

Die in der Landtagsdrucksache (17/3005 v. 14.07.2022 und/oder 17/3413 v. 19.10.2022 ) dargestellten durchschnittlichen Zeitguthaben für Mehrarbeit und angeordnete Überstunden sprechen für ver.di eine deutliche Sprache. Sie belegen die vorherrschende Personalunterdeckung. Wenn bei ca. 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im September 2022 durchschnittlich jeweils 11,2 Stunden anfallen, dann ist es für ver.di völlig unverständlich, wie das Innenministerium für den Doppelhaushalt so wenige Stellen angemeldet hat.

### **Der Mehrbedarf an Personal ist deutlich erkennbar!**

Gleichzeitig verschleiert die Darstellung mit Durchschnittsbeträgen, dass sich in Wahrheit die zeitliche Belastung auf stark beanspruchte Beschäftigte kumuliert. Für ver.di ist es deshalb nicht verwunderlich, wenn der Grad der Fluktuation kontinuierlich steigt. Es ist begrüßenswert, wenn das fachaufsichtführende Innenministerium und die BITBW Verbesserungen in Recruiting und Außendarstellung sowie im Bewerbungsprozess anstreben wollen. Allerdings hilft die beste Recruiting-Strategie nicht, wenn keine Stellen im Haushalt bereitgestellt werden. Die besten Fortbildungsangebote nutzen nichts, wenn Arbeitsdruck und Verdichtung verhindern, dass sie die Beschäftigten nutzen.

### **Die Rolle der BITBW in der Digitalisierungslandschaft könnte führend sein, wenn**

- der politische und haushälterische Wille und Interesse bestehen würde. Der CIO sollte Abhilfe für das Mangel-Management schaffen
- hochwertige Stellen für verantwortungsvolle Führungspositionen bereitgestellt werden
- für IT-Expert/-innen im Rahmen des TV-L und des Besoldungsrechtes mögliche attraktive Stellenangebote zur Verfügung stehen werden (ggf. ergänzt um Ballungsraumzulage sowie weitere tarifliche und übertarifliche Angebote für alle bei der BITBW Beschäftigten)
- Jahre nach der Gründung der BITBW endlich die räumlichen Voraussetzungen für zukunftsorientiertes Arbeiten geschaffen werden
- sich das Land Baden-Württemberg und die dahinterstehende Regierung die Frage stellen, wie die BITBW zukünftig den stetig wachsenden Herausforderungen im Bereich der Landes-IT personell, finanziell und technologisch begegnen soll.

ver.di Position

ver.di

# Gute IT in der Landesverwaltung

Ein ver.di Positionspapier zur Landes-IT Baden-Württemberg

Mit der Gründung der Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg (BITBW) wurde 2015 eine zentrale Serviceeinrichtung für eine moderne Informationstechnologie in der Landesverwaltung geschaffen.

Das Land machte sich 2017 mit einer Digitalisierungsstrategie digital@bw auf, um Mehrwerte für die Menschen in Baden-Württemberg zu schaffen und Baden-Württemberg als Leitregion des digitalen Wandels zu etablieren. Digitalisierung muss den Menschen dienen<sup>[i]</sup>, so das Ziel. Dabei fokussierte sich die Landesregierung bei der Digitalisierungsstrategie auf bestimmte Lebensbereiche sowie auf Verwaltung und Kommunen.

Für eine Verbesserung der IT-Infrastruktur des Landes wollen die Parteien der Regierungskoalition seit 2021 die rechtlichen Rahmenbedingungen durch Anpassung des Errichtungsgesetzes BITBW auf den Weg bringen. 2022 wurde die Digitalisierungsstrategie sogar weiterentwickelt. Dennoch, passiert ist so gut wie nichts!

Um die aktuellen und künftigen Herausforderungen unter Berücksichtigung der finanziellen und personellen Ressourcen zu bewältigen, muss sich die BITBW zwingend auf ihre Kernkompetenzen fokussieren und diese entsprechend priorisieren. Anders als in der Privatwirtschaft sind die Möglichkeiten der Personalakquise für die BITBW nur in sehr begrenztem Umfang vorhanden. Fach- und Führungsaufgaben können nicht adäquat besetzt werden. Eine interne Steuerung der BITBW im Sinne einer effektiven und effizienten Dienstleisterin wird dadurch erschwert.<sup>[ii]</sup>

Die Landtagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen initiierte im Oktober 2022 eine große Landtagsanfrage, die eine Diskussionsgrundlage über die Rolle der BITBW in der digitalen Transformation bilden soll, um das Vorhaben des Koalitionsvertrags umzusetzen.

■ [i] 2022 4. Digitalisierungsbericht, Innenministerium Baden-Württemberg, S.6

■ [ii] LTDrs. 17/1539, S.2

In dieser Diskussion zu den Ergebnissen der LT-Drs. 17/3413 will ver.di Baden-Württemberg einen Beitrag leisten. ver.di hat ein Interesse an der Funktionsfähigkeit- und -tüchtigkeit der BITBW als Dienstleisterin für das Land. Denn viele tausende Beschäftigte in der Landesverwaltung sind von der guten Arbeit der BITBW abhängig. Mit der Entwicklung eines einheitlichen IT-gestützten Standardarbeitsplatzes für die Bürokommunikation wurde durch die BITBW in der gesamten Landesverwaltung inkl. Polizei flächendeckend die Grundlage für eine bessere IT-Infrastruktur gelegt. Dabei wurde nicht nur ein hohes Sicherheitsniveau realisiert, sondern auch den Landesbehörden die Möglichkeit gegeben, während der Corona-Pandemie aus oder im Homeoffice zu arbeiten. So blieb die Landesverwaltung Baden-Württemberg während der Pandemie insgesamt arbeitsfähig.

Positiv ist zudem, dass die Ausfallsicherheit der IT-Systeme und das eigene abgeschlossene Projekt der Verschlüsselung des Landesnetzes kontinuierlich erhöht wurden. Damit können den Beschäftigten der Landesverwaltung mobile Zugriffe und mobiles Arbeiten inklusive neuartige abhörsichere Videokonferenzsysteme weitgehend reibungslos zur Verfügung gestellt werden. Auch im Bereich der IT-Sicherheit für Client- und Serversysteme ist Baden-Württemberg durch die BITBW führend auf Bund- und Landesebene.

Kostensenkende Synergieeffekte konnte die BITBW über die Jahre hinweg realisieren: Durch Standardisierung, Skalierung und zentralen Einkauf wurden erhebliche Kostenvorteile für das Land generiert. Die sich daraus ergebenden finanziellen Spielräume müssen weiter in den Personal- und Technikausbau der BITBW investiert werden und nicht zur Haushaltskonsolidierung oder zur Finanzierung externer Dienstleistern verwendet werden.

### ■ Vom Mittelfeld zur Leitregion – Was sich ändern muss

Kritisch bewertet ver.di den Umgang mit der Aufgabenübertragung auf die BITBW. Zwar sind aus den Ressorts Aufgaben an die BITBW übergegangen, leider folgte das dafür notwendige Personal nicht. Dies sorgt für ein enormes, kaum zu erledigendes Arbeitspensum in weiten Teilen der BITBW-Belegschaft.

Die BITBW wird von der Politik getrieben. Alte und neue Wünsche der Ministerien müssen mit dem vorhandenen Personal bei immer "höchster Priorität" erfüllt werden. Dafür wird zu oft externe Unterstützung eingekauft: Hatte die BITBW 2015 um die 330 interne und 20 externe Mitarbeitende, sind es heute um die 700 interne Beschäftigte und ca. 350 externe Dienstleister, die die BITBW per Arbeitnehmerüberlassung unterstützen. Diese externen Dienstleistungen verursachen beim Land das 3-fache an Kosten im Vergleich zu den eigenen Landesbeschäftigten!

### ■ Parallelstrukturen schaden

Sorge bereitet auch, dass aus ver.di Sicht mittlerweile Parallelstrukturen entstehen, die ineffektiv durch Doppelarbeit werden können. Beispielhaft sei hier die CSBW (Cybersicherheitsagentur Baden-Württemberg) benannt. Auch das Anfang 2024 neu geschaffene Cybercrime-Zentrum der Justiz Baden-Württemberg in Karlsruhe ist ein Beispiel hierfür. Auch wenn die Informationssicherheit erheblich an Bedeutung gewonnen hat, so ist vor Kannibalisierungseffekten in der Landesverwaltung zu warnen. IT-Fachkräfte können nur bei einer der vielen Behörden (CS-BW, BITBW, JUM, LKA, Landtag usw.) arbeiten. Der Zugang von qualifiziertem Personal „von draußen“ hält sich leider aufgrund der möglichen Vergütung in Grenzen.

Ebenfalls kritisch bewertet ver.di den Umgang bei den Fachverfahren. Hier insbesondere der Einsatz rund um SAP-Produkte. Bemerkenswert und gleichzeitig bedenklich ist hier der hohe Einsatz von externen Beschäftigten. Diese kosten nicht nur sehr viel mehr, auch das Knowhow bleibt nicht in der Landesverwaltung, wenn diese Mitarbeitenden die BITBW wieder verlassen.

Die BITBW muss mehr in die Ausbildung und Akquise für eigenes Personal investieren. Mit Blick auf die Beschäftigtenstruktur und den demografischen Wandel darf sich das Land nicht noch mehr von externen Anbietern abhängig machen. Wenn das Land eine eigene digitale Souveränität anstrebt und die BITBW als leistungsstarke IT-Dienstleisterin etablieren will, empfiehlt es sich der eigenen - bereits vorhandenen - Kernkompetenzen zu erinnern, diese zu nutzen und weiter auszubauen. Dazu bedarf es eines weiteren Ausbaus an Stellen. Externe Beratung sollte nur zeitlich begrenzt bei Bedarf für die Einführung spezieller Softwareprodukte eingesetzt werden. Für den aktuellen Betrieb sowie kommende Weiterentwicklungen ist ausreichend qualifiziertes eigenes Personal besser und dazu noch für die Landeskasse günstiger.

Die beabsichtigte Zentralisierung von digitalen Aufgaben und Prozessen (im Rahmen des OZG (Online-Zugangsgesetz)) wird nur dann erfolgreich sein können, wenn ausreichend eigenes Personal an Bord der BITBW ist. Die BITBW hat sukzessive ihren Servicekatalog ausgebaut. Weitere Innovationen, die in diesen Servicekatalog einfließen könnten, sind nur dann möglich, wenn dem Personal auch Zeit bleibt, sie zu entwickeln. Dies erscheint derzeit mit Blick auf die allgegenwärtige Arbeitsverdichtung nicht möglich. Damit wird das Ziel der leistungsstarken IT-Dienstleisterin konterkariert.

ver.di regt an, die Reifegradbewertung der BITBW auf Basis des weltweit anerkannten Rahmenwerks COBIT<sup>[j]</sup> regelmäßig durch den Landtag abzufragen bzw. diesem zu berichten, damit Fort- aber auch Rückschritte erkannt werden können und personell entsprechend reagiert werden kann.

■ [j] COBIT (Control Objectives for Information and Related Technology, heute nur mehr als Akronym in Verwendung) ist ein international anerkanntes Framework zur IT-Governance und gliedert die Aufgaben der IT in Prozesse und Control Objectives (oft mit ‚Kontrollziel‘ übersetzt, eigentlich ‚Steuerungsvorgaben‘, in der aktuellen deutschsprachigen Version wird der Begriff nicht mehr übersetzt). (WIKIPEDIA)