

Konsolidierung in engen Grenzen

Interview mit Prof. Dr. Paul Meimberg,
Präsident der Justus Liebig-Universität

REDAKTION: Vier Jahre sind vergangen, seit Sie vom Konvent zum 1. Präsidenten der Justus Liebig-Universität gewählt wurden. Vier weitere Jahre liegen vor Ihnen. Wenn Sie heute in der Bilanz auf die vergangene „Halbzeit“ zurückblicken: Wie ist die Entwicklung der Universität insgesamt verlaufen, wo wurden Fortschritte erzielt, wo blieben wir hinter den gesteckten Zielen zurück, auf welchen Gebieten hat sich die Situation der Universität verschlechtert?

MEIMBERG: Mein Ziel war es, trotz der ständig steigenden Anforderungen durch wachsende Studentenzahlen, die vom Gesetzgeber verlangten tiefgreifenden Reformen der Universität so durchzuführen, daß der unvermeidliche Leistungsabfall in Grenzen gehalten wurde und Reformen nicht gegen die Interessen einzelner Gruppen, sondern für das gemeinsame Interesse aller durchgeführt werden. Ich glaube, daß mir dies im wesentlichen gelungen ist. Wichtige strukturelle Reformen wurden durchgeführt und das Verständnis dafür, daß eine Universität nur durch Leistungen ihre gesellschaftlichen Aufgaben erfüllen kann, scheint wieder zu wachsen. Der leider auch in Gießen vollzogene Übergang zur Massenuniversität hat allerdings zu einer deutlichen Verschlechterung der materiellen und personellen Ausstattung geführt.

REDAKTION: Die Gießener Universität ist mit 13 000 Studenten und 8000 Bediensteten das größte Unternehmen im mittelhessischen Raum. Wie sehen Sie Ihre Rolle als Präsident dieses Mammutbetriebes? Welche Gemeinsamkeiten hat Ihre Funktion mit der eines Managers in der Wirtschaft und was unterscheidet sie davon?

MEIMBERG: Ich halte den Vergleich mit einem Manager in der Wirtschaft durchaus für angemessen, denn der Präsident einer Universität wird verantwortlich gemacht für die Leistungen der Hochschule. Er muß ähnlich wie in einem Unternehmen die höchste Effizienz der eingesetzten Mittel anstreben und dafür sorgen, daß der Name der Universität in der Wissenschaft und der Bevölkerung einen guten Klang hat. Ein Unterschied zum Manager liegt darin, daß der Universitätspräsident eine Organisations- und Entscheidungsstruktur vorfindet, die weit komplizierter ist, als in einem wirtschaftlichen Unternehmen. Schwierigkeiten ergeben sich daraus, daß

die neue Organisation der Universität primär nicht nach Prinzipien der Effizienz erstellt worden ist.

Vielmehr glaubte man, daß durch „Demokratisierung“, d. h. Beteiligung aller Mitgliedergruppen an den Entscheidungen, die sich weitgehend transparent, also öffentlich abspielen, Organisationsprobleme zweitrangig seien. Hinzu kommt, daß die einzelnen Wissenschaften ihre Eigendynamik haben, für die auf der Fachbereichsebene ein hohes Maß an Eigenverantwortung beansprucht wird.

Wir haben deswegen eine sehr aufwendige Organisation, die bei den meisten Entscheidungsvorgängen vom Präsidenten ein weit höheres Maß an unmittelbarer persönlicher Beteiligung verlangt als das in einem Wirtschaftsunternehmen erforderlich ist. Ein besonderes Problem für die Leitung der Universität liegt in der sehr komplizierten Mitbestimmungsstruktur. Mehrere Systeme existieren nebeneinander.

Wir haben Mitbestimmung auf verschiedenen Ebenen, nämlich der Fachbereichs- und der zentralen Ebene. Wir haben Mitbestimmung nach dem Hessischen Universitätsgesetz, die die Gesamtheit der Entscheidungen innerhalb der Universität betrifft, und die Mitbestimmung nach dem Personalvertretungsgesetz, die Personal- und Sozialentscheidungen betrifft.

REDAKTION: Welche Möglichkeiten haben Sie überhaupt als Präsident, die Entwicklung der Universität zu steuern? Wie weit ist die Autonomie der Hochschule und damit auch Ihre Handlungsfähigkeit durch die Entscheidungen übergeordneter Instanzen und durch widerstreitende Gruppen innerhalb der Universität beschränkt?

MEIMBERG: Ich möchte zunächst auf die Problematik der Autonomie und der Mitbestimmung nach außen eingehen. Es ist prinzipiell so, daß die Hochschulen nach dem Hessischen Universitätsgesetz einen etwas größeren Entscheidungsspielraum haben als früher. Das gilt insbesondere für Entscheidungen auf dem Gebiet des Haushalts; die Verteilung von Stellen und Mitteln fällt jetzt in die Verantwortung der Universität selbst. Einschränkungen entstehen aber in zunehmendem Maße hinsichtlich der Mittelausstattung im Ganzen und auch hinsichtlich der Belastung durch Aufgaben von außen. Eines der größten Probleme sehe ich darin, daß — weitgehend lösgelöst von der Universität und ihren Aufgaben — im politischen Raum über den Zugang zur Hochschule und ihre Gesamtmittelausstattung entschieden wird. Aus diesem Grund müssen wir uns besonders stark mit dem Mißverhältnis der Aufgaben, die die Gesellschaft uns stellt und den verfügbaren Mitteln zur Bewältigung dieser Aufgaben, die uns ebenfalls die Gesellschaft gibt, auseinandersetzen und hierbei versuchen, zu optimalen Kompromissen zu kommen.

Zu diesen Problemen kommt aber leider nicht selten, daß seitens der Regierung unnötig in die sachlich notwendige und rechtlich garantierte Autonomie der Universität eingegriffen wird. Das gilt besonders auf dem Haushalts- und Planungssektor. Daß durch widerstreitende Gruppeninteressen sachgerechte Entscheidungen gefährdet wären, kann ich erfreulicherweise von den zentralen Gremien nicht feststellen. Auf der Fachbereichsebene ist hier die Gefahr größer.

REDAKTION: Denken Sie dabei auch an mögliche Kollisionen zwischen Personalvertretungsgesetz und Hessischem Universitätsgesetz?

MEIMBERG: Die Gefahr von Kollisionen besteht insoweit, als Entscheidungen — beispielsweise über die Einstellung von Personen — von Fachbereichen in kollegialen Gremien getroffen werden, in denen alle Gruppen vertreten sind. Der Personalrat kann solche Entscheidungen als Personalvertretung akzeptieren oder ablehnen und dabei treten oft Gegensätzlichkeiten zwischen den Beschlüssen kollegialer Gremien in Fachbereichen und dem Personalrat auf.

REDAKTION: Im letzten Heft der Gießener Universitätsblätter hat sich der Vorsitzende des Personalrats der Universität, Herr Fink, zur Mitbestimmung geäußert. Wie sehen Sie dieses Problem, welche Erfahrungen haben Sie in den vergangenen Jahren gemacht?

MEIMBERG: Zum Mitbestimmungsproblem möchte ich generell sagen, daß es nach meiner Auffassung weniger eine Frage des Proporz ist, sondern mehr eine Frage persönlicher Interessen von Mitgliedern der Mitbestimmungsorgane. Es gibt manchmal Koalitionen bei Abstimmungen, die nicht nur im Gegensatz zu Gruppeninteressen stehen, sondern sogar im Gegensatz zu den Fraktionsinteressen. So können im Endergebnis Mehrheitsbeschlüsse durch vollkommen heterogene Motive zustande kommen. Das Hessische Universitätsgesetz sieht freilich eine Notbremse vor, indem es den Präsidenten verpflichtet, bei unrechtmäßigen, sachlich unverständlichen oder unbegreiflichen Beschlüssen einzugreifen. Das ist ein Erschwernis, das den Manager eines Unternehmens weniger belastet. Der Universitätspräsident wird in letzter Instanz immer herangezogen, wenn irgendwo Konflikte auftreten. Nicht selten wird das, was ursächlich in der Basis geschieht, dem Präsidenten als Vorwurf aufgebürdet, z. B. im Zusammenhang mit Mitbestimmungsbeschlüssen zwischen Fachbereichen und Personalrat.

REDAKTION: Gegenwärtig wird an einem Modell zur Untergliederung der Fachbereiche gearbeitet. Würde diese Arbeit, die hauptsächlich im zentralen Organisationsausschuß der Universität geleistet wird, durch eine

stärkere Mitbestimmung des Personalrates gefördert, oder sehen Sie eine Gefahr, daß wichtige Maßnahmen durch politische Kontroversen eher verschleppt werden?

MEIMBERG: Das Hessische Universitätsgesetz regelt genau, wie Entscheidungen über die strukturelle Organisation innerhalb der Universität — in Verwaltung und im wissenschaftlichen Bereich — vorzunehmen sind. Die Organisationspläne der Verwaltung bedürfen der Zustimmung durch den Personalrat. Anders ist es in den Wissenschaftsorganisationen. Hier sehe ich keine Mitbestimmungsrechte des Personalrates und diese haben auch früher nicht bestanden. Wenn in der Vergangenheit eine neue Fakultät gegründet wurde, wurde nicht der Personalrat gefragt, sondern der Senat. Über die Einrichtung eines Instituts entschied die Fakultät. Insoweit hat sich hier nichts geändert. Eine andere Frage ist, ob man dem Personalrat Gelegenheit zur Stellungnahme gibt. Da ist jedoch zu berücksichtigen, daß der Entscheidungsprozeß gerade bei Strukturproblemen bereits außerordentlich langwierig ist. Die unter meiner Leitung stehenden ständigen Ausschüsse sind stets bemüht, Beschlüsse, die die Arbeit in den Fachbereichen berühren, möglichst im Konsens zu treffen. Außerdem ist in der Frage der Substruktur der Kultusminister einzuschalten. Es entstände die Gefahr, daß der Entscheidungsprozeß noch mehr verlängert würde, wenn man ein weiteres Organ einschaltet, das rechtlich keinen Anspruch darauf hat. Ich möchte betonen, daß in den Organen, die die Entscheidung treffen, alle Gruppen vertreten sind. Dagegen sind im Personalrat nicht alle Gruppen vertreten. Insoweit kann der Personalrat für sich nicht den Anspruch erheben, als übergreifendes und zentrales Gremium berechtigt zu sein, strukturelle Fragen des Wissenschaftsbetriebes mit zu beschließen.

REDAKTION: Als Präsident haben Sie mit dem Personalrat der Universität und dem Personalrat des Klinikums zu verhandeln. Was halten Sie von dieser Zweiteilung?

MEIMBERG: Wie Herr Fink bin auch ich der Meinung, daß zwei Personalräte nur dann tragbar sind, wenn ein Hauptpersonalrat der Universität besteht. Ich muß jetzt mit zwei Personalräten unabhängig voneinander verhandeln, wobei durchaus nicht immer gleiche Auffassungen bei beiden bestehen.

REDAKTION: Welche Folgen hat die Regelung, daß im Hauptpersonalrat des Hessischen Kultusministeriums dieselben Vertreter sitzen wie im Personalrat der Universität?

MEIMBERG: Was die Mitgliedschaft im Hauptpersonalrat anbelangt, so meine ich, daß eine Personenidentität zwischen den örtlichen Personalräten

und dem Hauptpersonalrat durchaus sinnvoll sein kann. Probleme tauchen erst dann auf, wenn der Hauptpersonalrat — wie das bei dem sogenannten Stufenverfahren der Fall ist — zugleich Einspruchsinstanz ist. Hier dürfte es nicht zulässig sein, daß dieselben Personen, die am Ort eine Maßnahme gegen den Dienststellenleiter entschieden haben, bei der Einspruchsinstanz wieder maßgeblichen Einfluß auf der Gegenseite haben. Man müßte also ein System finden, das bei Konflikten einen anderen Instanzenzug vorsieht.

REDAKTION: An der Universität ist man mehr und mehr dazu übergegangen, die Sitzungen der Gremien zumindest der Universitätsöffentlichkeit zugänglich zu machen. Als eines der letzten Gremien tagt der Personalrat weiterhin geheim. Gibt es dafür sachliche Gründe?

MEIMBERG: Zweifellos kann der Personalrat für einen Teil seiner Aufgaben die Nichtöffentlichkeit beanspruchen — soweit es sich um Personalfragen handelt. Da aber der Personalrat sich nicht ausschließlich mit einzelnen Personalfällen befaßt, sondern auch mit anderen Dingen, müßte es möglich sein, an solchen Sitzungen teilzunehmen. Zur Zeit kann man nicht einmal Protokolle einsehen. Ich halte es für absolut überholt, in allem und jedem nicht nur in einer geschlossenen, sondern auch geheimen Sitzung zu tagen.

REDAKTION: Wenn die Amtszeit des Präsidenten nur vier Jahre betrüge und Sie heute die Möglichkeit hätten, wieder als Professor für Landwirtschaftliche Betriebslehre oder noch einmal vier Jahre als Präsident zu arbeiten: Wofür würden Sie sich entscheiden?

MEIMBERG: Zunächst ist zu sagen, daß ich ja nach der Novellierung des Hessischen Universitätsgesetzes tatsächlich die Möglichkeit habe, nach vier Jahren zurückzutreten. Wenn ich das nicht tue, so liegt das daran, daß ich den Eindruck habe, daß meine Aufgabe bei der Entwicklung der Universität nach dem enormen Wachstum der letzten Jahre und der völlig neuen Struktur noch nicht abgeschlossen ist und daß ich hier einfach noch wichtige Arbeiten im Interesse der Hochschule zu leisten habe. Es besteht für mich aber auf der anderen Seite gar keine Frage, daß ich in meiner Tätigkeit als Wissenschaftler und als Professor für Landwirtschaftliche Betriebslehre ein erheblich größeres Maß an persönlicher Befriedigung hatte als jetzt in meinem derzeitigen Amt und daß ich manchmal auf meine wissenschaftliche Arbeit wehmütig zurückblicke. Ich sah noch viele interessante wissenschaftliche Aufgaben vor mir. Als ich dieses Amt übernahm, stand ich außerdem in meiner wissenschaftlichen Laufbahn an einem Punkt, wo man beginnt, die Früchte einer langjährigen, mühsamen und intensiven Arbeit zu ernten. Ich war im wissenschaftlichen Beirat beim Bundesernährungsminister, meine Vorträge, Schriften und Bücher waren gefragt und meine Schü-

ler konnte man unterbringen. Das alles abrupt aufzugeben, ist nicht so einfach.

REDAKTION: Sie sind Rektor gewesen bevor Sie der Konvent im Februar 1971 zum 1. Präsidenten der Justus Liebig-Universität wählte. Was war schöner: Ihre Zeit als Rektor oder Ihre Zeit als Präsident der Gießener Universität?

MEIMBERG: Die Probleme der Universität waren schon zur Zeit meines Rektorats sehr gravierend, aber meine Aufgaben unterschieden sich doch ganz wesentlich von denen eines Universitätspräsidenten. Aufgabengebiet und Verantwortung des Präsidenten sind weit größer als die eines Rektors. Insofern habe ich es als Rektor leichter und angenehmer gehabt als jetzt als Präsident. Andererseits muß ich fairerweise zugestehen, daß bei den immer komplexer werdenden Aufgaben und Problemen der Universität ein kurzfristiges Rektorat nicht mehr denkbar und sachadäquat ist. Die Präsidialverfassung scheint mir prinzipiell richtig zu sein. Man könnte sich allerdings darüber streiten, ob eine Amtsperiode von 8 oder eine von 6 Jahren besser ist. Ich persönlich halte 8 Jahre für ein bißchen zu lang.

REDAKTION: Es ist heute modisch geworden, zurückzublicken. Die Gießener Universität hat eine 350jährige Tradition. Vieles davon ist in den Jahren der Neustrukturierung als Ballast abgeworfen worden. Gibt es auch Überlieferungen unserer Universität, die wieder aufgegriffen werden sollten?

MEIMBERG: Das Gewicht der Tradition ist in den ersten Jahren nach der neuen Strukturierung und der Einführung der Präsidialverfassung mit Sicherheit zu stark zurückgegangen. Darunter leiden nach meiner Auffassung ganz wichtige Dinge. Die Beziehung der Universität zu ihrer gesellschaftlichen Umwelt, zur außeruniversitären Gesellschaft zum Beispiel, ist während der letzten vier Jahre nicht besser, sondern schlechter geworden. Früher wurden zu den Anlässen der Rektoratsübergabe oder der Jahresfeier Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens eingeladen. Sie hatten einen unmittelbaren, ständigen Kontakt zur Universität und ihren Mitgliedern. Heute beschränken sich solche Beziehungen auf gelegentliche dienstliche Anlässe — zum Nachteil der Universität.

Sie gerät mehr und mehr in eine Abseitsposition. Hinzukommt, daß durch bestimmte Vorgänge innerhalb der Hochschule, die häufig einseitig dargelegt werden, in der Öffentlichkeit der Eindruck entsteht, die Umgangsformen und politische Entwicklung innerhalb der Universität seien grundverschieden von denen der Gesamtgesellschaft. Ich halte das für eine ungute Erscheinung und würde mich gerne dafür einsetzen, daß die Universität auf der Tradition fußende Veranstaltungen wieder aufnimmt — ohne daß dabei

Talare getragen werden müssen. Das könnte im Sinne eines Tages der offenen Tür mit hochschulpolitisch relevanten Vorträgen geschehen.

REDAKTION: Hat sich die hochschulpolitische Landschaft seit Ihrem Amtsantritt innerhalb der Universität bereits so verändert, daß es heute möglich wäre, die Jahresfeier der Universität ungestört durchzuführen?

MEIMBERG: Ich glaube, daß man die überwältigende Mehrheit in der Universität für eine vernünftige, modern arrangierte öffentliche Veranstaltung gewinnen könnte. Leider kann ich aber im Moment nicht mit Sicherheit ausschließen, daß eine solche Veranstaltung nicht doch von einer Minderheit extremer Personen gestört würde. Solange keine Sicherheit besteht, daß sie ordnungsgemäß ablaufen kann, würde damit genau das Gegenteil von dem erreicht, was man will: Man würde die Öffentlichkeit nur abstoßen. Deswegen sehe ich im Moment keine Möglichkeit, die Jahresfeier wieder durchzuführen.

REDAKTION: Der Wunsch nach Demokratisierung der Universität, vor Jahren lautstark vorgetragen, findet heute in der Kritik an der „Gremienwirtschaft“ sein Gegenstück. Überall zeigt sich Reformmüdigkeit. Dem Konvent fehlt es an echten Aufgaben. Fachbereichskonferenzen bestehen über weite Strecken aus Leerlauf. Sind nebenamtlich besetzte Gremien überhaupt in der Lage, die Fülle von Informationen zu verarbeiten, die für fachliche kompetente Entscheidungen notwendig sind? Was wäre eine bessere Alternative zu solchen Gremien?

MEIMBERG: Ich halte die Kritik an den kollegialen Organen im Prinzip für verständlich. Einmal deshalb, weil zwischen den kollegialen Organen der zentralen Ebene einerseits — Ständige Ausschüsse und Senat — und den Fachbereichen andererseits ein erheblicher Abstand besteht. Leider ist diese Distanz bei der großen Zahl von Fachbereichen nur schwer abzubauen. Wir bemühen uns zwar, von den zentralen Ausschüssen bei wichtigen Dingen immer erst mit den Fachbereichen rückzukoppeln, um deren Meinung in unsere Beschlüsse einzubringen. Abgesehen davon, daß das sehr viel Zeit erfordert, ist dann die erneute Rückkopplung, nachdem man die Meinung der Fachbereiche in den Gremien beraten hat, sehr schwierig. Es ist nahezu unmöglich, jedem Fachbereich oder jedem Mitglied der Universität, das bei einer bestimmten Entscheidungsfrage seine Meinung vorher geäußert hat und hinterher bei dem Ergebnis feststellt, daß die Meinung nicht berücksichtigt ist, klarzumachen, warum sie nicht berücksichtigt ist. Nehmen wir an, von 23 Fachbereichen erhalten wir nur 5 verschiedene Stellungnahmen vorgelegt. Der Ausschuß oder das Gremium lehnt einen Teil davon ab und kommt zu einer Entscheidung, die z. T. natürlich auch auf der Basis von Minderheit und Mehrheit erfolgt. Wir sind dann anschließend rein kräftemä-

ßig nicht in der Lage, uns mit jeder Stellungnahme des einzelnen Fachbereichs noch einmal schriftlich auseinander zu setzen. Wenn man das könnte, würden das Verständnis für die Entscheidungen und das Verhältnis zwischen Fachbereichsebene und zentraler Ebene wahrscheinlich besser sein. Ähnliches findet auch auf der Fachbereichsebene statt. Das wird noch mehr der Fall sein, wenn wir den Fachbereichsrat haben. Da wird die Unzufriedenheit Einzelner mit den Mehrheitsbeschlüssen solcher Gremien nicht auszuschließen sein, und diese Unzufriedenheit kann man schlecht auffangen, indem man den Einzelnen klarmacht, warum so entschieden ist. Darin liegt also eine echte Schwierigkeit, für die ich im Moment keine Lösung sehe. Am ehesten ließe sich noch die Kommunikation zu den Fachbereichen verbessern — durch Verringerung ihrer Zahl auf etwa 12—15.

REDAKTION: Gibt es Versuche, die vielfach zu beobachtende Isolierung der Universitätsmitglieder in Kleingruppen — eine Folge der Zersplitterung in zu viele Fachbereiche — zu überwinden?

MEIMBERG: Jeder Fachbereich entwickelt, wie früher die Fakultäten, ein Eigenleben. Dieses Autonomiestreben führt manchmal dazu, daß Mauern aufgerichtet werden, wo eigentlich die Durchlässigkeit — zumindest eine Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlern verschiedener Fachbereiche, aber letztlich auch der Mitglieder einer Universität als Ganzes — wichtig wäre. Ich sehe hierin ein prinzipielles Problem, das letztlich nur durch ein vernünftiges Verhalten der Mitglieder gelöst werden kann.

REDAKTION: Dieses vernünftige Verhalten ist aber oftmals nicht gewährleistet. Hat denn an einer von Gremien durchsetzten Universität ein lebendiger Geist überhaupt noch eine Chance, oder wird er nicht beim Weg durch Kommissionen, Ausschüsse, Konferenzen und Räte schon restlos verbraucht?

MEIMBERG: Diese Frage halte ich für sehr ernst. Persönlich habe ich immer dazu geneigt, möglichst ohne allzuviel Satzungen, Bestimmungen und feste Vereinbarungen mit anderen Menschen zu kooperieren. Während meiner vier Amtsjahre habe ich freilich gelernt, daß ich viel mehr in Gremien bringen muß, als ich für sinnvoll gehalten hätte. Schon allein deshalb, weil das von mir verlangt wird und weil bei Konflikten aktenkundig nachweisbar sein muß, daß sich ein Gremium mit der Sache befaßt hat. Ich glaube, es ist einfach ein Grundproblem des demokratischen Aufbaus unserer Hochschule. Man darf allerdings nicht vergessen, daß dieses System letztlich auch zurückzuführen ist auf die Entwicklung zur Massenuniversität. Eine mehr oder weniger freundschaftliche Art der Auseinandersetzungen oder persönliche Absprachen lassen sich in einem solchen System kaum noch verwirklichen.

REDAKTION: Das Universitätsgesetz von 1970 sprach von den Studenten als Trägern der Studienreform. Bringen Studierende gegenwärtig das dazu notwendige Engagement auf?

MEIMBERG: Schon bei Antritt meines Amtes habe ich deutlich der Auffassung widersprochen, man könne eine Universität nur mit Hilfe der Studenten reformieren. Sie sollten bei der Reform eine wichtige Rolle spielen, aber eine Universität ist nicht zu erneuern ohne Mitwirkung der Professoren. Bezüglich des Reformwillens seitens der Studierenden habe ich die etwas negative Beobachtung gemacht, daß merkwürdigerweise Studenten, wenn es sich um ihre ureigensten Dinge handelt, vielfach mit Professoren koalieren, die eigentlich gegen das Interesse von Studenten auf den alten Ausbildungsplänen beharren. Studenten wollen oft keine Studienreform, die auf eine Verkürzung der Studiendauer hinausläuft. Ihr echtes Interesse, nämlich in einer angemessenen Zeit zu einer guten Ausbildung zu kommen, sehen sie nicht.

REDAKTION: Ein Schwerpunkt der Gießener Universität liegt in der Lehrerausbildung. Sie ist heute durch eine Vielfalt von Ausbildungsgängen, unterschiedliche Studiendauer, Zahl der Wahlfächer und spätere Ungleichheit in der Besoldung gekennzeichnet. Gibt es Bestrebungen zur Vereinheitlichung? Gibt es eine Instanz, die sich bemüht, die seit der Auflösung der AfE zerrissene Lehrerausbildung wieder zu koordinieren?

MEIMBERG: Eine sinnvolle Koordinierung der Lehrerausbildungspläne ist bisher mit Hilfe des Lehrerzentrums aus verschiedenen Gründen nicht gelungen. Ein wesentlicher Grund dafür wird hoffentlich bald beseitigt sein, nämlich der, daß seitens der Länder und insbesondere auch des Landes Hessen keine klare Vorstellung darüber bestand, wie eigentlich Lehrerausbildungspläne der verschiedenen Stufen sinnvoll aufeinander abgestimmt sein sollen. Hier scheint sich aber eine Übereinstimmung der Kultusminister anzubahnen, so daß wir dann eine generelle Richtlinie haben werden. Zweitens müssen wir das Zentrum für Lehrerausbildung dadurch leistungsfähiger machen, daß wir eine gewisse Ergänzung auf der personellen Seite vornehmen, die jetzt, gemessen an den Aufgaben, zu schwach ist. Schließlich ist auch der sogenannte Beirat im Zentrum für Lehrerausbildung zu groß und daher nicht funktionsfähig. Wir werden neue organisatorische Überlegungen anstellen müssen.

REDAKTION: Arbeiten Sie nicht in einem Gremium zur Koordination der Lehrerausbildung?

MEIMBERG: Ich bin im Augenblick in einer Kommission der Westdeutschen Rektorenkonferenz tätig, die sich mit diesen Fragen befaßt. Wir wer-

den in Kürze ein Gespräch mit der Kultusministerkonferenz führen. Ich erhoffe mir davon auch wesentliche Impulse für die Arbeit auf diesem Gebiet in der Justus Liebig-Universität.

REDAKTION: Als Professor findet man bei entsprechender Leistung Anerkennung und Bestätigung in der Fachwelt. Präsidenten einer Universität stehen gewöhnlich unter Dauerbeschuß. Was empfinden Sie als die wichtigste persönliche Bestätigung in Ihrem Amt, die Sie veranlaßt, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen?

MEIMBERG: Unter den gegenwärtigen Bedingungen empfinde ich schon eine gewisse Befriedigung oder einen Erfolg darin, daß die Universität mit den vielen Problemen einigermaßen fertig wird und daß der Lehr- und Forschungsbetrieb im ganzen ohne allzu große Reibungen läuft. Das ist natürlich ein sehr bescheidendes Ziel. Das Erfolgserlebnis, wie man es als Wissenschaftler durch Veröffentlichungen, Vortragstätigkeit und Lehrerfolge erhält, fehlt in meiner Position zweifellos vollständig.

REDAKTION: Die Planung hat sich in den vergangenen Jahren an den Hochschulen etabliert. Können Sie eine Prognose für die nächsten vier Jahre geben? Wie wird die Universität im Jahre 1979 aussehen? Welche größeren Vorhaben werden realisiert sein, wieviel Studenten werden wir haben, wird es einen generellen Numerus clausus geben?

MEIMBERG: Ich erwarte für die nächsten 4 Jahre bei allen neuen Problemen, die zum Teil schon in der Luft hängen, dennoch eine Konsolidierung. Da Höchstzahlen von Studenten in allen Studiengängen vorgesehen sind, werden wir besser als in der Vergangenheit wissen, mit welchen Mitteln wir unsere Lehraufgaben durchführen müssen und die Studienprogramme danach einrichten. Wo der Staat an die Grenze seiner Leistungsfähigkeit gekommen ist, wird die Bereitschaft, sich in dem gegebenen Rahmen zu arrangieren, bei allen Gruppen in der Universität zunehmen. Den zentralen Organen wird daher die Aufgabe zuwachsen, richtungweisend und ausgleichend die Möglichkeiten und den Willen zur Leistung zu verbessern, damit die Justus Liebig-Universität auch, wenn die Studentenzahlen nach 1985 wieder rückläufig sein werden, eine geachtete und gern besuchte Universität sein wird.