

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Kunst und Kultur	19.06.2018

Beantwortung der Anfrage AN/0745/2018 der Fraktionen CDU und Bündnis90/Die Grünen vom 11.05.2018 betreffend „Stellenplan und Stellenvakanzen im wissenschaftlichen Betrieb der städtischen Museen,,

A. Anfrage der Fraktionen von CDU und Bündnis90/Die Grünen

Die Fraktionen schildern in ihrer Anfrage den folgenden Hintergrund:

Damit die städtischen Museen auch zukünftig die geforderten hohen qualitativen wissenschaftlichen Standards erfüllen können und die Bedeutung der Stadt Köln als eine der führenden deutschen Kulturmetropolen gestärkt wird, ist eine adäquate Stellenplanung und Besetzung im wissenschaftlichen Betrieb der Museen notwendig.

Die Fraktionen bitten in diesem Kontext um die Beantwortung der Fragen:

1. Ist der aktuelle Stellenplan für die städtischen Museen aus Sicht der Museumsdirektionen ausreichend (Stellungnahme der jeweiligen Direktion) und sind Änderungen für das Jahr 2019 vorgesehen?
2. Gibt es Stellenvakanzen und wenn ja, warum ist eine Nachbesetzung nicht erfolgt?
3. Wie hoch ist die altersbedingte Fluktuation bis 2025, und welche Strategien gegen einen Wissensverlust im wissenschaftlichen Betrieb der Museen werden verfolgt?

B. Stellungnahme der Verwaltung

Köln ist der größte kommunale Museumsstandort Deutschlands. Sieben der Museen der Stadt Köln zählen mit ihren Besuchszahlen zur Spitzengruppe von 8 % aller deutschen Museen. Medienpräsenz, Drittmittelakquise, Publikationstätigkeit, Projektarbeit, wissenschaftliche Leistungen und Angebote der kulturellen, politischen und historischen Bildung sorgen für eine hohe und wertschätzende Wahrnehmung der Museen in der allgemeinen und fachbezogenen Öffentlichkeit im In- und Ausland. So bilden die Museen einen wichtigen Baustein der Kölner Kultur- und Wissenschaftsszene.

Die kommenden Jahre werden rasante gesellschaftliche Veränderungen mit sich bringen: Neue Arbeitsformen, Mobilitätsfragen, Infrastruktur und Städtebau, inhaltlich neue Themensetzungen, verändertes Kommunikationsverhalten, neue Bildungsansprüche, die Transformation formaler und informeller Lernprozesse und partizipative Wünsche des Publikums fordern die Museen heraus. Hinzu kommen eine Veränderung der gesellschaftlichen Rolle von Museen, sich wandelnde und neu zu erschließende Zielgruppen und die durch das World Wide Web ausgelöste veränderte Kulturnutzung.

Mit einer an den zukünftigen Besuchern orientierten Arbeit ermöglicht die Kölner Museumsfamilie ihren realen und virtuellen Nutzern die Teilhabe am kulturellen Gedächtnis der Menschheit und regt ihre Kreativität und Vorstellungskraft an. Dazu gehört es nicht zuletzt, Identität zu stiften, Diskussio-

nen zu initiieren, Dialoge zu führen und zur Lösung aktueller Probleme beizutragen. Damit stärken die Kölner Museen den gesellschaftlichen Zusammenhalt und leisten ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung und zur Zukunftsfähigkeit der Domstadt.

Die Museumsfamilie inkl. Museumsdienst, Kunst- und Museumsbibliothek und Rheinisches Bildarchiv versteht sich in diesem Zusammenhang als lernende Organisation und geht in ihrer Zielsetzung mit der Verwaltungsreform der Stadt Köln konform. Dies manifestiert sich im **Leitprojekt „Museen, Menschen, Medien“**, bei dem in vier Teilbereichen Verwaltungsaufgaben, eine Digitalstrategie, Marketing und Kommunikation für den Museumsstandort sowie Bildung und Vermittlung gebündelt werden. Mit dieser Verzahnung von zentralen und dezentralen Elementen wird ein zielbezogener Umgang mit Personal- und Finanzressourcen und damit verbunden eine gemeinsame Ausrichtung von Strategien, Instrumenten und Maßnahmen verfolgt.

Diese Verzahnung zeigt allerdings auch deutlich, dass die alleinige Konzentration auf wissenschaftliches Personal in einer modernen musealen Welt zu kurz greift. Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass Verwaltungs-, Digitalisierungs-, Marketing-, Veranstaltungs- und Öffentlichkeitsarbeitsaufgaben nicht im erforderlichen bzw. gewünschten Umfang wahrgenommen werden können und die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes in diesen Bereichen je nach Museum fachfremd durch das vorhandene wissenschaftliche Personal erfolgen muss – zu Lasten der wissenschaftlichen Kernaufgaben.

Zukunftsfähig werden nicht große Organisationseinheiten sein, sondern kooperierende Einrichtungen, die sich auf neue Gegebenheiten schneller einstellen und voneinander lernen können. Vieles davon lässt sich im Rahmen der Verwaltungsreform der Stadt Köln und des Strategieprozesses „Kölner Perspektiven 2030“ realisieren. Im Zuge der Verwaltungsreform setzen die Museen gemeinsam das Leitprojekt „Museen, Menschen, Medien. Neue Strategien für den Museumsstandort“ um. Im Ergebnis wird darin die Verzahnung von dezentralen und zentralen Handlungsfeldern und das Selbstverständnis der Einrichtungen als „Lernende Organisationen“ intensiviert werden.

zu Frage 1 Die Stellenausstattungen der Museen sind aus Sicht der Direktionen bereits seit vielen Jahren als unauskömmlich zu bezeichnen, so dass auch für den Stellenplan 2019 eine große Anzahl Mehrstellen beantragt wurden. Auf Grund der schwierigen Haushaltslage wurden die in den vergangenen Jahren beantragten Mehrstellen weit überwiegend nicht bewilligt, weil die geforderte finanzielle Kompensation aus den Museumsbudgets nicht getragen werden konnten. Auch eine stark gekürzte Anmeldung für 2018 mit einem Maximalziel von einer Mehrstelle je Museum konnte keine Bewilligung finden. Allerdings konnte das Kulturdezernat hier eine entscheidende Wende erreichen. Von dieser Liste sollen nunmehr 9,25 Stellen in den Stellenplan 2019 aufgenommen werden. Für die übrigen der für 2019 beantragten rund 40 Stellen werden gemeinsam mit der Personalverwaltung die Möglichkeiten erörtert, eine mittelfristige Personalbedarfsplanung aufzustellen. Auf diesem Wege erhielten die Museen die Möglichkeit einer perspektivischen Entwicklung und gleichzeitig eine Planungssicherheit für die kommenden Jahre. In Teilen finden sich bereits Hinweise in den Stellungnahmen der Direktionen wieder, vgl. Anlagen 2-13. Darüber hinaus werden auch die Optimierungen durch die Ergebnisse des **Leitprojektes** berücksichtigt.

Mit zunächst rd. 11 für die Realisierung des Leitprojektes bewilligten Stellen wurde ein deutlicher und notwendiger Schwerpunkt gesetzt. Damit sind allerdings die finanziellen Mittel dieses Leitprojekts zu einem Großteil ausgeschöpft worden. Mit diesen Stellen sollen unter anderem dringend anzugehenden Verbesserungen im Bereich der technischen Infrastruktur (Verkabelung, WLAN, Museumskassen) organisationsoptimiert angegangen werden.

Im Übrigen werden alle Bereiche der Museen im Rahmen des Projektes auf Optimierungspotentiale untersucht und für die zukünftigen Herausforderungen ausgerichtet. Darüber besteht auch Konsens mit StD Dr. Keller. Dies erfolgt ergebnisoffen, und ggf. als notwendig erachtete Stellenzusetzungen auf Basis der Projektergebnisse werden bedarfsorientiert zu den kommenden Haushaltsplanungen angemeldet werden. So ist beispielsweise bereits ein Stellenbedarf für die Fachbetreuung der Dokumentations- und Bestandsverwaltungssoftware Museum Plus Ria und insbesondere deren Thesauri museumsübergreifend erkennbar. Eine Beantragung einer evtl. Stellenzusetzung wird erst nach Prüfung der konkreten Bedarfslage und nach Abschluss der Produktivset-

zung und im Zuge der mittelfristigen Personalplanung erfolgen. Dieses Beispiel ist stellvertretend für die weitere Vorgehensweise in den anderen Bereichen.

- zu Frage 2 Fluktuationsbedingt entstehen immer wieder Vakanzen, die, soweit es sich um planmäßige Stellen handelt, wiederbesetzt werden. Insoweit bestehen im Museumsbereich keine nennenswerten Stellenvakanzen, wie beispielsweise im Baubereich.
- zu Frage 3 Bezüglich des Wissensmanagements in den Häusern fährt die Verwaltung eine Doppelstrategie. Zum einen soll mit einer im Rahmen des Leitprojekts stattfindenden Digitalisierungsoffensive eine verstärkte Nutzung einheitlicher digitaler Hilfsmittel eingeführt werden. Weiterhin strebt die Verwaltung bei der Nachbesetzung von wichtigen Funktionsstellen, beispielsweise in den wissenschaftlichen Arbeitsbereichen, überlappende Übergabephasen an. Darüber hinaus ist die Verwaltung bestrebt, auch dem vorhandenen wissenschaftlichen Personal eine Perspektivenbildung bis hin zur stellvertretenden Direktionsleitung zu bieten, die wiederum dem Wissenserhalt in den Häusern zu Gute kommt.

In den Anlagen 2-13 befinden sich die erwünschten Stellungnahmen der Museen. Aufgrund des noch laufenden Stellenplanverfahrens für 2019 kann es zu Überschneidungen im Sachstand kommen.

gez. Laugwitz-Aulbach

Anlagen

- Anlage 1: Auszug städtisches Personalmanagementsystem mit altersbedingten Fluktuationen
- Anlage 2 - Stellungnahme Direktion 4510 / WRM
- Anlage 3 - Stellungnahme Direktion 4511 / ML
- Anlage 4 - Stellungnahme Direktion 4512 / RGM und Archäologische Bodendenkmalpflege
- Anlage 5 - Stellungnahme Direktion 4513 / RJM
- Anlage 6 - Stellungnahme Direktion 4514 / MAKK
- Anlage 7 - Stellungnahme Direktion 4515 / MOK
- Anlage 8 - Stellungnahme Direktion 4516 / MS
- Anlage 9 - Stellungnahme Direktion 4518 / KSM
- Anlage 10 - Stellungnahme Direktion 4520 / NS-DOK
- Anlage 11 - Stellungnahme Direktion 4522 / MD
- Anlage 12 - Stellungnahme Direktion 4523 / KMB
- Anlage 13 - Stellungnahme Direktion 4523 / RBA