

1. Ziel: Rolle des DA für das Lehrpersonal an der PH NÖ intensivieren	
1.1 DA	
Identifizierung von geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen für die DA-Wahl 2024	✓
Kluge DA-Zusammensetzung (nach Ausscheiden nicht konformer Mitglieder)	✓
Gleichschaltung des Rollenbewusstseins des DA	✓
Aktivierung eines gesteigerten Machtanspruchs des DA	✓
1.2 Kollegenschaft	
Anbindung der aus verschiedenen Gründen Unzufriedenen, Enttäuschten, Frustrierten	✓
Implementierung eines Plans zu Widerstand und Wehrhaftigkeit im Sinne der Frustgruppe	✓
Erhöhung der Akzeptanz des Plans gegen das Rektorat unter Versicherung der BMB-Unterstützung	✓
Auflösung bisher jovialer Umgangsformen unter konsequenter Einforderung aller DA-Rechte	✓
Einforderung massiver Unterstützung beim Durchsetzen derselben durch das BMB	✓
Dadurch Etablierung und Ausbau einer Vertrauensbasis zum Handlungsimpetus des DA	✓
Solche und andere subtile Maßnahmen zur Vergrößerung der Frust-Sympathisantengruppe	✓
Festigung des Lagerbewusstseins	✓
Bildung und Ausbreitung einer Verschwörungskultur im Sinne gerechten Widerstands	✓
Dämonisierung des Rektors/des Rektorats	✓
Radikalisierung unter dem Dogma höchster Schweigepflicht	✓
Spaltung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der PH NÖ	✓
2. Ziel: Bedeutung und Handlungsspielraum erhöhen	
2.1 DA/ZA	
Wahl zum Vorsitzenden des Zentralausschusses (Dezember 2023)	✓
Bedeutungsausweitung im Rahmen der PV österreichweit	✓
Sichtbarmachung der Deutungshoheit und des Machtanspruchs (Freitagsmails etc.)	✓
2.2 BMB	
Identifikation von nutzbaren persönlichen Ambitionen im o.g. Sinne	✓
Druckaufbau zur Gleichschaltung noch widerständiger notwendiger Kräfte	✓
Mobilisierung der Gesinnungsgemeinschaft auf höchster Ebene	✓
Machterprobung im Fall PH Vorarlberg	✓
Intensivierung der Allianz im Zuge der Paktierung des Planes bezüglich PH NÖ	✓
Ausdehnung und Absicherung der Hausmacht im BMB	✓
3. Ziel: Druck auf die PH NÖ ausdehnen	
3.1 Bericht des Prüfteams	
Aktivierung der Zeugnisbereitschaft der Unzufriedenen und Enttäuschten an der PH NÖ	✓
Sammlung deren Anklagen und Zeugnisse unter Zusicherung der Anonymität	✓
Installierung eines BMB-Prüfteam zur Auswertung der Fakten im Sinne weiterer Verwertbarkeit	✓
3.2 Identifizierung der Angriffspunkte	
Scan von PH-Online und Beschäftigungsausweisen (Nutzung der Wissensbestände der ÜUE)	✓
Identifizierung von relevanten Themenfeldern	✓
3.3 Interne Revision	
Anonyme Anzeige aufgrund des Verdachts unlauterer Arbeitsweisen an der PH NÖ	✓
Antrag auf Interne Revision	✓
Schärfung und Zuspitzung des zu wenig schlagkräftigen Revisionsberichtes	✓
3.4 Sonstige Belastungen	
Beschwerde wegen Nichteinhaltung des PVG in verschiedensten Punkten	✓
Einschaltung der Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim BMKÖS	✓
Ständige Attacken mit rechtlichen Spitzfindigkeiten aller Art	✓
Ausübung eines latenten Rechtfertigungszwanges im Sinne einer Zermürbetaktik	✓
4. Ziel: Entfernung des Rektors	
4.1 Vorbereitungen	
Absicherung der Vorgangsweise	✓
Instruktionen für die Ausführenden	✓
Konfrontation des Rektors mit den Ergebnissen der Revision und mit dem Prüfbericht	✓
Feststellung des dienst- und strafrechtlichen Tatbestandes	✓

➤ Alternativen für den Rektor:	
a) Angebot der Entscheidung zur Auflösung des Vertrages aus persönlichen Gründen	--
b) Abberufung und juristische Konsequenzen	✓
➤ Alternativen für eine Übergangslösung:	
a) Einsatz eines provisorischen Rektorates im Sinne des BMB	--
b) Weiterführung der PH NÖ durch die beiden Vizerektorinnen	✓
4.2 Durchführung	
Abberufung des Rektors	✓
Information und Rechtfertigung des Vorgehens gegenüber der Öffentlichkeit durch BMB	✓
Klärung der Lage für die PH NÖ durch BMB vor Ort unter totaler Zurückhaltung des DA	✓
Festlegung und Abgrenzung der Rollen der Vizerektorinnen durch das BMB	✓
Kenntnisnahme der medialen Berichterstattung (auch gegen BMB) unter Zurückhaltung des DA	✓
5. Ziel: Schwächung der beiden Vizerektorinnen	
5.1 von außen	
Fortsetzung und Stärkung der Lagerbildung im Kollegium der PH NÖ gegen die beiden VR	✓
Förderung der Dissoziation des PH-Gemeinsinns, Forcierung persönlicher Interessen Einzelner	✓
Sammlung jeder auch noch so unbedeutend scheinenden Stimme im Kollegium gegen die VR	✓
Ummünzung derselben in grobe Insultationen mit juristischer Unterstützung durch das BMB	✓
Massive Fortsetzung der ständigen Attacken mit rechtlichen Spitzfindigkeiten aller Art	✓
Intensivierung des latenten Rechtfertigungszwanges	✓
Steigerung diffamierender Angriffe juristischer Natur	✓
5.2 Innerhalb des Vizerektorats	
Steigende nervliche Belastung, Überlastung	✓
Gegenseitige Schuldzuschreibungen, Streit	
Auflösung jeglicher Aussicht auf stabile „frühere Verhältnisse“	
Aufgabe jedweger Ambition der beiden VR auf ein zukünftiges Rektorat	
6. Ziel: Bestellung eines neuen Rektors / einer neuen Rektorin	
6.1 Ausschreibung	
Strategische Ausrichtung angesichts der Zeitschiene zur Neubesetzung des HSR im April	✓
Entsprechende Verzögerung des Ausschreibungsprozesses durch das BMB	✓
Motivierung/Anwerbung eines geeigneten Kandidaten im Sinne der PV	✓
Nutzung des Insiderwissens zur Unterstützung beim Erstellen dessen Bewerbungsunterlagen	✓
Extrem positive Bewertung derselben durch die PV-Stellungnahme, Diskreditierung der anderen	✓
Substanzieller Beistand unseres Kandidaten bei der Vorbereitung zum Hearing	✓
Ausführliche logisch-konsequente und eindeutige Stellungnahme zum Auswahlverfahren	✓
Unumstößliche Erstreichung unseres Kandidaten und detaillierte Herabwürdigung der anderen	✓
6.2 Auswahlverfahren (Wenn-Dann-Logik)	
a) Erstreichung unseres Kandidaten	
Ausführliche logisch-konsequente und eindeutige Stellungnahme zum Auswahlverfahren	
Unumstößliche Präferenz unseres Kandidaten und detaillierte Herabwürdigung der anderen	
Anerkennung und Bekräftigung der Entscheidung von HSR und Personalberatung	
Beteuerung der besten Zusammenarbeit des DA mit dem Rektor	
Zusage der unkomplizierten Zurverfügungstellung bedarfsgerechter Ressourcen seitens BMB	
b) Alternative Erstreichung	
Infragestellung des gesamten Auswahlverfahrens	
Desavouierung von HSR sowie Personalberatung und Bezeichnung der einseitigen Parteilichkeit	
Vorwurf der Unfähigkeit zur objektiven Abwicklung und regelgerechten Leistungsbeschreibung	
Detaillierter, scharfer Widerspruch zu negativen Aspekten in Bezug auf unseren Kandidaten	
Umgekehrt umfangreiche Argumentation für unseren Kandidaten und gegen alle anderen	
Androhung von Maßnahmen gegen die Entscheidung und alle verantwortlichen Beteiligten	
Mobilisierung der entscheidenden Kräfte im BMB gegen die Reihung	
Druckaufbau durch die Medien	

Durchsetzung der DA-Sichtweise	
7. Ziel: Einsetzung des neuen Rektors im Sinne des DA	
7.1 Präsentation der positiven Neuorientierung	
Fulminante Auftaktveranstaltung unter Beteiligung des DA und BMB	
Verschiedene vertrauensbildende Maßnahmen durch Rektorat und DA	
Einbeziehung der Studierenden	
7.2 Personelle Entscheidungen	
Auswahl eines geeigneten Vizerektorats	
Besetzung der Institutsleitungen	
Zuteilung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	
Ernennung wichtiger Vertrauenspersonen mit besonderen Befugnissen	
8. Ziel: Etablierung eines neuen Systems „PH NÖ neu“ im Sinne des DA	
8.1 Verbindliche Neuregelungen in allen Bereichen	
Verantwortlichkeiten, Rechtevergabe, Raumzuteilungen, Anwesenheitsverpflichtungen, Terminleisten, Kommunikationskultur innerhalb und nach außen, Informationskanäle usw.	
8.2 Sicherheit durch Kontrolle	
Detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen	
Vorgaben zu regelmäßiger Berichterstattung	
Flächendeckende datengestützte Auswertungen zu internen Vergleichen	
Allgemeingültige Festsetzung von Benchmarks	
Klare Vorgaben zu Effizienz, Datensicherheit und Einhaltung des rechtlichen Rahmens	
9. Ziel: Unterstützung der „PH NÖ neu“ durch das BMB	
9.1 Systematische Darstellung der nunmehr gemeinsamen Ausrichtung	
Wiederkehrende Betonung der guten Zusammenarbeit	
Verstärkte Präsenz des BMB an der PH NÖ	
Sichtbarmachung der Wertschätzung des Rektorats und des DA der PH NÖ durch das BMB	
9.2 Ressourcenneuverteilung zugunsten der PH NÖ	
Aufzeigen der Benachteiligung der PH NÖ im Vergleich mit anderen Hochschulen bisher	
Neuberechnung und Ausgleich anhand einer fairen Gegenüberstellung	
Erhöhung der personellen Ressourcen für das Verwaltungs- und Lehrpersonal an der PH NÖ	
10. Ziel: Politische Achtsamkeit in Zeiten des Wandels	
10.1 Bildungspolitische Stellungnahmen	
Aufbau einer starken medialen Präsenz der PH NÖ, insbesondere auch in den sozialen Medien	
Absicherung durch Unterstützung des BMB	
Sensible Ausrichtung im Sinne erwünschter Neuerungen	
Schnelle Lieferung entsprechender unterstützender Forschungsergebnisse	
10.2 Etablierung der Hochschulen als wesentliche Faktoren in der Bildungslandschaft	
Auswahl von medienwirksamen Protagonisten für bestimmte Themen in der Öffentlichkeit	
Betonung der Praxisbezogenheit in Ausbildung und Forschung	
Prominente Abgrenzung gegenüber den Universitäten	
10.3 Sensibilisierung hinsichtlich zukünftiger Szenarien	
Starker Fokus auf die Wahrnehmung politischer Entwicklungen und Machtverschiebungen	
Identifikation geeigneter Partner im gesellschaftspolitischen Feld bzw. zukünftiger Entscheidungsträger	
Bereitwilligkeit und Leichtigkeit in der strategischen Neuausrichtung im Bedarfsfall	
11. Ziel: Ausweitung der Machtstruktur des DA an der PH NÖ als Vorbild für alle anderen PHs	
Österreichweite Propagierung des erfolgreichen Weges des DA an der PH NÖ	
Ergebnisorientierte Unterstützung in jedem Einzelfall	
Engste Vernetzung der erfolgreichen Akteure	
12. Ziel: Steuerung der Hochschullandschaft durch den ZA	
Ergänzender Einfluss auf Rektorebene durch BMB	
Stärkung der Pädagogischen Hochschulen durch österreichweiten Gleichklang	