

## Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr. 0002/2024  
**öffentlich**

Gremium	Sitzungsdatum	Art der Behandlung
Ausschuss für Bildung, Kultur und Sport	15.02.2024	zur Kenntnis

### Tagesordnungspunkt

#### **Personalsituation im Fachbereich 4 – Bildung, Kultur, Schule und Sport; hier alle Bereiche außer 4-40 / Schulverwaltung (=ASG)**

#### **Kurzzusammenfassung:**

##### **Kurzbegründung:**

In Zusammenhang mit der Beratung über neu einzurichtende Stellen für den Stellenplan 2024/2025 geben die Fachbereiche nach Beschluss des Rates in den Fachausschüssen einen kurzen Überblick über die aktuelle Personalsituation.

##### **Risikobewertung:**

entfällt

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

	keine Auswirkungen:	Mehrerträge:		Mehraufwendungen:	
		lfd. Jahr	Folgejahre	lfd. Jahr	Folgejahre
<b>konsumtiv:</b>					
<b>investiv:</b>					
<b>planmäßig:</b>					
<b>außerplanmäßig:</b>					

##### **Weitere notwendige Erläuterungen:**

(...)

## Inhalt der Mitteilung:

### Hinweis des Verwaltungsvorstandes

Der Vorlauf zum diesjährigen Stellenplan-Entwurf hat das Dilemma der Stadtverwaltung als großes Dienstleistungsunternehmen ohne auch nur ansatzweise auskömmliche Finanzierung der uns von Bund vorgegebenen Aufgaben und mit nur marginalem Einfluss auf das so zustande gekommene Aufgabenspektrum erneut in durchaus schmerzlicher Weise verdeutlicht.

Um den politischen Entscheidungsträgern diesen verwaltungsinternen Prozess transparent und nachvollziehbar zu machen, soll nachfolgend der Entscheidungsweg der Verwaltung zum finalen Stellenplanentwurf beschrieben werden.

Mit ausschließlich fiskalischem Blick auf die Haushaltssituation dürften theoretisch gar keine neuen Stellen vorgeschlagen werden. Denn wenn schon bisher die Finanzierung der Kommune durch Bund und Land notleidend ist, so verstärkt jeder weitere Personalzuwachs dieses Problem.

Auf der anderen Seite

- werden uns permanent neue Aufgaben „von oben“ aufgebürdet
- wachsen bestehende Aufgaben weiter auf
- lösen Beschlüsse der politischen Gremien der Stadt zusätzlichen Personalbedarf aus
- führen objektive Erkenntnisse aus Organisationsuntersuchungen zu objektiv/rechnerisch nachgewiesenen höheren Personalbedarfen.

Hinzu kommt, dass die Bewältigung von immer neuen und regelmäßig langwierigen Krisen die Mitarbeitenden zum Teil weit über die eigentlichen Stelleninhalte hinaus beschäftigt und ohnehin schon zur Priorisierung der Aufgaben zwingt. Darüber hinaus bringen auch Zukunftsthemen wie der Klimaschutz oder der Start in eine weitreichende Digitalisierung zunächst einmal finanzielle und personelle Mehrbedarfe mit sich, bevor die positiven Effekte hieraus wirksam werden und dadurch künftige Kosten vermieden werden können.

Vor dem Hintergrund der Haushaltssituation wurden die Fachbereiche im verwaltungsinternen Verfahren der Aufstellung des Stellenplan-Entwurfs seitens der Verwaltungsführung zu sehr zurückhaltenden Anmeldungen für diesen nächsten Stellenplan aufgerufen.

Aus den zuvor beschriebenen Gründen kam es insgesamt trotzdem zur Anmeldung von zusätzlichen **80** Stellen. Diese bedeuteten rechnerisch ohne Gegenrechnung von möglichen Refinanzierungen zunächst einmal einen Mehraufwand von ca. **5,8 Mio. €** pro Jahr.

Diese Anmeldungen wurden zunächst fachlich durch den Fachbereich (FB) 1 geprüft, der bei insgesamt **67** Stellen den tatsächlichen Bedarf fachlich und objektiv bestätigte. Bei weiteren **13** Stellen (größtenteils aus dem Fachbereich 8) standen zwar ebenfalls sehr nachvollziehbare und vorausschauende Gedanken hinter der Anmeldung. Im Hinblick auf die Haushaltslage wurden durch den Verwaltungsvorstand allerdings nur die durch FB 1 als aktuell akuter Bedarf bestätigten Stellen in die weiteren Prüfschritte überführt und die anderen 13 Stellen aus der Anmeldung gestrichen.

**20** der verbleibenden 67 Stellen resultieren aus dem politischen Beschluss, die Stellen von der EBGL in den Abfallwirtschaftsbetrieb zu verlagern. Da es sich hierbei um gebührenrefinanzierte Stellen handelt, die zuvor an die EBGL gezahlt wurden und nun direkt als Personalaufwand im Kernhaushalt anfallen, konnte dieser Vorgang nicht nur als bereits beschlos-

sen, sondern auch als haushaltsneutral bewertet werden. Damit blieben noch **47** Stellen intensiver zu betrachten.

In einem nächsten Schritt wurden die Stellen, bei denen über die Stellenplananmeldung eine Entfristung erfolgen sollte, soweit gestrichen, wie dort rechtlich weiterhin mit Befristungen gearbeitet werden kann. Hierdurch entfielen 9,5 Anmeldungen und es verblieben **37,5** Stellen für die weitere Betrachtung.

Im Anschluss wurden die Stellen, bei denen auch eine Anmeldung für 2025 von den Fachbereichen als ausreichend bewertet wurde, aus der aktuellen Anmeldung gestrichen. Diese sollen im nächsten Jahr auf Basis der dann vorliegenden neuen Erkenntnisse zur Haushaltssituation neu bzgl. ihrer Anmeldung für einen möglichen Nachtrags-Stellenplan entschieden werden. Hierbei handelt es sich um 4,5 Stellen, womit **33** Stellen zur genaueren Betrachtung verblieben.

Durch eine ergänzende Betrachtung der Refinanzierung von Stellen können 5,5 Stellen mit einer über 85 %igen Refinanzierung aufgrund ihrer geringen finanziellen Auswirkungen aus Sicht des Vorstandes ebenfalls aus der weiteren Betrachtung herausgenommen werden.

Durch all diese Schritte konnte der tatsächliche Mehraufwand um und auf ca. **2 Mio. €** pro Jahr reduziert werden.

Die verbleibenden **27,5** Stellen setzen sich zusammen aus neuen (pflichtigen) Aufgaben, der Grundlage für HSK-Maßnahmen und weiteren dringenden Bedarfen – insbesondere im Kontext von Klimaschutz und Digitalisierung. Eine weitere Kürzung der Stellenzusetzungen kann seitens der Verwaltung nicht vertreten werden.

Diese Entscheidungen sind dem Verwaltungsvorstand nicht leicht gefallen, waren aber zum Erhalt der finanziellen Handlungsfähigkeit der Stadt zwingend. Dies geht allerdings auch – und das gilt es ausdrücklich zu erwähnen – zu Lasten der Leistungsfähigkeit der Verwaltung in der Breite ihres Aufgabenspektrums.

Die Fachbereiche könnten mit Blick auf die Entlastung der Mitarbeitenden und den eigenen Anspruch an die möglichst vollumfängliche und optimale Aufgabenerledigung eine deutlich bessere Personalausstattung gut gebrauchen und haben dies durchaus nachvollziehbar verwaltungsintern vorgetragen. Durch den restriktiven Umgang mit solchen Wünschen vor dem Hintergrund der Haushaltssituation als Basis für die Handlungsfähigkeit sind die Fachbereiche durch den vorliegenden Stellenplanentwurf gezwungen, Prozesse zu hinterfragen, Qualitätsverluste hinzunehmen, „mutigere“ Entscheidungen zu treffen und regelmäßig auch zu Lasten langjährig tradierter, aber bei kritischer Betrachtung nicht zwingend notwendiger Aufgaben Prioritäten zu setzen.

Anderslautende Einzelfallentscheidungen zum Stellenplan – reduzierend oder auch aufstockend – stehen der Politik selbstverständlich frei.

## **Derzeitige Personalsituation im Fachbereich 4 – Bildung, Kultur, Schule und Sport**

**Personalsituation des Fachbereiches 4 – Bildung, Kultur, Schule und Sport,  
hier: alle Bereiche außer 4-40 / Schulverwaltung (=ASG)**

Der zum Dezernat VV III gehörende Fachbereich 4 setzt sich aus den Abteilungen 4-10 (Zentraler Dienst), 4-40 (Schulen), 4-41 (Kulturbüro), 4-42 (Stadtbücherei), 4-43 (Volkshochschule), 4-44 (Musikschule), 4-45 (Kunst- und Kulturbesitz mit den drei Museen), 4-47 (Stadtarchiv) und 4-52 (Sport) zusammen.

Zur Aufgabenerledigung stehen im Stellenplan 2023 in Summe 129,0 Stellen zur Verfügung. Zum 01.10.2023 sind 9,5 Stellen nicht besetzt:

Betrachtet man die einzelnen Abteilungen des Fachbereichs 4 - ohne den Schulbereich - ergibt sich folgendes Bild:

### **Fachbereichsleitung | Vorzimmer | Steuerungsunterstützung / Berufsschulverband**

Die Fachbereichsleitung ist aufgrund mehrerer **Krisensituationen** und in verschiedenen Themenfeldern besonders betroffen.

Zudem war dieser Bereich durch wichtige **Personalwechsel**, Vertretungen und Vakanzen geprägt. Die geplante, überlappende Besetzung der Fachbereichsleitung ist nicht gelungen. Der bisherige Fachbereichsleiter hat den FB am 03.03.2023 verlassen. Die neue Fachbereichsleitung hat die Arbeit am 01.06.2023 aufgenommen. Die dreimonatige Vakanz wurde von der Abteilungsleitung der Schulverwaltung soweit möglich zusätzlich übernommen. Dennoch konnte durch eine transparente Kommunikation eine reibungslose Übergabe der Leitungsaufgaben erreicht werden, so dass neben dem Tagesgeschäft regelmäßig ad hoc auftretende Schwierigkeiten schnellstmöglich bewältigt werden konnten.

Die Stelle **Steuerungsunterstützung** für die Fachbereichsleitung war seit dem 01.06.2023 für insgesamt 5 Monate (bis zum 01.12.2023) unbesetzt. Die bisherige Stelleninhaberin hat innerhalb der Stadtverwaltung gewechselt. Die Aufgaben der vakanten Stelle wurden - soweit möglich - unter anderem zusätzlich von dem Zentralen Dienst übernommen.

Um die Ausgliederung des **Berufsschulverbands** zum Rheinisch-Bergischer Kreis durchführen zu können, wurde ein ehemaliger Mitarbeiter gefunden, der den Prozess zum Teil begleitet (0,06 Stelle bis 31.12.2023). Die Geschäftsführerin des BSV (0,5 Stelle besetzt mit einer 1,0 Stelle) verlässt zum 1.11.2023 den FB 4. Die operativen Arbeiten sowie die Arbeiten die zur Ausgliederung notwendig sind (z. B. Jahresabschlussarbeiten), müssen auch noch in 2024 erledigt werden. Da die zweite (0,5) Stelle Sachbearbeitung für den BSV schon seit längerem krankheitsbedingt vakant ist besteht die Gefahr, dass nicht alle Aufgaben zum angestrebten Zeitpunkt realisiert werden können.

### Abteilung 4-10 (Zentraler Dienst)

Der Zentrale Dienst ist derzeit mit zwei Vollzeitstellen besetzt. Die Stellenanzahl ist angemessen und erforderlich, um die vielen zentralen **Querschnittsaufgaben** des Fachbereiches im Zusammenspiel mit den anderen Fachbereichen zu erledigen und die kulturellen Fachabteilungen verwaltungstechnisch unterstützen zu können.

### Abteilung 4-41 (Kulturbüro)

Das städtische Kulturbüro war bis zum 31.12.2020 dauerhaft mit einer Verwaltungsstelle besetzt. Zum Jahresbeginn 2021 konnte die für 2020 bewilligte zusätzliche ½ Verwaltungsstelle neu besetzt werden, so dass das städtische Kulturbüro mit zwei Personen auf **1,5 Verwaltungsstellen** in recht knapper Personalressource für den bekannt vielfältigen Bereich besetzt ist.

Die Abteilungsleiterin ist zusätzlich noch arbeitsintensiv tätig als Schriftführerin für den ABKS - Ausschuss für Bildung, Kultur und Sport. Die derzeitige Personalausstattung ist mindestens erforderlich, um ansatzweise die vielfältigen Aufgaben eines Kulturbüros erledigen zu können. Zusätzliche neue Aufgaben können nur durch Aufstockung im Personalstamm übernommen werden. Anderenfalls würden diese zu erneuten massiven Überstunden der Abteilungsleiterin führen. Der Abbau der auflaufenden Überstunden würde dann zu massiven Einschränkungen im Kulturbüro führen.

### Abteilung 4-42 (Stadtbücherei)

Der Stellenplan für die Stadtbücherei weist **18 fachspezifische Stellen** (Diplom-Bibliothekare, Fachangestellte für Medien und Information, Informationselektroniker) für insgesamt drei Bibliotheksstandorte (Forum, Bensberg, Paffrath) aus.

Die **Hausmeisterstelle** (anteilig für das Forum und als Springer für die anderen kulturellen Einrichtungen) ist seit Juni 2023 nach monatelanger Vakanz wiederbesetzt.

Fachspezifisches Personal fiel in 2023 durch zwei Elternzeiten und eine Kündigung (Wegzug) aus. Nur zu einem geringen Teil wurde dies durch Vertretungen sowie Einstellung einer stud. Hilfskraft aufgefangen. Hinzu kommen krankheitsbedingte, auch längerfristige **Personalausfälle**.

Aktuell sind 1,7 Stellen unbesetzt. Stellenausschreibungen für 1,5 Stellen sind erfolgt.

Die Stellen (4-42-1729 und eine befristete Stelle 0,5 als EZ-Vertretung für die Stelle 4-42-534) werden zu Anfang Dezember und Januar 2024 besetzt sein.

Bislang konnten kurzfristige Schließungen insbesondere der Stadtteilbüchereien durch flexiblen Einsatz des Personals aus dem Forum vermieden werden.

Bei weiterem anhaltenden Personalausfall wird dies nicht mehr vermeidbar sein und das vielfältige Angebot, wie es in der „Bibliotheksstrategie 2030“ entwickelt und vom Rat beschlossen wurde, kann nicht weiter umgesetzt werden. In der Folge müssen ggf. Öffnungszeiten wieder reduziert, Veranstaltungsangebote oder auch besondere Dienste für Schulen und Kitas im Rahmen der Leseförderung u. ä. zurückgefahren werden.

## **Abteilung 4-43 (Volkshochschule)**

Die Abteilung 4-43/VHS hat insgesamt ein Stellenkontingent von **11 Vollzeitstellen**. Diese setzen sich zusammen aus der VHS-Leitung und vier weiteren vollzeitbeschäftigten hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeitenden - HPM - (komplett oder überwiegend refinanziert über Landesförderung von 70.000 € pro Stelle), aus der Verwaltungsleitung und drei weiteren Verwaltungsmitarbeiterinnen auf 4,5 Stellen (eine 0,5 Stelle ist derzeit vakant) und aus zwei Hausmeistern auf 1,5 Stellen sowie eine befristete Elternzeit -Vertretung.

Die 5 HPM-Stellen (incl. VHS-Leitung) entsprechen den vom Land geförderten Stellen nach Weiterbildungsgesetz anhand der Einwohnerzahl von Bergisch Gladbach, Kürten und Odenthal. Die beiden Zweigstellenleitungen der Gemeinden Odenthal und Kürten (öffentlich-rechtliche Vereinbarung als Grundlage) erfüllen ihre Aufgabe als Honorarkräfte.

Eine zusätzliche Stelle für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit wurde für die Kultur- und Bildungseinrichtungen des Fachbereich 4 für den Stellenplan 2022 bewilligt. Diese Stelle wurde zum 01.08.2023 besetzt. Die Kollegin ist zeitweise bei der VHS, aber auch in allen übrigen kulturellen Einrichtungen im Einsatz.

**Vakanzen:** Die VHS hatte in der Vergangenheit eine Mitarbeiterin aus der Personalreserve mit 26,25 Stunden, die sich um Service und Küche gekümmert hat. Sie steht der VHS leider nicht mehr zur Verfügung. Ihre Aufgaben wurden übergangsweise von den übrigen VHS-Mitarbeitenden mit übernommen. Da in 2023 jedoch glücklicherweise das VHS-Angebot wieder sehr stark nachgefragt wird, sind diese Tätigkeiten vom vorhandenen Personal nicht mehr leistbar.

Auch hat die Nachfrage nach Integrationskursen, und damit auch der enorme Verwaltungsaufwand, zugenommen, so dass die bisher nicht besetzte 0,5 Stelle im Sachgebiet Verwaltung wiederbesetzt werden muss.

Die Kollegin, die die verwaltungsseitige Abwicklung der Integrationskurse verantwortet, fällt längerfristig aus. Sie wird bis Ende Februar 2024 im Dienst sein. Hier wird derzeit eine Lösung erarbeitet, weil eine kontinuierliche Bearbeitung dieses sehr schwierigen und komplexen Sachgebietes unbedingt gewährleistet bleiben muss. Zunächst soll die NN-Stelle 4-430-563 (Übersoll) ausgeschrieben werden, da die Stelle 4-430-561 im Frühjahr wie beschrieben vakant sein wird. Nach Eintritt der Inhaberin in den Mutterschutz soll dann die Ausschreibung der verbleibenden 0,5-Stelle (Übersoll vorher ausgleichen) vorgenommen werden.

Ab 01.06.2024 geht der langjährige Tageshausmeister der VHS in die Freizeitphase der Altersteilzeit. Hier wird eine zeitnahe Besetzung angestrebt mit einer Stundenverschiebung hin zu dem Abendhausmeister.

Im Februar 2022 hat eine pädagogische Kollegin vom FB 5 zur VHS gewechselt und den Bereich Schulabschlüsse und Kreatives übernommen. Sie ist seit dem 01.01.2023 in Mutterschutz (aber bereits seit dem 01.12.2022 nicht mehr im Dienst) und hat bis zum Sommer 2024 Elternzeit. Hier wurde befristet eine neue Kollegin eingestellt. Die ursprüngliche Kollegin möchte nach der Elternzeit mit 29 Wochenstunden in Teilzeit wieder arbeiten. Dies ist nicht ganz unproblematisch, da die Förderung nach Weiterbildungsgesetz nur erfolgt, wenn die Stelle in vollem Stundenumfang besetzt ist. Die Förderung beträgt 70.000 € pro Jahr und wird nicht anteilig gezahlt, wenn sie nur Teilzeit besetzt ist. Der Verwaltungsvorstand muss entscheiden ob die Elternzeit-Vertretung verlängert werden soll, da die Stelle für die Förderung in Vollzeit besetzt sein muss und eine befristete 10 Stunden-Kraft kaum zu finden sein wird.

Der Leiter der VHS wird im April 2025 in Rente gehen. Hier ist eine Überlappung bewilligt. Um dies zu gewährleisten muss hier eine Ausschreibung Mitte 2024 erfolgen. Die Verwaltungsleiterin wird auch in 2025 ausscheiden, die Freizeitphase der Altersteilzeit beginnt bei ihr am 01.07.2025.

D.h. das **Leitungsteam**, das die VHS in den letzten Jahren wiederaufgebaut hat, **verlässt die VHS innerhalb des ersten Halbjahres 2025**. Hier gilt es, die Umbruchsituation gut zu gestalten.

#### **Abteilung 4-44 (Haus der Musik)**

Die Abteilung 4-44 Haus der Musik hat insgesamt ein Stellenkontingent von **27,5 Vollzeitstellen**. Diese setzen sich zusammen aus der Musikschulleitung, der stellvertretenden Abteilungsleitung, drei Verwaltungsmitarbeiterinnen (auf 2,0 Stellen) und dem Hausmeister. Zusätzlich werden Kooperationen durch eine 0,4 Stelle betreut. Die restlichen Stellen werden für Musikschullehrer und Musikschullehrerinnen benötigt.

Vom Land NRW werden 23 Unterrichtsstunden finanziert („Musikschulinitiative“), mit der die Musikschule eine halbe Stelle für Kooperations-Organisation und weitere 8 UE für Instrumentalunterricht eingerichtet hat.

Die Städtische Max-Bruch-Musikschule arbeitet mit insgesamt 27,5 Planstellen.

Die Schulleitung kümmert sich um die Nachbesetzungen von Unterrichtsdeputaten, die durch das Erreichen der Altersgrenze im Kollegium frei werden.

Sie hat das vom Rat der Stadt beschlossene „70-30-Konzept“ umgesetzt (70 % aller pädagogischen Stunden in Festanstellung, 30% bei freien Mitarbeitern in Honorarfunktion).

Ein Problem ergibt sich, da die Nachfrage an Unterricht größer geworden ist, Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen angefragt werden, neue Unterrichts-Angebote umgesetzt werden wollen. Eine erfreuliche und politisch gewünschte Entwicklung.

#### **Abteilung 4-45 (Villa Zanders)**

Das Kunstmuseum kämpft seit Jahren um eine bessere personelle Ausstattung, um den vielfältigen - politisch ja auch anerkannten - Aufgaben zeitgemäßer Museumsarbeit nachzukommen. Als einziges Kunstmuseum im Rheinisch-Bergischen Kreis nimmt es eine zentrale Position mit überregionaler Ausstrahlung sowohl im kulturellen Leben als auch als Bildungsinstitution ein.

Aufgrund der kaum ausreichenden finanziellen und auch personellen Ressourcen macht sich der **Freundeskreis Galerie+Schloss e.V.** seit Jahren aktiv für das Museum verdient.

Aus bürgerschaftlichem Engagement und der Einsicht, dass kulturelle Bildung für die Entwicklung einer Gesellschaft unerlässlich ist und Nährboden für Toleranz bildet, wurden durch den Verein erhebliche Summen in die Museumsarbeit investiert.

Beispielsweise finanzierte der Verein mit 20.000 € auch in die vom Bund geförderte Stelle einer Volontärin (2018-2020) speziell für Vermittlungsarbeit.

Eine Stelle für Vermittlungsarbeit ist fachlich dringend notwendig! Ein **2-jähriges Volontariat** speziell **für Vermittlungsarbeit** ist eine kostengünstige Alternative zur Etablierung der zuvor angebotenen Standards, wird aber die gewünschte Kontinuität und Vertrautheit der Stelleninhaberin mit den städtischen Sammlungen nicht bieten können.

Dieses 2-jährige Volontariat für Vermittlungsarbeit ist ausgeschrieben und soll zum 01.05.2024 besetzt werden, so dass die Kooperationen in der geforderten Intensität umgesetzt werden können. Die Kontinuität in der Zusammenarbeit mit Schulen und Kindertagesstätten im Rahmen der landesweiten Kooperationsprojekte (Kulturstrolche, Kulturscouts,

Bildungspartner NRW - Museum und Schule) wird gewährleistet, ebenso die Entlastung der anderen Mitarbeiterinnen, die versuchen, diese Aufgaben „nebenbei“ zu erledigen.

Ein **wissenschaftliches Volontariat** jeweils auf **2 Jahre befristet** ist unverzichtbar für die Arbeit am Kunstmuseum, da es eine Zuarbeit bei wiss. Anfragen, der Inventarisierung und der Vorbereitung von Kunstausstellungen zwingend erforderlich ist.

Dieses Volontariat wird von der Stadtverwaltung finanziert und konnte seit 2018 nahtlos besetzt werden. Das Volontariat soll auch im Oktober 2024 – nach Ausscheiden der jetzigen Volontärin – lückenlos wiederbesetzt werden.

Die Betreuung des Museums während der Öffnungszeiten durch das derzeitige **Kassen- und Aufsichtspersonal** (1,5 Stellen), das die Eintritte einnimmt sowie das Haus und die Ausstellungen beaufsichtigt, ist aufgrund der nötigen vielfältigen Arbeitseinsätze an Abenden und Wochenenden kaum zu bewältigen. Es kommt immer wieder zu Konflikten mit den Arbeitsschutzbestimmungen. Da sich die Arbeit auf sehr wenige Personen verteilt, können vor allem die Wochenend-Dienste nicht ausreichend abgedeckt werden, trotz der Unterstützung durch rund 40 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wiederum über den Galerie+Schloss e.V. angeworben und betreut werden. Sonntags werden daher seit 2022 studentische Hilfskräfte eingesetzt, die aus dem Budget für Honorare bezahlt werden.

Ein Mitarbeiter aus der Personalreserve wird 2024 in den Ruhestand gehen.

Die durchgeführte Kassen- und Aufsichtstätigkeit soll durch eine beantragte neue Stelle - aufgeteilt auf zwei halbe Stellen - ersetzt werden. Es ist angestrebt somit künftig eine bessere Abdeckung der Dienste an den Wochenenden zu gewährleisten.

Die Stelle des **Haustechnikers/ Museumswartes** ist seit 1.10.2022 unbefristet neu besetzt. Neben den bekannten Aufgaben eines Hausmeisters (kleine Reparaturarbeiten, Instandhaltung der Immobilie etc.), gehört der Ausstellungsauf-/ bzw. -abbau sowie die technische Betreuung der Depots zu den zeitlich aufwändigen und anspruchsvollen Tätigkeiten dieses Kollegen.

Überraschend fiel die städtische **Reinigerin** aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen im September 2023 für den Reinigungsdienst aus. Um den Betrieb aufrecht zu erhalten wurde kurzfristig ein privates Unternehmen beauftragt, das Toiletten, Böden etc. reinigt. Dies ist eine für ein Museum untragbare Situation, da die Reiniger auch im Bereich der hochwertigen Kunstwerke reinigen müssen. Hier handelt es sich absolut um eine Vertrauensstellung und es ist eine ungute Situation, fremde Dienstleister im Bereich uns anvertrauter Kunstwerke und Leihgaben reinigen zu lassen.

Diese Position wurde ausgeschrieben und soll neu besetzt werden.

Die Reinigerin soll zum 01.04.24 die freiwerdende Stelle 4-45-478 (Kasse, Aufsicht) übernehmen. Derzeit wird Sie bereits an Kasse angelernt.

In der **Verwaltung** hat ein Personalwechsel zum 01.05.2023 erfolgreich nach Ausscheiden einer Kollegin in den Ruhestand stattfinden können.

2023 steht das Ausscheiden der derzeitigen **Museumsleiterin** an. Das Besetzungsverfahren für die Nachfolge ist nahezu abgeschlossen. Die neue Leitung soll zum 01.03.2023 ihre Arbeit aufnehmen, so dass ein überschneidender Übergang der Leitung (Wissenstransferstelle) von einem Monat gewährleistet werden kann.

Zum 01.07.2024 scheidet auch die **wissenschaftliche Mitarbeiterin**, die u.a. für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist, in den Ruhestand aus. Diese Position muss alsbald ausgeschrieben und nahtlos besetzt werden.

Da Museumsarbeit insbesondere auf Kontinuität und Kenntnis des städtischen Kunstbesitzes beruht, muss ein derart umfangreicher Personalwechsel wie 2024 gut gestaltet werden.

## **Sachgebiet 4-450 (Bergisches Museum für Bergbau, Handwerk und Gewerbe)**

Im Museum sind seit Juli 2020 städtischerseits eine 1,0 Stelle (seit Juli 2018 vorher GL Service) für die wissenschaftliche Leitung und seit Januar 2019 eine 0,5 Stelle für die Verwaltung eingesetzt. Eine stellvertretende Leitung ist nicht vorhanden. Wegen akuter Überlastung der Museumsleitung wurde im Oktober 2021 das Stundenkontingent für die Verwaltung als unstrittige Notlösung befristet auf 39 Wochenstunden erhöht. Mit der Erhöhung sind zwar ein Großteil der Verwaltungsaufgaben des Museums abgedeckt, jedoch ist sie nicht stellenplanmäßig abgesichert und läuft zum 31. August 2024 aus. Seit Februar 2023 fällt die wissenschaftliche Leitung Mutterschutz- bzw. Elternzeitbedingt aus. Ab März 2023 konnte die Museumsleitung zu 50% durch eine Vertretung besetzt werden. Von Oktober 2023 bis einschließlich August 2024 übernimmt die Person die Museumsleitung in Elternzeitvertretung mit 70%. Der reduzierte Stellenumfang ermöglicht finanziell den Einsatz einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin in Elternzeitvertretung mit einem Stellenumfang von 50% im Zeitraum August 2023 bis einschließlich August 2024.

Um das Museum für das Publikum überhaupt öffnen zu können, besteht ein Kooperationsvertrag zwischen Stadt und **Förderverein** des Museums. Der Förderverein beschäftigt im Kassen- und Aufsichtsdienst 15 Mitarbeitende, die auf 520 Euro-Basis beschäftigt sind. Nur mit der Unterstützung dieses Teams ist das Museum in der Lage, Veranstaltungen sowie ein museumspädagogisches Programm anzubieten. Eine zusätzliche museumspädagogische Fachkraft ist nicht vorhanden.

Darüber hinaus finanziert der Förderverein eine **520 Euro-Kraft** (in den Sommermonaten April – September zwei 520 Euro-Kräfte) für die Pflege des Außengeländes und Unterstützung des Hausmeisters, da die vorhandenen Hausmeisterstunden (19,5 Wochenstunden über GL Service) nicht ausreichen.

Als Folge der jahrelang unbeständigen Personalsituation des Museums besteht in allen Arbeitsbereichen weiterhin massiver **Nachholbedarf**. Von den insgesamt sechs Kernarbeitsfeldern eines professionellen Museumsbetriebs konnten bislang drei – Museumspädagogik, Veranstaltungen sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit – inhaltlich und strukturell neu aufgestellt werden. Die Umsetzung ist nur in Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Mitarbeitenden und freiberuflichen Honorarkräften möglich. Dank des 2019 eingeführten Freiwilligen Sozialen Jahrs (FSJ) Kultur und des Angebots des Bergischen Museums als Betriebsstätte für die Absolvierung eines solchen, verfügt das Museum über einen Facebook- und einen Instagram-Kanal.

Im vergangenen Jahr konnte der akute Handlungsbedarf bei der **Inventarisierung** und der dafür notwendigen sachgerechten Umlagerung der Sammlungen nicht behoben werden. Diese Aufgaben sind mit dem vorhandenen Personal und wegen fehlender Lagermöglichkeiten nicht umzusetzen, auch wenn sie grundlegend für die von der Politik 2017 beschlossenen und mittlerweile mithilfe eines Förderprojekts angelaufenen Neuausrichtung des Museums sind.

Die beiden musealen Kernaufgaben **Forschen und Sonderausstellungen** sind ebenso nur mit zusätzlicher personeller Unterstützung einer wissenschaftlichen Fachkraft realisierbar, so dass diese Bereiche bis auf Weiteres nicht mehr bearbeitet werden.

Erste Maßnahmen im Bereich der **Digitalisierung** konnten im Rahmen des Pilotprojekts „Sammlungsdigitalisierung“, gefördert im Netzwerk Bergische Museen, angestoßen werden. Eine über das Netzwerk finanzierte Honorarkraft sowie eine ebenfalls über das Netzwerk finanzierte Beratung haben ein erstes Inventarisierungssystem sowie die Auswahl eines digitalen Sammlungsprogramms ermöglicht. Die Fortsetzung der Sammlungsdigitalisierung wird von der wissenschaftlichen Mitarbeitern (mit 50% als Elternzeitvertretung) fortbetrieben.

Die Notwendigkeit der sachgerechten Sichtung und Umlagerung der Sammlungen sowie einer zeitgemäßen digitalen Inventarisierung, wird durch das Projekt zur Neuausrichtung noch einmal verstärkt deutlich. Eine Neuausrichtung bedarf Zugriff und Wissen auf vorhandene Objekte, mit Blick auf eine mögliche Entsammlung (welches die Depotsituation z.T. entschärfen würde) ist eine Inventarisierung unumgänglich.

Im Rahmen des Projekts „**partizipatives Museumslabor**“, für welches aufgrund externer Förderung für die Zeit vom 1. Juni 2022 bis 30. September 2023 eine befristete Projektkoordination mit einer 0,5 Stelle eingestellt werden konnte, konnten die Themenkomplexe Inklusion und Nachhaltigkeit genauer bearbeitet und erste Vorschläge für Umsetzungsmaßnahmen im Museum entwickelt werden. Als notwendig mitzudenkende Angebote sind insbesondere die inklusiven zu markieren, welche die Erschließung neuer Zielgruppen ermöglicht und auf großes externes Interesse gestoßen sind. Eine Förderung der barrierefreien Umbaumaßnahmen im Zuge der Neugestaltung des Museums wurde bereits von der Kämpgen-Stiftung in Aussicht gestellt.

Die Ergebnisse des Projekts „Museumslabor“ zeigen, dass die Bürgerinnen und Bürger das **Bergische Museum als identitätsstiftenden Ort** der lokalen und regionalen Geschichte schätzen und sich stärker als Ort der Begegnung und außerschulischen Lernort wünschen. Um dies qualitativ anbieten zu können, wäre eine personelle Aufstockung in den Bereichen der Sammlungsarbeit sowie Museumspädagogik wünschenswert. Die dauerhafte Regelung einer stellvertretenden Museumsleitung ist erstrebenswert.

#### **Abteilung 4-47 (Stadtarchiv)**

Aktuell umfasst das Archivteam **4 Festangestellte** (4 Facharchivare – höherer (Leitung) gehobener und mittlerer Dienst).

Die frühere Stelle der Sachbearbeiterin wird im Winter 2023/24 durch die eines Fachangestellten des mittleren Archivdienstes ersetzt. Diese Person wird schwerpunktmäßig im Bereich der elektronischen Archivierung (Konvertierung elektronischer Dokumente, Schnittstelle zum Langzeitarchiv) eingesetzt werden, wo bislang noch die Kapazitäten fehlten. Es ist zu hoffen, dass das Archivteam somit künftig auch den großen Herausforderungen der elektronischen Archivierung gewachsen ist. Für einen zusätzlichen Ausbildungsplatz (FaMI) besteht derzeit kein Bedarf. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

Eine erhebliche Entlastung in der Digitalisierung analogen Archivguts konnte dadurch erreicht werden, dass dem Archiv ein Verwaltungsmitarbeiter in Vollzeit für diese Aufgabe übermittle wurde (aus der Personalreserve). Er wird voraussichtlich im April 2025 in den Ruhestand treten.

#### **Abteilung 4-52 (Sport)**

In der Abteilung Sport sind 3,5 Stellen im Verwaltungsbereich und 8 Stellen im operativen Bereich der Sportstättenunterhaltung angesiedelt. Alle vorgenannten Stellen sind besetzt; es ergibt sich jedoch eine Besonderheit bei der Wahrnehmung der Abteilungsleitung Sportverwaltung.

Die Aufgaben der Abteilungsleitung Sportverwaltung werden im Rahmen eines Jobsharings umgesetzt. Dies bedeutet, dass 2 Mitarbeitende die Aufgabe der Abteilungsleitung hälftig wahrnehmen. Aus dieser Konstellation ergibt sich, dass bereits seit dem 01.05.2021 ein 0,5-Stellenanteil vakant ist und somit zur Entlastung der Haushaltssituation beigetragen wird.

Außerdem wurde im Sachgebiet Sportstättenunterhaltung eine 1,0-Stelle für eine noch nicht

übertragene Aufgabe eingerichtet, die mit einem Sperrvermerk versehen ist und nicht bewirtschaftet werden kann. Es ist dem hohen Arbeitseinsatz der Mitarbeitenden der Abteilung 4-52 zu verdanken, dass zusätzliche Aufgaben und viele Belastungsspitzen aufgefangen sowie wesentliche Projekte bereits umgesetzt und angestoßen werden konnten.

Dennoch ist festzustellen, dass trotz Aufgabenoptimierung und -umverteilung die **Arbeitsauslastung so hoch** ist, dass viele Überstunden anfallen und die vereinbarte Arbeitszeit regelmäßig überschritten wird. Im Jahr 2024 sind daher die Aufgaben der Sportverwaltung erneut zu betrachten und zu prüfen ob der o.g. fehlende 0,5-Stellenanteil, welcher aus der speziellen Konstellation des Jobsharings resultiert, zu besetzen ist. Mit Blick auf die Haushaltungssituation wird zu diesem Zeitpunkt auf die Anmeldung eines weiteren Stellenbedarfs verzichtet.

### **Beantragte Stelle für den Stellenplan 2024/2025 sowie die Konsequenzen bei Nichtbewilligung**

Seitens des Fachbereichs 4 wird für den Stellenplan 2024/2025 die Neueinrichtung folgender Stelle beantragt:

4-45 SB Kasse/ Aufsicht Museum Villa Zanders 1,0 Stelle (2\*0,5 Stellen) EG 4 51.000 € im Stellenplan-Entwurf enthalten

#### **Abteilung 4-45 (Kunst- und Kulturbesitz)**

- Aufgabenbereich - Umfang - Wert	Begründung	Konsequenzen bei Nichtbewilligung
<b>4-45 SB Kasse/ Aufsicht Museum Villa Zanders</b> 1,0 Stelle (2*0,5 Stelle) EG 4 51.000 €	<p>Die Betreuung des Museums während der Öffnungszeiten nur durch das derzeitige Kassens- und Aufsichtspersonal (1,5 Stellen), das die Eintritte einnimmt sowie das Haus und die Ausstellungen beaufsichtigt, kann nicht gewährleistet werden.</p> <p>Daher wird derzeit ein Teil der Aufgaben aus der Personalreserve gedeckt. Ab 2024 ist das nicht mehr möglich.</p> <p>Rund 40 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von dem Galerie+Schloss e.V. angeworben und betreut.</p> <p>Sonntags werden seit 2022 studentische Hilfskräfte eingesetzt, die aus dem Budget des Kunstmuseums bezahlt werden.</p> <p>Die zwei 0,5 Stellen sind unbedingt notwendig um die bisherigen Öffnungszeiten des Kunstmuseums ab 2024 sicherstellen zu können.</p>	<p>Die Arbeitsschutzbestimmungen können nicht eingehalten werden, da sich die Arbeit auf sehr wenige Personen verteilt.</p> <p>Die Wochenend-Dienste könnten nicht ausreichend abgedeckt werden, so dass die bisherigen Öffnungszeiten nicht aufrechterhalten werden können.</p> <p>Der Fachbereich 1 teilt diese Auffassung und ergänzt, dass ohne Mitarbeiter oder Mitarbeiterin aus der Personalreserve der Dienstplan kaum aufrecht gehalten werden kann.</p>