



LANDESRECHNUNGSHOF
STEIERMARK

PRÜFBERICHT

Hirtenkloster

VORBEMERKUNGEN

Der Landesrechnungshof übermittelt gemäß Art. 52 Abs. 2 Landes-Verfassungsgesetz 2010 (L-VG) idgF dem Landtag und der Landesregierung den nachstehenden Prüfbericht unter Einarbeitung der eingelangten Stellungnahmen einschließlich einer allfälligen Gegenäußerung.

Dieser Prüfbericht ist nach der Übermittlung über die Webseite <http://www.lrh.steiermark.at> verfügbar.

Der Landesrechnungshof ist dabei zur Wahrung berechtigter Geheimhaltungsinteressen, insbesondere im Hinblick auf den Datenschutz und auf Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, verpflichtet.

Alle personenbezogenen Bezeichnungen werden aus Gründen der Übersichtlichkeit und einfachen Lesbarkeit nur in einer Geschlechtsform gewählt und gelten gleichermaßen für Frauen und Männer.

In Tabellen und Anlagen des Prüfberichtes können bei den Summen von Beträgen und Prozentangaben durch die EDV-gestützte Verarbeitung der Daten rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.

Zitierte Textstellen und die eingelangten Stellungnahmen werden im Prüfbericht in kursiver Schriftart dargestellt.



LANDTAG STEIERMARK - LANDESRECHNUNGSHOF
Trauttmansdorffgasse 2 | A-8010 Graz

lrh@lrh-stmk.gv.at

T +43 (0) 316 877 2250
F +43 (0) 316 877 2164

<http://www.lrh.steiermark.at>



Berichtszahl: LRH-37403/2018-26

INHALTSVERZEICHNIS

KURZFASSUNG.....	4
1. ÜBERSICHT	5
2. ALLGEMEINES.....	6
2.1 Landessonderschule.....	7
2.2 Hort.....	9
3. RECHTLICHE GRUNDLAGEN	10
3.1 Verfassungsrechtliche Grundlage	10
3.2 Einfachgesetzliche Grundlagen	11
3.3 UN-Behindertenrechtskonvention	13
3.4 Aktionsplan der Steiermark.....	13
4. ORGANISATION.....	17
4.1 Organisatorische Zuordnung.....	17
4.2 Aufbau- und Ablauforganisation	18
4.2.1 Organigramm und Personalstand	20
4.2.2 Stellenbeschreibungen	22
4.2.3 Dienstzeitenregelungen und Dienstpläne	25
4.2.4 Betreuungsschlüssel	27
4.2.5 Krankenstände	30
4.2.6 Team- und Personalführungsinstrumente	30
4.2.7 Nebenbeschäftigung/Nebentätigkeit.....	32
4.2.8 Aus- und Fortbildung.....	32
4.2.9 Elektronische Leistungszeiterfassung (ELZE)	33
4.2.10 Prozessmanagement	35
4.2.11 Brandschutz	37
4.3 Prozessmanagement Pflege und Betreuung	38
4.3.1 Situation der Pflege und Betreuung.....	38
4.3.2 Beschwerde- und Krisenmanagement.....	41
5. GEBARUNG	42
5.1 Einnahmen und Ausgaben.....	42
5.2 Personal und Sachaufwand	42
6. LIEGENSCHAFT.....	44
6.1 Mietvertrag.....	44
6.2 Investitionen	46
7. FESTSTELLUNGEN UND EMPFEHLUNGEN.....	50

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

A5	Abteilung 5 Personal
A6	Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft
A11	Abteilung 11 Soziales, Arbeit und Integration
ASO-Klasse	Allgemeine Sonderschul-Klasse
ASV	Amtssachverständiger
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
ELAK	Elektronischer Akt
ELZE	Elektronische Leistungszeiterfassung
FALB	Fachabteilung Landesbuchhaltung
FASA	Fachabteilung Soziales und Arbeit
GeOA	Geschäftsordnung des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung
GuKG	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
HK	Hirtenkloster
Hort	Landeshort Hirtenkloster
IKS	Internes Kontrollsystem
KLR	Kosten-Leistungs-Rechnung
LRH	Landesrechnungshof Steiermark
LSR	Landesschulrat
L-VG	Landes-Verfassungsgesetz 2010
MOG	Mitarbeiterorientierungsgespräch
OHB	Organisationshandbuch
RSB	Regierungssitzungsbeschluss
RZL	Ressourcen-, Ziel und Leistungspläne
StAEG	Steiermärkisches Anstellungserfordernisgesetz 2008
StBHG	Steiermärkisches Behindertengesetz
StKBBG	Steiermärkisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz
StPEG 2004	Steiermärkisches Pflichtschulerhaltungsgesetz 2004
StPOG	Steiermärkisches Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetz 2000
StSBBG	Steiermärkisches Sozialbetreuungsberufegesetz
STVMB	STVMB – Steirische Vereinigung für Menschen mit Behinderung
VZÄ	Vollzeitäquivalente

KURZFASSUNG

Der Landesrechnungshof (LRH) überprüfte das Hirtenkloster (HK), das als sozialer Betrieb der Fachabteilung Soziales und Arbeit (FASA) der Abteilung 11 Soziales, Arbeit und Integration (A11) eingerichtet ist und aus einer Landessonderschule sowie einem Landeshort besteht. Der Prüfungszeitraum umfasste die Jahre 2015 bis 2017. Für einzelne Bereiche (z. B. Investitionen) wurde der Prüfungszeitraum entsprechend ausgedehnt.

Schwerpunktmäßig wurden insbesondere die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben, die Aufbau- und Ablauforganisation, das Personal (ausgenommen das Lehrpersonal), die Gebarung sowie das Prozessmanagement im Bereich Pflege geprüft.

Im Zuge der Prüfung stellte der LRH fest, dass trotz der Zielsetzungen im Aktionsplan des Landes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention aktuell keine einheitliche Zuständigkeit für die Zusatzbetreuung an Schulen und Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen vorliegt. Die Zuständigkeiten verteilen sich derzeit auf die Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft (A6) sowie die A11. Der LRH empfiehlt, die Verhandlungen über eine einheitliche Zuständigkeit für den gegenständlichen Bereich wiederaufzunehmen, um den Verwaltungsablauf und die Ressourcennutzung zu optimieren.

Im Bereich der Aufbau- und Ablauforganisation und des Personals wurden u. a. die Stellenbeschreibungen, die Einhaltung des gesetzlichen Betreuungsschlüssels bzw. die damit einhergehenden Dienstzeitenregelungen, die Nutzung der Elektronischen Leistungszeiterfassung (ELZE) sowie die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen und der Post- und Verrechnungsprozess geprüft. Der LRH empfiehlt u. a. eine Aktualisierung des Organigramms sowie die Aufnahme von Tätigkeitsbeschreibungen in das Organisationshandbuch. Des Weiteren wären die Leistungsbuchungen in der ELZE regelmäßigen Kontrollen zu unterziehen. Im Bereich der Verrechnung ist die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips durchgehend schriftlich zu dokumentieren. Die gesetzlichen Vorgaben für den Betreuungsschlüssel wurden durchgehend eingehalten.

Im Bereich der Pflege stellte der LRH fest, dass vier Personen nicht die erforderliche Fachausbildung vorweisen können. Der LRH empfiehlt in Abstimmung mit der Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung, dass diese Mitarbeiter jedenfalls die Ausbildung „Unterstützung bei der Basisversorgung“ absolvieren, um das Fehlen einer einschlägigen Fachausbildung zumindest teilweise kompensieren zu können.

Für hochqualifizierte Pflegetätigkeiten steht dem HK im Bedarfsfall eine diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester der im selben Gebäude tätigen Mosaik GmbH zur Verfügung. Der LRH empfiehlt, deren Aufgaben- und Verantwortungsbereiche schriftlich zu definieren und über die Inanspruchnahme konkrete Aufzeichnungen zu führen.

Ein Beschwerde- und Krisenmanagementsystem im Bereich der Pflege ist im HK zu implementieren. Wesentliche interne Abläufe sollten schriftlich dargestellt und damit nachvollziehbar gemacht werden.

Für die vom HK genutzte Liegenschaft besteht seit 2008 ein Mietvertrag mit der Steirischen Vereinigung für Menschen mit Behinderung als Vermieter und dem Land als Mieter. Ein Bestandsplan, der u. a. die genaue Quadratmeteranzahl ausweist, konnte dem LRH nicht vorgelegt werden. Um den derzeit vom Land zu leistenden Mietzins bewerten zu können, empfiehlt der LRH, den tatsächlichen Umfang des Mietgegenstandes zu erheben.

Sanierungsmaßnahmen aufgrund der mieterspezifischen Nutzung des Gebäudes wurden im Jahr 2014 veranlasst. Das Land hat diese Sanierungsmaßnahmen iHv rund € 317.000,-- mit rund € 250.000,-- mitfinanziert. Über die konkrete Kostenteilungsscheidung gab es keine Aufzeichnungen.

1. ÜBERSICHT

Prüfungsgegenstand	Der Landesrechnungshof (LRH) überprüfte die Organisation und Geba- rung der Einrichtung Hirtenkloster.
Politische Zuständigkeit	Gemäß der zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung geltenden Ge- schäftsverteilung der Mitglieder der Steiermärkischen Landesregierung liegt die politische Zuständigkeit bei Landesrätin Mag. Doris Kampus.
Rechtliche Grundlage	Die Prüfungszuständigkeit des LRH ist gemäß Art. 50 Abs. 1 Z. 1 Landes- Verfassungsgesetz 2010 (L-VG) gegeben. Als Prüfungsmaßstäbe hat der LRH die ziffernmäßige Richtigkeit, die Übereinstimmung mit den bestehenden Rechtsvorschriften, die Spar- samkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit heranzuziehen (Art. 49 Abs. 1 L-VG). Der LRH hat aus Anlass seiner Prüfungen Vorschläge für eine Beseiti- gung von Mängeln zu erstatten sowie Hinweise auf die Möglichkeit der Verminderung oder Vermeidung von Ausgaben und der Erhöhung oder Schaffung von Einnahmen zu geben (Art. 49 Abs. 3 L-VG).
Vorgangsweise	Grundlage der Prüfung waren die Auskünfte und vorgelegten Unterlagen der überprüften Abteilung 11 Soziales, Arbeit und Integration, der Fach- abteilung Soziales und Arbeit, des Hirtenklosters sowie eigene Recher- chen und Wahrnehmungen des LRH. Von der Prüfung ausgenommen waren die ärztliche, psychologische, pä- dagogische und therapeutische Arbeit, die von ausgebildetem Fachper- sonal getragen wird, und das Lehrpersonal in der Landessonderschule.
Prüfzeitraum	Die Prüfung umfasste überwiegend den Zeitraum vom 1. Jänner 2015 bis zum 31. Dezember 2017 bzw. laufend.
Stellungnahmen zum Prüfbericht	Die Stellungnahme von Landesrätin Mag. ^a Doris Kampus ist in kursiver Schrift direkt in den jeweiligen Berichtsabschnitten eingearbeitet. Allfäl- lige Repliken des LRH erfolgen nach der jeweils korrespondierenden Textstelle.

2. ALLGEMEINES

Das Hirtenkloster (im Folgenden HK genannt) ist ein sozialer Betrieb des Landes und als nachgeordnete Dienststelle der Fachabteilung Soziales und Arbeit (FASA) der Abteilung 11 Soziales, Arbeit und Integration (A11) eingerichtet.

Gemäß der Geschäftsordnung des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung (GeOA) kann eine nachgeordnete Dienststelle dann eingerichtet werden, sofern eine organisatorische Selbständigkeit aufgrund besonderer Rahmenbedingungen – z. B. besondere Aufgabenstellung, spezieller Kundenkreis, in Räumlichkeiten mit spezieller Funktionalität – sinnvoll erscheint. Die genannten Voraussetzungen liegen in Bezug auf das HK vor:

- Es besteht derzeit aus zwei Suborganisationseinheiten, der Landessonderschule für körperbehinderte und mehrfach behinderte Kinder (im Folgenden Landessonderschule genannt) sowie dem Landeshort Hirtenkloster (nachfolgend als Hort bezeichnet).
- Das HK hat einen speziellen Kundenkreis, insbesondere körperbehinderte und mehrfach behinderte Kinder.
- Standort des HK ist Kalvariengürtel 64, 8020 Graz. Die Räumlichkeiten des HK sind für den Umgang mit körperbehinderten und mehrfach behinderten Kindern eingerichtet. Alle Gebäude bzw. Gebäudeteile der Einrichtung HK und des Erlebnisparks sind barrierefrei zugänglich.

Das HK erfüllt somit die nach § 5 GeOA vorgesehenen Voraussetzungen zur Einrichtung einer nachgeordneten Dienststelle.

Das Land ist Schulerhalter für die Landessonderschule und führt auch den Hort. Seit der Organisationsreform im Amt der Landesregierung im Jahr 2012 werden die Agenden des Schulerhalters von der A11 bzw. der FASA wahrgenommen. Zuvor war diese Aufgabe bei der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft (A6) verankert.

Die Aufgaben des Schulerhalters umfassen zusammengefasst die finanzielle, personelle und räumliche Vorsorge für die Schule (z. B. Erhaltung, Kostentragung, die bedarfsgerechte Bereitstellung eines Betreuungspersonals für pflegerisch-helfende Tätigkeiten).

Der Aufwand für das Land betreffend das HK umfasst im Wesentlichen

- die Standortkosten aus einem Mietvertrag mit der Steirischen Vereinigung für Menschen mit Behinderung (STVMB),
- den Personalaufwand für das Nichtlehrerpersonal und
- den Sachaufwand.

Hinsichtlich der personellen Vorsorge ist die Zuständigkeit der A11 daher auf das Nichtlehrerpersonal des HK eingeschränkt. Die Zuständigkeit für das in der Landessonderschule tätige Lehrerpersonal liegt zum Prüfzeitpunkt bei der A6 bzw. beim Landesschulrat für Steiermark (LSR).

Festzuhalten ist, dass es sich bei der vorliegenden Prüfung um eine Organisationsprüfung des unter der Zuständigkeit der A11 liegenden HK handelt. Das Lehrerpersonal im HK wurden nicht in die Prüfung miteinbezogen, da hier keine Zuständigkeit der A11 vorliegt. Der in den nachfolgenden Kapiteln genutzte Terminus Landesbedienstete bezieht sich ausschließlich auf das Nichtlehrerpersonal im HK.

2.1 Landessonderschule

Die Landessonderschule zielt auf die Umsetzung des Konzeptes eines reformpädagogischen Unterrichts in Mehrstufenklassen ab. Dieser Ansatz verfolgt das Ziel, mittels Gruppen-, Einzel- und Tagesplanarbeiten in verschiedenen Klassenarten sowie mittels klassenübergreifenden und schulspartenübergreifenden Projekten (z. B. inklusives Lesefest, Spiel- und Erlebnisfest) den Kindern inklusive Lerngelegenheiten näherzubringen.

In der Landessonderschule werden im Schnitt rund 150 Kinder jährlich unterrichtet. Zum Prüfzeitpunkt waren folgende Klassenarten eingerichtet:

- vier Integrationsklassen (Inklusionsklassen) im Volksschulbereich mit je 4 bis 6 Integrationskindern – davon zwei Mehrstufenklassen sowie eine altershomogene Klasse und eine Familienklasse in der Schuleingangsstufe
- eine Klasse nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule (ASO-Klasse)
- sieben Kleingruppen-Klassen für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf

Die Volksschule wurde mittels Bescheid der A6 vom 11. September 2014 auf der Grundlage des § 3 Abs. 3 Z. 2 Steiermärkisches Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetz 2000 (StPOG) der Sonderschule im HK angeschlossen. Dort werden gesunde Kinder, Kinder mit sonderpädagogischem Förderungsbedarf sowie Kinder mit einer Behinderung nach dem Steiermärkischen Behindertengesetz (StBHG) unterrichtet. Als Grundlage dient der Lehrplan der Volksschule.

Für Kinder mit besonderen Bedürfnissen werden differenzierte Lernangebote bzw. individuelle Förderpläne erstellt, die innerhalb aller Lehrpläne und Klassenarten zur Anwendung kommen. Der Unterricht erfolgt in den Volksschulklassen durch einen Volksschullehrer sowie einen Sonderschullehrer, die als Team den Unterricht gestalten. In den anderen Klassen werden die Kinder jeweils von einem Sonderschullehrer unterrichtet.

In den zwei Mehrstufenklassen mit Inklusion werden Kinder von der 1. bis zur 4. Schulstufe unterrichtet. Die didaktische Ausrichtung des Unterrichts folgt dem Schwerpunkt der Jenaplan-Pädagogik¹. In der altershomogenen Klasse werden Kinder gleichen Alters unterrichtet. Die Familienklasse umfasst die Schuleingangsstufen (Vorschule, 1. und 2. Schulstufe).

In der ASO-Klasse werden maximal 13 Schüler alters-gemischt nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule unterrichtet. Schwerpunkte der Unterrichtsmethode sind die Vermittlung von Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen) sowie Ernährung und Haushalt.

In den derzeit sieben Kleingruppen-Klassen für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf werden jeweils maximal acht Kinder verschiedenen Alters unterrichtet. Schwerpunkte des Unterrichts sind insbesondere die Kulturtechniken sowie die Gestaltung des Alltages.

Für die Aufnahme eines Kindes in die Landessonderschule gibt es vordefinierte Aufnahmeverfahren: Für die Aufnahme in eine Integrationsklasse erfolgt die Einschreibung im Jänner des jeweiligen Schuljahres. Die Eltern werden über eine etwaige Zu- bzw. Absage bis eine Woche vor den Semesterferien informiert.

Das Aufnahmeverfahren in die Sonderschulklassen ist als mehrstufiges Verfahren konzipiert: Nach Anmeldung des Bedarfs durch die Eltern werden die Kinder zu Schnuppervormittagen eingeladen; dies dient als Kennenlernen und zur Abschätzung des Bedarfs bzw. der Möglichkeiten. Anschließend wird die Liste der Anmeldungen an das Zentrum für Inklusiv- und Sonderpädagogik im LSR und an die Pflichtschulinspektoren und den Landesschulinspektor weitergeleitet; dort erfolgt eine Begutachtung durch entsprechendes Fachpersonal. Die Eltern erhalten bis spätestens Ende März von der Schule in Absprache mit dem Zentrum für Inklusiv- und Sonderpädagogik eine Zu- oder Absage.

¹ Das Konzept des Jenaplanes ist ein Schulentwicklungskonzept, das auf dem Kerngedanken des selbsttätigen Arbeitens, des gemeinschaftlichen Zusammenwirkens und der Mitverantwortung der Schüler- und Elternschaft basiert und den Unterricht als jahrgangsstufenübergreifend konzipiert.

2.2 Hort

Der Hort versteht sich als Ort des sozialen Miteinanders, des Lernens und der Freizeitgestaltung, wo Kinder im Volksschulalter mit und ohne besonderen Betreuungsbedarf untergebracht sind. Die Aufnahme erfolgt nach erfolgreicher Anmeldung im Jänner für das darauffolgende Jahr. Primär werden jene Kinder aufgenommen, die am selben Standort die Volksschule besuchen.

Der Hort bestand zum Prüfzeitpunkt aus zwei Gruppen zu je maximal 44 Plätzen, davon waren zehn Plätze für Kinder mit besonderen Bedürfnissen eingerichtet. Ein Team aus Kinderbetreuern, Sozialpädagogen sowie Kindergarten- und Hortpädagogen betreute an Wochentagen die Kinder nach Unterrichtsende.

Nach Angaben des HK basiert die Betreuung auf den Grundsätzen der inklusiven Pädagogik. Die Schwerpunkte betreffen soziales Lernen, Gesundheits- und Umwelterziehung sowie Kreativitätsförderung.

Die Kosten für die Betreuung setzen sich aus

- sozial gestaffelten Betreuungsbeiträgen,
- aus einem Essensbeitrag, der von den Eltern an die im selben Standort ansässige Mosaik GmbH² für die dortige Essenszubereitung gezahlt wird, sowie
- aus einem jährlichen Materialbeitrag (rund € 50 pro Jahr)

zusammen.

Der Hort ist von Unterrichtsende bis längstens 17:30 Uhr geöffnet. Während der Schulferien ist der Hort geschlossen. Sofern ein Bedarf besteht, wird der Hort an schulfreien sowie an schulautonomen Tagen geöffnet.

² Die Mosaik GmbH ist eine gemeinnützige Gesellschaft, deren Betätigungsfeld in der Betreuung, Beratung und Förderung von Menschen mit Behinderung liegt.

3. RECHTLICHE GRUNDLAGEN

3.1 Verfassungsrechtliche Grundlage

Die kompetenzrechtliche Grundlage für die beiden Suborganisationseinheiten Hort und Landessonderschule, die als allgemeinbildende Pflichtschule im Sinne des Schulorganisationsgesetzes zu qualifizieren ist, findet sich in Art. 14 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG).

Art. 14 Abs. 4 lit. b B-VG normiert, dass Gesetzgebung und Vollziehung für das Hortwesen Landessache ist. Die Zuständigkeit des Hortes liegt derzeit bei der A11; dies betrifft die Zuständigkeit hinsichtlich Diensthoheit über die Landesbediensteten, die Organisation sowie die Struktur des Hortes. Die Fachaufsicht über den Hort übt die A6 aus.

Im Hinblick auf die äußere Organisation der öffentlichen allgemeinbildenden Pflichtschulen bestimmt Art. 14 Abs. 3 lit. b B-VG, dass die Gesetzgebung über die Grundsätze Bundessache, die Erlassung von Ausführungsgesetzen (z. B. durch das StPOG) und die Vollziehung Landessache ist.

Hinsichtlich der Ausübung der Diensthoheit über die Lehrer der Landessonderschule regelt Art. 14 Abs. 2 B-VG, dass die Gesetzgebung Bundessache, die Vollziehung Landessache in den Angelegenheiten des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen ist. Gemäß Art. 14 Abs. 4 lit. a B-VG ist Landessache die Gesetzgebung und die Vollziehung der Behördenzuständigkeit zur Ausübung der Diensthoheit über die Lehrer für öffentliche Pflichtschulen aufgrund der gemäß Abs. 2 ergehenden Gesetze. Das Land ist daher Dienstgeber der Lehrer an öffentlichen allgemeinbildenden Pflichtschulen (u. a. Sonderschulen), die Finanzierung dieser Lehrer erfolgt über den Finanzausgleich durch den Bund.

In den Landesgesetzen kann vorgesehen werden, dass die Diensthoheit über die Lehrer für öffentliche Pflichtschulen von der jeweiligen Schulbehörde des Bundes (LSR) ausgeübt wird, die dabei an die Weisungen der Landesregierung gebunden ist. Das Land Steiermark macht von dieser Möglichkeit noch bis zum 1. Jänner 2019 Gebrauch. An diesem Tag tritt an die Stelle des LSR die Bildungsdirektion, die als Mischbehörde (Bund, Land) die Agenden der Verwaltung und der pädagogischen Aufsicht aller steirischen Schulen vornehmen wird.

3.2 Einfachgesetzliche Grundlagen

Für das HK gelten allgemeine und organisationsspezifische Rechtsgrundlagen sowohl des Bundes als auch des Landes. Diese beziehen sich auf die im HK tätigen Vertragsbediensteten des Landes, auf das Lehrpersonal, die Schulorganisation sowie die Pflege und Betreuung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen.

Obwohl das Lehrpersonal nicht integraler Bestandteil der vorliegenden Prüfung ist, sollen die wesentlichen allgemeinen das Lehrpersonal betreffenden Rechtsgrundlagen vollständigshalber genannt werden.

Die für das HK relevanten allgemeinen Rechtsgrundlagen beinhalten Regelungen über den Dienst und die Besoldung der im HK tätigen Personen und umfassen

- das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark,
- das Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1966 sowie
- das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz.

In Bezug auf die Landessonderschule und den Hort im HK sind insbesondere die folgenden organisationsspezifischen Rechtsgrundlagen, die sich aufgrund der besonderen Aufgabenerfüllung ergeben, von Bedeutung:

- Das **Schulunterrichtsgesetz** trifft Aussagen über die innere Ordnung des Schulwesens. Themenbereiche wie beispielsweise die Aufnahmevoraussetzungen für Schüler, die Unterrichtsordnung und Unterrichtsarbeit, die Beurteilung sowie die Funktionen des Lehrers werden darin behandelt.
- Das **Schulorganisationsgesetz** legt im Wesentlichen die prinzipielle Gliederung und Organisation der österreichischen Schulen fest, es trifft Aussagen über die Ausbildung der Lehrer bzw. enthält Vorgaben für die jeweiligen Lehrpläne der verschiedenen Schultypen (z. B. Volksschule, Hauptschule, Sonderschule). Für Sonderschulen finden sich in den §§ 22 bis 27a detaillierte Regelungen zur Organisation.
- Das **Steiermärkische Pflichtschulerhaltungsgesetz 2004** (StPEG 2004) legt u. a. die Pflicht des Landes zur Erhaltung einer öffentlichen Sonderschule fest, sofern sich deren Sprengel über das gesamte Land erstreckt.
- Das **Steiermärkisches Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetz 2000** (StPOG) enthält u. a. Vorgaben für die Organisationsform, über den Aufbau sowie über Klassenschülerzahlen in Schulen. Für Sonderschulen gibt es einen eigenen Abschnitt, dessen Regelungen im Wesentlichen jenen des Schulorganisationsgesetzes angeglichen sind.

- Das **Steiermärkische Anstellungserfordernisgesetz 2008** (StAEG) beinhaltet die fachlichen Anstellungserfordernisse u. a. für Erzieher an Horten. Diesem Gesetz folgend haben Erzieher an Horten Befähigungsprüfungen abzulegen und darüber entsprechende Nachweise zu erbringen.
- Das **Gesundheits- und Krankenpflegegesetz** (GuKG) ist ein umfassendes Bundesgesetz zur Regelung der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe und listet detailliert Vorgaben hinsichtlich der Berufsausübung auf. In diesem Sinne finden sich darin verschiedene Berufsbilder (z. B. gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegefachassistenz sowie Pflegeassistenz), Vorschriften betreffend die Ausbildung in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen sowie Regelungen hinsichtlich der Kompetenz- und Tätigkeitsbereiche.
- Das **Steiermärkische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz** (StKBBG) nennt die Aufgaben von Kinderbetreuungseinrichtungen (z. B. Kinderkrippen, Kindergärten, Horten), die zur Unterstützung einer entsprechenden individuellen Entwicklung der Kinder beitragen sollen. Für Horten legt das StKBBG fest, dass es den Schulkindern außerhalb der Unterrichtszeit ermöglicht werden soll, die mit dem Schulbesuch verbundenen Pflichten zu erfüllen und ihren Neigungen nachzugehen. Der Hort soll die Begabungen der Kinder fördern und diese zu selbständiger Urteilsfindung und zu sozialem Verständnis führen.
- Das **Steiermärkische Behindertengesetz** (StBHG) legt die Grundsätze für die Unterstützung von Menschen mit einer Behinderung fest. Ziel des Gesetzes ist es sicherzustellen, dass Menschen mit einer Behinderung an der Gesellschaft in gleicher Weise wie Menschen ohne Behinderung teilhaben und ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen können. Das Gesetz enthält Begriffsbestimmungen, nennt die Voraussetzungen für Hilfestellungen und beschreibt die Art und Formen von Hilfeleistungen.
- Das **Steiermärkische Sozialbetreuungsberufegesetz** (StSBBG) regelt die Ausbildung zu den Sozialbetreuungsberufen sowie die Voraussetzungen für die Ausübung und den Tätigkeitsbereich der Sozialbetreuungsberufe. Schließlich beinhaltet das StSBBG Regelungen über Anerkennung, Aberkennung und Aufsicht von Ausbildungseinrichtungen für Sozialbetreuungsberufe.

Das HK unterliegt zusammenfassend einem umfassenden Regime verschiedener Rechtsgrundlagen des Bundes und des Landes. Auf einfachgesetzlicher Ebene werden entsprechende Grundsätze und Vorgaben für die Organisation und die Tätigkeit in der Landessonderschule sowie im Hort festgelegt. **Der LRH hat im Zuge seiner Prüfung die Einhaltung einschlägiger Rechtsgrundlagen geprüft.**

3.3 UN-Behindertenrechtskonvention

Die UN-Behindertenrechtskonvention stellt ein Grundlagendokument über die Rechte von Menschen mit Behinderungen dar. Die Konvention wurde im Jahr 2006 von der UN-Generalversammlung beschlossen und ist im Jahr 2008 in Kraft getreten. Sie dient als Basis nationaler Aktionspläne zur Konkretisierung der Lebenssituation behinderter Menschen.

Die Konvention beinhaltet spezielle Regelungen zu verschiedenen Themenbereichen wie beispielsweise

- soziale Sicherheit,
- Gesundheitsvorsorge,
- Arbeit und Beschäftigung sowie
- Bildung, körperliche Unversehrtheit und
- Schutz vor Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch.

Der Bund, die Länder und Gemeinden setzen die Konvention in Österreich um. Die Bundesregierung hat hierzu beispielsweise am 24. Juli 2012 den Nationalen Aktionsplan Behinderung 2012 – 2020 beschlossen und darin acht Schwerpunkte (z. B. Behindertenpolitik, Diskriminierungsschutz, Bildung) mit 250 Maßnahmen definiert.

3.4 Aktionsplan der Steiermark

Auf Landesebene wurde ein „Aktionsplan der Steiermark“ zur Umsetzung der UN-Konvention auf der Grundlage von neun Leitlinien (u. a. Barrierefreiheit, Beschäftigung, Bildung, Gesundheit und Gewaltschutz) erstellt. Anhand eines Drei-Phasen-Modells für die Jahre 2012-2014, 2015-2017 sowie 2018-2020 wurde bzw. wird die Umsetzung verschiedener Maßnahmen in Bezug auf die einzelnen Leitlinien verfolgt. Zuletzt wurde der Aktionsplan des Landes Phase 3: 2018-2020 am 5. Juni 2018 vom Landtag zur Kenntnis genommen.

Für die Landessonderschule und den Hort des HK sind einige Maßnahmen im Aktionsplan des Landes direkt oder indirekt von Bedeutung. Beispielhaft können einzelne Maßnahmen der Leitlinien Bildung sowie Gesundheit und Gewaltschutz genannt werden. Deren Maßnahmen betreffen u. a. den Themenblock „Inklusion“ sowie beispielsweise

- die Ausbildung von Personal im Behindertenbereich zum Thema Gewaltschutz,
- die Erstellung und Umsetzung eines Verhaltenskodex für Mitarbeiter in allen Einrichtungen der Behindertenhilfe oder
- die Schaffung einer einheitlichen Zuständigkeit für die Zusatzbetreuung an Schulen, Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen.

Die Zuständigkeit zur Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans lag bzw. liegt grundsätzlich beim Amt der Landesregierung (z. B. A11). Darüber hinaus werden auch Organisationen der Zivilgesellschaft (z. B. Gewaltschutzzentrum Steiermark, kirchliche pädagogische Hochschule der Diözese Graz-Seckau) in die Umsetzung von Maßnahmen des Aktionsplans miteinbezogen.

Der LRH hat beispielhaft den Stand der Umsetzung der drei o. a. Maßnahmen bei der A11 nachgefragt:

Betreffend die Ausbildung von Personal im Behindertenbereich wird im Herbst eine entsprechende Teamfortbildung zum Thema „Umgang mit aggressivem Verhalten bei Klienten“ stattfinden. Daran werden auch Bedienstete des HK teilnehmen.

Ein Verhaltenskodex für Mitarbeiter in allen Einrichtungen der Behindertenhilfe wurde erstellt. Dieser wurde jedoch den Mitarbeitern im HK nicht zur Verfügung gestellt. Laut Auskunft der A11 sei die Implementierung eines speziell auf Einrichtungen der Behindertenhilfe zugeschnittenen Verhaltenskodex im HK nicht zielführend, da es sich um eine Schule handelt, die nach schulrechtlichen Gesetzen organisiert ist.

Das Ziel des o. a. Verhaltenskodex laut Phase 1: 2012-2014 des Aktionsplanes des Landes ist die Auseinandersetzung mit Risiko- und Sicherheitsmaßnahmen im Behindertenbereich. Im HK liegt derzeit kein systematisiertes Beschwerde- und Krisenmanagement für den Behindertenbereich vor (siehe dazu Kapitel 0).

Der LRH empfiehlt, den bestehenden Verhaltenskodex den Mitarbeitern des HK als Information und Handlungsanleitung im Umgang mit Gewalt und Missbrauch zur Verfügung zu stellen und damit das noch zu implementierende systematisierte Beschwerde- und Krisenmanagement zu ergänzen.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Der Empfehlung des LRH wird durch die Thematisierung in Dienstbesprechungen und laufender Beobachtung der Umsetzung der Vorgaben durch die Leitung, Rechnung getragen.

Schnittstelle A6 – A11

Hinsichtlich der Schaffung einer einheitlichen Zuständigkeit für die Zusatzbetreuung an Schulen und Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen liegt die rechtliche Zuständigkeit derzeit bei der A6 sowie bei der A11:

- Die Zuständigkeit nach § 35a StPEG 2004 – demnach hat der jeweilige Schulerhalter für die bedarfsgerechte Bereitstellung des Betreuungspersonals für pflegerisch-helfende Tätigkeiten für Kinder mit einem körperlichen Betreuungsbedarf im Rahmen des Unterrichts und der Tagesbetreuung zu sorgen – obliegt der A6.
- Die Zuständigkeit nach § 7 StBHG, der die Kostentragung für den behinderungsbedingten Mehraufwand für Betreuung und Pflege im Bereich der Kindergärten, inländischer Schulen und Horte behandelt, liegt bei der A11.

Für die jeweilige Antragstellung wurde nach Abschaffung der Bezirksschulräte eine einheitliche Zuständigkeit bei der Bezirksverwaltungsbehörde geschaffen.

Im Folgenden sind die Zuständigkeiten nach § 35a StPEG 2004 (A6), nach § 7 StBHG (A11) sowie des LSR grafisch dargestellt:

Darstellung der Betreuungsarten in Schulen im Überblick	
Betreuungsbedarfe (behinderungsbedingter Mehrbedarf)	Zuständigkeit
pflegerisch-helfend (z. B. Hilfe bei der Mobilität, bei der Nahrungsaufnahme, bei Hygienemaßnahmen etc.)	In allgemein bildenden Pflichtschulen wird für Kinder mit einem körperlichen Pflegebedarf der pflegerisch-helfende Bedarf vom Schulerhalter gedeckt (§ 35a StPEG 2004).
	Bei Bildungseinrichtungen des Bundes wird dieser Bedarf durch den Bund übernommen (Antrag beim LSR nach dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz).
	In jeder anderen Schulart (z. B. Privatschule) ist dieser Bedarf grundsätzlich vom StBHG (§ 7) zu übernehmen.
medizinisch-pflegend (nach GuKG) (z. B. Katheter setzen, Insulinspritze geben etc.)	Dieser Bedarf wird grundsätzlich gemäß StBHG in jeder Schulart übernommen.
sonstiger Betreuungsbedarf (z. B. „shadow“ bei Autisten)	Dieser Bedarf wird grundsätzlich gemäß StBHG in jeder Schulart subsidiär übernommen, außer bei körperlichem Betreuungsbedarf bei Autisten (hier kommt § 35a StPEG 2004 zum Tragen).
(sonder)pädagogischer Bedarf	Dieser Bedarf wird von der Schulbehörde gedeckt (Antrag und Bescheid LSR)

Quelle: A11, aufbereitet durch den LRH

Die Darstellung der Betreuungsarten in Schulen zeigt, dass die Zuständigkeiten nach § 7 StBHG sowohl im Bereich pflegerisch-helfend, im medizinisch-pflegenden Bereich als auch bei sonstigem Betreuungsbedarf zur Anwendung kommen kann.

Die Zuständigkeit nach § 35a StPEG 2004 kann demgegenüber im Bereich pflegerisch-helfend sowie bei sonstigem Betreuungsbedarf vorliegen. Aufgrund dieser offensichtlichen Überschneidungen der Zuständigkeiten für die einzelnen Betreuungsbedarfe erscheint eine Abgrenzung derselben nach § 35a StPEG 2004 sowie § 7 StBHG bzw. nach pflegerisch-helfend und medizinisch-pflegend in der Praxis schwierig.

Laut Auskunft der A11 sowie der A6 kam eine Einigung über eine einheitliche Zuständigkeit für die Zusatzbetreuung an Schulen, Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen – abgesehen von der einheitlichen Zuständigkeit der Bezirksverwaltungsbehörde für die Antragstellung – bisher nicht zu Stande.

Um den Verwaltungsablauf zu vereinfachen und Ressourcen optimal zu nutzen, empfiehlt der LRH, die Verhandlungen zwischen der A6 und der A11 wieder aufzunehmen, um die Zuständigkeit für die Zusatzbetreuung an Schulen, Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen in einem Ressort zentral zu verankern.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Die A11 und die A6 arbeiten laufend zusammen, um den Verwaltungsablauf zu vereinfachen und Ressourcen optimal zu nutzen.

4. ORGANISATION

4.1 Organisatorische Zuordnung

Das Land ist Betreiber der Sozialen Betriebe und für die Verwaltung, Führung, Organisation sowie strategische Ausrichtung derselben zuständig. Organisatorisch sind die Sozialen Betriebe der FASA zugeordnet. Sie umfassen das HK sowie zwei Behinderten- und drei Kinder- und Jugendhilfebetriebe. Im Organigramm des Landes stellt sich die organisatorische Zuordnung der Sozialen Betriebe wie folgt dar:



Quelle: Intranet des Landes Steiermark, aufbereitet durch den LRH

Neben dem HK werden im Organigramm

- das Lehrausbildungszentrum Hartberg,
- Aufwind – Zentrum für Wohnen und Ausbildung,
- das Ausbildungszentrum Graz Andritz,
- das Förderzentrum für Hör- und Sprachbildung sowie
- das Heilpädagogische Zentrum

als Soziale Betriebe angeführt.

Die A11 hat dem LRH ebenfalls ein Organigramm vom 1. März 2018 zur Verfügung gestellt. Im Gegensatz dazu werden darin die o. a. Organisationseinheiten als Soziale Zentren bezeichnet.

Um Missverständnisse zu vermeiden, empfiehlt der LRH für die Gesamtheit der o. a. Organisationseinheiten eine einheitliche Bezeichnung zu verwenden.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Zukünftig wird der in der Geschäftseinteilung des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung verwendete Terminus „Soziale Betriebe Land Steiermark“ auch zur internen Verwendung herangezogen.

Die Sozialen Betriebe werden als „funktionelle Gruppe“ den jeweiligen Referaten der FASA zugeordnet und im Auftrag der Fachabteilungsleitung durch die Referatsleitung fachlich-inhaltlich gesteuert. Für das HK ist das Referat Behindertenhilfe zuständig.

Die Administration und Verwaltung des HK erfolgt in enger Abstimmung zwischen der A11 (Stabsstelle Haushaltsführung und Innerer Dienst), der FASA und der Leitung des HK. Eine Jahresplanung sowie Dienstanweisungen enthalten Vorgaben u. a. zu Personalzukaufen (z. B. Schwimmbegleiter, Supervision), Aus- und Fortbildungen, Beschaffungen und Instandhaltungen bzw. zu sonstigen Ausgaben.

Der LRH stellt fest, dass die Administration und Verwaltung des HK auf der Grundlage entsprechender Jahresplanungen und einer Dienstanweisung der A11/FASA erfolgt. Diese sind nachvollziehbar und enthalten klare Vorgaben. Die Dienstanweisung ist über das auf SharePoint liegende Organisationshandbuch (OHB) der A11 zugänglich.

Die Fachaufsicht über den Hort wird von der A6 ausgeübt. Der letzte Aufsichtsbesuch fand im Mai 2018 statt. Dabei wurde in erster Linie die Einhaltung der pädagogischen Vorgaben und Inhalte des bundesländerübergreifenden *BildungsRahmenPlanes* für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich geprüft. Darüber hinaus waren auch weitere Bereiche wie beispielsweise Hygiene, Brandschutz und Räumlichkeiten Bestandteil der Überprüfung.

Nach Durchsicht der Fachaufsichtsberichte stellte der LRH fest, dass im Prüfungszeitraum keine groben Mängel im Hort des HK aufgetreten sind. Bei Vorort-Besuchen setzte sich die A6 sowohl mit pädagogischen Inhalten als auch mit organisatorischen Belangen im Hort des HK auseinander.

4.2 Aufbau- und Ablauforganisation

Die Aufbauorganisation bezieht sich auf die strukturierte Gestaltung einer Organisation bzw. Dienststelle und umfasst im Wesentlichen die hierarchische Gliederung der Organisationsteile und den dazugehörigen Personalbereich.

Die Ablauforganisation bezieht sich auf die Gestaltung der Abläufe in einer Organisation und betrifft u. a. verwaltungsorganisationsrechtliche Vorgaben für die Ausübung der Tätigkeiten, das Prozessmanagement sowie die interne Kontrolle.

Der LRH hat nachfolgend die Aufbau- und die Ablauforganisation im HK einer Prüfung unterzogen und dabei die Bereiche

- Organigramm und Personalstand (Soll-Ist-Vergleich, Stellenplan),
- Stellenbeschreibungen,
- Dienstzeiten und Dienstpläne und Einhaltung der verwaltungsorganisationsrechtlichen Vorgaben,
- Betreuungsschlüssel,
- Krankenstände,
- Team- und Personalführungsinstrumente,
- Nebenbeschäftigungen/Nebentätigkeiten,
- Aus- und Fortbildung,
- elektronische Leistungszeiterfassung (ELZE) inklusive der internen Kontrolle,
- Prozessmanagement und interne Kontrolle der Post- und Verrechnungsprozesse und der Kassa sowie
- Brandschutz (Brandschutzkonzepte, Brandschutzanlagen, Zuständigkeiten)

geprüft.

Die Prozesse betreffend Pflege und Betreuung sowie der Beschwerdeprozess wurden aufgrund ihrer Bedeutung in einem eigenen Kapitel (siehe Kapitel 0) behandelt.

Die Prüfung erfolgte methodisch mittels einer Vorort-Begehung, der Durchführung qualitativer Experteninterviews und der Analyse der vorgelegten Dokumente, Protokolle und Berichte der A11 bzw. des HK. Auf der Grundlage der vom HK und der A11 übermittelten Daten wurden vom LRH entsprechende Auswertungen erstellt sowie für einige Bereiche eine Stichprobenprüfung auf Basis des nicht-statistischen Verfahrens des International Standard on Auditing 530 durchgeführt. Die Ergebnisse der Stichprobenprüfung wurden entsprechend gewürdigt, beurteilt und miteinander verglichen, um entsprechende Aussagen treffen zu können.

Einleitend ist festzustellen, dass laut Auskunft der Leitung des HK derzeit ein Handbuch erarbeitet wird, das organisationsspezifische Regelungen für den Betrieb und die Leitung des HK (z. B. Dienstzeit, Abläufe, Prozesse) enthält. Der LRH begrüßt die Erstellung von organisationsspezifischen Regeln. Ein derartiges Handbuch dient als Arbeitsgrundlage für verantwortliche Mitarbeiter im HK, kann die verwaltungsökonomische Effizienz steigern und dem Grundsatz der Transparenz Rechnung tragen.

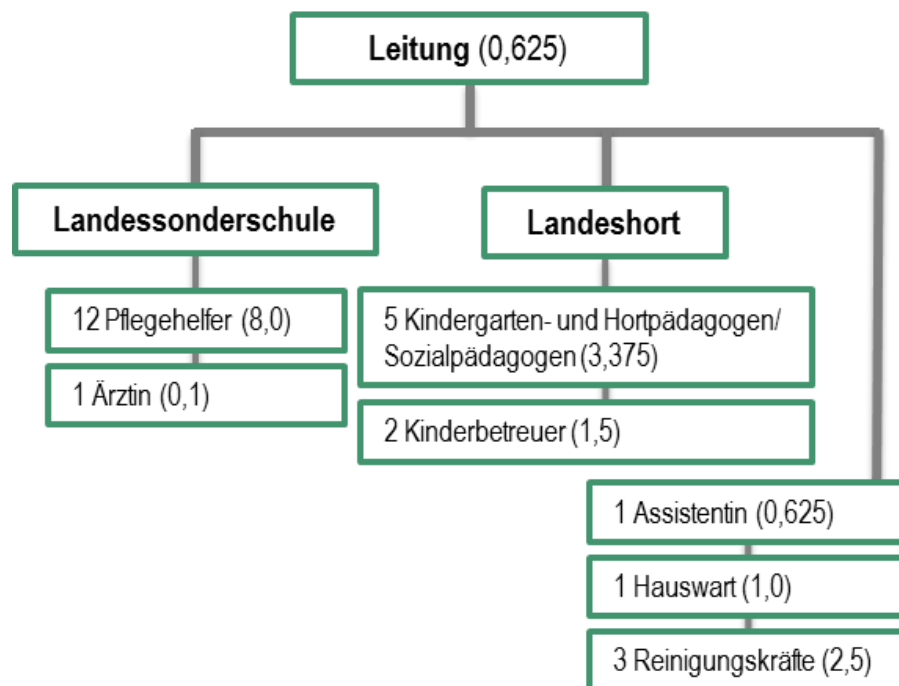
Der LRH empfiehlt, sich bei der Erstellung eines Handbuches zur Ablauforganisation im HK am Prozessmanagement-Handbuch des Landes zu orientieren.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Diese Empfehlung des LRH wird bei der Erstellung des Handbuches zur Ablauforganisation umgesetzt.

4.2.1 Organigramm und Personalstand

Zum Prüfzeitpunkt gab es für das HK kein aktuelles Organigramm. Der LRH hat auf der Grundlage der übermittelten Daten nachfolgend eine Grafik erstellt, die den organisatorischen und personellen Aufbau des HK zeigt (die Zahlen in den Klammern beziehen sich auf die Vollzeitäquivalente [VZÄ] zum Prüfzeitpunkt):



Quelle: HK, aufbereitet durch den LRH

Der LRH stellt fest, dass für das HK kein aktuelles Organigramm vorhanden war.

Der LRH empfiehlt, ein aktuelles Organigramm zu erstellen, um damit die personelle und organisatorische Struktur des HK und die jeweiligen Verantwortlichkeiten darzustellen.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Die notwendigen Änderungen wurden bereits von der A1 durchgeführt.

Zum Prüfzeitpunkt arbeiteten insgesamt 22 Landesbedienstete inkl. Leiterin in der Einrichtung HK. Die in der o. a. Grafik aufscheinenden drei Reinigungskräfte (2,5 VZÄ) sowie die Schulärztin (0,1 VZÄ) werden dem HK von der Abteilung 2 Zentrale Dienste

(A2) bzw. von der Abteilung 5 Personal (A5) zugeteilt. Der Stellenplan für das HK wird um diese 2,6 VZÄ nicht belastet.

Im Prüfungszeitraum konnte keine erhöhte Fluktuation bei den Landesbediensteten festgestellt werden.

Seit dem Jahr 2014 wird jährlich ein Zivildienstler in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. Juni vorwiegend für die Mithilfe im Hort (z. B. Hilfstätigkeiten, Hol- und Bringdienste oder für handwerkliche Tätigkeiten) eingesetzt. Weiters wurde das Team im Jahr 2017 durch eine Fachpraktikantin unterstützt.

Aus der nachstehenden Tabelle ist die Entwicklung des beschlossenen Stellenplans im Prüfungszeitraum ersichtlich.

Dienstzweig	Stellenplan Beschluss 2015	Stellenplan Beschluss 2016	Stellenplan Beschluss 2017	Stellenplan Beschluss 2018	Ist-Stand 14.6.2018 nach Köpfe Stellen		Differenz Ist-Stand 2018 zu Beschluss 2018
gehobener Dienst der Erzieher	4,000	4,000	4,000	4,000	6	4,000	-
höherer Dienst der Erziehungsberatung	1,000	-	-	-	-	-	-
mittlerer Dienst der Erzieher	1,500	1,500	1,500	1,500	2	1,500	-
Kanzleidiens	0,630	0,630	0,630	0,625	1	0,625	-
mittlerer Sanitätsdienst	8,000	8,000	8,000	8,000	12	8,250	0,250
handwerkliche Verwendung	1,000	1,000	1,000	1,000	1	1,000	-
Summe	16,130	15,130	15,130	15,125	22	15,375	0,250

Quelle: HK, aufbereitet durch den LRH

Im Jahr 2015 umfasste der beschlossene Stellenplan 16,130 VZÄ, davon betraf ein VZÄ den höheren Dienst der Erziehungsberatung. Für die Jahre 2016 und 2017 wurden Stellenpläne im Umfang von 15,130 VZÄ genehmigt und für das Jahr 2018 im Umfang von 15,125 VZÄ.

Ein vom LRH durchgeführter Vergleich des Soll-Standes mit den Ist-Ständen im Prüfungszeitraum zeigt, dass eine Überschreitung des genehmigten Stellenplanes lediglich im Jahr 2018 stattgefunden hat. Aufgrund von Langzeitkrankenständen kann eine vorübergehende Aufstockung der Arbeitszeit bei Mitarbeitern mit einem Beschäftigungsausmaß von 50 % auf maximal 75 % gewährt werden, um fehlendes Personal auszugleichen. Dies war 2018 der Fall.

Der LRH stellt fest, dass die genehmigten Stellenpläne für das HK – mit Ausnahme 2018 – eingehalten wurden; nur im ersten Halbjahr 2018 kam es zu einer geringfügigen Überschreitung iHv 0,25 VZÄ.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Die Überschreitung war aufgrund von Langzeitkrankenständen notwendig, um den Betrieb aufrecht zu erhalten. Es handelte sich um eine dienstliche Notwendigkeit.

4.2.2 Stellenbeschreibungen

Für Stellenbeschreibungen liegt ein Leitfaden des Landes zur Erstellung von Stellenbeschreibungen vor. Diesem zufolge zeigen Stellenbeschreibungen auf, welchen Beitrag die Stelle zu den einzelnen Leistungen bzw. Teilleistungen der jeweiligen Organisationseinheit erbringt. Sie stellen eine verbindliche Festlegung der Aufgaben, Befugnisse und Verantwortlichkeiten sowie die wesentlichen Anforderungen an den Stelleninhaber dar. Darüber hinaus müssen Stellenbeschreibungen die jeweiligen Anstellungserfordernisse (Ausbildung, Qualifikation) beinhalten.

Die Stellenbeschreibungen für die Mitarbeiter des HK sind im OHB der A11 abgebildet und über SharePoint zugänglich. Vom HK wurden darüber hinaus detaillierte Tätigkeits- bzw. Leistungsbeschreibungen für die Mitarbeiter erstellt, die jedoch weder in den Stellenbeschreibungen noch im OHB der A11 abgebildet wurden.

Der LRH empfiehlt, die Tätigkeitsbeschreibungen der Landesbediensteten des HK ins OHB der A11 aufzunehmen, um Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen der Mitarbeiter transparent zu definieren.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Die Stellenbeschreibungen der MitarbeiterInnen des HK sind auf der SharePoint-Seite der A11 dargestellt. Eine Neufassung des Organisationshandbuches für das Hirtenkloster ist derzeit in Bearbeitung und soll bis spätestens Juli 2019 abgeschlossen sein.

Auf der Grundlage der übermittelten Stellenbeschreibungen und Tätigkeitsbeschreibungen sowie unter Heranziehung der einschlägigen Rechtsgrundlagen bezüglich der fachlichen Erfordernisse für Personal in Kinderbetreuungseinrichtungen – insbesondere das StKBBG, das StSBBG und das StAEG –, prüfte der LRH, ob die Mitarbeiter im HK die geforderten Voraussetzungen für die jeweilige Stelle erfüllen.

Leitung:

Das Anstellungserfordernis für die Leitung des HK umfasst die erfolgreiche Absolvierung eines Magister-/Masterstudiums für Sozialpädagogik oder Sozial- und Integrationspädagogik oder Soziale Arbeit.

Die Leistung der Leitung umfasst insbesondere die Fach- und Dienstaufsicht für die zugeordneten Mitarbeiter, die Jahresplanung betreffend Budget/Beschaffung, Planung von Fortbildungsmaßnahmen, Personalangelegenheiten, Verwaltung des Materialgeldes sowie die pädagogische Leitung des Hortes.

Die Leitung der Einrichtung HK war zum Prüfzeitpunkt im Ausmaß von 0,625 VZÄ beschäftigt und nahm Telearbeit in Anspruch.

Kindergarten- und Hortpädagogen/Sozialpädagogen:

Die Kindergarten- und Hortpädagogen/Sozialpädagogen im HK müssen einen fachspezifischen Abschluss (z. B. Bakkalaureat in Soziale Arbeit, Magister-/Masterstudium Sozialpädagogik oder Reifeprüfung an einer Bildungsanstalt für Sozialpädagogik, Akademie für Sozialarbeit oder Kolleg für Sozialpädagogik) vorweisen.

Die Tätigkeit umfasst u. a. die Durchführung der Erziehungs- und Bildungsarbeit mit Kindern inklusive die Lernbetreuung, die Sicherstellung und Anleitung zu einer sinnvollen Freizeitgestaltung der Kinder, bestimmte administrative Arbeiten sowie die Wahrnehmung und Durchführung der Kontakte mit Eltern und Schule.

Im Landeshort arbeiteten zum Prüfzeitpunkt ein Sozialpädagoge im Ausmaß von 0,75 VZÄ und vier Kindergarten- bzw. Hortpädagogen (zwei davon im Ausmaß von 0,50 VZÄ, einer im Ausmaß von 0,75 VZÄ bzw. einer im Ausmaß von 0,875 VZÄ).

Kinderbetreuer:

Kinderbetreuer bedürfen einer Ausbildung zur Kinderbetreuung bzw. zur/m Tagesmutter/-vater. Kinderbetreuer arbeiten in der Kindergruppe unter Anleitung des gruppenführenden Erziehers mit, führen in geringem Umfang die pflegerische Betreuung durch und sind für diverse Reinigungsarbeiten sowie Wäschepflege und Pflege der Spiel-, Beschäftigungs- und Bildungsmittel im Hort verantwortlich.

Im Landeshort arbeiten zwei Kinderbetreuer im Ausmaß von 75 %. Die Tagesdienstzeit umfasst im Regelfall 6,5 Stunden. Eine Änderung der Tagesdienstzeiten kann in Einzelfällen etwa bei Personalausfall, Kinderfesten und Besprechungen eintreten.

Assistenz:

Die Assistenz hat als Anstellungserfordernis die abgeschlossene Lehre für den Lehrberuf Assistenz vorzuweisen. Die Assistenztaetigkeit im HK umfasst u. a. das Besorgen, Zusammenstellen und Kategorisieren von Unterlagen, die selbständige

Verwaltung und Bestellung von Büromaterial, die IT-Betreuung sowie die Durchführung der Rechnungs- und Postverwaltung. Darüber hinaus unterstützt die Assistenz bei der Organisation von Veranstaltungen.

Die Assistenz war zum Prüfzeitpunkt im Ausmaß von 0,625 VZÄ beschäftigt und nahm Telearbeit in Anspruch. Die Mindestanwesenheit beträgt vier Stunden täglich. Überzeiten für die zusätzlichen betriebsfreien Tage werden nach dem jeweiligen Arbeitsanfall geleistet. In den Betriebsferien ist eine Anwesenheit in der ersten und letzten Sommerferienwoche sowie zwei Tage in den Sommerferien zum Aufarbeiten der Post notwendig.

Pflegeassistent (vormals Pflegehelfer):

Pflegeassistenten bedürfen einer entsprechenden Ausbildung in Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege.

Sie unterstützen die Kinder u. a. bei der Alltagsroutine im Schulbetrieb, führen pflegerische Maßnahmen durch (z. B. Toilettentraining, Transfer der behinderten Kinder) und stehen für Begleitsdienste bei Schulveranstaltungen oder Schwimmunterricht zur Verfügung.

In der Landessonderschule arbeiten neun Pflegeassistenten mit einem Beschäftigungsausmaß von 75 % und drei mit einem Beschäftigungsausmaß von 50 %. Bedienstete mit einem Beschäftigungsausmaß von 75 % werden im Regelfall für die Frühbetreuung der Kinder, Busdienste, Schulunterrichtszeiten und Tätigkeiten außerhalb des Unterrichts sowie Reinigung nach Unterrichtsende herangezogen. Bedienstete mit einem Beschäftigungsausmaß von 50 % werden im Regelfall für Busdienste und Schulunterrichtszeiten herangezogen.

Acht Pflegeassistenten konnten eine vorgeschriebene Fachausbildung vorweisen, vier Personen, die seit 2004 im HK im Pflegedienst tätig sind, verfügen über keine entsprechende Fachausbildung.

Der LRH stellt fest, dass zum Prüfzeitpunkt vier der zwölf Pflegeassistenten keine Fachausbildung für den gegenständlichen Tätigkeitsbereich vorweisen konnten (siehe dazu genauer Kapitel 4.3.1).

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Es wird daran gearbeitet, dass jene MitarbeiterInnen ohne Fachausbildungen so rasch als möglich die Ausbildung „Unterstützung bei der Basisversorgung“ absolvieren können. Neuanstellungen sind zukünftig nur möglich, wenn die notwendigen Formalqualifikationen erfüllt werden.

Hauswart:

Der Hauswart hat eine abgeschlossene Lehre zum Lehrberuf für Facharbeiter absolviert und erledigt im Rahmen seiner Leistung kleinere handwerkliche Tätigkeiten und Reparaturarbeiten, die erforderlichen Beschaffungsfahrten, das Mähen des Rasens, die Hof- und Gehsteigreinigung und die Parkflächenpflege.

Der Hauswart ist zu 100 % angestellt und ist täglich zwischen 7:00 und 15:00 Uhr anwesend. Eine Anwesenheit während der Sommerferien ist teilweise notwendig (u. a. für die Pflege der Außenanlagen, Ausbesserungs- und Umbauarbeiten).

Reinigungskräfte:

Zwei von der A2 dienstzugeteilten Reinigungskräfte haben Frühdienst (100%), eine dritte Reinigungskraft hat Spätdienst (50%). Grundsätzlich sind die Mitarbeiter für die Reinigung der Landessonderschule und des Hortes zuständig; in Ausnahmefällen erfolgt eine Aushilfe bei hauswirtschaftlichen Tätigkeiten. In den Sommerferien beginnen die Reinigungsarbeiten drei Wochen vor Schulbeginn. Je nach Arbeitsanfall (z. B. Umbauarbeiten) können noch Urlaubstage eingebaut werden.

Schularzt:

Die von der A5 dienstzugeteilte Schulärztin hat ein medizinisches Studium abgeschlossen und ist für die Erstellung von Gutachten für den Pflegebedarf bzw. für den sonderpädagogischen Förderbedarf zuständig. Weiters führt sie schulärztliche Untersuchungen an den Kindern durch. Die Schulärztin ist im Umfang von 0,1 VZÄ tätig und ist ein Mal pro Woche anwesend.

Zusammenfassend stellt der LRH fest, dass die Landesbediensteten im HK – bis auf vier im Pflegebereich tätige Mitarbeiter – die erforderlichen Fachausbildungen für die Ausübung ihrer jeweiligen Tätigkeit nachweisen konnten.

4.2.3 Dienstzeitenregelungen und Dienstpläne

Die Landessonderschule ist Montag bis Freitag von 8:00 Uhr bis längstens 13:30 Uhr geöffnet. Ab 7:00 Uhr besteht die Möglichkeit einer Frühbetreuung. Dafür ist ein externer Student vom Elternverein beauftragt. Zusätzlich wird für Pflegemaßnahmen ein Mitarbeiter des Pflegepersonals beigelegt.

Die Aufsicht der Lehrer beginnt um 7:45 Uhr. Während der Schulferien sowie an schulautonomen Tagen bleibt die Schule geschlossen.

Der Hort des Landes ist vom Unterrichtsende bis längstens 17:30 Uhr geöffnet. Während der Schulferien ist der Hort geschlossen. Sofern ein Bedarf besteht, wird der Hort an schulfreien sowie an schulautonomen Tagen geöffnet. Nach Unterrichtsende kommen

die Kinder direkt in die Betreuungseinrichtung. Kinder mit besonderen Bedürfnissen werden von den Pflegemitarbeitern in den Hort begleitet. Die Aufsichtspflicht des Betreuungspersonals beginnt mit dem Eintreffen des Kindes in den Horträumen und endet mit dem Entlassen des Kindes aus dem Hort. Der Zeitpunkt muss von den Erziehungsberechtigten genau bekannt gegeben werden. Jede Veränderung muss schriftlich mit der Hortleitung vereinbart werden.

Da das HK während der Schulferien und an fünf schulautonomen Tagen geschlossen ist, ergeben sich die folgenden betriebsfreien Tage im Kalenderjahr:

betriebsfreie Tage im Kalenderjahr	
Tage	Grund
5	schulautonome Tage
1	2. November (Allerseelen)
5 bis 8	Weihnachtsferien
5	Semesterferien
1	19. März (Josefitag)
6	Osterferien
1	Pfingstferien
44 bis 45	Sommerferien

Quelle: HK, aufbereitet durch den LRH

In Summe müssen rund 70 Arbeitstage im Laufe des Kalenderjahres eingearbeitet bzw. mit Urlaub abgegolten werden. Um die vorgegebene Arbeitszeit trotz der über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden betriebsfreien Tage entsprechend erfüllen zu können, wird das tägliche Arbeits-Soll von

- den Kinderbetreuern,
- den Pflegeassistenten,
- den Reinigungskräften
- sowie dem Hauswart und der Assistenz

jeweils aliquot überschritten. Dieses überschrittene Arbeits-Soll wird in einer Excel-Liste für jeden Mitarbeiter eingetragen. Für die betroffenen Mitarbeiter werden die Dienstpläne dementsprechend angepasst.

Für den Verwaltungsbereich, der aus der Leiterin, der Assistenz und dem Hauswart besteht, wurden Fixdienstzeiten vereinbart. Die Leiterin und die Assistenz nehmen zusätzlich Tlearbeit in Anspruch.

Die Dienstpläne der Pflegeassistenten und Hortmitarbeiter werden unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Berufsstandes (unterschiedliche Arbeitsaufträge und unterschiedliche Anwesenheitspflichten in den Betriebsferien) erstellt.

An fünf Tagen pro Jahr gibt es bei dringlichen Angelegenheiten für sämtliche Mitarbeiter die Möglichkeit einer Dienstfreistellung auch während des laufenden Schulbetriebes. Darüber hinaus können Dienstfreistellungen nur bei gut begründeter Notwendigkeit gewährt werden. Die entfallenen Stunden müssen nach Anordnung eingearbeitet werden.

Die Mitarbeiter des HK führen eine Zeitkarte, die bei einem fixen Dienstplan nur als Anwesenheitsnachweis, nicht aber als Zeitberechnungsgrundlage herangezogen wird. Die maximale Tagesdienstzeit beträgt im HK zehn Stunden.

Die interne Kontrolle zur Einhaltung der Dienstzeiten erfolgt durch die organisatorische Leitung des HK mittels SAP. Bei Abweichungen werden diese während gemeinsamer Dienstbesprechungen (Jours fixes), in Einzelgesprächen mit den betroffenen Mitarbeitern sowie im Zuge der Mitarbeiterorientierungsgespräche (MOG) erörtert und entsprechende Maßnahmen gesetzt.

Der LRH hat die Anwesenheit auf der Grundlage der Dienstpläne der Bediensteten sowie die Dokumentation des überschrittenen Arbeits-Solls einer stichprobenartigen Prüfung unterzogen. Diese Prüfung ergab keine Unregelmäßigkeiten.

4.2.4 Betreuungsschlüssel

Der Betreuungsschlüssel im Bereich der Kinderbetreuung ist ein Indikator, der das Verhältnis der Betreuung zu den betreuenden Personen darstellt. Er berechnet sich aus dem Verhältnis der Anzahl der Schüler bzw. Kinder im Hort und des dafür notwendigen Pflege- bzw. Betreuungspersonals unter Berücksichtigung ihrer Qualifikation.

Nachfolgend wird die Auslastung der Landessonderschule sowie des Hortes (Anzahl der Schüler bzw. Kinder im Hort) sowie die jeweilige Betreuungssituation (Anzahl des Pflege- bzw. Betreuungspersonals) dargestellt. Anschließend wird der sich daraus ergebende Betreuungsschlüssel dargestellt.

Für die Landessonderschule stellte sich die Auslastung im Prüfungszeitraum wie folgt dar:

Schüler der Landessonderschule im HK			
Jahr	Kinder mit besonderen Bedürfnissen	Kinder ohne besondere Bedürfnisse	Zusammen
2014/2015	83	69	152
2015/2016	64	81	145
2016/2017	90	66	156
2017/2018	88	62	150

Quelle: HK, aufbereitet durch den LRH

In der Landessonderschule wurden im Prüfungszeitraum jährlich rund 150 Kinder unterrichtet. Davon waren im Schnitt rund 53 % Kinder mit besonderen Bedürfnissen.

Für die ASO-Klasse sowie für die sieben Kleingruppen-Klassen für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf enthält das Schulorganisationsgesetz bzw. das StPOG entsprechende Vorgaben zur Klassenschülerhöchstzahl.

Der LRH stellt fest, dass die Anzahl der Schüler in der Landessonderschule im Prüfungszeitraum den gesetzlichen Vorgaben entsprach.

Für den Landessonderschulbetrieb gibt es derzeit keine rechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Anzahl an Pflegeassistenten für die Pflege der anwesenden Kinder mit besonderen Bedürfnissen.

Im HK sind in allen Klassen ein (Sonder-)Lehrer sowie ein Pflegeassistent tätig. Von Seiten der Eltern kann bei Bedarf für eine individuelle Betreuung eines Kindes eine Schulassistenz beantragt werden. Diese wird mittels Bescheid gewährt. Die Kosten für die Schulassistenz werden als Geldleistungen gemäß § 42 Abs. 1 StBHG behandelt, die vom Sozialhilfeverband direkt mit dem von den Eltern herangezogenen Anbieter verrechnet werden. Im Schuljahr 2017/2018 wurden im HK 20 Kinder von Schulassistenten individuell betreut.

Der LRH stellt fest, dass in sämtlichen Klassen zusätzlich zum (Sonderschul-) Lehrpersonal ein Pflegeassistent unterstützend beigestellt wird.

Für den Hort zeigte sich im Prüfungszeitraum folgende Auslastung:

Auslastung des Hortes im HK			
Jahr	Kinder mit besonderen Bedürfnissen	Kinder ohne besondere Bedürfnisse	Zusammen
2014/2015	9	31	42
2015/2016	9	31	42
2016/2017	9	35	44
2017/2018	10	32	42

Quelle: HK, aufbereitet durch den LRH

Im Prüfungszeitraum wurden jährlich im Schnitt 42 Kinder in zwei Gruppen betreut. Davon waren durchschnittlich 22 % Kinder mit besonderen Bedürfnissen.

Der Betreuungsschlüssel für den Hort wird nach dem StKBBG berechnet. Die Zahl der eingeschriebenen und anwesenden Kinder pro Gruppe für einen Hort darf höchstens 20 betragen. In begründeten Fällen kann die Landesregierung eine geringfügige Überschreitung der Kinderhöchstzahl bzw. Unterschreitung der Kindermindestzahl bewilligen.

Der LRH stellt fest, dass die gesetzlich vorgesehene Gruppengröße von maximal 20 Kindern im Hort jährlich geringfügig überschritten wurde. Diese Überschreitungen wurden jährlich von der Landesregierung genehmigt.

In jeder Gruppe eines Hortes müssen während der gesamten Öffnungszeit ein Erzieher an Horten und eine weitere Person aus dem Stand des pädagogischen Hilfspersonals anwesend sein. Sofern höchstens sieben Kinder anwesend sind, kann ein Kindergartenpädagogin bzw. ein Erzieher an Horten die Betreuung übernehmen.

Im Hort des HK werden derzeit zwei Gruppen geführt; die Betreuung erfolgt insgesamt durch zwei Kindergartenbetreuer und fünf Kindergarten- bzw. Hortpädagoginnen/Sozialpädagoginnen.

Für die Betreuung der Kinder wird eine Liste zur täglichen Anwesenheit geführt. Darin werden der Betreuungsbeginn, das Betreuungsende sowie die Abwesenheit aufgezeichnet.

Der LRH hat stichprobenartig die Liste über die Anwesenheit der Kinder mit den Dienstzeiten der Betreuer und Pädagogen im Hort verglichen und stellte dabei fest, dass die Betreuungssituation im HK an den geprüften Tagen den gesetzlichen Vorgaben des StKBBG zum Betreuungsschlüssel entsprachen.

4.2.5 Krankenstände

Vom LRH wurde die Anzahl der Krankenstandstage (Arbeitstage) der Bediensteten des HK jenen von der A5 zur Verfügung gestellten Daten aller Landesbediensteten gegenübergestellt. Dieser Berechnung liegen alle Krankenstände wegen Krankheit, wegen Arbeits- oder Freizeitunfällen mit und ohne Fremdverschulden sowie die Folgeerkrankung aufgrund solcher Unfälle zugrunde. Kuraufenthalte sind nicht berücksichtigt. Der Vergleich der Krankenstandstage im HK zum Landesdurchschnitt zeigt folgendes Bild:

Vergleich Krankenstand HK zu Landesdurchschnitt in Tagen				
Jahr	Hirtenkloster	Landesdurchschnitt	Differenz	
			nach Tagen	in %
2015	34,86	13,98	20,88	149,36
2016	20,09	13,65	6,44	47,18
2017	40,2	14,59	25,61	175,53

Quelle: HK und A5, aufbereitet durch den LRH

Der LRH stellt fest, dass die durchschnittliche Krankenstandsdauer der Mitarbeiter des HK den allgemeinen Landesdurchschnitt deutlich überschreitet, insbesondere in den Jahre 2015 und 2017. Dies ist vor allem auf einige Langzeitkrankenstände zurückzuführen.

4.2.6 Team- und Personalführungsinstrumente

Team- und Personalführungsinstrumente regeln die Zusammenarbeit in Gruppen sowie zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Sie können Ausdruck einer mitarbeiterfreundlichen Organisationskultur sein, in der Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, Einfluss auf die Organisations- sowie Personalentwicklung zu nehmen.

Mitarbeiterorientierungsgespräch

Im Land ist das MOG als wichtiges Personalführungsinstrument anerkannt. Es handelt sich dabei um ein strukturiertes Einzelgespräch, welches zwischen Vorgesetzten und dessen Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen stattfinden sollte.

Im HK wird das MOG von der Leiterin durchgeführt. Die Gespräche werden dokumentiert und die Anwesenheit schriftlich bestätigt. Eine Übersicht der jährlich durchgeführten MOG wurde dem LRH vorgelegt. Dieser Auflistung folgend wurden im Jahr 2015 sieben und in den Jahren 2016 und 2017 je acht MOG im HK durchgeführt.

Der LRH stellt auf der Grundlage der Übersicht der durchgeführten MOG fest, dass im dreijährigen Prüfungszeitraum nicht mit allen der Leitung des HK unterstellten Landesbediensteten ein MOG geführt wurde.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Die MOG finden, aufgrund der Anzahl der MitarbeiterInnen, im Abstand von ca. 2 Jahren statt. Das erste Gespräch mit neuen MitarbeiterInnen wird ca. ein Jahr nach Dienstantritt durchgeführt. Im Prüfungszeitraum war es nicht möglich, mit allen MitarbeiterInnen ein MOG zu führen, da die entsprechenden MitarbeiterInnen in Langzeitkrankenstand, bzw. zeitweise nicht in der Einrichtung beschäftigt waren oder das Dienstverhältnis zuvor schon beendet haben. Neben den MOG steht die Dienststellenleiterin mit den MitarbeiterInnen in regelmäßigen Jour fixes in kontinuierlichem Austausch. Des Weiteren haben die MitarbeiterInnen jederzeit die Möglichkeit zu einem persönlichen Gespräch.

Der LRH regt daher an, MOG in regelmäßigen Zeitabständen mit allen Landesbediensteten im HK zu führen.

Teambesprechung, Jours fixes

Mit den Mitarbeitern des HK werden in regelmäßigen Abständen Teambesprechungen und Jours fixes abgehalten. Bei den Kindergarten- und Hortpädagogen bzw. Sozialpädagogen sowie Kinderbetreuern finden diese Besprechungen wöchentlich statt. Die Inhalte werden verschriftlicht, ausgedruckt und in einer Mappe abgelegt sowie EDV-mäßig erfasst und gespeichert. Jeder dieser Mitarbeiter hat Zugriff auf diese Dokumente.

Der Pflegebereich besteht derzeit aus drei Teams, wobei jeweils pro Team ein Pflegeassistent als Teamkoordinator tätig wird. Dieser ist Ansprechperson bzw. Kontaktperson zwischen Pflegeassistenten und der Leitung des HK.

Für die Teamkoordinatoren findet einmal wöchentlich und für alle zwölf Pflegeassistenten einmal pro Monat eine Teambesprechung mit der Leitung statt. Diese Besprechungen werden handschriftlich dokumentiert, in einer Mappe allen zur Kenntnis gebracht und sind jederzeit einsehbar. Bei Abwesenheit werden die Informationen von den Teamkoordinatoren entsprechend weitergegeben.

Der LRH hat die Dokumentationen der o. a. Teambesprechungen stichprobenartig geprüft und stellt fest, dass fach einschlägige Themen nachvollziehbar behandelt wurden.

4.2.7 Nebenbeschäftigung/Nebentätigkeit

Gemäß dem Richterlass der A5 vom 21. Juli 2015 unterliegen folgende außerhalb des Dienstes durchgeführten Tätigkeiten einer Melde- und unter gewissen Voraussetzungen auch einer Genehmigungspflicht durch die Dienstbehörde:

- erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung
- Tätigkeiten im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts
- Nebentätigkeiten (für das Land)

Die Abfrage des LRH ergab, dass ein Bediensteter des HK im Prüfungszeitraum eine Nebenbeschäftigung gemeldet hat. Dazu ist festzustellen, dass diese Nebenbeschäftigung zu keiner unmittelbaren oder mittelbaren Befangenheit des Mitarbeiters bei der Ausübung seiner Tätigkeit für das Land geführt hat. Laut Leitung des HK ist es auch nicht zu einer Behinderung des Dienstes gekommen.

Der LRH regt jedoch an, in regelmäßigen Abständen auf den Richterlass der A5 betreffend Nebenbeschäftigung und Nebentätigkeit hinzuweisen.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Jährlich wiederkehrende Informationen (Brandschutz, Geschenkkannahme, Abfallwirtschaft...) werden den MitarbeiterInnen im Hirtenkloster jedes Jahr zu Schulbeginn (September) nachweislich mittels unterschriebenem Umlauf zur Kenntnis gebracht. Neu eintretende MitarbeiterInnen werden bei Dienstantritt informiert. Die Informationen betreffend Nebenbeschäftigung/Nebentätigkeit sind in diesen Mitteilungsprozess aufgenommen worden.

4.2.8 Aus- und Fortbildung

Die Entscheidung hinsichtlich Aus- und Fortbildung von Bediensteten des HK erfolgt in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Bediensteten und der Leitung des HK. Wenn der Besuch einer Aus- und Fortbildung als sinnvoll erscheint, wird ein Antrag an die A11 zur Genehmigung übermittelt.

Das Verwaltungspersonal kann nach Rücksprache mit der Leiterin Aus- und Fortbildungen besuchen. Der Umfang der Aus- und Fortbildung ergibt sich aus den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes. Die Aus- und Fortbildung erfolgt auf freiwilliger Basis, eine systematisierte Personalentwicklung findet nicht statt.

Die Aus- und Fortbildung für das Hortpersonal (Kindergarten- und Hortpädagogen/ Sozialpädagogen, Kinderbetreuer) ist im StKBBG mit einem jährlichen Ausmaß von drei Arbeitstagen vorgeschrieben. Die Auswahl erfolgt nach pädagogischer Notwendigkeit im Arbeitsbereich. Fortbildungen und Fachtagungen werden von der A6 kostenfrei angeboten. Weitere berufsspezifische Seminare werden von den Mitarbeitern

hauptsächlich über die steirische Landesverwaltungsakademie, das Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen der A6 und die Mosaik GmbH in Anspruch genommen. Die Aus- und Fortbildung für das Pflegepersonal (Pflegeassistenten) ist im GuKG mit einem Ausmaß von 40 Stunden in fünf Jahren festgelegt. Die Inhalte ergeben sich aus der Notwendigkeit im Arbeitsbereich.

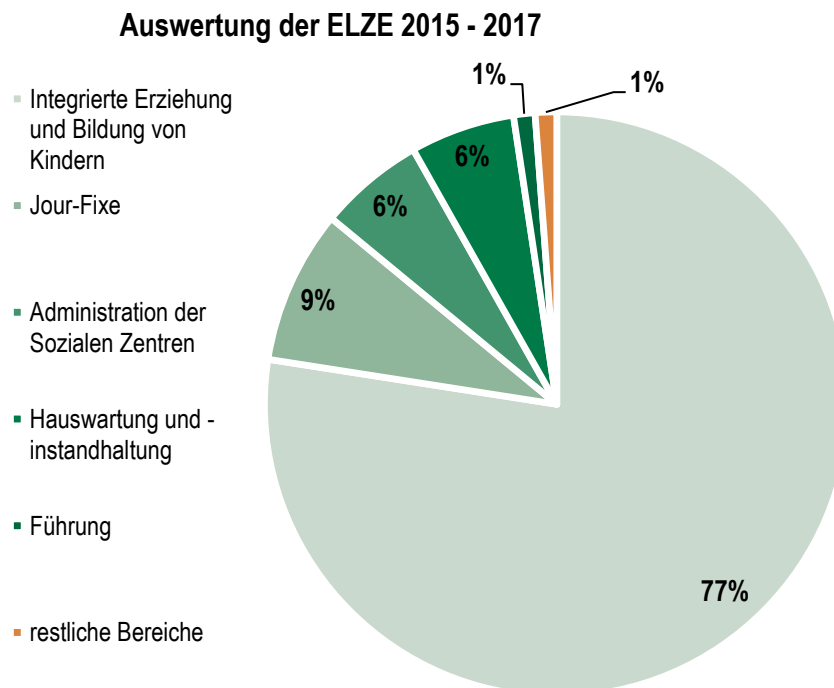
Alle Mitarbeiter haben nach erfolgreicher Aus- und Fortbildung eine Kopie der Teilnahmebestätigung bei der Leitung abzugeben. Diese Kopie wird im Personalakt aufbewahrt und gleichzeitig in einer Fortbildungsdatenbank (Excel-Liste) eingetragen.

Der LRH hat die Unterlagen zur Aus- und Fortbildung der Landesbediensteten im HK einer näheren Betrachtung unterzogen. **Der LRH stellt fest, dass Aus- und Fortbildungen im Prüfungszeitraum im gesetzlich vorgeschriebenen Ausmaß erfolgten.**

4.2.9 Elektronische Leistungszeiterfassung (ELZE)

Mit Erlass des Landesamtsdirektors vom 19. November 2014 wurde der verpflichtende Einsatz der ELZE per 1. Jänner 2015 festgelegt. Ziel der ELZE ist, entsprechende Information zum Personaleinsatz für die Leistungserbringung durch die Landesbediensteten zu erhalten und damit eine Grundlage für die Kosten-Leistungs-Rechnung (KLR) sowie die Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne (RZL) des Landes zu schaffen.

Die vom HK vorlegten Leistungsbuchungen in der ELZE wurden vom LRH analysiert und ausgewertet. Für den Prüfungszeitraum ergab sich folgendes Bild:



Quelle: HK, aufbereitet durch den LRH

Der Bereich integrierte Erziehung und Bildung von Kindern betraf mehr als $\frac{3}{4}$ der gesamten Leistungsbuchungen innerhalb des Prüfungszeitraums und stellte somit den größten Teil der Tätigkeiten im HK dar.

Die Leistungsbuchungen betreffend Abhaltung von Jours fixes (rund 9 %), die Administration (rund 6 %), die Hauswartung und -instandhaltung (rund 6 %) sowie Führung (rund 1%) konnten vom LRH einer eigenen prozentuellen Auswertung zugeführt werden.

Die Bereiche Aus- und Fortbildung, IT-Betreuung, Veranstaltungen, pädagogische Beratung wurden in der o. a. Auswertung zusammengefasst, da diese zusammen nur knapp 1 % der Leistungsbuchungen ausmachten. Davon betrafen rund 0,56 % die Aus- und Fortbildung.

Laut den übermittelten Unterlagen zu den Leistungsbuchungen wurden von der Leitung des HK sowie von sechs Personen (25 %) Buchungen bezüglich Aus- und Fortbildung in der ELZE vorgenommen. Aus den vorgelegten Unterlagen zur Aus- und Fortbildung (siehe Kapitel 4.2.8) ergibt sich jedoch, dass nahezu alle Landesbediensteten im HK im Prüfungszeitraum eine Aus- bzw. Fortbildung gemacht haben.

Der LRH stellt fest, dass zwischen den ELZE-Buchungen zur Aus- und Fortbildung einerseits und den tatsächlich durchgeführten Aus- und Fortbildungen im HK andererseits eine Unschärfe vorliegt.

Der LRH empfiehlt der Leitung des HK, die Leistungsbuchungen in der ELZE in regelmäßigen Abständen zu kontrollieren bzw. einer Plausibilitätsprüfung zu unterziehen und gegebenenfalls auf Missverhältnisse hinzuweisen bzw. diese zu korrigieren.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Der Empfehlung des LRH wird nachgekommen.

Der LRH misst den Kennzahlensystemen (z. B. KLR, ELZE) besondere Bedeutung bei. Der noch im Aufbau befindliche RZL wird von validen Daten dieser Kennzahlensysteme abhängen. Daher tragen aus Sicht des LRH vor allem die Führungskräfte bei der Einführung neuer strategischer Führungsinstrumente besondere Verantwortung.

4.2.10 Prozessmanagement

Das Prozessmanagement dient zur Planung, Durchführung und Controlling von Aufgaben in einer Organisation. Es kann zur Steigerung der Effizienz und Qualität von in der Organisation durchzuführenden Prozessen beitragen. Voraussetzung dafür sind entsprechende Vorgaben (Prozessschritte) für die Aufgabenerfüllung sowie eine laufende Kontrolle der Einhaltung derselben durch ein internes Kontrollsystem, das zur Vermeidung eines Schadenseintritts in der Organisation einzuführen ist.

Im Zuge der Prüfung hat der LRH die folgenden Prozesse und die dazugehörigen internen Kontrollsysteme im HK geprüft:

- Postprozess
- Verrechnungsprozess (Eingangs- und Ausgangsrechnungen)
- Kassa

Die Nutzung elektronischer Aktenverwaltungssysteme kann zu Optimierungen im Prozessmanagement – so auch für den Verrechnungs- und den Postprozess – führen. Diesem Ziel folgend wird seit 2013 der Elektronische Akt (ELAK) kontinuierlich in der Landesverwaltung ausgerollt.

Im HK war der ELAK noch nicht eingeführt, daher erfolgte weder der Verrechnungs- noch der Postprozess auf elektronischem Weg. Laut Auskunft der Abteilung 1 Organisation und Informationstechnik ist derzeit eine vollständige Ausrollung des ELAK in der A11 – somit auch in der nachgeordneten Dienststelle HK – in Planung. Ein endgültiger Termin für einen möglichen Rollout im HK konnte nicht bekannt gegeben werden.

Der Postprozess wird daher anhand von vordefinierten Prozessschritten durchgeführt. In einem Postbuch werden jeder Ein- und Ausgang vermerkt und die zentralen Informationen über Geschäftszahl, Adressat, Gegenstand etc. festgehalten.

Der Verrechnungsprozess erfolgt anhand einer vorgefertigten Checkliste, deren Grundlage die Steiermärkische Organisation und Aufgaben der Haushaltsführung – Verordnung ist. Die Checkliste gibt Prozessschritte vor und stellt somit ein Hilfsinstrument für die Überprüfung von Finanzgeschäften dar. Sie enthält detaillierte Vorgaben

- für den Barzahlungsverkehr,
- für die sachliche und rechnerische Prüfung sowie
- für die Führung von Bestandsaufzeichnungen.

Da derzeit die Ausrollung des ELAK im HK in Planung ist, begrüßt der LRH die Nutzung einer Checkliste als Instrument der internen Kontrolle. Durch deren Verwendung können Fehler im Prozess reduziert werden.

Der Rechnungsprozess im HK umfasst die Kontrolle der Unterlagen (Genehmigung, Lieferscheine, Rechnungen), die Ersterfassung (Stempel und Unterschriften auf der Basis eines Vier-Augen-Prinzips) sowie die Eintragung und elektronische Übermittlung an die Stabsstelle der A11. Die weiteren Rechnungsprozessschritte erfolgen in der A11 (Erstellen der Auszahlungsanordnung im SAP, Genehmigung im ELAK, Weiterleitung an die Fachabteilung Landesbuchhaltung [FALB]).

Der LRH hat jenen Teil des Rechnungsprozesses, der im HK stattfindet, stichprobenartig geprüft. Dieser erfolgte grundsätzlich prozess- und rechtskonform. In Einzelfällen fand keine Dokumentation des Vier-Augen-Prinzips statt.

Der LRH empfiehlt, die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips auf allen Rechnungen mittels Unterschrift zu dokumentieren.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Beim Verrechnungsprozess im Hirtenkloster kommt das Vier-Augenprinzip standardisiert zur Anwendung. Künftig wird die Einhaltung des Vier-Augenprinzips auf allen Rechnungen mittels Unterschrift dokumentiert.

Die Kontrolle der Kassa (rund € 300,--) erfolgte innerhalb des Prüfungszeitraums

- durch die FALB im Zuge der Revision des Rechnungswesens in der A11 für den Prüfungszeitraum Jänner 2015 bis März 2018,
- durch die Stabsstelle der A11 sowie
- in regelmäßigen Abständen durch die organisatorische Leitung des HK.

Die FALB empfahl dem HK, die Verrechnung der Bargeschäfte im Kassabuch aktuell zu halten, die Verrechnung von Materialbeiträgen der Eltern künftig über die unwirksame Gebarung vorzunehmen sowie unvermutete dienststelleninterne Kassenprüfungen durchzuführen und zu dokumentieren.

Der LRH stellt nach seiner Vorort-Prüfung fest, dass zwei der drei Empfehlungen (aktuelles Kassabuch, dienststelleninterne Kassenprüfungen) bereits umgesetzt wurden. Die Verrechnung von Materialbeiträgen über die unwirksame Gebarung wird, nach Angaben des HK, ab dem Schuljahr 2018/2019 erfolgen.

Eine Kontrolle der Kassa durch den LRH ergab keine Unregelmäßigkeiten.

4.2.11 Brandschutz

In Bezug auf den Brandschutz wurden für das HK eine Brandschutzordnung, ein Brandschutzkonzept sowie ein Brandschutz- und Alarmplan erstellt. Als Brandschutzbeauftragte sind zwei Mitarbeiter in der Einrichtung angeführt. Diesen beiden Bediensteten obliegen die Überwachung und Einhaltung der behördlich vorgeschriebenen Brandschutzmaßnahmen und der Bestimmungen der Brandschutzordnung. Die erforderlichen Brandschutzausbildungen wurden absolviert.

Als Brandschutzwarte sind derzeit zwei Mitarbeiter benannt, wovon einer eine entsprechende Ausbildung vorweisen konnte, der andere die Ausbildung im Herbst 2018 absolvieren wird.

Brandschutzübungen erfolgen im HK in regelmäßigen Abständen. Die Übungen werden jährlich entweder einmal am Vormittag oder am Nachmittag durchgeführt. Dabei werden, nach Angaben des HK, alle möglichen Situationen erprobt. Die letzte Brandschutzübung fand im Oktober 2017 statt.

Im Juni 2018 wurde vom LRH eine Besichtigung der Objekte vorgenommen. Neben den Prüfern des LRH war auch die Leiterin der Einrichtung HK anwesend. Maßgebliche Gebäude und Gebäudeteile wurden besichtigt, der Zugang zu allen Räumen war gewährleistet, und sämtliche verlangte Auskünfte wurden erteilt.

Der LRH stellte im Zuge dieser Begehung fest, dass Brandmeldeanlagen im HK vorhanden sind. Die Beauftragung zur Wartung dieser Anlagen erfolgt über den Vermieter der Liegenschaft. Die nächste Wartung ist noch im Jahr 2018 vorgesehen. Die letzte Überprüfung der insgesamt 23 Feuerlöscher erfolgte im Oktober 2016.

Abschließend stellt der LRH fest, dass das HK sämtliche vorgeschriebenen Brandschutzmaßnahmen erfüllt. Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die vom LRH vorgenommene Besichtigung keinesfalls die gesetzlich erforderlichen Brandschutzanlagenprüfungen ersetzt.

4.3 Prozessmanagement Pflege und Betreuung

4.3.1 Situation der Pflege und Betreuung

Im Oktober 2017 wurde von der A11 ein Amtssachverständiger (ASV) des Referates Behindertenhilfe der FASA beauftragt festzustellen, wie sich Inhalt, Struktur und Organisation der Pflegebelange im HK darstellen.

Bei einer Vorort-Prüfung des ASV waren die Schulleitung sowie die Leitung des HK anwesend. Die Befundaufnahme durch den ASV bezog sich auf die Organisation, die Durchführung und die Abläufe der Pflege in der Schule sowie im Hort.

Der ASV kam zum Ergebnis, dass

„die Pflege und Betreuung in der Schule und Hort im Hirtenkloster für die Kinder und Jugendlichen aus organisatorischer und fachlicher Sicht nicht gewährleistet [ist]. Die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität in Bezug auf die Gesundheits- und Krankenpflege ist nicht gewährleistet. Aufgrund der erhobenen Sachverhalte ist eine Gefahr für die Gesundheit und das Leben der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung nicht auszuschließen.“

Im Wesentlichen begründete der ASV sein Ergebnis

- mit dem Fehlen der Berufsberechtigung von vier Mitarbeitern im Pflegebereich (siehe dazu auch Kapitel 4.2.2),
- mit der Aufsicht und Einteilung der Pfleger durch die organisatorische Leitung des HK anstatt einer fachkundigen Person aus dem gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege und
- mit der Erhebung des Pflegebedarfs durch die Schulärztin, die hierfür laut ASV keine Berufsberechtigung nach dem GuKG besitzt.

Der LRH hat den ASV über das Zustandekommen seiner Feststellungen befragt. Die Befundaufnahme erfolgte laut ASV nahezu ausschließlich auf der Grundlage von Unterlagen. Eine Abgrenzung zwischen den Maßstäben des GuKG und schulischen Maßstäben fand nicht statt. Auch wurden die faktische Eignung des Pflegepersonals sowie die individuellen Hilfebedarfe der Kinder nicht erhoben.

Der LRH stellt fest, dass der ASV sein Ergebnis im Wesentlichen auf der Grundlage schriftlicher Aufzeichnungen begründete und eine Feststellung der faktischen Eignung des Pflegepersonals durch den ASV nicht erfolgte. Auch wurden die individuellen Hilfebedarfe der Kinder nicht erhoben. Die Ausführungen des ASV sind daher in wesentlichen Punkten ergänzungsbedürftig.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Die faktische Eignung des Pflegepersonals wurde von der Fachabteilung Soziales und Arbeit überprüft und festgestellt, dass die Pflege- und Betreuungsbedarfe durch das eingesetzte Personal abgedeckt werden können. Weiters werden Aus- und Fortbildungen des Personals forciert.

Die A11 sowie die Leitung des HK widersprachen den Feststellungen des ASV und erklärten gegenüber dem LRH, dass **aktuell keine Gefahr für die Gesundheit und das Leben der Kinder im HK bestehe**. Konkret führte die A11 zu den o. a. Kritikpunkten des ASV Folgendes aus:

Fehlende Fachausbildung von vier Personen im Pflegebereich

In Bezug auf die vier Mitarbeiter ohne Fachausbildung erklärte die A11, dass diese durch ihre bereits langjährige Tätigkeit im HK umfassende Erfahrung zur Ausübung der Pflegehilfe sammeln konnten; auch gab es bisher keine Probleme aufgrund der fehlenden Fachausbildung. Laut Angaben des HK werden sie in erster Linie für unterstützende Tätigkeiten in den Volksschulklassen eingeteilt. Bei schwierigen Pflegediensten (z. B. Wickeln, Essenseingabe) werden sie von ausgebildeten Pflegeassistenten unterstützt.

Alle zwölf Bediensteten im Pflegedienst, so auch die genannten vier Mitarbeiter, haben die gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungsmaßnahmen im Prüfungszeitraum erfüllt; dies wurde auch vom LRH festgestellt (siehe dazu Kapitel 4.2.8). In der Jahresplanung 2018 des HK wurden für alle Mitarbeiter im Pflegebereich Aus- bzw. Fortbildungsmaßnahmen festgelegt und budgetmäßig erfasst. Die Konkretisierung dieser Maßnahmen bzw. Aus- und Fortbildungen war zum Prüfzeitpunkt laut A11 noch nicht abgeschlossen.

Der LRH empfiehlt die ehestmögliche Konkretisierung der Aus- bzw. Fortbildungsmaßnahmen aus der Jahresplanung 2018. Darüber hinaus wird empfohlen, geplante Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zukünftig spätestens zu Jahresbeginn so weit wie möglich zu konkretisieren.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Der Empfehlung des LRH wird bereits seit dem Jahr 2017 mithilfe der einrichtungsspezifischen Jahresplanung Rechnung getragen.

Der LRH hat im Zuge der Prüfung mit der Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung Kontakt aufgenommen und diese über die aktuelle Situation hinsichtlich des Pflegepersonals im HK informiert. Ebenso wie der LRH ist auch die Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung der Meinung, dass die A11 im Sinne der Rechtssicherheit eine fachgerechte und an aktuelle Standards ausgerichtete Pflege der Kinder im HK sicherzustellen hat.

Der LRH empfiehlt daher in Abstimmung mit der Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung, dass diese vier Mitarbeiter ohne Fachausbildung jedenfalls die Ausbildung „Unterstützung bei der Basisversorgung“ absolvieren sollten, um das Fehlen einer einschlägigen Fachausbildung zumindest teilweise kompensieren zu können. Es ist sicherzustellen, dass sämtliche Pfleger die entsprechende Ausbildung und Eignung besitzen, um die individuellen Bedarfe der Kinder im HK zu decken.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Es wird daran gearbeitet, dass jene MitarbeiterInnen ohne Fachausbildungen so rasch als möglich die Ausbildung „Unterstützung bei der Basisversorgung“ absolvieren können. Neuanstellungen sind zukünftig nur möglich, wenn die notwendigen Formalqualifikationen erfüllt werden.

Aufsicht und Einteilung des Pflegepersonals durch die organisatorische Leitung des HK

In Bezug auf die Kritik des ASV hinsichtlich des Fehlens einer fachkundigen Person aus dem gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege für die Aufsicht sowie die Planung und Einteilung des Pflegepersonals, erklärte die A11, dass eine Anleitungs- und Aufsichtspflicht hier zumindest nicht im Sinne des GuKG zu verwirklichen ist, sondern die Betreuung und Bedarfserhebung sich nach schulischen Maßstäben und dienstrechtlichen Erwägungen richtet.

Im Bedarfsfall – etwa für hochqualifizierte Pfl egetätigkeiten – steht eine diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester der im selben Gebäude tätigen Mosaik GmbH zur Verfügung. Eine Aufsicht oder Anleitung des Pflegepersonals im HK erfolgt durch diese nicht.

Der LRH konnte das konkrete Ausmaß der Tätigkeit der Gesundheits- und Krankenschwester der Mosaik GmbH für das HK im Prüfungszeitraum nicht feststellen, da weder eine schriftliche Vereinbarung noch konkrete Aufzeichnungen darüber vorlagen.

Der LRH empfiehlt, für die im Bedarfsfall notwendige Inanspruchnahme einer diplomierten Gesundheits- und Krankenschwester der Mosaik GmbH durch das HK eine entsprechende Vereinbarung zu erstellen, um die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche schriftlich zu definieren. Über das Ausmaß sollten entsprechende Aufzeichnungen geführt und gegebenenfalls weitere organisatorische Vorkehrungen für den gegenständlichen Bereich getroffen werden.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Seitens der Abteilung 11 wurde bereits Kontakt mit der Mosaik GmbH aufgenommen. Aufzeichnungen werden seit Beginn des Schuljahres 2018/2019 geführt.

Erhebung des Pflegebedarfs durch die Schulärztin

Zum Kritikpunkt des ASV hinsichtlich Erhebung des Pflegebedarfs durch die Schulärztin führte die A11 aus, dass eine Bedarfserhebung nach schulischen Maßstäben zu erfolgen hat. Nach § 35a StPEG 2004 entscheidet über den Bedarf und das Ausmaß des Einsatzes von Betreuungspersonal die Bezirksverwaltungsbehörde auf Grund eines schul- oder amtsärztlichen Gutachtens.

4.3.2 Beschwerde- und Krisenmanagement

Beschwerden sind Ausdruck einer Unzufriedenheit, die aus der Divergenz zwischen der Erwartung einerseits und der Wahrnehmung einer Handlung andererseits resultiert. Die Beschwerde dient dabei dazu, ein negativ empfundenes Verhalten zu thematisieren. Sie stellt dadurch eine kritische Form der Rückmeldung dar, auf deren Grundlage die betroffene Organisation entsprechende Maßnahmen zur Änderung oder Klärung des kritisierten Verhaltens zu setzen hat. Um auf Beschwerden qualitativ reagieren zu können, bedarf es eines funktionierenden Beschwerde- und Krisenmanagements, das dem Inhalt einer Beschwerde auf der Basis eines prozessorientierten Ablaufs Rechnung trägt.

Im Zuge der Prüfung hat der LRH Unterlagen zu den Soll-Prozessen im Falle von Beschwerden von Kindern, Eltern oder Mitarbeitern über Gewalt, Missbrauch, Mobbing etc. angefordert.

Laut Auskunft der A11 sind *„im Beschwerde- oder Krisenfall die Mitarbeiter dazu angehalten, dies unverzüglich der Dienststellenleitung zu melden. Entsprechend der Beschwerde wird von der Dienststellenleitung die Situation erhoben, der Erhalter informiert und die weiteren Schritte besprochen.“*

Ein verschriftlichter Ablauf über die einzelnen Schritte im Umgang mit einer Beschwerde konnte dem LRH nicht vorgelegt werden. Es gab keine schriftlichen Vorgaben über die Dokumentation bzw. Protokollierung einer Beschwerde, über deren Bearbeitung oder Weiterleitung. Ebenso fand keine Differenzierung bei der Beschwerdeäußerung durch Kinder, Eltern oder Mitarbeiter statt.

Der LRH stellt fest, dass im HK kein systematisiertes schriftliches Beschwerde- und Krisenmanagement vorliegt. Es fehlten zum Prüfzeitpunkt entsprechende Prozessvorgaben sowie Handlungsanleitungen für den Fall von Beschwerden.

Der LRH empfiehlt, ein Beschwerde- und Krisenmanagementsystem auf der Grundlage eines geordneten Ablaufplans für den Umgang mit Beschwerden im HK zu implementieren. Wesentliche interne Abläufe sollten schriftlich dargestellt und damit nachvollziehbar gemacht werden.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Mit der Ausarbeitung eines Leitfadens für ein Beschwerde- und Krisenmanagementsystem im Hirtenkloster wird umgehend begonnen.

Weiters wiederholt der LRH seine Empfehlung, den Mitarbeitern im HK den im Aktionsplan des Landes genannten Verhaltenskodex für Mitarbeiter in Einrichtungen der Behindertenhilfe zur Verfügung zu stellen.

5. GEBARUNG

5.1 Einnahmen und Ausgaben

Im Prüfungszeitraum stellten sich die Gesamtausgaben bzw. -einnahmen wie folgt dar:

Gesamtgebarung des HK (Summen in €)					
	2015	2016	2017	Summe	Veränderung in % 2015 – 2017
Ausgaben	973.363,08	995.533,42	1.033.023,98	3.001.920,48 €	6,12
Einnahmen	18.100,17	21.235,23	23.152,58	62.487,98 €	27,91

Quelle: HK, aufbereitet durch den LRH

Insgesamt umfassten die Ausgaben des HK rund € 3 Mio. und sind im Prüfungszeitraum um rund 6 % angestiegen. Die Ausgaben betrafen Personalausgaben inklusive Reisegebühren der Landesbediensteten (rund € 2,1 Mio. bzw. rund 69 %) sowie Ausgaben für den Sachaufwand (rund € 924.500,-- bzw. rund 31 %).

Die Einnahme des HK im Prüfungszeitraum iHv rund € 62.500,-- betrafen ausschließlich Betreuungsbeiträge, die von den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten der im HK betreuten Kinder auf der Grundlage der sozialen Leistungsfähigkeit geleistet wurden. Diese stiegen im Prüfungszeitraum um rund 28 %. Der Grund für den Anstieg liegt laut Angaben des HK darin, dass mittlerweile bei einem Großteil der Kinder beide Elternteile berufstätig sind und sich somit die soziale Leistungsfähigkeit erhöht hat.

Der LRH stellt fest, dass, abgesehen von den Betreuungsbeiträgen der Eltern, keine weiteren Einnahmen im HK vorliegen. Auch gab es im Prüfungszeitraum keine Spenden an das HK.

5.2 Personal und Sachaufwand

Der Personalaufwand und die Reisegebühren für das HK stellten sich im Prüfungszeitraum wie folgt dar:

Personalaufwand und Reisegebühren des HK (Summen in €)					
Aufwand/Jahr	2015	2016	2017	Summe	Veränderung in % 2015 – 2017
Personalaufwand	674.760,22 €	697.162,13 €	705.264,87 €	2.077.187,22 €	4,52 %
Reisegebühren	63,74 €	-	180,96 €	244,70 €	183,90 %
Summe	674.823,96 €	697.162,13 €	705.445,83 €	2.077.431,92 €	4,54 %

Quelle: HK, aufbereitet durch den LRH

Der Personalaufwand für die Landesbediensteten betrug im Prüfungszeitraum insgesamt rund € 2,1 Mio. und stieg von 2015 bis 2017 um rund 4,5 %. Die Reisegebühren waren marginal; für lediglich drei Reisen (Seminare) wurden Reisegebühren verrechnet.

Der Sachaufwand des HK im Prüfungszeitraum zeigte folgendes Bild:

Sachaufwand des HK (Summen in €)					
Aufwand/Jahr	2015	2016	2017	Summe	Veränderung in % 2015 – 2017
Anlagen	5.603,23 €	7.095,45 €	9.959,66 €	22.658,34 €	77,75%
Pflichtausgaben	260.969,36 €	240.707,15 €	265.056,01 €	766.732,52 €	1,57%
Ermessensausgaben	31.966,53 €	50.568,69 €	52.562,48 €	135.097,70 €	64,43%
Summe	298.539,12 €	298.371,29 €	327.578,15 €	924.488,56 €	9,73%

Quelle: HK, aufbereitet durch den LRH

Insgesamt betrugen die Ausgaben für den Sachaufwand des HK im Prüfungszeitraum rund € 924.500,--. Der Sachaufwand für Anlagen umfasste Anschaffungen u. a. von Möbeln, einer Waschmaschine und einem Rasenmäher für das HK. Der Anstieg im Jahr 2017 ist auf einen Möbelkauf zurückzuführen. Die Pflichtausgaben betrafen insbesondere Ausgaben für Miete, Strom, Rundfunk und Telefongebühren bzw. die Nutzung von Einrichtungen (z. B. Erlebnispark, Schwimmbad) der Mosaik GmbH. Mit den Ermessensausgaben wurden u. a. Reinigungsmittel, Werkzeuge und Instandhaltungsmaterial, pädagogisches Lehr- und Spielmaterial angeschafft.

Im Vergleich zu 2015 gab es im Jahr 2017 einen Anstieg von rund 9,7 % bzw. rund € 30.000,--. Der Anstieg ist auf Mehraufwendungen in allen drei Bereichen zurückzuführen.

6. LIEGENSCHAFT

6.1 Mietvertrag

Für die vom HK genutzte Liegenschaft besteht derzeit ein im Jahr 2008 von der STVMB als Vermieter und dem Land als Mieter unterzeichneter Mietvertrag. Das Mietverhältnis begann am 1. September 2008 und besteht für die Dauer von 20 Jahren.

Gegenstand des Mietvertrages sind

- das Schulgebäude,
- die Verbindungsteile zwischen den Gebäuden in allen Geschossen,
- die Werkstätte,
- der Schulgebäude-Zubau (sämtliche Räumlichkeiten im Obergeschoss und der Turnsaaltrakt),
- die östlichen Grünflächen und jene im Innenhof sowie
- zwei überdachte Parkplätze.

Das Land leistet für die Liegenschaft den Hauptmietzins, zahlt die Betriebskosten und den Verwaltungsaufwand sowie einen pauschalen Erhaltungskostenbeitrag und kommt für die die Liegenschaft betreffenden Steuern, Gebühren und öffentlichen Abgaben auf. Für den Hauptmietzins und den Erhaltungskostenbeitrag wurden Indexanpassungen nach dem Verbraucherpreisindex 2000 vereinbart.

Im September 2014 wurde aufgrund einer notwendigen Investition in den Mietgegenstand eine Ergänzungsvereinbarung zwischen Vermieter und Mieter unterzeichnet. Diese Vereinbarung hatte eine Erhöhung des Erhaltungskostenbeitrages für die Dauer von sieben Jahren zum Gegenstand (siehe dazu Kapitel 6.2). Eine Indexanpassung nach dem Verbraucherpreisindex 2010 wurde vereinbart.

Im Prüfungszeitraum ergaben sich aus der Miete folgende Kosten für das Land:

	Kosten aus dem Mietverhältnis und der Ergänzungsvereinbarung (in €)			
	Kostenart	2015	2016	2017
monatliche Kosten	Hauptmietzins	7.975,18	8.028,94	8.100,62
	Erhaltungskosten	2.875,66	2.907,86	2.949,54
	Erhaltungskosten aus Ergänzungsvereinbarung	2.950,00	2.979,42	3.022,21
	Verwaltungskosten	500,00	500,00	500,00
	Betriebskosten Akontozahlung	5.000,00	5.000,00	5.000,00
	Summe monatliche Kosten	19.300,84	19.416,22	19.572,37
Jahressummen	Betriebskosten Nachzahlung	9.613,64	11.283,41	11.006,33
	Summe jährliche Kosten	241.223,72	244.278,05	245.874,77

Quelle: A11 und HK, aufbereitet durch den LRH

Im Prüfungszeitraum leistete das Land aus dem gegenständlichen Mietvertrag insgesamt € 731.376,54 an den Vermieter.

Die Wertanpassungen der einzelnen Kostenkomponenten nach den jeweils geltenden Verbraucherpreisindizes waren nachvollziehbar und entsprachen den tatsächlichen Index-Entwicklungen.

Ein Bestandsplan, der in detaillierter Art und Weise die vom Land gemietete Liegenschaft darstellt und die genaue Anzahl der gemieteten Quadratmeter ausweist, konnte dem LRH nicht vorgelegt werden. Der LRH konnte somit keine Bewertung des aktuellen Mietzinses vornehmen und auch keine Feststellung treffen, ob die Liegenschaft zu marktüblichen Konditionen gemietet wird.

Der LRH empfiehlt, den tatsächlichen Umfang des Mietgegenstandes zu erheben, um darauf aufbauend sowie anhand weiterer Bewertungsmaßstäbe (z. B. Zustand, Örtlichkeit) den derzeit vom Land zu leistenden Mietzins zu bewerten.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Die A11 ist mit der A16 und der Landesimmobiliengesellschaft diesbezüglich bereits in Kontakt getreten.

6.2 Investitionen

Im Prüfungszeitraum von 2015 bis 2017 gab es keine Investitionen für bauliche Maßnahmen im HK. Im Jahr 2014 wurden durch den Vermieter Sanierungsmaßnahmen im Bereich des Brandschutzes und Umbauten der sanitären Anlagen veranlasst. Das Land hat diese Sanierungsmaßnahmen mit rund € 250.000,-- mitfinanziert.

Obwohl diese Investition nicht im eigentlichen Prüfungszeitraum getätigt wurde, hat der LRH aufgrund der Höhe der Investition den Prüfungszeitraum ausgedehnt und die entsprechenden Unterlagen zur Prüfung angefordert.

Im Jahr 2013 erfolgte eine örtliche Besichtigung und Besprechung im HK mit Teilnehmern der A11, der A6, der Abteilung 15 Energie, Wohnbau, Technik sowie der Leitung des HK und der Schulleitung der Landessonderschule. Im Zuge dieser Besichtigung wurden u. a. folgende schwere Mängel festgestellt:

- fehlende Türen zu WC-Zellen
- nicht behindertengerechte Schiebetüren
- defekte Spülkästen
- nicht barrierefreie Ausstattung der WC
- defekte Haltegriffe

Aufgrund der Schwere der Mängel, die laut Auskunft der A11 **aus der mieterspezifischen Nutzung des Objektes und nicht aus der Notwendigkeit der Instandhaltung des Gebäudes resultierten**, waren ehestmöglich entsprechende Umbauarbeiten vorzunehmen.

Im April 2014 wurde seitens der A11 die Sanierung für Sommer 2014 geplant. Die notwendige Verhandlung mit dem Hauseigentümer und den zuständigen Stellen des Landes wurde noch am 28. April 2014 geführt und die Sanierung mittels Bewilligungsbescheide inklusive der zu erfüllenden Auflagen im Mai 2014 von den Aufsichtsbehörden für Schule und Hort genehmigt.

Die Auflagen umfassten insbesondere die plan- und beschreibungsmäßige Durchführung der Sanierung und die behindertengerechte Endfertigung. Darüber hinaus erfolgte ausdrücklich die Vorschreibung, periodische (monatliche) und dokumentierte Maßnahmen im Hinblick auf die Sicherheit gegen Legionellen in der Warmwasseraufbereitung zu setzen. Im HK wurde von Seiten des Vermieters im Anschluss an die Sanierung eine Anlage zur Abtötung von Legionellen installiert. An definierten Messstellen im Gebäudekomplex werden in regelmäßigen Abständen Messungen und Kontrollen vom Vermieter vorgenommen.

Der LRH stellt fest, dass vom Vermieter Maßnahmen zur Legionellenbekämpfung gesetzt und in regelmäßigen Abständen Kontrollen durchgeführt wurden.

Für die Finanzierung der Umbauarbeiten wurde schließlich vereinbart, dass der Vermieter aus der Instandhaltungsrücklage € 70.000,-- zur Verfügung stellt, da die Sanierung auch zur Instandhaltung des Gebäudes beiträgt. Der restliche Betrag von rund € 250.000,-- sollte vom Land getragen werden. Laut Auskunft der A11 gab es hinsichtlich dieser Kostenteilung (rund 78 % Land, rund 22 % Vermieter) „keine Kostenteilungsvereinbarung per se“. Der Kostenbeitrag durch den Vermieter aus der Instandhaltungsrücklage wurde laut A11 einvernehmlich vereinbart.

Der LRH stellt fest, dass es hinsichtlich der Kostenteilung keine schriftliche Kostenteilungsvereinbarung gibt und dem LRH auch kein entsprechender Aktenvermerk vorgelegt werden konnte.

Der LRH empfiehlt, für etwaige Kostenteilungen bei Investitionen schriftliche Kostenteilungsvereinbarungen zu erstellen, um die Nachvollziehbarkeit der Entscheidung zu gewährleisten.

Der vom Land vereinbarte Finanzierungsanteil iHv € 250.000,-- wurde vom Vermieter vorfinanziert. Die Rückzahlung wurde mittels Regierungssitzungsbeschluss (RSB) durch eine Erhöhung des ursprünglichen monatlich pauschalierten Erhaltungskostenbeitrages von € 2.500,-- auf € 5.450,-- beginnend mit 1. Jänner 2015 für die Dauer von sieben Jahren beschlossen (eine Indexanpassung wurde vereinbart). Für eine Direktfinanzierung seitens des Landes waren keine ausreichenden Mittel vorhanden. Der durch die periodische Rückzahlung entstehende jährliche Mehraufwand wurde mit € 35.400,-- beziffert. Die Finanzierung erfolgt laut RSB aus dem jährlich bereitgestellten Budget der A11.

Der LRH stellt fest, dass der vom Land zu leistende Finanzierungsanteil mit der siebenjährigen Zahlung des erhöhten Erhaltungskostenbeitrages abgegolten wird. Die jährlichen Indexanpassungen entsprachen bisher der tatsächlichen Indexentwicklung.

Die Beauftragung, Durchführung und Abrechnung der Sanierungs- und Adaptierungsmaßnahmen erfolgte durch den Vermieter. Das Land war als Mieter nicht in die Auftragsvergabe involviert und erteilte keine Sanierungsaufträge.

Da das Land einen Großteil der Finanzierung der Umbauarbeiten übernommen hat, wäre eine dokumentierte Miteinbeziehung in die Auftragsvergabe zumindest im Bereich der Angebotssondierung angemessen gewesen.

Stellungnahme Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Der Empfehlung des LRH wird für zukünftige Bauvorhaben nachgekommen.

Eine Endabrechnung hinsichtlich der Durchführung der Maßnahmen wurde seitens des Vermieters zur Verifizierung des erhöhten Erhaltungskostenbeitrages an das Land übermittelt.

Der LRH hat diese Unterlagen geprüft und stellt fest, dass die Abrechnung der durchgeführten Maßnahmen nachvollziehbar war und der gesamte Rechnungsbetrag rund € 317.000,-- inkl. USt. betrug.

Zum Prüfzeitpunkt waren keine weiteren Investitionen im HK geplant. Laut Auskunft der Leitung sei dies aktuell auch nicht notwendig, da sowohl das Raumangebot als auch die Infrastruktur für den laufenden Betrieb ausreichend sind.

Anschaffungen von geringem Wert werden über den laufenden Sachaufwand gedeckt. Hierfür liegt eine Dienstanweisung der A11 vor, die Vorgaben für sämtliche Anschaffungen unter bzw. über € 500,-- enthält. Für alle Beschaffungen ist ein eigenes Formular zu verwenden.

Der LRH hat stichprobenartig für die Jahre 2015 bis 2017 Anschaffungen unter sowie über € 500,-- geprüft und stellt fest, dass bei den geprüften Fällen der Dienstanweisung der A11 entsprochen wurde.

Der LRH legte das Ergebnis seiner Überprüfung in der am 17. September 2018 abgehaltenen Schlussbesprechung ausführlich dar.

Teilgenommen haben:

vom Büro der
Landesrätin Mag.^a Doris Kampus:

Mag. Martina Halper, MSc

von der Abteilung 11 Soziales, Arbeit
und Integration:

Mag. Barbara Pitner

von der Fachabteilung Soziales
und Arbeit:

Ing. Mag. Regina Geiger

von der Einrichtung Hirtenkloster:

Karin Grassl

vom Landesrechnungshof:

LRH-Dir. Mag. Heinz Drobesh

Mag. Dr. Andrea Sickl

Dr. Philipp Trappl, MBA

Astrid Breznik

7. FESTSTELLUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Der LRH überprüfte die Organisation und Gebarung der Einrichtung Hirtenkloster (HK). Die Prüfung bezog sich überwiegend auf den Zeitraum vom 1. Jänner 2015 bis 31. Dezember 2017.

Der LRH hebt die hohe Kooperationsbereitschaft des HK und der Abteilung 11 Soziales, Arbeit und Integration (A11) und der Fachabteilung Soziales und Arbeit (FASA) hervor.

Folgende Empfehlungen sind für den Maßnahmenbericht maßgeblich:

Rechtliche Grundlagen [Kapitel 3]

Aktionsplan der Steiermark [Kapitel 3.4]

- Im Aktionsplan des Landes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurden Maßnahmen genannt, die für das HK direkt oder indirekt von Bedeutung sind. Diese Maßnahmen betreffen u. a. die Erstellung und Umsetzung eines Verhaltenskodex für Mitarbeiter in allen Einrichtungen der Behindertenhilfe sowie die Schaffung einer einheitlichen Zuständigkeit für die Zusatzbetreuung an Schulen, Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen.
- Ein Verhaltenskodex, dessen Ziel die Auseinandersetzung mit Risiko- und Sicherheitsmaßnahmen im Behindertenbereich ist, wurde erstellt, jedoch den Mitarbeitern im HK nicht zur Verfügung gestellt.
 - **Empfehlung 1:**
Der LRH empfiehlt, den bestehenden Verhaltenskodex den Mitarbeitern im HK als Information und Handlungsanleitung im Umgang mit Gewalt und Missbrauch zur Verfügung zu stellen und damit das noch zu implementierende systematisierte Beschwerde- und Krisenmanagement zu ergänzen.
- Hinsichtlich der Schaffung einer einheitlichen Zuständigkeit für die Zusatzbetreuung an Schulen, Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen liegt die rechtliche Zuständigkeit derzeit bei der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft (A6) (Zuständigkeit nach § 35a StPEG 2004) sowie bei der A11 (Zuständigkeit nach § 7 StBHG). Eine Einigung über eine einheitliche Zuständigkeit für die Zusatzbetreuung an Schulen, Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen – abgesehen von der einheitlichen Zuständigkeit der Bezirksverwaltungsbehörde für die Antragstellung – kam bisher nicht zu Stande.
 - **Empfehlung 2:**
Um den Verwaltungsablauf zu vereinfachen und Ressourcen optimal zu nutzen, empfiehlt der LRH, die Verhandlungen zwischen der A6 und der A11

wiederaufzunehmen, um die Zuständigkeit für die Zusatzbetreuung an Schulen, Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen in einem Ressort zentral zu verankern.

Organisation [Kapitel 4]

Organisatorische Zuordnung [Kapitel 4.1]

- Im Organigramm des Landes wird für das HK die Bezeichnung Sozialer Betrieb verwendet. In dem von der A11 dem LRH zur Verfügung gestellten Organigramm wird das HK als Soziales Zentrum definiert.
 - **Empfehlung 3:**
Um Missverständnisse zu vermeiden, empfiehlt der LRH, eine einheitliche Bezeichnung zu verwenden.
- Der LRH stellt fest, dass die Administration und Verwaltung des HK auf der Grundlage entsprechender Jahresplanungen und einer Dienstanweisung der A11/FASA erfolgt. Diese sind nachvollziehbar und enthalten klare Vorgaben. Die Dienstanweisung ist über das auf SharePoint liegende Organisationshandbuch (OHB) der A11 zugänglich.
- Nach Durchsicht der Fachaufsichtsberichte stellte der LRH fest, dass im Prüfungszeitraum keine groben Mängel im Hort des HK aufgetreten sind. Bei Vorort-Besuchen setzte sich die A6 sowohl mit pädagogischen Inhalten als auch mit organisatorischen Belangen im Hort des HK auseinander.

Aufbau- und Ablauforganisation [Kapitel 4.2]

- Für das HK wird derzeit ein Handbuch erarbeitet, das organisationsspezifische Regelungen für den Betrieb und die Leitung des HK (z. B. Dienstzeit, Abläufe, Prozesse) enthalten soll.
 - **Empfehlung 4:**
Der LRH empfiehlt, sich bei der Erstellung eines Handbuches zur Ablauforganisation im HK am Prozessmanagement-Handbuch des Landes zu orientieren.

Organigramm und Personalstand [Kapitel 4.2.1]

- Der LRH stellt fest, dass für das HK kein aktuelles Organigramm vorhanden war.
 - **Empfehlung 5:**
Der LRH empfiehlt, ein aktuelles Organigramm zu erstellen, um damit die personelle und organisatorische Struktur des HK und die jeweiligen Verantwortlichkeiten darzustellen.

- Im Prüfungszeitraum konnte keine erhöhte Fluktuation bei den Landesbediensteten festgestellt werden.
- Der LRH stellt fest, dass die genehmigten Stellenpläne für das HK – mit Ausnahme 2018 – eingehalten wurden; nur im ersten Halbjahr 2018 kam es zu einer geringfügigen Überschreitung iHv 0,25 VZÄ.

Stellenbeschreibungen [Kapitel 4.2.2]

- Die Stellenbeschreibungen für die Mitarbeiter des HK sind im OHB der A11 abgebildet und über SharePoint zugänglich. Vom HK wurden darüber hinaus detaillierte Tätigkeits- bzw. Leistungsbeschreibungen für die Mitarbeiter erstellt, die jedoch weder in den Stellenbeschreibungen noch im OHB der A11 abgebildet wurden.

➤ **Empfehlung 6:**

Der LRH empfiehlt, die Tätigkeitsbeschreibungen der Landesbediensteten des HK ins OHB der A11 aufzunehmen, um Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen der Mitarbeiter klar zu definieren.

- Der LRH stellt fest, dass zum Prüfzeitpunkt vier der zwölf Pflegeassistenten keine Fachausbildung für den gegenständlichen Tätigkeitsbereich vorweisen konnten. Die Landesbediensteten im HK – bis auf die vier im Pflegebereich tätigen Mitarbeiter – konnten die erforderlichen Fachausbildungen für die Ausübung ihrer jeweiligen Tätigkeit nachweisen.

Dienstzeitenregelungen und Dienstpläne [Kapitel 4.2.3]

- Der LRH hat die Anwesenheit der Mitarbeiter auf der Grundlage der Dienstpläne der Bediensteten und die Dokumentation des überschrittenen Arbeits-Solls einer stichprobenartigen Prüfung unterzogen. Diese Prüfung ergab keine Unregelmäßigkeiten.

Betreuungsschlüssel [Kapitel 4.2.4]

- Die Anzahl der Schüler in der Landessonderschule entsprach im Prüfungszeitraum den gesetzlichen Vorgaben.
- Der LRH stellt fest, dass in sämtlichen Klassen zusätzlich zum (Sonderschul-)Lehrerpersonal ein Pflegeassistent unterstützend beigestellt wird.
- Die gesetzlich vorgesehene Gruppengröße von maximal 20 Kindern im Hort wurde jährlich geringfügig überschritten. Diese Überschreitungen wurden jährlich von der Landesregierung genehmigt.
- Der LRH hat stichprobenartig die Liste über die Anwesenheit der Kinder mit den Dienstzeiten der Betreuer und Pädagogen im Hort verglichen und stellte dabei fest,

dass die Betreuungssituation im HK an den geprüften Tagen den gesetzlichen Vorgaben des StKBBG zum Betreuungsschlüssel entsprachen.

Krankenstände [Kapitel 4.2.5]

- Der LRH stellt fest, dass die durchschnittliche Krankenstandsdauer der Mitarbeiter des HK den allgemeinen Landesdurchschnitt deutlich überschreitet, insbesondere in den Jahre 2015 und 2017. Dies ist vor allem auf einige Langzeitkrankenstände zurückzuführen.

Team- und Personalführungsinstrumente [Kapitel 4.2.6]

- Der LRH stellt auf der Grundlage der Übersicht der durchgeführten Mitarbeiterorientierungsgespräche (MOG) fest, dass im dreijährigen Prüfungszeitraum nicht mit allen der Leitung des HK unterstellten Landesbediensteten ein MOG geführt wurde.

➤ **Empfehlung 7:**

Der LRH regt daher an, MOG in regelmäßigen Zeitabständen mit allen Landesbediensteten im HK zu führen.

- Der LRH hat die Dokumentation der o. a. Teambesprechung stichprobenartig geprüft und stellt fest, dass fach einschlägige Themen nachvollziehbar behandelt und dokumentiert wurden.

Nebenbeschäftigung/Nebentätigkeit [Kapitel 4.2.7]

- Die Abfrage des LRH ergab, dass ein Bediensteter des HK im Prüfungszeitraum eine Nebenbeschäftigung gemeldet hat, diese jedoch zu keiner unmittelbaren oder mittelbaren Befangenheit des Mitarbeiters bei der Ausübung seiner Tätigkeit geführt sowie den Dienst nicht behindert hat.

➤ **Empfehlung 8:**

Der LRH regt jedoch an, in regelmäßigen Abständen auf den Richterlass der A5 betreffend Nebenbeschäftigung und Nebentätigkeit hinzuweisen.

Aus- und Fortbildung [Kapitel 4.2.8]

- Der LRH stellt fest, dass Aus- und Fortbildungen im Prüfungszeitraum im gesetzlich vorgeschriebenen Ausmaß erfolgten.

Elektronische Leistungszeiterfassung (ELZE) [Kapitel 4.2.9]

- Der LRH stellt fest, dass zwischen den ELZE-Buchungen zur Aus- und Fortbildung einerseits und den tatsächlich durchgeführten Aus- und Fortbildungen im HK andererseits eine Unschärfe vorliegt.

➤ **Empfehlung 9:**

Der LRH empfiehlt der Leitung des HK, die Leistungsbuchungen in der ELZE in regelmäßigen Abständen zu kontrollieren bzw. einer Plausibilitätsprüfung zu unterziehen und gegebenenfalls auf Missverhältnisse hinzuweisen bzw. diese zu korrigieren.

Prozessmanagement [Kapitel 4.2.10]

- Da derzeit die Ausrollung des ELAK im HK in Planung ist, begrüßt der LRH die Nutzung einer Checkliste als Instrument der internen Kontrolle. Durch deren Verwendung können Fehler im Prozess reduziert werden.
- Der LRH hat jenen Teil des Rechnungsprozesses, der im HK stattfindet, stichprobenartig geprüft. Dieser erfolgte grundsätzlich prozess- und rechtskonform. In Einzelfällen fand keine Dokumentation des Vier-Augen-Prinzips statt.

➤ **Empfehlung 10:**

Der LRH empfiehlt, die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips auf allen Rechnungen mittels Unterschrift zu dokumentieren.

- Der LRH stellt nach seiner Vorort-Prüfung fest, dass zwei der drei Empfehlungen der Fachabteilung Landesbuchhaltung (aktuelles Kassabuch, dienststelleninterne Kassenprüfungen) bereits umgesetzt wurden. Die Verrechnung von Materialbeiträgen über die unwirksame Gebarung wird, nach Angaben des HK, ab dem Schuljahr 2018/2019 erfolgen.
- Eine Kontrolle der Kassa durch den LRH ergab keine Unregelmäßigkeiten.

Brandschutz [Kapitel 4.2.11]

- Der LRH stellt fest, dass das HK sämtliche vorgeschriebenen Brandschutzmaßnahmen erfüllt. Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die vom LRH vorgenommene Besichtigung keinesfalls die gesetzlich erforderlichen Brandschutzanlagenprüfungen ersetzt.

Situation der Pflege und Betreuung [Kapitel 4.3.1]

- Im Oktober 2017 wurde von der A11 ein Amtssachverständiger (ASV) des Referates Behindertenhilfe der FASA beauftragt festzustellen, wie sich Inhalt, Struktur und Organisation der Pflegebelange im HK darstellen. Der ASV kam zum Ergebnis, dass eine Gefahr für die Gesundheit und das Leben der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung nicht auszuschließen sei. Er begründete dies im Wesentlichen mit der

fehlenden Fachausbildung von vier Mitarbeitern im Pflegebereich, dem Fehlen einer fachkundigen Person aus dem gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege zur Einteilung und Aufsicht der Pflegemitarbeiter sowie mit der Erhebung des Pflegebedarfs durch die Schulärztin.

- Der LRH stellt fest, dass der ASV sein Ergebnis im Wesentlichen auf der Grundlage schriftlicher Aufzeichnungen begründete und eine Feststellung der faktischen Eignung des Pflegepersonals durch den ASV nicht erfolgte. Eine Abgrenzung zwischen den Maßstäben des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes und schulischen Maßstäben fand nicht statt. Auch wurden die individuellen Hilfebedarfe der Kinder nicht erhoben. Die Ausführungen des ASV sind daher in wesentlichen Punkten ergänzungsbedürftig.
- Laut A11 sowie der Leitung des HK bestehe aktuell keine Gefahr für die Gesundheit und das Leben der Kinder im HK. Die vier Mitarbeiter ohne Fachausbildung konnten laut A11 durch ihre bereits langjährige Tätigkeit im HK umfassende Erfahrung zur Ausübung der Pflegehilfe sammeln. Laut Angaben des HK werden diese in erster Linie für unterstützende Tätigkeiten in den Volksschulklassen eingeteilt. Bei schwierigen Pflegediensten (z. B. Wickeln, Essenseingabe) werden sie von ausgebildeten Pflegeassistenten unterstützt.

➤ **Empfehlung 11:**

Der LRH empfiehlt in Abstimmung mit der Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung, dass diese vier Mitarbeiter ohne Fachausbildung jedenfalls die Ausbildung „Unterstützung bei der Basisversorgung“ absolvieren sollten, um das Fehlen einer einschlägigen Fachausbildung zumindest teilweise kompensieren zu können. Es ist sicherzustellen, dass sämtliche Pfleger die entsprechende Ausbildung und Eignung besitzen, um die individuellen Bedarfe der Kinder im HK zu decken.

- In der Jahresplanung 2018 des HK wurden für alle Mitarbeiter im Pflegebereich Aus- bzw. Fortbildungsmaßnahmen festgelegt und budgetmäßig erfasst. Die Konkretisierung dieser Maßnahmen bzw. Aus- und Fortbildungen war zum Prüfzeitpunkt laut A11 noch nicht abgeschlossen.

➤ **Empfehlung 12:**

Der LRH empfiehlt die ehestmögliche Konkretisierung der Aus- bzw. Fortbildungsmaßnahmen aus der Jahresplanung 2018. Darüber hinaus wird empfohlen, geplante Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zukünftig spätestens zu Jahresbeginn so weit wie möglich zu konkretisieren.

- Im Bedarfsfall – etwa für hochqualifizierte Pflegeleistungen – steht eine diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester der im selben Gebäude tätigen Mosaik GmbH zur Verfügung. Das konkrete Ausmaß der Tätigkeit der Gesundheits- und Krankenschwester der Mosaik GmbH für das HK im Prüfungszeitraum konnte nicht festgestellt werden.

➤ **Empfehlung 13:**

Der LRH empfiehlt, für die im Bedarfsfall notwendige Inanspruchnahme einer diplomierten Gesundheits- und Krankenschwester der Mosaik GmbH durch das HK eine entsprechende Vereinbarung zu erstellen, um die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche schriftlich zu definieren. Über das Ausmaß sollten entsprechende Aufzeichnungen geführt und gegebenenfalls weitere organisatorische Vorkehrungen für den gegenständlichen Bereich getroffen werden.

Beschwerde- und Krisenmanagement [Kapitel 4.3.2]

- Der LRH stellt fest, dass im HK kein systematisiertes, schriftliches Beschwerde- und Krisenmanagement vorliegt. Es fehlten zum Prüfzeitpunkt entsprechende Prozessvorgaben sowie Handlungsanleitungen für den Fall von Beschwerden.

➤ **Empfehlung 14:**

Der LRH empfiehlt, ein Beschwerde- und Krisenmanagementsystem auf der Grundlage eines geordneten Ablaufplans für den Umgang mit Beschwerden im HK zu implementieren. Wesentliche interne Abläufe sollten schriftlich dargestellt und damit nachvollziehbar gemacht werden.

Gebärung [Kapitel 5]

Einnahmen und Ausgaben [Kapitel 5.1]

- Der LRH stellt fest, dass, abgesehen von den Betreuungsbeiträgen der Eltern, keine weiteren Einnahmen im HK vorliegen. Auch gab es im Prüfungszeitraum keine Spenden an das HK.

Personal und Sachaufwand [Kapitel 5.2]

- Der Personalaufwand für die Landesbediensteten betrug im Prüfungszeitraum insgesamt rund € 2,1 Mio. und stieg von 2015 bis 2017 um rund 4,5 %.
- Im Vergleich zu 2015 gab es beim Sachaufwand im Jahr 2017 einen Anstieg von rund 9,7 % bzw. rund € 30.000,--. Der Anstieg ist auf Mehraufwendungen in allen drei Bereichen (Anlagen, Pflicht- und Ermessensausgaben) zurückzuführen.

Liegenschaft [Kapitel 6]

Mietvertrag [Kapitel 6.1]

- Im Prüfungszeitraum leistete das Land aus einem Mietvertrag für die vom HK genutzte Liegenschaft insgesamt € 731.376,54 an den Vermieter.
- Die Wertanpassungen der einzelnen Kostenkomponenten nach den jeweils geltenden Verbraucherpreisindizes waren nachvollziehbar und entsprachen den tatsächlichen Index-Entwicklungen.
- Ein Bestandsplan, der in detaillierter Art und Weise die vom Land gemietete Liegenschaft darstellt und die genaue Anzahl der gemieteten Quadratmeter ausweist, konnte dem LRH nicht vorgelegt werden.
 - **Empfehlung 15:**
Der LRH empfiehlt, den tatsächlichen Umfang des Mietgegenstandes zu erheben, um darauf aufbauend sowie anhand weiterer Bewertungsmaßstäbe (z. B. Zustand, Örtlichkeit) den derzeit vom Land zu leistenden Mietzins zu bewerten.

Investitionen [Kapitel 6.2]

- Im Jahr 2014 wurden durch den Vermieter Sanierungsmaßnahmen im Bereich des Brandschutzes und Umbauten der sanitären Anlagen veranlasst. Das Land hat diese Sanierungsmaßnahmen mit rund € 250.000,-- mitfinanziert.
- Der LRH stellt fest, dass es hinsichtlich der Kostenteilung keine schriftliche Kostenteilungsvereinbarung gibt und dem LRH auch kein entsprechender Aktenvermerk vorgelegt werden konnte.
 - **Empfehlung 16:**
Der LRH empfiehlt, für etwaige Kostenteilungen bei Investitionen schriftliche Kostenteilungsvereinbarungen zu erstellen, um die Nachvollziehbarkeit der Entscheidung zu gewährleisten.
- Da das Land einen Großteil der Finanzierung der Umbauarbeiten übernommen hat, wäre eine dokumentierte Miteinbeziehung in die Auftragsvergabe zumindest im Bereich der Angebotssondierung angemessen gewesen.
- Der LRH hat die Abrechnungsunterlagen für die Sanierungsmaßnahmen geprüft und stellt fest, dass diese nachvollziehbar waren und der gesamte Rechnungsbetrag rund € 317.000,-- inkl. USt. betrug.

- Der LRH hat stichprobenartig für die Jahre 2015 bis 2017 Anschaffungen unter sowie über € 500,-- geprüft und stellt fest, dass bei den geprüften Fällen der Dienstanweisung der A11 entsprochen wurde.

Graz, am 21. November 2018

Der Landesrechnungshofdirektor:

Mag. Heinz Drobesh