

## Strukturmodell 1 (Museumsverbund)

### Vorteile:

- Konzentration und Koordination der Museumsarbeit auf die originären Handlungsfelder.
- Arbeitsteilung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsaufgaben.
- durch die zentralisierten Dienste wird die unmittelbare Weisungsbefugnis einem Koordinator/später Direktor/in bzw. der Verwaltungsleitung übertragen.
- durch Verzicht auf drei Museumsdirektorenstellen wird durch deren Herabgruppierung eine damit verbundene Gehaltseinsparung erzielt.
- durch die Zentralisierung der Dienste und der Weisungsbefugnis kann eine dirigistische Mitarbeiterführung eingeführt werden.
- erhöhte Motivation für ein „größeres Ganzes“
- höhere Flexibilität

### Nachteile:

- Grundsätzliche Einschränkung des selbstständigen Handlungsspielraums, insbesondere hinsichtlich klarer Verantwortungsstrukturen
- Durch Mehrfachbeanspruchung von Mitarbeitern des Stabes entwickeln diese weniger Eigenverantwortlichkeit
- Zentralisierten Diensten und die mit ihnen verbundene zusätzliche Beanspruchung der Mitarbeiter verursachen nicht kompensierbare Defizite und Einbußen bei der Pflege und Werterhaltung der Sammlungen, bei der Pflege des Hauses und bei der Durchführung von Veranstaltungen.

## **Strukturmodell 2 (Alternativvorschlag)**

### **Vorteile:**

- Abstimmungsbedarf und Reibungsverluste zum Einsatz eines zentralisierten Dienstes entfallen.
- Weitere Wege zur Arbeit, hoher organisatorischer Aufwand zur Einteilung von Arbeit und unklare Verantwortungs- und Weisungsbefugnisse entfallen.
- Feste, klar definierte überschaubare Tätigkeitsbereiche und Arbeitszeiten mit einem hohen Maß an Eigenverantwortlichkeit führen zu hoher Arbeitsökonomie und Effizienz.
- Der Mitarbeiterkontrolle und -anleitung ist durch die leitenden oder wissenschaftlichen Mitarbeiter fachkompetent. Ihr Aufwand hält sich durch klare Zuordnung von festen Arbeitsgebieten für ein und dieselben Mitarbeiter und durch eindeutige Übertragung von Eigenverantwortung in Grenzen.

### **Nachteile:**

- Bei großem Arbeitsaufwand und größerem Personalbedarf ist eine dezentrale Struktur auf eine kollegiale Kooperation der über das Personal direkt verfügenden Direktoren angewiesen.
- Leitende und wissenschaftliche Mitarbeiter können sich nicht auf rein wissenschaftliche und Kunst vermittelnde Aufgaben konzentrieren.
- Kleinere Strukturen behindern effektivere Kooperationen mit vergleichbaren Einrichtungen, da Verbundlösung in den letzten Jahren vorrangig entstanden sind, wie Kulturstiftung DessauWörlitz, Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Potsdam, Klassikstiftung Weimar, Stiftung Schlösser und Dome Sachsen-Anhalt, Städtische Museen Dresden etc.