Landeshauptstadt Magdeburg

Stellungnahme der Verwaltung öffentlich	Stadtamt IV	Stellungnahme-Nr. S0304/21	Datum 13.07.2021
zum/zur F0152/21 – Fraktion DIE LINKE Stadtrat Oliver Müller			
Bezeichnung Personaltableau im städtischen Kulturbereich (Organigramm & Stellenbeschreibungen)			
Verteiler Der Oberbürgermeister		Tag 20.07.2021	

Im städtischen Kulturbereich kam es in den vergangenen 5 Jahren erfreulicherweise insbesondere auch durch den Prozess der Kulturhauptstadtbewerbung zu einem nicht unwesentlichen Personalaufwuchs. So folgte der Stadtrat in überzeugender Weise sehr einmütig so ziemlich allen Beschlussvorschlägen der Verwaltung bspw. im Bereich der richtungsweisenden Rekommunalisierung des Technikmuseums oder der personellen Neuausrichtung des Telemann-Zentrums. Inwieweit jedoch im städt. Kulturbereich insgesamt notwendigerweise parallel eine ständige Überprüfung der bestehenden Aufgabenbezogenheiten stattfindet, neben neuen Aufgaben, die zweifellos dazu kommen, es vielleicht auch Aufgaben gibt, die wegfallen, Stellen anders zugeschnitten werden können, sich Tätigkeitsmerkmal verändern, verblieb bislang eher im Unklaren. Dem Stadtrat scheint allzu oft als Adressat regelmäßiger Personalstellenwünsche der Verwaltung lediglich die Rolle zugeschrieben, diesen Beschlussvorschlägen seine Zustimmung zu verleihen. Einer hoffentlich vorausgegangenen, objektiven Analyse von Notwendigkeiten, Pro & Cons einschl. Alternativen der Zielerreichung (Zielvariablen), Prüfung von Passgenauigkeiten oder gar der Verortung von Stellen jenseits der Stadtverwaltung wird er leider eher nicht teilhaftig. Dabei ist es laut Kommunalverfassungsgesetz primäre Aufgabe der Verwaltung, alle Stadtratsmitglieder anhand objektiv dargestellter und getroffener Abwägungen in die Lage zu versetzen, selbstständig die beste Entscheidung zum Wohle der Menschen in unserer Stadt fällen zu können. Doch offenbar getreu dem Motto: Gibt es nur einen Weg, kann man sich nicht verlaufen!, kommen die allermeisten Drucksachen der Verwaltung ähnlich einer Einbahnstraße einher, die nur einen Weg ausweist und Entscheidungen präjudiziert.

Ich frage den Oberbürgermeister:

Wie stellt sich die Personalzusammensetzung im städtischen Kulturbereich inkl. Tätigkeitsbeschreibungen und Stellenbewertungen dar?

Wie viele und welche Personalstellen sind in den letzten 6 Jahren dazu gekommen?
Welche vom Stadtrat beschlossene Steigerung des Kostenaufwandes war damit verbunden?

Wann und mit welchem Ergebnis erfolgte mglw. im Rahmen sich ändernder Aufgaben und Erfordernisse für welche dieser Stellen eine Anpassung/Änderung von Tätigkeitsmerkmalen? Ging damit die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten einher? Wenn ja, wo und warum?

Vor etwa fünf bis sechs Jahren erfolgte eine Änderung des Zuschnittes von Zuständigkeiten im Fachbereich Kunst und Kultur etc.: Hat sich diese Maßnahme bewährt, welche konkreten Ziele waren damit verbunden, wann erfolgte eine Evaluierung, was waren deren Ergebnisse?

Wann fanden durch wen Organisationsuntersuchungen statt? Was beinhalten die Ergebnisse und Empfehlungen?
Zu welchen Ergebnissen für die Aufgaben der Zukunft kam die Analyse der Arbeit und Aufgabenbereiche der jeweiligen Personalstellen des Kulturhauptstadt-Bewerbungsbüros?

Welche Personalinstrumente und Personalmanagementstrategien sind zu Grunde gelegt und werden wie und durch wen immer wieder angepasst und effektiv fortgeschrieben?

In welcher Weise entsprachen und entsprechen Arbeits- und Präsenzzeiten bzw. Sprechzeiten der Kulturförderung den Bedürfnissen Kulturschaffender? Auf Grund welcher Messinstrumente werden Sie fortlaufend hinterfragt und mglw. angepasst?*

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit innerhalb der städt. Kulturbereiche und -institutionen sowie mit der sog. freien Szene und Kulturaktiven überhaupt? Was läuft besonders gut, was mglw. weniger?

Welche Vergleiche mit anderen unterlegenen Kulturhauptstadtbewerberstädten wurden im Rahmen der aktuellen Plan B – Erstellung gezogen (Best practice/bspw. Zukunftsplan Hannover etc.)? Wovon können wir lernen?

Die Beantwortung der verschiedenen Fragestellungen zur Personal- und Organisationsentwicklung ist in einem inhaltlichen Zusammenhang zu betrachten, deshalb erfolgt die Darstellung in einem modifizierten Kontext. Die Fragen **1 bis 6** wurden in 3 Themenbereiche aufgegliedert und entsprechend den Sachzusammenhängen dargestellt und beantwortet:

1. **Organisationsentwicklung – Ziele, Ergebnisse, Evaluation**

   1.1 Evaluierung von Zielen und Maßnahmen der Organisationsveränderungen ab 2015

   1.2 Ergebnisse und Empfehlungen aus Organisationsuntersuchungen

2. **Stellenaufwuchs und Personalkostenentwicklung**

3. **Aufgaben/Funktionen und Stellenwertüberprüfungen**

Die Fragen 7 bis 11 wurden entsprechend der vorgegebenen Struktur separat beantwortet.

7. **Ergebnisse der Analyse der Arbeit und Aufgabenbereiche des Kulturhauptstadt-Bewerbungsbüros**

8. **Anwendung von Personalinstrumenten und Entwicklung/Fortschreibung einer Personalmanagementstrategie**

9. **Ausrichtung der Arbeits- und Präsenzzeiten der Kulturförderung an den Bedürfnissen Kulturschaffender***

10. **Zusammenarbeit innerhalb der städt. Kulturbereiche und Institutionen sowie mit der sog. freien Szene und Kulturaktiven**

11. **Vergleich mit anderen unterlegenen Kulturhauptstadtbewerberstädten im Rahmen der aktuellen *Plan B – Erstellung***

1. Organisationsentwicklung – Ziele, Ergebnisse, Evaluation

In den Anlagen 1 bis 4 sind die wesentlichen organisatorischen Veränderungen und Umstrukturierungen im Dezernat in den letzten 6 Jahren dargestellt. Es wurde auf die beiden relevanten Fachbereiche 41 (Kunst und Kultur) und 42 (Stadtgeschichte und Historische Sammlungen) eingegangen, im Rahmen der Fragestellungen insbesondere auf den Fachbereich 41 Kunst und Kultur. Auf den FB 40 wird in dieser Betrachtung nicht weiter eingegangen, da dort ausschließlich Aufgaben im Bereich Schule und Sport bedient werden.

Anlage 1 – Veränderungen 01.02.2014

Anlage 2 – Veränderungen 01.07.2015

Anlage 3 – Veränderungen 2018/2019

Anlage 4 – Veränderungen 2020

1.1 Evaluierung von Zielen und Maßnahmen der Organisationsveränderungen ab 2015

Grundsätzlich hat der Oberbürgermeister die Personal- und Organisationshoheit. Er kann selbständig festlegen, wie die Organisationsstruktur der Stadtverwaltung aussehen soll.

Hinsichtlich der nachfolgenden Darstellungen der mit den verschiedenen Organisationsmodellen verbundenen Veränderungen wird ersichtlich, dass die Veränderungen sich nach Auflösung der verschiedenen Ämter im Jahr 2006 schrittweise einer nach Fachbereichen ausgerichteten Organisationsstruktur angenähert haben. Verschiedene Organisationseinheiten wurden schrittweise zusammengeführt. Die Organisationseinheiten sind entsprechend der Produkte abgebildet. Die Fachbereiche bzw. Fachdienste operieren unabhängig voneinander im

Rahmen der ihnen zugewiesenen Teilbudgets, übertragenen Aufgaben und Zielvereinbarungen.

Eine Organisationsentwicklung ist auch ein Lernprozess und ein Ergebnis sich verändernder Rahmenbedingungen. Deshalb ist eine Organisation stetigen Veränderungsprozessen unterworfen, deren Struktur und Prozesse regelmäßig aufgaben-kritisch betrachtet werden müssen. Dieser Prozess des steigen Wandels wird durch den zuständigen Fachbereich Personal- und Organisationsservice fachlich-inhaltlich begleitet. Je nach Bedarf finden unterschiedliche Methoden bei der Feststellung der Bedarfe Anwendung.

Als Grundlage für Entscheidungen zur Aufbau- und Ablauforganisation dienen der Aufgabenverteilungsplan des Dezernates IV, heruntergebrochen auf die einzelnen Fachbereiche/Fachdienste/Sachgebiete bzw. Teams bis hin zum Dienstverteilungsplan des einzelnen Mitarbeitenden.

1.2 Ergebnisse und Empfehlungen aus Organisationsuntersuchungen

Organisationsuntersuchungen im Sinne einer systematischen Betrachtung haben im großen Umfang nicht stattgefunden. Der Bereich Kultur eignet sich auch nicht für eine klassische Organisationsuntersuchung. Es handelt sich um eine freiwillige Aufgabe, die anders gelagerten Vorgaben als Pflichtaufgaben unterliegt. Hier wird politischen Entscheidungen und der Schwerpunktsetzung der jeweiligen amtierenden Beigeordneten gefolgt. Jede Stadträt*in und jede Beigeordnete* setzt unterschiedliche Schwerpunkte in seiner bzw. ihrer Arbeit. Außerdem ist es immer abhängig von der jeweiligen Haushaltslage, ob gerade genügend Mittel für Ausstellungen, Projekte etc. zur Verfügung stehen. Nach den aktuellen Projekten/Schwerpunkten wird auch die Organisationsstruktur punktuell angepasst. Befristete und unbefristete Stellen werden überwiegend durch Drucksachen in den Stellenplan aufgenommen und mit dem Haushalt beschlossen – diesen hat der Stadtrat demnach auch zugestimmt. Ein ggf. neuer Stadtrat muss somit mit den Entscheidungen des vorherigen Stadtrates arbeiten bzw. muss diese entsprechend weiterführen und umsetzen.

Eine regelmäßige Aufgabenkritik erfolgt automatisch bei jeder Beantragung zur Neubesetzung einer Stelle. Hierbei begründen die Fachbereiche, warum die Nachbesetzung erforderlich ist. Oftmals werden auch im Zuge dessen Aufgaben verschoben, verändert, angepasst. Verwaltung lebt, Aufgaben kommen und gehen.

2. Stellenaufwuchs und Personalkostentwicklung

In den Anlagen 5 bis 10 sind die Veränderungen in der Stellenanzahl anhand der Beschlüsse zum Stellenplan und die damit verbundenen Personalkosten dargestellt. In der Darstellung der Personalkosten ist die Berechnung anhand der durchschnittlichen Personalkosten in den betreffenden Jahren erfolgt und nicht anhand der in den Drucksachen angegebenen Personalkosten. Da eine auf durchschnittlichen Personalkosten ausgerichtete Berechnung erfolgt ist, sind auch personenbezogene Sachverhalte sowie Zeiten, in denen eine Stelle nicht besetzt war, nicht mit in die

Berechnung eingeflossen. Es handelt sich demzufolge um eine Soll-Darstellung der Personalkosten, die vom Ist abweichen kann.

In den nachfolgenden Darstellungen sind ausschließlich die Personalkosten dargestellt, welche durch einen Stellenaufwuchs im Rahmen von separaten Drucksachen entstanden sind. Bei Stellen, welche bis in das Jahr 2022 und weiterlaufen, sind zur Berechnung die durchschnittlichen Personalkosten aus 2021 herangezogen worden. (eventuelle Tarifsteigerungen fehlen demnach). An dieser Stelle ist ausdrücklich anzuführen, dass es sich ausschließlich um eine Soll-Darstellung handelt. Tatsächlich sind im IST eine Vielzahl dieser Stellen nicht in dem gesamten Zeitraum besetzt gewesen bzw. sind teilweise Stellen auch gegenwärtig noch nicht besetzt (z. B. im Telemann-Organisationsbüro und im Technikmuseum).

Anlage 5 – Veränderungen 2016 zu 2015

Anlage 6 – Veränderungen 2017 zu 2016

Anlage 7 – Veränderungen 2018 zu 2017

Anlage 8 – Veränderungen 2019 zu 2018

Anlage 9 – Veränderungen 2020 zu 2019

Anlage 10 – Veränderungen 2021 zu 2020

3. Aufgaben/Funktionen und Stellenwertüberprüfungen

In den Anlagen 11 und 12 sind anhand des Stellenbewirtschaftungsplanes die verschiedenen Stellen mit ihren Funktionen und den damit zusammenhängenden Bewertungen dargestellt.

Darüber hinaus wurden die ab dem Jahr 2017 erfolgten Stellenbewertungsüberprüfungen mit dem Anlass zur Überprüfung aufgenommen.

In der Übersicht sind nur Stellenbewertungen aufgeführt, welche der Bewertungskommission vorgelegt wurden. Bei der Bewertung von Stellen mit gleichartigen und gleichwertigen Aufgaben wird grundsätzlich auf bereits vorhandene Stellenbewertungen zurückgegriffen, daher erfolgt keine Vorlage in der Bewertungskommission.

Darüber hinaus werden auch neu zu besetzende oder mit anderen/neuen Aufgaben versehene Stellen mit "unstrittigen" (weil ausgeurteilten und in der Verwaltungspraxis anerkannten) Stellenbewertungen nicht in die Bewertungskommission eingebracht, hier werden dann entsprechende Bewertungsvermerke mit Hinweis auf die Entscheidungsgrundlage erstellt.

Anträge auf Stellenwertüberprüfungen durch Mitarbeitende und/oder Amt/Fachbereich werden grundsätzlich der Bewertungskommission vorgelegt, wenn der Antrag begründet ist.

Anlage 11 – Übersicht FB 41

Anlage 12 – Übersicht FB 42

7. Ergebnisse der Analyse der Arbeit und Aufgabenbereiche des Kulturhauptstadt-Bewerbungsbüros

In Zuge der Erarbeitung der Bewerbungsbücher entstand auch die Kulturstrategie Magdeburg 2030 „Kultur mit allen“. In beiden Prozessen wurden die Bedürfnisse und Entwicklungspotentiale der Kulturlandschaft – wenn auch unter unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen – herausgearbeitet. Dabei zeigte sich, dass insbesondere die Stellen des Bewerbungsbüros, welche die Vernetzung der Kulturakteur*innen unterstützten und sich mit der Entwicklung des Capacity Building beschäftigten (Projektentwicklung, Projektkoordination) für die weitere Kulturarbeit eine wichtige Rolle spielen sollten. Hier sind wichtige Impulse durch die Projektentwicklung bezüglich der weiteren Internationalisierung der Kultur Magdeburgs gegeben worden. Auch die Kommunikation, insbesondere im Bereich Social Media, ist durch die proaktive und agile Arbeit des Bewerbungsbüros beispielgebend entwickelt worden. Die konkreten Ergebnisse spiegeln sich im Entwurf der Drucksache „Masterplan – Kultur MD 20:30“ wider, welche sich aktuell in der Erarbeitung befindet. Ein wesentlicher Bestandteil ist zum einen ein kontinuierliches Capacity-Building-Programm zur Förderung und Vernetzung der Kulturlandschaft. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil ist eine internationale Profilierung der LH MD als Stadt der Kultur und Kreativität durch verschiedene Artist-in-Residence-Programme und der Entwicklung einer gemeinsamen Kulturstrategie. Weiterhin resultieren Erkenntnisse wie ein überregionales Kulturmarketing und eine effektivere Kulturverwaltung durch eine stärkere Orientierung der Verwaltung an die Bedürfnisse der Kulturschaffenden* sowie grundsätzlich mehr Kommunikation miteinander aus der Analyse der Arbeit des Kulturhauptstadt-Bewerbungsbüros.

8. Anwendung von Personalinstrumenten und Entwicklung/Fortschreibung einer Personalmanagementstrategie

Die in der LH MD verankerten Personalinstrumente wie die Dienstliche Beurteilungsrichtlinie, die Leistungsorientierte Bezahlung nach § 18 TVöD, die verbindlichen Mitarbeitergespräche, die Vorgaben des Frauenförderplanes und die Führungsleitlinien finden im DEZ IV und damit auch im FB 41 entsprechend Anwendung. Der Fachbereich Personal- und Organisationsservice ist in der Verwaltung als zuständige Organisationseinheit zentral für diese Aufgaben zuständig. Darüber hinaus nehmen die zuständigen Führungskräfte diese Aufgaben in ihrer Verantwortung wahr.

9. Ausrichtung der Arbeits- und Präsenzzeiten der Kulturförderung an den Bedürfnissen Kulturschaffender*

Die Mitarbeitenden im Kulturbüro und insbesondere in der Kulturförderung nehmen an der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit teil und können deshalb innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens ihre Arbeitszeit frei einteilen und diese den Bedürfnissen der Kulturschaffenden* anpassen. Auch außerhalb dieses Rahmens sind Arbeitszeitverlagerungen am Abend oder an Sonnabenden sowie an Sonn- und Feiertagen möglich, wenn dies in der Natur des Dienstgeschäftes liegt und erforderlich ist. Darüber hinaus können kurzfristig auch außerhalb von Sprechzeiten Termine vereinbart werden, wenn es den Kulturschaffenden* nicht möglich ist, Termine zu den Sprechzeiten wahrzunehmen.

10. Zusammenarbeit innerhalb der städt. Kulturbereiche und Institutionen sowie mit der sog. freien Szene und Kulturaktiven

Zwischen den städtischen Kulturbereichen, hier insbesondere zwischen dem Kulturbüro und den kulturellen Institutionen und Vereinen sowie den freien Kulturschaffenden* hat sich eine enge Zusammenarbeit entwickelt, welche sich mit der Gründung des Netzwerkes Freie Kultur im Rahmen der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Auswirkungen auf die Kulturszene weiter manifestiert hat. Auch die Kultur-Beigeordnete hat sich von Beginn ihrer Tätigkeit an für eine enge Zusammenarbeit mit den Kulturschaffenden* eingesetzt und diese aktiv gefördert.

Seit März 2020 arbeitet dieses Netzwerk eng mit der Kulturverwaltung zusammen. Das gemeinsame Projekt der Modellprojektwoche „Eine Woche voller Kultur“, welche im April 2021 geplant war und leider aufgrund des Infektionsschutzgesetzes („Bundesnotbremse“) nicht stattfinden konnte sowie das Projekt „Auf die Plätze – Kultursommer Magdeburg 2021“ sind hierfür gute Beispiele. Diese Projekte verdeutlichen, dass die Kulturverwaltung auf Augenhöhe mit der freien Kulturszene zusammenarbeitet und sehr gut vielfältige Kulturprojekte für Magdeburg GEMEINSAM bewegt. Unabhängig davon ist allen Beteiligten durch den Prozess der Kulturhauptstadtbewerbung jedoch bewusster geworden, dass es mehr Austausch und Information und noch mehr Zusammenarbeit zwischen der Kulturverwaltung und der freien Kulturszene geben muss und geben wird.

11. Vergleich mit anderen unterlegenen Kulturhauptstadtbewerberstädten im Rahmen der aktuellen Plan B – Erstellung

Die Kulturhauptstadt-Bewerbung hat in den letzten Jahren die Kultur in der Landeshauptstadt Magdeburg stark in den öffentlichen Fokus gerückt. Noch nie wurde so intensiv und aus so vielen Perspektiven über die Kultur in Magdeburg diskutiert, in diesem Zusammenhang entstanden neue Visionen, neue Pläne, neue Erkenntnisse.

Im Zuge der unterlegenen Kulturhauptstadtbewerbung wurde sich mit den dafür angeführten Gründen auseinandergesetzt und ein eigenes Konzept entwickelt, um die aus dem Bewerbungsprozess erzielten Ergebnisse und gewonnenen Erkenntnisse nicht

ungenutzt verstreichen zu lassen. Ein direkter Vergleich mit anderen Bewerberstädten hat nicht stattgefunden, es wurde sich vielmehr auf die eigenen Erkenntnisse der Vergangenheit und auf die stadtbezogenen Bedürfnisse der Gegenwart und Zukunft fokussiert. Der kulturelle Ansatz in den verschiedenen Bewerberstädten war sehr unterschiedlich und hat sich inhaltlich auf unterschiedliche Schwerpunkte konzentriert, so dass ein Vergleich als wenig zielführend eingeschätzt worden ist.

Eine wichtige Erkenntnis in diesem Prozess war jedoch, dass eine enge Kooperation und ein regelmäßiger Austausch zwischen der Kulturverwaltung und den Kulturschaffenden* unabdingbar ist für eine erfolgreiche Umsetzung dieser Ideen und Maßnahmen.

Das daraus erwachsene Programm/Projekt „Magdeburg 20:30“ ermöglicht, dass dieser Prozess nicht als verpasste Möglichkeit, sondern als Anfang einer neuen Ära in Magdeburg verstanden wird. Magdeburg 20:30 ist eine Vision der Magdeburger Kultur und zugleich eine Road Map, welche diese Vision mit Zielsetzungen und Maßnahmen verwirklicht. Mit einer entsprechenden Drucksache der Kulturverwaltung ist vorgesehen, das Programm „Magdeburg 20:30“ in die Umsetzung zu bringen.

Anlagen
Anlage 1 – Veränderungen 01.02.2014
Anlage 2 – Veränderungen 01.07.2015
Anlage 3 – Veränderungen 2018/2019
Anlage 4 – Veränderungen 2020
Anlage 5 – Veränderungen 2016 zu 2015
Anlage 6 – Veränderungen 2017 zu 2016
Anlage 7 – Veränderungen 2018 zu 2017
Anlage 8 – Veränderungen 2019 zu 2018
Anlage 9 – Veränderungen 2020 zu 2019
Anlage 10 – Veränderungen 2021 zu 2020
Anlage 11 – Übersicht FB 41
Anlage 12 – Übersicht FB 42

Stieler-Hinz