

Strategische Perspektiven für den Universitätsrat der Medizinischen Universität Innsbruck

Eine Punktation

Angesichts des bevorstehenden Endes der Funktionsperiode des Universitätsrats der Medizinischen Universität Innsbruck im März 2008 haben einzelne Mitglieder als eine Art „Hinterlassenschaft“ für den nächsten Universitätsrat einige Punkte zu anstehenden Aufgaben bzw. zur grundsätzlichen Orientierung der Arbeit des Universitätsrats formuliert. Die Liste wurde in der ersten Sitzung des neuen Universitätsrats leicht ergänzt. Sie erhebt weder einen Anspruch auf Vollständigkeit, noch wurde sie formal abgestimmt, bringt aber das grundsätzliche Funktionsverständnis des Rates zum Ausdruck.

1. Intensivierung der Kommunikation innerhalb des Universitätsrats: Die Mitglieder des Universitätsrats sind grundsätzlich über alle relevanten Aktivitäten zwischen den Sitzungen – insbesondere über die Zwischenergebnisse von Verhandlungen – zu informieren.
2. Klare Funktionstrennung zwischen den drei Leitungsorganen Rektorat, Senat und Universitätsrat. Dies betrifft insbesondere die Notwendigkeit, sich möglichst aus operativen Fragen herauszuhalten, da anderenfalls das Risiko einer „Nebenregierung“ besteht. Gleichzeitig erscheint es sinnvoll und dringlich, die Kommunikationsqualität und den Informationsaustausch zwischen den drei Leitungsorganen zu verbessern. Hierzu wird angeregt, einmal im Jahr eine gemeinsame Sitzung von Universitätsrat, Rektorat und Senat durchzuführen.
3. Der Universitätsrat sollte sich systematisch und nachhaltig mit Fragen der mittel- und langfristigen Entwicklungsstrategie in den universitären Kernbereichen Forschung und Lehre sowie in den wichtigsten Steuerungsfragen einer derartigen Organisation, nämlich Budget, Widmungen von Professuren sowie Personalstruktur bzw. -entwicklung befassen. In Ergänzung hierzu sind auch die Entwürfe zu den Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium intensiver und ausführlicher zu behandeln. Es wird angeregt, dass der Universitätsrat sich zu Beginn der Amtsperiode durch konzentrierte Gespräche mit den anderen Leitungsgremien ein aktuelles Bild von den Stärken und Schwächen der MUI macht.
4. In diesem Zusammenhang muss der vom Rektorat vorzulegende Entwicklungsplan zukünftig tatsächlich (und trotz möglicher interner Konflikte) klare Schwerpunkte und entsprechende Personal- und Ressourcenplanungen ausweisen. Dies meint ausdrücklich nicht, die Entwicklung der MUI in einen „bürokratischen Würgegriff“ zu nehmen. Es kann allerdings auch nicht heißen „anything goes“: Der derzeit genehmigte Entwicklungsplan hat bestenfalls marginale Steuerungswirkungen.
5. Der Universitätsrat sollte mit den beiden anderen Leitungsorganen ein Einvernehmen herstellen, dass anstehende Strukturfragen (z.B. Chirurgie, Innere Medizin) zunächst auf der strukturellen Ebene geklärt werden, ehe durch partielle Widmungs- oder Personalentscheidungen Strukturen quasi „unter der Hand“ fixiert werden. In diesem Zusammenhang ist ein Standard für Berufungsverfahren einzufordern, der internationalen Gepflogenheiten entspricht.
6. Der Universitätsrat sollte seine Kompetenz nachdrücklich für den weiteren Ausbau der Reputation der MUI einsetzen, den Einsatz qualitätssichernder Maßnahmen durch das Rektorat unterstützen und versuchen, seine „guten Dienste“ beim Aufbau und beim Ausbau des Alumni-Netzwerks anzubieten. Dies setzt allerdings voraus, dass die MUI oder der Alumni-Verein auch aktiv auf die Mitglieder des Universitätsrats zugeht.
7. Es ist dem Universitätsrat zu empfehlen, seine Sichtbarkeit innerhalb der Universität nach Möglichkeit zu verstärken. Dies betrifft nicht nur die Gestaltung der Homepage sondern auch seine Präsenz bei wichtigen Ereignissen der MUI (Feiern, Preisvergaben, Eröffnungen, Strategieklausuren o.ä.). Aber auch dies setzt ein entsprechendes Interesse von Seiten der MUI bzw. deren Gremien voraus (z.B. Übermittlung von Einladungen!).
8. Um eine größere Vertrautheit der Universitätsratsmitglieder mit der Institution MUI, deren Stärken, Schwächen und Problemstellungen zu schaffen, wird vorgeschlagen, in Verbindung mit den regulären Sitzungen jeweils einen „on site-Besuch“ in ein oder zwei Organisationseinheiten vorzusehen. Auch dies verstärkt die Sichtbarkeit innerhalb der Universität und signalisiert Interesse des Rates. Es ist allerdings alles zu vermeiden, dass Universitätsangehörige den UniRat als Interventionsinstrument für individuelle Interessen missbrauchen können.

9. Um noch besser mit den besonders leistungsstarken Bereichen der MUI vertraut zu werden wird angestrebt, die UniRatssitzungen mit fachwissenschaftlichen Präsentationen (sowohl durch Nachwuchs- als auch durch etablierte Gruppen) zu verbinden; auf thematische Breite ist zu achten.

10. Es erscheint sinnvoll, wenn der Universitätsrat mit den Aufsichtsgremien der wesentlichsten Partner der MUI (der LFU und der TILAK) jeweils einmal pro Jahr eine gemeinsame Sitzung abhält, um Fragen von gemeinsamem Interesse zu diskutieren. Im Zusammenhang mit der LFU betrifft dies beispielsweise die Koordination von Lehre, Forschung, ggfs. Widmungen usw.

11. Mitglieder des Universitätsrats sollten je nach Fachkompetenz strategisch wichtige Themen in die Diskussion bringen und die operativen Organe bitten, ggfs. Konzepte zu entwickeln (z.B. aus der Sicht des Personalwissenschaftlers gilt dies insbesondere für Personalentwicklung – tenure-Regelungen und entsprechende Verfahrenstransparenz, Qualitätssicherung bei Habilitationen, möglicher Einsatz des habilitierten „Mittelbaus“ als SektionsleiterInnen, Weiterbildung des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals usw.).

12. Damit der Universitätsrat seine (indirekte) Verantwortung für den budgetären Vollzug auch tatsächlich wahrnehmen kann, ist eine regelmäßige (vierteljährliche) Information über den Budgetvollzug in den Bereichen Sachmittel, Personal, Investitionen und Lehre vorzulegen.

13. Die Förderung eines Leistungsklimas muss dadurch unterstützt werden, dass schon im Bereich der NachwuchswissenschaftlerInnen ganz gezielt an besonderen wissenschaftlichen und Lehr-Leistungen orientierte, transparente Förderungen ansetzen. Auf die systematische Förderung qualifizierter Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen ist dabei besonders Bedacht zu nehmen. Dies gilt insbesondere für die Berufung qualifizierter Frauen.

6. April 2008