

Erhöhung der Volo-Vergütung - Es ist möglich

2015 begann ich nach meinem Studium und einer kurzen Phase der Arbeitssuche ein zweijähriges, wissenschaftliches Volontariat an einem kommunal getragenen Museum in Deutschland. Die Vergütung der Stelle sollte in Anlehnung an die Anwärterbezüge für Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes erfolgen¹ und lag damit unterhalb des Mindestlohns, was mir zum damaligen Zeitpunkt bewusst war, mich aber – zugegeben, nach kurzem Zögern – nicht davon abhielt, die Stelle anzunehmen. Ich wusste, dass ich mich damit "unter Wert" verkaufen würde, nahm dies aber hin um endlich den Einstieg ins gewünschte Berufsfeld zu schaffen. Über die rechtliche Situation des Volontariats wusste ich zum damaligen Zeitpunkt nicht viel. Nach einigen Monaten begann ich mich jedoch mehr und mehr damit zu beschäftigen und erfuhr beispielsweise, dass diese sehr besondere Form des Arbeitsverhältnisses vom Mindestlohngesetz ausgenommen ist und rechtlich irgendwo zwischen Praktikum, Ausbildung und Arbeitsverhältnis schwebt. Dies spiegelte natürlich nur in begrenztem Maße den tatsächlichen Arbeitsalltag wieder, immerhin verrichtete ich - wie wahrscheinlich ein Großteil aller Volontärinnen und Volontäre - für das Haus elementare Arbeiten und war nicht selten mit Aufgaben betraut, die mehr Tagesgeschäft als Ausbildung darstellten. Irgendwann empfand ich die gesamte Situation als überaus unfair und begann mich zu fragen, ob es nicht doch eine Möglichkeit geben könnte, zumindest den Mindestlohn einzufordern. Zunächst informierte ich mich auf eigene Faust², wurde dadurch jedoch leider nicht wirklich schlauer. Im Gegenteil: Es ergaben sich für mich immer mehr Fragen. Beispielsweise, ob die Bezeichnung meines Arbeitsvertrags als "Angestelltenvertrag" überhaupt rechtens ist und warum mein Status in der Verdienstbescheinigung als "Auszubildende ohne besondere Merkmale" angegeben wird, wo ich doch in keinerlei Hinsicht die Vorteile einer Auszubildenden genoss (z.B. Erhöhung der Vergütung im 2. Lehrjahr oder Ermäßigung auf den Nahverkehr). Außerdem erhielt ich die Information, dass eine Teilnehmerin der letzten Bundesvolontärstagung davon berichtet hatte, mittels eines offenen Briefes an ihren Arbeitgeber eine Erhöhung ihrer Vergütung erreicht zu haben. Das klang vielversprechend und ich wollte mehr erfahren, konnte jedoch keinen Kontakt

¹Vgl. *Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre/Volontärinnen an Museen*, 1999 verabschiedet von der *Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder* (Vgl. <http://www.museumsbund.de/wp-content/uploads/2017/06/grundsätze-fuer-die-beschaefigung-von-volontaeren-an-museen.pdf>; letzter Zugriff am 09.10.2017).

² Ich schrieb den Arbeitskreis Volontariat des Deutschen Museumsbundes (nachfolgend DMB genannt) an, den Arbeitskreis auf Länderebene, die Jugend- und Auszubildendenvertretung der Stadtverwaltung und informierte mich über den Artikel *Das Recht des wissenschaftlichen Volontariats an Museen* von Dr. iur. Jens Bortloff in der Zeitschrift *Museumskunde*, Band 79, 2/14 (Vgl. <http://www.museumsbund.de/wp-content/uploads/2017/06/das-recht-des-wissenschaftlichen-volontaers-an-museen-jens-bortloff.pdf>; letzter Zugriff am 09.10.2017).

herstellen. Vorerst ergab sich lediglich die Erkenntnis, dass ein bundesweiter Standard bei der Vergütung noch lange nicht erreicht ist und sich die Höhe meist von Volontariat zu Volontariat unterscheidet.³ Die *Empfehlung zur Vergütung von wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontären in Museen* des DMB ist gut und schön, aber nicht verbindlich. Der Einrichtung ist es demnach letztlich freigestellt, wie sie das Volontariat vergütet. Hierbei besteht zum Teil ein großer Unterschied zu anderen Formen des Volontariats, beispielsweise im Journalismus. So waren bei meinem Arbeitgeber auch andere Volontärinnen und Volontäre beschäftigt, allerdings im Pressebereich, wo die Vergütung durch einen Tarifvertrag geregelt ist.

Nach allerlei Ratlosigkeit, aus der mir auch meine Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten nicht helfen konnten (sie ermutigten mich, wussten aber auch nichts Konkretes, außer, dass die Situation verworren ist), entschied ich mich, gewerkschaftliche Beratung in Anspruch zu nehmen. Nach einem Gespräch kurze Zeit später war klar, dass mein nächster Anlaufpunkt der hiesige Personalrat sein musste. Das hätte man sich vielleicht auch schon früher denken können, mir war allerdings vorher nicht ganz bewusst, dass der Personalrat selbstverständlich auch meine Interessen in dieser etwas speziellen Arbeitssituation vertritt; immerhin stellte das Museumsvolontariat in dieser Kommune einen Einzelfall dar, weshalb ich zunächst dachte, dass die Kolleginnen und Kollegen vom Personalrat nicht viel damit anfangen könnten. Dem war natürlich nicht so; allerdings hatte ich auch das Glück, an sehr engagierte und ausdauernde Personen zu geraten – sicherlich nicht überall der Fall. Es folgte die Stellung eines "Antrags auf Überprüfung des Entgelts" über den Dienstweg ca. ein Jahr nach Beginn meines Volontariats. In diesem listete ich meine bisherigen Tätigkeiten auf, um deutlich zu machen, dass der Umfang meiner Arbeit sowie bereits die Voraussetzungen an die Bewerber_innen in keinsten Weise der Vergütung entsprachen. Dem Antrag legte ich die *Befragung zur Situation der Volontär*innen* vom vorhergehenden Jahr sowie den *Leitfaden für das wissenschaftliche Volontariat am Museum* des DMB bei. Nachdem eine Weile nichts geschah, wurde meine Vorgesetzte vom Personalamt kontaktiert, um nochmals die konkrete Situation des Volontariats zu schildern. Es sollte eine Umfrage zur Volo-Vergütung in deutschen Kommunen ähnlicher Größe gestartet werden. Ob dies

3 Tatsächlich traf ich auf nicht allzu wenige Volontärinnen und Volontäre, die erfreulicherweise die empfohlenen 50 % von TVöD 13 verdienten. Dies deckt sich auch mit der Umfrage zur Situation der Volontäre von 2015: Hier gaben 61 % von 137 befragten Personen an, 50 % von TVöD zu verdienen (Vgl. <http://www.museumbund.de/wp-content/uploads/2017/06/situation-der-volontaere-2015.pdf>; letzter Zugriff am 09.10.2017). Umso dringlicher schien es mir, meinen Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass hier Nachrückbedarf besteht.

tatsächlich geschah und wie insgesamt der Prozess bis hin zur endgültigen Entscheidung verlief, entzieht sich meiner Kenntnis. Insgesamt verging über ein Jahr, bis ich im Sommer 2017 die finale Antwort erhielt. Zu diesem Zeitpunkt war mein Volontariat bereits beendet. Ich konnte eine Erhöhung der Vergütung meiner Volo-Stelle entsprechend der empfohlenen 50% der Entgeltgruppe 13 des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst erreichen, wovon der nächste Volontär unmittelbar profitierte. Zudem erhielt ich eine Nachzahlung des Differenzbetrags zwischen meinem bisherigen und dem neuen Verdienst für den Zeitraum seit meiner Antragstellung plus sechs Monate davor; nicht zuletzt dank der Initiative des Personalrats, mit dem ich während dieser Zeit Kontakt hielt. Wenn letzteres anders entschieden worden wäre, hätte ich tatsächlich auch den Gang vor das Arbeitsgericht nicht gescheut, allerdings nur mit dem Rechtsbeistand der Gewerkschaft im Rücken.

Fairerweise muss ich erwähnen, dass es bei mir einige Faktoren gab, die einen solch positiven Ausgang bzw. den Weg dahin begünstigten. Zum einen konnte ich die Strukturen einer öffentlichen Verwaltung nutzen und ohne Probleme den entscheidenden Kontakt zum Personalrat aufnehmen - etwas, das sicherlich nicht in jeder Einrichtung möglich ist, insbesondere in kleineren, wo eine Interessenvertretung für Arbeitnehmer_innen vielleicht gar nicht existiert. Zum anderen konnte ich mit meiner Vorgesetzten und der Leitung der Einrichtung offen über mein Anliegen und Vorhaben reden. Mir wurden keine Steine in den Weg gelegt. Im Gegenteil: Ich wurde dazu ermutigt, etwas zu tun. Wer allein auf weiter Flur ist und am Ende gar gegen die eigene Einrichtung kämpfen muss, für den liegt die Hemmschwelle, etwas zu tun, weitaus höher.

Nun kann man sich fragen, woran dieses ganze Durcheinander und die noch weit verbreitete prekäre finanzielle Situation vieler Volontärinnen und Volontäre liegt: Zu wenig Vernetzung und Austausch, zu wenig Information, zu schwache bis keine ausgeprägte Lobbyarbeit, schlichtes Desinteresse an einer Änderung der Situation nach dem Motto "Augen zu und durch" und vielleicht auch Angst bzw. Unsicherheit. Fakt ist jedoch, dass man mit Unterstützung etwas ändern kann, auch aus der Situation heraus. Man muss nur wissen wie und an wen man sich wenden kann. Um zu diesem Punkt zu kommen, gilt es, sich zu vernetzen und mit anderen zusammenzuschließen, die in ähnlichen Situationen stecken.