

# Wahrnehmungsbericht des Rechnungshofes



Der  
Rechnungshof

Reihe NIEDERÖSTERREICH  
2005/2

Teilgebiete  
der Gebarung im  
Land Niederösterreich:

Personal

Organisation

Informationstechnologie

**Bisher erschienen:**

Reihe  
Niederösterreich 2005/1

Wahrnehmungsbericht des Rechnungshofes  
– Kostenfaktoren im Schulwesen  
– Maßnahmen betreffend das Produktionspotenzial für Wein

**Auskünfte**

Rechnungshof

1031 Wien, Dampfschiffstraße 2

Telefon (00 43 1) 711 71 - 8466

Fax (00 43 1) 712 49 17

E-Mail [presse@rechnungshof.gv.at](mailto:presse@rechnungshof.gv.at)

**Impressum**

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

Redaktion und Grafik: Rechnungshof

Druck: Bösmüller GesmbH

Herausgegeben: Wien, im April 2005

# Wahrnehmungsbericht des Rechnungshofes

**Teilgebiete der Gebarung im  
Land Niederösterreich:**

**Personal**

**Organisation**

**Informationstechnologie**



<b>Vorbemerkungen</b>	<u>Vorlage an den Landtag</u>	1
	<u>Darstellung des Prüfungsergebnisses</u>	1
<b>Niederösterreich</b>	<b>Wirkungsbereich des Bundeslandes Niederösterreich</b>	
	<b>Teilgebiete der Gebarung</b>	
	<u>Kurzfassung</u>	3
	<u>Prüfungsablauf und -gegenstand</u>	4
	<u>Personal</u>	5
	<u>Organisation</u>	13
	<u>Informationstechnologie</u>	18
	<u>Schlussbemerkungen</u>	25

# Abkürzungen



Abs.	Absatz
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
EUR	Euro
IT	Informationstechnologie
Mill.	Million(en)
RH	Rechnungshof

Weitere Abkürzungen sind bei der erstmaligen Erwähnung im Text angeführt.

## Vorbemerkungen

### Vorlage an den Landtag

Der RH erstattet dem Niederösterreichischen Landtag gemäß Artikel 127 Abs. 6 zweiter Satz B-VG nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Gebarungsüberprüfung getroffen hat.

### Darstellung des Prüfungsergebnisses

Nachstehend werden in der Regel punktweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Absatzbezeichnung), deren Beurteilung durch den RH (Kennzeichnung mit 2), die *Stellungnahme der überprüften Stelle* (Kennzeichnung mit 3 und im Kursivdruck) sowie die allfällige Gegenäußerung des RH (Kennzeichnung mit 4) aneinander gereiht. Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf- und Abrundungen.





## Wirkungsbereich des Bundeslandes Niederösterreich

### Teilgebiete der Gebarung

#### Kurzfassung

Das Land Niederösterreich leitete als Beitrag zur Verwaltungsreform Effizienzprojekte in den Dienststellen sowie ein IT-Projekt zur Ausstattung der Bediensteten mit einem integrierten Kommunikations- und Informationssystem ein. Die Umsetzung der Effizienzprojekte stand erst in den Anfängen und konnte daher noch nicht abschließend beurteilt werden. Das System für die elektronische Aktenbearbeitung konnte im September 2003 erst von einem Drittel der vorgesehenen Anwender genutzt werden.

Die bisherige Reduktion des Personalstandes im Amt der Landesregierung und in den Bezirkshauptmannschaften war vorwiegend auf die Anstrengungen der Personalabteilung, Dienstposten einzusparen, zurückzuführen. Die Personalausgaben der Jahre 2000 bis 2003 konnten in den Bereichen Amt der Landesregierung und sonstige Dienststellen trotz der Biennalsprünge, Funktionsbestellungen und allgemeiner Lohnerhöhungen durch Einsparungen nahezu stabil gehalten werden.

Automatisierbare Aufgaben des Personalwesens wurden mit hohem Personaleinsatz und daher kostenaufwendig erledigt.

Das Amt der Landesregierung arbeitet an einem neuen Besoldungssystem, weil das geltende Besoldungsschema unter anderem durch zu geringe Leistungsanreize, eine Vielfalt von Zulagen sowie geringe Anfangs- und hohe Endgehälter gekennzeichnet war.

Bei der im Wege von Effizienzprojekten eingeleiteten Reform der Landesverwaltung fehlten Zielvorgaben für die Messung von Einsparungserfolgen.

Kostenberechnungen zu IT-Projekten waren teilweise fehlerhaft, weil sie bereits vor der detaillierten Ausarbeitung der Projekthalte erfolgten. Nachträgliche IT-Projektänderungen und unwirtschaftliche IT-Projektvorgaben erhöhten die Projektdauer und -kosten.

Der elektronische Aktenlauf war wegen der bisher nicht flächendeckenden Ausstattung der Dienstnehmer oftmals durch ein Ausdrucken und nachfolgendes Einscannen von Unterschriften gekennzeichnet.

Kenndaten des Landes Niederösterreich					
	2000	2001	2002	2003	Veränderung 2000/2003
	in Mill. EUR				in %
<b>Gesamtaufwand<sup>1)</sup></b>	4.304,06	4.187,27	4.619,98	4.921,47	14,3
<b>Personalaufwand<sup>1)</sup></b>	669,99	676,56	686,20	732,05	9,3
	Anzahl				
<b>Bedienstete<sup>2)</sup></b>	18.295	18.280	18.248	18.577	1,5

<sup>1)</sup> laut Rechnungsabschlüssen  
<sup>2)</sup> in Vollbeschäftigungsäquivalenten

### Prüfungsablauf und -gegenstand

1 Der RH überprüfte von September bis November 2003 Teilgebiete der Gebarung des Landes Niederösterreich. Prüfungsschwerpunkte waren das Personalwesen, die Maßnahmen zur Reorganisation der Landesverwaltung, die Organisation der IT und das IT-Projekt LAKIS (Landeskommunikations- und Informationssystem) im Amt der Landesregierung. Der Überprüfungszeitraum erstreckte sich auf die Jahre 2000 bis 2003.

Zu dem im März 2004 übermittelten Prüfungsergebnis nahm die Niederösterreichische Landesregierung im Mai 2004 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerung im September 2004.

**Personal**

Personalstand und  
-ausgaben

**2.1** Die Vollbeschäftigungsäquivalente der Landesbediensteten im Aktivstand (ohne Lehrer an Pflichtschulen) entwickelten sich wie folgt (jeweils zum 31. Dezember):

**Vollbeschäftigungsäquivalente im Aktivstand**

	2000	2001	2002	2003	Änderung 2000/2003
	Anzahl				in %
Amt der Landesregierung	3.039	2.960	2.918	2.875	- 5,4
Bezirkshauptmannschaften	1.975	1.927	1.927	1.933	- 2,1
Anstalten und Kindergärten	8.458	8.567	8.590	9.073	7,3
sonstige Dienststellen <sup>1)</sup>	4.822	4.826	4.813	4.697	- 2,6
Summe <sup>2)</sup>	18.295	18.280	18.248	18.577	1,5

Die Personalausgaben gemäß den Lohndaten für die Bediensteten des Aktivstandes (ohne Lehrer an Pflichtschulen) entwickelten sich wie folgt:

**Personalausgaben<sup>3)</sup> laut Lohndaten**

	2000	2001	2002	2003	Änderung 2000/2003
	in Mill. EUR				in %
Amt der Landesregierung	129,01	129,25	129,70	131,38	1,8
Bezirkshauptmannschaften	70,36	70,76	72,31	74,58	6,0
Anstalten und Kindergärten	286,35	294,67	300,16	337,09	17,7
sonstige Dienststellen <sup>1)</sup>	180,79	179,56	181,73	182,45	0,9
Summe <sup>2)3)</sup>	666,50	674,24	683,89	725,50	8,9

<sup>1)</sup> z.B. Agrarbezirksbehörden; Gebietsbauämter, Straßenbereich, Verwaltungspersonal der gewerblichen Berufsschulen; landwirtschaftliche Fachschulen; Landesrechnungshof; Unabhängiger Verwaltungssenat; Landtagsdirektion

<sup>2)</sup> Rundungsdifferenzen möglich

<sup>3)</sup> Abweichungen gegenüber den Daten der Rechnungsabschlüsse, weil diese beim Personalaufwand unter anderem auch Abfertigungsrücklagen berücksichtigen.

- 2.2** Im Amt der Landesregierung, in den Bezirkshauptmannschaften und sonstigen Dienststellen konnte bis 2003 die Zahl der Bediensteten gegenüber dem Jahr 2000 um 3,37 % gesenkt werden.

Der Anstieg im Bereich der Anstalten und Kindergärten wurde weitgehend durch die mit dem ehemaligen Gemeindekrankenhaus Baden in das Land Niederösterreich übernommenen 573,5 Dienstposten verursacht.

Die Personalausgaben konnten in den Bereichen Amt der Landesregierung und sonstige Dienststellen trotz Biennalsprünge, Funktionsbestellungen und allgemeiner Lohnerhöhungen nahezu stabil gehalten werden.

- 2.3** *Die Landesregierung verwies darauf, dass beim Amt der Landesregierung und in den zentralen Stellen von 1995 bis 2004 459 Dienstposten oder 13,31 % eingespart werden konnten.*

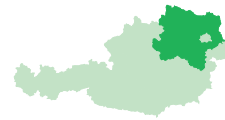
#### Aufbauorganisation der Personalver- waltung

- 3.1** Die Personalangelegenheiten der Bediensteten des Amtes der Niederösterreichischen Landesregierung wurden von den drei Abteilungen „Personalangelegenheiten A“, „B“ und „C“ der Gruppe Landesamtsdirektion wahrgenommen. Der Gesamtstand an Mitarbeitern belief sich zum 31. Dezember 2003 auf 124 Bedienstete mit einem Beschäftigungsausmaß von rd. 116 Vollbeschäftigungsäquivalenten. Der Leiter der Abteilung Personalangelegenheiten A hatte auch die interimistische Leitung der anderen Abteilungen B und C inne. Dadurch wurden die drei Abteilungen de facto wie eine einzige Abteilung geführt.

Für die Aus- und Weiterbildung der Bediensteten war eine eigene Stabsstelle der Abteilung Landesamtsdirektion mit insgesamt drei Mitarbeitern zuständig.

- 3.2** Der RH bewertete die bereits de facto vorgenommene Zusammenführung der drei Personalabteilungen positiv. Er regte an, diese auch formal-organisatorisch umzusetzen, wodurch zwei Leitungspositionen eingespart werden könnten. Eine Integration der Aus- und Weiterbildungsagenden in die Personalabteilung\* würde eine weitere Leitungsposition einsparen.

\* Aus Gründen der Lesbarkeit wird in Folge die Bezeichnung „Personalabteilung“ stellvertretend für alle drei formal vorhandenen Abteilungen Personalangelegenheiten A, B und C verwendet.



- 3.3** *Laut Mitteilung der Landesregierung sei die operative Durchführung der Aus- und Weiterbildung zwischenzeitlich der Niederösterreichischen Landesakademie übertragen worden. Die Stabsstelle sei nur mehr für die strategischen Vorgaben der Aus- und Weiterbildung zuständig. Da Doppelgleisigkeiten mit der Personalabteilung nicht erkennbar seien, verbleibe sie in der Abteilung Landesamtsdirektion.*
- 3.4** Die Reduzierung der Aufgaben der Stabsstelle bestärkten den RH in seiner Ansicht, dass die Integration der drei, für die Aus- und Weiterbildung zuständigen Bediensteten in die Personalabteilung Einsparungen durch Synergien mit sich bringen würde.
- Dienstpostenplan**
- 4.1** Der von der Landesregierung alljährlich erstellte Dienstpostenplan enthielt weder Angaben über die Art und Anzahl der für das gesamte Amt der Landesregierung benötigten Dienstposten noch eine gegliederte Darstellung der gesamten Hoheitsverwaltung.
- 4.2** Der RH empfahl, den Dienstpostenplan bezüglich der Hoheitsverwaltung und des Amtes der Landesregierung auf eine neue, inhaltlich verbesserte Grundlage zu stellen.
- 4.3** *Die Landesregierung sagte zu, den Dienstpostenplan entsprechend zu gliedern und zu ergänzen.*
- Gleitzeitregelung**
- 5.1** In Verbindung mit der im Jahr 2002 in Kraft gesetzten Gleitzeitregelung war für jeden Bediensteten unter Bedachtnahme auf die Notwendigkeit des Dienstbetriebs und die persönlichen Verhältnisse für jeweils vier Kalenderwochen ein eigener Dienstplan zu erstellen und vom Zeiterfassungsbeauftragten in das Zeiterfassungssystem einzutragen.
- 5.2** Der RH regte an, die Mindestgeltungsdauer des Dienstplans aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung von vier Wochen auf sechs Monate auszuweiten.
- 5.3** *Die Landesregierung sagte die Umsetzung der Empfehlung zu.*

## Personal

## Urlaubsverwaltung

- 6.1** Der Urlaubsanspruch der Bediensteten wurde von jedem einzelnen Dienststellenleiter überwiegend ohne IT-Unterstützung ermittelt und verwaltet, obwohl die Stabsstelle Informations- und Kommunikationstechnologie ein Programm für die Mitarbeiterverwaltung entwickelt hatte.
- 6.2** Die in den einzelnen Dienststellen überwiegend händisch durchgeführte Berechnung des Ausmaßes und die händische Verwaltung des Erholungsurlaubs waren aufgrund der Vielzahl der zu berücksichtigenden Parameter zeitintensiv und fehleranfällig. Der RH regte an, für die Urlaubsverwaltung die entsprechenden Funktionalitäten des dafür entwickelten IT-Programms zu nutzen.
- 6.3** *Die Landesregierung wies darauf hin, dass im Rahmen der Besoldungsreform auch eine Vereinfachung des Urlaubsrechts geplant sei und berichtete über ein IT-Projekt, mit dem auch die Urlaubsverwaltung unterstützt werden soll.*

## Reisegebühren und Außendienstüberstunden

- 7.1** Jährlich wurden an die Personalabteilung für die Reiseaktivitäten rd. 55.000 Anträge auf Zuerkennung von Reisegebühren und 16.500 Anträge auf Gewährung einer Mehrdienstleistungsentschädigung für auswärtige Dienstverrichtungen gestellt. Für die Bearbeitung, die noch ohne IT-Einsatz erfolgte, waren 13 Sachbearbeiter notwendig.
- 7.2** Der RH bemängelte, dass allein die Abrechnung der Reisegebühren und der Mehrdienstleistungsentschädigungen für auswärtige Dienstverrichtungen rd. 11 % der Kapazität der Personalabteilung beanspruchte. Er empfahl, das in diesem Bereich vorhandene Rationalisierungspotenzial durch IT-Einsatz auszuschöpfen. Nach einer Schätzung des RH wären bei Entfall der händischen Dateneingabe für die Abrechnungstätigkeit nur mehr 35 % der bisherigen Personalkapazitäten erforderlich. Demzufolge ließen sich jährlich rd. 325.000 EUR einsparen.
- 7.3** *Die Landesregierung berichtete, dass die elektronische Abrechnung der Reisegebühren voraussichtlich ab Ende 2004 möglich sein werde. Danach wäre eine erhebliche Reduktion des mit der Abrechnung befassten Personals möglich.*



## Fahrtkostenzuschuss

- 8.1 Die manuelle Abrechnung der rd. 27.000 Anträge auf Fahrtkostenzuschuss pro Jahr nahm rd. 1,5 bis zwei Bedienstete der Personalverwaltung in Anspruch; das entsprach Personalkosten von rd. 77.000 EUR.
- 8.2 Der RH regte an zu prüfen, ob eine arbeitsplatzbezogene Pauschalierung des Fahrtkostenzuschusses möglich wäre oder ob durch IT-Unterstützung der Personaleinsatz für die Abrechnung verringert werden könnte.
- 8.3 *Die Landesregierung teilte mit, dass die Abrechnung des Fahrtkostenzuschusses in das System der elektronischen Reisegebührenabrechnung eingebunden werden soll.*

## Besoldungsreform

- 9.1 Das geltende Besoldungsschema im niederösterreichischen Landesdienst war unter anderem durch zu geringe Leistungsanreize, eine Vielfalt an individuell zu bemessenden und daher besonders verwaltungsaufwendigen Zulagen, geringe Anfangs- und hohe Endgehälter sowie durch deutliche Bezugsunterschiede zwischen Beamten und Vertragsbediensteten für gleiche Tätigkeiten gekennzeichnet.

Mit dem seit April 2003 im Aufbau befindlichen neuen Besoldungssystem sollte im Wesentlichen die Besoldungsgerechtigkeit erhöht, eine gleichmäßigere Verteilung der Lebensverdienstsumme erreicht und durch Reduktion der Zahl der Zulagen der Verwaltungsaufwand verringert werden. Das Amt der Landesregierung schätzte die damit verbundenen Mehrkosten auf rd. 10 Mill. EUR bis 20 Mill. EUR pro Jahr für einen Übergangszeitraum von 20 Jahren.

- 9.2 Der RH anerkannte die Zweckmäßigkeit der Besoldungsreform, insbesondere die geplanten Vereinfachungen und die Erhöhung der Leistungskomponente bei der Besoldung. Hinsichtlich der Mehrkosten empfahl er, diese durch die Beachtung des Reformziels der Neutralität (des Gleichbleibens) der Lebensverdienstsumme möglichst zu minimieren.
- 9.3 *Die Landesregierung sagte zu, die Neutralität der Lebensverdienstsumme als Projektziel zu beachten.*

## Personal

Einstufung bei Aufnahme in den Landesdienst

- 10.1 Die Bediensteten wurden bei der Aufnahme in den Landesdienst nach einem Beschluss der Landesregierung aus dem Jahr 1967 um drei Biennalsprünge höher eingereiht, als sich aufgrund des Vorrückungstages ergeben würde.
- 10.2 Diese Vorgangsweise beeinträchtigte die Transparenz der Entlohnung; sie wäre im Wege der geplanten Besoldungsreform zu überdenken.
- 10.3 *Laut Mitteilung der Landesregierung werde diese Einstufungspraxis durch die Besoldungsreform aufgehoben.*

Qualitative Mehrdienstleistungsentschädigung

- 11.1 Für angeordnete qualitative Mehrdienstleistungen gebührte eine gesetzliche Entschädigung. In den Abteilungen Landesamtsdirektion und Personalangelegenheiten war eine überdurchschnittliche Anfalldichte bei dieser Entschädigung festzustellen.
- 11.2 Der RH empfahl, die Notwendigkeit der Anordnung dieser Mehrdienstleistungen und die Angemessenheit der Höhe der Entschädigung zu überprüfen.
- 11.3 *Die Landesregierung sagte die Evaluierung der qualitativen Mehrdienstleistungsentschädigungen zu.*

Materieller Versetzungsschutz

- 12.1 Das Dienstrecht der niederösterreichischen Landesbeamten kannte nur einen materiellen Versetzungsschutz. Demgemäß gebührte bei einer nicht vom Bediensteten beantragten Versetzung eine monatliche Ausgleichszulage in der Höhe des Durchschnitts der an den Betroffenen in den letzten fünf Jahren bezahlten ruhegenussfähigen Nebengebühren; diese bestanden vorwiegend aus Mehrdienstleistungsentschädigungen.

Diese unbefristete Ausgleichszulage verringerte sich allerdings um jenen Anteil an Nebengebühren, der in der neuen Dienststelle für tatsächlich erbrachte Leistungen vergütet wurde. Der Aufwand für Ausgleichszulagen betrug im Jahr 2003 rd. 244.500 EUR.

- 12.2 Der RH empfahl, den Empfängern dieser Ausgleichszulagen in verstärktem Maße solche Aufgaben zuzuteilen, die mit Nebengebühren für tatsächlich erbrachte Leistungen vergütet werden.
- 12.3 *Die Landesregierung sagte die Umsetzung der Anregung zu.*





Dienstfreistellung  
von politischen  
Mandataren

**13.1** Bedienstete des Landes, die Mitglied eines Gemeinderates, einer Bezirksvertretung oder Ortsvorsteher waren, hatten gemäß § 45 der Dienstpragmatik der Landesbeamten bzw. § 50 des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes Anspruch auf die zur Ausübung des jeweiligen Mandats erforderliche freie Zeit. Die Festlegung des Ausmaßes der erforderlichen freien Zeit lag im Ermessen der Dienstbehörde und betrug im Dezember 2003 bei den betroffenen Bediensteten zwischen vier und 64 Stunden pro Monat.

Eine anteilige Kürzung der Bezüge war gesetzlich ebenso wenig vorgesehen wie ein Personalkostenersatz für die Zeit der Dienstfreistellung durch die vertretene Gebietskörperschaft. Im Überprüfungszeitraum 2000 bis 2003 fielen im Amt der Landesregierung insgesamt 2.518 Stunden Dienstfreistellung pro Monat für 109 Mandatare an; das entsprach 19 Personenjahren.

**13.2** Auf der Basis von durchschnittlichen Jahrespersonealkosten von rd. 38.500 EUR führten die Dienstfreistellungen zu Kosten von rd. 730.000 EUR jährlich. Der RH regte an zu prüfen, ob die Dienstfreistellungsregelung der Bundesländer Tirol oder Salzburg, welche ab einer Freistellung von 10 % der Dienstzeit eine Kürzung der Bezüge vorsehen, auch im Land Niederösterreich übernommen werden kann.

**13.3** *Die Landesregierung erachtete eine Kürzung der Bezüge für teilweise vom Dienst freigestellte Mandatare aus demokratiepolitischen Gründen als nicht zielführend.*

Pensionsantrittsalter

**14.1** Auf Antrag waren Beamte und Beamtinnen, die das 61,5te Lebensjahr vollendet hatten, in den dauernden Ruhestand zu versetzen. Die etappenweise Anhebung des Regelpensionsantrittsalters von ursprünglich 60 auf 61,5 Jahre hatte der Niederösterreichische Landtag 2001 mit einer Novelle zur Dienstpragmatik der Landesbeamten beschlossen.

Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter betrug:

	2000	2001	2002	2003
Akademiker	60,21	60,47	59,81	60,88
Maturanten	59,08	59,90	59,82	59,30
Sonstige	58,96	55,96	59,15	57,92

**14.2** Der RH stellte fest, dass das durchschnittliche Pensionsantrittsalter bei den Akademikern zumeist bei über 60 Jahren lag. Er bemerkte allerdings, dass die gesetzliche Erhöhung des Pensionsantrittsalters noch keine Auswirkungen erkennen ließ.

Pensionsstand und  
-ausgaben

**15** Die Anzahl der Bezieher einer Landespension – ohne Landeslehrer – stieg von 4.451 Personen (31. Dezember 2000) um 3,1 % auf 4.589 Personen (31. Dezember 2003). Von den 4.589 Landespensionsbeziehern waren 3.216 Ruhegenussempfänger und 1.373 Versorgungsgenussempfänger (Hinterbliebene).

Die Pensionsausgaben für Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger des Landes Niederösterreich (ohne Landeslehrer) entwickelten sich laut den Rechnungsabschlüssen wie folgt:

	2000	2001	2002	2003	Änderung 2000/2003
	in Mill. EUR				in %
Ruhebezüge	113,92	118,07	120,99	125,27	10,0
Versorgungsbezüge	27,36	28,02	28,56	29,21	6,8
sonstige Leistungen*	4,57	4,70	4,81	5,01	9,6

\* Außerordentliche Versorgungsgenüsse, Dienstgeberbeiträge, Familienbeihilfen, Zuwendungen an Einzelpersonen

Die durchschnittliche jährliche Erhöhung der Gesamtausgaben für Beamtenpensionen belief sich im genannten Zeitraum auf rd. 3,0 %.

Am 1. Jänner 2005 trat durch eine Novelle der Dienstpragmatik der Landesbeamten ein Durchrechnungsergebnis an die Stelle des letzten Monatsbezugs als Bemessungsgrundlage für den Ruhegenuss. Der Übergangszeitraum für die schrittweise Erhöhung des Durchrechnungszeitraums auf 18 Jahre endet am 31. Dezember 2021. Die durch die Durchrechnung eintretenden Pensionsverluste waren für Pensionen bis 2.034,80 EUR mit 7 % gedeckelt. Auch für die darüber liegenden Pensionsanteile war eine Verlustbegrenzung durch einen Ergänzungsbeitrag vorgesehen.

## Organisation

### Ziel des Reformprojekts

- 16.1** Die Niederösterreichische Landesverwaltung startete 1998 den Reformprozess „Der Niederösterreichische Weg – Effizienz- und Effektivitätsprojekte“ mit dem Ziel, die Kosten der Landesverwaltung zu senken. Dies sollte vor allem durch eine Reduktion der Personalkosten erreicht werden. Zielvorgaben über das Ausmaß an Einsparungen gab die Landesregierung nicht vor.
- 16.2** Der RH bewertete die Einleitung des Reformprozesses positiv, wies allerdings darauf hin, dass aufgrund fehlender Zielvorgaben in der Folge der Einsparungserfolg nicht messbar war.
- 16.3** *Laut Stellungnahme der Landesregierung wäre die Festlegung messbarer Ziele erst im Zuge der Projektphasen sinnvoll gewesen.*
- 16.4** Der klare politische Auftrag lautete, Konzepte „im Hinblick auf die künftig innerhalb der Landesverwaltung zu erwartenden Kostensteigerungen beim Personal- und Sachaufwand, aber auch aufgrund der angespannten finanziellen Lage“ auszuarbeiten. Daher hielt es der RH für zweckmäßig, dem Reformprozess messbare Zielvorgaben voranzustellen.

### Projektorganisation

- 17.1** Die Landesregierung ging von der Grundphilosophie aus, die Effizienzprojekte weitgehend selbst durchzuführen, um mit Unterstützung der Mitarbeiter ein möglichst umfassendes und transparentes Leistungsprofil der Verwaltung zu erhalten. Gruppen- und Abteilungsleiter waren nur in geringem Maße eingebunden. Nach Genehmigung der in den Effizienzprojekten angeführten Verbesserungsvorschläge wurden die Gruppen- und Abteilungsleiter mit der Umsetzung der Maßnahmen beauftragt.
- 17.2** Der RH bewertete die Durchführung der Effizienzprojekte auf Grundlage der Mitwirkung und Erfahrung der eigenen Mitarbeiter positiv. Er wies allerdings darauf hin, dass durch die weitgehende Nichteinbindung der Gruppen- und Abteilungsleiter deren Kenntnisse nicht genutzt wurden sowie deren Motivation zur Umsetzung fremdbestimmter Reformmaßnahmen beeinträchtigt war.
- 17.3** *Laut Mitteilung der Landesregierung seien die Gruppen- und Abteilungsleiter durch die Auswahl ihrer Projektleiter und durch die Approbation des Leistungskatalogs ihrer Abteilung ohnedies in die Reformprozesse eingebunden gewesen.*

## Organisation

- 17.4** Die Feststellungen des RH bezogen sich auf zahlreiche Gespräche mit betroffenen Bediensteten, vorzugsweise in den Führungsebenen.

## Projekttablauf

- 18.1** Der in vier Projektphasen gegliederte Reformprozess begann in den einzelnen Gruppen zwischen November 1998 und Februar 2002. Dementsprechend langten die Berichte der einzelnen Gruppen zwischen April 1999 und Juli 2002 bei dem für jedes einzelne Projekt eingerichteten Lenkungsausschuss ein.

Die Gruppe Straße nahm an den Effizienzprojekten wegen bereits durchgeführter Reformmaßnahmen und der Einführung einer Kostenrechnung nicht teil.

- 18.2** Nach Ansicht des RH wäre ein gleichzeitiger Beginn aller Gruppen mit den einzelnen Projektphasen zweckmäßiger gewesen. In diesem Falle hätten die Umsetzungsmaßnahmen bzw. die Beauftragung von Folgeprojekten beschleunigt werden können.

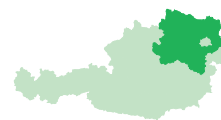
- 18.3** *Laut Stellungnahme der Landesregierung habe die konsekutive Projektabwicklung Vorteile hinsichtlich der Vertrauensbildung der Mitarbeiter geboten und einen geringeren Koordinierungs- und Abstimmungsaufwand erfordert.*

- 18.4** Im Zuge des Reformprozesses war eine der Haupttätigkeiten der Mitarbeiter, ihre Aufgaben zu beschreiben und zeitlich zu quantifizieren. Diese Aufbereitung für eine anschließende Aufgabenanalyse erachtete der RH als eine bereits in zahlreichen Organisationen erprobte und dokumentierte Standardleistung. Mit standardisierten Erfassungsbögen wäre auch eine rasche Ausarbeitung der Ergebnisse möglich gewesen.

## Landesamtsdirektion

- 19.1** Von der Gruppe Landesamtsdirektion nahmen die Abteilungen Landesamtsdirektion und Personalangelegenheiten an den Effizienzprojekten nicht teil.

- 19.2** Nach Auffassung des RH wäre auch die Teilnahme der Abteilungen Landesamtsdirektion und Personalangelegenheiten an den Effizienzprojekten zweckmäßig gewesen, weil dadurch die Motivation der anderen Gruppen hätte günstig beeinflusst werden können.



**19.3** *Laut Stellungnahme der Landesregierung hätte ein Teil der Gruppe Landesamtsdirektion, nämlich die Abteilung Gebäudeverwaltung, den Reformprozess bereits durchlaufen. Die Landesregierung sagte zu, die noch fehlenden Abteilungen der Gruppe Landesamtsdirektion in den Reformprozess einzubinden.*

## Overhead-Kosten

**20.1** Im Rahmen der Effizienzprojekte wurde je Dienststelle auch das Ausmaß der Overhead-Kosten erfasst. Es waren dies Leistungen, die nicht näher zuordenbar waren oder den internen Verwaltungsaufwand betrafen und nicht unmittelbar für Dritte erbracht wurden. Aufgrund fehlender Vorgaben für die Dienststellen über eine einheitliche und vergleichbare Zuordnung zu den Overhead-Kosten differierte der Overhead-Anteil in den einzelnen Gruppen zwischen 15,5 % und 30,8 %. Laut Aussage des Landes Niederösterreich werde ein Overhead-Anteil – je nach Aufgabenstellung – zwischen 15 % und 20 % angestrebt.

**20.2** Die Overhead-Kosten der einzelnen Gruppen waren wegen der unterschiedlichen Erhebungsgrundlagen nur bedingt miteinander vergleichbar. Dennoch empfahl der RH eine Auswertung und Nutzung der vorhandenen Daten. Overhead-Anteile von bis zu 30 % je Dienststelle ließen – verglichen mit dem Zielwert des Landes von höchstens 20 % – auf weitere Einsparungspotenziale schließen.

**20.3** *Laut Mitteilung der Landesregierung sei die Umsetzung der Empfehlung des RH bereits eingeleitet worden.*

Ergebnisse der  
Effizienzprojekte

**21.1** Im Amt der Landesregierung und in den Bezirkshauptmannschaften konnte der Personalstand zwischen 2000 und 2003 insgesamt bereits um 206 Vollbeschäftigungsäquivalente reduziert werden, indem nur 50 % der Abgänge und Pensionierungen nachbesetzt wurden. Dadurch konnte die Steigerung der Gesamtpersonalkosten bereits geringer gehalten werden als jene des Gesamtaufwands des Landes.

## Organisation

Die von den Gruppen des Amtes der Landesregierung und von den Bezirkshauptmannschaften im Rahmen der Effizienzprojekte ausgearbeiteten und gesamthaft als möglich erachteten Personaleinsparungen stellten sich – zusammengefasst nach vier Aufgabenbereichen – wie folgt dar:

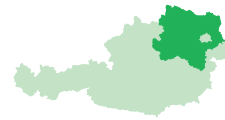
	Aufgabenbereich				Summe
	gesetzlich Bund	gesetzlich Land	organi- satorisch	politisch*	
	Einsparungspotenzial in Vollbeschäftigungsäquivalenten				
Bezirkshauptmannschaften	194	49	98,2	–	341,2
Amt der Landesregierung	54	44	142,0	92,5	332,5
Summe	248	93	240,2	92,5	673,7

\* Der Aufgabenbereich betrifft im Besonderen Angelegenheiten des Förderungswesens.

**21.2** Die Umsetzung der Effizienzprojekte stand erst in den Anfängen und konnte daher noch nicht abschließend vom RH beurteilt werden. Die bisherige Reduktion des Personalstandes im Amt der Landesregierung und in den Bezirkshauptmannschaften war vorwiegend auf die Anstrengungen der Personalabteilung, Dienstposten einzusparen, zurückzuführen.

Zur weiteren Umsetzung der im Rahmen der Effizienzprojekte ausgearbeiteten Personaleinsparungen in diesen Aufgabenbereichen empfahl der RH,

- entsprechende Anregungen zu bundesgesetzlichen Änderungen zu betreiben,
- Einsparungsvorschläge durch Änderungen im landesgesetzlichen Bereich auszuarbeiten,
- den Schwerpunkt der Reform auf die organisatorischen Maßnahmen zu legen und
- ein Konzept für ein zweckmäßiges Förderungswesen auszuarbeiten.



- 21.3** *Laut Stellungnahme der Landesregierung werde der Schwerpunkt der Reform auf den organisatorischen Aufgabenbereich gelegt. Auch sei bereits ein Konzept für ein zweckmäßiges Förderungswesen angedacht worden. Die im Zuge der Verwaltungsreform 2001 vom Bund zugesagten Deregulierungsmaßnahmen zur Entlastung der Länder wären jedoch noch zu zwei Drittel unerledigt.*
- Außenstellen**
- 22.1** Neben der zentralen Verwaltung im Landhaus in St. Pölten versahen weitere 560 Bedienstete in 124 Außenstellen des Amtes der Landesregierung ihren Dienst. Die Anzahl der Bediensteten je Außenstelle variierte zwischen einem und 18, überwiegend waren nicht mehr als drei Bedienstete tätig. Eine zusammenfassende Darstellung aller durch die Dezentralisierung verursachten Kosten lag nicht vor. Demgemäß gab es auch keinen Vergleich mit jenen Kosten, die diese Mitarbeiter bei Dienstverrichtung in St. Pölten unter anderem durch Raumkosten, Reisekosten, Fahrtkostenzuschuss verursachen würden.
- 22.2** Nach Ansicht des RH sank der Bedarf nach Außenstellen, weil die Landesbürger durch die aktuelle Internetpräsenz und die künftig geplanten E-Government-Entwicklungen des Landes leichter Zugang zu Informationen erhielten.
- 22.3** *Laut Mitteilung der Landesregierung sollen die Kosten der Außenstellen über einen vergleichbaren Zeitraum erfasst werden, um eine Entscheidungsgrundlage für die weitere Entwicklung zu bekommen.*
- Innenrevision**
- 23.1** Gemäß Dienstanweisung hatte die Innenrevision sämtliche Dienststellen des Landes zu prüfen. Wie der RH feststellte, beschäftigte sie sich jedoch seit Beginn der Effizienzprojekte hauptsächlich mit revisionsfremden Aufgaben, wie Koordinierungsaufgaben und Gutachten. Der RH hatte bereits bei der Gebarungsüberprüfung im Jahr 1994 (Reihe Niederösterreich 1995/7) die häufige Befassung der Innenrevision mit revisionsfremden Aufgaben beanstandet.
- 23.2** Der RH empfahl der Innenrevision eine Konzentration ihrer Aufgaben auf prüfungsorientierte Ziele.
- 23.3** *Laut Stellungnahme der Landesregierung werde sich die Innenrevision künftig zunehmend auch ihren prüfungsrelevanten Aufgaben widmen.*

## Informationstechnologie

Stabsstelle Informations- und Kommunikationstechnologie

**24.1** Die Stabsstelle Informations- und Kommunikationstechnologie (Stabsstelle IT) der Abteilung Landesamtsdirektion umfasste im Jahr 2003 122 Mitarbeiter und erbrachte IT-Leistungen für das Amt der Landesregierung, für die Bezirkshauptmannschaften und die sonstigen Dienststellen.

Die IT-Investitionen, der IT-Sachaufwand und die Personalausgaben der Stabsstelle IT entwickelten sich im Prüfungszeitraum wie folgt:

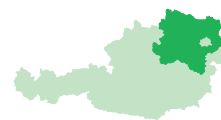
	Stabsstelle IT			
	2000	2001	2002	2003
	Anzahl			
Personalstand	102	103	107	122
Ausgaben	in Mill. EUR			
IT-Investitionen	7,04	6,98	3,40	5,84
IT-Sachaufwand	10,82	12,16	11,14	12,03
Personalausgaben	4,22	4,31	4,46	4,80

Einen ergänzenden Aufgabenbereich für die Stabsstelle IT stellten die Telekommunikationseinrichtungen und die Telefonvermittlung mit insgesamt 14 Mitarbeitern dar.

**24.2** Der Aufgabenumfang sowie die finanzielle und personelle Verantwortung der Stabsstelle IT würden die Aufwertung zu einer eigenen IT-Abteilung in der Gruppe Landesamtsdirektion rechtfertigen. Aufgrund der bereits bestehenden Personalzulage des IT-Leiters würden daraus keine Mehraufwendungen erwachsen. Der RH empfahl, die Telefonvermittlung aus der Stabsstelle IT auszugliedern.

**24.3** Die Landesregierung bestätigte, dass die Telefonvermittlung nicht zu den klassischen Aufgabengebieten der IT gehört; eine organisatorisch zweckmäßigere Lösung liege jedoch nicht vor. Bezüglich der Aufwertung der IT teilte die Landesregierung mit, dass die Stabsstelle IT ihre Strategien durch ihre Eingliederung in die vom Landesamtsdirektor geleitete Abteilung Landesamtsdirektion wirksamer durchsetzen könne.





- 24.4** Der RH regte an, die rechtlichen und finanziellen Aspekte einer Auslagerung der Telefonvermittlung zu prüfen. Die Funktion des Landesamtsdirektors und gleichzeitigen Leiters der Gruppe Landesamtsdirektion als Vorgesetzter und Schirmherr der IT würde durch die Aufwertung der Stabsstelle zu einer Abteilung in dieser Gruppe nicht beeinträchtigt.
- Aufbauorganisation**
- 25.1** Die organisatorisch als Einliniensystem strukturierte Stabsstelle IT war in acht Unterstabsstellen und fünf Fachbereiche gegliedert. Die Personalbesetzung in den hierarchisch gleichrangigen Fachbereichen differierte von zwei bis 40 Mitarbeiter.
- Elf Bedienstete der Stabsstelle IT wiesen eine abgeschlossene akademische Ausbildung auf, weitere 20 den Ingenieurgrad. Die übrigen Bediensteten hatten ihre Kenntnisse durch Ausbildung am Arbeitsplatz erlangt.
- 25.2** Durch die sehr unterschiedliche Größe der einzelnen Fachbereiche war die Verantwortlichkeit sehr ungleichmäßig verteilt. Der RH empfahl, eine neue Struktur aus den drei Fachbereichen
- „Systemgruppe für die zentralen Anlagen“,
  - „Benutzerunterstützung für die Anwender-PC“ und
  - „Anwendungsentwicklung“
- anzustreben. Gleichzeitig sollte zwecks Minimierung des Koordinationsaufwands eine präzise Aufgabenabgrenzung erfolgen. Weiters empfahl der RH, den Anteil der Mitarbeiter mit adäquater technischer Vorbildung zu erhöhen.
- 25.3** *Die Landesregierung sagte die Neustrukturierung der IT zu.*
- Jahresplanung**
- 26.1** Bei der in Stichworten gehaltenen Jahresplanung der Stabsstelle IT fehlte vor allem die auch für ein späteres Controlling notwendige Definition des Umfangs der jeweiligen Arbeiten in Bezug auf Personal, externe Kosten und Dauer der Realisierung. Auch waren die aufgelisteten Anforderungen bewusst umfangreicher gehalten, als sie aufgrund der bestehenden Ressourcen realisierbar waren.

**26.2** Der RH hielt die vorgefundene Planung für die wirtschaftliche und effiziente Steuerung der Aktivitäten der Stabsstelle IT ungeeignet. Er empfahl, bei der Jahresplanung für IT-Projekte eine detaillierte Beschreibung des technischen Lösungsansatzes, des Arbeitsumfangs und der Kosten zu berücksichtigen. Damit stünden auch Daten für ein entsprechendes Controlling bzw. für Soll/Ist-Vergleiche der Leistungserfüllung zur Verfügung.

**26.3** *Die Landesregierung teilte mit, dass die Überleitung von Projektplandaten in die Jahresplanung evaluiert werde.*

#### Projektkosten

**27.1** Mit der Einleitung eines IT-Projekts wurden unter anderem der voraussichtliche Nutzen und die zu erwartenden Projektkosten ausgearbeitet. Nach Projektgenehmigung wurden von der Stabsstelle IT gemeinsam mit der zuständigen Fachabteilung detaillierte Projektanalysen vorgenommen; eine nochmalige Kosten/Nutzen-Rechnung aufgrund dieser Feinanalysen unterblieb. In Folge kam es bei IT-Projekten zu Überschreitungen der genehmigten Projektkosten und der Projektdauer:

– Projekt Wohnungsförderung–Mehrfamilienhaus: Überschreitung der Projektdauer um 25 Monate; Überschreitung der Projektkosten um 119.000 EUR oder 150 %;

– Projekt Inventarverwaltung: Überschreitung der Projektkosten um 36.000 EUR oder 75 %;

– Projekt Standardisierung Vergabewesen: Überschreitung der Projektdauer um 15 Monate; Überschreitung der Projektkosten um 33.000 EUR oder 180 %;

– Projekt Einführung von LAKIS (Landeskommunikations- und Informationssystem) in der Abteilung Personalangelegenheiten: Überschreitung der Projektdauer um zwölf Monate.

Bei einer Reihe von IT-Kleinprojekten, deren Kosten sich zwischen 35.000 EUR und 173.000 EUR bewegten, wurde auf Kostenschätzungen verzichtet oder die internen Kosten wurden nicht einkalkuliert.

**27.2** Der RH führte die teilweise hohen Soll/Ist-Abweichungen darauf zurück, dass die Schätzung der Projektkosten und –dauer nur auf Grundlage von Grobanalysen erfolgte. Er empfahl, das Genehmigungsverfahren für IT-Projekte, deren Umfang und technische Lösung noch nicht ausreichend bekannt sind, zweistufig zu gestalten. Dazu wäre nach dem Vorliegen von detaillierten Kenntnissen über die Projekt-

inhalte und von abgeschlossenen Pflichtenheften eine nochmalige Kosten- und Projektdauer-Analyse durchzuführen und genehmigen zu lassen. Ferner regte er auch für Kleinprojekte eine Schätzung der internen und externen Kosten an.

**27.3** *Die Landesregierung sagte – in Abhängigkeit vom Projektumfang – die Anwendung eines zweistufigen Genehmigungsverfahrens zu.*

#### Optimierung der Arbeitsabläufe

**28.1** Laut Auskunft der Stabsstelle IT erfolgte die Anwenderprogrammentwicklung – mit Ausnahme des Projekts LAKIS – weitgehend ohne vorherige Reorganisation der bestehenden Arbeitsabläufe.

In den Richtlinien zur Hard- und Softwarestrategie war festgelegt, dass im Rahmen von IT-Entwicklungen nur die wesentlichen und häufigsten Arbeitsabläufe eines Aufgabengebiets IT-mäßig umzusetzen waren. Die von den Fachabteilungen beantragten Leistungen berücksichtigten jedoch zumeist alle Arbeitsschritte des Verfahrens. Bei der Durchführung der IT-Projekte kam es aber trotz des einvernehmlich ausgearbeiteten Pflichtenhefts oft zu zusätzlichen Anforderungen oder inhaltlichen Änderungen. Dies führte zu Verzögerungen bei der Projektdurchführung und Erhöhungen der Kosten.

**28.2** Der RH stellte fest, dass nachträgliche Projektänderungen und unwirtschaftliche Projektvorgaben die Projektdauer und -kosten erhöht haben. Er empfahl, die IT-Anwenderprogrammentwicklung erst nach Optimierung der zugrunde liegenden Arbeitsabläufe vorzunehmen. Bei Ausarbeitung des Pflichtenhefts wären die Wirtschaftlichkeit der Anforderungen zu prüfen und nachträgliche Änderungen genehmigen zu lassen.

**28.3** *Die Landesregierung teilte mit, dass die derzeitige Programmentwicklung auf Grundlage der Effizienzprojekte und daher mit bereits optimierten Arbeitsabläufen erfolge.*

## Informationstechnologie

Landeskommunikations- und Informationssystem

Projektdaten

**29.1** Eine Projektgruppe des Amtes der Landesregierung erhielt im Jänner 1991 den Auftrag zur Ausarbeitung eines Soll-Konzepts für ein umfassendes Landeskommunikations- und Informationssystem (LAKIS). Dieses beinhaltete die Vollaussstattung der Dienstnehmer mit PC und Bürosoftware, Mail und einem Akteninformationssystem. Die Einführung des neuen Systems sollte gemäß einem Stufenkonzept erfolgen. Die Fertigstellung der 2.500 Arbeitsplätze im Amt der Landesregierung war bis 2000 geplant, jene der 2.000 Arbeitsplätze in den Bezirkshauptmannschaften und sonstigen Dienststellen bis 2003; das Projektende war für 2004 vorgesehen.

Die Gesamtkosten an internem Personal sowie Hard- und Software wurden für den geplanten 12-jährigen Durchführungszeitraum mit 96,55 Mill. EUR veranschlagt.

**29.2** Der RH bewertete das Projekt LAKIS und – in Anbetracht der Projektgröße – das Stufenkonzept der Realisierung positiv. Den geplanten Gesamtdurchführungszeitraum von zwölf Jahren hielt er aber für problematisch, weil

- für die flächendeckende Ausstattung der Dienstnehmer mit PC und Bürosoftware ein 12-jähriger Durchführungszeitraum vorgesehen war und

- bei einem so langen Zeitraum infolge des Versionswechsels von Standardsoftware mit teuren Nachinstallationen, oder bei einem Verzicht auf solche, mit einem uneinheitlichen Ausstattungsgrad zu rechnen war.

Pilotprojekt

**30.1** Der Pilotbetrieb wurde 1993 eingeleitet und sollte innerhalb eines Jahres abgeschlossen werden. Aufgrund von Verzögerungen beim Akteninformationssystem musste der Pilotbetrieb um ein Jahr verlängert und ein neuer Zeitplan ausgearbeitet werden. Der Abschluss des Projekts wurde im Amt der Landesregierung auf 2001, in den sonstigen Dienststellen auf 2005 und das Projektende auf 2006 zurückverlegt. Eine neuerliche Berechnung der Kosten, in der allerdings die internen Personalkosten von 353 Personenjahren (das entsprach 23,65 Mill. EUR) nicht enthalten waren, ergab 88,00 Mill. EUR.



- 30.2** Aufgrund der Erfahrungen des Pilotbetriebs wäre eine Teilung des Projekts in eine rasche flächendeckende PC-Ausstattung mit Bürosoftware sowie in die Entwicklung und Einführung des Akteninformationssystems zweckmäßig gewesen. Der RH empfahl, Personalkosten bei den Projektkosten grundsätzlich zu berücksichtigen.
- 30.3** *Laut Stellungnahme der Landesregierung sei die Teilung des Projekts nachträglich erreicht worden, indem die Vollaussstattung der Anwender mit Bürosoftware 2001 abgeschlossen worden wäre, während die Einführung des elektronischen Akts bis 2006 dauern werde.*

#### Projektverzögerungen

- 31.1** (1) Im April 2000 war das „Akteninformationssystem 1“ bei 1.200 Anwendern im Amt der Landesregierung installiert. Da der bis zu diesem Zeitpunkt tätige Generalunternehmer A seine Produktlinie einstellte, beauftragte das Amt der Landesregierung im August 2000 den Generalunternehmer B, ein „Akteninformationssystem 2“ zu liefern und die bestehenden Daten zu übernehmen. Trotz Testbetrieb traten nach der im Oktober 2001 vorgenommenen Umstellung auf das neue System gravierende Mängel auf, so dass sich der stabile Betriebszustand des „Akteninformationssystems 2“ bis zum März 2002 verzögerte. Zu diesem Zeitpunkt nutzen 1.300 Anwender das neue System.
- (2) Aufgrund dieser Verzögerungen wäre, bei einer künftigen Umstellung von 400 Anwendern pro Jahr, das Projekt erst 2008 abgeschlossen gewesen. Zur Beschleunigung der Umstellung wurde daher der Hersteller des „Akteninformationssystems 2“ im Wege einer Ausschreibung beauftragt, selbst das neue System im Amt der Landesregierung und den sonstigen Dienststellen zu implementieren; parallel dazu sollte die Stabsstelle IT die Bezirkshauptmannschaften ausstatten. Das Auftragsvolumen für die externen Leistungen belief sich auf 5,03 Mill. EUR.

(3) Der Hersteller schlug zur Optimierung des Systems vor, die vom Generalunternehmer B im „Akteninformationssystem 2“ ergänzend programmierten Funktionen durch Wechsel auf das Nachfolgeprodukt „Akteninformationssystem 3“ zu ersetzen. Dies würde künftige Versionswechsel erleichtern. Nach Beauftragung dieser Umstellung mit Kosten von 68.000 EUR wurde der für den Einsatz des neuen Systems notwendige stabile Betriebszustand allerdings erst im September 2003 erreicht. Zu diesem Zeitpunkt verfügten 1.600 Anwender, das ist ein Drittel der im aktuellen Plan vorgesehenen Anzahl, über diese Anwendung.

- 31.2** Der zweimalige Wechsel des Akteninformationssystems verursachte eine Verzögerung von zwei Jahren und brachte eine besondere Belastung der insgesamt drei Systeme erprobenden Anwender mit sich. Die Zahl der Anwender konnte trotz der externen Einführungsunterstützung bis September 2003 nicht wesentlich erhöht werden. Wegen der nicht flächendeckenden Ausstattung der Dienstnehmer war trotz des elektronischen Aktenlaufs oft noch ein Ausdrucken und nachfolgendes Einscannen von Unterschriften erforderlich.
- 31.3** *Die Landesregierung teilte mit, dass die Probleme bei der Inbetriebnahme des „Akteninformationssystems 2“ in der Leistungsfähigkeit des eingesetzten Servers begründet und vom Lieferanten zu verantworten wären. Die Verzögerung um ein weiteres Jahr durch die Umstellung auf das „Akteninformationssystem 3“ sei zustande gekommen, weil es Prämisse wäre, vor Inbetriebnahme alle erkannten Fehler auszubessern.*

#### Einführungszeitplan

- 32.1** Die Einführung des Akteninformationssystems war für jede Dienststelle projektmäßig mit einer Dauer von einem Jahr geplant. Hierbei wurden für jede Dienststelle individuelle Erledigungsmuster und Aktenumlaufpläne ausgearbeitet.
- 32.2** Der RH empfahl, im Sinne einer raschen Implementierung des „Akteninformationssystems 3“ die im Einführungszeitplan für jede Organisationseinheit vorgesehene Zeitvorgabe von einem Jahr auf sechs Monate zu reduzieren. Voraussetzung wäre allerdings, dass nicht jede Dienststelle ihre Erledigungsmuster und Aktenumlaufpläne selbst entwickelt. Vielmehr sollte im Sinne einer größtmöglichen Rationalität ein für alle Dienststellen geeignetes Grundmuster ausgearbeitet werden.

32.3 Die Landesregierung teilte mit, eine Verkürzung des Einführungszeitplans anzustreben.

#### Schluss- bemerkungen

33 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

(1) Die Umsetzung der in den Effizienzprojekten ausgearbeiteten Personaleinsparungen wäre verstärkt zu betreiben.

(2) Die raschere Ausstattung der Organisationseinheiten mit dem Akteninformationssystem sollte durch Reduzierung des Einführungszeitplans auf sechs Monate je Dienststelle gewährleistet werden.

(3) Die Innenrevision sollte auf prüfungsorientierte Ziele ausgerichtet werden.

(4) Die Verwaltung des Personalwesens wäre durch IT-Unterstützung der Abrechnung der Reisegebühren und des Fahrtkostenzuschusses zu rationalisieren und künftig mit geringerem Personaleinsatz durchzuführen.

(5) Im Bereich der Informationstechnologie sollte die Jahresplanung auch den technischen Lösungsansatz, den Arbeitsumfang und die Kosten der einzelnen IT-Projekte berücksichtigen.

(6) Erst nach Optimierung der zugrunde liegenden Arbeitsabläufe sollte die IT-Anwenderprogrammentwicklung vorgenommen werden.

(7) Bei der Aufbauorganisation der Personalverwaltung wären die drei für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilungen zusammenzulegen. Die Stabsstelle Aus- und Weiterbildung wäre in diese neue Abteilung zu integrieren.

(8) Die Stabsstelle IT wäre in der Aufbauorganisation als eigene Abteilung der Gruppe Landesamtsdirektion einzuordnen und in die drei Fachbereiche System, Benutzer und Entwicklung zu gliedern.

Wien, im April 2005

Der Präsident:

Dr. Josef Moser

