

Stellungnahme der Betriebsratskörperschaften einiger ausgegliederter Bundesmuseen sowie der Österr. Nationalbibliothek, wAÖR, zur Museumsreformdiskussion im Rahmen der Museumspolitischen Initiative

Einbeziehung der MitarbeiterInnen

Für die Betriebsräte steht in der Diskussion um eine eventuelle Neuordnung der Museen die Einbeziehung aller Betroffenen im Vordergrund, da dies die Voraussetzung für einen Erfolg der Initiative ist.

Das bedeutet, dass man sich in einer viel weitergehenden Diskussion als bisher mit den Anliegen aller in den ausgegliederten Bundesmuseen beschäftigten MitarbeiterInnen auseinandersetzen sollte.

Wert der Kulturarbeit

Anliegen sind z.B. eine erkennbare Mitarbeiterförderung und Personalentwicklung, die Beseitigung oft vorherrschender mangelnder Wertschätzung sowie die Beseitigung der Infragestellung der Kompetenzen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und auch anderer Kernbereiche wie der Aufsicht resp. Sicherheitsdienstes.

Gefordert werden Anerkennung (und entsprechende Entlohnung) der Kulturarbeit und ihrer Zielsetzungen auch durch die Geschäftsführungen und durch die Personalbüros. Sie haben auch die Verantwortung für die Entwicklung von genaueren Arbeitszielen und ihre Argumentation gegenüber dem Geldgeber.

Angemessene Gehälter, die dem Wert der durch die MitarbeiterInnen in den Museen geleisteten Kulturarbeit entsprechen, sollten selbstverständlich sein und sollten die große Verantwortung für das Eigentum der österreichischen Staatsbürger und seines Werts (wirtschaftlich und ideell) widerspiegeln.

Moderne Betriebswirtschaft anerkennt KulturarbeiterInnen als das wesentliche „Kapital“

Das in Unternehmen, und dies gilt natürlich auch insbesondere für Museen, gebundene „Humankapital“ stellt die zukünftige Wertschöpfung der Unternehmen dar und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit. MitarbeiterInnen sind nicht Kostenfaktoren, sondern de facto das „Kapital“ unserer Museen.

Zufriedenheit der Mitarbeiter ist die Voraussetzung für den Erfolg jeder zukünftigen Form eines Museums, wobei hier nicht nur die monetäre sondern auch die menschliche Seite des Umgangs mit KollegInnen im Zentrum des Interesses stehen sollte.

Es besteht ein statistisch nachweisbarer und direkter Zusammenhang zwischen Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und dem Erfolg des Unternehmens.

Gefragt ist eine Personalplanung, die inhaltlich als Personalentwicklung mit Qualifizierungsmaßnahmen angelegt und mit der Unternehmensstrategie verbunden ist, sie dient der Sicherung der Beschäftigung und gleichzeitig der nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Wissenschaftliche Kompetenz der Führungskräfte (wie auch der Kuratoren resp. Kustoden) sollte genauso oberstes Ziel sein, ebenfalls ihre soziale Kompetenz und Teamfähigkeit.

Die Kompetenzen insbesondere auch der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wie auch aller anderen MitarbeiterInnen müssen respektiert und anerkannt werden und nicht von „modernen“ Managementmethoden marginalisiert werden.

Überlegenswert wäre die hausübergreifende Beschäftigung eines sog. „Forschungsprojektscouts“ und Projektbegleiters, der mit dem Dschungel auch der europaweiten Forschungsförderungsprogramme vertraut ist, bei ev. europaweiten Forschungsprojekten hilft und die Projektmanagementtätigkeiten übernimmt.

Moderne Betriebswirtschaft bedeutet gute Planung

Falls nicht vorhanden, ist in unseren Häusern für das Erstellen verbindlicher Planungen und das damit verbundene Abschaffen von Ressourcenverschwendungen zu sorgen (z.B. bei Bauvorhaben und Ausstellungen, parallele Ausstellungen, die einander Besucher wegnehmen, dies auch innerhalb der jeweiligen Museen).

Aus Arbeitnehmerschutz-, wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Gründen sollte eine Reduktion von Überstunden durch bessere Planung versucht werden.

Die Einführung von Projektmanagement (beispielsweise bei Bauvorhaben, bei Ausstellungen), um Doppel-, Dreifach- und Vierfachgleisigkeiten zu vermeiden, sollte ein Muß sein.

Moderne Betriebswirtschaft bedeutet hervorragende Kenntnisse der „Märkte“

Falls nicht vorhanden, ist für die Einführung der Besucherforschung und die Bearbeitung des "Marktes" Besucher zu sorgen, in der Folge sind die unterschiedlichen Zielgruppen zu definieren und ihre Erwartungen zu formulieren.

Weiters ist für die Einführung von Maßnahmen zur Besuchersteigerung zu sorgen. Insbesondere ist darauf zu achten, daß auch der Bereich der bislang „museumsfernen“ Schichten angesprochen wird, die, sofern es sich um österreichische Staatsbürger handelt, ebenfalls Eigentümer unserer Sammlungen sind.

Generelle Einführung resp. Verstärkung des Marketing wäre anzuraten, das in einigen unserer Häuser bislang vernachlässigt wurde, so ist z.B. teilweise eine viel zu späte Wahrnehmung der Tourismusbranche zu verzeichnen.

Eine Zusammenarbeit mit Firmen, Gewerkschaften und Betriebsräten wird vorgeschlagen, um ev. deren interne Vertriebsmöglichkeiten zu nutzen.

Die Geschäftsführung ist verantwortlich für eine Steigerung des Umsatzes, ohne die es bei gleichbleibender Basisabgeltung nicht gehen wird, resp. für die profunde Argumentation, falls diese nicht möglich erscheint. Beim Umsatz ist jedenfalls zuerst anzusetzen.

Auch für das Erreichen einer eventuell notwendigen Steigerung der Basisabgeltung ist die jeweilige GF mit einer ausführlichen Argumentation gegenüber dem Eigentümer verantwortlich.

Fairer Kollektivvertrag

Die o.a. weitergehende Diskussion sollte auch die ganz unterschiedliche wirtschaftliche Situation der MitarbeiterInnen in den verschiedenen Häusern und damit der unterschiedlichen Gehaltsschemata umfassen.

In einigen Häusern wurde von Seiten des Betriebsrates bis dato vergeblich zumindest eine Indexanpassung der Löhne der Privatangestellten gefordert, um für sie wenigstens einen

eklatanten Reallohnverlust zu vermeiden, und eine nominelle Schlechterstellung der Mitarbeiter zu verhindern, die durch ihre Einstufung in einem nicht adäquaten KV keinen rechtlichen Anspruch darauf haben.

Eine bestehende Lösung, seit 2000 neu eingetretene Mitarbeiter nach dem KV „Freie Berufe“ bzw. dem „Handels“-KV zu bezahlen, ist nur für die jeweils betroffene Geschäftsführung zufriedenstellend.

Die Betriebsratsgremien sind außerordentlich an einer Ausverhandlung eines gemeinsamen Kollektivvertrages interessiert, der eine gemeinsame Basis für alle Privatangestellten der Museen bilden soll und in der Folge auch MitarbeiterInnen einiger Museen besserstellt. Eine dann gegebene Transparenz der Gehaltsschemata ist sinnvoll, um auch etwaige Missverständnisse und vermutete Ungerechtigkeiten von vornherein ausschließen zu können.

Jede Verhandlung eines neuen KV sollte unter Einbeziehung der Betriebsräte der wissenschaftlichen Anstalten stattfinden.

Gleichzeitig bestehen die Betriebsratsgremien auf der Wahrung der Rechte der Beamten und Vertragsbediensteten in den ausgegliederten Bundesmuseen.

Professionelle Kuratorien mit Drittelparität für Betriebsräte

Eine Stärkung des Mitspracherechts der MitarbeiterInnen durch die Drittelparität der Vertreter des Betriebsrates im Rahmen der Kuratorien der wissenschaftlichen Anstalten und dem damit verbundenen erhöhten Wissensstand über die jeweiligen Museen in den Kuratorien ist äußerst wünschenswert.

Eine Professionalisierung der Kuratoriumsmitglieder in wirtschaftlicher Hinsicht ist tw. erforderlich.

Geschäftsführungen

Eine Ausschreibungspflicht bei Neubesetzungen von DirektorInnen und GeschäftsführerInnen sollte gegeben sein.

Bei Prämiensystemen als Teile der Löhne für Geschäftsführer und sonstige Führungskräfte muß dringend darauf geachtet werden, daß die zu erreichenden Ziele nicht kontraproduktiv zu den Zielen der Museen und ihrer Eigentümer (cf. Museengesetz und Museumsordnungen) verlaufen. Prämien wie z.B. für ein bloßes Reduzieren der Anzahl der MitarbeiterInnen sind daher abzulehnen.

Falls es Prämiensysteme gibt, könnten in Analogie Pönalen bei Nichterreichen resp. beim Nichtwahrnehmen der Verantwortung angedacht werden.

Die Betriebsratsgremien des KHM+MVK+ÖTM, des MAK, des TMW, des Belvedere und der Österr. Nationalbibliothek