

## **Arbeitstagung „Quo vadis Volontariat? – Standort und Perspektiven“ am 08./09.10.2010 in Mannheim**

Arbeitskreis  
Volontariat

ak-volontariat@  
museumsbund.de

Am 8. und 9. Oktober 2010 trafen sich 21 Volontärssprecher und -sprecherinnen sowie 15 Museumsverbandsvertreter, Volontärsbetreuer und Museumsleiter in Mannheim zu einer Tagung mit dem Thema „Quo vadis Volontariat? – Standort und Perspektiven“. Zu ihr hatte der Arbeitskreis Volontariat des Deutschen Museumsbunds e. V. gemeinsam mit der Arbeitsgruppe der wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontäre im Museumsverband Baden-Württemberg e. V. und dem TECHNOSEUM – Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim eingeladen.

Die Arbeitstagung führte zu vorerst fünf konkreten **Ergebnissen**:

- Der Arbeitskreis Volontariat des DMB wird sich, gegebenenfalls gemeinsam mit dem Vorstand des DMB und den jeweils betroffenen regionalen Museumsverbänden, an die kommunalen Spitzenverbände auf Bundes- und Länderebene wenden. Dabei wird er auf den „Leitfaden für das wissenschaftliche Volontariat am Museum“ und die durch die Kultusminister-Konferenz der Länder aufgestellten „Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontärinnen/Volontäre an Museen“ hinweisen und die Empfehlung des DMB und von ICOM Deutschland zur Volontärsvergütung vorstellen. Diesen Schreiben sollen Exemplare der genannten Dokumente beigelegt werden.
- Der Arbeitskreis Volontariat des DMB und die beteiligten regionalen Museumsverbände werden prüfen, ob die (kommunalen und sonstigen) Institutionen, die Volontariate – zum Beispiel auf der Website des Deutschen Museumsbunds – ausschreiben, nicht ein Anschreiben in ähnlicher Form wie die kommunalen Spitzenverbände erhalten können. Dabei sollen drei Exemplare der Dokumente beigelegt werden und eine Verteilung an den Kulturdezernenten, den Museumsleiter und die Personalstelle angeregt werden.
- Die regionalen Museumsverbände, der DMB und die Arbeitskreise Volontariat werden prüfen, in welcher Form es möglich ist, ähnlich der Initiative „Faires Praktikum“ eine Initiative „Faires Volontariat“ ins Leben zu rufen. Dabei ist wesentlich, dass die Häuser, die ein solches Zertifikat bzw. Label führen wollen, die benötigten Informationen von sich aus liefern. Es soll möglichst wenig (Verwaltungs- und Prüf-)Aufwand für die Partner, die ein solches Label vergeben könnten (Geschäftsstellen der regionalen Museumsverbände und des DMB) entstehen. Anhand des Leitfadens und der KMK-Grundsätze soll erarbeitet werden, welche Punkte sich für eine solche Zertifizierung eignen.
- Die Termine der Volontärsfortbildungen auf regionaler Ebene sollen (durch eine möglichst frühzeitige Veröffentlichung auf der Website des Arbeitskreises Volontariat) besser aufeinander abgestimmt werden, damit künftig keine Terminkollisionen mehr entstehen.
- Bei den Museumsleitungen soll erhoben werden, welche Informationen aus der sogenannten „Verbleibstudie“ über die Tätigkeiten ehemaliger Volontäre nach ihrem Volontariat für sie und für politische Entscheidungsträger von Bedeutung sind. Danach soll spä-

ter untersucht werden, in welcher Form sich diese Erhebung verbessern lässt. Bereits jetzt werden die Volontärsorganisationen ihre Fragebögen und -methoden vereinheitlichen, um zu einer besseren Datengrundlage zu gelangen.

#### **Aus den Tagungsbeiträgen:**

Nach einer Begrüßung von *Prof. Dr. Hartwig Lüdtke* (TECHNOSEUM, Fachausschuss Kultur der Deutschen UNESCO-Kommission) und *Melanie Bauer* (Arbeitsgruppe der wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontäre im Museumsverband Baden-Württemberg e. V.) warf *Daniel Römer* (AK Volontariat, DMB) die zentralen Fragen auf, um die es bei der Tagung gehen sollte:

- Wie entwickelt sich die Vergütung der Volontariate? Wie lässt sich das Ziel erreichen, alle Volontariate mit der Hälfte von TVöD 13 zu bezahlen, besonders vor dem Hintergrund der KMK-Beschlüsse des letzten Sommers?
- Was bedeuten die neuen Universitätsabschlüsse Bachelor und Master für die Zukunft des Volontariats?
- Wie verbessern wir die Ausbildung der Volontärinnen und Volontäre?
- Wie können sich die regionalen und bundesweiten Volontärsorganisationen besser vernetzen und austauschen?
- Wie ist die zunehmende Zahl von Volontariatsplätzen in Deutschland bei gleichzeitigem Stellenabbau bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den Museen zu bewerten?
- Wie gestaltet sich die Ausbildung für den wissenschaftlichen Dienst am Museum in unseren europäischen Nachbarländern und in Nordamerika und was können wir daraus lernen?

*Hans Lochmann* (Geschäftsführer des Museumsverbands für Niedersachsen und Bremen e. V.) ging in seinem Vortrag **Standort, Rahmenbedingungen und aktuelle Herausforderungen des Volontariats** auf die Voraussetzungen und äußeren Aspekte dieser Weiterbildungsform für den Museumsnachwuchs ein. In einem Rückblick auf die Situation der 1980er Jahre berichtete er, dass damals Volontariate zugunsten von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen reduziert worden seien. Erst mit dem Ende dieses Arbeitsmarktinstruments habe das Volontariat wieder an Bedeutung gewonnen. Mittlerweile bildeten die Museen indes Volontärinnen und Volontäre weit über ihren Bedarf hinaus aus. Die Forderungen des „Leitfadens für das wissenschaftliche Volontariat am Museum“ und der „Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre/Volontärinnen an Museen“ der Kultusministerkonferenz seien weitgehend nicht verwirklicht. So sei die Vergütung weiterhin uneinheitlich und es gebe mehrheitlich keine Ausbildungspläne. Lochmann hinterfragte deshalb, ob das Volontariat tatsächlich an Bedeutung gewonnen habe, wie es im Vorwort des „Leitfadens“ zum Ausdruck kommt, oder ob nicht eher von einem Bedeutungsverlust, der mit einer Ausbeutung der Nachwuchskräfte einhergehe, gesprochen werden müsse. Dazu verwies er auf die Beobachtung, dass es bedeutend mehr Volontariate als frei werdende Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter am Museum gebe. Für die Verbesserung der Rahmenbedingungen sieht der Geschäftsführer des Museumsverbands für Niedersachsen und Bremen die Verbände, vor allem aber auch die Museen selbst in der Pflicht, denn es gelte, Volontärinnen und Volontäre als wissenschaftlichen Nachwuchs zu schätzen und zu fördern. Er bringe zudem frische Ideen in die Häuser. Abschließend forderte er unter anderem, die Zahl der Volontariate zu beschränken und bei der Besetzung von Stellen am Museum stärker auf ein absolviertes Volontariat zu achten.

Die anschließende **Diskussion** moderierte das Vorstandsmitglied des Deutschen Museumsbunds, *Dr. Helmut Gold*. Er ist zugleich der Ansprechpartner für die Volontärinnen und Vo-

Volontäre in diesem Gremium und betreut als Direktor des Museums für Kommunikation in Frankfurt am Main regelmäßig Volontariate. Er regte an, das Volontariat nicht als „Ausbildung“ zu bezeichnen, denn es sei keine Ausbildung im rechtlichen Sinn. Volontariate absolvierten Personen, die an der Universität bereits eine wissenschaftliche Ausbildung abgeschlossen hätten. Deshalb handele es sich um eine Weiterbildung.

*Anja Schaluschke* (Geschäftsführerin des Deutschen Museumsbunds, Berlin) setzte sich mit dem im Referat von Hans Lochmann sowie von einigen Diskussionsteilnehmern geschilderten prekären Arbeitsbedingungen der Volontäre auseinander. Sie schlug vor, analog zur Initiative „Faires Praktikum“ eine Initiative „Faires Volontariat“ zu gründen. Damit könnten sich Museen und ihre Leitungen persönlich zu den Empfehlungen des Leitfadens und der KMK-Grundsätze bekennen. Der Vorschlag wurde von allen Seiten positiv aufgenommen. Die anwesenden Vertreter der regionalen Museumsverbände sagten zu, diesen Vorschlag im Rahmen ihrer nächsten bundesweiten Tagung zu erörtern.

In einem zweiten Themenblock wurden verschiedene Modelle für die Weiterbildung vorgestellt. *Prof. Dr. Hartwig Lüdtke* begann mit einem Kurzreferat zur **museumsübergreifenden Volontärsfortbildung in Mannheim**. Er verwies zunächst darauf, dass das Volontariat ein Weg von mehreren in das Berufsfeld „Museum“ sei. Ein zweiter wichtiger Zugang sei ein Lehramtsstudium sowie ein Referendariat, besonders für die Museumspädagogik. Im TECHNOSEUM gebe es einen Fortbildungsplan, der sich an den KMK-Grundsätzen orientiere. Das Volontariat dauere hier schon deshalb zwei Jahre, weil der Aufwand für die Personalstelle, Volontärsverträge nach einem Jahr zu verlängern, unverhältnismäßig sei. Habe man sich während der Probezeit entschieden, einen Volontär zu behalten, sehe man dies nach zwölf Monaten nicht völlig anders. Grundsätzlich durchlaufen die Volontäre im TECHNOSEUM im ersten Volontariatsjahr eine Abteilung. Im zweiten Jahr könne zwischen zwei weiteren Abteilungen gewechselt werden. Museumsübergreifend finde jeden Monat einmal ein Fortbildungsnachmittag statt. Zu diesem seien auch die Volontäre der übrigen Mannheimer Häuser eingeladen. Lediglich an den Quartalsgesprächen mit dem Direktor, bei dem aktuelle Fragen und spezielle Aspekte des Hauses behandelt werden, seien keine externen Teilnehmer zugelassen. Umgekehrt können die Volontäre am TECHNOSEUM an den Fortbildungsveranstaltungen der Reiss-Engelhorn-Museen sowie der Kunsthalle teilnehmen.

*Marianne Schneider* (Arbeitsgruppe der wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontäre im Museumsverband Baden-Württemberg und Hällisch-Fränkisches Museum/Schwäbisch Hall) und *Hans Lochmann* referierten im Anschluss über die **Fortbildungsprogramme ihrer regionalen Museumsverbände**. In den Bundesländern Baden-Württemberg und Niedersachsen/Bremen finden solche Fortbildungsprogramme statt. Sie bestünden aus je vier Tagungen innerhalb von zwei Jahren, sodass während des Volontariats der gesamte Zyklus absolviert werden könne. Die Themen der vier Fortbildungen seien immer gleich. Sie ähneln sich in beiden Bundesländern sehr: Museumsmanagement und -verwaltung, Sammlungsstrategien und Bestandspflege (BW: Sammeln und Bewahren), Forschen und Ausstellen (BW: Ausstellungswesen, -gestaltung und -präsentation) sowie Öffentlichkeits- und Vermittlungsarbeit (BW: Museumspädagogik und Öffentlichkeitsarbeit). Zwar seien die Volontärinnen und Volontäre der jeweiligen Bundesländer die vorrangigen Zielgruppen, doch stünden die Tagungen auch anderen Volontären offen.

Einen kurzen Einblick in die externen **Weiterbildungsveranstaltungen in Rheinland-Pfalz** gab *Bettina Scheeder*, die Geschäftsführerin des dortigen Museumsverbands. Der rheinland-pfälzische Verband beteilige sich außerdem an der Finanzierung der Tagungen in Baden-Württemberg, indem er die Tagungsgebühr für die Teilnehmenden aus Rheinland-Pfalz übernehme.

*Sabrina Busse*, Volontärin im Historischen Museum der Pfalz Speyer, stellte außerdem die Fortbildungsveranstaltungen an ihrem Haus vor. Zum einen gebe es ein Kooperationsprogramm mit der Universität Heidelberg, an welcher der Museumsdirektor, Prof. Dr. Alexander Koch, Dozent sei. An diesem Programm könnten sowohl die Volontärinnen und Volontäre des Historischen Museums als auch Studierende teilnehmen. Seit kurzem erhalten die Studierenden dafür auch Credit points; es handle sich also in erster Linie um eine Veranstaltung der Universität. Das Niveau dieser Veranstaltungen sei deshalb auf die Studierenden abgestimmt, sodass es für die Volontärinnen und Volontäre manchmal etwas zu oberflächlich sei. Zum anderen organisiere sie selbst für die Kolleginnen und Kollegen weitere interne Fortbildungen, die im Idealfall einmal in der Woche stattfänden. Es habe sich jedoch gezeigt, dass diese hohe Zahl an Veranstaltungen manchmal als „Zuviel-des-Guten“ empfunden werde und die Volontäre das Gefühl hätten, nicht mehr genug Zeit für die eigene Projektarbeit zu haben.

Das Schlussreferat dieses Themenblocks hielt *Vanessa Sigalas* vom Arbeitskreis Volontariat des Deutschen Museumsbunds. Sie stellte die einmal jährlich stattfindende Bundesvolontärstagung vor, zu der Museumsvolontäre aus ganz Deutschland eingeladen seien. Wechselnde Themen und Austragungsorte spielten zusammen mit einem Abwechseln von Beiträgen durch Museumsfachleute und Volontäre. Die letzte Tagung habe in Berlin mit 200 Teilnehmenden stattgefunden, die nächste Veranstaltung dieser Art werde vom 8. bis 10. April 2011 in Albstadt und Umgebung zum Thema „Peripherie und Zentrum“ durchgeführt.

In der darauf folgenden **Diskussion** warnte *Prof. Lüdtk*e vor einem Übermaß an Fortbildungen und einer „Verschulung“ des Volontariats. Die Projektarbeit dürfe nicht zu kurz kommen. *Bettina Scheeder* pflichtete ihm bei. *Regine Zeller* vom Verband Rheinischer Museen drückte dagegen die Hoffnung aus, gemeinsam mit engagierten Volontärinnen und Volontären in Nordrhein-Westfalen ein ähnliches Weiterbildungsprogramm wie diejenigen Niedersachsens und Baden-Württembergs überhaupt erst ins Leben rufen zu können. Sie versprach jedenfalls Hilfe durch ihren Verband, wies aber auch auf die durch das Vorhandensein mehrerer Verbände nicht ganz einfache Situation in NRW hin.

Der zweite Tagungstag begann mit der Vorstellung einer vom Arbeitskreis Volontariat durchgeführten Studie über die Lage der Volontärinnen und Volontäre durch Ineke Klosterkemper sowie der Verbleibstudie über die Tätigkeiten der ehemaligen Volontäre nach dem Volontariat in Baden-Württemberg durch Melanie Bauer.

Die Daten der **Studie über die Lage der Volontärinnen und Volontäre** bezogen sich auf die Jahre 2007 bis 2009, in denen jeweils etwa 100 Volontärinnen und Volontäre an den Umfragen teilnahmen. Diese Zahlen sind im Verhältnis zu den ca. 600 Volontärsstellen an deutschen Museen zu sehen. Dabei dürfte die statistische Verzerrung eher ein zu positives Bild liefern, denn die Umfragen fanden bei den Bundesvolontärstagungen statt. Wer dahin nicht reisen könne oder dürfe, nehme in der Regel nicht an der Studie teil. Aus den Angaben ergebe sich ein Durchschnittsalter der Volontäre von ca. 30,5 Jahren. Hinsichtlich der Ausbildung der Volontärinnen und Volontäre fiel auf, dass für gut 34 % der ausgeschriebenen Stellen eine Promotion vorausgesetzt oder erwünscht war, demgegenüber 18 % der Volontärinnen und Volontäre promoviert hatten. Grundlage für das Gehalt der Mehrzahl der Volontäre waren die Anwärterbezüge (41 %, ca. 1.160 Euro brutto). Immer mehr Volontäre wurden nach der Hälfte des Tarifvertrags des öffentlichen Diensts, Entgeltgruppe 13 bezahlt (ca. 1.450 Euro brutto) bezahlt und immer seltener wurde das Gehalt eines Arztes im Praktikum (ca. 1.250 Euro brutto) als Bemessungsgrundlage verwendet.

Hinsichtlich der Ausbildungssituation gaben 32 % der Volontäre an, eine Betreuungsperson im Museum zu haben und 68 % verfügten über einen Ausbildungsplan. 45 % der Volontärinnen und Volontäre konnten sich hausintern fortbilden, wohingegen fast alle Befragten die Möglichkeit hatten, an externe Fortbildungen teilzunehmen (95 %). Für diese wurden knapp 60 % freigestellt und bei gut 50 % die Kosten übernommen. Da Dienstreisen hingegen fast allen Befragten möglich (97 %) waren und Fortbildungen in der Praxis zum Teil als Dienstreise abgerechnet werden, ist nicht eindeutig, wie viele Volontärinnen und Volontäre die Kosten von Fortbildungen erstattet bekamen.

An der **baden-württembergischen Verbleibstudie** hatten 48 ehemalige Volontärinnen und Volontäre teilgenommen, die ihr Volontariat zwischen 2006 und 2009 beendet hatten. Diese relativ kleine Teilnehmerzahl ließ keine Aussagen über Tendenzen im Verlauf der Zeit zu. Dennoch erschienen drei Ergebnisse besonders beachtenswert: (1) Etwa die Hälfte der Befragten war nach Abschluss des Volontariats zunächst arbeitslos. (2) Nur 43 % der Studienteilnehmer sind weiterhin im Bereich „Museum“ tätig. (3) Zeitverträge von durchschnittlich etwa 2 Jahren sind die häufigste Beschäftigungsform nach dem Volontariat; sind die Befragten im öffentlichen Dienst beschäftigt, so liegt der Bezahlung nahezu der Hälfte eine Eingruppierung in E 13 zugrunde, in 36 % der Fälle aber darunter. Ein Vergleich der Ergebnisse mit einer 2008 vom Arbeitskreis Volontariat durchgeführten Studie war nur schwer möglich, da zum Teil andere Sachverhalte abgefragt wurden, der Teilnehmerkreis nur Personen berücksichtigte, die im Museumsbereich verblieben waren, und ähnliche Fragen zudem häufig mit einer etwas anderen Konnotation gestellt worden waren.

Als Fazit regten die beiden Vortragenden an, die Studien bundesweit zu vereinheitlichen und in Teilen zu überarbeiten. Die gesammelten Daten sollen künftig an einem zentralen Ort, wie beispielsweise der Geschäftsstelle des Deutschen Museumsbunds, aufbewahrt werden. So lässt sich ein Datenverlust bei Aufgabe des Volontärssprecheramtes vermeiden. Aus den Reihen der Teilnehmerschaft wurde angeregt, zur Überarbeitung der Fragebögen könne eventuell Frau Prof. Monika Hagedorn-Saupe vom Institut für Museumsforschung in Berlin Hilfestellung leisten.

*Dr. Stéphanie Wintzerith* (ICOM Deutschland) stellte im Anschluss **die Ausbildung des wissenschaftlichen Personals für Museen in Frankreich** vor. Anders als in Deutschland kenne man im Nachbarland Volontariate nach deutschem Modell nicht. Der Weg ins Museum führe hauptsächlich über verschiedene und zahlreiche Concours, die auf unterschiedlichen Ebenen stattfänden (beispielsweise auf der höchsten Ebene über die „Grande Ecole“ des Institut National du Patrimoine) und demgemäß auch in Museen verschiedener Kategorien münden (z. B. die 1.200 „Musées de France“ im Gegensatz zu den Museen, die dieses Prädikat nicht führen).

Das **Baustein-Programm „Museumsmanagement für Volontär/innen“ an der Freien Universität Berlin** stellte *Bettina Scheeder* als eine der Dozentinnen vor. Es umfasst neun Module, die in zwei- bis dreitägigen Seminaren Fragen zum strategischen Management, der Kommunikation, dem Marketing, dem Ausstellungs-, dem Finanz- und Kostenmanagement ebenso abdecken wie zu rechtlichen Grundlagen und Qualitätsmanagement. Nach der Teilnahme an allen Modulen, die aber auch einzeln gebucht werden könnten, erlange der Volontär/die Volontärin ein von der FU ausgestelltes Zertifikat. Die Kosten für das gesamte Programm beliefen sich auf 1.496 Euro. Für Volontäre an den Staatlichen Museen zu Berlin gebe es ein Stipendien-Programm für diesen Kurs.

Der Vortrag über die **Ausbildung des wissenschaftlichen Personals an Schweizer Museen** musste leider entfallen. Stattdessen trug *Daniel Römer* einige Rahmeninformationen zum Thema bei, die er aus Antworten verschiedener Fachleute in Schweizer Museen auf seine Anfragen hin hatte herauskristallisieren können. Demnach wird das Volontariat in der Schweiz wegen seiner geringen Bezahlung als moralisch bedenklich angesehen. Dennoch gibt es auch hier einzelne Volontariate, vor allem an Kunstmuseen. Einige Schweizer Museen setzen auf Mitarbeiter mit „deutschem“ Volontariat.

Im letzten Themenabschnitt erläuterte der Vizepräsident und Volontärsbetreuer des Museumsverbands Baden-Württemberg, *Dr. Thomas Herzig* (TECHNOSEUM), die Modalitäten einer **Mitgliedschaft in seinem Verband für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Museen**. Im ersten Jahr sei diese kostenlos, im zweiten Jahr des Volontariats würde der ermäßigte Beitragssatz von 15 Euro erhoben. Auch wenn die Volontärinnen und Volontäre keinen bzw. nur einen geringen Mitgliedsbeitrag zahlten, so seien sie jedoch vollberechtigte Mitglieder im Verband. Für die Volontäre habe die Mitgliedschaft den Anreiz, mit dem Ausweis des Museumsverbands in vielen Museen Baden-Württembergs freien Eintritt zu bekommen, für den Verband bedeute dies eine erfreuliche Verjüngung und Vergrößerung der Mitgliederzahlen. Beide Seiten profitierten also von dieser Vorgehensweise.

Abschließend regten *Vanessa Sigalas* und *Melanie Bauer* an, die **Vernetzung** sowohl der Volontärsorganisationen als auch der sie unterstützenden Verbände in Zukunft nicht nur auf dem Papier stehen zu lassen. Man wolle Terminüberschneidungen künftig vermeiden, indem beispielsweise die Daten an den Arbeitskreis Volontariat weitergegeben und dort auf der Homepage möglichst schnell veröffentlicht werden. Auch für die Durchführung der beiden Studien könne eine bessere Vernetzung sehr nützlich sein.

In der **Abschlussdiskussion**, die vom DMB-Vorstandsmitglied *Dr. Gabriele Uelsberg* (LVR LandesMuseum Bonn) geleitet wurde, äußerten sich viele Teilnehmer sehr positiv über den Ertrag der Tagung und zeigten sich frisch motiviert, um sich für die Belange der Volontärinnen und Volontäre in Deutschland weiterhin und mit neuen Anregungen im Gepäck einsetzen zu wollen. Die **Ergebnisse** der Abschlussdiskussion sowie der Veranstaltung sind im Eingang dieses Berichts zu finden.

Melanie Bauer  
Daniel Römer  
Ineke Klosterkemper