

Matěj Spurný

ÜBERPRÜFEN UND PHILOSOPHIEREN

Kontrolle und Autonomie an der Philosophischen Fakultät
der Karls-Universität während der „Normalisierung“¹

Seit dem Umbruch von 1989 gilt die „Kaderpraxis“ als Synonym für all die ideologisierten Überprüfungs- und Beurteilungspraktiken, die in der sozialistischen Diktatur über das Schicksal des Einzelnen und insbesondere über dessen berufliche Karriere entschieden. Im früheren „Kaderleiter“ („kádrovák“) eines Betriebs sehen viele heute das personalisierte Prinzip des Staatssozialismus. Zweifellos bildete die Kaderarbeit, das heißt die systematische Umsetzung der Führungsrolle der Partei mit Hilfe der personellen Sicherung aller wesentlichen Positionen und Funktionen im Staat, einen wichtigen Kontrollmechanismus in der sozialistischen Tschechoslowakei.² Doch möchte ich im Folgenden am Beispiel der Instrumente und der sozialen Praxis der Kontrolle an der Philosophischen Fakultät der Prager Karls-Universität (Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, FF UK) während der „Normalisierung“ zeigen, dass die Zeitzeugen in ihren Erinnerungen „ihrem“ Kaderleiter wesentlich mehr Macht zuschreiben als dieser in Wirklichkeit besaß. Denn die eigentliche Entscheidung über das berufliche Schicksal eines jeden fiel an anderer Stelle, die Entscheidungsmacht und die Verantwortung konzentrierten sich in den höchsten Parteigremien einer Institution. Zugleich wurde diese Macht aber auf eigentümliche Weise zwischen einzelnen Entscheidungsträgern verteilt, die in dem Bewusstsein über andere entschieden, dass diese möglicherweise früher oder später wiederum über sie entscheiden würden. Mit Hilfe dieser Fallstudie zu den Dilemmata, vor denen Menschen bei ihrem Handeln standen sowie den Strategien, die sie dabei entwickelten, möchte ich nicht nur die formalen Kontrollinstrumente aufzeigen, die in einer konkreten Institution bestanden, sondern auch der Frage nachgehen, wie in der Praxis mit diesen umgegangen wurde.

Intellektuelle Milieus haben einige Besonderheiten: Es herrschen dort ein vergleichsweise hoher Reflexionsgrad und eine Vielzahl von Loyalitäten und gegenseitige Abhängigkeiten. Die Menschen, die hier wirken, verfügen zumeist über die Fähigkeit zur geschickten, zielorientierten Verhandlungsführung und sie verstehen

¹ Diese Studie ist u. a. im Kontext eines studentischen Projektes über die Geschichte der Philosophischen Fakultät der Prager Karls-Universität entstanden, das zwischen 2007 und 2012 verwirklicht wurde. Ergebnisse in: *Jareš, Jakub / Spurný, Matěj / Volná, Katka* u. a.: *Náměstí Krasnoarmějců 2. Učitelé a studenti Filozofické fakulty UK v období normalizace* [Platz der Rotarmisten 2. Lehrer und Studenten an der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität in der Zeit der Normalisierung]. Praha 2012. – Zum Begriff der „Normalisierung“ vgl. dort das einführende Kapitel.

² Mit der Entwicklung und der intendierten Rolle der Kaderarbeit auf gesamtstaatlicher Ebene beschäftigt sich Jaroslav Cuhra in seinem Beitrag in diesem Heft.

es auch, die dahinter stehenden Motive und Motivationen zu verschleiern. Dazu kommt ein hohes Maß an gegenseitiger wie äußerer Kontrolle. Letzteres traf auf die Prager Philosophische Fakultät, die als eines der intellektuellen Zentren des „Prager Frühlings“ während der ersten Jahre der „Normalisierung“ unter scharfer Beobachtung stand, besonders zu. Die Wissenschaftler, die an dieser Fakultät arbeiteten, lebten daher in dem Gefühl ständiger Bedrohung. Manche von ihnen begegneten dem wachsenden Druck von Seiten der Staats- und Parteiorgane, Lehre und Forschung mit den ideologischen Anforderungen der Zeit in Einklang zu bringen, in voraus-eilendem Gehorsam. Die meisten aber reagierten eher passiv, wobei sie versuchten, die Solidarität mit den Kollegen und den Erhalt eines gewissen Maßes an Unabhängigkeit mit Loyalitätsbekundungen gegenüber der Partei und der geltenden Ideologie zu kombinieren. Woraus sich die verschiedenen Loyalitätsschichten zusammensetzten, war freilich in jedem Fall anders.

Mit der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität und ihrem Umfeld steht also ein spezifisches Milieu im Zentrum der Studie, doch war dieses keineswegs von anderen Bereichen der Gesellschaft isoliert. Die hier untersuchten Kontrollinstrumente und Probleme im Umgang mit ihnen waren für eine ganze Reihe von gesellschaftlichen Bereichen der spätsozialistischen Diktatur typisch. Zugleich ist die Reichweite der Analyse aber auch beschränkt: Diese gilt zwar einer einzigen Institution, doch es ist nicht möglich, alle Formen der Kontrolle zu rekonstruieren, die dort ausgeübt wurden. Keine Berücksichtigung finden erstens die Studenten, die selbstverständlich auch unter Beobachtung standen und von denen wiederum einige ihre Kommilitonen und Lehrer überwachten. Zweitens muss die Rolle der Staatssicherheit außen vor bleiben, die in nicht unwesentlichem Maße in das Leben der Mitarbeiter der Philosophischen Fakultät eingriff. Im Mittelpunkt des Interesses stehen hier die institutionalisierten Mechanismen der gegenseitigen Kontrolle an der Fakultät und deren Ausformungen in der sozialen Praxis. Bei dem vorliegenden Aufsatz handelt es sich also um eine Studie zu einem relativ eng begrenzten Gebiet und nicht um eine umfassende Analyse.

*Instrumente und Institutionen der Kontrolle an der Philosophischen Fakultät
der Karls-Universität*

Komplexität und Gedächtnis

Jede Institution verfügt – unabhängig von der Zeit und Gesellschaftsform – über ein System, mit dem sie ihre Angestellten kontrolliert. In der sozialistischen Diktatur hieß dieses System vereinfacht „Kaderpraxis“ und wies einige Besonderheiten auf. Ein spezifischer Zug war die ostentative Betonung des Ziels, den Einfluss der kommunistischen Partei und deren zuverlässigen Mitglieder in den Betrieben und der staatlichen Verwaltung geltend zu machen. Eine andere wichtige Facette des Systems bestand in der „Komplexität“ und dem „Gedächtnis“ des Kadersystems. Unter „Komplexität“ wird hier die Tatsache verstanden, dass neben dem politischen Engagement und der Weltanschauung eines Menschen nicht allein dessen fachliche Qualifikation und Arbeitsleistung, sondern auch die Charaktereigenschaften, das Temperament, die familiäre Situation, die moralische Eignung oder auch gesund-

heitliche Probleme unter die Lupe genommen wurden. Kurzum, es ging um den Menschen in seiner Gesamtheit. Die Trennung in ein Arbeits- bzw. in ein öffentliches und ein privates Leben, das ein Mitarbeiter der Personalabteilung aus heutiger Sicht nicht beurteilen bzw. überhaupt zur Kenntnis nehmen darf, galt damals als unerwünscht. Der sozialistische Beschäftigte stellte ein Ganzes dar, dessen positive und negative Seiten für seine Vorgesetzten und Kollegen in Bezug auf seine Einstufung im Beruf von großem Interesse waren.

Das „absolute Gedächtnis“ war die Eigenschaft des Kadersystems, die die Mehrheit der Beteiligten am meisten fürchtete. Die Kaderakte stellte ein permanent wachsendes Konvolut von eigenhändig ausgefüllten Fragebögen und Lebensläufen sowie von Gutachten dar, die von Kollegen und Vorgesetzten angefertigt wurden. Wie ein Schatten begleitete sie den Menschen sein ganzes Arbeitsleben lang – theoretisch vom Schuleintritt bis zur Rente. Je nach Bedarf konnte in der Kaderakte geblättert werden, um an die Klassenherkunft, das familiäre Umfeld, das Verhalten der Eltern oder an die Einstellungen des Beschäftigten, um den es gerade ging, in diesen oder jenen Jahren zu erinnern. Und da nur wenig Menschen sich während all der politischen Umbrüche und Kurskorrekturen so verhalten hatten, wie es die gerade aktuelle Definition eines loyalen sozialistischen Bürgers erforderte, stellte die Kaderakte für fast jeden ein ständiges potentiell Risiko dar.³ Somit beeinträchtigten das „Gedächtnis“ und die „Komplexität“ der Kaderakte das Selbstbewusstsein des Menschen gegenüber seinem Arbeitgeber (dem Staat) und festigten seine Loyalität. Auch an der Philosophischen Fakultät erwies sich dieses Bewusstsein der vermeintlichen Allwissenheit des Systems in vielen Situationen als wirksamere Garantie für die Loyalität der Wissenschaftler als direkter politischer Druck oder negative Gutachten.

Die Partei entscheidet

Wie überall bildete auch an der Philosophischen Fakultät das sogenannte Nomenklatursystem die Grundlage für die Kaderpolitik, das heißt eine Hierarchie bzw. im Sprachgebrauch der Zeit „Kaderordnung“ aus Parteimitgliedern, die als ausreichend fachlich qualifiziert und politisch zuverlässig anerkannt waren, um für wichtige berufliche Positionen in Frage zu kommen. Abhängig davon, welche Macht, Reichweite von Entscheidungen und welcher Grad der politischen Verantwortung mit den einzelnen Posten und Funktionen verbunden waren, erfolgte deren Zuteilung an die Kaderordnungen verschiedener Parteiorganisationen oder -ausschüsse, die die Personalentscheidung billigen mussten. Nach der Logik, dass das Parteiorgan, das über die Besetzung zu entscheiden hatte, umso hochrangiger sein musste, je wichtiger der Funktionär war, gehörten der Dekan der Fakultät, der Vorsitzende des Betriebsausschusses der Kommunistischen Partei (Celožávodní výbor Komunistické strany Československa, CZV KSČ) und die Leiter der führenden Lehrstühle auf dem Ge-

³ Das „absolute“ Gedächtnis schloss die Subjektivität konkreter Begutachtungen und den Wandel der Einschätzungen eines Einzelnen nicht aus. Siehe hierzu den Beitrag von Marie Černá in diesem Heft der Bohemia.

biet der Ideologie (Marxistisch-leninistische Philosophie, Marxistisch-leninistische Soziologie und Wissenschaftlicher Kommunismus) zur Nomenklatur des Prager Stadtausschusses der KSČ (Městský výbor KSČ, MV KSČ), der wiederum über die Eignung von Kandidaten für diese Funktionen entschied. Die Leiter aller anderen Lehrstühle, die Mitarbeiter der genannten drei ideologischen Lehrstühle, die Prodekane wie auch die Vorsitzenden der Ausschüsse der Grundorganisationen der KSČ unterstanden der Nomenklatur des Gebietsausschusses der KSČ (Obvodní výbor, OV KSČ) im ersten Prager Bezirk (Praha 1), während die stellvertretenden Lehrstuhlleiter und Vorsitzenden der großen Massenorganisationen wie des Sozialistischen Jugendverbandes (Socialistický Svaz mládeže, SSM), der Gewerkschaften (Revoluční odborové hnutí, ROH), des Verbandes der Tschechoslowakisch-Sowjetischen Freundschaft (Svaz Československo-Sovětského přátelství, SČSP) sowie die fakultätseigene Nomenklatur des Betriebsausschusses der KSČ und die übrigen Lehrstuhlangestellten der Nomenklatur von Ausschüssen der Grundorganisationen der KSČ untergeordnet waren.⁴

Tatsächlich war das System noch komplizierter, da in der Regel nicht ein Parteiorgan allein über die Besetzung einzelner Funktionen, Einstellungen oder die Zulassung wissenschaftlicher Mitarbeiter zur Weiterqualifikation und die Verleihung akademischer Titel entschied. Für die normale Anstellung von Dozenten an der Fakultät waren die Grundorganisation und der Betriebsausschuss der KSČ zuständig, bei der Besetzung einzelner Funktionen kamen übergeordnete Stellen wie der Bezirksausschuss der KSČ (Okresní výbor, OV KSČ) gegebenenfalls der Prager Stadtausschuss der KSČ, in manchen Fällen auch der Hochschulausschuss der KSČ (Celoškolský výbor KSČ)⁵ an der Karls-Universität hinzu.⁶ Die formalen Entscheidungsträger waren in den allermeisten Fällen der Dekan oder der Rektor, mitunter entschieden beide auch gemeinsam. Als KSČ-Mitglieder mussten sie allerdings den Standpunkt derjenigen Parteiorgane berücksichtigen, deren Nomenklatur die konkrete Funktion oder Arbeitsposition unterlag.

In diesem ganzen System von Anträgen, Beurteilungen und Entscheidungsfindungen kommt die Kader- und Personalabteilung der Philosophischen Fakultät überhaupt nicht vor. Die Abteilung war die Dienststelle für die Bearbeitung und Aufbewahrung von Unterlagen einzelner Personen, die sie bei Bedarf zur Verfügung

⁴ Archiv Univerzity Karlovy [Archiv der Karls-Universität, im Folgenden AUK], fond (Fonds, im Folgenden f.) Komunistická strana Československa na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy [Bestand Kommunistische Partei der Tschechoslowakei an der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität, im Folgenden KSČ na FF UK], karton [im Folgenden k.] 161, Nomenklaturní zařazení pracovníků a funkcionářů FF UK [Die Einordnung der Beschäftigten und Funktionäre der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität in die Nomenklatura].

⁵ Der Hochschulausschuss der KSČ war das höchste Organ der Partei an der Karls-Universität. Er wurde 1978 eingerichtet und unterstand dem MV KSČ. Er war für alle Organisationen der KSČ an den Fakultäten der Karls-Universität zuständig.

⁶ AUK, f. KSČ na FF UK, k. 161, Nomenklaturní zařazení pracovníků a funkcionářů FF UK. Hier befindet sich eine genaue Beschreibung der einzelnen Arbeitspositionen und Funktionen.

zu stellen hatte. Die Abteilungsleiter waren gewiss nicht ohne Einfluss, was insbesondere für Vendula Krausová galt, die diese Funktion an der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität zwei Jahrzehnte innehatte. Allerdings verfügten sie über kein Entscheidungsrecht. Darüber, welche Schlüsse aus den regelmäßigen und den auf aktuelle Nachfrage durchgeführten Kontrollen Einzelner zu ziehen waren, entschied in letzter Instanz die Fakultätsleitung. Diese bestand jedoch aus Parteimitgliedern, die vor allem in Kaderfragen die Entscheidungen des Bezirksausschusses der KSČ als dem höchsten Parteiorgan an der FF UK respektieren mussten. Der Bezirksausschuss setzte sich aus fünfzehn bis zwanzig Mitgliedern zusammen, die von der alle zwei Jahre stattfindenden Generalversammlung der KSČ an der FF UK gewählt wurden. Er tagte einmal wöchentlich, sein Vorstand sogar noch häufiger. In den Zuständigkeitsbereich des Betriebsausschusses gehörten unter anderem die Beurteilung und Sanktionierung aller vorgelegten Gutachten und Kaderakten einschließlich derjenigen von Parteilos. Das oberste Parteiorgan an der Fakultät entschied somit in allen die Fakultätsangestellten und Studenten betreffenden Personalfragen; eine beratende Stimme in diesen Dingen hatte zudem der SSM. Der Betriebsausschuss der KSČ bestimmte also über die Zulassung zur Fakultät, den Ausschluss von dieser, über die Weiterqualifikation und über Auslandsreisen. Ohne sein Placet konnte an der Fakultät niemand eingestellt werden, ihm war jeder Antrag auf die Anstellung neuer Mitarbeiter vorzulegen, und dann hieß es, auf die Bewilligung oder Ablehnung zu warten. Außerdem verfügte er über die Zulassung oder Nicht-Zulassung zur (außerplanmäßigen) Aspirantur, also über die Möglichkeit, das Studium mit dem Ziel der Dissertation weiterzuführen, er billigte (oder verwarf) die Anträge auf den Titel „Kandidat der Wissenschaften“ und bestätigte Dozenturen und Professuren (in diesem Fall gab er lediglich die Zustimmung zum Verteidigungsverfahren, dessen Ergebnis er respektierte). Bei diesen Verfahren stellte die Parteizugehörigkeit ein wichtiges Kriterium dar. Hochschullehrer ohne Parteibuch, oder solche, die aus der Partei ausgeschlossen bzw. aus den Mitgliederverzeichnissen „gestrichen“ worden waren,⁷ hatten zum Beispiel weitaus geringere Chancen, ihre Doktorarbeit mit Erfolg zu verteidigen und auf der wissenschaftlichen Karriereleiter aufzusteigen, als ihre Kollegen mit Parteibuch.

⁷ In Bezug auf die Kaderarbeit bildeten die Parteiausschlüsse, die im Rahmen der Überprüfungen von 1970 und 1971 stattgefunden hatten, ein ernsthaftes Problem. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, durften ausgeschlossene KSČ-Mitglieder nicht mehr an der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität arbeiten. Eine Reihe ehemaliger Parteimitglieder, die nach 1970 lediglich aus dem Mitgliedsverzeichnis der Partei „gestrichen“ worden waren, was eine leichtere Form des Ausschlusses bedeutete, konnten an der Philosophischen Fakultät bleiben. Oft blieben sie wissenschaftliche Mitarbeiter, stiegen also nicht auf, genossen aber hohe informelle Autorität. Gerade in den ersten Jahren der „Normalisierung“ stellte es aus Kadersicht oft ein größeres Problem dar, wenn jemand „gestrichen“ worden war, als wenn der Betreffende niemals in der Partei gewesen war.

Die fließende Macht

Die Liste der Vollmachten des Betriebsausschusses der KSČ an der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität erweckt den Eindruck, dass die Macht über den Einzelnen an den Hochschulen der sozialistischen Tschechoslowakei extrem zentralisiert war, ja, dass sie in den Händen einer Oligarchie lag, die sich aus 15 bis 20 der wichtigsten Parteifunktionäre zusammensetzte. Ein genauerer Blick darauf, wie in konkreten Fällen über Karrieremöglichkeiten und andere Arbeitsangelegenheiten entschieden wurde, macht jedoch das Gegenteil deutlich. Das Parteigutachten, in der Regel von der Parteigruppe, der untersten Einheit in der Parteihierarchie an der Philosophischen Fakultät, angefertigt, bildete die Grundlage, auf deren Basis das höchste Parteiorgan an der Fakultät eine Person beförderte oder herabstufte, Zustimmungen oder Ablehnungen erteilte, jemanden ins Ausland sandte oder auch nicht. Diese Gutachten beruhten im Wesentlichen auf den Stellungnahmen von Freunden und Kollegen, mit denen der Begutachtete im Arbeitsalltag praktisch täglich in Kontakt kam. Sie hatten in der Regel auch entscheidende Bedeutung, öffneten einem Menschen die Tür zu einer wissenschaftlichen oder pädagogischen Karriere an der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität – oder verschlossen sie ihm.

Parteigutachten waren begleitend zu allen relevanten Vorgängen an der Universität vorzulegen: zur pädagogischen und wissenschaftlichen Einstufung einer Person, den Vorschlägen für ihren weiteren Ausbildungsgang (Dissertation, Aspirantur), zur Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten und der Berufung und Zusammensetzung von Kommissionen und natürlich für die Verleihung von Auszeichnungen. Sie enthielten nicht nur die grundlegenden Daten und Informationen, sondern darüber hinaus auch Angaben zum familiären Umfeld und zur politischen Entwicklung des Einzelnen.⁸ Besonderes Augenmerk galt der politischen Einstellung des Betroffenen während der Ereignisse von 1968 und 1969 und der späteren Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung – d. h. der Frage, ob jemand sich öffentlich von seinem Engagement oder seinen Sympathien für den Reformsozialismus distanziert hatte. Ebenso wichtig waren die Beschreibung des jeweiligen Beitrags zur „Konsolidierungsphase“ und das aktuelle politische Engagement. Erst an zweiter Stelle nannte die Anleitung zur Anfertigung von Gutachten die pädagogische und wissenschaftliche Qualifikation sowie die Publikationstätigkeit. In einem weiteren Abschnitt sollten im Gutachten die persönlichen Charaktereigenschaften geschildert und analysiert werden, auch diese „psychologische“ Stellungnahme war sehr wichtig. Nicht fehlen durften schließlich auch Angaben zum Beruf und zur politischen Loyalität der Verwandten des Beurteilten, vor allem der Eltern, Ehepartner, Geschwister und Kinder. Im letzten Teil des Gutachtens sollten die „Perspektiven“ des Beurteilten eingeschätzt und es sollte ein möglichst eindeutiges Urteil abgegeben werden, in der bürokratischen Sprache der siebziger Jahre als „Begründung des Vorschlags gemäß des Charakters des Vorschlags“ bezeichnet.⁹ Mit dieser absurden Formulierung war

⁸ Dafür, welche Angaben ein Parteigutachten enthalten musste, gab es Vorschriften. AUK, f. KSČ na FF UK, k. 116. Pravidla pro vyhotovení stranického posudku [Regeln für die Anfertigung von Parteigutachten], ohne Datum.

⁹ Im tschechischen Original „zdůvodnění návrhu podle charakteru návrhu“. *Ebenda*.

gemeint, dass die abschließende Einschätzung – also beispielsweise ob der Betreffende die Anforderungen erfüllte, die mit einer bestimmten Position verbunden waren – dem Tenor der vorangegangenen Ausführungen zu entsprechen hatte. Das war eine Reaktion auf die verbreitete Praxis, das Schlussurteil im Einklang mit der Entscheidung eines der involvierten Organe zu korrigieren, wobei der Text des Gutachtens in seiner ursprünglichen Form belassen wurde und im Widerspruch zum Fazit stehen konnte.

Die Genese der Gutachten bildete in den meisten Fällen die Hierarchie der Parteiorganisation an der Fakultät ab: Sie entstanden in den Parteigruppen, deren Mitglieder die Gutachten, die fakultäts- oder parteiinterne Angelegenheiten betrafen, für die anstehenden Sitzungen untereinander aufteilten. Das fertige Gutachten wurde auf der Sitzung der Parteigruppe diskutiert, gegebenenfalls überarbeitet und ergänzt und ging dann an die nächsthöhere Parteinheit, die Grundorganisation. In einigen Fällen, wie beispielsweise bei kürzeren Reisen ins sozialistische Ausland, entschied der Ausschuss der Grundorganisation,¹⁰ meistens fungierte in der Kontrollkette jedoch die Grundorganisation als Vermittlungsinstanz und übergab das Gutachten zur weiteren Kontrolle auf Fakultätsebene an den Betriebsausschuss der KSČ. Selbst in diesem höchsten Parteiorgan war die Kontrolle der Beurteilungen keineswegs eine Formalität, auch hier teilten sich die Funktionäre die Gutachten auf, um sie auf der folgenden Sitzung zu kommentieren. Hatte der Betriebsausschuss Einwände, gab er die Gutachten an die Grundorganisationen zur Überarbeitung zurück. Parteimitglieder schrieben im Zusammenhang mit der Besetzung von Arbeitsplätzen und -funktionen sowie innerparteilichen Angelegenheiten an der Fakultät monatlich bis zu 100 Gutachten.¹¹ Mit jedem befassten sich zwei bis drei Parteileute gründlich, und ein jedes wurde auf zwei bis drei Sitzungen der Parteiorganisationen verhandelt.

Bei der Kontrolle, die die Partei über den Einzelnen ausübte, handelte es sich keineswegs nur um die Überwachung des Untergeordneten durch das Führungszentrum, sondern in einem nicht zu unterschätzendem Maße auch um gegenseitige Kontrolle. Und das war nicht nur das Ergebnis der konkreten sozialen Praxis, sondern auch Teil des Systems selbst. Fast jeder Hochschullehrer an der Fakultät erlebte die Situation, zumindest partiell Mitverantwortung für das berufliche Schicksal eines Kollegen zu tragen.

¹⁰ *Ebenda*, k. 71, Schvalovací pořádek kádrových návrhů na FF UK (platný od r. 1978) [Zustimmungsordnung für Kadervorschläge an der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität (gültig ab 1978)].

¹¹ Dies ist eine Schätzung, die auf der systematischen Auswertung der Sitzungsprotokolle des Fakultätsausschusses (bis 1975)/des Betriebsausschusses (ab 1976) der KSČ (Fakultní výbor/Celozávodní výbor KSČ, im Folgenden FV/CZV KSČ) an der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität zwischen 1969 und 1989 beruht. Die Mitglieder des Ausschusses beschäftigten sich auf den wöchentlich stattfindenden Sitzungen mit 20 bis 30 Gutachten. Diese Schätzung wird auch von einem Bericht der Schriftführerin des genannten Fakultätsausschusses der KSČ bestätigt. Aus diesem geht hervor, dass zwischen März und Juni 1973 „insgesamt 324 Gutachten angefordert wurden“. AUK, f. KSČ na FF UK, k. 18. Zpráva jednatelky za období od března do konce června 1973 [Bericht der Schriftführerin für die Zeit von März bis Ende Juni 1973].

*Die Strategien der Überprüfer und der Überprüften**„Wir müssen einander helfen“*

Vermutlich herrscht in jedem Arbeitszusammenhang nicht nur unter den Angestellten, sondern auch zwischen den Untergeordneten und Vorgesetzten eine Art Grundsolidarität. Menschen, die einander kennen, sind in der Regel bestrebt, miteinander auszukommen, was eine gewisse Stabilität garantiert und zur Suche nach konsensfähigen Lösungen motiviert. Doch wird das Solidaritätsprinzip zugleich von etlichen Faktoren unterminiert, im kapitalistischen System etwa durch Konkurrenz und Einkommensunterschiede. Für die sozialistischen Diktaturen sind neben dem gewöhnlichen Karrierestreben und dem Wunsch, die eigene Lage zu verbessern, die Suche nach „Säuberungsaktionen“ gegen „politisch Unzuverlässige“ bezeichnend – im Interesse des Betriebs, des Arbeitskollektivs, der Arbeitsergebnisse oder aus Angst, in den Augen der Macht selbst verdächtig zu werden. Insbesondere in Phasen revolutionärer Brüche nimmt in den modernen Diktaturen die sonst übliche Solidarität ab – während der Säuberungswellen gewinnt ein radikaler ideologischer Dogmatismus die Oberhand. Angesichts dessen mag es überraschen, wie stark die Solidarität unter den Kollegen an einer so ideologisierten Einrichtung wie der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität waren. Die zur Verfügung stehenden Quellen legen die Vermutung nahe, dass es gerade diese Bindungen waren, die die Atmosphäre unter den Angestellten dieser Institution in den Jahren der Normalisierung maßgeblich prägten.

Auch in der Zeit heftiger Säuberungen nach 1968 lassen sich unter den Hochschuldozenten Spuren dieser Solidarität finden, die doch gerade zerschlagen werden sollte. Gemeint ist damit weniger der (zu erwartende) Zusammenhalt unter den Opfern der „Überprüfungen“, als vielmehr die solidarische Einstellung derer, denen die beginnende „Normalisierung“ Macht über ihre Kollegen, häufig ihre ehemaligen Vorgesetzten, verlieh. Wenn die einstigen Mitglieder der Überprüfungskommissionen und Funktionäre heute beteuern, alles hauptsächlich dafür getan zu haben, damit ihre Kollegen an der Fakultät bleiben konnten,¹² ist das vor allem als Versuch zu deuten, ihr Handeln nachträglich zu rechtfertigen. Doch lassen sich für die Zeit tatsächlich Nachweise für Bemühungen finden, anderen zu helfen oder zumindest nicht zu schaden. Selbstverständlich muss dieses Bemühen nicht das zentrale Motiv für die Entscheidung gewesen sein, Verantwortung für die „Konsolidierung“ zu übernehmen, womit sich wiederum Chancen für die eigene akademische Karriere ergaben. Zudem bedeutet die Tatsache, dass solidarisches Handeln und Verhalten zur Geschichte der Säuberungen der Arbeitskollektive gehörten, keineswegs das Scheitern der radikalen Veränderungen der Partei und der Philosophischen Fakultät. Im Gegenteil: Die Solidarität festigte die Bindungen zwischen den „geduldeten Sündern“ und ihren „barmherzigen Richtern“, was schließlich zur Stabilisierung des Systems beitrug.

¹² So z. B. der Historiker Josef Haubelt (26.6.2009, 3.7.2009) und der Literaturwissenschaftler und langjährige Rektor des Lehrstuhls für Slawische Studien (Ústav slovanských studií FF UK) Jaroslav Tax (2008) in Interviews mit Kateřina Volná, die sich in Volnás Privatarchiv befinden.

Von dem Zeitpunkt an, zu dem sich die heftigsten Kämpfe um die „Kaderdifferenzierung“, die Säuberung der Partei und der Fakultät gelegt hatten, war die Loyalität zwischen den Kollegen, das heißt gegenüber dem eigenen Arbeitskollektiv, zwar nicht die einzige, aber gewiss die geläufigste Strategie der Hochschuldozenten an der Prager Philosophischen Fakultät. Das lässt sich anhand von Zeitzeugenaussagen und Memoiren nachvollziehen, die allerdings mit Vorsicht zu behandeln sind, da hinter ihnen häufig vor allem der Wunsch steht, das eigene Handeln ex post zu rechtfertigen. Einen klareren Blick auf die konkreten Strategien der gegenseitigen Kontrolle bieten Gutachten und andere zeitgenössische Beurteilungen. Den oben behandelten Mechanismen der politisierten Überwachung zum Trotz wurde die Kader- und Parteikontrolle nur in wenigen Fällen gezielt zur Diskreditierung oder beruflichen „Ausschaltung“ von Konkurrenten oder Untergeordneten genutzt. Diese „Hinrichtungen“ konnten für die Karriere und zwischenmenschlichen Beziehungen der Involvierten schwere Folgen haben. Für die Forschung sind sie insofern besonders interessant, als sich an ihnen die Funktionsmechanismen des Kadersystems zeigen lassen. Doch zeugen die meisten Pflichtgutachten eher von dem Bemühen, dem anderen keinen Schaden zuzufügen und – wo es ging – zu helfen.

Die Kollegialität wurde allerdings durch die Furcht gemindert, selbst Nachteile zu erfahren. Wenn Hochschullehrer Gutachten über andere zu verfassen hatten und dazu gezwungen waren, über diese zu urteilen, ging es im Prinzip darum, Kollegen oder Studenten beim Erreichen ihrer Ziele nicht im Weg zu stehen und zugleich die eigene Zugehörigkeit zum Kollektiv nicht aufs Spiel zu setzen und Übereinstimmung mit der Partei und ihrer Ideologie zu signalisieren. Die Notwendigkeit, die Kollegialität mit der Loyalität zur sozialistischen Ordnung in Einklang zu bringen, mündete in der Regel darin, dass bei der Beurteilung anderer möglichst auf klare Formulierungen und Aussagen verzichtet wurde. Liest man die Gutachten heute mit dem Abstand mehrerer Jahrzehnte, kann man sich mitunter kaum des Gefühls erwehren, einem Wettbewerb um ausweichende Aussagen und Rechtfertigungen bei-zuwohnen, manche Autoren brachten es bei der Kreation von Vagheiten zu wahrer Meisterschaft.

Unbestimmte und allgemeine Formulierungen kamen besonders häufig in Gutachten zu Lehrenden und Studenten vor, die kein besonderes oder eher ein unterdurchschnittliches politisches Engagement an den Tag legten, aber trotzdem positiv begutachtet werden sollten. Zu den beliebtesten Charakteristiken solcher Einschätzungen gehörten Feststellungen wie die, dass „der Genosse erfolgreich“ bzw. „aufopferungsvoll arbeitet“, etwa in der Gewerkschaft, der Tschechoslowakisch-Sowjetischen Freundschaft, dem Jugendverband SSM oder einer Parteiorganisation. Bei der Beurteilung der „Kandidatenzeit“,¹³ einer Probezeit, in der sich Partei-

¹³ Die „Kandidátská lhůta“ – die Zeit der Kandidatur auf Parteimitgliedschaft, wurde zu Beginn der Normalisierung erneut zur Pflicht, nachdem sie in der zweiten Hälfte der sechziger Jahre großzügiger gehandhabt worden war. Etwa zwei Jahre lang blieb ein Anwärter auf Parteimitgliedschaft „Kandidat“, in dieser Zeit übernahm ein Parteimitglied die Bürgerschaft für ihn. Ob und wie der Kandidat seine Partei- bzw. Kandidatenaufgaben erfüllte, wurde genau beobachtet und schließlich beurteilte die zuständige Parteiorganisation, ob sich der Kandidat für den Eintritt in die Partei eignete. Über die Aufnahme entschied – auf

anwärtern der Weg in die KSČ, und damit auch zu weiteren Karrierechancen, öffnete oder verschloss, wurde häufig konstatiert, dass der Kandidat oder die Kandidatin „aktiv gearbeitet“, bzw. dass er oder sie „dem Lehrstuhl und der Fakultät bei der Umsetzung anspruchsvoller ideen-politischer und organisatorischer Aufgabe Hilfe geleistet“ habe.¹⁴ Zwar gab es auch Beurteilungen, die etwas origineller klangen, doch auch deren Verfasser verzichteten bewusst auf konkrete Aussagen, so hieß es in einer Einschätzung aus dem Jahr 1971 über eine Kandidatin:

Sie war immer bereit, sich sehr zu engagieren, auch bei schwierigen Aktionen konstruktiver Art, bei denen etwas Positives, Gemeinnütziges zu tun war [...]. Unserer Meinung nach ist N. Malíková ein junges, für die Zukunft vielversprechendes Individuum.¹⁵

Aus der Perspektive der höheren Parteiorgane zählte – neben der Vergangenheit und der richtigen ideologischen Ausrichtung der wissenschaftlichen Tätigkeit – insbesondere das gesellschaftliche und politische Engagement. Daher bemühten sich die Gutachter, wenn sie versuchten, anderen zu helfen, im Teil über die politische Aktivität eines Begutachteten möglichst viele Tätigkeiten unterzubringen, um den Verdacht der Passivität auszuräumen oder zumindest nicht zu erhärten.

Eine andere Solidaritätsstrategie stellte eine Art Versprechen für die Zukunft dar: Selbst bei den Lehrenden, die sich gar nicht oder, im Hinblick auf die von ihnen angestrebten akademischen oder beruflichen Positionen nur unzureichend politisch engagierten, ließ sich betonen, dass sie sich „positiv entwickeln“ würden und daher eine vielversprechende Perspektive hätten. In Kreisen der Philosophischen Fakultät lobte man häufig „die Fähigkeit zur systematischen Aneignung der wissenschaftlichen Weltanschauung“, womit ebenfalls das Entwicklungspotential eines Begutachteten betont werden sollte. Diese Strategie kam sehr häufig bei denen zur Anwendung, die nach 1968 aus der KSČ ausgeschlossen worden waren; tatsächlich konnte während der siebziger Jahre eine ganze Reihe von ihnen in den Lehrkörper der FF UK integriert werden.¹⁶

Anstatt weither geholte Aktivitäten und wissenschaftliche oder popularisierende Projekte aufzuzählen, die als politisches Engagement ausgegeben werden konnten, beschränkten sich manche Gutachter auf eine positive Schilderung der Charaktereigenschaften der Begutachteten. Diese sollten die gewünschte positive Einstellung

der Grundlage der Gutachten – das höchste Parteiorgan der jeweiligen Organisation, in diesem Fall also der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität – später der gesamten Universität.

¹⁴ AUK, f. KSČ na FF UK, k. 31. Stranický posudek na Marii Bláhovou [1976] [Parteigutachten über Marie Bláhová (1976)].

¹⁵ *Ebenda*, k. 38. Posudek na Ninu Malíkovou, absolventku katedry dějin a teorie divadla [1971] [Gutachten über Nina Malíková, Absolventin des Lehrstuhls für die Geschichte und Theorie des Theaters (1971)].

¹⁶ Dies gilt beispielsweise für den Historiker und Literaturhistoriker Jan Kuklík. In einem undatierten Gutachten über ihn heißt es, dass seine Parteimitgliedschaft „unterbrochen“ worden sei (tatsächlich war er „gestrichen“ worden). Dennoch habe er – so das Gutachten weiter – seine aktive politische Arbeit nicht aufgegeben, die Parteiorganisation greife auf diese zurück. Auch wurde Kuklík bescheinigt, eine „positive Entwicklung“ zu durchlaufen. *Ebenda*, k. 121. Stranické hodnocení PhDr. Jana Kuklíka [Parteieinschätzung zu PhDr. Jan Kuklík], ohne Datum.

zum Sozialismus und den Beitrag illustrieren, den der oder die Begutachtete für die sozialistische Wissenschaft leisteten. Ganz oben unter den angepriesenen Eigenschaften rangierten Pflichttreue, Bereitwilligkeit, Verantwortungsbewusstsein, ein konsensorientiertes, bescheidendes Auftreten, ferner Ehrlichkeit, Offenheit und die Bereitschaft, sich ins Kollektiv einzuordnen, aber auch die Fähigkeit zur Selbstkritik sowie hohe Ansprüche an sich selbst wie die anderen und Zähigkeit.¹⁷

Zumindest auf der unteren Stufen der Partei- und Fakultätshierarchie überwog der Wunsch, einander zu helfen, oder wenigstens dem anderen keine Schwierigkeiten zu bereiten. Dies zog aber keineswegs eine allgemeine Erosion der Kontrollmechanismen nach sich. Denn hin und wieder wiesen die Repräsentanten höherer Partei- und Fakultätsorgane allzu „günstige“ Gutachten zurück, was die normalen Parteimitglieder verständlicherweise vermeiden wollten.

Zwischen Verantwortung für die Partei und Konkurrenzkampf

Charakterlich ist die Genossin Čmejrková sehr zielstrebig, ziemlich ehrgeizig, selbstbewusst und allzu sehr von ihrer fachlichen Außergewöhnlichkeit überzeugt. Diese Eigenschaften haben sich in noch größerem Maß in der Art gezeigt, in der sie ihren Anspruch auf die Aufnahme in die Aspirantur durchsetzt. Angesichts einiger überdauernder Einflüsse ihres familiären Hintergrundes und der erwähnten Charaktereigenschaften kann die Parteigruppe des Lehrstuhls für Russistik an der FF UK die Annahme der Kandidatur der Genossin Čmejrková für die Aufnahme in die KSČ nicht empfehlen.

Behandelt und verabschiedet auf der Versammlung der Parteigruppe am 24.9.1976

Leiterin der Parteigruppe Russistik Alena Picková¹⁸

Světa Čmejrková, Absolventin der FF UK, bemühte sich Mitte der siebziger Jahre an der Philosophischen Fakultät und zugleich an der Tschechoslowakischen Akademie der Wissenschaften (ČSAV) um die Annahme zur Aspirantur, d.h. um die Möglichkeit, ihr Studium mit dem Ziel der Dissertation weiterführen zu dürfen. Vermutlich aus diesem Grund beantragte sie an ihrem Arbeitsplatz, dem Parteiverlag „Svoboda“, Kandidatin der KSČ zu werden. Bei jungen Wissenschaftlern, die eine Karriere an der Universität anstrebten, war eine Parteimitgliedschaft oder zumindest die Anwartschaft darauf sehr erwünscht.

Die Sache war allerdings nicht so einfach: Um am Arbeitsplatz als Kandidat der KSČ akzeptiert zu werden, war unter anderem die Zustimmung der Parteiorganisation an der Hochschule erforderlich, die die Anwärtlerin absolviert hatte, in diesem Fall also der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität. Und hier stieß Čmejrková auf beträchtlichen Widerstand. Am Lehrstuhl für Russistik, deren Parteigruppe das Gutachten zu verfassen hatte, war ihre Mutter, Světa Mat-

¹⁷ Siehe z. B. *ebenda*, k. 33. Posudek na Alenu Macurovou [Gutachten über Alena Macurová], (1973), Posudek na Elišku Hornátovou u příležitosti žádosti o povolení služební cesty do Velké Británie [Gutachten über Eliška Hornátová anlässlich ihres Antrags auf Genehmigung einer Dienstreise nach Großbritannien], (1973) und viele weitere Gutachten in diesem Bestand.

¹⁸ AUK, f. KSČ na FF UK1969-1989, k. 120. Stranický posudek na Světu Čmejrkovou [Parteigutachten über Světa Čmejrková], 24.9.1976.

hauserová, eine wichtige Persönlichkeit und zugleich in einer schwierigen Position: Sie war Parteimitglied gewesen und nach 1968 „gestrichen“ worden, hatte also die etwas mildere Form des Parteiausschlusses erlebt. In der Parteigruppe hatte Eva Fojtíková, die Ehefrau des Chefs der ideologischen Abteilung des Zentralkomitees (ÚV) der KSČ, den größten Einfluss. Sie galt als erprobt und zuverlässig und wurde nach 1968 naheliegender Weise zum „gesunden Kern“ der FF UK gerechnet. Daher nimmt es nicht Wunder, dass die Kritik des „familiären Hintergrundes“ von Světa Čmejrková den größten Teil des oben zitierten Gutachtens ausmachte. Nicht nur das Ansehen ihrer Mutter war beschädigt, der Vater galt sogar als noch „unzuverlässiger“, er war nach 1968 aus der KSČ ausgeschlossen worden.

Mit dem negativen Gutachten, das die Hoffnungen ihrer Tochter auf eine Parteikandidatur und die wissenschaftliche Aspirantur zumindest vorerst zunichtemachte, war die Angelegenheit noch nicht beendet. Světa Mathauserová wollte sich nicht damit abfinden, dass die Parteiorganisation die Karriere der Tochter ihretwegen veriterte und so bot sie der einflussreichen Eva Fojtíková eine Art Tauschgeschäft an:

Doc. Mathauserová wandte sich am 28. September, d.h. 4 Tage nach der Sitzung der Parteigruppe, die den Antrag ihrer Tochter, der G.[enossin] Čmejrková-Mathauserová auf die Aufnahme in die KSČ nicht befürwortet hat, in dieser Angelegenheit an die G.[enossin] Doc. Fojtíková und beschuldigte sie, sie habe sich bei der Abfassung des Gutachtens von persönlicher Voreingenommenheit leiten lassen [...]. Doc. Mathauserová versuchte zudem, in Parteiangelegenheiten einzugreifen, indem sie im Gegenzug zu einem positiven Gutachten für ihre Tochter anbot, ihre Monografie über die alte russische Literatur aus den Universitätsakten zurückzuziehen.¹⁹

Die bemerkenswerte Verhandlungsstrategie Světa Mathauserová im Umgang mit Eva Fojtíková, die nicht nur viel mächtiger war als sie, sondern auch politischen Rückhalt hatte, führte nicht zum Erfolg. Fojtíková beschwerte sich bei der Parteiorganisation über Mathauserová's Verhalten, wobei sie dieser Unverschämtheit und mangelndes politisches Bewusstsein vorwarf. Das negative Gutachten wurde an den Verlag „Svoboda“ weitergeleitet und der Fall Mathauserová an die Disziplinarkommission.

An diesem Fall, einem von Hunderten, in denen die Betroffenen über den Inhalt eines Gutachtens verhandelten, sind gleich mehrere Faktoren bemerkenswert: Erstens zeugt er von der Bedeutung persönlicher Beziehungen und den Konkurrenzkämpfen an den Lehrstühlen; das Ringen um Prestige spiegelte sich in den Beurteilungen und wurde so auf die politische Sphäre übertragen. Die Tatsache, dass sich Světa Mathauserová – die ebenso wie ihre begutachtete Tochter den formalen Regeln zufolge nichts vom Inhalt des Gutachtens hätte erfahren dürfen – bemühte, dessen Wortlaut durch eine Intervention bei Eva Fojtíková (die das Gutachten nicht einmal unterschrieben hatte) zu beeinflussen, zeugt außerdem von den informellen

¹⁹ Mathauserová, die eine anerkannte Autorität in ihrem Fach war, womit sie den Zorn der mächtigeren, aber fachlich weniger qualifizierten Fojtíková auf sich zog, signalisierte also, dass sie nicht auf der Veröffentlichung ihrer Forschungsergebnisse bestehen und damit ihrer Konkurrentin das Feld überlassen würde. *Ebenda*, k. 42. Zápis z jednání stranické skupiny 3. základní organizace (ZO) KSČ III [Verhandlungsprotokoll der Parteigruppe 3 der Grundorganisation der KSČ III], 28. 10. 1976.

Informationspraktiken und der informellen Autorität „zuverlässiger“ Parteimitglieder. Auch wenn das (mit dem Gutachtensystem nicht zusammenhängende) Tauschgeschäft in diesem Fall kontraproduktiv war, verweist bereits der Versuch darauf hin, dass diese Praxis nicht unüblich war.

Zugleich zeigen Fälle wie diese, dass die Solidarität und das Bestreben, niemandem zu schaden, Grenzen hatten. Wo diese Grenzen lagen, wer sie bestimmte und wer darauf achtete, dass sie eingehalten wurden, ist nicht klar – und es war auch jenen nicht klar, die es damals unmittelbar betraf. Eben diese Unsicherheit gehörte zu den konstituierenden Merkmalen der „Kaderarbeit“.

Etwas vereinfacht lässt sich dennoch sagen, dass der Respekt gegenüber politischen Regeln umso größer war, je höher die Partei- beziehungsweise andere beteiligte Führungsstruktur stand, was wiederum die Loyalität unter den Kontrollierten schwächte. Neben dieser „institutionellen Bremse“ waren es vor allem einzelne Personen, die einer übermäßigen Relativierung der Kontrollkriterien an der Fakultät während der Normalisierung entgegenwirkten. Ihre Bereitschaft, sich an die Parteilinien zu halten – oder aber ihre Fähigkeit, diese im Konkurrenzkampf für die eigenen Interessen einzusetzen – war deutlich stärker als ihre Solidarität mit Kollegen, Untergeordneten oder Studenten.

Als höchstes Parteiorgan an der Fakultät befasste sich der Betriebsausschuss der KSČ regelmäßig und recht gründlich mit der Beurteilung von Personalangelegenheiten. Er kontrollierte die Gutachten nicht nur in formaler Hinsicht, also daraufhin, ob sie inhaltlich konsistent waren, vielmehr glichen die mit der Kontrolle betrauten Mitglieder die Gutachten mit anderen zur Verfügung stehenden Kader- und Parteiakten ab. In einigen Fällen führte man Diskussionen darüber, ob die begutachteten Pädagogen mit dieser oder jener Aufgabe beauftragt oder gegebenenfalls auf eine Dienstreise ins Ausland geschickt werden könnten. Insbesondere in der dynamischen Zeit der Überprüfungen nach 1969, als die Leitungen vieler Lehrstühle ausgewechselt wurden und zahlreiche Pädagogen die Fakultät verlassen mussten, zeigte sich der Betriebsausschuss der KSČ kompromisslos. Er plädierte für die Entbindung einzelner Angestellter von ihren ursprünglichen Posten, wobei er politische Kriterien zur Grundlage seiner Entscheidungen machte. Das letzte Wort über jede Änderung eines Arbeitsverhältnisses sowie die Einstufung eines Beschäftigten in der Fakultätshierarchie hatte allerdings der Dekan.²⁰

Den Betriebsausschuss der KSČ, der das höchste Parteiorgan an der Fakultät war, darf man sich dennoch nicht als eine Art Maschine für politische Grundsatzentscheidungen vorstellen. Insbesondere zu Beginn der siebziger Jahre wurde in diesem Gremium eine ganze Reihe von Fällen intensiv diskutiert. Dabei vertraten seine Mitglieder unterschiedliche Positionen, die sowohl den Grad der Loyalität gegenüber der herrschenden Ideologie und die Anerkennung der Kontrollfunktion des Ausschusses als auch die konkreten Beziehungen zu den Beurteilten beeinflussten. In ruhigeren Zeiten, nachdem die Hauptwelle der Überprüfungen abgeebbt war,

²⁰ Vgl. AUK, f. FF UK, FO KSČ 1969-1989, k. 38 und 46. Zápisy ze schůzí FV KSČ na FF UK z let 1969-1972 [Sitzungsprotokolle des Fakultätsausschusses der KSČ an der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität 1969-1972].

erfüllte der Betriebsausschuss der KSČ definitiv die Funktion eines Korrektivs. Er sah seine Aufgabe darin, Fälle von Bevorzugung oder Anzeigen mangelnder Kritikfähigkeit bei den untergeordneten Parteigremien aufzudecken und der politischen Prinzipienfestigkeit wieder Geltung zu verschaffen. Anders als bei den Angriffen einiger Ambitionierter, die explizit politisch begründet wurden, kann in den Verhandlungen des Ausschusses eher das Bestreben beobachtet werden, Prinzipientreue durchzusetzen (was aus einer anderen Perspektive natürlich auch Dogmatismus ist), als Lobbyismus oder persönliche Antipathie auszuleben. Dies ist sowohl auf die Auswahl der Ausschussmitglieder als auch auf den kollektiven, konsensualen Charakter der Entscheidungsprozesse zurückzuführen. Bis zu Beginn der achtziger Jahre entschied der Betriebsausschuss der KSČ nahezu bei jeder Sitzung abschlägig über Anträge auf Auslandsreisen von Lehrenden oder Studenten oder verweigerte die Zustimmung zur Ernennung von Mitarbeitern für verschiedene Posten und Funktionen an der Fakultät. Zu den Interventionen des Betriebsausschusses der KSČ, die das Leben der Angestellten am stärksten beeinflussten, gehörten die Gutachten, die von der Fakultätsorganisation der KSČ in jenen Fällen angefertigt wurden, in denen es um eine Bewerbung für eine Stelle außerhalb der Universität ging. Mitunter leistete der Ausschuss dem Vorschlag der unteren Parteigremien nicht Folge, seine Mitglieder verweigerten ihren Fakultätskollegen die Empfehlung für die neue Stelle. Er sah seinen Auftrag darin, gegen den so genannten „Alibismus“ zu kämpfen, den er hinter den gewollt schwammigen Formulierungen witterte, und forderte für neutrale Gutachten ohne klares abschließendes Urteil eine zweite, prägnante Stellungnahme an, die dann in der Regel negativ ausfiel.²¹

Neben „Prinzipientreue“ und „ideologischer Standfestigkeit“, die mit der Rolle der jeweiligen Führungsgremien und Parteiorganisationen beziehungsweise -ausschüssen verbunden waren, trat die kompromisslose ideologische Kontrolle auch auf individueller Ebene auf. Menschen, die wegen ihrer Unbarmherzigkeit gegenüber Untergebenen als „Diener der Macht“ und der Ideologie oder sogar als Fanatiker galten, handelten zumindest den überlieferten Quellen zufolge zumeist eher aus machtpolitischen, karriereorientierten, taktischen und persönlichen als aus rein „prinzipiellen“ Beweggründen, obgleich beide Motivebenen einander natürlich auch überschneiden konnten. Im Unterschied etwa zu den Mitgliedern des Betriebsausschusses der KSČ ereiferten sich diese Menschen gegen Äußerungen von Kollegialität und Solidarität, die nicht durch Entscheidung einer höheren Parteiorganisation sanktioniert waren. Sich individuell gegen das vorherrschende Ethos der gegenseitigen Loyalität zu stellen, konnte dem Betroffenen zwar mit einem unmittelbaren Karriereschub gedankt werden, oder zumindest die Ausschaltung von ihm unbequemen Konkurrenten erleichtern (vor allem wenn dabei Fürsprecher an wichtiger Stelle halfen), wie sich an konkreten Beispielen ablesen lässt. Doch war es auch mit gewissen Risiken verbunden, sich so zu exponieren. Auf kurz oder lang rächte sich die Störung des solidarischen Klimas meist doch.

²¹ Siehe z.B. *ebenda*, k. 42. Hier heißt es unter anderem: „Das vorgelegte Gutachten über Z. Touš (Tschechoslowakischer Rundfunk) um folgende Formulierung ergänzen: ‚Wir empfehlen ihn aufgrund der Erfahrung mit seiner Tätigkeit an der Fakultät nicht.‘“

Die Solidarität der Überprüfenden und die Legitimität des Systems

In Einzelfällen wurde der „Frieden“ also aus Gründen der Parteidisziplin, aus Dogmatismus oder mit dem Ziel gestört, einen Konkurrenten über die „Kaderarbeit“ auszuschalten. Auch galt es die Grenzen zu respektieren, die der ideologische Rahmen setzte. Doch ungeachtet dessen war die Atmosphäre an den einzelnen Lehrstühlen und Instituten wesentlich von dem Bestreben getragen, niemandem zu schaden. Diese starke gegenseitige Solidarität, die mitunter stärker war als die Treue gegenüber den politischen Vorgaben und der zeitgenössischen Ideologie, ergänzte so auf bemerkenswerte Weise die politisierte Kontrolle. In konkreten Fällen relativierte die gegenseitige Unterstützung und Hilfe somit die Wirkung ideologischer Kriterien auf die Karrieren Einzelner. Neben dem Bestreben, das eigene Berufsleben als respektabel oder sogar außergewöhnlich in Anbetracht der Zeitumstände wahrzunehmen, führt diese Tatsache viele Zeitzeugen dazu, dass sie ihren Arbeitsplatz während der Normalisierung als „Insel positiver Devianz“ erinnern.

Heißt das, dass die paradoxerweise überall gegenwärtige „positive Devianz“, das vorwiegende Verhaltensmodell unter den Lehrenden und anderen Mitarbeitern als eine Form unauffälligen und beharrlichen Widerstandes gegen die vorherrschende Macht gedeutet werden kann? Den überlieferten Quellen zufolge scheint dies keineswegs der Fall zu sein.

Der Versuch, mit den Beurteilungen und Gutachten niemandem zu schaden, der durch Plattitüden, alibistische Formulierungen wie „sofern uns bekannt ist“ oder die Politisierung unpolitischer Aktivitäten zum Ausdruck kam, hatte häufig wesentlich pragmatischere Gründe als den des ideologischen Widerstandes gegen die sozialistische Diktatur. Mit einer gewissen Übertreibung lässt sich sagen, dass sich im System der gegenseitigen Kontrolle niemand sicher sein konnte, dass nicht derjenige, den er heute beurteilte, morgen ihn beurteilen würde. Das ist nur insofern überzogen, als die Parteilosen sich überwiegend auf der Seite der Begutachteten befanden, denn die Gutachten wurden größtenteils von Parteifunktionären verfasst. Doch zumindest diese kannten beide Rollen aus eigener Erfahrung gut. Die Solidarität mit dem Überprüften musste dabei keineswegs immer ein Pfand für den Fall sein, dass sich die beiden – der Autor des Gutachtens und das Objekt seines Interesses – beim nächsten Mal in vertauschten Rollen wiederfinden würden. Sie konnte durchaus auch aus dem allgemeinen Bewusstsein resultieren, dass früher oder später jeder begutachtet werden und dann auf die Solidarität der anderen angewiesen sein würde.

Auch wenn die Menschen einander aufgrund authentisch empfundener Solidarität und Sympathie unterstützten, bestätigten sie in den Gutachten, die sie übereinander verfassten, durch die Sprache, derer sie sich bedienten, dass sie die vorgegebenen Kriterien als richtungsweisend betrachteten und sie sich diese nach und nach auch aneigneten. Keineswegs unterwanderten sie die geltenden Regeln, vielmehr übernahmen sie diese ohne Widerrede und bestätigten bei ihren alltäglichen Handlungen den herrschenden Diskurs. Ein partielles Umgehen und Aufweichen der Kontrolle rührte somit nicht an deren Wesen, sie machten die Kontrolle nur allgemein annehmbarer. Somit trug solidarisches und nachsichtiges Handeln im Rahmen der herrschenden Regeln in erster Linie zur Stabilisierung des Systems bei.

Dem Großteil der Universitätsdozenten ging es während der Normalisierungszeit wohl vor allem darum, ohne vermeidbare Konflikte zu überleben, daher stützten sie das System der gegenseitigen Kontrolle über lange Jahre, oder trugen zumindest zu seinem Fortbestehen bei. Die Mächtigen rechneten mit dieser mentalen Disposition und wussten sehr geschickt mit ihr umzugehen.

Erst in Folge der umfassenden gesellschaftlichen Transformation und der Auflösung des herrschenden Konsenses in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre²² konnten die starken solidarischen Bindungen und der Nachdruck auf ein konfliktloses Auskommen Wirkung in eine andere Richtung entfalten. 1989/90, in einer Zeit, da sich die Sprache, Inhalte und Loyalitäten rasch änderten, blieben gerade die solidarischen Bindungen relativ stabil. Die Menschen, die Mehrheit, die über lange Jahre zusammen gearbeitet hatten, Parteimitglieder und Parteilose, bestätigten sich nun gegenseitig ihre antikommunistischen Positionen und lieferten Beweise für den unpolitischen Charakter ihrer Arbeit – oder sogar von kleinen subversiven Akten. Das war auch an der Philosophischen Fakultät der Karl-Universität der Fall. Nun nahmen die Parteilosen die Parteimitglieder in Schutz, die sie zuvor geschützt hatten. So konnte genau die Gruppe, die in den achtziger Jahren zum Funktionieren und zur Stabilität des Systems beigetragen hatte, in den neunziger Jahren erfolgreich vermitteln, jahrelang unterdrückt gewesen zu sein. Und ähnlich wie in den Jahren vor der „samtenen Revolution“ wurde erneut wieder nur eine winzige Minderheit – ehemalige höhere Parteifunktionäre und einzelne „enthüllte“ Mitarbeiter der Staatssicherheit – von diesem breiten Konsens ausgeschlossen. Das ist jedoch bereits eine andere Geschichte.

Aus dem Tschechischen von Ines Koeltzsch und Miloslav Szabó

²² Vgl. *Pullmann*, Michal: Konec experimentu. Přestavba a pád komunismu v Československu [Das Ende des Experiments. Der Umbau und der Fall des Kommunismus in der Tschechoslowakei]. Praha 2011.