

## **Antrag**

**des Abg. Peter Seimer u. a. GRÜNE**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Ministeriums des Inneren, für Digitalisierung  
und Kommunen**

### **Personalsituation im Bereich Führung und Cybersicherheit bei der Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg (BITBW)**

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,

1. wie sie die personelle Gesamtsituation der BITBW bewertet;
2. wie sich die Personalfuktuation der BITBW bei Führungskräften seit 2019 entwickelt hat;
3. wie sie die Personalfuktuation in der Führungsebene bewertet und welche Konsequenzen sich daraus für die Stabilität der Organisation ergeben;
4. wie groß der Anteil an ehemaligen Polizeimitarbeiterinnen/Polizeimitarbeitern unter den Führungskräften ist;
5. wie sich die Umsatzerlöse seit 2019 entwickelt haben (unter Angabe einer Aufschlüsselung je Kundengruppe);
6. wie sich die Kosten für externe Unterstützung seit 2019 entwickelt haben (unter Angabe einer [anonymen] Aufschlüsselung der Kosten nach Dienstleistern in Prozent);
7. welche Gründe zu einer hohen Abhängigkeit von externen Dienstleistern führten;
8. wie sie die Abhängigkeit von externen Beratern in Führungspositionen langfristig reduzieren wird;
9. wie lange die ehemalige Position des technischen Direktors (m/w/d) extern besetzt war bzw. unbesetzt war;

Eingegangen: 11.3.2025 / Ausgegeben: 11.4.2025

*Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet  
abrufbar unter: [www.landtag-bw.de/Dokumente](http://www.landtag-bw.de/Dokumente)*

*Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.*

10. seit wann es die Position des technischen Direktors (m/w/d) nicht mehr gibt (unter Angabe von Gründen, weswegen diese Stelle nun nicht mehr vorgesehen ist);
11. welche Vergütungsmöglichkeiten der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder für die Position des technischen Direktors (m/w/d) geboten hatte und derzeit bietet;
12. welche Abweichungen von der Standardvergütung des TV-L für Führungspersonen existieren (unter Angabe der Anzahl, wie häufig welche Art der Abweichung zur Anwendung kam);
13. wie viele Mitarbeitende der BITBW inhaltlich im Bereich Cybersicherheit arbeiten (unter Aufschlüsselung, inwieweit die Mitarbeitenden stellenvollumfänglich das Thema betreuen oder Cybersicherheitsaufgaben nur einen Teil der Arbeitszeit ausmachen);
14. welche Aufgaben im Bereich Cybersicherheit die BITBW in Abgrenzung zur Cybersicherheitsagentur Baden-Württemberg (CSBW) leistet.

11.3.2025

Seimer, Hildenbrand, Dr. Geugjes, Häffner, Lede Abal,  
Andrea Schwarz, Sperling, Tuncer GRÜNE

#### Begründung

Im Rahmen einer Großen Anfrage der Fraktion GRÜNE (Drucksache 17/3413) wurde 2022 unter anderem auf die Personalsituation bei der IT-Landesbehörde BITBW eingegangen. Dieses für die Arbeitsfähigkeit der Behörde wichtige Thema soll in diesem Antrag hinsichtlich der Bereiche Führung und Cybersicherheit näher erörtert werden.

#### Stellungnahme

Mit Schreiben vom 3. April 2025 Nr. IM5-0141.5-669/1/2 nimmt das Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,*

*1. wie sie die personelle Gesamtsituation der BITBW bewertet;*

Zu 1.:

Die BITBW steht vor der Herausforderung, die Balance zwischen dem Einsatz externer Kräfte und der Schaffung sowie Bindung eigenen, langfristig gebundenen Personals zu finden. Zwar nutzt die BITBW bereits umfassend ihre Möglichkeiten, eine flexible und attraktive Personalpolitik zu gestalten, doch der Wettbewerb um Fachkräfte, insbesondere im Großraum Stuttgart, sowie die demografi-

schen Herausforderungen sind spürbar. Das langfristige Ziel, den Anteil externer Kräfte zu reduzieren und mehr eigenes Personal zu gewinnen, lässt sich nur durch eine kontinuierliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für die BITBW als öffentlich-rechtliche IT-Dienstleisterin und eine damit verbundene Steigerung der Arbeitgeberattraktivität erreichen.

Um die Mitarbeiterbindung zu stärken und der Fluktuation entgegenzuwirken, werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern. Die BITBW bietet unter anderem die Möglichkeit der finanziellen Förderung eines nebenberuflichen Bachelor- und Masterstudiums sowie ein breites Spektrum an internen Fortbildungen an. Zudem gibt es ein vielfältiges Angebot im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements und flexible Arbeitsmodelle wie Gleitzeit, Teilzeit und mobiles Arbeiten (grundsätzlich bis maximal 80 Prozent mobiles Arbeiten ohne Antrag).

Seit dem Jahr 2023 besteht auch die Möglichkeit, im EU-Ausland bis zu 30 Arbeitstage pro Kalenderjahr mobil zu arbeiten. Die BITBW ist außerdem mit dem Zertifikat „berufundfamilie“ ausgezeichnet; im April 2024 wurde die BITBW reauditert und zum zweiten Mal mit dem Zertifikat des Audits „berufundfamilie“ für die nächsten drei Jahre ausgezeichnet. Im Rahmen der Personalstrategie werden sukzessive weitere Maßnahmen (wie beispielsweise Mentoring, ein Führungskräftefeedback, Skillmatrix zur mittel- und langfristigen Personalplanung) umgesetzt, um die BITBW als spannende und zukunftsfähige Arbeitgeberin zu etablieren. Aufgrund des relativ hohen Durchschnittsalters von 45,2 Jahren der derzeitigen Belegschaft, neuer Anforderungen und zunehmend komplexer werdender Themen und Projekte wird die Gewinnung und Bindung qualifizierter Fach- und Führungskräfte auch in den kommenden Jahren ein zentrales Thema bleiben.

Inwieweit der sich anbahnende wirtschaftliche Transformationsprozess die strukturellen Vorteile des öffentlichen Dienstes des Landes Baden-Württemberg, insbesondere die sicheren Lohnzahlungen und vor allem ein sicherer und zukunftsfähiger Arbeitsplatz, bei der Personalgewinnung und Personalbindung bei den Beschäftigten und potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern wieder in den Vordergrund rückt, bleibt abzuwarten.

*2. wie sich die Personalfluktuatıon der BITBW bei Führungskräften seit 2019 entwickelt hat;*

Zu 2.:

In den Jahren 2019 bis 2023 verzeichnet die BITBW eine stabile Personalfluktuatıon bei den Führungskräften (Altersabgänge ausgenommen) mit jeweils zwei Austritten im Jahr. Eine Ausnahme bildet das Jahr 2020 mit drei Austritten innerhalb der Führungsebene.

Im Jahr 2024 kam es mit neun ausgeschiedenen Führungskräften zu einem signifikanten Anstieg der Personalfluktuatıon in diesem Bereich.

Beschäftigte sind nicht verpflichtet, über die Gründe zur Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses im Wege von Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag Auskunft zu geben. Dementsprechend liegen dazu keine vollständigen Informationen vor. In jenen Fällen, in denen die Gründe kommuniziert wurden, war nach Kenntnis der BITBW in der überwiegenden Mehrheit der Beendigungen seit dem Jahr 2020 ein finanziell attraktiveres Stellenangebot außerhalb der Landesverwaltung ausschlaggebend. Bei beamteten Beschäftigten erfolgte der Wechsel häufig auf ein besser besoldetes Stellenangebot innerhalb der Landesverwaltung. Eine nicht unerhebliche Rolle spielte in einer Vielzahl weiterer Fälle auch die günstigere Erreichbarkeit bzw. die Nähe zum eigenen Wohnort. Betreffend die Fluktuatıonsquote im Jahr 2024 handelt es sich überwiegend um Führungskräfte, die innerhalb des Landes Baden-Württemberg eine besser dotierte Funktion im öffentlichen Dienst übernommen haben. Allgemein erhärtet sich die Annahme einer erhöhten Personalbindung während der Coronapandemie der Jahre 2020/2021, wobei ein signifikanter Anstieg der Fluktuatıon branchenübergreifend nach dem Ende der Coronapandemie zu verzeichnen war.

*3. wie sie die Personalfluktuationsrate in der Führungsebene bewertet und welche Konsequenzen sich daraus für die Stabilität der Organisation ergeben;*

Zu 3.:

Bei der BITBW sind – die Teamleitungen eingeschlossen – derzeit 110 Führungskräfte beschäftigt. Die Fluktuation unter den Führungskräften in den Jahren 2019 bis 2023, über die in Ziffer 2 berichtet wurde, bewegt sich mit zwei bis drei Austritten pro Jahr im Bereich der Größenordnungen, die auch in vielen anderen Wirtschaftsbereichen zu finden sind. Insgesamt liegt die Fluktuationsquote der Führungskräfte der BITBW unter der durchschnittlichen Fluktuation der vergangenen Jahre von ca. 2 Prozent bis 5 Prozent. Auf die Landtagsdrucksache 17/7740 wird verwiesen. Der im Jahr 2024 verzeichnete Anstieg auf neun Personen in Führungsfunktionen entspricht einem Fluktuationsanteil von 8,2 Prozent. Die Steigerung ist zwar signifikant, rührt, wie in der Stellungnahme zu Ziffer 2 bereits ausgeführt, überwiegend jedoch aus einer Verbesserung der beruflichen Position der Betroffenen innerhalb der Landesverwaltung Baden-Württemberg oder bei kommunalen Einrichtungen.

Erhebliche Gefährdungen der Stabilität der Organisation haben sich aufgrund der berichteten Fluktuationswerte auf Ebene der Führungskräfte bislang nicht ergeben. Die vakanten Positionen insbesondere auf Ebene der Teamleitung konnten in der Mehrzahl der Fälle binnen sechs Monaten nachbesetzt werden. Gelang dies in einzelnen Fällen nicht, ist die Arbeitsfähigkeit der Organisation durch die eingesetzten Stellvertretungen sichergestellt.

Deutlich herausfordernder gestaltet sich die Situation bei vakanten Referatsleitungen, insbesondere in den technischen Abteilungen der BITBW. Grund ist die durchweg starke Relevanz an erfahrungsgerechten IT-Spezialisten in allen Wirtschaftsbereichen und der infolge dessen hohe Konkurrenzdruck durch die Privatwirtschaft im Großraum Stuttgart. Aufgrund des starken Wettbewerbs der privaten Wirtschaft um spezialisierte IT-Fach- und Führungskräfte fällt es der BITBW zunehmend schwer, diese durch attraktive Angebote langfristig an sich zu binden. In den vergangenen Jahren war es deshalb besonders in diesem Bereich sehr schwierig, ausgeschiedene Führungskräfte zeitnah durch geeignete Personen am freien Markt nachzubersetzen. So mussten aktuell etwa zwei Ausschreibungen für Referatsleitungsfunktionen in den Bereichen Software-Produktmanagement sowie Softwarearchitektur und Softwareentwicklung mehrfach wiederholt werden mit der Folge von Vakanzen über einem Jahr. Beide Stellenbesetzungsverfahren sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen. Die Übernahme dieser Funktionen durch das verbliebene Personal in Stellvertretung bringt nicht nur erhebliche Herausforderungen hinsichtlich der Aufgabenerfüllung im Übrigen mit sich. Während der Vakanzen sind gerade dringliche strategisch relevante Weiterentwicklungen kaum zu initiieren. Dies kann mittelfristig erhebliche Auswirkungen hinsichtlich Qualität und Verfügbarkeit der durch die BITBW gegenüber ihren Kunden zu erbringenden Services haben.

Trotz alledem nutzt die BITBW absehbare, insbesondere altersbedingte Austritte von Führungskräften um vorrangig eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die künftige Wahrnehmung von Führungsaufgaben zu qualifizieren. In den Fällen der Besetzung offener Führungsfunktionen durch externe Bewerber achtete die BITBW verstärkt auf die Kompatibilität dieser Personen mit dem eigenen Führungskräftezielbild und den darin implementierten Wertevorstellungen.

*4. wie groß der Anteil an ehemaligen Polizeimitarbeiterinnen/Polizeimitarbeitern unter den Führungskräften ist;*

Zu 4.:

Aktuell gibt es unter den Führungskräften der BITBW einen ehemals in der Laufbahnrichtung des Polizeivollzugsdienstes beschäftigten aktiven Beamten, sowie einen weiteren Beamten, der sich derzeit in der Laufbahnrichtung des Polizeivollzugsdienstes befindet. Der Anteil an Führungskräften mit dem Hintergrund

„Polizei“ beträgt damit insgesamt zwei von 110 Führungskräften. Das entspricht einem Anteil von 1,8 Prozent.

5. wie sich die Umsatzerlöse seit 2019 entwickelt haben (unter Angabe einer Aufschlüsselung je Kundengruppe);

Zu 5.:

Die Umsatzerlöse je Kundengruppe haben sich seit 2019 wie folgt entwickelt (in Tsd. Euro):

Kurzbezeichnung	2019	2020	2021	2022	2023	2024 vorläufig
Innenministerium	54 958,6	81 550,3	84 697,4	80 981,3	86 413,5	88 295,0
Finanzministerium	45 832,5	58 629,2	73 013,9	86 455,5	82 028,6	74 348,0
Justizministerium	46 372,7	42 723,8	45 188,1	49 303,3	53 979,3	57 943,6
Ministerium Ländlicher Raum	10 982,6	14 705,1	14 999,1	13 520,6	15 909,4	16 880,0
Kultusministerium	5 073,2	6 913,4	6 724,2	7 167,8	9 763,4	12 660,3
Sonstige Kunden	909,4	1 349,7	3 124,8	3 459,6	4 153,6	4 127,6
Umweltministerium	2 132,9	2 728,3	3 623,6	3 414,1	3 540,1	3 632,0
Sozialministerium	680,2	2 462,0	6 494,2	4 156,0	3 953,3	3 589,5
Verkehrsministerium	734,9	1 193,0	2 324,6	3 265,4	3 432,3	2 924,4
Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen			217,8	1 122,0	2 548,5	2 845,3
Wissenschaftsministerium	1 167,6	1 398,7	1 702,5	1 755,4	1 750,7	1 730,4
Staatsministerium	706,1	924,9	1 242,0	1 115,1	1 527,4	1 720,3
Wirtschaftsministerium	897,6	1 049,4	1 003,6	1 139,0	984,6	1 402,9
Rechnungshof	242,5	360,5	333,0	363,1	413,3	486,2
Drittkunden	253,3	237,4	42,3	314,3	333,0	255,4
Landesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit		20,1	68,9	195,4	145,2	166,6
<b>Summe</b>	<b>170 944,3</b>	<b>216 245,8</b>	<b>244 799,9</b>	<b>257 727,7</b>	<b>270 876,3</b>	<b>273 007,5</b>

Die Umsatzerlöse sind von 170 944,3 Tsd. Euro im Jahr 2019 auf 273 007,5 Tsd. Euro im Jahr 2024 gestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs von 60 Prozent. Die Daten für das Geschäftsjahr 2024 sind vorläufig (Stand 17. März 2025), da der Jahresabschluss noch nicht vorliegt.

6. wie sich die Kosten für externe Unterstützung seit 2019 entwickelt haben (unter Angabe einer [anonymen] Aufschlüsselung der Kosten nach Dienstleistern in Prozent);

Zu 6.:

Unter dem Begriff der „externen Unterstützung“ hat die BITBW, analog der Landtagsdrucksache 17/3413, die Personaldienstleistungen externer Dienstleister und Outsourcing-Dienstleistungen für IT- und Verwaltungsdienstleistungen ausgewertet. Die Daten für das Geschäftsjahr 2024 sind vorläufig (Stand 17. März 2025), da der Jahresabschluss noch nicht vorliegt.

Die Kosten für externe Unterstützung haben sich seit 2019 wie folgt entwickelt (in Tsd. Euro):

Geschäftsjahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024 vorläufig
Kosten	52 473,6	71 892,9	94 540,5	119 512,3	119 325,5	108 897,7

Die Kosten für externe Unterstützung sind von 52 473,6 Tsd. Euro im Jahr 2019 auf 108 897,7 Tsd. Euro im Jahr 2024 (vorläufig) gestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs von 108 Prozent.

Die Kosten für externe Unterstützung seit 2019 verteilen sich auf die Dienstleister (anonymisiert) wie folgt (in Prozent). Dabei werden die 20 volumenstärksten Dienstleister 2019 bis 2024 einzeln aufgelistet und nach dem Volumen des Jahres 2024 sortiert.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024 vorläufig
Dienstleister 1	41,0	36,0	34,7	32,5	29,3	29,6
Dienstleister 2	10,8	15,9	17,9	14,7	17,6	21,4
Dienstleister 3	0,9	2,1	8,9	11,6	7,7	9,2
Dienstleister 4	4,4	6,3	6,1	5,3	5,0	5,5
Dienstleister 5	0,0	0,0	0,3	1,1	3,9	4,5
Dienstleister 6	16,0	18,0	14,5	16,4	14,6	3,3
Dienstleister 7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	2,7
Dienstleister 8	0,0	0,2	0,6	1,2	0,9	2,2
Dienstleister 9	0,0	0,0	0,0	1,3	0,4	2,2
Dienstleister 10	0,0	0,0	0,0	0,4	1,1	2,1
Dienstleister 11	0,0	0,0	0,9	1,7	2,2	1,9
Dienstleister 12	3,0	2,1	1,2	1,5	1,8	1,4
Dienstleister 13	0,8	0,5	1,0	0,3	1,1	1,3
Dienstleister 14	0,0	0,0	0,2	0,2	0,3	1,0
Dienstleister 15	1,7	1,4	1,1	0,9	0,9	0,9
Dienstleister 16	0,0	0,1	0,1	0,9	0,9	0,8
Dienstleister 17	0,1	0,2	0,0	0,1	1,1	0,7
Dienstleister 18	0,4	1,3	1,5	0,5	0,4	0,7
Dienstleister 19	0,8	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6
Dienstleister 20	0,0	0,2	0,4	0,5	0,8	0,5
Sonstige Dienstleister	20,1	15,2	10,3	8,4	8,0	7,4
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

7. welche Gründe zu einer hohen Abhängigkeit von externen Dienstleistern führten;

Zu 7.:

Da nicht für alle Aufgaben und Dienstleistungen der BITBW immer ausreichend eigenes Personal zur Verfügung steht, muss die BITBW in großem Umfang externe Kräfte für ihre Aufgaben und Dienstleistungen einsetzen. Andernfalls kann sie ihre vielfältigen Aufgaben nicht bewältigen.

Der Rückgriff auf externe Ressourcen – insbesondere bei temporären Bedarfen in speziellen Bereichen – ist durchaus sinnvoll und wirtschaftlich. So kann die BITBW in zukunftsweisenden Bereichen wie Cloud-Technologie sowie der Entwicklung und Anwendung von Künstlicher Intelligenz Schritt halten und die Services für die Landesverwaltung kontinuierlich anpassen und sicherstellen.

*8. wie sie die Abhängigkeit von externen Beratern in Führungspositionen langfristig reduzieren wird;*

Zu 8.:

Sofern externe Kräfte in Daueraufgaben einschließlich Führungspositionen bei der BITBW tätig sind, wird fortlaufend geprüft, ob die Ausbringung von Stellen im Haushalt und die Einstellung eigenen Personals wirtschaftlicher ist. Neben Wirtschaftlichkeitsaspekten spielen für die Entscheidung, eigenes internes Personal aufzubauen, auch die Aspekte der Personalbindung und Erhaltung von Know-how eine erhebliche Rolle. Ziel ist es daher, schrittweise und unter Berücksichtigung der Verfügbarkeit entsprechender Personalkapazitäten am Arbeitsmarkt, den Einsatz externer Kräfte zurückzufahren und durch internes Personal zu ersetzen.

Im Rahmen der Planaufstellung für den Haushalt 2025/2026 wurden für die BITBW insgesamt 14 Neustellen und zusätzlich weitere 50 Stellen für den Ersatz externer Kräfte bewilligt. Davon entfallen auf das Haushaltsjahr 2025 acht Neustellen und 30 zusätzliche Stellen auf den Ersatz Extern sowie im Haushaltsjahr 2026 sechs Neustellen und 20 zusätzliche Stellen auf den Ersatz Extern.

Zusätzlich wurde der Fokus auch auf die Beantragung von Stellen zum Ersatz externer Kräfte im Haushaltvollzug gelegt. Rechtsgrundlage dafür ist ein Haushaltsvermerk im Staatshaushaltsplan des Innenministeriums im Kapitel für die BITBW. Sobald die Neustellen aus dem Haushalt 2025 weitestgehend besetzt sind, gibt es die Möglichkeit im Haushaltvollzug weitere Stellenzugänge zu schaffen. Die Einzelheiten sind mit dem Ministerium für Finanzen bereits abgestimmt.

*9. wie lange die ehemalige Position des technischen Direktors (m/w/d) extern besetzt war bzw. unbesetzt war;*

*10. seit wann es die Position des technischen Direktors (m/w/d) nicht mehr gibt (unter Angabe von Gründen, weswegen diese Stelle nun nicht mehr vorgesehen ist);*

*11. welche Vergütungsmöglichkeiten der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder für die Position des technischen Direktors (m/w/d) geboten hatte und derzeit bietet;*

Zu 9., 10. und 11.:

Zu den Ziffern 9, 10 und 11 wird aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam Stellung genommen.

Die Funktion des Technischen Direktors (m/w/d) war in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 30. Juni 2022 im Wege der Arbeitnehmerüberlassung besetzt. Weitere Besetzungen der Funktion des Technischen Direktors erfolgten nicht.

Eine Planstelle für die Funktion des Technischen Direktors (m/w/d) hat es zu keinem Zeitpunkt gegeben. Die Funktion des Technischen Direktors (m/w/d) ist im TV-L nicht abgebildet. Sie kann daher nur über den Abschluss eines außertariflichen Beschäftigungsverhältnisses (AT-Stelle) besetzt werden.

An der Position des Technischen Direktors wird derzeit nicht mehr festgehalten. Dem Voraus ging jeweils im Frühjahr 2024 eine interne Markterkundung bzgl. der marktüblichen Vergütungsstrukturen vergleichbarer Funktionen in der freien Wirtschaft und eine Vorabstimmung mit dem Ministerium für Finanzen. Danach wären für vergleichbare Positionen in der freien Wirtschaft zum Stand Februar 2024 im Mittel eine jährliche Grundvergütung in Höhe von ca. 207 800,00 Euro marktüblich. Hinzu kämen weitere Vergütungsbestandteile, wie etwa Beteiligungen oder erfolgsabhängige Prämien im Mittel von ca. weiteren 48 000,00 Euro sowie die Inanspruchnahme eines standesgemäßen Firmenwagens. Eine AT-Vergütung für den Technischen Direktor in Höhe von 200 000 Euro brutto p. a. würde das Grund-

gehalt eines Ministers in B 11 (ab dem 1. Februar 2025: rund 195 658,65 Euro p. a.) übersteigen und wäre betragsmäßig im AT-Bereich des Landes weit an oberster Stelle.

Im Rahmen der strategischen und organisatorischen Weiterentwicklung der BITBW wird der Bedarf der Position des Technischen Direktors (m/w/d) und deren konkrete Ausgestaltung fortlaufend geprüft und bewertet.

*12. welche Abweichungen von der Standardvergütung des TV-L für Führungspersonen existieren (unter Angabe der Anzahl, wie häufig welche Art der Abweichung zur Anwendung kam);*

Zu 12.:

Als Abweichungen von der Standardvergütung gilt nach dem Verständnis der BITBW die Gewährung der übertariflichen Fachkräftezulage, sowie der Abschluss außertariflicher Beschäftigungsverhältnisse.

Die Fachkräftezulage kann bei Neueinstellungen im IT-Bereich gewährt werden und beruht auf einem Erlass des Ministeriums für Finanzen (vgl. Schreiben des Ministeriums für Finanzen vom 16. November 2020, vom 20. Dezember 2021 und vom 25. Juli 2023). Von der Maßnahme kann Gebrauch gemacht werden, um dringend benötigte IT-Fachkräfte zu gewinnen, soweit dies zur Deckung des Personalbedarfs im begründeten Einzelfall nötig ist. Die übertarifliche Fachkräftezulage von bis zu 1 000 Euro monatlich darf danach neben dem tariflichen Entgelt gewährt werden. Die Höhe der IT-Fachkräftezulage bestimmt sich anhand des konkreten Einzelfalls an den geäußerten und nachvollziehbar dargelegten Gehaltsforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Berücksichtigung des bisherigen Verdienstes bzw. vergleichbarer Gehaltsangebote von Arbeitgebern außerhalb der Landesverwaltung.

Im Durchschnitt wurde die Zulage je Person in Höhe von jeweils 625,00 Euro bewilligt (Spanne: 300,00 bis 1 000,00 Euro). Die Möglichkeit der Gewährung einer übertariflichen IT-Fachkräftezulage von bis zu 1 000,00 Euro wurde von der BITBW bisher achtmal in Anspruch genommen, darunter jedoch keine Führungskräfte. Davon entfielen sechs Gewährungen auf das Jahr 2020. In den Jahren 2021, 2022 und 2023 wurde bei Einstellungen von der IT-Fachkräftezulage kein Gebrauch gemacht. Im Jahr 2023 wurde die IT-Fachkräftezulage einmal zur Personalbindung in Anspruch genommen. Im Jahr 2024 wurde die IT-Fachkräftezulage für eine Einstellung angewendet.

Das Ministerium für Finanzen hat grundsätzlich gemäß § 40 Landeshaushaltsordnung (LHO) eingewilligt, dass Beschäftigten, denen eine nach Besoldungsgruppe A 16 bewertete Funktion im Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde übertragen wird, eine pauschale monatliche Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe (EG) 15Ü TVÜ-Länder gezahlt werden darf. Davon macht die BITBW auf Ebene der Abteilungsleitungen derzeit in einem Fall Gebrauch.

Das Ministerium für Finanzen hat der BITBW im letzten Jahr in zwei Einzelfällen die Genehmigung erteilt, Arbeitsverträge mit außertariflichen Vergütungen von jährlich brutto bis zu 120 000 Euro zu vereinbaren.

*13. wie viele Mitarbeitende der BITBW inhaltlich im Bereich Cybersicherheit arbeiten (unter Aufschlüsselung, inwieweit die Mitarbeitenden stellenvollständig das Thema betreuen oder Cybersicherheitsaufgaben nur einen Teil der Arbeitszeit ausmachen);*

Zu 13.:

Das Thema Cybersicherheit wird innerhalb der BITBW schwerpunktmäßig vom Stab Informations- und Cybersicherheit bearbeitet. Der Stab Informations- und Cybersicherheit übernimmt die Aufgaben eines zertifizierten Informationsmanagements, eines Security Operation Center und die Beratung der technischen Abtei-

lungen mit ihren Fachbereichen im Bereich der IT-Sicherheit. Für diese ist ein hohes Maß an Qualifizierung und dem Verständnis von Technik sowie Standardisierten Prozessen notwendig.

Von den im Staatshaushalt 2025/2026 ausgebrachten 14,4 VZÄ sind derzeit 11,4 VZÄ mit 13 Mitarbeitenden einschließlich Stabsleitung besetzt. Die übrigen Stellen befinden sich derzeit in Ausschreibung.

*14. welche Aufgaben im Bereich Cybersicherheit die BITBW in Abgrenzung zur Cybersicherheitsagentur Baden-Württemberg (CSBW) leistet.*

Zu 14.:

Die BITBW ist verantwortlich für die Sicherstellung der Cyber- und Informationssicherheit bzw. IT-Sicherheit derjenigen Systeme, Anwendungen und Datenetze der Landesverwaltung, die sie selbst betreibt.

Der Fokus der CSBW liegt dagegen auf der Stärkung der Cybersicherheit in ihrer Gesamtheit. Dies stellt inhaltlich eine wesentliche Ergänzung zur Absicherung des Betriebes der Landes-IT dar. Zumal sich die Angebote und Tätigkeitsfelder der CSBW nicht nur auf die von der BITBW betreuten und an das Landesverwaltungsnetz angeschlossenen Stellen, sondern auch auf die Kommunen, die Bürgerinnen und Bürger, die Wirtschaft sowie die Wissenschaft und Forschung beziehen.

Die Unterstützungsleistungen der CSBW sind dementsprechend breit gefächert. Sie reichen von der Cyber-Ersthilfe BW zur Erstberatung bei Sicherheitsvorfällen über das Computer Emergency Response Team des Landes Baden-Württemberg (CERT BWL), der zentralen Koordinierungs- und Meldestelle für öffentliche Stellen und zuständig für die Lagebilderstellung sowie die Bereitstellung spezialisierter Mobile Incident Response Teams (MIRT) zur Unterstützung betroffener Stellen, bis hin zum Warn- und Informationsdienst (WID), der alle Stellen im Zuständigkeitsbereich differenziert mit den erforderlichen Informationen, wie Schwachstellenmeldungen, Warnmeldungen und Handlungsempfehlungen oder Lagebildern versorgt. Aber auch das umfassende Cybermonitoring zur Erkennung geplanter oder gerade erfolgender Angriffe sowie eine Vielzahl von Präventionsangeboten zur Schulung und Sensibilisierung im Bereich Cybersicherheit und natürlich auch spezialisierte Beratungsangebote wie den Stufenplan Mindestsicherheitsniveau für den kommunalen Bereich oder den CyberSicherheitsCheck für KMU.

Mit diesen umfassenden Angeboten unterstützt die CSBW auch unmittelbar die BITBW in ihrer Betreiberverantwortung. Die CSBW steht dazu mit der BITBW in regelmäßigem und stetigem Austausch, oft mehrmals am Tag.

Strobl

Minister des Inneren,  
für Digitalisierung und Kommunen