

Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr. 0045/2023
öffentlich

Gremium	Sitzungsdatum	Art der Behandlung
Ausschuss für Bildung, Kultur und Sport	28.02.2023	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 2023 geben die Fachbereiche nach verwaltungsinterner Abstimmung in den jeweiligen Fachausschüssen einen kurzen Überblick über die aktuelle Personalsituation.

Risikobewertung:

entfällt

Finanzielle Auswirkungen:

	keine Auswirkungen:	Mehrerträge:		Mehraufwendungen:	
		lfd. Jahr	Folgejahre	lfd. Jahr	Folgejahre
konsumtiv:					
investiv:					
planmäßig:					
außerplanmäßig:					

Weitere notwendige Erläuterungen:

(...)

Inhalt der Mitteilung:

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 2022 in Summe 123,5 Stellen zur Verfügung. Derzeit sind 13 Stellen nicht besetzt.

Betrachtet man die einzelnen Abteilungen des Fachbereiches 4 - ohne den Schulbereich - ergibt sich folgende Situation:

Fachbereichsleitung | Vorzimmer | Steuerungsunterstützung

Die Fachbereichsleitung ist aufgrund mehrerer Krisensituationen und in verschiedenen Themenfeldern besonders betroffen, so dass es hier zu einer enormen **Arbeitsmehrbelastung** gekommen ist, die natürlich auf zahlreiche Tätigkeitsfelder durchschlägt. Im Ergebnis wurde ein sehr großes Maß an Überstunden notwendig, die im üblichen Arbeitsalltag nicht nennenswert abgebaut werden können. Zudem ist die halbe unterstützende „Stelle Grundsatzangelegenheiten“ seit Monaten maßgeblich als Unterstützung in der Schulverwaltung eingebunden, so dass auch insofern weniger Unterstützung der Leitung erfolgen konnte.

Der Fachbereichsleiter hat altersbedingt zum 31.7.2023 den Eintritt in den Ruhestand beantragt; wird aber aufgrund der massiv aufgelaufenen Zeitpolster aus Resturlaub und Zeitguthaben bereits Ende Februar den aktiven Dienst beenden.

Aufgrund persönlicher Umstände ist das Vorzimmer über längere Zeit unbesetzt – trotz guter Vertretung durch das Vorzimmer des Fachbereiches 8 im Rahmen der personellen Möglichkeiten mit nicht unerheblichen Auswirkungen in der Fachbereichsorganisation.

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 gerade 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. Beispielsweise wie bei der Organisation und Durchführung des erfolgreichen Kultursommers 2021. Der Abbau der auflaufenden Überstunden führt in den Folgewochen zu massiven Einschränkungen im Kulturbüro.

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.

In 2022 fiel unter anderem Personal durch zwei Elternzeiten aus, dass nur zum Teil durch Vertretungen aufgefangen wurde. Außerdem sind durch Stundenreduzierungen von Mitarbeitenden aktuell **0,7 Stellen unbesetzt**. Darüber hinaus gibt es weitere Wünsche von Mitarbeitenden, ihre wöchentliche Arbeitszeit zu verringern.

Die seit November 2020 eingerichtete **Hausmeisterstelle** (für das Forum und als Springer für die anderen kulturellen Einrichtungen) ist seit Oktober 2022 wieder unbesetzt.

Bei weiterem anhaltenden Personalausfall kann das vielfältige Angebot, wie es in der „Bibliotheksstrategie 2030“ entwickelt und vom Rat beschlossen wurde, nicht 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 - (überwiegend refinanziert über Landesförderung), 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.

Die 5 HPM-Stellen (incl. VHS-Leitung) entsprechen der 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. Darüber hin-

aus waren der VHS aus der Personalreserve eine Mitarbeiterin mit einem Stellenvolumen von 30 Stunden zugeteilt, die überwiegend die Öffentlichkeitsarbeit übernommen hat. Eine weitere Mitarbeiterin aus der Personalreserve mit 26,25 Stunden hat sich um Service und Küche gekümmert. Beide Mitarbeiterinnen stehen der VHS nicht mehr zur Verfügung und die Aufgaben werden (in einem sehr abgespeckten und nur absolut notwendigen Umfang) von den übrigen VHS-Mitarbeitenden mit übernommen, ohne dass eine entsprechende Aus-/Vorbildung im Bereich Marketing vorhanden ist.

In den letzten 3 Jahren wurden 9 neue Mitarbeitende in der VHS eingearbeitet. In der ersten Zeit bedingt durch Corona in einer absoluten Ausnahmesituation. Erst in 2022 ist eine Einarbeitung in Routinen möglich geworden.

Eine zusätzliche Stelle für **Marketing und Öffentlichkeitsarbeit** wurde für die Kulturellen Einrichtungen sowie VHS im Fachbereich 4 für den Stellenplan 2022 bewilligt. Diese nötige Stelle konnte bis jetzt aber faktisch leider nicht ausgeschrieben werden, weil die Notwendigkeit dieser Stelle seitens eines Votums des Verwaltungsvorstandes „erneut durch die Politik bestätigt werden soll“. Dies ist bisher nicht erfolgt.

Zu diesen Zweck wird daher hier nochmals der relevante Inhalt der Vorlage zur Personalsituation im Fachbereich 4 aus 2021 (ABKS 01.12.2021; Nr.: 0690/2021) aufgeführt:

- Aufgabenbereich - Umfang - Wert	Begründung	Konsequenzen bei Nichtbewilligung
Sachbearbeitung Marketing/Social Media 1,0 EG 10	<p>FB 4 beantragt die Einrichtung einer 1,0 Stelle zur Bearbeitung und Weiterentwicklung des Marketings und der Öffentlichkeitsarbeit für den gesamten Kulturbereich um die professionelle Betreuung des digitalen Bereiches und den notwendigen Printmedien zu ermöglichen.</p> <p>Im kulturellen Bereich ist diese Schnittstelle unbedingt erforderlich, um die Vermarktung der unterschiedlichen Produkte voranzubringen. Der in diesem Bereich stetig steigende Arbeitsumfang kann nicht mehr von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzlich übernommen werden.</p> <p>Zudem kann ohne den Einsatz einer professionellen Kraft die dafür notwendige Konzepterstellung und deren Umsetzung nicht realisiert werden.</p>	<p>Die Durchführung von Maßnahmen zur Kundenbindung und Neukundenakquise und das Erstellen von Werbeplänen wird erschwert. Die Pflege und Weiterentwicklung der Social Media, der Homepages, der E-Papers und der notwendige Internetrelaunch wird gefährdet.</p> <p>Redaktionelle Überarbeitungen von Texten, Gestaltung von Printmedien (Programmhefte, Presse, Berichte, Plakate, Flyer usw.) mit einheitlichem Erscheinungsbild in enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden für die Kulturprojekte wird erschwert. Z.B. ist für die VHS die Vermarktung des Programms in Printmedien und Social Media sehr wichtig, um die Bürgerinnen und Bürger zu erreichen. Wenn die Stelle nicht besetzt würde, werden durch schlecht gebuchte Kurse eine entsprechende Wirtschaftlichkeit gefährdet. Das Bewerben von Veranstaltungen für bestimmte Zielgruppen über bestimmte Kanäle, z.B. bei der beruflichen Bildung durch separate Flyer oder von Angeboten für junge Menschen über Instagram und Facebook, bedarf einer Professionalität, die derzeit Niemand erfüllen kann.</p> <p>Die Führung des elektronischen Bildarchivs, Bildrecherche, Bildrechte und Bildbearbeitung kann nicht effizient, zentral für die Kultur umgesetzt werden.</p> <p>Die Erstellung von Fotostrecken und Videoproduktionen (z.B. für das Haus der Musik) würde erschwert.</p>

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 Anerkennung 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, zuletzt in die vom Bund geförderte Stelle einer Volontärin für die Vermittlungsarbeit, bei der sich der Verein mit rund 20.000 € einbrachte.

Nachdem die staatliche Förderung 2020 auslief, wurde *diese* Stelle für Vermittlungsarbeit leider nicht verstetigt, weshalb die in dieser Zeit aufgebaute Vermittlungsarbeit - zudem negativ unterstützt durch die Einbrüche durch die Corona-Pandemie - in weiten Teilen wieder auf den Stand davor zurückfiel. Dies bedeutet, gewünschte Kooperationen nicht durchführen zu können, fehlende Kontinuität in der Zusammenarbeit mit Schulen unterschiedlicher Formen, und somit weniger Wirksamkeit des Museums in seinem Auftrag als Bildungsinstitution für die Bevölkerung.

- Eine **Stelle für Vermittlungsarbeit** erscheint fachlich dringend notwendig! Ideal wäre eine auf Kontinuität angelegte Stelle im Stellenplan, da Kooperationen kontinuierlich gepflegt und mit Leben gefüllt werden müssen. Jeder Wechsel hemmt Kontinuität. Ein 2-jähriges Volontariat speziell für Vermittlungsarbeit wäre 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.

Sollte das Team perspektivisch nicht aufgestockt werden, kann das vielfältige und anerkannt gute Angebot so nicht gehalten werden und insbesondere die Zusammenarbeit mit Schulen und Kitas im Rahmen landesweiter Kooperationsprojekte (Kulturstrolche, Kulturscouts, Bildungspartner NRW- Museum und Schule) nicht angemessen fortgesetzt 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, da es immer wieder zu Konflikten mit den Arbeitsschutzbestimmungen kommt. 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.

Eine bisher nur durch einen Kollegen aus der Personalreserve durchgeführte **Kassen- und Aufsichtstätigkeit** muss fest eingerichtet und idealerweise durch 2 halbe Stellen besetzt werden. Die derzeit 1,5 Stellen sollen beim nächsten Ausscheiden einer Kollegin aus Altersgründen auf 3 halbe Stellen umstrukturiert werden, um eine sinnvolle personelle Struktur mit ausreichender Vertretungsmöglichkeit während der Öffnungszeiten gewährleisten zu können. Daher wurde für den Stellenplan 2023 eine neue Vollzeitstelle beantragt, diese Stelle wurde vom Verwaltungsvorstand aber nicht bewilligt, stattdessen aber zugesagt das nötige Personal anderweitig bereit zu stellen.

- Die Stelle des **Hausmeisters/ Museumswartes** ist seit 1.10.2022 neu besetzt, die Besetzung jedoch aufgrund evtl. Rückkehroption des erkrankten Mitarbeiters auf ein Jahr befristet worden. Neben den bekannten Aufgaben eines Hausmeisters (kleine Reparaturarbeiten, Instandhaltung der Immobilie etc.), gehört der Ausstellungsauf-/ bzw. -abbau zu den herausragenden, zeitlich aufwändigsten und anspruchsvollsten Tätigkeiten des Hausmeisters und Museumswartes in einem Museum. Es ist deshalb wünschenswert, die Befristung aufzuheben, um den komplexen und museumsspezifischen Anforderungen eines Museumswartes zu entsprechen.
- Für das Ausscheiden einer **Verwaltungskraft** in den Ruhestand im Frühjahr 2023 muss rechtzeitig eine Nachfolge ausgeschrieben werden.
- Schließlich ist das Ausscheiden der **Museumsdirektorin als Leiterin**, zum 01.06.2024 und der **wissenschaftlichen Mitarbeiterin**, Stellvertreterin und Leiterin der Geschäftsstelle des Galerie+Schloss e.V., zum 01.07.2024 zu bemerken und frühzeitig Vorsorge zu tragen, dass eine reibungslose Fortführung des Museumsbetriebes gewährleistet ist. Da Museumsarbeit insbesondere auf Kontinuität und Kenntnis des städtischen Kunstbesitzes beruht, ist ein derart umfangreicher Personalwechsel innerhalb kurzer Zeit extrem kritisch.

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

Im Museum sind seit Juli 2018 eine 1,0-Stelle für die wissenschaftliche **Leitung** und seit Januar 2019 eine 0,5 Stelle für die **Verwaltung** eingesetzt. Eine stellvertretende Leitung sowie eine zusätzliche museumspädagogische Fachkraft sind 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. März 2023 aus. Die für den Stellenplan 2023 beantragte dauerhafte Einrichtung einer Vollzeitstelle (EG 08) wurde seitens des Verwaltungsvorstandes nicht bewilligt.

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 450 Euro-Basis, seit Oktober 2022 erhöht auf 520 Euro, beschäftigt sind. Nur mit der Unterstützung dieses Teams ist das Museum in der Lage, Veranstaltungen sowie ein museumspädagogisches Programm anzubieten.

Darüber hinaus finanziert der Förderverein zwei 520 Euro-Kräfte für die Pflege des Außengeländes und Unterstützung des Hausmeisters, da die vorhandenen Hausmeisterstunden (19,5 Wochenstunden über GL-Service) nicht ausreichend sind.

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 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 können.

Eine erste Auseinandersetzung mit den unerläßlichen Themen der Digitalisierung, Inklusion und Nachhaltigkeit finden auf konzeptioneller Ebene aktuell im Rahmen des Projekts „**partizipatives Museumslabor**“ statt, da 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, die die Museumsleitung in der Durchführung maßgeblich unterstützt. Wertvolle Erkenntnisgewinne, insbesondere bezüglich einer barriereärmeren Gestaltung des Museumsangebots vor Ort und digital, sollen möglichst über das Projekt hinaus verstetigt werden.

Vor diesem Hintergrund ergibt sich aus der im Frühjahr 2023 beginnenden Elternzeit der Museumsleitung die Dringlichkeit, kurzfristig eine umfängliche **Vertretungsregelung** zu finden, um die erfolgreich gestartete Neukonzeption zu einem gelungenen Abschluss zu bringen und die damit verbundenen Fördermittel in Höhe von insgesamt 80.700 Euro zu sichern.

Abteilung 4-47 (Stadtarchiv)

Aktuell umfasst das Archivteam **4 Festangestellte** (3 Facharchivare – höherer, gehobener und mittlerer Dienst sowie eine Sachbearbeiterin).

Die Stelle der Fachauszubildenden für Medien- und Informationsdienste (FaMI) lief im Frühjahr 2022 mit erfolgreichem Abschluss aus und es erfolgte eine Vertragsverlängerung für ein halbes Jahr. Leider war es nicht möglich, ab 2022 wieder eine/n FaMI zu gewinnen. Der somit absehbare Wegfall dieser Stelle wird eine schmerzliche Vakanz hinterlassen, die durch einen zwischenzeitlich angestellten Jahrespraktikanten leider nicht ersetzt werden kann. Für diese Stelle ist dringend nach einer dauerhafteren Lösung zu suchen.

Mit der zunehmenden **Digitalisierung und elektronischen Archivierung** ergeben sich neue große Herausforderungen, die auch personell berücksichtigt werden müssen (Fachkraft IT, elektronische Archivierung, Dokumentenmanagementsystem, digitale Formate, elektronisches Langzeitarchiv, Online-Angebote), um den Anforderungen und Erwartungen gerecht zu werden. Das Helpdesk der IT kann nur sehr begrenzt (und ohne spezielle Archiv-IT-Kenntnisse) unterstützend helfen. Hier ist Handlungsbedarf gegeben, damit das Archiv als „Gedächtnis der Stadt“ auch in einem zunehmend digitalen Umfeld wahrgenommen und wertgeschätzt wird.

Abteilung 4-52 (Sport)

Vakanzen: Die Stelle der Abteilungsleitung der Sportverwaltung ist seit dem 01.05.2021 vakant. Die Abwesenheitsvertretung wird für die Dauer der Elternzeit (voraussichtlich bis Januar 2023) durch ihren Stellvertreter wahrgenommen. Sobald die Stelleninhaberin aus der Elternzeit zurückkehrt, ist die Umsetzung eines Jobsharings geplant. Dies bedeutet, dass die

Aufgabe der Abteilungsleitung jeweils hälftig durch 2 Mitarbeitende (1,0 Stelle) wahrgenommen wird. Hälftig durch die bisherige Stelleninhaberin und hälftig durch die Sachgebietsleitung 4-520.

Für den Zeitraum der Elternzeit wurde eine befristete Stelle des mittleren Dienstes (EG 8 TVöD) eingestellt, um die Abteilung bei anfallenden leichteren administrativen Arbeiten zu unterstützen.

Aus der o.g. Konstellation des Jobsharings zwischen den beiden Mitarbeitenden ergibt sich, dass der Sportverwaltung bereits zu diesem Zeitpunkt eine 0,5-Stelle fehlt und auch nach Rückkehr von der derzeitigen Abteilungsleitung nicht zur Verfügung steht.

Neue Aufgaben: Die bestehende Grünfläche an der IGP - Gesamtschule Paffrath - wurde seit jeher von Freizeitsportlerinnen und -sportlern sowie durch den Vereinssport genutzt - die Pflege und Unterhaltung der Fläche lag im Bereich der Sportverwaltung (Außenkolonne). Im Rahmen der Flüchtlingsunterbringung wurde die Grünfläche jedoch anderweitig benötigt und mit Containern versehen (hierauf Fundamente gegossen u.a.). Da die Fläche nicht mehr für den Sportbetrieb zur Verfügung stand und sich daher der operative Arbeitsaufwand reduziert hat, wurde die Außenkolonne der Sportverwaltung um eine Stelle reduziert.

Auf der bestehenden Grünfläche an der IGP wird seitens der Sportverwaltung die Errichtung einer „**Bezirkssportanlage Nord-West**“ forciert und geplant. Das herzurichtende Areal hat eine Gesamtfläche von rund 50.000 qm und soll sukzessive errichtet werden. Die hierfür erforderlichen Mittel wurden bereits im Haushalt 2021 in die Priorisierung aufgenommen (für die Jahre 2022 ff.); die Herrichtung des Areals sollte schrittweise ab dem Jahr 2022 beginnen; eine Abbildung konnte jedoch im Haushalt nicht dargestellt werden. Die bis zur Fertigstellung des Areals anfallenden Mehrarbeiten sollen in einem ersten Schritt durch die Außenkolonne der Sportstättenunterhaltung übernommen werden.

Nach evtl. Herrichtung einer „Bezirkssportanlage Nord-West“ wäre die Bewilligung einer weiteren 1,0 Stelle jedoch zwingend erforderlich. Bei den anfallenden Mehrarbeiten handelt es sich um

- Pflege-, Wartungs- und Unterhaltungsaufgaben der zusätzlichen 50.000 qm (vollständige Pflege der Grünanlagen sowie der technischen Anlagen)
- Pflege-, Wartungs- und Unterhaltungsaufgaben der Aufbauten (z.B. Spielfelder und Nebenflächen)
- Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten in den Gebäudebereichen und an fest eingebauten Bestandteilen der Sportflächen (z. B. Leichtathletikanlagen).

Beantragte Stellen für den Stellenplan 2023 sowie die Konsequenzen bei Nichtbewilligung

Seitens des Fachbereichs 4 wurden für den Stellenplan 2023 die Neueinrichtung folgender Stellen beantragt:

Abteilung 4-45 (Kunst- und Kulturbesitz)

- Aufgabenbereich - Umfang - Wert	Begründung	Konsequenzen bei Nichtbewilligung
Sachbearbeitung Bergisches Museum 0,5 Stelle Entgeltgruppe 08	<p>Es hat sich deutlich gezeigt, dass eine halbe Stelle nicht ausreicht, um sämtliche Verwaltungsarbeiten des Museums wahrnehmen zu können. Daher wurde beantragt, die die Stelle auf eine Vollzeitstelle aufzustocken. Diesem Antrag ist der Verwaltungsvorstand nicht gefolgt; hat jedoch zugestanden, dass der Personalbedarf anderweitig gedeckt werden soll.</p>	<p>Die Verwaltungsarbeiten des Bergischen Museums können nicht mehr vollumfänglich durchgeführt werden.</p>
Sachbearbeitung Kunst- und Kulturbesitz/ Kunstvermittlung 0,5 Stelle Entgeltgruppe 10	<p>Im Mittelpunkt steht die Vermittlung von Kunst an Schülerinnen/Schülern und in diesem Zusammenhang die Organisation von Workshops, Kinderkünstlerfesten und Mitmachangeboten. Hierbei inbegriffen ist die Weiterentwicklung der bestehenden Konzepte und deren vollumfängliche Umsetzung, ebenso wie die Fortbildung von Erzieherinnen und Erziehern.</p> <p>Die Dezernatsleitung hat den Antrag abschlägig beschieden.</p>	<p>Es ist für das übrige Personal nicht möglich, die Anfragen der Schulen, KiTas, Erwachsenengruppen und Kooperationspartnern (BiB, Pädagogische Hochschule der Universität zu Köln etc.) zu pflegen, geschweige denn auszubauen.</p> <p>Insbesondere der Anspruch, im Bereich der Inklusion und Integration verstärkt zu kooperieren sowie die digitale Präsenz auszubauen, ist mit dem vorhandenen Personal nicht zu leisten.</p> <p>Diese Position beruht auf Kontinuität. Erst nach einer Phase der Annäherung bilden sich haltbare Kooperationen, die dann auch über viele Jahre verlässlich bestehen. Ohne eine Fachkraft für Kunstvermittlung ist das 2018-2020 aufgebaute Niveau in der Kunstvermittlung sowie die Kooperation mit den zahlreichen Akteuren unmöglich zu erhalten.</p>
Stellvertretung Bergisches Museum mindestens 0,5 Stelle Entgeltgruppe 13	<p>Das Bergische Museum hat einen städtischen Personalbestand von einer Sachbearbeitung (Stundenumfang 0,5, siehe oben) und einer wissenschaftlichen Leitung (Entgeltgruppe 13, Stundenumfang 1,0. Ein weiteres Einschränken des Aufgabenbereichs der Museumsleitung ist nicht möglich, da das Museum bereits jetzt nur die absolut notwendigen Grundfunktionen erfüllt und andere museale Pflichtaufgaben mit dem vorhandenen Stundenumfang nicht abgedeckt werden können.</p> <p>Die Dezernatsleitung hat den Antrag auf Ausweitung im Personalstamm abschlägig beschieden.</p>	<p>Als problematisch haben sich in den vier Jahren seit Amtsantritt der Museumsleitung insbesondere die fehlende Vertretungsregelung und der zu knapp bemessene Stundenumfang der Verwaltungskraft sowie des eigenen Stundenumfangs herausgestellt. In der Konsequenz hat diese Arbeitssituation bereits einmal zu einem mehrwöchigen Arbeitsausfall geführt, der aufgrund der fehlenden Stellvertretung auf fachlicher Ebene eine erhebliche und letztlich unkalkulierbare Beeinträchtigung der laufenden Museumsarbeit bedeutet.</p>
Kasse/Aufsicht Villa Zanders 1,0 Stelle Entgeltgruppe 04	<p>Ab dem Ausscheiden des derzeitigen Ganztags-Mitarbeiters (derzeit aus der Personalreserve gestellt) ist es erforderlich, insgesamt zwei Stellen besetzt mit vier Teilzeitkräften) u. a. auch zur Abdeckung der Wochenend- und Feiertagsdienste einzurichten.</p> <p>Die Einrichtung einer Stelle wurde seitens des Verwaltungsvorstandes abgelehnt; eine erforderliche anderweitige Bereitstellung im Umfang einer Ganztags- bzw. zweier Teilzeitkräfte aber fest zugesagt.</p>	<p>Es ist keine Vertretung gewährleistet und die Dienstpläne erfüllen nicht den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben.</p>