

# villach

Human Resources

## **Prozessmanagement und Digitalisierung**

2. Follow-up-Bericht des Stadtrechnungshofes

November 2025

## Vorbemerkungen

### Sprachliche Gleichbehandlung

Die in diesem Bericht verwendeten personenbezogenen Ausdrücke betreffen, soweit dies inhaltlich in Betracht kommt und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, alle Geschlechter gleichermaßen.

### Comply or Explain

Der Stadtrechnungshof erwartet sich zu seinen Feststellungen und Maßnahmenempfehlungen, dass diesen im Regelfall entweder zustimmend und zeitnahe nachgekommen wird (COMPLY), oder aber bei Nichterfüllung, nicht vollständiger und/oder nicht zeitgerechter Erfüllung, eine umfassende Darstellung und Begründung der zugrundeliegenden, diesbezüglichen Managemententscheidung vorgelegt wird (EXPLAIN).

### Disclaimer des Stadtrechnungshofes

Sachverhalte, die dem Stadtrechnungshof im Rahmen der gegenständlichen Prüfung nicht zur Kenntnis gelangt sind, wurden von der Prüfeinrichtung nicht gewürdigt und die Prüfeinrichtung und ihre Prüfer können für allfällige gesetzwidrige und strafrechtliche Sachverhalte – vor, während und nach der Einschau – in diesem Zusammenhang nicht zur Verantwortung gezogen werden. Dasselbe gilt auch für strukturelle und allgemein organisatorische Fragestellungen, die nicht dezidiert Inhalt der Prüfung waren und dem Prüforgan auch im Zuge der Einschau nicht als problematisch und als akute Optimierungs- und Regelungsnotwendigkeit aufgefallen sind.

### Darstellung von Zahlen und Beträgen

Sämtliche Beträge im Bericht sind in der Währung Euro (EUR) angegeben und zur leichteren Lesbarkeit grundsätzlich gerundet. Negativbeträge in Tabellen sind in spitzen Klammern ohne führendes Minuszeichen dargestellt (z. B. <15.265>).

### Formatierungen und Darstellungen im Bericht

Im Bericht werden die Feststellungen und Empfehlungen des Stadtrechnungshofes nach Aufzählungszeichen (●) in **fetter Schrift** dargestellt. Die Stellungnahmen der überprüften Stelle/n sind *kursiv* kenntlich gemacht, allfällige Gegenäußerungen des Stadtrechnungshofes werden ***kursiv und fett*** festgehalten.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Prüfungsauftrag und -umfang</b>	<b>1</b>
1.1	Grundlagen der Prüfung	1
<b>2</b>	<b>Prüfungsergebnis</b>	<b>2</b>
2.1	Umgesetzte Digitalisierungsmaßnahmen	3
2.2	Teilprojekt Zeitwirtschaft	4
2.3	Fehlende Schnittstellen	5
2.4	Weiterer Projektverlauf	7
2.5	Prüfungsfeststellungen und Maßnahmenempfehlungen	11

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Schnittstellenproblematik Anwendungen M1/HR	5
Abbildung 2:	Projektplan HR-IT-Transformationsprojekt	7

## Abkürzungsverzeichnis

DMS	Dokumentenmanagementsystem
HR	Human Resources (Personalwesen)
LHR	Lohn & HR GmbH
u. a.	unter anderem

MD	Magistratsdirektion
M1/HR	Abteilung Human Resources (zuvor MD/P bzw. 4/P)
M2	Magistratsdirektion Sektion 2 – Transformation, Digitalisierung und Öffentlichkeitsarbeit
M2/IT	Abteilung Informations- und Kommunikationstechnologien (zuvor MD/IT)
StRH	Stadtrechnungshof (zuvor KA – Kontrollamt)

## 1 Prüfungsauftrag und -umfang

Nach dem Schlussbericht vom Dezember 2018 war vom Stadtrechnungshof (StRH) eine Follow-up-Prüfung für den Bereich Prozessmanagement und Digitalisierung in der Abteilung Personalmanagement (MD/P) – inzwischen Abteilung Human Resources (M1/HR) – im Jahr 2020 vorgesehen. In Absprache zwischen dem Magistratsdirektor und dem Direktor des Stadtrechnungshofes wurde das 1. Follow-up aufgrund einer laufenden Organisationsanalyse und neuer Zielsetzungen für die Personalabteilung auf das 1. Quartal 2022 verschoben.

Beim 1. Follow-up und der aktuell durchgeführten 2. Follow-up-Prüfung im Jahr 2025 hat es sich jeweils um eine Erhebung der aktuellen Ist-Situation gehandelt. Die Einhaltung von projektmäßigen Zielvorgaben wurde dabei mitbetrachtet. Im 2. Follow-up wurde zudem der aktuelle Stand der Umsetzungen der Maßnahmenempfehlungen aus dem Schlussbericht und dem 1. Follow-up-Bericht des StRH überprüft.

### 1.1 Grundlagen der Prüfung

Das gegenständliche Prüfverfahren basiert auf den Prüfberichten des Stadtrechnungshofs vom Dezember 2018 und vom März 2022.

Durch das von der Magistratsdirektion (MD) definierte Abteilungsziel für M1/HR, eine vollintegrierte Personalsoftware (Human Resource Software, HR-Software) schrittweise bis Ende 2025 umzusetzen, haben sich die Prüfungsvoraussetzungen für den StRH geändert. Der StRH hat den 2. Follow-up-Termin daher, ausgerichtet nach dem Projektzeitplan des Abteilungsziels, auf das 2. Halbjahr 2025 verschoben.

Die Implementierung einer vollintegrierten HR-Software wurde von Verwaltungsseite her zudem als Top-10-Digitalisierungsprojekt der Stadt Villach eingestuft. Es war somit von einer priorisierten und zügigen Umsetzung des Projektes mit entsprechender Ressourcenplanung und -verfügbarkeit auszugehen.

Zur Erhebung der aktuellen Ist-Situation wurde vom StRH Anfang Juli 2025 ein Nachfrageverfahren eingeleitet und die Abteilung M1/HR um Bekanntgabe des aktuellen Status betreffend Digitalisierung und Prozessmanagement (u. a. Projektstand HR-Software) in ihrer Organisationseinheit in Abstimmung mit der Abteilung Informations- und Kommunikationstechnologien (M2/IT) und der Magistratsdirektion (MD) ersucht.

Auf Ansuchen der überprüften Stelle wurde die vorgesehene Rückmeldefrist für das Nachfrageverfahren aufgrund von dringenden laufenden Arbeiten (u. a. in Verbindung mit der bevorstehenden Besoldungsreform) sowie personellen und funktionellen Änderungen in der Abteilung M1/HR von Mitte Juli 2025 auf 10. Oktober 2025 verlängert.

Am 10. Oktober 2025 hat der StRH die aktuelle Statusmitteilung und eine Präsentation mit den nächsten geplanten Schritten Richtung vollintegrierte HR-Software (unter dem neuen Projekttitel „HR-IT Transformation“) von M1/HR erhalten. Detailinformationen wurden vom StRH über die zuständigen Ansprechpartner in der Abteilung M1/HR sowohl schriftlich als auch mündlich eingeholt.

## 2 Prüfungsergebnis

Das relativ große Zeitfenster zwischen den beiden Follow-up-Prüfungen resultiert daraus, dass im Rahmen des 1. Follow-ups im März 2022 von der Abteilung M1/HR die Umsetzung einer vollintegrierten Personalsoftware (HR-Software) bis Ende 2025 als Abteilungsziel sowie übergeordnet (in Kooperation mit weiteren involvierten Organisationseinheiten) als Top-10-Digitalisierungsprojekt im Magistrat Villach angekündigt wurde.

Die aktuellen Erhebungen des StRH haben ergeben, dass das Projekt „Vollintegrierte HR-Software“ noch nicht abgeschlossen ist und im Jahr 2025 auch nicht planmäßig abgeschlossen werden wird.

Der StRH hat zudem festgestellt, dass das Projekt mit Stand Oktober 2025 im Intranet der Stadt Villach inzwischen nicht mehr als Top-10-Digitalisierungsprojekt geführt wird. Stattdessen ist im Intranet das Projekt „Zeitwirtschaft neu“ als Top-7-Querschnittsprojekt (ohne Projektsteckbrief) unter Projektleitung der Magistratsdirektion gelistet<sup>1</sup>.

Auf Rückfrage dazu wurde dem StRH von der Magistratsdirektion Sektion 2 – Transformation, Digitalisierung und Öffentlichkeitsarbeit (M2) mitgeteilt, dass das Projektportfoliomanagement derzeit neu aufgestellt und mit der Einführung von M2 zukünftig ein verstärkter Fokus auf die Projektverfolgung und -steuerung gesetzt wird.

Der bisherige Projektverlauf sowie die von M1/HR übermittelten Pläne zur weiteren Projektumsetzung wurden vom StRH in den nachfolgenden Punkten näher betrachtet.

---

<sup>1</sup> Bei dem Projekt „Zeitwirtschaft neu“ handelt es sich um ein Teilprojekt des Projekts „Vollintegrierte HR-Software“.

## 2.1 Umgesetzte Digitalisierungsmaßnahmen

Im Jahr 2022 war bereits eine deutliche Erhöhung des Digitalisierungsgrades in der Abteilung M1/HR festzustellen. Im Rahmen der 2. Follow-up-Prüfung wurde vom StRH eine Vielzahl an weiteren Digitalisierungsmaßnahmen, die in der Zwischenzeit in der Abteilung M1/HR umgesetzt wurden, festgestellt.

Beispielsweise wurden inzwischen sämtliche analogen Personalakte gescannt und digitalisiert. Für Mitarbeitende mit PC-Arbeitsplatz wird die Kommunikation verstärkt über das Dokumentenmanagementsystem (DMS) DocuWare bzw. via E-Mail abgewickelt (z. B. digitale Unterzeichnung von Dienstverträgen, digitale Betriebspensionsvereinbarungen).

Für den digitalen Personalakt werden die Workflows innerhalb der Abteilung M1/HR und im Austausch mit den Fachabteilungen mittlerweile über DocuWare abgewickelt. Von M1/HR werden dazu über DocuWare Forms diverse Online-Formulare (z. B. pauschalierte Arbeitszeitmodelle, Karenzurlaub, Antrag Nebenbeschäftigung) mit Anbindung an die Personaldatenbank für eine effizientere und transparentere Antragstellung bereitgestellt.

Allerdings wurden vom StRH in der zeitgleich durchgeführten Follow-up-Prüfung „Nebenbeschäftigungen und Nebentätigkeiten“ für die Prozessabläufe und die Durchgängigkeit der dafür verfügbaren Workflows Optimierungspotentiale festgestellt (z. B. Vermeidung von Medienbrüchen, Notwendigkeit von Unterschriften, automatische Antwortgenerierung) und an M1/HR kommuniziert.

## 2.2 Teilprojekt Zeitwirtschaft

Bei Erstellung des 1. Follow-up-Berichts im März 2022 war die Ausschreibung für ein neues Zeitwirtschaftssystem in Kooperation zwischen M1/HR, MD und der Abteilung Informations- und Kommunikationstechnologien (M2/IT) als Teilprojekt einer vollintegrierten HR-Lösung im Laufen. Die soft- und hardwaremäßige Ablöse des Zeitwirtschaftssystems ZEUS war laut damaligem Projektzeitplan bis zum 2. Quartal 2023 vorgesehen.

Im aktuellen Prüfungsverlauf wurde festgestellt, dass der Einsatz eines neuen Zeitwirtschaftssystems im Intranet der Stadt Villach unter der Bezeichnung „Zeitwirtschaft neu“ als Top-7-Querschnittsprojekt (Projektleitung Magistratsdirektion, Projektsteckbrief im Intranet nicht verfügbar) ausgewiesen ist.

Mit der zwischenzeitlichen Einführung des Zeitwirtschaftssystems LHR im April 2024 wurde ein wesentlicher Schritt in Richtung vollintegrierte HR-Software gesetzt. Dieser Schritt ist grundsätzlich positiv zu sehen. Die Umsetzung des Teilprojekts „Zeitwirtschaft neu“ hat sich gegenüber dem geplanten Termin (2. Quartal 2023) nach mehrfachen Terminverschiebungen allerdings trotz Einstufung als Top-7-Querschnittsprojekt um ein Jahr verzögert.

Das neue Zeitwirtschaftssystem läuft seit dem 2. Quartal 2024 als Cloud-Lösung im Vollbetrieb. Von der Abteilung M1/HR wurde im Nachfrageverfahren angegeben, dass das Teilprojekt „Zeitwirtschaft neu“ aufgrund von diversen Anwendungsproblemen noch nicht vollständig abgeschlossen ist. Die Behebungen durch den externen Partner sowie das Ende des Teilprojekts wurden bis Jahresende 2025 in Aussicht gestellt.

Auf Rückfrage des StRH wurde von M1/HR mitgeteilt, dass die Behebung der bestehenden Unzulänglichkeiten im laufenden Anwendungsbetrieb in den ursprünglich beauftragten Projekt- und Leistungsumfang fallen. Die Begleichung der noch offenen Schlussrechnung wird nach Auskunft von M1/HR erst erfolgen, wenn vom externen Partner alle Probleme vollständig behoben wurden. Im zentralen Buchhaltungssystem war für den StRH keine offene Rechnung der Firma Lohn & HR GmbH auffindbar.

Nach Behebung der Probleme im LHR Zeitwirtschaftssystem sollen weitere Schritte zur Vermeidung der bestehenden Datenredundanzen im Bereich der Personalstammdaten für die weiteren LHR-Anwendungen (LHR Lohn, LHR Reisemanagement) gesetzt werden.

## 2.3 Fehlende Schnittstellen

Ein Hauptkritikpunkt in den vorangegangenen Prüfungen des StRH war es, dass die Personalstammdaten von der Abteilung M1/HR in drei unterschiedlichen Programmen (Personaldatenbank, Gehalts- und Lohnverrechnungsprogramm, Zeitwirtschaftssystem) verwaltet werden. Die so gewachsene Systemarchitektur war/ist historisch bedingt. Während die Personaldatenbank eine Eigenentwicklung der Abteilung M2/IT ist, handelt es sich bei den anderen beiden Programmen um zugekaufte Software der Lohn & HR GmbH (LHR).

Im Zuge der aktuellen Prüfung wurde festgestellt, dass sich an der im Jahr 2018 erhobenen Situation, dass zwischen den einzelnen Anwendungen keine Schnittstellen bestehen, in den letzten sieben Jahren nichts geändert hat.

Die geplante Einführung einer vollintegrierten HR-Softwarelösung wird nach Angabe von M1/HR nach dem Ende des Teilprojekts „Zeitwirtschaft neu“ in Kooperation mit der Abteilung M2/IT weiterverfolgt. Dem StRH wurde von M1/HR dazu eine Präsentation übermittelt, die den aktuellen Status der Systemarchitektur, die vorherrschenden Probleme in den Prozessabläufen sowie einen Zeitplan für die Umsetzung des nunmehr neuen Projekts mit dem Titel „HR-IT Transformation“ beinhaltet.

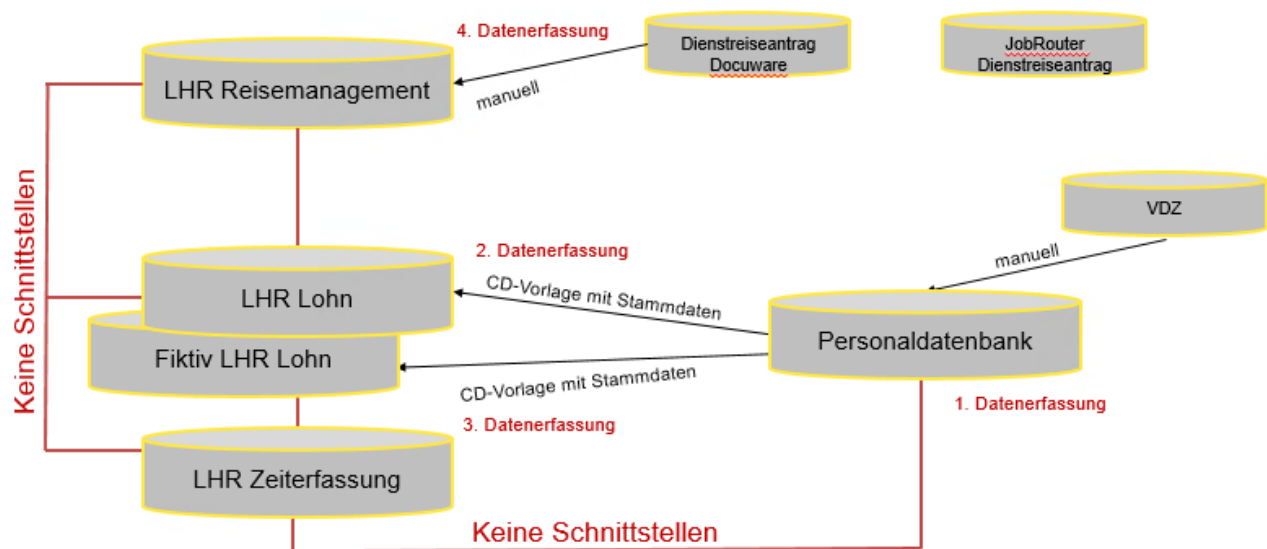


Abbildung 1: Schnittstellenproblematik Anwendungen M1/HR<sup>2</sup>

Die Abbildung zeigt, dass neben den drei Hauptkomponenten Personaldatenbank, Lohn- und Gehaltsverrechnungsprogramm (LHR Lohn) und dem Zeitwirtschaftssystem (LHR Zeiterfassung) weitere eigenständige Anwendungen in der Abteilung M1/HR zum Einsatz

<sup>2</sup> Quelle: Powerpoint-Präsentation der Abteilung M1/HR

kommen. So werden auch die Anwendung Reisemanagement (ebenfalls von LHR), das Dokumentenmanagementsystem DocuWare und der JobRouter (z. B. für Dienstreiseanträge und Kilometergeldabrechnungen) eingesetzt. Zudem erfolgt die Berechnung der Vordienstzeiten (VDZ) über ein eigenes Excel-Tool.

Auf Rückfrage des StRH, weshalb selbst zwischen den LHR-Anwendungen aus der Hand eines Herstellers keine Schnittstellen bestehen, wurde von M1/HR mitgeteilt, dass die Anwendungen in unterschiedlichen Betriebsumgebungen laufen. Die Bezugsverrechnung (LHR Lohn) wird über ältere Systemkomponenten auf Servern der Stadt Klagenfurt abgewickelt, das Zeitwirtschaftssystem läuft hingegen in einer Cloud-Umgebung.

Nach Auskunft von M1/HR wird von der Stadt Klagenfurt aktuell die Migration der Anwendung LHR Lohn auf eine Cloud-Umgebung geprüft. Auf Rückfrage wurde dem StRH mitgeteilt, dass nach der Behebung der noch offenen Punkte im Teilprojekt „Zeitwirtschaft neu“ auch die Umstellung des LHR Reisemanagements auf eine Cloud-Lösung angedacht ist. Sollten letztendlich nur noch cloud-basierte LHR-Anwendungen zum Einsatz kommen, kann davon ausgegangen werden, dass die Schnittstellenproblematik zumindest für den Bereich der LHR-Anwendungen gelöst wäre.

Die Feststellung des StRH aus den vorangegangenen Prüfungen, dass zwischen den einzelnen Anwendungen keine Schnittstellen existieren, wird mit der Abbildung 1 klar vor Augen geführt. Die daraus resultierenden Datenredundanzen verursachen nach wie vor einen erhöhten Verwaltungsaufwand (doppelte/mehrfache Datenerfassung und -wartung) in der Abteilung M1/HR. Die fehlenden Schnittstellen stellen zudem potentielle Fehlerquellen und Sicherheitsrisiken (manueller Datenabgleich) dar und lassen die Realisierung eines durchgängig digitalen Personalakts, der auf einer einheitlichen Datenbasis aufsetzt, nicht zu.

Die Unzulänglichkeiten, die aufgrund der fehlenden Schnittstellen in der täglichen Anwendung der unterschiedlichen Programme seit Jahren bestehen, wurden von M1/HR in der übermittelten Präsentation zusammengefasst. Sie stimmen mit den Erhebungen und Feststellungen des StRH aus den vorangegangenen Prüfungen sowie der aktuellen Follow-up-Prüfung überein. Zudem wurden von M1/HR in der Präsentation weitere Problemfelder zu den unterschiedlichen Anwendungen der bestehenden Systemarchitektur aufgelistet (z. B. hinsichtlich Funktionalität der Personaldatenbank), die im Zuge des neuen HR-IT-Transformationsprojekts einer Lösung zugeführt werden sollen.

## 2.4 Weiterer Projektverlauf

Von der Abteilung M1/HR wurde im Zuge der laufenden Prüfung ein neuer Projektplan zur Behebung der bestehenden Probleme in der Personaldatenbank, zur Generierung von Schnittstellen zwischen den einzelnen Personalanwendungen sowie zur Einarbeitung der bevorstehenden Besoldungsreform an den StRH übermittelt. Die Umsetzung unter dem Projekttitel „HR-IT Transformation“ ist bis hin zur Implementierung einer integrierten HR-Lösung in vier Arbeitspaketen für den Zeitraum von Oktober 2025 bis 2027/2028 vorgesehen.

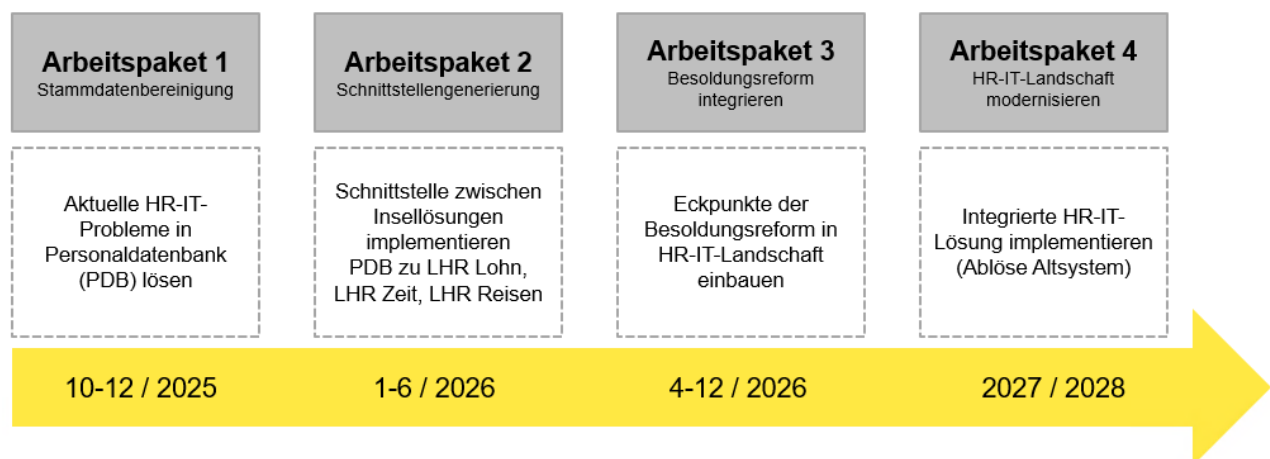


Abbildung 2: Projektplan HR-IT-Transformationsprojekt<sup>3</sup>

Die Abteilung M1/HR hat zum Projektplan ausgeführt, dass im Rahmen der Umsetzung der ersten drei Arbeitspakete weitere Verbesserungspotentiale identifiziert und synergetisch implementiert werden sollen. Im Hinblick auf die spezifischen Programmanforderungen, auf die Marktsituation und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten der Stadt Villach soll im Projektverlauf die Notwendigkeit und Realisierbarkeit einer vollintegrierten HR-Software (viertes Arbeitspaket) neu bewertet werden.

Der neue Projektplan wird vom StRH grundsätzlich positiv gesehen. Da die Umsetzung des (ehemaligen) Top-10-Digitalisierungsprojekts betreffend vollintegrierte HR-Software bisher nicht mit der zuerkannten Priorität und der erforderlichen Kontinuität erfolgt ist, bestehen seitens des StRH allerdings Bedenken, dass die Terminvorgaben diesmal eingehalten werden. Es erweckt vielmehr den Anschein, dass die erneute Auseinandersetzung mit den bestehenden Problemen und die Erstellung des neuen Projekt- und Zeitplans seitens der überprüften Stelle durch das aktuelle Nachfrageverfahren des StRH ausgelöst wurden.

<sup>3</sup> Quelle: Powerpoint-Präsentation der Abteilung M1/HR

Auf Rückfrage des StRH betreffend ressourcenmäßige Abstimmung des neuen Projektplans wurde von M1/HR mitgeteilt, dass der Projektplan der Magistratsdirektion (MD), der Sektion 2 (M2) und der Abteilung M2/IT vorgestellt wurde. Von allen Organisationseinheiten erfolgte die Zustimmung zum Projekt. Von M1/HR wurde für 25. November 2025 ein Kick-Off-Termin mit M2/IT vereinbart.

Entgegen den vom StRH erhobenen Informationen, dass die integrierte HR-Software im Intranet aktuell nicht als Top-10-Digitalisierungsprojekt geführt wird, hat das Projekt mit der Aufteilung auf Teilprojekte und der Einstufung des ersten Teilprojekts „Zeitwirtschaft neu“ als Top-7-Querschnittsprojekt laut M2 in seiner Gesamtheit nicht an Priorität verloren. Obwohl das Gesamtprojekt nicht mehr als Top-10-Digitalisierungsprojekt gelistet war/ist, wurden/werden die Teilprojekte, wie im Falle der „Zeitwirtschaft neu“ mit der Einstufung als Top-7-Querschnittsprojekt ebenso prioritär behandelt.

Dem StRH ist bewusst, dass eine historisch gewachsene Struktur, die umfangreicher Anpassungen bedarf, nicht von heute auf morgen unter Aufrechterhaltung des laufenden Betriebs und der bestehenden Programmfunktionalitäten abgelöst werden kann. Zugleich gilt es jedoch festzustellen, dass es nach der Prüfung im Jahr 2018 und dem 1. Follow-up im Jahr 2022 (terminlich abgestimmt auf den ursprünglichen Projektplan), vor allem aber auch nach der Festlegung der vollintegrierten HR-Software als Abteilungsziel von M1/HR und als Top-10-Digitalisierungsprojekt (bzw. Teilprojekt „Zeitwirtschaft neu“ als Top-7-Querschnittsprojekt), unverändert zu zeitlichen Verzögerungen im Projektverlauf gekommen ist.

Ausgehend vom Schlussbericht zur Prüfung des StRH vom Dezember 2018 waren inzwischen zahlreiche Verbesserungen im Bereich der Prozessabläufe und der Digitalisierung in der Abteilung M1/HR (auch in Zusammenarbeit mit M2 und M2/IT) festzustellen. Diese vielen kleinen Schritte sind einerseits positiv zu erwähnen, andererseits bedarf es jedoch auch einer konsequenteren Weiterverfolgung des (ursprünglichen) Projektziels.

Die Maßnahmenempfehlungen des StRH im Jahr 2018 haben in erster Linie auf die Reduzierung des hohen Verwaltungsaufwands und auf die Optimierung und verstärkte Digitalisierung von (teils manuellen) Prozessabläufen in der Abteilung M1/HR abgezielt. Demnach sollte beispielsweise durch die Vermeidung von Datenredundanzen in den Personalstammdaten zugleich eine Erhöhung der Daten- und Prozesssicherheit bewirkt werden.

Sollte die Einrichtung von Schnittstellen zwischen den bestehenden Anwendungen im zweiten Arbeitspaket des HR-IT-Transformationsprojekts zeitgerecht bis Mitte 2026 erfolgen, wäre eine Umsetzungsdauer für die Behebung der festgestellten Datenredundanzen von mehr als sieben Jahren gegeben.

Unter der Voraussetzung, dass eine vollintegrierte HR-Lösung nach dem neuen Projektzeitplan bis 2027/2028 ohne weitere Verzögerungen implementiert wird, würde sich für die gesamte Umsetzung seit dem ersten Bericht des StRH im Jahr 2018 eine Zeitspanne von neun bis zehn Jahren ergeben.

Auch wenn organisatorische und personelle Änderungen in der Abteilung M1/HR und in letzter Zeit vor allem die Arbeiten an der Besoldungsreform für neue Mitarbeitende die zeitlichen Verzögerungen mitverursacht haben, wird vom StRH die Kontinuität in der Projektumsetzung vermisst.

Zum neuen HR-IT-Transformationsprojekt gibt M1/HR an, dass eine Realisierung innerhalb des Zeitplans von personellen Ressourcen in den Abteilungen M1/HR und M2/IT sowie von den finanziellen Möglichkeiten der Stadt Villach abhängig ist.

Als Top-10 und somit als vorrangig eingestufte Digitalisierungsprojekte sollten auf realistischen Projektplänen basieren und die Umsetzung hat dementsprechend kontinuierlich, zügig und planmäßig zu erfolgen. Dabei sind der laufende Betrieb und die verfügbaren Personalressourcen (optimalerweise mit entsprechenden Vertretungsregelungen) in den involvierten Fachabteilungen mitzuberücksichtigen. Aus finanzieller Sicht sollte die seit geraumer Zeit anhaltende Teuerung für den Fall des Zukaufs externer Softwarelösungen im Zusammenhang mit allfälligen weiteren zeitlichen Verzögerungen nicht außer Acht gelassen werden.

Auch Projekte ohne direkte Außenwirkung, die vorwiegend zur Verbesserung interner Arbeitsabläufe führen, sollten in Anbetracht des hohen Verwaltungsaufwands für die Bearbeitung in der Fachabteilung und für die Betreuung durch die IT-Abteilung nicht dauerhaft auf die lange Bank geschoben werden. Andernfalls führt sich die Festlegung von Abteilungszielen, vor allem aber die Top-10-Priorisierung von Digitalisierungsprojekten, die einen vorrangigen und zuverlässigen Ressourceneinsatz in den beteiligten Organisationseinheiten sicherstellen sollte, ad absurdum.

Nach den bislang festgestellten zeitlichen Verzögerungen sollten die nach dem neuen Projektplan vorgesehenen Arbeitspakete schrittweise zu einer kontinuierlichen Optimierung der vorhandenen Systemarchitektur (vor allem durch die Implementierung von Schnittstellen zwischen den unterschiedlichen Anwendungen) bis Mitte des Jahres 2026 führen. In Anbetracht des bisherigen Projektverlaufs weist der StRH auf eine konsequente und zügige Umsetzung der geplanten Arbeitspakete hin.

Die Entscheidung, ob die Implementierung einer vollintegrierten HR-Lösung in den Jahren 2027/2028 notwendig und leistbar sein wird, soll laut M1/HR im weiteren Projektverlauf getroffen werden. Unabhängig davon sollte aus Sicht des StRH das grundlegende Ansinnen, die Prozessabläufe zu optimieren und den hohen Verwaltungsaufwand in der Abteilung M1/HR zu minimieren, unbedingt konsequenter als bisher weiterverfolgt werden.

Eine vertiefende Ursachenforschung betreffend die bisherigen zeitlichen Verzögerungen wurde vom StRH im aktuellen Prüfverfahren nicht angestellt, da eine Organisationsanalyse in der Abteilung M1/HR unter Berücksichtigung der Prüfungsergebnisse des StRH von der Magistratsdirektion bereits im Jahr 2020 durchgeführt wurde. Zudem obliegt die Zielverfolgung von Abteilungszielen, Top-10-Digitalisierungsprojekten und Top-7-Querschnittsprojekten in erster Linie den zuständigen Stellen, im konkreten Fall den Sektionen M1 und M2 der Magistratsdirektion bzw. übergeordnet der Magistratsdirektion, in Abstimmung mit den involvierten Organisationseinheiten.

Nach Information von M2 wird dem neuen HR-IT-Transformationsprojekt innerhalb des Projektportfolios eine hohe Priorität, unter Maßgabe der verfügbaren Ressourcen, zuerkannt. Weiters wurde im Prüfungsverlauf mitgeteilt, dass M2 mit der Neuaufstellung des Projektportfoliomanagements zukünftig einen verstärkten Fokus auf die Projektverfolgung und auf die Projektsteuerung setzen wird. Die Vorstellung des neuen Projektportfoliomanagements ist in der nächsten Führungskräftebesprechung geplant und soll im Anschluss daran in Kraft treten. Konkrete Termine gibt es dafür noch nicht.

Für eine planmäßige Umsetzung des neuen HR-IT-Transformationsprojekts wird aus Sicht des StRH jedenfalls ein kontinuierlicher Einsatz der benötigten Personalressourcen in den involvierten Organisationseinheiten sicherzustellen sein, anstatt dem Projekt lediglich am Papier die Wichtigkeit und Dringlichkeit durch eine hohe Priorität zuzuordnen. Mit einer realistischen Ressourcenplanung, einem prioritären Einsatz der erforderlichen Ressourcen sowie einer konsequenten Projektverfolgung und -steuerung seitens M2, sollten die einzelnen Arbeitspakete innerhalb der geplanten Zeiträume umgesetzt und das geplante Projektziel zeitgerecht erreicht werden.

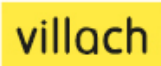
## 2.5 Prüfungsfeststellungen und Maßnahmenempfehlungen

Zum Prozessmanagement und zur Digitalisierung sowie zum bisherigen Projektverlauf der Implementierung einer vollintegrierten HR-Lösung in der Abteilung M1/HR trifft der StRH die nachfolgenden Feststellungen:

- **Seit der Einschau im Jahr 2022 wurden weitere Digitalisierungsschritte zur Optimierung der Arbeitsabläufe in der Abteilung M1/HR sowie für den digitalen Austausch mit den Fachabteilungen umgesetzt.**
- **An der vom StRH im Jahr 2018 erhobenen Ausgangssituation, dass die Abteilung M1/HR die Personalstammdaten historisch bedingt in drei unterschiedlichen Anwendungen (Personaldatenbank, Lohn- und Gehaltsverrechnungsprogramm, Zeitwirtschaftssystem) verwaltet, hat sich bislang nichts geändert (Schnittstellenproblematik).**
- **Ein wesentlicher Schritt auf dem Weg zu einer vollintegrierten HR-Lösung war nach mehreren Terminverschiebungen die Einführung des neuen Zeitwirtschafts-systems LHR im April 2024.**
- **Aufgrund diverser Probleme mit der Programmfunktionalität des externen Anbieters ist das Teilprojekt „Zeitwirtschaft neu“ allerdings noch nicht abgeschlossen. Das Ende des Teilprojekts wurde von M1/HR mit Ende 2025 avisiert.**
- **Aufgrund der zeitlichen Verzögerungen im bisherigen Projektverlauf vermisst der StRH die erforderliche Stringenz und Konsequenz in der Projektumsetzung.**
- **Trotz Definition als Top-10-Digitalisierungsprojekt war für den StRH im bisherigen Projektverlauf ein prioritärer Einsatz der erforderlichen (Personal-)Ressourcen in der Projektumsetzung nicht zu erkennen.**
- **Mit der von M1/HR initiierten Neudefinition des Projekts „HR-IT Transformation“ wurde der Zeitpunkt für die voraussichtliche Verfügbarkeit einer vollintegrierten HR-Lösung vom Jahresende 2025 auf die Jahre 2027/2028 verschoben.**
- **Nach Information der Sektion M2 wird dem neu definierten Projekt „HR-IT Transformation“ innerhalb des Projektportfolios eine hohe Priorität nach Maßgabe der verfügbaren Ressourcen zuerkannt.**

Damit das ursprüngliche Ziel erreicht werden kann, den Verwaltungsaufwand in der Abteilung M1/HR zu reduzieren und zugleich die Daten- und Prozesssicherheit zu erhöhen, empfiehlt der StRH die nachfolgenden Maßnahmen:

- **Im weiteren Projektverlauf sollten die bestehenden Datenredundanzen alsbald behoben werden, zumal der erforderliche manuelle Datenabgleich ein Datensicherheitsrisiko im Prozessablauf darstellt.**
- **Die Einrichtung eines führenden Systems mit zentral verwalteten Personalstammdaten samt Schnittstellen zu den weiteren Personalanwendungen ist als notwendiger Schritt Richtung integrierte HR-Lösung ehestmöglich umzusetzen.**
- **Die Einhaltung des (um zwei bis drei Jahre verschobenen) Zeitplans für das neue HR-IT-Transformationsprojekt bis 2027/2028 wird nur möglich sein, wenn das Projektziel konsequenter als bisher verfolgt wird.**
- **Um den Zeitplan des HR-IT-Transformationsprojekts ohne weitere Verzögerungen einzuhalten, wird es für die Kontinuität in der Umsetzung erforderlich sein, in den involvierten Organisationseinheiten parallel zur Aufrechterhaltung des laufenden Betriebs die erforderlichen (Personal-)Ressourcen sicherzustellen.**
- **Mit dem von der Sektion M2 angekündigten verstärkten Fokus auf die Projektverfolgung und die Projektsteuerung sollten weitere Verzögerungen im Projektverlauf verhindert bzw. frühzeitig erkannt werden und erforderliche Steuerungsmaßnahmen gegebenenfalls zeitnah (möglichst unter Einhaltung des Projektzeitplans) eingeleitet und umgesetzt werden.**
- **Das grundlegende Ziel, den Aufwand für die redundante Personaldatenverwaltung in der Abteilung M1/HR und das damit verbundene Sicherheitsrisiko zu minimieren, sollte jedenfalls – mit oder ohne Implementierung einer vollintegrierten HR-Lösung – durch die inhaltlich und zeitlich konsequente Umsetzung der geplanten Arbeitspakete ehestmöglich erreicht werden.**



**Dieses Dokument wurde amtssigniert.**

Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels bzw. der elektronischen Signatur und des Ausdrucks finden Sie unter <https://villach.at/Amtssignatur>