

**MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT
BADEN-WÜRTTEMBERG**

Postfach 10 14 53 70013 Stuttgart
E-Mail: poststelle@mfw.bwl.de
FAX: 0711 123-4791

Präsidenten des Landtags
von Baden-Württemberg
Herrn Guido Wolf MdL
Haus des Landtags
Konrad-Adenauer-Str. 3
70173 Stuttgart

Stuttgart 20. Juni 2013
Name Hans Heidrich
Telefon 0711 123-2314
Aktenzeichen 1-0202/99
(Bitte bei Antwort angeben)

nachrichtlich – ohne Anlagen –

Staatsministerium

Kleine Anfrage der

- Abg. Dr. Reinhard Löffler und Friedlinde Gurr-Hirsch CDU
- Organisation des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft
- Drucksache 15/3481

Ihr Schreiben vom 16.05.2013

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft beantwortet die Kleine Anfrage der Abgeordneten der Abgeordneten Dr. Reinhard Löffler und Friedlinde Gurr-Hirsch, Drucksache 15/3481 wie folgt:

1. *"Wie viele Referate und Abteilungen umfasste bzw. umfasst das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft vor und nach der im März abgeschlossenen Umorganisation?"*

Zu 1.:

Das MFW umfasste zuvor 9 Abteilungen und 61 Referate, mit der zum 01.03.2013 in Kraft getretenen Umorganisation bei unverändert 9 Abteilungen 62 Referate (+1).

Unabhängig von der Umorganisation wurden zwischenzeitlich die früheren Stabsstellen Haushaltsmodernisierung, Steuerung ESF und Steuerung EFRE in Referate umgewandelt (+3). Das MFW umfasst somit mittlerweile 65 Referate.

2. "Warum bedarf diese Umorganisation nur bestimmte Abteilungen des Ministeriums?"

Zu 2.:

Die Anpassung der Organisationsstruktur des Ministeriums ergibt sich aus einer strategischen Neuausrichtung der Wirtschaftspolitik.

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft hat eine Reihe von Trends identifiziert, die für die Ausrichtung der Wirtschaftspolitik des Landes relevant sind.

- Leben und Arbeit werden mobiler, flexibler und volatiler
- Die Märkte werden internationaler
- Die Wissens- und Informationsgesellschaft entwickelt sich rasant
- Der demographische Wandel wird spürbar
- Teilhabechancen sind zunehmend ungleich verteilt
- Öffentliche Finanzen bleiben knapp

Hieraus ergibt sich für das MFW die Notwendigkeit eines neuen strategischen Ansatzes, der sich durch folgende Schwerpunkte auszeichnet:

- Fokussierung auf wenige wesentliche strategische Themen
- Flexibler Ressourceneinsatz
- Messung des Erfolgs des MFW an der Wirkung und Wirtschaftlichkeit des Handelns

Aus diesen Vorüberlegungen ergeben sich zwei strategische Leitlinien der Wirtschaftspolitik, die jeweils durch zwei Schwerpunkte weiter konkretisiert werden.

a) Wirtschaft in Baden-Württemberg stärken

- Industrie: Fortschrittspolitik für industrielle und innovative Kerne
- Mittelstand und Handwerk: Unternehmen in dynamischen Märkten

b) Menschen, Arbeit und Lebenswirklichkeiten „vereinbaren“

- Fachkräftesicherung
- Räume zum (urbanen) Leben

Diese strategischen Leitlinien werden auf Arbeitsebene durch Arbeitspakete ausdifferenziert, deren weitere Bearbeitung in der Verantwortung der Abteilungen liegt.

Aus dieser strategische Neuausrichtung ergab sich die Notwendigkeit einer organisatorischen Anpassung, die zu einer klareren Abgrenzung der strategischen Arbeitsbereiche führt. Strategische Schwerpunkte sollten gebündelt in den Fachabteilungen bearbeitet werden, um die Abstimmung zwischen den Referaten zu erleichtern. Mit der klaren Abgrenzung von Arbeitsgebieten zwischen Abteilungen wird eine bessere Zuordnung der Verantwortlichkeiten erreicht.

Die Abteilungen 1 bis 5 sind von der strategischen Neuausrichtung in der Wirtschaftspolitik nicht so stark berührt, dass eine Anpassung der Abteilungsstruktur erforderlich geworden wäre.

- 3.** *"Welche einmaligen Sachkosten und welche jährlich laufenden, aus zusätzlichen Leitungsstellen resultierenden Personalkosten sind aus der Umorganisation entstanden?"*

Zu 3.:

Sachkosten sind nennenswert nicht zu verzeichnen. Der Hauptaufwand bestand in der Arbeit einer Projektgruppe zur Anpassung der Organisationsstruktur der Abteilungen 6-9, in der Arbeit des Organisationsreferats unter anderem für Anpassungen, Übersichten, Verzeichnisse und der Arbeit der Registratur für die

Anpassung der Schriftgutverwaltung sowie in einer Standardbüroausstattung für einen Referatsleiter.

Die Zahl und Wertigkeit der bei Kapitel 0601 des Staatshaushaltsplans für das Ministerium ausgewiesenen Personalstellen wurde anlässlich der Umorganisation nicht verändert. Aus der Umorganisation entstehen somit keine zusätzlichen jährlichen Personalausgaben.

4. *"Wie viele Dienstposten höher als A 15 wurden seit dem 11. Mai 2011 besetzt (aufgeschlüsselt nach Beförderungen von Beamtinnen und Beamten aus dem Haus sowie nach externen Stellenbesetzungen)?"*
- 5: *"Wie wurden die unter Frage 4 genannten externen Stellenbesetzungen besetzt (aufgeschlüsselt nach der Anzahl der Bewerber aus der Ministerialverwaltung des Landes Baden-Württemberg sowie von außerhalb der Ministerialverwaltung des Landes Baden-Württemberg)."*

Zu 4 und 5:

Tabelle: Dienstpostenbesetzungen höher als Besoldungsgruppe A 15

Dienstposten	Insgesamt	Interne Besetzung	Externe Besetzung	
			zusammen	darunter Landesverwaltung
Leitungsebene	3	-	3	1
Abteilungsleitersebene	1	-	1	-
Referatsleitersebene	16	9	7	4

Nicht enthalten sind die Dienstposten auf MD-Ebene. Diese wurden extern besetzt.

6. *"Wie haben sich die unter Frage 4 genannten externen Stellenbesetzungen auf den Stellenschlüssel für die Bestandsbeamtinnen und -beamten im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft ausgewirkt?"*

Zu 6

Durch die Stellenbesetzungen hat sich der Stellenschlüssel des Ministeriums nicht verändert.

7. *"Wie viele Frauen wurden seit dem 11. Mai 2011 im Ministerium auf Dienstposten A 15 oder höher eingestellt oder befördert?"*

Zu 7:

In einem Fall erfolgte eine externe Stellenbesetzung mit einer Frau. In 7 Fällen wurden Beamtinnen nach Besoldungsgruppe A 15 oder höher befördert.

8. *"Wie viele weibliche Führungskräfte gibt es im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft (aufgeschlüsselt nach Referatsleiterinnen, Abteilungsleiterinnen und Ministerialdirektorinnen)?"*

Zu 8:

Abteilungsleiterinnen: 0

Referatsleiterinnen: 16

9. *"Was gedenkt sie zu unternehmen, um die Zahl weiblicher Führungskräfte im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft in der unter Frage 8 benannten Positionen zu erhöhen?"*

Zu 9:

Die frauenfördernden Maßnahmen werden im Chancengleichheitsplan in Absprache mit der Beauftragten für Chancengleichheit geregelt. Die für den Chancengleichheitsplan erhobenen Daten belegen die Erfolge der seit Jahren eingesetzten frauenfördernden Maßnahmen mit einem kontinuierlichen Anstieg des Anteils an Frauen in Führungspositionen.

Deshalb soll die bisherige Praxis der Frauenförderung beibehalten und auf der Basis vorliegender Erfahrungen intensiviert und weiterentwickelt werden. Schwerpunkte der Maßnahmen sind z.B. die konkrete Identifizierung von Frauen mit Führungspotential, die Durchführung individueller PE-Maßnahmen, die stetige Weiterentwicklung der Fortbil-

dungskonzeption mit Pflichtbausteinen sowie die Anregung von Mentoringprojekten mit Führungskräften oder über weitere Projekte der Führungsakademie.

Die für die Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren zuständigen Organisationseinheiten sollen qualifizierte Frauen motivieren, sich insbesondere verstärkt um Stellen zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern.

Alle Stellenausschreibungen in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen enthalten den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Bei grundsätzlich allen Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass die zur Besetzung anstehende Stelle auch teilbar ist; dies gilt auch für Führungsfunktionen.

Die Vorgesetzten sollen im Zuge konkreter Stellenausschreibungen ihre dafür geeigneten Mitarbeiterinnen zur Bewerbung motivieren.

Alle Bewerberinnen und Bewerber werden mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch auf § 10 Abs. 2 ChancenG hingewiesen, wonach Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) oder ehrenamtliche Tätigkeiten im sozialen Bereich erworben wurden, bei der Beurteilung der Eignung mit einzubeziehen sind, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind. Es liegt in der Entscheidung der Bewerberinnen und Bewerber, ob sie diese erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen (Schlüsselqualifikationen) mit den gängigen Begriffen an geeigneter Stelle in das Personalgespräch einbringen möchten.

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine zentrale Basis für die Chancengleichheit von Männern und Frauen. Das MFW hat sich daher zum Ziel gesetzt, für seine Beschäftigten einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten und zudem seiner Vorbildfunktion für die Wirtschaft gerecht zu werden. Das MFW hat sich im Jahr 2012 dem Re-Auditierungsprozess zum audit berufundfamilie gestellt und wurde am 18. März 2012 für seine familienbewusste Personalpolitik zertifiziert. Ziel der Re-Auditierung im Jahr 2014 ist es, die Fortführung bereits bewährter Angebote, einer strategischen Personalentwicklung sowie der Vernetzung unterschiedlichster personalpolitischer Aspekte sicher zu stellen und Impulse für eine Weiterentwicklung der familiengerechten Personalstrategien zu setzen.

10. *"Inwieweit erfolgte bei der Besetzung der unter Frage 4 fallenden Dienstposten eine gegebenenfalls freiwillige Beteiligung des Personalrats sowie der Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragten?"*

Zu 10:

Die Beauftragte für Chancengleichheit und die Schwerbehindertenvertretung wurden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen beteiligt. Die Personalvertretung wurde im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit informiert.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dr. Nils Schmid MdL

Minister für Finanzen und Wirtschaft