

Evaluation 2021

„Zur aktuellen Situation der Volontär*innen in Deutschland“

Zeitraum der Befragung:
November 2021-Januar 2022

Ausgewertet von:
Victoria Preuß

Volontärin im Freilichtmuseum am Kiekeberg



237 Volontär*innen beantworteten
etwa 55 Fragen zu ihrem Volontariat
und zu ihrer Lebenssituation.

**Vielen Dank an alle
Teilnehmer*innen!**



Inhalt

- Die Volontär*innen in Deutschland
 - Demografie
 - Diskriminierungserfahrungen
 - Berufliche Perspektiven
- Das Volontariat als Ausbildung
- Der „Leitfaden für das wiss. Volontariat an Museen“ und seine Umsetzung
- Die Stimmen der Volontär*innen
- Resümee
- Hilfreiche Links

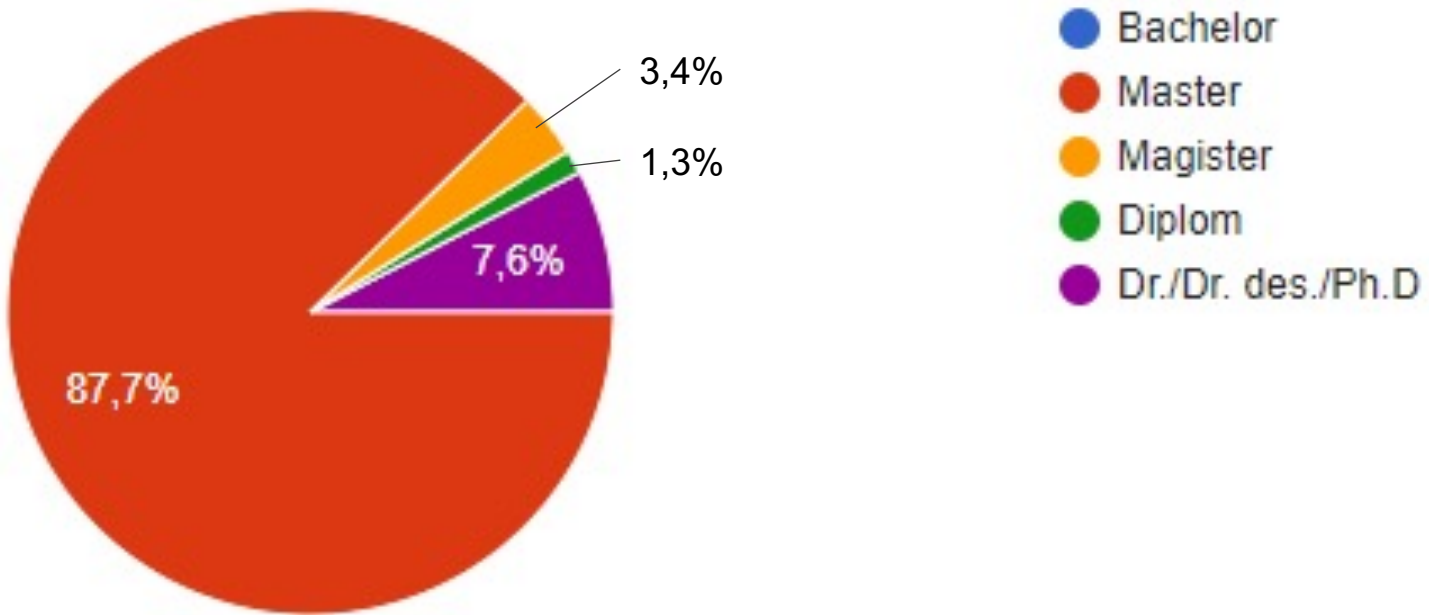
Die Volontär*innen in Deutschland



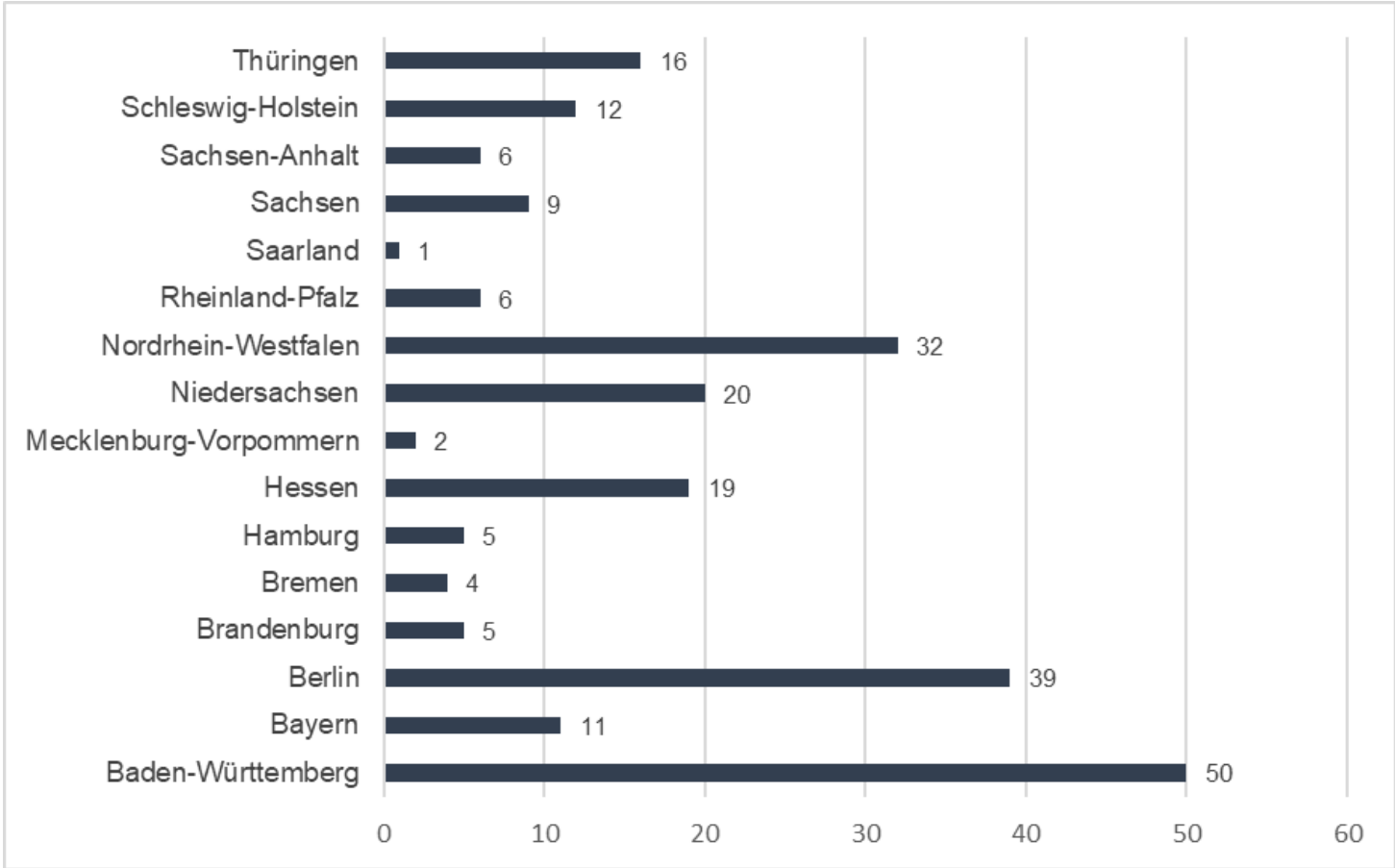
Demografie

- Die Befragten haben sich folgendem Geschlecht zugeordnet:
84% weiblich, 15,6% männlich und 0,4% divers
- Der Großteil (ca. 72%) ist zwischen 26 und 31 Jahre alt
- 100% haben eine akademische Ausbildung
- 57,8% davon haben einen akademischen Hintergrund in der Familie

Höchster erreichter akademischer Grad:



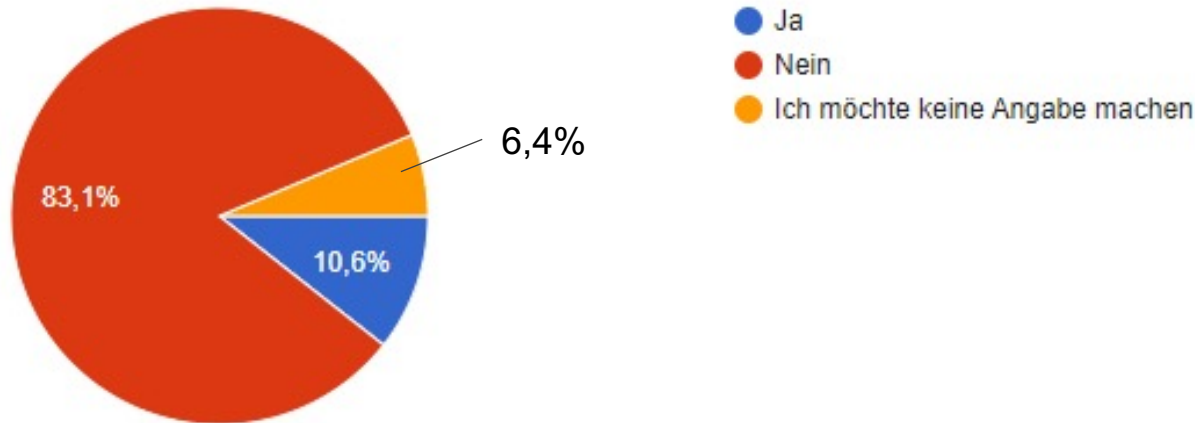
Verteilung nach Bundesländern:



Verteilung nach Einrichtungen:

- Museum ca. 79%
- Kulturamt/Kommunale Verwaltung ca. 7%
- Gedenkstätte ca. 3%
- Denkmalpflege u. -verwaltung ca. 3%
- Sonstige ca. 8%

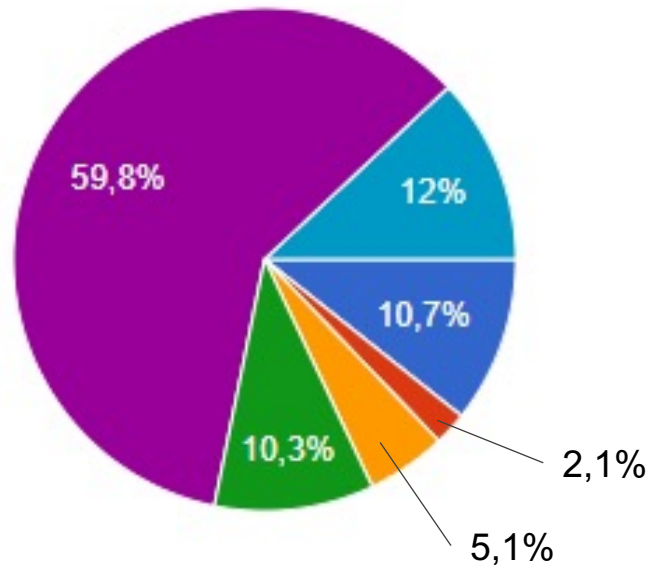
Diskriminierungserfahrungen



- Geschlecht (hauptsächlich bei weiblichen Volontärinnen)
- Alter („zu jung“, meist auch in Verbindung mit dem Geschlecht „junge, weibliche Volontärinnen“)
- Stellung als „Volontär*in“
- Herkunft und Aussehen

Berufliche Perspektiven

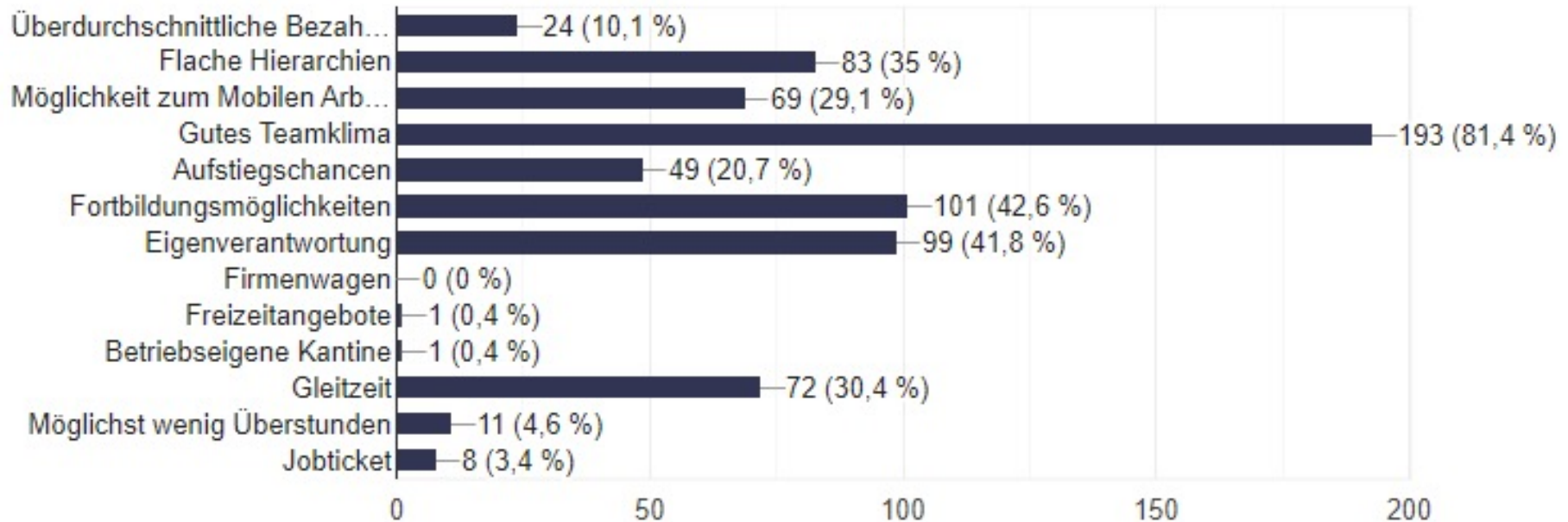
Angestrebte Karriere:



- Außerhalb des Museumssektors
- Selbstständige*r im Kultur- und Museumssektor
- Projektmitarbeiter*in im Museumssektor
- Unbefristete*r Teilzeit-Mitarbeiter*in im Museumssektor
- Unbefristete*r Vollzeit-Mitarbeiter*in im Museumssektor
- Führungsposition im Museumssektor

Berufliche Perspektiven

Wichtige Kriterien für zukünftige Arbeitgeber*innen:



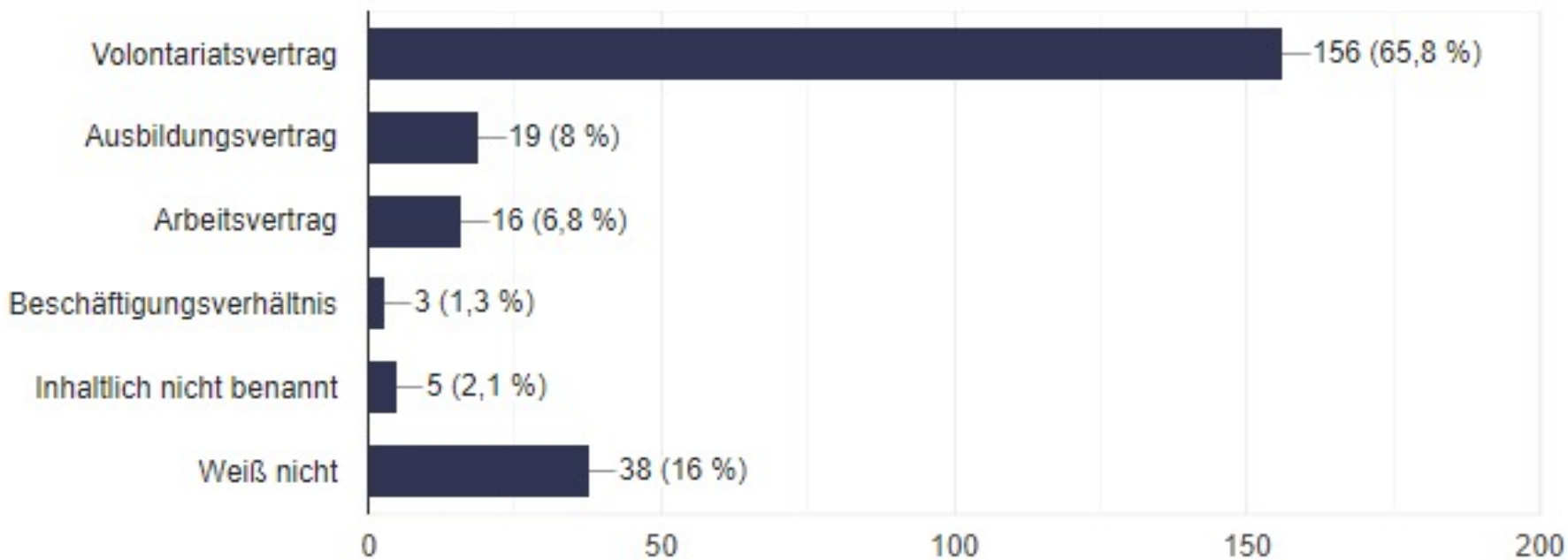
Das Volontariat als Ausbildung

- Das wissenschaftliche Volontariat im Museum ist ein Ausbildungsverhältnis
- Ziel ist die Vermittlung weiterführender Kenntnisse und Fertigkeiten in allen relevanten Tätigkeitsfeldern eines Museumsbetriebs
- Grundlagen:
 - § 26 und §§ 10-23, 25 Berufsbildungsgesetzes (BBiG)
 - Beschluss der Kultusministerkonferenz der Länder
„Grundsätze für die Beschäftigung von wiss. Kräften als Volontäre/ Volontärinnen an Museen“
- Darauf basieren die Empfehlungen des Museumsbundes im „Leitfaden für das wiss. Volontariat an Museen“

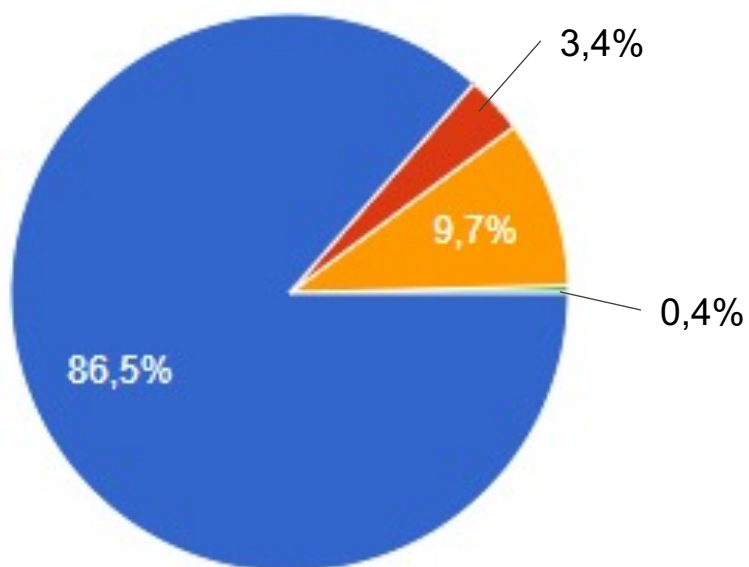
→ **Wie steht es um die Umsetzung?**



Bezeichnung im Vertrag:

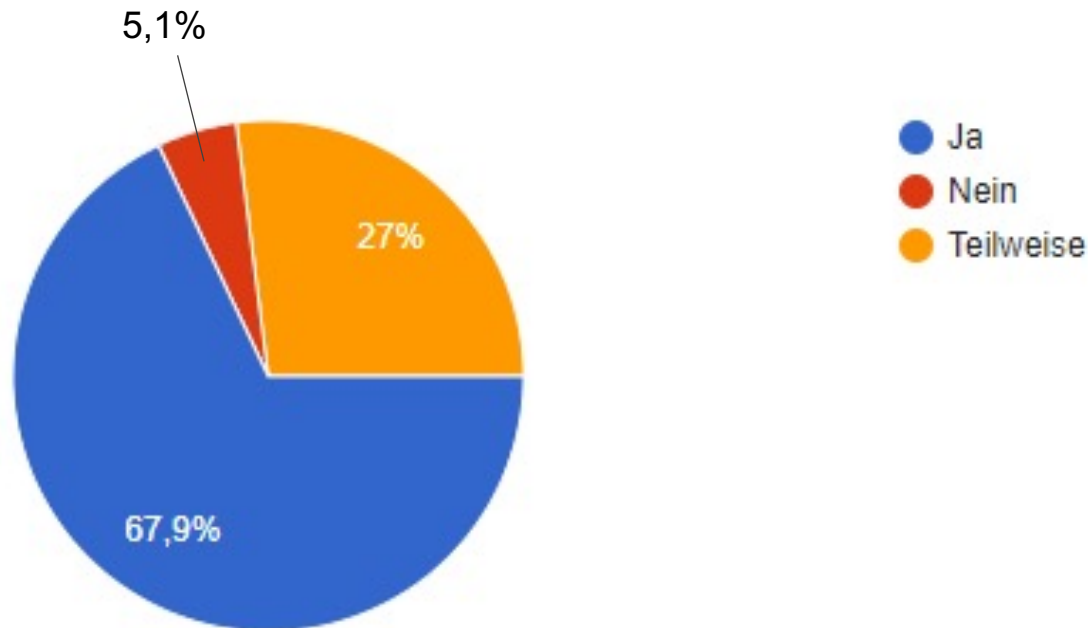


Bezeichnung bei der Ausschreibung:



- Wissenschaftliches Volontariat
- Volontariat
- Das Volontariat wurde genau einem Arbeitsbereich zugeordnet: Presse/Marketing/etc. (Spezialvolontariat)
- Sonstige

Zutreffen der Qualifizierung:

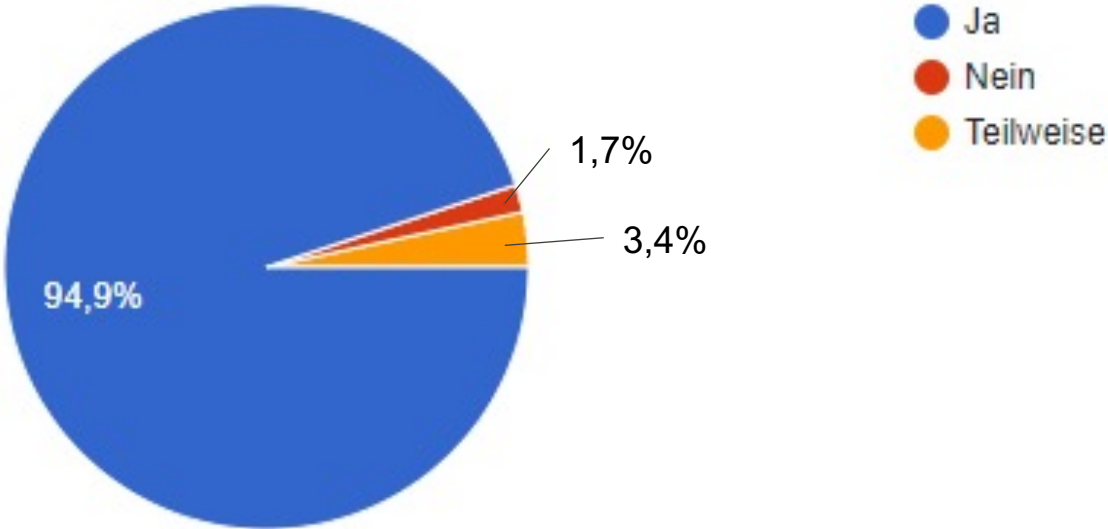


- Die drei wichtigsten Gründe bei Nicht- oder Teilweisezutreffen:

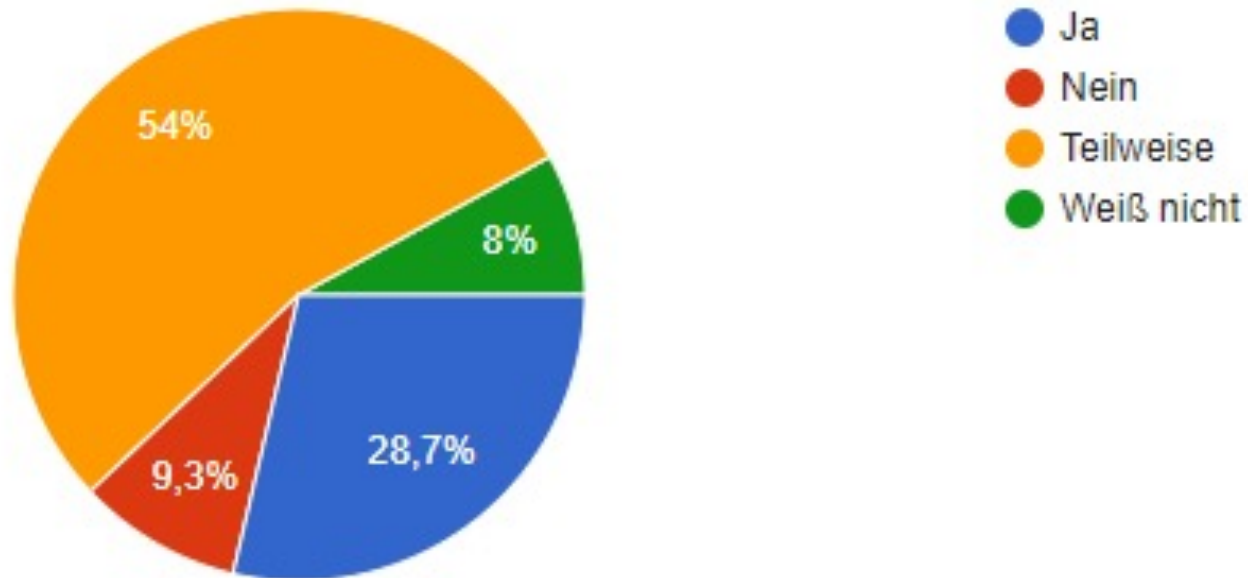
1. kein Ausbildungsverhältnis, sondern Ersatz/Ausfüllen von regulären Vollzeitstellen;
2. Übernahme vieler Tätigkeiten außerhalb der definierten Aufgabenbereiche;
3. Be- oder Verhinderung wissenschaftlichen Arbeitens

Der „Leitfaden für das wiss. Volontariat an Museen“ und seine Umsetzung

Ist der Leitfaden bekannt?



Wird der Leitfaden in der Einrichtung umgesetzt?



Aus dem „Leitfaden für das wiss. Volontariat an Museen“ ergeben sich u. a. folgende Kriterien für ein gutes Volontariat:

1. Volontariatsvertrag über 2 Jahre in Vollzeit
2. Eigener Arbeitsplatz mit zeitgemäßer Ausstattung
3. Strukturierter Ausbildungsplan/Curriculum
4. Bewilligung und Förderung von Fortbildungen
5. Vergütung nach 50% TVöD 13 Stufe 1

1. Volontariatsvertrag

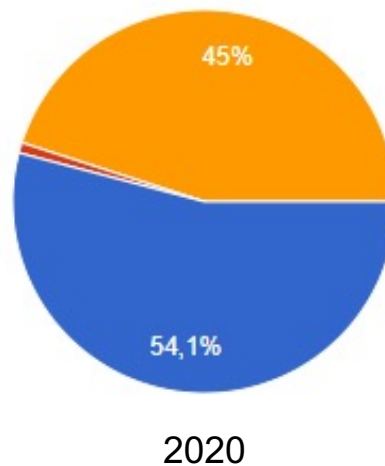
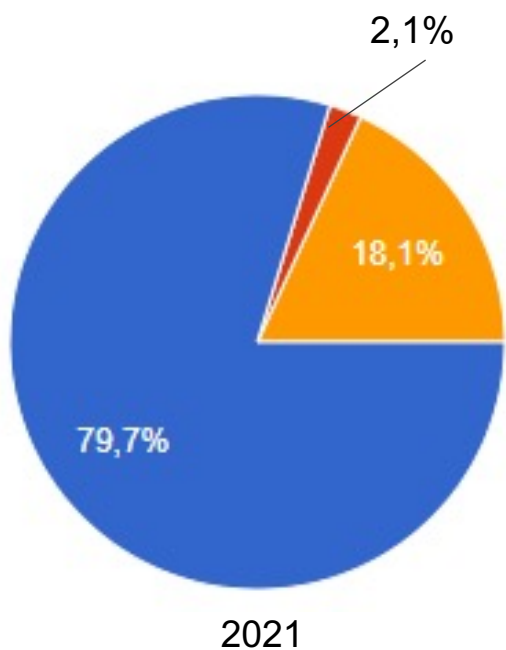
Laufzeit des Volontariatsvertrags gemäß Umfrage:

- 2 Jahre (ca. 93%)
- 1 Jahr mit Option für ein weiteres Jahr (3%)
- Unterschiedliche Regelungen (4%)

Wöchentliche Arbeitszeit

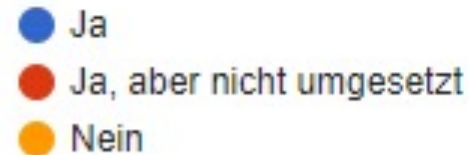
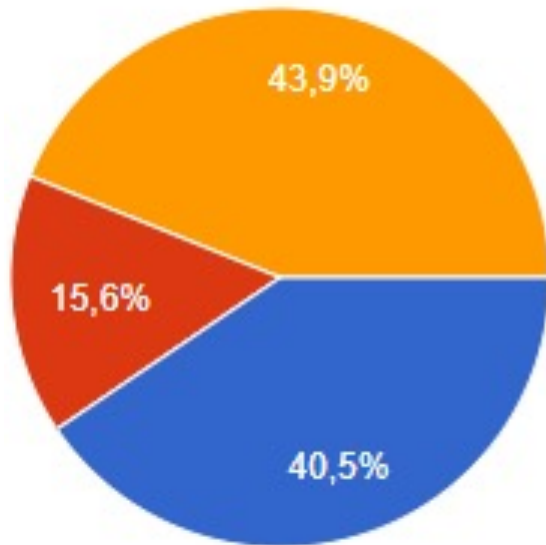
- entspricht so gut wie immer einer Vollzeitbeschäftigung (ca. 98% zwischen 39 und 40 Stunden)

2. Eigener Arbeitsplatz mit zeitgemäßer Ausstattung

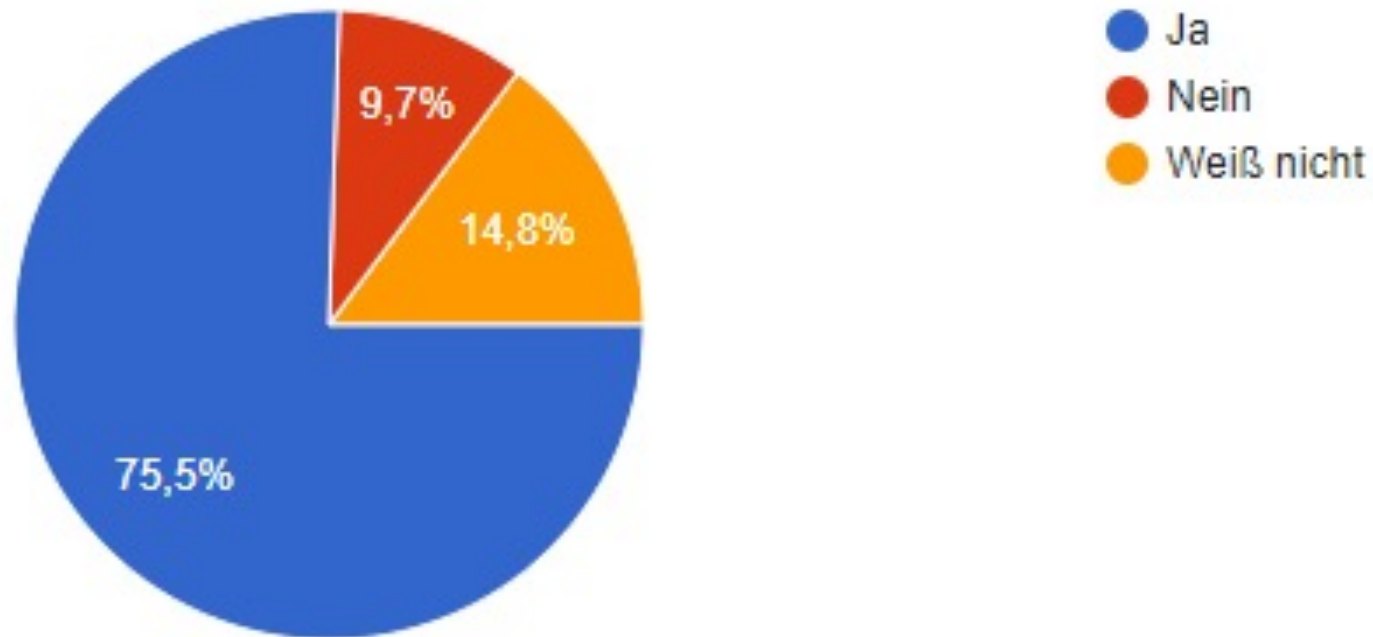


2. Strukturierter Ausbildungsplan/Curriculum

Ist das Volontariat durch einen Ausbildungsplan/Curriculum strukturiert?

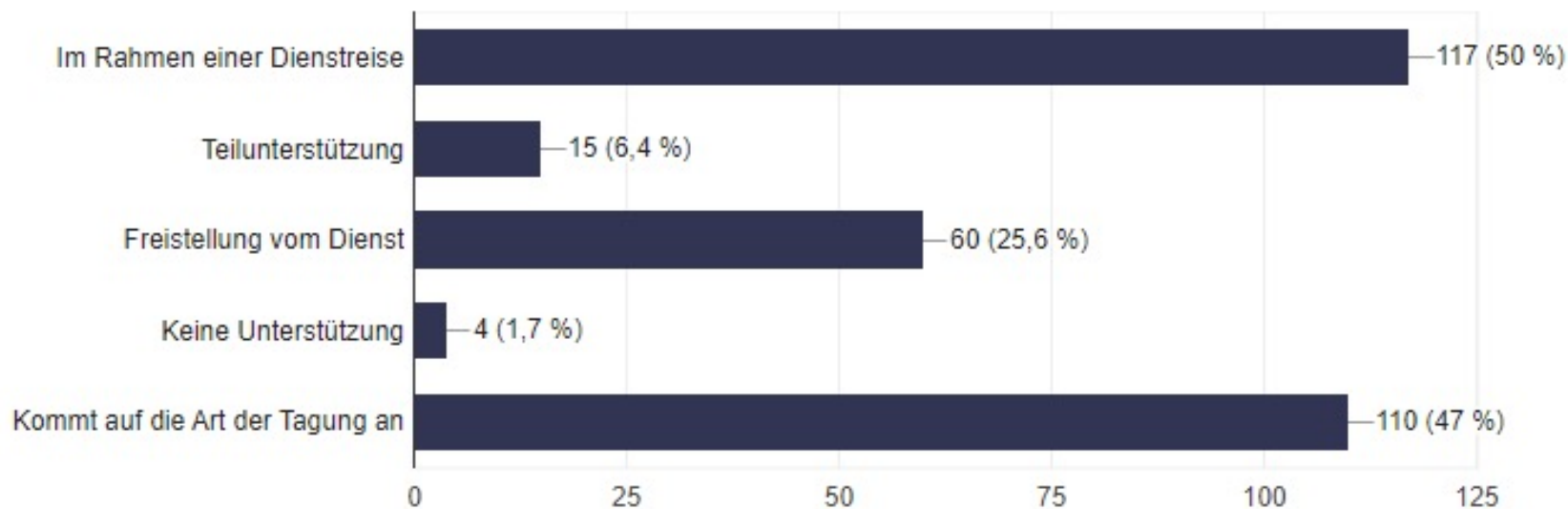


Ist ein Ausbildungsplan/Curriculum notwendig für ein gutes Volontariat?



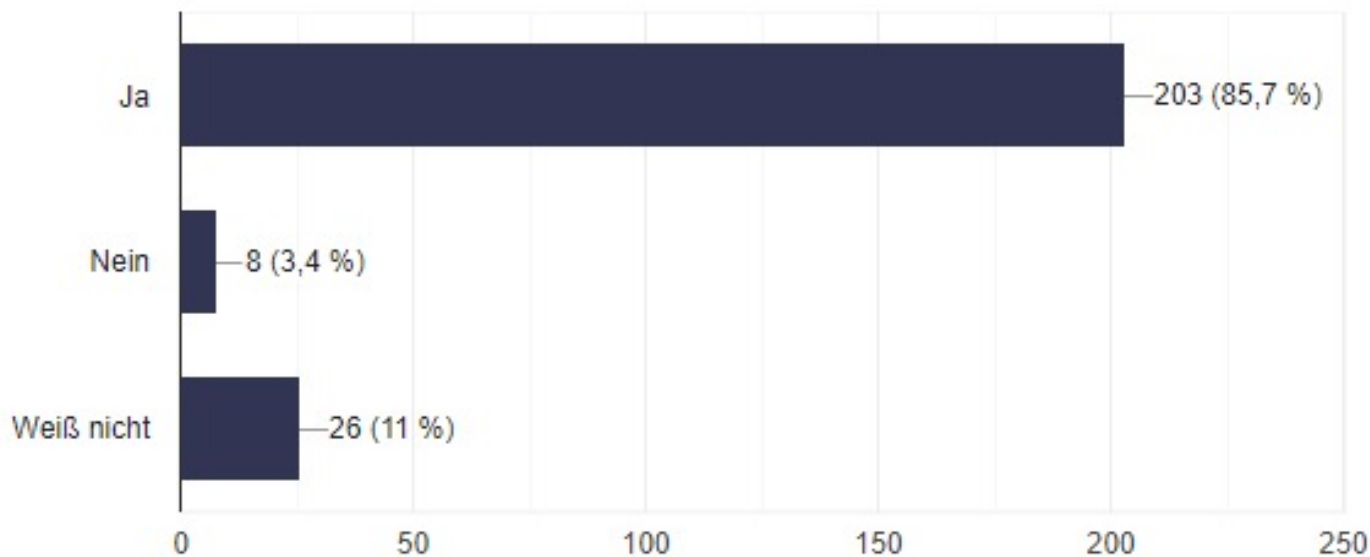
2. Bewilligung und Förderung von Fortbildungen

Wie unterstützt die Einrichtung die Teilnahme an Tagungen?



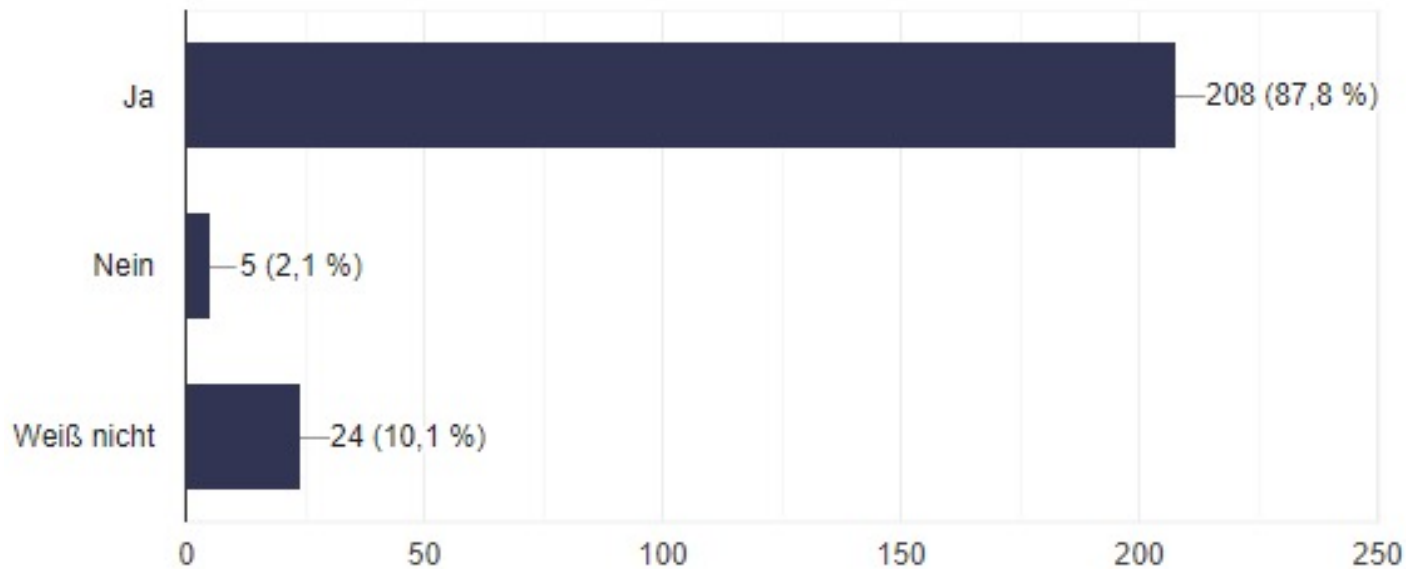
Existiert die Möglichkeit der Teilnahme an...?

... der Bundesvolontariatstagung (BVT)



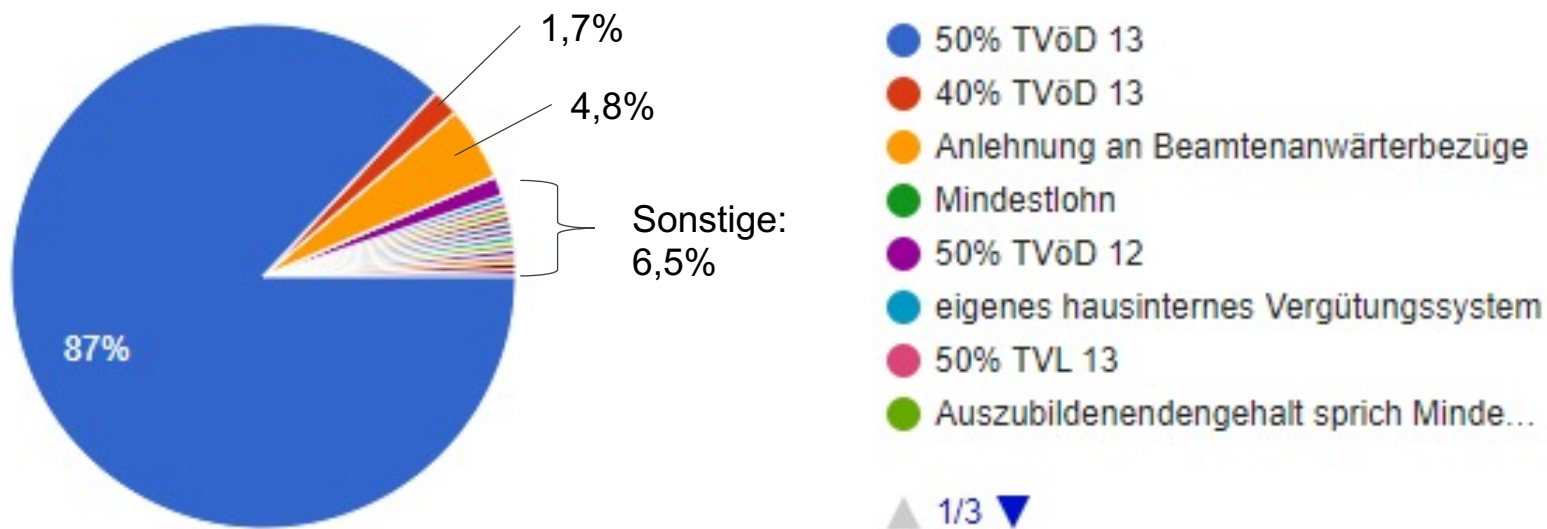
Existiert die Möglichkeit der Teilnahme an...?

... Volontariatstagungen auf Länderebene

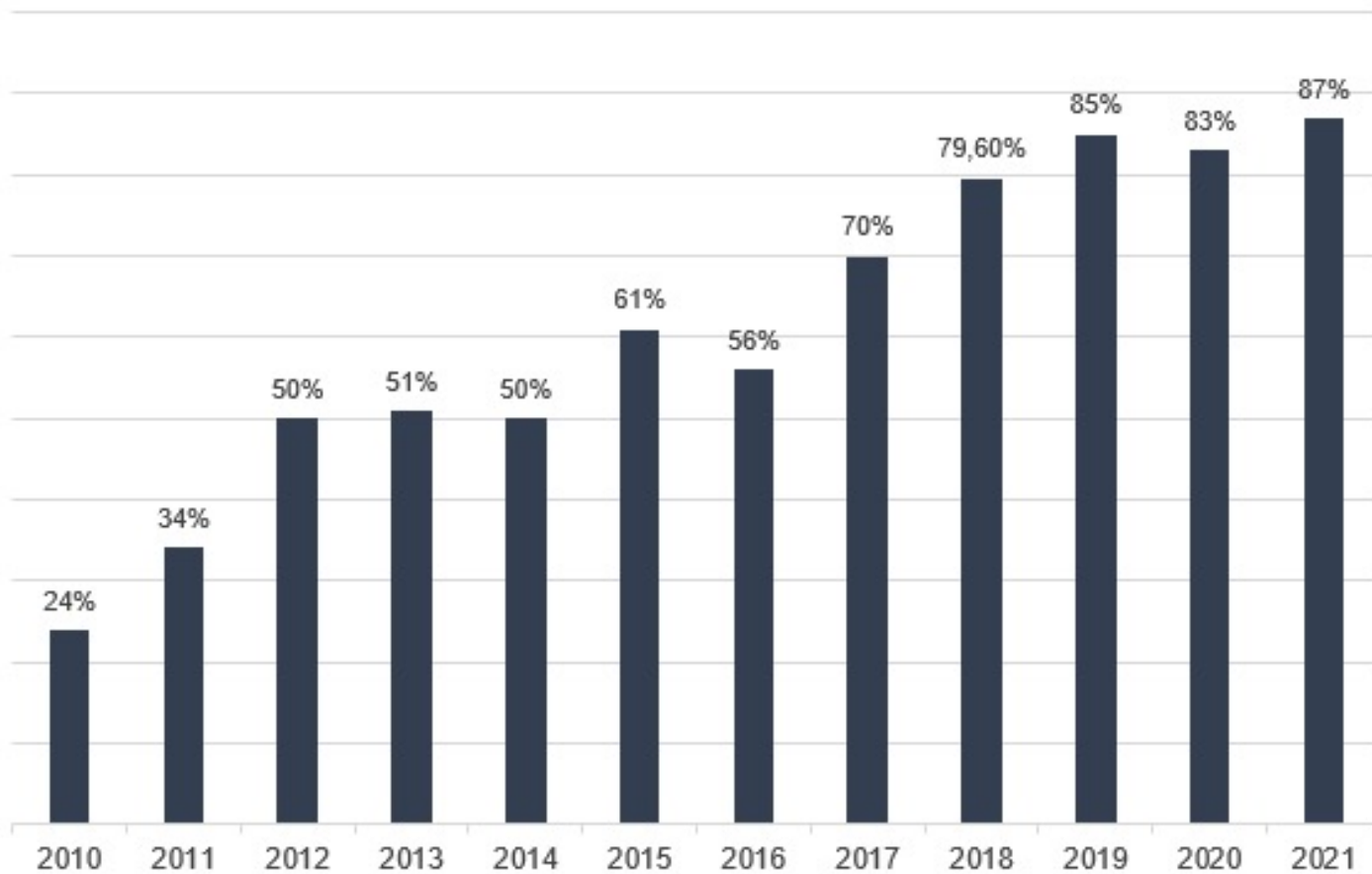


2. Vergütung nach 50% TVöD 13 Stufe 1

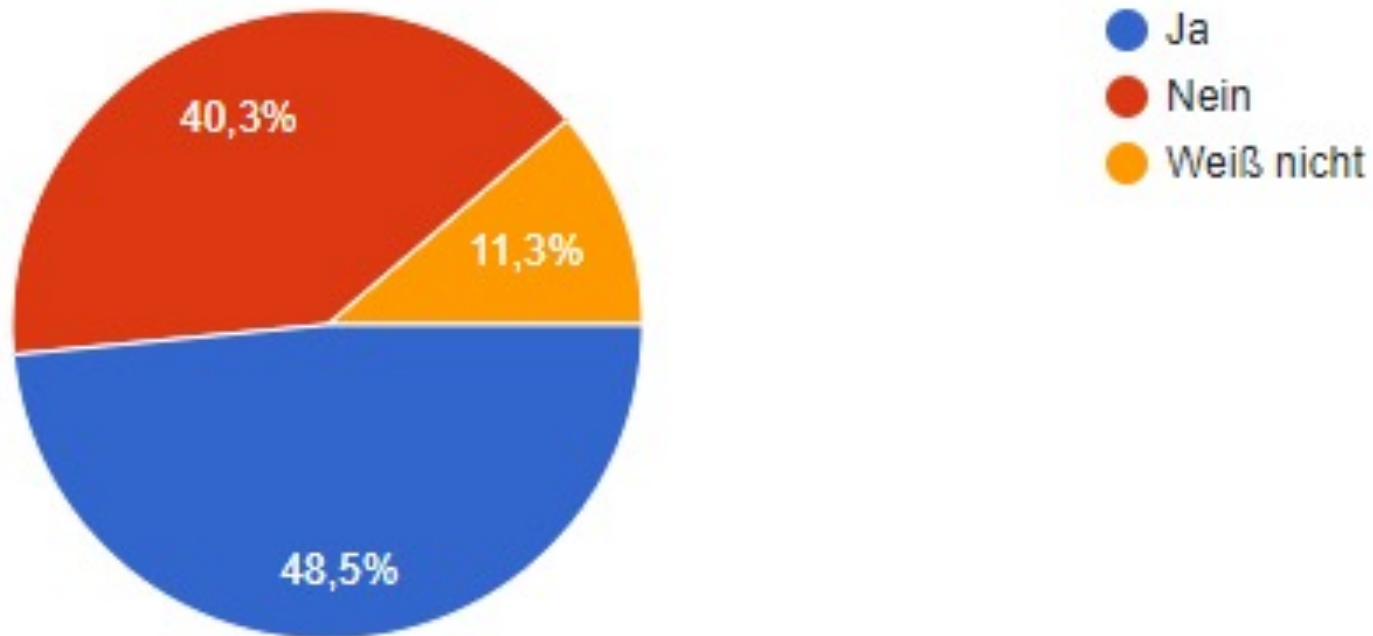
Die Bemessungsgrundlage der Vergütung:



Entwicklung von 50% TVöD als Bemessungsgrundlage:



Gibt es eine Erhöhung des Gehalts im 2. Jahr?



Durchschnittliches Monatsgehalt (brutto): ca. 1862, 30 Euro

Fazit

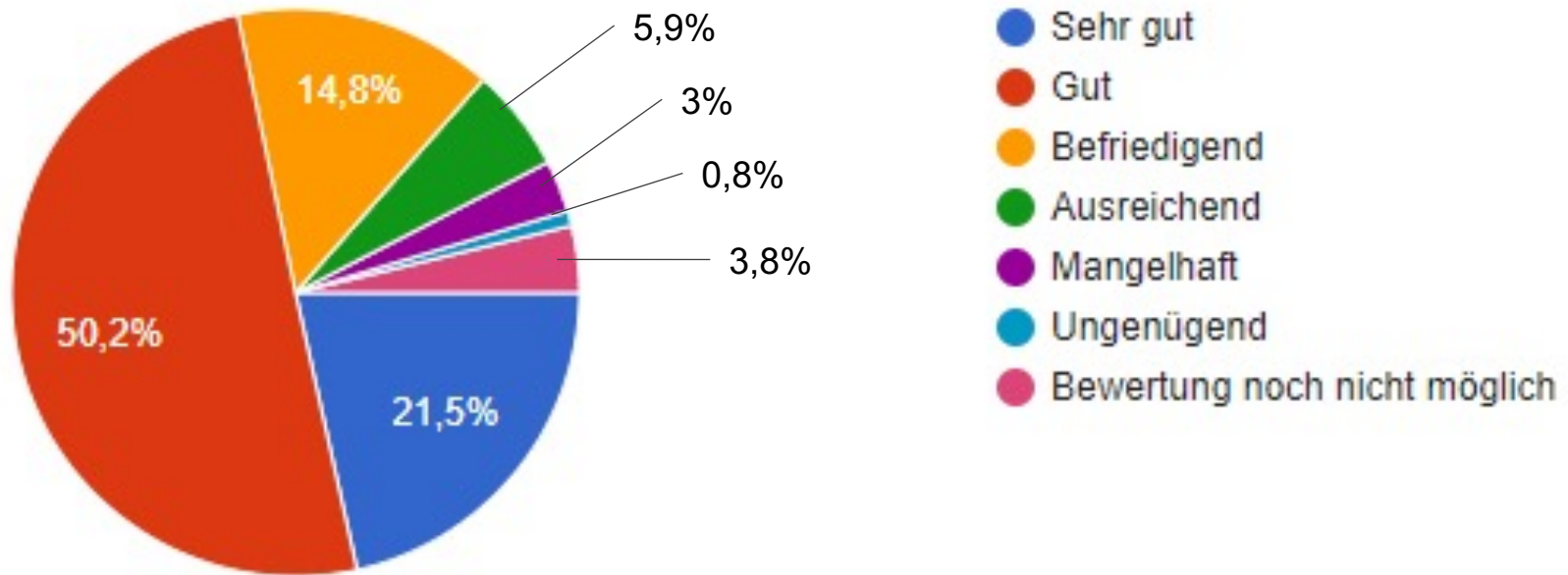
- Ca. 7% haben keinen Vertrag über die gesamte Laufzeit ihres Volontariates
- Im zweiten Jahr der Corona Pandemie hat sich die Arbeitsplatzsituation etwas verbessert
- Nur 40% der Volontär*innen haben – wie gesetzlich vorgeschrieben – ein Curriculum, das auch umgesetzt wird!
- Bei ca. 89% der Volontär*innen orientiert sich die Volontariatsvergütung an 50% TvÖD 13
 - Aber: Bei kaum der Hälfte der Volontär*innen erhöhen sich die Bezüge – wie gesetzlich vorgeschrieben – im 2. Jahr
 - Und: Die Gehälter der Volontär*innen, die sich nicht an dem TvÖD orientieren, liegen oftmals unter dem durchschnittlichem Monatsgehalt

Die Stimmen der Volontär*innen



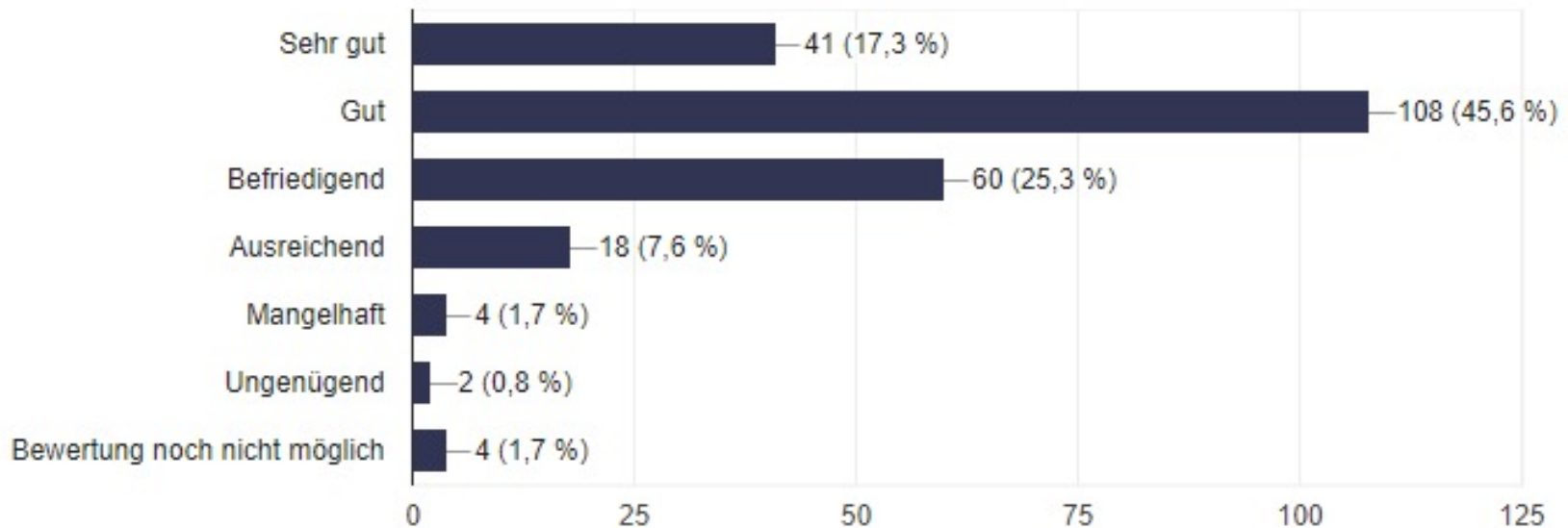
Beurteilung von...

Der inhaltlichen Qualität des Volontariats:



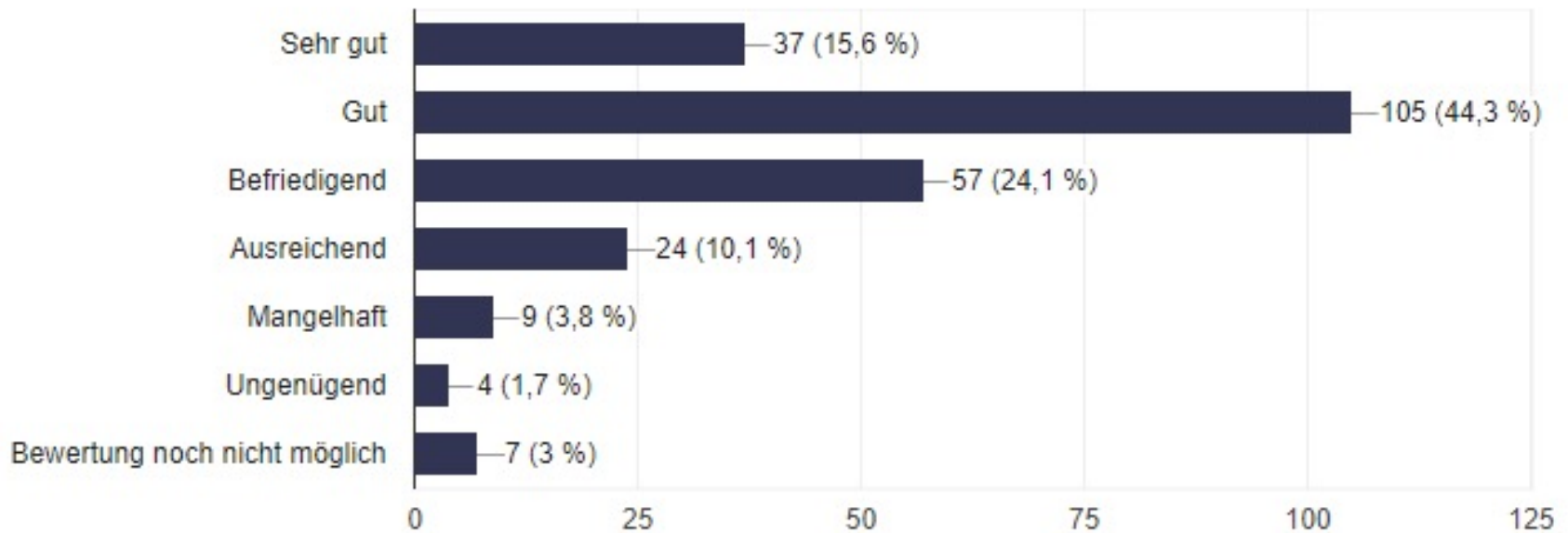
Beurteilung von...

Der Arbeitsbedingungen im Volontariat:



Beurteilung von...

Der Betreuung im Volontariat:



Wiederkehrende Diskussionspunkte:

„In der Fachwelt aufgestellte allgemeingültige Leitfäden werden nur in größeren Häusern umgesetzt. Je kleiner das Haus, desto weniger greift ein geregeltes System zur Ausbildung in einem Volontariat. Das schafft zwar viel Gestaltungsspielraum und Möglichkeiten eigene Initiative zu ergreifen, ausgebildet fühlt man sich aber eher nach dem Prinzip "Learning by doing". In anderen Branchen ist für die Betreuung der Azubis*innen ein Ausbildungseignungsschein erforderlich. In der Kulturbranche ist so etwas nicht verpflichtend, zum Leitwesen der Volontär*innen.“

„Ein Volontariat soll eine Ausbildung im Museum sein und alle Bereiche durchlaufen. Nur so kann ein ganzheitlicher Blick für die Einrichtung entstehen. Oftmals ist man sonst mehr billige Arbeitskraft mit dürftigen Arbeitsverhältnissen wie Wissenschaftler*in in Ausbildung.“

„Dabei ist aber wichtig, dass der/die Volontär/in auch Einsicht darin bekommt. Denn es ist immer leicht zu sagen, welchen Anforderungen man nicht entsprochen hat, wenn man nie erfahren hat, welche es genau sind...“

„Die 50%-Bezahlung ist mit der Führung eines qualitativen Lebens wirklich sehr schwer vereinbar. Ich muss mich sehr auf das Einkommen meines Mannes, finanzielle Unterstützung meiner Eltern sowie auf zusätzliches Einkommen aus selbständiger nebenberuflicher Tätigkeit (die ich nach Feierabend und am Wochenende leisten muss) verlassen, um während dieser zwei Jahren mich finanziell übers Wasser zu halten. Bei 100% Arbeitszeit und im Lebensalter von 31 Jahren mit Promotion und mehr als 10 Jahren Arbeitserfahrung empfinde ich das als extrem frustrierend und entwürdigend. Darüber hinaus schließen diese Bedingungen auch viele Menschen aus, die nicht auf die Unterstützung von Lebenspartner:innen und Eltern zugreifen können, oder die es sich zeitlich/psychisch/logistisch nicht leisten können, mehrere Jobs zu arbeiten. Ich habe mich selbstverständlich auf diese Arbeitsbedingungen beim Vertragsabschluss eingelassen, bin aber dennoch sehr unzufrieden damit, enttäuscht über meine eigene Komplizität in der Selbstausbeutung und würde mir generell für die Volontariatslandschaft eine Verbesserung der Gehälter wünschen.“

„Es handelt sich um ein Scheinvolontariat. De facto vertrete ich seit ein paar Monaten die Leitung, die sich in Elternzeit befindet. Ich bin die einzige wissenschaftliche Vollzeitkraft, eine Ausbildung findet nicht statt.“



„Teilweise Geringschätzung der Volontäre: Behandlung von vielen Seiten auf "Schulniveau", obwohl alle ja bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung haben.“

„Die Stellung der Volontierenden sollte klarer gesetzt werden. Mal zählen wir als Azubis, mal nicht. Vor allem Vorteile der Azubis werden ausgespart (vergünstigte ÖPNV-Tickets etc.).“

„Die Bezahlung ist im Verhältnis zu der Arbeit und der doch geringen Ausbildung nicht angemessen.“

„Das Volontariat soll auch ausbilden. Ausgebildet zu werden sollte aber nicht andauernd eingefordert werden müssen. Es wäre wünschenswert, dass eine aktive Ausbildung durch die Mitarbeiter häufiger stattfindet.“

„Eine engere Einarbeitung zu Beginn und eine/n feste/n Ansprechpartner/in wäre von Vorteil.“

Resümee

- Die Bekanntheit des Leitfadens wächst, die Umsetzung hinkt in Teilen hinterher
- Empfohlene Vergütung von 50% TVL 13 hat ein hohes Niveau erreicht
- Die Volontariatsbedingungen sind sehr unterschiedlich:
 - Es gibt viele gute Volontariate, viele Volontäre sind sehr zufrieden
 - Aber auch große Unzufriedenheit, wegen mangelnder Ausbildung und Scheinvolontariaten
- Gesetzliche Vorgaben (Curriculum, Erhöhung der Vergütung im 2. Jahr) werden häufig unterlaufen
- Das Ausbildungscharakter des Volontariates muss weiter gestärkt werden

Hilfreiche Links



DMB-Leitfaden für das Wissenschaftliche Volontariat im Museum:

<https://www.museumbund.de/wp-content/uploads/2018/03/2018-leitfaden-volontariat-web.pdf>

Bortloff, Jens: Das Recht des wissenschaftlichen Volontariats an Museen:

<https://www.museumbund.de/wp-content/uploads/2017/06/das-recht-des-wissenschaftlichen-volontars-an-museen-jens-bortloff.pdf>

Rechtliche Einschätzung zu Kurzarbeit im Volontariat von Dr. Jens Bortloff:

<https://www.facebook.com/akvolontariat/posts/3200614770025501>

