

Henriette Reker
Oberbürgermeisterin
Postfach 10 35 64
50475 Köln

Kopien an: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Süddeutsche Zeitung, Kölner Stadtanzeiger, sämtliche Fraktionen im Rat der Stadt Köln, Verein „Köln kann auch anders“, ausgewählte Nachlasserben sowie weitere Empfänger

Köln, im Februar 2019

Misstände im Historischen Archiv der Stadt Köln – ein Offener Brief aus Anlass des 10. Jahrestages des Archiveinsturzes

Sehr geehrte Frau OB Reker,

vor zwei Jahren, zum achten Jahrestag des Kölner Archiveinsturzes am 3.3.2017, erschien in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung unter dem Titel „Ein Bild der Stadt“ ein Artikel des Feuilletonkorrespondenten Andreas Rossmann, in dem in knapper, aber sehr treffender Weise zentrale Misstände geschildert wurden, die die Arbeitsatmosphäre im Historischen Archiv erheblich belasten:

„[...] Auch mehren sich die Anzeichen dafür, dass es um das Arbeitsklima nicht gut bestellt ist. Die Abteilungsleiterin für die Vor- und Nachlässe, eine anerkannt kompetente und engagierte Archivarin, wurde im November von ihrer Aufgabe entbunden. Den Grund dafür hat auch die Interessengemeinschaft der Vor- und Nachlassgeber nicht erfahren, ihre Nachfragen wurden nur mit Floskeln („interne Angelegenheiten“, „gestörtes Vertrauensverhältnis“) abgespeist. Mitarbeiter, die nicht genannt werden wollen, berichten von einer überforderten Direktorin, deren angstgesteuerter Führungsstil einen hohen Personal- und Ressourcenverschleiß mit sich bringe. Viele Kollegen, die schon vor dem Einsturz im Archiv arbeiteten, seien vergrault worden; Restaurierungshelfer erhielten nur Zweijahresverträge, die oft nicht verlängert würden. So erscheint das Kölner Archiv, ohne dass es real vorhanden ist, als Sinnbild der Stadt, in dem sich deren Nachlässigkeiten, Versäumnisse und Provisorien konzentrieren.“
(Quelle: <http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/acht-jahre-nach-einsturz-des-koelner-stadtarchivs-14906209.html>)

Das von Ihnen persönlich kritisierte Klima des Misstrauens, das für die Ämter der Stadt Köln leider ein typisches Charakteristikum zu sein scheint, lässt sich am Amt 44 (Historisches Archiv) u.E. jedenfalls mustergültig studieren. Bezugnehmend auf den oben zitierten Zeitungsbericht hat sich eine Gruppe damals noch im Archiv beschäftigter Kollegen bereits im Jahre 2017 an Sie gewandt, um auf Misstände an ihrem Arbeitsplatz – dem Restaurierungs- und Digitalisierungszentrum des Historischen Archivs – aufmerksam zu machen, in der Hoffnung, dass sich die Zustände gewissermaßen durch Intervention von „oben“ eventuell zum Besseren wenden ließen. Nachdem daraufhin die Vorgesetzten in der bezeichneten Angelegenheit von offizieller Seite kontaktiert wurden, geschah im Nachgang allerdings just das, was zuvor von den Kollegen kritisiert worden war – und was in solchen Fällen im Historischen Archiv der Stadt Köln leider *grundsätzlich* geschieht: Statt sich auf die Kritik einzulassen, ließen die Vorgesetzten ihre Muskeln spielen und versuchten, durch eine Reihe einschüchternder Maßnahmen (tribunalartige Vorgesetztengespräche inklusive handfester

Drohungen u.ä.) die Kritiker mundtot zu machen. Wie wirkungsvoll diese Machtdemonstration der Archivvorgesetzten tatsächlich ausgefallen ist, lässt sich u.a. daran ermessen, dass einer der Initiatoren des Hilferufs – eine eigentlich recht kämpferische Natur – auf unsere Anfrage hin nicht mehr bereit war, sich an diesem Offenen Brief zu beteiligen (und das, obwohl er sich mittlerweile erfolgreich anderswo beworben hat).

Wir, die Urheberinnen und Urheber des vorliegenden Offenen Briefes, müssen, da wir ebenfalls sämtlich nicht mehr im Archiv arbeiten, zwar keine unmittelbaren Negativfolgen unseres Handelns mehr fürchten – aber da man, zumal in Köln, nie genau wissen kann, wie weit der Arm der machtbewussten ehemaligen Vorgesetzten wohl reichen mag, ziehen wir es vor, unser Schreiben nicht namentlich zu zeichnen. Mangelnde Transparenz ist unserer Ansicht nach einer der Hauptgründe für die teilweise desaströsen Bedingungen, unter denen im Archiv gearbeitet werden muss; es ist wohl eine Ironie des Schicksals, liegt aber zugleich in der Natur der Sache, dass man anonym agieren muss, um auf mangelnde Transparenz und damit in Zusammenhang stehende Missstände aufmerksam zu machen.

In dem zitierten FAZ-Beitrag werden bereits die Probleme befristeter Arbeitsverträge sowie hohen Personal- und Ressourcenverschleißes angesprochen. In der Tat finden regelmäßig Neuanwerbungen von Restaurierungshelfer(inne)n statt, die zunächst befristet eingestellt werden – ein hoher Prozentsatz wird nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages jedoch nicht übernommen. Dennoch scheint es hier einen so hohen Personalbedarf zu geben, dass wenig später erneut Stellenausschreibungen in diesem Bereich erfolgen. Es wäre höchstwahrscheinlich wesentlich wirtschaftlicher, die einmal befristet eingestellten Restaurierungshelfer/innen sämtlich zu übernehmen. Das widerspräche freilich dem vermuteten tatsächlichen Zweck der beschriebenen Methode, welcher vornehmlich darin bestehen dürfte, missliebige Mitarbeiter/innen loszuwerden. Es ist ein offenes Geheimnis, dass nicht Arbeitsleistung (sofern überhaupt messbar, s.u.) o.ä. über die Vertragsverlängerung entscheidet, sondern die Tatsache, ob man sich mit seinen Vorgesetzten halbwegs versteht oder nicht. So ist keine/r der Mitarbeiter/innen, die es gewagt haben, während ihrer Befristung kritische Einwände deutlich und offen zu formulieren, jemals dauerhaft übernommen worden.

Die Bewerbungsverfahren selbst sind überdies – das betrifft freilich nicht das Amt 44, sondern das Personalamt – ein Beispiel für massivste Ressourcenverschwendung. Sie ziehen sich über 6 Monate (!) hin, beginnen mit dem obligatorischen, aber für die spätere Hilfstätigkeit reichlich unangemessenen mehrstündigen Eignungsfeststellungstest, sehen dann zu allem Überfluss einen weiteren (!) Test vor (wofür eigentlich?), um schließlich mit einem halbstündigen mündlichen Auswahlgespräch zu enden. Man könnte in Anbetracht eines derart unverhältnismäßigen Aufwands den Eindruck gewinnen, sich nicht für einen Helferjob im Bereich Papierreinigung, sondern den Posten der Direktorin selbst beworben zu haben. Leider entspricht das Gehalt dieser Phantasie dann doch nicht ganz.

Davon abgesehen ist nicht erfindlich, weshalb aus derselben Bewerberrunde manche Kollegen einen 24monatigen, andere einen 21- und wiederum andere nur einen 18monatigen Arbeitsvertrag erhalten. Lange wurden unter den Kollegen gerätselt, ob objektive Gründe wie Lebensalter o.a. hier den Ausschlag geben – leider ohne Ergebnis.

Hat sie/er die Hürde des mehrmonatigen und mehrteiligen Bewerbungsverfahrens genommen, erwarten die/den neue/n Restaurierungshelfer/in sehr ausführliche Einführungen in die an sich relativ simple Arbeit der Trockenreinigung. Die vom alkalischen Baustaub und anderen einsturzbewingten Verschmutzungen zu reinigenden Archivalien lagern in Kartons. Die Menge des Materials variiert stark – manchmal befinden sich in einem Karton nur wenige und kaum verschmutzte Seiten, zuweilen aber auch solche Mengen zerstörten Archivguts, dass mehrere Wochen für die Bearbeitung nötig sind. Der „Karton“ ist also im Grunde keine geeignete Maßeinheit zur Leistungskontrolle. Während der Einführung wird darauf hingewiesen, dass jeder bearbeitete Karton in eine Liste eingetragen werden muss, die am Monatsende bei den Vorgesetzten abzugeben ist. Die sich daraus logischerweise ergebende Frage, ob diese Listen der Leistungskontrolle dienen, wird in der Einführung noch verneint („Nein, da müssen Sie sich keine Sorgen machen“). Später erfährt man, dass die Listen sehr wohl zur Leistungskontrolle

und nicht selten auch als Argument gegen solche Mitarbeiter/innen, die man von offizieller Seite gern loswerden möchte, benutzt werden. Dies ist das erste in einer langen Kette von Beispielen, die die Intransparenz und kommunikativen Defizite innerhalb des Archivs illustrieren. Grundsätzlich gilt das Prinzip: zwei Vorgesetzte, (mindestens) drei Meinungen. Für befristet eingestellte Mitarbeiter/innen, die um ihre Weiterbeschäftigung bangen, sind derartige Verunsicherungen, die in so gut wie allen Bereichen des Verhältnisses Vorgesetzte/ Restaurierungshelfer/innen regelmäßig auftreten, eine ausgesprochene mentale Belastung.

Aber nicht nur psychischen, auch handfesten *physischen* Belastungen ist die/der im Restaurierungs- und Digitalisierungszentrum beschäftigte Mitarbeiter/in ausgesetzt: In den Werkstätten herrscht ein Raumklima, das für Archivalien optimal sein mag, für die mit ihnen arbeitenden Menschen jedoch nicht. Selbst jüngere und sportliche Kollegen berichten von ungewöhnlichen Erschöpfungszuständen nach einem Arbeitstag, der im Grunde keine besondere körperliche Anstrengung verlangt. Das Problem wäre relativ einfach dadurch zu lösen, dass Arbeitsplatz der Mitarbeiter und Aufbewahrungsort der Archivalien in getrennte Räumlichkeiten verlegt würden. Solche Vorschläge scheitern in der Regel an dem Hinweis, die Archivalien nähmen dann Schaden. Dabei wird offenbar vergessen, dass weder im Lesesaal noch in den Büros der Archivare – also an Orten, wo ebenfalls mehrere Stunden mit den Archivalien gearbeitet wird – klimatische Bedingungen wie in den Werkstätten herrschen. Für die Dauer der Trockenreinigung wäre ein Verbringen der Archivalien an einen Ort mit weniger gesundheitsschädlichem Klima auch aus konservatorischer Sicht ergo durchaus vertretbar.

Eines der zentralen Probleme, die die Gemüter immer wieder und zu Recht erregen, ist dasjenige des *Arbeitszeitmodells*. Die Stadt Köln bietet dem weitaus größten Teil ihrer Beschäftigten als solches erfreulicherweise schon seit Jahren die Gleitzeit an. Davon profitieren auch die meisten der im Archiv beschäftigten Berufsgruppen: Archivare des höheren und des gehobenen Dienstes, Restauratoren, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Magaziner, Digitalisierer – sie alle arbeiten nach dem Gleitzeitmodell. Einzig die Restaurierungshelfer müssen spätestens um Punkt 7.30h im entlegenen Porta-Möbellager am Linder Kreuz sein. Denn – und genauso wird das auch kommuniziert – bereits eine einminütige Verspätung wird bei Nichtanzeige als Arbeitszeitbetrug gewertet. Schon für die in Köln wohnenden Mitarbeiter ist dieses rigide Modell mit gewissen Komplikationen verbunden, da der Fahrplan des ÖPNV sich nun einmal nicht an den Arbeitszeiten der Restaurierungshelfer orientiert. Es gibt aber Kolleginnen und Kollegen, die beispielsweise aus entfernteren Gemeinden anreisen und allen Ernstes um 4.30h morgens aufstehen, weil ein pünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz anders nicht zu realisieren ist. Eine weitere Folge des genannten Modells besteht darin, dass jedes Fernbleiben vom Arbeitsplatz während der starren Arbeitszeiten Wochen im Voraus beantragt und genehmigt werden muss – absurderweise gilt das sogar für manche Termine mit den am Heumarkt beschäftigten Kollegen. Da die Restaurierungshelfer die einzige Berufsgruppe im Stadtarchiv sind, für die nicht das Modell der Gleitzeit gilt, wäre u.E. zu prüfen, ob hier nicht ein *Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz* vorliegt. Regelmäßig wird übrigens über dieses Thema auf Dienstbesprechungen debattiert – mit dem immer gleichen Ergebnis, dass die Vorgesetzten angebliche Gründe der Logistik und Organisation geltend machen, welche ein Gleitzeitmodell für die Restaurierungshelfer nicht in Frage kommen lassen (als ob es keine Kernarbeitszeiten gäbe). Da die Restauratoren selbst ebenfalls nach dem Gleitzeitmodell arbeiten, ist ein solches Argument nicht nachvollziehbar. Nicht wenige Kollegen haben das Problem der Gleitzeitverweigerung bereits gegenüber dem Personalrat anzusprechen versucht – und wurden dort mit der Information abgespeist, der Personalrat sei ja von Seiten des Archivs (also der Vorgesetzten) bereits über die organisatorische Unmöglichkeit der Gleitzeit für Restaurierungshelfer aufgeklärt worden. Eine solche Auskunft wirft gleich zwei Fragen auf: Erstens, ob die kölntypischen Mauseheien und geheimen Absprachen in dieser Stadt grundsätzlich den Vorrang haben vor der Interessenvertretung der Angestellten und zweitens, wessen Interessen der Personalrat eigentlich *überhaupt* vertritt.

Die grundsätzlich zugunsten der Vorgesetzten ausgehenden *Machtkämpfe* – denn als solche werden sie von selbigen mindestens implizit inszeniert – , das *Bossing* in den gravierenderen Fällen, aber auch schon die *Unaufrichtigkeit* und *mangelnde Transparenz* in der Kommunikation von Führungsetage zu Mitarbeitern, die hieraus resultierende so gut wie vollständige *Zerrüttung des Vertrauens*, die *Unsicherheit* im Hinblick auf die Vertragsdauer bei den befristet Beschäftigten und die von Personalrat und Vorgesetzten gemeinsam zu verantwortende *Ausschaltung jeglicher Interessenvertretung* führen unter den Restaurierungshelfern zu Resignation und Frustration. Diese zwei Begriffe beschreiben das allgemeine Stimmungsbild im RDZ recht genau. In der Konsequenz bedeutet dies ferner nicht allein *Misstrauen* gegenüber den Vorgesetzten, sondern auch auf der horizontalen Ebene der Kollegen. Cliquenbildung und *Mobbing*, mitunter sogar strafrechtlich relevante Aktionen, sind die traurige Folge.

Da das Problem des schlechten Arbeitsklimas schon seit Jahren auch den Vorgesetzten bekannt ist, wird zumindest *vordergründig* der Versuch unternommen, durch entsprechende Maßnahmen – wie etwa das sogenannte „Führungsfeedback“ und dergleichen – gegenzusteuern. Der Haken daran ist nur, dass bei diesem oberflächlich betrachtet redlich scheinenden Vorhaben die gleiche *Unaufrichtigkeit* waltet wie in der betriebsinternen Kommunikation allgemein. So werden die Führungsfeedbacktermine eigens in den Dienstbesprechungen der Teams vorbereitet. Von spontaner Kritik kann hier also mitnichten die Rede sein. Wenn es ein mutiger Mitarbeiter dann doch wagt, vom vorgesehenen Protokoll abzuweichen und Probleme anzusprechen, die ihm jenseits desselben auf dem Herzen liegen, wird er anschließend zur Vorgesetzten zitiert, der gegenüber er sich für sein Abweichtertum rechtfertigen muss. Führungsfeedbacks im Stadtarchiv Köln sind also im Grunde reine Alibi-Veranstaltungen und haben dabei durchaus etwas von Parteitage totalitärer Systeme, die hauptsächlich dem Zweck dienen, undemokratisch zustande gekommene Beschlüsse und Vorgaben abzunicken.

Ähnlich verhält es sich mit dem möglicherweise anfänglich ebenfalls gut gemeinten, aber de facto kontraproduktiven Angebot der Vorgesetzten, Mitarbeitern bei Problemen und Auseinandersetzungen in Einzelsprechstunden ihr Ohr zu leihen und entsprechende Klagen vertraulich zu behandeln. Konkret bedeutet dies nämlich, dass jede/r Mitarbeiter/in sich über Kollegen beschweren kann, diese Kollegen aber ihrerseits niemals über die sie betreffenden Beschwerden aufgeklärt werden. Statt dass in der Konsequenz von den Vorgesetzten ein Gespräch zwischen den einzelnen Parteien zwecks Befriedung des Konflikts initiiert wird, wird letztlich das Denunziantentum gefördert und damit das ohnehin virulente Misstrauen zwischen den Mitarbeitern noch zusätzlich verstärkt.

Dass Mitarbeiter/innen, die es wagen, Kritik an den Vorgesetzten und deren Maßnahmen zu üben, prinzipiell in das Büro ebendieser Vorgesetzten zitiert werden, wo ihnen entweder durch die Blume oder meist ganz unverhohlen gedroht wird (mit Konsequenzen aufgrund von angeblicher „Störung des Betriebsfriedens“ und ähnlichen Schikanen), – kurzum: das regelmäßig stattfindende *Bossing* – haben wir bereits erwähnt.

Sucht man nach *Ursachen* für die eklatanten Missstände im Archiv, so fallen uns hier zwei wesentliche Gründe ein: zum einen ebenso starre wie steile *Hierarchien*, die den Eindruck erwecken, als sei der wilhelminische Obrigkeitsstaat ausgerechnet in einem Amt der Stadt Köln noch ganz lebendig, zum anderen das oben bereits beschriebene, massiv vertrauenzerstörende *Agieren der Vorgesetzten*, das von Unorganisiertheit über Unaufrichtigkeit bis hin zu veritabler Schikane reicht. Das jeweilige Arbeitsklima hängt immer, und zumal in so hierarchisch aufgebauten Organisationen wie dem Amt 44, in entscheidender Weise vom Führungsstil der Chefetage ab. Für die Restaurierung ist hier an erster Stelle die Sachgebietsleiterin Nadine Thiel zu nennen, die freilich erst durch den Einsturz und die dadurch bedingte massive Aufstockung des Personals in die Situation gekommen ist, Personalverantwortung übernehmen zu müssen. Frau Thiel, die ihre Laufbahn als einzige Restauratorin des Archivs begann, ist (wiewohl, so munkelt man, „Ziehtochter“ der

Archivdirektorin) ihrerseits allerdings nur Glied einer Kette, sie übernimmt u.E. einen Führungs„stil“, der nach Ansicht der meisten Kollegen insbesondere auf der höheren Ebene der Amtsleitung gepflegt wird, d.h. auf der Ebene einer laut FAZ-Artikel „überforderten Direktorin, deren angstgesteuerter Führungsstil einen hohen Personal- und Ressourcenverschleiß mit sich bringe“. Knapp ein Jahr nach dem zitierten FAZ-Bericht stand ebendieser Führungsstil von Dr. Bettina Schmidt-Czaia wiederum im Mittelpunkt der überregionalen Berichterstattung, diesmal in dem nicht nur wesentlich ausführlicheren, sondern auch ungleich deutlicher werdenden Artikel „Alles in Fetzen. Chronik eines Desasters“ von Jan Stremmel in der Süddeutschen Zeitung vom 19. Januar 2018. Dort liest man über Frau Schmidt-Czaia Folgendes:

„[...] Aber für viele Leute in Köln ist nicht nur der Einsturz des berühmten Stadtarchivs ein Skandal – sondern auch die Tatsache, dass die Direktorin, die ihn hätte kommen sehen müssen, hier immer noch sitzt. [...]

„Völlig unfähig“ sei die Direktorin, sagen Menschen, die Jahre mit ihr zusammengearbeitet haben. Eine ehemalige Führungskraft im Stadtarchiv sagt, Schmidt-Czaia ziehe ‚eine Spur der Verwüstung nach sich‘. Nachkommen prominenter Persönlichkeiten, deren Nachlass im Archiv lagerte, finden es ‚einen unfassbaren Skandal‘, dass sie noch immer ihren Posten hat. [...]

Statt die Kenner der Nachlässe um Unterstützung zu bitten, Experten zu engagieren, vergraulte sie altgediente Archivare und vertraue auf technische Lösungen, deren Nutzen höchst zweifelhaft sei.“ (Quelle: <https://www.sueddeutsche.de/leben/chronikeines-desasters-alles-in-fetzen-1.3828884>)

Zu Recht wird die Frage gestellt, „welche Art Charakter“ vonnöten sei, um das durch den Einsturz entstandene „Chaos friedlich zu regeln und die Gemüter zu kühlen“. Eine Frau, die sich „in der Rolle der Durchkämpferin“ gefällt und von der gesagt wird, dass sie dieses „Durchkämpfen“ meist ohne Rücksicht auf Verluste betreibt, d.h. gegen Mitarbeiter intrigiert, Kritiker mundtot macht, die eigene Machtstellung missbraucht, ja der von manchen sogar eine Mitschuld an der Katastrophe gegeben wird, lässt gewisse Zweifel an ihrer Eignung für die oben beschriebene Aufgabe aufkeimen. Das „Vertrauen“ jedenfalls, das sie sich laut zitiertem Artikel angeblich von Mitarbeitern und Nachlassgebern wünscht, besitzt sie augenscheinlich nicht mehr in einem für die Bewältigung ihrer Aufgabe nötigen Ausmaß. Es wäre die Frage, wieviel Vertrauen eine solche Person noch bei ihr *übergeordneten* Stellen besitzen sollte. Entsprechendes gilt auch für die mit der Direktorin eng verbandelte Sachgebietsleiterin der Restaurierung.

Dass der Führungsstil der Chefetage negative Konsequenzen selbst noch auf der mit der Direktorin nur in Ausnahmefällen in direktem Kontakt stehenden unteren Ebene der Helferinnen und Helfer nach sich zieht, hoffen wir mit dieser Schilderung unserer Erfahrungen gezeigt zu haben. Wir unterstützen und ergänzen damit auf unsere Weise die von den anderen Beschäftigtengruppen und Außenstehenden in letzter Zeit immer deutlicher geäußerte Kritik an den unhaltbaren Zuständen im Kölner Stadtarchiv. Besagte Erfahrungen übersteigen für die weitaus meisten von uns nämlich alles, was wir bisher im Arbeitsumfeld an Misstrauen, Denunziantentum, Schikanen und Bossing erlebt haben. Es war uns daher ein Herzensbedürfnis, diese Erfahrungen mit der Öffentlichkeit zu teilen.

Mit freundlichen Grüßen

Ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Historischen Archivs der Stadt Köln

(PS: Als Absender haben wir der Einfachheit halber unsere ehemalige Arbeitsstätte gewählt; wir sind allerdings ausnahmslos froh, dort nicht mehr arbeiten zu müssen – und das, obwohl die Tätigkeit als solche theoretisch durchaus mit einem gewissen Idealismus verbunden sein könnte.)