

Auswertung

Gemeinsam mit dem Museumsverband Baden-Württemberg e.V. und dem Verein für Museumspädagogik Baden-Württemberg e.V. wurde aufgrund der immer noch unsicheren Situation Freier MitarbeiterInnen (MuseumsführerInnen / BesucherbetreuerInnen / MuseumspädagogInnen) an den Museen in Baden-Württemberg eine Mitgliederumfrage durchgeführt.

Ziel dieser Umfrage war / ist es, nochmals die Lage bzw. Situation der Freien MitarbeiterInnen zu eruieren – d.h. in welchem Umfang und auf welcher Rechtslage, sofern Verträge, Vereinbarungen o.ä. bestehen, werden die Personen eingesetzt und für welche Aufgabenfelder. Ebenso soll(te) diese Umfrage Aufschluss darüber geben, inwieweit die Freien MitarbeiterInnen in den Ablauf der jeweiligen Museen eingebunden sind und welchen Stellenwert sie in den Häusern erfahren.

Der Zeitraum der Evaluation, die online über die Homepage des Museumsverbands oder auch postalisch durchgeführt wurde, belief sich auf ca. sechs Wochen (Anfang Dezember 2014 bis Mitte Januar 2015)

Die Mitglieder des Museumsverbands Baden-Württemberg e.V. sowie die des Vereins für Museumspädagogik Baden-Württemberg e.V. wurden durch ein separates Anschreiben informiert und eingeladen sich zu beteiligen.

Trotz der knappen Zeit und dem Zeitraum über Weihnachten haben sich insgesamt 66 Mitglieder / Institutionen beteiligt. Unter den Probanden befinden sich sowohl große als auch sehr kleine Häuser in ganz Baden-Württemberg. Aufgrund der vorhandenen Datenlage kann somit ein guter Querschnitt durch die differenten Verwaltungsformen der Museen gemacht werden.

Der Fragebogen gliedert sich in mehrere Teile:

- Mitarbeitersituation
- Führungen und Einsätze
- Angaben zum Haus

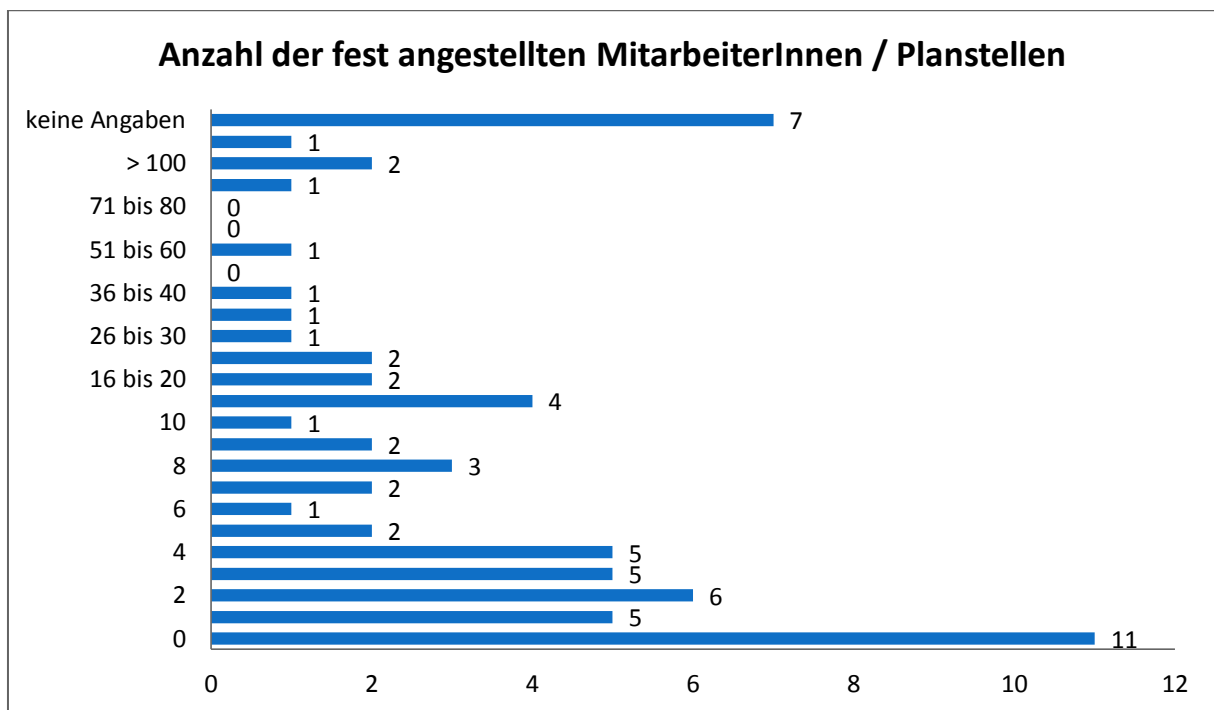
(Da der letzte Teil des Fragebogens sehr genaue Daten zur Institution (Größe, Name, Besucherzahl, Anzahl der Führungen etc.) abfragt, werden die hier gemachten Daten nur sehr allgemein in die Auswertung aufgenommen und nicht als Fall- / Belegbeispiel namentlich genannt.)

Der erste Teil des Fragebogens beschäftigt sich mit der Mitarbeitersituation, genauer, mit der Anzahl der Stellenbesetzung, Aufgabenbereiche der Freien MitarbeiterInnen sowie deren mögliches Arbeitsverhältnis.

Ergebnisse der Umfrage:

Die erste Frage soll aufzeigen, über wie viele festangestellte Personen / Planstellen das jeweilige Haus verfügt.

Wie die Grafik verdeutlicht, verfügen die Häuser mehrheitlich, zu 17 %, über keine Planstellen bzw. fest angestellte MitarbeiterInnen. Lediglich 4,5 % aller Beteiligten verfügen über 100 und mehr feste bzw. Planstellen.



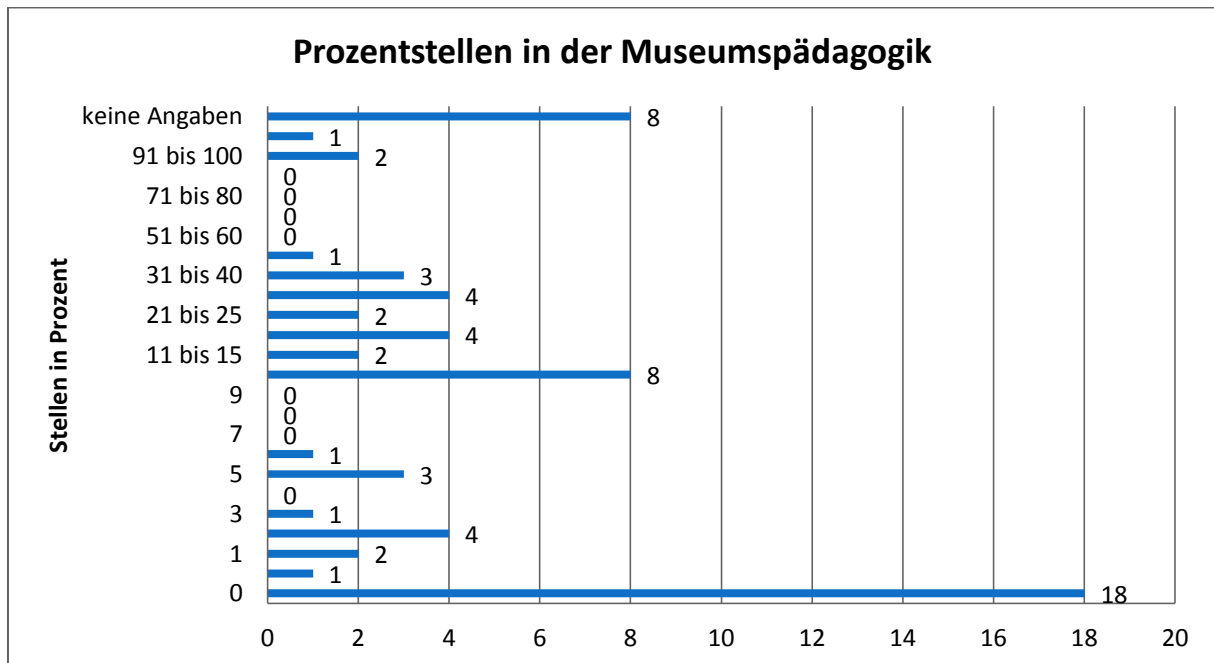
Frage 1: Wie viele festangestellte MitarbeiterInnen / Planstellen hat Ihr Haus insgesamt?

Die prozentuale Verteilung der Planstellen auf die einzelnen Institutionen ist größenunabhängig – d.h. es sind nicht unbedingt die mittleren bis großen Häuser, die ihre Personaldecke durch feste MitarbeiterInnen / Planstellen abdecken.

Die Freien MitarbeiterInnen sind in der Regel an den Fachbereich Museumspädagogik / Kulturvermittlung angeschlossen – daher war/ ist es interessant zu erfahren, welchen Stellenwert diesem Bereich in den einzelnen Häusern zukommt und welches Aufgabenfeld er einnimmt.

(Dies zeigt sich später auch noch in den Fragen sieben bis neun – in den Fragestellungen, wer in den jeweiligen Museen die inhaltlichen Vorgaben und Konzepte entwickelt.)

Aus diesem Grund, war / ist es auch von Wichtigkeit zu erfragen, wie viel Stellenprozent von den fest angestellten MitarbeiterInnen / Planstellen auf die Museumspädagogik / Kulturvermittlung fallen.



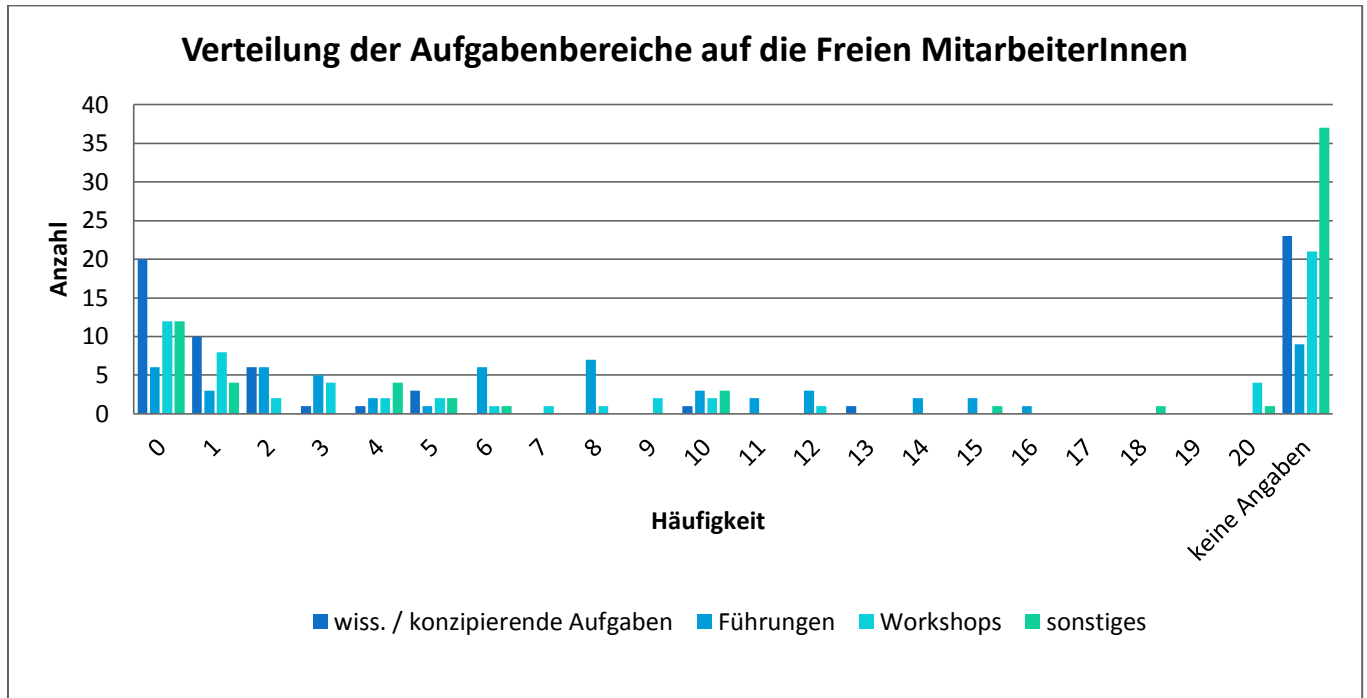
Frage 2: Wie viele Stelleprozent entfallen davon auf die Museumspädagogik? (in %)

Die Museumspädagogik / Kulturvermittlung ist mehrheitlich in den meisten Häusern nur zu einem sehr geringen Prozentsatz oder überhaupt nicht, im Vergleich zum gesamten Personalschlüssel, vertreten.

Wie das Schaubild verdeutlicht, ist die Verteilung sehr different - zwei sehr unterschiedlich große Häuser, werden sogar ausschließlich zu 100% von MuseumspädagogInnen geführt – andere hingegen (auch größen- und typenunabhängig) haben keine museumspädagogischen Planstellen.

Die beiden Eingangsfragen sollen einen Gesamtüberblick über die Personalsituation und die Verteilung / Wertig- bzw. Wichtigkeit der Museumspädagogik / Kulturvermittlung aufzeigen. Wie schon lange, ist dieser Fachbereich, der der Vermittlung in den mehrheitlichen Häusern immer noch sehr gering bzw. nicht vorhanden. Wie schon lange ist dieser die Vermittlung betreffende Fachbereich in der Mehrheit der Häuser immer noch sehr gering bzw. nicht vorhanden, was hinsichtlich des außerschulischen Lernorts und der Bildungsaufgabe der Museen sehr bedauerlich ist.

Im Weiteren soll nun die Situation der Freien MitarbeiterInnen näher betrachtet werden. Anhand der folgenden Frage soll verdeutlicht werden, wie viel Freie MitarbeiterInnen für welche Aufgaben in den einzelnen Institutionen beauftragt werden. Da die Aufgaben sehr unterschiedlich sein können, die von Führungsangeboten, Workshops, aber auch wissenschaftlicher Tätigkeit o.a. reichen, wurden diese separat abgefragt.



Frage 3: Für welche Aufgaben wurden 2013 in Ihrem Haus wie viele Freie MitarbeiterInnen beauftragt? (Mehrfachnennung möglich)

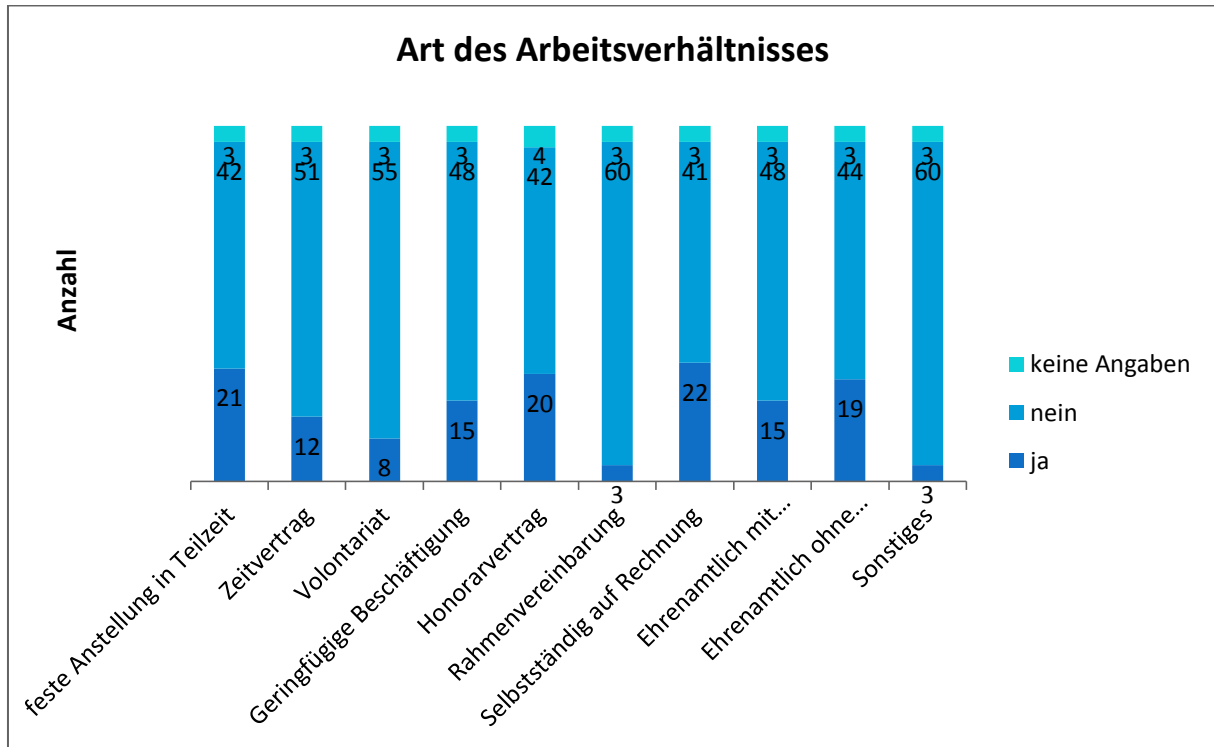
Bei dieser Frage ist sehr auffällig, dass die Häuser mehrheitlich zu den einzelnen Aufgabenbereichen keine Angaben gemacht haben bzw. die Tätigkeit(en) der Externen immer noch primär im Bereich der Vermittlung, in der Durchführung von Führungen und Workshops stattfinden.

Aufgrund der schon seit geraumer Zeit unsicheren Situation / Rechtsgrundlage haben einige Häuser in den letzten Jahren – basierend auf dem Verfahren bzw. auch schon davor – diverse Vertragsmodelle, Arbeitsverhältnisse sowie Rechtsstellungen mit den im Vermittlungsbereich tätigen Personen abgeschlossen.

Die gewonnenen Daten dieser Evaluation verdeutlichen, dass die Personen, die in den Häusern die Vermittlungsangebote durchführen, sich zu je fast 1/3 in einer festen Anstellung in Teilzeit (32%) bzw. in einem Honorarvertrag (30%) befinden bzw. selbstständig auf Rechnung (33%) arbeiten.

Mehrheitlich sind die im Bereich Vermittlung tätigen Personen nicht dauerhaft an das Haus gebunden, sondern meist nur zeit- und projektgebunden beschäftigt.

Diese Ergebnisse decken sich auch mit denen der Frage zwei, die sich auf die Anzahl der Stellen Museumspädagogik / Kulturvermittlung in den einzelnen Häusern bezog.



Frage 4: In welchem Arbeitsverhältnis stehen MitarbeiterInnen, die Vermittlungsangebote in Ihrem Haus durchführen? (Mehrfachnennung möglich)

Nicht nur die Art der diversen Beschäftigungsmodelle / Arbeitsverhältnisse soll Aufschluss auf die Situation geben, sondern vor allem auch die prozentuale Verteilung der jeweiligen Modelle. Daher wurde explizit erfragt, zu wie viel Prozent jeweils eine Festanstellung in Teilzeit bzw. im Rahmen eines Zeitvertrags und wenn ja, über welche Dauer besteht.

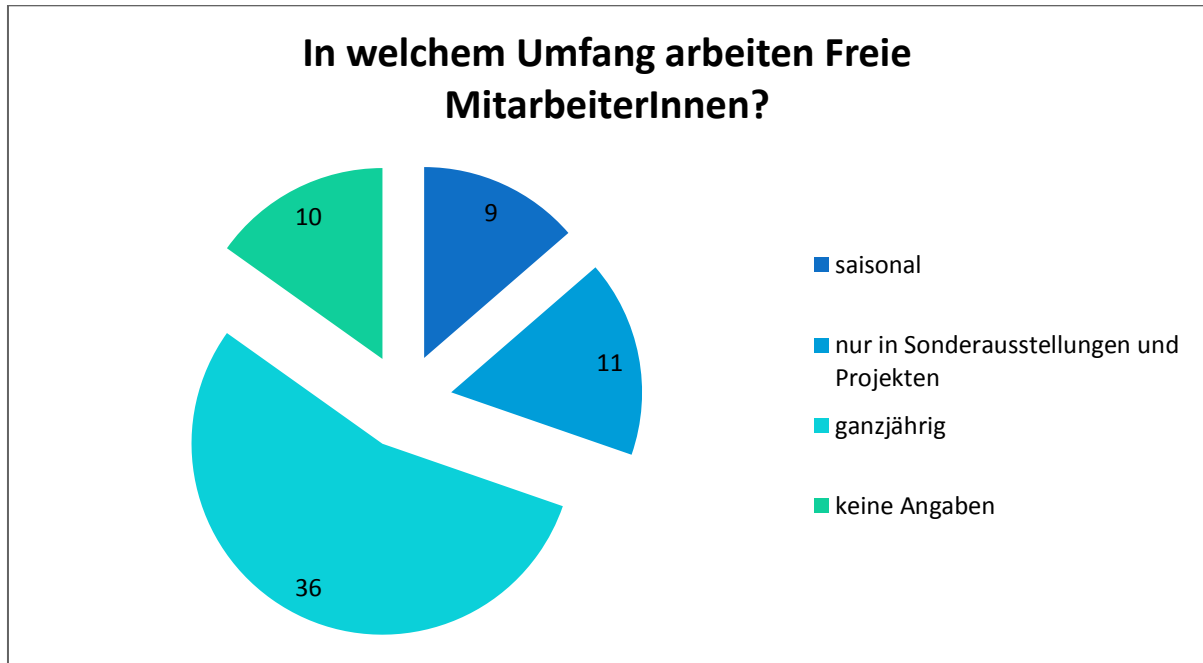
Im ersten Block des Fragebogens wurde vor allem die allgemeine Arbeitersituation an den beteiligten Institutionen eruiert.

Im zweiten Teil der Befragung liegt nun der Schwerpunkt auf den Themen Führungen und Einsätze – d.h. in welcher Häufigkeit und in welchem Umfang arbeiten Freie MitarbeiterInnen an den Häusern, und wenn ja, wie werden sie geschult? Welche Vergütung erhalten sie und werden sie in einer Form als Mitglied des Hauses, z.B. durch Namensschilder, ausgewiesen?

Da Freie MitarbeiterInnen mehrheitlich nur temporär, nach Bedarf eingesetzt werden, sollen die kommenden Fragen Aufschluss geben, in welchem Umfang diese eingesetzt werden. Wie die vorausgehenden Fragen aufgezeigt haben, liegt die Haupttätigkeit der Freien MitarbeiterInnen immer noch im Bereich der Vermittlung – Führungen zu halten und Workshops zu betreuen. Auch die Form des Arbeitsverhältnisses basiert zu je einem Drittel auf einer Selbstständigkeit oder einem Honorarvertrag. Beide Formen verdeutlichen nochmals, dass mehrheitlich die MuseumsführerInnen, BesucherbetreuerInnen bzw. MuseumspädagogInnen freiberuflich arbeiten.

Dies ist für viele Häuser und Freie MitarbeiterInnen eine sehr unbefriedigende und unsichere

Situation, denn die Anzahl der Führungen schwankt in der Regel sehr. Prozentual gesehen finden im Rahmen von Sonderausstellungen viel mehr Führungen statt, als im „Normalbetrieb“ in den ständigen Sammlungen.
Die kommenden Fragen sollen dies nochmals etwas genauer eruieren.



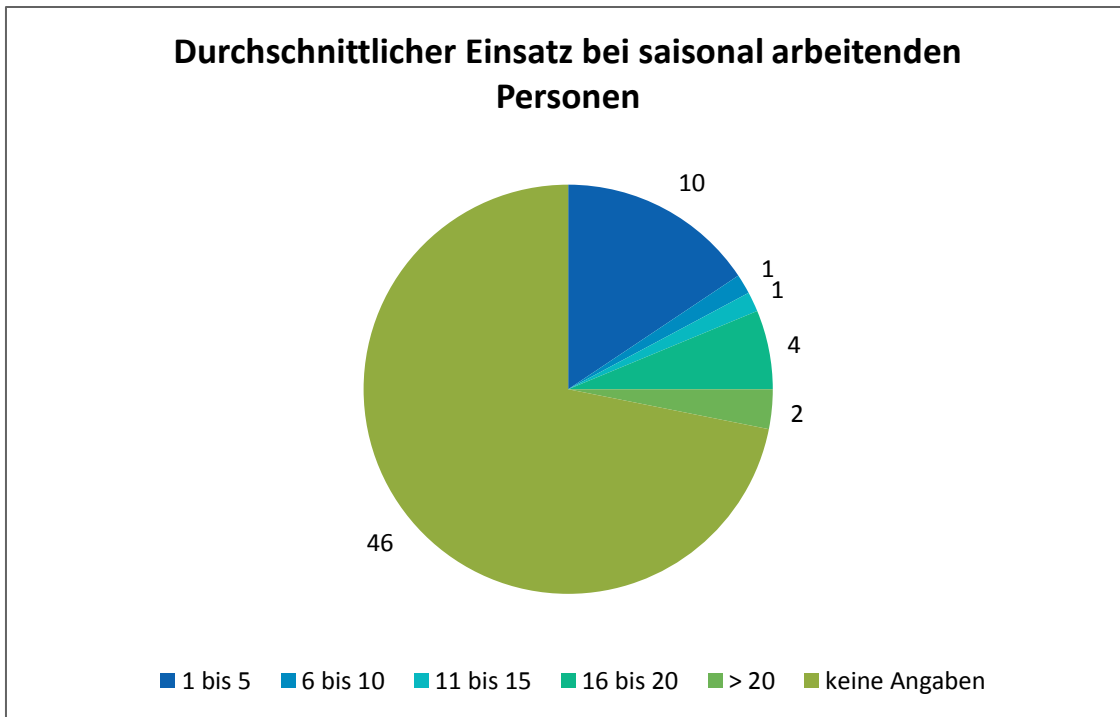
Frage 5a: Arbeiten Freie MitarbeiterInnen in Ihrem Haus saisonal, nur in Sonderausstellungen und Projekten oder/ und ganzjährig?

Die Auswertung der Ergebnisse zeigt, dass die meisten Häuser mit festen Teams an Freien MitarbeiterInnen arbeiten, die ganzjährig und nicht nur zu temporären Ausstellungs-/ Projekten eingesetzt werden. Im Rahmen von Sonderausstellungen o.ä. wird oftmals das Team, entsprechend dem Ausstellungsthema, neu zusammengestellt und ggf. mit neuen, zusätzlichen Personen, die sonst nicht für das Haus tätig sind, aufgestockt. 55% der Freien MitarbeiterInnen arbeiten demnach ganzjährig für die entsprechende Institution und 14 % nur saisonal.

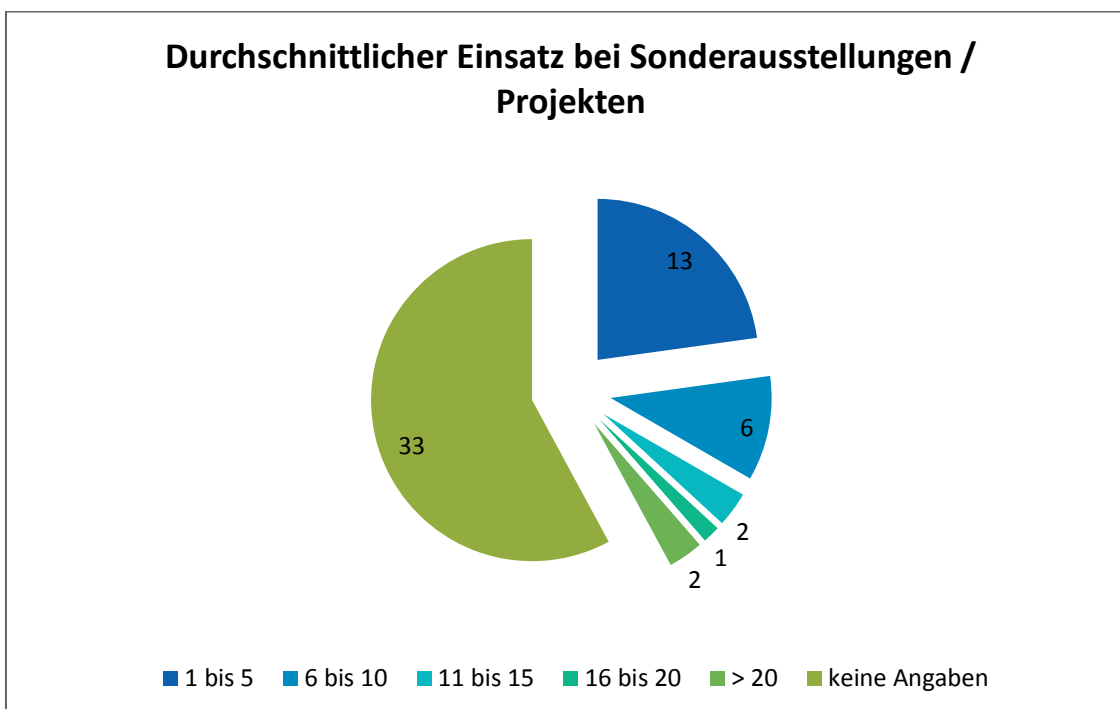
Natürlich sollten hier auch noch andere Faktoren, wie z.B. dass zahlreiche Personen an mehreren Häusern tätig sind o.ä., berücksichtigt werden.

Die Häufigkeit der Einsätze pro Person ist natürlich ebenfalls von der persönlichen Verfügbarkeiten und Qualifikationen der einzelnen abhängig.

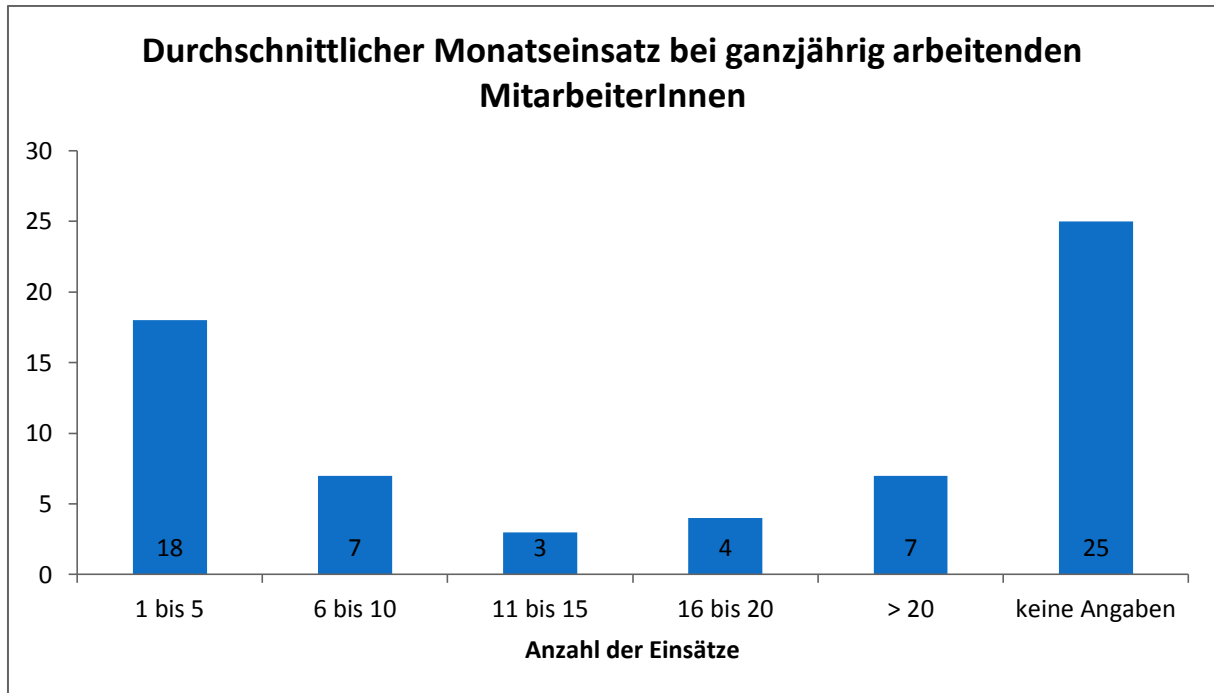
Eine detailliertere Betrachtung ermöglichen die Rückmeldungen der kommenden Fragen:



Frage 5b: Wie oft sind saisonal arbeitende Freie MitarbeiterInnen in Ihrem Haus durchschnittlich pro Monat im Einsatz?



Frage 5b: Wie oft sind die Freien MitarbeiterInnen in Ihrem Haus durchschnittlich bei Sonderausstellungen / Projekten pro Monat im Einsatz?



Frage 5b: Wie oft sind die ganzjährig arbeitenden Freien MitarbeiterInnen in Ihrem Haus durchschnittlich pro Monat im Einsatz?

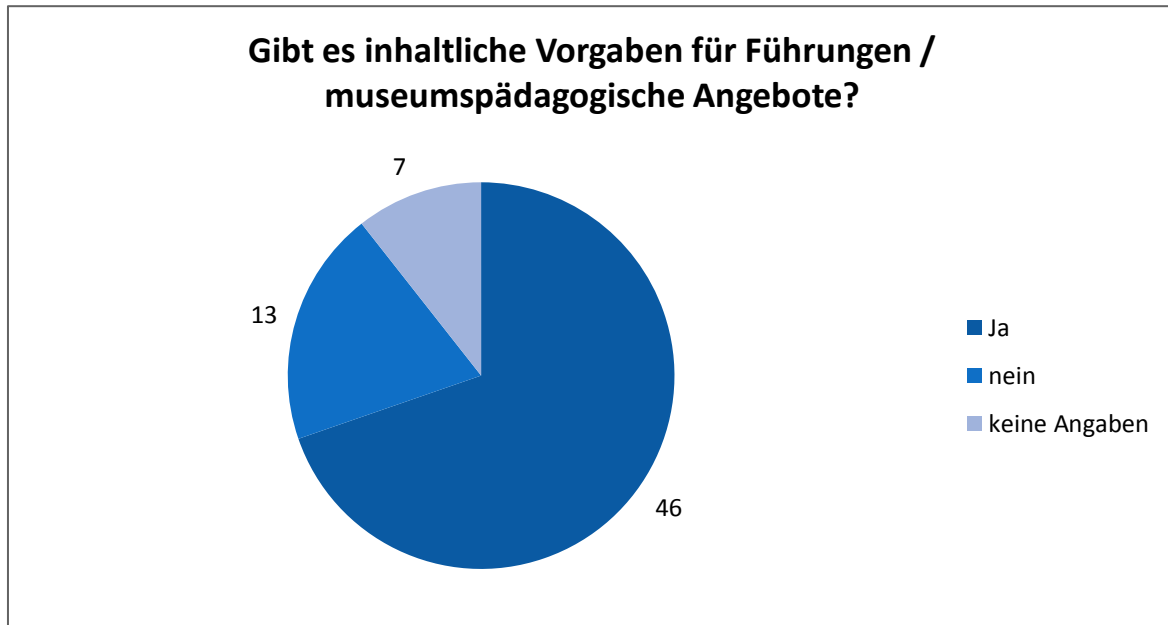
Bei allen Unterfragen zum durchschnittlichen Einsatz wurden mehrheitlich keine Angaben zu den jeweiligen Einsätzen gemacht.

Was ebenfalls sehr überrascht: Die Häufigkeit der monatlichen Einsätze liegt mehrheitlich bei ein bis fünf pro Person. Im letzten Frageblock wurden die Häuser gebeten, Angaben zur Führungsanzahl im Jahr 2013 zu machen – über 50 % der Institution gaben an, Führungen im drei- oder sogar im vierstelligen Bereich durchgeführt zu haben. Anhand dieser Daten und den Angaben über die Führungseinsätze der Freien MitarbeiterInnen können folgende Rückschlüsse gezogen werden: eine Vielzahl der Führungen wird durch interne MitarbeiterInnen durchgeführt oder aber, die Häuser verfügen jeweils über einen sehr großen Pool an Freien MitarbeiterInnen.

Dies sind natürlich nur Annahmen, die anhand der Ergebnisse getroffen werden können. Hier ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass mehrheitlich keine Angaben zu der jeweiligen Frage gemacht wurden.

In Anbetracht der ungeklärten Situation der Freien MitarbeiterInnen sind zwei Punkte für die Rentenversicherung Indizien für ein Arbeitsverhältnis und keine freiberufliche Mitarbeit. Erstens geht es um das Thema, inwieweit die Häuser den extern beschäftigten Personen Vorgaben zu den jeweiligen Inhalten machen und zweitens ob sie diese beispielsweise durch das Tragen eines hauseigenen Namensschild als Teil des Museumsteams ausweisen. Den Umgang bzw. das Verhalten mit diesen Themen, inwieweit und wenn ja, wer gibt

inhaltliche Vorgaben vor, ein wenig einzugrenzen, sollen die Ergebnisse der nächsten Fragen aufzeigen.



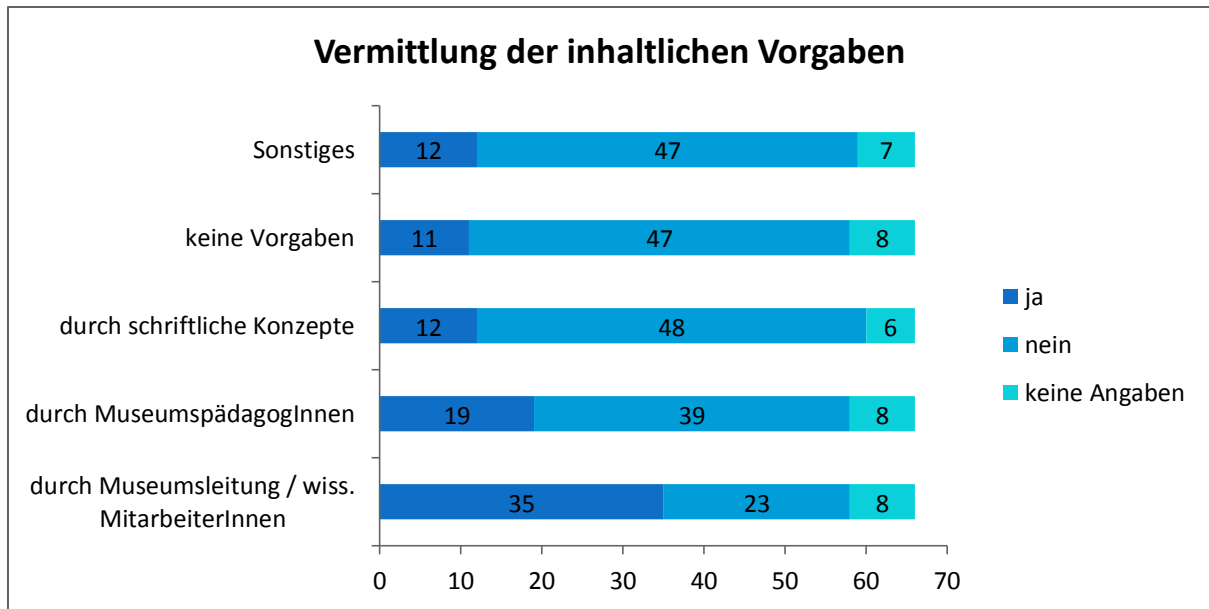
Frage 6: Gibt es inhaltliche Vorgaben für Führungen / museumspädagogische Angebote?

Vorgaben – ganz gleich ob inhaltlicher Art oder strukturell – können für ein Arbeitsverhältnis als erstes Anzeichen einer Abhängigkeit definiert werden.

Wie die Grafik verdeutlicht, werden trotz der unsicheren und bislang ungeklärten Situation mehrheitlich (70%) inhaltliche Vorgaben durch die Häuser gemacht – 20 % verzichten darauf. Ob dies auf der ungeklärten Rechtslage basiert oder immer schon so war, lässt die Evaluation keine Rückschlüsse zu.

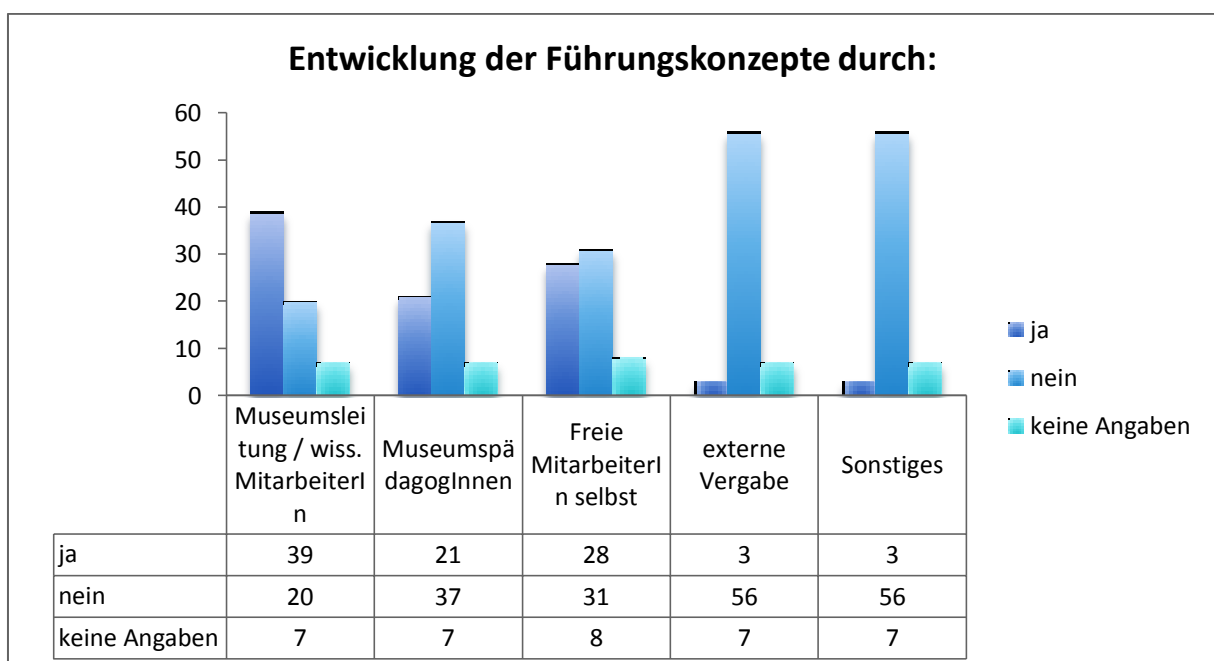
Zum einen mag dieses eindeutige Ergebnis irritierend sein, zum anderen lässt sich dieses aber auch damit erklären, dass den Museen daran gelegen ist, dass qualifizierte Inhalte vermittelt werden und zum anderen, den Freien MitarbeiterInnen Hilfsmaterial in die Hand zu geben, damit sie sich entsprechend und einfacher vor- und einarbeiten können.

Die Vermittlung der inhaltlichen Vorgaben wird auf sehr unterschiedliche Art und Weise weitergegeben.



Frage 7: Wie werden inhaltliche Vorgaben an die Freien MitarbeiterInnen bezüglich Führungen und museumspädagogische Angebote weitergegeben?

Mehrheitlich, zu 53 %, werden die inhaltlichen Vorgaben direkt durch die Museumsleitung oder durch den / die wissenschaftliche MitarbeiterIn vermittelt. Die MuseumspädagogInnen übernehmen diese Aufgabe nur zu 29 %. Auf den ersten Blick mag dieses Ergebnis eventuell etwas irritieren, da das Aufgabenfeld Vermittlung / Führung primär im Fachbereich Museumspädagogik angeschlossen ist. Doch anhand der zu Beginn ermittelten Zahlen der (Plan-)Stellen in diesem Bereich, relativiert sich dieses Ergebnis. Viele, vor allem kleinere Häuser verfügen über keine eigene Museumspädagogik und sind ein Museum mit einer knappen Personaldecke (= Museumsleitung und wissenschaftliche MitarbeiterInnen). Basierend auf diesen Faktoren, überrascht auch das Ergebnis der nächsten Frage nicht:



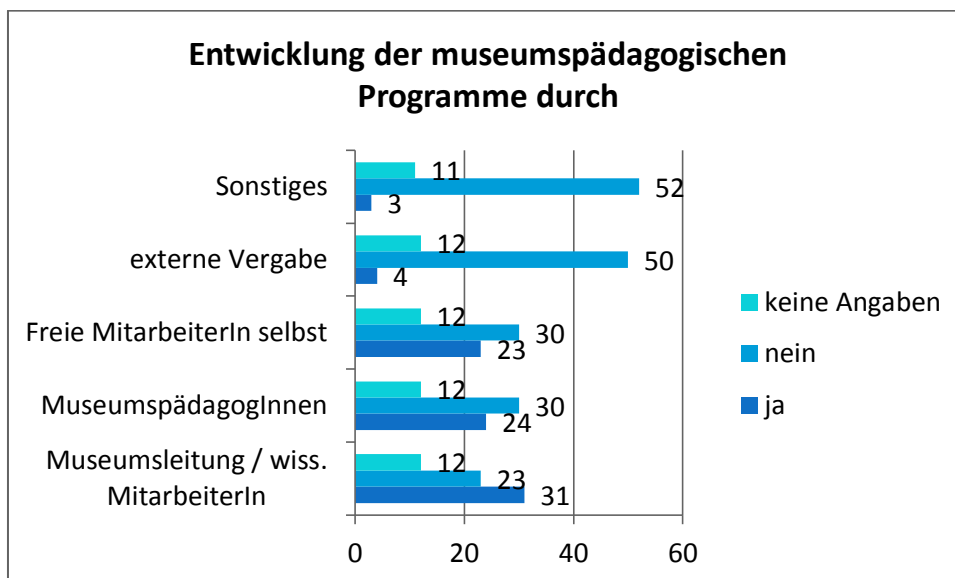
Frage 8: Wer entwickelt die Führungskonzepte?

Auch diesbezüglich übernimmt die Museumsleitung bzw. die / der wissenschaftl. MitarbeiterIn mehrheitlich (59 %) diese Aufgabe – 42% der Freien MitarbeiterInnen selbst.

Eine vergleichbare Verteilung ist auch bei der nächsten Frage, wer die museumspädagogischen Programme, d.h. Kindergeburtstage, Aktionen etc. entwickelt, zu beobachten. Auch diese werden nach Rückmeldung mehrheitlich (47 %) durch die Museumsleitung / wissenschaftl. MitarbeiterIn entwickelt und erarbeitet.

Im Vergleich zur vorherigen Frage sind bei der Entwicklung der museumspädagogischen Programme die Freien MitarbeiterInnen bzw. die internen MuseumspädagogInnen fast zu gleichen Teilen (35 % bzw. 36 %) in den Prozess involviert.

Dies mag eventuell zum einen damit zusammenhängen, dass einige beteiligte Häuser über kein internes museumspädagogischen Personal verfügen (vgl. Frage 2) bzw. für praktische Programme oft auch spezialisiertes (Kunst-)Personal / KunstpädagogInnen engagiert werden und somit die Konzeption und Ausarbeitung der Programme extern vergeben werden. Die Ergebnisse können natürlich auch auf anderen Faktoren basieren, die hier nicht hineinfließen können, da diese nicht vertiefend erfragt wurden.



Frage 9: Wer entwickelt museumspädagogische Programme?

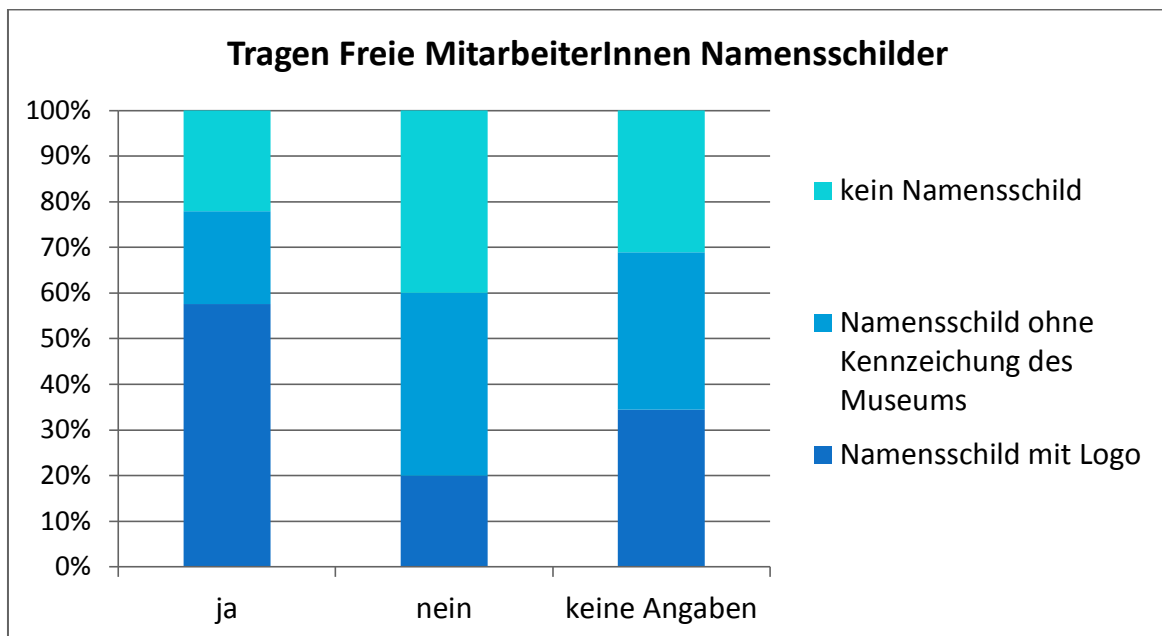
Inwieweit MuseumsführerInnen / BesucherbetreuerInnen / MuseumspädagogInnen an ein Haus sowohl inhaltlich als auch strukturell gebunden ist, stellt einen weiteren, entscheidenden Aspekt dar, der für die Rentenversicherung ein bestehendes Arbeitsverhältnis dokumentieren könnte. Darauf kann zum Beispiel das Tragen eines Namensschildes mit oder ohne Kennzeichnung des Museums hinweisen.

Ausweisen durch ein professionelles Namensschild ist vor allem für BesucherInnen sehr wichtig – es vermittelt Seriosität und fachliche Kompetenz; für die Rentenversicherung ist es hingegen ein Indiz für ein bestehendes Arbeitsverhältnis.

Die Ergebnisse der diesbezüglichen Frage zeigen, dass trotz der kritischen Sachlage dennoch mehrheitlich (52 %) aller Befragten ihre Freien MitarbeiterInnen mit einem Namensschild des Hauses ausstatten.

Namensschilder sind nicht nur für BesucherInnen wichtig, sondern verdeutlichen ebenfalls für die extern arbeitenden Personen ein Stück Anerkennung und Identifikation mit dem jeweiligen Haus.

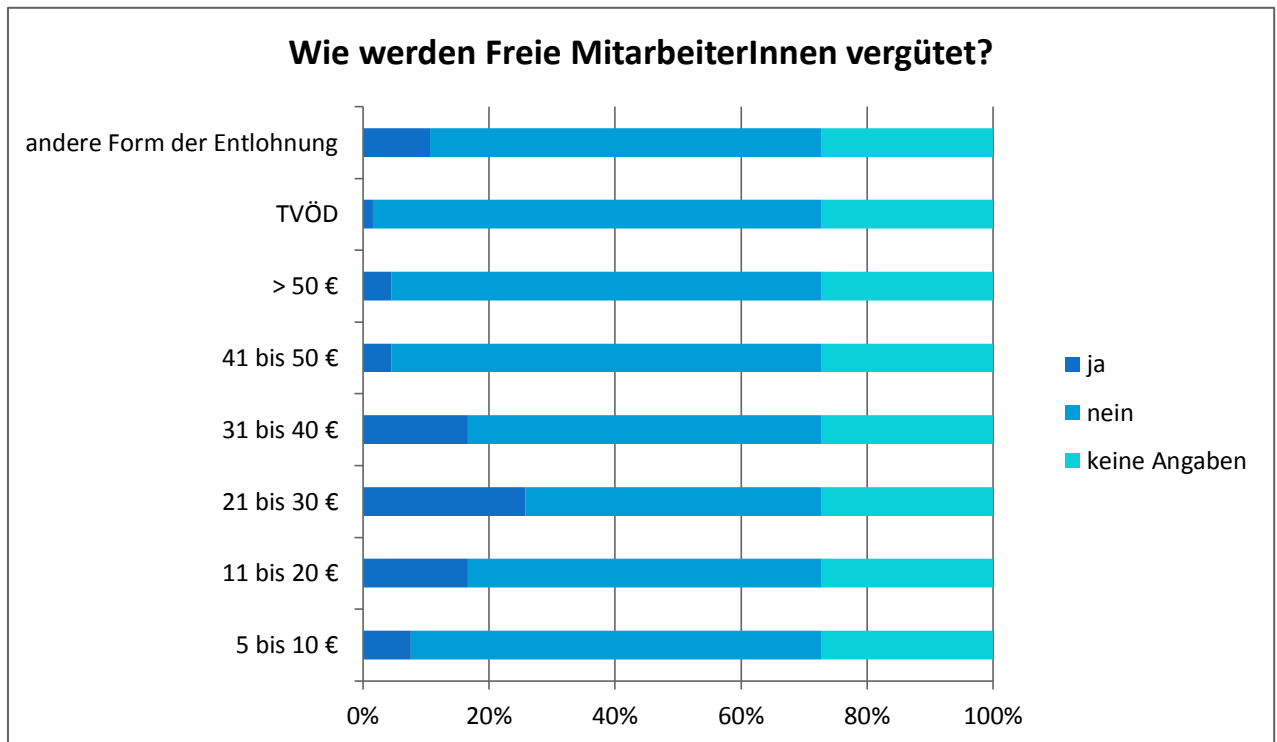
Auch hier spielt die Größe des Hauses keine Rolle – sowohl kleinere als auch größere Museen erstellen für ihre Freien MitarbeiterInnen Namensschilder mit Logo.



Frage 10: Tragen Freie MitarbeiterInnen in Ihrem Museum Namensschilder?

Ein weiteres, sehr disgruantes Feld in der Beschäftigung / Beauftragung von Freien MitarbeiterInnen ist die Vergütung.

Daher überrascht es nicht, dass die Angaben sehr different sind bzw. ca. 1/3 aller Befragten hierzu keine Angaben gemacht hat.

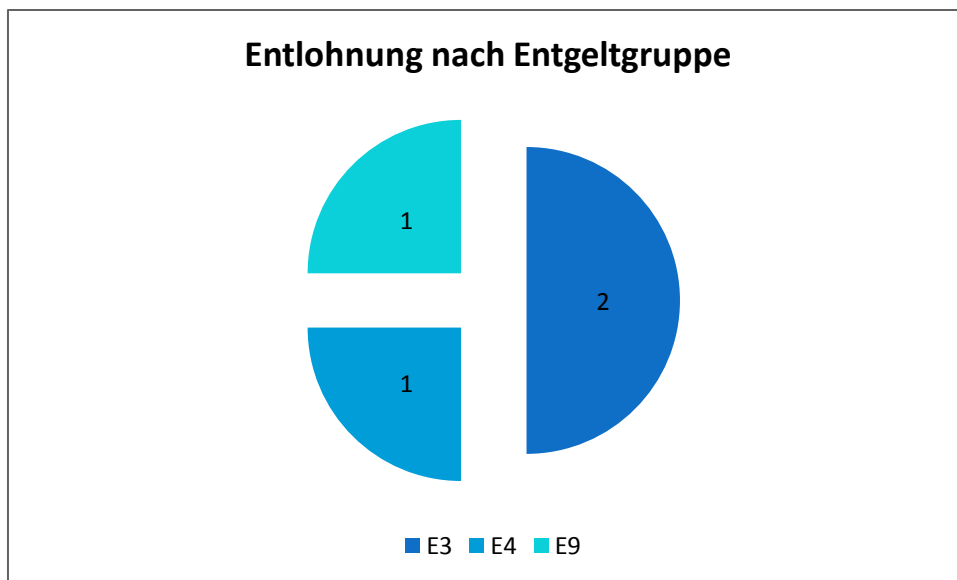


Frage 11: Wie werden Freie MitarbeiterInnen in Ihrem Haus vergütet?

Die Ergebnisse der erhobenen Daten veranschaulichen jedoch erfreulicherweise, dass über $\frac{1}{4}$ der Museen ihren Freien MitarbeiterInnen pro Einsatz ein Honorar zwischen 21 – 30 € bezahlt. Angesichts der Realität, dass dieser Betrag noch versteuert werden muss und nicht die Vorbereitung bzw. An- und Abfahrt abdeckt, ist dies immer noch sehr wenig. Lediglich zu je 5 % wird ein Honorar zwischen 40 – 50 € bzw. über 50 € bezahlt. Auch hier konnte bei näherer Betrachtung der einzelnen Institutionen keine Abhängigkeit von der Größe des Hauses bzw. der Anzahl der Planstellen oder interner MuseumspädagogInnen festgestellt werden.

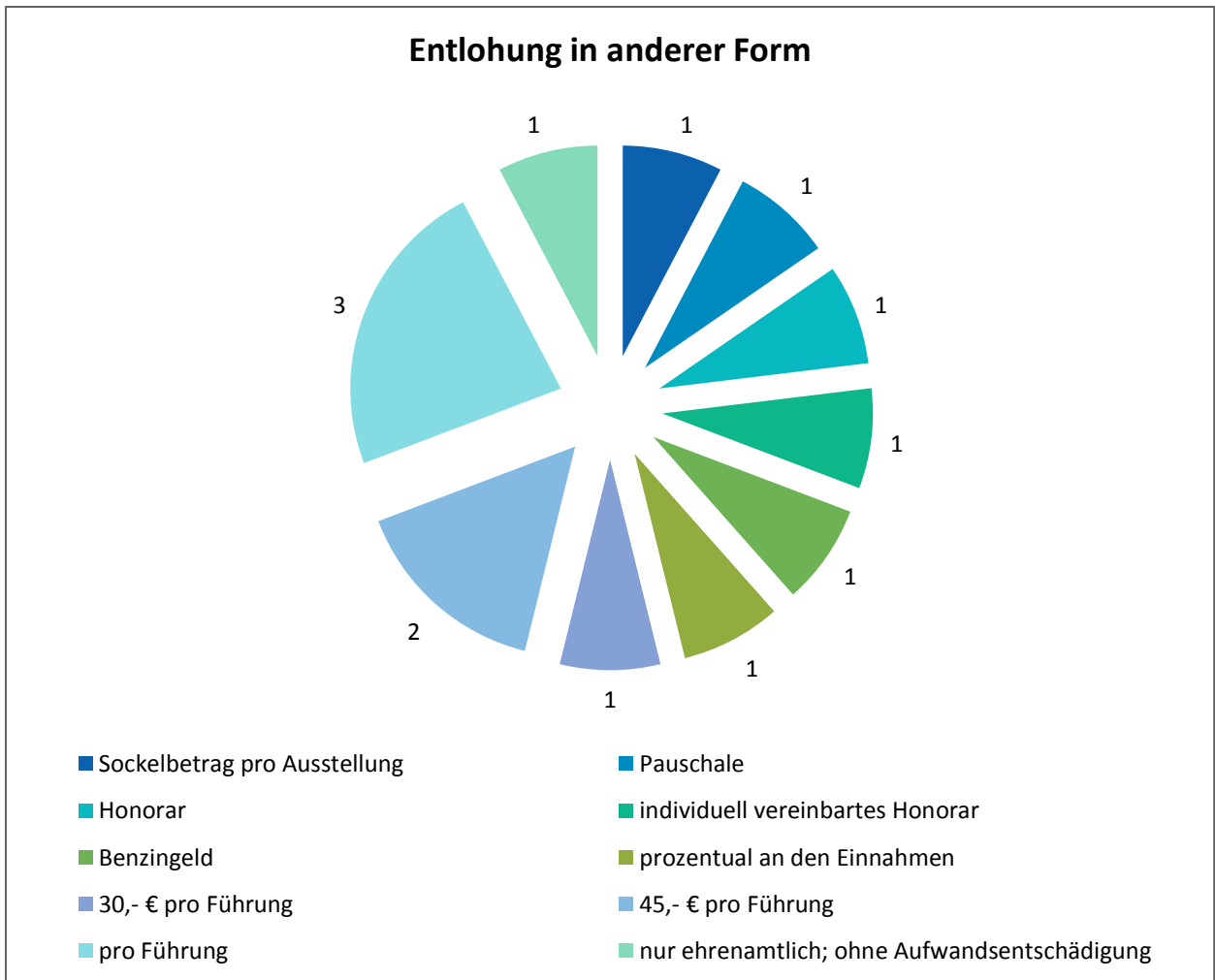
Neben den festen Honorarsätzen zahlen auch einzelne Museen nach TVÖD bzw. entlohnen ihre Freien MitarbeiterInnen in einer anderen Art und Weise.

Wie das Schaubild verdeutlicht, werden die nach TVÖD bzw. TvL bezahlten externen Personen lediglich nach einer sehr geringen Entgeltgruppe vergütet.



Frage 11.1: Bei Entlohnung nach TvöD / TvL – in welcher Entgeltgruppe?

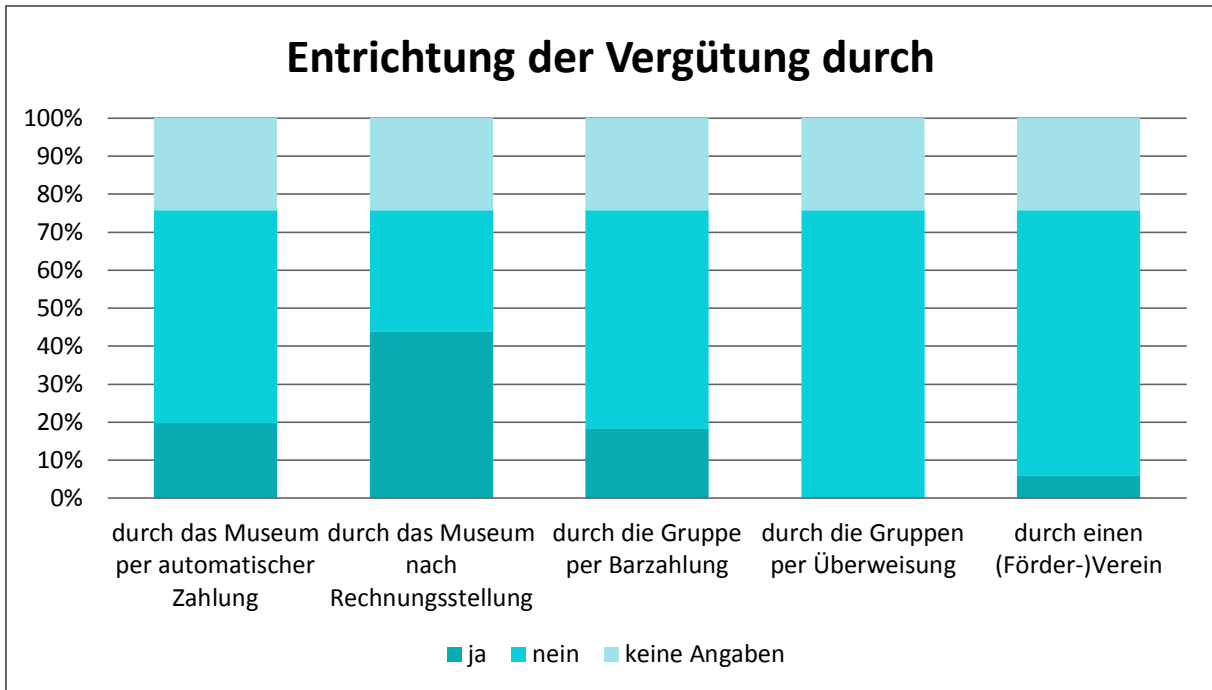
Auch die Ergebnisse bezüglich der anderen Form der Entschädigung sind sehr unterschiedlich, ebenfalls im Betrag.



Frage 11.2.: bei Entlohnung in anderer Form – genauere Beschreibung

Ein ebenfalls wichtiger Aspekt im Umgang und in der Beschäftigung / Kooperation mit Freien MitarbeiterInnen ist, an welcher Stellen die Angebote gebucht werden, ob bei Ausfall eine Entschädigung gezahlt wird bzw. wer / wie die Vergütung an die Freien MitarbeiterInnen entrichtet wird.

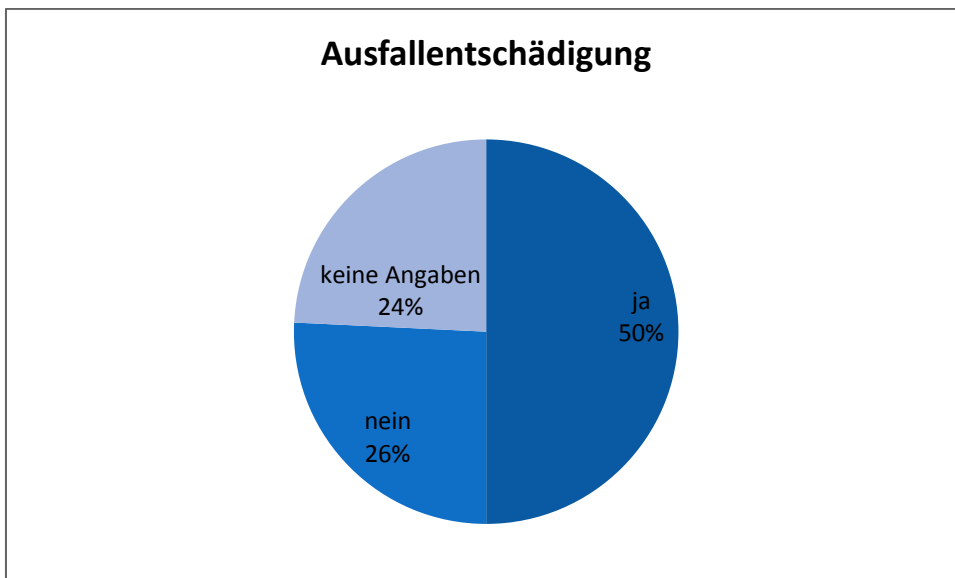
Die kommenden Fragen sollen dies näher untersuchen und betrachten.



Frage12: Wie bzw. von wem wird die Vergütung an die Freien MitarbeiterInnen entrichtet?

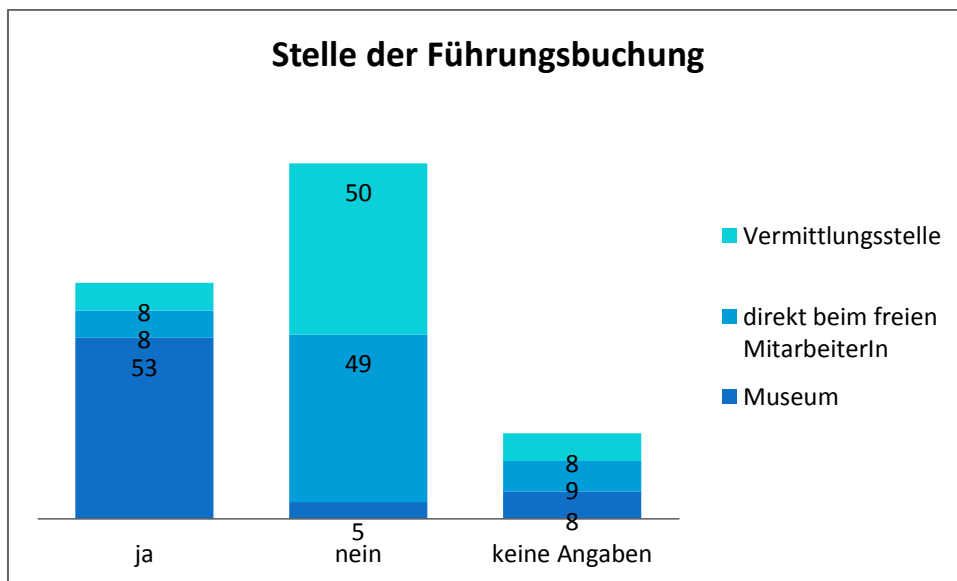
Die Vergütungsmodelle an die externen MitarbeiterInnen sind sehr unterschiedlich – doch primär (zu 44 %) erfolgt diese nach Rechnungsstellung von dem Museum. Die Gruppen zahlen, wenn direkt, nur per Barzahlung (18%).

Die Museen sind auch hier die Hauptansprechpartner für die Freien MitarbeiterInnen. Sie sind es auch, die den externen Personen eine Aufwandsentschädigung zahlen, sofern solch eine existiert.



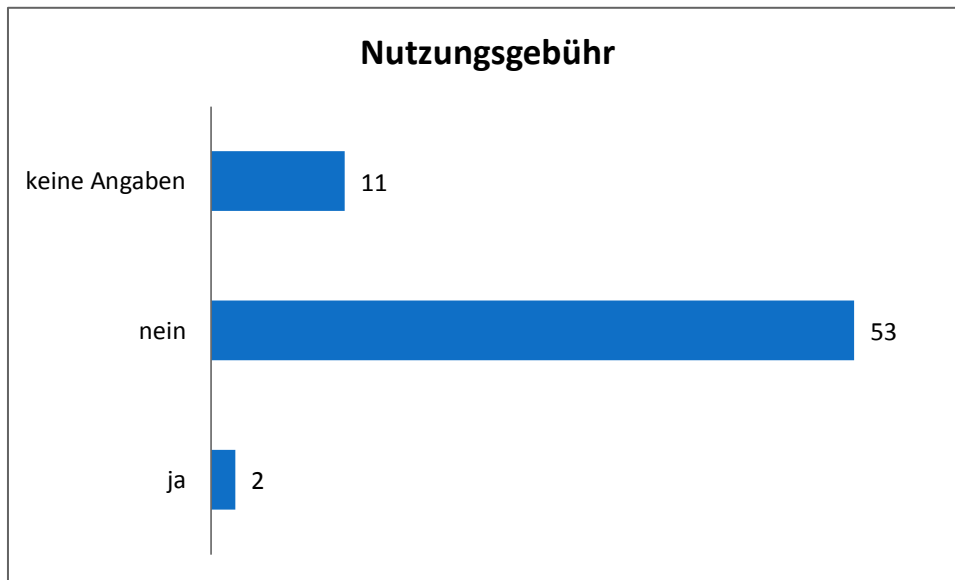
Frage 13: Wird Freien MitarbeiterInnen auch bei kurzfristigem Ausfall der Führung eine Entschädigung gezahlt?

Auch die Buchung der Führungsangebote ist immer noch ein Aufgaben- und Vermittlungsbereich der Museen und keine Dienstleistung von externen Stellen. Inhaltlich erscheint dies auch die richtige Lösung zu sein, denn niemand anders, keine andere Stelle kann die Angebote inhaltlich so gut vermitteln, wie das jeweilige Haus selbst, da die Angebote – sowohl die museumspädagogischen als auch die Führungen – von den Häusern selbst entwickelt werden. Oftmals ist die Stelle der Angebotsvermittlung auch an die Museumspädagogik / Kulturvermittlung angeschlossen und wird von dieser übernommen, was beste Voraussetzungen dafür schafft.



Frage 14: An welcher Stelle werden die Führungsangebote gebucht?

Mit der letzten Frage dieses Fragenblocks soll nochmals eruiert werden, inwieweit die Freien MitarbeiterInnen an das Haus angebunden sind, oder ob sie als externe Personen eine Nutzungsgebühr an das jeweilige Museum zahlen müssen.



Frage 15: Zahlen die Freien MitarbeiterInnen eine Nutzungsgebühr an das Museum?

¼ aller beteiligten Museen verlangen keine Nutzungsgebühr von Seiten der MuseumsführerInnen / BesucherbetreuerInnen / MuseumspädagogInnen.

Zwei Häuser, die auch keine genaueren Angaben zur eigenen Institution gemacht haben, verlangen solch eine Gebühr und 17 % der Befragten haben keine Angabe zu dieser Frage gemacht. Was zum einen bedeuten kann, dass sie ebenfalls solch eine verlangen bzw. darauf verzichten.

Fazit

Die Ergebnisse dieser kleinen Evaluation unter den Mitgliedern des Museumsverbands Baden-Württemberg und dem Verein für Museumspädagogik Baden-Württemberg e.V. verdeutlichen, dass trotz der unsicheren rechtlichen Situation der Freien MitarbeiterInnen mehrheitlich die Museen hinter diesen stehen und diese als Teil ihrer Teams verstehen. Zahlreiche Faktoren, die für die Rentenversicherung als eindeutige Indizien für eine gewisse Abhängigkeit und bestehende Arbeitsverhältnisse zu verstehen sind, werden trotz alledem weitergeführt – so zum Beispiel Namensschilder mit Museumslogo oder aber auch die inhaltlichen Vorgaben.

Die gewonnenen Daten zeigen auch ganz deutlich, dass hier mehrheitlich kein Unterschied zwischen größeren oder kleineren Häusern gemacht werden kann. Jede Institution hat ihre eigenen Vorgaben und Strukturen, die sich aber nicht wesentlich unterscheiden.