



**02. Februar 2022**

## **Stellungnahme zur Corona-Sonderzahlung von wissenschaftlichen Volontär\*innen**

Seit der Gründung des Arbeitskreises der wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontäre im Museumsverband Baden-Württemberg 1999 ist die Arbeits- und Ausbildungssituation ein zentrales Thema für den Verband – in engem Austausch mit den jeweils neuen Generationen der Volontär\*innen. Unter anderem hat der Verband eine weit über die Landesgrenzen hinaus anerkannte Fortbildungsreihe geschaffen und zertifiziert, die nun in die neue Museumsakademie bei der Landesstelle für Museumsbetreuung Baden-Württemberg übergeht, wo der Verband im Programmbeirat seine Expertise weiter einbringt. Die Initiative „Vorbildliches Volontariat“ wurde unterstützt und den Museumsträgern empfohlen, ebenso die jüngsten wichtigen Klärungen durch die Verwaltungsvorschrift Volontariat des Landes.

Heute wollen wir Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes auf eine Grundsatzproblematik aufmerksam machen, die durch die Nichtbehandlung der Volontär\*innen in den Tarifverträgen entsteht.

Grundsätzlich besteht Einigkeit, dass die einschlägigen Tarifverträge im öffentlichen Dienst (TVöD und TV-L) bei Volontär\*innen in ihrer Gesamtheit keine Anwendung finden. Bei einem Volontariat handelt es sich nicht um ein normales Arbeitsverhältnis, sondern um ein „anderes Arbeitsverhältnis“ nach § 26 BBiG. Wird hierüber ein Volontariatsvertrag abgeschlossen, was zwar keine rechtliche Voraussetzung, aber in der Praxis dringend anzuraten ist, so kann darin auf einzelne Punkte der jeweiligen Tarifverträge Bezug genommen werden, z.B. bei der Regelung der Vergütung. Solches tut auch die VwV Volontariat des Landes Baden-Württemberg, die unter 3.4 sowohl die Höhe der monatlichen Vergütung des Volontariats als auch die Jahressonderzahlung und schließlich auch die Anpassung der Vergütung an die allgemeine Entwicklung des Tabellenentgelts an den TV-L anbindet. Solche Regelungen sind auch deshalb notwendig, weil die Tarifverträge im öffentlichen Dienst Volontär\*innen anders als Auszubildende und Praktikant\*innen nicht kennen. Sie sind als Gruppe nach bisheriger Einschätzung zu klein, um bei den Tarifverhandlungen Berücksichtigung zu finden. Da es sich aber beim Volontariat um eine (besondere) Form der Ausbildung handelt, was sich ja u.a. in der Bezahlung nach EG 13/2 TVöD bzw. TV-L niederschlägt, sollten Volontär\*innen nach Auffassung des Museumsverbandes Baden-Württemberg in wesentlichen tarifrechtlichen Fragen wie Auszubildende oder Praktikanten behandelt, in jedem Fall aber gegenüber diesen nicht benachteiligt werden.

In den Jahren 2020 und 2021 haben die Tarifpartner sowohl für den TVöD als auch für den TV-L Corona-Sonderzahlungen vorgesehen. Diese dienen zum einen der Anerkennung der besonderen Belastung der Beschäftigten während der Corona-Pandemie, zum anderen aber auch als Kompensation für ausbleibende bzw. verzögerte allgemeine Erhöhungen der Tabellenentgelte. Diese Corona-Sonderzahlung soll dem Sinn nach allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst zukommen, sie wird deshalb nach den Tarifverträgen sowohl regulär Beschäftigten als auch Auszubildenden und Praktikanten gewährt. Formal sind die Volontär\*innen auch hier nicht erfasst, weil sie eben aus den oben genannten Gründen von den



Tarifverträgen im öffentlichen Dienst grundsätzlich nicht erfasst werden. Sie deshalb von einer Corona-Sonderzahlung auszuschließen, mag formal korrekt sein, zwingend notwendig ist es allerdings nicht. Im Gegenteil: Niemand hindert die jeweiligen Arbeitgeber, die Regelungen der einschlägigen Tarifverträge zu den Corona-Sonderzahlungen auf die Volontär\*innen anzuwenden, im Sinne einer Nicht-Benachteiligung insbesondere gegenüber den Auszubildenden und Praktikant\*innen erscheint das sogar geboten.

In der Praxis haben erfreulicherweise einige Kommunen solche Sonderzahlungen an ihre Volontär\*innen geleistet. Eine einheitliche Linie ist dabei allerdings nicht zu erkennen. Eigentlich wäre sinngemäß der für Auszubildende und Praktikanten vorgesehene Betrag von 225 Euro (Kommunen) bzw. 200 Euro (Bund) auszuführen, manche Arbeitgeber haben analog zur Bezahlung der Volontär\*innen nach EG 13/2 TVöD allerdings nur die halbe für die EG 13 vorgesehene Sonderzahlung ( $300/2=150$  Euro) geleistet. Im Geltungsbereich des TV-L wird eine solche Zahlung vom zuständigen MWK bislang aus formalen Gründen abgelehnt, die Höhe der Corona-Sonderzahlung für Auszubildende und Praktikant\*innen beträgt hier 650 Euro und sollte in dieser Höhe auch für die Volontär\*innen geleistet werden.

Dass manche Volontär\*innen in Baden-Württemberg eine Corona-Sonderzahlung erhalten haben, andere wiederum nicht, dass bei ihrer Berechnung unterschiedliche Maßstäbe angesetzt werden, und dass schließlich mit den Volontär\*innen in den staatlichen Museen in Baden-Württemberg eine große Gruppe vollständig von diesen Zahlungen ausgeschlossen werden soll, erscheint aus Sicht des Museumsverbandes rundweg unbefriedigend und als Ausdruck einer mangelnden Wertschätzung gegenüber den Volontär\*innen nicht akzeptabel. Es mag formal korrekt sein, ist aber inhaltlich nicht nachvollziehbar, dass Volontär\*innen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden, schlechter gestellt werden sollen als die übrigen Auszubildenden und Praktikantinnen, dass sie von der allgemeinen Gehaltsentwicklung im öffentlichen Dienst abgekoppelt, und dass ihnen die in der Corona-Sonderzahlung zum Ausdruck kommende Anerkennung verwehrt bleiben soll. Deshalb sollte diese Frage grundsätzlich und einheitlich im Sinne aller Volontär\*innen in Baden-Württemberg geklärt werden. Nicht zuletzt drängt auch die Zeit, denn eine steuer- und sozialabgabenfreie Auszahlung der Corona-Sonderzahlung ist nach derzeitigem Stand nur bis Ende März 2022 möglich.

Sollten der enge Zeitrahmen und die aktuelle Rechtslage in vielen Fällen ein zeitnahes Handeln nicht möglich machen, appelliert der Museumsverband Baden-Württemberg an die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst (und ggf. analog im privaten Bereich), die Grundsatzfrage der Einbeziehung der Volontär\*innen in die Bestimmungen der Tarifverträge entweder direkt oder durch eigene Bestimmungen für die Zukunft aufzugreifen und zu regeln.