

Prüfbericht über die Bildungsförderungen des Landes Vorarlberg

Bregenz, im Dezember 2002

Abkürzungsverzeichnis

ACCV	Allgemeiner Computer Club Vorarlberg
AFRL	Allgemeine Förderrichtlinie des Landes
AK	Arbeiterkammer
aks	Arbeitskreis für Vorsorge- und Sozialmedizin
AMS	Arbeitsmarktservice
ARZV	Allgemeine Richtlinie für den Zahlungsverkehr
ASAV	Akademie für Sozialarbeit Vorarlberg
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BC	Bildungcenter
Bifo	Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg gemeinnützige GmbH
DSA	Diplomsozialarbeiter
EB	Erwachsenenbildung
FH	Fachhochschule
FHK	Fachhochschulkollegium
FHR	Fachhochschulrat
FHStG	Fachhochschul-Studiengesetz
GCN	General Consulting Network
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung
IBH	Internationale Bodenseehochschule
im	international management (Lehrgang)
IPD	Integrated Product Development
LG	Lehrgang
LR	Landesrat
MCI	Management Center Innsbruck
NPO	Non-Profit-Organisation
NTB	Neues Technikum Buchs
OAR	Oberamtsrat
ÖSB	Österreichische Studien- und Beratungsgesellschaft
PI	Pädagogisches Institut
PeP	Interne Personalentwicklung
STG	Studiengang
VHS	Volkshochschule
VVG	Vorarlberger Volkswirtschaftliche Gesellschaft
WB	Weiterbildung
WIFI	Wirtschaftsförderungsinstitut
WK	Wirtschaftskammer

INHALTSVERZEICHNIS

Vorlage an den Landtag und die Landesregierung	4
Darstellung der Prüfungsergebnisse	4
Zusammenfassung der Ergebnisse	5
Prüfungsgegenstand und –ablauf	8
1. Bildungsförderung des Landes im Überblick	9
1.1 Förderwerber und Förderungsvolumen	9
1.2. Fördergeber	13
1.3. Effektivität und Qualität	21
2. Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg (Bifo)	22
2.1. Rechtsform, Unternehmensgegenstand und Organe	23
2.2. Geschäftsfelder	25
2.3. Positionierung	28
2.4. Finanzierung	29
3. Schloss Hofen - Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung	32
3.1. Rechtsform, Unternehmensgegenstand und Organe	32
3.2. Geschäftsfelder im Geschäftsbereich Bildung/Weiterbildung	34
3.3. Positionierung der Weiterbildung	39
3.4. Organisation	41
3.5. Finanzierung der Weiterbildung	44
4. Fachhochschule Vorarlberg	49
4.1. Rechtsform, Unternehmensgegenstand und Organe	49
4.2. Geschäftsfelder im Geschäftsbereich Weiterbildung	51
4.3. Positionierung der Weiterbildung	55
4.4. Organisation	59
4.5. Finanzierung der Weiterbildung	62
5 Akademie für Sozialarbeit Vorarlberg	67
5.1. Rechtsform, Vereinszweck und Organe	68
5.2. Geschäftsfelder	69
5.3. Positionierung der Weiterbildung	72
5.4. Organisation	74
5.5. Finanzierung der Weiterbildung	75
6. Entwicklung in der Weiterbildung	78
6.1. Trends und Thesen in der Weiterbildung	78
6.2. Nutzung von Synergien	81
6.3. Neuausrichtung der Bildungseinrichtungen des Landes	83
6.4. Zusammenfassende Bewertung und Empfehlung	86

Vorlage an den Landtag und die Landesregierung

Der Landes-Rechnungshof hat gemäß Artikel 70 der Landesverfassung dem Landtag und der Landesregierung über seine Tätigkeit und die Ergebnisse seiner Prüfungen zu berichten.

Gemäß § 5 des Gesetzes über den Landes-Rechnungshof in der geltenden Fassung hat der Landes-Rechnungshof nach einer durchgeführten Gebarungsprüfung unverzüglich einen Bericht vorzulegen.

Darstellung der Prüfungsergebnisse

Der Landes-Rechnungshof gibt in diesem Bericht dem Landtag und der Landesregierung einen detaillierten Überblick über die Prüfung der Bildungsförderungen des Landes Vorarlberg.

Er konzentriert sich dabei auf die aus seiner Sicht bedeutsam erscheinenden Sachverhaltsdarstellungen, die Bewertung von Stärken, Schwächen und Risiken sowie die daran anknüpfenden Empfehlungen.

Berichte über die Prüfungen durch den Landes-Rechnungshof erscheinen auf den ersten Blick eher nur Defizite aufzuzeigen. Dies bedeutet aber nicht, dass die Arbeit der geprüften Stellen generell mangelhaft ist, selbst wenn die Darstellung von Stärken aus deren Sicht zu kurz kommt. Vielmehr soll das oft schon vorhandene Bewusstsein über Verbesserungspotentiale und die Umsetzung der gegebenen Empfehlungen dazu beitragen, das anerkannt hohe Leistungsniveau nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit noch zu verbessern.

Bei dem Zahlenwerk wurden gegebenenfalls kaufmännische Auf- und Abrundungen vorgenommen.

Im Bericht verwendete geschlechtsspezifische Bezeichnungen gelten grundsätzlich für Männer und Frauen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Der Landes-Rechnungshof hat die Bildungsförderungen des Landes einer umfassenden Prüfung unterzogen. Förderungen werden im Wesentlichen den Bildungseinrichtungen des Landes, den Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung sowie diversen Institutionen mit einem Bildungsauftrag gewährt. Die Schulen und die Ausbildung der Lehrer waren nicht Gegenstand dieser Prüfung.

Zahlreiche Institutionen haben ihre Kernaufgaben nicht in der Aus- und Weiterbildung, erfüllen jedoch einen Bildungsauftrag im weitesten Sinn. Darunter fallen beispielsweise die Gemeindebüchereien und öffentlichen Büchereien privater gemeinnütziger Einrichtungen. Diese sowie das Landeskonservatorium, die Vorarlberger Landesbibliothek, das Landesarchiv, die Vorarlberger Naturschau, das Energieinstitut sowie der gesamte Krankenhaus-, Gesundheits-, Kultur- und der landwirtschaftliche Bereich wurden von der Prüfung und Betrachtung ausgenommen.

Die Förderung von Bildungsmaßnahmen ist vielschichtig und durch mehrere Fördergeber wenig transparent. Ein Förderinformationssystem sollte aufgebaut werden, um Mehrfachförderungen vorzubeugen und die Effektivität des Mitteleinsatzes zu erhöhen.

Im Jahr 2001 hat das Land Bildungsförderungen in Höhe von €10,3 Mio genehmigt. Die Bildungsförderung als Ganzes umfasst im untersuchten Bereich über 450 Einzelmaßnahmen und ist ein Mix aus Institutionen-, Projekt- und Personenförderungen. Mehrere Förderstellen wickeln Förderungen ab, Förderkonzepte sind in Ansätzen vorhanden.

Aufgrund eines fehlenden Förderinformationssystems ist die Transparenz über den gesamten Fördermitteleinsatz für die Entscheidungsträger eingeschränkt.

Für die Vergabe von Bildungsförderungen an Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung sollten Wirkungs- und Qualitätskriterien definiert werden. Die Förderung aller Einrichtungen sollte künftig auf Basis dieser Kriterien evaluiert werden.

Das Land unterhält mehrere Bildungseinrichtungen, die mit €7 Mio rund zwei Drittel der Förderungen beanspruchen. Durch den Ausbau der Fachhochschule steigt das Fördervolumen kontinuierlich an. Synergien zwischen den Einrichtungen werden bei der Weiterbildung zu wenig genutzt.

Die Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg bietet Information und Beratung zur Berufsorientierung und zur entsprechenden Weiterbildung.

Es besteht eine hohe Abhängigkeit von Projektförderungen, da die Subventionen der Gesellschafter nicht ausreichen, um das Kerngeschäft zu finanzieren. Heuer wurde erstmals ein mittelfristiges Finanzierungskonzept für die kommenden drei Jahre erstellt.

Die Weiterbildung an der Fachhochschule befindet sich im Aufbau. Im Geschäftsfeld Wirtschaft bestehen Parallelen mit Schloss Hofen. Der Ressourceneinsatz bei der Produktentwicklung und bei der Organisation von Lehrgängen ist relativ hoch und bedarf einer Optimierung. Entsprechende Controllinginstrumente sind aufzubauen.

Schloss Hofen bietet zahlreiche Lehrgänge auf universitärem Niveau an. Im Geschäftsfeld Soziales gibt es Überschneidungen mit dem Weiterbildungsangebot der Akademie für Sozialarbeit. Da der Status „Postsekundäre Bildungseinrichtung“ fehlt, werden sich die Wettbewerbsnachteile am überregionalen Bildungsmarkt tendenziell verstärken. Controllinginstrumente sind zu entwickeln, die Kostenkontrolle durch den Geschäftsführer sollte verstärkt werden.

Das Weiterbildungsangebot der Akademie für Sozialarbeit ist breit, die Straffung der Produktpalette und die Verbesserung der Programmplanung erscheint daher notwendig. Entscheidungen über die künftige Organisation der Weiterbildung im Sozialbereich und deren Finanzierung sind vom Land als Subventionsgeber zu treffen.

Am Weiterbildungsmarkt ändern sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen, der Wettbewerb nimmt zu und die Nachfrage der Kunden verändert sich. Für die Neuausrichtung der Bildungseinrichtungen des Landes empfiehlt der Landes-Rechnungshof, die Organisationsmodelle Optimierung Status-quo, Beteiligungs- und Holdingmodell eingehend zu prüfen.

In den Geschäftsfeldern Wirtschaft und Soziales bestehen Überschneidungen im Weiterbildungsangebot. Die strategische Ausrichtung ist bis dato zu stark auf die einzelnen Einrichtungen fokussiert, übergreifende Synergien und eine Bereinigung des Weiterbildungsangebotes wurden bisher nicht konsequent verfolgt.

Geänderte rechtliche Rahmenbedingungen bieten für die Bildungseinrichtungen des Landes eine Chance, die gegenwärtigen Strukturen zu verändern und die Weiterbildung strategisch neu zu positionieren. Auch bei einer Erhaltung der Selbständigkeit der Einrichtungen (Status quo) sollten die Weiterbildungsangebote bereinigt und Synergien genutzt werden.

Das Beteiligungsmodell bietet zusätzlich den Vorteil, dass die Weiterbildungsaktivitäten aller Einrichtungen gebündelt werden und sich die Fachhochschule und Schloss Hofen auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren können. Die gesellschaftsrechtliche Verschränkung sichert einerseits die Vernetzung von Aus- und Weiterbildung und andererseits die Nutzung von Synergien bei den zentralen Diensten.

Sollten weitere Bildungseinrichtungen des Landes wie beispielsweise das Landeskonservatorium eingegliedert werden, wäre das Holdingmodell eine geeignete Organisationsform.

Prüfungsgegenstand und –ablauf

Der Landes-Rechnungshof prüfte von Juni bis September 2002 die Förderung von Bildungsmaßnahmen durch das Land Vorarlberg.

Prüfungsschwerpunkte waren die Förderung der Weiterbildungsaktivitäten der landeseigenen Bildungseinrichtungen sowie die Förderung von Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung und von Institutionen deren Bildungsprogramm direkt oder indirekt gefördert wird. Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Betrachtung organisatorischer Fragestellungen bei den Bildungseinrichtungen des Landes sowie in der Kontrolle der widmungsgemäßen Verwendung der Fördermittel durch die zuständigen Abteilungen des Amtes der Vorarlberger Landesregierung.

Die Prüfungsergebnisse wurden dem Amt der Vorarlberger Landesregierung und den geprüften Bildungseinrichtungen im September 2002 zur Kenntnis gebracht. Das Amt der Vorarlberger Landesregierung gab am 04. Dezember 2002 eine Stellungnahme ab, die vom Landes-Rechnungshof in den Prüfbericht eingearbeitet wurde.

1. Bildungsförderung des Landes im Überblick

Die Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Dementsprechend wurde das Bildungsangebot laufend erweitert und die Bildungsförderung ausgedehnt.

Struktur der Bildungsförderungen

	Landesnahe Bildungsein- richtungen	Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung	Personen/ Institutionen
Förderwerber	<ul style="list-style-type: none"> - Fachhochschule - Schloss Hofen - Sozialakademie - Berufs- und Bildungsinformation - Pädagogisches Institut 	<ul style="list-style-type: none"> - WIFI - Bildungshäuser - Bildungscenter der Arbeiterkammer - Neues Technikum Buchs - Volkshochschulen - Sonstige EB 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitnehmer - Studenten - Studiennahe Einrichtungen - Frauen-, Jugend- und Senioren- organisationen - Sonstige
Förderung 2001 in Mio €	7,0	1,5	1,8
Förderstellen	Ila, I Ib, IVa, VIa	I Ib, VIa	I Ib, IVa, VIa, Büro für Zukunftsfragen

Quelle: Landes-Rechnungshof

Förderungen werden in verschiedenen Arten den Bildungseinrichtungen des Landes, den Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung, diversen Institutionen mit einem Bildungsauftrag, aber auch einzelnen Personen gewährt.

1.1. Förderwerber und Förderungsvolumen

Die Förderung von Bildungsmaßnahmen durch das Land Vorarlberg ist vielfältig, das Fördervolumen wurde kontinuierlich erhöht. Gefördert werden Institutionen, Programme und Projekte sowie einzelne Personen.

Situation

Das Angebot an Bildungsförderungen erstreckt sich von der Finanzierung von Betriebsabgängen, der Subventionierung von Institutionen oder Bildungsprogrammen, der Förderung von Bildungsprojekten, Lehrgängen und Veranstaltungen über die Vergabe von Stipendien bis zur Übernahme von Teilnahmegebühren für einzelne Personen.

Förderarten

Die Bildungsförderung des Landes Vorarlberg ist somit ein Mix aus Institutionen-, Programm- und Personenförderung. Die Förderung von Institutionen besteht einerseits in der Finanzierung der Betriebsabgänge in den Beteiligungsunternehmen des Landes und andererseits in der Subventionierung von Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung. Teilweise besteht für die fördernden Stellen die Möglichkeit der inhaltlichen Einflussnahme.

Kennzeichnend für die Programmförderung ist die Förderung von zielgruppenspezifischen Bildungsveranstaltungen oder Lehrgängen. Ziel ist die Förderung der Qualifizierung einzelner Zielgruppen wie beispielsweise die Förderung des „girl’s day“ des Bifo.

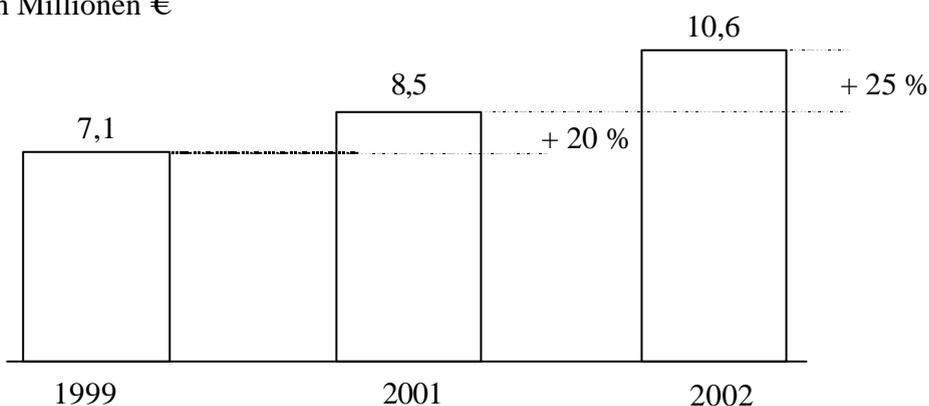
Bildungsmaßnahmen von Personen werden durch Auslandsstipendien, die Übernahme von Teilnahmegebühren, die Förderung wissenschaftlicher Arbeiten oder die Arbeitnehmerförderung im Wege der Arbeiterkammer (AK) unterstützt.

Fördervolumen

Im Jahr 2001 wurden rund €10,3 Mio für die Förderung von Bildungsmaßnahmen aufgewendet. Die Fördermittel für die Bildungseinrichtungen des Landes und die Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung wurden in den letzten drei Jahren von €7,1 Mio im Jahr 1999 auf €8,5 Mio im Jahr 2001 erhöht. Durch die Expansion der Fachhochschule Vorarlberg (FH) sind für das Jahr 2002 Mittel in Höhe von €10,6 Mio geplant.

Förderung von landesnahen Bildungseinrichtungen und von Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung in den Jahren 1999 bis 2002

In Millionen €



Quelle: Rechnungsabschlüsse, Voranschläge des Landes

Landesnahe Bildungseinrichtungen

Das Land Vorarlberg unterhält mit der Fachhochschule Vorarlberg (FH), mit Schloss Hofen – Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung GmbH (Schloss Hofen) und dem Pädagogischen Institut (PI) eigene Bildungseinrichtungen und finanziert die Weiterbildung der Akademie für Sozialarbeit Vorarlberg (ASAV) maßgeblich. Diese Einrichtungen bieten jeweils spezifische Aus- und Weiterbildungsangebote an. Den Überblick über sämtliche am Markt befindlichen Weiterbildungsangebote soll die Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg (Bifo) gewährleisten.

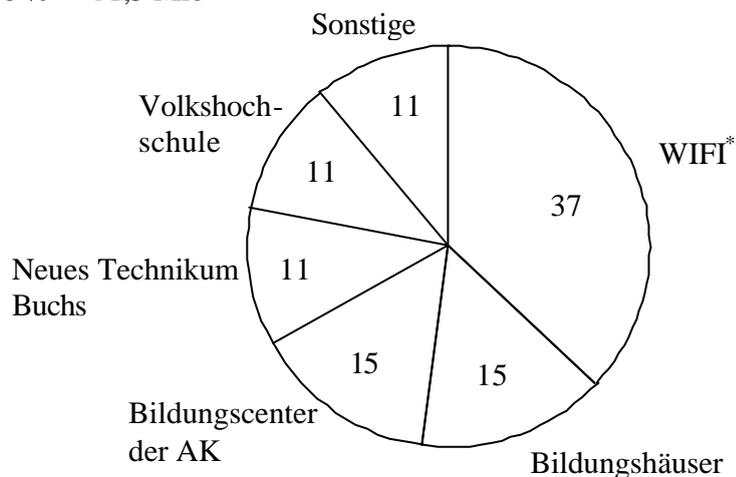
Landesnahe Bildungseinrichtungen Das Förderungsvolumen für FH, Schloss Hofen, ASAV, Bifo und PI wurde von € 5,8 Mio im Jahr 1999 auf € 7,0 Mio im Jahr 2001 um 21 Prozent erhöht. Für das Jahr 2002 sind Fördermittel in Höhe von € 9,05 Mio geplant.

Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung Die Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung bieten eigene oder fremde Bildungsprogramme an oder organisieren diese. Mit Subventionen unterstützt werden das Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) im Rahmen der gewerblichen Berufsförderung der Wirtschaftskammer, das berufsfördernde Kurswesen der Arbeiterkammer, die Bildungshäuser Bludenz, Bezau und St. Arbogast und das Katholische Bildungswerk. Subventionen und Beiträge zu ihren Bildungsaktivitäten erhalten auch die Volkshochschulen. Weiters wird das Neue Technikum Buchs (NTB) mit einem jährlichen Beitrag gefördert und das Eurostudienzentrum Bregenz erhält einen Beitrag für den Bereich der Studienberechtigungsprüfungen sowie für das Multi-Media-Diplomstudium der Rechtswissenschaften.

Beiträge für die Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung 2001

In Prozent

100 % = € 1,5 Mio



* inklusive Sonderinvestitionsprogramm (rund 11 Prozent)

Quelle: Rechnungsabschlüsse, Voranschläge des Landes, Aufstellungen der Abteilungen

Zusätzlich werden Aktivitäten privater Vereinigungen der Erwachsenenbildung gefördert. Darunter fallen die Förderung kleiner gemeinnütziger Vereine, die durch Privatinitiativen nicht nur berufsbildende Weiterbildung anbieten. Beispiele sind die Förderung der Arbeitsgemeinschaft der Vorarlberger Erwachsenenbildner, Bildung für Menschen mit und ohne Behinderung wie zB Kreisel oder die Hörbücherei des Blindenverbandes und Kunstseminare. Weiters Initiativen, die im Rahmen der EU-Mitgliedschaft Österreichs wirksam sind, Innovationen im Bildungsbereich, das Vorarlberger Abendgymnasium und viele mehr.

Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung

Das Förderungsvolumen für die Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung wurde von €1,33 Mio im Jahr 1999 auf €1,52 Mio im Jahr 2001 um 14 Prozent erhöht. Für das Jahr 2002 sind wiederum Fördermittel in Höhe von €1,52 Mio geplant.

Institutionen mit Bildungsauftrag

Zahlreiche Institutionen haben ihre Kernaufgaben nicht in der Aus- und Weiterbildung, bieten jedoch zielgruppenspezifische Bildungsprogramme an oder erfüllen einen Bildungsauftrag im weitesten Sinn. Darunter fallen beispielsweise die Förderung von Gemeindebüchereien und öffentlichen Büchereien privater gemeinnütziger Einrichtungen. Das Landeskonservatorium, die Vorarlberger Landesbibliothek, das Landesarchiv, die Vorarlberger Naturschau, das Energieinstitut sowie der Krankenhaus-, Gesundheits-, Kultur- und der landwirtschaftliche Bereich wurden von der Prüfung und Betrachtung ausgenommen.

Gefördert werden Bildungsveranstaltungen von Frauen-, Jugend- und Seniorenvereinen bzw Bildungsmaßnahmen für diese Zielgruppen. Weiters werden Kooperationen mit ausländischen Universitäten, Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung der Erwachsenenbildung, Studien und Veröffentlichungen zur Bildungs- und Wissenschaftspolitik sowie Studentenheime gefördert.

Die Förderung umfasst auch Personalförderungen wie Studienbeihilfen, Auslandsstipendien, die Arbeitnehmerförderung im Wege der Arbeiterkammer und die Übernahme oder der Kostenersatz von Teilnahmegebühren.

Im Jahr 2001 wurden für diverse Einrichtungen und Vereine, hochschulähnliche Einrichtungen, die Arbeitnehmerförderung und Stipendien Fördermittel in Höhe von € 1,83 Mio eingesetzt. Die Vorarlberger Studenten wurden davon direkt (Stipendien, Studentenförderung) oder indirekt (Studentenheime) mit rund € 0,8 Mio unterstützt. An 310 Arbeitnehmer wurden Förderungen für Bildungsmaßnahmen in Höhe von gesamt €0,22 Mio vergeben.

Bewertung

Der überwiegende Teil der Fördermittel kommt den Bildungseinrichtungen des Landes Vorarlberg zugute. Die jährlichen Steigerungen in diesem Bereich sind durch den Ausbau der FH bedingt.

Die Beiträge für die Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung blieben nach einer Erhöhung im Jahr 2000 relativ konstant. Über fünfzig Prozent der Fördermittel des Jahres 2001 für diesen Bereich wurden für die gewerbliche Berufsförderung der Wirtschafts- und der Arbeiterkammer verwendet.

Die Förderung von zielgruppenspezifischen Bildungsprogrammen und Veranstaltungen ist äußerst heterogen und in Summe für die Entscheidungsträger nur wenig transparent. Der Begriff „Bildungsauftrag“ ist vielschichtig, eine Abgrenzung daher nur schwer möglich.

1.2. Fördergeber

Die Förderung von Bildungsmaßnahmen ist vielschichtig und in Summe wenig transparent. Ein Förderinformationssystem sollte aufgebaut werden, um Mehrfachförderungen vorzubeugen und die Effektivität des Mitteleinsatzes zu erhöhen.

Situation

Den Großteil des Fördervolumens vergeben die Abteilungen Wissenschaft und Weiterbildung (IIb), Gesellschaft und Soziales (IVa) sowie Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten (VIa) im Amt der Vorarlberger Landesregierung. Bildungsaktivitäten werden auch vom Büro für Zukunftsfragen unterstützt.

Bildungsförderung durch die Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung (IIb)

Die Förderung der Beteiligungsunternehmen erfolgt auf Basis der rechtlichen Verpflichtung des Gesellschafters Land und ist durch Gesellschaftsverträge gedeckt. Für die Kostenbeteiligung am Neuen Technikum Buchs existiert eine Vereinbarung aus dem Jahr 1977. Die Förderung der Bildungshäuser und der Volkshochschulen beruht auf jährlichen Förderzusagen.

Während die vertraglichen Bildungsförderungen jährlich erfüllt werden müssen, können die übrigen Bildungsförderungen nur auf Basis der verfügbaren Ermessensausgaben genehmigt werden.

Förderrichtlinien

Für die Vergabe von Förderungen an Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung und an sonstige Einrichtungen gelten die Allgemeinen Förderungsrichtlinien der Vorarlberger Landesregierung.

Im Juli 2002 präsentierte die Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung (IIb) ein Wissenschaftskonzept, in dem unter anderem für die Bildungseinrichtungen des Landes Unternehmenskonzepte gefordert werden. Eine Konkretisierung mit inhaltlichen Schwerpunkten, Kriterien für die Evaluierung, zu treffenden Maßnahmen sowie Aussagen zum künftigen Finanzierungsbedarf ist bis dato noch nicht erfolgt.

Fördervolumen

Die Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung (IIb) hat im Jahr 2001 Förderungen mit einem Volumen von rund €7.175.000 abgewickelt. Rund 75 Prozent davon wurden an die Beteiligungsunternehmen FH und Schloss Hofen, zehn Prozent an Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung und 15 Prozent an sonstige Einrichtungen mit einem Bildungsauftrag oder an Private ausbezahlt.

Die Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung (IIb) fördert wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung sowie die allgemeine Erwachsenenbildung, demgegenüber finanziert die Abteilung Wirtschaftsangelegenheiten (VIa) Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung.

Fördervolumen Die Grenzen zwischen wissenschaftlicher Weiterbildung und beruflicher Qualifizierung sind fließend, eine Abgrenzung ist nicht immer eindeutig möglich.

Bildungsförderung durch die Abteilung Gesellschaft und Soziales (IVa)

Die Abteilung Gesellschaft und Soziales (IVa) fördert neben dem Trägerverein der ASAV auch zielgruppenspezifische Bildungsmaßnahmen und Einrichtungen, die einen Teil der Mittel zur Erfüllung des Bildungsauftrages verwenden. Die Förderungen werden über das Frauen-, Jugend- und Familien- und Seniorenreferat abgewickelt.

Förderrichtlinien Rahmenbedingungen für die Vergabe von Bildungsförderungen durch das Frauenreferat sind das Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Landes-Frauenförderungsgesetz) bzw die Allgemeinen Förderungsrichtlinien des Landes (AFRL). Das Landes-Frauenförderungsgesetz sieht als eines der Förderziele die Förderung von Bildungsmaßnahmen vor.

Die rechtliche Rahmenbedingung für die Fördervergabe durch das Jugend- und Familienreferat ist das Familien- bzw Jugendgesetz, für die Förderung durch das Seniorenreferat sind die AFRL maßgeblich.

Förderungen für Bildungsmaßnahmen werden von mehreren Fachbereichen in der Abteilung Gesellschaft und Soziales (IVa) gewährt.

Fördervolumen Mit Ausnahme der Förderung der ASAV ist die Abgrenzung der Bildungsförderungen aus dem gesamten Fördertopf der Abteilung nicht eindeutig möglich, da der Begriff Bildung nicht klar definierbar ist.

Im Zuge der Prüfung wurden die einzelnen Referate gebeten, jene Maßnahmen bekannt zu geben, die den Charakter einer Bildungsförderung aufweisen. Zu berücksichtigen ist, dass insbesondere im Bereich der Institutionenförderung der Anteil, der speziell für Bildungsmaßnahmen aufgewendet wird, nicht immer eindeutig ermittelt werden kann.

Die Abteilung Gesellschaft und Soziales (IVa) hat im Jahr 2001 – unter der erwähnten Einschränkung – rund € 1.356.000 an Förderungen für Bildungsmaßnahmen gewährt.

Frauenreferat Das Frauenreferat fördert einzelne Kurse und subventioniert Einrichtungen mit einem Bildungsauftrag. Im Jahr 2001 wurden Bildungsförderungen in Höhe von €132.000 vergeben.

Frauenreferat

Bildungsförderungen des Frauenreferats im Jahr 2001

	Prozent	in Tausend €
Frauengetriebe	30	40
Amazone Mädchenzentrum	22	30
Bifo-Projekte (2 Maßnahmen)	10	14
Frauenmuseum	8	11
Übrige (40 Maßnahmen)	30	37

Quelle: Abteilung IVa - Frauenreferat

Von den insgesamt 45 genannten Fördermaßnahmen lagen ein Drittel betragsmäßig unter €200, mehr als ein Viertel zwischen €200 und €750. Den betragsmäßig größten Anteil an den durch das Frauenreferat 2001 vergebenen Mitteln für Bildungsförderung nahmen mit rund 30 Prozent der Verein Frauengetriebe – Bildungszentrum für Frauen und mit rund 22 Prozent das Amazone Mädchenzentrum ein.

Gefördert wurden weiters zwei Mädchenspezifische Projekte des Bifo („girl’s day“ und „Mädchen können´s auch“), das Frauenmuseum, rund 20 Selbstverteidigungskurse veranstaltet von Schulen, Elternvereinen etc, fünf Literaturnachmittage, Frauenbildungskurse (zB an VHS) und eine Reihe von Projekten und Veranstaltungen zu frauenspezifischen Themen wie beispielsweise das Projekt Buchempfehlungsliste oder das Projekt Kompetenzerweiterung in Schlüsselqualifikationen des Vereines „herrlich weiblich“.

Die Bildungsförderung durch das Jugend- und Familienreferat erstreckt sich von der Förderung einzelner Kurse bis zur Subventionierung von zielgruppenspezifischen Einrichtungen, die einen Teil der Mittel für ihre Bildungsaufgaben verwenden.

Jugend- und Familienreferat

Im Jahr 2001 wurden 69 Maßnahmen im Gesamtbetrag von € 356.000 gefördert.

Bildungsförderungen des Jugend- und Familienreferats 2001

	Prozent	in Tausend €
AHA	41	145
Jugendsingen	6	23
Projekt Gigampfa	5	18
IFS (2 Maßnahmen)	4	16
Vorarlberger Familienverband	4	14
Stiftung Maria Ebene	4	13
Akademie für Sozialarbeit Vorarlberg	3	12
Übrige (61 Maßnahmen)	32	115

Quelle: Abteilung IVa – Jugend- und Familienreferat

Jugend- und Familienreferat

Rund 41 Prozent in Höhe von € 145.000 erhielt das AHA - Tipps und Infos für junge Leute, eine Einrichtung mit Bildungsauftrag im weitesten Sinn. Diesem Typ Einrichtung zuzuordnen sind auch die Beiträge an den Vorarlberger Familienverband in Höhe von € 14.000 und an die Jugendinitiative Götzis in Höhe von € 11.000.

Rund ein Viertel der genannten Förderungen liegt unter € 364, ein weiteres Viertel zwischen € 364 und € 1.000. Die geförderten Maßnahmen und Einrichtungen sind vielfältig und reichen von der Förderung von Vereinen und Interessensgemeinschaften über die Förderung von zielgruppenspezifischen Bildungsangeboten in den VHS Götzis und Bregenz sowie im Bildungshaus St. Arbogast bis zur Förderung von Einzelpersonen.

Vereine und Interessensgemeinschaften sind beispielsweise Jugendbeteiligung Dornbirn, Katholische Jugend Feldkirch, Tagesbetreuung Feldkirch oder Mitand. Weiters die Lega Vorarlberg – Verein zur Förderung von Menschen mit Teilleistungsschwächen, die Lesewerkstatt Dornbirn, der Verein zur Förderung der Kreativität Rankweil oder das Männerbüro Feldkirch.

Seniorenreferat

Von den drei Bildungsförderungen des Seniorenreferates in Höhe von insgesamt € 23.000 entfielen € 17.000 auf das Institut für Gesundheits- und Krankenpflege zur Finanzierung von Bildungsmaßnahmen für pflegende Angehörige. Mit den verbleibenden Mitteln wurden zwei EDV-Projekte für Senioren des Seniorenbeirates Bludenz und des Vereins ACCV Bregenz unterstützt.

Die Förderung von Bildungsmaßnahmen durch das Frauen-, Jugend- und Familienreferat ist heterogen und aufgrund der Fülle der Einzelmaßnahmen sehr umfangreich. Fünfzig Prozent der Bildungsförderungen liegen betragsmäßig unter € 727, achtzehn Prozent sogar unter € 200. Vereinzelt werden Institutionen als Ganzes subventioniert und zusätzlich einzelne Maßnahmen gefördert.

Stellungnahme

Die getroffenen Bildungsmaßnahmen der einzelnen Fachbereiche der Abteilung Gesellschaft und Soziales des Amtes der Vorarlberger Landesregierung sind heterogen und basieren auf den jeweiligen Aufgabenbeschreibungen der Fachbereiche. Angemerkt werden muss, dass eine wechselseitige Information zwischen den Fachbereichen erfolgt, um Mehrfachförderungen auszuschließen. Diese Information findet sowohl anlassbezogen wie auch innerhalb bestehender Strukturen statt (monatliche Fachbereichsleiterbesprechungen). Zu beachten ist auch, dass jeder Förderungswerber nach der ARZV und der AFRL verpflichtet ist, Förderungen anderer Stellen bekannt zu geben.

Stellungnahme

Ein die Gesamtabteilung umspannendes Förderkonzept ist nicht geplant. Die Abteilung Gesellschaft und Soziales ist schwerpunktmäßig nicht auf Bildungsförderung ausgerichtet. In diesem Zusammenhang wird auf das Leitbild und das strategische Gesamtkonzept der Abteilung verwiesen. Die inhaltlichen Schwerpunkte bei den Förderungen von Bildungsmaßnahmen oder diesbezüglichen Projekten ergeben sich aus den jährlichen Schwerpunktplanungen der Fachbereiche innerhalb der Abteilung und hängen schließlich von den vom Landtag für diese Zwecke bereit gestellten Mitteln ab.

Bei der Heterogenität und der Fülle von größtenteils bescheiden geförderten Einzelmaßnahmen wäre – was die Abteilung IVa betrifft – die Einbindung in ein messbares und objektiv vergleichbares Qualitätskriteriensystem mit einem nicht vertretbaren Verwaltungsmehraufwand verbunden.

Kommentar L-RH

Die Heterogenität der Bildungsförderungen in diesem Bereich wurde vom Landes-Rechnungshof aufgezeigt, das Fördervolumen erstreckte sich im Jahr 2001 von €13,41 bis €145.346,0.

Der Landes-Rechnungshof erachtet es als zwingend notwendig, dass vor allem Einrichtungen, deren Bildungsaktivitäten jährlich durch Landesmittel unterstützt werden, angemessene und vergleichbare Qualitätskriterien erfüllen müssen.

Bildungsförderung durch die Abteilung Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten (VIa)

Die Abteilung Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten (VIa) fördert berufsbildende Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung, die die Qualifikation der Teilnehmer erhöhen bzw deren Position am Arbeitsmarkt stärken.

Förderrichtlinien

Die Subventionen für WIFI, BC der AK und Bifo beruhen auf Regierungsbeschlüssen, für die Arbeitnehmerförderung besteht als Subjektförderung eine Sonderrichtlinie.

Fördervolumen

Von der Abteilung Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten (VIa) wurden im Jahr 2001 insgesamt rund € 1.140.000 an Bildungsförderungen zur Verfügung gestellt. Rund die Hälfte dieses Fördervolumens wurde einschließlich eines Beitrages für Sonderinvestitionen an das WIFI überwiesen.

WIFI, Bildungscenter
der AK

Die Subventionen für WIFI und BC der AK wurden in den letzten Jahren weitgehend konstant gehalten und betragen im Jahr 2001 für das WIFI rund € 390.000 und für das BC der AK rund € 225.000. Das WIFI hat zusätzlich einen Zuschuss zum vierjährigen Sonderinvestitionsprogramm für die Modernisierung der Lehrwerkstätten im WIFI in Höhe von rund €163.000 erhalten. Der vereinbarte Gesamtzuschuss für das Sonderinvestitionsprogramm beträgt in den Jahren 1999 bis 2002 rund €640.000.

Das WIFI setzt in seinem Bildungsprogramm Schwerpunkte in den sieben Sparten Management und Unternehmensführung, Persönlichkeit, Sprachen, EDV/Informatik, Betriebswirtschaft, Technik und Branchen. Demgegenüber setzt das BC der AK seine Schwerpunkte bei neuen Medien, Telekommunikation etc.

Überschneidungen in den Programmangeboten zwischen den beiden Einrichtungen bestehen, der Wettbewerb wird vom Leiter der Abteilung Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten (VIa) als durchaus positiv bewertet, sofern keine Doppelgleisigkeiten entstehen.

Die Förderung von WIFI und BC der AK erfolgt in Form einer Subvention, die ausschließlich den Träger (Institutionenförderung) betrifft und vom angebotenen Programm unabhängig ist. Der Vorstand der Abteilung Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten (VIa) verfügt über Sitz und Stimme im Kuratorium des WIFI. Der Vertreter des Landes kann Empfehlungen abgeben, die Programmgestaltung obliegt jedoch der Autonomie der Einrichtungen. Eine analoge Vertretung des Landes im BC der AK besteht nicht.

Das Aus- und Weiterbildungsangebot der Einrichtungen wurde sukzessive erweitert. Seminare, Kurse, Lehrgänge und Lehrgänge universitären Charakters in den Bereichen Management- und Unternehmensführung, Personal- und Organisationsentwicklung, Management in NPOs, Coaching etc werden teilweise sowohl von den privaten Einrichtungen als auch von den Bildungseinrichtungen des Landes angeboten.

Arbeitnehmer-
förderung

Die Arbeitnehmerförderung durch die Abteilung Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten (VIa) basiert auf einer Sonderrichtlinie. Gemeinsam mit der AK werden Qualifizierungsmaßnahmen von Arbeitnehmern gefördert, die besonders schwierigen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen ausgesetzt sind.

Drei Viertel der Ausgaben für Arbeitnehmerförderung trägt das Land Vorarlberg, ein Viertel die AK, die zusätzlich die Kosten und Agenden der Förderungsabwicklung übernimmt. Die Beteiligung der AK an diesen Maßnahmen ist in Österreich einzigartig. Jährlich werden rund 300 bis 400 Anträge gestellt, im Jahr 2001 wurden 310 Förderansuchen positiv erledigt.

Arbeitnehmer-
förderung

Jedes Ansuchen für Arbeitnehmerförderung wird von einer Kommission, bestehend aus zwei Vertretern des Landes (Abteilungsleiter Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten (VIa) und Finanzangelegenheiten (IIIa)) sowie zwei Vertretern der AK, genehmigt.

Die Prüfung der Verwendung der eingesetzten Zuschüsse bei WIFI und BC der AK erfolgt durch Vorlage der jeweiligen Rechnungsabschlüsse.

Stellungnahme

Es wird bemerkt, dass ein maßvoller Wettbewerb zwischen WIFI und BC der Arbeiterkammer vor allem auch für die Konsumenten durchaus positiv zu beurteilen ist und in der Vergangenheit die Entwicklung eines bedarfsorientierten Angebotes im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung positiv beeinflusst hat. Zur Vermeidung nicht vertretbarer Doppelgleisigkeiten wurde zwischen den Einrichtungen des Landes und den Sozialpartnern die Durchführung eines „Bildungsgipfels“ institutionalisiert, der halbjährlich stattfindet und unter anderem der GrobAbstimmung der Programminhalte dient.

Es wird bemerkt, dass auf Grund der kontinuierlichen Veränderung der Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse der berufstätigen Bevölkerung laufend Angebotsanpassungen erforderlich sind. Die von den Bildungsinstitutionen angebotenen Bildungsinhalte basieren auf Bedarfserhebungen. Im Falle des WIFI erfolgt die Programmgestaltung zudem in Abstimmung mit den WIFI-Organisationen in den anderen Bundesländern. Für Vorarlberg ist von Vorteil, dass im Wege des WIFI österreichweite Produktentwicklungen übernommen und damit vergleichsweise kostengünstig angeboten werden können.

Auf Grund der vorhandenen Nachfrage und der weit gehenden Eigenständigkeit der Bildungsinstitutionen WIFI und BC der Arbeiterkammer wird es wohl kaum möglich sein, die Durchführung von Bildungsveranstaltungen in Themenbereichen zu untersagen, die auch von landesnahen Einrichtungen angeboten werden. Im Übrigen trägt auch hier ein gewisser Wettbewerb dazu bei, die Qualität der Angebote in diesen Bereichen deutlich zu steigern. Eine genaue Analyse der Bildungsinhalte zeigt darüber hinaus durchaus deutliche unterschiedliche inhaltliche Schwerpunktsetzungen.

Kommentar L-RH

Der Landes-Rechnungshof geht nicht von einer zentralistischen Steuerung des Bildungsmarktes aus, vielmehr sollte die Unterstützung von Bildungsaktivitäten aus Landesmitteln in ein Wissenschafts- und Weiterbildungskonzept eingebunden sein.

Falls qualitativ vergleichbare Angebote am privaten Bildungsmarkt bestehen, sollten die Schwerpunkte des Landes auf neue Initiativen verlagert werden.

Kommentar L-RH Die Förderung privater Anbieter sollte jedoch künftig auf Basis definierter Wirkungs- und Qualitätskriterien erfolgen.

Bildungsförderung durch das Büro für Zukunftsfragen

Situation Das Land Vorarlberg fördert seit dem Frühjahr 2001 Kurse von Erwachsenenbildungseinrichtungen für die Zielgruppe „Ehrenamtliche und freiwillig Engagierte“. Bis Ende 2001 wurden Förderungen in Höhe von insgesamt rund €45.000 ausbezahlt.

Im Jahr 2001 wurden durch das Büro für Zukunftsfragen insgesamt rund €19.000 zur Bildungsförderung für Ehrenamtliche aufgewendet, die in Form von Programmförderungen an die aus Landesmitteln subventionierten Einrichtungen VHS, Volksbildungshäuser, Katholisches Bildungswerk und ASAV gingen.

Bewertung Zusammenfassende Bewertung über die Bildungsförderung durch die Abteilungen des Amtes der Vorarlberger Landesregierung

Die Bildungsförderung im untersuchten Bereich umfasst über 450 Einzelmaßnahmen. Einzelne Einrichtungen wie Bifo, Schloss Hofen, St. Arbogast oder die ASAV erhalten eine Institutionen- und zusätzlich diverse Programm- oder Projektförderungen von unterschiedlichen Förderstellen.

Die einzelnen Förderstellen verfügen zum Zeitpunkt der Prüfung nur ansatzweise über ein Förderkonzept. Ziele, Kriterien für die Evaluierung sowie eine mittel- bis langfristige Planung des Fördervolumens sind daher für den Landes-Rechnungshof nicht ausreichend nachvollziehbar. Nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes besteht die Gefahr, dass Zielgruppen gefördert werden, ohne die Effektivität der konkreten Maßnahmen zu bewerten und an langfristigen Konzepten auszurichten. Weiters wird dadurch das Risiko des so genannten Mitnahmeeffektes von Förderungen erhöht.

Aufgrund der Vielfalt der Förderungsarten – Subventionen, Finanzierung von Betriebsabgängen, Programm-, Projekt- und Personenförderung – und mehrerer Förderstellen, erachtet es der Landes-Rechnungshof als notwendig, ein Förderinformationssystem zu entwickeln. Die Vernetzung von Förderdaten erhöht einerseits die Transparenz über den Mitteleinsatz und gewährleistet andererseits die rasche und vollständige Verfügbarkeit von Steuerungsinformationen.

Empfehlung Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, ein Förderinformationssystem aufzubauen, um die Transparenz der Bildungsförderungen zu erhöhen und dadurch die Effektivität des Mitteleinsatzes zu gewährleisten.

1.3. Effektivität und Qualität

Für die Vergabe von Bildungsförderungen sollten Wirkungs- und Qualitätskriterien definiert werden. Die Förderung aller Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sollte künftig auf Basis dieser Kriterien evaluiert werden.

Situation

Die Förderungsverwaltung wird schwerpunktmäßig von der Abteilung Gebarungskontrolle (IIIc) geprüft. Für das Jahr 2000 liegt ein Prüfbericht über die Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung vor, in dem auch die Bildungsförderungen behandelt sind. Die Empfehlung, die Vorort-Kontrolle zu verstärken, soll laut Stellungnahme des Abteilungsvorstandes umgesetzt werden.

Da die Bildungsförderung durch die Abteilung Wirtschaftsangelegenheiten (VIa) im Bereich der Bildungseinrichtungen WIFI und BC der AK auf den Träger und nicht auf einzelne Programme abzielt, ist eine Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung und der Nachhaltigkeit nur eingeschränkt möglich. Das Land finanziert durch die Subvention indirekt auch Bildungsveranstaltungen, die parallel zu den Angeboten der eigenen Bildungseinrichtungen bestehen.

Bewertung

Insbesondere im Bereich der Weiterbildung entwickelt sich ein dynamischer Markt. In wachsendem Umfang investieren Bund, Land, Kommunen, Verbände, Firmen, Familien und Einzelpersonen in Bildungsangebote. Um dieses bildungsfreundliche Klima zu fördern, muss nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes die Wirksamkeit der Bildungsinvestitionen verstärkt untersucht werden. Als Grundlage dafür sind Ziele und Erfolgskriterien festzulegen.

Diesem Ansinnen entspricht beispielsweise der deutsche Bundestag mit der Abteilung Weiterbildungstest der Stiftung Warentest, die Angebote evaluieren und somit helfen soll, einen offenen und transparenten Bildungsmarkt herzustellen.

Allgemein verbindliche Qualitätssicherungssysteme gibt es für den Weiterbildungsbereich nicht. Die dargebotene Qualität variiert von Anbieter zu Anbieter und von Angebot zu Angebot. In der bestehenden Vergabep Praxis sind Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung - vor allem wenn es um Subventionen geht - nicht verpflichtet, Qualitätsnachweise zu erbringen.

Die großen Anbieter wie WIFI und BC der AK haben Qualifizierungssysteme für ihre Einrichtungen eingeführt, die Arbeitsgemeinschaft Erwachsenenbildung plant dies für ihre Mitglieder. Nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes sollten alle Einrichtungen mit einem Aus- und Weiterbildungsangebot für sie angemessene Qualitätskriterien in Bezug auf die internen Prozesse und das Leistungsangebot erfüllen.

Bewertung Der Landes-Rechnungshof betrachtet es als wichtige und dringende Aufgabe der Fördergeber, objektiv vergleichbare Qualitätskriterien sowohl für die interne Organisation und die innerbetrieblichen Prozesse als auch für das Bildungsangebot der geförderten Institutionen zu definieren und als Bedingung für die Vergabe der Förderungen vorzugeben. Die Vorgabe von Zielen und der Wirkung der Maßnahmen sowie die Evaluierung der Zielerreichung und die Prüfung der Nachhaltigkeit sollten ebenfalls Aufgabe der Fördergeber sein.

Empfehlung Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, die Förderung der Aus- und Weiterbildungseinrichtungen auf Basis definierter Kriterien zu evaluieren, um gezielt strategisch wichtige Bildungsbereiche zu fördern sowie Doppelgleisigkeiten zu vermeiden.

2. Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg - Bifo

Kenndaten der Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg gemeinnützige GmbH			
Unternehmensgegenstand	Berufs- und Bildungsinformation und -beratung für Jugendliche und Erwachsene		
Ständige Mitarbeiter aktuell	6,6		
Gebärungsentwicklung	2000	2001	
	in Tausend €		
Erträge	433	497	
- Subvention Land	105	139	
- Subvention Wirtschaftskammer	73	107	
- Subventionierung Sonstige		11	
- Sonstige	255	240	
Aufwendungen	440	495	
- Fremdleistungen	3	4	
- Personalaufwand	278	312	
- Abschreibungen	14	14	
- Mietaufwand	29	29	
- Sonstiger Sach- und Betriebsaufwand	114	134	
- Übrige	2	2	
Quelle: Jahresabschlüsse Bifo			

2.1. Rechtsform, Unternehmensgegenstand und Organe

Die Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg (Bifo) ist eine gemeinnützige GmbH, an der das Land und die Wirtschaftskammer Vorarlberg zu je 50 Prozent beteiligt sind.

Rechtsform

Die Bifo wurde im Jahr 1989 als Projekt des gemeinnützigen Vereins Vorarlberger Volkswirtschaftliche Gesellschaft (VVG) ins Leben gerufen. Mit Gesellschaftsvertrag vom 2. Dezember 1993 gründeten das Land und die Wirtschaftskammer Vorarlberg die Bifo - Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg als gemeinnützige GmbH. Mit Übergabevertrag vom 26. April 1994 übergab die VVG die Bifo Dornbirn in Form einer Schenkung an die Bifo GmbH.

Rechtliche Grundlagen sind neben dem Gesellschaftsvertrag vom 2. Dezember 1993 und dem Übergabevertrag vom 26. April 1994, ein Mietvertrag vom 23. Januar 1992, abgeschlossen zwischen der Vorarlberger Buchdruckerei-Gesellschaft, Schwarzach und der VVG.

Der Mietvertrag wurde auf die Dauer von fünf Jahren abgeschlossen, das Mietverhältnis endete mit 31. Dezember 1996. Mietgegenstand waren die Räumlichkeiten der Bifo in Dornbirn. Der vereinbarte monatliche Mietzins betrug € 2.088 zuzüglich Mehrwertsteuer und Betriebskosten und liegt derzeit bei € 2.431 inklusive der Miete für Lager- und Nebenräume.

Nach Ablauf des befristeten Mietverhältnisses im Jahr 1996 wurde von den beiden Parteien kein neuer schriftlicher Vertrag errichtet.

Unternehmensgegenstand

Als Gegenstand des Unternehmens wurde im Gesellschaftsvertrag definiert

1. Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen (wie Seminare, Vorträge, Kurse, Workshops, Messen, Ausstellungen, Berufserkundungen, Symposien uä) im Bereich der Berufs- und Bildungsinformation sowie -beratung
2. Individuelle Beratung von Ratsuchenden im Berufs- und Bildungsbereich
3. Sonstige Unterstützung von Ratsuchenden bei der Realisierung von Berufswünschen, Vermittlung von Lehr- und Arbeitsstellen im Rahmen der Gesetze
4. Kooperation mit anderen Informationsträgern im Bereich Berufs- und Bildungsinformation und -beratung
5. Sammlung und Dokumentation aller verfügbaren Unterlagen zu Berufen und Bildungswegen in Österreich und im Ausland
6. Herausgabe von Medien (zB Informationshefte, Broschüren, Zeitungen, Lehrmittel, Videofilme, Computerprogramme uä) im Berufs- und Bildungsbereich

Unternehmens-gegenstand	<ol style="list-style-type: none">7. Betrieb von Berufsinformationszentren8. Mitwirkung bei der Grundlagenarbeit im Berufs- und Bildungsbereich sowie der Entwicklung von neuen Konzepten9. Mitwirkung bei der Entwicklung und Umsetzung von Aus- und Fortbildungsmodellen10. Beratung und Weitergabe von Know-how in den Bereichen Berufs- und Bildungsinformation und -beratung
Organe	<p>Die Organe der Gesellschaft sind laut Gesellschaftsvertrag</p> <ul style="list-style-type: none">- ein oder mehrere Geschäftsführer,- der Leitungsausschuss und- die Generalversammlung.
Funktionsträger	<p>Mit Gesellschaftsbeschluss vom 2. Dezember 1993 wurde Dr Klaus Mathis zum Geschäftsführer auf unbestimmte Zeit bestellt.</p>
Leitungsausschuss	<p>Die Gesellschaft hat einen Leitungsausschuss, der aus mindestens zwei, höchstens jedoch fünf Mitgliedern besteht. Der Geschäftsführer kann an den Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen. Die Aufgaben und Rechte des Leitungsausschusses bestehen im Wesentlichen in der Unterstützung der Generalversammlung und des Geschäftsführers bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, in der Überwachung der Geschäftsführung und der Vollziehung des Dienstvertrages gegenüber dem Geschäftsführer ohne Weisungsrecht.</p> <p>Maßnahmen, die der Zustimmung des Leitungsausschusses bedürfen, sind umfassend und reichen von der Kündigung, Entlassung und Einstellung von Mitarbeitern bis zur Festlegung allgemeiner Grundsätze der Geschäftspolitik.</p> <p>Mitglieder des Leitungsausschusses der Bifo sind als Vertreter des Landes der Leiter der Abteilung Wirtschaftsangelegenheiten (VIa) sowie als Delegierter der Wirtschaftskammer der Kammerdirektor.</p> <p>Der Leitungsausschuss tagt meist im Rahmen der Generalversammlung bzw im Anlassfall. In der Regel erfolgen die Gespräche zwischen dem Geschäftsführer und den Ausschussmitgliedern informell, beispielsweise per Telefon. Kontaktiert werden die Ausschussmitglieder vor allem dann, wenn es um Entscheidungen für oder gegen Projekte geht, deren Aufwendungen über das normale Maß hinausgehen. Inhalte und Ergebnisse der Besprechungen werden in Form von Aktennotizen protokolliert.</p>
Generalversammlung	<p>Die Generalversammlung besteht aus dem Geschäftsführer und den beiden Mitgliedern des Leitungsausschusses. Sie tagt zwei mal jährlich.</p>

Personalstand

Zum Zeitpunkt der Prüfung durch den Landes-Rechnungshof verfügt die Bifo unter aliquoter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten und einschließlich des Lehrlings über 6,6 Mitarbeiter.

2.2. Geschäftsfelder

Kernaufgaben der Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg (Bifo) sind die Information und die Beratung zur Berufsorientierung und zur Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen und Erwachsenen. Die Tätigkeiten der Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg (Bifo) sind umfangreich und oftmals aufgrund ihres Projektcharakters zeitlich begrenzt. Ein Businessplan mit finanziellen Eckwerten sollte ausgearbeitet werden.

Situation

Kernaufgaben der Bifo sind die Information und die Beratung zur Berufsorientierung und zur Aus- und Weiterbildung. Information und Beratung erfolgen durch den Betrieb des Infozentrums, durch Einzelgespräche und durch eine Reihe von Veranstaltungen. Informationen werden zusätzlich über die Zeitschrift Pfiffikus und die Bildungsdatenbanken bereitgestellt.

Ziel ist die Unterstützung bei der richtigen Berufswahl sowie der entsprechenden Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen und Erwachsenen. Die Bifo gewährleistet auch den Überblick über sämtliche am Markt befindlichen Berufs- und Bildungsangebote.

Übersicht über die Tätigkeitsbereiche und deren Inanspruchnahme im Jahr 2001

Ratsuchende/Teilnehmer	2001
Infozentrum	3.902
Einzelberatungen	966
Veranstaltungen gesamt	12.271
Info-Veranstaltungen für Maturanten	532
Berufsorientierung an Schulen	1.241
Bifo-Nachmittage	4.698
Bifo-Messe	5.800
Bewerbungsbüro	2.179
Sonstige Aktivitäten	802

Quelle: Tätigkeitsbericht Bifo

Infozentrum Im Infozentrum können sich Jugendliche und Erwachsene telefonisch, per Internet oder persönlich anhand von Unterlagen oder bei den Beratern kostenlos über Vorarlberger Berufs- und Bildungsangebote informieren. Weitere Bildungsmöglichkeiten in Österreich, in der Schweiz und in Deutschland sowie sonstige EU-Bildungswege sind ebenfalls dokumentiert.

Die Zahl der Ratsuchenden ist, vor allem was telefonische Anfragen betrifft, rückläufig. Grund hierfür ist die verstärkte Nutzung der Internet-Bildungsdatenbanken als Informationsmedium. Während im Jahr 2000 die Zahl der Besuche der Homepages noch bei rund 65.000 lag, hat sich die Zahl im Jahr 2001 auf rund 130.000 verdoppelt.

Laut Aussage des Geschäftsführers hat die zunehmende Nutzung des Internet zur Selbstinformation eine Änderung der Qualität der Anfragen zur Folge. Routineauskünfte sind rückläufig, demgegenüber werden verstärkt vertiefende und spezielle Informationen nachgefragt.

Einzelberatung Im Rahmen der Beratung von Jugendlichen und Erwachsenen im persönlichen Gespräch werden die individuellen Fähigkeiten und Interessen untersucht und entsprechende Orientierungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Die Zahl der persönlichen Beratungsgespräche steigt jährlich. Aufgrund der Fülle der Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten und aufgrund der Individualität und des Umfangs der Beratung ist dieser Aufgabenbereich der ressourcenintensivste. Eine Einzelberatung dauert in der Regel ein bis drei Termine zu je einer Stunde. Der Kostenbeitrag pro Stunde beträgt für Erwachsene €20, der Kostenbeitrag für Jugendliche beträgt ab dem zweiten Termin €10.

Laut Aussage des Geschäftsführers ist dieser Tätigkeitsbereich zwar der zeitaufwendigste, jedoch für die Ratsuchenden auch der erfolgversprechendste. Auch haben Untersuchungen gezeigt, dass die „gute erste Berufswahl“ für die zukünftige Bereitschaft zur Weiterbildung ausschlaggebend ist.

Veranstaltungen Die Bifo führt im Rahmen der Berufsorientierung eine Reihe von Veranstaltungen mit und ohne Beteiligung von externen Experten durch.

Beratung und Info zur Berufsorientierung an Schulen erfolgt zum Teil direkt im Wege der Gestaltung von Unterrichtseinheiten oder indirekt über die Information der Lehrer. Im Jahr 2001 nahmen 1.241 Schüler am Berufsorientierungsunterricht in Schulen teil, der von Mitarbeitern der Bifo gestaltet wird. 532 Maturanten kamen zu speziellen Info-Veranstaltungen.

- Veranstaltungen** Die Bifo-Nachmittage besuchten im Jahr 2001 knapp 4.700 interessierte Schüler und Eltern, die sich im Rahmen dieser Info-Veranstaltungen bei Praktikern und Firmen über Berufsmöglichkeiten und Berufsbilder informierten.
- Die Bifo-Messe, die jedes zweite Jahr stattfindet, hatte im Jahr 2001 rund 5.800 Besucher zu verzeichnen.
- Beratung und Info zur Berufsorientierung und Weiterbildung von Erwachsenen erfolgt überwiegend über das Infozentrum und in Form von Einzelgesprächen. Die Notwendigkeit der Bewusstseinsbildung hat die Bifo bereits frühzeitig erkannt, die Durchführung von Informationsveranstaltungen für diesen Bereich wie zB die Weiterbildungsmesse mussten jedoch mangels Teilnehmerinteresse aufgegeben werden.
- Bewerbungsbüro** Die Bifo übernahm im Jahr 1996 im Auftrag des AMS die Führung eines Bewerbungsbüros. Informationen zu offenen Stellen, Anregungen und Tipps in Bezug auf das Erstellen von Bewerbungsunterlagen und das Führen von Vorstellungsgesprächen sowie die Möglichkeit, die Bewerbungsunterlagen kostenlos vor Ort am PC zu erstellen, wurden angeboten. Mit Jahresende 2001 zog sich die Bifo aus diesem Tätigkeitsbereich zurück.
- Grund dafür war, dass diese Tätigkeit nicht zu den Kernaufgaben der Bifo zählt und die Auflagen des AMS hinsichtlich der Vermittlung von Arbeitssuchenden den primären Geschäftszweck der Bifo übersteigen. Mit Wegfall des Bewerbungsbüros entgehen der Bifo potentielle Einnahmen in Höhe von rund €55.000.
- Informationsmedien** Zu den Aufgaben der Bifo gehört auch die Erstellung von Informationsmedien wie der Zeitschrift Pfiffikus, Bildungsdatenbanken im Internet, Hochschul- und Studienführer Regio Bodensee, Bildungskalender der Stadt Dornbirn. Weitere spezifische Informationsmaterialien sind beispielsweise eine Übersicht über alle in Vorarlberg ausgebildeten Lehrberufe oder eine Broschüre für Eltern, deren Kinder vor der Schul- oder Berufswahl stehen.
- Die Broschüre Pfiffikus gibt einen umfassenden Überblick über Bildungs- und Weiterbildungsangebote in Vorarlberg. Der Großteil aller Vorarlberger Bildungsanbieter und -angebote ist in der Broschüre vertreten. Nicht enthalten sind Anbieter ohne regelmäßige Programme wie zB Elternvereine oder Anbieter von Programmen, die nur einem sehr eingeschränkten Teilnehmerkreis zugänglich sind. Die Broschüre ist auch online über das Internet abrufbar.

Informationsmedien Die Bifo hat in Zusammenarbeit mit der Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung (Iib) ein umfassendes Informationssystem zur Berufsorientierung und -bildungsinformation entwickelt. Enthalten sind Informationen für Jugendliche, Erwachsene, Arbeitssuchende und für Lehrer, die mit der Durchführung des Berufsorientierungsunterrichtes beauftragt sind.

Die Bifo erstellt im Auftrag des Landes und der Internationalen Bodenseekonferenz einen Hochschul- und Studienführer, der eine Übersicht über Hochschulen, Fachhochschulen und ähnliche Ausbildungen in der Bodenseeregion gibt.

Projekte Die Bifo übernimmt zudem verschiedene Projekte und Aufgaben im Bereich der Konzeptentwicklung und der Grundlagenarbeit im Berufs- und Bildungsbereich. Beispiele hierfür sind das Projektmanagement für das Projekt Bildungsgutschein, die Erstellung von Bildungsplänen für die Österreichische Studien- und Beratungsgesellschaft (ÖSB), die Entwicklung der Quali Box, das Leonardo-Projekt Distance Counselling, das Projekt „girl's day“ im Auftrag des Frauenreferates etc.

Bewertung Die Tätigkeiten der Bifo sind umfangreich. Auch größere Aufträge entstehen oft kurzfristig und sind aufgrund ihres Projektcharakters vielfach zeitlich begrenzt. Die Einnahmen aus den Projekten werden jedoch zur Finanzierung der Standardleistungen benötigt.

Als inhaltliche Leitlinie dient das Konzept Berufswahlvorbereitung. Ein Businessplan wurde noch nicht erstellt. Der Planungshorizont der Aktivitäten reichte in der Vergangenheit nicht über ein Jahr hinaus.

Empfehlung Der Landes-Rechnungshof empfiehlt der Geschäftsführung, einen Businessplan auszuarbeiten, in dem die geplante Entwicklung in den Geschäftsfeldern, strategische Stoßrichtungen sowie die finanziellen Eckwerte dargestellt und Eigenfinanzierungsgrad sowie Zuschussbedarf definiert und mit dem Gesellschafter abgestimmt sind.

Stellungnahme *Zu dieser Empfehlung des Landes-Rechnungshofes wird bemerkt, dass der Geschäftsführer des BIFO bereits angewiesen wurde, einen Businessplan auszuarbeiten.*

2.3. Positionierung

Die Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg (Bifo) definiert sich als Instrument zur Erhöhung der Gesamteffizienz des Bildungssystems und zur Optimierung der Qualifikationsstruktur des Wirtschaftsstandortes Vorarlberg. Kernkompetenzen sind Information und Beratung zur Berufswahl und entsprechender Qualifizierung. Die angebotene Form der Einzelberatung ist in Vorarlberg einzigartig.

Situation

Die Kernkompetenzen der Bifo liegen im Bereich Information und Beratung. Einerseits sollen Bildungsangebote unter Berücksichtigung persönlicher Fähigkeiten und Neigungen zielgerichtet in Anspruch genommen werden und andererseits gilt es Qualifikationen in jenen Bereichen zu erwerben, für die am Wirtschaftsstandort Vorarlberg ein Bedarf besteht.

Der Ansatz bei der Durchführung der Kernaufgaben basiert auf umfassendem Know-how und Wissen. Die Bifo genießt große Glaubwürdigkeit bei den Schulen, in der Wirtschaft und bei Partnerinstitutionen im Erwachsenenbildungsbereich.

Die Bifo ist auf dem Markt keiner starken Konkurrenz ausgesetzt. Mit Einrichtungen wie zB den Berufsinformationszentren des AMS, die in Teilbereichen der Bifo tätig sind, bestehen Kooperationen zur Effizienzsteigerung und zum Nutzen der Ratsuchenden. Die angebotene Form der Einzelberatung ist in Vorarlberg einzigartig.

Seit dem weitgehenden Rückzug aus dem Bereich der Arbeitslosenberatung mit Ende des Jahres 2001, kann sich die Bifo auf ihre eigentliche Kernkompetenz im Bereich der „Prophylaxe“ konzentrieren.

Bewertung

Die Bifo besteht seit mehr als zehn Jahren und hat sich in den Geschäftsfeldern Information und Beratung durch Fachkompetenz und Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter gut etabliert. Der Landes-Rechnungshof erachtet die Kernaufgaben der Bifo als zweckmäßig.

2.4. Finanzierung

Die Subventionen von Land und Wirtschaftskammer reichten in den letzten Jahren nicht aus, um das Kerngeschäft zu finanzieren. Da die Abhängigkeit von Projekterträgen gestiegen ist, wurde von den Gesellschaftern die Finanzierungsstruktur neu festgelegt.

Situation

Die Subvention der Gesellschafter Land und Wirtschaftskammer wurde in einem Gesellschaftsbeschluss für das Jahr 2001 mit €105.000 bzw €73.000 festgelegt. Der Anteil dieser Subventionen an den Gesamterträgen der Bifo betrug 21 bzw 14 Prozent.

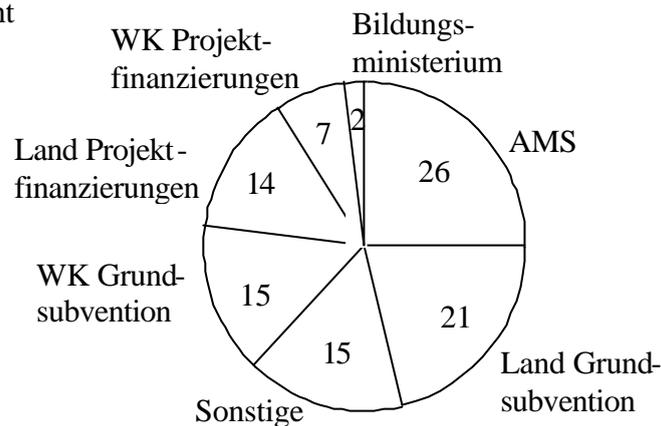
Die Subventionen der Gesellschafter wurden von €305.000 im Jahr 1995 in den letzten Jahren nahezu halbiert. Mit der Reduktion der Basisfinanzierung war der Auftrag an die Bifo verbunden, den Eigenertragsanteil zu erhöhen.

Situation

Der Anteil der Finanzierung aus Projekten an den gesamten zu finanzierenden Ausgaben ist von 18 Prozent im Jahr 1995 auf 63 Prozent im Jahr 2002 gestiegen. Die Finanzierung der Standardleistungen erfolgt demnach zunehmend durch kurzfristige Projektzusagen, wodurch eine Planung deutlich erschwert wird. Im Jahr 2001 deckten die Subventionen der Gesellschafter die Gesamtaufwendungen nur zu rund 24 Prozent.

Ertragsstruktur der Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg im Jahr 2001

In Prozent



Quelle: Schätzung des Geschäftsführers

Subventionen

Im Juni 2002 wurde im Rahmen der Subventionsansuchen der Bifo bei Land und Wirtschaftskammer für das Jahr 2003 ein mittelfristiges Finanzierungskonzept vorgelegt, das die derzeitige wirtschaftliche Situation der Bifo und eine Finanzvorschau für die Jahre 2003 bis 2005 zum Inhalt hat.

Aus der Vorschau der Bifo für 2003 geht hervor, dass durch den Wegfall von Projekteinnahmen wie beispielsweise aus dem Bewerbungsbüro, mit einem Abgang von €204.000 gerechnet werden muss.

Um die Kontinuität der Leistungen der Bifo sicherzustellen, einigten sich die Gesellschafter darauf, im Zeitraum 2003 bis 2005 die Basisfinanzierung für die Bifo um jährlich insgesamt € 100.000 zu erhöhen. Getragen wird die Erhöhung von Land und Wirtschaftskammer zu gleichen Teilen. Die Subventionen der Gesellschafter für die Jahre 2003 bis 2005 betragen demnach für die Wirtschaftskammer €122.600, für das Land €154.600.

Zusätzlich wurde die Finanzierung der „Bifo-Messe“ in Höhe von insgesamt € 70.000 für das Jahr 2003 zugesagt, die die Gesellschafter wiederum je zur Hälfte tragen. Die Finanzierung der Bifo-Messe 2005 wird in Aussicht gestellt.

Subventionen	Die Ungleichverteilung zwischen den Subventionsbeiträgen des Landes und der Wirtschaftskammer ist auf die unterschiedliche Finanzierungsbereitschaft der Gesellschafter zurückzuführen.
Projekt- und sonstige Erträge	<p>Weitere Erträge des Jahres 2001 resultieren aus Projektbeiträgen. Auftraggeber sind das AMS, das Bildungsministerium und verschiedene Abteilungen des Landes wie die Abteilungen Gesellschaft und Soziales (IVa), Wissenschaft und Weiterbildung (IIb) sowie Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten (VIa). Das Frauenreferat der Abteilung Gesellschaft und Soziales förderte beispielsweise die Projekte „Mädchen können´s auch“ und „girl´s day“.</p> <p>Sonstige Erträge stammen aus Beratungen, Sponsoring, Verkäufen, Werbeeinnahmen etc.</p>
Bewertung	<p>Eine umfassende Information über Berufs-, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die auf die individuellen Fähigkeiten und Interessen abgestimmte Beratung leisten nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes einen wesentlichen Beitrag zu einer effektiven und nachhaltigen Qualifizierung.</p> <p>Langfristige Konzepte mit Zielen, Strategien, Kriterien für die Evaluierung und Maßnahmenplänen sind nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes eine wesentliche Voraussetzung, um den effektiven Einsatz der Fördermittel sicherzustellen und bildungs- sowie strukturpolitische Ziele zu erreichen. Die Bewusstseinsbildung für das lebenslange Lernen zur Sicherung der Qualifikationen ist für den Wirtschaftsstandort Vorarlberg von besonderer Bedeutung.</p> <p>Der Landes-Rechnungshof bewertet das mittelfristige Finanzierungskonzept der Bifo als positiv. Es sollte jedoch um eine Detailplanung der Aktivitäten sowie der Aufwendungen und Erträge ergänzt werden. Das Finanzierungskonzept geht für das Jahr 2003 von einem Gesamtaufwand von € 577.000 aus. Laut Jahresabschluss 2001 betragen die betriebsnotwendigen Aufwendungen €495.000. Begründet wird die Steigerung durch eine Fortschreibung des Budgets sowie durch neue Projekte. Ein Teil der Kostensteigerungen soll laut Planung durch Einsparungen und Rücklagenauflösungen abgedeckt werden.</p>

3. Schloss Hofen - Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung

Schloss Hofen – Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung GmbH			
Unternehmensgegenstand	Planung, Organisation und Durchführung von praxisorientierten Lehrgängen und Kursen im universitären und post-universitären Bereich; Veranstaltungszentrum für externe Anbieter einschließlich Hotelbetrieb		
Ständige Mitarbeiter aktuell	19,45		
davon in Weiterbildung	7,6		
Gebarungsentwicklung	2000	2001	
	in Tausend €		
Erträge	1.030	1.170	
- Förderungen und Subventionen	27	11	
- Umsatzerlöse	1.001	1.156	
- Übrige	2	3	
Aufwendungen	1.354	1.974	
- Material und fremdbezogene Leistungen	449	751	
- Personalaufwand	657	894	
- Abschreibungen	41	44	
- Sonstige betriebliche Aufwendungen	207	285	
Abgangsdeckung Land Vorarlberg	320	801*	
* inkl Uni-Lehrgänge, die bis zum Jahr 2000 aus Mitteln des Zukunftsfonds finanziert wurden			
Quelle: Jahresabschlüsse Schloss Hofen			

3.1. Rechtsform, Unternehmensgegenstand und Organe

Schloss Hofen – Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung GmbH (Schloss Hofen) ist eine gemeinnützige Gesellschaft im Alleineigentum des Landes. Die Kernaufgabe der GmbH ist die Planung, Organisation und Durchführung von Bildungsveranstaltungen.

Rechtsform	<p>Schloss Hofen besteht seit 1981 und wurde in seiner derzeitigen Rechtsform 1991 vom Land Vorarlberg eingerichtet. Das Land Vorarlberg ist gleichzeitig einziger Gesellschafter. Die Gesellschaft dient nicht Erwerbszwecken, sondern verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke.</p> <p>Rechtliche Grundlagen sind der Gesellschaftsvertrag vom 23. Dezember 1991, der Zusammenarbeitsvertrag mit dem Land vom 23. Dezember 1991 (mit zwei Zusatzprotokollen) sowie ein Mietvertrag aus dem Jahre 1991, abgeschlossen zwischen Land und Schloss Hofen.</p>
Gesellschaftsvertrag	<p>Als Gegenstand des Unternehmens wurde im Gesellschaftsvertrag definiert</p> <ul style="list-style-type: none">a) Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen in den Bereichen Bildung, Kultur, Wissenschaft und Forschungb) Wahrnehmung von Koordinierungsaufgaben im Bildungs- und Wissenschaftsbereichc) Organisation von Forschungsarbeiten sowie die Beteiligung an Forschungsprojekten anderer Trägerd) Erbringung von Dienstleistungen im Bildungsbereiche) Beratung und Know-how-Weitergabe in den Bereichen Bildung, Kultur, Wissenschaft und Forschungf) Vermietung der Betriebseinrichtungen oder Teilen derselben an andere Träger von Veranstaltungen aus den Bereichen Bildung, Kultur, Wissenschaft und Forschungg) Beherbergung von Teilnehmern der Veranstaltungen in Schloss Hofen
Zusammenarbeitsvertrag	<p>Der Zusammenarbeitsvertrag aus 1991 regelt, dass Schloss Hofen Schwerpunkte nach den Vorgaben des Landes setzen bzw Tätigkeiten nur in dem vom Land zu konkretisierenden Umfang entfalten darf. Der Zusammenarbeitsvertrag ist zugleich die rechtliche Grundlage für die Betriebsabgangsdeckung sowie für die Überlassung von Arbeitskräften durch das Land (Landesbedienstete) bei gleichzeitigem Ersatz der Personalkosten durch Schloss Hofen.</p>
Mietvertrag	<p>Schloss Hofen mietet das Gebäude plus Nebengebäude und Innenhof vom Landeshochbauamt. Ausgenommen davon sind die Dienstwohnung des Hausmeisters und die Räume der Gastgewerblichen Schule. Die Gebäudemiete an das Land betrug im Jahr 2001 rund €43.000 inkl Umsatzsteuer.</p> <p>Das Pädagogische Institut des Landes (PI), das sich in den Räumlichkeiten befindet, ist Untermieter von Schloss Hofen und entrichtet jährlich rund €8.740 inkl Umsatzsteuer.</p>

Organe	<p>Die Organe der Gesellschaft sind laut Gesellschaftsvertrag</p> <ul style="list-style-type: none">- ein oder mehrere Geschäftsführer,- ein Beirat und- die Generalversammlung.
Funktionsträger	<p>Mit Gesellschafterbeschluss vom 3. Dezember 1991 wurde Dr Armin Paul zum Geschäftsführer der Gesellschaft bestellt. Im Geschäftsführervertrag vom 17. Dezember 1991 wurde die Funktion vorerst auf drei Jahre befristet.</p> <p>Zur Beratung des Gesellschafters und zur Unterstützung der Organe der Gesellschaft bei wesentlichen Entscheidungen wurde ein Beirat eingerichtet. Den Vorsitz führt mit LR Dr Hans-Peter Bischof das zuständige Regierungsmitglied. Im Beirat vertreten sind weiters eine Mitarbeiterin der Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung (IIb) und der Leiter der Abteilung für Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten (VIa)..</p> <p>Die Aufgaben des Beirates sind weitreichend und bestehen im Wesentlichen aus der Gesamtplanung, der Vorgabe und Festlegung der Aufgabenstellungen und der Zielsetzung des Unternehmens. Entscheidungen über wesentliche Entwicklungen in Schloss Hofen werden ebenfalls vom Beirat getroffen. Der Beirat hat auch ein Weisungsrecht gegenüber dem Geschäftsführer.</p> <p>Durch die Regelungen des Zusammenarbeitsvertrages und aufgrund der weitreichenden Kompetenzen sowie der personellen Besetzung des Beirates ist der Entscheidungsspielraum des Geschäftsführers im Innenverhältnis relativ gering.</p>
Personalstand	<p>Zum Zeitpunkt der Prüfung durch den Landes-Rechnungshof wurden von der Gesellschaft unter aliquoter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten 19,45 Mitarbeiter beschäftigt.</p> <p>3.2. Geschäftsfelder im Geschäftsbereich Bildung/Weiterbildung</p> <p>In vier Geschäftsfeldern werden praxisorientierte Lehrgänge und Kurse im universitären und post-universitären Bereich angeboten. Zusätzlich steht das Haus auch anderen Anbietern als Veranstaltungszentrum mit Hotelbetrieb offen.</p>
Situation	<p>Schloss Hofen erbringt Leistungen in zwei unterschiedlichen Geschäftsbereichen. Der Geschäftsbereich Bildung/Weiterbildung besteht aus vier Geschäftsfeldern, in denen Lehrgänge und Veranstaltungen für unterschiedliche Zielgruppen angeboten werden.</p>

Übersicht Geschäftsfelder im Geschäftsbereich Bildung/Weiterbildung

	Wirtschaft	Europäische Integration	Gesundheit & Soziales		Gemeindeakademie
Lehrgänge	5	2	18	3	2 ²⁾
Zugangsvoraussetzung	Studienberechtigung oder einschlägige Fachausbildung und einschlägige Praxis	Abgeschlossenes Jus-Studium	Abgeschlossenes Studium Medizin, Psychologie mindestens Studienberechtigung	Beschäftigung im Sozialbereich/NPO ¹⁾	Gemeinbedienstete, Kommunalpolitiker
Abschluss	Zeugnis der Universität	Zeugnis Master	Zeugnis Master	Zeugnis/Zertifikat	Zeugnis der Universität, Zeugnis/Zertifikat
Absolventen	> 1.371	> 255	> 561	> 294	> 200
Aktive Teilnehmer	104	35	255	60	55

¹⁾ Lehrgang Mediation: Teilnahmevoraussetzung ist eine psychosoziale oder juristische Ausbildung

²⁾ Im Geschäftsfeld Gemeindeakademie werden überwiegend Einzelseminare mit rund 1.100 bis 1.600 Teilnehmern jährlich durchgeführt

Quelle: Schloss Hofen; Stand: Plan 2002 ohne Seminare

Situation

Ein eigener Geschäftsbereich ist das Veranstaltungszentrum mit Hotelbetrieb. Das Haus verfügt über sechs Seminarräume mit Gruppenräumen und über 21 Zimmer zur Übernachtung. Im Jahr 2000 wurden 4.902 Teilnehmertage gebucht. Der Schwerpunkt der Leistungen des Veranstaltungszentrums liegt in der Verpflegung von Seminar-, Lehrgangs- und Veranstaltungsteilnehmern und -vortragenden sowie in der Vermietung von Zimmern. Die Aufgaben in diesem Geschäftsfeld werden mit einer Kapazität von 10,25 Personenjahren bewältigt.

Das Einzugsgebiet bzw der Markt für die Weiterbildungsangebote von Schloss Hofen erstreckt sich je nach Geschäftsfeld vom Bodenseeraum über die Bundesländer Vorarlberg, Tirol und Salzburg. Falls österreichische Diplome für den Abschluss maßgebend sind, wie beispielsweise im Geschäftsfeld Gesundheit und Soziales, ist der Markt entsprechend begrenzt.

Die Entwicklungszeiten für neue Leistungsangebote sind relativ kurz, da die Leiter der Geschäftsfelder über eine langjährige Erfahrung und über ein breites Netzwerk verfügen.

Geschäftsfeld Wirtschaft

Im Geschäftsfeld Wirtschaft wurden im Jahr 2001 vier berufsbegleitende Universitätslehrgänge mit den Wirtschaftsthemen Marketing, Controlling, Personal- und Organisationsentwicklung sowie Tourismus angeboten.

Aktuell studieren rund 100 Personen in den Universitätslehrgängen. Mit mittlerweile über 1.300 Absolventen weist das Geschäftsfeld Wirtschaft die höchste Absolventenzahl auf. Die Teilnehmertage sind von 2.609 im Jahr 1999 auf 3.131 im Jahr 2001 gestiegen.

Neben dem Lehrgangsprogramm werden zusätzlich ein- und mehrtägige Veranstaltungen mit den Schwerpunkten Wirtschaft und Recht angeboten. Im Jahr 2001 waren dies fünf Veranstaltungen zu den Themen Personal- und Organisationsentwicklung, Mitarbeiterführung, Kundenorientierung, Signaturrecht und eine Informationsveranstaltung zur Euro-Einführung. Die Veranstaltungen hatten insgesamt 145 Teilnehmer zu verzeichnen.

Im Jahr 2002 ist eine Veranstaltungsreihe zu europapolitischen Themenstellungen bestehend aus sechs Einzelveranstaltungen geplant.

Die verfügbare Personalkapazität beträgt in diesem Geschäftsfeld 2,0 Personenjahre.

Geschäftsfeld Gesundheit und Soziales

Im Geschäftsfeld Gesundheit und Soziales studieren im Segment Medizin/ Psychologie/ Psychotherapie derzeit über 250 Ärzte und Psychologen in postgradualen Lehrgängen. Damit ist dieses Segment, was die aktuellen Teilnehmerzahlen betrifft, das größte. Die Zahl der Absolventen beträgt knapp 600.

Der derzeit laufende vierte Lehrgang Psychotherapeutisches Propädeutikum und der neue Uni-Lehrgang Grundlagen der Psychotherapie decken sich inhaltlich. Der Uni-Lehrgang Grundlagen der Psychotherapie wird auf Lehrveranstaltungen des Pädagogikstudiums angerechnet.

Im Segment Soziales werden in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Soziale Arbeit St. Gallen/Rorschach derzeit die Lehrgänge Sozialmanagement und Mediation angeboten. Sozialmanagement ist einer der ältesten Lehrgänge, der neunte Lehrgang startete im Jahr 2001. Ein dritter Lehrgang Sozialinformatik wird im Herbst 2003 gestartet.

In diesem Segment stehen den rund 60 aktiven Studenten knapp 300 Absolventen gegenüber. Mindest-Einstiegsvoraussetzung ist eine abgeschlossene Ausbildung zum Diplomsozialarbeiter.

Die Teilnehmertage konnten von 1.732 im Jahr 1999 auf 2.755 im Jahr 2001 gesteigert werden. Die Weiterbildungsprogramme in diesem Geschäftsfeld weisen ein breites Spektrum an fachlichen Inhalten und Zugangsberechtigungs- bzw. Bildungsniveaus auf. Betreut wird das Geschäftsfeld von drei Vollzeit-Mitarbeitern.

Geschäftsfeld
Europäische
Integration

Im Geschäftsfeld Europäische Integration werden zwei postgraduale Programme zum Thema Europarecht sowie Spezialseminare angeboten. Im Jahr 2001 wurde der siebte Lehrgang Europarecht in Zusammenarbeit mit der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Innsbruck abgeschlossen. Der dritte postgraduale Lehrgang zum Thema Europarecht – MAS startete im Jahr 2001.

Dem Geschäftsfeld ist auch die American European Summer Academy zugeordnet. In einem dreiwöchigen Kurs in englischer Sprache werden Kenntnisse über die Beziehungen zwischen Nordamerika und Europa vermittelt. Im Jahr 2001 haben 27 Teilnehmer die 17. Summer Academy besucht.

Die Teilnehmertage in den Lehrgängen sind von 837 im Jahr 1999 auf 518 im Jahr 2001 gesunken. Betreut wird dieses Geschäftsfeld vom Geschäftsführer und seinem Sekretariat.

Geschäftsfeld
Gemeindeakademie

Schloss Hofen ist seit dem Jahr 1999 im Auftrag des Gemeindeverbandes mit der Umsetzung des Bildungskonzeptes für die Vorarlberger Gemeinden betraut. Dieses Bildungskonzept umfasst die besondere Grundausbildung und die Weiterbildung für Gemeindebedienstete. Die allgemeine Grundausbildung für Gemeindebedienstete erfolgt durch das Amt der Vorarlberger Landesregierung. Für diese Grundausbildung übernimmt Schloss Hofen lediglich das Raummanagement, sofern die Kurse in Schloss Hofen abgehalten werden.

Im Jahr 2001 wurden 47 Einzelseminare in 63 Seminarterminen mit insgesamt 2.052 Teilnehmern durchgeführt. Im Jahr 2002 war die Teilnehmerzahl aufgrund der neuen Wohnbauförderungsrichtlinien und der Euro-Umstellung überdurchschnittlich hoch. Die Teilnehmerzahlen betragen in der Regel 1.100 bis 1.600 Personen jährlich. Dem Geschäftsfeld ist auch der Lehrgang Politische Bildung zugeordnet. Die verfügbare Kapazität für das Geschäftsfeld beträgt 1,5 Personenjahre.

Die Teilnahme an den Veranstaltungen ist gegen Entrichtung eines Seminarbeitrages auch für Bedienstete des Landes möglich. Der Anteil der Landesbediensteten an den Gesamtteilnehmern beträgt jährlich rund zehn Prozent.

Die Schnittstelle zu und die Vernetzung mit dem Amt der Vorarlberger Landesregierung ist für den Bereich des Weiterbildungsprogramms mit Ausnahme einzelner Kooperationsveranstaltungen nicht institutionalisiert.

Die Vernetzung findet in Form eines Erfahrungs- und Gedankenaustausches statt. Anfragen betreffend die Übernahme einer geplanten Veranstaltung in Schloss Hofen durch das Land finden informell statt.

Bewertung

Schloss Hofen agiert bereits sehr lange am Bildungsmarkt in Vorarlberg und hatte bis zur Gründung der FH auch eine Monopolstellung in sämtlichen Geschäftsfeldern. Die Aufbauarbeit ist in allen Geschäftsfeldern weitestgehend abgeschlossen. Das Angebot ist bedarfsgerecht, einzelne Lehrgänge wie Europarecht, Sozialmanagement und Tourismus (Grund- und Expertenstufe) wurden bereits mehrfach angeboten.

Die Teilnehmerzahlen stiegen in allen Geschäftsfeldern - mit Ausnahme Europäische Integration - in den letzten Jahren kontinuierlich an. Die Gesamtkapazität des Hauses liegt bei rund 15.000 Teilnehmern und wurde in den Jahren 1999 bis 2001 jeweils überschritten. Nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes lässt dies auf ein qualitativ hochstehendes Angebot und eine bedarfsorientierte Produktentwicklung und Programmgestaltung schließen.

Nachdem die FH laut Aussage der Weiterbildungsleiterin beabsichtigt, das Weiterbildungsangebot auszubauen und ebenfalls postgraduale Lehrgänge anzubieten, werden die Überschneidungen im Geschäftsfeld Wirtschaft zunehmen. Nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes ist es auch nicht zweckmäßig, dass zwei Bildungseinrichtungen des Landes im selben Geschäftsfeld tätig sind und an zwei Häusern Produkte im selben Geschäftsfeld entwickelt werden.

Aufgrund der inhaltlichen Nähe der beiden Aus- und Weiterbildungsbereiche des Landes und der Gemeinden und aufgrund der Tatsache, dass die Kooperation zwischen den beiden informell erfolgt, können derzeit mögliche Synergien nicht in vollem Umfang genutzt werden.

In der Vergangenheit wurde von Seiten des Landes die Vernetzung der Aus- und Weiterbildung für Landesbedienstete mit der Gemeindeakademie erwogen. Im Bildungskonzept des Landes aus dem Jahr 1998 wurden gegen eine Auslagerung des Bereiches an Schloss Hofen als wichtigste Gründe der Verlust der Steuerungsfunktion, die Kontrolle der Aus- und Weiterbildung als nicht delegierbare Aufgabe der Personalabteilung und die räumliche Trennung angeführt.

Eine verstärkte Kooperation und Vernetzung zwischen der Aus- und Weiterbildung für Landes- und Gemeindebedienstete hätte nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes einige Vorteile. So könnten Synergien bei der Referentenauswahl oder beim Aufbau von Netzwerken genutzt, die Zielgruppe vergrößert, Doppelgleisigkeiten vermieden und die Entwicklungskosten gesenkt werden. Fortbildungen im sozialen und methodischen Bereich könnten vermehrt auch für Gemeindebedienstete angeboten werden.

Empfehlung

Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, die Abstimmung und Kooperation mit dem Amt der Vorarlberger Landesregierung zu verstärken.

Weiters empfiehlt der Landes-Rechnungshof aus Gründen der Effizienz zu prüfen, ob die Organisation der Weiterbildung des Landes an Schloss Hofen übertragen werden kann.

Stellungnahme

Die zusammenfassende Bewertung des Landes-Rechnungshofes, wonach die Entwicklung Schloss Hofens im Prüfungszeitraum auf ein qualitativ hoch stehendes Angebot und eine bedarfsorientierte Produktentwicklung und Programmgestaltung schließen lasse, bestätigt die Angebots- und Entwicklungsstrategie des Zentrums für Wissenschaft und Weiterbildung. Seit 1984 wurden in Schloss Hofen 41 unterschiedliche berufsbegleitende Lehrgänge insgesamt 147 Mal durchgeführt. Seit 1984 wurden im Geschäftsfeld Wirtschaft 17 Lehrgänge 73 Mal, im Geschäftsfeld Europäische Integration 2 Lehrgänge 10 Mal, im Geschäftsfeld Gesundheit und Soziales 18 Lehrgänge 50 Mal und im Geschäftsfeld Gemeindeentwicklung 4 Lehrgänge 14 Mal veranstaltet.

1998 wurde entschieden, die Aus- und Fortbildung der Landesbediensteten auch zukünftig weitgehend eigenständig im Amt der Landesregierung durchzuführen. Inzwischen haben die Gemeinden ihr Aus- und Fortbildungsangebot in enger Kooperation mit Schloss Hofen ausgeweitet und strukturell an das Ausbildungskonzept des Landes angelehnt. Damit wird eine engere Kooperation und Vernetzung der Aus- und Fortbildung der Landesverwaltung mit Schloss Hofen und damit auch mit den Gemeinden auch für die Landesverwaltung interessant. Aus Sicht der Teilnehmer spricht eine bessere Vernetzung der Landes- und Gemeindebediensteten für eine gemeinsame Aus- und Weiterbildung. Aus Sicht des Landes und der Gemeinden ist ein qualitativ hohes, bedarfs- und praxisorientiertes Aus- und Weiterbildungsangebot für die Höherqualifizierung der Bediensteten unabdingbar. Gut ausgebildete Mitarbeiter im öffentlichen Dienst sind ein echter Wettbewerbsvorteil. Die vom Landes-Rechnungshof angedachten Vorteile werden auch vom Amt der Landesregierung gesehen und die Übertragung der Organisation der Aus- und Fortbildung der Landesverwaltung an Schloss Hofen geprüft.

3.3. Positionierung der Weiterbildung

Schloss Hofen ist derzeit in Vorarlberg das Kompetenzzentrum für berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung auf universitärem Niveau. Erstrangige Kooperationspartner sichern einen hohen Qualitätsstandard.

Situation

Schloss Hofen hat sich über die Jahre in den von ihm besetzten Programmfeldern eine starke Position im universitären Weiterbildungsmarkt aufgebaut. Schloss Hofen deckt derzeit ein breites Fächerangebot ab, zielt in der Programmgestaltung jedoch klar in Richtung Weiterbildung auf Universitätsniveau.

Kriterien für die Bildungsaufgaben von Schloss Hofen sind Wissenschaftlichkeit, Internationalität und Praxisorientierung. Aus der Perspektive und im Interesse des Landes Vorarlberg soll Schloss Hofen als außeruniversitäre und wissenschaftliche Bildungseinrichtung den bestehenden Bildungsbedarf decken und Fragen der Zukunft aufgreifen.

Situation	Zielgruppen von Schloss Hofen sind Ärzte, Psychologen, Juristen, Nachwuchskräfte aus Wirtschaft und NPOs sowie Gemeindebedienstete.
Kooperation mit Universitäten	<p>Da Schloss Hofen keine anerkannte postsekundäre Bildungseinrichtung ist und nicht über eigenes wissenschaftliches Personal verfügt, werden die Programme in sämtlichen Geschäftsfeldern in Kooperation mit universitären Einrichtungen oder befugten Weiterbildungsinstitutionen angeboten.</p> <p>Kooperationen mit in- und ausländischen Universitäten werden weiterhin angestrebt. Schloss Hofen ist beispielsweise autorisierte Weiterbildungsinstitution der Österreichischen Ärztekammer und vom Bundesministerium für Soziales, Sicherheit und Generationen anerkannte Weiterbildungsinstitution für Psychologen.</p> <p>Schloss Hofen positioniert sich zudem auch im Ausbildungsbereich, beispielsweise mit den Lehrgängen Psychotherapeutisches Propädeutikum und Grundlagen der Psychotherapie.</p>
Bewertung	<p>Schloss Hofen ist in der Vorarlberger Bildungslandschaft sehr gut positioniert. Die Marke Schloss Hofen ist nach Aussage des Geschäftsführers gut eingeführt und bei den Zielgruppen bekannt.</p> <p>Das Netzwerk von anerkannten Kooperationspartnern, das aufgrund der Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit universitären Einrichtungen besteht, erachtet der Landes-Rechnungshof als tragfähig.</p> <p>Durch den Markteintritt der FH und der ASAV im höchsten Ausbildungssegment entsteht tendenziell ein Wettbewerb in den Geschäftsfeldern Wirtschaft und Soziales unter den Bildungseinrichtungen des Landes.</p> <p>Auf Basis der zu erwartenden Marktentwicklung und unter den sich ändernden Rahmenbedingungen (FH-Lehrgang Soziale Arbeit) sollte die Weiterbildung in den Geschäftsfeldern Wirtschaft und Soziales strategisch neu ausgerichtet werden. Dies auch deshalb, da die ASAV mit der großen Zahl an Einzelseminaren einem rückläufigen Markt mit starker Konkurrenz ausgesetzt ist.</p> <p>Positiv bewertet der Landes-Rechnungshof den im Entwurf fertiggestellten Businessplan 2003+. Dieser umfasst die Schwerpunkte in den Geschäftsfeldern, die Zielgruppen, die erforderlichen Aktivitäten und den Finanzierungsbedarf bis zum Jahr 2005. Finalisiert werden kann dieser Businessplan allerdings erst dann, wenn die strategische Stoßrichtung aller landeseigenen Bildungseinrichtungen insbesondere in den Geschäftsfeldern Wirtschaft und Soziales festgelegt wurde.</p>

Empfehlung

Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, die strategische Stoßrichtung der Bildungseinrichtungen in den Geschäftsfeldern Wirtschaft und Soziales möglichst rasch festzulegen und die notwendige Geschäftsfeldbereinigung auch organisatorisch umzusetzen.

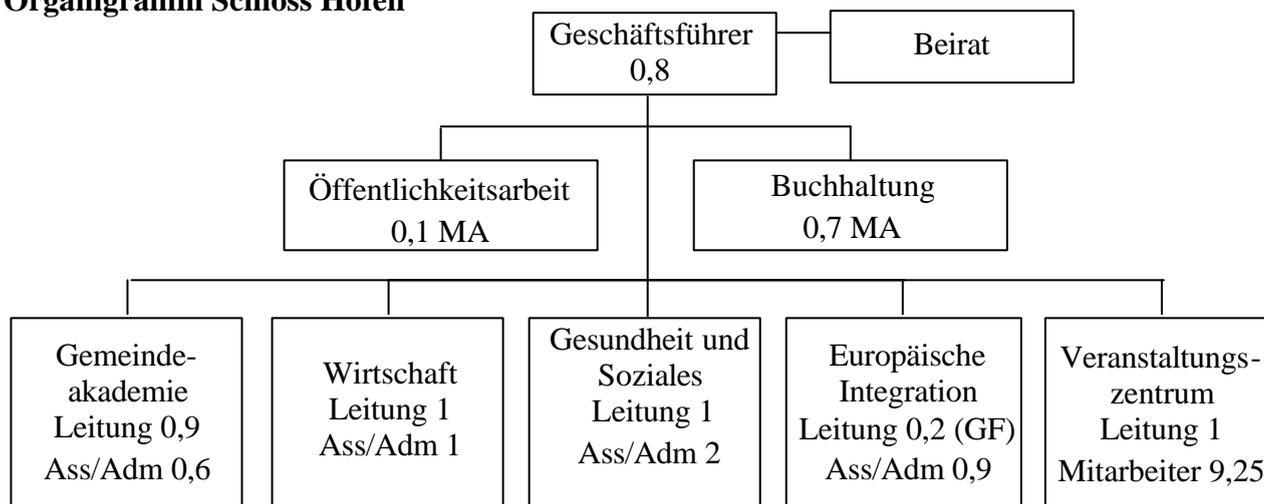
3.4. Organisation

Schloss Hofen weist eine Geschäftsfeldstruktur mit klaren Kompetenzabgrenzungen auf. Ansätze einer Kostenrechnung sind vorhanden, aufgrund eines fehlenden Controllings verfügen die Organe nicht über aussagekräftige Steuerungsinformationen.

Situation

Die Aufbauorganisation von Schloss Hofen ist zielgruppenorientiert und somit nach Geschäftsfeldern strukturiert. In den Organisationseinheiten sind Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung für die Geschäftsfelder klar zugeordnet.

Organigramm Schloss Hofen



Quelle: Schloss Hofen

Die Leiter der Organisationseinheiten berichten direkt dem Geschäftsführer. Der Geschäftsführer ist ebenfalls für ein Geschäftsfeld zuständig.

Kostenrechnung

Schloss Hofen verfügt zum Zeitpunkt der Prüfung über keine Kostenrechnung. In der Buchhaltung werden die Aufwendungen und Erträge - mit Ausnahme des Gastronomiebereiches - nicht nach den Geschäftsfeldern getrennt erfasst.

Laut Auskunft des Geschäftsführers erfolgt ab dem Sommer 2002 erstmals eine Buchung der Aufwendungen und Erträge auf Kostenstellen für die Geschäftsfelder und die Verwaltung.

Kostenrechnung

Die Kalkulation der Lehrgänge und Seminare erfolgt durch die verantwortlichen Leiter in den jeweiligen Geschäftsfeldern. Die Vorgabe des Beirates lautet, die Veranstaltungsentgelte sollen die veranstaltungsabhängigen Ausgaben decken. Diese Vorgabe wird nicht immer eingehalten. Bei den Lehrgängen Politische Bildung und einigen der Wirtschaftslehrgänge wie beispielsweise Personal- und Organisationsentwicklung oder Tourismus decken die Einnahmen nicht die veranstaltungsabhängigen Ausgaben. Die Preispolitik ist mit dem Gesellschafter abgestimmt und entspricht den bildungspolitischen Zielen.

Für die Voranschläge und für die Abrechnung mit Kooperationspartnern von Schloss Hofen werden bei verschiedenen Lehrgängen unterschiedliche Beträge für das sogenannte Sekretariat angesetzt. Die angesetzten Beträge liegen zwischen €727 und €3.634, in der Regel €2.180.

Für das Budget von Schloss Hofen werden die auf Semesterbasis kalkulierten Einnahmen und Ausgaben nicht auf das Geschäftsjahr abgegrenzt. Das Geschäftsjahr ist gleich dem Kalenderjahr.

Nach Abschluss eines Lehrganges oder Seminars wird eine Nachkalkulation vom verantwortlichen Geschäftsfeldleiter durchgeführt. Grundlage für die Nachkalkulation sind die gesammelten Belege.

Während der Dauer eines Lehrganges werden Kopien der Eingangrechnungen von den zuständigen Mitarbeitern in den jeweiligen Bereichen in Lehrgangsordnern abgelegt. Ob die Unterlagen vollständig und aktuell sind, kann im Nachhinein nur mit großem Aufwand nachvollzogen werden, da es keine Schnittstelle zur Buchhaltung gibt.

Einheitliche Kalkulationsrichtlinien bestehen nur insofern, als weitestgehend alle direkten Erträge und Kosten berücksichtigt werden sollen. Nicht berücksichtigt werden die internen Personalkosten für die Entwicklung, Organisation und Administration der Lehrgänge, sonstige Kosten der Geschäftsfelder und auch keine Overheadkosten.

Die Lehrgänge und Veranstaltungen werden nicht systematisch hinsichtlich ihrer erwirtschafteten Deckungsbeiträge hinterfragt. Einige der dem Landes-Rechnungshof vorgelegten Berechnungen zu Nachkalkulationen waren fehlerhaft.

Management-information

Der Beirat erhält jährlich einen Tätigkeitsbericht und eine Jahresstatistik. Die Jahresstatistik umfasst eine monatliche Auflistung der Anzahl an Veranstaltungen, deren Dauer, die Anzahl der Teilnehmer und die Kennzahl Teilnehmertage.

Der Tätigkeitsbericht wird gemeinsam mit dieser Statistik dem Beirat im Rahmen einer Sitzung vorgelegt. Die Prüfung der Jahresstatistiken für die Jahre 1999, 2000, 2001 ergab fehlerhafte Werte in einzelnen Positionen. Statistiken über Durchfall-/Abbrecherquoten werden nicht erstellt.

Qualitätssicherung und -kontrolle Die Qualitätssicherung und -kontrolle der Lehrgänge und Seminare erfolgt durch Evaluation der einzelnen Lehrveranstaltungen mittels Fragebögen durch die Teilnehmer. Für die Lehrgänge werden sogenannte Semester-feedbacks erstellt. Dabei werden die Lehrveranstaltungen und Referenten nach den Kriterien Inhalt und Didaktik des Vortrages, Veranstaltungsablauf etc sowie die Lehrgangsorganisation bewertet und Verbesserungsmöglichkeiten erhoben. Die Ergebnisse der Evaluation fließen in zukünftige Veranstaltungen ein.

Bewertung Die Organisation nach Geschäftsfeldern erachtet der Landes-Rechnungshof grundsätzlich als positiv. Schloss Hofen weist in Relation zum Leistungsangebot und den Teilnehmerzahlen eine schlanke Organisation auf.

Äußerst kritisch bewertet der Landes-Rechnungshof den Entwicklungsstand der Kostenrechnung und das fehlende Controlling. Die Methoden zur wirtschaftlichen Planung, Steuerung und Kontrolle der Geschäftsfelder und der eingesetzten Ressourcen sind ungenügend und entsprechen nicht den üblichen Standards.

Der Geschäftsführer verfügte nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes bis dato nicht über die erforderlichen Steuerungsinformationen zur Finanz- und Ertragslage. Diese wären aber erforderlich gewesen, um Maßnahmen zur Bewältigung der kontinuierlich steigenden Betriebsabgänge setzen zu können. Die in diesem Sommer begonnene Zuordnung der einzelnen Aufwendungen und Erträge auf Kostenstellen erachtet der Landes-Rechnungshof als ersten wichtigen Schritt zu mehr Transparenz. Die Weiterentwicklung der Kostenrechnung zu einer Deckungsbeitragsrechnung sollte vorgenommen werden.

Die Evaluierung des Lehrgangsangebotes und der Veranstaltungen entspricht den üblichen Standards von Bildungseinrichtungen.

Empfehlung Der Landes-Rechnungshof empfiehlt der Geschäftsführung, Controllingfunktionen einzuführen und eine einheitliche Kalkulationsrichtlinie zu erlassen. Darauf aufbauend sollten möglichst rasch eine Kostenstellen- und eine Deckungsbeitragsrechnung eingeführt werden.

Weiters empfiehlt der Landes-Rechnungshof, das Budget stärker zu detaillieren und quartalsweise Vorscheurechnungen zu erstellen.

Stellungnahme *Die Schloss Hofen Wissenschafts- und WeiterbildungsGmbH begrüßt die Empfehlung des Landes-Rechnungshofes nach einer Neuausrichtung der Bildungseinrichtungen des Landes. Ein gut abgestimmtes, bedarfs- und zukunftsorientiertes Angebot der landeseigenen Bildungseinrichtungen ist ein wesentlicher Wettbewerbsfaktor für das Land Vorarlberg. Hohes Niveau der Lehre, klare Strukturen und Praxisorientierung sind entscheidende Kriterien der Qualifizierung der Teilnehmer.*

Stellungnahme

Die Bewertung des Landes-Rechnungshofes, wonach Schloss Hofen in Relation zum Leistungsangebot eine schlanke Organisation aufweise, sowie die Beurteilung des Angebots als qualitativ hoch stehend und in der Produktentwicklung und Programmgestaltung bedarfsorientiert, bestätigt die Planungsstrategie des Zentrums für Wissenschaft und Weiterbildung.

An der Umsetzung der Empfehlung des Landes-Rechnungshofes nach Einführung einer Kosten- und Leistungsrechnung wird bereits seit Juni 2002 gearbeitet. Die Aufwendungen werden auf Kostenstellen gebucht, aufbauend auf dem Datenmaterial werden eine Kosten- und Leistungsrechnung implementiert und geeignete Controllinginstrumente ausgearbeitet.

Im Zuge der Aktualisierung des Leitbildes und der Erstellung eines Businessplanes waren die Implementierung einer Kosten- und Leistungsrechnung sowie die Entwicklung von Controllinginstrumenten bereits geplant. Die Übertragung der UniLehrgänge aus dem Budget des Landes in das Budget der Schloss Hofen Wissenschafts- und WeiterbildungsgmbH hat dieses Projekt kurzfristig verzögert.

Kommentar L-RH

Der Landes-Rechnungshof begrüßt die Aktivitäten zum Aufbau einer Kostenrechnung. Zum Zeitpunkt der Prüfung konnte dem Landes-Rechnungshof kein Konzept zur Einführung von Controllinginstrumenten vorgelegt werden.

3.5. Finanzierung der Weiterbildung

Der Eigenfinanzierungsgrad liegt bei rund 60 Prozent, der Zuschussbedarf des Landes zur Betriebsabgangsdeckung hat sich kontinuierlich erhöht und steigt weiter an. Eine verstärkte Kostenkontrolle durch die Geschäftsführung und die Nutzung von Synergien mit der Fachhochschule (FH) und der Akademie für Sozialarbeit (ASAV) in der Weiterbildung sind anzustreben.

Situation

Die Finanzierung von Schloss Hofen beruht im Wesentlichen auf den Säulen Eigenerträge und Betriebsabgangsdeckung. Das Land Vorarlberg hat sich im Zusammenarbeitsvertrag verpflichtet, den Betriebsabgang von Schloss Hofen zu decken. Rücklagen dürfen jedoch nicht gebildet werden.

Die Expansionsphase in den letzten Jahren hat sich auch in der Finanzierung niedergeschlagen. Zusätzliche Lehrgänge und Veranstaltungen mit steigender Teilnehmerzahl haben auch zur Erhöhung der Veranstaltungserträge geführt. Der Hotelbetrieb ist dem gegenüber rückläufig.

Situation

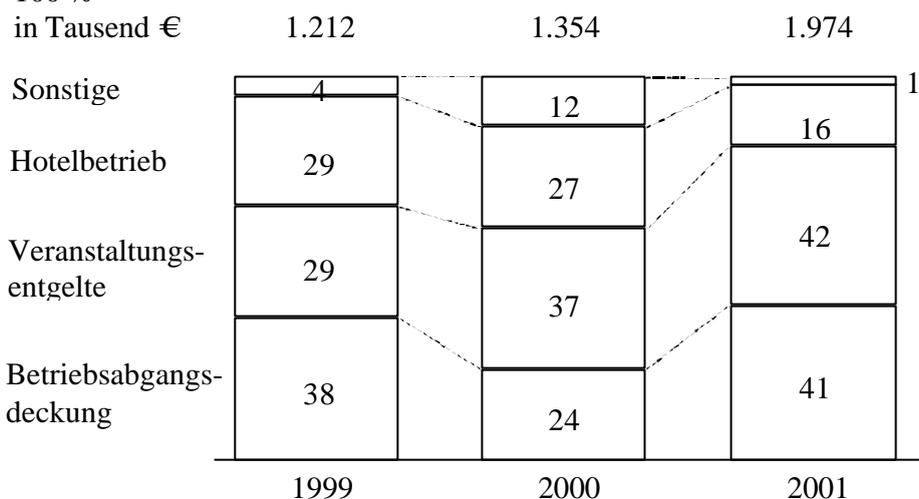
Die Betriebsabgangsdeckung des Landes musste nach einer deutlichen Reduktion im Jahr 2000, für das Jahr 2001 wieder überdurchschnittlich erhöht werden. Für das Jahr 2002 ist wiederum ein Steigerung um 25 Prozent auf €1,0 Mio geplant.

Finanzierung der Aufwendungen von Schloss Hofen in den Jahren 1999* – 2001

In Prozent

100 % =

in Tausend €



* ohne Uni-Lehrgänge, die bis zum Jahr 2000 aus dem Zukunftsfonds finanziert wurden
Quelle: Jahresabschlüsse und Aufstellungen Schloss Hofen

Zusätzlich zur Betriebsabgangsdeckung durch die Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung (IIb) fördern verschiedene Abteilungen des Landes einzelne ausgewählte Programme. Der Anteil der Programmförderung an den Gesamterträgen ist relativ gering und reduzierte sich von €27.000 im Jahr 1999 auf €5.000 im Jahr 2001. Programmförderungen wurden überwiegend von der Abteilung Gesellschaft und Soziales (IVa) gewährt.

Schloss Hofen verfügt - wie bereits erwähnt - über keine Kostenstellen- und Deckungsbeitragsrechnung. Die Geschäftsführung kann nur die direkten Erträge und Aufwendungen und somit den Abgang des Geschäftsbereiches Veranstaltungszentrum ohne Zurechnung von Mieten und Overheadkosten ermitteln.

Die Ermittlung der direkten Aufwendungen und Erträge des Geschäftsbereiches Bildung ist nicht möglich. Als Anhaltspunkt für den Abgang des Geschäftsbereiches Bildung wird dieser deshalb im Folgenden als Differenz der gesamten abzüglich der direkten Erträge und Aufwendungen des Veranstaltungszentrums dargestellt.

Aus Transparenzgründen werden weiters die Erträge, Aufwendungen und der Abgang in den Jahren 1999 und 2000 unter Hinzurechnung der Uni-Lehrgänge dargestellt.

Situation

Erträge, Aufwendungen und Abgang von Schloss Hofen inklusive Uni-Lehrgänge abzüglich Veranstaltungszentrum

In Tausend €

	1999	2000	2001
Erträge	957	1.024	860
Aufwendungen	1.520	1.663	1.552
Material, bezogene Leistungen	783	907	661
Übrige fixe Aufwendungen	737	756	891
Abgang	-563	-639	-692

Quelle: Jahresabschlüsse und Aufstellungen Schloss Hofen

Die Finanzierung der Uni-Lehrgänge erfolgte bis zum Jahr 2000 aus Mitteln des Zukunftsfonds. Zu Beginn des Jahres 2001 wurden die Uni-Lehrgänge aus dem Landesbudget in das Budget von Schloss Hofen übernommen.

Schloss Hofen verrechnete die variablen Aufwendungen wie Material, Referentenhonorare, Verpflegungs-, Unterkunfts- und Raumkosten etc sowie die Personalaufwendungen für die Entwicklung, Durchführung und Betreuung der Uni-Lehrgänge. Zu Beginn des Jahres 2001 wurden die Uni-Lehrgänge aus dem Landesbudget in das Budget von Schloss Hofen übernommen.

Die Erträge des Bildungsbereiches von Schloss Hofen inklusive der Uni-Lehrgänge sind von 1999 auf 2000 um sieben Prozent gestiegen, von 2000 auf 2001 um 16 Prozent gesunken. Dieser Rückgang ist in erster Linie auf die Uni-Lehrgänge zurückzuführen, deren Personalkosten nicht mehr dem Land verrechnet werden. Die Aufwendungen des Jahres 2000 lagen um neun Prozent über den Aufwendungen des Jahres 1999. Im Jahr 2001 sanken die Aufwendungen gegenüber 2000 um sieben Prozent.

Erträge, Aufwendungen und Abgang im Geschäftsbereich Veranstaltungszentrum

	1999	2000	2001
Erträge	351	366	310
Aufwendungen	382	392	422
Material, bezogene Leistungen	92	98	90
direkt zurechenbarer Personalaufwand	290	294	332
Abgang	-31	-26	-112

Quelle: Aufstellung der Geschäftsführung Schloss Hofen

Situation

Der Veranstaltungs- und Hotelbetrieb weist nach Abzug der variablen Aufwendungen wie für Material und der direkten fixen Personalkosten in den Jahren 1999 bis 2001 jeweils ein negatives Ergebnis aus.

Die Erträge des Geschäftsbereiches Veranstaltungszentrum sanken im Jahr 2001 um € 56.000 auf € 320.000. Einer der Gründe dafür ist, dass beispielsweise die Verpflegung und Unterbringung von Referenten und die Seminarraummieten des Geschäftsbereiches Bildung intern nicht verrechnet werden. Weiters entfällt die Verrechnung von Unterkunft und Verpflegung für die Uni-Lehrgänge an das Land, da diese in das Budget der GmbH übernommen wurden. Der Geschäftsführer plant, diese Kosten intern im Rahmen einer Aufwandsrechnung weiterzuverrechnen. Die Erhöhung des Personalaufwandes im Jahr 2001 ergab sich durch die Nachbesetzung eines vakanten Dienstpostens.

Bewertung

Der Betriebsabgang von Schloss Hofen hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Obwohl die Eigenenerträge aus Veranstaltungsentgelten gestiegen sind, mussten zusätzliche Mittel vom Land bereitgestellt werden.

Mit Übernahme der Uni-Lehrgänge in das Budget von Schloss Hofen im Jahr 2001 ist der Betriebsabgang der GmbH von € 320.000 im Jahr 2000 auf € 801.000 im Jahr 2001 um 150 Prozent gestiegen. Die dem Land in diesem Zusammenhang refundierten Personalkosten für die Landesbediensteten in der Gesellschaft haben sich um rund 54 Prozent erhöht.

Unter Berücksichtigung der Uni-Lehrgänge, die bisher vom Land aus Mitteln des Zukunftsfonds getragen wurden, erhöht sich der Betriebsabgang von 2000 auf 2001 von € 660.000 auf € 801.000 um 21 Prozent. Der geplante Zuschussbedarf für das Jahr 2002 in Höhe von rund € 1,0 Mio liegt um rund 50 Prozent über dem Wert von 2000.

Kritisch bewertet der Landes-Rechnungshof die fehlenden Managementinformationen über die Finanz- und Ertragslage. Die dargestellten finanziellen Eckwerte beruhen auf Aufstellungen der Geschäftsführung, die anlässlich der Prüfung durch den Landes-Rechnungshof erstellt wurden. Die Aussagekraft muss relativiert werden.

In Schloss Hofen ist derzeit die verursachungsgerechte Ermittlung der Deckungsbeiträge der einzelnen Geschäftsfelder und eine rechnerische Abgrenzung des reinen Bildungsbereiches vom Veranstaltungs- und Hotelbetrieb nicht möglich. Auch können die übrigen Sach-, Betriebs- und Verwaltungsaufwendungen nicht verursachungsgerecht auf die beiden Geschäftsbereiche zugeordnet werden. Die unterschiedliche Buchungspraxis lässt keine eindeutige Vergleichbarkeit zu. Nach Einführung einer Kostenrechnung sollte die Transparenz gewährleistet sein.

Empfehlung Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, die Kostenkontrolle durch den Geschäftsführer zu verstärken und Synergien mit den anderen Bildungseinrichtungen des Landes konsequent zu nutzen.

Stellungnahme *Die Ergebnisse der Geschäftsjahre 2000 und 2001 sind nur bedingt miteinander vergleichbar. Bis zum Jahr 1999 wurden die Abgänge der Lehrgänge universitären Charakters und der Universitätslehrgänge aus Mitteln des Zukunftsfonds finanziert.*

Im Jahr 2000 wurden die Lehrgänge universitären Charakters in das Rechenwerk der Schloss Hofen GmbH übernommen, 2001 auch die Universitätslehrgänge. Unter Berücksichtigung der Universitätslehrgänge betragen die gesamten Erträge € 1,395 Mio und die gesamten Aufwendungen € 2,054 Mio. Dementsprechend beträgt im Jahr 2000 die Abgangsdeckung des Landes € 0,66 Mio.

Der höhere Personalaufwand ergibt sich aus der Nachbesetzung freier Dienstposten, die im Jahr 2000 unbesetzt waren.

4. Fachhochschule Vorarlberg

Kenndaten der Fachhochschule Vorarlberg GmbH		
Unternehmensgegenstand	Generieren und Vermitteln von Wissen und Fähigkeiten in geeigneter Organisationsform für Studenten, Berufstätige sowie Betriebe, Unternehmen und sonstige Institutionen bzw Personen	
Ständige Mitarbeiter 2001	127,9	
davon in Weiterbildung	4,0	
Gebahrungsentwicklung	2000	2001
	in Tausend €	
Erträge	3.606	4.258
- Förderungen und Subventionen	3.215	3.646
- Umsatzerlöse	254	371
- Studienbeiträge		58
- Übrige	137	183
Aufwendungen	8.820	9.599
- Personalaufwand	5.596	6.615
- Abschreibungen	771	708
- Material und fremdbezogene Leistungen	540	461
- Sonstige betriebliche Aufwendungen	1.913	1.815
Abgangsdeckung Land Vorarlberg	4.435	4.631
Quelle: Jahresabschlüsse FH		

Situation

Die Gebahrung der Fachhochschule Vorarlberg GmbH (FH) war bereits im Juli 2001 Gegenstand der Prüfung durch den Landes-Rechnungshof. Der vorliegende Bericht beschränkt sich daher auf Neuerungen bzw auf die Weiterbildung als Schwerpunkt der gegenständlichen Prüfung.

4.1. Rechtsform, Unternehmensgegenstand und Organe

Die Fachhochschule Vorarlberg GmbH (FH) ist eine gemeinnützige GmbH, an der das Land Vorarlberg zu 100 Prozent beteiligt ist. Die Besonderheit liegt in der dualen Führung durch den Geschäftsführer und den Rektor als Vorsitzenden des Fachhochschulkollegiums.

Rechtsform	<p>Der Ursprung der FH liegt in der Gründung des Vereines Technikum Vorarlberg im Jahr 1989. Der erste FH-Studiengang startete 1994, aus dem Technikum Vorarlberg wurden die Fachhochschul-Studiengänge Vorarlberg. 1997 wurde die Fachhochschul-Studiengänge Vorarlberg GmbH gegründet. Seit 1. Oktober 1999 führt die FH den offiziellen Status einer Fachhochschule. Das Land Vorarlberg ist einziger Gesellschafter. Die Gesellschaft dient nicht Erwerbszwecken, sondern verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke.</p> <p>Die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen sind das Fachhochschulstudien-gesetz (FHStG) und das GmbHG. Rechtliche Grundlagen sind der Gesellschaftsvertrag vom 18. November 1997, das Protokoll der General-versammlung vom 11. November 1999 und der Regierungsbeschluss vom 10. November 1997 über die Bezahlung von Beiträgen zur Abdeckung der jährlichen Betriebsabgänge der FH.</p> <p>Das FHStG bezieht sich grundsätzlich auf die Studiengänge im Aus-bildungsbereich und ist ein Rahmengesetz, das durch die Bestimmungen des Fachhochschulrates (FHR) eingeschränkt wird. Für die Lehre im Ausbildungsbereich sind FHR und vor Ort das Fachhochschulkollegium (FHK) die wichtigsten Entscheider.</p>
Unternehmens-gegenstand	<p>Unternehmensgegenstand der FH ist die Vermittlung, das Generieren und das Verteilen von Wissen und Fähigkeiten in geeigneter Organisations-form für Studenten, Berufstätige sowie für Betriebe, Unternehmen und sonstige Institutionen bzw Personen.</p> <p>Die FH bietet zusätzlich zur Ausbildung auch Weiterbildung an. Diese unterliegt weder dem FHStG, noch den Bestimmungen des FHR, noch dem FHK.</p> <p>Die FH ist die größte Hochschuleinrichtung Vorarlbergs mit den Kern-bereichen Wirtschaft, Technik und Gestaltung. Ausbildung, Weiter-bildung, angewandte Forschung und Entwicklung stehen dabei im Mittel-punkt. Im Herbst 2002 kommt mit dem Studiengang Soziale Arbeit ein weiterer Ausbildungsbereich hinzu.</p>
Regierungsbeschluss	<p>Das Land kommt laut Regierungsbeschluss vom 10. November 1997 für die Bezahlung von Beiträgen zur Abdeckung der jährlichen Betriebs-abgänge der FH auf.</p>
Organe	<p>Die Organe der Gesellschaft sind laut Gesellschaftsvertrag</p> <ul style="list-style-type: none">- ein oder mehrere Geschäftsführer,- ein Aufsichtsrat und- die Generalversammlung.

Organe	Zur Durchführung des Lehr- und Prüfungsbetriebes ist gemäß § 16 FHStG ein Fachhochschulkollegium einzurichten. Ihm gehören neben dem Rektor als Leiter mindestens acht Vertreter des Lehrkörpers sowie Vertreter aus den Reihen der Studierenden an.
Funktionsträger	Mit Gesellschafterbeschluss vom 10. November 2000 wurde Mag Kurt Koleznik zum Geschäftsführer der Gesellschaft bestellt. Die FH verfügt über einen Aufsichtsrat, der aus sechs Mitgliedern besteht. Das Land Vorarlberg ist durch den Leiter der Abteilung Gesellschaft und Soziales (IVa) und durch einen Mitarbeiter der Abteilung Finanzangelegenheiten (IIIa) im Aufsichtsrat vertreten. Weiters gehören dem Aufsichtsrat zwei Arbeitnehmervertreter und ein externer Experte an. Bis zum Frühjahr 2002 stellte das Land zudem im Leiter der Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung (IIb) den Aufsichtsratsvorsitzenden. Am 13. Mai 2002 wurde der Vorsitzende des Aufsichtsrats neu besetzt.
Personalstand	Zum Zeitpunkt der Prüfung durch den Landes-Rechnungshof wurden von der Gesellschaft unter aliquoter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten 127,9 Mitarbeiter beschäftigt.

4.2. Geschäftsfelder im Geschäftsbereich Weiterbildung

Die FH erbringt Leistungen in den Geschäftsbereichen Ausbildung, Weiterbildung sowie Forschung & Entwicklung. Der Geschäftsbereich Weiterbildung befindet sich im Aufbau, die Produktentwicklung bedarf einer Optimierung.

Situation	<p>Derzeit werden im Geschäftsfeld Ausbildung die Studiengänge Technisches Produktionsmanagement, Betriebliches Projekt- und Prozessmanagement, InterMedia und iTec sowie berufsbegleitend Internationale Unternehmensführung angeboten. Mit Beginn des Wintersemesters 2002/03 startet der Studiengang Soziale Arbeit.</p> <p>Im Geschäftsfeld Forschung & Entwicklung werden Projekte für die Wirtschaft mit unterschiedlichen Schwerpunkten abgewickelt. Zur Koordination der Forschungsaktivitäten wurde eine eigene Gesellschaft gegründet, an der die FH zu 70 Prozent beteiligt ist.</p> <p>Der Geschäftsbereich Weiterbildung umfasst die beiden Geschäftsfelder Wirtschaft & Technik und interne Personalentwicklung.</p>
------------------	--

Situation

Übersicht über die Geschäftsfelder des Geschäftsbereiches Weiterbildung

Geschäftsfeld	Wirtschaft & Technik	Interne Personalentwicklung
Anzahl Lehrgänge	3	
Zugangsvoraussetzung	Abgeschlossenes Hochschulstudium bzw Studienberechtigung oder entsprechende Praxis	
Abschluss	Uni – Zeugnis/ Master	Teilnahmebestätigung
Absolventen	12	
Aktive Teilnehmer	57	

Quelle: Fachhochschule

Kernaufgaben sind die Konzeption, Organisation und Administration von Weiterbildungsveranstaltungen für Mitarbeiter und andere Zielgruppen.

Zielgruppen des externen Weiterbildungsangebotes sind Absolventen von Fachhochschulen oder Universitäten. Angeboten werden Lehrgänge und Nachdiplomstudien, die mit einem Master-Titel abschließen.

Ausbildung sowie Forschung & Entwicklung sind nicht Schwerpunkte dieser Prüfung. Im Folgenden wird daher nur der Geschäftsbereich Weiterbildung näher betrachtet.

Geschäftsfeld Wirtschaft und Technik

Im Geschäftsfeld Wirtschaft und Technik werden derzeit mit Integrated Product Development (IPD) und international management (im) zwei postgraduale Lehrgänge angeboten. Letzterer wird in Kooperation mit der Fachhochschule Liechtenstein durchgeführt.

Im Juli 2002 standen bisher zwölf Absolventen des Lehrganges IPD 33 aktive Studierende gegenüber. Im Herbst 2002 startet der zweite Lehrgang IPD. Für den Lehrgang international management leistet die FH Liechtenstein einen Kostersatz in Höhe der halben Personalkosten der Leiterin der Weiterbildungsabteilung der FH.

Zum Zeitpunkt der Prüfung wird weiters im Segment Technik der Lehrgang it-Netzwerkmanagement angeboten. Der Lehrgang startete im Jahr 2001 und hat aktuell 24 aktive Studierende.

Im Geschäftsfeld Wirtschaft und Technik werden im Wintersemester 2002/03 insgesamt 54 Studenten neu beginnen.

**Geschäftsfeld
Wirtschaft und
Technik**

Für die Neuentwicklung von Weiterbildungs-Lehrgängen gibt es Ideen, die jedoch laut Aussage der Leiterin der Abteilung aufgrund der hohen Auslastung der Mitarbeiter bis dato nicht konkretisiert wurden. Beispiele dafür sind Lehrgänge zu den Themen Web-CT oder Öffentlichkeitsarbeit. Mit der Einstellung eines zusätzlichen Mitarbeiters im August 2002 soll die Abteilungsleiterin entlastet werden, um Ressourcen für die Neuentwicklung von Lehrgängen zu schaffen.

Der bereits entwickelte Lehrgang protrain wird nicht durchgeführt, da sich für den geplanten Start des Lehrganges nicht genug Teilnehmer angemeldet haben. Die direkten Entwicklungskosten für diesen Lehrgang - ohne Berücksichtigung interner Personalkosten für das Entwicklungsteam der FH - betragen rund € 20.000, davon wurden € 15.000 für Marketing aufgewendet. Die internen Projektentwicklungskosten beliefen sich auf € 83.100. Das Projekt zur Lehrgangsentwicklung wurde im Jänner 2001 gestartet und endete mit Ende Februar 2002.

**Geschäftsfeld
Interne Personal-
entwicklung**

Im Jahr 2001 wurden im Geschäftsfeld Interne Personalentwicklung 22 Veranstaltungen angeboten, von denen fünf abgesagt werden mussten. In vier der fünf Seminare war die Teilnehmerzahl zu gering. In den Räumlichkeiten der FH fanden 14 Veranstaltungen statt.

Kernaufgaben in diesem Geschäftsfeld sind die Organisation sowie das Angebot von Seminaren und Kursen für FH-Mitarbeiter mit den Schwerpunkten EDV, Sprachen, Didaktik und Persönlichkeitsbildung.

Die Anmeldung zu den angebotenen Veranstaltungen hat nur einen geringen Verbindlichkeitscharakter. Die Teilnahme an den Veranstaltungen ist für die Mitarbeiter kostenlos. Die variablen Kosten für die Seminare wie Referentenhonorare, Unterlagen, Kosten für Seminarräume und Verpflegung werden den Organisationseinheiten der FH anteilig verrechnet. Basis für die Verrechnung ist die Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiter einer Organisationseinheit. Nicht weiterverrechnet werden die Personal- und Sachkosten der Weiterbildungsabteilung.

Bewertung

Der externe Weiterbildungsbereich der FH weist im Vergleich zu den anderen untersuchten Institutionen die geringste Anzahl an Produkten bei hohem Ressourceneinsatz auf. Die drei externen Produkte mit insgesamt 57 aktiven Studierenden werden von derzeit 3,5 Mitarbeiterstellen betreut.

Die Produktentwicklung von protrain erfolgte wenig bedarfsgerecht und war mit hohen Kosten verbunden. In der Projektdokumentation finden sich mehrere Gründe, warum der Lehrgang mangels Teilnehmer abgesagt werden musste. Einerseits waren die Zulassungsbedingungen zu eng angesetzt und andererseits waren Dauer und Umfang des Lehrganges für die Zielgruppe aus Kosten-Nutzen-Überlegungen nicht attraktiv. Weiters wurde der Markt nicht realistisch eingeschätzt.

Bewertung

Kritisch betrachtet der Landes-Rechnungshof auch die Kosten für die Entwicklung des Lehrganges. Aufgrund der Entwicklungsdauer von mehr als einem Jahr sind hohe interne Projektkapazitäten eingesetzt worden. Die internen Entwicklungskosten betragen gesamt rund € 103.000. Der überwiegende Teil entfiel auf interne Personalkosten. Das Projektteam mit 18 Personen rekrutierte sich aus unterschiedlichen Bereichen.

In den Lehrgängen IPD und international management werden überwiegend externe Referenten eingesetzt. Auch in der internen Personalentwicklung wurde ein Projektmanagementseminar extern vergeben, obwohl dafür interne Experten zur Verfügung stehen. Nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes sollte geprüft werden, ob nicht einzelne Lehrveranstaltungen vom Lehrkörper der FH durchgeführt werden können. Voraussetzung dafür wäre die Analyse freier Kapazitäten der Lehrenden und die Bereitschaft, in der Weiterbildung aktiv zu sein.

Falls erforderlich, sollten Dienstverträge ergänzt oder Stellenbeschreibungen überarbeitet werden. Die Frage einer zusätzlichen Honorierung dieser Leistungen ist bei Vollausslastung eines FH-Lehrers zu klären.

Empfehlung

Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, bei der Produktentwicklung die Bedarfsanalyse zu professionalisieren und das Projektmanagement zu verbessern, um den Ressourceneinsatz zu optimieren.

Weiters empfiehlt der Landes-Rechnungshof, den vermehrten Einsatz des FH-Lehrkörpers bei Weiterbildungsveranstaltungen zu prüfen.

Stellungnahme

Seit September 2002 weisen die Lehrgänge insgesamt 44 Absolventen und Absolventinnen und 72 aktive Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf.

Das Programm Integrierte Produktentwicklung baut konsequent auf einem systemischen Ansatz auf. Die Scientific Community des europäischen Raumes für diesen Wissenschaftsbereich rangiert im internationalen Vergleich auf höchstem Niveau. Dem Leiter der Entwicklungsgruppe und operativen wissenschaftlichen Leiter des ersten Durchganges, Herrn Dr Schächli, gelang es, für die Lehre die besten Dozierenden des europäischen Netzwerkes zu gewinnen. Vorlesungen, für die interne Dozenten, die den systemischen Ansatz vertreten, zur Verfügung stehen, wurden mit diesen besetzt. Die Wahl für interne/externe Dozierende kann auf Grund des Programms per se nicht nach Kostenaufwand sondern muss nach wissenschaftlichen Gründen entschieden werden.

Die internen Weiterbildungsangebote sind an den Bedürfnissen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der FH-Vorarlberg ausgerichtet. Externe Referenten und Referentinnen werden für Seminare eingesetzt, wenn

Stellungnahme

- a) *von der fachlichen Ausrichtung keine internen zur Verfügung stehen und/oder*
- b) *die didaktische Zielsetzung des Seminars einer internen Besetzung widerspricht. (zB das Seminar „Projektmanagement“: Ein interner Trainer wäre für die objektive Bearbeitung der Inhalte „Standardisierung“ und „Einbindung in das Gesamtsystem“ durch das Wissen um die an der FH-Vorarlberg bestehenden Organisationsabläufe befangen gewesen. Ziel von Weiterbildung ist jedoch der „Lerneffekt“ per se und nicht die operative Organisationsentwicklung.)*
- c) *Außerdem sind die Hochschullehrer, die Seminare abdecken könnten, voll ausgelastet und die Abteilung Weiterbildung muss akzeptieren, dass die Lehre in den Studiengängen Vorrang hat.*

Die Abteilung Weiterbildung ist aus Kostengründen bemüht, die internen Ressourcen für die Lehre in allen Programmen zu nutzen. Es ist außerdem festzustellen, dass die internen Dozierenden, die in Weiterbildungsprogramme eingebunden werden können, sehr gerne mit berufstätigen Studierenden arbeiten, da die Lehre sich durch den unmittelbaren Berufsbezug sehr von der Lehre in den Studiengängen unterscheidet, interessant ist und eine besondere didaktische Herausforderung darstellt.

Die Dienstverträge sind so gestaltet, dass die Mitarbeit in der Weiterbildung möglich ist. Es besteht eine Regelung bei Vollaustattung eines FH-Lehrers hinsichtlich Honorierung zusätzlicher Leistungen.

Kommentar L-RH

Aufgrund von Recherchen des Landes-Rechnungshofes sind universitäre Einrichtungen bemüht, in der postgradualen Weiterbildung weitgehend ihr eigenes Lehrpersonal einzusetzen. Begründet wird dies vor allem mit der Möglichkeit, den Transfer von Forschungsergebnissen in die Lehre und in die Weiterbildung einfließen zu lassen. Entsprechende Rahmenbedingungen wie vorhandene Kapazitäten, vertragliche Regelungen und fixierte Entgelte sind dafür allerdings wesentliche Voraussetzungen. Zum Zeitpunkt der Prüfung durch den Landes-Rechnungshof waren die verfügbaren Kapazitäten für die Weiterbildung aufgrund fehlender Zeitaufzeichnungen nicht transparent. Die vertraglichen Vereinbarungen und die Honorierung waren nicht umfassend geregelt.

4.3. Positionierung der Weiterbildung

Der Schwerpunkt liegt auf postgradualer Weiterbildung, ein gezielter Ausbau des Bildungsangebotes für Interessierte ohne Studium wird angedacht. Ein Businessplan für die Weiterbildung fehlt.

Situation

Das Weiterbildungsangebot liegt - ergänzend zu den Lehrgängen im Geschäftsbereich Ausbildung - ebenfalls in den Bereichen Wirtschaft, Technik und Informationstechnologie. Dabei wird ein postgraduales Niveau erzielt bzw angestrebt.

Im Bereich Gestaltung wird derzeit kein neuer Lehrgang entwickelt, da die notwendigen Teilnehmerzahlen nicht erreicht werden können.

Auch im Sozialbereich wird künftig kein Weiterbildungsprogramm angeboten. Dies wurde in einem Positionspapier der FH vom 28. Mai 2002 zur Weiterbildung im Sozialbereich festgehalten und mit mehreren Gründen unterlegt

- Überschneidungen mit den Schwerpunkten und bewährten Programmen von Schloss Hofen und der ASAV
- Bestehende Netzwerke, Kooperationen und ein gut ausgebauter Dozentenpool in Schloss Hofen und der ASAV
- Die FH müsste für das Branding und den Aufbau von Netzwerken in diesem Bereich erhebliche Kosten investieren
- Die ersten Absolventen des Studienganges Sozialarbeit sind erst in vier Jahren zu erwarten
- Die Weiterbildungswünsche der Absolventen können von den anderen Institutionen berücksichtigt werden
- Eine Konkurrenzierung mit den Programmen der anderen Institutionen soll unbedingt vermieden werden

Wie bereits im Prüfbericht des Landes-Rechnungshofs aus dem Jahr 2001 erwähnt wurde, ist für den Bereich der Weiterbildung ein strategisches Konzept zu erstellen. Im Dezember 2001/Jänner 2002 wurde ein Strategiepapier ausgearbeitet, das laut Aussage der Leiterin mittlerweile jedoch bereits wieder überholt ist. Das Strategiepapier setzte zu stark auf Regionalisierung und enthielt den Plan, einen Lehrgang universitären Charakters zum Thema Holzbau zu entwickeln. Der Lehrgang wird laut Aussage der Leiterin mittlerweile über das WIFI abgewickelt.

In Zukunft wird nach Auskunft der Leiterin der Abteilung eine gezielte Weiterbildung für Interessierte ohne Studium nicht ausgeschlossen, falls dies die Infrastruktur und die internen Kapazitäten zulassen.

Bewertung

Die FH hat in der Ausbildung einen ausgezeichneten Ruf. Darauf aufbauend wird auch eine gute Positionierung in der Weiterbildung angestrebt. Schwerpunkte im Weiterbildungsangebot werden in den Bereichen Wirtschaft und Technik gesetzt. Im Bereich Wirtschaft besteht - wie bereits erwähnt - die Gefahr einer Überschneidung mit Schloss Hofen.

Bewertung

Durch den bewussten Verzicht auf die Weiterbildung für die Absolventen des Studienganges Soziale Arbeit kann die FH den Anspruch auf Weiterbildung für ihre Absolventen nicht mehr in vollem Umfang aufrecht erhalten. Ein Teil der Absolventen droht vom Weiterbildungsangebot ausgeschlossen zu werden.

Für den Landes-Rechnungshof ist die Argumentation gegen ein Weiterbildungsangebot im Bereich Soziales weitgehend nachvollziehbar. Eine völlige Trennung der Ausbildung und der Weiterbildung im Bereich Soziales lässt sich in der Praxis nur schwer realisieren und ist strategisch für die FH auch nicht sinnvoll.

Nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes muss berücksichtigt werden, dass die Ausbildung zum Diplomsozialarbeiter stark generalistisch ausgerichtet ist. Aufgrund der Fülle der möglichen Betätigungen im sozialen Bereich war und ist eine weiterführende Vertiefung in den zahlreichen unterschiedlichen Fachgebieten für viele der Absolventen zur weiteren Qualifizierung erforderlich.

Die Aufwertung der Ausbildung durch das Fachhochschulstudium führt auch zu einer verstärkten Nachfrage nach universitärer und postgradualer Weiterbildung mittels Lehrgängen. Der Landes-Rechnungshof erachtet eine verstärkte Kooperation zwischen FH und Schloss Hofen als notwendig. Die Bündelung der Weiterbildungsaktivitäten des Landes im Bereich Soziales sollte angestrebt werden. Dementsprechend sind auch die beiden Bildungseinrichtungen stärker zu vernetzen.

Empfehlung

Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, die FH und Schloss Hofen in der Weiterbildung stärker zu vernetzen und die Bündelung der Aufgaben zu prüfen.

Weiters empfiehlt der Landes-Rechnungshof - aufbauend auf dem strategischen Grundsatzentscheid des Gesellschafters - einen Businessplan für die Weiterbildung und ein Personalentwicklungskonzept für die FH zu erstellen.

Stellungnahme

Es ist festzustellen, dass die Fachhochschule Vorarlberg drei Weiterbildungsprogramme anbietet. Keines dieser Programme konkurrenziert mit Schloss Hofen.

Die Aussage, dass der Ressourceneinsatz bei der Produktentwicklung und bei der Organisation von Lehrgängen „relativ hoch ist“ bedürfte einer konkreten Begründung.

Stellungnahme

Aus den genannten Gründen (Positionierung der Weiterbildungsangebote FH, Schloss Hofen, ASAV und Diskussion um die strategische Ausrichtung der gesamten FH in Richtung Bologna Deklaration) wäre es voreilig, derzeit einen Businessplan, der konsequent umgesetzt werden kann, zu entwickeln. Die Abteilung wird jedoch Vorschläge bezüglich weiterer Internationalisierung und Ausbau von Kooperationen ausarbeiten, da dieser Fokus in der strategischen Gesamtausrichtung der Fachhochschule enthalten ist.

Die im Positionspapier der FH vom 28. Mai 2002 angeführten Argumente

- die ersten Absolventen des Studienganges Sozialarbeit sind erst in vier Jahren zu erwarten,*
- die Weiterbildungswünsche der Absolventen und Absolventinnen können von anderen Institutionen berücksichtigt werden*

sollte um das bereits angeführte Argument - Diskussion der strategischen Ausrichtung „Bologna Deklaration“ - ergänzt werden.

Es erscheint aus Kostengründen nicht sinnvoll, in diesem Bereich postgraduale Weiterbildungsprogramme zu entwickeln, wenn in Zukunft eine modular gewählte Weiterbildung aus den Bachelor- bzw Mastermodulen möglich werden könnte. Die Rolle der FH im Verbund mit der Weiterbildung der ASAV und von Schloss Hofen ist zu diskutieren. Die Absolventen des Studienganges Sozialarbeit werden selbstverständlich eine entsprechende Weiterbildung erhalten. Ungeklärt ist derzeit die durchführende Institution.

Das Argument - die Weiterbildungswünsche der Absolventen und Absolventinnen können von anderen Institutionen berücksichtigt werden - schließt eine enge Kooperation für die Entwicklung und Durchführung eines postgradualen Programms nicht aus.

Ein Personalentwicklungskonzept ist in das Leitbild und die Organisationsentwicklung einer Institution eingebettet. Das Leitbild der FH wird derzeit neu erarbeitet, da das rasche Wachstum der Hochschule in den vergangenen Jahren dies erfordert.

Das neue Leitbild und die Ergebnisse der Diskussion um die Strategien bezüglich Bologna Deklaration werden die weitere Organisationsentwicklung (OE) prägen. Im Prozess der OE wird auch das Personalentwicklungskonzept erarbeitet werden.

Kommentar L-RH

Der Landes-Rechnungshof hat zurecht auf die Gefahr von Überschneidungen im Geschäftsbereich Wirtschaft hingewiesen. Damit verbunden ist ein ineffizienter Einsatz der Ressourcen sowie eine für den Kunden nicht klar erkennbare Positionierung.

Kommentar L-RH Dies wird am Beispiel der Produktentwicklung und der Lehrgangsorganisation deutlich. In Relation zu den personellen Ressourcen weist der Bereich Weiterbildung an der FH eine wesentlich geringere Produktivität auf.

Die strategische Entscheidung der FH, keine Weiterbildung im Geschäftsfeld Soziales durchzuführen, kann nach Auffassung des Landes-Rechnungshofes nur dann aufrecht erhalten werden, wenn eine enge Zusammenarbeit mit einer Weiterbildungseinrichtung gegeben ist. Der Transfer aus Lehre und Forschung in die Praxis und somit die Gestaltung eines bedarfsgerechten Weiterbildungsangebotes liegt künftig wesentlich in der Verantwortung der FH.

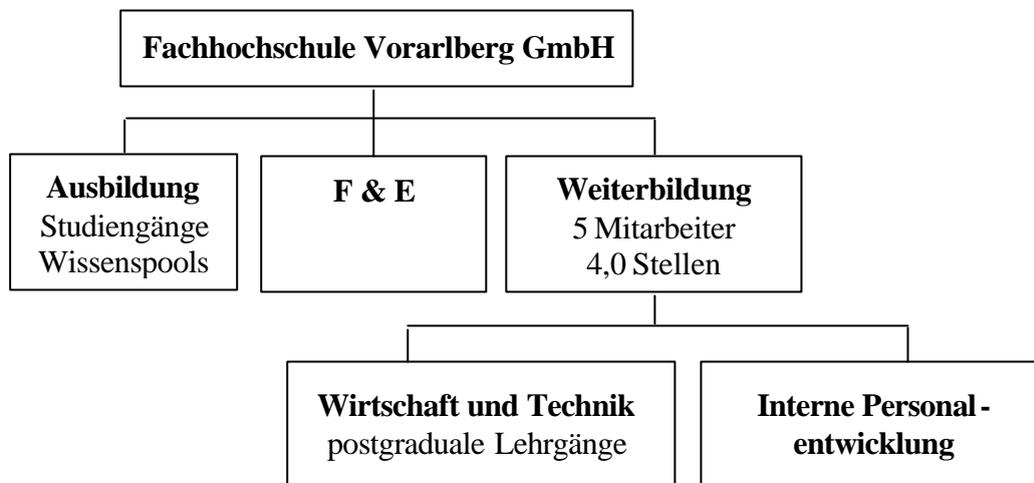
Die Ausarbeitung eines Businessplanes ist jederzeit möglich und notwendig, eine laufende Adaptierung an aktuelle Entwicklungen ist selbstverständlich. Die Bologna-Deklaration erfordert lediglich einen Umbau bei den Studiengängen und betrifft somit hauptsächlich die Lehre. Ohne Businessplan ist nach Auffassung des Landes-Rechnungshofes die Gefahr relativ groß, dass Aktionismus vor Konzept steht und dies in der Konsequenz zu einer Fehlallokation von Ressourcen führen könnte. Der Landes-Rechnungshof hat bereits bei seiner Prüfung im Jahr 2001 auf ein fehlendes Konzept für die Weiterbildung an der FH hingewiesen.

4.4. Organisation

Die Personalkapazität der Abteilung Weiterbildung der FH erscheint gemessen am Leistungsumfang als überhöht und sollte deshalb einem Benchmarking unterzogen werden. Kostenrechnungs- und Controllinginstrumente sind nur in Ansätzen vorhanden.

Situation Die Aufbauorganisation der FH ist marktorientiert und bildet die einzelnen Geschäftsbereiche ab. In den Geschäftsbereichen sind die Aufgaben und Kompetenzen zwar formal geregelt, in der Praxis kommt es aufgrund der dualen Führung zu einer Matrixorganisation mit der Fachverantwortung beim Rektor und der Ressourcenverantwortung beim Geschäftsführer.

Dementsprechend untersteht die Abteilung Weiterbildung der FH dem Rektor, die Personalentwicklung und die Bereitstellung von Ressourcen ist aber auch Aufgabe der Geschäftsführung.

Organigramm der Fachhochschule Vorarlberg GmbH - Status 31.12.2001

Quelle: FH, Darstellung Landes-Rechnungshof

- Personalstand** Der Personalstand der Abteilung Weiterbildung umfasste mit Jahresende 2001 fünf Mitarbeiter mit einer Kapazität von vier Vollzeitstellen. Mitte 2002 erfolgt eine Aufstockung um eine Vollzeitstelle. Die Leiterin setzt 50 Prozent ihrer Kapazität für die Leitung der Abteilung ein. Eine Assistentin ist zu je 50 Prozent im Geschäftsbereich Weiterbildung und im Geschäftsbereich Forschung & Entwicklung eingesetzt. Das Sekretariat ist mit einer Halbtagskraft besetzt.
- Kostenrechnung** Die Kalkulation der Lehrgänge erfolgt auf Basis der Planung der zu erwartenden Einnahmen und lehrgangsabhängigen Ausgaben. Nicht berücksichtigt werden Personal- und sonstige direkte Aufwendungen der Abteilung Weiterbildung oder anderer involvierter Bereiche für Entwicklung, Organisation und Administration. Aufgrund einer fehlenden Kostenrechnung werden auch die Overheadkosten der FH nicht angesetzt.
- Zum Zeitpunkt der Prüfung ist noch kein Lehrgang abgeschlossen. Eine Nachkalkulation der Lehrgänge wurde daher noch nicht durchgeführt. Die verantwortlichen Mitarbeiter erstellen jedoch regelmäßig Zwischenabrechnungen.
- Qualitätssicherung und -kontrolle** Die Qualitätssicherung und Kontrolle der Lehrgänge erfolgt mit unterschiedlichen Instrumenten. Zur Evaluierung des Lehrganges IPD erhalten die Teilnehmer je einen Fragebogen zur Beurteilung der Organisation, Administration und Betreuung des Lehrgangs und einen zur Beurteilung der Lehrmodule durch die Teilnehmer.
- Zur Evaluierung des Lehrganges it-Netzwerkmanagement wird ein Semester-Feedback-Bogen zur Beurteilung der Lerninhalte, der Form der Wissensvermittlung, der fachlichen Kompetenz der Referenten sowie der Organisation und Betreuung durch die Abteilung eingesetzt.

**Qualitätssicherung
und -kontrolle**

Für den Lehrgang international management besteht ein umfassendes Evaluationskonzept, das von der Marketinganalyse bis zur Bewertung der Module durch Teilnehmer und zur regelmäßigen Erstellung von Evaluationsberichten reicht. Die Evaluationsergebnisse fließen in die Lehrgangsgestaltung ein.

Bewertung

Die Personalkapazität erscheint gemessen am derzeitigen Leistungsumfang als überhöht. Die Aufgaben und die derzeitige Auslastung der Mitarbeiter sollten erhoben und einem Benchmarking unterzogen werden. Der Personaleinsatz in der Abteilung Weiterbildung sollte an den Leistungsumfang angepasst und optimiert werden. Nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes sollten die gesamten Agenden in der Weiterbildung der FH, von Schloss Hofen und der ASAV gebündelt und neu organisiert werden.

Die angewandte Kalkulationsmethode bewertet der Landes-Rechnungshof als geeignet, um direkte Ausgaben und Einnahmen der Lehrgänge und den Zuschussbedarf des Landes zu den Produkten zu erheben.

Zur Gewinnung von Steuerungsinformationen für den gesamten Geschäftsbereich ist die Kalkulation nicht ausreichend. Aufgrund einer fehlenden Kostenrechnung ist die Basis für eine aussagekräftige Deckungsbeitragsrechnung im Geschäftsbereich Weiterbildung nicht vorhanden. Ohne ausreichend entwickelte Kostenrechnungs- und Controllinginstrumente kann nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes der Geschäftsbereich nicht ergebnisorientiert geführt werden.

Die Empfehlungen des Landes-Rechnungshofes aus der Prüfung im Jahr 2001 werden bearbeitet, sind aber noch nicht umgesetzt.

Die Instrumente und Konzepte zur Qualitätssicherung und -kontrolle der Angebote erachtet der Landes-Rechnungshof als geeignet, um das Leistungsangebot zu evaluieren.

Empfehlung

Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, möglichst rasch eine Kostenstellen- und Deckungsbeitragsrechnung einzuführen.

Stellungnahme

Es ist zu beachten, dass 58 Prozent der gesamten Arbeitsbereiche nicht unmittelbar für die Produkte der Abteilung eingesetzt werden. Die Abteilung Weiterbildung ist in die Gesamtstruktur der Fachhochschule eingebettet und in FH-interne Gremien und Aktivitäten eingebunden (zB Aufnahmeverfahren Studiengänge, QM, FH-Neubau, Hearings, interne Moderationen, Personalvertretung, Stellenbeschreibung/MA-Gespräche, FH-Offen, Messen etc). Der Leistungsumfang kann deshalb nicht nur an den angebotenen Programmen gemessen werden.

Bis 18. August 2002 waren in der Abteilung Weiterbildung fünf Personen mit einer Stellenkapazität von 3,75 beschäftigt. Seit 19. August sind es sechs Personen mit einer Stellenkapazität von 4,75.

Kommentar L-RH Aufgrund fehlender Stundenaufzeichnungen ist der Einsatz der Personalkapazität nicht transparent. Führungs- und Marketingaufgaben gehören zu den Kernaufgaben jeder Organisation, weiterbildungsfremde Aktivitäten sollten soweit als möglich reduziert werden.

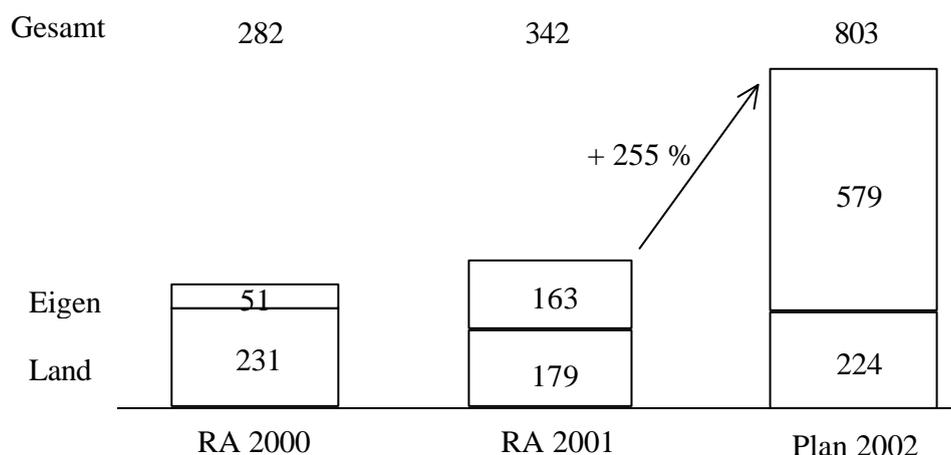
Die in der Stellungnahme angeführte Personalkapazität entspricht nicht den vertraglichen Grundlagen. Die Refundierung der Leistung im Lehrgang international management durch die FH Liechtenstein führt nicht zu einer Reduktion der verfügbaren Kapazität. Die Betrachtungsweise der FH würde dazu führen, dass auch der Lehrgang als solcher dem Träger FH Liechtenstein zuzuordnen wäre. Eine dementsprechende Korrektur von drei auf zwei Lehrgänge müsste somit konsequenterweise erfolgen.

4.5. Finanzierung der Weiterbildung

Die Finanzierung der Fachhochschule Vorarlberg erfolgt überwiegend aus Mitteln des Landes und des Bundes. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur leistet einen Zuschuss je Student und Semester (Subjektförderung). Das Land kommt laut Regierungsbeschluss für die Abgangsdeckung der FH (Objektförderung) auf.

Situation Die Finanzierung der Abteilung Weiterbildung erfolgt einerseits über die Veranstaltungsentgelte von Teilnehmern andererseits über den Zuschuss des Landes aus der Gesamtabgangsdeckung.

Einnahmenentwicklung und -struktur der Weiterbildung der Fachhochschule Vorarlberg GmbH in den Jahren 2000 bis 2002
In Tausend €



Quelle: FH

Die Abteilung Weiterbildung befindet sich im Aufbau. Laut Plan für das Jahr 2002 sollen die Eigenerträge erstmals und deutlich den vom Land finanzierten Anteil an den direkten Ausgaben übersteigen. Wird der Plan

Situation

für 2002 eingehalten, würden die für 2002 geplanten Eigenerträge das Volumen des Jahres 2001 um 255 Prozent übersteigen. In Anbetracht der Tatsache, dass sich das Programmangebot im Vergleich zum Jahr 2001 nicht geändert hat und geplante Vorhaben wie protrain im Jahr 2002 aller Voraussicht nach nicht mehr realisiert werden können, erscheint dieses Ziel jedoch nicht erreichbar.

Bei den Lehrgängen IPD und it-Netzwerkmanagement übersteigen die Einnahmen die direkten variablen Ausgaben für Material, Honorare etc. Die beiden Lehrgänge weisen jeweils Überschüsse aus.

Aufwendungen, Erträge und Abgang der Abteilung Weiterbildung

In Tausend €

	RA 2000	RA 2001	Plan 2002
Erträge	51	163	579
Aufwand	282	342	803
variabler Aufwand (Honorare etc)	14	32	138
direkter Personalaufwand (fix)	231	237	428
direkter Sach- und Betriebsaufwand	37	73	237
Abgang	-231	-179	-224

Quelle: FH

Der Gesamtaufwand der Abteilung weist eine jährliche Steigerung aus. Nach einer relativ konstanten Entwicklung der fixen Personalaufwendungen in den Jahren 2000 und 2001, erhöht sich der für 2002 geplante Personalaufwand um 77 Prozent auf €428.000. Der Personalstand der Abteilung lag im Jahr 2001 bei fünf Mitarbeitern mit vier Vollzeitstellen, ab August 2002 liegt er bei sechs Mitarbeitern mit fünf Vollzeitstellen. Der für 2002 geplante Personalaufwand erscheint überhöht. Nach Auskunft des Geschäftsführers sind im fixen Personalaufwand erstmals auch Honorare für externe Referenten enthalten, mit denen freie Dienstverträge abgeschlossen werden.

Für das Jahr 2002 ist ein Abgang in Höhe von €224.000 geplant. Nach einer Reduktion im Jahr 2001 um 23 Prozent kann trotz der erwarteten Steigerung der Eigenerträge im Jahr 2002 der reduzierte Abgang von 2001 nicht erreicht werden.

Zu berücksichtigen ist, dass dieser Abgang lediglich die direkten Aufwendungen umfasst. Eine Berechnung des Abganges und des damit erforderlichen Förderbetrages des Landes unter Einbeziehung zusätzlicher fixer Aufwendungen wie Büromieten, Infrastrukturkosten, Aufwendungen für Seminarräume oder Buchhaltung ist aufgrund der fehlenden Kostenrechnung nicht möglich.

Bewertung

Das Planbudget 2002 weist nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes gravierende Mängel auf. Sowohl die geplante Einnahmensteigerung um 255 Prozent als auch die Erhöhung der Personal- und Sachaufwendungen erscheinen nicht realistisch.

Trotz gleichbleibendem inhaltlichen und zahlenmäßigem Angebot und unter Berücksichtigung der Nichtrealisierung geplanter Vorhaben wurde der Personalstand der Abteilung Mitte 2002 um eine Vollzeitstelle ausgeweitet. Aus Sicht des Landes-Rechnungshofes müssten bei einem unveränderten Angebot Lerneffekte erzielt werden, wodurch personelle und finanzielle Ressourcen frei werden.

Laut Plan 2002 werden die Erträge aus den Angeboten gerade ausreichen, um die proportionalen Aufwendungen der Abteilung zu decken - alle übrigen Aufwendungen der Lehrgänge, Sach- und Betriebskosten der Abteilung sowie Overheadkosten sind damit nicht gedeckt.

Die Einführung einer detaillierten Kosten- und Deckungsbeitragsrechnung ist nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes dringend erforderlich. Gleichzeitig sollte auch die Planung und Budgetierung des Weiterbildungsbereiches verbessert werden. Die Budgetierung der Abteilung sollte von einer „Null-Basis“ ausgehend unter Berücksichtigung der Vorjahres-Abschlüsse und der geplanten Neuerungen erstellt werden. Keinesfalls sollten die geplanten Budgetwerte auf Fortschreibung der Werte der Vorjahres-Budgets beruhen.

Der Landes-Rechnungshof bemängelt das Fehlen einer mittelfristigen Finanzplanung. Ohne Planungsgrundlagen kann der Landes-Rechnungshof eine weitere Erhöhung der Fördermittel nicht befürworten.

Empfehlung

Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, die Auslastung und die Kapazitäten der Mitarbeiter der Weiterbildungsabteilung detailliert zu ermitteln.

Weiters empfiehlt der Landes-Rechnungshof eine mittelfristige Finanzplanung zu erstellen und die Einführung einer internen Leistungsverrechnung mit den anderen Geschäftsbereichen der FH zu prüfen.

Stellungnahme

Seit September 2002 sind folgende Programme abgeschlossen:

IPD - dreisemestriger Lehrgang universitären Charakters und viersemestriges Masterprogramm sowie

im - dreisemestriges Nachdiplomstudium.

Stellungnahme

Nachkalkulation „IPD 1“:

Die Abrechnung der Einnahmen und lehrjahrsabhängigen Ausgaben ergibt einen Überschuss von € 18.000,-. Die internen Personal- und Infrastrukturkosten der Fachhochschule Vorarlberg sind nicht berücksichtigt. Überschüsse des ersten Durchgangs und weiterer Durchgänge sollen die Entwicklungskosten des Programms (€ 63.542,-) erwirtschaften.

Nachkalkulation „im“:

Die Abrechnung der Einnahmen und lehrjahrsabhängigen Ausgaben ergibt einen Überschuss von € 36.000,-. Die internen Personalkosten und Infrastrukturkosten der Fachhochschulen Vorarlberg und Liechtenstein sind nicht berücksichtigt.

Auf Grund der Kooperationsvereinbarung zwischen den Fachhochschulen Vorarlberg und Liechtenstein vom 15.12.2000, Punkt V „Gewinne und Ausfallhaftung“, wird der Überschuss „zur Vorbereitung und Entwicklung des Studiengangs verwendet und zur Abdeckung der Personalkosten der Leiterin der Weiterbildung“.

An der Entwicklung und Ausarbeitung von Kostenrechnungs- und Controllinginstrumenten wird derzeit gearbeitet.

Es ist zu beachten, dass es sich für die Jahre 2000 und 2001 um Zahlen aus dem Rechnungsabschluss handelt und für 2002 Planzahlen eingesetzt wurden. In den Rechnungsabschlüssen 2000 und 2001 sind nicht durchgeführte Projekte nicht mehr enthalten, während in den Planzahlen 2002 alle geplanten Projekte enthalten sind.

Die Planzahlen für 2002 wurden im ersten Halbjahr 2001 kalkuliert. Zu diesem Zeitpunkt war es nicht absehbar, dass die geplanten Projekte Öffentlichkeitsarbeit, Mikrosystemtechnik und ProTrain nicht umgesetzt werden können.

Im „direkten Personalaufwand (fix)“ Plan 2002 über € 428.000,- sind einerseits die geplanten Gehälter der Abteilung mit € 268.000,- und andererseits die geplanten Lehrhonorare für die Projekte Mikrosystemtechnik, ProTrain und Öffentlichkeitsarbeit enthalten. Werden die Rechnungsabschlusszahlen der Gehälter für 2000 und 2001 mit dem Plan 2002 verglichen, so kann nicht mehr von einer Steigerung des Personalaufwandes für die internen Planstellen der Abteilung um 77 Prozent gesprochen werden.

Wird die Planzahl 2002 des „direkten Sach- und Betriebsaufwandes“ um die geplanten jedoch nicht umgesetzten Projekte bereinigt, wird ein Kostenaufwand für die Abteilung von ca € 99.000,- entstehen (Abteilung Weiterbildung € 29.000,- + IPD € 40.000,- + IT € 30.000,-).

Stellungnahme

Der Gesamtaufwand 2002 wird somit nicht € 803.000,- sein, sondern bei € 505.000,- liegen (Personalaufwand + direkter Sach- und Betriebsaufwand).

Die Erträge liegen nach der Bereinigung der nicht umgesetzten Projekte bei € 340.000,- (IPD € 199.000,- + IT € 141.000,-).

Der bereinigte Abgang wird € 165.000,- betragen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei den vom Landes-Rechnungshof erwähnten Zahlen um Planwerte handelt, die im Juni 2001 ermittelt wurden. Mit Beginn des Jahres 2002 haben sich strategische Änderungen ergeben, die insbesondere den Bereich der Weiterbildung betroffen haben.

Es ist festzuhalten, dass zwar für die Abwicklung und Organisation Lerneffekte eintreten, jedoch die curriculare Weiterentwicklung auf Grund der Evaluationsergebnisse und des gesetzlich vorgeschriebenen Berichtswesens an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst unumgänglich ist. Modifizierungen auf Grund von Semester-evaluationen werden sowohl fortlaufend als auch bei jeder Wiederholung vorgenommen. Der hohe Qualitätsstandard der Programme erfordert diese Vorgangsweise.

Beim Stichwort Erträge ist zu bedenken, dass PeP nicht gewinnorientiert sondern kostendeckend durchgeführt wird und 13 Prozent der Arbeitsbereiche ausmacht.

Kommentar L-RH

Zum Zeitpunkt der Prüfung lag keine Nachkalkulation vor, da die Lehrgänge noch nicht abgeschlossen waren.

In der zwischenzeitlich erstellten Nachkalkulation fehlen wesentliche Kostenblöcke wie interne Personal- und Infrastrukturkosten. Die berechneten Überschüsse enthalten keine anteiligen Entwicklungskosten. Zudem erscheinen die Entwicklungskosten in Höhe von €63.542 relativ hoch und bestätigen die Kritik des Landes-Rechnungshofes an den hohen Kosten für die Produktentwicklung.

In der Stellungnahme hat die FH einzelne Budgetpositionen überarbeitet und somit in einer Vorschaurechnung die tatsächlich zu erwartende Entwicklung abgebildet. Der Aufwand kann vor allem dadurch reduziert werden, dass geplante Leistungen nicht erbracht werden. Dadurch fehlen aber auch die geplanten Einnahmen sowohl im Jahr 2002 als auch in den Folgejahren.

Der Landes-Rechnungshof erachtet die geplante Entwicklung von Controllinginstrumenten als positiv.

5. Akademie für Sozialarbeit Vorarlberg (ASAV)

Kenndaten der Abteilung Weiterbildung des Trägervereines der Akademie für Sozialarbeit Vorarlberg			
Unternehmensgegenstand	Planung und Organisation von Weiterbildungsangeboten im Sozialbereich; Servicestelle für diesen Bereich		
Ständige Mitarbeiter in der Weiterbildung aktuell	3,7		
Gebärungsentwicklung	2000	2001	
	in Tausend €		
Erträge	378	441	
- Subventionierung Land	134	165	
- Teilnehmerbeiträge (inkl Organisationen)	233	226	
- Dienstleistungsaufträge	8	35	
- Übrige	3	15	
Aufwendungen	431	437	
- Personalaufwand	163	197	
- Abschreibungen	9	13	
- Material und fremdbezogene Leistungen	169	136	
- Sonstige betriebliche Aufwendungen	90	91	
Außerordentliche Zuschüsse Land (Investitionen)	26	45	
Quelle: ASAV			

Situation

Die Ausbildung zum Sozialarbeiter wird ab dem Wintersemester 2002/03 von der FH übernommen. Damit läuft der Ausbildungsbereich an der ASAV in Bregenz aus. Derzeit noch ungeklärt ist die zukünftige Form, Struktur und Finanzierung der Weiterbildung im Bereich Soziales. Der Landes-Rechnungshof hat daher schwerpunktmäßig die Abteilung Weiterbildung der ASAV geprüft.

5.1. Rechtsform, Vereinszweck und Organe

Die Akademie für Sozialarbeit Vorarlberg wird von einem Trägerverein unterhalten. Der Vereinszweck hat sich durch die Verlagerung der Ausbildung an die FH deutlich gewandelt. Die Weiterbildung bedarf mittelfristig einer neuen rechtlichen Regelung.

Rechtsform	Die rechtlichen Grundlagen des Trägervereines sind in den Statuten von 1977 mit Abänderungen aus 1980, 1983, 1985, 1991, 1994, 1999 und 2001 geregelt.
Vereinszweck	Zweck des Trägervereines ist laut § 2 der Statuten die Einrichtung und Erhaltung einer Akademie für Sozialarbeit (ASAV). Zu den Aufgaben zählt der Betrieb einer Schule ebenso wie die Durchführung von Weiterbildungen.
Mitglieder	<p>Mitglieder des Vereines sind laut § 4 die Gründungsmitglieder Land Vorarlberg, Vorarlberger Gemeindeverband, Wirtschaftskammer, Institut für Sozialdienste, Caritas, aks, Seraphisches Liebeswerk, Heilpädagogisches Zentrum Feldkirch, Stiftung Jupident, Vorarlberger Familienbund, Vorarlberger Familienverband, Vorarlberger Lebenshilfe und Vorarlberger Volkshilfe.</p> <p>Überregionale Einrichtungen und Träger der freien Wohlfahrtspflege, die Fachkräfte anstellen, wie sie aus der Ausbildungsstätte des Trägervereines hervorgehen, können ebenfalls ordentliche Mitglieder werden.</p>
Organe	<p>Die Organe des Vereines sind</p> <ul style="list-style-type: none">- das Kuratorium,- der Vorstand mit dem Vorsitzenden,- der Finanzprüfer,- die Fachkommissionen,- die Schiedskommission und- der Geschäftsführer. <p>Im Kuratorium haben neben dem Land Vorarlberg mit fünf Vertretern die übrigen Mitgliedseinrichtungen je einen oder zwei Vertreter mit Sitz und Stimme.</p>
Funktionsträger	Den Vereinsvorsitz führt traditionell ein Regierungsmitglied, derzeit Landesrätin Dr Greti Schmid. Der Vereinsvorstand besteht aus dem Direktor und Geschäftsführer der Akademie, einem Vertreter des Kuratoriums sowie zwei Vertretern des Landes. Die Aufgaben des Vorstandes sind im Wesentlichen die Erstellung des Voranschlages und des Rechnungsabschlusses, Personaleinstellungen, Vertragsabschlüsse sowie die Erarbeitung von Zielen und Schwerpunktprogrammen.

Funktionsträger	Damit bestehen für die Geschäftsführung große inhaltliche Freiräume für die Gestaltung des Programms. Durch die personelle Besetzung des Vorstandes ist beim Ressourceneinsatz eine enge Einbindung des Landes gegeben.
Verträge	<p>In der Vereinbarung zwischen Land, Bund und dem Trägerverein aus 1985 (so genannter „Dreiecksvertrag“) ist die Übernahme der Personalkosten für die Lehre im Ausbildungsbereich durch den Bund sowie die Förderung der Akademie durch das Land geregelt.</p> <p>Die Mietverträge mit dem Kloster aus den Jahren 1999 und 2000 gehen von einem Kündigungsverzicht bis zum Jahr 2012 aus. Eine alternative Verwendung „...die im Sinne der Bildungsziele des Mieters oder im Sinne des Landes Vorarlberg...“ ist, wird gestattet. Gründe für den langen Verzicht auf Kündigung sind erhebliche Investitionen in Höhe von rund €870.000, die das Kloster für den Um-, Neu- und Ausbau der Akademie tätigte. Der jährliche Mietzins, den die ASAV bzw das Land Vorarlberg hierfür zu entrichten hat, beträgt rund € 80.000 zuzüglich Umsatzsteuer, Betriebs- und Nebenkosten.</p>
Personalstand	Zum Zeitpunkt der Prüfung durch den Landes-Rechnungshof verfügte die Abteilung Weiterbildung über eine Personalkapazität von 3,7 Vollzeitstellen. Für Geschäftsführung, Buchhaltung und Reinigung sind zusätzlich anteilig 0,6 Stellen anzusetzen.

5.2. Geschäftsfelder

Das Weiterbildungsangebot im Geschäftsfeld Seminare ist breit, es sind Überschneidungen mit anderen Bildungsanbietern vorhanden. Die Programmplanung ist verbesserungswürdig.

Die Leistungen der ASAV werden in zwei unterschiedlichen Geschäftsbereichen erbracht. Der Geschäftsbereich Ausbildung wird aufgelassen, sobald die derzeit Studierenden ihren Abschluss gemacht haben. Im Geschäftsbereich Weiterbildung sind die Geschäftsfelder Seminare, Lehrgänge und Dienstleistungen zusammengefasst.

Übersicht über die Geschäftsfelder im Geschäftsbereich Weiterbildung

	Seminare			Lehrgänge		Dienstleistungen für Dritte
	persönlichkeitsbildend	Methoden	BWL/Recht	Methoden der Sozialarbeit	univ WB postgradual	
Anzahl Kurse	7	11	> 20	7	2	
Zugangsvoraussetzung	keine	keine, Mediatoren	keine	einschlägige Beschäftigung	Studium oder gleichwertige Qualifikation	
Abschluss	⏟			Zertifikat	Uni-Zeugnis	
Absolventen	4.590 ¹⁾			146	37	
Aktive Teilnehmer	797 ²⁾			0 ³⁾	38	

¹⁾ Seit 1993 ²⁾ 2001 ³⁾ Viele Lehrgänge starten im Herbst 2002

Quelle: ASAV; Stand: Plan 2002

Die Abteilung Weiterbildung bietet Tagungen und Seminare und in geringerem Umfang auch Kursreihen und Lehrgänge auf unterschiedlichstem Niveau an. Sie fungiert zudem als Servicestelle für die Mitglieder des Trägervereines und der dort tätigen Mitarbeiter, indem sie Weiterbildungswünsche sammelt, sortiert und analysiert und entsprechende Bildungsangebote entwickelt und koordiniert. Im Zentrum steht die Qualifizierung durch den praxisorientierten Transfer von aktuellen Forschungserkenntnissen.

Geschäftsfeld Seminare

Zentrales Geschäftsfeld im Geschäftsbereich Weiterbildung sind die Seminare. Die Veranstaltungsdauer beträgt maximal sechs Tage. Rund die Hälfte der Seminare umfassen betriebswirtschaftliche und rechtliche Themen. Bei den übrigen Veranstaltungen handelt es sich um Seminare zum Thema Persönlichkeitsbildung und zu Methoden der Sozialarbeit.

Insgesamt beanspruchen die Seminare 55 Prozent der gesamten Veranstaltungstage, der Rest entfällt auf Lehrgänge. Im Jahr 2001 besuchten beispielsweise 797 Personen 78,5 Seminartage.

Geschäftsfeld Lehrgänge

Die Lehrgänge sind bis auf zwei Ausnahmen Lehrgänge der Akademie. Bisher haben 146 Personen Lehrgänge wie zB Spielpädagogik oder Clique absolviert.

**Geschäftsfeld
Lehrgänge** Die beiden Lehrgänge universitären Charakters Organisationsberatung und Supervision und Coaching sind laut Geschäftsführung zwei wirtschaftlich sehr erfolgreiche Produkte. Beide Lehrgänge werden in Zusammenarbeit mit der Internationalen Bodenseehochschule (IBH) veranstaltet. Bis dato gibt es 37 Absolventen, diesen stehen 38 aktive Studenten gegenüber.

**Geschäftsfeld
Dienstleistungen** Ein weiteres Geschäftsfeld bildet die Erbringung von Dienstleistungen für Dritte. In diesem Geschäftsfeld werden Tagesveranstaltungen und Lehrgänge konzipiert und durchgeführt. Auftraggeber sind beispielsweise die Abteilung Jugendwohlfahrt des Landes oder soziale Organisationen.

Angebotsplanung Die Planung des Weiterbildungsangebotes erfolgt einmal jährlich in Zusammenarbeit mit den sozialen Organisationen in einer Programmplanungsgruppe. Aus einer Vorschlagsliste von über hundert Angeboten muss jedes Seminarangebot hinsichtlich des Bedarfs durch die betreffende Organisation beurteilt werden. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass die tatsächliche Nachfrage weit hinter dem angemeldeten Bedarf zurückbleibt.

Im Durchschnitt über die letzten Jahre mussten jährlich über 15 Prozent der Veranstaltungen mangels Teilnehmerzahlen abgesagt werden. Im Jahr 2001 stieg dieser Wert sogar auf über 20 Prozent.

Bewertung Erwachsenenbildungseinrichtungen wie Bildungscenter der AK, WIFI und Volkshochschulen weisen jährlich Absagen geplanter Veranstaltungen in Höhe von 20 bis 25 Prozent auf. Diese Werte sind jedoch mit der Weiterbildung der ASAV nicht vergleichbar. Die Nachfrager der ASAV sind klar identifizierte soziale Organisationen, die in die Programmplanung direkt eingebunden sind. Daher erscheint dem Landes-Rechnungshof der Absagewert der ASAV zu hoch.

Laut Ansicht des Landes-Rechnungshofes ist die Situation des Weiterbildungsbereiches der ASAV am ehesten mit dem Geschäftsfeld Gemeindeakademie von Schloss Hofen zu vergleichen. Identifizierbare Nachfrager, gemeinsame Planungssitzungen, ein geschlossener Nachfragerkreis bieten relativ hohe Planungssicherheit. Daher liegt der Anteil der abgesagten Veranstaltungen bei jährlich rund vier Prozent.

Laut Ansicht des Landes-Rechnungshofes ist das Seminarangebot zu breit und es bestehen Überschneidungen zum Leistungsangebot anderer Bildungseinrichtungen. Vor allem im Bereich Betriebswirtschaft werden mit Projektmanagement, Führung, Personalentwicklung, Change management und Persönlichkeitsbildung ähnliche Veranstaltungen in Schloss Hofen bzw am WIFI angeboten.

- Bewertung** Die derzeit mangelnde Kooperation aller Einrichtungen und die dadurch fehlenden Abstimmungen führen vor allem bei der ASAV immer wieder zu Doppelgleisigkeiten und Unstimmigkeiten mit Schloss Hofen wie beispielsweise auch beim von Schloss Hofen geplanten Lehrgang Beratertraining.
- Empfehlung** Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, den Ansatz für die Programmplanung zu verbessern und eine Produktbereinigung im Geschäftsfeld Seminare durchzuführen.
- Stellungnahme** *Die Werte der ASAV sind aus verschiedenen Gründen doch mit jenen von Arbeiterkammer und WIFI vergleichbar, nicht aber mit jenen der Gemeindeakademie. Im Sozialbereich Vorarlbergs können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter traditionell zu einem ganz großen Teil selbst über ihre Fortbildung entscheiden. Die Bedarfe der Organisationen im Sinne betrieblich angeordneter Fortbildung nehmen zwar in den letzten Jahren deutlich zu, machen aber immer noch nicht den zentralen Anteil der Qualifizierung aus. Es muss zur Kenntnis genommen werden, dass sich die Mitgliedsorganisationen des Trägerverss sehr entschieden gegen eine höhere Verbindlichkeit aussprechen und die Wichtigkeit des offenen, frei wählbaren und vor allem des seminaristischen Angebotes auf den verschiedenen Bildungsniveaus betonen.*
- Kommentar L-RH** Der Landes-Rechnungshof sieht unter den gegebenen Rahmenbedingungen, insbesondere durch die Nähe der ASAV zu den Trägern die Möglichkeit, den Anteil an abgesagten Seminaren zu reduzieren.

5.3. Positionierung der Weiterbildung

Die Abteilung Weiterbildung der Akademie für Sozialarbeit Vorarlberg versteht sich als Erwachsenenbildungseinrichtung im sozialen Bildungsbereich, hat aber keine klare Positionierung im höherwertigen Bildungsmarkt. Der Markt für Einzelseminare ist rückläufig, das Seminarangebot im Weiterbildungsbereich bedarf einer Bereinigung.

- Situation** Im Zentrum steht die Qualifizierung durch praxisorientierten Transfer von aktuellen Forschungserkenntnissen. Kooperationen bzw Vernetzung sowohl mit anderen Anbietern als auch mit den Mitgliederorganisationen haben einen hohen Stellenwert, beispielsweise mit der Internationalen Bodenseehochschule (IBH), den Fachhochschulen St. Gallen und Ravensburg, der Lehranstalt für heilpädagogische Berufe, der Stiftung Liebenau, dem Institut für Gesundheits- und Krankenpflege etc.
- Kunden der Abteilung Weiterbildung sind alle Personen und Organisationen, die mit der Bearbeitung sozialer Fragestellungen in einem weiten Verständnis beauftragt sind.

- Situation** Das Selbstverständnis der Abteilung, einerseits Servicestelle für ihre Mitglieder zu sein und andererseits sämtliche Weiterbildungswünsche der Mitgliederorganisationen abdecken zu wollen, führte zu einem sehr breiten Leistungsangebot. Durch verstärkte Kooperationen dehnt sich das Angebot noch weiter in verschiedenste Spezialgebiete wie zB Altenpflege oder Heilpädagogik weiter aus. In der Praxis ist der Abteilung Weiterbildung die Vernetzung der verschiedenen Mitgliederorganisationen jedoch nicht vollständig gelungen.
- Bewertung** Die Weiterbildungsabteilung der ASAV bietet für einen eingeschränkten Fachbereich Weiterbildungen für unterschiedlichste Qualifikationsniveaus an. Das Spektrum reicht von Seminaren für unterschiedliche Zielgruppen wie beispielsweise für Spielgruppenleiterinnen bis zu postsekundären Lehrgängen. Nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes kann mit dem bestehenden Angebot auch keine klare Positionierung erzielt werden. Zudem sind Überschneidungen mit anderen Anbietern am Bildungsmarkt beim derzeitigen Angebot unumgänglich.
- Die Abteilung Weiterbildung der ASAV ist zudem angesichts der prognostizierten Entwicklungen mit der Tatsache konfrontiert, dass der Markt für Einzelseminare rückläufig ist. Die Positionierung der ASAV im höherwertigen Weiterbildungsbereich ist relativ schwach.
- Das Seminarangebot der ASAV sollte nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes im Weiterbildungsbereich bereinigt werden.
- Empfehlung** Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, das Leistungsangebot mit den anderen Einrichtungen des Landes abzustimmen und den Rückzug der ASAV aus dem höherwertigen Bildungsbereich zu prüfen.
- Stellungnahme** *Die ASAV ist hier aktiv, weil der Transfer von Erkenntnissen des Wirtschaftsbereiches auf die speziellen Bedingungen des Sozialsektors wichtig ist und gezielte Fortbildung in diesem Bereich notwendig erscheint (vgl dazu ua Badelt Studie 1990, Kundenbefragung der Akademie 2001). Diese „Übersetzungsarbeit“ wird bislang, ausgenommen im Bereich von Lehrgängen in Schloss Hofen (Sozialmanagement) und beim IGK (Stationsleiterlehrgang), von keiner anderen Einrichtung geleistet.*
- Im Vergleich mit der Schweiz haben die Sozialorganisationen Vorarlbergs doch eine deutlich andere Qualifikationsstruktur, in denen teilweise noch relativ wenig höher qualifizierte Personen tätig sind. Analog dazu wurde das Weiterbildungsangebot bisher breit und gerade auch für weniger hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzipiert.*

Stellungnahme

Primäres Ziel der „Weiterbildung“ war kein ökonomisches oder bildungspolitisches, wie die klare Positionierung am höheren Weiterbildungsmarkt, sondern die Befriedigung von Bildungsinteressen aller im Sozialwesen tätigen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Organisationen. Die Funktionsbestimmung einer durch die öffentliche Hand geförderten Weiterbildung im Sozialbereich leitet sich primär von dem Ziel einer optimalen Qualifizierung des Personals in allen Feldern des Sozialbereichs ab. Es sollen gezielt auch die Schnittstellenprobleme zwischen Sozial- und Gesundheitsbereich, öffentlicher und privater, professioneller, semiprofessioneller sowie ehrenamtlicher Dienstleistungserbringung zum Nutzen des Gesamtsystems bearbeitet werden.

Die Ansicht des Landes-Rechnungshofes über die Abnahme der Einzelseminare unter Berufung auf Experten in der Schweiz teilen wir als Einschätzung eines Trends. Allerdings müssen auch unsere eigenen Erkenntnisse aus den bereits erwähnten Bedarfsstudien und Einschätzungen unserer Experten im Trägerverein ernst genommen werden. Nach der Bedarfsstudie 2001 sollen im Schnitt nur rund 1/3 der Angebote einen qualifizierenden Abschluss haben (Schwankungen je nach Themenbereich zwischen 14 Prozent und 39 Prozent), ca 2/3 haben keinen Abschluss. Diese Einschätzung wurde von einer Mitarbeiterpopulation getroffen, die zu über 50 Prozent Leitungsfunktionen wahrnimmt. Von einer Abnahme der Bedeutung der Seminare kann deshalb zumindest derzeit für Vorarlberg nicht gesprochen werden.

5.4. Organisation

Die Kapazität der Abteilung ist auf ein zu breites Leistungsangebot ausgerichtet. Doppelgleisigkeiten mit Schloss Hofen sind vorhanden.

Aufbauorganisation

Neben dem Leiter stehen eine Stelle für Assistenz/Pädagogik, eine halbe für Administration und 1,2 Sekretariatsstellen zur Verfügung.

Kostenrechnung

Für die Kalkulation der Produkte gibt es ein umfassendes Formblatt, das sowohl die veranstaltungsabhängigen Kosten als auch die Kosten der Gesamtorganisation berücksichtigt. Instrumente und Konzepte zur Unterstützung der inhaltlichen und organisatorischen Programmplanung sind vorhanden.

Eine Nachkalkulation der Leistungen findet nur in Zusammenhang mit der Rechnungsstellung - wenn der Auftrag durch Dritte erfolgte - statt. Das Angebot wird nicht systematisch hinsichtlich der anteiligen Deckungsbeiträge analysiert.

Qualitätssicherung und -kontrolle

Die Evaluierung der Kurse und Seminare erfolgt mittels Fragebögen durch die Teilnehmer. Beurteilt werden Inhalte, Organisation, Unterlagen, Referenten und die Gestaltung des Unterrichts.

Bewertung Der Landes-Rechnungshof bewertet die vorhandenen Instrumente und Methoden zur Kalkulation, inhaltlicher und organisatorischer Planung und Kontrolle des Leistungsangebotes für sinnvoll und ausreichend.

Empfehlung Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, die Aufgaben in der sozialen Weiterbildung zu bündeln und im Bereich Soziales neu zu organisieren.

5.5. Finanzierung der Weiterbildung

Der Eigenfinanzierungsgrad liegt im Durchschnitt bei rund 60 Prozent, der Subventionsbeitrag des Landes ist jährlich gestiegen. Die Entscheidung über die künftige Struktur und Finanzierung des Bereiches muss getroffen werden.

Situation Die Finanzierung der ASAV erfolgt überwiegend aus Landes- und Bundesmitteln sowie aus Einnahmen aus Veranstaltungen. Laut Statuten ist eine Mittelaufbringung auch über Mitgliedsbeiträge, freiwillige Spenden etc vorgesehen.

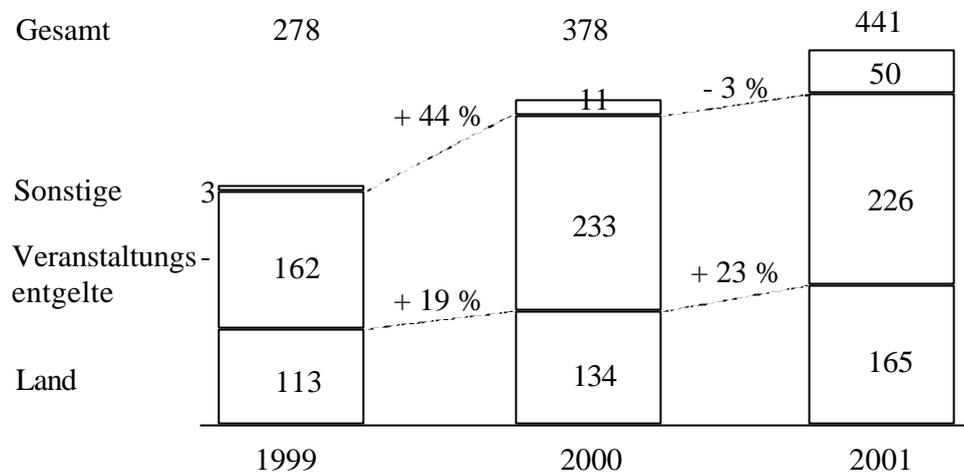
Die Finanzierung der Akademie wurde 1985 in einem Dreiecksvertrag geregelt. Dieser wurde zwischen dem Trägerverein der ASAV, dem Land Vorarlberg und dem Bund, vertreten durch den Landesschulrat Vorarlberg abgeschlossen. Der Bund übernimmt die Kosten für die Mitglieder des Lehrkörpers im Ausbildungsbereich der Akademie, das Land gewährt der Akademie eine Globalsubvention basierend auf einem genehmigten Budget. Der Abstimmungsprozess der Budgets erfolgt über die Vertreter des Landes im Vorstand des Trägervereines sehr eng mit der zuständigen Abteilung Gesellschaft und Soziales (IVa).

Nachdem der Bereich der Weiterbildung der ASAV ab dem Jahr 1997 nicht mehr in den Förderbereich des Bundes fiel, war es für die Abteilung notwendig, die entstandene Finanzierungslücke auszugleichen. Dies geschah von Seiten des Landes durch eine Erhöhung der Subvention, von Seiten der Abteilung durch Einsparungen, durch eine Ausweitung des Angebotes und eine Erhöhung der Teilnahmegebühren. Dieses Vorgehen entsprach den Empfehlungen eines Beratungsunternehmens aus dem Jahr 1997.

Situation

**Einnahmenstruktur ASAV im Bereich Weiterbildung
in den Jahren 1999 bis 2001**

In Tausend €



Quelle: Jahresabschlüsse ASAV

Die Finanzierung der Weiterbildung erfolgt einerseits durch die Subventionierung des Landes und andererseits durch die Veranstaltungsentgelte.

Die Subvention des Landes weist in den Jahren 1999 bis 2001 eine jährliche Steigerung um rund 20 Prozent auf. Parallel dazu stiegen die Veranstaltungsentgelte von 1999 auf 2000 um 44 Prozent bzw sanken um 3 Prozent im Jahr 2001.

**Aufwendungen, Erträge und Abgang bzw Überschuss der Abteilung
Weiterbildung**

In Tausend €

	1999	2000	2001
Gesamterträge ohne außerordentliche Zuschüsse für Investitionen	278	378	441
Gesamtaufwendungen:	263	431	437
Aufwand für Material, Honorare etc	112	169	136
Personalaufwand (fix)	99	163	197
Sach- und Betriebsaufwand	52	99	104
Abgang/Überschuss (-/+)	15	-53	4

Quelle: Jahresabschlüsse ASAV

Situation

In den Jahren 1999 und 2001 deckten die Einnahmen die Aufwendungen, im Jahr 2001 hatte die Abteilung einen Überschuss in Höhe von €4.000 zu verzeichnen. Dem gegenüber wies die Abteilung im Jahr 2000 einen Abgang in Höhe von €53.000 aus, der aus der Auflösung von Rücklagen gedeckt wurde.

In den gesamten fixen Aufwendungen der Abteilung in den Jahren 2000 und 2001 sind sowohl die direkten Aufwendungen der Abteilung Weiterbildung als auch Abschreibungen und nach Prozentsätzen festgelegte Anteile an den Gesamtaufwendungen der Akademie inkl Verwaltungs- und Infrastrukturkostenanteile enthalten.

Während der variable Aufwand (Referentenhonorare) nach einem deutlichen Anstieg im Jahr 2000 im Jahr 2001 wieder gesunken ist, weist der fixe Personalaufwand eine Steigerung um 60 Prozent im Jahr 2000 und um 23 Prozent im Jahr 2001 auf. Gründe hierfür sind die Erhöhung der Stellen und die Verrechnung zentraler Dienstleistungen wie Buchhaltung oder Geschäftsführung an die Abteilung.

Die Sach- und Betriebsaufwendungen des Jahres 2000 haben sich im Vergleich zum Jahr 1999 nahezu verdoppelt. Hauptgründe sind die Berücksichtigung der Abschreibung in Höhe von €9.000, die Erhöhung der Aufwendungen für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit von €17.000 auf €28.000, die Erhöhung des Sonstigen Aufwandes um €6.000, die Erhöhung von Aufwendungen für Innovationen und Projektentwicklungen um €5.000 und eine Erhöhung der Portokosten um €4.000 etc.

In einer rechtsverbindlichen Erklärung gegenüber dem Bund wurde vereinbart, den Ausbildungsbereich des Trägervereines der ASAV zu schließen.

In einem Positionspapier der Abteilung wurden verschiedene Möglichkeiten einer zukünftigen Ausgestaltung aufgezeigt. Im Mittelpunkt der Betrachtung durch die ASAV steht die Intention, die Abteilung in ihrer derzeitigen Form beizubehalten. Für die Abteilung Weiterbildung der Akademie insbesondere für deren Finanzierung gab es zum Zeitpunkt der Prüfung weder von Seiten der Mitglieder des Trägervereines noch von Seiten des Landes eine verbindliche Regelung für die Zukunft.

Bewertung

Die bisher gewährten Subventionen des Landes reichten in den vergangenen Jahren nicht aus, um die fixen Aufwendungen der Abteilung Weiterbildung zu decken. Aufgrund der Ausweitung des Angebotes und der verursachungsgerechten Zuordnung weisen die Gesamtaufwendungen eine jährliche Steigerung aus. Auch der Landesbeitrag zur Finanzierung der Abteilung wurde in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Die Zielvorgabe, die durch Wachstum entstandenen zusätzlichen Personal- und Sachkosten durch Eigenenträge zu finanzieren, wurde nicht erreicht.

- Bewertung** Aus Sicht des Landes-Rechnungshofes ist die Entscheidung über die zukünftige Gestaltung und Finanzierung der Weiterbildung der ASAV sowie der Neustrukturierung und Bereinigung des Angebotes dringend erforderlich.
- Empfehlung** Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, den Weiterbildungsbereich der ASAV neu zu strukturieren, das Angebot zu bereinigen und mit den übrigen Bildungseinrichtungen des Landes abzustimmen bzw in diese zu integrieren und die Finanzierung zu klären.
- Stellungnahme** *Der Vollständigkeit halber sollte erwähnt werden, dass diesen erhöhten Aufwendungen eine enorme Leistungssteigerung (+ 53 Prozent bei Veranstaltungstagen, + 48 Prozent bei den verkauften Seminartagen), innovative aber zeitintensive Produktentwicklungen im postgradualen Bereich (zwei Lehrgänge universitären Charakters) und die Übergabe von neuen und eigenen Räumlichkeiten gegenüber stehen. Ein Teil der Erhöhungen sind lediglich genauere Rechnungsabgrenzungen zwischen den Abteilungen Ausbildung und Weiterbildung. Was in dieser Beziehung als Erhöhung des Zuschusses für die Weiterbildung aufscheint wurde bei der Abteilung Ausbildung weniger aufgewendet.*
- Der Sozialbereich ist nur zum Teil ein echter Markt, er ist vielmehr massiv staatlich gesteuert und finanziert; dieser Umstand sollte bei der Weiterbildung in diesem Feld stets mitgedacht werden.*
- Aber auch die Qualifizierung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterhalb des postgradualen Bereiches wird infolge der Qualitätssicherung zunehmen müssen und in diesem Zusammenhang stellen sich große Herausforderungen hinsichtlich der Durchlässigkeit und Anerkennung von Bildungsleistungen auf allen Niveaus und zwischen Bildungssektoren.*

6. Entwicklungen in der Weiterbildung

In weiterer Folge werden verschiedene Möglichkeiten für die zukünftige Ausgestaltung des Weiterbildungsbereiches des Landes dargestellt. Die Optionen sind durch die Verantwortlichen des Landes zu prüfen und zu entscheiden.

6.1. Trends und Thesen in der Weiterbildung

Während der Druck auf den Weiterbildungsmarkt insgesamt durch einen zunehmenden Wettbewerb der Institutionen und einen Trend zu distance-learning-Konzepten steigt, ist im Gesundheits- und Sozialbereich mit einer steigenden Nachfrage vor allem nach curricular aufgebauten Weiterbildungsveranstaltungen zu rechnen.

Situation	Der Weiterbildungsmarkt befindet sich in einem Umbruch. Marktgrenzen werden zunehmend ausgedehnt, die Nachfrage verändert sich und der Wettbewerbsdruck steigt.
Bildungsmarkt	<p>Der Weiterbildungsmarkt ist grundsätzlich ein regionaler Markt, für Vorarlberg ist er das Euregio-Einzugsgebiet. Bei hoch spezialisierten Bildungsangeboten und entsprechenden Kooperationen können Nischen in anderen Bundesländern identifiziert werden, wie dies zB im Geschäftsfeld Gesundheit und Soziales von Schloss Hofen mit Tirol und Salzburg der Fall ist.</p> <p>Kooperationen im Bereich Euregio werden daher weiter an Bedeutung gewinnen. Vor allem durch die knapperen Budgets im Sozialbereich werden Netzwerke immer wichtiger.</p> <p>Verstärkt wird dies noch durch das Bologna-Abkommen. Durch die Vereinheitlichung der Studienstruktur mit Bachelor und Master fallen nationale Barrieren. Die Anerkennung nationaler Abschlüsse wird künftig nur mehr eine untergeordnete Rolle spielen, wie beispielsweise in der Weiterbildung von Ärzten das Diplom der Österreichischen Ärztekammer.</p>
Nachfrage	Die demographische Bevölkerungsentwicklung und gesellschaftliche Entwicklungen wie das Zurückdrängen der klassischen Familiensituation Vater - Mutter - Kind führen zu einer steigenden Nachfrage nach Aus- und Weiterbildung in den Bereichen Medizin, Gesundheit und Soziales. Besonders im postgradualen Segment werden künftig mehr und differenziertere Weiterbildungsangebote nachgefragt.
Anbieter	<p>Wie auch im Wissenschaftskonzept des Landes festgehalten, „...drängen immer mehr private Bildungsanbieter mit attraktiven Angeboten auf den Markt. Für traditionelle, öffentlich-rechtliche Bildungsinstitutionen steigt der Wettbewerbsdruck dadurch. Es gilt, sich als Bildungsinstitution klar am Markt zu positionieren, auf bestimmte Zielgruppen zugeschnittene Studienkonzepte anzubieten, mit verstärkter Kraft Marketingaktivitäten durchzuführen und durch entsprechende Rahmenbedingungen die Standortattraktivität zu erhöhen. Zudem werden Faktoren wie Renommee und Image einer Bildungseinrichtung für die Wahl des Studienortes immer wichtiger....“</p> <p>Mit der Aufwertung der Ausbildung im Sozialbereich (FH-Studiengang Soziale Arbeit) ist eine zunehmende Professionalisierung verbunden. Auch wenn diese Entwicklung erst begonnen hat, wird dies zum Aufkommen eines Laufbahndenkens in dieser Berufsgruppe führen. Die Folge wird eine verstärkte Nachfrage nach klaren Weiterbildungszyklen mit Curricula und klarem Aufbau wie beispielsweise bei Lehrgängen sein. Der Markt für Einzelseminare nimmt ab. Untersuchungen am Institut für Soziale Arbeit in Rorschach bestätigen dies.</p>

- Anbieter** Der Weiterbildungsmarkt im Sozialbereich ist von Berufskulturen geprägt, die Nachfrage erfolgt über die in diesem Bereich agierenden Organisationen und über Einzelpersonen. Damit wird dieser Markt einerseits transparenter und überschaubarer, andererseits ist er besonders in Österreich jedoch stark ideologisiert. Die Organisationen und oft auch die Weiterbildungsanbieter können klaren Ideologien/ Schulen zugeordnet werden. Oft entscheidet das Image für oder gegen eine Weiterbildung bei einer bestimmten Institution. Dieser Aspekt entfällt im benachbarten Ausland beispielsweise weitestgehend.
- e-learning** In den Markt Bereichen, in denen der reine Wissenserwerb dominiert und die soziale Komponente zweitrangig ist, wird der Einsatz neuer Lernmethoden wie zB tele-learning oder e-learning stark zunehmen.
- Mit der Weiterentwicklung des PC zum Lernmedium müssen die Bildungsanbieter somit zukünftig in der Lage sein, Inhalte über das Internet zu transportieren und für das Medium methodisch-didaktisch aufzubereiten. Erfahrungen in der Schweiz zeigen, dass vor allem der klassische Markt an Seminaren wie zB von der ASAV angeboten, in Zukunft verstärkt durch diese neuen Lernformen abgedeckt wird.
- Trends** Zahlreiche Veränderungen im Umfeld der Bildungseinrichtungen bieten neue Chancen, werden aber auch Konsequenzen für das Leistungsangebot und die Bildungsstrukturen haben.

Wesentliche Veränderungen im Umfeld der Bildungseinrichtungen

Politisches Umfeld	Rechtliches Umfeld	Ökonomisches Umfeld	Gesellschaftliches Umfeld
Restriktive Budgetmittel zwingen zu wirtschaftlicherem Umgang mit Finanzmitteln	Bologna – Deklaration führt zur Neuausrichtung der Ausbildungsbereiche	WIFI plant ähnliche bis gleiche Angebote bei Uni-LG mit Schwerpunkt BWL	Trend zur Aufwertung der Ausbildung
Landtag wünscht Nutzung von Synergien zwischen FH und Schloss Hofen	Rechtsverbindliche Erklärung der Auflösung der ASAV	Hohe Wettbewerbsintensität bei den Seminaranbietern	Steigende Nachfrage nach Aus- und Weiterbildung in den Bereichen Gesundheit und Soziales
	Rechtliche Zukunft der LG universitären Charakters ungewiss		Akzeptanz von e-learning steigt
	Nicht alle LG-Titel international anerkannt		

Quelle: Landes-Rechnungshof

Bewertung

Aufgrund der geänderten Rahmenbedingungen stehen die Bildungseinrichtungen des Landes vor zahlreichen Herausforderungen. Nach übereinstimmender Meinung von Experten gilt es künftig, das Angebot an höherwertiger Ausbildung bedarfsgerecht zu entwickeln und Forschungsergebnisse verstärkt in die Weiterbildung zu transferieren.

Das Weiterbildungsangebot der ASAV sollte bereinigt und mit den Mitgliedern des Trägervereins abgestimmt werden. Kooperationen mit ausländischen Anbietern und die Weiterentwicklung der Netzwerke sind zu forcieren. Die Marktentwicklung gewinnt als strategischer Erfolgsfaktor an Bedeutung. Eine besondere Herausforderung stellt dabei die internationale Anerkennung von Abschlüssen und Titeln der Bildungseinrichtungen des Landes dar.

Nicht zuletzt müssen Kosten-Nutzen-Aspekte bei der Entwicklung, Durchführung und Verwaltung des Bildungsangebotes stärker berücksichtigt und gemeinsame Interessen bezüglich der rechtlichen Zukunft der Lehrgänge universitären Charakters nachhaltig vertreten werden.

Die Bildungseinrichtungen des Landes wurden im Frühsommer 2002 von der Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung (IIb) aufgefordert, Positionspapiere zu erstellen. Während der Prüfung ist nach Kenntnis des Landes-Rechnungshofes keine Abstimmung erfolgt. Die einzelnen Positionspapiere sind nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes zu stark durch die eigene Sichtweise geprägt und sind daher aus strategischer Sicht zu hinterfragen.

Empfehlung

Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, ein strategisches Gesamtkonzept für die Bildungseinrichtungen des Landes Vorarlberg auszuarbeiten.

6.2 Nutzung von Synergien

Die derzeitige Selbständigkeit der Bildungseinrichtungen hat einige Stärken, weist aber auch deutliche Schwächen auf. Veränderungen im Umfeld der Bildungseinrichtungen bieten die Chance, die bestehenden Strukturen zu verändern.

Situation

Der Auftrag zur Nutzung von Synergien ist bereits an die Bildungseinrichtungen des Landes ergangen. Erste Gespräche haben stattgefunden. Synergien wurden nur in der Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen angedacht. Maßnahmen zur Bereinigung des Angebotes und zur Neustrukturierung der Bildungseinrichtungen sind laut Aussage des zuständigen Leiters der Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung (IIb) notwendig.

Im Leistungsangebot der Bildungseinrichtungen des Landes gibt es Überschneidungen.

Geschäftsfelder bzw -segmente der Bildungseinrichtungen des Landes in der Weiterbildung

	Recht	Wirtschaft	Technik	Soziales	Gesundheit	Kommunal- verwaltung
ASAV						
Schloss Hofen						
FH						

Darstellung: Landes-Rechnungshof

Schloss Hofen deckt bereits alle Weiterbildungsbereiche der Akademie für Sozialarbeit - mit Ausnahme der Tagesseminare - ab. Vor allem im Geschäftsfeld Soziales sind Überschneidungen mit dem Angebot der ASAV vorhanden. So werden beispielsweise Seminare im Bereich Mediation von beiden Institutionen angeboten. Mangelnde Kooperationen und fehlende Abstimmungen führen in diesem Geschäftsfeld immer wieder zu Doppelgleisigkeiten und Unstimmigkeiten zwischen Schloss Hofen und der ASAV wie beispielsweise beim geplanten Lehrgang Beratertraining in Schloss Hofen oder im Bereich Sozialmanagement.

Bewertung

Schloss Hofen hat in den letzten Jahren mehrere Anläufe unternommen, um den Status einer Privatuniversität zu erhalten. Dadurch hätte Schloss Hofen eigene postgraduale Lehrgänge anbieten können. Im Bereich Wirtschaft bieten sowohl die FH, als auch Schloss Hofen Lehrgänge an. Eine Bündelung der Aktivitäten in diesem Geschäftsfeld sollte nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes konsequent verfolgt werden, um auch nach außen eine klare Positionierung der beiden Bildungseinrichtungen zu gewährleisten.

Zudem besteht aufgrund der Auflösung der ASAV dringender Entscheidungsbedarf über die Zukunft ihres Weiterbildungsbereiches.

Empfehlung

Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, die Geschäftsfelder der Bildungseinrichtungen des Landes in der Weiterbildung zu bündeln und neu zu organisieren.

6.3. Neuausrichtung der Bildungseinrichtungen des Landes

Für die Neuausrichtung der Bildungseinrichtungen sind grundsätzlich drei Modelle denkbar, die auf den Eckpfeilern Bereinigung der Wertschöpfung und Nutzung von Synergien aufbauen. Die Gravität der Veränderung unterscheidet sich in den einzelnen Modellen je doch deutlich.

Um die Effektivität und Effizienz der eingesetzten Mittel zu erhöhen und eine ganzheitliche Weiterentwicklung der Weiterbildung durch die Institutionen des Landes zu gewährleisten, sind drei alternative Organisationsmodelle eingehend zu prüfen:

- Optimieren des Status quo
- Beteiligungsmodell
- Holdingmodell

Bei der organisatorischen Gestaltung ist zu berücksichtigen, dass eine Neuausrichtung der Weiterbildungsinstitutionen des Landes nicht unabhängig von der Rolle (Bildungsmanagement) der Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung (Iib) erfolgen kann.

Modell 1: Optimierung des Status quo

Situation

Die Eckpfeiler dieser Neuausrichtung liegen in der Bündelung von Geschäftsfeldern und dadurch in der Nutzung von Synergien in der Weiterbildung.

Der gesamte Geschäftsbereich Weiterbildung der ASAV mit den Geschäftsfeldern Seminare, Lehrgänge und Dienstleistungen für Dritte wird von Schloss Hofen übernommen. Das Geschäftsfeld Wirtschaft in Schloss Hofen wird an die FH abgegeben. Dadurch werden die Leistungen in der Weiterbildung mit wirtschaftlichem Schwerpunkt bei der FH gebündelt. Sowohl die FH als auch Schloss Hofen bleiben als selbständige Einrichtungen erhalten. Die Nutzung von Synergien bei den zentralen Diensten wird forciert. Der Geschäftsbereich Ausbildung läuft an der ASAV mittelfristig aus. Die strategische Stoßrichtung von FH und Schloss Hofen werden durch den Gesellschafter Land vorgegeben und durch die Organe Aufsichtsrat (FH) und Beirat (Schloss Hofen) überwacht.

Bewertung

Durch die Bündelung der Weiterbildungsaktivitäten in den Bereichen Wirtschaft und Soziales können Doppelgleisigkeiten vermieden und dadurch Synergien genutzt werden. Der Einsatz der finanziellen und personellen Ressourcen kann optimiert werden. Ein Vorteil dieses Modells liegt auch in der relativ geringen Veränderungsnotwendigkeit bei FH und Schloss Hofen, wodurch die Akzeptanz für dieses Modell bei den Betroffenen relativ hoch sein dürfte.

Bewertung

Den Vorteilen stehen aber auch einige Nachteile gegenüber. Eine eindeutige Bereinigung entlang der Wertschöpfungskette findet in den beiden Bildungseinrichtungen nicht statt, wodurch die unklare Positionierung in der Weiterbildung bestehen bleibt. Durch den Erhalt der Selbständigkeit werden - wie die derzeitige Praxis zeigt - Synergien in den Kernprozessen der Weiterbildung und in den unterstützenden Prozessen der Einrichtungen nicht ausreichend genutzt. Die Festlegung der strategischen Stoßrichtung beider Bildungseinrichtungen erfolgt autonom und bedingt daher einen relativ hohen Koordinations- und Entscheidungsaufwand beim Gesellschafter Land.

Modell 2: Beteiligungsmodell**Situation**

Eine Bereinigung der Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette, die Nutzung von Synergien auch in den zentralen Diensten sowie die gesellschaftsrechtliche Verschränkung sind die wesentlichen Eckpfeiler dieses Modells.

Auch im Beteiligungsmodell wird der gesamte Geschäftsbereich Weiterbildung der ASAV mit den Geschäftsfeldern Seminare, Lehrgänge und Dienstleistungen für Dritte von Schloss Hofen übernommen. Überschneidungen in der Wertschöpfungskette der Bildungseinrichtungen werden durch die Bündelung der Weiterbildung in Schloss Hofen behoben.

Die zentralen Dienste wie Personal, Rechnungswesen und Controlling werden bei der FH gebündelt. Während sich die FH auf die Ausbildung und auf Forschung & Entwicklung konzentriert, wird Schloss Hofen zur zentralen Weiterbildungsdrehscheibe. Je nach Bedarf werden Weiterbildungsangebote entwickelt und am Bildungsmarkt angeboten. Vielfältige Kooperationen mit unterschiedlichen Trägern ermöglichen eine hohe Flexibilität und entsprechend anerkannte Abschlüsse von Lehrgängen. Das Land Vorarlberg tritt seine Gesellschaftsanteile von Schloss Hofen an die FH ab. Die strategische Stoßrichtung in der Weiterbildung wird vom Gesellschafter Land Vorarlberg vorgegeben und von den Organen der Gesellschaften umgesetzt bzw überwacht.

Bewertung

Die Vorteile dieses Modells liegen im Wesentlichen in der weitreichenden Nutzung von Synergien in der Weiterbildung sowie in den zentralen Diensten. Weiters wird eine klarere Positionierung der Einrichtungen am Bildungsmarkt gewährleistet und die Zusammenarbeit verbessert. Die in der Praxis übliche Vernetzung von Aus- und Weiterbildung wird ebenso sichergestellt wie die Umsetzung der strategischen Stoßrichtung.

Bewertung

Das Grundprinzip dieses Modells - organisatorische Trennung von Aus- und Weiterbildung - wird in adaptierter Form beispielsweise von der Universität St. Gallen umgesetzt. Die Universität St. Gallen bietet über private Unternehmen, die mit einzelnen Professoren eng verbunden sind, themenspezifische Weiterbildung an. Weiters hat die Universität St. Gallen eine eigene Gesellschaft für die Weiterbildung gegründet. Diese Gesellschaft bietet Nach-Diplomstudiengänge (Masterprogramme), Weiterbildungsangebote der Institute und themenspezifische Weiterbildungsseminare an. Das Beteiligungsmodell ist mit dem Modell der Universität St. Gallen vergleichbar.

Modell 3: Holdingmodell**Situation**

Das Holdingmodell ist eine weitere Ausbaustufe des Beteiligungsmodells. In einer Holding können mehrere selbständige Gesellschaften mit verschiedenen Unternehmenszwecken unter ein „Dach“ zusammengefasst werden. Die Funktionen der Holding können zweckorientiert gestaltet werden und beispielsweise Finanzierung, zentrale Dienste und Bildungsmanagement umfassen.

Die Bereinigung der Wertschöpfungskette und die Nutzung von Synergien in Bildungsprozessen und zentralen Diensten erfolgen analog zum Beteiligungsmodell. Ergänzend dazu wird die strategische Ausrichtung der Bildungseinrichtungen durch die Organe der Holding auf Basis der Vorgaben des Gesellschafters definiert.

Bewertung

Im Holdingmodell bleibt die Gleichstellung von FH und Schloss Hofen erhalten. Der wesentliche Vorteil des Holdingmodells liegt in der Option, weitere ausgegliederte Bildungseinrichtungen wie beispielsweise das Landeskonservatorium in eine zweckmäßige Struktur einzugliedern. Dadurch können vor allem Synergien in den zentralen Diensten genutzt und Managementdefizite in einzelnen Gesellschaften ausgeglichen werden. Ein weiterer Vorteil liegt in der Sicherstellung einheitlicher Qualitätsstandards und in einer klaren Positionierung der einzelnen Einrichtungen.

Dieses Modell weist die höchste Gravität an Veränderungsnotwendigkeit auf. Dementsprechend sollten die zusätzlichen Kosten der Holding für Geschäftsführung und Wirtschaftsprüfung dem erzielbaren Nutzen durch Synergien, Flexibilität und zentrale Steuerung der Bildungseinrichtungen gegenübergestellt werden. Das Land Vorarlberg behält seine Steuerungsfunktion als Gesellschafter der Holding. Zusätzlich sollte die Zusammenarbeit zwischen der Holding und der Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung in einem Zusammenarbeitsvertrag geregelt werden.

6.4. Zusammenfassende Bewertung und Empfehlung

Die künftige Kernkompetenz und die Positionierung der Bildungseinrichtungen, deren Management sowie die Nutzung von Synergien sollten wesentliche Kriterien für eine Neuausrichtung sein. Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, die Organisationsmodelle einer umfassenden Prüfung zu unterziehen.

Kernkompetenz und Positionierung Unter Beibehaltung der rechtlichen Selbständigkeit der Bildungseinrichtungen ist die Bündelung der Weiterbildungsaktivitäten im Bereich Soziales in Schloss Hofen ein erster wichtiger Schritt. Die Übertragung des Geschäftsfeldes Wirtschaft von Schloss Hofen an die FH wäre ein weiterer logischer Schritt. Konsequenter wäre allerdings nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes die klare Trennung zwischen Ausbildung an der FH und Weiterbildung durch Schloss Hofen, wobei die Vernetzung sichergestellt werden muss. Dadurch wäre auch eine klarere Positionierung der beiden Bildungseinrichtungen möglich.

Synergien Zusätzlich müssen die Synergiepotentiale in den Kernprozessen der Weiterbildung wie Lehrgänge und Seminare in den einzelnen Geschäftsfeldern konsequent genutzt werden. Dies auch deshalb, da der Zuschussbedarf des Landes kontinuierlich mit dem Ausbau der FH ansteigt.

Derzeit existieren beispielsweise zwei unterschiedliche rechtliche Regelungen bei der Behandlung von Vortragenden bzw Lehrenden in der Weiterbildung. Während die Vortragenden und Lehrenden von Schloss Hofen nicht dem Lohnsteuerabzugsverfahren unterliegen und aufgrund der analogen Bestimmungen im ASVG als nicht sozialversicherungspflichtig zu behandeln sind, müssen mit den Lehrbeauftragten der FH - bis auf wenige Ausnahmen - auch im Weiterbildungsbereich so genannte Freie Dienstverträge abgeschlossen werden.

Für die FH verteuern sich dadurch einerseits die Honorarsätze für die Lehrbeauftragten, andererseits wird es unter diesen Bedingungen zunehmend schwieriger, Referenten für Lehraufträge zu gewinnen.

Ein weiteres Beispiel für Synergien liegt in der Produktentwicklung. Bereits entwickelte oder vorhandene Konzepte können sowohl auf neue Produkte als auch auf andere Organisationsbereiche übertragen werden. Als Beispiele hierfür seien die Evaluationskonzepte und die Methoden der Qualitätssicherung und -kontrolle in der Lehre an der FH zu nennen.

Synergien könnten weiters durch die Bündelung der zentralen Dienstleistungen wie Rechnungswesen, Personal, EDV, Controlling etc bei der FH lukriert werden. Die bestehenden Konzepte der FH zur Verbesserung der Managementinformationen und des Berichtswesens sollten in der Folge zügig umgesetzt werden.

Synergien	Wie die Erfahrungen bei Beteiligungsunternehmen des Landes in anderen Branchen (Energiewirtschaft, Kultur) zeigen, ist die konsequente Nutzung von Synergien bei rechtlich selbständigen Einrichtungen nur schwer möglich. Ein Beteiligungs- oder Holdingmodell ist daher nach Ansicht des Landes-Rechnungshofes die zweckmäßigere Organisationsform.
Management	<p>Die Konzentration der Weiterbildung in Schloss Hofen bedeutet eine Erweiterung der Geschäftsfelder Wirtschaft und Soziales und ist mit einem Zuwachs an Planungs-, Steuerungs- und Kontrollaufgaben verbunden. Diese Aufgaben können in Schloss Hofen auf Basis des bestehenden Rechnungswesens, Controlling und Berichtssystems nicht ausreichend erfüllt werden.</p> <p>Durch den geplanten Ausbau der Studiengänge an der FH steigen auch dort die Anforderungen in den Managementfunktionen. Die Empfehlungen des Landes-Rechnungshofes aus dem Prüfbericht der FH sind noch nicht zur Gänze umgesetzt. Entsprechende Defizite könnten in einem Beteiligungs- oder Holdingmodell bereinigt werden.</p> <p>Durch die rechtliche Selbständigkeit der Bildungseinrichtungen ist ein zentrales Bildungsmanagement durch die Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung (IIb) nur sehr eingeschränkt möglich. Erschwert wurde diese Funktion zusätzlich durch das Ausscheiden des Abteilungsvorstandes aus dem Aufsichtsrat der FH.</p> <p>In der Praxis muss diese Funktion künftig vom Gesellschafter Land Vorarlberg im Rahmen seiner gesellschaftsrechtlichen Möglichkeiten wahrgenommen werden. In einem Beteiligungs- oder Holdingmodell wäre das zentrale Bildungsmanagement als eine wesentliche Funktion der Führung etabliert. Die Zusammenarbeit mit der Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung (IIb) kann vertraglich geregelt werden. Die Wahrnehmung einer Aufsichtsratsfunktion durch den Leiter der Abteilung erachtet der Landes-Rechnungshof als zweckmäßig.</p> <p>Das Holdingmodell bietet die idealen Rahmenbedingungen, um zusätzliche Bildungseinrichtungen des Landes einzugliedern. Beispielsweise könnten zusätzlich das Landeskonservatorium und das Bifo oder auch das PI in die Bildungsholding aufgenommen werden. Der Einsparungseffekt für die zentralen Dienste steigt mit jeder weiteren Eingliederung.</p>
Empfehlung	Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, die Organisationsmodelle einer umfassenden Prüfung zu unterziehen.

Stellungnahme

Am 18. Oktober 2002 hat ein Workshop stattgefunden, an dem Vertreter des Landes-Rechnungshofes, der Akademie für Sozialarbeit, der Fachhochschule Vorarlberg und von Schloss Hofen teilgenommen haben. Im Rahmen dieses Workshops wurden die vorliegenden Modelle des Landes-Rechnungshofes diskutiert. Die Abteilung Iib hat ein weiteres Modell vorgeschlagen und in die Diskussion eingebracht. Derzeit sind die Beteiligten angehalten, die Konsequenzen der vorgeschlagenen Modelle zu überprüfen.

Die vom Landes-Rechnungshof vorgeschlagene Funktion des Leiters der Abteilung Iib in den Aufsichtsräten bzw den Beiräten bedarf einer genauen Analyse.

Derzeit wird an der Fertigstellung des Wissenschaftskonzeptes für Vorarlberg gearbeitet, das auch eine weiterführende Rolle der Abteilung Iib beinhaltet. Nach Beschlussfassung dieses Konzeptes kann der Rückschluss über die Rolle der Abteilung Iib gegenüber den Gesellschaften Schloss Hofen und Fachhochschule Vorarlberg definiert werden.

Bregenz, im Dezember 2002

Der Direktor

Dr Herbert Schmalhardt