

Personalmaßnahmen ohne Parteipolitik

Interview mit Karl Fink, Vorsitzender des Personalrates der Justus Liebig-Universität

(Pr). Zu den Besonderheiten des Hochschulwesens in der Bundesrepublik gehört gegenwärtig auch seine Uneinheitlichkeit — eine Uneinheitlichkeit, die nicht Ausdruck und Folge fruchtbarer Vielfalt, sondern Ergebnis und Bedingung von Verwirrung ist. Die hessischen Universitäten bilden davon keine Ausnahme. Für Außenstehende und für die meisten ihrer Mitglieder sind sie unübersichtlich. Die Gruppenuniversität ist in mancher Hinsicht eine atomisierte Universität, in der die Gelegenheiten, sich durch direkte Kontakte über die Arbeit von anderen zu informieren, selten geworden sind.

Angesichts dieser Situation sieht es die Redaktion der Gießener Universitätsblätter als eine ihrer Aufgaben an, die Leser über Einrichtungen und Gremien der Universität zu unterrichten, die weder im Zentrum des Tagesinteresses stehen noch durch spektakuläre Aktionen die allgemeine Aufmerksamkeit auf sich ziehen.

Eine solche Einrichtung ist der Personalrat. Seine Bedeutung übertrifft bei weitem seinen Bekanntheitsgrad. Deshalb haben wir seinen Vorsitzenden, Karl Fink, gebeten, in einem Interview über Hauptaufgaben und Hauptprobleme zu berichten. Der Personalrat des Klinikums soll zu einem späteren Zeitpunkt vorgestellt werden. Beide Personalräte vertreten zusammen fast 8000 Beschäftigte der Universität.

Karl Fink kennt die Gießener Universität seit nun mehr als 40 Jahren. Nicht allein seine zahlreichen Ämter, sondern ebenso die Vielfalt und Dauer seiner Universitätserfahrungen geben seinen Interviewaussagen besonderes Gewicht.

REDAKTION: Herr Fink, was sind die Aufgaben des Personalrates?

FINK: Die Tätigkeitsbereiche des Personalrates sind im Personalvertretungsgesetz festgelegt. Es wurde zuletzt am 1. 2. 1970 novelliert und hat den Personalräten mehr Rechte als bisher eingeräumt. Das ist deutlich spürbar in der Arbeit, die täglich zu bewältigen ist. — Der Personalrat ist zuständig für Personalangelegenheiten von wissenschaftlichen Bediensteten, Beamten, Angestellten, Arbeitern und Auszubildenden. Die Hochschullehrer fallen heraus; als Gewerkschaftler darf ich sagen: zu unserem allergrößten Leidwesen.

REDAKTION: Warum zu Ihrem Leidwesen?

FINK: Ich habe über meine Organisation, die ÖTV, versucht, Einfluß darauf zu nehmen, daß die Hochschullehrer und die Fachhochschullehrer in die Personalvertretung einbezogen werden. Das ist nicht gelungen. Im Personalvertretungsgesetz heißt es: Dienststelle und Personalrat sollen vertrauensvoll zusammenarbeiten. Aber es ist immer die Rede von der Dienststelle oder dem Dienststellenleiter und dem Personalrat. Das heißt, daß der Personalrat eigentlich keinen anderen Gesprächspartner in der Universität hat als den Präsidenten. Es gibt aber viele Positionen, die von Hochschullehrern besetzt sind, und wir haben es im Grunde genommen nicht mit einem einzigen Dienststellenleiter zu tun, sondern in gewisser Beziehung mit vielen. Sie alle versuchen natürlich, ihren Willen durchzusetzen und das macht Schwierigkeiten immer dann, wenn die Personalmaßnahme am Ende zu uns kommt und wir dazu Stellung nehmen sollen.

REDAKTION: Verhandlungspartner und Kontrahent ist also nur der Präsident. Aber in vielen Ämtern sitzen Hochschullehrer. Was bedeutet das konkret für die Arbeit des Personalrates?

FINK: Angenommen, ein H4-Professor hat als Lehrstuhlinhaber ein Institut mit 30 Leuten. Da ist doch klar, daß er sich als Chef fühlt, und er möchte natürlich auch alle personellen Maßnahmen so haben, wie er es für richtig hält.

REDAKTION: Herr Fink, den Chef, wie Sie ihn schildern, gibt es nach dem Hessischen Universitätsgesetz eigentlich nicht mehr. Jetzt hat der Fachbereich die Zuständigkeit. Die ehemaligen Ordinarien sind mit jedem H2-Professor gleichgestellt.

FINK: Sind sie es?

REDAKTION: Nach dem Gesetz ja! Sie haben zwar höhere Ausstattungsansprüche, z. B. Ansprüche auf die halbe Arbeitszeit einer Sekretärin, aber sie haben keine weiteren Anweisungsbefugnisse, z. B. bei einer Einstellung. Die liegen bei der Fachbereichskonferenz!

FINK: Bei den großen Instituten machen wir die Erfahrung, daß die alten Institutsdirektoren bzw. die geschäftsführenden Direktoren in Personalangelegenheiten fast ebenso viel Gewicht haben wie die ehemaligen Ordinarien.

REDAKTION: Würden Sie es vorziehen, daß sie mit mehr Amtsinhabern und nicht nur mit dem Präsidenten direkt Kontakt hätten?

FINK: Nein, das ist von der Geschäftsführung her nicht zu bewältigen und auch der Personalrat verkräftet das nicht. Wir haben es in der Vergangenheit versucht und sind zu dem Ergebnis gekommen, daß es in vielen Fällen gar kei-

nen Sinn hat, obgleich Kontakte im Sinne eines vernünftigen Informationsaustausches immer wertvoll sind.

REDAKTION: Was meinten Sie, als Sie vorhin sagten, es wäre Ihnen lieber, wenn die Hochschullehrer auch in den Wirkungsbereich des Personalrates einbezogen wären?

FINK: Die Gruppe der wissenschaftlichen Bediensteten wird im Personalrat ganz hervorragend vertreten. Aber wie oft kommen Professoren zu mir, die mich fragen: Warum gibt es für Professoren keine Vertretung? Oder es ist eine Personalratswahl. Da kommen auch Professoren, obwohl sie wissen, daß sie nicht wählen dürfen. Sie dokumentieren damit, daß sie durch den Personalrat vertreten werden wollen.

REDAKTION: In welchen Belangen wünschen Hochschullehrer eine Vertretung?

FINK: Nehmen Sie z. B. die Sozialangelegenheiten oder Angelegenheiten, die sich aus dem Dienstrecht der Beamten ganz allgemein ergeben. Weiterhin gibt es bei Umorganisationen in der Universität persönliche und dienstliche Probleme. Wenn Umorganisationen in aller Regel personelle Auswirkungen hervorrufen, sind diese mitwirkungspflichtig, wenn auch nicht mitbestimmungspflichtig, d. h., daß der Personalrat zu befragen ist. Da die Hochschullehrer keine Vertretung haben, kann in bestimmten Fällen auch nicht geholfen werden. Es sei denn, es sind Organe nach dem Universitätsgesetz da, die sich der Sache annehmen.

REDAKTION: Wenn es Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit den Fachbereichen gibt, z. B. bei der Besetzung von neuen Stellen, wäre es da nicht günstiger, wenn der Personalrat dezentralisiert würde und in den einzelnen Fachbereichen Außenstellen hätte?

FINK: Das kann gut sein. Aber dann müßten wir mehrere Personalräte und einen Gesamtpersonalrat haben, der Verhandlungspartner des Präsidenten wäre. Das hat man in anderen Dienststellen auch. Sie wissen ja, daß das Klinikum ein Organ der Universität ist und selbst einen Personalrat hat. Für meine Begriffe ist das eine ganz schlechte Lösung, weil der Dienststellenleiter die beiden Personalräte auseinanderdividieren kann, wenn er will. Er kann sich so in gewissen Fragen eine starke Position schaffen. Beim Aufbau der technischen Abteilung ist deutlich geworden, daß es nicht geht, wenn zwei Personalräte nebeneinander existieren und nicht ein Dach darüber ist, das dann mit dem Präsidenten in Verbindung steht. Ich würde sog. Teilpersonalräte und einen Gesamtpersonalrat an der Universität befürworten. Das ist eine Sache der Durchsetzbarkeit im Hinblick auf eine entsprechende Novellierung des Personalvertretungsgesetzes. Da aber die Bediensteten der Universitäten in den zu-

ständigen Verbänden schlecht organisiert sind, können Gesetzesänderungen nur schwer erreicht werden.

REDAKTION: Welches sind die Punkte, an denen Personalvertretungsgesetz auf der einen Seite und Hessisches Universitätsgesetz auf der anderen kollidieren?

FINK: Es war und ist die Meinung des Präsidenten, daß beide kollidieren. Ich bin der Auffassung, daß nichts kollidiert. Wobei ich seine Haltung in etwa verstehe, denn er ist vielen Organen der Universität gegenüber Rede und Antwort schuldig und muß auch hier bestimmte Mitbestimmungsrechte in bestimmten Fragen gewähren. Wir sind der Meinung, daß ein Personalvorgang, der unten im Fachbereich beginnt und meinerwegen der Kompliziertheit wegen über den Ständigen Ausschuß III oder über andere Organe und Stellen läuft, im Endeffekt dem Personalrat als mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorgelegt werden muß. Wenn also das Mitbestimmungsrecht des Personalrats voll ausgeschöpft werden soll, kann es durchaus möglich sein, daß gelegentlich seine Beschlüsse den Ja-Beschlüssen der Organe nach dem HUG entgegenstehen. Bei Ausschreibungen kommt es z. B. vor, daß der Text bereits auf eine vorhandene Person zugeschnitten ist. Das ist nicht zulässig. Und so müssen wir am Ende sagen: nein, so nicht. Das ist eins unserer großen Probleme. Aber das läßt sich wahrscheinlich nur schwer beseitigen, weil das Personalvertretungsgesetz nicht genug auf die größten Dienststellen des Landes Hessen, nämlich die Universitäten, eingeht.

REDAKTION: Beziehen Sie sich in der Ausschreibungsfrage auch auf Hochschullehrerstellen?

FINK: Nein, das gilt nur für Personalstellen unterhalb der Dozenten. Wir verlangen jetzt konsequent bei Einstellungen auch alle Bewerbungsunterlagen. Wir können also alle notwendigen Daten sehen, sogar bei Weiterbeschäftigungen.

REDAKTION: Was prüfen Sie bei den Anträgen auf Vertragsverlängerung?

FINK: Wir prüfen zunächst, ob der Einsatz gemäß dem Hessischen Universitätsgesetz erfolgt. Ein Angestellter in der Vergütungsgruppe BAT IIa darf z. B. ohne Lehr-Auftrag nicht Lehraufgaben wahrnehmen. Außerdem prüfen wir, ob und wie weit der Bewerber tariflich richtig eingruppiert wird und ob ein möglichst langfristiger Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.

REDAKTION: Was sind weitere Probleme, die in Ihrer Arbeit im Vordergrund stehen? Welche Beschwerden oder Klagen werden aus der Universität an Sie herangetragen?

FINK: Eine große Klage besteht darin, daß keine Kantine vorhanden ist.

REDAKTION: Wer lehnt die Kantine ab?

FINK: Die zuständigen Stellen des Landes Hessen.

REDAKTION: Haben die Landesministerien eine Kantine?

FINK: Nein, die haben auch keine. Es gibt aber Behörden, die Kantinen haben. An den Universitäten wird der gemeinsame Mittagstisch verschieden gehandhabt.

REDAKTION: Gibt es noch andere Dinge, die von einer größeren Gruppe an Sie herangetragen werden und die immer wieder aufgetreten sind? Etwa Beschwerden über unzureichende Personalausstattung wie sie in einem Brief des Personalrats des Klinikums zum Ausdruck kamen?

FINK: Im Nachtragshaushalt 1974 hat meines Wissens das Klinikum eine Anzahl Stellen bekommen und wird auch im Rahmen der Einführung der 40-Stunden-Woche ab 1. Oktober 1974 weitere Stellen erhalten. Ich weiß nicht, ob danach noch ein ungedeckter Bedarf übrig bleibt. Für unseren Bereich kann man viel schlechter absehen, ob zu wenig Personalstellen oder zu viel da sind. Fest steht, daß die Kapazitäten besser verteilt werden müßten. Eine Bestandsaufnahme hätte den Vorteil, daß wir die vorhandenen Kapazitäten besser, wirtschaftlicher einsetzen und in der Universität verteilen könnten. Unser großer Ärger ist — und damit werden wir täglich konfrontiert —, daß einige Mitarbeiter über Gebühr beansprucht werden, während andere nicht ausgelastet sind. Das ist ein echtes Problem für uns, aber wir können momentan daran nichts ändern.

REDAKTION: Haben Sie keinen Einfluß auf die Organisationsstruktur der Universität?

FINK: Da haben wir Mitwirkungsrecht und das ist uns gelegentlich streitig gemacht worden. Es gab daraufhin ein Verfahren und vom Kultusminister ist uns gesagt worden, daß wir bei der Aufstellung von Stellenplänen und Haushaltsvoranschlägen kein Mitwirkungsrecht hätten. Das wird unsererseits bezweifelt.

REDAKTION: Welchen Inhalt hat das Mitwirkungsrecht, sofern es sich um Nicht-Hochschullehrerstellen handelt?

FINK: Wir können bestenfalls Vorschläge machen, aber dann haben wir keinen Einfluß mehr darauf, was damit passiert. Das war früher bei der alten Struktur besser. Damals war ich als Personalratsvorsitzender auch Mitglied des Verwaltungsrates mit beratender Funktion und hatte dort die Möglichkeit, solche Dinge einzubringen. Das ist jetzt leider nicht mehr gegeben, weil ja die Funktion des damaligen Verwaltungsrates von dem Ständigen Ausschuß III übernommen worden ist. Wir prüfen im Augenblick über die Verbände, inwie-

weit der Ständige Ausschuß III die Funktion eines Verwaltungsrates hat, um dort gem. § 67 HPVG wieder einen Sitz mit beratender Funktion zu bekommen. Mitwirkung ist vor allem eine Frage der Information. Die bekommt man eben dann nicht, wenn es nicht gewollt ist. Wir können etwas vortragen, das wird auch wohlwollend entgegengenommen. Aber ob nachher die Sache verwendet wird, darauf haben wir in den meisten Fällen keinen Einfluß mehr.

REDAKTION: Welche Chancen sehen Sie für einen Universitäts-Kindergarten?

FINK: An den fehlenden Stellen für Kindergärtnerinnen sollte die Sache nicht scheitern. Man könnte versuchen, irgendwo einige Stellen loszueisen. Es wird ja für meine Begriffe in der Universität leider immer noch zu viel mit der Gießkanne gearbeitet. Das führt dazu, daß Stellen dahin kommen, wo sie nicht hin sollten. Das liegt aber im System. Ich bin überzeugt, man fände vier, fünf Planstellen ohne große Anträge, wenn es die Universität schaffen würde, ein Haus für den Kindergarten zur Verfügung zu stellen.

REDAKTION: Sie sagten, es liegt am System. Wo sollte unser System verbessert werden?

FINK: Ich bin Personalvertreter und kann nichts unternehmen, wenn sich z. B. Bedienstete bei mir beschweren, daß sie wenig zu tun haben und eine andere Stelle haben wollen.

REDAKTION: Ergeben sich die Schwierigkeiten nicht daraus, daß Funktions- und Stellenpläne in der Universität fehlen, wie das in industriellen Unternehmen üblich ist?

FINK: Organisations- und Stellenpläne gibt es nur für die Präsidialverwaltung. Wir haben den Präsidenten schon vor langer Zeit gebeten, solche Pläne aufstellen zu lassen. Ich weiß nicht, ob er das durchsetzen kann. Für jeden einzelnen Fachbereich müßten die Funktionen der einzelnen Stellen festgehalten werden. Es fehlen Dienstanweisungen, in denen z. B. steht, wie eine Fachbereichsverwaltung zu funktionieren hat. Gewisse Anstöße haben wir dazu gegeben, und der Kanzler führt auch Besprechungen mit dem Verwaltungspersonal durch. Aber letztlich gehören doch Richtlinien her, nach denen gearbeitet werden kann und die eine bestimmte Übersichtlichkeit herstellen.

REDAKTION: Sehen Sie irgendeine Chance für eine gemeinsame Initiative von Ihnen, vom Präsidenten und Kanzler, auf diesem Gebiet tätig zu werden, so daß Organisations- und Stellenpläne geschaffen werden und ihre Einhaltung zentral kontrolliert wird?

FINK: Ich glaube für den Personalrat sagen zu können, daß er jederzeit bereit ist, dabei mitzuarbeiten. Denn wir bringen ja gerade aus dieser Richtung eine

ganze Menge Sachkenntnis ein. Gegen die Zusammenarbeit mit dem Präsidenten habe ich überhaupt keine Vorbehalte. Ich unterstelle ihm, daß er um Zusammenarbeit bemüht ist, aber das System will es nicht immer und das führt natürlich zu Schwierigkeiten. Man könnte diese zum Teil ausräumen, wenn die Struktur durchsichtiger wäre. Warum kann es nicht so sein, daß die Fachbereiche, wie ich das jährlich vor der Personalversammlung tun muß, einen Tätigkeitsbericht abgeben?

REDAKTION: Dann müßten Sie aber auch die Korrektheit dieses Tätigkeitsberichtes prüfen.

FINK: Man kann solche Berichte leicht prüfen. Spätestens beim dritten Bericht werden Widersprüche oder Auslassungen sichtbar, wenn es sich um Scheinberichte handelt.

REDAKTION: Ein Systemfehler ist es nach Ihrer Ansicht, daß zu viele Befugnisse bei der Universitätsspitze angesammelt sind. Ist aber nicht ein zweiter Systemfehler die zu große Autonomie der Fachbereiche?

FINK: Die große Autonomie der Fachbereiche ist gut, wenn die Fachbereiche korrekt nach dem Hessischen Universitätsgesetz verfahren. Ich habe eine weitgehende Kompetenz der Fachbereiche gewollt. Es hat große Vorteile, wenn die Fachbereiche funktionsfähig sind. Wir haben solche Fachbereiche, z. B. den Fachbereich Chemie, der funktioniert vom dienstrechtlichen, vom personalrechtlichen her ausgezeichnet. Wissen Sie warum? Weil dort Herr Dr. Clopzik, der Mitglied der Personalkommission ist, schon seit 1964 mit mir im Personalrat arbeitet. Alle Haushaltsanmeldungen werden von dieser Personalkommission ausgearbeitet und von der Fachbereichskonferenz sanktioniert. Es gibt überhaupt keine Vorgänge aus der Chemie, die wir beanstanden können. In kleineren Fachbereichen müßte es eigentlich noch besser sein.

REDAKTION: Man muß aber doch davon ausgehen, daß es ziemlich viele Fachbereiche gibt, die so zersplittert und politisch zerklüftet sind, daß sie über ein bloß formelles Verständnis des Hessischen Universitätsgesetzes nicht herauskommen.

FINK: Daß dann gelegentlich Bedienstete bevorzugt oder benachteiligt werden, ist klar. Überall dort, wo das Gesetz nicht funktioniert, treten die Schwierigkeiten auch im personellen Bereich auf.

REDAKTION: Können Sie da eingreifen?

FINK: Wir greifen ein. Wir haben gerade jetzt einen akuten Fall, der vermutlich zur Klage beim Verwaltungsgericht führen wird.

REDAKTION: Welche Probleme landen noch auf Ihrem Schreibtisch oder im Kreise des Personalrates?

FINK: Der dickste Brocken ist die tarifliche Einstufung der Bediensteten. Wir haben in der Universität ca. 60 Berufe beschäftigt und etwa 120 Beschäftigungsarten. Viele hochqualifizierte Bedienstete können keiner Vergütungs- oder Lohngruppe zugeordnet werden, die in dem Bundesangestellten-Tarif oder anderen Tarifen aufgeführt sind. Dadurch werden diese in der Regel benachteiligt. Sie werden nicht so eingestuft, wie das sein müßte. Beispielsweise werden wissenschaftliche Zeichner an der Universität nach dem Tarif als technische Zeichner behandelt. Die Unzufriedenheit liegt einmal auf der Seite der Betroffenen und dann bei uns, weil wir nicht helfen können. Ich bin auf Bundesebene Leiter eines Tarifarbeitskreises für den Bereich Wissenschaft und Forschung und will versuchen, die Sache in die Tarifverhandlungen zu bekommen. Schwierigkeiten ergeben sich, weil im Bereich Wissenschaft und Forschung, der etwa 300 000 Menschen umfaßt, nur ca. 16 000 gewerkschaftlich organisiert sind und damit in der Organisation nicht das gewünschte Gewicht haben.

REDAKTION: Wie verhält sich der Personalrat zur Gewerkschaft?

FINK: Ich bin der Auffassung, daß ein Personalrat, wenn er zielbewußt und mit Erfolg arbeiten will, ohne Gewerkschaften nicht auskommt. Der Personalrat kann gewisse Unzufriedenheiten in der Universität ohne sie nicht regeln, weil nun mal die Gewerkschaften die Tarife machen und ihrerseits auf fundierte Sachkenntnisse aus der Universität angewiesen sind, um in den Tarifverhandlungen etwas aussagen zu können. Es gibt Leute, und nicht nur hier an der Universität, die sagen, Gewerkschaften 'raus aus der Universität. Ich kann dem nicht folgen. Gerade in diesem Bereich ist viel Nachholbedarf; ihn können nur die Gewerkschaften befriedigen und nicht eine Personalvertretung, die politisch keine Möglichkeiten hat.

REDAKTION: Wie hoch ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten in der Universität, Hochschullehrer abgezogen?

FINK: In der Gießener Universität liegt er bei 12,5%. Ich kann das nur für diesen Bereich, nicht aber für das Klinikum sagen. Ich bin 1960 Personalratsvorsitzender geworden, als die Gewerkschaft hier 18 Mitglieder hatte und jetzt sind es ca. 380.

REDAKTION: Wie ist die geringe Mitgliederzahl zu erklären?

FINK: Das resultiert aus der Tatsache, daß viele Bedienstete ihrem Chef gegenüber Hemmungen haben, gewerkschaftlich organisiert zu sein. Auch das liegt letztlich nicht am Einzelnen, sondern am System in der Universität.

REDAKTION: Muß man nicht zugeben, daß es das System der Ordinarienuniversität nicht mehr gibt? Und vom Chefcharakter des ehemaligen Ordinarius auch nicht viel übrig geblieben ist?

FINK: Ich muß Ihnen sagen, bei mir hat es den Ordinarius nie gegeben, ich habe ihn nie gespürt. Das liegt aber vielleicht daran, daß ich Techniker bin und die vielen technischen Wünsche, die meine Chefs in der Physik hatten, erfüllen konnte. Vielleicht haben sie mich deshalb als Mitarbeiter und nicht als Untergebenen angesehen. Mit Sicherheit aber stehen heute noch viele Bedienstete in einem bestimmten Abhängigkeitsverhältnis zu den Hochschullehrern.

REDAKTION: Das System der Ordinariatenuniversität ist wahrscheinlich gar nicht so gewesen wie es oft dargestellt wird, aber es ist jedenfalls heute verschwunden. Trotzdem gibt es offenbar keine größere Neigung bei den Beschäftigten in der Universität, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Welche Gründe spielen da noch hinein?

FINK: Für mich ist es ein unerklärliches Phänomen, daß auch die jüngeren H₂-Professoren wenig Verständnis für unsere Aufgaben zeigen und gelegentlich die nichtwissenschaftlichen Bediensteten von der Gewerkschaftsarbeit abzuhalten versuchen.

REDAKTION: Was haben Sie noch für Sorgen?

FINK: Es gibt noch viele Sorgen, die behoben werden müßten. Um aber etwas Positives zu sagen: An der Universität sind ca. 40 Tierpfleger beschäftigt. Man braucht dort korrekte Arbeiter, aber sie bekamen nie den Lohn eines Facharbeiters. Das hat natürlich mit der Zeit dazu geführt, daß sich nur weniger gute Kräfte meldeten. Jetzt haben wir erreicht, daß die Tierpfleger eine Facharbeiterprüfung ablegen können, die nur für den Arbeitsbereich gilt, in dem sie gegenwärtig beschäftigt sind. Dadurch ist die Möglichkeit einer besseren Bezahlung gegeben.

REDAKTION: Wieviel Personen vertreten Sie insgesamt an dieser Universität?

FINK: Der Personalrat, der sich aus 2 Beamten, 5 wissenschaftlichen Bediensteten, 6 Angestellten, 4 Arbeitern, einem Jugendvertreter und dem Vertrauensmann der Schwerbehinderten zusammensetzt, vertritt insgesamt ca. 3000 Bedienstete.

REDAKTION: Ist der Personalrat nach politischen Prinzipien zusammengesetzt?

FINK: Nein, die Zahl der Vertreter einer Gruppe im Personalrat richtet sich nach der vorhandenen Zahl der Bediensteten in der jeweiligen Gruppe.

REDAKTION: Wie werden die gewählt?

FINK: Die Vertreter werden alle drei Jahre neu gewählt. Das Gesetz sieht vor, daß man eine Anzahl Unterschriften braucht, um einen Vorschlag rechtsgültig einzureichen. Bei der letzten Wahl hatte man zwei Listen bei den Angestellten.

Bei den Arbeitern hatten wir nur einen Vorschlag, bei den Beamten ebenfalls nur einen. Bei den Wissenschaftlern hatten wir 2 Vorschläge. Bei den Angestellten gab es eine ÖTV-Liste und eine Liste »Unabhängige Mitbestimmung«. Die ÖTV hat von den 6 Angestelltensitzen 4 und die übrige Gruppe 2 eingenommen. Die Arbeiter sind alle über eine ÖTV-Liste gewählt worden. Bei den Beamtenvertretern gehört einer der ÖTV an. Die Vertreter des wissenschaftlichen Personals setzen sich aus 3 Vertretern der ÖTV-GEW und 2 einer freien Liste zusammen. Der Jugendvertreter gehört der ÖTV an.

REDAKTION: Wieviel Mitglieder wurden insgesamt über ÖTV-Listen gewählt?

FINK: 13 von 18 Mitgliedern des Personalrats.

REDAKTION: Ist nicht auch eine DKP-Vertreterin im Personalrat?

FINK: Die Stellvertreterin des Vorsitzenden ist Mitglied der DKP, das hat sie uns auch nie verschwiegen. Sie ist aber im Personalrat nicht DKP-Vertreterin, sondern sie vertritt die ÖTV. In der Gewerkschaftsarbeit treffen Sie gelegentlich auf solche Kolleginnen und Kollegen. Meinerseits gibt es keine Vorbehalte in dieser Richtung, solange sie den Willen mitbringt, ihr Amt im Personalrat vollwertig auszufüllen und für die Belange der Bediensteten der Universität eintritt. Ich persönlich stehe politisch anders, das sage ich offen. Trotzdem schätze ich sie sehr und sie hat auch nie versucht, parteipolitische Ziele in den Personalrat einzubringen. Solange ich Vorsitzender bin, auch das sage ich offen, werde ich nicht zulassen, daß Parteipolitik, in welcher Form auch immer, Zugang in die Personalmaßnahmen findet. Es kann also auch nach außen nicht der Eindruck entstehen, daß es hier nach politischen Auffassungen oder gar nach dem Parteibuch geht. Der Personalrat ist für alle da und hat für alle zu sorgen. Gerade diese Tatsache ermuntert mich immer wieder, meine schwere Aufgabe weiterzuführen, wenn ich auch nicht vom Dienst freigestellt bin und ein Großteil der Arbeit in meiner Freizeit erledigen muß.

REDAKTION: Wie kommt es, daß Sie nicht freigestellt sind?

FINK: Das Gesetz läßt Freistellungen zu. Ich bin aber der erste Sicherheitsingenieur an einer Universität in Deutschland gewesen und bearbeite jetzt in der Präsidialabteilung das Gebiet Arbeitsschutz und Sozialangelegenheiten. Dies ist eine sehr interessante Tätigkeit, die sich weiter entwickelt. Ich möchte daher nicht freigestellt werden.

REDAKTION: Herr Fink, wir danken Ihnen für das Interview.