



Rechnungshof
Österreich

Unabhängig und objektiv für Sie.

Bericht des Rechnungshofes

Öffentliche Pädagogische Hochschulen; Follow-up-Überprüfung

III-192 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXVI. GP

Reihe BUND 2018/50



Bericht des Rechnungshofes



Vorbemerkungen

Vorlage

Der Rechnungshof erstattet dem Nationalrat gemäß Art. 126d Abs. 1 Bundes-Verfassungsgesetz nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Gebarungsüberprüfung getroffen hat.

Berichtsaufbau

In der Regel werden bei der Berichterstattung punktweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl), deren Beurteilung durch den Rechnungshof (Kennzeichnung mit 2), die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3) sowie die allfällige Gegenäußerung des Rechnungshofes (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht.

Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf- und Abrundungen.

Der vorliegende Bericht des Rechnungshofes ist nach der Vorlage über die Website des Rechnungshofes „<http://www.rechnungshof.gv.at>“ verfügbar.

IMPRESSUM

Herausgeber: Rechnungshof
1031 Wien,
Dampfschiffstraße 2
<http://www.rechnungshof.gv.at>

Redaktion und Grafik: Rechnungshof
Herausgegeben: Wien, im September 2018

AUSKÜNFTE

Rechnungshof
Telefon (+43 1) 711 71 – 8876
Fax (+43 1) 712 94 25
E-Mail presse@rechnungshof.gv.at

[facebook/RechnungshofAT](https://www.facebook.com/RechnungshofAT)
Twitter: @RHSprecher

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
Kurzfassung	5
Kenndaten	7
Prüfungsablauf und –gegenstand	8
Ausbildung	9
Lehrgang katholischer Religionsunterricht	9
Juristische Grundlagen	10
Entwicklungsverbände	11
Finanzielle Entwicklung	14
Ausgaben	14
Angemietete Räumlichkeiten	16
Internes Kontrollsystem	17
Berechtigungen	19
Budgetcontrolling	20
Personal	21
Nicht lehrende Tätigkeiten	21
Tiroler Bildungsservice	22
Leistungsprämien	23

Bericht des Rechnungshofes

Öffentliche Pädagogische Hochschulen;
Follow-up-Überprüfung



Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit _____	25
Anteil der Lehrerinnen und weiblichen Studierenden _____	25
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen _____	28
Gender-Mainstreaming-Beauftragte _____	30
Ziel- und Leistungspläne sowie Curricula _____	32
Behindertenvertrauensperson _____	35
Barrierefreiheit _____	36
Informationstransfer _____	37
Schlussempfehlungen _____	39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Auszahlungen PH Tirol, 2013 bis 2016 _____	15
Tabelle 2:	Auszahlungshöchstbeträge – reelle Gebarung PH Tirol, 2014 bis 2016 _____	20
Tabelle 3:	Lehramtsstudierende an öffentlichen PH gesamt und der PH Tirol _____	26
Tabelle 4:	Studierende nach Studienrichtung an öffentlichen und privaten PH im Studienjahr 2016/17 _____	26
Tabelle 5:	Lehrveranstaltungen in den Curricula der PH Tirol zu Gender Mainstreaming und/oder Diversität _____	35

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMB	Bundesministerium für Bildung
BMG	Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. I Nr. 164/2017
bzw.	beziehungsweise
etc.	et cetera
EUR	Euro
exkl.	exklusive
(f)f.	folgend(e) (Seite, Seiten)
(G)mbH	(Gesellschaft) mit beschränkter Haftung
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
IKS	Internes Kontrollsystem
inkl.	inklusive
IT	Informationstechnologie
Mio.	Million(en)
Nr.	Nummer
PH	Pädagogische Hochschule(n)
rd.	rund
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
VZÄ	Vollzeitäquivalent(e)
z.B.	zum Beispiel

Wirkungsbereich

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Öffentliche Pädagogische Hochschulen; Follow-up-Überprüfung

Kurzfassung

Der RH überprüfte im November und Dezember 2017 beim Bundesministerium für Bildung und der Pädagogischen Hochschule (PH) Tirol die Umsetzung ausgewählter Empfehlungen, die er im Zuge einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung zum Thema „Öffentliche Pädagogische Hochschulen“ (Reihe Bund 2014/10) abgegeben hatte. Das Bundesministerium für Bildung und die PH Tirol setzten von den insgesamt 23 überprüften Empfehlungen des Vorberichts 13 vollständig, neun teilweise und eine nicht um. **(TZ 1, TZ 24)**

Die Angelegenheiten der Bildung waren bis 7. Jänner 2018 im Bundesministerium für Bildung angesiedelt. Mit Inkrafttreten der BMG-Novelle 2017 ressortieren diese Angelegenheiten zum Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Der RH verwendet in Folge einheitlich die Kurzbezeichnung **Ministerium**. **(TZ 1)**

In seinem Vorbericht hatte der RH ausgeführt, dass die Harmonisierung der künftigen Lehrerausbildung an PH und Universitäten durch Kooperationen erfolgen sollte. Um solche Kooperationsvereinbarungen zwischen PH und Universitäten voranzutreiben, bedurfte es vorrangig einer Klärung der rechtlichen Grundlagen für gemeinsam eingerichtete Lehramtsstudien durch das Ministerium. Zur weiteren Vertiefung der Kooperationen sollten sich die Ausbildungsinstitutionen in Verbundregionen organisieren. Die PH Tirol gehörte mit der PH Vorarlberg, der Privaten Kirchlichen PH – Edith Stein, der Universität Innsbruck und der Universität Mozarteum Salzburg der Verbundregion WEST an. Dieser Verbund setzte erste Kooperationsaktivitäten in der Entwicklung gemeinsamer Curricula für die Lehrämter Primarstufe, Sekundarstufe Allgemeinbildung und Sekundarstufe Berufsbildung. Im Studienjahr 2016/17 begann das Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung als gemeinsam eingerichtetes Studium der beiden Universitäten und der PH im Verbund WEST; ein weiterer Ausbau der Zusammenarbeit war geplant. Die Empfehlungen, die der RH im Zusammenhang mit der Harmonisierung der künftigen

Lehrerausbildung an das Ministerium bzw. an die PH Tirol gerichtet hatte, wurden allesamt umgesetzt. (TZ 3, TZ 4, TZ 5)

Die PH Tirol entsprach den Empfehlungen des RH weitgehend. Sie implementierte und verwendete Controlling-Instrumente für einen gezielten finanziellen Ressourceneinsatz. Die Reduktion der Auszahlungen für Personal und Sachmittel war aber vor allem auf die rückläufigen Studierendenzahlen in den Studienjahren 2013/14 bis 2015/16 zurückzuführen. In Umsetzung der Empfehlung des RH führte das Ministerium gemeinsam mit der Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. eine Prüfung der Vorentwurfsplanung für den Um- und Neubau der PH Tirol hinsichtlich der Auslastung der Seminarräume durch. Die PH Tirol setzte die Empfehlung, keine Verwaltungsbediensteten aufzunehmen, die mit einem Sondervertrag als „Lehrperson“ ausgestattet waren, um, indem sie Planstellen der Verwaltung mit Verwaltungsbediensteten besetzte. Allerdings war der Anteil der nicht lehrenden Tätigkeiten des Hochschullehrpersonals (rd. 57 % im Studienjahr 2016/17) hoch. (TZ 6, TZ 7, TZ 11)

Im Sinne der Empfehlungen des RH zum thematischen Schwerpunkt der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit setzte das Ministerium diverse Einzelmaßnahmen zur Förderung der Diversifizierung des Lehrberufs. Allerdings war der Anteil männlicher Studierender im Primarstufenbereich an den öffentlichen PH nach wie vor signifikant niedrig. Es fehlte eine akkordierte Strategie des Ministeriums, um auf lange Sicht Geschlechterparität im Lehrberuf zu schaffen. Demnach war auch die zielorientierte Umsetzung von Gender Mainstreaming nach wie vor nicht in alle Leistungsbereiche der PH vorgedrungen. (TZ 14, TZ 18, TZ 19)

Empfehlungen

Der RH hielt daher insbesondere seine zentralen Empfehlungen aufrecht, weitere Maßnahmen zum Ausbau der Verbundregionen und zur Vertiefung der Kooperationen ebendort zu setzen, im neuen Gebäude der PH Tirol für eine optimierte Raumauslastung zu sorgen sowie im Bereich Gender Mainstreaming eine Strategie zu entwickeln, um auf lange Sicht die Diversifizierung des Lehrberufs sicherzustellen. (TZ 24)

Bericht des Rechnungshofes

Öffentliche Pädagogische Hochschulen;
Follow-up-Überprüfung



Kenndaten

Öffentliche Pädagogische Hochschulen; Follow-up-Überprüfung	
Rechtsgrundlagen	Hochschulgesetz 2005, BGBl. I Nr. 30/2006 i.d.g.F. Dienstrechts-Novelle 2012 – Pädagogische Hochschulen, BGBl. I Nr. 55/2012 Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen, BGBl. I Nr. 124/2013 Hochschul-Planungs- und Steuerungsverordnung 2017, BGBl. II Nr. 265/2017 i.d.g.F. Hochschul-Curriculaverordnung 2013, BGBl. II Nr. 335/2013 i.d.g.F. Hochschul-Evaluierungsverordnung, BGBl. II Nr. 214/2009 i.d.g.F. Hochschul-Zulassungsverordnung, BGBl. II Nr. 112/2007 i.d.g.F.

Studierende Ausbildung							
Studienjahr	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	Veränderung 2011/12 bis 2016/17
	Anzahl						in %
öffentliche PH ¹	8.734	9.578	9.762	9.639	9.037	10.937	25,2
<i>davon</i>							
<i>PH Tirol</i>	921	1.002	958	905	859	1.065	15,6

Lehrveranstaltungen Fortbildung							
Studienjahr	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	Veränderung 2011/12 bis 2016/17
	Anzahl						in %
alle PH ²	18.544	20.212	20.680	17.036	17.690	18.324	-1,2
Anmeldungen	370.654	397.339	394.733	356.390	360.476	370.768	0,0
<i>davon</i>							
<i>PH Tirol</i>	1.774	1.806	1.700	1.394	1.444	1.689	-4,8
<i>Anmeldungen</i>	35.780	38.695	35.564	35.573	31.233	36.026	0,7

Personal							
Studienjahr	2011/12		2016/17		Veränderung 2011/12 bis 2016/17		
	in VZÄ	in 1.000 EUR	in VZÄ	in 1.000 EUR	VZÄ in %	Ausgaben in %	
Lehrpersonal							
öffentliche PH ¹	1.332,48	108.723,68	1.657,4	126.593,50	24,4	16,4	
<i>davon</i>							
<i>PH Tirol</i>	172,98	13.357,90	213,4	15.765,60	23,4	18,0	
Verwaltungspersonal³							
öffentliche PH ¹	368,14	12.357,33	355,5	16.741,40	-3,5	35,5	
<i>davon</i>							
<i>PH Tirol</i>	39,40	1.237,06	37,5	1.827,00	-4,8	47,7	

Bericht des Rechnungshofes

Öffentliche Pädagogische Hochschulen;
Follow-up-Überprüfung



Gebarung						
Kalenderjahr	2012	2013	2014	2015	2016	Veränderung 2013 bis 2016 ⁶
	in 1.000 EUR					in %
öffentliche PH¹						
Einnahmen ⁴	1.365,68	1.506,64	2.188,10	2.735,18	2.354,97	56,3
Ausgaben ⁵	135.620,04	142.278,97	144.299,99	142.019,12	148.492,38	4,4
davon PH Tirol						
Einnahmen ⁴	92,16	192,19	239,70	360,75	313,74	63,2
Ausgaben ⁵	16.114,60	18.055,12	17.442,40	17.385,96	17.715,34	-1,9

Rundungsdifferenzen möglich

PH = Pädagogische Hochschulen

VZÄ = Vollzeitäquivalente

¹ exkl. Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik

² alle öffentlichen und privaten PH

³ inkl. aus Sachausgaben finanziertes Personal und Rektorat

⁴ ab 2013 Einzahlungen

⁵ ab 2013 Auszahlungen

⁶ Das Jahr 2012 (vor Haushaltsrechtsreform) wurde wegen der anderen Zuordnungssystematik nicht in die Berechnung einbezogen.

Quellen: BMB; PH Tirol

Prüfungsablauf und –gegenstand

1 (1) Der RH überprüfte im November und Dezember 2017 beim Bundesministerium für Bildung und der Pädagogischen Hochschule (PH) Tirol die Umsetzung ausgewählter Empfehlungen, die er im Zuge einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung zum Thema „Öffentliche Pädagogische Hochschulen“ abgegeben hatte. Der in der Reihe Bund 2014/10 veröffentlichte Bericht wird in der Folge als Vorbericht bezeichnet.

Weiters hatte der RH zur Verstärkung der Wirkung seiner Empfehlungen deren Umsetzungsstand bei den überprüften Stellen nachgefragt. Das Ergebnis dieses Nachfrageverfahrens hatte er in seinem Bericht Reihe Bund 2015/18 veröffentlicht.

(2) Die Angelegenheiten der Bildung waren bis 7. Jänner 2018 im Bundesministerium für Bildung angesiedelt. Mit Inkrafttreten der BMG-Novelle 2017¹ ressortieren diese Angelegenheiten zum Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Der RH verwendet in Folge einheitlich die Kurzbezeichnung Ministerium.

¹ BGBl. I Nr. 164/2017 vom 28. Dezember 2017, in Kraft getreten am 8. Jänner 2018

(3) Zu dem im April 2018 übermittelten Prüfungsergebnis nahm die PH Tirol im Juli 2018 und das Ministerium im August 2018 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerung im September 2018.

Ausbildung

Lehrgang katholischer Religionsunterricht

2.1 (1) Der RH hatte der PH Tirol in seinem Vorbericht (TZ 31) empfohlen, für den Lehrgang zur Erlangung der subsidiären Befähigung zur Erteilung des katholischen Religionsunterrichts keine Ressourcen des Ministeriums heranzuziehen. Obwohl das Ministerium der PH Tirol im Jahr 2007 die Fortführung des Lehrgangs untersagt und dafür keine Ressourcen zur Verfügung gestellt hatte, hatte sie diesen Lehrgang weiterhin angeboten.

Ferner hatte der RH dem Ministerium empfohlen, die für die Abhaltung des Lehrgangs zur Erlangung der subsidiären Befähigung zur Erteilung des katholischen Religionsunterrichts eingesetzten Ressourcen der PH Tirol sukzessive zurückzuerrechnen.

(2) Die PH Tirol hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass dieser Lehrgang nicht mehr angeboten werde.

Das Ministerium hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass es die dafür eingesetzten Ressourcen in den zukünftigen Ressourcenzuteilungen sukzessive einbehalten werde.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die PH Tirol diesen Lehrgang seit dem Jahr 2015 nicht mehr anbot und daher auch keine Ressourcen dafür einsetzte.

Das Ministerium verrechnete die eingesetzten Ressourcen insofern zurück, als es für Mehrleistungen der PH Tirol in anderen Bereichen bei der Budgetzuteilung keine zusätzlichen Mittel zur Verfügung stellte.

2.2 Die PH Tirol setzte die Empfehlung um, indem sie den Lehrgang für das subsidiäre Lehramt für katholische Religion nicht mehr anbot.

Das Ministerium setzte die Empfehlung um, weil es die eingesetzten Ressourcen für den Lehrgang bei der Budgetzuteilung zurückverrechnete.

Juristische Grundlagen

3.1

(1) Nach dem Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen² hatte die Harmonisierung der künftigen Lehrerausbildung an PH und Universitäten durch Kooperationen zu erfolgen. Der RH hatte daher dem Ministerium im Vorbericht (TZ 38) empfohlen, die Arbeiten zur Klärung der rechtlichen Grundlagen für Kooperationsvereinbarungen zwischen PH und Universitäten voranzutreiben, um die PH angemessen und zeitgerecht zu unterstützen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte das Ministerium auf seine Stellungnahme zum Vorbericht verwiesen, wonach eine gemeinsame Arbeitsgruppe zur Klärung der Rechtsfragen eingerichtet worden sei.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die fünf beteiligten Bereiche (PH, Universitäten, Qualitätssicherungsrat, damaliges Bundesministerium für Bildung und damaliges Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft) für die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Klärung offener Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Pädagog/innenbildung NEU je zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter nominierten. Die Arbeitsgruppe Rechtsfragen konstituierte sich im Mai 2014; bis Ende 2017 fanden insgesamt 31 Sitzungen statt.

In ihrer Sitzung im Jänner 2015 beschloss die Arbeitsgruppe Rechtsfragen aufgrund der Vielfalt der offenen Themen, Untergruppen für inhaltliche Vorarbeiten einzurichten. Die Arbeitsgruppe Rechtsfragen fungierte seit damals als Steuerungsgruppe; in der Folge etablierten sich folgende Untergruppen:

- Studien-/Organisationsrecht;
- technische Lösungen/Datenverbund;
- Parameter Ressourcen;
- Angebote für Quereinsteigerinnen und –einsteiger.

Ein Meilenstein in der Arbeitsgruppe Rechtsfragen war das neue, gemeinsame Studienrecht für gemeinsam eingerichtete Lehramtsstudien.³ Ziel des gemeinsamen Studienrechts war es, für die Studierenden und die durchführenden Institutionen aller Lehramtsstudien Einheitlichkeit zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wurden die Regelungsinhalte des Universitätsgesetzes 2002⁴ und die des Hochschulgesetzes 2005⁵ aneinander angeglichen und die Terminologie vereinheitlicht.

² BGBl. I Nr. 124/2013

³ BGBl. I Nr. 129/2017

⁴ BGBl. I Nr. 120/2002 i.d.g.F.

⁵ BGBl. I Nr. 30/2006 i.d.g.F.

In der letzten Sitzung der Arbeitsgruppe Rechtsfragen im Jahr 2017 kamen die Mitglieder überein, folgende Themen schwerpunktmäßig im Jahr 2018 zu bearbeiten:

- Gesamtblick Umsetzung Pädagog/innenbildung NEU;
- Pädagogisch-Praktische-Studien;
- Personalmanagement und -entwicklung;
- Studienrecht und Datenverbund;
- Evaluation der Studienangebote.

Darüber hinaus erstellte das Ministerium unter Einbeziehung der Rektorate der PH Vertragsschablonen zur Errichtung von Kooperationsverträgen bzw. -vereinbarungen. Anwendung fanden diese Musterverträge insbesondere bei den Verhandlungen zur Begründung der einzelnen Entwicklungsverbände und als rechtliche Grundlage für die Ausarbeitung der diesbezüglichen Verträge durch die PH.

3.2

Das Ministerium setzte die Empfehlung um. Die Arbeitsgruppe Rechtsfragen beschäftigte sich intensiv mit den Kooperationen zwischen PH und Universitäten. Die Arbeit mündete u.a. in einem gemeinsamen Studienrecht für gemeinsam eingerichtete Lehramtsstudien. Darüber hinaus standen den PH Vertragsschablonen zur Errichtung von Kooperationsverträgen bzw. -vereinbarungen zur Verfügung. Aufgrund der Vielzahl an noch zu behandelnden Themen (siehe Agenda für 2018) erachtete es der RH als zweckmäßig, die Tätigkeiten der Arbeitsgruppe Rechtsfragen fortzuführen.

Entwicklungsverbände

4.1

(1) Die Umsetzung der Pädagog/innenbildung NEU war in sogenannten Entwicklungsverbänden zwischen den Ausbildungsinstitutionen vorgesehen. Der RH hatte dem Ministerium im Vorbericht (TZ 39) empfohlen, in Abstimmung mit dem damaligen Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft weitere Maßnahmen zur Etablierung von Entwicklungsverbänden und Kooperationen zu setzen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte das Ministerium auf seine Stellungnahme zum Vorbericht verwiesen, wonach eine gemeinsame Austauschplattform eingerichtet worden sei (bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aller PH, aller Universitäten mit Lehramtsstudien, des Qualitätssicherungsrats sowie des damaligen Bundesministeriums für Bildung und des damaligen Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft). Aufgaben der Austauschplattform seien die Begleitung der wesentlichen Entwicklungsschritte in der Umsetzung der Pädagog/innenbildung NEU inklusive der Abstimmung eines gesamtösterreichischen Entwicklungsplans sowie der Austausch von Informationen und von Anliegen der umsetzenden Institutionen gewesen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass sich die Austauschplattform im Juni 2014 konstituierte. Bislang gab es im Zeitraum von Juni 2014 bis November 2017 insgesamt acht Treffen mit folgenden Themenschwerpunkten:

- Berichte über die Aktivitäten der Arbeitsgruppe Rechtsfragen und über Eckpunkte des gemeinsamen Studienrechts (siehe **TZ 3**),
- Berichte über die Aktivitäten des Qualitätssicherungsrats und
- Berichte der Verbundregionen (Kooperationsmodelle, aktuelle Fragen und Erfahrungsberichte, Eckpunkte der Kooperationsverträge, Überlegungen zu gemeinsamen Personalentwicklungsmaßnahmen).

Es hatten sich vier Verbünde mit beteiligten Institutionen wie folgt gebildet:

- **Verbund MITTE** mit der PH Oberösterreich, der PH Salzburg, der Privaten Kirchlichen PH – Edith Stein, der Privaten PH der Diözese Linz, der Kunstuniversität Linz, der Universität Linz, der Universität Mozarteum Salzburg und der Universität Salzburg;
- **Verbund NORD–OST** mit der Hochschule für Agrar– und Umweltpädagogik, der Kirchlichen PH Wien/Krems, der PH Niederösterreich, der PH Wien und der Universität Wien;
- **Verbund SÜD–OST** mit der Kirchlichen PH Graz, der PH Burgenland, der PH Kärnten, der PH Steiermark, der Technischen Universität Graz, der Universität Graz, der Universität Klagenfurt und der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz;
- **Verbund WEST** mit der PH Tirol, der PH Vorarlberg, der Privaten Kirchlichen PH – Edith Stein, der Universität Innsbruck und der Universität Mozarteum Salzburg.

Die Kooperation in den Verbänden war zur Zeit der Gebarungsüberprüfung unterschiedlich intensiv ausgeprägt.

4.2

Das Ministerium setzte die Empfehlung um. Es hatten sich vier Verbundregionen etabliert, in denen im Wesentlichen alle Institutionen mit Lehramtsstudien involviert waren. Die Austauschplattform diente als wichtiges Instrument zur Begleitung der Umsetzung der Pädagog/innenbildung NEU und zum Austausch von Informationen und von Anliegen der umsetzenden Institutionen.

Da die Kooperation in den Verbundregionen unterschiedlich ausgeprägt war und noch weiteres Entwicklungspotenzial bestand, hielt der RH seine ursprüngliche Empfehlung gegenüber dem Ministerium insofern aufrecht, als weitere Maßnahmen zum Ausbau der Verbundregionen und zur Vertiefung der Kooperationen zu setzen wären.

4.3 Laut Stellungnahme des Ministeriums hätten sich sowohl die Arbeitsgruppe Rechtsfragen als auch die Austauschplattform als Abstimmungs- und Austauschgremien für die Umsetzung der Pädagog/innenbildung NEU bewährt und würden in dieser Form beibehalten. Nach der Entwicklung des gemeinsamen Studienrechts werde es in den nächsten Jahren nun um die Etablierung von gemeinsamen Qualitätsstandards in den neuen Lehramtsstudien gehen.

4.4 Der RH betonte gegenüber dem Ministerium, dass die einzelnen Verbünde die angestrebten Kooperationen in unterschiedlicher Intensität wahrnahmen. Seiner Ansicht nach wären die Kooperationen noch weiter zu vertiefen. Der RH verblieb daher bei seiner Empfehlung.

5.1 (1) Der RH hatte der PH Tirol im Vorbericht (TZ 39) empfohlen, im Entwicklungsverbund WEST auf Kooperationen in Hinblick auf die Neuorganisation der Lehrerausbildung hinzuwirken.

(2) Die PH Tirol hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass sie diese Kooperationen umsetze.

(3) Der RH stellte nunmehr folgende Kooperationsaktivitäten im Verbund WEST betreffend die PH Tirol fest:

- Auf Grundlage eines in Kooperation entwickelten Curriculums boten die PH Tirol und die PH Vorarlberg ab dem Studienjahr 2015/16 jeweils das neue Lehramt für die **Primarstufe** an. Eine Abstimmung hinsichtlich des Curriculums für die Primarstufe mit der Privaten Kirchlichen PH – Edith Stein kam nicht zustande.
- Die Universität Innsbruck und die Universität Mozarteum Salzburg führten im Studienjahr 2015/16 das neue Lehramtsstudium für die **Sekundarstufe Allgemeinbildung** ein. Die Ausarbeitung der zugrunde liegenden Curricula erfolgte kooperativ mit den PH im Verbund. Im Studienjahr 2016/17 begann das Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung als gemeinsam eingerichtetes Studium der beiden Universitäten und der PH im Verbund WEST. Für die Durchführung des gemeinsam eingerichteten Bachelor- und Masterstudiums Sekundarstufe Allgemeinbildung schlossen alle Institutionen des Verbunds WEST im Juni 2016 eine Kooperationsvereinbarung.

- Für die gemeinsame Durchführung des Lehramts **Sekundarstufe Berufsbildung** Fachbereich „Duale Berufsausbildung sowie Technik und Gewerbe“, das schon bisher die PH Tirol und die PH Vorarlberg gemeinsam angeboten hatten, schlossen die beiden PH im April 2017 eine Kooperationsvereinbarung.
- Seit Mai 2017 bestand im Verbund WEST ein **gemeinsames Praktikumsbüro**, das u.a. für die Abwicklung der jeweiligen Schulpraktika (Organisation, Koordination, Kommunikation mit den Studierenden, den Schulbehörden, den Partnerinstitutionen sowie den Leiterinnen und Leitern der Lehrveranstaltungen) zuständig war.

Weitere geplante Entwicklungsschritte im Verbund WEST waren u.a. der Ausbau der Zusammenarbeit zwischen der PH Tirol und der PH Vorarlberg in Richtung Verbundhochschule, die Zusammenarbeit bei Schwerpunkten in der Primarstufe zwischen der PH Tirol und der Privaten Kirchlichen PH – Edith Stein und die Vertiefung der gemeinsamen Personalentwicklung.

5.2

Die PH Tirol setzte die Empfehlung um, indem sie an Kooperationen für die neuen Lehrämter Primarstufe, Sekundarstufe Allgemeinbildung und Sekundarstufe Berufsbildung teilnahm. Darüber hinaus strebte sie die Entwicklung hin zu einer Verbundhochschule mit der PH Vorarlberg an. Des Weiteren stimmten die beteiligten Institutionen des Verbunds WEST ihre Personalentwicklung ab.

Da noch weiteres Synergiepotenzial in der Verbundregion WEST bestand, empfahl der RH der PH Tirol, die Kooperationen in Hinblick auf die Neuorganisation der Lehrerausbildung im Verbund WEST zu optimieren.

Finanzielle Entwicklung

Ausgaben

6.1

(1) Da sowohl die Ausgaben der PH Tirol insgesamt als auch die Ausgaben je Studierender bzw. je Studierenden beträchtlich über dem Österreich-Durchschnitt lagen, hatte der RH in seinem Vorbericht (TZ 49) der PH Tirol empfohlen, die Ausgaben zu analysieren und Einsparungsmaßnahmen zu setzen.

(2) Die PH Tirol hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass sie eine Analyse der Ausgaben im Studienjahr 2013/14 durchgeführt habe. Einsparungen seien u.a. bei der Gästebewirtung, bei den laufenden Ausgaben und der Reinigung erfolgt. Weiters hätten eine frühzeitige Budgetplanung, laufende Analysen und ein verstärktes Controlling zu einem gezielten finanziellen Ressourceneinsatz geführt.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die PH Tirol in den Jahren 2014 und 2015 neben einer Budgetplanung erste Controlling-Kennzahlen bzw. –Maßnahmen (z.B. Soll-Ist-Abgleich, Planung und Kontrolle der wesentlichen Kostentreiber im Sachaufwand) implementierte. Aufgrund dieser Maßnahmen konnten zwischen 2014 und 2017 beim Sachbudget die Energie- und Reinigungskosten um rd. 10 % gesenkt werden, die Reisekosten um rd. 15 %.

Ab dem Jahr 2016 lieferte die Servicestelle Controlling und Qualitätsmanagement halbjährlich Berichte über das Personalcontrolling und das Controlling des Sachbudgets an das Rektorat und die Rektoratsdirektion. Weiters stellte die Servicestelle Controlling und Qualitätsmanagement pro Quartal einen Budget-Bericht mit Soll-Ist-Abweichungen und daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen zur Verfügung. Ein Controlling der steigenden zweckgebundenen Gebarung (z.B. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für Kindergartenpädagoginnen und –pädagogen) war im Aufbau begriffen. Die PH Tirol führte weiters ein Controlling der Lehrauftragsbudgets für die Fort- und Weiterbildung sowie die Schulentwicklung durch.⁶

Nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der Auszahlungen der PH Tirol im Zeitraum 2013 bis 2016 dar:

Tabelle 1: Auszahlungen PH Tirol, 2013 bis 2016

Jahr	2013	2014	2015	2016	Veränderung 2013 bis 2016
	in 1.000 EUR				in %
Auszahlungen gesamt	18.055,12	17.442,40	17.385,96	17.715,34	-1,9
<i>davon</i>					
<i>Personalaufwand</i>	9.754,02	9.928,90	9.753,94	9.736,54	-0,2
<i>Sachaufwand</i>	8.301,10	7.513,50	7.632,02	7.978,80	-3,9

Quelle: BMB

Seit dem Jahr 2013 gingen die Auszahlungen um rd. 2 % zurück. Allerdings waren die Auszahlungen des Jahres 2013 überdurchschnittlich hoch. Zudem waren die Studierendenzahlen in der Aus- und Fortbildung in den Studienjahren 2013/14 bis 2015/16 rückläufig, wodurch auch beispielsweise die Ausgaben je Studierender bzw. je Studierenden (Ausbildung) kontinuierlich anstiegen.

⁶ zur Umsetzung des Controllings der Lehrauftragsbudgets siehe Bericht des RH „Lehrpersonenfort- und –weiterbildung“, Reihe Bund 2017/2, TZ 30 f.

- 6.2** Die PH Tirol setzte die Empfehlung des RH teilweise um. Sie implementierte und verwendete Controlling-Instrumente für einen gezielten finanziellen Ressourceneinsatz. Die Reduktion der Auszahlungen war aber vor allem auf die rückläufigen Studierendenzahlen zurückzuführen.

Der RH hielt daher seine Empfehlung an die PH Tirol dahingehend aufrecht, Einsparungsmaßnahmen zu setzen.

Aufgrund der steigenden zweckgebundenen Gebarung empfahl der RH der PH Tirol, den Aufbau eines Controllings im Bereich der zweckgebundenen Gebarung voranzutreiben, um dem Rektorat und der Rektorsdirektion ein umfassendes Steuerungsinstrumentarium zur Verfügung zu stellen.

- 6.3** Laut Stellungnahme der PH Tirol habe sie mit Unterstützung der Servicestelle für Controlling und Qualitätsmanagement dauerhafte Analyseinstrumente (Monats-, Quartals- und Jahresberichte) eingerichtet. Zudem werde es mit Fertigstellung des im Juli 2018 gestarteten Um- und Neubaus der PH Tirol zu hohen Einsparungen bei den Mieten für externe Anmietungen kommen. Außerhalb des Sachaufwands seien die Personalkosten der weitaus größte Kostenblock. Gemäß der halbjährlich vom Ministerium übermittelten Auswertung (Ressourcenbilanz) unterschreite die PH Tirol nicht nur die entsprechenden Personalkontingente um rd. elf Vollzeitäquivalente (VZÄ), sondern auch das Praxisschulkontingent.

Ein umfassendes Controlling der stark zugenommenen zweckgebundenen Gebarung habe sie installiert.

- 6.4** Der RH wies die PH Tirol darauf hin, dass der finanzielle Ressourceneinsatz im Auge behalten werden sollte, um gegebenenfalls weitere notwendige Einsparungsmaßnahmen zu setzen.

Angemietete Räumlichkeiten

- 7.1** (1) Da die PH Tirol trotz der geringen Auslastung der bestehenden Seminar- und Gruppenräume zusätzliche Räumlichkeiten angemietet hatte, hatte der RH ihr im Vorbericht (TZ 50) empfohlen, anlässlich des geplanten Um- und Neubaus die aktuelle Raumauslastung zu analysieren. Darauf aufbauend wäre ein Raum- und Funktionsprogramm zu erstellen, um eine optimale Raumnutzung im neuen Gebäude zu gewährleisten.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die PH Tirol mitgeteilt, dass sie die bestehende Raumauslastung im Vergleich zum Vorbericht gesteigert habe.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Auslastung der bestehenden Seminar- und Gruppenräume im Studienjahr 2016/17 geringfügig gegenüber dem Studienjahr 2013/14 gesteigert werden konnte. Der Mietvertrag für die zusätzlich angemieteten Räumlichkeiten war weiterhin aufrecht. Diese Räumlichkeiten sollten den während der Umbauarbeiten zusätzlichen Raumbedarf abdecken.

Das Ministerium führte im Jahr 2015 gemeinsam mit der Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. eine Prüfung der Vorentwurfsplanung hinsichtlich der Auslastung der Seminarräume durch. Diese Prüfung ergab, dass für die Erweiterung und Sanierung der PH Tirol zahlenmäßig nicht mehr Seminarräume vorgesehen waren, als zum damaligen Zeitpunkt im Stammgebäude und durch Anmietungen in Verwendung waren. Durch die Realisierung des Bauvorhabens erfolgt eine Standortkonzentration im Stammgebäude, weshalb in der Folge geplant war, die angemieteten Räumlichkeiten aufzulassen. Da sich mit den neuen Lehramtsstudien die Studiendauer verlängert, werden sich die Studierenden allerdings länger an der PH aufhalten, wodurch bei gleicher Anzahl von Seminarräumen jedenfalls eine höhere Auslastung der Räume zu erwarten ist. Eine Änderung der Vorentwurfsplanung erfolgte daher nicht.

7.2

Die Empfehlung wurde umgesetzt, indem das Ministerium gemeinsam mit der Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. eine Prüfung der Vorentwurfsplanung hinsichtlich der Auslastung der Seminarräume durchführte. Der RH gestand dem Ministerium zu, dass aufgrund der zwischenzeitlich eingetretenen Änderungen in der Lehrerausbildung (z.B. Verlängerung der Studiendauer oder gemeinsam eingerichtetes Lehramtsstudium Sekundarstufe Allgemeinbildung im Verbund WEST, siehe [TZ 5](#)) der zukünftige Raumbedarf der PH Tirol mit Unsicherheiten behaftet war.

Der RH empfahl daher der PH Tirol, im neuen Gebäude für eine optimierte Raumauslastung zu sorgen. Gegebenenfalls wären nicht ausgelastete Räumlichkeiten an Dritte zu vermieten. Die zusätzlich angemieteten Räumlichkeiten wären nach Abschluss des Um- und Neubaus fristgerecht zu kündigen.

Internes Kontrollsystem

8.1

(1) Der RH hatte der PH Tirol in seinem Vorbericht (TZ 52) empfohlen, ein umfassendes Internes Kontrollsystem (**IKS**) sicherzustellen. Da das Prozesshandbuch nur einzelne Bereiche der PH regelte und die bestehenden Sollprozesse nicht alle gesetzlichen Vorschriften und das Vier-Augen-Prinzip abbildeten, hatte er weiters empfohlen, die Sollprozesse für alle wesentlichen Prozesse zu erstellen bzw. bestehende zu überarbeiten. Darüber hinaus sollten in den Sollprozessen über das Bestellwesen Betragsgrenzen eingeführt werden, ab denen die Mitbefassung des Rek-

torats zwingend vorgesehen ist. Der Verbleib der Inventargegenstände wäre umgehend zu klären.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die PH Tirol mitgeteilt, die Empfehlungen umgesetzt zu haben.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Standardisierung der Prozesse und die Dokumentation der Prozesse an der PH Tirol in unterschiedlicher Qualität stattgefunden hatten. Es gab weder eine zentral koordinierte und einheitliche Beschreibung der Prozesse der verschiedenen Organisationseinheiten, noch stand ein für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugängliches (digitales) Prozesshandbuch zur Verfügung. Laut Auskunft der PH Tirol arbeitete sie zur Zeit der Gebarungsprüfung an der Entwicklung eines neuen Intranets; damit würden die strukturellen Rahmenbedingungen für ein digitales Prozesshandbuch geschaffen werden.

Die PH Tirol behob weitgehend die von der Buchhaltungsagentur des Bundes festgestellten Mängel im Beschaffungs- und Rechnungswesen. In der Praxis beschaffte sie die benötigten Waren und Dienstleistungen grundsätzlich über die Bundesbeschaffung GmbH, allerdings wurden die Dokumentationen der diesbezüglichen Sollprozesse nicht adaptiert.

Für Bestellvorgänge war grundsätzlich eine Mitbefassung des Rektorats vorgesehen, mit Ausnahme von Wartungsaufträgen und Bestellungen bis zu einer Höhe von 400 EUR, welche die Rektorsdirektion ohne Rücksprache mit dem Rektorat freigeben konnte.

Die PH Tirol nahm mit 1. Oktober 2014 eine Mitarbeiterin (Beschäftigungsausmaß 50 %) im Bereich der Wirtschaftsabteilung auf, die die Inventarisierung aufbaute. Mittlerweile konnte die PH Tirol den Verbleib der bei der Inventur 2012 nicht auffindbaren elektronischen Geräte nachvollziehen.

8.2

Die PH Tirol setzte die Empfehlung des RH teilweise um:

- Die einzelnen Organisationseinheiten standardisierten und dokumentierten die wesentlichen Prozesse; dies war jedoch weder zentral organisiert, noch gab es einheitliche Beschreibungen der Prozesse oder ein allgemein zugängliches Prozesshandbuch.

- Die PH Tirol behob im Wesentlichen die von der Buchhaltungsagentur des Bundes festgestellten Mängel im Beschaffungs- und Rechnungswesen. Sie beschaffte grundsätzlich über die Bundesbeschaffung GmbH, allerdings waren die Dokumentationen der diesbezüglichen Sollprozesse nicht adaptiert worden. Bei Bestellvorgängen war grundsätzlich die Mitbefassung des Rektorats vorgesehen.
- Die PH Tirol veranlasste die ordnungsgemäße Durchführung der Inventarisierung, der Verbleib der nicht auffindbaren Inventargegenstände war mittlerweile geklärt.

Der RH hielt seine Empfehlung an die PH Tirol aufrecht, die Sollprozesse für alle wesentlichen Prozesse zu erstellen bzw. bestehende zu überarbeiten und sie in einem digitalen Prozesshandbuch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich zu machen.

- 8.3** Laut Stellungnahme der PH Tirol sei die Dokumentation der Prozesse weiterhin in Arbeit und diese würden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in digitaler Form im Intranet zur Verfügung gestellt.

Im Ziel- und Leistungsplan/Ressourcenplan 2019 bis 2021 sei diesbezüglich auch als zentrales Vorhaben die Zertifizierung der gesamten PH Tirol gemäß ISO 9001:2015 vorgesehen.

Berechtigungen

- 9.1** (1) Die gesamte Lehrveranstaltungsverwaltung der PH Tirol war über das IT-System PH-Online, womit Geldflüsse im beträchtlichen Ausmaß ausgelöst worden waren, gelaufen. Da wichtige Prozessabläufe in PH-Online nicht genormt bzw. dokumentiert waren, hatte der RH kritisch auf das damit zusammenhängende Risiko in Bezug auf die Gebarungssicherheit hingewiesen. Der RH hatte daher der PH Tirol in seinem Vorbericht (TZ 53) empfohlen, sämtliche Prozessabläufe in PH-Online IKS-konform einzurichten und zu dokumentieren.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die PH Tirol mitgeteilt, diese Empfehlung umgesetzt zu haben.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die PH Tirol ein IKS-konformes Berechtigungsmodell für PH-Online eingerichtet hatte. Die Berechtigungen wurden nach Beantragung an das Rektorat und in Abstimmung mit den PH-Online-Administratoren und den Verantwortlichen der Organisationseinheiten vergeben.

- 9.2** Die PH Tirol setzte die Empfehlung, sämtliche Prozessabläufe in PH-Online IKS-konform einzurichten und zu dokumentieren, um.

Budgetcontrolling

- 10.1** (1) Der RH hatte der PH Tirol in seinem Vorbericht (TZ 54) empfohlen, ein laufendes Budgetcontrolling durchzuführen, um die Einhaltung des zur Verfügung stehenden Budgets zu gewährleisten. Die PH Tirol hatte im Jahr 2012 Sachausgaben von mehr als 200.000 EUR nicht mehr bezahlen können und damit das Budget des Folgejahres belastet. Auch die Monatsvoranschläge von Jänner bis Mai 2013 beliefen sich auf rd. 815.000 EUR; demgegenüber waren bereits Zahlungen in Höhe von rd. 1,08 Mio. EUR getätigt worden.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die PH Tirol mitgeteilt, dass die Empfehlung umgesetzt worden sei und das Budget seither eingehalten werde.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass es seit 2014 aufgrund der praktizierten Budgetplanung und der Implementierung entsprechender Controlling-Maßnahmen (siehe **TZ 6**) zu keinen Budgetüberschreitungen mehr kam. Folgende Auszahlungshöchstbeträge standen dem Erfolg der realen Gebarung der PH Tirol für die Jahre 2014 bis 2016 gegenüber:

Tabelle 2: Auszahlungshöchstbeträge – reelle Gebarung PH Tirol, 2014 bis 2016

Jahr	2014	2015	2016	Veränderung 2014 bis 2016
	in 1.000 EUR			in %
Auszahlungshöchstbetrag	3.107,21	2.948,48	2.931,84	-5,6
<i>davon</i>				
<i>Sachaufwand</i>	1.675,83	2.015,65	1.695,00	1,1
<i>Lehrbeauftragte</i>	1.431,38	932,83	1.236,84	-13,6
Erfolg reelle Gebarung	2.999,10	2.929,24	2.892,83	-3,5
Differenz = nicht verbrauchte Auszahlungshöchstbeträge	108,11	19,24	39,01	-63,9

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: PH Tirol

- 10.2** Die PH Tirol setzte die Empfehlung um, indem sie seit dem Jahr 2014 die ihr zur Verfügung stehenden Budgets einhielt.

Personal

Nicht lehrende Tätigkeiten

- 11.1** (1) Der RH hatte der PH Tirol in seinem Vorbericht (TZ 59) empfohlen, keine Verwaltungsbediensteten aufzunehmen, die mit einem Sondervertrag als „Lehrperson“ ausgestattet waren. Die Verwendung von Lehrpersonal als Verwaltungspersonal entzog der Lehre Personal und schuf eine intransparente Personalsituation.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die PH Tirol mitgeteilt, dass das neue Dienstrecht ein mehrgliedriges Verwendungsbild mit mindestens zehn Semesterwochenstunden Unterricht pro Dozierender bzw. Dozierendem verpflichtend vorsehe.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Rektoratsdirektion seit März 2016 mit einer Verwaltungsbediensteten besetzt war und nicht mehr mit einer Hochschullehrperson. Auch die Inventarisierung übernahm ab Oktober 2014 eine Verwaltungsbedienstete (siehe **TZ 8**) anstelle einer Hochschullehrperson.

Hochschullehrpersonen hatten gemäß § 200d Beamten–Dienstrechtsgesetz 1979⁷ zur Erfüllung aller den PH übertragenen Aufgaben beizutragen. Nach Maßgabe ihrer Qualifikation und Beauftragung hatten sie daher u.a. an Organisations– und Verwaltungsaufgaben, einschließlich Evaluierung und Qualitätssicherung, mitzuwirken. Darüber hinaus verlängerte das Schulrechtsänderungsgesetz 2016⁸ die Möglichkeit zur Verminderung der Lehrverpflichtung für jene Lehrpersonen, die vor dem 1. September 2012 als planende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einer PH aufgenommen worden waren und schwerpunktmäßig in der Fort– und Weiterbildung bzw. in der Schulentwicklungsbegleitung konzeptionelle Entwicklungsarbeit leisteten.

Von den an der PH Tirol beschäftigten Hochschullehrpersonen entfielen im Studienjahr 2016/17 rd. 57 % ihrer Arbeitsleistung auf nicht lehrende Tätigkeiten (z.B. wissenschaftlich–berufsfeldbezogene Forschung, Begleitung von Schulentwicklungsprozessen, Entwicklung von Bildungsangeboten und deren Betreuung, Verwaltungsaufgaben). Demgegenüber hatte dieser Anteil im Studienjahr 2011/12 an der PH Tirol rd. 37 % betragen.

⁷ BGBl. Nr. 333/1979 i.d.g.F.

⁸ BGBl. I Nr. 56/2016

Auch die Servicestelle Controlling und Qualitätsmanagement wies im Jahresbericht 2016 auf den Trend zu mehr „Nichtlehre“ pro Hochschullehrperson hin.

11.2

Die PH Tirol setzte die Empfehlung, keine Verwaltungsbediensteten aufzunehmen, die mit einem Sondervertrag als „Lehrperson“ ausgestattet waren, um, indem sie Planstellen der Verwaltung mit Verwaltungsbediensteten besetzte (z.B. Rektoratsdirektion, Inventarverwaltung). Der RH wies jedoch kritisch auf den hohen Anteil der nicht lehrenden Tätigkeiten des Hochschullehrpersonals (rd. 57 % im Studienjahr 2016/17) hin.

Der RH bekräftigte seine bereits im Vorbericht an die PH Tirol ausgesprochene Empfehlung, die nicht lehrenden Tätigkeiten zu analysieren und Maßnahmen zu setzen, um den Lehr- und Forschungsbereich zu stärken.

Tiroler Bildungsservice

12.1

(1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 62) dem Ministerium und der PH Tirol empfohlen, von einem Einsatz der an der PH Tirol mitverwendeten Landeslehrpersonen beim Tiroler Bildungsservice abzusehen, weil kein unmittelbarer Mehrwert für die PH Tirol gegeben war und eine gesetzliche Grundlage fehlte.

(2) Das Ministerium hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass für die Zukunft unter der Einbindung des Landes Tirol an einer anderen Konstruktion gearbeitet werde. Erste Gespräche mit den zuständigen Abteilungen hätten bereits stattgefunden.

Die PH Tirol hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass diese Thematik noch immer mit dem Ministerium geklärt werde. Derzeit seien die mitverwendeten Lehrpersonen nach wie vor beim Tiroler Bildungsservice eingesetzt.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die an der PH Tirol mitverwendeten Landeslehrpersonen im Ausmaß von rd. 5 VZÄ weiterhin beim Tiroler Bildungsservice eingesetzt wurden. Im Rahmen der Gespräche zum Ziel- und Leistungsplan/Ressourcenplan 2016 bis 2018 vereinbarten das Ministerium und die PH Tirol, die Mitverwendung der Landeslehrpersonen beim Tiroler Bildungsservice zu prüfen. Eine Lösung stand zur Zeit der Follow-up-Überprüfung jedoch noch aus.

12.2

Das Ministerium und die PH Tirol setzten die Empfehlung des RH nicht um; es waren weiterhin mitverwendete Landeslehrpersonen im Ausmaß von rd. 5 VZÄ beim Tiroler Bildungsservice tätig.

Der RH empfahl dem Ministerium, vom Einsatz der an der PH Tirol mitverwendeten Landeslehrpersonen beim Tiroler Bildungsservice abzusehen. Für einen allfälligen Einsatz von Landeslehrpersonen beim Tiroler Bildungsservice wäre eine rechtlich zulässige Lösung zu finden.⁹

Der PH Tirol empfahl der RH, weiterhin beim Ministerium auf eine Lösung zu drängen.

12.3

(1) Laut Stellungnahme des Ministeriums solle im Zuge der Umsetzung des Bildungsreformgesetzes 2017 und der Einrichtung der Bildungsdirektion als gemischte Behörde das von der PH Tirol entwickelte Ausstiegskonzept umgesetzt werden. Eine entsprechende Vereinbarung sei für den Ziel- und Leistungsplan/Ressourcenplan 2019 bis 2021 in Aussicht genommen.

(2) Die PH Tirol teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie sich mehrmals in den letzten Jahren um eine Lösung bemüht habe, die Entscheidung obliege jedoch dem Ministerium. Die PH Tirol legte diesbezüglich in einem Gespräch mit dem Ministerium zum Ziel- und Leistungsplan/Ressourcenplan 2019 bis 2021 im Juni 2018 explizit dar, dass eine klare Zuordnung der mitverwendeten Landeslehrpersonen (z.B. mögliche Überführung in die Bildungsdirektion) rasch zu treffen sei.

Im Rahmen der Plattform mit dem Landesschulrat für Tirol und der neuen Leitung der Bildungsdirektion habe die PH Tirol diese Problematik ebenfalls dargestellt und auf eine diesbezügliche Klärung mit dem Ministerium gedrungen.

Leistungsprämien

13.1

(1) Das Ministerium hatte den PH für die Leistungsprämien einen Prämientopf zur Verfügung gestellt, der nach leistungsorientierten Kriterien auf die Hochschullehrpersonen aufzuteilen war. Die gesetzlichen Regelungen hatten jedoch den Verteilungsmodus offen gelassen. Der RH hatte daher der PH Tirol in seinem Vorbericht (TZ 65) empfohlen, die Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungsprämien in einer Richtlinie festzulegen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die PH Tirol mitgeteilt, die Empfehlung des RH umgesetzt zu haben.

⁹ siehe RH-Bericht „Österreichisches Zentrum für Begabtenförderung und Begabungsforschung (ÖZBF)“ (Reihe Bund 2016/5, TZ 16), wo der RH die Verwendung von Lehrpersonen beim ÖZBF (einem Verein) kritisierte.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das Rektorat der PH Tirol im Rahmen der Gebarungsüberprüfung durch den RH für 2017 eine Richtlinie mit entsprechenden Kriterien zur Verteilung von Leistungsprämien schriftlich festlegte, wobei diese auch in den Vorjahren zur Anwendung gelangt waren. Eine Bewertung der Kriterien erfolgte allerdings nicht. Die Richtlinie sah vor, dass die Vergabep Praxis inkl. Begründung für die Zuteilung einer Leistungsprämie für die Mitglieder der Führungsebene und des Dienststellenausschusses transparent gemacht werden sollte. Ein Rektoratsbeschluss zur Richtlinie lag zur Zeit der Gebarungsüberprüfung (noch) nicht vor.

Das Lehrpersonal erhielt Prämien für Leistungen, die über das in der Dienstverpflichtung vereinbarte Maß hinausgingen (z.B. Mitarbeit bei der Erstellung von Curricula/Handbüchern, hervorragende Kooperations- und Kommunikationsleistungen/Wissensmanagement). Im Studienjahr 2016/17 gewährte die PH Tirol den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Leistungsprämien in Höhe von rd. 145.000 EUR.¹⁰

13.2

Die PH Tirol setzte die Empfehlung teilweise um, indem sie eine Richtlinie für die Vergabe der Leistungsprämien erstellte und die Vergabep Praxis für die Mitglieder der Führungsebene und des Dienststellenausschusses transparent machen wollte. Ein Rektoratsbeschluss über die Richtlinie lag zur Zeit der Gebarungsüberprüfung jedoch (noch) nicht vor und es fehlte die Bewertung der in der Richtlinie festgelegten Kriterien.

[Der RH empfahl daher der PH Tirol, die Richtlinie zur Gewährung von Leistungsprämien hinsichtlich der Bewertung der Kriterien zu konkretisieren und sie mittels Rektoratsbeschlusses unter Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen kundzutun.](#)

13.3

Laut Stellungnahme der PH Tirol sei die Richtlinie für Leistungsprämien gemeinsam mit dem Dienststellenausschuss Lehre entwickelt und abgestimmt worden. Die Leistungskriterien seien im Rektorat durch Beschluss genehmigt sowie mittels „Brief des Rektors“ allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekanntgegeben worden. Weiters analysiere der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Verteilung der Leistungsprämien bezüglich der Geschlechterverteilung.

13.4

Der RH erwiderte der PH Tirol, dass die einzelnen Kriterien in der Richtlinie nicht nach ihrer Einflussgröße bewertet sind. Der RH verblieb daher bei seiner Empfehlung.

¹⁰ In den Studienjahren 2014/15 und 2015/16 beliefen sich die Leistungsprämien auf jeweils rd. 175.000 EUR.

Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit

Anteil der Lehrerinnen und weiblichen Studierenden

14.1

(1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 70) auf die „Feminisierung“ des Lehrberufs hingewiesen und dem Ministerium empfohlen, Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehramtsstudiums für den Pflichtschulbereich für Männer sowie zur Erhöhung des Anteils der weiblichen Studierenden in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu setzen.

(2) Das Ministerium hatte dazu im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass an den PH im Rahmen der Curricula-Entwicklung wichtige Grundlagen für mehr Diversifizierung im Lehrberuf und zu mehr Gender-Kompetenz geschaffen worden seien. Zudem habe es weitere Maßnahmen gesetzt.

(3) a) Der RH stellte nunmehr fest, dass das Ministerium zur Förderung der Diversifizierung des Lehrberufs an folgenden Programmen teilnahm bzw. folgende Maßnahmen setzte:

- „Boys‘ Day“: Aktionstage, Workshops, Einrichtungsbesuche etc. zur Erweiterung pädagogischer Berufsfelder für Burschen ab zwölf;
- „BiC – Boys in Care“: Programm zur Verbreiterung männlicher Berufsorientierung zu sozialen und erzieherischen Berufen;
- Beauftragung der Studie zu „PädagogInnenprofession und Geschlecht“;
- „ibobb“ (Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf): Trainingstools zur Verbreiterung der Berufsorientierung für Männer;
- Professur für Geschlechterpädagogik an der PH Salzburg (seit 2015);
- Bundeszentrum für Geschlechterpädagogik (erste Beauftragungsperiode 2016 bis 2018) an der PH Salzburg zur Vernetzung und Ausstrahlung der Thematik über Forschungsprojekte;
- Workshops zum Thema „Die spannende Welt der Technik – mädchen- und bübengerecht vermittelt“.

Das Ministerium nannte als weitere Maßnahme die curriculare Schwerpunktsetzung in den Naturwissenschaften, um bei männlichen Lehramtsstudierenden verstärkt Interesse für die Primarstufenbildung zu wecken.

Eine langfristige Strategie des Ministeriums mit aufeinander aufbauenden und abgestimmten Maßnahmen zur Diversifizierung im Lehrberuf gab es nicht.

b) Wie in der folgenden Tabelle ersichtlich, stieg der Anteil männlicher Studierender an öffentlichen PH in Österreich im überprüften Zeitraum um rd. 6 %-Punkte an (für die PH Tirol lag der Zuwachs bei rd. 5 %-Punkten):

Tabelle 3: Lehramtsstudierende an öffentlichen PH gesamt und der PH Tirol

	2012/13		2016/17		Veränderung
	Studierende gesamt	Anteil männliche Studierende	Studierende gesamt	Anteil männliche Studierende	Männeranteil 2012/13 bis 2016/17
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	in %-Punkten
öffentliche PH gesamt	9.578	25,4	10.938	31,6	6,2
<i>davon</i>					
<i>PH Tirol</i>	1.002	28,2	1.065	32,8	4,6

PH = Pädagogische Hochschulen

Quellen: BMB; Statistik Austria

Der Anteil männlicher Studierender nach Studienrichtungen (öffentliche und private PH) im Studienjahr 2016/17 stellte sich wie folgt dar:

Tabelle 4: Studierende nach Studienrichtung an öffentlichen und privaten PH im Studienjahr 2016/17

Studienrichtung	2016/17			
	Studierende gesamt	Männer	Frauen	Anteil männlicher Studierender
	Anzahl			in %
Bachelor Lehramt Primarstufe	3.314	391	2.923	11,8
Bachelor Lehramt für Volksschulen	2.724	294	2.430	10,8
Bachelor Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung	6.314	2.394	3.920	37,9
Master Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung	4	–	4	0,0
Bachelor Lehramt für Neue Mittelschulen	2.926	979	1.947	33,5
Bachelor Lehramt für Sonderschulen	484	74	410	15,3
Bachelor Lehramt für Polytechnische Schulen	49	30	19	61,2
Bachelor Lehramt Sekundarstufe Berufsbildung	566	329	237	58,1
Bachelor Lehramt für Berufsschulen	427	286	141	67,0
Bachelor Lehramt für Fachbereich an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen	819	365	454	44,6
Bachelor Lehramt für Religion an Pflichtschulen	567	131	436	23,1
Summe	18.194	5.273	12.921	29,0

Quelle: Statistik Austria

Im Primarstufenbereich war der Männeranteil mit rd. 11 % signifikant niedrig. Die Lehrämter für Berufsschulen und Polytechnische Schulen waren hingegen mit einem Anteil von rd. 67 % bzw. rd. 61 % männlich dominiert.

14.2

Das Ministerium setzte die Empfehlung des RH teilweise um, indem es zwar Maßnahmen zur Diversifizierung im Lehrberuf setzte, es allerdings verabsäumte, eine längerfristige Strategie hinsichtlich der Steigerung der Attraktivität des Lehrberufs für beide Geschlechter zu entwickeln.

Der RH kritisierte in diesem Zusammenhang auch das Vorhaben des Ministeriums, das Interesse männlicher Lehramtsstudierender durch curriculare Schwerpunktsetzung in den Naturwissenschaften verstärkt zu wecken. Dies entsprach nach Ansicht des RH nicht dem Aspekt des Gender Mainstreamings, sondern förderte die Stereotype der Geschlechtersegregation in den Naturwissenschaften.

Der RH empfahl dem Ministerium unter Nutzung der ressortinternen Fachexpertise im Bereich Gender Mainstreaming, eine Strategie zu entwickeln, um auf lange Sicht die Diversifizierung des Lehrberufs sicherzustellen.

Der RH hielt fest, dass der Anteil männlicher Studierender an den öffentlichen PH zwar angestiegen war, es allerdings mit einem Frauenanteil von rd. 68 % nach wie vor ein deutliches Ungleichgewicht der Geschlechter gab. Vor allem im Primarstufenbereich war der Anteil männlicher Studierender auch im Studienjahr 2016/17 mit rd. 11 % signifikant niedrig, während die Lehramtsstudien für Berufsschulen und Polytechnische Schulen mit einem Frauenanteil von rd. 38 % bzw. rd. 39 % männerdominiert waren.

Der RH hielt daher gegenüber dem Ministerium seine Empfehlung aufrecht, Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehramtsstudiums für den Pflichtschulbereich für Männer sowie zur Erhöhung des Anteils der weiblichen Studierenden in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu setzen.

14.3

Laut Stellungnahme des Ministeriums werde die Strategie darin bestehen, die Thematik der Vergeschlechtlichung des Lehrberufs bei der Weiterentwicklung der Steuerungsstrukturen der PH explizit zu berücksichtigen. Im Sinne der neuen Hochschul-Planungs- und Steuerungsverordnung 2017, wonach sich die Ziel- und Leistungspläne/Ressourcenpläne auch auf die jeweiligen Wirkungsziele des Ressorts (u.a. Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen) zu beziehen haben, seien die PH durch die Festlegung entsprechender Kennzahlen/Indikatoren im Rahmen der wirkungsorientierten Steuerung für einen bestimmten Zeitraum (z.B. Steigerung des Anteils männlicher Studierender um 0,5 %)

gefordert, geeignete Strategien und Maßnahmen zur Diversifizierung des Lehrberufs zu entwickeln.

Weiters sollten mit der künftigen Verpflichtung der PH zur Erlassung von Gleichstellungsplänen als Teil der Satzung Reflexionsprozesse in Gang gebracht werden, die zu mehr Vielfalt auf allen Ebenen in der gesamten Organisation führen sollten. Gleichzeitig sollten geeignete Sensibilisierungs- und Unterstützungsprojekte im Bereich der Fort- und Weiterbildung (z.B. BiC – Boys in Care) fortgeführt werden. Um mehr Männer für den Lehrberuf zu gewinnen, seien jedoch vor allem gesamtgesellschaftliche und von mehreren Politikfeldern anzusteuern Prozesse erforderlich.

Das Ministerium führte in seiner Stellungnahme weiter aus, dass Frauen vor allem im Bachelor Lehramt für Berufsschulen und Polytechnische Schulen unterrepräsentiert seien, was mit den hohen Schülerzahlen an diesen Schulen korreliere. Im Bereich der Berufsschulen und der Lehre gebe es aber auch weiblich dominierte Gebiete.

Um eine Diversifizierung bei den Studierendenzahlen an den PH zu bewirken, werde seitens des Ressorts im Bereich der geschlechtssensiblen Berufsorientierung an den Schulen und der Qualifizierung von Lehrpersonen und Koordinatorinnen und Koordinatoren in der Berufsorientierung angesetzt. Auch die Abschaffung der Wahlverpflichtung im Bereich der Werkerziehung in der Unterstufe sollte mittelfristig dazu führen, dass mehr junge Frauen Zugang zu Technik und Handwerk und infolgedessen einen leichteren Zugang zu bestimmten Berufsschul-Lehramtsstudien fänden.

- 14.4** Der RH hielt gegenüber dem Ministerium fest, dass er die gesetzten Initiativen zur Kenntnis nahm. Eine kontinuierliche Verbreiterung und Adaption der Strategie zur Schaffung von mehr Gerechtigkeit im Lehrberuf sollte nicht außer Acht gelassen werden.

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

- 15.1** (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 72) der PH Tirol die Einrichtung fixer Sprechzeiten für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen empfohlen.
- (2) Im Nachfrageverfahren hatte die PH Tirol dazu mitgeteilt, dass sie die Empfehlung umgesetzt habe.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, war der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf der Webseite der PH Tirol abrufbar und neben einer Aufgabenbeschreibung waren auch Kontaktmöglichkeiten der Mitglieder (die jeweiligen Ersatzmitglieder waren nicht genannt) sowie eine fixe Sprechstunde des Arbeitskreises vermerkt.

Darüber hinaus stellte der RH Folgendes fest:

- Laut Satzung der PH Tirol hatte der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen aus neun Mitgliedern und neun Ersatzmitgliedern zu bestehen. Jedes Mitglied und Ersatzmitglied war für eine Funktionsperiode von drei Jahren – Wiederbestellungen waren zulässig – vorgesehen. Die tatsächliche Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der PH Tirol betrug allerdings seit seinem Bestehen sechs Personen.
- Die Vorsitzende des Arbeitskreises beantragte im Jahr 2013 beim damaligen Rektorat eine Satzungsänderung zur Anpassung der Mitgliederzahl.
- Sowohl die Studienkommission als auch das Rektorat unterstützten im Jahr 2013 den Antrag auf Satzungsänderung; eine Adaption der Satzung erfolgte bis zur Zeit der Gebarungsüberprüfung nicht.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen – dessen Vorsitzende gleichzeitig Gender-Mainstreaming-Beauftragte waren (siehe [TZ 16](#)) – veröffentlichte auf der Webseite bis zum Jahr 2015 regelmäßig Newsletter zu Genderthemen. In den Jahren 2016 und 2017 erfolgte keine Berichterstattung.

15.2

Die PH Tirol setzte die Empfehlung des RH hinsichtlich der Einrichtung fixer Sprechzeiten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen um.

Der RH kritisierte allerdings, dass die PH Tirol ihre Satzung hinsichtlich der Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen seit 2013 nicht geändert hatte.

[Der RH empfahl daher der PH Tirol, die Satzung mit der tatsächlichen Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in Einklang zu bringen.](#)

Der RH hielt zudem fest, dass weder die Ersatzmitglieder des Arbeitskreises noch aktuelle Informationen auf der Webseite veröffentlicht wurden. Im Sinne der Schaffung verstärkter Bewusstseinsbildung zu Gender- und Gleichbehandlungsfragen wäre es sinnvoll, auf der Webseite auch aktuelle Informationen dazu abzubilden.

Gender-Mainstreaming-Beauftragte

- 16.1** (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 73) der PH Tirol empfohlen, die Funktion und die Aufgaben der Gender-Mainstreaming-Beauftragten zu konkretisieren und u.a. auf der Webseite sichtbar zu machen.
- (2) Die PH Tirol hatte dazu im Nachfrageverfahren mitgeteilt, die Empfehlung umgesetzt zu haben.
- (3) Der RH stellte nunmehr fest, dass im Zuge der Gebarungsüberprüfung die PH Tirol ihre Webseite um die Funktion der Gender-Mainstreaming-Beauftragten ergänzte. Seit November 2017 waren nunmehr sowohl eine Beschreibung der Anliegen des Gender Mainstreamings als auch eine konkrete Definition der Aufgaben der beauftragten Personen sowie der PH-Leitung auf der Webseite abrufbar.
- 16.2** Die PH Tirol setzte die Empfehlung des RH um, indem sie ihre Webseite um Informationen zu Gender Mainstreaming und die Funktion der diesbezüglich beauftragten Personen ergänzte.
- 17.1** (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 73) dem Ministerium empfohlen, bei den Rektoraten verstärkt auf die Funktion der Gender-Mainstreaming-Beauftragten hinzuweisen.
- (2) Das Ministerium hatte dazu im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass die dienstrechtliche Fachabteilung die Rektorate im Zuge der Vor-Ort-Termine im Studienjahr 2014/15 auf das Thema Gender Mainstreaming sensibilisiert habe und dies auch Schwerpunktthema im Rahmen der „Rektor/innenkonferenz“ im Dezember 2014 gewesen sei. Ebenso sei ein Schreiben an alle Rektorate im Dienste der Sichtbarmachung und Stärkung der Gender-Mainstreaming-Beauftragten sowie ein weiteres Informationsschreiben im Jahr 2014 erfolgt.
- (3) Der RH stellte nunmehr fest, dass der Informationsfluss seitens des Ministeriums an die Rektorate der PH über aktuelle Entwicklungen sowie Veranstaltungen der Gender-Mainstreaming-Beauftragten im überprüften Zeitraum unterschiedliche Intensität hatte. Nach einem Informationsschwerpunkt im Studienjahr 2014/15 erfolgten in den nachfolgenden Jahren einzelne Aussendungen an die Rektorate zur Thematik Gender Mainstreaming. Das Ministerium informierte die Rektorate u.a. über die Jahrestagungen der Gender-Mainstreaming-Beauftragten in den Jahren 2015 und 2016, allerdings übermittelte es keine Ergebnisprotokolle der Tagungen an die Rektorate. Im Jahr 2017 wurden die Rektorate weder über das Stattfinden der Veranstaltung informiert, noch erhielten sie das Ergebnisprotokoll der

Jahrestagung. Ein jährlich fixes Informationsschreiben an die PH-Rektorate über die wichtigsten Ergebnisse im Bereich Gender Mainstreaming gab es nicht.

17.2

Das Ministerium setzte die Empfehlung des RH teilweise um. Es informierte die Rektorate der PH über einzelne Gender-Mainstreaming-Belange, allerdings fehlte die Konstanz in der Übermittlung relevanter Informationen.

Der RH hielt daher seine Empfehlung an das Ministerium aufrecht, bei den Rektoren verstärkt auf die Funktion der Gender-Mainstreaming-Beauftragten hinzuweisen.

Das Thema Gender Mainstreaming zieht sich als Querschnittsmaterie durch alle Bereiche des Bildungswesens und sollte daher auf allen Hierarchieebenen berücksichtigt werden. Vor allem auch die Ergebnisprotokolle der jährlichen Tagungen der Gender-Mainstreaming-Beauftragten als zentrale Informationsquelle zum aktuellen Stand der Entwicklungen im Gender Mainstreaming sollte das Ministerium den Rektoren der PH zur Kenntnis bringen.

Ergänzend empfahl der RH dem Ministerium, die Rektorate der PH über relevante Veranstaltungen aus dem Spektrum von Gender und Diversität zu informieren und zumindest einmal jährlich im Rahmen der Rektorenkonferenz über die wichtigsten Ergebnisse im Gender Mainstreaming zu berichten.

17.3

Laut Stellungnahme des Ministeriums organisiere es neben einer jährlichen Arbeitstagung der Gender-Mainstreaming-Beauftragten auch regelmäßige Informationsschreiben an die Rektorate, in welchen diese u.a. über aktuelle Entwicklungen und einschlägige Angebote (beispielsweise über die Arbeitsgruppe „Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“, deren 36 Empfehlungen zur Verbreiterung der Genderkompetenz an Hochschulen für alle abrufbar seien) informiert würden. Im letzten Informationsschreiben sei zudem hervorgehoben worden, dass die Gender-Mainstreaming-Beauftragten in den Prozess der Erstellung der Gleichstellungspläne einzubeziehen seien.

Weiters informiere das Ministerium die Rektorate der PH im Rahmen von Rektorenkonferenzen und Personalmanagement-Tagungen über einschlägige Neuerungen und Entwicklungen.

Ziel- und Leistungspläne sowie Curricula

18.1

(1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 74) dem Ministerium empfohlen, die Abteilung Gender Mainstreaming künftig – unter Sicherstellung zügiger Verfahrensabläufe – in alle PH-Agenden miteinzubinden, die den thematischen Schwerpunkt Gender und die Abbildung des Gleichstellungsauftrags betreffen.

(2) Das Ministerium hatte dazu im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass die Abteilung Gender Mainstreaming – zusätzlich zu den bereits in der Stellungnahme erwähnten Agenden – im Jahr 2015 auch in die Sitzungen zur Vorbereitung der Analyse der vorliegenden Ziel- und Leistungsplan-/Ressourcenplanentwürfe der öffentlichen PH eingebunden worden sei. Die Abteilung habe ihre Expertise insbesondere im Zusammenhang mit der Auswertung der Berücksichtigung der Wirkungsziele des Ministeriums eingebracht.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Abteilung Gender Mainstreaming ressortintern weiträumig in PH-Agenden betreffend Genderfragen involviert war. Sowohl in den Sitzungen der Kommission für Pädagog/innenbildung NEU als auch in den Begutachtungs- bzw. Stellungnahmeverfahren neu entwickelter bzw. überarbeiteter Curricula war die Abteilung eingebunden.

Die Abteilung Gender Mainstreaming wurde nicht unmittelbar in die strategischen Entwicklungsprozesse der PH (z.B. bei der Entwicklung des neuen Prozedere zur Erstellung der Ziel- und Leistungspläne) unter dem Aspekt der strukturellen und organisationalen Verankerung der Thematik Gender Mainstreaming an den PH einbezogen.

Im Jahr 2015 erstellte die Abteilung Gender Mainstreaming eine Analyse der von den PH eingereichten Entwürfe der Ziel- und Leistungspläne/Ressourcenpläne 2016 bis 2018 hinsichtlich der Abbildung des Wirkungsziels „Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen“ und des speziellen Aspekts „Stärkung von Gender- und Diversitykompetenz“. Laut dieser Analyse fehlte eine dezierte Abbildung der genannten Aspekte in den Ziel- und Leistungsplänen der PH.

In den Genehmigungsprozess der Ziel- und Leistungspläne war die Abteilung Gender Mainstreaming nicht eingebunden.

18.2

Das Ministerium setzte die Empfehlung des RH teilweise um. Es verabsäumte, die Abteilung Gender Mainstreaming ressortintern auch in strategische Entwicklungsprozesse der PH (u.a. zur Erstellung der Vorgaben für die Ziel- und Leistungspläne) einzubinden und so eine strukturelle Verankerung der Thematik Gender und Diversität in der Organisation zu gewährleisten.

Der RH hielt deshalb seine Empfehlung an das Ministerium aufrecht, die Abteilung Gender Mainstreaming künftig – unter Sicherstellung zügiger Verfahrensabläufe – in alle PH-Agenden einzubinden, die den thematischen Schwerpunkt Gender und die Abbildung des Gleichstellungsauftrags betreffen.

18.3 Laut Stellungnahme des Ministeriums würden im Zuge der künftigen Steuerung der PH (Ziel- und Leistungspläne/Ressourcenpläne) und der Operationalisierung des ressortspezifischen Wirkungsziels im Bereich der Gleichstellung die Gleichstellungsexpertise der für Gender Mainstreaming und Gleichstellung zuständigen Organisationseinheiten im Ministerium verstärkt und systematisch eingebunden werden.

19.1 (1) Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Leistungsbereichen hatte der RH in seinem Vorbericht (TZ 74) der PH Tirol empfohlen, dementsprechende operationalisierte Ziele zu definieren.

(2) Die PH Tirol hatte dazu im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass in den neuen Curricula die Themen Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Gleichbehandlung und Inklusion berücksichtigt seien.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass sich die PH Tirol im Ziel- und Leistungsplan/Ressourcenplan 2016 bis 2018 die Berücksichtigung von Querschnittsmaterien wie Gender und Inklusion als Ziel setzte. Zu den Themenbereichen Inklusion, Inklusive Pädagogik, Diversitätspädagogik und Geschlechtergerechtigkeit formulierte die PH einzelne Maßnahmen. Ein konkretes, dezidiert auf das Wirkungsziel „Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen“ abgestimmtes Ziel war nicht erkennbar.

19.2 Die PH Tirol setzte die Empfehlung des RH teilweise um, weil sie zwar die Schlüsselwörter Gender, Diversität und Inklusion in einzelnen Maßnahmen des Ziel- und Leistungsplans erwähnte, eine langfristige Strategie zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Leistungsbereichen jedoch vermissen ließ.

Der RH hielt deshalb seine Empfehlung an die PH Tirol aufrecht, zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Leistungsbereichen operationalisierte und aufeinander abgestimmte Ziele zu definieren.

19.3 Laut Stellungnahme der PH Tirol sei im Ziel- und Leistungsplan/Ressourcenplan 2019 bis 2021 ein entsprechendes Vorhaben – Implementierung und Verankerung der Koordinationsstelle „Gender-Diversitäts-Kompetenz“ (u.a. Entwicklung einer Gleichstellungsperspektive auf allen Ebenen, Vernetzungsarbeit und Schnittstellenmanagement, entsprechende Weiterqualifizierungsangebote, Konzepte und

Instrumentarien zur Umsetzung in den verschiedenen Arbeitsfeldern der PH) – aufgenommen und die entsprechende Arbeitsgruppe dazu bereits eingerichtet.

Die PH Tirol erwarte sich folgende mittel- bzw. langfristige Effekte durch die dezidierte Verankerung des Aufgabenfelds Gender- und Diversitätskompetenz: Schaffung der Voraussetzung für die tatsächliche Umsetzung von geschlechtergerechter Bildung und Gender Mainstreaming; Stärkung der Schlüsselqualifikation Gender- und Diversitätskompetenz; Stärkung des Gleichstellungsauftrags; erhöhte Wirksamkeit durch die Einbindung in zentrale Prozesse; Weiterentwicklung der Organisation durch ernsthafte Integration einer Chancen- und Geschlechtergerechtigkeitsperspektive; Verbesserung der Kooperation aller relevanten Ebenen der PH.

20.1

(1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 74) der PH Tirol empfohlen, Lehrveranstaltungen mit Bezug zu Gender Mainstreaming und Diversität ins Lehrangebot aufzunehmen.

(2) Nach Mitteilung der PH Tirol im Nachfrageverfahren seien die Themen Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Gleichbehandlung und Inklusion in den neuen Curricula berücksichtigt worden.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die beginnend mit dem Jahr 2013 überarbeiteten Curricula, die zur Zeit der Gebarungsüberprüfung an der PH Tirol angewendet wurden, weitgehend in den Aufgaben, leitenden Grundsätzen und Bildungszielen Gender Mainstreaming und Diversität berücksichtigten.

In den Curricula fanden sich sowohl Lehrveranstaltungen, die Gender Mainstreaming und Diversitätsaspekte berücksichtigten, als auch solche, die sich mit der Thematik direkt befassten. Die folgende Tabelle zeigt eine Auswahl von Lehrveranstaltungen an der PH Tirol zu Gender Mainstreaming und Diversität:

Tabelle 5: Lehrveranstaltungen in den Curricula der PH Tirol zu Gender Mainstreaming und/oder Diversität

Curriculum	Bezeichnung der Lehrveranstaltung
Lehramt Primarstufe (2015)	Inklusive Bildung – Diversität. Schwerpunkt Behinderung
	Diversitätsaspekte in pädagogischen Berufen/Schule im Spannungsfeld von Gemeinschaft und Gesellschaft
	reflexive Koedukation
Lehramt Sekundarstufe (2016)	Lernen und Lehren im Diversitätskontext
	Gendersensibilität im Schul- und Bildungssystem
	Grundlagen von Gender und Diversity
Lehramt Polytechnische Schulen (2014)	Genderkompetenz in Schule und Beruf
	Differenz und Diversität (Academic Diversity)
Lehramt Berufsschulen (2014)	Diversität und interkulturelle Pädagogik
Freizeitpädagogik (2013)	Diversität

Quelle: PH Tirol

20.2 Die PH Tirol setzte die Empfehlung des RH um, indem sie einerseits Gender- und Diversitätskompetenz als Querschnittsbereiche in den Curricula verankerte und andererseits dezidiert Lehrveranstaltungen zur Thematik anbot.

Behindertenvertrauensperson

21.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 75) der PH Tirol empfohlen, eine Behindertenvertrauensperson zu nominieren.

(2) Die PH Tirol hatte dazu im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass es seit dem Studienjahr 2014/15 eine Behindertenvertrauensperson gebe.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass es an der PH Tirol seit Dezember 2014 für das Verwaltungspersonal eine Behindertenvertrauensperson samt Stellvertretung gab. Für die Ausübung ihrer Funktion absolvierte die gewählte Behindertenvertrauensperson¹¹ eine mehrstufige Schulung.

Für das Hochschullehrpersonal an der PH Tirol gab es keine Behindertenvertrauensperson. Laut Auskunft des Rektorats fehlte bislang der Bedarf einer Behindertenvertrauensperson unter dem Hochschullehrpersonal.

¹¹ auf Grundlage § 22a Abs. 1 Behinderteneinstellungsgesetz (Beschäftigung von mindestens fünf begünstigten Behinderten in einem Betrieb), BGBl. Nr. 22/1970 i.d.g.F.; § 22a Abs. 2 sah vor, dass für jede Gruppe der Arbeitnehmerinnen und -nehmer mit mehr als fünf begünstigten Behinderten eine Behindertenvertrauensperson (Stellvertreterin bzw. Stellvertreter) zu wählen war.

21.2

Indem die PH Tirol eine Behindertenvertrauensperson für das Verwaltungspersonal installierte, setzte sie die Empfehlung des RH um. Der RH wies jedoch darauf hin, dass es für das Hochschullehrpersonal an der PH Tirol keine Behindertenvertrauensperson gab.

Der RH empfahl der PH Tirol, im Bedarfsfall auch für das Hochschullehrpersonal eine Behindertenvertrauensperson einzusetzen.

Barrierefreiheit

22.1

(1) Im Sinne der Sicherstellung von Chancengerechtigkeit hatte der RH in seinem Vorbericht (TZ 75) der PH Tirol empfohlen, die Bemühungen zur Gewährleistung der Barrierefreiheit weiter zu forcieren und jedenfalls bei den geplanten Um- und Neubauten sicherzustellen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die PH Tirol diesbezüglich mitgeteilt, dass sie durch die geplante Sanierung und Funktionserweiterung des Gebäudes der PH Tirol die Empfehlung umsetzen werde.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das bestehende Gebäude der PH Tirol bis Ende Dezember 2017 nach wie vor nicht barrierefrei gestaltet war. Seit der Gebärungsüberprüfung durch den RH im Jahr 2013 gab es keine baulichen Maßnahmen zur Verbesserung der Situation für Menschen mit Behinderungen am bestehenden Gebäude der PH Tirol.

Eine konkrete Zusage für den tatsächlichen Beginn der Bautätigkeiten für die Sanierung und Erweiterung der PH Tirol gab es bis Ende Dezember 2017 nicht, obwohl die Verfahrensbeteiligten (Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H., Ministerium, PH Tirol, Architekt) erstmals im Juli 2013 das Wettbewerbsprojekt gemeinsam vorstellten.

Im Rahmen der Erstellung der Baupläne für den Umbau fand auch eine Besprechung des Architekten mit der Behindertenvertrauensperson der PH Tirol statt, bei der diese Vorschläge und Anregungen zur Gewährleistung von Funktionalität und Barrierefreiheit einbrachte.¹²

Für den Zeitraum der Bauarbeiten an der PH Tirol war die Übersiedlung in ein barrierefreies Ausweichquartier geplant. Ende November 2017 erfolgte die Freigabe des Ministeriums zum Start der Übersiedlung der PH Tirol in das Ausweichquartier; das Rektorat beschloss daraufhin, im Sommersemester 2018 umzusiedeln.

¹² Auch der Prüfbericht des Prüfindgenieurs wies u.a. auf wesentliche Punkte zur Gewährleistung der Barrierefreiheit hin.

22.2 Die PH Tirol setzte die Empfehlung des RH teilweise um. Die Barrierefreiheit des bestehenden Gebäudes der PH Tirol war zwar nach wie vor nicht gewährleistet, die Pläne für den geplanten Um- und Neubau der PH versprachen jedoch für das neue Gebäude umfassende Barrierefreiheit.

Der RH empfahl der PH Tirol, bei den kommenden Bautätigkeiten die Umsetzung der Pläne zur Barrierefreiheit in allen Gebäudeeinheiten sicherzustellen.

22.3 Laut Stellungnahme der PH Tirol startete der Um- und Neubau fix im Sommer 2018. Die Behindertenvertrauensperson sei in die Planungsarbeit intensiv einbezogen worden und die Barrierefreiheit sei nach Fertigstellung (laut Plan im Dezember 2020) in allen Gebäudeteilen sichergestellt.

In einem der Ersatzquartiere sei zudem durch eigene Investitionen die Barrierefreiheit für die dort arbeitenden Personen mit Beeinträchtigungen umgesetzt worden.

Informationstransfer

23.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 76) der PH Tirol empfohlen, interne Fort- und Weiterbildungen zum Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen der PH zu organisieren sowie in Stellenausschreibungen und Lehrbeauftragungen die Ausweisung von Gender- und Diversitätskompetenz als Qualifikationsmerkmal in Erwägung zu ziehen.

(2) Laut Mitteilung der PH Tirol im Nachfrageverfahren sei diese Empfehlung umgesetzt.

(3) Der RH stellte nunmehr Folgendes fest:

- Im überprüften Zeitraum waren an der PH Tirol drei interne Fortbildungsveranstaltungen zur Thematik der Gender- und Diversitätskompetenz geplant, zwei dieser Veranstaltungen kamen zustande.
- Die Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bzw. Gender-Mainstreaming-Beauftragten der PH Tirol nahmen seit dem Jahr 2013 an rd. 40 verschiedenen genderspezifischen externen Fort- und Weiterbildungen teil.

- Mit dem Studienjahr 2017/18 startete die PH Tirol ein neues internes Fort- und Weiterbildungskonzept für das Lehrpersonal. Das Programm „Professionals‘ LAB“ setzte inhaltliche Schwerpunkte in sechs Bereichen, darunter auch „diverse & inclusive“. Es war geplant, dass die Gender–Mainstreaming–Beauftragten der PH Tirol bei der Organisation von Veranstaltungen zu diesem Themenbereich federführend mitarbeiten.

Gender– und Diversitätskompetenz war bis zur Zeit der Gebarungsüberprüfung in den Stellenausschreibungen der PH Tirol nicht als allgemeines Qualifikationsmerkmal ausgewiesen.

23.2

Die PH Tirol setzte die Empfehlung des RH teilweise um, weil die im Studienjahr 2017/18 ins Leben gerufene Fortbildungsinitiative „Professionals‘ LAB“ für das Lehrpersonal der PH auch die Themen Gender und Diversität als notwendige Kompetenzen etablierte. Allerdings wies die PH Tirol in Stellenausschreibungen und Lehrbeauftragungen Gender– und Diversitätskompetenz nach wie vor nicht als notwendiges Qualifikationsmerkmal aus.

[Der RH empfahl der PH Tirol daher neuerlich, in Stellenausschreibungen und Lehrbeauftragungen die Ausweisung von Gender– und Diversitätskompetenz als Qualifikationsmerkmal vorzusehen.](#)

23.3

Laut Stellungnahme der PH Tirol sei im Professionals‘ LAB–Programm, das die interne Fortbildung der PH abbilde, in der Säule „diverse & inclusive“ der Bereich Gender– und Diversitätskompetenz inkludiert. Die Gender– und Gleichstellungsbeauftragten würden bei der Gestaltung des Programms mitarbeiten.

Zudem sei nun auf Vorschlag der Gender– und Gleichstellungsbeauftragten in allen Stellenausschreibungen der PH Tirol hinsichtlich besonderer Erfordernisse der Passus „Kompetenz im Umgang mit Wissen von gender– und diversitätsrelevanten Zusammenhängen“ angeführt.

Schlussempfehlungen

24 Der RH stellte fest, dass das Ministerium von sieben überprüften Empfehlungen des Vorberichts drei umgesetzt, drei teilweise umgesetzt und eine nicht umgesetzt hatte.

Die PH Tirol hatte von 17 überprüften Empfehlungen des Vorberichts zehn umgesetzt, sechs teilweise umgesetzt und eine nicht umgesetzt.

Bericht des Rechnungshofes

Öffentliche Pädagogische Hochschulen;
Follow-up-Überprüfung



Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts Reihe Bund 2014/10			
Vorbericht		Follow-up-Überprüfung	
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	Umsetzungsgrad
Bundesministerium für Bildung			
31	sukzessive Rückverrechnung der für den Lehrgang zur Erlangung der subsidiären Befähigung zur Erteilung des katholischen Religionsunterrichts eingesetzten Ressourcen von der Pädagogischen Hochschule Tirol	2	umgesetzt
38	Fortsetzung der Klärung der rechtlichen Grundlagen für Kooperationsvereinbarungen zwischen Pädagogischen Hochschulen und Universitäten	3	umgesetzt
39	in Abstimmung mit dem damaligen Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft Setzen von weiteren Maßnahmen zur Etablierung von Entwicklungsverbänden und Kooperationen	4	umgesetzt
62	kein Einsatz der mitverwendeten Landeslehrpersonen beim Tiroler Bildungsservice	12	nicht umgesetzt
70	Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Lehramtsstudiums für den Pflichtschulbereich für Männer	14	teilweise umgesetzt
73	verstärktes Hinweisen bei den Rektoraten auf die Funktion der Gender-Mainstreaming-Beauftragten	17	teilweise umgesetzt
74	Einbindung der Abteilung Gender Mainstreaming in alle Agenden der Pädagogischen Hochschulen mit dem thematischen Schwerpunkt Gender	18	teilweise umgesetzt
Pädagogische Hochschule Tirol			
31	keine Ressourcen des Bundesministeriums für Bildung für den Lehrgang zur Erlangung der subsidiären Befähigung zur Erteilung des katholischen Religionsunterrichts	2	umgesetzt
39	Kooperationen in Hinblick auf die Neuorganisation der Lehrerausbildung im Entwicklungsverbund WEST	5	umgesetzt
49	Analyse der Ausgaben und Setzen von Einsparungsmaßnahmen	6	teilweise umgesetzt
50	Analyse der aktuellen Raumauslastung und darauf aufbauend Erstellung eines Raum- und Funktionsprogramms für den geplanten Neubau	7	umgesetzt
52	umfassendes Internes Kontrollsystem; Sollprozesse für alle wesentlichen Prozesse; Einführung von Betragsgrenzen in den Sollprozessen über das Bestellwesen; Klärung des Verbleibs der Inventargegenstände	8	teilweise umgesetzt
53	IKS-konforme Einrichtung und Dokumentation sämtlicher Prozessabläufe in PH-Online	9	umgesetzt
54	laufendes Budgetcontrolling und Ergreifen von Einsparungsmaßnahmen zur Einhaltung des Budgets	10	umgesetzt
59	keine Aufnahme von „Lehrpersonen“ mit einem Sondervertrag als Verwaltungsbedienstete	11	umgesetzt
62	kein Einsatz der mitverwendeten Landeslehrpersonen beim Tiroler Bildungsservice	12	nicht umgesetzt
65	Richtlinien für Gewährung von Leistungsprämien	13	teilweise umgesetzt
72	fixe Sprechzeiten für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	15	umgesetzt
73	Konkretisierung der Funktion und Aufgaben der Gender-Mainstreaming-Beauftragten und Publikation auf der Webseite	16	umgesetzt
74	Definition operationalisierter Ziele zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Leistungsbereichen der Pädagogischen Hochschule	19	teilweise umgesetzt
74	Aufnahme von Lehrveranstaltungen mit Bezug zu Gender Mainstreaming und Diversität ins Lehrangebot	20	umgesetzt
75	Nominierung einer Behindertenvertrauensperson	21	umgesetzt
75	Forcieren der Barrierefreiheit beim geplanten Um- und Neubau	22	teilweise umgesetzt
76	interne Fort- und Weiterbildungen zum Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen der Pädagogischen Hochschule; in Stellenausschreibungen und Lehrbeauftragungen Gender- und Diversitätskompetenz als Qualifikationsmerkmal	23	teilweise umgesetzt

Anknüpfend an den Vorbericht hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

- (1) Da die Kooperation in den Verbundregionen unterschiedlich ausgeprägt war und noch weiteres Entwicklungspotenzial bestand, wären weitere Maßnahmen zum Ausbau der Verbundregionen und zur Vertiefung der Kooperationen zu setzen. **(TZ 4)**
- (2) Vom Einsatz der an der Pädagogischen Hochschule Tirol mitverwendeten Landeslehrpersonen beim Tiroler Bildungsservice wäre abzusehen. Für einen allfälligen Einsatz von Landeslehrpersonen beim Tiroler Bildungsservice wäre eine rechtlich zulässige Lösung zu finden. **(TZ 12)**
- (3) Unter Nutzung der ressortinternen Fachexpertise wäre im Bereich Gender Mainstreaming eine Strategie zu entwickeln, um auf lange Sicht die Diversifizierung des Lehrberufs sicherzustellen. **(TZ 14)**
- (4) Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehramtsstudiums für den Pflichtschulbereich für Männer sowie zur Erhöhung des Anteils der weiblichen Studierenden in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wären zu setzen. **(TZ 14)**
- (5) Bei den Rektoraten wäre verstärkt auf die Funktion der Gender-Mainstreaming-Beauftragten hinzuweisen. **(TZ 17)**
- (6) Die Rektorate der Pädagogischen Hochschulen wären über relevante Veranstaltungen aus dem Spektrum von Gender und Diversität zu informieren und zumindest einmal jährlich wäre im Rahmen der Rektorenkonferenz über die wichtigsten Ergebnisse im Gender Mainstreaming zu berichten. **(TZ 17)**
- (7) Die Abteilung Gender Mainstreaming wäre künftig – unter Sicherstellung zügiger Verfahrensabläufe – in alle Agenden der Pädagogischen Hochschulen einzubinden, die den thematischen Schwerpunkt Gender und die Abbildung des Gleichstellungsauftrags betreffen. **(TZ 18)**

Pädagogische Hochschule Tirol

- (8) Da noch weiteres Synergiepotenzial in der Verbundregion WEST bestand, wären die Kooperationen in Hinblick auf die Neuorganisation der Lehrerausbildung im Verbund WEST zu optimieren. (TZ 5)
- (9) Einsparungsmaßnahmen wären zu setzen. (TZ 6)
- (10) Aufgrund der steigenden zweckgebundenen Gebarung wäre der Aufbau eines Controllings im Bereich der zweckgebundenen Gebarung voranzutreiben, um dem Rektorat und der Rektoratsdirektion ein umfassendes Steuerungsinstrumentarium zur Verfügung zu stellen. (TZ 6)
- (11) Im neuen Gebäude wäre für eine optimierte Raumauslastung zu sorgen. Gegebenenfalls wären nicht ausgelastete Räumlichkeiten an Dritte zu vermieten. Die zusätzlich angemieteten Räumlichkeiten wären nach Abschluss des Um- und Neubaus fristgerecht zu kündigen. (TZ 7)
- (12) Die Sollprozesse für alle wesentlichen Prozesse wären zu erstellen bzw. bestehende zu überarbeiten und sie wären in einem digitalen Prozesshandbuch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich zu machen. (TZ 8)
- (13) Die nicht lehrenden Tätigkeiten wären zu analysieren und Maßnahmen zu setzen, um den Lehr- und Forschungsbereich zu stärken. (TZ 11)
- (14) Hinsichtlich der mitverwendeten Landeslehrpersonen beim Tiroler Bildungsservice wäre weiterhin beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung auf eine Lösung zu drängen. (TZ 12)
- (15) Die Richtlinie zur Gewährung von Leistungsprämien wäre hinsichtlich der Bewertung der Kriterien zu konkretisieren und mittels Rektoratsbeschlusses unter Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen kundzutun. (TZ 13)
- (16) Die Satzung wäre mit der tatsächlichen Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in Einklang zu bringen. (TZ 15)
- (17) Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Leistungsbereichen wären operationalisierte und aufeinander abgestimmte Ziele zu definieren. (TZ 19)

- (18) Im Bedarfsfall wäre auch für das Hochschullehrpersonal eine Behindertenvertrauensperson einzusetzen. (TZ 21)
- (19) Bei den kommenden Bautätigkeiten wäre die Umsetzung der Pläne zur Barrierefreiheit in allen Gebäudeeinheiten sicherzustellen. (TZ 22)
- (20) In Stellenausschreibungen und Lehrbeauftragungen wäre die Ausweisung von Gender- und Diversitätskompetenz als Qualifikationsmerkmal vorzusehen. (TZ 23)



Wien, im September 2018

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker

**R
—
H**

