

Martin B. Chidiac, Falko Herlemann  
**Vom Geld und anderen Überflüssigkeiten**

»Auch als Kunsthistoriker kommt man viel herum; man arbeitet ganz selbstverständlich auch am Feiertag; Nützliches versteht man mit Angenehmem zu verbinden; man betrachtet Kunstwerke, redet über Künstler, schätzt sie ebenso wie zahlreiche Mitmenschen, denen man in Ausstellungen und in den Museen begegnet ... Demnach: ein geradezu idealer Beruf, in dem anscheinend Neigung und Aufgabe noch eins sind.«<sup>1</sup>

Wie Dilly hier in recht jovialer Art ein Treffen von Kollegen (und Kolleginnen?) in einem Museumskaffee an einem Buß- und Betttag beschreibt, meint man jemanden reden zu hören, bei dem der Beruf auch Berufung ist, bei dem die Freude an der Kunst die beruflichen Neigungen und Interessen bestimmt. Von Geld ist in der Einleitung an keiner Stelle die Rede.

Ein anderer Fall: Auf einer Mitgliederversammlung des Ulmer Vereins wird über die »kritischen berichte« diskutiert, über Artikel, die der Redaktion angeboten werden. Eine Kollegin, Anfang bis Mitte 30, nach der Promotion vielleicht unfreiwillig »frei«-schaffend tätig, bemängelt die fehlende Honorierung der Artikel; sie könne es sich finanziell nicht leisten, ohne Bezahlung kunsthistorische Forschungsergebnisse o.ä. den »kritischen berichten« anzubieten. In der gleichen Zeit, die sie benötige, um einen solchen Artikel zu erarbeiten, könne sie andere schreiben, die honoriert würden. Ein übrig gebliebenes »Fossil« aus längst vergangenen Gründungstagen des Ulmer Vereins meldet sich vehement zu Wort, redet von persönlichem Engagement, von kunsthistorischer Reputation, von dem Interesse an der wissenschaftlichen Forschung, von den alten Tagen, in denen seine Generation nicht nur Zeit, sondern auch privates Geld, um der Sache willen, investiert hätten. Die Kollegin fragt nach, womit er denn damals sein Geld verdient habe. Ein wenig überrascht über diese Frage muß der ältere Kollege zugeben, daß er – natürlich – Hochschullehrer gewesen sei.

Es geht also ums Geld, und in diesem Artikel um den ganz speziellen Fall der Eingruppierung von Kunsthistorikerinnen und Kunsthistorikern in das Besoldungssystem des Öffentlichen Dienstes, oder um noch genauer zu sein, um die sich abzeichnende Tendenz, kunsthistorische Arbeit im Öffentlichen Dienst immer niedriger zu bewerten. Wie kommt man zu einer solchen Feststellung? Auf Anregung eines Mitgliedes des Ulmer Vereins hat der Vorstand in den letzten zwei Jahren solche Anzeigen, die Stellen offensichtlich niedriger als üblich eingruppiert, gesammelt. Es fanden sich mit der Zeit um die zwanzig Anzeigen, zu wenig sicherlich, um statistisch relevante Ergebnisse vorzutragen; an den hier vorgestellten Beispielen wird aber schon recht deutlich, worauf die Stellenausschreibungen abzielen.

#### *Fall 1: Leiter/Leiterin des Heimatmuseums*

Die Stadt erwartet, daß die Bewerberin oder der Bewerber einen »entsprechenden Hochschulabschluß als Museologe« hat oder »Historiker mit Berufserfahrung im Museumsbereich« ist. »Der Stelleninhaber/Dem Stelleninhaber obliegt die verantwortliche Leitung des Heimatmuseums, insbesondere die fachgerechte Vorbereitung, Gestaltung und Betreuung von Ausstellungen, außerdem museumspädagogische Aufgaben ... Wir erwarten eine selbständige und verantwortungsbewußte Arbeitsweise.« Für diese Tätigkeit sieht die Stadt eine Vergütung von BAT Vc/Vb vor.

#### *Fall 2: Museumsleiterin/Museumsleiter*

Ein städtisches Museum mit Beständen in den Bereichen Volkskunde, Ur- und Frühgeschichte, Kulturgeschichte sucht eine Bewerberin oder einen Bewerber mit abgeschlossenem Hochschulstudium, die oder der über »ausreichende Erfahrungen im Aufbau und Betrieb eines kulturhistorisch ausgerichteten Museums« verfügt. Neben der »Befähigung und Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit der kommunalen Verwaltung« solle »Interesse an der Vermittlungsarbeit im Museum und an der Kooperation mit Schulen« vorhanden sein. Der Kreisstadt, die auch einen »Beitrag zur beruflichen und gesellschaftlichen Gleichstellung der Frauen leisten« will, ist diese Leitungsposition immerhin BAT III wert.

#### *Fall 3: Sachbearbeiter/Sachbearbeiterin für die Städtische Galerie*

Für eine kürzlich eröffnete Städtische Galerie mit dem Sammlungsthema moderne Kunst mit regionalem Schwerpunkt wird eine »junge und engagierte Persönlichkeit« gesucht, die den weiteren Aufbau und die Profilierung vorantreiben solle. Neben einem »einschlägigen Studium« werden »hervorragende Fachkenntnisse im Bereich der Modernen Bildenden Kunst«, »Erfahrungen im Ausstellungsbetrieb«, »die Fähigkeit zur populären Vermittlung der wissenschaftlich fundierten Arbeit«, »die Initiative, auch in Zeiten knapper werdender Mittel (!) ein attraktives und anspruchsvolles Programm umzusetzen« und natürlich die »Wahrnehmung administrativer Aufgaben« erwartet. »Wir wünschen uns eine tatkräftige Führungspersönlichkeit, die sich durch Belastbarkeit, Flexibilität und Zuverlässigkeit auszeichnet und die bereit ist, gegebenenfalls auch außerhalb der üblichen Dienstzeiten tätig zu werden.« Die »Fähigkeit zur Kooperation mit anderen Institutionen«, »soziale Kompetenz (?)« und »Berufserfahrung in einer Galerie oder einem Museum« sind ganz selbstverständlich weitere Voraussetzungen. Und was ist der Stadt diese »Führungspersönlichkeit« wert: BAT IVa/III.

In Zahlen sehen die oben genannten Vergütungsgruppen brutto folgendermaßen aus (Stadt 1.1.90, neuere Zahlen lagen mir leider nicht vor): Vc: 2354,95 DM, VB: 2602,16 DM, IVa: 3223,69 DM, III: 3584, 97 DM; in der Vergütungsgruppe 5, d.h. ca. Mitte 30; dazu kommt noch der Ortszuschlag von 701,31 DM (ledig, ohne Kind) und eine Tarifzulage von 100,- bis 120,- DM.

Es erübrigt sich beinahe, das Auseinanderklaffen von den in den Anzeigen vorgetragenen Erwartungshaltung und dem Grad an persönlicher Verantwortung mit der Bezahlung im einzelnen zu kommentieren. Die oben genannten Stellen liegen in ihrer Vergütungsstruktur auf der Ebene von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern, verlangen vom Stellenprofil aber ganz eindeutig mehr. Meist wird zwar – glücklicherweise – die übliche Hierarchie wie Gruppenleitung, Abteilungsleitung fehlen, was natürlich auf der einen Seite die Arbeit sicherlich erleichtert, auf der anderen Seite die Position, gerade auch durch ihrer Öffentlichkeitswirkung eng mit der entsprechenden Person verbunden. Diese Stellen verlangen so nicht nur persönliches Engagement, stillschweigend wird, wie bei allem Stellen im Öffentlichen Kulturbereich, vorausgesetzt, sich in der »nicht-bezahlten Zeit« durch Ausstellungsbesuche oder wissenschaftliche Lektüre fortzubilden. Dem entspricht die Vergütung in keiner Weise! Sie liegt – im Vergleich zur freien Wirtschaft – zum Teil unter dem durchschnittlichen Lohn einer Facharbeiterin oder eines Facharbeiters.

In diesen ausgeschriebenen Eingruppierungen spiegelt sich aber nicht nur der Stellenwert von Kultur, sondern auch eine, leider durch viele Kollegen und Kolleginnen genährte Denkweise öffentlicher Kulturverwaltungen wider, die das berufliche Engagement um Kunst und Kultur mit der Person des Museumsleiters oder der Museumsleiterin, seiner oder ihrer persönlichen Begeisterung oder Faszination für die Sache gleichsetzen und die Selbstaubeutung eigentlich für eine ausreichende Belohnung halten. Einer Kulturpolitikerin oder einem Kulturpolitiker, die sich – oft nur gelegentlich – in eine Ausstellung oder ein Museum verirren, die das übliche Ritual einer Ausstellungseröffnung zu den angenehmen Seiten ihrer Tätigkeit rechnen, ist sehr schwierig verständlich zu machen, daß hinter all diesen »schönen Sachen« auch Arbeit steckt. Und diese Arbeit muß auch angemessen bezahlt werden!

Es ist bei der derzeitigen Arbeitssituation beinahe selbstverständlich, daß sich arbeitslose Kolleginnen und Kollegen auf diese Anzeigen hin bewerben und eine solche Stelle auch antreten. Zufriedengeben wird sich mit der Bezahlung aber wohl kaum jemand, sondern sich wohl eher möglichst schnell wieder »wegbewerben«. Oder?

Doch man oder frau ist nicht ganz so wehrlos, wie es auf den ersten Blick erscheinen mag. Wenn die Hürde zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag nach BAT oder BAT - 0 überschritten ist, besteht durchaus die Möglichkeit, seine Eingruppierung überprüfen zu lassen. Der § 22 BAT besagt zwar lapidar »Der Antragsteller ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht«, damit ist aber der Grundsatz der Tarifautomatik festgelegt. Dieser Grundsatz bewirkt, daß die »tarifliche Mindestvergütung eines tarifunterworfenen Angestellten somit nicht von einer durch den Arbeitgeber vorzunehmenden Eingruppierung oder Stellenbeschreibung abhängt, sondern folgt vielmehr allein und unmittelbar aus der jeweils auszuübenden Tätigkeit bzw. aus deren tariflicher Wertigkeit.« Dies ist durch ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestätigt.<sup>2</sup>

Nicht der Arbeitgeber gruppirt Angestellte, etwa durch ein förmliches Schreiben

oder einen entsprechenden Hinweis im Arbeitsvertrag ein, sondern Angestellte sind in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale ihrer tatsächlichen Arbeit entsprechen. Wenn Kunsthistoriker und Kunsthistorikerinnen meinen, daß ihnen eine höhere Vergütungsgruppe zusteht, sollten sie ihre Tätigkeit mit Hilfe des zuständigen Personalrats oder der Gewerkschaft überprüfen lassen. Einfach ist dies allerdings nicht. Die Tätigkeitsmerkmale werden aber durch sogenannte »unbestimmte Rechtsbegriffe« festgelegt. Um die eigene Arbeit tarifrelevant also zu beschreiben, ist deshalb ein umfangreicher »Sachverhalt-Feststellungsbogen« nötig, der über den Ulmer Verein bezogen werden kann. Wer eine zu niedrig bewertete Stelle innehat, dem ist zu raten, dies nicht einfach hinzunehmen, sondern nach der Probezeit das obige Verfahren anzugehen. Die Ausschlußfrist nach § 70 BAT ist sechs Monate und deckt sich hier mit der üblichen Einarbeitungszeit.<sup>3</sup>

#### Anmerkungen:

1 Heinrich Dilly, Einleitung, in: Belting, Hans, u. a. (Hg.): Kunstgeschichte. Eine Einführung, Berlin 1988, S. 8.

2 Vgl. BAG AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT; AP

Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT 1975; AP Nr. 9 zu § 24 BAT.

3 Vgl. dazu: Klaus Krasemann: Das Eingruppierungsrecht im BAT, Stuttgart 1993.