.

In den kleineren MPI waren Betriebsräte in dieser Zeit kaum mehr als eine Formalität. Einer dieser sicher auch typischen Fälle war der Betriebsrat des MPI für Zellbiologie in Wilhelmshaven, der im Juni 1975 gegründet wurde und eher im Hintergrund agierte. Die Gründung des Betriebsrates zog sich lange hin und wurde erst, nachdem die Generalverwaltung die Institutsleitung auf die nötige Schaffung eines Betriebsrates hingewiesen hatte, vollzogen. Das Institut und seine Mitarbeiter*innen hielten die Institution Betriebsrat für ihre Belange schlichtweg für überflüssig. Ein Großteil der Arbeiterschaft war fortan im Betriebsrat organisiert, dessen einberufene Betriebsversammlungen deshalb in der Werkstatt oder bei schönem Wetter auf dem Tierstallrasen stattfanden. Bei der später drohenden Schließung bzw. Verlagerung zweier Abteilungen nach Ladenburg bei Heidelberg wurde der Betriebsrat wieder aktiv. Bis dahin organisierte er den jährlichen Betriebsausflug mit Boßeln, Spaziergang und Kohlessen und war im Institutsalltag nur wenig in Erscheinung getreten.³¹⁵

Der Fall des langjährigen Vorsitzenden des Hauptbetriebsrates Stange und seines Nachfolgers Conrad ist exemplarisch für eine regelrechte Hinhaltetaktik der Generalverwaltung. Zwar war Telschow auch daran gelegen, eine gütliche Einigung der Parteien einzuleiten und Gerichtsverfahren zu vermeiden, doch unterstützte die Generalverwaltung fast in jedem Fall die Direktoren.³¹⁶ Der Hauptbetriebsrat in Göttingen galt schon 1957 nicht mehr als legitimer Gesamtbetriebsrat nach Artikel 46 des Betriebsverfassungsgesetzes, sondern war in den Augen der Generalverwaltung eine „Art Interessenvertretung für die gemeinsamen Angelegenheiten der Institute“.³¹⁷ Er war also keine „nächsthöhere Instanz“. Telschows Haltung gegenüber einem möglichen Gesamtbetriebsrat in der MPG war deshalb eindeutig:

Es besteht hier in Göttingen – worauf von mir als Wahlvorstand bei den letzten beiden sog. „Hauptbetriebsrats“-wahlen in aller Deutlichkeit hingewiesen wurde – kein Gesamtbetriebsrat – der gar nicht bestehen kann, da ein Beschluß der einzelnen aller oder mindestens der Institute, die mehr als 74,99 v.H. der Max-Planck-Gesellschaft-Arbeitnehmer beschäftigen, nicht vorliegt – sondern lediglich eine „Interessenvertretung“, oder wie man es nennen will.³¹⁸

Bereits 1955 hatten Hahn und Telschow erneut bei der Wahl zum Hauptbetriebsrat interveniert. Beide akzeptierten Stange nicht als gewählten Vorsitzenden, er sollte stattdessen die einge-

315 Material Betriebsrat Zellbiologie, AMPG, II. Abt., Rep. 32, Nr. 86, 87.

316 Telschow an Wever am 6. 9. 1957, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 76.

317 Ballreich an Joachim Hämmerling (MPI für Meeresbiologie) vom 12. 8. 1957, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 78.

318 Vermerk Telschow 9. 8. 1957, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 79, 80.

hende Post im Büro sortieren.³¹⁹ Der Göttinger Hauptbetriebsrat hielt sich trotz des Widerstandes bis in die 1960er Jahre hinein. Der Wohnungs- und Küchenausschuss fiel nun in dessen Aufgabenbereich. Seine Aktionsradien waren jedoch bescheiden: Sie betrafen die Vergabe der Institutsparkplätze, Freizeiträume, freie Tage und Urlaubszeiten. Regelungen zur Arbeitszeit und Tariffragen waren hingegen nicht vorgesehen. Diese blieben im Verantwortungsbereich der Institutsleitung.³²⁰ Die Generalverwaltung versuchte zumindest partiell ein gutes Verhältnis zum Hauptbetriebsrat aufzubauen, um Probleme vor Ort zu lösen.³²¹ Gleichzeitig konnte sie dadurch wohlgesonnene Kolleg*innen in wichtigen Ausschüssen platzieren, sodass im Küchenausschuss bald eine Mitarbeiterin der Generalverwaltung präsent war und Benecke seit 1961 im Wohnungsausschuss amtierte.³²²

Alle Versuche, den Hauptbetriebsrat als Gesamtbetriebsrat in der MPG zu etablieren oder eine Gesamtbetriebsvereinbarung auf den Weg zu bringen, schlugen jedoch in der Folge fehl. Der Hauptbetriebsrat blieb eine lokale Göttinger Erscheinung.³²³ Schon 1966 war seine Existenz in der MPG kaum mehr erwähnenswert. In einem Brief der Generalverwaltung an Wiechmann vom MPI für Pflanzengenetik hieß es:

In Ihrem Schreiben vom 21. November 1966 baten Sie um Auskunft über die in der Max-Planck-Gesellschaft geltende Regelung für Betriebsräte. Wir können Ihnen dazu mitteilen, daß es in der Max-Planck-Gesellschaft die Einrichtung eines zentralen Betriebsrates nicht gibt.³²⁴

1968 wurde schließlich überhaupt kein neuer Hauptbetriebsrat gewählt. Allerdings bestanden die Betriebsräte der einzelnen Institute und Einrichtungen fort, die sich lediglich gelegentlich zum Erfahrungsaustausch trafen.³²⁵ Ein Grund dafür war die Verlagerung der Personalabteilung der Generalverwaltung gen München und damit der Wegfall des geregelten Informationsflusses für den Hauptbetriebsratsvorsitzenden. Zudem war dieser als Betriebsratsvorsitzender der AVA, die 1968 aus der MPG herausgelöst wurde, schlicht nicht mehr zuständig, sodass eine Neuwahl sehr wahrscheinlich deshalb ausblieb.³²⁶

319 Telschow an Conrad am 8. 7. 1955, AMPG, II Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 111.

320 Niederschrift Betriebsratsversammlung der MPG am 29. 9. 1954, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 125, 126.

321 Rundschreiben von Pfuhl an die Göttinger Betriebsräte, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 101.

322 Mitteilung vom 21. 7. 1961, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 42.

323 Wahl Hauptbetriebsrat 23. 10. 1962, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 34.

324 Koch (GV) an Wiechmann (MPI für Pflanzengenetik) vom 5. 12. 1966, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 10.

325 Kaese GV Göttingen an Pollay GV München am 7. 3. 1968, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 6.

326 GV Göttingen an GV München Personalabteilung am 9. 2. 1965, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 19.

2.5 Zusammenfassung: Die erste Phase der Mitbestimmung in der MPG

Erste Mitbestimmungsforderungen in der MPG traten bereits in der frühen Nachkriegszeit mit der Gründung verschiedener Ausschüsse und darauffolgend erster Betriebsräte im Raum Göttingen auf. Diese erste Phase kann als Formations- und Gründungsphase der institutionalisierten Mitbestimmungspraxis in der Forschungsorganisation bezeichnet werden. Zu dieser Zeit entstanden bereits erste Wirtschafts- und Sozialausschüsse, die von der Generalverwaltung gemeinsam mit den britischen Behörden initiiert wurden und sich durch eine kooperative und lösungsorientierte Arbeitsweise auszeichneten. Das partnerschaftliche Verhältnis zwischen Besatzungsbehörden, Institutsleitern und Betriebsratsvertretern wurde besonders im 1945 gegründeten Wirtschaftsausschuss deutlich, der die drängendsten Alltagsangelegenheiten der Göttinger Institute und Einrichtungen regelte.

Mitbestimmung in der MPG war bis etwa 1949 geprägt von freundschaftlichen Kooperationsbeziehungen aller Personalgruppen auf dem Göttinger AVA-Gelände. Wegen der teils chaotischen Nachkriegszustände wurde zuvörderst nach Lösungsmöglichkeiten für die grassierende Wohnungs-, Brennstoff- und Nahrungsmittelknappheit gesucht. Reparaturen und die zügige Wiederaufnahme des Forschungsbetriebes standen im Mittelpunkt der Anstrengungen. Durch Vereinbarungen mit den britischen Behörden wurden beispielsweise eine Gemeinschaftskantine geschaffen und freie Wohnungen mit MPG-Personal belegt.

Von 1946 bis 1952 regulierte das Kontrollratsgesetz Nr. 22 die Aufgaben und Arbeitsbereiche der Betriebsräte, die in dieser Zeit schrittweise in beinahe allen Instituten und Einrichtungen der Göttinger KWG/MPG gegründet wurden. Darüber hinaus war in Göttingen bereits ein Hauptbetriebsrat eingerichtet worden, der die Aufgabenbereiche der früh eingesetzten Ausschüsse übernahm und als institutsübergreifende Personalvertretung fungierte. Die Möglichkeiten der Einflussnahme für die Betriebsräte waren jedoch begrenzt und vielfach nur lokal umsetzbar, denn ob und wie betriebliche sowie arbeitsrechtliche Forderungen aufgenommen wurden, lag vornehmlich in der jeweiligen Haltung und Einstellung der einzelnen Institutsdirektoren begründet, die ganz in der Tradition des „Harnack-Prinzips“ die volle Autonomie und Entscheidungskompetenz besaßen. In Fragen der Arbeitsorganisation der Institute und beispielsweise der Gestaltung der Arbeitsverträge waren hier ganz heterogene Vorgehensweisen offenkundig.

Als Träger der Mitbestimmung kristallisierte sich im Laufe der 1950er Jahre eine vornehmlich klassische gewerkschaftsaffine Klientel heraus, die aus Handwerkern, Arbeitern und mittleren Angestellten bestand. Wissenschaftler*innen, die noch in der Anfangszeit in diversen Vertretungsgremien wie den Ausschüssen aktiv gewesen waren, wurden später nur noch partiell in die Betriebsratsaktivitäten eingebunden. Mit der gesetzlichen Konsolidierung der Arbeitsgebiete der Betriebsräte durch das erste deutsche Betriebsverfassungsgesetz im Jahr 1952 wurden die noch vielfach informellen arbeits- und vertragsrechtlichen Regelungen und Praktiken (Arbeitsverträge, Lohnhöhen, Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung etc.) partiell formalisiert. Seitdem waren verstärkt Konflikte zwischen den Interessen der Institutsleitungen und den Betriebsratsvertretern zu verzeichnen. Besonders in der MPG, die als Tendenzbetrieb galt,

konnten betriebliche Mitbestimmungsgrundsätze, wie sie in Wirtschaftsunternehmen vorgesehen waren, nicht vollumfänglich angewandt werden. Neben den traditionellen Interessengegensätzen zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen kamen neue Kontroversen zum Vorschein, die sich in dieser Form besonders in Forschungseinrichtungen niederschlugen. Mitbestimmung im industriegewerkschaftlichen Sinne kollidierte nun bisweilen mit der autonomen und eigenverantwortlichen Arbeitsweise der Institute und den Vorstellungen einer eigenständigen Forschungspraxis. In den Diskussionen um eine Gesamtbetriebsvertretung und in den ersten Betriebsvereinbarungen wird diese Problematik bereits überdeutlich. Die Leitung der MPG verteidigte an dieser Stelle die Autonomie und Wissenschaftsfreiheit gegen die von den Betriebsräten eingeforderten Beteiligungsrechte.

Besonders im Bereich der Personal- und Forschungsplanung und bei arbeitsrechtlichen Fragen war die Gruppe der Wissenschaftler*innen durch die Tendenzregelungen im Betriebsverfassungsgesetz de jure benachteiligt. Dadurch wurden die Betriebsräte in der Rolle des Verhandlungspartners zunehmend geschwächt und konnten kaum grundsätzliche Forderungen nach mehr Beteiligung in der wissenschaftsspezifischen Umgebung durchsetzen. Es zeichnete sich bereits ab, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen möglicherweise alternative Wege für eine eigene betriebliche Vertretungsorganisation einschlagen würden. Die traditionelle Idee der geregelten betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung im Sinne der *industrial democracy* bestand allerdings als eine tragfähige Säule weiterhin in der MPG fort. Die Träger dieses Mitbestimmungskonzeptes waren klassischerweise die Betriebsräte, die in der folgenden Phase seit Ende der 1960er Jahre neue Gremien und Organisationsformen an ihrer Seite vorfanden.

3. Partizipation und Mitbestimmung unter neuen Vorzeichen seit 1968

3.1 Beteiligungsrechte für das wissenschaftliche Personal

Das Scheitern des ersten Hauptbetriebsrates in Göttingen sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich partizipative Forderungen bereits an vielen Stellen der MPG – besonders durch den Einsatz der Betriebsräte und auf Seiten des nicht-wissenschaftlichen Personals – verstetigt hatten. Seit 1967/68 gediehen Forderungen nach Mitbestimmung zunehmend auch in den Reihen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Im Unterschied zu den betrieblichen Mitbestimmungsforderungen der Betriebsräte, die sich auf soziale und wirtschaftliche Kernbereiche des Arbeits- und Vertragsrechtes konzentriert hatten, wurden nun neuartige Mitbestimmungsforderungen artikuliert, die sich in einer breiten Reformdebatte der MPG, aber auch in der Öffentlichkeit, niederschlugen.³²⁷ Die bereits etablierte Traditionslinie der Betriebsräte und ihrer industriegewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen setzte sich nun mit der Gründung des MPG-weiten Gesamtbetriebsrates im Jahr 1970 fort, der künftig seine Aufgaben- und Interessengebiete erweiterte und verstärkt die Mitbestimmungsforderungen der Wissenschaftler*innen aufgriff. Betriebliche Mitbestimmung galt nun nicht mehr als alleinige Aufgabe der Betriebsräte und gewerkschaftsnaher Gruppen, sondern wurde im Rahmen gesamtgesellschaftlicher und politischer Reformbemühungen um mehr Transparenz und oft im Sinne einer demokratischen Umgestaltung der Forschungsorganisation verstanden.

Besonders junge Wissenschaftler*innen konnten im Nachklang von Hochschulreformen und Studentenbewegung spezifische Eigeninteressen akzentuieren. In der Debatte standen die Arbeitsorganisation der Institute, die undurchsichtige Entscheidungs- und Gremienstruktur sowie die Möglichkeit der Beteiligung an wichtigen Reformvorhaben auf dem Prüfstand. In der Diskussion um eine erneute Struktur- und mit ihr Satzungsreform in der MPG spielte zudem die überalterte Personalstruktur und der Umgang der MPG mit dem anstehenden Generationenwechsel eine herausgehobene Rolle. Im Unterschied zu den lokalen Mitbestimmungsforderungen an den Instituten in den späten 1940er und 1950er Jahren waren nun auf verschiedenen Ebenen andersartige Konflikte aufgebrochen, die die alten Spannungen überlagerten und teils modifizierten.

Dabei ging es der MPG-Leitung zuerst einmal um die interne Struktur- und Satzungsreform, die Ende der 1950er Jahre begann und die die Altersstruktur, Erfolgskontrolle und Effizienz der Forschungsarbeit sowie die Möglichkeiten kollegialer Leitungen auslotete. All diese Bereiche waren eng mit der personellen und strukturellen Expansion der MPG verflochten. Die Ausdifferenzierung neuer Forschungsfelder, die neuen Kooperationsbeziehungen und kollektiven Arbeitsformen taten ein Übriges. In Zeiten knapper werdender Haushalte in den 1970er Jahren

327 Christina von Hodenberg bezeichnet die Zeit von 1965 bis 1973 gar als „Radikalisierung der Kritik“, in der eine „Polarisierung der Medien“ stattfand. Vgl. Christina von Hodenberg: *Konsens und Krise. Eine Geschichte der westdeutschen Medienöffentlichkeit 1945–1973*. Göttingen: Wallstein 2006, 361 f.

wies die MPG deshalb finanziell und personell ein verlangsamtes Wachstum auf.³²⁸ Der strukturelle Wandel und die aufziehende Krise der MPG gingen zudem mit einem personellen Generationenwechsel an der Spitze einher. Der Biochemiker und Wissenschaftsmanager Adolf Butenandt (1903–1995) hatte das Präsidentenamt 1960 übernommen und Generalsekretär Telschow trat im selben Jahr aus Altersgründen zurück. Telschow war noch zwei Jahre als Berater für den Präsidenten tätig und konnte durch seinen Senatsitz und später als Ehrensenator weiterhin seinen Einfluss geltend machen. Seit 1966 übernahm Friedrich Schneider (1913–1981) das Amt des Generalsekretärs. Zu diesem Führungswechsel liefen die Verlagerung der Generalverwaltung von Göttingen nach München und die administrative Ausdifferenzierung der MPG parallel.³²⁹

Die politische Reformdiskussion wurde nicht nur von der Spitze der MPG, sondern überdies von der verantwortlichen Wissenschaftspolitik getragen.³³⁰ Eine neue Generation von Politikern wie Willy Brandt, die sich mit der Idee einer sozialdemokratischen Volkspädagogik eine regulative Steuerung und schließlich „Demokratisierung“ der Gesellschaft „von oben“ erhoffte, regte die inneren Reformen der MPG an.³³¹ Insofern waren die Reformen in der MPG eng mit dem Regierungswechsel 1969 sowie dem daraus hervorgehenden sozialliberalen Reformpaket verbunden. Brandts erstes Kabinett setzte 1969 mit Hans Leussink einen erfahrenen Wissenschaftsmanager als neuen Bundesminister für wissenschaftliche Forschung und Bildungsfragen ein, dessen „direkte Art [...] selten Rücksicht auf überlieferte Empfindlichkeiten“ nahm und ihm „Freunde und Feinde“ bescherte. Leussink agierte „problemorientiert, funktional“ und wurde von Kollegen aus dem Wissenschaftsrat als „Technokrat und Mann der Praxis“ charakterisiert.³³² Diese neuen Rahmenbedingungen führten zu einer Öffnung der Diskussion um eine institutionalisierte Mitbestimmungspraxis in der MPG, die für alle Personalgruppen, besonders aber für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, zu einer Kernforderung wurde.³³³ Angetrieben durch die Studentenbewegung im Krisenjahr 1967/68 wurden Transparenz und Demokratisierung zu Schlagworten, die auch die unzureichend bewältigte nationalsozialistische Vergangenheit vieler Ordinarien und Wissenschaftsorganisationen zum Thema werden ließ.³³⁴

328 Vgl. Eckart Henning und Marion Kazemi: *Chronik der Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften 1911–2011. Daten und Quellen*. Bd. 1. Berlin: Duncker & Humblot 2011, 18–29.

329 Vgl. Henning und Kazemi, *Chronik*, 2011, Bd. 1, 373.

330 Orth, *Autonomie und Planung*, 2011, 157–164.

331 Vgl. Metzler, *Aspekte politischer Planung in der Bundesrepublik*, 2004, 267–288, 277.

332 Leussink war Professor für Bodenmechanik an der TH Karlsruhe sowie seit 1960 Präsident der westdeutschen Rektorenkonferenz und seit 1965 Präsident des Deutschen Wissenschaftsrates. Außerdem war er ein Mitbegründer der sogenannten „Heiligen Allianz“, einer korporatistischen Lobbyorganisation der wichtigsten westdeutschen Wissenschaftsorganisationen. Zitate in Wolfgang Scheuren: *Presseumschau. Prologe für den neuen Minister. VWF Mitteilungen* 1 (1970), 13.

333 Vgl. Garner, *Öffentlicher Dienst*, 1999, 141–149, 143.

334 Frei, *1968*, 2008, 139 f.

Es war jedoch schnell klar, dass die MPG-Leitung eine Teil- oder gar Drittelparität, wie sie an den Hochschulen gefordert und später eingeführt wurde, nicht wünschte. Eine institutionalisierte geregelte Mitbestimmung und basisdemokratische Vertretungsgremien lehnte sie kategorisch ab. Auf dem Höhepunkt der Diskussion über mehr Partizipation fand jedoch in der MPG ein richtungsweisender personeller Wechsel statt. Die Wahl des Astrophysikers und Wissenschaftsmanagers Reimar Lüst (geb. 1923) zum Präsidenten im Jahr 1972 markierte hier einen wichtigen Schritt in Richtung Erneuerung der MPG.³³⁵

Den Startpunkt der aufflammenden Diskussion zu bestimmen, ist nicht einfach, waren es doch viele Akteur*innen, die die Mitbestimmungsfrage auf unterschiedlichen Ebenen vorantrieben. Vorbildcharakter hatten nicht nur die Hochschulreformdebatte und die aus ihr hervorgetretene Bundesassistentenkonferenz (BAK), sondern auch Vorgänge in benachbarten Forschungsorganisationen, die vor vergleichbaren Herausforderungen standen und bereits Strukturreformen in die Wege geleitet hatten. Die 1949 gegründete FhG startete 1968 mit einer internen Satzungsreform, deren Ergebnis schließlich 1971 durch die Mitgliederversammlung angenommen wurde. Helmuth Trischler weist darauf hin, dass die FhG ihre Satzungsreformen vor allem den 1971 veröffentlichten „Leitlinien“³³⁶ des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW) verdankte.³³⁷ Ferner galt die Satzungsänderung in der FhG als Richtschnur für ein erneutes Umdenken der MPG-Leitung nach der bereits erfolgten Satzungsreform im Jahr 1964.³³⁸

Rechtlich gesehen galten beide Forschungsorganisationen als private Einrichtungen außeruniversitärer Forschung, die eine gewisse Autonomie gegenüber dem Staat aufwiesen, wenngleich ihre Finanzierung überwiegend aus staatlichen Mitteln (Bund, Länder oder/und EG) erfolgte.³³⁹ Der entscheidende Unterschied zwischen FhG und MPG war jedoch der jeweilige inhaltliche Zuschnitt. Die FhG konzentrierte sich auf anwendungsorientierte Forschungsbereiche,³⁴⁰ im Gegensatz dazu war die MPG als Einrichtung der Grundlagenforschung für die Entwicklung neuer Forschungsbereiche und interdisziplinärer Nischen zuständig. Die maßgeblichen Entscheidungen zur strategischen Entwicklung in der MPG trafen Senat, Verwaltungsrat und Wissenschaftlicher Rat sowie dessen Ausschüsse.

335 Vgl. Gerwin und Lüst, MPG-Spiegel-Interview, 1993, 40–43.

336 „Leitlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft zu Grundsatz-, Struktur- und Organisationsfragen von rechtlich selbständigen Forschungseinrichtungen, an denen die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, überwiegend beteiligt ist“ abgedruckt in Röbbcke, *Mitbestimmung*, 1997, 372–382.

337 Vgl. Trischler und Bruch, *Forschung für den Markt*, 1999, 102 f.

338 Vgl. Trischler und Bruch, *Forschung für den Markt*, 1999, 130 f.

339 Vgl. Meusel, *Außeruniversitäre Forschung*, 1982, 1255–1296, 15.

340 Vgl. Trischler und Bruch, *Forschung für den Markt*, 1999, 106.

In der MPG besaß der Präsident seit der Satzungsreform von 1964 erweiterte Befugnisse. In Artikel 11 Absatz 2 der reformierten MPG-Satzung wurde dem Präsidenten nun eine erweiterte wissenschaftspolitische Kompetenz zugesprochen. Wörtlich hieß es: „er entwirft die Grundzüge der Wissenschaftspolitik der Gesellschaft“ und „in Fällen, die keinen Aufschub dulden, kann der Präsident über die vorstehend genannten Befugnisse hinaus Entscheidungen treffen.“³⁴¹ Diese Autoritätsstellung war zwar nicht neu, sie festigte allerdings nochmals seine Machtposition. Besonders der Senat der MPG übernahm die zentrale Steuerungsfunktion, denn er bestimmte über die Zusammensetzung des Verwaltungsrates, die Haushaltspläne, Satzungen der Institute, Gründungs- und Schließungsvorhaben und war maßgeblich an den Berufungen der Wissenschaftlichen Mitglieder und der Wahl des Präsidenten beteiligt.³⁴²

Der Senat setzte sich aus dem Präsidenten, der den Vorsitz übernahm, sowie mindestens zwölf beziehungsweise höchstens 32 gewählten Senatoren zusammen. Er bestand aus den berufenen Wissenschaftlichen Mitgliedern (Direktoren) der MPG und weiteren westdeutschen Persönlichkeiten (Unternehmer, Politiker, Industrielle). Daneben bestimmten Ehrensensatoren auf Lebenszeit die Geschicke der MPG. Ferner bekleideten zwei Bundesminister und bis zu drei Landesminister Senatsitze.³⁴³ Die Erweiterung des Senates um diese politischen Amtsinhaber war durch die staatlichen Geldgeber, die den Großteil der Finanzierung stemmten, erwirkt worden. Dennoch waren die Vertreter der Privatwirtschaft gegenüber den Politikern immer noch in der Mehrheit.

Die oben beschriebene Machtfülle des Senates wurde besonders im Hinblick auf den möglichen Einfluss wirtschaftlicher und politischer Interessen auf die MPG problematisiert. Aus dem Umfeld der MPG-Betriebsräte beanstandeten drei Wissenschaftler die Intransparenz des Senates und mögliche Einflussnahmen der Privatindustrie auf die Forschungsplanung. In ihrem Beitrag „Ideologie und Funktion der Max-Planck-Gesellschaft“ von 1972 kritisierten die Physiker Jentsch, Kopka und Wülfing die Intransparenz der Entscheidungsstrukturen.³⁴⁴ Es sei nicht bekannt, wie und durch welchen Modus die Mitglieder des Senates berufen wurden. Alle drei Autoren der Streitschrift waren im Betriebsrat aktiv und auf den später noch ausführlich zu behandelnden Delegiertentagungen vertreten.

Zum damaligen Zeitpunkt konnten sie jedoch kaum Projekt- und Budgetdaten einzelner Institute und vor allem nicht die Gremienprotokolle der MPG einsehen, zu denen ihnen aus Grün-

341 Satzung der MPG vom 3. Dezember 1964, 8.

342 Vgl. Friedrich Graf Stenbock-Fermor: Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. In: Christian Flämig et al. (Hg.): *Handbuch des Wissenschaftsrechts*. Berlin: Springer 1982, 1159–1179. doi:10.1007/978-3-642-96659-0_47, 1162–1177.

343 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften: Satzung vom 26. Februar 1948 in der am 3.12. beschlossenen Fassung, 1948, 8–10.

344 Volker Jentsch (geb. 1944 in Göttingen) war am MPI für Aeronomie in Lindau im Harz tätig und im dortigen Betriebstrat aktiv; Helmut Kopka (geb. 1932 in Dortmund) arbeitete am MPI für Strömungsforschung; Arndt Wülfing (geb. 1935 in Reichenau) hatte in Berlin studiert. Vgl. Jentsch, Kopka und Wülfing, *Ideologie und Funktion*, 1972, 476–503.

den der Geheimhaltung der Zugang verwehrt wurde. Auch deshalb blieb es zunächst bei Mutmaßungen über den „wahrscheinlichen Einflussbereich“ der Industrie im Senat der MPG.³⁴⁵ Der Umstand, dass Konzernvertreter der Deutschen Bank und von Siemens im Senat vertreten waren, bedeutete allerdings noch keine Möglichkeit der direkten Beeinflussung durch diese Wirtschaftsunternehmen, auch wenn diese Entscheidungsprozesse und das Abstimmungsverhalten im Senat der MPG für das Personal und die damaligen Kritiker undurchschaubar blieben.

Die Streitschrift fungierte nicht nur als wertvolle Vorlage für die sich ausdehnende Mitbestimmungsdiskussion innerhalb der MPG, sie war auch durch die Debatten in den späteren Delegiertenversammlungen der Institute und ihrer regionalen Ableger angeregt worden. Beispielsweise wurden Vorarbeiten zum publizierten Artikel unter dem Titel „Ideologie und Interesse“ bereits in der Delegiertenversammlung am Institut für Strömungsforschung im April 1972 diskutiert.³⁴⁶ Das heißt, dass es nicht nur inhaltliche Annäherungen zwischen Betriebsräten und den neu etablierten Delegiertenvertretungen gab, sondern dass diese Institutionen auch personell zusammenarbeiteten.

Die Gewerkschaften waren an diesen Diskussionen vielfach nicht direkt beteiligt, jedoch wurde die Haltung des DGB und der ÖTV zur Mitbestimmung zumindest während der Diskussion um die mögliche Entsendung des GBR-Vorsitzenden in den Senat diskutiert. Die ÖTV hatte das anschlussfähigste Konzept für die Mitbestimmung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Dezember 1972 vorgelegt. Darin forderte sie die Abschaffung des Tendenzparagraphen im Betriebsverfassungsgesetz und eine geregelte Mitbestimmungspraxis. Ein dreiköpfiger Vorstand sollte sich drittelparitätisch aus dem technischen, wissenschaftlichen und administrativen Bereich zur Geschäftsführung zusammensetzen.³⁴⁷ Pate standen hier wohl das Montanmitbestimmungsgesetz und die diesbezüglichen Forderungen des DGB. Mitbestimmung wurde demnach von der ÖTV auf der Ebene des Arbeitsplatzes (Instituts-Abteilungen-Projektgruppenräte) gefordert. Diese Ideen wurden später auch von den Berufsverbänden aufgegriffen und in den Delegiertenversammlungen der MPG beraten. Einer dieser berufsständischen Vereinigungen war der Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten (VWF), von dem in einem späteren Abschnitt noch die Rede sein wird. In den 1960er Jahren warb er mit seiner Agenda für einen Wissenschaftlertarif in der MPG und war in der bundesdeutschen Forschungspolitik auf offene Türen gestoßen; er zählte zwischenzeitlich einige Tausend Mitglieder, darunter viele aus der MPG.

345 Die Autoren griffen kämpferisch und im Duktus des damaligen linken Mainstreams geschrieben die Cliqueswirtschaft und Interessenpolitik auf: „In den entscheidungsrelevanten Organen des Vereins halten Vertreter der Finanz- und Industrieoligarchie eindeutige Mehrheiten. Das mit der Gründung der MPG festgelegte Einflusschema erfährt seine stetige Fortsetzung in ihrer Nachfolgeorganisation, der MPG.“ Jentsch, Kopka und Wülfig, *Ideologie und Funktion*, 1972, 476–503, 479.

346 Protokoll 39. Sitzung der DV-Göttingen am 17. 4. 1972 im MPI für Strömungsforschung, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 98–100.

347 Zur Vertretung der Arbeitnehmer der MPG im Senat, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 360–368.

In der Zeit der Strukturreformen, die 1972 in einer weiteren Satzungsänderung der MPG mündeten, erwuchs die Unzufriedenheit mit dem von Butenandt 1960 hinter den Kulissen eingesetzten wissenschaftspolitischen Beraterkreis und der Präsidentenkommission für Strukturfragen zu einem zentralen Kritikpunkt der Betriebsräte und des wissenschaftlichen Nachwuchses. Das erste Gremium war in der Tat nicht durch gewählte Vertreter besetzt, sondern ähnelte einem persönlichen Küchenkabinett und tagte unregelmäßig. Die Präsidentenkommission, die wegen der bevorstehenden Struktur- und Satzungsreformen einberufen wurde, galt in den Augen vieler Kritiker als eine Weiterentwicklung des Beraterkreises mit neuem Türschild. Sie galt Vielen als Ausdruck autoritärer Leitungsstrukturen, denn hier wurden die Sitzungen geheim und nicht-öffentlich abgehalten. Insofern liest sich die erwähnte Streitschrift aus der Feder von Kopka, Jentsch und Wülfing auch als eine Abrechnung mit der Butenandt-Ära und ihrer mit seiner Person eng verknüpften patriarchalischen und vielfach intransparenten Entscheidungsstrukturen und autoritären Machtverhältnisse an den Instituten.³⁴⁸

Tatsächlich leitete gerade Butenandt zwischen 1964 und 1972 diverse weitreichende Struktur- und Satzungsreformen in der MPG ein. Er regte dadurch eine anhaltende Diskussion über qualifizierte Mitbestimmung an, die nun die bundespolitische Ebene³⁴⁹ bei der Debatte um die sogenannten „Leitlinien“ für Forschungseinrichtungen beschäftigte.³⁵⁰ Auch strukturelle Neuerungen im Sinne einer US-amerikanischen Department-Struktur sowie kollegiale Institutsleitungen und mit ihnen gleichberechtigte Direktoren waren von seiner Seite mit auf die Agenda gesetzt worden.³⁵¹ Zwar stießen Butenandt und sein inoffizieller Beraterkreis diese Veränderungen an; sie besaßen weder eine demokratische gewählte Vertretung, noch allgemeinen Rückhalt bei den Forscher*innen und Betriebsräten. Eine Kehrtwende hin zu transparenten Gremien- und Entscheidungsstrukturen oder gar eine Einführung einer geregelten Mitbestimmung für nicht-leitende Wissenschaftler*innen konnten von ihm nicht erwartet werden.³⁵²

Der Reformprozess in der MPG wurde nun nicht mehr nur in den Leitungsgremien der MPG wie Senat, Wissenschaftlichem Rat und Verwaltungsrat verhandelt, sondern durch neue Gruppen getragen. Neben den klassischen Trägern von betrieblichen Mitbestimmungsrechten, den Betriebsräten, konstituierten sich Institutsversammlungen, regionale Delegiertenkonferenzen und neue Mitarbeiterausschüsse. Eingang fanden darin besonders die Vorstellungen der jungen wissenschaftlichen Assistenten*innen, deren Forderungen teils an traditionelle Mitbestimmungsideen der Industriegewerkschaften anschlossen, die aber auch informelle Lösungen für eine intensiviertere Beteiligungspraxis in der Forschungsorganisation ergründeten. Vergleichbar

348 Vgl. Jentsch, Kopka und Wülfing, *Ideologie und Funktion*, 1972, 476–503, 495 f.

349 Vgl. Zankl, *Mitbestimmung. Die MPG im parlamentarischen Kreuzverhör*, 1974, 18–21.

350 Protokoll über die 27. Sitzung des Ausschusses für Forschung und Technologie Aussprache Leitlinien am 22. I. 1975, AMPG, II. Abt, Rep. 81, Nr. 13.

351 Zum Unterschied zwischen dem US-amerikanischen Department-System und dem deutschen Lehrstuhlprinzip vgl. Sørensen, *Wissenschaftliche Werdegänge*, 1990, 75–100.

352 Zum Reformprozess der MPG von 1958 bis 1972 vgl. Henning und Kazemi, *Chronik*, 2011, Bd. 1, 20–29.

mit einer Graswurzelbewegung formierten sich nicht-satzungskonforme und von der Leitung kaum zu kontrollierende Vertretungen der Wissenschaftler*innen, die zuerst den Schulterchluss mit den Betriebsräten suchten, dann aber auch eigene Organisationsformen wählten. Als der erste MPG-weite Delegiertentag der Wissenschaftler*innen 1971 in Arnoldshain stattfand, leistete dieser einen außerordentlich wichtigen Beitrag zur Mitbestimmungsdebatte. Mit der Erweiterung der Diskussion auf die Gruppe der Wissenschaftler*innen kam es zu einem erneuten Kräfteressen des Betriebsrates mit der Leitung. Der bereits gescheiterte Plan eines MPG-weiten Gesamtbetriebsrates wurde nun wieder aufgerollt und die Forderung einer allgemeingültigen Betriebsvereinbarung erneut auf die Agenda gesetzt.

In den folgenden Abschnitten werden die wichtigsten Akteur*innen, Vereinigungen und Gremien vorgestellt, die auf verschiedenen Ebenen Mitbestimmungskonzepte in der MPG forderten und teils auf ganz unterschiedliche Weise die Diskussion im Kontext der Satzungsreform voranbrachten. All dies war mit einer weiteren Politisierung und auch Polarisierung des Diskurses und einer gesamtgesellschaftlichen Rückbindung der Verantwortung der Forschungsorganisation verbunden. Dabei wurde die Spannung zwischen Autonomie und Partizipation in der MPG nun überdeutlich.

3.2 Gründung des Gesamtbetriebsrates 1970: Zeitverträge und Feiertagsregelung

Einen Meilenstein für die betriebliche Mitbestimmung stellte die Gründung des ersten Gesamtbetriebsrates am 28. Oktober 1970 dar.³⁵³ Damit war zumindest das zähe Ringen und Verhandeln des Göttinger Hauptbetriebsrates doch noch auf fruchtbaren Boden gefallen.³⁵⁴ Der Vorsitzende Günter Hettenhausen³⁵⁵ und sein Stellvertreter Klaus Kleinschmidt hatten allerdings noch einen steinigen Weg vor sich. Es sollte weitere zwei Jahre dauern, bis der Betriebsratsvorsitzende endlich einen Sitz im Senat zugesprochen bekam und weitere zwei Jahre, bis der GBR-Vorsitzende diesen wahrnahm.³⁵⁶ Die ersten gewählten Mitglieder im geschäftsführenden Gesamtbetriebsratsausschuss (GBA), der sich bei der konstituierenden ersten GBR-Sitzung formierte, waren in der Mehrheit technische Angestellte und Wissenschaftler*innen: Alexandra Anisimoff (mathematisch-technische Assistentin, MPI für Chemie, Otto-Hahn-Institut), Helmut Andree (technischer Angestellter, Fritz-Haber-Institut der MPG), Heinz Fendl (technischer Angestellter, MPI für Plasmaphysik), Günter Hettenhausen (MPI für Strömungsforschung),

353 „Von den ca. 55 Instituten und Einrichtungen haben z. Z. 48 einen Betriebsrat bzw. Betriebsobmann. Jedoch ist bei dieser Zahl zu berücksichtigen, daß folgende Institute mehrere Betriebsräte haben: Kohlenforschung, Generalverwaltung und Hirnforschung. Ohne gesetzliche Vertretung (BR) sind z. Z. neun Institute bzw. Einrichtungen.“ Aus: Bericht des GBR zur Betriebsräteversammlung am 8. 12. 1972 in München, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 54.

354 GBR-Vorsitzende: Günter Hettenhausen (1970–1984), Klaus Kleinschmidt (1984–1998), Dirk Hartung (MPI für Bildungsforschung, 1998–2006) und Ulrike Ohms-Bredemann (MPI für terrestrische Mikrobiologie). Vgl. Henning und Kazemi, *Chronik*, 2011, Bd. 1, 476.

355 Hettenhausen war zugleich ÖTV-Vertrauensmann.

356 Dem war ein Protest des GBR vorausgegangen, der den Senatssitz boykottierte, weil dieser nur symbolischen Charakter habe. Vgl. Heinrich Zankl: Hettenhausen wird Senator. Der GBR entsendet seinen Vorsitzenden in das Spitzengremium der MPG. *MPG-Spiegel* 3 (1974), 19.

Helmut Kopka (Vorsitzender und Wissenschaftler, MPI für Aeronomie), Ernst Piontek (MPI für Arbeitsphysiologie, stellv. Vorsitzender), Ludwig Spuhler (technischer Angestellter, MPI für Plasmaphysik), Hans-Martin Vieth (MPI für medizinische Forschung, Abt. Molekulare Physik) und Jan Peter Waehler (MPI für ausländisches und internationales Privatrecht).³⁵⁷

Ausgangspunkt für die Gründung des GBR waren diesmal nicht allein Aktivitäten in Göttingen, sondern vorangegangene regionale Zusammenkünfte der Betriebsräte im Raum München. Wichtig war das Garchinger IPP, das kein typisches MPI, sondern eine Großforschungseinrichtung mit Schwerpunkten in der Kernfusionstechnik war. In der KWG hatte es bereits Ansätze von Großforschung gegeben, doch das durchrationalisierte Modell entstand erst in der Zeit der „Atomeuphorie“ während des Kalten Krieges. Technisch aufwändige Apparaturen mit hohem Finanz- und Personalbedarf wurden in regionalen Forschungszentren wie im IPP oder in den Kernforschungszentren in Karlsruhe bzw. Jülich konzentriert und fast vollständig durch den Bund bezuschusst.³⁵⁸

Das IPP war ein solches „Big Science“-Unternehmen, welches in arbeitsteiliger Teamarbeit und mit vielen Kooperationsbeziehungen im In- und Ausland kostenintensive Großforschungsprojekte durchführte.³⁵⁹ Seit seiner Gründung im Jahr 1960, noch außerhalb der MPG und auch nach seiner schrittweisen Eingliederung in die MPG, hatte das Kernfusionszentrum eine von vielen anderen Instituten abweichende Struktur und Arbeitsorganisation. Im IPP waren verhältnismäßig viele Techniker, Handwerker und Mechaniker beschäftigt³⁶⁰ und somit hatte der Einfluss der Gewerkschaften und Betriebsräte als Vertretungen der *blue-collar*s hier besonderes Gewicht. Außerdem besaß VWF am IPP eine Hochburg.³⁶¹ Bereits 1968 fanden deshalb am IPP verschiedene vorbereitende Sitzungen zur Gründung des „Gesamtbetriebsrates in der Max-Planck-Gesellschaft e. V.“ statt. Der bereits erwähnte Günter Hettenhausen organisierte daraufhin am 13. November 1968 in der Göttinger Institutskantine eine Betriebsräteversammlung, um nötige „Schritte zur Konstituierung eines Gesamtbetriebsrates“ einzuleiten und die vorausgegangene regionale Betriebsräteversammlung in München Revue passieren zu lassen.³⁶² Hettenhausen teilte daraufhin den Institutsdirektoren mit, dass die Betriebsräte in Göttingen und Umgebung für eine einheitliche Feiertagsregelung zu Weihnachten und Neujahr nach Vorbild der Regelung der Münchener Institute (denen bis zum 7. Januar freigegeben wurde) plädier-

357 Vgl. Präsidialbüro der Max-Planck-Gesellschaft (Hg.): Nachrichten für die Institute. *Mitteilungen aus der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Heft 1/1971*. München 1971, 54–66, 54.

358 Vgl. Ingrid Deich: The Redistribution of Authority in National Laboratories in Western Germany. *Minerva* 17/3 (1979), 413–444.

359 Vgl. Boenke, *Entstehung und Entwicklung*, 1991, 5–8 und 53–55.

360 Die Zusammensetzung des Personals wurde aus den Jahresberichten des IPP seit 1960 entnommen.

361 Vgl. Boenke, *Entstehung und Entwicklung*, 1991, 176–179.

362 An der Veranstaltung nahmen die folgenden 8 Betriebsräte teil: MPI für Aeronomie, MPI für physikalische Chemie, Dokumentationsstelle, MPI für experimentelle Medizin, Reibungsforschung, MPI für Spektroskopie, MPI für Strömungsforschung und der Zentralbetrieb der MPG. Vgl. Hettenhausen an die Betriebsräte in Göttingen und Lindau am 11. 1. 1968, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 312.

ten.³⁶³ Der zunächst harmlos erscheinende Brief war in Wirklichkeit ein Vorstoß in Richtung gemeinsamer betrieblicher Vertretung, denn die regionalen Zusammenschlüsse hatten bereits eigene Vorsitzende gewählt. Nun wurde die Regelung der freien Tage über die hohen Feiertage zur ersten gemeinsam artikulierten Forderung der Betriebsräte aus den beiden Zentren München und Göttingen.³⁶⁴

Noch im Dezember 1968 startete Hettenhausen einen weiteren Vorstoß. Diesmal ging es um ein äußerst heikles Thema: die Verkürzung und Vereinheitlichung der tariflichen Arbeitszeit. Für Hettenhausen war eine übergreifende Regelung der Arbeitszeit in der MPG nötig, denn obwohl eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden vorgesehen war, bestand in der MPG seiner Meinung nach noch keine echte Fünf-Tage-Woche:

Wir haben ebenfalls in den Instituten der Max-Planck-Gesellschaft seit Jahren den freien Sonnabend – verlängertes Wochenende – bei wöchentlicher Arbeitszeit von 45 Stunden. Das bedeutet, dass die Stunden, die auf den Sonnabendvormittag entfallen, an den Vortagen vorgearbeitet werden. Wir haben also keine echte 5-Tagewoche, sondern eine durch Vorarbeit entstandene. [...] Hierbei ist als späteres Ziel eine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden an 5 Tagen, also an die 40-Stundenwoche gedacht.³⁶⁵

Das Bedürfnis nach einer reduzierten Wochenarbeitszeit von 40 Stunden mit einem geregelten Acht-Stunden-Tag begründete Hettenhausen mit sozialen, medizinischen wie politischen Erwägungen in der hochgradig technisierten Arbeitswelt. Diese Forderungen artikuliert er vergleichsweise früh, denn die Fünf-Tage-Woche war tariflich noch nicht in allen Branchen durchgesetzt worden. Erst seit 1974 wurde sie flächendeckend im öffentlichen Dienst eingeführt. Obwohl der DGB die Fünf-Tage-Woche schon seit 1956 in diversen Kampagnen³⁶⁶ angepriesen hatte, kam diese erst allmählich seit 1967 in Branchen wie Bau, Chemie und Einzelhandel an.³⁶⁷ Seit 1971 waren die Institutsbetriebsräte angehalten, nach einem Rundschreiben der Generalverwaltung zu verfahren und die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden bei fünf wöchentlichen Arbeitstagen einzuhalten.³⁶⁸ Die MPG war hier bisweilen Pionierin und hatte

363 Hettenhausen an die Direktoren und Leiter der Göttinger Institute und Einrichtungen am 14. 11. 1968, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 310.

364 Die Generalverwaltung war zwischen 1959 und 1968 schrittweise nach München verlegt worden. Den Anfang machte Butenandts „Präsidialbüro“, die Abteilungen Bau, Öffentlichkeitsarbeit und Finanzen folgten, sodass nur die Revisionsabteilung bis 1978 in Göttingen verblieb. Vgl. Eckart Henning: Die Entwicklung der Max-Planck-Gesellschaft von ihrer Gründung bis zur Gegenwart. In: Sybille Gerstengarbe et al. (Hg.): *Vorträge und Abhandlungen zur Wissenschaftsgeschichte 2011/2012*. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft 2012, 29–48, 32 f.

365 Hettenhausen an die Direktoren und Leiter der Göttinger Institute und Einrichtungen am 14. 11. 1968, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 307.

366 IG Metall, *Samstags gehört Vati mir*, 1955.

367 Vgl. Greef, *Gewerkschaften im Spiegel*, 2014, 657–755, 677.

368 GBR (Hettenhausen) an die Betriebsräte der Institute am 3. 5. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 127.

den arbeitsfreien Samstag bereits an einigen Instituten eingeführt.³⁶⁹ Gleichzeitig forderte der GBR eine einheitliche Lösung für das verlängerte Wochenende.³⁷⁰

Auch am IPP war die Arbeitszeitverkürzung für den Geschäftsführer und Jurist Ernst-Joachim Meusel, der 1968 von der Gesellschaft für Kernverfahrenstechnik in Jülich an das Institut für Plasmaphysik gewechselt war, ein wesentliches Thema. Die Großforschung war durch vielfältige rationalisierte Arbeitsprozesse und andere Betriebsabläufe als in den kleinen Instituten geprägt, und da das IPP außerhalb Münchens in Garching lag, musste auch die An- und Abreise für viele Mitarbeiter*innen organisiert werden. Noch 1972 hatte der Bundesrechnungshof beanstandet, dass das IPP den 30-minütigen Anfahrtsweg auf die Arbeitszeit seiner Angestellten angerechnet und deshalb 1,3 Millionen DM „verschwendet“ hatte. Diese praktischen Regelungen waren für andere MPG-Institute wahrscheinlich im Forschungsalltag selbstverständlich gewesen. Dazu gehörte auch ein eher flexibles Arbeitszeitmodell für Wissenschaftler*innen ohne Stechuhr. Diese arbeitsorganisatorischen Freiheiten waren am IPP nicht so einfach umzusetzen. Lange Zeit konnte das Institut zumindest offiziell keine gleitenden Arbeitszeiten einführen, sondern benutzte einen informellen internen Vertrauensgrundsatz. Um trotz der verkürzten Wochenarbeitszeit die freien Tage nach Ostern, Pfingsten, Weihnachten und Neujahr zu sichern, wurde kurzerhand die Mittagspause gerafft.³⁷¹ Das war eine durchaus kreative Lösung, um die gesetzlichen Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, die betrieblichen Erfordernisse der Forschungseinrichtung mit den gewohnten Privilegien der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zu vereinen.

Brisant wurde es in der MPG, als die von Butenandt im Oktober 1968 beauftragte erste Strukturkommission³⁷² schließlich den „Vorschlag einer künftigen Personalstruktur für den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter“³⁷³ vorlegte. Der Bericht sah vor, dass die Personalstruktur in der MPG umstrukturiert werden sollte und empfahl den Institutsleitungen auch die befristete Anstellung von wissenschaftlichem Personal. Die Flexibilisierung der Personalstruktur sollte in der MPG fortan über den Hebel Zeitverträge stattfinden:

Dieses Ziel soll durch eine weitgehend befristete Anstellung des wissenschaftlichen Personals erreicht werden. [...] Die Inangriffnahme neuer Forschungsaufgaben verlangt neben finanzieller und organisatorischer, insbesondere auch personelle Elastizität [...]. Eine Lebens-

369 Vgl. Hettenhausen an die Betriebsräte der Institute Rundschreiben Verkürzung tarifliche Arbeitszeit am 5. 12. 1968, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 307.

370 Hettenhausen an die Direktoren und Leiter der Göttinger Institute und Einrichtungen am 14. 11. 1968, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 309.

371 Tonband-Protokoll der Ansprache Dr. Meusels auf der Betriebsversammlung des IPP am 16. 11. 1972 S. 8–10, AIPP, BC 510008.

372 Mitglieder der Präsidentenkommission zum Strukturwandel waren neben Präsidenten und Generalsekretär die wissenschaftlichen Mitglieder Coing, Creutzfeldt, Engell und Lynen, Schlüter und Dürr.

373 Vorschlag einer künftigen Personalstruktur für den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter, um 1969, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 298–305.

stellung an einem Institut kommt nur für wenige hochqualifizierte Wissenschaftler in Betracht. Mit der Einführung befristeter Verträge soll erreicht werden, daß die Assistenten ihre Laufbahn übersehen können.³⁷⁴

Dieser außergewöhnlich weitgehende Vorschlag zur Personalplanung sah die künftige Übernahme von nur etwa zehn Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (Forschungsassistenten waren nach Bundesangestelltentarif, kurz BAT, 2a oder W1b vergütet) in ein unbefristetes Vertragsverhältnis (Planstelle) vor. Damit sollte die personelle Verjüngung des laut MPG-Leitung „überalterten“ wissenschaftlichen Personals erreicht werden. Die Vorschläge der Strukturkommission führten zu weiteren Debatten und dem Einsatz von Kommissionen zu Zeitverträgen, die erst Mitte der 1980er Jahre zu einem vorläufigen Ergebnis kamen.³⁷⁵

Bis heute ist das Problem des umfangreichen Befristungswesens im akademischen Bereich wesentlicher Bestandteil der Kritik an einem marktförmigen und effizienzorientierten Management des Wissenschaftsbetriebes, das mit dem Diskurs um „Prekarisierung“ von Akademiker*innen untrennbar verbunden ist.³⁷⁶ In der MPG war dieses Thema vergleichsweise früh auf die Agenda geraten, aber die Vorschläge der Strukturkommission waren vom neugegründeten Gesamtbetriebsrat zuerst noch nicht in ihrer Tragweite ernst genommen worden. Erst im Rahmen der Satzungsreform zwei Jahre später diskutierten die Delegiertenvertretungen der Wissenschaftler*innen die Berichte zur Personalstruktur erneut. Das wissenschaftliche Personal erfuhr von dem oben genannten ersten Kommissionsbericht aus dem Jahr 1968 und seiner anvisierten Befristungsquote erst einmal nichts.

Die Betriebsräte versuchten indes vergeblich, ihren Einfluss auf die Diskussion um die Neuordnung der Personalstruktur geltend zu machen, die ihrer Meinung nach nicht nur das wissenschaftliche, sondern auch das sonstige Personal berührte. Edmund Marsch (geb. 1931), der Abteilungsleiter und spätere stellvertretende Generalsekretär, reagierte darauf abweisend. Er war seiner Informationspflicht mit der Versendung des Berichtes nachgekommen und betrachtete die Personalplanung der Wissenschaftler als alleinige Aufgabe der Leitung.³⁷⁷ Die Betriebsräte waren allerdings nicht in diese wichtige Debatte miteinbezogen worden. Hettenhausen stellte fest, dass in den Betriebsräten auch Wissenschaftler*innen vertreten waren und daher alle Personalgruppen vom GBR repräsentiert wurden. Ein Drittel der 24 Betriebsratsmitglieder in Göttingen waren laut seiner Aussage Forscher*innen.³⁷⁸ De facto waren die Betriebsräte

374 Vorschlag einer künftigen Personalstruktur für den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter, um 1969, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 298, 300.

375 Vgl. Dirk Hartung: Mehr Zeitverträge – weniger Probleme? Über den richtigen Umgang mit den erweiterten gesetzlichen Möglichkeiten, Zeitverträge zu vergeben. *MPG-Spiegel* 3 (1986), 41–43.

376 Vgl. Mark Wiedrich und Gerd K. Hartmann: In Memoriam Walter Dieminger 07.07.1907–29.09.2000, 9.10.2001. <https://www.ursi-landesausschuss.de/dieminger/index.html>. Zuletzt aufgerufen am 3.12.2018.

377 Hettenhausen an Butenandt am 9.7.1969, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 295.

378 Betriebsräte der Göttinger Institute an Butenandt am 15.9.1969, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 286–288.

bereits praktisch in vielen Angelegenheiten des wissenschaftlichen Personals involviert und der Versuch der Generalverwaltung, die Strukturkommission dem Einflussbereich der Betriebsräte zu entziehen und der Sphäre des wissenschaftlichen Personals zuzuweisen, machte deutlich, dass ein arbeitsfähiger Gesamtbetriebsrat nun bitter nötig war.

Parallel traten bereits die regionalen Betriebsräte in thematischen Arbeitskreisen zusammen, deren inhaltliche Schwerpunktsetzung der GBR-Gründung vorauseilte. Die Sitzungen des Koordinierungsausschusses zur Bildung des Gesamtbetriebsrates fanden am 10. Juli 1970 in München statt. Im September traf sich abermals die Arbeitsgemeinschaft der Göttinger Betriebsräte. Dort wurden nicht nur die konstituierende Sitzung, sondern auch die Geschäftsordnung des GBR und weitere Problemkomplexe (Freistellung des GBR-Vorsitzenden) vorbereitet.³⁷⁹ Schließlich lud der Koordinierungsausschuss zur ersten konstituierenden Sitzung des GBR, die am 28. Oktober im MPI für experimentelle Medizin in Göttingen abgehalten wurde.³⁸⁰ Die vorläufige Geschäftsordnung des GBR vom 10. Oktober 1970 und der Entwurf für die erste grundlegende Gesamtbetriebsvereinbarung „über die Mitgliederzahl sowie die Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats (Paragraph 47 III BetrVG) und über einige mit der Tätigkeit des Gesamtbetriebsrats zusammenhängende Fragen“ besiegelte den GBR-Gründungsprozess.³⁸¹ Der Betriebsrat der Generalverwaltung hatte indes die Bildung des GBR per Beschluss aus nicht mehr nachvollziehbaren Gründen missbilligt.³⁸²

Das Protokoll der konstituierenden GBR-Sitzung³⁸³ gibt zudem Aufschluss über die thematische Ausrichtung und Forderungen der Wissenschaftler*innen. Darin wurden die Einführung eines Sondertarifes für die MPG, Abweichungen zu BAT-Regelungen, die Schaffung sozialer Einrichtungen, die Zulässigkeit von befristeten Kettenverträgen für Wissenschaftler*innen und eine erweiterte Mitbestimmung der Betriebsräte durch die Neuregelung des Betriebsverfassungsgesetzes diskutiert. Die Sitzungsleitung übernahmen die Wissenschaftler W. Abel vom MPI für Pflanzengenetik und Waehler vom Hamburger Institut für ausländisches und internationales Privatrecht. Hettenhausen und Kopka vom Göttinger MPI für Strömungsforschung bzw. Aeronomie waren als Vorsitzende gewählt worden, die nun wieder Göttingen als regionalen Ursprung der betrieblichen Mitbestimmung in der MPG ins Spiel brachten.

Bei der konstituierenden Sitzung des GBR waren drei Vertreter*innen aus München anwesend. Die insgesamt 185 Wahlberechtigten rekrutierten sich aus beinahe jedem Institut. Nur der Vertreter des MPI für Eisenforschung war von der Wahl ausgeschlossen, das hatte allerdings nichts

379 Niederschrift der Besprechung der Arbeitsgemeinschaft Göttinger Betriebsräte der MPG-Institute und Abteilungen am 4. 9. 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 283, 284.

380 Vgl. Einladung konstituierende Sitzung des Gesamtbetriebsrates vom 14. 10. 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 262.

381 Entwurf Betriebsvereinbarung vom 10. Oktober 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, 278-281.

382 Protokoll Sitzung BR Region Göttingen 21. 10. 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 248.

383 Protokoll über die konstituierende Sitzung des Gesamtbetriebsrates vom 28. 10. 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 235-246.

mit mangelndem Interesse, sondern mit der komplizierten Rechtssituation des Institutes und seiner Umwandlung in eine GmbH zu tun, die erst 1971 abgeschlossen war. Die zur Wahl stehenden Vertreter*innen und Beisitzer*innen rekrutierten sich aus vielen Instituten, die traditionell einen einflussreichen Betriebsrat besaßen: aus dem Fritz-Haber-Institut und dem MPI für Bildungsforschung in Berlin, aus dem IPP in Garching bei München und aus dem Raum Heidelberg sowie natürlich aus Göttingen. Wohl auch wegen des personellen Göttinger „Überschusses“ an der GBR-Spitze wurde die darauffolgende erste Sitzung des geschäftsführenden Gesamtbetriebsratsausschusses (GBA) im November 1970 in München abgehalten. Grußworte für den GBR steuerten die ÖTV und der niedersächsische Kultusminister Peter von Oertzen bei. Die erste Sitzung des GBR war durchaus durch Wissenschaftler*innen geprägt, die sich – so stellte sich im Fall Waehlers heraus – nicht vollständig für ihre Tätigkeit im Betriebsrat freistellen lassen wollten bzw. konnten. Auch Kopka plante nur eine teilweise Freistellung. Hettenhausen stand jedoch ohne Einschränkung für das Amt des GBR-Vorsitzenden zur Verfügung.³⁸⁴ Im Zuge der GBR-Gründung kam es bis 1972 zu einer neuerlichen kleinen Gründungswelle institutseigener Betriebsräte in der MPG. Die folgende Übersicht zeigt alle Institute und Einrichtungen der MPG, die 1972 einen Betriebsrat besaßen.

TABELLE 1
MAX-PLANCK-INSTITUTE MIT BETRIEBSRAT IM JAHR 1972³⁸⁵

MPI und Einrichtungen der MPG	Betriebsrat 1972
Bibliotheca Hertziana – MPI für Kunstgeschichte	K. A.
Forschungsstelle für Bioakustik in der MPG	Nein
Forschungsstelle für Psychopathologie und Psychotherapie in der MPG	Nein
Forschungsstelle Vennesland in der MPG*	Ja
Friedrich-Miescher-Laboratorium für biologische Arbeitsgruppen in der MPG	Nein
Fritz-Haber-Institut der MPG	Ja
Generalverwaltung der MPG (in München und Göttingen)	Ja
Gesellschaft für wissenschaftliche Datenverarbeitung	K. A.
Gmelin-Institut für anorganische Chemie und Grenzgebiete in der MPG (1948–1997)	Ja
Institut für Dokumentationswesen	Ja
Max Planck Computing and Data Facility (Rechenzentrum Garching)	K. A.
MPI für Aeronomie (1958–2004)	Ja
MPI für Arbeitsphysiologie (1948–1973)	Ja

384 Protokoll über die konstituierende Sitzung des Gesamtbetriebsrates vom 28. 10. 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 235–246.

385 Neugründungen aus dem Vorjahr 1971, also nach Formierung des Gesamtbetriebsrates, sind mit einem Stern (*) markiert. Eigene Darstellung zusammengestellt aus AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 179 und 595–596.

MPI für Astronomie*	Ja
MPI für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht	Ja
MPI für ausländisches und internationales Patent-, Urheber- und Wettbewerbsrecht (1965–2002)	Ja
MPI für ausländisches und internationales Privatrecht	Ja
MPI für ausländisches und internationales Strafrecht	Ja
MPI für Bildungsforschung (1963–1971 Institut für Bildungsforschung in der MPG)	Ja
MPI für Biochemie (1949–1973)	Ja
MPI für Biologie (1949–2004)	Nein
MPI für biologische Kybernetik	Nein
MPI für Biophysik	Ja
MPI für biophysikalische Chemie (Karl-Friedrich-Bonhoeffer-Institut) (seit 1971)	Ja
MPI für Chemie (Otto-Hahn-Institut)	Ja
MPI für Eisenforschung	Ja
MPI für Eiweiß- und Lederforschung (1949–1954 Forschungsstelle für Eiweiß und Leder in der MPG, 1949–1972)	K. A.
MPI für Ernährungsphysiologie (1956–1993)	Ja
MPI für europäische Rechtsgeschichte (1961–1964 MPI für vergleichende Rechtsgeschichte)*	Ja
MPI für experimentelle Medizin (1948–1965 Medizinische Forschungsanstalt der MPG)	Ja
MPI für Festkörperforschung (1971–2004 mit Außenstelle in Grenoble)*	Ja
MPI für Geschichte (1956–2007)	Ja
MPI für Hirnforschung (BR nur in einer von drei Abteilungen)*	Ja
MPI für Immunbiologie (1961–2010)*	Ja
MPI für Kernphysik	Ja
MPI für Kohlenforschung (jeweils einzelne Betriebsräte in zwei Abteilungen)	Ja
MPI für Landarbeit und Landtechnik (1948–1956 Institut für landwirtschaftliche Arbeitswissenschaft und Landtechnik in der MPG)	Ja
MPI für Limnologie (1966–2007)	Nein
MPI für medizinische Forschung (jeweils einzelne Betriebsräte in drei Abteilungen)	Ja
MPI für Metallforschung (1948–2011)	Ja
MPI für molekulare Genetik (ab 1964)	Ja
MPI für Pflanzengenetik (1960–1978)	Ja
MPI für Physik und Astrophysik (1958–1991)	Ja
MPI für Plasmaphysik (1960–1971 Institut für Plasmaphysik)	Ja
MPI für Psychiatrie (bis 1966 Deutsche Forschungsanstalt für Psychiatrie (MPI))	Ja
MPI für Radioastronomie	Ja
MPI für Strömungsforschung (1948–2004)	Ja
MPI für Tierzucht und Tierernährung	Ja

MPI für Verhaltensphysiologie (1954–2003)	Ja
MPI für Virusforschung (1954–1984)	Nein
MPI für Zellbiologie (1968–2003)	Nein
MPI für Zellchemie (1956–1972)	Nein
MPI für Zellphysiologie (1953–1972)	Nein
MPI für Züchtungsforschung (Erwin-Baur-Institut) (1948–2009)	Ja
MPI zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt (1968–1980)	Ja
William G. Kerckhoff-Herzforschungsinstitut der MPG (1951–1972)	Nein
Zentralstelle für maschinelle Dokumentation	Ja
Dokumentationsstelle der MPG*	Ja

Folgende MPG-Einrichtungen besaßen 1972 *keinen* eigenen Betriebsrat: MPI für Biologie, MPI für biologische Kybernetik, MPI für Limnologie, MPI für Psychopathologie und -therapie, MPI für Virusforschung und MPI für Zellbiologie. Es ist kein Zufall, dass es sich hier um Institute der Biologisch-Medizinischen-Sektion (BMS) handelte, die sich im Südwesten lange Zeit gegen eine betriebliche Vertretung sperrten. Die Tübinger Institute und deren Direktoren hatten bereits in der Gründungsphase der MPG eine eigene Strategie verfolgt. Außerdem besaß Bute-
 nandt als Direktor des Tübinger MPI für Biochemie die loyale Unterstützung der dort ansässigen Wissenschaftlichen Mitglieder („Tübinger Herren“).³⁸⁶ Im Südwesten entstanden zudem keine eigenen Delegiertenvertretungen des wissenschaftlichen Personals, was auf autoritäre Direktorenpersönlichkeiten und monokratische Leitungsstrukturen verweist. Ganz einhellig waren die Meinungen der Wissenschaftlichen Mitglieder im Südwesten dann doch nicht, denn Georg Melchers vom MPI für Biologie in Tübingen hatte im Senat und im Wissenschaftlichen Rat die Argumente der wissenschaftlichen Beschäftigten und des GBR aufgegriffen und kritisierte die intransparente Informationspolitik der MPG. In einem vom Januar 1970 stammenden Rundschreiben an die Wissenschaftlichen Mitglieder prangerte Melchers viele Grundprobleme der MPG an:

Die bisherige Gewohnheit, offene Diskussionen zu scheuen, allenfalls kanalisierte Diskussion zuzulassen, ist aufzugeben. [...] Keinesfalls dürfen Angestellte, auch nicht der Generalsekretär, selbständige Wissenschaftspolitik machen. [...] Mitbestimmung bei der Wahl und Bearbeitung wissenschaftlicher Probleme durch die Mitarbeiter der Abteilungen der Institute, Offenheit in allen Sach-, Etat- und Verwaltungsfragen ihnen gegenüber ist selbstverständlich.³⁸⁷

386 Balcar, *Die Ursprünge der MPG*, 2019, 37–42.

387 Rundschreiben von Melchers vom 16. 1. 1970 an alle Wissenschaftlichen Mitglieder, AMPG, 3. Abt., ZA 179, Nr. 27, fol. 208–210.

3.3 Gesamtbetriebsvereinbarungen und Rahmensozialplan

Die Aushandlung einer ersten allgemeinverbindlichen Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen dem GBR und der Leitung der MPG stellte sich als kompliziert und langwierig heraus. Diese war auf der Ebene der Institute immer noch äußerst umstritten gewesen. So lehnte Walter Dieminger³⁸⁸ (1907–2000), Direktor des MPI für Aeronomie, noch 1969 eine Betriebsvereinbarung für sein Institut ab, weil die Vorlage auf Wirtschaftsunternehmen ausgelegt sei und daher wenig Spielraum für ein Forschungsinstitut zulasse.³⁸⁹ Nach Rücksprache mit der Generalverwaltung sah sich Dieminger bestätigt, denn dort war man der Ansicht, dass die Betriebsvereinbarung durchaus als Präzedenzfall für die gesamte MPG gelten könne. Es ging ferner darum zu verhindern, dass der Betriebsrat Einsicht in Stellenpläne, Lohn- und Gehaltslisten sowie Reisekostenabrechnungen erhielt, alles Bereiche, die in der Entscheidungshoheit der Institutsleitung lagen.³⁹⁰

Es herrschte allenthalben eine gewisse Machtlosigkeit der Betriebsräte, die in der Mehrzahl bereits in den Instituten etabliert waren. Margot Becke (1914–2009), Direktorin am Gmelin-Institut für anorganische Chemie und Grenzgebiete, mahnte noch 1970 einen ihrer redaktionellen Mitarbeiter, gleichzeitig Mitglied im Betriebsrat, wegen sogenannter „Minderleistungen“ ab. Konkret ging es um die verzögerte Drucklegung des vom Institut herausgegebenen Handbuchs, die Becke auf die Tätigkeit im Betriebsrat und die deshalb entstandene verminderte Arbeitsleistung zurückführte. Sie beanstandete offiziell die nötigen Freistellungen zweier Betriebsratsmitglieder und besonders des amtierenden Betriebsratsvorsitzenden Konrad Holzapfel, da dieser laut Becke Dreiviertel seiner Arbeitszeit für die Betriebsratstätigkeit aufbrachte.³⁹¹ Die Generalverwaltung vermittelte zwar in dem Konflikt, stand allerdings auf Beckes Seite, als es um die Rechtmäßigkeit der offiziellen Abmahnung des Mitarbeiters ging.³⁹² Ein Mitbestimmungs- und Informationsrecht des Betriebsrates bei der Leistungsberechnung und Gehaltspolitik am Institut hatte die Generalverwaltung noch zwei Jahre zuvor kategorisch ausgeschlossen.³⁹³ Nach der deutschen Wiedervereinigung sollte das Gmelin-Institut 1997 wieder in der öffentlichen Diskussion stehen, als es darum ging, die Schließung der seit 1946 existie-

388 Dieminger war zwischen 1937 und 1943 wissenschaftlicher Mitarbeiter und Flugzeugführer bei der Erprobungsstelle der Luftwaffe und seit 1943 Leiter der Zentralstelle für Funkberatung, die für Funkvorhersagen der deutschen Wehrmacht zuständig war. Vgl. Wiedrich und Hartmann, In Memoriam, 9. 10. 2001.

389 Vgl. Dietmar Nickel (BR) an Dieminger am 24. 10. 1969, AMPG, II. Abt., Rep. 66, Nr. 67.

390 Vgl. Briefwechsel Dieminger und Marsch am 1.8. und 8.8. 1969, AMPG, II. Abt., Rep. 66, Nr. 67.

391 Vermerk Gespräch Lippert und Holzapfel am 19. 11. 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 66, Nr. 1450.

392 Becke an Holzapfel im Dezember 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 66, Nr. 1450.

393 Roeske und Preiss an Pietsch am 31. 8. 1967, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 100, fol. 7.

renden – aber defizitär wirtschaftenden – Einrichtung zu verhindern.³⁹⁴ Wieder war der Gesamtbetriebsrat gefordert, nun aber bei der Aushandlung von Sozialplänen.³⁹⁵

Wegen dieser heterogenen Regelungen an den einzelnen MPI war die offizielle Anerkennung des GBR durch die erste Gesamtbetriebsvereinbarung ein bedeutender Schritt in Richtung Institutionalisierung und Legalisierung des Gremiums. Der Abschluss der ersten Gesamtbetriebsvereinbarung erfolgte schließlich am 29. Dezember 1970.³⁹⁶ Durch die Vereinbarung wurden der GBR und der geschäftsführende Gesamtbetriebsratsausschuss (GBA) offiziell als Verhandlungspartner anerkannt. Für die alltägliche Arbeitspraxis war es immens wichtig, dass nun die Freistellung zweier GBA-Mitglieder in vollem Umfang möglich wurde und die restlichen Vertreter*innen zur Hälfte von ihrer Arbeitszeit beurlaubt werden konnten. Zudem garantierten die Institute nach Beendigung der GBR-Tätigkeit die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz oder zumindest in eine gleichwertige Tätigkeit. Die Geschäftsführungsgrundsätze legten fest, dass die sachliche bzw. finanzielle Unterstützung des GBR durch die Leitung der MPG zu erfolgen hatte. Dazu gehörten ferner eine Planstelle für den GBR-Vorsitz und die Schaffung einer Stelle für eine Sekretärin in dessen Büro sowie die Kostenübernahme von Reisen, deren Zweck und Notwendigkeit vom GBR selbst festgelegt wurde.³⁹⁷

Die weiteren Konfliktfelder der betrieblichen Mitbestimmungspraxis wurden in den darauffolgenden Gesamtbetriebsvereinbarungen in den 1970er Jahren sichtbar (Tabelle 2). Sie zeigten die Themen, die für die Betriebsräte über Jahrzehnte zu massiven Problemen geführt hatten. In einigen Fällen bewirkten regionale Besonderheiten, dass diese von allgemeinen Regelungen ausgenommen wurden und lokale Entscheidungsstrukturen weiterhin ihre Gültigkeit besaßen. Das betraf besonders die Vergabe von Dienstwohnungen in Göttingen und in Garching. Die Wohnungsfrage hatte seit Kriegsende bestanden und wurde nun abschließend in der zweiten Gesamtbetriebsvereinbarung von 1973 geregelt.

Im Jahr 1973 wurde außerdem der Rahmensozialplan von GBR und MPG-Leitung verabschiedet.³⁹⁸ Hettenhausen wurde als GBR-Vorsitzender zu diesem Zwecke in die Novembersitzung des Senates eingeladen.³⁹⁹ Das Ergebnis der Senatsverhandlungen betraf das Informationsrecht des GBR bei Schließungsvorhaben. Die durch den GBR entsandten Sozialplanbeauftragten konnten nun zu möglichen sozialen Folgen der Umstrukturierungen vor dem Senat Stellung nehmen. Die Regelungen des Sozialplanes waren wegen der geplanten Umstrukturierungen

394 Tatsächlich war das Institut direkt nach Kriegsende bereits in finanzielle Schieflage geraten.

395 Vgl. Klaus Kleinschmidt: Der Gesamtbetriebsrat berichtet. Geld – Struktur – Sozialverträglichkeit. *MPG-Spiegel* 1 (1993), 45–49.

396 Vgl. Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. 12. 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 92, fol. 30–32.

397 Vgl. Grundsätze für die Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 92, fol. 33.

398 Protokoll der 75. Sitzung des Senates am 9. 3. 1973 in München, S. 3, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 75.SP.

399 Zankl, Hettenhausen, 1974, 19.

und Abteilungs- bzw. mitunter folgender Institutsschließungen von Bedeutung und hatten auch für den GBR in dieser Zeit Vorrang.⁴⁰⁰ Sozialpläne betrafen seinerzeit unter anderem die Mitarbeiter*innen des MPI für Pflanzengenetik und des MPI für Tierzucht. Die meisten agrarwissenschaftlichen und auf Tierzucht spezialisierten Einrichtungen wurden seit Ende der 1950er Jahre schrittweise aus der MPG herausgelöst oder geschlossen, da die Forschungsgebiete als nicht mehr zukunftsfähig galten. Zwei Jahre vor geplanten Schließungen wurde bisher eine Kommission für die Aushandlung von Sozialplänen einberufen, die allerdings nur aus der Institutsleitung und den Wissenschaftlichen Mitgliedern bestand. Andere Mitarbeitergruppen oder gar Vertreter*innen der Betriebsräte waren dort nicht vorgesehen. Das Problem waren allerdings nicht nur die drohenden Schließungen der landwirtschaftlichen Institute, sondern ebenso umfangreiche Umstrukturierungsmaßnahmen, da bereits 1971 vorauszusehen war, dass etwa ein Fünftel der aktiven 170 Direktoren in den folgenden sieben Jahren die Altersgrenze bzw. das Rentenalter erreichte. Deshalb war ein geregelter Sozialplan im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes dringend notwendig, um Abteilungsverlagerungen und mitunter Schließungen sozialverträglich und fair zu begegnen.⁴⁰¹

400 Protokoll über die gemeinsame Sitzung des GBA mit der GV am 12. 10. 1972, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 124.

401 Mitarbeiterinformation – Mitteilungen des Gesamtbetriebsrates Nr. 1 15. 9. 1971 Jg. 1, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 339–345.

TABELLE 2

ÜBERSICHT GESAMTBETRIEBSVEREINBARUNGEN (GBV) VON GBR UND MPG
BIS 1980⁴⁰²

Titel und Datum der GBV	Zentrale Vereinbarungen
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1 über die Mitgliederzahl sowie die Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrates (§ 47 Abs. 2 BetrVG von 1952) und über einige mit der Tätigkeit des Gesamtbetriebsrates zusammenhängende Fragen vom 29. 12. 1970	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammensetzung des GBR/GBA • Freistellung der GBA/GBR-Mitglieder • sachliche und finanzielle Unterstützung des GBR durch die Leitung • GBR kann eigene Mitteilungen herausgeben • GBR erhält alle Mitteilungen der Generalverwaltung, die in seinen Aufgabenbereich fallen
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 2 über Werks- und Dienstwohnungen vom 17. 12. 1973	<ul style="list-style-type: none"> • Mitbestimmung Betriebsrat bei der Zuweisung von Gästewohnungen • exklusive Institut für Plasmaphysik in Garching und Göttinger Werkwohnungen, die vom dortigen Wohnungsausschuss vergeben werden • Vergabe von Wohnungen durch Wohnungsausschuss (Betriebsräte und Institutsleitungen) • Mitbestimmung des GBR bei der Festlegung des Mietzinses, Mietverträgen und Instandhaltungskosten
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 3 über die Tilgung von Vorgängen in Personalakten der Arbeitnehmer vom 17. 4. 1980 <i>Hintergrund:</i> Die niedersächsische Tilgungsverordnung vom 26. 9. 1974 löschte Eintragungen für Beamte und Richter. Im Interesse der Gleichbehandlung aller Bediensteten des öffentlichen Dienstes wurde dieses Vorgehen für Personalakten der MPG übernommen.	<ul style="list-style-type: none"> • Tilgung von Eintragungen in Personalakten (missbilligende Äußerungen, Verdacht auf strafbare Handlungen, Gerichts-, Straf- und Ordnungsverfahren) • Vorgänge, die der Tilgung unterliegen, dürfen nur in besonderen Unterakten und nicht in der Hauptakte geführt werden • Tilgungsfrist beträgt drei Jahre • Eintragungen sind unkenntlich zu machen bzw. zu vernichten • die Tilgung unterbleibt, wenn der Arbeitnehmer dies beantragt
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 4 über die Arbeit an Bildschirmgeräten und über die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen vom 14. 07. 1980	<ul style="list-style-type: none"> • Rahmenbedingungen für die Arbeit an Bildschirmgeräten und Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen • Dauerbeanspruchung des Arbeitnehmers durch das Bildschirmgerät soll grundsätzlich vermieden werden • täglich nicht mehr als 6 x 1 Stunde Bildschirmarbeit • innerhalb jeder Stunde fünf Minuten Unterbrechung • Einrichtung abgeschirmter Ruhezeiten • medizinische Augenuntersuchung

402 Die Übersicht wurde anhand der archivierten Betriebsvereinbarungen erstellt, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 92, fol. 30–50.

Besonders dringend war diese Abmachung für die Beschäftigten des MPI für Zellbiologie in Wilhelmshaven, aus dem die Abteilungen für Pflanzengenetik herausgelöst und von Wilhelmshaven nach Rosenhof bei Ladenburg zu einem neuen Institut zusammengelegt werden sollte. Das agrarwissenschaftliche Institut sollte bis 1978 schrittweise verkleinert und schließlich gänzlich aufgelöst werden. Aus Sicht der Generalverwaltung war diese Maßnahme eine Verlegung, aus Sicht des Betriebsrates hingegen eine Schließung und damit eine Rationalisierungsmaßnahme, die einen Sozialplan erforderte. In der Folge wurden viele der alteingesessenen Beschäftigten arbeitslos und suchten einen neuen Arbeitsplatz in der Region, weil sie durch Eigenheime oder ihre Familiensituation räumlich gebunden waren. Auch bei diesen Härtefällen reagierte die Generalverwaltung und erwog Gehaltsfortzahlungen bis zum Rentenalter. Problematisch war das Ausscheiden für diejenigen, die ein MPG-Darlehen auf ihr Haus aufgenommen hatten, welches sie nun zurückzahlen mussten. Für ausscheidende Mitarbeiter*innen galt ab November 1977 schließlich ein institutseigener Sozialplan, der mitunter Teilabfindungen vorsah.⁴⁰³ Wiederholt hatten die Betriebsräte nun gestärkt durch den GBR und die Gesamtbetriebsvereinbarungen besonders auf sozialem Gebiet Fortschritte für das Personal erreichen können, allerdings zogen durch die anstehende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes neue Probleme auf.

3.4 Neue Kommunikationsräume und Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 1972

Die Reformen in der MPG fielen in eine Zeit, in der die Studentenbewegung entscheidende Impulse in Richtung partizipativer Mitbestimmungsstrukturen an Hochschulen umsetzte und 1969 ein politischer Machtwechsel auf Bundesebene erfolgte. Die sozialliberale Regierung verfolgte ihre Reformvorhaben unter Führung von Kanzler Brandt, der sein Amt mit der Losung „mehr Demokratie wagen“ angetreten war. Von Wissenschaft und Forschung forderte die Regierung die Übernahme von Verantwortung und eine neuerliche Ausrichtung auf eine effiziente Forschungsplanung, die auch gesamtgesellschaftliche Geltung besaß.⁴⁰⁴ Dieses Ansinnen war Teil eines gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses und wirkte ganz direkt auf Forschungseinrichtungen wie die MPG zurück.⁴⁰⁵ Während dieser Reformphase änderte sich ebenfalls die öffentliche Wahrnehmung gegenüber staatlich alimentierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die nun mit Nachdruck zum zweckdienlichen und sparsamen Wirtschaften sowie zu mehr Transparenz in der Forschungsplanung aufgefordert wurden.⁴⁰⁶

403 Schriftwechsel GV und BR MPI Zellbiologie, AMPG, II. Abt., Rep. 32, Nr. 87.

404 „Wir wollen eine Gesellschaft, die mehr Freiheit bietet und mehr Mitverantwortung fordert.“ Willy Brandt: Regierungserklärung von Bundeskanzler Willy Brandt vor dem Deutschen Bundestag, Bonn, 28. 10. 1969. https://www.willy-brandt.de/fileadmin/brandt/Downloads/Regierungserklaerung_Willy_Brandt_1969.pdf. Zuletzt aufgerufen am 29. 1. 2019.

405 Vgl. Jürgen Mylnek, Angela Bittner und Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V. (Hg.): *20 Jahre Helmholtz-Gemeinschaft*. Bonn: Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren 2015, 20 f; Trischler und Bruch, *Forschung für den Markt*, 1999, 81 f.

406 Die Regierung Brandt legte ein umfassendes Ökologieprogramm auf, das auch von der MPG ein Umdenken in Hinblick auf umweltpolitische Fragen forderte. Vgl. Trischler und Bruch, *Forschung für den Markt*, 1999, 351 f.

Daneben waren neue gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen worden, denn die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ließ teils altbekannte arbeitsrechtliche Konflikte wieder aufbrechen und offenbarte die Spannungen zwischen den Anforderungen einer wissenschaftlichen Forschungsorganisation und der Einführung einer institutionalisierten Mitbestimmungspraxis. Die Betriebsräte hegten zuerst die berechtigte Hoffnung, dass das sozialliberale Reformpaket eine mögliche Abschaffung oder zumindest weniger strenge Auslegung des Tendenzschutzes nach sich ziehen würde. Allerdings war die Gesetzesreform 1972 ein politischer Kompromiss zwischen konservativen Hardlinern, Liberalen und dem gewerkschaftlichen linken Flügel der SPD.

Die Gründung der gemeinsamen Betriebsvertretung und die Anerkennung des GBR in der ersten Gesamtbetriebsvereinbarung war ein erster Achtungserfolg gewesen. Dieser fiel mit dem Amtsantritt Reimar Lüsts im Jahr 1972 zusammen. Dieser kann zugleich als politische Richtungsentscheidung und als wissenschaftsinterne Reaktion gewertet werden, die einen Strategiewechsel in der Mitbestimmungsfrage und grundsätzlich in der Kommunikation zwischen den widerstrebenden Gruppen in der MPG bewirkte. Obwohl lange nicht erkennbar war, wer Butenandts Nachfolge antreten sollte, war die Wahl Lüsts besonders für die Frage der Beteiligungsrechte einschneidend und Ausdruck eines Generationenwechsels. Der Wandel wurde beispielsweise durch die neu eröffneten Kommunikationsräume und den veränderten Kommunikationsstil in der MPG-Leitung deutlich, den Lüst tonangebend entwickelte. Dadurch entstanden Freiräume, die auch der Gesamtbetriebsrat für seine öffentliche Wahrnehmung nutzte.

Einschränkend muss erwähnt werden, dass Mitbestimmung aus der Perspektive beider Präsidenten – Butenandt und Lüst – allenfalls eine Mitberatung durch Wissenschaftler*innen oder ein Informationsrecht der Betriebsräte bei wichtigen zentralen Entscheidungen bedeutete. In dieser Sache saßen beide zwischen den Stühlen, denn die meisten Senatsmitglieder positionierten sich kategorisch gegen eine institutionalisierte Mitbestimmung des wissenschaftlichen Personals, die Beteiligung anderer Personalgruppen wurde überhaupt nicht diskutiert bzw. von vornherein ausgeschlossen. Lüsts offener Führungs- und Kommunikationsstil initiierte allenfalls den so nötig gewordenen Dialog, was schließlich auch den Forderungen der Nachwuchswissenschaftler*innen in Richtung partizipativer Beteiligungsrechte zugutekam. Lüst war davon überzeugt, dass nicht nur die Leitung der Institute, sondern gerade die dort angestellten Wissenschaftler*innen den „Antriebsmotor“ der MPG ausmachten. Aber auch er lehnte eine basisdemokratische paritätische Mitbestimmungsregelung nach Vorbild einiger Hochschulen ab. Seine Rede auf der ersten Betriebsräteversammlung im Dezember 1972 zeugte jedoch von einer respektvollen offenen Haltung gegenüber dem GBR:

Nur die wenigsten von Ihnen kenne ich bisher, persönlich wirklich nur die Betriebsratsmitglieder aus dem Institut, dem ich selbst angehöre. Das ist bisher für mich auch der wesentliche Erfahrungsbereich im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat. Mein Wunsch ist, daß dies Zusammenwirken mit Ihnen genauso offen und harmonisch verlaufen kann. [...] Wir sollten auch hier in der Weise offen sein, daß man keinen ideologisch verteufelt, der viel-

leicht bestimmte Punkte anders interpretiert. Vor allem sollten wir nicht in Kampfstellung gehen, wenn sich gewisse Probleme nur durch eine gerichtliche Klärung lösen lassen.⁴⁰⁷

Unverkennbar war, dass Partizipation in den Gremien der MPG nun auch von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen unterhalb der Leitungsebene eingefordert wurde. Es kam zu einer Verschiebung von den frühen arbeits- und vertragsrechtlichen Mitbestimmungsforderungen, die sich stark am gewerkschaftlichen Ideal der *industrial democracy* anlehnten, hin zu einem breiteren Engagement für eine „Demokratisierung“ der hierarchischen Strukturen in der MPG.⁴⁰⁸

Öffentliche Zuschüsse machten derweil bis zu 90 Prozent des MPG-Haushaltes aus.⁴⁰⁹ 1970 erhielt die MPG bereits 305,1 Millionen DM aus öffentlichen Töpfen.⁴¹⁰ Der sich abzeichnenden Legitimationskrise begegnete die MPG mit der Einrichtung des Referates für Presse und Öffentlichkeitsarbeit am 1. Oktober 1971,⁴¹¹ welches aus der 1965 geschaffenen Abteilung Öffentlichkeit in der Generalverwaltung hervorgegangen war, die von Heinz Pollay geleitet wurde. Das professionalisierte Pressereferat war für die direkte Wissenschaftskommunikation mit Medien und Verlagen zuständig und wurde später von Robert Gerwin (1922–2004) geleitet, der auch als Chefredakteur des *MPG-Spiegels* auftrat.⁴¹²

Wissenschaftler*innen konnten sich indes bei Lüst leichter Gehör verschaffen als ein Arbeiter der Zentralwerkstatt. Der von Lüst angestrebte gradlinige Kommunikationsstil konnte nicht darüber hinwegtäuschen, dass Interessen und Zielvorstellungen der unterschiedlichen Gruppen partikular und teils gegensätzlicher Natur waren. Das zeigte sich bei den langwierigen Diskussionen um eine Entsendung des GBR-Vorsitzenden in den Senat, aber auch bei der grundsätzlichen Frage von Kooperationen und Grenzen des „friedensstiftenden Auftrages“ der Betriebsräte. Diese vom Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene „harmonisierende“ Bestimmung hatte den Betriebsräten mittlerweile das wenig schmeichelnde Etikett „Co-Manager“ ein-

407 Vgl. Begrüßungsrede von Lüst zur Betriebsräteversammlung am 8. 12. 1972, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 32, 33.

408 Dr. Helmut Strebel am 5. 5. 1972, Zur Aktivierung und Reorganisation des Wissenschaftlichen Rates in seiner Sitzung vom 27. 4. 1972 vorgetragene Vorschläge, S. 3, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 1, fol. 52 und Arbeitsunterlagen GBR-Sitzung 13./14. 11. 1975, Abschnitt Demokratisierung, Mitbestimmung, Teamwork, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 13, fol. 134–135.

409 Vgl. Jahresrechnung der MPG 1971 und *Bundesbericht Forschung I 1965. Bericht der Bundesregierung über Stand und Zusammenhang aller Maßnahmen des Bundes zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung*. Deutscher Bundestag, 4. Wahlperiode, Drucksache IV/2963. Bad Godesberg 1965, 210, 19.

410 Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hg.): *Aufgaben und Finanzierung IV, 1972–1974*. Bd. 4. Wiesbaden: Franz Steiner Verlag 1972, 25; *Bundesbericht Forschung IV 1972*. Deutscher Bundestag, 6. Wahlperiode, Drucksache VI/3251. Bonn 1972, 123; Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften: Die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. 1. Januar 1970 bis 31. Dezember 1971. *Die Naturwissenschaften* 59/12 (1972), 534–645; Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften: Die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. Tätigkeitsbericht für die Zeit vom 1. 1. 1972 bis 31. 12. 1973. *Die Naturwissenschaften* 61/12 (1974), 537–680.

411 Die MPG agierte hier früher als die FhG, die erst drei Jahre später einen Pressereferenten einstellte. Vgl. Ariane Leendertz: Medialisierung der Wissenschaft. Die öffentliche Kommunikation der Max-Planck-Gesellschaft und der Fall Starnberg (1969–1981). *Geschichte und Gesellschaft* 40 (2015), 555–590, 556 f.

412 Protokoll 25. Sitzung des Wissenschaftlichen Rates am 25. Juni 1971 in Berlin, S. 12., AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1950.

gebracht.⁴¹³ Die erste eigenständig vom GBR herausgegebene gedruckte *Mitarbeiterinformation* erschien im September 1971 als „neues Kommunikationsorgan“⁴¹⁴ zum Informationsaustausch. Die erste Beilage thematisierte Betriebsänderungen in der MPG, also Umstrukturierungsmaßnahmen und drohende Schließungen sowie die damit verbundenen personalpolitischen und sozialen Folgen. Ein weiteres Thema betraf die bisweilen unzureichenden Arbeitsverträge im Wissenschaftsbereich, die seit 1968 in Zusammenarbeit mit dem Institut für Strömungsforschung auf eine mögliche Neufassung geprüft wurden. Bis dahin übliche Wissenschaftlerverträge wurden in der Folge durch drei Typen von Anstellungsverträgen nach BAT ersetzt. Der GBR und mit ihm viele Wissenschaftler*innen sahen darin wenig Positives. Waren die Verträge doch mit Berufsbezeichnungen wie „Assistent“ versehen, die der selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeitsweise der Forscher*innen und ihrem Status kaum gerecht wurden.⁴¹⁵

Eine wirkliche Verbesserung brachte jedoch das reformierte Veröffentlichungs- und Publikationsrecht. Bis dahin war eine Publikation für Wissenschaftler*innen nur nach ausdrücklicher Genehmigung des Institutsdirektors möglich gewesen. Das führte vielfach zu Auseinandersetzungen, denn die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen waren auf eine rührige Publikations-tätigkeit angewiesen und Verzögerungen führten immer wieder zu Konflikten mit den Vorgesetzten. Auf die problematische Publikationsregelung wirkte die 1972 eingeführte Schlichtungsordnung besonders vorteilhaft. Nun war eine Zustimmung der Institutsleitung nur dann obligatorisch, wenn die Veröffentlichung im Rahmen der Institutsaufgaben entstanden war oder die institutionelle Anbindung zum jeweiligen MPI explizit erwähnt wurde.⁴¹⁶ Neben der Vereinbarung des Rahmensozialplanes war die Errichtung einer Einigungsstelle für arbeitsrechtliche Konflikte für den GBR aber auch für Lüst „besonders wichtig“.⁴¹⁷ In der Mitarbeiterzeitschrift des GBR wurde außerdem über die neue umgebildete Strukturkommission und den Diskussionsstand bei der Frage der Beteiligung von Mitarbeiter*innen in den Gremien der MPG informiert.⁴¹⁸

Seit 1972 fanden die Forderungen und Ergebnisse der Arbeit des GBR in der neuen Publikation *MPG-Spiegel* einen festen Platz. Für die inhaltliche Bearbeitung der Artikel waren die jeweiligen Schriftleiter des GBR zuständig. Zuerst war dies Heinrich Zankl, der Vertreter der Assistenten vom MPI für Psychiatrie. Im GBR gab es jedoch bereits interne Diskussionen über den Sinn

413 Vgl. Rehder, Legitimitätsdefizite des Co-Managements, 2006, 227–342.

414 Mitarbeiterinformation – Mitteilungen des Gesamtbetriebsrates Nr. 1 15.9.1971 Jg. 1, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 339–345.

415 Mitarbeiterinformation – Mitteilungen des Gesamtbetriebsrates Nr. 1 15.9.1971 Jg. 1, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 339–345.

416 Mitarbeiterinformation – Mitteilungen des Gesamtbetriebsrates Nr. 1 15.9.1971 Jg. 1, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 339–345.

417 Bemerkungen zur Niederschrift über die Senatssitzung am 28.6.1973, S. 50 f, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 76.SP.

418 Mitarbeiterinformation – Mitteilungen des Gesamtbetriebsrates Nr. 1 15.9.1971 Jg. 1, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 344.

und Zweck der geplanten Mitarbeit in der Arbeitgeberzeitschrift. Gegen eine Beteiligung des GBR am *MPG-Spiegel* sprach sich der Betriebsrat des MPI für medizinische Forschung in Heidelberg aus. Auf der GBR-Sitzung im Dezember 1972 reichte dieser einen Antrag auf Kündigung der gerade begonnenen Zusammenarbeit mit dem Magazin ein. Der Heidelberger Betriebsrat favorisierte eine Kooperation mit den *ÖTV-Informationen*, weil die Betriebsratsvertreter mit der Ortsgruppe der Gewerkschaft eng kooperierten.⁴¹⁹ Die Begründung lautete folgendermaßen:

Über der Arbeit aller Betriebsräte und auch des GBR schwebt wie ein Damoklesschwert der § 2 BetrVG, der den GBR zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber verpflichtet. Wir meinen, Betriebsräte sind der Belegschaft verpflichtet und wir müssen versuchen, den § 2 zum Vorteil der Belegschaft auszulegen. Beteiligen wir uns an dem MPG-Blatt, wird uns die arbeitnehmerfeindliche Auslegung der Generalverwaltung aufgezwungen und wir können im Höchstfall dagegen klagen. [...] Schließlich sehen wir in der Beteiligung am MPG-Blatt die Gefahr der Selbstbeschränkung des GBR, der Selbstzensur. Wird der GBR Berichte aus den einzelnen Instituten unzensiert dem MPG-Blatt anbieten?⁴²⁰

Die Kritik zeigte die divergierenden Interessenlagen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Sie war nicht unbegründet, denn die Entscheidung des GBR zur Mitarbeit im *MPG-Spiegel* sollte sich als besonders problematisch herausstellen. Tatsächlich begann die Redaktion des *MPG-Spiegels* seit Ausgabe 3/1973, neben der GBR-Darstellung, eine rot unterlegte gut sichtbare Gegendarstellung abzubilden. Nach zweijähriger Zusammenarbeit stellte der GBR ernüchert fest, dass er eine Zensur seiner Beiträge durch die Redaktion des *MPG-Spiegels* nicht dulden werde.⁴²¹ In der Randbemerkung, von Chefredakteur Robert Gerwin verfasst, befand sich unter der Überschrift „Eine Zensur findet nicht statt“ die Replik der Generalverwaltung:

Die Absprache mit dem Gesamtbetriebsrat sieht vor, daß bei abweichender Rechtsauffassung des Arbeitgebers in unmittelbarer Nachbarschaft des GBR-Beitrags eine Gegendarstellung veröffentlicht wird. Da es nicht immer möglich ist, diese Gegendarstellung innerhalb der Herstellungsfristen des MPG-Spiegels zu erstellen, behält sich die Redaktion vor, in solchen – seltenen – Fällen die Veröffentlichung des GBR-Berichts um eine MPG-Spiegel-Ausgabe zu verzögern.⁴²²

Gerwin hatte zuvor vom GBR erbeten, dass ein missverständlicher Absatz gestrichen werden müsse. Der GBR-Artikel erschien deshalb in der folgenden Ausgabe in gekürzter Fassung.⁴²³

419 Beteiligung am MPG-Spiegel, Gesamtbetriebsratssitzung 6./7. 12. 1972, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 31.

420 Beteiligung am MPG-Spiegel, Gesamtbetriebsratssitzung 6./7. 12. 1972, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 31.

421 Vgl. Alfred Gieren: GBR lehnt grundsätzlich Zensur seiner Beiträge im MPG-Spiegel ab. Ergebnisse der Sitzung zwischen Gesamtbetriebsratsausschuß und Generalverwaltung. *MPG-Spiegel* 8 (1974), 17–18.

422 Robert Gerwin: Zensur findet nicht statt. *MPG-Spiegel* 8 (1974), 17.

423 Diskussionsbeiträge zum Bericht des Präsidenten auf der Betriebsräteversammlung 1974, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 13, fol. 123.

Trotz dieser und anderer fragwürdiger Vorkommnisse entschied sich der GBR gegen eine Beendigung der Zusammenarbeit mit dem *MPG-Spiegel*. Ein erneuter „Zensurfall“ betraf den Artikel „Stipendiaten – junge Privatgelehrte oder Arbeitnehmer zweiter Klasse“ von Dr. Wolf Crefeld aus dem Jahr 1976, den die Generalverwaltung „nicht verantworten“ wollte und der deshalb überhaupt nicht erscheinen konnte. Generalsekretär Friedrich Schneider begründete die Verweigerung gegenüber dem GBR folgendermaßen:

Probleme der Nachwuchsförderung haben zur Zeit in besonderem Maße politische Relevanz. Der Bundestag hat die Umstellung der Doktorandenförderung auf Darlehensbasis beschlossen. Die Max-Planck-Gesellschaft hat dennoch ihre bisherige Regelung beibehalten. Jede weitere öffentliche Erörterung dieser Frage gefährdet den Bestand der von uns getroffenen Entscheidung. [...] Die in ihrem Beitrag schon durch die irreführende Alternative in der Überschrift gegebenen Hinweise auf die Nachwuchsförderung als Reservoir für die Arbeitskapazität unserer Institute [...] führen zwangsläufig zu einer falschen Einschätzung unserer Forschungsstipendien für Außenstehende.⁴²⁴

Da die betreffende Ausgabe des *MPG-Spiegels* die letzte vor der Hauptversammlung darstellte, gewann sie dadurch laut Schneider „zusätzliches Gewicht“. Daraufhin zog der GBR den betroffenen Artikel zurück, obwohl er inhaltlich hinter den Äußerungen des Autors stand und diesen unterstützte.⁴²⁵ In der Folge wurden die arbeitsrechtlichen Probleme der Gruppe der Stipendiat*innen zu einem weiteren Anliegen des GBR und seiner neu gegründeten eigenen Doktorandenvertretung.⁴²⁶

Nach einer erneuten Vereinbarung mit der Redaktion des *MPG-Spiegels* erschien die Doppelseite des GBR⁴²⁷ nun regelmäßig und meist ohne redaktionelle Eingriffe seitens der Leitung. Die umkämpfte Rubrik wurde mit der sechsten Ausgabe im Jahr 1994 schließlich eingestellt, da sich die Zeitschrift thematisch umorientierte und ein verändertes Layout erhielt. In der Interpretation des damaligen GBR waren die regelmäßig auftretenden inhaltlichen Reibereien mit der Redaktion und mit dem Präsidenten dafür ausschlaggebend. Dass die Generalverwaltung regelmäßig Änderungsvorschläge und Richtigstellungen abdruckte, war als Bevormundung und Zensurmaßnahme aufgefasst worden. Dem GBR wurde schließlich angeboten einen doppelseitigen Einleger mit dem *MPG-Spiegel* zu verbreiten, der einige Jahre unter dem doppelbödigen Titel *reingelegt* erschien.⁴²⁸

424 Schneider an Gieren am 6. 5. 1976, AMPG, II. Abt., Rep. 23C, Nr. 28.

425 GBR an Schneider am 24. 5. 1976, AMPG, II. Abt., Rep. 23C, Nr. 28.

426 Alfred Gieren: VI. Versammlung im Zeichen schwieriger Personalprobleme. Von der MPG Betriebsräteversammlung 1977 in Garching. *MPG-Spiegel* 1 (1978), 37–39.

427 Inhaltlich verantwortlich waren die Schriftleiter des GBR: zuerst Heinrich Zankl, es folgten bis 1994 Alfred Gieren, Dirk Hartung und Ingrid Scholz – allesamt Wissenschaftler*innen.

428 Der GBR-Vorsitzende Hartung erinnerte sich wörtlich: „Wir sind rausgeschmissen worden“. Vgl. Unveröffentlichtes Interview mit Dirk Hartung am 8. 8. 2018 in Berlin.

Der GBR suchte bereits nach seiner Gründung 1970 aktiv den Kontakt zur Medienöffentlichkeit, um seinen Forderungen Nachdruck zu verleihen. Beziehungen entstanden beispielsweise zu Fernsehredaktionen. Als die WDR-Sendereihe „Der Betriebsrat – ein Kurs für Arbeitnehmer“ eingestellt werden sollte, hagelte es Kritik seitens des GBR. Mit einer Resolution wandte sich der GBR an die zuständige Redaktion und den WDR-Intendanten. Nun sollte nicht nur das gesamte MPG-Personal, sondern mit ihr auch die „demokratische Öffentlichkeit“ mobilisiert werden.⁴²⁹

Einen der ersten öffentlichkeitswirksamen Auftritte inszenierte der GBR zusammen mit der Delegiertenvertretung der Wissenschaftler*innen auf der 1971 stattfindenden MPG-Hauptversammlung in Berlin. Obwohl er an den Gremiensitzungen nicht offiziell teilnehmen konnte – Butenandt lehnte auch eine „informativ Teilnahme“⁴³⁰ ab –, war der GBR bestrebt, die Forderungen des Personals und der Delegierten auch nach außen zu unterstützen. Trotz im Raum stehender arbeitsrechtlicher Konsequenzen entschied sich der bereits angereiste Gesamtbetriebsratsausschuss in einer Kampfabstimmung dafür, vor Ort zu bleiben und in Berlin Präsenz zu zeigen. Daraufhin folgte jedoch die Ernüchterung und der GBR beschloss, nie wieder in dieser Form – also ohne offizielle Einladung – zur MPG-Jahresversammlung anzureisen. Die Zusammenarbeit mit den Delegiertenversammlungen, Gewerkschaften und Senatoren aus der Politik sollte durch eine Aktionsgemeinschaft „überbetriebliche Mitbestimmung“ bewerkstelligt werden.⁴³¹ Dieses übergreifende Gremium wurde allerdings nicht gegründet, da die Interessenlagen zu heterogen waren. Der GBR sah sich zwar immer noch als Vertretungsgremium aller Beschäftigtengruppen in der MPG, zunehmend aber auch als ein Sprachrohr für junge Wissenschaftler*innen und deren besondere Belange.

Als bedeutungsvoll für die Tätigkeit und Vertretungsmöglichkeiten des GBR stellte sich die bereits angesprochene Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1972 heraus. In der Konsolidierungsphase des GBR wurde diese Reform zu einer großen Zerreißprobe. Das reformierte Betriebsverfassungsgesetz wurde entgegen der Erwartungen um einen eigenständigen Tendenzschutzparagrafen (Artikel 118) erweitert.⁴³² Daraus ergaben sich vielfältige Problemlagen, die den ausdrücklichen Forderungen nach einer betrieblichen Mitbestimmung für die Wissenschaftler*innen im Wege standen. Da die MPG rechtlich als Tendenzbetrieb mit wissenschaftlicher Zielsetzung aufgefasst wurde, galten viele in der Novelle enthaltenen Bestimmungen nun nicht mehr für die Gruppe der Wissenschaftler*innen in der MPG. Durch die Einführung der sogenannten Tendenzschutzklausel waren die Autonomie der Forschung nochmals hervorgehoben und gegenteilige Bestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz von ihrer Wirkung enthoben worden.

429 MPG-Betriebsrat protestiert bei Intendanten gegen Sendeabsetzung. *Göttinger Tageblatt* (29. 9. 1976).

430 GBR an Butenandt am 24. 6. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 98.

431 GBR an die Betriebsräte am 5. 7. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 95–97.

432 Betriebsverfassungsgesetz 1972, 1972, 13–43.

Für Institutionen der Mitbestimmung in der MPG wurde also gerade die einzuhaltende Wissenschaftsfreiheit zu einem Problem, wenn es um die Durchsetzung von Mitbestimmungsforderungen ging. Das führte in der MPG zu einer Zweiklassen-Gesellschaft: auf der einen Seite das nicht-wissenschaftliche Personal, das vom Betriebsrat vollumfänglich rechtlich vertreten werden konnte und auf der anderen Seite die Wissenschaftler*innen, die die rechtlichen Einschränkungen ihrer Beteiligungsrechte hinnehmen mussten.⁴³³

Besonders der Tendenzschutzparagraph und das nachfolgende Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 29. Mai 1973⁴³⁴ zum Niedersächsischen Vorschaltgesetz hoben die Wissenschaftsfreiheit gegenüber den gesetzmäßigen Bestimmungen für betriebliche Mitbestimmung in Forschungseinrichtungen nochmals hervor.⁴³⁵ Wegen der Eigengesetzlichkeit des Erkenntnisgewinns unterstrich das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil von 1973 nochmals die wesentliche Rolle der Hochschullehrer in gruppenmäßig zusammengefassten Kollegialorganen der Universitäten.⁴³⁶ „Die undifferenzierte Beteiligung der Gruppe der nicht-wissenschaftlichen Bediensteten“ war zudem abermals von der Mitbestimmung ausgeschlossen.⁴³⁷ Mit dieser juristischen Weichenstellung stand auch der Einfluss wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen in der MPG im Sinne einer formalisierten und geregelten Beteiligungspraxis auf dem Prüfstand. Der GBR konnte folglich nicht mehr für alle Personalgruppen ähnlich durchsetzungstark agieren und argumentieren. Viele der bereits eingeforderten Errungenschaften waren nun für wissenschaftliche Beschäftigte kaum mehr greifbar. Dies wirkte sich natürlich auf die Mitbestimmungsdebatte in der MPG und auf die Handlungsfähigkeit des GBR aus, der als Vertretungsorgan des gesamten Personals angetreten war.

Vor dem Hintergrund der Gesetzesreform von 1972 wird auch die erstarkte Debatte um den Einfluss auf die Personalplanung und die Forderung nach Informations- und Mitwirkungsrechten für wissenschaftliche Beschäftigte in der MPG verständlich.⁴³⁸ Schon kurz nach der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes stellte der damalige Referent der Personalabteilung Lorenz Kneser fest, dass die gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen nicht vollumfänglich auf die MPG anzuwenden seien:

433 Vgl. Röbbcke, *Mitbestimmung*, 1997, 19.

434 Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 29. Mai 1973 zum Niedersächsischen Vorschaltgesetz, Fundsachen Dienst Sondernummer 2. Jg. 1973 hrsg. v. GEW, DA GMPG, VL Martina Röbbcke, Teil 4, BC 600016.

435 Für diesen Hinweis danke ich Martina Röbbcke.

436 Vgl. Recht. Glänzende Bestätigung. *Der Spiegel* 23 (1973), 30–32.

437 Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 29. Mai 1973 zum Niedersächsischen Vorschaltgesetz, Fundsachen Dienst Sondernummer 2. Jg. 1973 hrsg. v. GEW, DA GMPG, VL Martina Röbbcke, Teil 4, BC 600016.

438 Vgl. Alfred Gieren: Wichtige Betriebsvereinbarung unterschriftsreif. Verhandlungen zur Betriebsvereinbarung zu § 118 in Verbindung mit § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes (Tendenzparagraph—Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen) abgeschlossen. *MPG-Spiegel* 3 (1975), 22–24.

Zweifellos ist die Max-Planck-Gesellschaft ein Tendenzunternehmen, und zweifellos sind die Max-Planck-Institute Tendenzbetriebe. Deshalb wird für jede einzelne Bestimmung des neuen Gesetzes zu prüfen sein, ob und in welchem Umfang sie auf die Mitarbeiter der Max-Planck-Gesellschaft anzuwenden sind. [...] Zunächst werden jedoch alle aus der Tendenzbetriebsklausel resultierenden Zweifelsfragen zwischen der Generalverwaltung und dem Gesamtbetriebsrat der MPG mit dem Ziel einer Verständigung erörtert.⁴³⁹

Die Wissenschaftler*innen waren somit regelrecht gezwungen, eigene Institutionen und Vereinigungen zu schaffen, die ihnen nötige Einflussmöglichkeiten eröffnen konnten, denn dem GBR waren damit zunehmend die Hände gebunden. Die Themen Personalplanung und Forschungspolitik standen auch deshalb im Zentrum der Auseinandersetzung, weil knapper werdende Finanzmittel zielgerichtet in zukunftssträchtige Forschungsfelder investiert werden mussten. Der MPG-Leitung war an einer möglichst flexiblen und effizienzorientierten Personal- und Forschungsplanung gelegen. Zur Begründung wurden die Begriffe „Fluktuation“, „Elastizität“ oder „Mobilität“ gebraucht. Die Befürworter einer institutionalisierten Mitbestimmungspraxis konterten mit der ihrer Meinung nach nötigen „Demokratisierung“. Der Soziologe Henning von Vieregge kritisierte bereits als Zeitgenosse, dass die Strukturänderungen in der deutschen Hochschullandschaft auf dem Rücken der angestellten Wissenschaftler*innen getragen wurden:

Die traditionale Wertstruktur innerhalb der Wissenschaft sichert nur den leitenden Wissenschaftlern das Füllhorn wissenschaftlichen Ruhmes, obwohl für den Erfolg eines Leitenden heute unter den veränderten Bedingungen der Großforschung weniger wissenschaftliche Qualifikation als vielmehr Führungsqualitäten und organisatorische Fähigkeiten ausschlaggebend sind. Dennoch wird nach der alten Werthierarchie berufen; dem korrespondiert eine Arbeitsplatzunsicherheit derjenigen, die „bloß“ wissenschaftliche Mitarbeiter sind. Bei stagnierenden Etats und drohenden Stellenkürzungen (vor allem in Kernforschungsanstalten) wächst die Unruhe. Erfolg: Der Wissenschaftler ist oft gezwungen, das Forschungsprogramm seines Instituts wider besseres Wissen zu verteidigen, wenn er seinen Arbeitsplatz nicht verlieren will.⁴⁴⁰

Diese Spannungen zwischen Autonomie der Institute und Partizipationsbestrebungen waren zudem die Ursache dafür, dass sich die Durchsetzung einfacher Informationsrechte zur Personal- und Forschungsprogrammatisierung für die Betriebsräte in der MPG lange Zeit als eine fast unlösbare Aufgabe darstellte. Noch 1975 betonte der GBR, dass er nicht in Konkurrenz mit zentralen Gremien der MPG treten wolle und forschungspolitische Themen nicht auf die Agenda setzen werde. Trotz dieser Aussage versuchte er zwischen 1970 und 1974, die Forschungspolitik

439 Lorenz Kneser: Zum Betriebsverfassungsgesetz. Zweifelsfragen zur Tendenzklausel werden noch erörtert. *MPG-Monatspiegel* 1 (1972), 6.

440 Vieregge, Formen, Bedingungen und Probleme, 1978, 195–205.

als neuen Arbeitsschwerpunkt zu etablieren. Die Spitze der MPG wehrte sich entschieden gegen diese Einmischung. Im *MPG-Spiegel* hieß es dazu:

Es kann kaum im allgemeinen Interesse der Mitarbeiter und damit auch des Gesamtbetriebsrats liegen, wenn die Sicherheit von vorhandenen Arbeitsplätzen zum vorrangigen Kriterium erhoben wird. Die von der Forschung erwarteten Leistungen und Erfolge sind [...] Grundlage für die künftige wirtschaftliche Entwicklung und damit für die Sicherung der Arbeitsplätze in der Bundesrepublik insgesamt.⁴⁴¹

Die MPG-Leitung wurde ebenfalls durch die Politik dazu angehalten, forschungspolitische Fragen nicht mehr allein hinter verschlossenen Türen zu erörtern, sondern Öffentlichkeit und Politik über die Verwendung der Steuergelder zu informieren. In dieser Stoßrichtung ist auch das obige Zitat zu verstehen, denn die leistungsorientierte, moderne Wissenschaft musste, um international konkurrenzfähig zu sein, auch Kündigungen und Befristungen mittragen. Hier unterschied sich die Argumentation der MPG-Leitung kaum von Wirtschaftsunternehmen.

Der GBR hatte bis zur Gesetzesreform von 1972 noch auf eine Stärkung der betrieblichen Beteiligungsrechte und auf eine mögliche Streichung der Tendenzregelung gesetzt. Die unumwundene Klarheit der juristischen Sachlage brachte jedoch das genaue Gegenteil. Geregelter Mitbestimmung und Mitwirkung im Sinne einer *industrial democracy* in der MPG wurde faktisch nicht mehr allein als tragfähige Option angesehen.

3.5 Der Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten

Ein einflussreicher Protagonist, der mit der Forderung nach arbeitsrechtlicher Besserstellung und mehr Mitbestimmung für Wissenschaftler*innen auftrat, war ein bislang wenig beachteter Berufsverband, der sich seit Mitte der 1960er Jahre zwischen Delegierten, MPG-Leitung, Gewerkschaften, Betriebsräten und politischen Entscheidungsträgern positionierte. Der Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten (VWF) war ein Gewächs der physikalischen Großforschungseinrichtungen wie dem IPP aus dem Raum München. Er engagierte sich in der Zeit der beginnenden Strukturreformen in der MPG besonders für die Einführung eines eigenen Wissenschaftlertarifs (F-Tarif). Besonders aus der Erfahrung seiner Mitglieder in stark arbeitsteiligen und durchrationalisierten Forschungsorganisationen fand er eine inhaltliche Nische zwischen der Arbeitsgemeinschaft Großforschung und den lokalen Betriebsräten. Der VWF errang in der Folge nicht nur bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, sondern auch bei der MPG-Leitung einige Anerkennung.

Als der IPP-Physiker Ernst Remy die Gründung des Verbandes im Jahr 1963 initiierte, standen zunächst drei mögliche Entwicklungsszenarien für den Verband im Raum: als Organisation im

441 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften: Stellungnahme der Max-Planck-Gesellschaft. *MPG-Spiegel* 5 (1975), 27.

Rahmen der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, als Interessenvertretung unter dem Patronat des Verbandes Angestellter Akademiker in der Chemischen Industrie (VAA) oder als vollständig unabhängige Interessenvertretung. Die letztgenannte Variante setzte sich schließlich durch. Ein im November 1963 gehaltener Vortrag zur „Situation des Akademikers in Forschung und Industrie“ am IPP kann als Initialzündung für die Verbandsgründung angesehen werden.⁴⁴² Am 5. April 1964 war der VWF zunächst als klassische Berufsstandesvertretung für Physiker mit dem Namen „Verband der Wissenschaftler an physikalischen Forschungsinstituten“ angetreten. Viele der ersten 165 Mitglieder rekrutierten sich aus dem Garchinger IPP und aus dem MPI für Physik und Astrophysik. Für die Aufnahme in den VWF war ein akademischer Abschluss und eine Tätigkeit in einem technischen, physikalischen oder sachlich verwandten wissenschaftlichen Arbeitsbereich nötig. Dazu kamen Mitgliedsbeiträge von 100 DM pro Jahr (Stand 1971).⁴⁴³ Die Mitgliedschaft wurde danach schnell für weitere Berufsgruppen geöffnet, was auch die Namensänderung zur Folge hatte. 1965 zählte der VWF rund 1.200 Mitglieder, wobei circa ein Drittel von ihnen aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen stammte.

Der Verband legte großen Wert darauf, nicht mit den Gewerkschaften in einen Topf geworfen zu werden. Als Standesorganisation warnte er schon früh vor der Gefahr einer „Proletarisierung“ akademischer Forschung. Auch gegen die Deutsche Physikalische Gesellschaft schoss der VWF scharf, denn diese habe kein Interesse an einem eigenen Tarifsysteem für Forscher*innen.⁴⁴⁴ Im Sinne einer US-amerikanischen *professional guild* war dem VWF an der arbeitsrechtlichen Besserstellung für Wissenschaftler*innen und an der Aushandlung kollektiver Vergütungsverträge gelegen. Ähnliche Schutzvereine und Berufsverbände hatten bereits im Kaiserreich für Ingenieure und später besonders in der Weimarer Zeit für nahestehende technische Berufsgruppen existiert.⁴⁴⁵

Der VWF beabsichtigte, die typisch deutsche Angestellten- oder Beamtenmentalität der Forscher*innen umzudeuten. Aus frühen Selbstdarstellungen geht hervor, dass Forscher*innen als eigener „Berufsstand sui generis neben den Beamten und neben den Angestellten“⁴⁴⁶ anzusehen waren. So sollten deutsche Forscher*innen eine neue Managementmentalität verinnerlichen, die in deutschen Einrichtungen bisher verhalten Einzug gehalten hatte. Vielmehr herrschte hier ein Verständnis von Pflichterfüllung vor. Dabei war den Gründungsmitgliedern des VWF bewusst, dass ihre Löhne im Vergleich zu den US-amerikanischen Kolleg*innen und

442 Aushang von Remy zur Beabsichtigung der Gründung des VWF und Vortrag von Sporman, AMPG, III. Abt., Rep. 105, Nr. 56, fol. 89.

443 Vgl. Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e. V. (VWF), Verband, 1964, 434.

444 Vgl. Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e. V. (VWF), Zwei Jahre, 1966, 83–85.

445 Vgl. Jürgen Kocka: Kultur und Technik. Aspirationen der Ingenieure im Kaiserreich. In: Isabella Löhr, Matthias Middell und Hannes Siegrist (Hg.): *Kultur und Beruf in Europa*. Stuttgart: Franz Steiner Verlag 2012, 29–36.

446 Selbstdarstellung VWF: Die Berufsvertretung der Wissenschaftler an Forschungsinstituten der hochschulfreien Forschung der Bundes- und Landesanstalten und Hochschulen um 1965, AMPG, III. Abt., Rep. 105, Nr. 56.

im internationalen Vergleich weit abgeschlagen waren.⁴⁴⁷ Die Konzentration auf eine wissenschaftsspezifische Tarifpolitik begründete der VWF in der Gründungsphase mit der massiven Abwanderung deutscher Wissenschaftler*innen in die USA. Dieser *brain drain* war eng mit den persönlichen und beruflichen Erfahrungen des stellvertretenden Vorsitzenden Otto Creutzfeldt (1927–1992) vom MPI für Psychiatrie, der 1971 zum Direktor des MPI für biophysikalische Chemie berufen wurde, verbunden. Der Neurobiologe hatte vielfältige Kontakte in die USA und erkannte den Wegzug junger Talente aus Deutschland als ein drängendes Problem der Wissenschaftspolitik.

Dabei ging es dem VWF besonders um das berufliche Selbstverständnis und die monetäre Besserstellung eines international agierenden Berufsstandes. Durch den Vergleich mit europäischen Institutionen und globalen Forschungseinrichtungen versuchte der VWF seinen Forderungen nach einem eigenen Wissenschaftstarif auch in der MPG Nachdruck zu verleihen. So wies die Besoldung nach BAT im Vergleich zum Gehalt für Wissenschaftler*innen am Schweizer CERN „schreiende Diskrepanzen“ auf.⁴⁴⁸ Das Hauptziel des VWF war die Einführung eines eigenständigen „wissenschafts-spezifischen Tarifsystems“, welches der damalige Bundesforschungsminister Gerhard Stoltenberg zunächst ablehnte, da die Besoldungsordnung des öffentlichen Dienstes (BAT) auch für Wissenschaftler*innen galt. Das Bundesministerium war aber gegenüber den vorgebrachten Ideen und Sonderregelungen für höherwertige Tätigkeiten durchaus aufgeschlossen. Allerdings wirkte sich das bisherige Zulagensystem kaum auf den gewachsenen akademischen Mittelbau und dessen Situation aus. Dessen BAT-Vergütung blieb hinter den internationalen Standards zurück, da der Tarif auf die Gruppe der administrativen Angestellten zugeschnitten war.⁴⁴⁹

Auch in der MPG setzten sich die Diskussionen über einen Wissenschaftlertarif im Wissenschaftlichen Rat und den Strukturkommissionen bzw. in der Zeitvertragskommission fort. Der erste „Entwurf eines Tarifvertrages für Wissenschaftler und wissenschaftliche Mitarbeiter in Forschungsinstituten“⁴⁵⁰ wurde bereits in den *Internen Informationen* des VWF im Jahr 1967 veröffentlicht. Dort stellte der VWF einen Rahmentarifvertrag vor, der bisherige BAT-Regelungen ablösen sollte. Bezeichnend war, dass der Vertragsentwurf bereits eine zeitliche Befristung für höchstens drei Jahre (zur Prüfung der Eignung und fachlichen Leistung) für den wissenschaftlichen Nachwuchs vorsah. Im Wissenschaftlichen Rat der MPG wurden außerdem die „Maximen zur Strukturverbesserung und Neugestaltung von Institutsatzungen“ des VWF diskutiert. Die Forderungen betrafen die Möglichkeit der Bildung von interdisziplinären sachbezogenen Arbeits- bzw. Projektgruppen, die Freiheit der Methodenwahl für die Lösung

447 Remy zur Besoldung im Bereich der Forschung und Bergmann, Situation der Physiker in den USA und Deutschland, Oktober 1964, AMPG, III. Abt., Rep. 105, Nr. 56, fol. 60–78.

448 Vgl. Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e. V. (VWF), Zwei Jahre, 1966, 83–85.

449 Vgl. Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e. V. (VWF), Zwei Jahre, 1966, 83–85.

450 Entwurf eines Tarifvertrages für Wissenschaftler und wissenschaftliche Mitarbeiter in Forschungsinstituten 1967, Materialien Wiss. Rat am 2. 3. 1970 der MPG, AMPG, II. Abt., Rep. 61, Nr. 85. VP.

wissenschaftlicher Probleme und das Recht auf die Veröffentlichung mit proprietärer Autor- schaft. Zudem sollte das Mitspracherecht bei der Einstellung von Hilfskräften auf das wissen- schaftliche Personal ausgeweitet und allgemein höhere Gehälter gezahlt werden.⁴⁵¹

Der VWF wurde daraufhin kurzzeitig zum Sprachrohr der Mitbestimmungsforderungen für außeruniversitäre Forschungsorganisationen. Bereits 1967 hatte er einen paritätisch besetzten Beirat bestehend aus technischen und wissenschaftlichen Angestellten für die Forschungsein- richtungen gefordert. Minister Stoltenberg und sein Nachfolger Leussink griffen diese und andere Vorschläge in der Diskussion um die 1971 herausgegebenen „Leitlinien zu Grundsatz-, Struktur- und Organisationsfragen von rechtlich selbständigen Forschungseinrichtungen“ (kurz: „Leitlinien“) im neu gebildeten Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft wie- der auf. Mitbestimmung in der Forschung wurde nun ein essenzielles Kriterium, wenn es um die Neufassung von Satzungen und Strukturreformen an den staatlichen Großforschungsein- richtungen ging.

Im Lichte dieser Vorschläge sind auch MPG-interne Strukturreformen zur Einführung der kol- legialen Institutsleitungen mit gleichberechtigten Direktoren zu sehen.⁴⁵² Die Institute prakti- zierten zwar schon seit der Satzungsänderung von 1964 kollegiale Leitungsstrukturen, diese waren allerdings noch nicht de jure in den Satzungen der Institute verankert gewesen.⁴⁵³ Bereits 1968 besaßen mehr als die Hälfte der Institute bzw. selbstständigen Abteilungen in der MPG kollegiale Leitungen, dabei wurde auch die formale Mitwirkung von langjährigen wissen- schaftlichen Mitarbeiter*innen in den institutseigenen Gremien bereits diskutiert.⁴⁵⁴

1972 wurden formale Satzungen für die Institute überhaupt erstmals obligatorisch. Nun waren für alle Institute Satzungsdiskussionen im Senat vorgesehen, die auch mit der Mitbestim- mungsdiskussion eng verwoben waren. Im Institut für Immunbiologie wurde beispielsweise 1972 die sehr weitreichende Mitbestimmung des Mittelbaus mittels einer kollegial besetzten Institutsleitung in der Satzung verankert. Der ein Jahr zuvor in den Senat eingebrachte Sat- zungsvorschlag sah eine paritätische Mitbestimmung bei allen Entscheidungen über Haushalt, Personal und Forschungsthemen vor.⁴⁵⁵ Der Verwaltungsrat hatte sich in der Frage noch 1971 vornehm zurückgehalten und wollte in seiner Diskussion, die der Senatsentscheidung zu Grunde lag, den Berichten der Strukturkommission nicht vorgreifen.⁴⁵⁶ In der Praxis hieß das,

451 Maximen zur Strukturverbesserung und Neugestaltung von Institutssatzungen um 1969, AMPG, II. Abt., Rep. 61, Nr. 85.VP.

452 Lüst, *Der Antriebsmotor*, 2014, 119–132.

453 1965 bestand nur de facto nicht etwa de jure eine kollegiale Leitung am MPI für Kernphysik in Heidelberg. Wahrscheinlich existierte schon davor seit den 1950er Jahren eine ähnliche Leitungsstruktur am MPI für Virusforschung und Biologie. Vgl. Senatsprotokoll vom 12. 3. 1965, S. 39, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 50.SP.

454 Senatsprotokoll vom 7. 3. 1969, S. 8 f, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 62.SP.

455 Senatssitzung am 3. 3. 1970, S. 33, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 65.SP.

456 Sitzungsprotokoll Verwaltungsrat 23. 6. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 90.VP.

dass neben drei Wissenschaftlichen Mitgliedern (der wissenschaftlichen Leitung) und einem verwaltenden Leiter auch zwei gewählte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen im Kollegium des MPI für Immunbiologie saßen.⁴⁵⁷ Angeschoben wurde die Diskussion um kollegiale Leitungsstrukturen in der MPG durch die geplante Kollegialverfassung des IPP, dessen besondere Rechtsform und arbeitsteilige Organisation als Großforschungseinrichtung dafür prädestiniert schien. Der Senat war in der Folge mit der Erweiterung und Expansion der Institute und den damit einhergehenden Änderungen der Institutsstrukturen befasst.

Aus dem Kreis des IPP kamen also wichtige Anregungen für eine Diskussion der Mitbestimmung in der MPG und der neu eingeführten Kollegialverfassungen. Schon 1969 hatte der damalige Mitarbeiter Michael Kaufmann die Bildung eines Wissenschaftlerrates und ein grundsätzliches Beratungs- und Informationsrecht des Mittelbaus am IPP vorgeschlagen, der dann am 13. März 1970 zum ersten Mal tagte.⁴⁵⁸ Kaufmann wurde 1978 Direktor des IPP und als Wissenschaftliches Mitglied in die MPG aufgenommen. Die frühzeitige Unterstützung der nötigen Beteiligung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen kam zudem aus der Leitung des IPP selbst, deren Mitglieder allesamt dem VWF angehörten.⁴⁵⁹ Daneben fanden wiederholt Gespräche des VWF-Vorstandes mit Leussink und Butenandt statt.⁴⁶⁰ Der zuerst sachliche Austausch zwischen MPG und VWF verlief im Verlauf der Diskussion zunehmend angespannt.⁴⁶¹ Am 13. Juni 1969 forderte der VWF in einer Presseerklärung schließlich den Rücktritt Butenandts.⁴⁶² Dieser hatte sich zuvor in einer gemeinsamen Presseerklärung mit den Präsidenten der DFG und der Westdeutschen Rektorenkonferenz zum Thema „Gefahr für die Forschung in den Universitäten der Bundesrepublik“ prominent gegen eine paritätische Mitbestimmungsregelung nach Vorbild der Hochschulen positioniert:⁴⁶³

Die Unzufriedenheit mit den herkömmlichen Strukturen und die berechtigte Kritik an ihrer Handhabung haben nun jedoch in jetzt zur Beratung vorliegenden Hochschulgesetzen und Satzungsentwürfen zu Vorschlägen geführt, die weit über die notwendige Korrektur bisheriger Mißstände hinausgehen. Maximen, die im politischen Bereich ihre Gültigkeit haben, werden unmittelbar auf die Universität übertragen. Dies droht die Forschung zu lähmen. Die Abwanderung der Forschung aus den Universitäten und damit die Zerstörung der deutschen Universität wären die Folge.

457 Vgl. Taub, *Nebelschleier*, 6. 4. 1972, 8.

458 Vorlass, Akten Dr. Rita Meyer-Spasche, AIPP.

459 Boenke, *Entstehung und Entwicklung*, 1991, 26 f.

460 Vgl. Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e. V. (VWF), Bericht, 1970, 3–7.

461 Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e. V. (VWF), Jahresversammlung, 1969, 2–20.

462 Material VWF Presseerklärung / Mitgliederversammlung IPP, AMPG, III. Abt., Rep. 105, Nr. 56.

463 Sitzung des Verwaltungsrats vom 13. 06. 1969 in Göttingen, Presseerklärung vom 6. 6. 1969, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1948.

Butenandt selbst verteidigte in Reihen der MPG seine Aussagen, denn der Senat habe ihn gebeten, in der Öffentlichkeit eindringlich vor den Gefahren zu warnen, die für die freie Forschung in einer paritätischen Mitbestimmung lägen.⁴⁶⁴ Wegen der Rücktrittsforderungen kam es zu einer Spaltung des VWF. Nur einige wenige Mitglieder unterstützten den nun radikalen Kurs und die Forderung nach Absetzung Butenandts. Besonders Angehörige der wissenschaftlichen Leitung im IPP, allen voran Gerhart von Gierke, sicherten Butenandt ihr volles Vertrauen zu. Butenandt selbst reagierte gelassen auf die Vorwürfe. In einer Senatssitzung erklärte er, dass der 1.800 Mitglieder zählende VWF sich seiner Meinung nach vorwiegend aus Assistenten der MPG zusammensetze und diese Art der Konfrontation folglich in einer Austrittswelle dieser Angestellten münden werde. Butenandt spielte die Bedeutung des VWF durch seine Gegendarstellung herunter. Er lehnte gar eine öffentliche Erklärung in der Sache ab. Es folgte jedoch eine persönliche Aussprache mit dem VWF-Vorsitzenden Ernst Remy.⁴⁶⁵

Ganz so unbedeutend, wie Butenandt meinte, war der VWF auch für die MPG nicht gewesen. Der Verband hatte 1969 weit über 2.000 Mitglieder, wobei bis zu zwei Drittel des Personals staatlicher Forschungseinrichtungen dort organisiert waren.⁴⁶⁶ Als Verbündeter von Forschungsdirektoren, der BAK⁴⁶⁷ und der Wissenschaftsministerien war der VWF außerdem gut vernetzt.⁴⁶⁸ Nach der gescheiterten Rücktrittsforderung beantragte der VWF-Vorsitzende Remy sogar die Aufnahme des VWF als förderndes Mitglied in die MPG, da dieser in 35 Instituten mit etwa 500 Mitgliedern vertreten war.⁴⁶⁹ Das war eine weitere Provokation nach der versuchten öffentlichen Demontage Butenandts.⁴⁷⁰ Zeitgleich erklärte Creutzfeldt, der selbst im VWF-Vorstand saß, dass er die Rücktrittsforderung aus sachlichen und persönlichen Gründen strikt ablehne. Creutzfeldt verteidigte daraufhin Butenandts Einsatz und forderte in einem Brief an Remy eine öffentliche Distanzierung des VWF von der ausgesprochenen Rücktrittsforderung.⁴⁷¹

Im Februar 1970 traf sich der VWF-Vorstand endlich persönlich mit Butenandt. Dieser befürwortete eine eigenständige Besoldungsordnung für die Wissenschaft. Nur so könne die Perso-

464 Protokoll des WR am 13. 6. 1969, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1948.

465 Entwurf des Berichtes Butenandts vor dem Senat 25. 11. 1969, S. 12 f, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 64.SP.

466 Entwurf eines Tarifvertrages für Wissenschaftler und wiss. Mitarbeiter an Forschungsinstituten Dezember 1967, AMPG, III. Abt., Rep. 105, Nr. 56, fol. 427–440.

467 Vgl. Ludwig Huber: Entwicklung und Wirkung der BAK. In: Stephan Freiger et al. (Hg.): *Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Zukunft? Bundesassistentenkonferenz, Hochschulentwicklung, junge Wissenschaftler heute*. Kassel: Johannes Stauda Verlag 1986, 31–44.

468 Vgl. Deich, *Redistribution of Authority*, 1979, 413–444, 426 f.

469 Materialien zur Sitzung des Verwaltungsrates am 2. 3. 1970, Remy an Butenandt am 7. 11. 1969, AMPG, II. Abt., Rep. 61, Nr. 85.VP/4.

470 Materialien zur Sitzung des Verwaltungsrates am 2. 3. 1970, Creutzfeldt an Butenandt, 19. 6. 1969, AMPG, II. Abt., Rep. 61, Nr. 85.VP/4.

471 Materialien zur Sitzung des Verwaltungsrates am 2. 3. 1970, Creutzfeldt an Butenandt, 19. 6. 1969 und Creutzfeldt an Remy am 18. 6. 1969, AMPG, II. Abt., Rep. 61, Nr. 85.VP/4.

nalstruktur der MPG verbessert und eine Entlohnung nach Leistung sichergestellt werden. Neben diesen Forderungen kam der VWF auch auf die Verwirklichung demokratischer Grundprinzipien in der MPG zu sprechen, die wohl einen heiklen Punkt berührten. Es sei nicht tragbar, dass nur fünf Prozent der wissenschaftlich Tätigen in der Satzung garantierte Rechte besäßen und die übrigen Beschäftigten mit zum großen Teil befristeten Verträgen quasi entrechtet seien. Der VWF fand ungewöhnlich direkte Worte. Butenandt verteidigte die gewachsene Struktur der MPG, die bestmöglich die nötige Wissenschaftsfreiheit garantiere. Trotz dieser inhaltlichen Differenzen plante er mit dem VWF in Struktur- und Tariffragen weiterhin zu kooperieren.⁴⁷² Im April 1970 beanstandete der VWF abermals das „Fehlen jeglicher Demokratisierungsmerkmale“⁴⁷³ in der MPG. Viele der vom VWF vorgebrachten Forderungen griffen die Delegiertenversammlungen der MPG später auf. Ausgangspunkt waren die bereits erwähnten Reformempfehlungen Butenandts und die ersten von ihm eingesetzten Strukturkommission, „die in ihrem personalpolitischen Teil gewisse Tendenzen enthielten, die von einer nicht geringen Zahl von Wissenschaftlern als Bedrohung ihrer Stellung aufgefasst wurde.“⁴⁷⁴

Noch im April 1970 wurden die vom VWF erarbeiteten Thesen zur Strukturreform auf einer Klausurtagung in Tutzing vorgestellt. Die „Tutzingen Thesen“ bildeten die Basis der Strukturreform in der FhG.⁴⁷⁵ Dort wurde der Forschungstarif (F-Tarif) ebenso als eine mögliche Lösung angesehen, um die nötige Mobilität beim wissenschaftlichen Personal sicherzustellen. Wie auch in der MPG setzte sich der Wissenschaftlertarif jedoch nicht gegen die eingeführte Vergütung nach BAT durch.⁴⁷⁶

Der VWF konzentrierte sich nach der Anhebung der BAT-Sätze durch den Bund vornehmlich auf das Problem der Mitbestimmung in außeruniversitären Forschungsorganisationen. Sein direkter Einfluss auf die MPG war aber durch das Eigentor der Rücktrittsforderung abhandengekommen. Der damit verbundene Ansehensverlust bei leitenden Wissenschaftlern im IPP führte dazu, dass Gierke seinen Austritt anbot, sollte der bisherige Vorsitzende Remy nicht eigenständig zurücktreten. Ein weiterer Faktor war, dass sich Teile des VWF radikalisierten. Der Schulterschluss mit linken Studierendengruppen ging für andere eher berufsverbandlich orientierte Mitglieder zu weit. Klaus Gottstein vom MPI für Physik und Astrophysik kritisierte diesen „Niveauperlust“ und den „demagogisch-provozierenden Stil“ dieser Mitglieder heftig.⁴⁷⁷ Aufgrund des internen Machtkampfes büßte der VWF seinen bundespolitischen Einfluss

472 Vgl. Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e. V. (VWF), Bericht, 1970, 3–7.

473 Trischler und Bruch, *Forschung für den Markt*, 1999, 107.

474 Hans Peter Vosberg: Die Delegiertenversammlungen in der MPG, S. 33, Materialien zum 2. Delegiertentag am 11./12. 5. 1972, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 2, BC 600014.

475 Vgl. Trischler und Bruch, *Forschung für den Markt*, 1999, 107.

476 Zwischenbericht der Unterkommission „Personal- und Tarifstruktur“ an die Strukturkommission am 6. 4. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 44, Nr. 13.

477 Gottstein an Remy vom 28. 7. 1969, AMPG, III. Abt., Rep. 105, Nr. 57.

zunehmend ein. Die beiden seit 1964 amtierenden Vorsitzenden Ernst Remy und Otto Creutzfeldt traten bereits 1969 zurück.⁴⁷⁸ Seit 1972 rangierte der VWF vorwiegend auf einem wissenschaftspolitischen Abstellgleis.⁴⁷⁹

3.6 Präsidentenkommission für Strukturfragen und Satzungsreform

Die Mitbestimmungspraxis in der MPG wandelte sich seit 1970 von einem klassischen betrieblichen Vertretungsmodell hin zu erweiterten Partizipationsstrukturen mit veränderten Strategien auf unterschiedlichen Ebenen. Die Forderungen nach mehr Mitbestimmung wurden nun besonders vom wissenschaftlichen Personal artikuliert. Dabei schlossen sich Interessen von GBR und Wissenschaftler*innen keineswegs aus, jedoch waren parallel zur betrieblichen Mitbestimmung aus den Instituten heraus neue Gremien entstanden. Die heraufziehenden Delegiertenvertretungen waren Ausdruck eines erneuten Vereinigungswillens, der überdies die Leerstelle des mangelnden rechtlichen Einflussbereiches der Betriebsräte ausfüllte.

Im Mittelpunkt der Mitbestimmungsdiskussion und anschließenden Satzungsreform der MPG stand die von Butenandt eingesetzte und unter seinem Vorsitz stehende Strukturkommission. Intern wurde diese schlicht „Präsidentenkommission“ genannt.⁴⁸⁰ Das Gremium wurde im August 1970 nochmals umgebaut. Zu groß war die Unzufriedenheit über das undemokratische Auswahlverfahren der Mitglieder. Zusammen mit Vertretern des Senates, nebst den Angehörigen des Wissenschaftlichen Rates bzw. der Sektionen, wurde nun auch die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen⁴⁸¹ in das Gremium inkludiert. Aus dem Kreis der neu entstandenen regionalen Delegiertenkonferenzen sollten Vertreter der Wissenschaftler*innen in das Gremium gewählt werden. Nur aus dem Tübinger Raum wurde ein wissenschaftlicher Mitarbeiter in alter Manier – ohne vorhergehende Wahl – einfach benannt, da dort keine Delegiertenvertretung existierte.⁴⁸² Die nochmals erweiterte Strukturkommission verfasste im Mai 1971 einen ersten Zwischenbericht zu Personal- und Institutsfragen. Darin waren die Forderungen der fünf neu hinzugekommenen Wissenschaftler noch leicht identifizierbar. Besonders der Delegierte Dieter Schwickardi positionierte sich vehement gegen die geplante Einführung von Zeitverträgen.⁴⁸³

478 Vgl. Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e. V. (VWF), Rückblick, 1978, 4–5.

479 Albrecht Fölsing: Posse mit zwei Vorsitzenden. *Die Zeit* 10 (10. 3. 1972). <https://www.zeit.de/1972/10/posse-mit-zwei-vorsitzenden>. Zuletzt aufgerufen am 28. 4. 2019.

480 Vgl. Ingrid Gilcher-Holtey: Verfassung gestern. Rebell in Robe? In: Ulrike Davy und Gertrude Lübke-Wolff (Hg.): *Verfassung. Geschichte, Gegenwart, Zukunft*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 2018, 45–61.

481 Diese wissenschaftlichen Mitarbeiter waren Dieter Girgensohn (MPI für Geschichte), Rudolf Rass (Fritz-Haber-Institut), Uli Schwarz (Friedrich-Miescher-Laboratorium), Heinrich Völk (MPI für extraterrestrische Physik) und Dieter Schwickardi (MPI für Arbeitsphysiologie).

482 Butenandt an Coing am 24. 8. 1970, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 485–487.

483 Zwischenbericht der Präsidentenkommission für Strukturfragen vom 5. 5. 1971, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 27, fol. 144–161.

Die Strukturkommission verhandelte die Gremien- und Institutsstruktur sowie Personal- und Forschungsplanung. Dies waren wichtige Themen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, weil diese dessen akademische Karriereplanung und mögliche Zukunft in der MPG betrafen. Die Gruppe der Wissenschaftler*innen stellte zu dieser Zeit bereits einen Großteil des MPG-Personals. 1974 waren bereits 25,7 Prozent der Planstellen mit Wissenschaftler*innen besetzt, wobei in dieser Zahl das große Heer der Stipendiat*innen (Promovierende, Postdocs, in- und ausländische Stipendiat*innen) nicht mit eingerechnet war, sodass ihr tatsächlicher Anteil bereits bei mehr als 41 Prozent lag.⁴⁸⁴ Da viele wissenschaftliche Nachwuchskräfte arbeitsrechtlich nicht als Arbeitnehmer*innen galten, wurde ihnen eine Mitgliedschaft in Gremien wie dem Betriebsrat vorenthalten. Der GBR bemühte sich deshalb frühzeitig um eine eigene Vertretung der Doktorand*innen und Auszubildenden, weil diese mit spezifischen arbeitsrechtlichen Problemen kämpften.

Da nicht zu beziffern war, wie hoch die Ausgaben für das wissenschaftliche Personal zukünftig sein würden und ein allgemeiner Sparzwang um sich griff, fürchteten viele junge Forscher*innen, dass ihre Verträge vermehrt in befristeten Arbeitsverhältnissen verbleiben könnten. Die Vermutung, dass die nötige Innovations- und Erneuerungsfähigkeit der MPG durch Zeitverträge für die wissenschaftlichen Angestellten bewerkstelligt wurde, war bereits in den Vorschlägen zur Instituts- und Personalstruktur der seit Mitte 1969 tagenden ersten Präsidienkommission zu Strukturfragen ersichtlich gewesen:

Größere Forschungsvorhaben werden zunehmend in zeitlich und finanziell begrenzten Projekten durchgeführt. Für die Bearbeitung von Teilproblemen wird dafür spezialisiertes wissenschaftliches Personal eingesetzt, dessen weitere Verwendung nach Beendigung der Arbeiten am gleichen Institut selten in zufriedenstellender Weise möglich ist. Es empfiehlt sich, diesen wissenschaftlichen Mitarbeitern ebenfalls befristete Verträge zu geben. [...] Es muß daher dafür Sorge getragen werden, daß ständig eine bestimmte Zahl von Wissenschaftlern in andere Positionen überführt wird, um einer Unbeweglichkeit und einem Leistungsschwund der Institute vorzubeugen.⁴⁸⁵

Dieser erste Strukturbericht plante die Überführung von nur etwa zehn Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Dies war ein sehr geringer Anteil, denn die Beschäftigten in der MPG forschten überwiegend auf sicheren Planstellen. Die Berichte der umgebildeten Strukturkommission sollten nun in den Sektionen und im Senat und in kleineren Ausschüssen weiter beraten werden.⁴⁸⁶ Die dort erarbeiteten Vorschläge waren

484 Vgl. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften: *Zahlenspiegel der Max-Planck-Gesellschaft 1974*, 1974; Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, *Die MPG 1972-1973*, 1974, 537–680; Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, *Die MPG 1970-1971*, 1972, 534–645.

485 Vorschlag einer künftigen Personalstruktur für den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter um 1969, S. 3, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 27, fol. 261–268.

486 Mitglieder waren Hans Reschke (Oberbürgermeister der Stadt Mannheim und MPG-Senator), Hermann Mosler (Vorsitzender der BMS-Sektion und Senator), Detlev Ploog (Direktor des MPI für Psychiatrie und Mitglied der BMS-Sektion/

dem Wissenschaftlichen Rat zugeleitet worden, der die geplante neue Satzungsvorlage für die MPG erarbeiten sollte. Von Seiten der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen waren Dieter Girgensohn vom MPI für Geschichte und Dieter Grimm vom Frankfurter MPI für europäische Rechtsgeschichte zum Satzungsausschuss geladen.

Dieter Grimm war bereits 1968, als 31-jähriger Aktivist, an der Protestbewegung des katholischen Cusanuswerkes⁴⁸⁷ beteiligt gewesen und war ein gemäßigter Vertreter: „Für die Anliegen der Zeit hatte ich ein gewisses Verständnis, ohne die Bundesrepublik deswegen in eine Räte-Demokratie verwandeln zu wollen.“⁴⁸⁸ Grimm hatte sich an seinem Institut in eine Debatte mit dem Institutsdirektor Helmut Coing verbissen. Als sein persönlicher Referent machte dies die Zusammenarbeit ungleich schwerer. Er war zu dieser Zeit noch nicht promoviert und hatte erst die Referendarzeit am Landgericht Kassel hinter sich. Grimm vertrat eine selbst unter Delegierten umstrittene Position. Für ihn war die Rechtsform der MPG als privater Verein grundsätzlich in Frage zu stellen, da so keine wirksame Kontrolle – wie sie bei öffentlichen Körperschaften Normalität war – möglich werde. Er hinterfragte grundsätzlich die Gemeinwohlorientierung der MPG. Für diese Position konnte Grimm aber auch auf den anschließenden beiden Delegiertentagen keine Mehrheiten gewinnen, schriftlich fand die Forderung dann doch als eine der 14 Arnoldshainer Thesen⁴⁸⁹ Eingang in die Debatte. In der Diskussion mit Coing, die sich anhand von Briefen und Protokollen der Mitarbeitersitzungen am MPI für europäische Rechtsgeschichte nachzeichnen lässt und die Ingrid Gilcher-Holtey rekonstruiert hat, vertrat Coing die Meinung, dass die volle Forschungsfreiheit nur für die Direktoren und nicht für deren Personal gelte. Coing, der das Harnack-Prinzip vehement verteidigte, kündigte Grimm nach der Berliner Hauptversammlung 1971 die vertrauensvolle Zusammenarbeit auf. Dessen Stelle als persönlicher Assistent war verloren, jedoch behielt Grimm seinen Posten am Institut. 1979 wechselte er an die Universität Bielefeld und wurde 1999 schließlich Richter am Bundesverfassungsgericht.⁴⁹⁰

Seit 1970 tagte die neue Strukturkommission mit ihren Unterkommissionen mehrfach und definierte neun Problembereiche in der MPG. Die wichtigsten betrafen die Struktur und Zusammensetzung der Organe der MPG; die Mitwirkung der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Entscheidungsvorgängen der Institute; die akademische Ausbildungsfunktion der MPG; die Bewertungs- und Beförderungsmöglichkeiten von Mitarbeitern; die Schließungen von Instituten bzw.

Senator), Hans-Joachim Queisser (Direktor am MPI für Festkörperforschung und CPTS-Sektionsmitglied/Senator) und Dieter Girgensohn (wissenschaftlicher Mitarbeiter am MPI für Geschichte) sowie Friedrich Schneider (Generalsekretär).

487 Nach dem Tod Benno Ohnesorgs brodelte es im Begabtenförderungswerk. Die Cusaner forderten Beteiligung bei der Stipendiatenauswahl und mehr Einfluss auf die Bildungsarbeit. Vgl. Gilcher-Holtey, *Rebell in Robe?*, 2018, 45–61, 50.

488 Gilcher-Holtey, *Rebell in Robe?*, 2018, 45–61, 46.

489 Im Anhang befindet sich der komplette Wortlaut der Thesen.

490 Vgl. Gilcher-Holtey, *Rebell in Robe?*, 2018, 45–61, 55–60.

damit verbundene soziale Fragen sowie die Aufgabe einer zukunftsfähigen Wissenschaftspolitik.⁴⁹¹

Ihren ersten Bericht zur Institutsstruktur leitete die Strukturkommission an alle Institute und Forschungsstellen weiter, die bis Mitte Mai 1970 zu den Vorschlägen Stellung beziehen sollten. Die Rückmeldungen fielen zahlreich aus: 42 von 53 Einrichtungen antworteten, darunter auch die neue Vertretung der Assistenten der Göttinger Institute.⁴⁹² Auf verschiedenen Ebenen wurden nun kooperativ die Satzungsreformen in der MPG diskutiert: in der umgebildeten Strukturkommission, im Wissenschaftlichen Rat und seinem neugebildeten Intersektionellen Ausschuss und zeitweise im Gesamtbetriebsrat. Neu war die Vertretung der Wissenschaftler*innen, die sich wiederum auf Institutsebene bereits als Delegiertenversammlungen zusammengefunden hatten.

Die inhaltsreiche Diskussion wird anhand der Protokolle der Direktions- und Institutskonferenzen aus dem MPI für Psychiatrie besonders verständlich. Am MPI für Psychiatrie bestand zu dieser Zeit bereits eine Direktions- und Assistentenkonferenz. Der Betriebsrat war in diesen Leitungsgremien allerdings nur zeitweise anwesend. Gleichzeitig wurde hier die Kritik am autokratischen Führungsstil und die mangelnde Transparenz der Entscheidungswege in den Instituten deutlich. Direktions- und Assistentenvertretung waren sich in vielen Fragen zwar überraschend einig, zum Beispiel akzeptierten sie den Betriebsrat nur „zeitweise“ als „gelegentlichen“ Gast und Ratgeber in ihren Reihen,⁴⁹³ aber die eigentliche von allen Mitarbeitergruppen besetzte Institutskonferenz wurde bei wichtigen Entscheidungen oftmals ausgehebelt und kaum in inhaltliche Planungen des Institutes einbezogen. Das ging sogar so weit, dass die Assistenten sich nochmals an ihre Kolleg*innen wandten und erfragten, „ob wirklich alle Teilnehmer der Institutskonferenz vom 9. Januar 1970 damit einverstanden waren, daß Haushaltsfragen auch weiterhin im engsten Kreis, d. h. hinter verschlossenen Türen entschieden werden sollten.“⁴⁹⁴

Die Neurophysiologen Wolf Singer und Ernst Pöppel, beide waren zu dieser Zeit Postdoktoranden und standen vor ihrer Habilitation, reichten 1970 einen Vorschlag zu einer möglichen neuartigen „Struktur der Forschungsinstitute“ in der MPG ein. Als Zielkriterium formulierten sie eine „Output- und Effizienzkontrolle“, um Forschungsleistung optimal bewerten zu können. Das Modell hielt „flexible Strukturen“ und „Anpassungsfähigkeit“ für „produktive Forschung“ als wichtige Grundpfeiler der Forschungsorganisation fest. Zugleich erachteten sie eine einheit-

491 Bericht über die Arbeit der Präsidentenkommission für Strukturfragen vom 14. 4. 1971, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 27, fol. 164–167.

492 Auswertung der Stellungnahmen der Institute der MPG zum Bericht über die Institutsstruktur der Präsidentenkommission für Strukturfragen, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 455–473.

493 Exemplarische Protokolle, AMPG, II. Abt., Rep. 30A, Nr. 26 und 25.

494 Protokoll Institutskonferenz Theoretisches Institut vom 6. 2. 1979, AMPG, II. Abt., Rep. 30A, Nr. 26.

liche Institutsstruktur für alle Einrichtungen als „wahrscheinlich nicht sinnvoll“.⁴⁹⁵ Der Entwurf für eine mögliche Institutsstruktur vereinte ein Mindestmaß an Autonomie mit einem gewissen Grad an demokratischer Beteiligung. Singers und Pöppels Überlegungen gingen demnach von kleinen „überschaubaren Gruppen“ bzw. „Einheiten“ von fünf bis sieben Wissenschaftler*innen aus. Die Forschungsorganisation blieb dabei überschaubar und flexibel. Auch die Mitwirkung sollte nicht zu kurz kommen. Ihre Vorstellungen waren dahingehend sehr umfassend:

Innerhalb eines Instituts gibt es eine wissenschaftliche und wirtschaftliche Konferenz. Die Gruppen wählen aus ihrer Mitte jeweils einen Sprecher für diese Konferenzen. Die Sprecher werden für ein Jahr gewählt. Die wissenschaftliche Konferenz wählt aus ihrer Mitte den wissenschaftlichen Direktor des Instituts für vier Jahre. Wiederwahlen sind möglich. Der Wirtschaftsdirektor sollte ein Fachmann des Managements sein. Der Posten wird öffentlich ausgeschrieben. Verträge werden für die Dauer von sieben Jahren geschlossen. [...] Innerhalb einer Gruppe gibt es keine Rangordnung, die auf dem Senioritäts-Prinzip beruht. Akademische Titel oder Gehaltsklasse haben keinen Einfluß auf die wissenschaftliche Stellung des einzelnen innerhalb der Gruppe.⁴⁹⁶

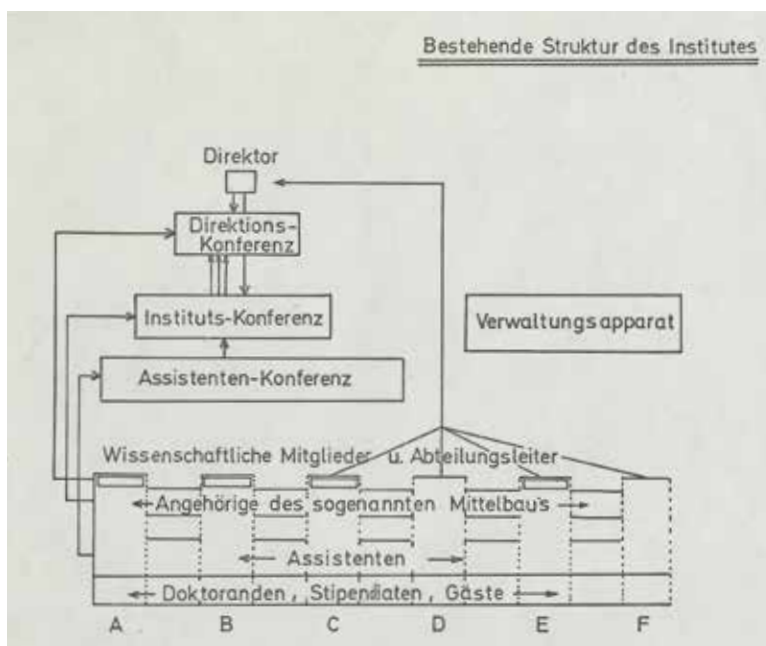


Abb. 8
Bestehende Institutsstruktur
MPI Psychiatrie 1970
[AMPG, II. Abt., Rep. 30C, Nr. 3.]

495 Vorschlag Struktur eines Forschungsinstituts von Singer und Pöppel am 19. 10. 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 30C, Nr. 3.

496 Vorschlag Struktur eines Forschungsinstituts von Singer und Pöppel am 19. 10. 1970, S. 1 und 3, AMPG, II. Abt., Rep. 30C, Nr. 3.

All diese Vorschläge versuchten die leistungsorientierte Forschung und ihre Freiheit mit den Mitbestimmungsforderungen des Zeitgeistes zu versöhnen. Für die MPG war bis dahin und ist bis heute ein automatisiertes Berufungsverfahren für langjährige wissenschaftliche Mitarbeiter*innen undenkbar: „Wenn ein Wissenschaftler drei Vier-Jahres-Abschnitte durchlaufen hat, hat er wissenschaftliche Kompetenz bewiesen. Er wird dann automatisch wissenschaftliches Mitglied der Max-Planck-Gesellschaft.“⁴⁹⁷

Ihr Vorschlag ging also recht weit und war eher auf kleinere Institute mit wenig Stammpersonal zugeschnitten. Es ist zudem erstaunlich, wie sehr sich ein effizienzorientiertes Output-Paradigma und der Denkstil von „Flexibilität“ im Wissenschaftsbereich bereits als Diskurs verfestigt hatten. Die Forderungen von Singer und Pöppel waren jedoch – trotz der semantischen Ähnlichkeiten zum neoliberal gedachten „effizienzorientierten Wissenschaftsmanagement“ – auf die Besonderheiten der MPG als private außeruniversitäre Forschungseinrichtung zugeschnitten.⁴⁹⁸ Ihr Modell wurde interessanterweise als Vorschlag von Alfred Gierer, dem Direktor des MPI für Virusforschung in Tübingen, und von dem Biologen Georg Melchers in einer Sitzung des Wissenschaftlichen Rates wieder aufgegriffen. Beide hatten dort unisono die versuchsweise Selbstverwaltung an zwei Testinstituten vorgeschlagen.⁴⁹⁹ Eine Mitberatung durch die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, also Besprechungen in sogenannten „überschaubaren Einheiten“ an den Instituten war demnach zumindest im Wissenschaftlichen Rat konsensfähig.⁵⁰⁰

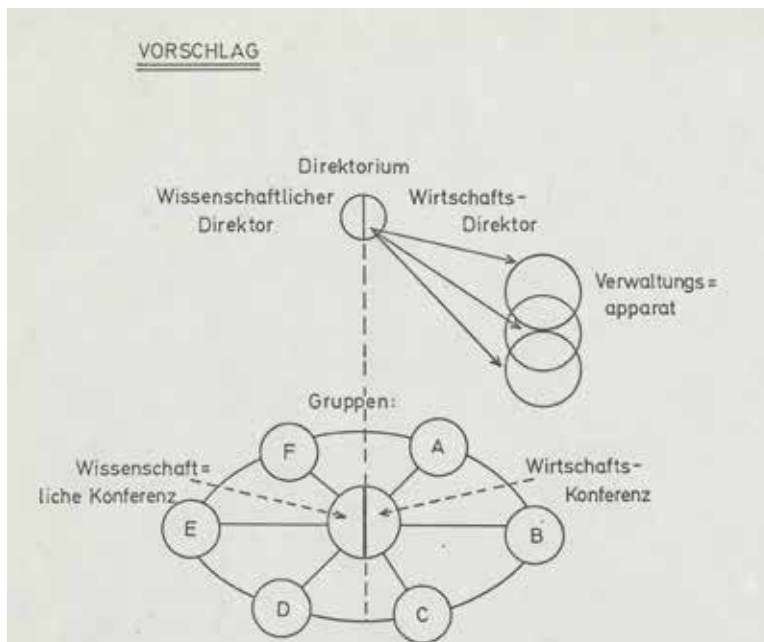


Abb. 9
Vorschlag von Singer und Pöppel
für eine neue Institutsstruktur
(AMPG, II. Abt., Rep. 30C, Nr. 3.)

497 Vorschlag Struktur eines Forschungsinstituts von Singer und Pöppel am 19. 10. 1970, S. 3, AMPG, II. Abt., Rep. 30C, Nr. 3.

498 Vorschlag Struktur eines Forschungsinstituts von Singer und Pöppel am 19. 10. 1970, S. 3, AMPG, II. Abt., Rep. 30C, Nr. 3.

499 Niederschrift Sitzung des Wissenschaftlichen Rates vom 12. 6. 1970, S. 19 und 20, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1949.

500 Niederschrift Sitzung des Wissenschaftlichen Rates vom 12. 6. 1970, S. 28 und 20, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1949.

3.6.1 Reaktionen auf die Strukturreform aus den Instituten

Butenandt hatte die Institute zu einer recht kurzfristigen Stellungnahme zu den Vorschlägen der Strukturkommission bis zum Dezember 1970 aufgefordert. Es war das erste Mal, dass wissenschaftliche Mitarbeiter*innen unterhalb der Leitungsebene an Entscheidungsprozessen gestaltend mitwirken konnten und dazu von der MPG-Spitze eingeladen worden waren. Die Assistenten des bereits erwähnten MPI für Hirnforschung verschickten ebenfalls ihre Kommentare und Vorschläge. Sie waren übereinstimmend der Meinung, dass die Notwendigkeit einer funktionierenden Erfolgskontrolle mit Konsequenzen für die Stellenbesetzung zusammenhing. Das bedeutete, eine Effizienzkontrolle – die durchaus über das gebotene Maß in der Wirtschaft hinausgehen könne – sollte im Rahmen der üblichen unbefristeten Verträge gewährleistet bleiben.⁵⁰¹

Die unterschiedlichen Rückmeldungen (das längste „Gutachten“ umfasste 32 Seiten) bezogen sich auf ganz verschiedene Positionen des Strukturpapiers. Aus Sicht der Göttinger Assistentenvertretung, die ihre Replik getrennt von der Institutsleitung einreichte, sollten die Gewährung eines großzügigen Spielraumes zur Festlegung der Institutsstrukturen, die Beteiligung aller wissenschaftlich Tätigen an den Beratungen über die Struktur der MPG und die Informationspflicht als wichtige Reformvorschläge hervorgehoben werden. Die Göttinger Delegierten forderten außerdem eine institutionalisierte Beteiligung an den zentralen Organen der Gesellschaft.

Auch das MPI für Eisenforschung sprach sich für eine institutionalisierte Mitberatung aus. Dort wertete man den Informationsfluss für alle Mitarbeiter*innen als unabdingbare Voraussetzung für den Erfolg eines Forschungsprogrammes. Die MPI für Geschichte, Rechtsgeschichte und Völkerrecht präferierten in ihren Schreiben eine verantwortliche Mitwirkung aller Wissenschaftler*innen mittels paritätischer Beteiligung und sprachen sich damit auch für eine institutionalisierte Mitbestimmung des „akademischen Mittelbaus“ in Leitungsgremien der MPG aus.⁵⁰² Mitwirkung meinte hier Beteiligungsmöglichkeiten, die weit über die bisherigen Informations- und Beratungsrechte hinausgingen und vielfach deckungsgleich mit den industriegewerkschaftlichen Forderungen nach betrieblicher Mitbestimmung verwendet wurden.

Das Personal des MPI für Eiweiß- und Lederforschung betonte, dass die endgültige Entscheidung und Verantwortung in der Hand der Leitung liegen sollte – eine Meinung, mit der sie nicht allein standen. Grundsätzlich wurde von einer Mehrzahl der Institute eine institutionalisierte Mitberatung als wichtiger Schritt zur erweiterten Partizipation angesehen, auch wenn einige Institute eine Engführung der Mitbestimmung auf Mitberatung wünschten.

501 Bemerkungen der Assistenten zum Personalpapier von E. Neher aus der Arbeitsgruppe Lux, AMPG, II. Abt., Rep. 30C, Nr. 3.

502 Auswertung der Stellungnahmen der Institute der MPG zum Bericht über die Institutsstruktur der Präsidentenkommission für Strukturfragen, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 455–473.

Die Leitung des MPI für Metallforschung befürchtete, dass sich die Mitberatung zu einer echten Mitbestimmung auswachsen könnte und wollte sich deshalb nicht einmal zu einer institutionalisierten Mitberatung verpflichten. Auch weil diese – so die Begründung – im Institutsalltag bereits selbstverständlich war. Die Mitberatung der Stipendiat*innen und Doktorand*innen⁵⁰³ sei wegen der kurzen Beschäftigungsdauer und dem unzureichenden Urteilsvermögen abzulehnen.⁵⁰⁴

Eine Besprechung von Wissenschaftler*innen am MPI für europäische Rechtsgeschichte mit Gästen aus der GWS am 30. Januar 1970 erörterte das von der Strukturkommission vorgelegte Personalplanungspapier. Besonders beanstandet wurde das zukünftige Personalmodell wegen der Möglichkeit der Befristungen. In der Besprechung stellte der Vertreter der Wissenschaftler*innen in der Strukturkommission Schiedermaier (MPI für ausländisches und öffentliches Recht und Völkerrecht) klar, dass er nicht in der Lage sei, die Interessen aller Wissenschaftler*innen der MPG adäquat zu vertreten, sondern nur für seine eigene Person in der Kommission sprechen könne. Schiedermaier war nämlich nicht gewählt, sondern vom Präsidenten in diese Position berufen worden.⁵⁰⁵ Als eine mögliche Alternative favorisierten die Delegierten das Stufenmodell für Personal aus dem Hamburger Institut für Privatrecht. Der Hamburger Entwurf vom 27. Januar 1970 sah vor, dass nach dem ersten befristeten Einstellungsvertrag (zwei Jahre Dauer) ein unbefristeter Vertrag abzuschließen war, der nur im Einzelfall erneut befristet werden konnte. Spätestens mit 35 Jahren hatte aber ein Übergang zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu erfolgen. Der Anteil der Dauerstellen sollte danach gut ein Drittel des Institutspersonals ausmachen.⁵⁰⁶

Bereits im November 1969 hatten die jungen Juristen ihren Unmut über das erste Strukturpapier zur Personalplanung in einer Stellungnahme an Direktor Coing bekundet. Die Besonderheiten der rechtswissenschaftlichen Institute seien dabei zu beachten, eine starke Personalfluktuation habe demzufolge sehr negative Auswirkungen auf mögliche Karrierewege:

Wir halten es jedoch – gerade auch unter dem Gesichtspunkt der dauernden Effizienz der Forschungsarbeit – für unverständlich, daß diese Änderung der Stellenbewertung generell mit einer Umwandlung in ein System gekoppelt sein soll, bei dem von den eintretenden Wissenschaftlern künftig nur rund 10 % mit einer unbefristeten Anstellung rechnen können. [...] Die Vorschläge sind jedoch ungeeignet für Institute, an denen eine solche Fluktuation nicht üblich und auch nicht möglich ist. Es sind dies Institute mit weniger auf praktische Verwert-

503 Der Gruppe der Stipendiat*innen (dazu gehören SHKs, WHKs, Diplomandin*innen und Doktorand*innen und Postdocs) sollte in einer gesonderten Studie mehr Aufmerksamkeit zuteil werden.

504 Auswertung der Stellungnahmen der Institute der MPG zum Bericht über die Institutsstruktur der Präsidentenkommission für Strukturfragen, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 455–473.

505 Gedächtnisprotokoll über Besprechung am MPI europäische Rechtsgeschichte am 30. I. 1970 aufgezeichnet von Dieter Girgensohn am 2. 2. 1970, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 133–135.

506 Anlage 2 zum Gedächtnisprotokoll über Besprechung am 30. I. 1970, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 138–139.

barkeit als auf theoretische Erkenntnis ausgerichteten Arbeiten. [...] Die Mitarbeiter an solchen Instituten qualifizieren sich nicht zusätzlich für praktische Berufe, sondern verringern nachgerade ihre Chancen, je länger und intensiver sie sich wissenschaftlich spezialisieren.⁵⁰⁷

Aus dem Hamburger MPI für Privatrecht fiel die Kritik an der hohen Befristungsquote noch grundlegender aus: „In der Frage der zeitlichen Befristung der Anstellungsverträge halten wir an unseren grundsätzlichen Bedenken gegen das Institut des Zeitvertrages als solches fest.“⁵⁰⁸ Das Institut zirkulierte dann 1971 einen Erfahrungsbericht des hauseigenen Institutsausschusses über das anderthalbjährige Experiment mit verschiedenen Organisationsformen und Mitbestimmungsmodellen. Auf Initiative des Mitarbeiters Peter Rabel war seit 1968 die Reform der Institutsstruktur in die „allenthalben bemerkbare Demokratisierungsbewegung“ eingebettet worden. Daraus entstand ähnlich wie am Institut für Bildungsforschung ein fünfköpfiger Institutsausschuss bestehend aus wissenschaftlichem Personal, einem Vertreter der Bibliothek oder Verwaltung und dem Institutsdirektor. Direktor Konrad Zweigert fasste die Erfahrungen mit dem Institutsausschuss als „voll leistungsfähiges“ Mitberatungsmodell zusammen, welches in der gesamten MPG als Strukturmodell anschlussfähig sein könne.⁵⁰⁹

Die Meinungen zum Strukturreformpapier gingen in den Instituten weit auseinander. Sie dokumentierten auch divergierende Forschungspraktiken, die in den einzelnen Instituten zu verschiedenen Arbeitsformen, Hierarchien und unterschiedlichen Entscheidungsgremien geführt hatten. Sie zeigten allerdings auch die Ansprüche an eine leistungsorientierte Wissenschaft, deren Eigenarten sich nicht ohne Weiteres mit betrieblichen Mitbestimmungsforderungen wie in privaten Wirtschaftsunternehmen regeln ließen. Einigkeit herrschte zumindest bei der Feststellung, dass die Strukturreformen der MPG bitter nötig waren und die drängenden Personalprobleme endlich gelöst werden müssten. Das Konzeptpapier und die Diskussion darüber wurden also in den Instituten grundsätzlich begrüßt, wie aber die Institutsleitungen mit den Forderungen umgingen, war hochgradig unterschiedlich.

Im Wissenschaftlichen Rat einigte man sich dann wegen des ungleichen Meinungsbildes auf den kleinsten gemeinsamen Nenner für die 1972 bevorstehende Satzungsreform: Die Mitberatung an den Instituten sollte grundsätzlich ermöglicht werden, aber paritätische Mitbestimmung nach Vorbild einiger Universitäten sollte in der MPG nicht eingeführt werden:

Aus den Vorschlägen der Strukturkommission gehe auch klar hervor, daß man nicht etwa eine paritätische Mitbestimmung über Forschungsprojekte im Sinne der Bestrebungen ein-

507 Stellungnahme der Mitarbeiter des Max-Planck-Institutes für Europäische Rechtsgeschichte vom 11. 11. 1969, S. 1 und 2, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 140–145.

508 Stellungnahme der wiss. Mitarbeiter des MPI ausl. u. internat. Privatrecht zum Bericht der Präsidentenkommission, S. 2, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 492–494.

509 MPI ausländisches Privatrecht Hamburg, Bericht über die Arbeit des Institutsausschusses vom 8. 10. 1971, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 2, BC 600014.

zelter studentischer Gruppen befürworte. Man habe den Instituten nur nahelegen wollen, die vielfach schon bestehende vertrauensvolle Zusammenarbeit in dauernden Beratungen zu institutionalisieren und in den Institutssatzungen zu verankern.⁵¹⁰

Die Biologisch-Medizinische-Sektion begründete den Kompromiss damit, dass die Forschungsinstitute möglichst flexibel, ohne allgemeinverbindliche Struktur operieren sollten und individuelle Regelungen gegenüber allgemeinen Verbindlichkeiten zu bevorzugen waren. Die MPG müsse mit einer handlungsfähigen Spitze und mit handlungsfähigen Institutsleitungen ausgestattet sein, um eine überdurchschnittliche Effizienz zu erreichen, und solle außerdem an den Freiheiten einer privaten Institution festhalten.⁵¹¹ An dieser Stelle kann der Einfluss der regionalen und landesweiten Medien nicht genug betont werden. Ein gewichtiger Grund, warum sich die MPG-Leitung auf einige Forderungen der jungen Delegierten einließ, war der gestiegene publizistische Druck. Butenandt hatte bereits 1969 auf der Senatssitzung zur negativen Berichterstattung Stellung genommen:

Im Gegensatz zu dem Bild, das in der Öffentlichkeit gelegentlich über die Max-Planck-Gesellschaft vorhanden sein mag, daß nämlich in unseren Instituten ein konservativer, von manchen gelegentlich sogar als reaktionär bezeichneter, noch aus der Zeit Kaiser Wilhelms II. stammender Aufbau vorherrscht, läßt sich feststellen, daß die gezielte Politik der stärkeren Untergliederung der Institute in kleinere Abteilungen, deren Leiter kollegial miteinander arbeiten, in den letzten Jahren erhebliche Fortschritte gemacht hat.⁵¹²

Butenandt sah Unruhe und besorgniserregende Zustände wie an den Universitäten damals als kein dringendes Problem für die MPG.⁵¹³ Beispielhaft für das bisweilen schlechte Renommee der MPG war das folgende Zitat aus der Frankfurter Rundschau: „Nun kann Freiheit und Mitbestimmung in der Wissenschaft statt der Willkür von zwei oder drei nicht Willkür von sechs Wissenschaftlern bedeuten. Der Finanztopf der MPG wird zu fast 90 Prozent von der öffentlichen Hand, sprich Steuerzahler, gefüllt.“⁵¹⁴ Butenandt wehrte sich bis zum Ende seiner Amtszeit gegen diese von ihm als ungerechtfertigte Kritik abgetanen Vorwürfe. Dabei waren die mangelnde Informationspolitik und die undurchsichtige Entscheidungsstruktur der MPG ein hausgemachtes Problem. Wie auch schon der GBR vor ihr, versuchten die Delegiertenvertretungen der MPG-Leitung eine moderne und transparente Öffentlichkeitsarbeit vor Augen zu führen. Mit ihrem Bekenntnis zu uneingeschränkter Transparenz unterschied sich die Haltung des wissenschaftlichen Nachwuchses ganz erheblich von der bisherigen favorisierten Strategie der Leitung. Obwohl auch dort punktuell Kritik vorgebracht wurde, könne das Ziel nie lauten,

⁵¹⁰ Niederschrift Sitzung des Wissenschaftlichen Rates vom 12. 6. 1970, S. 33, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1949.

⁵¹¹ Urban, MPG in der Krise, 28. 6. 1971, 4.

⁵¹² Protokoll Senatssitzung 7. 3. 1969, S. 8, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 62.SP.

⁵¹³ Protokoll Senatssitzung 7. 3. 1969, S. 9, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 62.SP.

⁵¹⁴ Taub, Nebelschleier, 6. 4. 1972, 8.

die Verantwortungsbereiche der Institutsdirektoren einzuschränken.⁵¹⁵ Der Direktor des MPI für Biologie, Georg Melchers, sprach sich beispielsweise für einen veränderten Umgang mit der Verantwortung der einzelnen Wissenschaftlichen Mitglieder aus. Auch in der Frage der „Flexibilität“ nahm er kein Blatt vor den Mund und positionierte sich bereits 1970 gegen parteipolitische oder wirtschaftliche Beeinflussung:

Die Flexibilität der Organisation und Verwaltung, welche KWG und MPG erfolgreich gemacht haben, muß erhalten werden. Keine Festlegung auf „Fächer“ („die Physiologie darf nicht aussterben“), keine auf „Prestige“ („der Oberbürgermeister von Ochsenfurt ist gekränkt, wenn wir die Mainfischforschungsgruppe auflösen“), keine auf „mächtige Länder“ („Bremen braucht ein MPI für vergleichendes internationales Tabakhandelsrecht“), keine auf „mächtige Industrie“ („die Weichmacherphysik braucht ein MPI“).⁵¹⁶

Eine institutionalisierte Mitbestimmungspraxis in der Forschung war auch deshalb so heftig umstritten, weil der Senat einen möglichen Missbrauch im Sinne einer Selbstbedienungsmentalität verhindern wollte:

In die Praxis übertragen bedeute dies, daß in der Max-Planck-Gesellschaft bei der Verteilung von Geld und Positionen potentielle Bewerber oder deren Vertreter nicht mitwirken sollen. Dieses Prinzip des Ausschlusses der Selbstbedienung sollte man durch alle denkbaren Reformen hindurch und in allen Ebenen unbedingt aufrechterhalten.⁵¹⁷

Grundsätzlich muss davon ausgegangen werden, dass ein Großteil der Wissenschaftler*innen die Berichte der Strukturkommissionen zur Instituts- und Personalstruktur erst im Laufe des Jahres 1970 zu Gesicht bekam, obwohl bereits seit 1968 daran gearbeitet wurde. Im Zuge der kurzfristig verlangten Stellungnahmen waren die Wissenschaftler*innen erstmals mit der Idee konfrontiert worden, dass die MPG ein umfassendes Zeitvertragssystem im Wissenschaftsbereich einführen wollte.⁵¹⁸ Blickt man auf das Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen und vergleicht die MPG mit den Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen, hielt die MPG noch 1976 den zweiten Platz mit knapp 50 Prozent unbefristeter Verträge. Im Gegensatz dazu wartete die Gesellschaft für Kernforschung mit nur 14 Prozent Befristungsquote auf. Die Hochschulen waren weit abgeschlagen und besaßen damals bereits etwa 75 Prozent befristete Verträge, was aber auch mit deren Ausbildungsfunktion zusammenhing.⁵¹⁹

515 Protokoll Senatssitzung 7. 3. 1969, S. 9, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 62.SP.

516 Rundschreiben von Melchers vom 16. 1. 1970 an alle Wissenschaftlichen Mitglieder, AMPG, 3. Abt., ZA 179, Nr. 27, fol. 208–210.

517 Niederschrift Sitzung des Wissenschaftlichen Rates vom 12. 6. 1970, S. 19 und 20, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1949.

518 Vorschlag einer künftigen Personalstruktur für den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter, um 1969, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 99, fol. 298–305.

519 Arbeitsverträge in Hochschule und Forschung, Diagramm Anteil der befristeten und unbefristeten Verträge, S. 4, Informationen Abteilung Wissenschaft und Forschung der ÖTV, Juli 1976, Nr. 16, DA GMPG, VL Martina Röbbcke, Teil 4, BC 600016.

Die nach der Diskussion der Strukturpapiere anberaumte Satzungsreform der MPG im Jahr 1972 betrachteten allerdings viele engagierte Wissenschaftler*innen als halbgeare Kompromisslösung. Um das Ergebnis der langen Diskussionsrunden kurz vorwegzunehmen, der neue Passus der in Bremen verabschiedeten neuen Satzung (Artikel 12 Absatz 5 und 6) lautete nun: „Jede Sektion wählt aus ihrer Mitte einen Mitarbeiter für die Dauer seiner Zugehörigkeit zur Sektion in den Senat.“⁵²⁰ Damit waren die wissenschaftlichen Mitarbeiter nun erstmals auch im Wissenschaftlichen Rat vertreten, der sich aus den Sektionsmitgliedern zusammensetzte. Mitberatung statt Mitbestimmung blieb jedoch das Credo. Diese Mitberatung war an verschiedene Auflagen geknüpft, denn die Vertretung musste „wissenschaftlich ausgewiesen sein“ und eine Wiederwahl war nicht ohne weiteres möglich.⁵²¹ Daneben konnten die Repräsentanten der Wissenschaftler in Berufungsfragen des Senates nicht abstimmen.⁵²² Zudem hatte der Präsident ein Vetorecht und musste die Wahlvorschläge erst bestätigen. Wissenschaftler*innen aus Forschungsstellen und betreuten Instituten waren außerdem gänzlich von der Wahl in die Sektion ausgeschlossen. Weiterhin richtete die neue Satzung ein Schlichtungsverfahren inklusive einer Schlichtungsordnung und ein ständiges Gremium im Senat zur Forschungsplanung und -politik ein.⁵²³ Diese Ergebnisse waren zwar wichtige Zwischenerfolge für das wissenschaftliche Personal, stießen allerdings wegen der wenig institutionalisierten Form einer Mitberatung vielfach auf Ablehnung.

3.6.2 Delegiertentage und Arnoldshainer Thesen 1971/72

Wegweisend für den sich formierenden „Aufstand der Forscher“ in der MPG waren die bereits erwähnten regionalen Delegiertenvertretungen, die in der ersten MPG-weiten Delegiertentagung in Arnoldshain im Jahr 1971 mündeten. In diesem Forum sollte die Struktur- und Satzungsreform der MPG und dabei besonders die partizipative Komponente diskutiert werden. Um den Dynamiken und verschiedenen Interessenlagen gerecht zu werden, soll noch einmal kurz der Entstehungsprozess der Delegiertenvertretungen erläutert werden.

Bereits am 28. April 1969 hatte sich in Garching der „Strukturausschuss der Wissenschaftlichen Mitarbeiter“ konstituiert, der aus Angehörigen der fünf lokalen Forschungsinstitute und des IPP bestand.⁵²⁴ In der Geisteswissenschaftlichen Sektion (GWS) fand am 11. April 1970 ein weiteres regionales Treffen des wissenschaftlichen Personals als Antwort auf die Vorschläge

520 Vorschlag zur Änderung der Satzung der MPG vom 26. 2. 1948 in der Fassung vom 3. 12. 1964, S. 11, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 27, fol. 18.

521 Vorschlag zur Änderung der Satzung der MPG vom 26. 2. 1948 in der Fassung vom 3. 12. 1964, S. 20, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 27, fol. 27.

522 Diese Einschränkung wurde 1978 abgeschafft.

523 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften: Schlichtungsordnung beschlossen vom Senat der Max-Planck-Gesellschaft am 22. November 1974, 1974.

524 Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e. V. (VWF) (Hg.): Strukturausschuss der Wissenschaftlichen Mitarbeiter an den Max-Planck-Instituten. *Interne Informationen* 5/28 (1969), 13.

der ersten Strukturkommission statt. Die Delegiertenversammlungen traten nun regelmäßig zusammen und bildeten erste regionale Vertretungsgremien.⁵²⁵ Die formale Gründungssitzung der „Delegiertenversammlung der an Max-Planck-Instituten wissenschaftlich Tätigen“ fand dann nicht zufällig am 9. Mai 1970 im MPI für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht in Heidelberg statt. Denn von dort hatte auch die Bewegung der ersten lokal agierenden Delegiertenvertretungen ihren Ausgang genommen. An diesem Institut hatte es zuvor heftige Auseinandersetzungen mit der Leitung über die Entsendung Schiedermairs als Vertreter der Strukturkommission gegeben. Vorausgegangen war ein offener Brief der Delegiertenvertretung an Butenandt. Dieser stammte maßgeblich aus der Feder der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen des MPI für medizinische Forschung in Heidelberg, die ihrer Unzufriedenheit mit dem bisherigen Reformprozess Luft machten und besonders Butenandts Beteiligung an der Presseerklärung zur Mitbestimmung an den Universitäten kritisierten.⁵²⁶ Die umgebildete Strukturkommission war nicht wie geplant um zwei gewählte Delegiertenvertreter aus Frankfurt und Heidelberg erweitert worden, stattdessen hatte Butenandt einfach einen Wissenschaftler in die Kommission berufen. Dies galt als Provokation und Unterminierung der bereits etablierten regionalen Delegiertentreffen. Ob politische Motive und Vorbehalte gegen vermeintliche „Rote Zellen“ zu Butenandts Entscheidung für einen weniger ideologisch vorgeprägten Vertreter führten, muss vorerst offenbleiben. Zumindest waren die Anerkennung der Strukturkommission und ein wachsendes Vertrauen in das nun reformierte Gremium so kaum zu erreichen. Den Delegiertenvertreter*innen in Heidelberg wurde bewusst, dass weiterführende Reformen und die Durchsetzung von paritätischer Mitbestimmung in der MPG mit Butenandt nicht zu bewerkstelligen war.

Bei der gut sechsstündigen Gründungssitzung der „Delegiertenversammlung der an Max-Planck-Instituten wissenschaftlich Tätigen“ im Mai 1970 in Heidelberg waren 105 Vertreter*innen von 37 der 54 Max-Planck-Institute anwesend. Regen Zuspruch erhielten die Treffen besonders durch den wissenschaftlichen Nachwuchs. Als Gäste waren die Vorsitzenden der BAK und der Vorstand des VWF geladen. Die Wissenschaftler*innen suchten abermals den Kontakt zu den Gewerkschaften ÖTV und GEW.⁵²⁷ In der Sitzung legte man drei Aufgabenbereiche für die kommenden Versammlungen fest:

1. Bildung einer legitimierten Vertretung der wissenschaftlich Tätigen gegenüber den Organen der MPG;
2. Koordination der Reformbestrebungen in der MPG und gemeinsame Erarbeitung von Reformvorstellungen;
3. Errichtung eines funktionsfähigen Informationssystems.

525 Protokoll Sitzung der Wiss. Mitarbeiter der Geisteswissenschaftlichen Sektion am 11. 4. 1970, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 502.

526 Vgl. Ekkehard Helmig: Mitbestimmung auch für alle Angestellten und Gelehrten? *Heidelberger Lokalnachrichten* (10. 11. 1970), 16.

527 Die BAK war 1968 gegründet worden und bündelte Forderungen des nicht-habilitierten Mittelbaus an den Universitäten. Vgl. Ludwig Huber: 40 Jahre Bad Kreuznacher Hochschulkonzept. *HSW Hochschulentwicklung* 4 (2008), 105–110.

Als Zweck einigten sich die Delegierten auf die Formulierung „Steigerung der Effektivität der wissenschaftlichen Tätigkeit, wobei humanitäre und gesellschaftspolitische Aspekte zu berücksichtigen“ seien.⁵²⁸ Daraufhin erstatteten die Delegierten aus dem Raum Göttingen, München und Heidelberg ihre Berichte. In diesen drei Regionen hatten sich zwischen 1969 und 1971 lokale Delegiertenversammlungen zusammengetan. In Göttingen hatten bereits Vorgespräche mit Butenandt und einem Bundestagsabgeordneten der SPD stattgefunden. Die Delegiertentreffen waren allerdings bisher informell gewesen und alarmierten nun – auch wegen des großen Zuspruches durch 125 Anwesende – die MPG-Leitung. Ein Aktenvermerk von Edmund Marsch zur Delegiertenversammlung in Heidelberg bezeugte dieses gesteigerte Interesse:

Es waren verschiedene Gruppen festzustellen, und zwar, völlig links orientierte Basisgruppen, so insbesondere aus der medizinischen Forschung; ferner eine breite Gruppe, die gesellschaftspolitische Interessen verfolgte und eine sehr starke Gruppe, die rein sachbezogen [...] diskutierte. Zu Beginn der Sitzung wurden von zwei radikaleren Gruppen zwei Papiere vorgestellt. [...] M. E. geben die in der Sitzung verteilten Papiere keinen Anlaß zu juristischem Vorgehen gegen einzelne Teilnehmer. Die Formulierungen sind stark interpretierbar; insbesondere der Hinweis auf die Vernichtungstechnologie, die in Kiel, Hamburg, Westhoven und Freiburg betrieben werde, ist so wenig konkret, daß ein direkter Schluß auf die Max-Planck-Gesellschaft oder eines ihrer Institute nicht zwingend ist.⁵²⁹

In Heidelberg trafen sich am 27. Juni 1970 erneut Delegiertenvertretungen aus Südwestdeutschland. Beteiligt waren wieder die Heidelberger Institute für Astronomie, Völkerrecht, Kernphysik, medizinische Forschung und Pflanzengenetik in Ladenburg sowie das Freiburger Institut für Strafrecht. Die Tübinger Institute fehlten – dort organisierte sich keine Vertretung. Bei dem überregionalen Treffen wurde schließlich eine Satzung verabschiedet und eine Liste der regionalen Delegiertenvertretungen zusammengestellt. Weitere Gründungstreffen fanden in den Regionen Berlin, Norddeutschland, Ruhrgebiet, Frankfurt am Main, München und in Südwestdeutschland statt. Die Hoffnung der Delegierten bestand darin, dass diese zumindest einige ihrer gewählten Vertreter zur Diskussion um die neue Satzung der MPG entsenden könnten und damit eine formelle Beteiligung für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in den Gremien der MPG endlich legitimiert würde. Daneben rang man um eine offizielle Anerkennung der gerade geschaffenen Delegiertenvertretungen, wobei die Gründung des GBR hier eine wichtige Signalfunktion besaß.⁵³⁰

528 Protokoll der vorbereitenden Sitzung zur Gründung einer Delegiertenversammlung der an Max-Planck-Instituten wissenschaftlich Tätigen vom 9. 5. 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 480.

529 Vermerk von Marsch zur Delegiertenversammlung der Assistenten in Heidelberg am 9. 5. 1970 vom 22. 5. 1970, AMPG, II, Abt., Rep. 57, Nr. 480.

530 Gliederung der Delegiertenversammlungen Stand 24. 10. 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 480.

In der GWS war die Assistentenvertretung als „gemäßigt und ruhig“ bekannt. Noch bevor die Delegierten sich regelmäßig trafen, hatten die Sektionsangehörigen Vierhaus, Coing und Fleckenstein die Befürchtung ausgesprochen, „daß bei uns derselbe Fehler gemacht wird wie vor einigen Jahren an der Universität, daß nämlich Schritte die z. Zt. noch ohne Druck gemacht werden können, später unter Druck getan werden müssen“.⁵³¹ Die Angst war nicht ganz unberechtigt, denn die Idee der Mitwirkung und Mitberatung der Wissenschaftler*innen in den Struktur- und Satzungskommissionen war nicht nur ein Zugeständnis an die wachsende Zahl der wissenschaftlichen Angestellten in der MPG, sondern zog eine breite Debatte über die Hierarchien und Machtverhältnisse in der Forschungsorganisation nach sich, die bereits in der Öffentlichkeit kritisch verhandelt wurde.

Die Wissenschaftlichen Mitglieder der BMS waren indes gänzlich anderer Meinung und sprachen sich in einer Sitzung des Wissenschaftlichen Rates entschieden gegen eine formalisierte Mitbestimmung aus. „Es ist daher satzungsgemäß und vernünftig“, die „Mitglieder der Kommission allein vom Präsidenten bestimmen zu lassen.“⁵³² Auch Butenandt wurde nochmals zitiert, er hoffe, dass der „wunderbare Organismus“ Max-Planck-Gesellschaft nicht dadurch zerstört werde.⁵³³ Die Reaktionen auf diese Haltung waren in den Instituten schnell zu spüren. Ein Beispiel ist die Titelseite der *MPI-Zeitung* der Heidelberger Institutsbetriebsräte, die nun generell ein „Wahlrecht für Alle“ forderten.⁵³⁴

531 Fleckenstein an Coing am 14. 7. 1970, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 488–489.

532 Niederschrift Sitzung des Wissenschaftlichen Rates vom 12. 6. 1970, S. 60, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1949.

533 Helmig, Mitbestimmung, 10. 11. 1970, 16.

534 MP-Zeitung der Heidelberger Institute Ausgabe 4 vom 22. Juli 1970, AMPG, Rep. 57, Nr. 480, fol. 370.



Abb. 10:
 MP-Zeitung der Heidelberger Institute Ausgabe 4 vom 22. Juli 1970
 (AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 480, fol. 370.)

Die Mitglieder der BMS lehnten in der Mehrheit die Vertretung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in den Sektionen ab, wohingegen die Chemisch-Physikalisch-Technische-Sektion (CPTS) dafür zumindest in Teilen offen war. In der GWS bestand ein Dissens. In den Senatssitzungen bis 1972 spitzte sich der Konflikt um die Vertretung der Wissenschaftler*innen in den Sektionen als eine generationelle Spannung zwischen Traditionalisten und wissenschaftlichem Nachwuchs zu.⁵³⁵ Die MPG hatte also während der Satzungsreform ihren ganz eigenen Generationenkonflikt auszutragen. Das wissenschaftliche Personal organisierte sich also analog zum GBR als „Vertretung der in der Max-Planck-Gesellschaft wissenschaftlich Tätigen“, da dem GBR bei der Repräsentation der Wissenschaftler durch das reformierte Betriebsverfassungsgesetz zunehmend die Hände gebunden waren.⁵³⁶

Der erste Satzungsentwurf der Delegiertenvertretung vom 24. Oktober 1970 warb für ein generelles Mandat für die Vertretung der wissenschaftlichen Beschäftigten in den Leitungsgremien der MPG. Zentral waren dabei die regionalen Delegiertenversammlungen, der Koordinierungsausschuss und der einmal jährlich stattfindende Delegiertentag.⁵³⁷ Der erste konstituierende „Delegiertentag der wissenschaftlich Tätigen in der MPG“ fand in der Evangelischen Akademie in Arnoldshain unter dem Titel „Selbstbestimmung-Mitbestimmung-Fremdbestimmung“ am 1. und 2. Juni 1971 statt.⁵³⁸ Die Delegierten waren aus den bereits bestehenden Institutsvollversammlungen bzw. regionalen Konferenzen ausgewählt worden, wobei ein Delegierter etwa 50 Beschäftigte repräsentierte. Jedes Institut wählte mindestens zwei Delegierte, die sie zu regionalen Versammlungen⁵³⁹ und zu den jährlichen Delegiertentagen entsandten.⁵⁴⁰ Die Teilnahme am ersten Arnoldshainer Delegiertentag war also nur für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen möglich, die bereits in den regionalen Delegiertenversammlungen gewählt worden waren. Institute ohne Vertretung konnten ohne Stimmrecht als Gäste teilnehmen. Bis zur Tagung in Arnoldshain waren die Ziele und die genaue Zusammensetzung des Delegiertentages noch strittig. Uneinigkeit herrschte auch bei der Integration der technischen Angestellten, die bisher keine Vertretung besaßen und sie in der Folge auch nicht bekamen.⁵⁴¹ Einvernehmen bestand dahingehend, „daß die Vertretung eine angemessene Mitwirkung der wissenschaftlich Tätigen bei den gegenwärtigen Reformbestrebungen in der Max-Planck-Gesellschaft sicher-

535 Senatsprotokoll vom 21. 6. 1972, S. 14–20, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 72.SP.

536 Eine Neufassung der Satzung wurde auf dem 1. Delegiertentag in Arnoldshain im Juni 1971 verabschiedet. Vgl. AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 383.

537 Satzungsentwurf für eine Vertretung der in der Max-Planck-Gesellschaft wissenschaftlich Tätigen vom 24. 10. 1970, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 27, fol. 284–287.

538 Sprecher der DV an die Direktoren und Mitarbeiter aller MPI vom 8. 4. 1971, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 120–121.

539 Sprecher der regionalen Delegiertenkonferenzen waren Bergfeld (DV-Frankfurt/Mainz), Dinkelacker (DV-Göttingen), Küppers (DV-München), Hartung (DV-Nord), Vosberg (DV-Südwest) und Leppin (DV-West). Vgl. Sprecher der DV an die Direktoren und Mitarbeiter aller MPI vom 8. 4. 1971, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 120–121.

540 Satzung der DV-SW vom 27. Juni 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 480.

541 Helmig, Mitbestimmung, 10. 11. 1970, 16.

stellen und zur Verbesserung der Organisationsformen und Arbeitsbedingungen im Bereich der wissenschaftlichen Forschung beitragen“ sollte.⁵⁴²

Auf dem Delegiertentag in Arnoldshain im Juni 1971 herrschte euphorische Aufbruchsstimmung.⁵⁴³ Auf der Versammlung tagten vier Arbeitsgruppen zur Präsidentenkommission, Instituts- und Personalstruktur, Forschungsplanung und einem Sofortprogramm.⁵⁴⁴ Schließlich verabschiedeten die Delegierten als Ergebnis 14 richtungsweisende „Thesen zur Reform der Max-Planck-Gesellschaft“.⁵⁴⁵ In der Abrechnung mit der MPG wurden unter anderem die partikularen „Wirtschafts- und Karriereinteressen“ der Forschungsorganisation gerügt (These 1). Diese Zeilen spielten auf die Zusammensetzung des Senates und Verwaltungsrates der MPG an, der besonders durch Industrielle, Bankiers, Unternehmer und weit weniger durch Politiker dirigiert wurde.⁵⁴⁶ Außerdem sollte die Mitwirkung aller Beschäftigten in den zentralen Organen durch angemessene Beteiligung der Öffentlichkeit garantiert werden, dazu gehörte auch die Transparenz sämtlicher Entscheidungsgremien (These 2 und 6) und eine Reform der Struktur der MPG, welche die generelle Bedeutung der wissenschaftlichen Forschung und die beinahe vollständige Finanzierung der MPG durch die öffentliche Hand widerspiegeln sollte (These 3). These 2 und 6 riefen die meisten Gegenstimmen und Enthaltungen hervor. Ferner widersprach die MPG-Satzung der unabdingbaren demokratischen inneren Struktur der MPG (These 4). Zudem wurde angezweifelt, dass die Rechtsform als eingetragener Verein der geeignete Rahmen für eine Strukturreform war. Diese umstrittene Idee hatte vor allem Dieter Grimm vertreten (These 5). Besonders einschneidend für die Beteiligungsrechte des wissenschaftlichen Personals waren die Forderungen in der siebten und achten These:

Allen Instituten muß die Erprobung von Formen der Mitbestimmung auf allen Ebenen möglich sein. Dazu ist die Suspendierung entgegenstehender Regelungen notwendig. [...] Insbesondere betrachten wir Mitbestimmung auch in personellen Fragen als ein Mittel, bestehende Abhängigkeiten abzubauen und den am Forschungsprozess Beteiligten im Rahmen

542 Erläuterungen zum Satzungsentwurf von Dieter Grimm am 29. 10. 1970, S. 1, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 27, fol. 292–294.

543 Teilnehmer*innen waren, neben den gewählten regionalen Delegiertenvertretern, der Vorsitzende des Wissenschaftlichen Rates Dr. Otto Westphal, Gäste des Bundestages, Vertreter der ÖTV, GEW und VWF und der GBR-Vorsitzende Hettenhausen. Ganze 39 Institute mit 61 Delegierten nahmen an der Versammlung teil. Vgl. Protokoll der Sitzung des Delegiertentages in Arnoldshain am 1. und 2. 6. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 383.

544 Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e. V. (VWF) (Hg.): Delegiertenversammlung der MPG. *Interne Informationen* 7/40 (1971), 10–11.

545 Der gesamte Wortlaut der Thesen findet sich im Anhang. Vgl. 14 Thesen zur Reform der MPG, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 383.

546 Beispielsweise war der 1989 bei einem Bombenattentat ermordete Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bank, Alfred Herrhausen (geb. 1930), seit 1978 Senats- und Verwaltungsratsmitglied. Zudem wurde im Falle Herbert Quandts, der als Vorsitzender der Varta AG im Senat zugegen war, dessen Einzel- in eine sogenannte Korporative Mitgliedschaft umgewandelt. Auch Erich Selbach saß als Präsident der Industrie- und Handelskammer von 1951 bis 1984 als Korporativ Förderndes Mitglied im Senat. Vgl. Ergebnisprotokoll der 66. Senatssitzung am 11. Juni 1970 in Saarbrücken, S. 44, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 66.SP.

ihrer Arbeit die Möglichkeit zu geben, hergebrachte Meinungen und Zustände ohne Repressionen zu kritisieren.⁵⁴⁷

Auf dem Delegiertentag positionierten sich die Vertreter*innen außerdem gegen Befristungen in jedweder Form. Alle Hochschulabsolventen in der MPG sollten einen arbeitsrechtlichen Status als wissenschaftliche Angestellte zugesprochen bekommen, was auf die schwierige Situation der Promovierenden hinwies (These 8 und 9). Die Thesen 10 und 11 betrafen die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der frühzeitig bei geplanten Umstrukturierungen und Schließungsvorhaben einbezogen werden sollte. Die enge Kooperation mit dem GBR wurde auch mit dem Aufruf verbunden, sich für die Arbeit im Betriebsrat zur Verfügung zu stellen. Zudem sollte die bereits begonnene Zusammenarbeit mit dem VWF und den Gewerkschaften intensiviert werden (These 12). Die vorletzte These rechnete mit Butenandts Präsidentenkommission für Strukturfragen ab:

Der Mangel an demokratischer Legitimation und die daraus folgende personelle Zusammensetzung der Kommission verhindern, daß notwendige Änderungen von der Mehrheit überhaupt in Erwägung gezogen werden, so daß die Einleitung echter Reformen nicht zu erwarten ist.⁵⁴⁸

Im letzten Abschnitt wurde erneut die machtvolle Position des Präsidenten und das zugehörige Wahlverfahren zum Thema:

In Anbetracht ihrer Finanzierung aus Mitteln der öffentlichen Hand (über 90%) fordern wir die Max-Planck-Gesellschaft auf, die Kandidaten für die Präsidentschaft in einer öffentlichen Sitzung vorzustellen und deren Qualifikation für dieses Amt zur Diskussion zu stellen.⁵⁴⁹

Freilich war dies nicht nur eine Abrechnung mit Butenandts Präsidentschaftszeit, sondern als Rekurs auf seine Haltung zur Studentenbewegung und den Hochschulreformen zu verstehen. Der Delegiertentag wollte damit eine verstärkte öffentliche Wahrnehmung erreichen. Durch die folgende Diskussion in den Medien wurde der „Aufstand der Forscher“ dann ein wichtiges Element der Strukturreformen in der MPG. Nicht nur interne Debatten, sondern auch mediale Darstellungen legen davon Zeugnis ab.⁵⁵⁰

Die umtriebigen regionalen Delegiertenversammlungen wurden von den Leitungen der Institute zunächst geduldet, da von den Wissenschaftler*innen konstruktive Vorschläge zur Strukturreformdebatte erwartet wurden. Es war das erste Mal, dass die „untere Ebene“ mit eigenen

547 14 Thesen zur Reform der MPG, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 383.

548 14 Thesen zur Reform der MPG, S. 3, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 383.

549 14 Thesen zur Reform der MPG, S. 3, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 383.

550 Vgl. Grossner, Aufstand der Forscher, 18.6.1971, 4.

Ideen zur Reform der MPG beitrug. Die Arbeitsgruppe Mitbestimmung stellte in Arnoldshain jedoch ernüchtert fest: „Oberster Grundsatz der Max-Planck-Gesellschaft ist es, Mitbestimmung auszuschließen.“⁵⁵¹ Die Unzufriedenheit über die Ergebnisse der durch den Präsidenten eingesetzten Strukturkommissionen und ihrer personellen Zusammensetzung war darin deutlich zu erkennen.⁵⁵² Auch der GBR stellte sich nach der Bekanntmachung der „Arnoldshainer Thesen“ hinter die Forderungen des Delegiertentages.⁵⁵³ Die überregionale Presse wertete den Reformwillen aus den Reihen der Delegierten im Juni 1971 in Berlin indes als positives Zeichen für eine Erneuerung der MPG:

Auf der Pressekonferenz der wissenschaftlichen Mitarbeiter fiel auf, daß sie mit ihrem Protest nicht einseitig politisch nach links eingestuft werden wollen, sondern bestrebt sind, die Unruhe an den Instituten zu dämpfen und mit der Leitung der MPG zusammenzuarbeiten.⁵⁵⁴

Die teils kämpferisch formulierten Arnoldshainer Thesen waren aber nicht das einzige Ergebnis. Der Delegiertentag wurde sogar durch ein schriftliches Grußwort Butenandts eingeleitet.⁵⁵⁵ Dieter Schwickardi – Mitglied der Präsidentenkommission für Strukturfragen – bilanzierte den Delegiertentag folgendermaßen: „Man kann uns jetzt nicht mehr vorwerfen, daß wir nur Revolution machen wollten, ohne unsere Argumente und Vorstellungen zuerst in einem satzungsmäßigen Gremium der MPG vorgetragen zu haben.“⁵⁵⁶ Den Delegierten war also daran gelegen, nicht mit den Forderungen der Studentenschaft in einen Topf geworfen zu werden und die Anerkennung als legitime Vertretung der Wissenschaftler*innen zu erreichen. Die Arnoldshainer Thesen bekundeten in ihrer Sprache und ihrem Inhalt allerdings doch eine gewisse gedankliche Nähe und Sympathie zu linken Gruppen und verstimmten deshalb die Leitung zunehmend.

Beispielhaft sei Gastreferent und Delegiertenvertreter Dirk Hartung vom Berliner MPI für Bildungsforschung erwähnt, dessen Haltung in der Debatte von Kompromissfähigkeit und Vermittlungswillen zeugte. Dirk Hartung, der später GBR-Vorsitzender wurde, hielt in Arnoldshain einen vielbeachteten Vortrag über „Mitbestimmung als Prinzip in der Forschungsorganisation in der MPG“. Inhaltlich substanziell und ohne zu ideologisieren, stellte Hartung mögliche alternative Kooperationsformen in der Wissenschaft vor, ohne die Seite der For-

551 Manuskript „Mitbestimmung als Prinzip der Forschungsorganisation“ vervielfältigt im Mai 1971, S. 20, AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 480.

552 Vgl. Diskussion und Info Delegiertenversammlungen, AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 480.

553 Vgl. Stellungnahme GBA zu Arnoldshainer Thesen vom 21. 6. 1971 und Presseauschnittsammlung zum 1. Delegiertentag, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 2, BC 600014.

554 Georg Hartmut Altenmüller: Um Reformen in der Max-Planck-Gesellschaft. Jahresversammlung in Berlin. Es geht um Mitbestimmung und Forschungsplanung. *Göttinger Allgemeine* 144 (26. 6. 1971).

555 Protokoll der Sitzung des Delegiertentages in Arnoldshain am 1. und 2. 6. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 383.

556 Referat über die Arbeit der „Präsidentenkommission“ der MPG vorgetragen auf der Delegiertentagung in Arnoldshain am 16. 7. 1971 von Dieter Schwickardi, S. 3, AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 480.

schungsfreiheit zu vernachlässigen.⁵⁵⁷ Hartung hatte in seiner Zeit im Mitarbeiterausschuss des Institutes für Bildungsforschung, deren Betriebsratsvertreter er später wurde, sowie in der Delegiertenvertretung Nord vielfältige Erfahrungen in der Gremienarbeit der MPG gesammelt. Seine Forderungen zur Arbeitsorganisation und zu möglichen Mitbestimmungsmodellen versuchte er auch in der Presse zu lancieren. Die dortigen Reaktionen fielen wohlwollend aus. Anschließend wurde auf der Pressekonferenz zum Delegiertentag ein Katalog aus zehn Fragen an die satzungsgemäßen Organe der MPG übergeben, die auch enthüllten, wie wenig die Mitarbeiter*innen über die Zusammensetzung der Gremien erfuhren:

1. Nach welchem Schlüssel erfolgt die Zusammensetzung des Senats in der MPG?
2. Welche Kriterien bestehen für die Wahl zum Senator?
3. Aus welchen Gründen lehnt die MPG Mitbestimmung ab?
4. In welchen Gremien der MPG werden die wissenschaftlich Tätigen vertreten?
5. Warum wurden nicht gewählte Vertreter aus den Instituten zu den Sitzungen der MPG in Berlin eingeladen?
6. Aus welchen Gründen führt die MPG Zeitverträge für wissenschaftliche Mitarbeiter ein, während sie Leitungsfunktionen ohne zeitliche Begrenzung vergibt?
7. Welchen Einfluss haben die wissenschaftlich Tätigen auf die Wahl des Präsidenten und die Bestimmung der Direktoren? [...] ⁵⁵⁸

Auch in Politik und Senat suchten die Delegierten nach Verbündeten, so kontaktierte Hartung im Juli 1971 Hildegard Hamm-Brücher, Staatssekretärin im BMBW und MPG-Senatorin. Die „strukturellen Schwierigkeiten“ der MPG waren dabei ebenso Thema wie die Unterschiede zur revolutionären Studentenbewegung. Hartung wollte damit eine Einstellungsänderung der Leitungsgremien „zu den gar nicht so revolutionären Vorstellungen gewählter Vertreter der Mitarbeiter an den Instituten“ erreichen. Da Hamm-Brücher sich zuvor öffentlich kritisch über die MPG geäußert hatte, hoffte Hartung auf ihre Unterstützung. Hamm-Brücher meinte, dass der Senat der MPG wohl in Ohnmacht fallen werde, wenn dieser das Wort Mitbestimmung nur höre.⁵⁵⁹ Ihre Antwort auf Hartungs Brief war indes knapp und ausweichend. Sie erhoffte sich insgesamt für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösungen.⁵⁶⁰

Die Reaktionen der Institute auf den Delegiertentag waren heterogen, doch überwiegend positiv. Wurden Stellungnahmen zugunsten der Arnoldshainer Thesen abgegeben, steckten jedoch manchmal taktische Manöver dahinter. Die Delegierten des MPI für Landarbeit und Landtechnik erläuterten in ihrem Brief an Butenandt ihre Motive für ihre Teilnahme:

557 Protokoll der Sitzung des Delegiertentages in Arnoldshain am 1. und 2.6. 1971, S. 3, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 383.

558 Zehn Fragen INFO zur MPG Delegiertenversammlung 1972, S. 5 f, DA GMPG, VL, Martina Röbbecke, Teil 2, BC 600014.

559 Hartung an Hamm-Brücher vom 7.7. 1971, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 2, BC 600014.

560 Hamm-Brücher an Hartung am 20.7. 1971, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 2, BC 600014.

Der Entschluß hier aktiv mitzuarbeiten, resultiert vor allem aus der Überlegung heraus, das Feld der Aktivität nicht einseitig radikalen Gruppen zu überlassen, denn die Erfahrungen an den Universitäten zeigen, daß radikale Minderheiten sich schließlich doch Macht zu verschaffen wissen und die daraus resultierenden Reformen nicht dem Willen und Wohle der Mehrheit der Betroffenen entsprechen.⁵⁶¹

Die Arnoldshainer Thesen waren bei den Wissenschaftler*innen des MPI für Landarbeit zu 53 Prozent auf Zustimmung und zu 18 Prozent auf Ablehnung gestoßen. Insbesondere wegen der klassenkämpferischen Formulierungen der Thesen sahen die hiesigen Beschäftigten keinen Grund, die Diskussion aus der MPG in die Öffentlichkeit zu verlagern.⁵⁶² Auch die Wissenschaftler*innen des MPI für Strafrecht sprachen sich gegen die unsachgemäße Polemik der Thesen aus. Allen voran die Frage der institutionalisierten Mitbestimmungspraxis, der demokratischen Struktur (These 4 und 7) und der Ablehnung von Befristungen werde allerdings den Besonderheiten der Forschungsinstitution nicht gerecht. Generell sollten also „maßvolle“ und „vernünftige“ Reformen stattfinden.⁵⁶³

Die Delegierten des MPI für Verhaltensforschung rechtfertigten sich in einem mehrseitigen Schreiben regelrecht bei ihrem Direktor Jürgen Aschoff. Dieser war an die Mitarbeiter persönlich herangetreten, um eine „Korrektur“ ihrer Haltung zu erwirken. Die Reaktion fiel deshalb abwehrend aus:

Im Weiteren fragen sie, ob wir die Abhängigkeit von einer Einzelperson für unangenehmer und gefährlicher halten als die Abhängigkeit von einer Gruppe. Wir meinen, dass die Mängel unseres demokratischen Staatssystems, etwa das Auftreten von Gruppenabhängigkeiten, nicht zu Monarchie und Diktatur, sondern zur Verbesserung dieser demokratischen Modelle zwingen. Aufgrund der gewachsenen Komplexität der Forschung besteht heute bei Gefahr des Effizienzverlustes ein Zwang zur Enthierarchisierung, zur Ermöglichung eines von sachfremden Einflüssen freien Dialoges und von sachgegebener Autonomie. [...] Der Komplexitätsgrad der Forschung und die Verschiedenartigkeit der Institute erfordern eine Experimentierphase, in der jedes Institut und jede Abteilung Gelegenheit haben, die ihnen gemäße Struktur selbst zu erarbeiten.⁵⁶⁴

Das Gros der Teilnehmer*innen auf den Delegiertenkonferenzen zählte sich im Übrigen zur eher gemäßigten Linken, die ein kompromissfähiges Vorgehen in der MPG wünschten. In der Erinnerung von Dirk Hartung waren die Teilnehmer*innen „solide Gestalten ohne revolutio-

561 Delegierte an Butenandt am 1. 10. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 383.

562 Vgl. Delegierte an Butenandt am 1. 10. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 383.

563 Vgl. Stellungnahme der Wissenschaftlichen Mitglieder und Mitarbeiter des MPI für ausl. und internat. Strafrecht am 17. 9. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 383.

564 Welzk, Bermann und Crefeld an Jürgen Aschoff am 20. 8. 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 383, Hervorhebung im Original.

näre Gesinnung“.⁵⁶⁵ Auch Otto Westphal (1913–2004), Direktor des MPI Immunbiologie und Vorsitzender des Wissenschaftlichen Rates, der als Gast in Arnoldshain anwesend war, hatte Abteilungsleiter Marsch persönlich über den Delegiertentag Bericht erstattet und eine ähnliche Zusammensetzung wahrgenommen:

Ich [...] hatte den Eindruck, daß die Gemäßigten in der Mehrzahl waren – was zusammen mit den bislang Ablehnenden oder Abwartenden soundso eine Mehrheit ergäbe. Aus meinem Schreiben an Herr Girgensohn (der zu den erfreulichen Erscheinungen gehörte) mögen sie meine Einstellung zum aktuellen Stand der Dinge entnehmen. Bei dieser Tagung wurde mir persönlich klar, daß wir an einzelnen Instituten gewisse „Experimente“ erlauben, ja sogar eventuell fördern sollten.⁵⁶⁶

In einem Briefwechsel zwischen Butenandt und den Direktoren des MPI für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht wird die Haltung der MPG-Leitung zu den Delegiertentagen deutlich. Rudolf Bernhardt, Karl Doehring und Hermann Mosler hatten kurz vor dem Delegiertentag besorgt an Butenandt geschrieben:

Es handelt sich um die Entwicklung zu regionalen Delegiertenversammlungen der wissenschaftlich Tätigen der Max-Planck-Gesellschaft [...]. Wir sehen hierin eine Fehlentwicklung, die gefördert würde, wenn die Delegiertenversammlungen als Gesprächspartner der zentralen Organe der Max-Planck-Gesellschaft anerkannt würden.⁵⁶⁷

Dieser Haltung stimmte Butenandt zwar grundsätzlich zu, allerdings warb er auch für ein gewisses Verständnis:

Ihre Sorge wegen der Entwicklung der Delegiertenversammlungen teile ich völlig. Diese sind natürlich in keinsten Weise legitimiert, im Namen der wissenschaftlich Tätigen der Max-Planck-Gesellschaft zu sprechen, und wir haben, wo immer dazu Gelegenheit war, betont, daß es sich dabei nur um den freien Zusammenschluss einiger Arbeitnehmer [...] handelt. [...] Wie Sie gesehen haben, haben wir die finanzielle Beteiligung von Reisekosten abgelehnt. Leider sind nicht alle Institute so verfahren. Viele haben noch Hoffnung, daß daraus etwas Vernünftiges werden könnte. [...] auch ich glaube, daß unsere wissenschaftlichen Mitarbeiter stärker als bisher in unsere Gesellschaft integriert werden sollten.⁵⁶⁸

Butenandt wie auch sein Nachfolger Lüst befanden sich in einer heiklen Lage. Eine große Mehrheit der Senatsmitglieder lehnte eine Beteiligung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in

565 Unveröffentlichtes Interview mit Dirk Hartung am 8. 8. 2018 in Berlin.

566 Westphal an Marsch am 5. 6. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 480.

567 Bernhardt, Doehring und Mosler an Butenandt am 28. 4. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 44, Nr. 12.

568 Butenandt an Mosler am 8. 6. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 480.

den Sektionen ab und die breite Diskussion über Strukturreformen war im Wissenschaftlichen Rat auf wenig Gegenliebe gestoßen.⁵⁶⁹

Einige Wissenschaftler vom MPI für Verhaltensphysiologie wurden von ihrem Abteilungsleiter Jürgen Aschoff regelrecht mobilisiert, um den Thesen öffentlich entgegenzutreten. In einem Eiltelegramm an den SFB-Feuilletonmitarbeiter Justus Boehncke baten die Assistenten darum, dass ihre Resolution vor der Sendung „Hochschule und Gesellschaft“⁵⁷⁰ verlesen werde. Da ihnen die Arnoldshainer Thesen mit „derart weitreichender Bedeutung“ nicht zur Diskussion vorgelegt worden waren, sei der Eindruck in der Öffentlichkeit entstanden, dass „die Mehrzahl der Mitarbeiter voll mit diesen Thesen einverstanden ist“.⁵⁷¹ Aschoff hatte zudem persönlich an Wilke Thomssen vom MPI für Bildungsforschung geschrieben, den er nach Bekanntmachung der Thesen ebenfalls provokativ zu einer Erklärung aufforderte: „Halten Sie die Ablehnung jeder Form von befristeten Anstellungsverträgen für ein geeignetes Mittel zur Steigerung der wissenschaftlichen Effizienz?“⁵⁷² Laut überliefertem Sendeprotokoll des SFB, das die Mitbestimmung in der MPG zum Thema hatte, ging der Fernsehsender mit der MPG hart ins Gericht. Bisweilen war diese Kritik unverhältnismäßig oder polemisch:

Wissenschaftliche Mitarbeiter, 85 bis 90 Prozent der in der Max-Planck-Gesellschaft Tätigen, werden in der Satzung von Entscheidungen ausgeschlossen. Sie figurieren nur mehr als passive Faktoren, oder, wie es ein Betroffener formulierte, als Reagenzgläser und Bleistifte.⁵⁷³

Auch die Forschungsprogrammatik der MPG wurde in der Sendung kritisiert. Die MPG habe das drängende Thema Umweltforschung schlicht vergessen.⁵⁷⁴ Damit war der Kern der Kritik angesprochen. Denn in vielen zugespitzten Formulierungen von Arnoldshain wurden die Charakteristika wissenschaftlicher Forschung außer Acht gelassen. Die Konzentration auf eine enggeführte Mitbestimmungsidee nach Vorbild einer *industrial democracy* in der Delegiertentagung stieß deshalb auf Ablehnung vieler Direktoren, weil diese ihrer Überzeugung nach nicht mit der Autonomie und den Prinzipien der selbstständigen Wissensproduktion vereinbar war. Wilke Thomssen, der mit Dirk Hartung und Christa Händle im Mitarbeiterausschuss des MPI für Bildungsforschung saß, ließ sich jedoch nicht auf eine Diskussion mit Aschoff ein, der seinerseits aufgeregt bis erbost reagierte. Insofern blieben hier beide Seiten ohne inhaltliche Annä-

569 Sitzungsprotokoll Verwaltungsrat 23. 6. 1971, S. 5, AMPG, II. Abt., Rep. 61, Nr. 90VP.

570 Sendeprotokoll „Mitbestimmungsbestrebungen in der Max-Planck-Gesellschaft“ vom 22. 6. 1971, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 2, BC 600014.

571 Telegramm Assistenten Aschoff, Erling und Andechs an Sender Freies Berlin vom 2. 6. 1971 und Stellungnahme Seewiesen an SFB Feuilleton Justus Boehncke vom 22. 6. 1971, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 2, BC 600014.

572 Aschoff an Thomssen am 1. 7. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 43, Nr. K 27.

573 Sendeprotokoll „Mitbestimmungsbestrebungen in der Max-Planck-Gesellschaft“ vom 22. 6. 1971, S. 5, Mappe Pressereaktionen von Dirk Hartung, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 2, BC 600014.

574 Sendeprotokoll „Mitbestimmungsbestrebungen in der Max-Planck-Gesellschaft“ vom 22. 6. 1971, S. 6–9, Mappe Pressereaktionen von Dirk Hartung, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 2, BC 600014.

herung.⁵⁷⁵ Zeitgleich waren bei Hellmut Becker, dem Gründungsdirektor des MPI für Bildungsforschung, weitere Anfragen zu den Mitbestimmungsforderungen aus den Sektionen eingegangen. Eine beharrliche Gegnerschaft bestand in der BMS-Sektion, ausgehend von Institutsdirektoren aus dem Raum Tübingen. Die dortigen Wissenschaftlichen Mitglieder baten Becker noch nach der erfolgten Satzungsreform 1972 um Unterstützung gegen eine Wissenschaftler-Sektionsvertretung. Zudem sollte der GBR nach ihrem Willen bestenfalls einen symbolischen Sitz im Senat erhalten.⁵⁷⁶ Becker war für die Tübinger Direktoren und für Butenandt ein willkommener Ansprechpartner, da er bereits 1970 den revidierten Bericht zur Personalstruktur kompetent kommentiert hatte.⁵⁷⁷ Am Institut für Bildungsforschung war unter Beckers Aufsicht der Strukturbericht sogar unter den Forscher*innen verteilt und diskutiert worden.

Für die Gegner der Arnoldshainer Thesen aus der BMS war besonders das teils inhomogene Abstimmungsverhalten der Delegierten ein weiterer Beweis für den mangelnden Rückhalt unter den wissenschaftlichen Beschäftigten. Die Delegiertenvertretung wurde also gerade wegen ihres öffentlichen und transparenten Vorgehens angreifbar und in den Augen nicht Weniger zu einem illegitimen Gremium.

Es gab aber auch positive Versuche der Integration diverser Vorschläge und Modelle. Die Ausarbeitung der Arbeitsgruppe der Delegiertenversammlung Norddeutschland zur „Mitbestimmung als Prinzip der Forschungsorganisation“⁵⁷⁸ von Frank Forstmann, Dirk Hartung, Wilke Thomssen und Jürgen Weber betrachtete der Präsident als hilfreiche Arbeitsgrundlage. Das 26 Seiten starke Manuskript fasste die Ergebnisse der Strukturkommissionen zusammen. Diese und andere Vorschläge führten dazu, dass Butenandt die Sprecher der regionalen Delegiertenversammlungen⁵⁷⁹ am 17. August 1971 zu einem persönlichen Gespräch nach München einlud.⁵⁸⁰ Der Direktor des MPI für europäische Rechtsgeschichte, Helmut Coing, stellte gegenüber Butenandt noch vor dem Treffen klar, dass der gewählte Mitarbeiter auf der Versammlung nicht die Meinung des Institutes vertreten konnte, „sondern nur diejenigen Mitarbeiter, die sich der Delegiertenbewegung persönlich angeschlossen haben. [...] Ich lege großen Wert darauf, [...] weil durch einen Empfang der Delegiertenvertreter nicht der Eindruck entstehen darf, dass die Delegierten nun doch als Vertreter der Institute behandelt werden.“⁵⁸¹

575 Mitarbeiterausschuss an Aschoff, AMPG, II. Abt., Rep. 43, Nr. K 27.

576 Schuster an Becker am 23. 12. 1972, AMPG, II. Abt., Rep. 43, Nr. K 28.

577 Stellungnahme zum Strukturpapier, Becker an Butenandt 15. 7. 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 43, Nr. K 28.

578 Manuskript „Mitbestimmung als Prinzip der Forschungsorganisation“ vervielfältigt im Mai 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 480.

579 Gassen (DV Göttingen), Grimm (DV Frankfurt), Hartung (DV Nord), Hossmann DV West), Paschmann (DV München) und Vosberg (DV Heidelberg).

580 Bericht über ein Gespräch zwischen den Sprechern der Delegiertenversammlungen und Vertretern der MPG am 17. 8. 1971, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 2, BC 600014.

581 Coing an Butenandt am 12. 8. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 480.

Bei dem Gespräch zwischen Butenandt und den Delegierten wurde offensichtlich, dass die MPG-Leitung der Meinung war, in Arnoldshain habe man sich angemaßt, für alle wissenschaftlich Tätigen in der MPG zu sprechen. Der Dissens, zwischen der von der Leitung angestrebten partiellen informellen Mitberatung in einigen wenigen Institutsghremien und der formalisierten geregelten – bestenfalls paritätischen – Mitbestimmung seitens der Delegierten blieb jedoch bestehen. Als Erfolg des Gesprächs war zu werten, dass Butenandt grundsätzlich Bereitschaft signalisierte, „grünes Licht“ für eine satzungskonforme Experimentierphase an den Instituten zu geben. Kritisch äußerte er sich zum Umgang der Delegierten mit den Medien und der daraus hervorgegangenen negativen Presseberichterstattung.⁵⁸²

Das Berliner MPI für Bildungsforschung nahm in der Mitbestimmungsdebatte eine besondere Rolle ein. Hier wurde die Mitsprache der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gefördert und Partizipation als alltägliche Praxis in die Forschungsarbeit integriert. Besonders wichtig war der seit 1967 existente Mitarbeiterausschuss,⁵⁸³ der direkt mit der Leitungskonferenz⁵⁸⁴ kommunizierte und wichtige Ideen und Denkanstöße nicht nur für eine institutsinterne Debatte, sondern auch für die im Aufbau befindlichen Delegiertenvertretungen darstellte. Der Mitarbeiterausschuss existierte zuerst als informeller Kreis, der ein Papier von Wolfgang Edelstein, Beckers damaligem Mitarbeiter, der seit 1971 Wissenschaftliches Mitglied und später selbst Direktor wurde, zu „Überlegungen zur Forschungsstrategie und Organisation des Instituts für Bildungsforschung“ erörterte.⁵⁸⁵ Der Ausschuss organisierte ferner Fortbildungsveranstaltungen, Methodenseminare und wurde in Fragen des Managements des Institutes ein wichtiger Anlaufpunkt für Becker.⁵⁸⁶

Seit 1970 übernahm eine Grundsatzkonferenz viele der Aufgaben des Ausschusses, der in modifizierter Form zur Förderung der Transparenz und Mitbestimmung am Institut weitergeführt wurde.⁵⁸⁷ Dabei ging es um die Einführung eines paritätischen Mitbestimmungsmodells, das durch den „Betriebsrat für wissenschaftliche Mitarbeiter“⁵⁸⁸ verwirklicht werden sollte. Dazu kooperierte der Ausschuss auch mit der GEW. Ferner war eine ÖTV-Betriebsgruppe am Institut

582 Bericht über ein Gespräch zwischen den Sprechern der Delegiertenversammlungen und Vertretern der MPG am 17. 8. 1971, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 2, BC 600014.

583 Die gewählten Mitglieder waren seit 1970: Klaus Hüfner, Hela Pauck, Martin Quilisch, Jürgen Raschert, Enno Schmitz, Werner Stegelmann, Helga Thomas und Hartmut Zeiher.

584 „Mitglieder der Leitungskonferenz sind die Direktoren und zwei bis drei erfahrene wissenschaftliche Mitarbeiter. An den Beratungen nehmen der Leiter der Dokumentation und der Leiter der Verwaltung teil [...]“ Die wichtigsten Aufgaben betrafen Richtlinienkompetenz und Entscheidungen über die wissenschaftliche Arbeit des Institutes. Vgl. Wissenswertes für die Mitarbeiter des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung von Horstmar Hale, Berlin, April 1972, DA GMPG, Vorlass Röbbecke, Teil 1, BC 600013.

585 Bericht des Mitarbeiterausschusses 1967, AMPG, II. Abt., Rep. 43, Nr. K 27.

586 Mappen zum Mitarbeiterausschuss 1967–1972, div. ungeordnete Materialien, AMPG, II. Abt., Rep. 43, Nr. K 27.

587 Mitglieder des neuen Mitarbeiterausschusses waren Wilke Thomssen, Dirk Hartung und Elke Vorwinkel.

588 Ergebnisprotokoll Vollversammlung der wiss. Mitarbeiter und Stipendiaten 3. 2. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 43, Nr. K 27.

ansässig und deshalb eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften gewährleistet.⁵⁸⁹

Im MPI für Bildungsforschung fanden regelmäßig Vollversammlungen statt, an denen auch das nicht-wissenschaftliche Personal teilnahm. Angesichts dieses offenen Klimas fielen die Reformvorhaben der Organe, Leitungsstrukturen, Arbeitsorganisation der MPG hier auf fruchtbaren Boden. Die einzelnen Arbeitsschwerpunkte des Institutes setzten sich mitunter intensiv mit den Strukturpapieren der MPG und der Reform ihrer Satzung und zentralen Organe auseinander. Hellmut Becker war auch aus anderen Gründen daran interessiert, die partizipativen Bestrebungen in seinem Institut voranzubringen, da er durch ein gutes Verhältnis zur paritätisch besetzten Institutsversammlung weiterhin ohne große Einwände seiner Direktorenkollegen⁵⁹⁰ das Institut leiten konnte. Die Selbstinszenierung Beckers als Speerspitze der linksalternativen Bewegung war also auch mit Eigeninteressen verbunden und Mitbestimmung durchaus ein willkommenes Leitungsinstrument.⁵⁹¹

Die ÖTV hatte im Dezember 1971 als Antwort auf die „Leitlinien“ ihr eigenes Mitbestimmungsmodell für rechtlich selbstständige Forschungseinrichtungen vorgelegt, das Ende 1972 überarbeitet und weiter präzisiert wurde. Wichtig war, dass die Gewerkschaft die bundespolitischen „Leitlinien“ als ungeeignet zur Verwirklichung der Mitbestimmung ansah und die qualifizierte und egalitäre Form der Mitbestimmung aller Beschäftigten als Grundforderung formulierte. Analog zu den „Leitlinien“ sprach sich die ÖTV für ein erweitertes Aufsichtsgremium aus, welches in die Forschungsplanung eingreifen konnte. Unklar blieb in diesem Vorschlag aber das Verhältnis der gewerkschaftlichen Vertreter*innen zu den Beschäftigten und inwieweit Forscher*innen tatsächlich an Entscheidungsprozessen beteiligt wurden.⁵⁹²

In dieser Hinsicht unterschieden sich die gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen der ÖTV von 1972 kaum von denen in der Montanindustrie nach Kriegsende, das heißt die paritätische Mitbestimmung und ihre industriegewerkschaftlichen Traditionslinien waren bisher eher holzschnittartig auf die außeruniversitären Forschungseinrichtungen übertragen worden. Diesen Umstand kritisierten die Delegierten in der MPG, weil die Mitbestimmungsforderungen der Gewerkschaften kaum mit der selbstbestimmten wissenschaftlichen Arbeitsweise in den Instituten vereinbar waren.⁵⁹³ Die Arnoldshainer Thesen waren noch im Geist dieser industriegewerkschaftlichen Ideale verfasst worden, auch der GBR wandelte auf diesen Pfaden, allerdings zeichnete sich zunehmend ein Ausgleich der gegensätzlichen Pole (Autonomie und

589 Hartung Information für Becker 26. 11. 1971 und 30. 11. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 43, Nr. K 27.

590 Auf dem Papier hießen diese Abteilungsleiter.

591 Vgl. Unveröffentlichtes Interview mit Dirk Hartung am 8. 8. 2018 in Berlin.

592 Dirk, Hartung, Reinhard Nuthmann, Wilke Thomssen: Selbstverwaltung als Prinzip der Arbeitsorganisation in hochschulfreien Forschungsinstituten (Entwurf), Berlin 1973, S. 58 f, DA GMPG, VL Martina Röbbbecke, Teil 1, BC 600013.

593 Dirk, Hartung, Reinhard Nuthmann, Wilke Thomssen: Selbstverwaltung als Prinzip der Arbeitsorganisation in hochschulfreien Forschungsinstituten (Entwurf), Berlin 1973, S. 59–62, DA GMPG, VL Martina Röbbbecke, Teil 1, BC 600013.

Partizipation) ab. Am MPI für Bildungsforschung war diese Annäherung praktisch wie auch inhaltlich vorbereitet worden.

In der Frage der Befristungen waren Gewerkschaften und Delegiertenvertretungen jedoch einer Meinung. Die GEW-⁵⁹⁴ und ÖTV-Vorlagen⁵⁹⁵ zur Mitbestimmung widersprachen Befristungen in wissenschaftlichen Vertragsverhältnissen und wollten diese nicht als Patentlösung für die Flexibilität und Mobilität zulassen. Die Gewerkschaften und Betriebsräte sensibilisierten die Wissenschaftler*innen an dieser Stelle für arbeitsrechtliche Themen.⁵⁹⁶ Viele der ehemaligen Delegierten arbeiteten nach 1972 in der GEW-Arbeitsgruppe Forschungspolitik und Forschungsstruktur weiter. Federführend war hier wieder Dirk Hartung, der mit der GEW-Ortsgruppe und mit der ÖTV mit dem Ziel zusammenarbeitete, die „innergewerkschaftliche Aufklärung zur Vertragssituation im Wissenschaftsbereich“ zu fördern.⁵⁹⁷ Mit dem allmählichen Verstummen der Delegiertenbewegung seit 1972 zeichnete sich in der MPG ein Zustrom ehemaliger Delegiertenvertreter in die lokalen Betriebsräte wie auch in die Gewerkschaften ab.

Die Unzufriedenheit über das 1972 reformierte Betriebsverfassungsgesetz und die Unmöglichkeit einer weitergehenden Strukturreform entlud sich in der MPG noch vor der berückichtigten Bremer Hauptversammlung im Juni 1972. Noch im Mai fand der zweite Delegiertentag⁵⁹⁸ statt. Der Ton der Anwesenden wurde nun schroffer. Das Betriebsverfassungsgesetz hatte keine Klärung der rechtlichen Lage für die Wissenschaftler*innen gebracht und in der Resolution des zweiten Delegiertentages wurde das Ergebnis der Präsidentenkommission heftig kritisiert: „Die im Bericht der Strukturkommission mehrheitlich vorgeschlagenen und vom Senat gebilligten Strukturänderungen sind nicht ausreichend, die dringend notwendige Reform der MPG herbeizuführen.“⁵⁹⁹ Weiter hieß es in der Resolution, dass jedwede Mitbestimmung in den Instituten verweigert und stattdessen Mitberatung institutionalisiert worden sei. Zeitverträge waren demnach ein Instrument, um „Kritik zu zügeln und Reformen von unten zu unterbinden.“ Der vorgeschlagene Wahlmodus für eine Entsendung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in die Sektionen der MPG wurde als undemokratisch abgelehnt. Die Beteiligung im Senat und in den Sektionen sei in dieser Form inakzeptabel. Grundsätzlich sei bisher kein Gremium für eine

594 GEW im Brennpunkt; Mitbestimmung an hochschulfreien Forschungseinrichtungen September 1973, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 3, BC 600015.

595 ÖTV-Mitbestimmungsmodell für hochschulfreie Forschungseinrichtungen 14. 12. 1970, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 3, BC 600015.

596 Die GEW, ähnlich wie der GBR, befürwortete die Abschaffung bzw. restriktive Auslegung des Tendenzschutzes in Forschungseinrichtungen. Vgl. Rundschreiben GEW/Bernhard Nagel an Dirk Hartung Mai 1974, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 4, BC 600016.

597 Dirk Hartung Aufzeichnung vom 3. 12. 1974 zur Sitzung AG 6 der GEW am 30. 11. und 1. 12. 1974, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 4, BC 600016.

598 98 Delegierte waren anwesend, darunter auch Robert Gerwin vom Referat für Öffentlichkeit und Mitglieder der Generalverwaltung. Zudem wurden Westdeutscher Rundfunk und Presse eingeladen. AMPG, II. Abt., Rep. 35, Nr. 120.

599 Resolution des 2. Delegiertentages in Göttingen am 11. und 12. 5. 1972, S. 2, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 1.

transparente Forschungsplanung etabliert worden und die geplante Kontrolle der Leitungsfunktionen durch Fachbeiräte nicht glaubwürdig.⁶⁰⁰

Zur Institutsstruktur und zu Organisationsfragen positionierten sich die Delegierten verhalten. So begrüßten sie generell das von der Strukturkommission vorgelegte „Rahmenmodell einer Struktur für Max-Planck-Institute“.⁶⁰¹ Schließlich endete die Resolution mit dem Appell an den Präsidenten, die Delegierten als offizielle Redner*innen bei der bevorstehenden Hauptversammlung in Bremen auftreten zu lassen. Dort sollte die neue Satzung beschlossen werden. Dies lehnte Lüst jedoch ab.⁶⁰² Das Streitgespräch um Satzungs- und Strukturreformen der MPG wurde deshalb im Auditorium der Bremer Universität geführt. Die Diskussion war auf Wunsch des Verwaltungsrates der MPG auf den Abend verlegt worden, sodass Senatsmitglieder daran teilnehmen konnten.⁶⁰³ In der Juliausgabe des *Bremer Modell*, einer Universitätszeitschrift, wurde die Diskussion im Leitartikel „Forschungsstrategie und Mitbestimmung. Schwierigkeiten einer herrschaftsfreien Diskussion“ zusammengefasst.⁶⁰⁴ Die Debatte brachte im Ergebnis „keine Annäherung der Standpunkte“.⁶⁰⁵ Im Gegenteil, denn in der Senatsitzung, die zuvor stattgefunden hatte, war gar von einer vorsätzlichen Täuschung der beteiligten Wissenschaftlichen Mitglieder durch die Delegierten und Bremer Studierenden die Rede gewesen. Lüst kritisierte im Senat das Vorgehen der Delegierten:

Die beteiligten Wissenschaftlichen Mitglieder seien bezüglich der Thematik, der Veranstalter und der Teilnehmer getäuscht worden. Erst in Bremen sei durch den Pressedienst der Universität und durch Plakatanschläge bekannt geworden, daß es sich um eine öffentliche Diskussion handele und daß der Koordinierungsausschuß der Delegiertenversammlungen, in denen sich Mitarbeiter einiger Max-Planck-Institute zusammengeschlossen haben, Mitveranstalter sei.⁶⁰⁶

Drei Wissenschaftliche Mitglieder (Gierer, Aschoff und Schlüter) traten hierauf von der geplanten Diskussionsrunde in der Bremer Universität zurück, die nun unter dem provokativen Titel „Kann die Mitbestimmung an wissenschaftlichen Instituten und Hochschulen in Fragen der

600 Resolution des 2. Delegiertentages am 11. und 12. 5. 1972, S. 2–4, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 1–5.

601 „Die unmittelbare Mitwirkung aller im wissenschaftlichen Bereich Tätigen erfordert die Einrichtung entscheidungsfähiger, regelmäßig tagender Gremien in den Instituten“ (Gremien: Institutsrat (IR), Wissenschaftskonferenz (WK), Arbeitsgruppe (AG). Rahmenmodell einer Struktur der Max-Planck-Institute, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 8.

602 Resolution des 2. Delegiertentages am 11. und 12. 5. 1972, S. 2–4, AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 1–5.

603 *Bremer Modell* Nr. 2 (Juli 1972), S. 1–4, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 67–69.

604 Teilnehmer waren die MPI-Direktoren Jürgen Aschoff, Alfred Gierer, Jürgen Habermas, Arnulf Schlüter, Mitarbeiter Dr. Wolfgang van den Daele und Dr. Hans Vosberg. Teilnehmer der Universität Bremen waren Reiner Gilbert, Student, Prof. Rolf Richard Grauhan (Politologie), Dipl.-Oek. Rudolf Hickel, Prof. Ulrich K. Preuss (Öffentliches Recht) und Prof. Gerhard Stuby.

605 *Bremer Modell* Nr. 2 (Juli 1972), S. 4, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 69.

606 Senatsprotokoll vom 15. 3. 1972, S. 2, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 72.SP.

Forschung eine sinnvolle Verwendung von Milliarden von Steuergeldern für die Verbesserung und den Fortschritt der Gesellschaft garantieren?“ stattfinden sollte. Nur Habermas blieb bei seiner Zusage, „um den Eindruck zu vermeiden, die Max-Planck-Gesellschaft scheue eine öffentliche Diskussion.“⁶⁰⁷

Viele Delegierte resignierten im Nachgang der Bremer Hauptversammlung.⁶⁰⁸ Der Senat sah nach der beschlossenen Satzungsreform kaum mehr Handlungsbedarf. Lüst versicherte den Senatsmitgliedern sogar, dass es unter den erfahrenen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen große Zustimmung für die erfolgte Satzungsreform gebe. Er wertete die Reform als Erfolg, obwohl er selbst eingestand, dass das Gros des wissenschaftlichen Nachwuchses dieser Deutung nicht folgte. Auf weitere Forderungen zur Mitbestimmung in den Leitungsgremien werde die MPG zukünftig nicht mehr eingehen, denn die Gefahr bestehe nun, „dass überwiegend politisch engagierte Mitarbeiter in die Gremien gewählt werden.“⁶⁰⁹

3.7 Politisierung der Mitbestimmungsdebatte

Betrachtet man die historische Entwicklung der Mitbestimmungsdiskussion, handelt es sich keineswegs um hausgemachte Probleme oder nur durch die Expansion der MPG hervorgerufene Konfliktbereiche. Die Diskussion um Partizipation in Forschungsorganisationen wie der MPG war wesentlicher Bestandteil der gesellschaftlichen Reformen seit Kriegsende, die seit den späten 1960er Jahren zunehmend durch politische Akteure und unter veränderten wissenschaftspolitischen Vorzeichen geführt wurden. Lüst warnte auf der Senatssitzung im März 1973 davor, dass gewerkschaftliche Betriebsgruppen und kommunistische Vereinigungen in wachsendem Maße in den Instituten aktiv würden.⁶¹⁰ Die gesellschaftspolitischen Entwicklungen hingen auch mit der neuen Rolle der Wissenschaftspolitik und deren Haltung in der Mitbestimmungsfrage zusammen.

Die Leitung der MPG verteidigte indes die Autonomie und mit ihr verbundene Wissenschaftsfreiheit, die sie als Garant für eine wettbewerbsfähige Forschung ansahen. Diese Haltung widersprach auch der aufkommenden bundespolitischen Forderung nach einer „Globalsteuerung“ der Forschung. Diese wurde in den „Leitlinien“ für die außeruniversitären Großforschungseinrichtungen überdeutlich. Die „Leitlinien“ hatten das Binnenverhältnis und die Arbeitsorganisation neu strukturieren wollen und als Kriterium eine institutionalisierte Mitbestimmung der wissenschaftlich-technischen Mitarbeiter*innen festgelegt. Am Garchinger

607 Senatsprotokoll vom 15. 3. 1972, S. 2, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 72.SP.

608 Bericht über die Erfahrungen mit den Leitlinien: Max-Planck-Gesellschaft vom 10. 7. 1973 Gesamtbetriebsrat 2, in: Berichte und Stellungnahmen der Forschungseinrichtungen und der Gewerkschaften über Erfahrungen mit den Leitlinien, BMFT, Bonn 1974, gebundene Ausgabe, DA GMPG, VL Martina Röbbcke, Teil 3, BC 600015.

609 Senatsprotokoll vom 15. 3. 1972, S. 18, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 72.SP.

610 Bericht von Lüst vor dem Senat inkl. Austauschseiten für die Rede zur Senatssitzung vom 09. 03. 1973 in Hannover, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 74.SP.

IPP stellte der Betriebsrat resigniert fest, dass Mitbestimmung am hiesigen Institut im Vergleich zu anderen Großforschungseinrichtungen ins Hintertreffen geraten war:

Anlässlich einer einwöchigen Arbeitstagung hatte ich Gelegenheit mit Betriebsräten von Großforschungseinrichtungen über Mitbestimmung zu sprechen. Aus diesen Diskussionen ergab sich, daß in allen Forschungseinrichtungen und in einem großen Teil der Max-Planck-Institute den Betriebsräten das volle Mitbestimmungsrecht gegeben ist. Lediglich in einigen kleinen Max-Planck-Instituten sowie an unserem Institut, wird den Betriebsräten die volle Mitbestimmung verweigert.⁶¹¹

Diese Auslegung war jedoch nur die halbe Wahrheit. Die Mitsprachemöglichkeiten des Personals waren dort – trotz gültiger „Leitlinien“ – eher marginal. Ersichtlich wird dies in einem vertraulichen Bericht über Probleme mit dem Betriebsverfassungsgesetz, dem eine Besprechung in Bonn im Mai 1973 folgte. Dort wurde deutlich, dass der Tendenzparagraf „Unruhe in die Einrichtungen“ der Großforschung gebracht hatte und gar zu einem „Stein des Anstoßes“ geworden war.

Das Bundesministerium für Forschung und Technologie (BMFT) war über Gültigkeit des Tendenzparagrafen für ihre staatlichen Eigenbetriebe wenig erfreut, sah aber von einer Initiative zur Gesetzesänderung ab und versuchte unterdessen, die Forderungen der Gewerkschaften mit den Ansprüchen der Leitungen der Wissenschaftseinrichtungen zu versöhnen. Besonders die Gewerkschaften ÖTV und GEW hatten die Problembereiche des Betriebsverfassungsgesetzes an Technologieminister Horst Ehmke weitergeleitet, der schließlich urteilte, dass im Deutschen Elektronen-Synchrotron (DESY) der Betriebsrat so klein gehalten werde, dass er nicht mehr atmen könne. Daraufhin bereitete Ehmke mit seinem Referatsleiter Eberhardt Schlephorst⁶¹² eine weitere Regelungsabsprache zum Tendenzparagrafen in Großforschungseinrichtungen vor.⁶¹³

Als die Kommission für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Bonner Bundeshaus am 13. März 1974 tagte,⁶¹⁴ wurde Mitbestimmung in der MPG wieder zu einem Politikum. Im Rahmen der Interparlamentarischen Arbeitsgemeinschaft diskutierten Lüst und Vertreter der Generalverwaltung mit Bundes- und Landtagsabgeordneten über die Zukunft der „Leitlinien“ und den

611 Protokoll Sitzung IPP Betriebsrat vom 9. 12. 1971, AIPP, BC 510012. Hervorhebung im Original.

612 Schlephorst war seit 1973 als Vorstand der Fraunhofer-Gesellschaft im Gespräch, konnte sich aber gegen seinen Gegenkandidaten Ernst-Joachim Meusel nicht durchsetzen. Vgl. Trischler und Bruch, *Forschung für den Markt*, 1999, 145.

613 Bericht über die Besprechungen von Problemen zum Betriebsverfassungsgesetz in Bonn am 10. Mai 1973 (Anwesende des BMFT: Schlephorst, Botterbusch, Weber, Tommel und Leiter der Großforschungseinrichtungen IPP, DESY, DFVLR, KfA, GfK, GSI und HMI), AIPP, BC 510010.

614 Protokoll über die Sitzung der Kommission für Fragen der Bildung, Wissenschaft und Forschung in Bonn 13. 3. 1974, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 360.

Reformprozess der MPG.⁶¹⁵ Dort konnte auch der GBR seine Kritik an der aus seiner Sicht unzureichenden Satzungsreform einbringen. Die Delegiertenvertreter waren ebenfalls anwesend, da die Interparlamentarische Arbeitsgemeinschaft die Frage der Beteiligung dieser Gruppe als zentrales Thema begriff.⁶¹⁶ Das Protokoll des „Kreuzverhörs“ fasste noch einmal die Ergebnisse der Satzungsreform und die Blickwinkel aller Beteiligten auf den Reformprozess zusammen. Der Vorsitzende der Kommission, Rudolf Rass⁶¹⁷ (SPD), stellte fest, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen am wenigsten von der neuen MPG-Satzung profitiert hätten:

Mit Abstand am ärmlichsten sind in dieser Hinsicht die wissenschaftlichen Mitarbeiter ausgestattet. Die Rechte der Sektionen werden in der Satzung mit folgenden Verben beschrieben: Sie erörtern, sie stellen Anträge an den Wissenschaftlichen Rat und Senat, und sie beraten den Senat bzw. die Institute bei Berufungen und Vorschlägen für ein Schlichtungsverfahren. Das Wort „erörtern“ umschreibt meines Erachtens die unterste Kategorie einer Beteiligung am Gespräch.⁶¹⁸

Der SPD-Bundestagsabgeordnete Dietrich Sperling, der als Mitglied im Bonner Ausschuss für Bildung und Wissenschaft saß, drohte in der Konsequenz gar mit einer Streichung aller staatlichen Mittel, wenn die MPG-Leitung nicht eine erneute umfassende Reform einleite. Dazu gehörte nicht nur eine langfristige effizienzorientierte Planung und Einbeziehung bisher unterbelichteter Forschungsfelder wie der Umweltforschung, sondern auch die institutionalisierte Mitbestimmung für alle Mitarbeitergruppen.⁶¹⁹ Das gesteigerte Interesse der Politiker galt nicht nur der Reorganisation der Gremienstruktur der MPG und der Beteiligungsmöglichkeiten für alle Personalgruppen. Es war Teil des sozialliberalen wissenschaftspolitischen Reformpaketes. Die Regierung erhoffte sich dadurch einen verstärkten Einfluss auf die Strukturreformen in der MPG. In diesem Zusammenhang ist auch die geplante Umstrukturierung der MPG in ein öffentlich-rechtliches Forschungsinstitut nach Vorbild der staatlichen Großforschungseinrichtungen und die Anwendung ihrer „Leitlinien“ zu verstehen. Mit diesem Schritt hätte die Politik eine dauerhafte Einflussnahme auf die MPG geltend machen können. Notfalls sollte also eine Hinwendung zu paritätischer Mitbestimmung mit finanziellem Druck durchgesetzt werden.

Die MPG-Leitung stand der Kommission daraufhin Rede und Antwort. Dabei wurde auch das Problem der Institutssatzungen angesprochen. Die Institutssatzungen waren seit 1972 obliga-

615 Vgl. Zankl, Mitbestimmung. Die MPG im parlamentarischen Kreuzverhör, 1974, 18–21.

616 Zankl, Mitbestimmung. Die MPG im parlamentarischen Kreuzverhör, 1974, 18–21, 18.

617 Rass war SPD-Politiker und Abgeordneter in Westberlin. Er selbst hatte Physik studiert und war seit 1964 im Fritz-Haber-Institut der MPG beschäftigt.

618 Protokoll über die Sitzung der Kommission für Fragen der Bildung, Wissenschaft und Forschung in Bonn 13. 3. 1974, S. 6, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 360.

619 Vgl. Ein Hochamt, 1971, 110–114, 111.

torisch und mussten deshalb an vielen Instituten neu entworfen werden.⁶²⁰ Da die Satzungen mit der Vereinssatzung der MPG kompatibel sein mussten, wurden die Institutssatzungen seit 1964 zuerst vom Senat genehmigt.⁶²¹ Dies war allerdings mitunter schwierig, besonders in jenen Fällen, in denen erweiterte Mitbestimmungsrechte festgehalten werden sollten, die über die Regelungen der Vereinssatzung der MPG hinausgingen.⁶²² In den Satzungen wurde die Mitwirkung des wissenschaftlichen Personals sehr unterschiedlich geregelt, die Beteiligung von Nicht-Wissenschaftler*innen blieb meist völlig außen vor. Nur zwei Satzungen ermöglichten dem Betriebsrat eine Teilnahme an Institutsbesprechungen, eine davon war die des Starnberger MPI.⁶²³ Aber auch zu wenig Mitbestimmung und eine rigide Auslegung der Gesellschaftssatzung wurden zu einem Problem. So wurde der Senatsbeschluss im MPI für biologische Kybernetik in Tübingen zurückgestellt, da dort die Mitwirkungsregeln in nur unzureichendem Maße ausgearbeitet waren.⁶²⁴

Lüst befand sich in einer komplizierten Situation, denn aus seiner Sicht war der Erhalt der Autonomie unabdingbar, um international konkurrenzfähige Forschung zu betreiben. Der Senat als Entscheidungsgremium war für ihn pluralistisch genug, um einer etwaigen staatlichen oder wirtschaftlichen Kontrolle der Forschung sinnvoll entgegenzuwirken. In seiner Vorstellung lag die Verantwortung – trotz der weitverbreiteten Teamarbeit in den Naturwissenschaften – bei einzelnen herausragenden Forscher*innen. Nur so konnten, seiner Ansicht nach, wissenschaftliche Durchbrüche und mit ihnen Auszeichnungen wie Nobelpreise erreicht werden. Dazu gehörte auch, dass ein kleiner Kreis diese bedeutsamen Richtungsentscheidungen in der MPG traf und externe Einflussnahme ausgeschlossen war.⁶²⁵

Die Delegiertenvertreter entgegneten in der politischen Ausschussdebatte 1974, dass hierarchisierte Strukturen die Innovations- und Kooperationsfähigkeit in der Grundlagenforschung behindern würden und es deshalb egalitärer Ordnungen und Strukturen bedürfe. Wörtlich: „Das Bild vom großen Forscher und seinen Helfern stimme nicht mehr.“⁶²⁶ Ein weiterer Streitpunkt war die Auffassung, dass die MPG im Interesse der Allgemeinheit forschte. Dieser Zuschnitt kam für Lüst einer Auftragsforschung gleich, die der MPG als Einrichtung der Grundlagenforschung prinzipiell widersprach.⁶²⁷

620 Senatsprotokoll vom 9. 3. 1973, S. 9f, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 74.SP.

621 Im Juni 1973 wurden 14 Satzungsentwürfe im Senat besprochen.

622 Senatsprotokoll vom 23. 11. 1973, S. 29, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr.76.SP.

623 Senatsprotokoll vom 23. 11. 1973, S. 30, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 76.SP.

624 Senatsprotokoll vom 15. 3. 1974, S. 5, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr.77.SP.

625 Protokoll über die Sitzung der Kommission für Fragen der Bildung, Wissenschaft und Forschung in Bonn 13. 3. 1974, S. 12 f, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 360.

626 Protokoll über die Sitzung der Kommission für Fragen der Bildung, Wissenschaft und Forschung in Bonn 13. 3. 1974, S. 13, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 360.

627 Protokoll über die Sitzung der Kommission für Fragen der Bildung, Wissenschaft und Forschung in Bonn 13. 3. 1974,

Eine weitere nicht-öffentliche Anhörung zu Mitbestimmungsfragen wurde am 22. Januar 1975 im Bundestag im Rahmen der Diskussion um die Leitlinien zu Grundsatz-, Struktur- und Organisationsfragen von rechtlich selbstständigen Forschungseinrichtungen anberaumt.⁶²⁸ Die 27. Sitzung des Ausschusses für Forschung und Technologie war prominent besetzt: Seitens der MPG waren Lüst, Vizepräsident Zweigert, Generalsekretär Schneider und als geschäftsführendes Vorstandsmitglied Dietrich Ranft vertreten. Weiterhin waren der GBR-Vorsitzende Hettenhausen sowie sein Stellvertreter Kopka eingeladen. Auch die Fraunhofer-Gesellschaft war durch Schlephorst vertreten, der im Hearing ein Jahr zuvor noch als Referent des Bundesforschungsministeriums zugegen war. Den Vorsitz übernahm der Bundestagsabgeordnete Lohmer von der SPD. Interessanterweise waren die Delegiertenvertreter nun nicht mehr offiziell vertreten, da sich die Bewegung schrittweise aufgelöst und ihre zentralen Akteure – wie im Fall Kopkas – zwischenzeitlich einen Platz im GBR gefunden hatten.

Nachdem Lüst seinen Bericht zur Situation der MPG vorgetragen hatte, begann eine durchaus anregende und ehrliche Diskussion über Strukturfragen sowie die Möglichkeiten und Grenzen von Forschungsplanung. Lüst stellte daraufhin den erst zwei Jahre zuvor gegründeten Senatsausschuss für Forschungsplanung und Forschungspolitik vor, der sich um die Koordination und Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Fachbereichen und die Planung inhaltlicher Neuvorhaben kümmerte. Da es in der Aussprache vor allem um die Anwendbarkeit der 1971 herausgegebenen „Leitlinien“ in der MPG ging, formulierte Lüst abermals die Sonderstellung der MPG, die eine Reform der Struktur- und Organisationsprinzipien gemäß der „Leitlinien“ unmöglich mache.⁶²⁹ Interessanterweise deutete Lüst nun die seit 1964 von Butenandt eingeleitete Satzungsreform und die intensivierten Strukturdiskussionen als ureigene Reformgrundsätze der MPG um. Diese seien bereits vor den „Leitlinien“ entstanden und hätten „die erst später formulierten LL (Leitlinien, Anm. der Verf.) nicht unwesentlich“ beeinflusst.⁶³⁰ Es ist erstaunlich, dass Lüst, der sich vehement gegen eine Anwendung der staatlichen Vorgaben aussprach, die Strukturreformen der MPG nun als deren Ursprung verkaufte. Der GBR stellte das Gegenteil fest. Er war der Meinung, dass die „Leitlinien“ in der MPG keine Anwendung fanden, „weil dies vom Ministerium (und seinem damaligen Minister Leussink, Anm. der Verf.) nicht vorgesehen war.“⁶³¹

S. 20 f, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 360.

628 Protokoll nicht-öffentliche Anhörung von Sachverständigen zu Mitbestimmungsfragen am 22. 1. 1975, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 13, fol. 259–282.

629 Protokoll nicht-öffentliche Anhörung von Sachverständigen zu Mitbestimmungsfragen am 22. 1. 1975, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 13, fol. 259–282.

630 Bericht über die Erfahrungen mit den Leitlinien: Max-Planck-Gesellschaft vom 13. 8. 1973 Präsident, S. 2 f, in: Berichte und Stellungnahmen der Forschungseinrichtungen und der Gewerkschaften über Erfahrungen mit den Leitlinien, BMFT, Bonn 1974, gebundene Ausgabe, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 3, BC 600014.

631 Bericht über die Erfahrungen mit den Leitlinien: Max-Planck-Gesellschaft vom 10. 7. 1973 Betriebsrat, 2f, in: Berichte und Stellungnahmen der Forschungseinrichtungen und der Gewerkschaften über Erfahrungen mit den Leitlinien, BMFT, Bonn 1974, gebundene Ausgabe, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 3, BC 600014.

In den „Leitlinien“ ging es der Bundesregierung um den „Freiheitsraum“, um das „Ausmaß und die Form der Mitwirkung“ des wissenschaftlichen und technischen Personals und den Umfang der Einflussnahme des Staates auf die Forschungseinrichtungen. Lüst argumentierte, dass sich die MPG wesentlich von Großforschungseinrichtungen unterscheidet und nicht als einheitliches Forschungszentrum aufzufassen sei. In kleinen Instituten sei Mitbestimmung deshalb ohnehin durch den kollegialen Austausch gewährleistet.⁶³² Zukünftig sollten internationale Fachbeiräte die Beratung und Kontrolle der Institute unterstützen.⁶³³ Besonders die Elemente Planung und Erfolgskontrolle seien jedoch im Bereich der Grundlagenforschung äußerst schwierig umzusetzen und zu verallgemeinern.⁶³⁴ Dem begegnete die MPG mit der Einführung der Leitungsfunktionen auf Zeit, also der Re-Evaluation von Leitungsposten nach Ablauf von sieben Jahren und den besagten Fachbeiräten, was schließlich auf ungeteilte Zustimmung im Bundesforschungsministerium stieß.⁶³⁵ Die Autonomie blieb also die unverzichtbare Basis für eine effiziente und exzellente Forschung.⁶³⁶

Für die Bundesregierung ging es erst einmal um eine optimale Mittelverwendung. Deshalb wurden bestehende Strukturen und Organisationsformen der MPG hinterfragt. Im Gesprächsverlauf kritisierte der parlamentarische Staatssekretär, seit 1978 amtierende Minister für Bildung und Forschung, Volker Hauff (BMFT), dass die Mitwirkung der Mitarbeiter „so gut wie nicht vorhanden“ sei und der Senat zu viel Macht besitze.⁶³⁷ Zweigert, Direktor am MPI für Privatrecht in Hamburg und Vizepräsident der MPG, konterte, dass der Senat eine „besondere Kategorie von Experten mit hoher Urteilskraft“ vereine, die „nicht in ihrer Eigenschaft als Profitmacher, wie sie von links bezeichnet werden, im Senat vertreten“ seien.⁶³⁸ Sollten die Wissenschaftler*innen bei der Vergabe von Geldern mitreden, sei dies der falsche Weg. Auch sei das in der Satzung festgelegte Vetorecht des Direktors bei Entscheidungen dringend notwendig:

Dieses Veto des Direktors ist so als unsichtbare Hintergrundwaffe sehr nützlich, weil es einfach die Sachlichkeit der Diskussion gewährleistet. Die Gefahr, daß Chaoten uns unterlau-

632 Protokoll nicht-öffentliche Anhörung von Sachverständigen zu Mitbestimmungsfragen am 22. I. 1975, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 13, fol. 261.

633 Evaluation durch von der Sektion eingesetzten Kommissionen existierte seit der sogenannten „Lex Heisenberg“ vom 21. Juni 1966. Dort hatte der Wissenschaftliche Rat die „Verfahrensregelungen für die von den Sektionen eingesetzten Kommissionen“ verabschiedet. Bei Nachfolgeberufungen für die Leitung von Instituten, Teilinstituten oder selbstständigen Abteilungen war nun grundsätzlich die Möglichkeit der Fortführung und ggf. die Schließung oder Ausgliederung zu prüfen. Vgl. Henning und Kazemi, *Chronik*, 2011, Bd. 1, 453.

634 Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, *Leitlinien*, 1971, Bd. 2a.

635 Protokoll über die Sitzung der Kommission für Fragen der Bildung, Wissenschaft und Forschung in Bonn 13.3.1974, S. 32, AMPG, II. Abt., Rep. 1 Marsch, Nr. 360.

636 Vgl. Röbbbecke, *Mitbestimmung*, 1997, 110 f.

637 Protokoll nicht-öffentliche Anhörung von Sachverständigen zu Mitbestimmungsfragen am 22. I. 1975, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 13, fol. 265.

638 Protokoll nicht-öffentliche Anhörung von Sachverständigen zu Mitbestimmungsfragen am 22. I. 1975, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 13, fol. 266-267.

fen, ist durch dieses Veto von vornherein unterbunden und die Sachlichkeit der Diskussion wird gewahrt.⁶³⁹

Besonders interessant ist diese Aussage vor dem Hintergrund, dass Zweigert als SPD-Mitglied und ehemaliger Bundestagsabgeordneter gegen seinen Parteigenossen Hauff argumentierte. Hier mag die Position Zweigerts als Direktor eines MPI handlungsleitend gewesen sein. Darauf reagierte der Vorsitzende Ulrich Lohmer und versuchte deutlich zu machen, dass dies keine Probleme der „linken Ecke“ seien und es darum gehe, dass alle Großgruppen der Gesellschaft – besonders auch die Gewerkschaften⁶⁴⁰ – im Senat zum Tragen kommen sollten und ein Verhältnis von 14 zu eins dafür nicht ausreichend sei.⁶⁴¹ Im Verlauf der Diskussion wurde die Sonderstellung der MPG in der deutschen Wissenschaftslandschaft mehrfach betont. Aber im Gegensatz zu anderen Großforschungseinrichtungen war sie nicht durch die „Leitlinien“ regelbar.⁶⁴² Sogar der vormalige Delegierte Kopka, der nun für den Gesamtbetriebsrat sprach, stellte fest, dass die „Leitlinien“ nicht formal auf die MPG übertragbar seien und diese Auffassung sogar den einzigen Konsens zwischen GBR und MPG-Leitung darstelle.⁶⁴³

Interessant war indes die Reaktion des Sozialdemokraten Lohmer, der Lüst direkt ansprach und gleichzeitig mit Kürzungen drohte: „Natürlich kennen wir unsere gegenseitigen Meinungs- und Machtpositionen. Sie wissen so gut wie ich, daß der Bundestag nur eine Möglichkeit hat, Sie ernsthaft zu einer Änderung Ihrer Haltung in machtpolitischen Konflikten zu zwingen, nämlich über Geld.“⁶⁴⁴ Zwar hatte die Politik kein generelles Interesse, direkt in wissenschaftliche Vorhaben einzugreifen, allerdings verlangte man von der MPG-Leitung ein größeres Maß an Empathie für die Gegenseite und eine Bereitschaft zu mehr Transparenz. Lüst bezeichnete die MPG daraufhin als „lernfähiges System“ und bat sich weitere Erprobungszeit nach der gerade erfolgten Satzungsreform aus.⁶⁴⁵

Die Diskussion im Ausschuss wurde dann in Richtung Austauschbeziehungen der MPG mit den Universitäten geführt und entfernte sich vom Thema Mitbestimmung. Der GBR-Vorsit-

639 Protokoll nicht-öffentliche Anhörung von Sachverständigen zu Mitbestimmungsfragen am 22. I. 1975, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 13, fol. 267.

640 Im Senat war nur Heinz Markmann als DGB-Vertreter vertreten, der sich zwar grundsätzlich den Arbeitnehmerinteressen verpflichtet fühlte, aber seine Rolle im Senat als privat bzw. in seiner Funktion als Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler verstand. Vgl. AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 92

641 Protokoll nicht-öffentliche Anhörung von Sachverständigen zu Mitbestimmungsfragen am 22. I. 1975, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 13, fol. 267.

642 Vgl. Röbbbecke, *Mitbestimmung*, 1997, 111 f.

643 Protokoll nicht-öffentliche Anhörung von Sachverständigen zu Mitbestimmungsfragen am 22. I. 1975, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 13, fol. 268.

644 Protokoll nicht-öffentliche Anhörung von Sachverständigen zu Mitbestimmungsfragen am 22. I. 1975, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 13, fol. 270.

645 Protokoll nicht-öffentliche Anhörung von Sachverständigen zu Mitbestimmungsfragen am 22. I. 1975, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 13, fol. 270.

zende Hettenhausen schloss daran seine Ausführungen zu den Beteiligungsmöglichkeiten der Assistent*innen an. Es sei ruhig um die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen geworden, weil die Reform nicht als so einschneidend wie an den Universitäten empfunden wurde. Zu den Mitwirkungsmöglichkeiten auf der Institutsebene fügte er eine wichtige Perspektive – die der Sektionen – hinzu:

Wir haben von Prof. Zweigert gehört, wie Mitwirkung auf Institutsebene praktiziert werden kann. Dabei muß man wissen, daß es sich um ein geisteswissenschaftliches Institut handelt. Die Geisteswissenschaftler unterscheiden sich von den Physikern und den Medizineren in vielfacher Hinsicht, auch handelt es sich um ein kleines Institut. Auch würde ich behaupten, daß mit Juristen besser umzugehen ist, weil sie nicht so konservativ sind. Zumindest trifft das für einige Max-Planck-Institute zu, die mir nicht – das ist alles relativ – so konservativ erscheinen, wie einige medizinische Institute.⁶⁴⁶

Hettenhausen behielt dahin gehend recht, dass die Auswirkungen der Satzungsreform und die damit verbundenen Mitbestimmungsregeln in der Tat nicht einfach zu verallgemeinern waren. Die Organisation und Arbeitsweise in den drei Sektionen und in den unterschiedlich strukturierten Instituten und Abteilungen ließen Pauschalurteile kaum zu.

3.8 Resultate der Satzungsreform und ihre Auswirkungen auf den Forschungsalltag

Es war bereits die Rede davon, dass die Satzungsreform 1972 aus Sicht der MPG-Spitze den Schlusspunkt unter die von Butenandt eingeleiteten und in den letzten Jahren kontrovers diskutierten, ja umkämpften Strukturreformen setzte. Die Umsetzung der neuen Regelungen betraf nun die einzelnen Institute. Dabei standen die kollegialen Leitungsgremien und die schriftliche Ausarbeitung der Institutssatzungen im Mittelpunkt. Die Diskussion an den Instituten repräsentierte inzwischen die gesamte Bandbreite der zuvor in der Mitbestimmungsdebatte entstandenen Vorschläge zu den Beteiligungsmöglichkeiten für das wissenschaftliche Personal. Auch wenn die Satzungsreform für viele Nachwuchswissenschaftler*innen nicht den erhofften Erfolg gebracht hatte, weil diese nicht zu einer institutionalisierten und formalisierten Mitbestimmungsregelung nach Vorbild der Hochschulen geführt hatte, waren doch in vielen Instituten lokale Veränderungen der Mitsprache und erweiterte Mitberatung ersichtlich. Daneben zeigte sich nun deutlich, welche der vielfältigen Ideen und Mitbestimmungsmodelle sich im wissenschaftlichen Forschungsalltag überhaupt umsetzen ließen. Hierzu sollen anhand zweier Institute die Grenzen, aber auch Chancen der Reformvorschläge im Zuge der Satzungsreform von 1972 aufgezeigt werden. Dabei erhielt der Gegensatz zwischen eigenständiger selbstverantwortlicher Forschungsarbeit und ihrer effizienten Ausgestaltung einerseits und den Forderungen nach paritätisch besetzter, möglichst basisdemokratischer gleichberechtigter Mitbestimmung andererseits neue Konturen.

646 Protokoll nicht-öffentliche Anhörung von Sachverständigen zu Mitbestimmungsfragen am 22. I. 1975, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 13, fol. 271.

Im 1969 von Carl Friedrich von Weizsäcker gegründeten MPI zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt (kurz: MPI für Lebensbedingungen) in Starnberg bei München waren alternative Beteiligungskonzepte, experimentelle Arbeitsorganisation und kollegiale Leitungsstruktur bereits seit der Gründung institutionalisiert. Die Direktoren Carl-Friedrich von Weizsäcker und später Jürgen Habermas traten für eine teils paritätische Ausgestaltung der Mitbestimmung der Wissenschaftler*innen in den wichtigsten Institutsghremien ein. Hier – wie auch am MPI für Bildungsforschung in Berlin – sollte ein Modellfall für eine erweiterte Beteiligung aller Personalgruppen am Forschungsalltag entstehen.⁶⁴⁷

Diese beiden geisteswissenschaftlichen Institute besaßen in vielerlei Hinsicht eine Sonderstellung innerhalb der MPG. Mühsame Plenardiskussionen und endlose basisdemokratische Entscheidungen kollidierten besonders am Starnberger MPI mit den Anforderungen an eine effiziente Forschungsorganisation. Der experimentelle Versuchsgrund offenbarte aber auch den „realen Gehalt der Forderungen nach einer Mitwirkung in der demokratischen Selbstverwaltung“,⁶⁴⁸ welcher die Forschungsarbeit zuweilen lähmte. Der ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiter Philip Sonntag erinnerte sich an seine Zeit in Starnberg zurück:

Unsere Arbeit hatte mit viel Hoffnung und Begeisterung begonnen. Mit Hingabe wurde an Themen wie Rüstungskontrolle, Welternährung, Forschungsplanung gearbeitet. Zugleich nahmen unsere wilden Phantasien allerlei Modeströmungen der damaligen Zeit auf – so wurden Wohnkommunen angedacht, auch mit sexueller Freizügigkeit. Ich meine, zu mehr als einer spielerischen „Playboykultur“ kam es jedoch nicht. Erprobt wurde beispielsweise einmal die Idee, besser antizyklisch mitten in der Woche zum Skifahren zu gehen, und am Wochenende zu arbeiten. Das „komische Gefühl“ dabei, in der Woche mit Skiern auf einem Bahnsteig, verhinderte weitere Ausflüge.⁶⁴⁹

Die Episode vom antizyklischen Skifahren inmitten der Arbeitszeit umschreibt den sozialen wie auch innerakademischen Rechtfertigungsdruck anschaulich, dem die Mitarbeiter*innen und Institutsleitung, auch durch einseitige Medienkampagnen, ausgesetzt waren. Das MPI für Lebensbedingungen enthüllte aber auch die Grenzen der Anwendbarkeit der den Gewerkschaften folgenden Beteiligungsmodelle und ihrer formalisierten – auf Industriebetriebe zugeschnittenen – Mitbestimmungsregelungen.

647 Vgl. Hubert Laitko: Das Max-Planck-Institut zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt. Gründungsintention und Gründungsprozess. In: Klaus Fischer, Hubert Laitko und Heinrich Parthey (Hg.): *Interdisziplinarität und Institutionalisierung der Wissenschaft. Wissenschaftsforschung Jahrbuch 2010*. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag 2011, 199–239, 221–226.

648 Laitko, Das Max-Planck-Institut zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt, 2011, 199–239, 226.

649 Philipp Sonntag: Kritische Masse, explosive Mitbestimmung am Max-Planck-Institut zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt in Starnberg. In: Klaus Hentschel und Dieter Hoffmann (Hg.): *Carl Friedrich von Weizsäcker. Physik, Philosophie, Friedensforschung*. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft 2014, 271–280, 272.

Ariane Leendertz bezeichnete das MPI für Lebensbedingungen in der Rückschau als „kühnes Experiment“.⁶⁵⁰ Bis zu seiner Gründung hatten in der MPG die juristischen Institute die GWS dominiert. Fortan hielten politisch kontroverse Themen wie die Friedens- und Zukunftsforschung in die Sektion Einzug. Das Starnberger Institut war zudem ein umstrittenes Politikum, dessen basisdemokratischer Anspruch nicht immer zum Vorteil der wissenschaftlichen Arbeit gereichte und sich so in vielerlei Hinsicht angreifbar machte.⁶⁵¹ Auch der ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiter Michael Drieschner unterstrich diesen Eindruck rückblickend:

Für diese Anfangszeit war überhaupt charakteristisch die Flut von neuen Gedanken und mehr oder weniger verrückten Ideen, die teils schnell wieder verschwanden, wie die Sache mit dem tansanischen Dorf, teils schließlich zu jahrelanger Projektarbeit führten. Meine Erinnerung an die ersten ein bis zwei Jahre des Instituts ist vor allem geprägt vom Eindruck eines ungeheuren Chaos, das einerseits sehr anregend war, andererseits aber beinahe unerträglich anstrengend in der Konzentration auf die mögliche Entscheidung, was nun zu verfolgen sei und was nicht.⁶⁵²

Zu den wichtigsten Gremien des Starnberger MPI zählten der Institutsrat, die Wissenschaftlerkonferenz und das Plenum. Zudem tagte das Kollegium (bestehend aus den beiden Direktoren) regelmäßig. Das Plenum entschied über grundsätzliche Fragen (Institutssatzung/Standort des Institutes) und wählte die Mitglieder des Institutsrates aus seinen Reihen. Es konnte Auskunft von der Wissenschaftlerkonferenz und dem Institutsrat einfordern sowie den Institutsrat einberufen. Die Wissenschaftlerkonferenz hingegen setzte sich aus allen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zusammen, dazu gehörten auch die – in den meisten anderen Instituten nicht stimmberechtigten – Stipendiat*innen.⁶⁵³

Die Wissenschaftlerkonferenz war für inhaltliche Projektvorhaben zuständig. Außerdem entschied sie über Initiierung, Bewertung und Beendigung von Projekten und kontrollierte die Forschungsarbeit.⁶⁵⁴ Das Gegengewicht zur Wissenschaftlerkonferenz bildete der Institutsrat, der sich aus der Leitung und den wissenschaftlichen Mitgliedern des Institutes zusammensetzte. Der Verwaltungsleiter nahm ohne Stimmrecht an den Sitzungen teil, obwohl das Gremium über zentrale Verwaltungs- und Organisationsaufgaben entschied. Der Institutsrat war jedoch an Beschlüsse des Plenums und der Wissenschaftlerkonferenz gebunden und tagte

650 Vgl. Ariane Leendertz: *Die pragmatische Wende. Die Max-Planck-Gesellschaft und die Sozialwissenschaften 1975–1985*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 2010, 14 f.

651 Vgl. Leendertz, *Medialisierung der Wissenschaft*, 2015, 555–590, 569 f.

652 Michael Drieschner: *Die Verantwortung der Wissenschaft. Ein Rückblick auf das Max-Planck-Institut zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich technischen Welt (1970–1980)*, 1996. <http://www.ruhr-uni-bochum.de/philosophy/staff/drieschner/beding.htm>. Zuletzt aufgerufen am 15. 1. 2019.

653 Geschäftsordnung MPI Lebensbedingungen vom 10. 4. 1973, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 31–35.

654 Der Betriebsrat als Organ der Mitbestimmung für Nichtwissenschaftler und wissenschaftliche Mitarbeiter, etwa 1974, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 19–20.

öffentlich.⁶⁵⁵ Solche basisdemokratischen Gremien waren in der MPG in dieser weitgehenden, bereits institutionalisierten Form nur am MPI für Bildungsforschung umgesetzt worden.⁶⁵⁶ Die Beteiligungsstrukturen gerieten nun allerdings in Konflikt mit der MPG-Satzung und den Vorstellungen des Senates, der die Rahmenbedingungen für die Institutssatzungen absteckte.

Der ehemalige Mitarbeiter Philip Sonntag hat darauf hingewiesen, dass sich die motivierende Anfangsphase im Institut schnell in eine „unproduktive interne Kontroverse“ verwandelte. Dabei herrschte laut Sonntag eine faktische Zweiteilung aus sogenannten Praktikern (Ökonomen und Naturwissenschaftler) und aus den Theoretikern (Philosophen und teils Soziologen). Die beiden Lager, die sich bald grob in Habermas-Anhänger und Weizsäcker-Befürworter auseinander dividieren ließen, lieferten sich daraufhin „endlose Evaluationsrunden“ und brandmarkten Projekte der Gegenseite als unsinnig. Daraus resultierte ein „thematischer Wildwuchs“, der aus Sicht der Mitarbeiter*innen die zu Beginn bestehende „wunderbare Freiheit“ aushöhlte und das Institut in eine Schiefelage brachte.⁶⁵⁷ Weiterhin herrschte eine „übernehmende Laxheit“, die die administrative Seite des Institutes an ihre nervliche Belastungsgrenze brachte.⁶⁵⁸ Schließlich kündigte sogar eine Mitarbeiterin aus der Verwaltung resigniert – sie habe genug von dem Spiel.⁶⁵⁹

Weitere negative Aufmerksamkeit erhielt das Institut 1973, nachdem die MPG eine vorläufige Wahlordnung für die Vertreter*innen des wissenschaftlichen Personals in den Sektionen erlassen hatte. In Starnberg kritisierten die Beschäftigten die vorgelegte Wahlordnung als undemokratisches Wahlverfahren. In einem Aufruf des Rechtswissenschaftlers Wolfgang van den Daele und des Starnberger Betriebsrates wurde gar eine Neuabstimmung des Wahlordnungsentwurfes gefordert.⁶⁶⁰ Mithilfe der Betriebsräte sollten die bevorstehenden Wahlen für die Wissenschaftlervertretung in den Sektionen unterbunden werden. In seinem Senatsbericht kritisierte Lüst den Boykottaufruf:

Den Initiatoren aus Starnberg und einigen aus anderen Instituten geht es gar nicht um die Wahlordnung, sondern ihr erklärtes Ziel ist es, die Strukturänderungen in unserer Gesellschaft erneut zur Diskussion zu stellen und mit allen Mitteln durchzudrücken [...]. Die Mitarbeiter, und hierbei gerade solche, die sich für die volle Mitbestimmung engagieren, empfinden es dann doch als eine nicht akzeptable Zumutung, wenn gewählte Vertreter eventuell

655 Geschäftsordnung MPI Lebensbedingungen vom 10. 4. 1973, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 31–35.

656 Stellungnahme zum Thema Institutsstruktur, Göttingen, 27. und 28. 11. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 10, fol. 434, 435.

657 Sonntag, Kritische Masse, explosive Mitbestimmung, 2014, 271–280, 272 f.

658 Institutsratsprotokoll vom 10. 10. 1972, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 1.

659 Institutsratsprotokoll vom 16. 4. 1973, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 2.

660 Für eine Stellungnahme zur vorläufigen Wahlordnung, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 63.

eine für sie unangenehme Entscheidung treffen sollen, wie z. B. die Auswahl von Kandidaten für die Wahlliste. Das geht nach dem Motto: Wasch mich, aber mach mir den Pelz nicht naß.⁶⁶¹

Die Vorbereitungen der Evaluation durch einen externen Fachbeirat im April 1973 standen deshalb unter keinem guten Stern. So hätten laut Habermas „Vorgänge während der letzten Senatsitzung deutlich gemacht, dass das Image des Institutes so miserabel ist, wie man es sich hier im Hause wohl nicht klar macht.“⁶⁶²

Die Gremien am Institut lieferten sich außerdem einen ständigen Machtkampf.⁶⁶³ Starnberg war ein vergleichsweise überschaubares Institut mit zwei Abteilungen. Die von Habermas geleitete zweite Abteilung kam im Herbst 1971 dazu. Der Stellenplan von 1974 zählte insgesamt 75 Mitarbeiter*innen, davon 35 Wissenschaftler*innen, zwölf Techniker, vier Verwaltungsangestellte und 24 Mitarbeiter*innen in sonstigen Diensten. Bis zur Schließung 1983 hatte das Institut einen mit den Projekten fluktuierenden Personalbestand von insgesamt 187 Personen.⁶⁶⁴ Neben den Sitzungen des Institutsrates und Wissenschaftlerrates fanden im Zweiwochenrhythmus Besprechungen der Leitung mit dem Betriebsrat statt. Das Personal war zu regelmäßiger Teilnahme in diesen Gremien laut Geschäftsordnung des MPI verpflichtet.

Besonders hervorzuheben waren die Diskussionen, die im Rahmen der Entstehung der neuen Institutssatzung geführt wurden. Der erste Starnberger Satzungsentwurf kam erst nach kräftezehrenden Gremiensitzungen in den Jahren 1973/74 und nach diversen Auseinandersetzungen mit der Leitung der MPG zustande.⁶⁶⁵ Hochproblematisch war, dass Nicht-Wissenschaftler*innen im ersten Satzungsentwurf ein passives und aktives Wahlrecht besaßen. Dies lehnte Lüst im Senat kategorisch ab. Mitbestimmung sollte in der Satzung des Institutes auf die Gruppe der Wissenschaftler*innen beschränkt bleiben. Besonders hitzig wurde um Paragraph 4 gestritten. Dort ging es um die Festlegung der verantwortlichen Leitung des Institutes. Das bereits eingebürgerte Plenum und die angeschlossene Wissenschaftlerkonferenz, die neben dem Kollegium als Leitungsgremium fungierte, standen laut Senat ebenso nicht im Einklang mit der Satzung der MPG.⁶⁶⁶ Die angestrebte „abgestufte Beteiligung“ für qualifiziertes wissenschaftliches Personal musste dem „Geist der Gesellschaftssatzung“ angepasst werden. Schließlich war auch die Existenz des Plenums als Versammlungsorgan aller Mitarbeitergruppen nicht mehr akzeptabel, denn die Ergebnisse der Strukturkommissionen leg-

661 Bericht von Lüst vor dem Senat inkl. Austauschseiten für die Rede zur Senatsitzung vom 9. 3. 1973 in Hannover, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 74.SP.

662 Habermas an Nunner vom Projektausschuss am 5. 4. 1973, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 43–44.

663 Schreiben an Mitarbeiter des Instituts zu Aufgaben des BR, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 11.

664 Eigene Berechnungen und Protokoll des Institutsrats vom 16. 4. 1973, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 2.

665 Institutsratsprotokolle 1973/74, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 3, 4.

666 Geschäftsordnung MPI Lebensbedingungen vom 10. 4. 1973, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 31.

ten dessen Streichung nahe, da hier die Mitwirkung für alle Personalgruppen ermöglicht wurde.⁶⁶⁷

Lüst hatte zuvor verschiedene Satzungsvorlagen für die gesamte MPG in einer Kommission erarbeiten lassen, die auf kleinere, mittlere und große Institute zugeschnitten waren. Die Institute waren angehalten, eine für sie passfähige Vorlage auszuwählen. Typ A betraf die wissenschaftliche und administrative Leitung kleiner Institute oder selbstständiger Einheiten, die einem Direktor unterstanden. Beratend tagte ein Institutsrat, der sich aus wissenschaftlichen und wissenschaftlich-technischen Mitarbeiter*innen rekrutieren sollte. Das Muster A entsprach also in weiten Teilen der bereits praktizierten Arbeitsorganisation an kleinen Instituten. Der Typ B1 wurde durch ein Kollegium (die Geschäftsführung wechselte im Rotationsprinzip) geleitet. Die Mitwirkung der Wissenschaftler*innen war auf Abteilungsebene durch Institutsbesprechungen vorgesehen, grundlegende Entscheidungen traf aber das Kollegium. Typ B2 räumte den Abteilungsleitern mehr Zuständigkeiten ein, was vor allem für Institute mittlerer Größe wichtig war, da einzelne Direktoren nicht mehr alle Projektvorhaben persönlich managen konnten. Der Satzungstyp C beinhaltete ebenfalls eine kollegiale Leitung. Er sollte für größere Institute gelten und Mitwirkung durch Repräsentanten des wissenschaftlich-technischen Personals sicherstellen.⁶⁶⁸

Viele MPI waren mit den vorgegebenen Satzungstypen grundsätzlich einverstanden. Die meisten begnügten sich mit den zur Verfügung gestellten Mustern, die im Grunde eine hierarchische Leitungsstruktur, also ein modifiziertes Harnack-Prinzip darstellten. Die Neuerung der kollegialen Leitung betraf nur dieses höchste Gremium und mit ihm die Ebene der Abteilungsleiter, die mitunter mehr Spielräume erhielten. Zwar war Mitbestimmung als Form der Mitberatung in Gremien grundsätzlich erwünscht, jedoch kam es nicht zu formalisierten Regelungen und einer weitergehenden Institutionalisierung der Beteiligung für Wissenschaftler*innen. Zumindest hatten sich die Repräsentationen des wissenschaftlichen Personals nun informell in den Instituten etabliert und wurden in vielgestaltiger Form durch die Leitung meist geduldet, teils sogar gefördert. Die spezifische Ausgestaltung der Partizipation an den Instituten oblag immer noch allein der Institutsleitung.

Weizsäcker hatte sich beispielsweise noch 1974 in der Senatsitzung auf die basisdemokratische Satzung seines Institutes berufen und diese verteidigt:

Als alleiniger Direktor des Instituts war ich damit einverstanden, daß wir mögliche Formen der Mitwirkung experimentieren. Habermas hat dann auf eine Festlegung und Einschränkung hingewirkt. Was vorliegt ist im Wesentlichen das, was wir in den letzten 2 1/2 Jahren experimentell praktiziert haben. Habermas und ich waren der Meinung, daß § 28 Abs. 7 dies

667 Auszug aus der Diskussion in der Senatsitzung am 15. 3. 1974 über die Satzung des MPI für Lebensbedingungen, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 77.SP.

668 Übersicht über die einzelnen Satzungsmodelle, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 52.

zulässt, d. h. daß eine Mitwirkung anderer als wissenschaftlicher Mitarbeiter zumindest nicht ausgeschlossen ist. Infolgedessen legen wir Wert darauf, die Möglichkeit offen zu lassen, daß wir in unserem Mitwirkungsgrremium auch nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter sitzen haben und diese durch das Plenum wählen zu lassen.⁶⁶⁹

Trotz des Einspruchs des GBR-Vorsitzenden Hettenhausen auf der Senatssitzung, der weitergehende Mitbestimmungsmodelle und Experimente wie am MPI für Lebensbedingungen befürwortete, schoben sowohl Lüst als auch Vertreter der Politik der weiteren Diskussion einen Riegel vor. Leussink, der als parteiloser Bundesminister für Bildung und Wissenschaft im Senat saß, legte diese Grenzen unmissverständlich fest: „Aus Staatsräson sollte man, was einmal als Randbedingungen bezeichnet wurde, akzeptieren und den Mut haben, dort, wo wir meinen, daß diese Randbedingungen überschritten werden, den Rand wieder herstellen.“⁶⁷⁰

Der Entwurf der Satzung des MPI für Lebensbedingungen wurde dann abermals im Satzungsausschuss revidiert.⁶⁷¹ In der Folge musste die Institutssatzung wiederholt verändert werden. Als gewählte Vertretung im Institutsrat kam nur noch das wissenschaftliche Personal in Frage.⁶⁷² Die reformierte Starnberger Institutssatzung wurde schließlich auf der Münchener Senatssitzung im März 1974 offiziell verabschiedet.⁶⁷³ Nach diesen ausgedehnten internen Diskussionen akzeptierten die Mitarbeiter*innen am Institut zähneknirschend die Satzung als „praktikable Form der Mitberatung“. Sogar ein Boykott oder ein Nichtpraktizieren der neuen Satzung stand anfänglich im Raum.⁶⁷⁴ Die neue Institutssatzung war als Kompromiss zu verstehen. Die Mitarbeiter*innen akzeptierten ihn, weil sie sich zumindest Demonstrationseffekte des „Starnberger Modells“ an anderen Instituten erhofften und in der darauffolgenden Zeit etwas Ruhe und damit mehr Zeit für die eigentliche Forschung einkehrte.⁶⁷⁵

Das MPI für Lebensbedingungen testete in dieser Zeit aber auch alternative Arbeitsformen. So ersann man einen Gehaltsfonds, der sich aus den Nettogehältern aller Angestellten speisen sollte. Im Anschluss wurde ein neues Gehalt, welches sich nach Alter, Kinderzuschlägen und familiären Verpflichtungen berechnete, ausgezahlt.⁶⁷⁶ Auch die Arbeitszeiten wurden gelo-

669 Auszug aus der Diskussion in der Senatssitzung am 15. 3. 1974 über die Satzung des MPI für Lebensbedingungen, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 77.SP.

670 Auszug aus der Diskussion in der Senatssitzung am 15. 3. 1974 über die Satzung des MPI für Lebensbedingungen, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 77.SP.

671 Satzungsvorschlag, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 37–38.

672 Niederschrift über die 77. Sitzung des Senats der Max-Planck-Gesellschaft am 15. 3. 1974, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 77.SP.

673 Senatsprotokoll vom 15. 3. 1974, S. 32 f, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 77.SP.

674 Drischner zur Satzungsdiskussion Plenum 21. 5. 1974, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 12.

675 Drischner zur Satzungsdiskussion Plenum 21. 5. 1974, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 13–14.

676 Die Berechnungsformel findet sich im Vorschlag zur Erprobung alternativer Gesellschaftsmodelle im Institut vom 18. 6. 1970, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 337–341.

ckert. Ein Vorschlag lautete auf Befreiung von der Präsenzpflcht. Wissenschaftler*innen sollten Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag in ihren Büros präsent sein. Bis 14:30 Uhr sollten sie jedoch nicht durch Verwaltungs- und Organisationstätigkeiten abgelenkt werden, um sich voll auf ihre Forschung konzentrieren zu können. Sogar Anrufe wurden in dieser Zeit nicht durchgestellt.⁶⁷⁷ Bereits in der Gründungsphase des MPI war über die Möglichkeit einer „Ersatzkommune“ nachgedacht, diese aber nicht verwirklicht worden. Weiterhin fanden Veranstaltungen wie ein Lese- und Diskutierkreis in den Wohnungen des Personals statt; auch die Kinderbetreuung wurde privat organisiert. All diese Einfälle wurden in der ersten Ausgabe der Mitarbeiterzeitung *Schlossgeist* festgehalten.⁶⁷⁸

Das MPI für Lebensbedingungen war nur eine von vielen MPG-Einrichtungen, die eine neue Satzung seit 1972 einführten. Ein Jahr nach der Bremer Hauptversammlung hatten bereits 17 Institute und Einrichtungen neue Satzungen verabschiedet, viele davon mit erweiterter Beteiligung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und unter Einbeziehung der Ideen von Betriebsräten (MPI für Bildungsforschung, MPI für Biophysik, MPI für Ernährungsphysiologie, MPI für molekulare Genetik, MPI für Immunbiologie, Gmelin-Institut, MPI für Metallforschung, MPI für Physik und Astrophysik). Nur ein Bruchteil der Institutsleitungen hatte den Betriebsrat von der Diskussion ausgeschlossen.⁶⁷⁹

Interessant war, dass aufgrund des weitreichenden Einflusses des Institutsrates in Starnberg gerade dessen Betriebsrat ins Hintertreffen geriet. Erst als die Schließung des MPI für Lebensbedingungen kurz bevorstand und Habermas seinen Rücktritt ankündigte, weil die „Produktivität langsam erlahmte“,⁶⁸⁰ wurde der Betriebsrat wieder aktiv und versuchte für die Mitarbeiter Sozialpläne auszuhandeln. Der Betriebsrat versuchte sich wiederholt ausreichend Gehör zu verschaffen. Dabei wurden seine Anliegen auf den Sitzungen der anderen Gremien teilweise richtiggehend ignoriert. Aus diesem Grund kritisierte der Betriebsrat später „mit Befremden“ die „Gemächlichkeit“ und „Lässigkeit“ des Institutsrates.⁶⁸¹

Auch Habermas wehrte sich gegen eine überbordende Machtfülle der Gremien, besonders in Personalfragen. Eine vom Betriebsrat vorgeschlagene Formalisierung des Kündigungsverfahrens am Institut lehnte er mit der Begründung ab, dass minimale Loyalitäten eine Blockade des gesamten Kündigungsverfahrens ermöglichten und so eine „Überlebensnische“ für die Betroffenen am Institut erhalten blieb. Habermas war davon überzeugt, dass die Direktoren Persona-

677 Protokoll Sitzung Organisationsausschuss 30.6.1970, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 344–345.

678 „Schlossgeist“ vom 12.5.1970, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 354–355.

679 Beteiligung der Mitarbeiter und des Betriebsrats der Institute bei der Ausarbeitung der folgenden Satzung, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 76.SP.

680 Ergebnisprotokoll der Betriebsversammlung am 15.5.1981, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 11.

681 Folker Fröbel und Ulrich Rödel vom Betriebsrat an Institutsrat am 21.2.1973, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 48.

lentscheidungen individuell treffen mussten.⁶⁸² In der Endphase des Institutes war Habermas tatsächlich mit dem Rechtsstreit der ehemaligen Weizsäcker-Mitarbeiter konfrontiert, die ihre Auflösungsverträge nicht anerkennen wollten. Er sah sich außerstande, die vier Ökonomen in seinen neuen Arbeitsbereich zu übernehmen und befürchtete, diese könnten sich wohlmöglich erfolgreich einklagen. Diese strukturellen Unwägbarkeiten, aber auch persönliche wie inhaltliche Differenzen zwangen Habermas schließlich zum Rückzug aus der MPG. Habermas bemerkte nach seinem Rücktritt selbstkritisch:

Forschungsinstitute können auf die Dauer nicht funktionieren, wenn sie nicht eine gewisse Mobilität unter ihren jüngeren Wissenschaftlern sichern und auch auf diesem Wege ihre Innovationsfähigkeit erhalten. Übrigens muß es für die Beweglichkeit des Instituts nicht von Nachteil sein, wenn sich die Mobilität auch einmal auf den einen oder anderen Direktor erstreckt.⁶⁸³

Den Endpunkt des auf Friedens-, Entwicklungs- und Zukunftsforschung ausgerichteten Starnberger Institutes setzte Ralf Dahrendorf, als er die Nachfolge Weizäckers ablehnte. Der offizielle Schließungsbeschluss des Senates folgte.⁶⁸⁴ Das „Starnberger-Debakel“⁶⁸⁵ blieb nicht das einzige fehlgeschlagene Experiment der Mitbestimmungsdebatte, welches das Scheitern der „Demokratisierung“ in der MPG besiegelte. Strukturexperimente waren auch am MPI für Physik und Astrophysik sowie am MPI für Psychiatrie durchgeführt worden. Die Versuche einer paritätischen Mitbestimmung waren dort bereits 1971 wegen Kompetenzüberschneidungen in der Organstruktur und wegen eines „zu niedrigen Ertrags“ abgebrochen worden.⁶⁸⁶ Was damit gemeint war, wird in einem Protokoll der Wissenschaftler-Konferenz in Starnberg vom 13. Oktober 1975 offensichtlich:

Die Forderung von Herrn Habermas nach einer Abteilungsstruktur [...] löst eine Diskussion über das Scheitern der bisherigen Strukturen aus. Der These, diese Struktur sei gescheitert, weil das Experiment der Demokratisierung der Wissenschaft gescheitert sei (von Weizsäcker), wird die These entgegengestellt, eine demokratische Struktur habe nicht bestanden (Veto-Recht der Direktoren). Gescheitert sei also nur eine Mischform.⁶⁸⁷

682 Habermas an Institutsrat, Betriebsrat und Weizsäcker am 28. 2. 1973, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 8, fol. 50–51.

683 Jürgen Habermas: Jürgen Habermas in der „ZEIT“ vom 8. Mai 1981. „Warum ich die Max-Planck-Gesellschaft verlasse“. *MPG-Spiegel* 4 (1981), 24–26, 25.

684 Vgl. Habermas, Warum ich die Max-Planck-Gesellschaft verlasse, 1981, 24–26.

685 Vgl. Habermas, Warum ich die Max-Planck-Gesellschaft verlasse, 1981, 24–26.

686 Notiz von Hartung für Becker vom 18. 8. 1971, AMPG, II. Abt., Rep. 43, Nr. K 27.

687 Protokoll der Wissenschaftler-Konferenz vom 13. 10. 1975, AMPG, II. Abt., Rep. 9, Nr. 10, fol. 295–296.

Die vorausgegangenen zähen und langwierigen Diskussionen hatten die Wissenschaftler*innen von ihrer eigentlichen Forschungsarbeit und damit ihrer Kernaufgabe abgehalten. Die Idee, dass „Demokratisierung“ bestenfalls eine „funktionale Notwendigkeit“ der Forschung darstellte, die der Produktivität der Forschung diene, war im Fall der MPG schwerlich realisierbar.⁶⁸⁸

Auch am Heidelberger MPI für medizinische Forschung gab es Versuche, gewerkschaftliche und betriebliche Zielsetzungen mit dem Forschungsalltag zu vereinen. Hier hatten besonders die Gewerkschaften und mit ihnen die Betriebsräte maßgeblichen Einfluss. Der Betriebsrat des Institutes arbeitete eng mit der ÖTV zusammen und veranstaltete im April 1977 ein Wochenendseminar zur „Struktur und Organisation der Max-Planck-Gesellschaft“. Während des Seminars standen der Aufbau, die Entscheidungsstruktur und vor allem die angebliche Satzungswirklichkeit der MPG nach der Reform auf dem Prüfstand. Folgende Kritikpunkte waren der MPG demnach immer noch anzulasten: Zentralismus, Elitismus (Undurchlässigkeit), Dilettantismus (in Gremien finden keine Lernprozesse statt), Esoterik (interne Beratungsgremien entscheiden über Wissenschaftsentwicklung, wirtschaftliche und politische Schranken gelten als etwas Fremdes), Ad-hoc-Planung (unsystematische Wissenschaftspolitik) sowie antipluralistische und intransparente Entscheidungsgremien.⁶⁸⁹

Dieser äußerst einseitige polemische Versuch war einer sehr kämpferischen Diskussion um betriebliche Mitbestimmung geschuldet. Die Rhetorik des Betriebsrates verwies auf die seit seiner Gründung im Jahr 1970 laufende Auseinandersetzung mit der Heidelberger Institutsleitung. Diese hatte den Betriebsrat zuerst nicht anerkennen wollen, der sich deshalb erst an einzelnen Abteilungen des Institutes etablierte und mit einiger Verzögerung die Erlaubnis zur Allgemeinvertretung des gesamten Instituts erwirkte.⁶⁹⁰ Das MPI für medizinische Forschung war ein klassisches BMS-Institut mit konservativer Leitungsstruktur, seine Direktoren verharrten auf traditionellen Standpunkten und erkannten das Betriebsverfassungsgesetz in ihrer Forschungseinrichtung nur in begrenztem Umfang an.⁶⁹¹ Es dauerte einige Jahre, bis die Institutsleitung und der Betriebsrat schließlich kooperierten und zu einem praktikablen Arbeitsmodus fanden.

In folgenden Bereichen konnte seit 1972 eine Einigung und somit eine Mitbestimmung des Betriebsrates erreicht werden: bei Wohnungsangelegenheiten, der Nutzung des Max-Planck-Hauses für Mitarbeiter*innen und der Anschaffung von Fernsehgeräten für einen Ruheraum, außerdem bei Institutsumbauten sowie bei teils forschungsrelevanten Themen. So konnte der

688 Arbeitspapier von Dirk Hartung, Demokratisierung als Bedingung von Produktivität im historischen Prozeß der Vergesellschaftung von Wissenschaft, März 1972, DA GMPG, VL Martina Röbbecke, Teil 1, BC 600013.

689 Entscheidungsstruktur in der MPG-Satzungswirklichkeit, S. 11 f, AMPG, II. Abt., Rep. 23C, Nr. 29.

690 1. Sitzung Betriebsrat 9. 5. 1972, AMPG, II. Abt., Rep. 23C, Nr. 1.

691 1. Sitzung Betriebsrat 9. 5. 1972, AMPG, II. Abt., Rep. 23C, Nr. 1.

Betriebsrat die Einrichtung eines Sanitätsraumes und die Errichtung eines eigenen Ätherhauses durchsetzen und auf die Arbeitszeiten der wissenschaftlichen Assistent*innen Einfluss nehmen. Viele alltägliche Belange wie das Kantinenessen und die Höhe der Essenspreise regelte der Betriebsrat ebenso erfolgreich.⁶⁹² Die betriebliche Form der Mitbestimmung war hier teilweise und in zaghaften Schritten in wissenschaftsspezifische Aufgabenbereiche eingesickert, allerdings verfügte der Betriebsrat hier meist nur über Informations- und Beratungsrechte und es bedurfte einiger Zeit, bis eine gemeinsame vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre gefunden war. Am Heidelberger MPI für medizinische Forschung und im Kontrast zum Starnberger MPI für Lebensbedingungen konnten sich also ganz andere Partizipationskulturen kultivieren und je nach Offenheit und Haltung der Institutsleitung durchaus langfristig etablieren. Die Funktionserweiterung der ursprünglich sozialen und arbeitsrechtlichen betrieblichen Bereiche der Betriebsräte wurde nun schrittweise im Sinne einer wissenschaftsspezifischen Partizipationsvorstellung erweitert.

Als Resultate der Struktur- und Satzungsreformen und der mit ihnen eng verflochtenen, seit Ende 1960er Jahre zentralisierten Mitbestimmungsdebatte waren arbeitsfähige Kompromisslösungen an den Instituten sowie informelle Mitwirkung und Mitberatung für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen entstanden. Diese konnten jedoch auf der Makroebene der MPG nur eine Mitberatung in den Sektionen ermöglichen. Diese Zugeständnisse waren ebenso Ausdruck der veränderten gesellschaftspolitischen Anforderungen an eine leistungs- und effizienzorientierte Forschungsorganisation. Ihre Reichweite unterschied sich eklatant in den einzelnen Forschungsinstituten und es entstanden modifizierte eigenständige Partizipationskulturen.⁶⁹³ In dieser Hinsicht unterschieden sich die partizipativen Beteiligungsmodelle in der MPG von denen an den Hochschulen (Drittelparität, basisdemokratische Mitbestimmungsgrundsätze) deutlich.

In den vielfältigen Diskussionen innerhalb der MPG wurden wiederholt die möglichen Gefahren für die Forschungsfreiheit und die nötige Autonomie der Institutsleitungen betont. Im Gegensatz zu ihr befanden sich demnach formalisierte und institutionalisierte Mitbestimmungsforderungen, die laut MPG-Spitze nicht mit der eigenverantwortlichen exzellenten Forschung vereinbar waren. Trotz der zunehmenden staatlichen Kontrolle und des Versuchs der Einflussnahme auf die MPG war es ihr gelungen, diesen externen wie auch internen Steuerungsversuchen standzuhalten.⁶⁹⁴ Durch diese rigide Haltung wurden beispielsweise staatliche Regelungsabsprachen, wie sie in den „Leitlinien“ vorgesehen waren, ausuferndes Verwaltungsgebaren und eine dauerhafte institutionalisierte Mitbestimmungspraxis als externe Kontrollmechanismen angesehen, die letztlich eine effiziente und produktive Forschung verhinderten.

692 Niederschrift gemeinsame Besprechung Direktoren und BR 19.7.1972, AMPG, II. Abt., Rep. 23C, Nr. 1.

693 Der Umgang mit den verschiedenen Beteiligungsmodellen und die verschiedenen Formen der Mitbestimmung an den Instituten in ihrem Verhältnis zur wissenschaftlichen Arbeit stellt ein weiteres Forschungsdesiderat dar.

694 Vgl. Röbbcke, *Mitbestimmung*, 1997, 157.

4. Mitbestimmung in der Forschung: Zusammenfassung und Ausblick

Der Wandel der Mitbestimmungsdebatte in der MPG kann grob in zwei Phasen unterteilt werden: Die erste war die von 1945 bis Ende der 1960er Jahre dauernde Formations- und Institutionalisierungsphase. In dieser wurden vorwiegend arbeits- und vertragsrechtliche Diskussionen geführt, aus der erste Betriebsvereinbarungen und Betriebsräte als Träger der Mitbestimmungsdiskussion hervorgingen. In dieser ersten Phase dominierte eine klassisch-industriegewerkschaftliche Mitbestimmungsidee, die besonders in einer teils direkten, mitunter kollektiven Arbeitnehmerbeteiligung aufging und mit dem Begriff *industrial democracy* programmatisch umschrieben werden kann. Davon ist zweitens die Phase von Ende der 1960er Jahre bis etwa 1980 zu unterscheiden, welche durch eine Auffassung von Mitbestimmung als formalisierte und institutionalisierte Beteiligung der Wissenschaftler*innen an den zentralen Entscheidungsgremien der MPG charakterisiert war und sich zusätzlich durch informelle wissenschaftsspezifische Partizipationsformen auszeichnete.

Als Umbruchsjahr für die Mitbestimmungsdiskussion in der MPG kann das Jahr 1970 angesehen werden, denn im Zuge der Gründung des Gesamtbetriebsrates und der neu entstandenen Delegiertenvertretungen wurden nun besonders Ansprüche der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die vielfach den arbeitsrechtlichen Besonderheiten der außeruniversitären Forschungsorganisationen geschuldet waren, mit der Debatte um mehr betriebliche Beteiligungsrechte verknüpft und die bestehenden arbeits- und vertragsrechtlichen Forderungen im Kontext der Forschungsorganisation auf eine spezifische Weise konturiert. Neu war hierbei die zentrale Rolle der Nachwuchswissenschaftler*innen, die im Rahmen der bevorstehenden Strukturreformen in der MPG erstmals eigene Forderungen artikulierten. Dabei ging es vordringlich um Partizipationschancen in ausdifferenzierten Arbeitskontexten in der Forschung und um damit einhergehende besondere Problemlagen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Klassische betriebliche Mitwirkungsrechte spielten zwar über den gesamten Untersuchungszeitraum eine wichtige Rolle, allerdings vermengten sich diese seit 1970 mit den Forderungen der Wissenschaftler*innen zu einem spezifisch wissenschaftlich geprägten Diskurs um Partizipationsmöglichkeiten.

Die zwei Phasen der Mitbestimmungsdiskussion können deshalb nur in ihrem Verhältnis zueinander analysiert werden, denn das vorwiegend betriebliche Verständnis der Arbeitnehmerbeteiligung, das die erste Phase auszeichnete, wirkte sich beispielsweise auf die Gründung des Gesamtbetriebsrates im Jahr 1970 ganz direkt aus und war auch in den Forderungen der parallel gegründeten Delegiertenvertretungen der Wissenschaftler*innen deutlich wahrnehmbar. Die beiden Entwicklungsstränge sind – trotz mancher Differenzen – durch mannigfaltige Kontinuitäten gekennzeichnet und miteinander verflochten.

Zentrales Resultat der vorliegenden Untersuchung ist die Erkenntnis, dass die Mitbestimmungsdiskussion in der MPG nicht erst im Zuge der westdeutschen Studentenbewegung mit dem Umbruchsjahr 1967/68 ausgelöst wurde, wie MPG-eigene publizistische Erzeugnisse bis-

lang behaupteten,⁶⁹⁵ sondern bereits in der Nachkriegszeit einsetzte. Erstmals konnte mittels eines breiten empirischen Quellenkorpus aufgezeigt werden, dass der Widerspruch zwischen der Forschungsfreiheit und den Erfordernissen betrieblicher Mitbestimmung bereits in der Nachkriegszeit als Dauerkonflikt angelegt war, der sich seither in der MPG in einer spezifischen Art und Weise manifestierte und noch heute für die außeruniversitäre Forschung Aktualität besitzt.⁶⁹⁶ Zahlreiche Darstellungen in der publizistischen Öffentlichkeit trugen zu dem Verständnis bei, dass Mitbestimmung in der MPG im „Windschatten der 68er“ erfolgte. Der von der Presse ausgerufene „Aufstand der Forscher“⁶⁹⁷ war aber nicht nur ein mediales Konstrukt, sondern ebenso Ausdruck einer öffentlichen wie internen Legitimationskrise der MPG und eines aufbrechenden Generationenkonfliktes der staatlich finanzierten Forschung und ihrer grundlegenden Organisationsstruktur. Die erstmals öffentliche kritische Bilanzierung der MPG und ihrer Gremienstrukturen führte auch ihre Reformbedürftigkeit vor Augen. Insofern ist die einsetzende Mitbestimmungsdebatte auch als Ausdruck eines gesamtgesellschaftlichen wie wissenschaftsimmanenten Mentalitätswandels zu verstehen.

Partizipative Beteiligungsmodelle institutionalisierten sich in der ersten Phase bereits in den Forschungsinstituten der KWG bzw. späteren MPG. Nach Kriegsende etablierten sich ausgehend von Göttingen die ersten Ausschüsse und institutseigene Betriebsräte. Die gesetzmäßigen Rahmenbedingungen für die Formalisierung der arbeitsrechtlichen Beziehungen in Westdeutschland wurden dabei in der Nachkriegszeit durch das alliierte Kontrollratsgesetz Nr. 22 von 1946 (Betriebsrätegesetz) bestimmt. Dessen Anordnungen wurden schließlich 1952 durch das erste deutsche Betriebsverfassungsgesetz abgelöst.

Damit erfolgte schon in der frühen Nachkriegszeit ein Neuanfang der betrieblichen Mitbestimmungspraxis, die zuerst besonders durch die Vorstellungen der *industrial democracy* geprägt war. In der MPG war diese erste Phase von kommunikativen Aushandlungsprozessen charakterisiert, die besonders rechtliche und organisatorische Unsicherheiten sowie Kompetenzüberschneidungen zur Folge hatten. Sie führte partiell zur Formalisierung der zuvor informell geregelten Vertrags- und Arbeitsbeziehungen in den Forschungsinstituten. Das ging beispielsweise mit der schriftlichen Fixierung von Arbeitsverträgen sowie der Verabschiedung verbindlicher institutseigener Betriebsvereinbarungen einher, die in erster Linie mit der gesetzlichen Legitimation und Anerkennung der Aufgabenfelder der Betriebsräte zusammenhingen. Die Betriebsräte waren in dieser Zeit die wichtigsten Akteure eines fortschreitenden Institutionalisierungsprozesses und trugen als Mittler zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Arbeitnehmern überdies zum Betriebsfrieden bei.

695 Vgl. Gerwin, Im Windschatten der 68er, 1996, 211–226.

696 Vgl. Thomas Thiel: Interview mit Martin Stratmann. „Ich denke, dass wir eine saubere Verantwortungsstruktur haben“. *FAZ.NET* (14. 7. 2018). <https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/hoch-schule/interview-mit-martin-stratmann-ich-denke-dass-wir-eine-saubere-verantwortungsstruktur-haben-15683043.html>. Zuletzt aufgerufen am 11. 12. 2018.

697 Grossner, Aufstand der Forscher, 18. 6. 1971, 4.

Charakteristisch für die erste Phase war zudem die einsetzende Diskussion um die rechtliche und wissenschaftspolitische Sonderstellung der MPG als außeruniversitäre Forschungseinrichtung. Das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 hatte bereits klargestellt, dass es sich bei wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen um Tendenzbetriebe handelte, wobei klassischerweise Verlage oder Rundfunkeinrichtungen als Tendenzträger galten. Die Kategorisierung der MPG als Tendenzbetrieb war aber lange Zeit juristisch nicht klar geregelt und wirkte sich erst nach der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1972 in der MPG vollumfänglich aus.⁶⁹⁸ Dennoch hatte die MPG-Leitung den Tendenzschutz und die damit verbundene Einschränkung der betrieblichen Beteiligungsrechte in den Diskussionen um erste institutseigene Betriebsvereinbarungen bereits in der Nachkriegszeit als Argument gegen eine Ausweitung der Mitbestimmung vorgebracht. Ein weiteres zentrales Resultat lautet daher, dass es schon zwei Dekaden vor der eigentlichen Formulierung der Tendenzklausel im Betriebsverfassungsgesetz von 1972 zu Auseinandersetzungen um den Tendenzcharakter der MPG gekommen war und diese sich bereits in Konflikten um mögliche Aufgabengebiete und Mitwirkungsmöglichkeiten der Betriebsräte in der Nachkriegszeit nachweisen lassen. Die Tendenzbestimmungen beschränkten also die Mitwirkungsrechte der Wissenschaftler*innen und galten fortan als gängiges Argumentationsmuster gegen die mögliche Ausweitung der Rechte der Betriebsräte. Fortan kristallisierte sich diese Haltung als ein zentraler Konflikt mit dem wissenschaftlichen Personal und den betrieblichen Vertretungsorganen in der MPG heraus.

Die Mitbestimmungsdebatte in der MPG war also durch eine wesentliche Spannung geprägt, die beide Phasen in unterschiedlicher Intensität und Tragweite beeinflusste. Der Konflikt bestand in dem Widerspruch zwischen der Autonomie der Forschungsorganisation und mit ihr ihrer Institutsleiter und der Formalisierung betrieblicher Mitbestimmungsrechte. Die MPG-Leitung fasste alle Arten der externen Einflussnahme und etwaige Steuerungsversuche stets als Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit der Institute und ihrer Direktoren auf. Dabei war es egal, ob die Forderungen von den Beschäftigten selbst bzw. den Betriebsräten artikuliert oder von politischen Funktionsträgern oder Gewerkschaften vorgebracht wurden. Die Generalverwaltung verteidigte beispielsweise bereits in der ersten Phase vehement die Eigenständigkeit der Institute und lehnte allgemeinverbindliche Betriebsvereinbarungen ab. Die Betriebsräte pochten jedoch auf deren Abschluss und setzten damit die Direktoren zunehmend unter Druck. Auch die Gewerkschaften und die politischen Handlungsträger waren nicht untätig und drängten auf zügige Entscheidungen. Die Aufrechterhaltung der wissenschaftlichen Exzellenz – die oberste Priorität der MPG-Leitung – führte auch dazu, dass die teils monokratisch organisierten hierarchischen Leitungsstrukturen in den einzelnen Max-Planck-Instituten zwar als reformbedürftig eingestuft wurden, die nötigen Umgestaltungen aber erst mit einiger Verspätung oder überhaupt nicht eingeleitet wurden.

698 Noch in der Senatssitzung im März 1973 erklärte Lüst im Hinblick auf das Problem Tendenzschutz: „Es bedarf keiner besonderen Erwähnung, daß wir eine möglichst weitgehende Einschränkung der Rechte des Betriebsrats in personellen Fragen im wissenschaftlichen Bereich anstreben und – nach den Satzungsänderungen des vergangenen Jahres – auch für vertretbar halten.“ Bericht von Lüst vor dem Senat zur Senatssitzung vom 9. 3. 1973 in Hannover, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 74.SP.

Die partielle Verrechtlichung betrieblicher Arbeitsbeziehungen zeugte ebenso von der Schwierigkeit der Kategorisierung der MPG, die sich nicht als homogene Forschungsorganisation oder als einheitliches „Unternehmen“ bzw. einheitlichen „Forschungsbetrieb“ verstand, sondern als Förderungsgesellschaft in privatrechtlicher Vereinsgestalt mit vielen autonomen und heterogenen Untereinheiten, den Max-Planck-Instituten. Seit ihrer finanziellen Absicherung durch das Königsteiner Abkommen 1949 und durch die anhaltende monetäre und personelle Expansion im Zuge des „Wirtschaftswunders“ konnte die MPG sehr gute Arbeitsbedingungen und Dauerverträge für nahezu alle Beschäftigtengruppen etablieren. Deshalb drangen die Konflikte um den Tendenzcharakter der MPG und die empfindlichen Einschnitte für die Wissenschaftler*innen in der ersten Phase noch nicht an die Oberfläche. Dazu kam, dass die MPG aus relativ heterogenen kleinen und mittelgroßen Instituten bestand, deren Arbeitscharakter und Forschungsorganisation bis zu einem gewissen Ausdifferenzierungsgrad mitunter gut mit einer monokratischen Leitungsstruktur harmonierte. In den kleineren Instituten waren mittels kurzer Dienstwege die Mitberatungs- wie Informationsrechte für das Personal zumindest in informeller Weise festgelegt.

Es blieb also in der ersten Phase von 1945 bis Ende der 1960er Jahre dabei, dass Institute stets im Verantwortungsbereich eines oder mehrerer Direktoren (Harnack-Prinzip) lagen und nur ganz allmählich, auf Drängen der Betriebsräte, Betriebsvereinbarungen abschlossen. Alle weitergehenden Mitbestimmungsforderungen zögerte die MPG-Spitze hinaus oder lehnte sie gar ab. In der Frühphase verstand sich die MPG und vor allem die Generalverwaltung noch als eine Art „Familienbetrieb“ und suchte deshalb vielfach lokal nach praktischen Lösungen und bevorzugte kurze Entscheidungswege. Diese Strategie wurde lange einer allgemeingültigen Regelabsprache vorgezogen. Zwar hatten die Betriebsräte die Einführung von Betriebsvereinbarungen in den Instituten bzw. später eine MPG-weite Gesamtbetriebsvereinbarung schon sehr früh anvisiert, sie wurde aber erst nach langwierigem Tauziehen im Jahr 1970 realisiert.

Grundsätzlich hing vieles in dieser ersten Phase von der Einstellung und Bereitschaft der Direktoren ab. Für langjährige und anerkannte Forscher war es vereinzelt möglich, erweiterte Mitbestimmungsrechte und eine Mitberatung am Institut durchzusetzen. Allerdings waren befristete Nachwuchswissenschaftler*innen und besonders die Gruppe der Stipendiat*innen in der MPG stets aufgrund ihrer – so begründeten es Generalverwaltung und Präsident – Unerfahrenheit und mangelnden Expertise von diesen Partizipationschancen ausgeschlossen.

Die Besonderheiten der MPG lagen auch in ihrer Finanzierungsstruktur begründet. Durch die öffentliche Förderung kam es deshalb zu einem erhöhten Legitimationsdruck, denn laut Satzung war die MPG ein eingetragener Verein, dessen Finanzierung zu etwa 90 Prozent aus öffentlichen Geldern bestand, deren Verwendungszweck für die Politik allerdings kaum zu kontrollieren war. Die Privatrechtsform sicherte der MPG hingegen eine gewisse Flexibilität und wertvolle Autonomie in der wissenschaftspolitischen Sphäre, denn sie war nicht so leicht wie etwa die staatlichen Eigenbetriebe von außen steuer- und regulierbar. Diese Sonderstellung in Verbindung mit den wissenschaftlichen Erfolgen der MPG führte auch zu einem professionellen Selbstverständnis der Leitung und mit ihr zu einem gewissen Habitus der angestellten Wissenschaftler*innen. Am ehesten ist das dadurch etablierte wissenschaftliche Selbstver-

ständnis mit privaten Eliteforschungsorganisationen in den USA zu vergleichen. Dieser akademische Habitus war zumindest ein gewichtiger Grund für die Distanzierung der Wissenschaftler*innen vom Betriebsrat bzw. den Gewerkschaften, die auch in der MPG zuerst traditionell in Arbeiter- und Angestelltenhand waren.

Die Gründung des Gesamtbetriebsrates im Jahr 1970 stellte für die betriebliche Mitbestimmung in der MPG einen Meilenstein dar. Der Weg dahin war jedoch steinig. Göttingen fungierte als administratives und wissenschaftliches Zentrum der KWG bzw. späteren MPG in der Nachkriegszeit. Hier wurden die Weichen für den Wiederaufbau und die Re-Organisation der MPG gestellt. Die Aushandlungen zwischen dort traditionell ansässigen und neu angesiedelten Instituten und den britischen Militärbehörden verliefen freundschaftlich-kooperativ. In der vorliegenden Studie konnte zudem nachgewiesen werden, dass die englischen Besatzungsbehörden und besonders die Mitarbeiter der *Research Branch* eine außerordentlich prägende Rolle bei der Etablierung der Mitbestimmungspraxis spielten. Die enge Kooperation mit britischen Stellen wurde dadurch erleichtert, dass fast alle wichtigen Institutionen auf dem AVA-Gelände in der Bunsenstraße logierten.

Alle MPG-Einrichtungen besaßen nach Kriegsende ähnliche Probleme: Die Beschaffung von Brennmaterial und Nahrung sowie die sozialen wie wirtschaftlichen Folgen des Krieges und die Nöte des Wiederaufbaus schweißten zusammen. Die Verteilung von Werkswohnungen für die Mitarbeiter*innen stellte eines der drängendsten Probleme in der Anfangszeit dar. Die Einrichtung einer Kantine für alle Mitarbeiter und die Beschaffung von Nahrungs- und Brennstoffen fiel in den Aufgabenbereich des bereits 1945 gegründeten Wirtschaftsausschusses. Dieser stellte das erste Mitbestimmungsgremium noch vor den Betriebsräten dar. Seit der Wahl der ersten Betriebsräte im Herbst und Winter 1946 regelten diese besonders die sozialen und wirtschaftlichen Aufgabenbereiche in den Göttinger Einrichtungen. Bei der drängenden Problematik der Wohnungsvergabe scheiterte der Betriebsrat jedoch im ersten Anlauf. Im Zuge dieser Auseinandersetzung entmachtete Generalsekretär Ernst Telschow den Wirtschaftsausschuss und zugleich den Betriebsrat, indem er selbst einen Sozialausschuss mit einem ihm wohlgesonnenen Mitarbeiter einsetzte. Die Wohnungsvergabe wurde später Gegenstand der ersten MPG-weiten Gesamtbetriebsvereinbarung im Jahr 1970.

Bis Ende der 1960er Jahre entstanden in beinahe allen Instituten und Einrichtungen der MPG Betriebsräte und es wurden zumindest erste lokale Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Die spannungsreiche Beziehung zwischen Betriebsrat und Generalverwaltung verschlechterte sich jedoch in steigendem Maße, nachdem sich der erste Göttinger Hauptbetriebsrat konstituiert hatte. Der gewählte Vertreter der Göttinger Betriebsräte unternahm noch in den 1950er und 1960er Jahren einige erfolglose Anläufe, einen MPG-weiten Gesamtbetriebsrat anerkennen zu lassen. Erst mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes Anfang der 1970er Jahre, die mit dem Antritt der sozialliberalen Koalition in Bonn zeitlich zusammenfiel, wurde schließlich ein Gesamtbetriebsrat für die MPG wieder greifbar. Die schrittweise Südwestverlagerung der Institute und der Generalverwaltung von Göttingen nach München schuf ein neues Verwaltungszentrum. Wichtige Impulse für die Entstehung des Gesamtbetriebsrates und auch der Delegier-

tenversammlungen der Wissenschaftler*innen gingen von dort aus. Darüber hinaus etablierten sich Heidelberg, aber auch Berlin und München als Betriebsrätehochburgen, im Gegensatz zu den Instituten in Tübingen, deren Institutsleiter lange Zeit mögliche Personalvertretungen sowie aufkommende Mitbestimmungsforderungen vehement blockierten. Dort gründeten sich erst vergleichsweise spät Institutsbetriebsräte.

Die wichtigsten Errungenschaften des 1970 neugegründeten Gesamtbetriebsrates waren eine Vereinheitlichung der Arbeitszeiten und der freien Tage nach den hohen Feiertagen gewesen. Dazu kamen weitere Gesamtbetriebsvereinbarungen und eine MPG-weite Schlichtungsordnung im Jahr 1972, die besonders für die Wissenschaftler*innen zentrale Bedeutung besaß. Später mussten Sozialpläne mit der Leitung verhandelt werden, denn viele der agrarwissenschaftlichen Institute sollten geschlossen oder einzelne Abteilungen verlagert werden. Das Ergebnis der Verhandlungen stellte der 1973 abgeschlossene Rahmensozialplan dar, der sozialverträgliche Umstrukturierungen vorsah.

Die reformpolitische Phase in der Wissenschaftspolitik begünstigte die Mitbestimmungsforderungen des wissenschaftlichen Personals in der MPG. Die Expansion der Partizipationsbestrebungen zeigte sich in der Fülle der neugegründeten Gremien, Institutionen und Vertretungsorgane, die nun miteinander kooperierten, aber zeitweise auch konkurrierten. Es ging nicht mehr nur um klassische Betriebsratsthemen und die Verrechtlichung der Arbeits- und Vertragsbeziehungen, sondern um die Idee der Transparenz der Gremienstruktur und möglichen inhaltlichen Steuerung der Forschungseinrichtung in Zeiten knapper öffentlicher Kassen. Im Kontext der geplanten Abteilungs- und Institutsschließungen ging es nun auch um nötige Sparmaßnahmen. Die MPG-Spitze sah sich seit Ende der 1960er Jahre mit einer vermeintlich überalterten Personalstruktur und einem exponentiell steigenden Anteil von Nachwuchswissenschaftler*innen konfrontiert. Die letztgenannte Gruppe war maßgeblich am „Aufstand der Forscher“ beteiligt und brachte eine neuartige wissenschaftsspezifische Konturierung in die bis dahin typischerweise von den Betriebsräten artikulierten arbeitsrechtlichen Mitbestimmungsforderungen.

Die seit 1969/70 anbrechende zweite Phase der Mitbestimmung wurde demzufolge durch gut vernetzte Wissenschaftler*innen getragen, die als einflussreiche Berufsgruppe galten und die Spielregeln der Öffentlichkeitsarbeit beherrschten. Auch deshalb wurden ihre Forderungen nun auch von der MPG-Spitze ernst genommen. Die Rolle der Medien und der damit einhergehende gesteigerte Legitimationsdruck führten ebenfalls zu einem internen Reformdruck. Die Leitung musste sich nun viel häufiger und substantieller bei der Wissenschaftspolitik rechtfertigen und war öffentlicher Kritik verstärkt ausgesetzt – wohl auch, weil die sozialliberale Regierung wissenschaftspolitisch neue Ziele verfolgte. Der Druck war dabei zugleich wissenschaftsimmanent, weil die strukturellen Veränderungen des Wissenschaftssystems und besonders die rationalisierte Teamarbeit in den Natur- und Lebenswissenschaften nach anderen Modellen der Arbeitsorganisation verlangten.

Der wachsende Steuerungsanspruch der Politik spiegelte sich besonders in der Mitbestimmungsdiskussion der 1970er Jahre. Beispielsweise wurden zeitgleich mit der Herausgabe der „Leitlinien zu Grundsatz-, Struktur und Organisationsfragen von rechtlich selbstständigen Forschungseinrichtungen“ durch das Bundesforschungsministerium zu Beginn der 1970er Jahre verstärkt politische Interessen in die Debatte eingebracht. Die sozialliberale Koalition hatte in kostenintensive Großforschungsprojekte wie Kernforschungszentren investiert und die „Leitlinien“ sollten dazu anregen, deren interne Strukturen zu überdenken und Beteiligungsmodelle zu reformieren. Dort besaß besonders die formalisierte paritätische Mitbestimmung in Gremien einiges Gewicht, die nun abermals für die MPG als möglicher Lösungsweg angesehen wurde. Die MPG-Spitze konnte mithilfe des GBR die Anwendung der „Leitlinien“ schließlich abwenden und somit dem erweiterten Zugriff politischer Steuerungspläne entgehen.

Neben diesen externen wissenschaftspolitischen Eingriffen nahmen die neuen Delegiertenvertretungen der Wissenschaftler*innen die Impulse der Studentenbewegung auf. Fortan breiteten sich regionale Vertretungen der Wissenschaftler*innen wie eine Graswurzel-Bewegung rasend schnell in der gesamten MPG aus. Jedoch bildete sich im Kontext der außeruniversitären Forschungsorganisation und wegen ihrer rechtlichen Sonderstellung eine gemäßigte Form der Mitbestimmungsdebatte heraus, die sich in Sprache und in den Inhalten von den Forderungen der radikalen Studentengruppen an den Hochschulen erheblich unterschied. In einer nun breiter geführten Auseinandersetzung standen die Struktur und Satzung der MPG auf dem Prüfstand. Es konnte außerdem gezeigt werden, dass besonders Nachwuchswissenschaftler*innen mittels der Delegiertenvertretungen substantielle eigene Ideen und Vorschläge zu den dringend benötigten Strukturreformen der MPG einbrachten.

Im Kontext der Strukturreformen konnte außerdem erstmals belegt werden, dass Befristungen bereits seit Ende der 1960er Jahre durch die MPG-Leitung in Absprache mit der Politik und den Großforschungseinrichtungen anvisiert wurden. Eine Änderung der Personalstruktur der MPG war in den Augen der Generalverwaltung wegen der nun kleineren finanziellen Spielräume unumgänglich geworden. Dass die Kürzungen gerade bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen erfolgten, war mit deren rasch steigender Zahl und deren teils unsicheren Vertragssituation begründet. Etwa die Hälfte der in der MPG angestellten Nachwuchswissenschaftler*innen besaß bereits zu Beginn der 1970er Jahre keine sichere Planstelle. Viele wurden durch ein Stipendium vergütet, bereits ein Drittel war mit einem befristeten Projektvertrag ausgestattet.⁶⁹⁹ Damit wurde auch das Überdenken der auf Lebenszeit berufenen Direktorenstellungen nötig wie auch eine Neuausrichtung der Arbeitsorganisation und die Abwendung von den dem Beamtenrecht nachgebildeten Anstellungsverträgen des öffentlichen Dienstes, um die Forschung

699 Eine der wenigen von der Delegiertenvertretung in Göttingen durchgeführten Umfragen unter 297 MPG-Nachwuchswissenschaftler*innen zeigte, dass knapp 33 Prozent der Diplomand*innen, Doktorand*innen und Habilitand*innen durch ein Stipendium vergütet wurden. Gut 53 Prozent hatten BAT-Anstellungsverträge in der MPG bekommen. Davon war gut ein Drittel mit Zeitverträgen ausgestattet, 44 Prozent besaßen eine begehrte Planstelle. Nur 28 Prozent der befragten Stipendiaten mit Hochschulabschluss waren rentenversichert. Fragebögen der DV-Göttingen zur Rentenversicherung und Instituts- und Personalstruktur, Materialien 2. Delegiertentag der MPG 11. und 12. 5. 1972, DA GMFG, VL Martina Röbbcke, Teil 2, BC 600014.

zukunftsfähig und effizient zu gestalten. Der Wandel der Personalstruktur und die mit ihr einsetzenden Debatten um Zeitverträge in der westdeutschen Wissenschaft müssen in dieser Hinsicht neu bewertet und als wesentliches Kriterium und Diskussionsgrundlage für die Strukturreformen in den Forschungsorganisationen mit einbezogen werden.⁷⁰⁰ Auch die regionalen Delegiertenversammlungen und der starke Zulauf des ersten Delegiertentages in Arnoldshain 1971 müssen vor diesem Hintergrund interpretiert werden.

Die geplanten Befristungen großer Teile des wissenschaftlichen Nachwuchses waren auch der internationalen Konkurrenzfähigkeit der vornehmlich naturwissenschaftlichen Forschungsbereiche in der MPG im Zeitalter der „Atomeuphorie“ geschuldet.⁷⁰¹ Für den eigentlichen „Aufstand der Forscher“ sorgte aber der Alleingang Butenandts, der bereits seit 1964 verschiedene Strukturkommissionen für eine Reform der MPG einberufen hatte – ohne Betriebsräte oder Wissenschaftler*innen informiert und hinzugezogen zu haben. Die Neuordnung der Personal- und Organisationsstruktur und die Zusammensetzung der Strukturkommissionen waren demnach nicht transparent oder nachvollziehbar. Besonders der Bericht zur Personalstruktur wurde zum Stein des Anstoßes, da dort der Erhalt der personellen Mobilität und Innovationskraft der MPG durch eine Zeitvertragsregelung für bis zu 90 Prozent der Wissenschaftler*innen geplant wurde. Der GBR besaß wegen der Tendenzklausel in dieser Sache kein generelles Mitspracherecht. Aufgrund der fehlenden einflussreichen Personalvertretung entstand hier abermals ein Vakuum. Der eingeschlagene Weg, eine optimale Flexibilisierung durch die Einführung eines umfassenden wissenschaftlichen Zeitvertragsystems zu erreichen, wurde also wesentlich früher als bisher vermutet seit Ende der 1960er Jahre ins Auge gefasst. Diese und andere Reformvorschläge der MPG-Spitze lösten nach ihrem verzögerten Bekanntwerden eine Dynamik aus, die im „Aufstand der Forscher“ gipfelte.

Mit den Forderungen nach paritätisch besetzten Gremien, transparenten Entscheidungswegen und der Ablehnung befristeter Verträge trug die Reform der MPG nun die Handschrift des wissenschaftlichen Personals. Junge Wissenschaftler*innen kritisierten tradierte Leitungsstrukturen und gestalteten die Forschungspraxis aktiv mit. Dabei distanzieren sich die aus der Bewegung hervorgegangenen Delegiertenvertretungen der Wissenschaftler*innen in der MPG zunehmend von Forderungen nach paritätischer Mitbestimmung, wie sie an den Hochschulen zuvor diskutiert worden waren. Eine Drittelparität wie an den Universitäten war für Butenandt und seinen Nachfolger Lüst, wie auch für den Senat, undenkbar. Damit schlug der Diskurs in der MPG einen anderen Weg ein und positionierte sich eher als gemäßiger Mittelweg in einer politisch überhitzten gesellschaftlichen Reformdebatte.

700 Die seit Ende der 1960er Jahre einsetzende Diskussion um Zeitverträge ist ein weiteres Forschungsdesiderat. Erste Hinweise auf die zeitliche Koinzidenz von statistischer Erhebung der Personalstruktur und deren Altersentwicklung mit der einsetzenden Diskussion um Befristungen gibt die Aktennotiz der Gesellschaft für Kernverfahrenstechnik mbH in Jülich. Vgl. Vermerk Altersstruktur in deutschen Forschungseinrichtungen vom 5. 9. 1967, AMPG, II. Abt., Rep. 67, Nr. 177, fol. 329–338.

701 Bundesminister für wissenschaftliche Forschung an MPG, betrifft Probleme der Altersstruktur von Wissenschaftlern in der Großforschung, 8. 11. 1967, AMPG, II. Abt., Rep. 67, Nr. 177, fol. 339.

Die MPG-Leitung sowie weite Teile des Personals verstanden Mitbestimmung als informelle Informations- und Beratungsrechte und weniger als eine paritätische Mitwirkung in allen Leitungsgremien. Die Forderungen der Delegierten, die 1971 als „Arnoldshainer Thesen“ bekannt wurden, gingen allerdings weit über die bloße Mitberatung hinaus. Trotzdem wurde die Kompromisslösung in der Folge durchgesetzt und mit der Satzungsreform von 1972 finalisiert. Auf der Bremer Hauptversammlung 1972 beschlossen die Mitglieder der MPG die neue Satzung. Fortan konnten zwar besonders qualifizierte Wissenschaftler*innen in den Sektionen der MPG gewählt werden, die damit im Senat vertreten waren, und auch der Gesamtbetriebsratsvorsitzende bekam dort einen Sitz. Allerdings war das Wahlverfahren der Sektionsvertreter an diverse Auflagen (Qualifikation, Vertragsart) gebunden und ein Stimmrecht bei Berufungen zunächst nicht vorgesehen. Mit der Satzungsreform waren die vielfältigen Forderungen nach paritätischer oder egalitärer Mitbestimmung in den Gremien schließlich zu einer informellen Mitberatung institutionalisiert worden. Die MPG-Spitze interpretierte die Satzungsreform als positives Ergebnis der über Jahrzehnte schwelenden – bereits in der Präsidentschaftszeit von Butenandt begonnenen – Reformdiskussionen und deutete sie als praktikablen Erfolg für die Beteiligung der angestellten Wissenschaftler*innen. Ein Großteil der Kritiker sah in der Satzungsreform indes einen faulen Kompromiss, viele Delegierte resignierten und zogen sich in der Folge aus der aktiven Gremienarbeit zurück.

Die divergierenden Ordnungs- und Reformvorstellungen konnte auch der gesprächsbereite Reimar Lüst auf Dauer nicht harmonisieren, weswegen die 1972 verabschiedete Satzung wohl bei vielen zuvor engagierten Wissenschaftler*innen eine herbe Enttäuschung auslöste. An vielen Instituten wurden in der Folge Betriebsräte stärker in den Forschungsalltag eingebunden. Durch kollegiale Leitungsorgane, regelmäßige Institutsversammlungen und die externe Evaluierung durch Fachbeiräte erhöhten sich die Einflussmöglichkeiten für das wissenschaftliche Personal graduell, aber eine formelle Gremienarbeit war nur vereinzelt möglich.

Auch die Aufgabenbereiche des GBR konzentrierten sich seitdem auf vorwiegend arbeitsrechtliche und soziale Belange. Sein Wirkungsbereich verlagerte sich in den 1980er und 1990er Jahren auf innerbetriebliche arbeitsschutz-, persönlichkeits- und gleichstellungsrechtliche Themen⁷⁰² wie die Einführung von Bildschirm-Arbeitsplätzen, die Frage der Speicherung von Personaldaten, die Einführung von Sozialplänen für die Zeit nach Institutsschließungen und die Förderung von Frauen und Schwerbehinderten. Diese wesentlichen Bereiche wurden neben langwierigen Verhandlungen über eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung zu Personendaten-speicherung durch Telefon- und Computersysteme zu Hauptanliegen des GBR. Vergleichbare Institutionen und Nachfolger der Delegiertenvertretungen konnten sich seit der Satzungsänderung in der MPG nicht verstetigen. Sie waren wegen der Satzungsreform und der veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen schlicht nicht über die erste „Bewegungsphase“ zwischen

702 Vgl. Kolboske, *Die Anfänge*, 2018, 41–47.

1970 und 1974 hinausgekommen und gingen, anders als der GBR, nicht in legitimen Vertretungsgremien auf.

Dies hatte vielfältige Gründe: Viele der ehemaligen Nachwuchswissenschaftler*innen hatten eine aussichtsreiche akademische Laufbahn eingeschlagen, daneben konnte der Betriebsrat meist nicht als zentrales Vertretungsgremium für den wissenschaftlichen Berufsstand und dem damit verbundenen Habitus bestehen. Die Mitarbeit im GBR kostete außerdem viel Zeit und erforderte eine vollständige oder teilweise Freistellung von den Forschungsaufgaben. Auch die Stärkung des Tendenzparagraphen nach der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 hatte am Verschwinden der Delegiertenvertretung einen gewichtigen Anteil, zumal dieser durch weitere Gerichtsurteile sowie interne Rechtsgutachten nochmals prinzipiell bestätigt wurde. Danach zeichnete sich ein vorsichtiger Zustrom der ehemaligen Delegierten in den GBR und eine Diffusion der ehemaligen aktiven Mitglieder in die Institutsbetriebsräte sowie in die Gewerkschaften ab. Aufgrund dieser Ursachen versuchten sich die Wissenschaftler*innen vor Ort in den eigenen Instituten an einer Verbesserung der Lage und konnten lokale informelle Mitbestimmungsverfahren beispielsweise in den seither neugeschaffenen Institutsatzungen etablieren.

An den Instituten existieren deshalb die Spuren des „Aufstands der Forscher“ in der Form von Institutsversammlungen, Mitarbeitervertretungen und regelmäßigen Beratungen in den Abteilungen fort. In den Gremien der MPG hat sich bis heute die Vertretung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen aus den Sektionen im Senat erhalten. Allerdings wurden in der Folge für Doktorand*innen – seit 2019 auch für Postdoktorand*innen – neue Vertretungsmöglichkeiten geschaffen. Der Gesamtbetriebsrat konnte sich außerdem als zentrale Institution der Arbeitnehmerseite an den Instituten weiter durchsetzen und ergriff zunehmend Partei für Wissenschaftler*innen. Im GBR gingen also die vorgebrachten Ideen der Delegiertenvertretungen auf, denn diese hatten beispielsweise die Forschungsplanung und -steuerung der MPG nach der Satzungsreform auf die Agenda gesetzt.

Viele der damaligen Delegierten und Betriebsratsmitglieder betrachteten die Satzungsreform von 1972 dennoch als misslungenen Versuch einer grundlegenden „Demokratisierung“ der MPG. Aus Sicht der Präsidenten und der Generalverwaltung war sie hingegen ein erfolgreicher Kompromiss, denn die Forschungsorganisation konnte aus der Krise weitestgehend unbeschadet heraus manövriert werden. In diesem Sinne kann die Haltung der MPG-Spitze auch als wertvolle Professionalisierungsstrategie der Forschungsgesellschaft verstanden werden, denn deren interne Evaluationsmechanismen und Strukturreformen bewahrten die MPG vor einer Anwendung der „Leitlinien“ und damit erweiterter staatlicher Einflussnahmen. Diese hätten auch durchaus von betrieblichen Mitbestimmungsgremien erwirkt werden können. Dabei stellte die MPG-Spitze die Forschungsfreiheit und den spezifischen Charakter der wissenschaftsbasierten Arbeit in den Vordergrund und konnte sich deshalb viel länger als die Universitäten – eigentlich bis heute – vor direkten externen wie auch internen Eingriffen schützen. Ob sich die bislang in ihrem grundlegenden Aufbau kaum reformierten hierarchischen Leitungsstrukturen als zukunftssträchtige Option für eine exzellente Forschungsorganisation bewährt haben,

muss an anderer Stelle geklärt werden. Es deutet einiges darauf hin, dass auch sie zukünftig erneut auf dem Prüfstand stehen werden.⁷⁰³

703 Vgl. Hanno von Charisius: „Ja, es gibt beunruhigende Zahlen“. Eine Umfrage in der Max-Planck-Gesellschaft zeigt, wie häufig Forscher drangsaliert werden. Präsident Martin Stratmann will einen Kulturwandel. *Süddeutsche Zeitung Online* (27. 6. 2019). <https://www.sueddeutsche.de/wissen/mobbing-max-planck-gesellschaft-diskriminierung-interview-stratmann-1.4502031>. Zuletzt aufgerufen am 28. 6. 2019; Thiel, Interview mit Martin Stratmann, 14. 7. 2018.

5. Anhang

Thesen zur Reform der Max-Planck-Gesellschaft⁷⁰⁴

15

Thesen zur Reform der Max-Planck-Gesellschaft,

ausgearbeitet und beschlossen vom Delegiertentag in Arnoldshain
am 2. 6. 1971

1. Die Forschungspolitik muß an den Interessen und Bedürfnissen der Gesellschaft orientiert sein. Die gegenwärtigen forschungspolitischen Präferenzen in der Max-Planck-Gesellschaft sind weitgehend bestimmt durch partikuläre Wirtschafts- und Karriereinteressen. Es ist unsere Aufgabe, die gesellschaftlichen Ziele der Wissenschaft zu reflektieren, Forschungsalternativen zu erarbeiten und Verfahren zu entwickeln, die eine Entscheidung im Sinne der bezeichneten Zielsetzung garantieren.
2. Bei der jetzigen Zusammensetzung der Entscheidungsorgane und wegen der privatautonomen Entscheidungsverfahren ist die Max-Planck-Gesellschaft nicht in der Lage, diesen Aufgaben zu genügen. Notwendig ist eine Änderung der Zusammensetzung der Organe, so daß die Mitwirkung aller in der Max-Planck-Gesellschaft Tätigen und die angemessene Beteiligung der Öffentlichkeit garantiert werden. Notwendig ist weiterhin Öffentlichkeit sämtlicher Entscheidungsgremien der Max-Planck-Gesellschaft.
3. Die gegenwärtige Struktur der Max-Planck-Gesellschaft entspricht nicht:
 - der generellen Bedeutung von wissenschaftlicher Forschung in der heutigen Gesellschaft
 - dem erheblichen Anteil der Max-Planck-Gesellschaft an der Forschung in der Bundesrepublik
 - ihrer inzwischen nahezu vollständigen Finanzierung durch die öffentliche Hand.
4. Die Satzung der Max-Planck-Gesellschaft gewährleistet nicht:
 - die als Korrelat zur Autonomie notwendige Kontrolle der Forschungsarbeit durch legitimierte Organe der Öffentlichkeit
 - Prioritätensetzung in Abstimmung mit den Erfordernissen der Allgemeinheit
 - die für die Forschung unabdingbare demokratische Struktur im Inneren.
5. Es ist deswegen eine Struktur der Max-Planck-Gesellschaft anzustreben, die die Verwirklichung dieser Erfordernisse garantiert. Dabei wird zu prüfen sein, ob die Rechtsform des eingetragenen Vereins den geeigneten Rahmen dafür abgeben kann. Andernfalls müssen andere, insbesondere öffentlich-rechtliche Organisationsformen in Erwägung gezogen werden.
6. Die undurchsichtigen Entscheidungsverfahren in der Max-Planck-Gesellschaft und in ihren Instituten bedürfen der Analyse. Wir fordern die regionalen Delegiertenversammlungen und die Belegschaften der Institute zur Durchführung dieser Analyse auf; sie muß sich auf alle Ebenen erstrecken:
 - Arbeits- und Projektgruppen
 - Institute
 - zentrale Organe der Max-Planck-Gesellschaft.

704 AMPG, III. Abt., ZA 179, Nr. 26, fol. 15-17.

Die Analyse darf sich nicht auf organisatorische und juristische Gesichtspunkte beschränken, sondern muß die Gesamtheit der wissenschaftlichen Arbeits- und Verwertungsprozesse erfassen.

7. Mitbestimmung aller am Forschungsprozeß Beteiligten ist bei der wachsenden Spezialisierung und Komplexität der Forschungsarbeit heute unabdingbar. Sie fördert die notwendige Orientierung der Forschung an den gesellschaftlichen Bedürfnissen. Allen Instituten muß die Erprobung von Formen der Mitbestimmung auf allen Ebenen möglich sein. Dazu ist die Suspendierung entgegenstehender Regelungen notwendig. Diese Experimente sollen von den genannten Analysen begleitet und durch sie korrigiert werden. Das setzt einen intensiven Erfahrungsaustausch zwischen den Instituten voraus.
8. Insbesondere betrachten wir Mitbestimmung auch in personellen Fragen als ein Mittel, bestehende Abhängigkeiten abzubauen und den am Forschungsprozeß Beteiligten im Rahmen ihrer Arbeit die Möglichkeit zu geben, hergebrachte Meinungen und Zustände ohne Repression zu kritisieren.
9. Der Delegiertentag lehnt unter den gegenwärtigen Bedingungen jede Form befristeter Anstellungsverträge ab. Wissenschaftler mit Hochschulabschluss, die in der Max-Planck-Gesellschaft arbeiten, sollen nicht den Status von Stipendiaten sondern von wissenschaftlichen Angestellten haben.
10. Der Delegiertentag fordert die Max-Planck-Gesellschaft auf, mit den Mitarbeitern und dem Betriebsrat generell und frühzeitig die Probleme zu diskutieren, die bei der Schließung und Umstellung von Instituten und Abteilungen anstehen.
11. Der Delegiertentag wünscht eine enge Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft. Er weist die von ihm vertretenen Mitarbeiter nachdrücklich auf die nach dem Betriebsverfassungsgesetz bestehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten hin, er fordert die Betriebsräte beziehungsweise den Gesamtbetriebsrat auf, alle rechtlichen Handhaben zur Durchsetzung ihrer Mitbestimmungsrechte zu nutzen. Er fordert die Mitarbeiter weiterhin auf, sich für die Arbeit im Betriebsrat ihres Institutes und im Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft zur Verfügung zu stellen. In den Instituten, die noch keinen Betriebsrat haben, sollte ein solcher eingerichtet werden.
12. Der Delegiertentag unterstützt und fordert die Zusammenarbeit der Delegiertenversammlungen und Institute mit allen Gruppierungen (z.B. DAG, GEW, ÖTV, VWF), die die Interessen der Mitarbeiter in der hochschulfreien Forschung vertreten. Dabei soll darauf hingewirkt werden, daß die Gruppierungen eine Verstärkung ihrer Legitimation und ihres Einflusses dadurch anstreben, daß sie grundsätzlich die Interessen aller betroffenen Mitarbeiter vertreten.

13. Der Delegiertentag stellt fest, daß die Ergebnisse der Präsidentenkommission für Strukturfragen in keiner Weise den Erwartungen auf Einleitung von Reformen entsprechen. Der Mangel an demokratischer Legitimation und die daraus folgende personelle Zusammensetzung der Kommission verhindern, daß notwendige Änderungen von der Mehrheit überhaupt in Erwägung gezogen werden, so daß die Einleitung echter Reformen auch in Zukunft nicht zu erwarten ist. Die Max-Planck-Gesellschaft wird aufgefordert, ein Gremium zu ihrer Reform einzurichten, das aus gewählten Vertretern besteht, wobei die Hälfte der Vertreter von den Wissenschaftlichen Mitgliedern, die andere Hälfte von den übrigen Beschäftigten der Max-Planck-Gesellschaft gewählt werden. Dadurch würde der Weg geebnet, nicht nur "Grundsätze der Max-Planck-Gesellschaft" sondern auch die auf die Veränderung der Max-Planck-Gesellschaft gerichteten Thesen des Delegiertentages zu Leitlinien künftiger Reformen zu machen.
14. In Anbetracht ihrer Finanzierung aus Mitteln der öffentlichen Hand (über 90 %) fordern wir die Max-Planck-Gesellschaft auf, die Kandidaten für die Präsidentschaft in einer öffentlichen Sitzung vorzustellen und deren Qualifikation für dieses Amt zur Diskussion zu stellen.

6. Bibliographie & Verzeichnisse

6.1 Verwendete Quellen und Archivmaterial

Archiv der Max-Planck-Gesellschaft (AMPG)

- II. Abt., Rep. 1, Marsch, Handakten
- II. Abt., Rep. 7, MPI für Kernphysik
- II. Abt., Rep. 9, MPI zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt
- II. Abt., Rep. 23C, MPI für medizinische Forschung, Betriebsrat
- II. Abt., Rep. 30A und 30C, MPI für Psychiatrie
- II. Abt., Rep. 32, MPI Zellbiologie
- II. Abt., Rep. 33, MPI für Arbeitsphysiologie
- II. Abt., Rep. 42, MPI für Bildungsforschung
- II. Abt., Rep. 44, MPI für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht
- II. Abt., Rep. 60, Senat
- II. Abt., Rep. 61, Verwaltungsrat
- II. Abt., Rep. 62, Wissenschaftlicher Rat
- II. Abt., Rep. 66, GV: Institutsbetreuung
- II. Abt., Rep. 67, GV: Personal
- II. Abt., Rep. 81, Gesamtbetriebsrat
- II. Abt., Rep. 102, Gründungsakten
- III. Abt., ZA 99, Nachlass Dietrich Goldschmidt
- III. Abt., ZA 179, Nachlass Josef Fleckenstein
- III. Abt., Rep. 105, Nachlass Gerhard von Gierke

Archiv Institut für Plasmaphysik (AIPP)

- 7.1.6 Betrieb des Instituts
- Vorlass Rita Meyer-Spasche

GMPG-Materialien / Vorlass Martina Röbbcke (DA GMPG)

- Teil 1: MPI für Bildungsforschung 1968 (BC 600013)
- Teil 2: Delegiertentag in Arnoldshain 1971 und 2. Delegiertentag 1972 (BC 600014)
- Teil 3: Graue Literatur, Sonderdrucke, Schriften, Evaluationen, Berichte (BC 600015)
- Teil 4: Korrespondenzen, Mitteilungen, AG Forschung der Gewerkschaften, GEW, Ö.T.V. (BC 600016)

Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft (GVMPG)

- Personalakte Max Schattenfroh (BC 247311)

6.2 Literaturverzeichnis

- Abelshauer, Werner: *Deutsche Wirtschaftsgeschichte*. 2. Aufl. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2011.
- Alemann, Ulrich: Einleitung. Partizipation, Demokratisierung, Mitbestimmung – Zur Problematik eines Gegenstandes. In: Ulrich Alemann (Hg.): *Partizipation – Demokratisierung – Mitbestimmung. Problemstellung und Literatur in Politik, Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft*. 2. Aufl. Opladen: Westdeutscher Verlag 1978, 13–40.
- Altenmüller, Georg Hartmut: Um Reformen in der Max-Planck-Gesellschaft. Jahresversammlung in Berlin. Es geht um Mitbestimmung und Forschungsplanung. *Göttinger Allgemeine* 144 (26. 6. 1971).
- Andersen, Uwe: Mitbestimmung. In: Uwe Andersen und Wichard Woyke (Hg.): *Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften 2000, 385–390. doi:10.1007/978-3-322-93232-7_84.
- Ash, Mitchell G.: Verordnete Umbrüche – Konstruierte Kontinuitäten. Zur Entnazifizierung von Wissenschaftlern und Wissenschaften nach 1945. *Zeitschrift für Geschichtswissenschaft* 43/10 (1995), 903–924.
- Balcar, Jaromír: *Die Ursprünge der Max-Planck-Gesellschaft. Wiedegründung – Umgründung – Neugründung*. Ergebnisse des Forschungsprogramms Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft, Preprint 7. Herausgegeben von Florian Schmaltz, Jürgen Renn, Carsten Reinhardt und Jürgen Kocka. Berlin 2019.
- Bergmann, Jürgen, Hartmut Kaelble, Hermann-J. Rupieper, Peter Steinbach, Jürgen Bockstedt und Heinrich Volkmann (Hg.): *Arbeit, Mobilität, Partizipation, Protest. Gesellschaftlicher Wandel in Deutschland im 19. und 20. Jahrhundert*. Opladen: Westdeutscher Verlag 1986.
- Betriebsrätegesetz. Vom 4. Februar 1920. *Reichsgesetzblatt* 26 (1920), 147–174.
- Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952. *Bundesgesetzblatt* 43 (1952), 681–694.
- Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972. *Bundesgesetzblatt. Teil 1* 2 (1972), 13–43.
- Beyler, Richard H.: „Reine“ Wissenschaft und personelle „Säuberung“. *Die Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft 1933 und 1945*. Berlin: Forschungsprogramm „Geschichte der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft im Nationalsozialismus“ 2004.
- Boenke, Susan: *Entstehung und Entwicklung des Max-Planck-Instituts für Plasmaphysik 1955–1971*. Frankfurt am Main: Campus 1991.

- Böhme, Gernot: Über das Verhältnis des Wissenschaftlers zur Wissenschaftspolitik. In: Wolfgang Pohrt (Hg.): *Wissenschaftspolitik. Von wem, für wen, wie? Prioritäten in der Forschungsplanung*. München: Hanser 1974, 175–192.
- Brandt, Willy: Regierungserklärung von Bundeskanzler Willy Brandt vor dem Deutschen Bundestag. Bonn, 28. 10. 1969. https://www.willy-brandt.de/fileadmin/brandt/Downloads/Regierungserklaerung_Willy_Brandt_1969.pdf. Zuletzt aufgerufen am 29. 1. 2019.
- Braunthal, Gerard: *Politische Loyalität und Öffentlicher Dienst. Der „Radikalenerlaß“ von 1972 und die Folgen*. Marburg: Schüren 1992.
- Bundesarchiv und Institut für Zeitgeschichte (Hg.): *Akten zur Vorgeschichte der Bundesrepublik. Januar 1949–September 1949*. Bd. 5. München: Oldenbourg 1981.
- Bundesbericht Forschung I 1965. Bericht der Bundesregierung über Stand und Zusammenhang aller Maßnahmen des Bundes zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung*. Deutscher Bundestag, 4. Wahlperiode, Drucksache IV/2963. Bad Godesberg 1965.
- Bundesbericht Forschung IV 1972*. Deutscher Bundestag, 6. Wahlperiode, Drucksache VI/3251. Bonn 1972.
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: *Leitlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft zu Grundsatz-, Struktur- und Organisationsfragen von rechtlich selbständigen Forschungseinrichtungen, an denen die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, überwiegend beteiligt ist*. Bd. 2a. Bonn 1971.
- Charisius, Hanno von: „Ja, es gibt beunruhigende Zahlen“. Eine Umfrage in der Max-Planck-Gesellschaft zeigt, wie häufig Forscher drangsaliert werden. Präsident Martin Stratmann will einen Kulturwandel. *Süddeutsche Zeitung Online* (27. 6. 2019). <https://www.sueddeutsche.de/wissen/mobbing-max-planck-gesellschaft-diskriminierung-interview-stratmann-1.4502031>. Zuletzt aufgerufen am 28. 6. 2019.
- Classen, Claus Dieter: *Wissenschaftsfreiheit außerhalb der Hochschule. Zur Bedeutung von Artikel 5 Absatz 3 Grundgesetz für außeruniversitäre Forschung und Forschungsförderung*. Tübingen: Mohr 1994.
- Däubler, Wolfgang: *Das Grundrecht auf Mitbestimmung*. 4. Aufl. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt 1976.
- Deich, Ingrid: The Redistribution of Authority in National Laboratories in Western Germany. *Minerva* 17/3 (1979), 413–444.

- Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hg.): *Aufgaben und Finanzierung IV, 1972–1974*. Bd. 4. Wiesbaden: Franz Steiner Verlag 1972.
- Dietrich, Sven: Anhang. Geschichte – Organisation – Basisdaten. In: Wolfgang Schroeder und Bernhard Weßels (Hg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2003, 617–694.
- Drieschner, Michael: Die Verantwortung der Wissenschaft. Ein Rückblick auf das Max-Planck-Institut zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich technischen Welt (1970–1980), 1996. <http://www.ruhr-uni-bochum.de/philosophy/staff/drieschner/beding.htm>. Zuletzt aufgerufen am 15. 1. 2019.
- Eckert, Michael: *Ludwig Prandtl. Strömungsforscher und Wissenschaftsmanager. Ein unverstellter Blick auf sein Leben*. Berlin: Springer 2017.
- Edenfeld, Stefan: *Arbeitnehmerbeteiligung im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht*. Köln: Otto Schmidt 2000.
- Eick, Jürgen: Die Kampfmaßnahmen der Gewerkschaften. Gegen das sozialste Gesetz der Welt. *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (21. 5. 1952), 9.
- „Ein Hochamt der deutschen Wissenschaft“. *Der SPIEGEL* 27 (1971), 110–114.
- Felt, Ulrike, Helga Nowotny und Klaus Taschwer: *Wissenschaftsforschung. Eine Einführung*. Frankfurt am Main: Campus 1995.
- Fichter, Michael: Gewerkschaften. In: Wolfgang Benz (Hg.): *Deutschland unter alliierter Besatzung 1945–1949/55. Ein Handbuch*. Berlin: Akademie Verlag 1999, 129–134.
- Fier, Andreas: *Staatliche Förderung industrieller Forschung in Deutschland. Eine empirische Wirkungsanalyse der direkten Projektförderung des Bundes*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 2002.
- Fitting, Karl: Um das Betriebsverfassungsgesetz. Die wichtigsten Streitfragen zum Entwurf der Bundestagsausschüsse für Arbeit und Wirtschaftspolitik. *Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung* 91 (1952), 903.
- Flachowsky, Sören: Max-Planck-Institut für Eisenforschung. In: Peter Gruss und Reinhard Rürup (Hg.): *Denkorte. Max-Planck-Gesellschaft und Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft. Brüche und Kontinuitäten 1911–2011*. Dresden: Sandstein Verlag 2010, 126–135.
- Fölsing, Albrecht: Posse mit zwei Vorsitzenden. *Die Zeit* 10 (10. 3. 1972). <https://www.zeit.de/1972/10/posse-mit-zwei-vorsitzenden>. Zuletzt aufgerufen am 28. 4. 2019.

- Frei, Norbert: 1968. *Jugendrevolte und globaler Protest*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag 2008.
- Friedrichsmeier, Andres und Manfred Wannöffel: *Mitbestimmung und Partizipation. Das Management von demokratischer Beteiligung und Interessenvertretung an deutschen Hochschulen. Arbeitspapier, Demokratische und Soziale Hochschule*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung 2010.
- Garner, Curt: Öffentlicher Dienst. In: Wolfgang Benz (Hg.): *Deutschland unter alliierter Besatzung 1945–1949/55. Ein Handbuch*. Berlin: Akademie Verlag 1999, 141–149.
- Gerwin, Robert: Im Windschatten der 68er ein Stück Demokratisierung. Die Satzungsreform von 1972 und das Harnack-Prinzip. In: Bernhard vom Brocke und Hubert Laitko (Hg.): *Die Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft und ihre Institute*. Berlin: De Gruyter 1996, 211–226.
- : Satzungsänderung. Endgültig entschieden. Mehr Mitwirkung. *MPG-Monatsspiegel* 2 (1972), 1–3.
- : Zensur findet nicht statt. *MPG-Spiegel* 8 (1974), 17.
- Gerwin, Robert und Reimar Lüst: MPG-Spiegel-Interview. Robert Gerwin im Gespräch mit Prof. Reimar Lüst zu seiner Präsidentschaft. *MPG-Spiegel* 2 (1993), 40–43.
- Gieren, Alfred: GBR lehnt grundsätzlich Zensur seiner Beiträge im MPG-Spiegel ab. Ergebnisse der Sitzung zwischen Gesamtbetriebsratsausschuß und Generalverwaltung. *MPG-Spiegel* 8 (1974), 17–18.
- : VI. Versammlung im Zeichen schwieriger Personalprobleme. Von der MPG Betriebsräteversammlung 1977 in Garching. *MPG-Spiegel* 1 (1978), 37–39.
- : Wichtige Betriebsvereinbarung unterschriftsreif. Verhandlungen zur Betriebsvereinbarung zu § 118 in Verbindung mit § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes (Tendenzparagraph—Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen) abgeschlossen. *MPG-Spiegel* 3 (1975), 22–24.
- Gilcher-Holtey, Ingrid: Verfassung gestern. Rebell in Robe? In: Ulrike Davy und Gertrude Lübke-Wolff (Hg.): *Verfassung. Geschichte, Gegenwart, Zukunft*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 2018, 45–61.
- Globig, Michael: Sechs Jahrzehnte der Wissenschaft verbunden. Erika Bollmann im Gespräch mit dem MPG-Spiegel über ihre Zeit als Mitarbeiterin und Förderin bei der Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft. *MPG-Spiegel* 5/6 (1997), 47–53.

- Graml, Hermann: Strukturen und Motive alliierter Besatzungspolitik in Deutschland. In: Wolfgang Benz (Hg.): *Deutschland unter alliierter Besatzung 1945–1949/55. Ein Handbuch*. Berlin: Akademie Verlag 1999, 21–32.
- Greef, Samuel: Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten. In: Wolfgang Schroeder (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. Wiesbaden: Springer 2014, 657–755. doi:10.1007/978-3-531-19496-7_25.
- Grossner, Claus: Aufstand der Forscher. Die Krise in der Max-Planck-Gesellschaft. Der Kampf um die Mitbestimmung. *Die Zeit* 25 (18. 6. 1971), 4.
- Grunenberg, Nina: Junge Forscher gegen alte Halbgötter. *Die Zeit* 27 (2. 7. 1971), 2.
- Habermas, Jürgen: Jürgen Habermas in der „ZEIT“ vom 8. Mai 1981. „Warum ich die Max-Planck-Gesellschaft verlasse“. *MPG-Spiegel* 4 (1981), 24–26.
- Hachtmann, Rüdiger: Strukturen, Finanzen und das Verhältnis zur Politik. In: Peter Gruss und Reinhard Rürup (Hg.): *Denkorte. Max-Planck-Gesellschaft und Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft. Brüche und Kontinuitäten 1911–2011*. Dresden: Sandstein Verlag 2010, 60–69.
- Hahn, Otto: Ernst Telschow zum 65. Geburtstag. In: Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft (Hg.): *Mitteilungen aus der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*. Göttingen 1954, 170–174.
- Haipeter, Thomas, Tabea Bromberg und Christine Slomka: *Angestellte als Machtquelle. Neue Initiativen der Interessenvertretung von Industrieangestellten im Betrieb*. Wiesbaden: Springer 2016.
- Hartung, Dirk: Der lange Weg zum kurzen Abschied. Mit der Umstellung des MPG-Spiegels entfallen Beiträge des Gesamtbetriebsrats. *MPG-Spiegel* 6 (1994), 32.
- : Mehr Zeitverträge – weniger Probleme? Über den richtigen Umgang mit den erweiterten gesetzlichen Möglichkeiten, Zeitverträge zu vergeben. *MPG-Spiegel* 3 (1986), 41–43.
- Helmig, Ekkehard: Mitbestimmung auch für alle Angestellten und Gelehrten? *Heidelberger Lokalnachrichten* (10. 11. 1970), 16.
- Henning, Eckart: Die Entwicklung der Max-Planck-Gesellschaft von ihrer Gründung bis zur Gegenwart. In: Sybille Gerstengarbe, Joachim Kaasch, Michael Kaasch, Andreas Kleinert und Benno Parthier (Hg.): *Vorträge und Abhandlungen zur Wissenschaftsgeschichte 2011/2012*. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft 2012, 29–48.

- Henning, Eckart und Marion Kazemi: *Chronik der Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften 1911–2011. Daten und Quellen*. Bd. 1. Berlin: Duncker & Humblot 2011.
- Hockerts, Hans Günter: *Der deutsche Sozialstaat. Entfaltung und Gefährdung seit 1945*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 2011.
- Hodenberg, Christina von: *Konsens und Krise. Eine Geschichte der westdeutschen Medienöffentlichkeit 1945–1973*. Göttingen: Wallstein 2006.
- Horstmeier, Gerrit: *Prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Systematische Darstellung sämtlicher Beschäftigungsformen*. Berlin: De Gruyter 2009.
- Huber, Ludwig: 40 Jahre Bad Kreuznacher Hochschulkonzept. *HSW Hochschulentwicklung* 4 (2008), 105–110.
- : Entwicklung und Wirkung der BAK. In: Stephan Freiger, Michael Gross, Christoph Oehler und Gesamthochschule Kassel (Hg.): *Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Zukunft? Bundesassistentenkonferenz, Hochschulentwicklung, junge Wissenschaftler heute*. Kassel: Johannes Stauda Verlag 1986, 31–44.
- Hucker, Tobias: *Betriebliche Partizipation und gesellschaftlicher Wandel*. München: Rainer Hampp Verlag 2008.
- IG Metall: Samstags gehört Vati mir. IG Metall Werbespot. 01:38. Stiftung Deutsches Historisches Museum 1955. <https://www.hdg.de/lemo/bestand/medien/video-samstags-gehört-vati-mir.html>. Zuletzt aufgerufen am 29. 1. 2019.
- Institut für Zeitgeschichte, Institut für zeithistorische Forschung und Institut für soziale Bewegungen: *Antrag zur Einrichtung eines Graduiertenkollegs in der Promotionsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Titel des Kollegs. Soziale Folgen des Wandels der Arbeitswelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts*, 2015. <https://wandel-der-arbeit.de/wp-content/uploads/2016/02/Antrag-HBS-Promotionskolleg-Arbeitswelt-23.9.15-final.pdf>. Zuletzt aufgerufen am 28. 11. 2018.
- Ittermann, Peter: *Betriebliche Partizipation in Unternehmen der Neuen Medien. Innovative Formen der Beteiligung auf dem Prüfstand*. Frankfurt am Main: Campus 2009.
- Jentsch, Volker, Helmut Kopka und Arndt Wülfing: Ideologie und Funktion der Max-Planck-Gesellschaft. *Blätter für deutsche und internationale Politik* 17/5 (1972), 476–503.
- Kaelble, Hartmut: *Kalter Krieg und Wohlfahrtsstaat. Europa 1945–1989*. München: Beck 2011.

- Kämper, Heidrun: *Aspekte des Demokratiediskurses der späten 1960er Jahre. Konstellationen – Kontexte – Konzepte*. Berlin: De Gruyter 2012.
- : Demokratisches Wissen in der frühen Weimarer Republik. Historizität – Agonalität – Institutionalisierung. In: Heidrun Kämper, Peter Haslinger und Thomas Raithel (Hg.): *Demokratiegeschichte als Zäsurgeschichte. Diskurse der frühen Weimarer Republik*. Berlin: De Gruyter 2014, 19–96.
- Kißler, Leo, Ralph Greifenstein und Karsten Schneider: *Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.
- Kleinschmidt, Klaus: Der Gesamtbetriebsrat berichtet. Geld – Struktur – Sozialverträglichkeit. *MPG-Spiegel* 1 (1993), 45–49.
- Kneser, Lorenz: Zum Betriebsverfassungsgesetz. Zweifelsfragen zur Tendenzklausel werden noch erörtert. *MPG-Monatsspiegel* 1 (1972), 6.
- Kocka, Jürgen: *Angestellte zwischen Faschismus und Demokratie. Zur politischen Sozialgeschichte der Angestellten. USA 1890–1940 im internationalen Vergleich*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 1977.
- : *Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850–1980*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 1981.
- : Kultur und Technik. Aspirationen der Ingenieure im Kaiserreich. In: Isabella Löhr, Matthias Middell und Hannes Siegrist (Hg.): *Kultur und Beruf in Europa*. Stuttgart: Franz Steiner Verlag 2012, 29–36.
- Kolboske, Birgit: *Die Anfänge. Chancengleichheit in der Max-Planck-Gesellschaft, 1988–1998 Ein Aufbruch mit Hindernissen*. Ergebnisse des Forschungsprogramms Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft, Preprint 3. Herausgegeben von Florian Schmaltz, Jürgen Renn, Carsten Reinhard und Jürgen Kocka. Berlin 2018. <http://hdl.handle.net/21.11116/0000-0001-4045-9>. Zuletzt aufgerufen am 19. 12. 2018.
- Kolboske, Birgit, Jürgen Renn, Florian Schmaltz, Alexander von Schwerin und Sascha Topp: Die Anfänge eines Forschungsriesen. *Damals. Das Magazin für Geschichte* 2 (2018), 10–13.
- Kopka, Helmut und Jürgen Hess: GBR beschließt Einrichtung eines ständigen Arbeitskreises „Forschungspolitik und Forschungsplanung“. *MPG-Spiegel* 8 (1974), 19.
- Kranig, Andreas: *Lockung und Zwang. Zur Arbeitsverfassung im Dritten Reich*. Berlin: De Gruyter 2010. doi:10.1524/9783486703337.

- Krige, John: *American Hegemony and the Postwar Reconstruction of Science in Europe*. Cambridge, MA: MIT Press 2006.
- Kriszio, Marianne: Das Modell der Bundesassistentenkonferenz zur Personalstruktur und seine Folgen. In: Stephan Freiger, Michael Groß und Christoph Oehler (Hg.): *Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Zukunft? Bundesassistentenkonferenz. Hochschulentwicklung. Junge Wissenschaftler heute*. Kassel: Johannes Stauda Verlag 1986, 107–116.
- Kurme, Sebastian: *Halbstarke. Jugendprotest in den 1950er Jahren in Deutschland und den USA*. Frankfurt am Main: Campus 2006.
- Laitko, Hubert: Das Harnack-Prinzip als institutionelles Markenzeichen. Faktisches und Symbolisches. In: Dieter Hoffmann, Birgit Kolboske und Jürgen Renn (Hg.): „*Dem Anwenden muss das Erkennen vorausgehen*“. *Auf dem Weg zu einer Geschichte der Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft*. 2. Aufl. Berlin: epubli 2015, 135–194.
- : Das Max-Planck-Institut zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt. Gründungsintention und Gründungsprozess. In: Klaus Fischer, Hubert Laitko und Heinrich Parthey (Hg.): *Interdisziplinarität und Institutionalisierung der Wissenschaft. Wissenschaftsforschung Jahrbuch 2010*. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag 2011, 199–239.
- Leendertz, Ariane: *Die pragmatische Wende. Die Max-Planck-Gesellschaft und die Sozialwissenschaften 1975–1985*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 2010.
- : Medialisierung der Wissenschaft. Die öffentliche Kommunikation der Max-Planck-Gesellschaft und der Fall Starnberg (1969–1981). *Geschichte und Gesellschaft* 40 (2015), 555–590.
- Leendertz, Ariane und Anette Schlimm: Flexible Dienstleister der Wissenschaft. Mehr als achtzig Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter sind befristet beschäftigt – gegenüber sieben Prozent in der freien Wirtschaft. Warum will die neue Regierung daran nichts ändern? *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (21. 3. 2018), N4.
- Lüst, Reimar: Der Antriebsmotor der Max-Planck-Gesellschaft. Das Harnack-Prinzip und die Wissenschaftlichen Mitarbeiter. In: Dieter Hoffmann, Birgit Kolboske und Jürgen Renn (Hg.): „*Dem Anwenden muss das Erkennen vorausgehen*“. *Auf dem Weg zu einer Geschichte der Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft*. Berlin: epubli 2014, 119–132.
- Maier, Helmut: *Forschung als Waffe. Rüstungsforschung in der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft und das Kaiser-Wilhelm-Institut für Metallforschung 1900–1945/48*. Göttingen: Wallstein 2007.

Marshall, Thomas Humphrey: *Citizenship and Social Class and Other Essays*. London: Cambridge University Press 1950.

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften: Die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. 1. Januar 1970 bis 31. Dezember 1971. *Die Naturwissenschaften* 59/12 (1972), 534–645.

———: Die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. Tätigkeitsbericht für die Zeit vom 1. 1. 1972 bis 31. 12. 1973. *Die Naturwissenschaften* 61/12 (1974), 537–680.

———: Satzung vom 26. Februar 1948 in der am 3.12. beschlossenen Fassung, 1948.

———: Schlichtungsordnung beschlossen vom Senat der Max-Planck-Gesellschaft am 22. November 1974, 1974. <https://www.mpg.de/5987077/schlichtungsordnung.pdf>. Zuletzt aufgerufen am 9. 4. 2019.

———: Stellungnahme der Max-Planck-Gesellschaft. *MPG-Spiegel* 5 (1975), 27.

———: *Zahlenspiegel der Max-Planck-Gesellschaft 1974*, 1974.

Mayntz, Renate: *Forschungsmanagement, Steuerungsversuche zwischen Scylla und Charybdis. Probleme der Organisation und Leitung von hochschulfreien, öffentlich finanzierten Forschungsinstituten*. Opladen: Westdeutscher Verlag 1985.

Mertens, Helmut und Gerd Peter (Hg.): *Mitbestimmung und Demokratisierung: Stand und Perspektiven der Forschung*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag 1989.

Metzler, Gabriele: Demokratisierung durch Experten? Aspekte politischer Planung in der Bundesrepublik. In: Heinz-Gerhard Haupt und Jörg Requate (Hg.): *Aufbruch in die Zukunft. Die 1960er Jahre zwischen Planungseuphorie und kulturellem Wandel. DDR, ČSSR und Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft 2004, 267–288.

———: „Geborgenheit im gesicherten Fortschritt“. Das Jahrzehnt von Planbarkeit und Machbarkeit. In: Matthias Frese, Julia Paulus und Karl Teppe (Hg.): *Demokratisierung und gesellschaftlicher Aufbruch. Die sechziger Jahre als Wendezeit der Bundesrepublik*. Paderborn: Ferdinand Schöningh 2003, 777–797.

———: *Konzeptionen politischen Handelns von Adenauer bis Brandt. Politische Planung in der pluralistischen Gesellschaft*. Paderborn: Ferdinand Schöningh 2005.

Meusel, Ernst-Joachim: Außeruniversitäre Forschung. In: Christian Flämig, Volker Grellert, Otto Kimminich, Ernst-Joachim Meusel, Hans Heinrich Rupp, Dieter Scheven, Hermann

- Josef Schuster, et al. (Hg.): *Handbuch des Wissenschaftsrechts*. Berlin: Springer 1982, 1255–1296. doi:10.1007/978-3-642-96659-0_47.
- : Einrichtungen der Großforschung und Wissenstransfer. In: Hermann Josef Schuster (Hg.): *Handbuch des Wissenschaftstransfers*. Berlin: Springer 1990, 359–371. doi:10.1007/978-3-642-93440-7_23.
- : Schützt betriebliche Mitbestimmung den Wissenschaftler vor sich selbst? Wissenschaftsrecht, Wissenschaftsverwaltung, Wissenschaftsförderung 21/2 (1988), 132–137.
- Meusel, Ernst-Joachim und Thomas Köstlin: *Außeruniversitäre Forschung im Wissenschaftsrecht*. Köln: Heymann 1992.
- Milert, Werner und Rudolf Tschirbs: Zerschlagung der Mitbestimmung 1933: *Das Ende der ersten deutschen Betriebsdemokratie*. Herausgegeben von Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2013.
- MPG-Betriebsrat protestiert bei Intendanten gegen Sendeabsetzung. *Göttinger Tageblatt* (29.9.1976).
- Müller, Gloria: *Mitbestimmung in der Nachkriegszeit. Britische Besatzungsmacht, Unternehmer, Gewerkschaften*. Düsseldorf: Schwann 1987.
- Müller-Jentsch, Walther: Mitbestimmung im Spannungsfeld von sozialer und ökonomischer Rationalität. In: Bettina Kremberg (Hg.): *Mitbestimmung und Hochschule*. Aachen: Shaker 2006, 11–22.
- : Mitbestimmungspolitik. *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2003, 451–477.
- Müller-Jentsch, Walther und Peter Ittermann: *Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950–1999*. Frankfurt am Main: Campus 2000.
- : Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950–1999. *ZA8450 Datenfile Version 1.0.0*. Köln: GESIS Datenarchiv 2011. doi:10.4232/1.10324.
- Mylnek, Jürgen, Angela Bittner und Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V. (Hg.): *20 Jahre Helmholtz-Gemeinschaft*. Bonn: Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren 2015.
- Nachrichten für die Institute. In: Präsidialbüro der Max-Planck-Gesellschaft (Hg.): *Mitteilungen aus der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Heft 1/1971*. München 1971, 54–66.

- Noll, Heinz-Herbert und Stefan Weick: Partizipation im Bereich der Arbeitswelt. *SIMon – Social Indicators Monitor. Deutsches Sozialindikatorensystem (DISI). Partizipation 1950–2013. Datenfile ZA8649*. Köln: GESIS Datenarchiv 2013. doi:10.4232/1.12863 .
- Nowak, Jörg: Ein bisschen verboten. Politischer Streik. *bpb.de*, 21. 3. 2016. <https://www.bpb.de/dialog/netzdebatte/219308/ein-bisschen-verboten-politischer-streik>. Zuletzt aufgerufen am 9. 5. 2019.
- Orth, Karin: *Autonomie und Planung der Forschung. Förderpolitische Strategien der Deutschen Forschungsgemeinschaft 1949–1968*. Stuttgart: Franz Steiner Verlag 2011.
- Peacock, Vita: Academic Precarity as Hierarchical Dependence in the Max Planck Society. *HAU. Journal of Ethnographic Theory* 6/1 (2016), 95–119. doi:10.14318/hau6.1.006 .
- Pfuhl, Kurt: Das Königsteiner Staatsabkommen. In: Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft (Hg.): *Mitteilungen aus der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Heft 1/1959*. Göttingen 1959, 285–294.
- : *Die öffentliche Forschungsorganisation außerhalb des Hochschulbereichs. Unter besonderer Berücksichtigung verfassungs- und haushaltsrechtlicher Probleme*. Dissertation. Göttingen: Universität Göttingen. Rechts- und staatswissenschaftliche Fakultät 1958.
- Plander, Harro: *Mitbestimmung in öffentlich-privatrechtlichen Mischkonzernen. Rechtsgutachten erstattet im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 1998.
- Platz, Johannes: „Überlegt euch das mal ganz gut. Wir bestimmen mit. Schon das Wort allein“. Kritische Theorie im Unternehmen. Entstehungsbedingungen und Wirkungen der Betriebsklimastudie des Frankfurter Instituts für Sozialforschung in den Werken der Mannesmann AG 1954/55. In: Jan-Otmar Hesse, Christian Kleinschmidt und Karl Lauschke (Hg.): *Kulturalismus, Neue Institutionenökonomik oder Theorienvielfalt. Eine Zwischenbilanz der Unternehmensgeschichte*. Essen: Klartext Verlag 2002, 199–224.
- Pleinen, Jenny und Lutz Raphael: Zeithistoriker in den Archiven der Sozialwissenschaften. Erkenntnispotenziale und Relevanzgewinne für die Disziplin. *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 62/2 (2014), 173–195.
- Plumpe, Werner: *Betriebliche Mitbestimmung in der Weimarer Republik. Fallstudien zum Ruhrbergbau und zur chemischen Industrie*. Bd. 45. München: Oldenbourg 1999.
- Recht. Glänzende Bestätigung. *Der Spiegel* 23 (1973), 30–32.
- Rehder, Britta: Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung. *Zeitschrift für Soziologie* 35/3 (2006), 227–342.

- Rehling, Andrea: Einführung Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 zitiert nach RGeBl, Nr. 26, S. 147–174. 100(0) *Schlüsseldokumente zur deutschen Geschichte im 20. Jahrhundert*, 2011. https://www.100dokumente.de/pdf/dok_0133_brg_de.pdf. Zuletzt aufgerufen am 29. 1. 2019.
- Renn, Jürgen, Horst Kant und Birgit Kolboske: Stationen der Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft. In: Jürgen Renn, Birgit Kolboske und Dieter Hoffmann (Hg.): „*Dem Anwenden muss das Erkennen vorausgehen.*“ *Auf dem Weg zu einer Geschichte der Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft*. 2. Aufl. Berlin: Edition Open Access 2015, 5–120.
- Richardi, Reinhard: Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht. In: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. 1966-1974: Bundesrepublik Deutschland. Eine Zeit des vielfältigen Aufbruchs*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 2006, 228–275.
- : *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar*. 16. Aufl. München: C.H. Beck 2018.
- Richardi, Reinhard und Vera Thiel: Sozialpolitische Entwicklungen. In: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 153–210.
- Röbbecke, Martina: *Mitbestimmung und Forschungsorganisation*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 1997.
- Rudloff, Wilfried: Bildungsplanung in den Jahren des Bildungsbooms. In: Matthias Frese, Julia Paulus und Karl Teppe (Hg.): *Demokratisierung und gesellschaftlicher Aufbruch. Die sechziger Jahre als Wendezeit der Bundesrepublik*. Paderborn: Schöningh 2003, 259–282.
- Sachse, Carola: „Persilscheinkultur“. Zum Umgang mit der NS-Vergangenheit in der Kaiser-Wilhelm/Max-Planck-Gesellschaft. In: Bernd Weisbrod (Hg.): *Akademische Vergangenheitspolitik. Beiträge zur Wissenschaftskultur der Nachkriegszeit*. Göttingen: Wallstein 2002, 217–246.
- Scheuren, Wolfgang: Presseumschau. Prologe für den neuen Minister. *VWF Mitteilungen* 1 (1970), 13.
- Schmaltz, Florian: *Kampfstoff-Forschung im Nationalsozialismus. Zur Kooperation von Kaiser-Wilhelm-Instituten, Militär und Industrie*. Göttingen: Wallstein 2005.
- : Luftfahrtforschung auf Expansionskurs. Die Aerodynamische Versuchsanstalt in den besetzten Gebieten. In: Sören Flachowsky, Rüdiger Hachtmann und Florian Schmaltz (Hg.): *Ressourcenmobilisierung. Wissenschaftspolitik und Forschungspraxis im NS-Herrschaftssystem*. Göttingen: Wallstein 2016, 326–382.

- Schönhoven, Klaus: Geschichte der deutschen Gewerkschaften. Phasen und Probleme. In: Bernhard Weßels und Wolfgang Schroeder (Hg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2003, 40–64.
- Schroeder, Wolfgang und Bernhard Weßels (Hg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2003.
- Schüring, Michael: *Minervas verstoßene Kinder. Vertriebene Wissenschaftler und die Vergangenheitspolitik der Max-Planck-Gesellschaft*. Göttingen: Wallstein 2006.
- Siegfried, Detlef: *1968. Protest, Revolte, Gegenkultur*. Ditzingen: Reclam 2018.
- Sonntag, Philipp: Kritische Masse, explosive Mitbestimmung am Max-Planck-Institut zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt in Starnberg. In: Klaus Hentschel und Dieter Hoffmann (Hg.): *Carl Friedrich von Weizsäcker. Physik, Philosophie, Friedensforschung*. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft 2014, 271–280.
- Sørensen, Aage B.: Wissenschaftliche Werdegänge und akademische Arbeitsmärkte. In: Karl Ulrich Mayer und Peter Hans Hofschneider (Hg.): *Generationsdynamik und Innovation in der Grundlagenforschung. Symposium der Max-Planck-Gesellschaft, Schloß Ringberg*. München: Max-Planck-Gesellschaft 1990, 75–100.
- Sorge, Arndt: Mitbestimmung, Arbeitsorganisation und Technikanwendung. In: Wolfgang Streeck und Norbert Kluge (Hg.): *Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz*. Frankfurt am Main: Campus 1999, 17–134.
- Spiegel-Verlag (Hg.): *Akademiker in Deutschland. Eine Analyse ihrer beruflichen Situation und ihrer gesellschaftspolitischen Einstellung*. Hamburg: Spiegel-Verlag 1980.
- Stehr, Nico: *Wissen und Wirtschaften. Die gesellschaftlichen Grundlagen der modernen Ökonomie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag 2001.
- Stenbock-Fermor, Friedrich Graf: Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. In: Christian Flämig et al. (Hg.): *Handbuch des Wissenschaftsrechts*. Berlin: Springer 1982, 1159–1179. doi:10.1007/978-3-642-96659-0_47 .
- Szöllösi-Janze, Margit: Wissensgesellschaft in Deutschland. Überlegungen zur Neubestimmung der deutschen Zeitgeschichte über Verwissenschaftlichungsprozesse. *Geschichte und Gesellschaft* 30/2 (2004), 227–313.
- Taub, Ingo: Der Nebelschleier wurde leicht gelüftet. In einem Max-Planck-Institut erhielten die Mitarbeiter Mitbestimmungsrechte. *Frankfurter Rundschau* 80 (6. 4. 1972), 8.

- Telschow, Ernst: Bericht über die Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft von Ende 1944 bis zur Ernennung des Präsidenten Otto Hahn vom 25. 2. 1948. In: *Max-Planck-Gesellschaft, Hubert Markl und Eckart Henning (Hg.): Max Planck (1858–1947). Zum Gedenken an seinen 50. Todestag am 4. Oktober 1997.* München 1997, 114–121.
- Thiel, Thomas: Interview mit Martin Stratmann. „Ich denke, dass wir eine saubere Verantwortungsstruktur haben“. FAZ.NET (14. 7. 2018). <https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/hochschule/interview-mit-martin-stratmann-ich-denke-dass-wir-eine-saubere-verantwortungsstruktur-haben-15683043.html>. Zuletzt aufgerufen am 11. 12. 2018.
- Topp, Sascha und Jürgen Peiffer: Das MPI für Hirnforschung in Gießen. Institutskrise nach 1945, die Hypothek der NS-„Euthanasie“ und das Schweigen der Fakultät. In: Volker Roelcke (Hg.): *Die Medizinische Fakultät der Universität Gießen im Nationalsozialismus und in der Nachkriegszeit. Personen und Institutionen, Umbrüche und Kontinuitäten.* Stuttgart: Franz Steiner Verlag 2007, 539–607.
- Trischler, Helmuth und Rüdiger vom Bruch: *Forschung für den Markt. Geschichte der Fraunhofer-Gesellschaft.* München: Beck 1999.
- Urban, Martin: Max-Planck-Gesellschaft in der Krise. Mitbestimmungsforderungen werden mit „Grundsätzen“ pariert. *Süddeutsche Zeitung* 153 (28. 6. 1971), 4.
- Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e. V. (VWF) (Hg.): Bericht Jahresversammlung. *Interne Informationen* 5/29 (1969), 2–20.
- (Hg.): Bericht Max-Planck-Gesellschaft. *Interne Informationen* 6/33 (1970), 3–7.
- (Hg.): Delegiertenversammlung der MPG. *Interne Informationen* 7/40 (1971), 10–11.
- (Hg.): Rückblick auf die VWF-Politik der letzten 5 Jahre. *Interne Informationen* 14/60 (1978), 4–5.
- (Hg.): Strukturausschuss der Wissenschaftlichen Mitarbeiter an den Max-Planck-Instituten. *Interne Informationen* 5/28 (1969), 13.
- : Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten. *Physikalische Blätter* 20/9 (1964), 434. doi:10.1002/phbl.19640200907.
- : Zwei Jahre Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten. *Physikalische Blätter* 22/2 (1966), 83–85. doi:10.1002/phbl.19660220207.
- Verhülsdonk, Eduard: Max-Planck und der Nachwuchs. Mitbestimmung im wissenschaftlichen Bereich gefordert. *Rheinischer Merkur* 12 (24. 3. 1972), 14.

Vierregge, Henning von: Formen, Bedingungen und Probleme der Partizipation in Bildung und Wissenschaft. In: Ulrich Alemann (Hg.): *Partizipation – Demokratisierung – Mitbestimmung. Problemstellung und Literatur in Politik, Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft*. 2. Aufl. Opladen: Westdeutscher Verlag 1978, 195–205.

Vierhaus, Rudolf: Bemerkungen zum sogenannten Harnack-Prinzip. Mythos und Realität. In: Bernhard Vom Brocke und Hubert Laitko (Hg.): *Die Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft und ihre Institute. Studien zu ihrer Geschichte*. Berlin: De Gruyter 1996, 129–138.

Voigt, Sebastian: Wandel der Arbeitswelt – Ökonomische Transformationen, Gewerkschaften und soziale Ungleichheit seit den 1970er Jahren. *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 66/4 (2018), 685–699. doi:10.1515/vfzg-2018-0037.

Wiedrich, Mark und Gerd K. Hartmann: In Memoriam Walter Dieminger 07. 07. 1907–29. 09. 2000, 9. 10. 2001. <https://www.ursi-landesausschuss.de/dieminger/index.html>. Zuletzt aufgerufen am 3. 12. 2018.

Witte, Eberhard: Vorwort. In: Spiegel-Verlag (Hg.): *Akademiker in Deutschland. Eine Analyse ihrer beruflichen Situation und ihrer gesellschaftspolitischen Einstellung*. Hamburg: Spiegel-Verlag 1980, 5–9.

Zacher, Hans F.: *Forschung, Gesellschaft und Gemeinwesen*. Heidelberg: C.F. Müller Juristischer Verlag 1993.

Zankl, Heinrich: Diskussion um Auslegung des Betriebsverfassungsgesetzes. *MPG Monatspiegel* 1 (1973), 23–24.

———: Hettenhausen wird Senator. Der GBR entsendet seinen Vorsitzenden in das Spitzengremium der MPG. *MPG-Spiegel* 3 (1974), 19.

———: Kritikfreudige Versammlung. Die zweite Betriebsräteversammlung ging sowohl mit den Leitungsorganen der MPG als auch mit dem Gesamtbetriebsrat scharf ins Gericht. *MPG-Spiegel* 1 (1974), 18–19.

———: Mitbestimmung. Die MPG im parlamentarischen Kreuzverhör. Zwei Berichte zum gleichen Thema aus der Sicht des Gesamtbetriebsrats und der Generalverwaltung. *MPG-Spiegel* 5 (1974), 18–21.

6.3 Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Organisationsschema KWG, Research Branch und AVA 1946	33
Abb. 2: Betriebe mit Betriebsrat in der BRD ohne Neue Bundesländer	56
Abb. 3: Brutto-Organisationsgrad DGB seit 1951 inkl. Neue Bundesländer	66
Abb. 4: Mitgliederzahl Gewerkschaften im Vergleich	67
Abb. 5: Anteil von Frauen an Gewerkschaftsmitgliedern	68
Abb. 6: Anteil von Angestellten an Gewerkschaftsmitgliedern	69
Abb. 7: Durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit	74
Abb. 8: Bestehende Institutsstruktur MPI Psychiatrie 1970 AMPG, II. Abt., Rep. 30C, Nr. 3.	118
Abb. 9: Vorschlag von Singer und Pöppel für eine neue Institutsstruktur AMPG, II. Abt., Rep. 30C, Nr. 3.	119
Abb. 10: MP-Zeitung der Heidelberger Institute Ausgabe 4 vom 22. Juli 1970 AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 480, fol. 370.	129

6.4 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Max-Planck-Institute mit Betriebsrat im Jahr 1972	91
Tabelle 2: Übersicht Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) von GBR und MPG bis 1980	97

6.5. Abkürzungsverzeichnis

A

Abb.	Abbildung
Abt.	Abteilung
AIPP	Archiv des Instituts für Plasmaphysik
AMPG	Archiv der Max-Planck-Gesellschaft
Anm.	Anmerkung
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
AVA	Aerodynamische Versuchsanstalt

B

BAK	Bundesassistentenkonferenz
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
Bd.	Band
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BMBW	Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft
BMFT	Bundesministerium für Forschung und Technologie
BMS	Biologisch-Medizinische-Sektion
BMW	Bayerische Motoren Werke
BR	Betriebsrat
BRD	Bundesrepublik Deutschland

C

CDU	Christlich-Demokratische Union
CERN	Conseil Européen pour la Recherche Nucléaire
CPTS	Chemisch-Physikalisch-Technische Sektion
CSU	Christlich-Soziale Union

D

DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DAF	Deutsche Arbeitsfront
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DBB	Deutscher Beamtenbund
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DESY	Deutschen Elektronen-Synchrotron
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DFH	Deutsche Forschungshochschule
DFVLR	Deutsche Forschungs- und Versuchsanstalt für Luft- und Raumfahrt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DM	Deutsche Mark
Dr.	Doktor

E

EG Europäische Gemeinschaft
e.V. eingetragener Verein

F

f. folgende
FAZ Frankfurter Allgemeine Zeitung
FDGB Freier Deutscher Gewerkschaftsbund
FhG Fraunhofer-Gesellschaft
fol. folio

G

GBA Gesamtbetriebsratsausschuss
GBR Gesamtbetriebsrat
geb. geboren
GEW Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GfK Gesellschaft für Kernforschung mbH
GmbH Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GMPG Forschungsprogramm zur Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft
GSI Gesellschaft für Schwerionenforschung
GV Generalverwaltung
GWS Geisteswissenschaftliche Sektion

H

Hg. Herausgeber

I

IG Industriegewerkschaft
IPP Institut für Plasmaphysik

K

KfA Kernforschungsanlage Jülich des Landes Nordrhein-Westfalen e.V.
KWG Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft
KWI Kaiser-Wilhelm-Institut(e)

M

MIT Massachusetts Institute of Technology
MPG Max-Planck-Gesellschaft
MPI Max-Planck-Institut(e)

N

NS Nationalsozialismus, nationalsozialistisch
NSDAP Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei
NSF Nationalsozialistische Frauenschaft
NSFK Nationalsozialistisches Fliegerkorps
NSKK Nationalsozialistisches Kraftfahrerkorps

O

ÖTV Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

P

Prof. Professor

R

Rep. Repositur

S

SA Sturmabteilung
SBZ Sowjetische Besatzungszone
SFB Sender Freies Berlin
SPD Sozialdemokratische Partei Deutschlands
SS Schutzstaffel

T

TO.A Tarifordnung für Angestellte des Öffentlichen Dienstes

U

US United States
USA United States of America

V

VAA Verband Angestellter Akademiker in der Chemischen Industrie
VDEh Verein Deutscher Eisenhüttenleute
Verf. Verfasser*in
Vgl. vergleiche
v.H. von Hundert
VWF Verband der Wissenschaftler an Forschungsinstituten

6.6. Personenverzeichnis

A

Andree, Helmut 85
Anisimoff, Alexandra 85
Arndt, Franz 41, 51
Aschoff, Jürgen 135, 137, 142

B

Ballreich, Hans 19, 74
Becke-Goehring, Margot 9, 94
Becker, Hellmut 60, 138, 139, 140
Benecke, Otto 60, 62, 63, 64, 76
Bernhardt, Rudolf 136
Blount, Bertie K. 32, 33, 37
Boccia, Mario 17
Böckler, Hans 28
Boehncke, Justus 137
Böhling-Heise, Dorothea 68
Bollmann, Erika 51, 52
Brandt, Willy 80
Butenandt, Adolf 80, 84, 87, 88, 93, 132, 133,
134, 136, 138, 139, 147, 150, 168, 169

C

citationID 32, 151, 153
Coing, Helmut 88, 138
Conrad, Otto 37, 40, 63, 75
Creutzfeldt, Otto 88

D

Dahrendorf, Ralf 158
Dieminger, Walter 94
Doehring, Karl 136
Drieschner, Michael 152

E

Edelstein, Wolfgang 139
Ehmke, Horst 144
Eick, Jürgen 57

F

Fendl, Heinz 85
Fleckenstein, Josef 19
Forstmann, Frank 138

G

Gerwin, Robert 16, 141
Gierer, Alfred 142
Gilbert, Reiner 142
Girgensohn, Dieter 136
Goerdeler, Carl-Friedrich 46
Grabe, Karl-Theodor 52
Grauhan, Rolf Richard 142
Grimm, Dieter 131
Grimme, Adolf 45, 46, 47

H

Habermas, Jürgen 142, 143, 151, 154, 155, 157,
158
Hahn, Otto 30, 31, 33, 39, 41, 44, 45, 46, 47, 48,
49, 59, 61, 75, 85
Hamm-Brücher, Hildegard 134
Händle, Christa 137
Harnack, Adolf von 9
Hartung, Dirk 19, 85, 130, 133, 134, 135, 137,
138, 139, 141
Hauff, Volker 148
Herrhausen, Alfred 131
Hettenhausen, Günter 85, 86, 87, 89, 90, 91, 95,
131, 147, 150, 156
Hickel, Rudolf 142
Holzapfel, Konrad 94

J

Jentsch, Volker 82, 84

K

Kleinschmidt, Klaus 85
Kolber, Ludwig 37, 38, 42, 43
Kopka, Helmut 82, 84, 86, 90, 91, 147, 149
Kraatz, Karl 37, 40

L

Leussink, Hans 80, 147, 156
Lohmer, Ulrich 149
Lüst, Reimar 13, 81, 136, 142, 143, 144, 146,
147, 148, 149, 153, 154, 155, 156, 163, 168, 1
69
Lynen, Feodor 88

M

Markmann, Heinz 149
Marsch, Edmund 19, 89, 136
Mayntz, Renate 9
Melchers, Georg 93
Meusel, Ernst-Joachim 19, 88, 144
Mosler, Hermann 136
Müller-Jentsch, Walter 16, 23

N

Nüsslein-Volhard, Christiane 9

O

Oertzen, Peter von 91
Ohms-Bredemann, Ulrike 85

P

Pfuhl, Kurt 51
Pietsch, Erich 49
Piontek, Ernst 86
Planck, Max 31
Plumpe, Werner 17, 24, 25
Prandtl, Ludwig 32, 33
Preuss, Ulrich K. 142

Q

Quandts, Herbert 131

R

Ranft, Dietrich 147
Rass, Rudolf 145
Ringmann, Ursula 51
Roesler, Antonius-Maria 72, 73

S

Schade, Theodor 38
Schattenfroh, Max 46
Schlephorst, Eberhardt 144, 147
Schlüter, Arnulf 88, 142
Schneider, Friedrich 19, 80, 147
Schönhoven, Klaus 27
Schwickardi, Dieter 133
Selbach, Erich 131
Sommer, Johann-Jakob 32, 33
Sonntag, Philip 151, 153
Sorge, Arndt 8, 136
Sperling, Dietrich 145

Spuhler, Ludwig 86

Stange, Adolf 42, 43, 60, 61, 75

Stuby, Gerhard 142

T

Telschow, Ernst 31, 33, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45,
46, 47, 49, 51, 60, 61, 64, 75, 80, 165

Thomssen, Wilke 137, 138

Tschirch, Charlotte 51

V

van den Daele, Wolfgang 142, 153

Vennesland, Birgit 9

Vieregge, Ulrich von 16

Vierhaus, Rudolf 11, 13

Vieth, Hans-Martin 86

Vorwinkel, Elke 139

Vosberg, Hans-Peter 130, 138, 142

W

Wahler, Jan Peter 86, 90, 91

Warburg, Otto 9

Weber, Jürgen 138, 144

Weiszäcker, Carl-Friedrich von 151, 153, 155,
158

Westphal, Otto 131, 136

Wever, Franz 48, 71, 74

Wülfing, Arndt 82, 84

Z

Zacher, Hans F. 14

Zierold, Kurt 62

Zweigert, Konrad 147, 148, 149, 150

gmpg

FORSCHUNGSPROGRAMM
GESCHICHTE DER
MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT

