



Begründung der Gutachterkommission

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz ist *best practice Hochschule* 2002

Dass Hochschulen gezielt Managementinstrumente einsetzen, ist heute nicht mehr selten. Dass eine klassische Volluniversität dies tut, schon eher. Dass sie es integrativ, in enger Zusammenarbeit mit allen Beteiligten in Forschung, Lehre und Verwaltung tut, ist *best practice*, wenn gleichzeitig vermieden wird, dass die Prozesse ein technokratisches Eigenleben entwickeln. An der Universität Mainz ist dies gelungen. Sie erfüllt die Kriterien der Ausschreibung zur *best practice-Hochschule 2002* in bemerkenswerter Weise.

Unter der Klammer des übergeordneten Projekts „Neues Steuerungsmodell“ wurden in 21 aufeinander abgestimmten Projekten Reformen im strukturellen, finanziellen, inhaltlichen und personellen Bereich verwirklicht. Ausschlaggebend war nicht Reform um der Reform willen, sondern das übergeordnete Anliegen: wissenschaftliche Exzellenz in Forschung und Lehre zu befördern.

Qualitätssicherung als zentrales Managementinstrument

Konsequenterweise nutzt die Universität Mainz Verfahren der Qualitätssicherung in Lehre und Forschung wie auch in Verwaltung und Management, um strukturelle und qualitative Reformen zu verbinden. Das „Mainzer Evaluationsmodell“ berücksichtigt relevante Aspekte der Forschung, der Organisation sowie der Gesamtstruktur der Universität, um Studium und Lehre zu verbessern. Zur Optimierung der Verwaltung wird der Ablauf der administrativen Verfahren analysiert. Eine intensive Personalentwicklung z.B. mit der Einführung von leistungsorientierter Bezahlung, Personalführungsgesprächen und Weiterbildung unterstützt die Verbesserungsbemühungen. Es zeugt von konsequentem Reformwillen, dass gegenwärtig neben einer internen Evaluation auch eine externe Begutachtung der ersten dreijährigen Projektphase durchgeführt wird. Auf dieser Basis ist eine Fortentwicklung des Neuen Steuerungsmodells vorgesehen.

Gleichzeitig werden die Fachbereiche neu gegliedert und verselbständigt. So wurden die Voraussetzungen dafür geschaffen, eine funktionierende dezentrale Steuerung zu erreichen. Einmalig unter den Bewerbern ist die Konsequenz, mit der diese Neugliederung mit einem analogen Aufbau dezentraler Verwaltungsstrukturen ergänzt und komplettiert wird. So ist es gelungen, Spielräume für ein eigenständiges Engagement der Fachbereiche und der für sie zuständigen Verwaltung zu schaffen.

Ein vorbildliches Modell für eine leistungsorientierte Ressourcenverteilung

Auch die Mittelverteilung ist an der Universität Mainz in den Dienst der wissenschaftlichen Profilierung gestellt worden. Hierfür wurde ein leistungsorientiertes Modell entwickelt, das zwei Komponenten hat. Erstens wurden dezentrale Budgets für Personal-, Sach- und Investitionsmittel eingerichtet. Zweitens gibt es zentrale, kompetitiv vergebene

Forschungsförderungs-, Studienstruktur-, Reinvestitions- und Innovationsfonds. Zusammen mit dem Rahmenkonzept für die Einführung einer Kosten- und Leistungsrechnung wird deutlich, wie intensiv die Universität sich um ihre wirtschaftliche Autonomie und Leistungsfähigkeit bemüht. Dem entspricht auch ihr Ziel, Pilothochschule für ein Flächenmanagementmodell zu werden.

Nationale und internationale strategische Partnerschaften ermöglichen der Universität, sich wissenschaftlich weiterzuentwickeln. Public-Private-Partnerships fördern den Wissenstransfer und erweitern darüber hinaus die Einnahmequellen der Hochschule. Die Kontakte mit der Öffentlichkeit, insbesondere mit Schülerinnen und Schülern, deren Interesse für naturwissenschaftliche Fächer geweckt werden soll, werden in außergewöhnlich vielen Initiativen gepflegt.

Die Gutachter zeigen sich sehr beeindruckt davon, dass die Universität Mainz ihren umfassenden und aufwändigen Reformprozess vollständig aus eigenen finanziellen Mitteln trägt und es vermag, über 80 Mitarbeiter aus allen Bereichen für die zusätzliche Arbeit an der Reform zu motivieren.