

**Arbeitstagung des Museumsverbandes Baden-Württemberg  
Wissenschaft und Arbeitswelt – welche Mitarbeiter braucht das Museum?  
25.-26. Juni 2004 in Konstanz, Archäologisches Landesmuseum Baden-Württemberg**

Vortrag am Samstag, den 26. Juni 2004

**Das Volontariat im Museum – Ausbildung oder Farce?**

von Sonja Schukat, Diplom Sozialwissenschaftlerin

Sprecherin der AG der wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontäre im Museumsverband Baden-Württemberg e.V.

Einen wunderschönen guten Morgen meine Damen und Herren, liebe Volontärinnen und Volontäre! Vielen Dank Frau Dr. Fast für die Einführung und vielen Dank an Frau Dr. Theune, das Archäologische Landesmuseum Konstanz und den Museumsverband Baden-Württemberg e.V. für die Einladung der AG der wissenschaftlichen Volontäre zu dieser – gerade für uns Volontäre – sehr aktuellen Tagung.

Der Titel „Das Volontariat im Museum – Ausbildung oder Farce?“ spiegelt – etwas zugespitzt ausgedrückt – den Zustand des Volontariats aus Sicht der Volontäre wider, die sich von ihren Arbeitgebern teils ausgebildet, teils aber als billige Arbeitskräfte ausgenutzt fühlen und manchmal auch beides zugleich.

Dies ist das Ergebnis einer Umfrage, die im Jahr 2003 von der AG der wissenschaftlichen Volontäre durchgeführt wurde, wobei jedoch auch ältere Umfragen immer wieder zu diesem Ergebnis gekommen sind.<sup>1</sup> – Es stellt sich also die Frage, worin diese zwiespältige Einschätzung der Volontäre über das Volontariat begründet liegt?

Was genau die Ausbildung eines Volontärs beinhaltet, welche Chancen sich daraus ergeben, aber auch, mit welchen Schwierigkeiten Volontäre zu kämpfen haben, soll Thema des nun folgenden Vortrages sein. Und es soll eine Antwort auf die eingangs gestellte Frage geben.

Verlauf des Vortrages

Damit Sie wissen, mit wem Sie es in der nächsten halben Stunde zu tun haben, werde ich ganz kurz auf die AG der wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontäre im Museumsverband Baden-Württemberg e.V. eingehen, um dann in die Thematik einzusteigen.

Um ein Grundverständnis für die wissenschaftliche Volontariatsausbildung an Museen, in Denkmalämtern und Gedenkstätten in Deutschland und speziell in Baden-Württemberg zu schaffen, werde ich im Folgenden die rechtlichen Grundlagen, die Inhalte und Ziele sowie den Ablauf eines Volontariats vorstellen.<sup>2</sup>

Direkt anschließend werden die Chancen dieser Art der praktischen Ausbildung sowie die Kritik an ihr aus Sicht der Volontäre erläutert. Hierzu gehört auch die Darstellung der aktuellen Einstellungspraxis vieler Museen.

---

<sup>1</sup> Rilling (2003), S. 18 f., Hölschen (2002), S. 24 und die Auswertungen des Fragebogens zur gesamtdeutschen Situation von Volontärinnen und Volontären, der seit 1998 jährlich vom Arbeitskreis der Volontärinnen und Volontäre auf den Internetseiten des Deutschen Museumsbunds veröffentlicht wird (Löhr (2000), S. 6).

<sup>2</sup> Eigentlich sollten dieses bekannte Informationen in der Museumsszene sein, jedoch ergab unsere Umfrage im letzten Jahr, dass anscheinend mindestens ein Viertel der Arbeitgeber zum Beispiel nicht mit den Empfehlungen der Kultusministerkonferenz für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Volontären vertraut sind (Rilling (2003), S. 10 ff.). Außerdem können sich Museumskollegen, die selbst kein Volontariat absolviert haben oder an deren Häusern es keine Volontariatsstelle gibt, häufig nichts Genaueres unter dem Begriff vorstellen.

Beendet wird der Vortrag mit einigen Anregungen zur Gestaltung von Volontariaten in der Zukunft, um sowohl den Volontären als auch den Museen größtmöglichen Nutzen zu stiften.

#### Die AG der wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontäre im Museumsverband BW e.V.

Die AG der wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontäre im Museumsverband Baden-Württemberg e.V. besteht seit 1999 und ist seitdem einer der Arbeitskreise des Museumsverbands. Sie vertritt die Interessen der *wissenschaftlichen* Volontäre in Baden-Württemberg und bemüht sich, deren Ausbildungssituation zu verbessern.<sup>3</sup>

Hierzu gehört

- die Organisation der Volontärsfortbildungen in Baden-Württemberg durch die Mitglieder der AG,
- der Einsatz für eine geregelte und einheitliche Volontärsvergütung sowie
- die Vernetzung der Volontäre.

Der Austausch mit den Volontären anderer Bundesländer und mit dem Arbeitskreis der Volontäre beim Deutschen Museumsbund ist ebenfalls Aufgabe der Arbeitsgemeinschaft.

Die AG kennt weder eine formale Mitgliedschaft, noch erhebt sie Mitgliedsbeiträge. Mitglieder sind automatisch alle wissenschaftlichen Volontäre der Museen, Gedenkstätten und der Denkmalpflege aus Baden-Württemberg. Diese wählen bei den Mitgliederversammlungen ihre Sprecher (zurzeit sind dies abgesehen von mir Tanja Karrer vom Badischen Landesmuseum Karlsruhe und Anke Spötter von der Staatsgalerie Stuttgart). Seit letztem Jahr verfügt die AG über eine Satzung, die ein Regelwerk beinhaltet, das den Fortbestand der AG sichern soll.<sup>4</sup>

#### Zum wissenschaftlichen Volontariat beim Deutschen Museumsbund und in BW

Zunächst werden die rechtlichen Grundlagen vorgestellt, da sie eine wesentliche Basis für die spätere Diskussion bilden.

Die einzige verbindliche juristische Grundlage für ein wissenschaftliches Volontariat am Museum sind für alle Volontäre der jeweilige Arbeitsvertrag und die hausinternen Regelungen zum Ablauf des Volontariats.

Hinzu kommen die „Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre/ Volontärinnen an Museen“, die aus einem Beschluss der Kultusministerkonferenz stammen und zuletzt 1999 überarbeitet wurden. (Für die Denkmalpflege gilt der entsprechende Beschluss von 1998.) Diese Grundsätze geben Aufschluss über den Zugang, das Ziel, die Dauer, Zuständigkeiten, Inhalt, Ablauf, Rechtsstellung und Vergütung von Volontariaten an Museen. Damit bilden die Inhalte dieser KMK-Grundsätze zwar ebenfalls eine rechtliche Grundlage, allerdings haben sie *keine Rechtsverbindlichkeit*, sondern lediglich empfehlenden Charakter! Dies gilt für *alle* Volontariate, ganz gleich in welcher Trägerschaft sich das ausbildende Museum befindet!<sup>5</sup>

Eine weitere Rechtsgrundlage, bei der es sich jedoch ebenfalls nur um eine „Kann-Bestimmung“ handelt, bildet ein Beschluss der Tarifgemeinschaft der Länder bzw. ein

---

<sup>3</sup> Ausgenommen sind also technische Volontariate und die Belange der technischen Volontäre, da diese in der Regel ein Volontariat als Eingangsvoraussetzung für ein Hochschulstudium absolvieren, meist über ein Jahr und mit gänzlich anderen Ausbildungsinhalten. Dennoch sind auch die technischen Volontäre jederzeit bei allen Fortbildungen willkommen.

<sup>4</sup> AG Volontäre BW (2004)

<sup>5</sup> Nach Auskunft des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg ist es jedoch so, dass das Ministerium mit den Museen, an deren Trägerschaft das Land beteiligt ist, vereinbart hat, sich nach diesen Grundsätzen zu richten. Allerdings kann und will das Land die Grundsätze nicht verpflichtend anordnen, da es ansonsten eventuell anfallende Kosten für die Ausbildung der Volontäre übernehmen müsste...

Schreiben des Finanzministeriums Baden-Württembergs, in dem die Vergütung der wissenschaftlichen Volontäre ab April 2001 in Höhe des Gehaltes für Ärzte im Praktikum (AIP) gewährt werden kann.<sup>6</sup> Allerdings gibt es hier eine Absprache mit den vom Land getragenen Museen, diese Bezahlung zu übernehmen. Gleichzeitig bedeutet dies jedoch, dass für Museen in kommunaler oder anderer Trägerschaft, weder die Anwärterbezüge wie in den KMK-Grundsätzen verankert, noch der AIP-Bezug vom Finanzministerium in irgendeiner Weise bindend sind. Diese Museen sind demnach völlig frei in der Bezahlung ihrer Volontäre, es sei denn, sie fühlen sich den Empfehlungen des Museumsverbandes oder einem Mindeststandard verpflichtet.<sup>7</sup>

Abschließend ist es wichtig zu wissen, dass das Volontariat nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 19 BBiG) keine staatlich anerkannte Berufsausbildung ist und daher kein Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung nach dem BBiG oder auf die Anrechnung von Ausbildungszeiten besteht.<sup>8</sup> Zudem können sich die Volontäre nicht auf den Bundesangestelltentarifvertrag berufen, da sie auch aus ihm nach §3 f) BAT ausgenommen sind.<sup>9</sup>

### Was ist nun aber ein Volontariat und wer sind Volontäre?

Hierüber geben die eben erwähnten KMK-Grundsätze sowie ein 1994 erstelltes Rechtsgutachten des Instituts für Museumskunde in Berlin Aufschluss: Demnach sind „Volontäre (...) Personen, die gegen Entgelt beschäftigt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes handelt.“<sup>10</sup>

Das wissenschaftliche Volontariat soll ausgebildeten Akademikern also die Möglichkeit bieten, die praktischen Arbeitsgebiete des Museums und der Denkmalpflege kennen zu lernen und damit den Einstieg in die Laufbahn in einen wissenschaftlichen Museumsberuf bilden.<sup>11</sup>

Es handelt sich dementsprechend um eine Aus- und Fortbildung von Wissenschaftlern nach einem Hochschulstudium einer museumsrelevanten Fachwissenschaft – häufig Geschichte, Ethnologie, Archäologie oder Kunstgeschichte.<sup>12</sup> Mit Ausnahme kann auch nach einem Fachhochschulstudium der Museumskunde bzw. der Museologie, wie es als Diplomstudiengang in Berlin und Leipzig angeboten wird, ein Volontariat absolviert werden.<sup>13</sup> (Laut dem Beschluss der Kultusministerkonferenz sind die Voraussetzungen für das Volontariat jedoch ein Hochschulstudium, (...) das vorrangig durch Promotion abgeschlossen sein soll.<sup>14</sup> Bei den Umfragen unter den Volontären stellte sich aber heraus, dass in der Mehrheit der Einstellungen die Promotion keine Bedingung für den Einstieg in das Volontariat darstellte.<sup>15</sup>)

Während des in der Regel zweijährigen Volontariats sollen die im Studium erworbenen Kenntnisse in der Praxis angewendet und durch Kenntnisse in den klassischen Museumsaufgaben – Sammeln, Bewahren, Forschen und Vermitteln – erworben werden. Ergänzt werden sollen diese Kenntnisse durch die Bereiche Museumsmanagement und –Verwaltung.<sup>16</sup>

---

<sup>6</sup> Finanzministerium BW (2001)

<sup>7</sup> Juristisch betrachtet ist das „Gehalt“, das die Volontäre beziehen, kein Gehalt oder adäquater Lohn (kein echtes Entgelt), sondern lediglich eine Unterhaltsbeihilfe (vgl. HGB §82a).

<sup>8</sup> Schmitt (1994), S. 14 ff.

<sup>9</sup> BAT (2002), BAT (1994)

<sup>10</sup> Schmitt (1994), S. 19

<sup>11</sup> KMK (1999)

<sup>12</sup> Lochmann (1998), S. 14

<sup>13</sup> uni (2003)

<sup>14</sup> KMK (1999), Punkt 1

<sup>15</sup> Hölschen (2002), S. 23; Rilling (2003), S. 2

<sup>16</sup> Für eine ausführliche Erläuterung der Inhalte des Volontariats vgl. KMK (1999b), Fortbildungsinhalte für ein wissenschaftliches Volontariat, = Anlage zu Ziff. 5 der „Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre/-innen an Museen“; In der Denkmalpflege steht die Vermittlung der Bereiche „Inventarisieren, Sanieren/ Restaurieren, Graben, Forschen und Vermitteln“ im Mittelpunkt.

Das Ziel des Volontariates ist es, „zu selbständiger Tätigkeit im höheren Dienst an Museen zu befähigen.“<sup>17</sup> Ob dies jedoch noch der Realität entspricht, sei zunächst in den Raum gestellt.

Ergänzend möchte ich erwähnen, dass das Volontariat an Museen sich bis zum Beginn des letzten Jahrhunderts zurückverfolgen lässt und in dieser Form nur in Deutschland existiert, da es – anders als im Ausland – bis vor einigen Jahren hierzulande kaum Studiengänge gab, die speziell für die Museumslaufbahn ausgebildet haben.<sup>18</sup>

Kommen wir nun zu den Chancen und Vorteilen, die sich aus den vorgestellten theoretischen Vorgaben und aus der Museumspraxis durch das Absolvieren eines Volontariats ergeben bzw. ergeben sollten:

### Chancen und Vorteile eines Volontariats

Im Mittelpunkt eines Volontariats steht also das Kennen lernen verschiedener Arbeitsgebiete eines Museums, wozu die klassischen Museumsaufgaben aber auch Museumsmanagement und -Verwaltung gehören. Dieses breite Ausbildungsspektrum scheint insbesondere hinsichtlich des angestrebten Ziels, den Volontär auf eine Tätigkeit im höheren Dienst vorzubereiten, notwendig. Eine breite und fundierte Ausbildung geht ferner mit dem Ziel der Museen einher, die Museumsarbeit kontinuierlich zu professionalisieren und nachhaltig abzusichern. Zudem haben sich die Anforderungen an Museumswissenschaftler in den vergangenen Jahren verändert, so dass immer häufiger die Akquise von Drittmitteln oder Sponsoringgeldern sowie Verwaltungstätigkeiten zu den klassischen Museumstätigkeiten hinzukommen. Eine breit angelegte Ausbildung erscheint somit sinnvoll und notwendig.

Gesichert werden soll diese Streuung der Ausbildung durch die Nennung der Fortbildungsinhalte in dem, in den KMK-Grundsätzen genannten, *Verlaufsplan des Volontariats*, der dem Volontär zu Beginn des Volontariats zugänglich oder besser noch, mit ihm abgestimmt werden sollte.<sup>19</sup> Dieser Plan dient der Vermeidung „einseitiger Tätigkeiten“ und soll projektbezogene Verantwortlichkeit sinnvoll in den Ablauf des Volontariats einordnen. Auch die Teilnahme an Lehrgängen und Tagungen, die für die Ausbildung relevant sind, sollte dem Volontär gewährt werden.

In der baden-württembergischen Praxis ist es jedoch so, dass nur 15% der im Jahr 2003 befragten Volontäre einen solchen Verlaufsplan mit ihren Arbeitgebern vereinbaren konnten oder vorgelegt bekamen! Dies könnte unter anderem darin begründet liegen, dass sich nur knapp 50% der befragten Volontäre sicher waren, dass die KMK-Grundsätze innerhalb der Dienststelle bekannt seien.<sup>20</sup>

Glücklicherweise haben dennoch vierfünftel der Volontäre (78%) einen festen Ansprechpartner im Museum zur Verfügung, der sie betreuen soll.<sup>21</sup>

Durch eine kurz vor diesem Vortrag gestartete Meinungsumfrage unter den Volontären und aus den Gesprächen während der Mitgliederversammlungen, ergaben sich folgende Förderungs- und Ausbildungsmaßnahmen der einzelnen Häuser für ihre Volontäre:

- „Learning by doing“ durch Eigenverantwortung in Ausstellungsprojekten, in der Mittelekquise oder in der Öffentlichkeitsarbeit und vor allem durch das „Tagesgeschäft“ im Museum.

---

<sup>17</sup> KMK (1999), Punkt 2

<sup>18</sup> Klausewitz (1995), S. 77; Lochmann (1998), S. 13; Haug/ Löhr (2000), S. 175

<sup>19</sup> KMK (1999), Punkt 5 und Anhang, Punkt 6

<sup>20</sup> Rilling (2003), S. 11

<sup>21</sup> Ebd.

- Durchführung regelmäßiger Mitarbeitergespräche, bei denen Mitarbeiter verschiedener Abteilungen über ihr Alltagsgeschäft berichten.
- Das Durchlaufen unterschiedlicher Abteilungen ähnlich wie ein Trainee in einem Unternehmen. Dies kann innerhalb eines Museums geschehen, aber auch durch das „Entleihen“ eines Volontärs an eine andere Stelle (ein Beispiel hierfür ist das Württembergische Landesmuseum Stuttgart, das seine Volontäre jeweils für 3 Monate zur Landesstelle für Museumsbetreuung schickt, bei der sie redaktionelle Arbeit für das Museumsblatt übernehmen und somit einen Einblick in den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit erhalten).
- Die Erlaubnis zur Teilnahme am trinationalen Austauschprogramm vom Haus der Geschichte/ Bonn über bis zu 3 Monaten oder äquivalent die Freistellung für ein selbst organisiertes Praktikum während des Volontariats, um ein weiteres Haus im In- oder Ausland kennen zu lernen.
- Teilnahme an den baden-württembergischen und an den bundesweiten Volontärsfortbildungen sowie die Teilnahme an Hauskolloquien, hausinternen Fortbildungen, externen Schulungen und fachspezifischen Tagungen. (Teilweise werden die Volontäre hierfür freigestellt und es werden die Reise- und Übernachtungskosten übernommen, teilweise müssen hierfür Urlaubstage genommen und die Kosten selbst getragen werden.)
- Möglichkeiten, innerhalb des Hauses Vorträge zu halten.
- Einräumung eines individuellen „Studentages“ (z.B. einmal in der Woche, zweiwöchentlich, einmal im Monat), der für die eigene wissenschaftliche Forschung genutzt werden darf.
- Ein- bis mehrtägige Volontärsexkursionen der Volontäre an andere Museen runden die Ausbildungsmöglichkeiten ab.

Bei dieser Aufzählung bitte ich Sie jedoch zu beachten,

- dass diese Angebote von Haus zu Haus sehr stark variieren und insbesondere vom Engagement der Mitarbeiter, aber auch von dem der Volontäre abhängig sind,
- dass keines der Museen alle diese genannten Möglichkeiten einräumt und
- dass diese Angebote sehr abhängig von der Größe des Museums sind. Es scheint so, dass sich insbesondere an kleineren Museen die Förderung der Volontäre aufgrund des sehr kleinen Mitarbeiterstabs und des finanziell engeren Budgets am schwersten gestaltet.

Sie sehen bereits, dass durchaus hervorragende Angebote in der Ausbildung und Förderung der Volontäre existieren!

- Ob und wie weit reichend jedes Angebot besteht liegt dennoch im Ermessen jedes einzelnen Museums, aber - wie erwähnt - zum Teil auch am Engagement der betreffenden Volontäre.

Das Volontariat *kann* also einem Volontär durchaus eine sehr praktisch orientierte und fundierte Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsbereichen und in verschiedenen Abteilungen ermöglichen. Und aufgrund der Dauer erlaubt es außerdem eine relativ langfristige Mitarbeit an Projekten – anders als beispielsweise ein Praktikum.

### Zur Kritik am Volontariat

Was aber ist die Konsequenz für jeden einzelnen Volontär, wenn es keine einheitlichen Regelungen für Volontäre gibt, auf die er oder sie sich berufen kann? Wenn die Qualifizierung der Nachwuchswissenschaftler von einigen Museen doch nicht in dem benötigten Maß gefördert wird, wie sie für eine Existenz sichernde Zukunft eben auch dieser Museen notwendig wäre? Und wenn der Schluss nahe liegt, dass immer mehr Volontäre für spezielle Aufgaben-

gebiete eingestellt werden, als billiger Ersatz für die wissenschaftlichen Mitarbeiter, aber nicht um „Nachwuchs“ auszubilden, sondern als Überbrückungshilfe für finanzielle Engpässe, mit dem fast sicheren Weg in die Arbeitslosigkeit? – Genau hier setzt die Kritik vieler Volontäre an.

Obwohl es die Grundsätze der KMK gibt, fehlen in Baden-Württemberg anscheinend an 50-85 % der Museen die bereits genannten Ausbildungs- bzw. Verlaufspläne, sind nicht bekannt oder werden nicht aktiv verfolgt.<sup>22</sup> Von einer Standardisierung der Ausbildung an verschiedenen Museen kann dies bezüglich also nicht gesprochen werden.

Auch sind die bereits genannten Ausbildungsmaßnahmen so unterschiedlich präsent, dass die einzelnen Museen kaum miteinander vergleichbar sind. Daher kann die Ausbildung in manchen Häusern als vorbildlich bezeichnet werden, wohingegen in anderen Museen de facto keine Aus- oder Fortbildung stattfindet und lediglich Stellen „günstig“ besetzt werden.

Die einzige Standardisierung, die mittlerweile allen Volontären gleichermaßen zu gute kommen sollte, ist der Besuch der baden-württembergischen Volontärsfortbildungen, die seit 1999 durch die AG der Volontäre mit Unterstützung des Museumsverbands in einem vierer Turnus über 2 Jahre verteilt veranstaltet werden. Im Idealfall sollte auch die einmal im Jahr stattfindende bundesweite Volontärsfortbildung als Standardfortbildung besucht werden dürfen.

In Bezug auf diese Veranstaltungen sollte jedoch jedem bewusst sein, dass diese seit 2000 lückenlos stattfindenden Fortbildungen von den Volontären der jeweiligen AGs organisiert und betreut werden, wobei sie dankenswerter Weise finanzielle Unterstützung vom Museumsverband (bzw. vom Museumsbund) erhalten. Es handelt sich somit um eine Eigeninitiative der Volontäre, die speziell in Baden-Württemberg die museumsrelevanten Bereiche

- Öffentlichkeitsarbeit und Museumspädagogik (Karlsruhe)
- Sammeln und Bewahren – Grundlagen des Umgangs mit dem Objekt (Stuttgart)
- Museumsmanagement und -verwaltung (Mannheim)
- Ausstellungswesen, -gestaltung und -präsentation (wechselnder Ort)

abdeckt. Die bundesweiten Volontärsfortbildungen sind hingegen frei in der Wahl ihrer jeweiligen Thematik.

Die Teilnahme an diesen Fortbildungen ist in den letzten Jahren anscheinend zur Regelfortbildung für die Volontäre in Baden-Württemberg geworden, was sehr positiv zu bewerten ist, obwohl es auch hier immer noch erschreckende Ausnahmen gibt:

Ein kleines Fallbeispiel:

Eine Volontärin, die ich auf der letzten Bundesfortbildung getroffen habe und die ebenfalls aus Baden-Württemberg kam und deren Volontariat fast zu Ende war, erzählte mir, dass sie nun endlich das erste Mal auf einer Volontärsfortbildung sei und sich hierfür Urlaub genommen hätte. Auf die Frage hin, warum sie bisher nicht an den baden-württembergischen Fortbildungen teilgenommen hätte, antwortete sie, dass ihre Vorgesetzte zu ihr gesagt habe, die Volontärin würde auf *keinen Fall* auf eine solche Fortbildung fahren und hierfür auch nicht freigestellt, denn schließlich würde *sie* die Volontärin genug ausbilden und das reiche.

Natürlich ist dies ein Einzelfall, bei dem leider auch das Angebot des Museumsverbands nichts bringen würde, in solchen Fällen zu vermitteln und sich für die Volontäre einzusetzen, da sonst fast zwangsläufig das tägliche Arbeitsklima zu leiden hätte. Dennoch gibt es weitere Fälle, bei denen die Volontäre anscheinend jedes Mal auf's Neue um eine Freistellung kämpfen müssen, die Kosten der Fortbildungen (d.h. in diesem Fall nur die Reise- und Übernachtungskosten) teilweise oder ganz selbst tragen oder Urlaubstage mit einplanen müssen.

---

<sup>22</sup> Rilling (2003), S. 10 f.; für das gleiche Ergebnis auf Bundesebene vgl. Hamann (2002), S. 7

Dies finden wir höchst bedauerlich und beschämend für die betreffenden Museen, da sicherlich kein Konservator oder Museumsdirektor für den Besuch der Fortbildungen in seinem Berufsstand entsprechende Opfer bringen muss und dies mit einem Gehalt, das keine großen Reisen zulässt.

Hiermit sind wir beim nächsten Thema, der Bezahlung der Volontäre. Diese ist ebenfalls noch immer uneinheitlich, so dass auch hier nicht von einer Gleichbehandlung des Museumsnachwuchses gesprochen werden kann und dies trotz intensiver Bemühungen des Museumsverbandes, auch die Bezahlung an den kommunalen Museen zu verbessern.

Aktuell gibt es in Baden-Württemberg 96 wissenschaftliche Volontäre<sup>23</sup>, wovon

- 8 Volontäre nach BAT II a/2
- 1 Volontär nach BAT III /2
- 69 Volontäre nach AIP
- 17 Volontäre nach den Beamtenanwärterbezügen für den höheren Dienst und
- 1 Volontär gemischt kalkuliert bezahlt werden.<sup>24</sup>

Warum ich Ihnen diese detaillierte Aufstellung gebe, hat 3 wesentliche Gründe:

Zum einen wurden im Jahr 2000 die Anwärterbezüge bundesweit stark gekürzt (damals um ca. 300 DM). Um die Volontäre auf das bisherige Gehalt wieder hoch stufen zu können, wurde von der Tarifgemeinschaft der Länder bzw. dem baden-württembergischen Finanzministerium daher der erwähnte AIP-Rechtsbeschluss gefasst. Da sich die kommunalen Museen jedoch nicht an diese Vorgaben halten mussten, hatte dies zur Folge, dass die Volontäre an einigen dieser Museen weitaus schlechter bezahlt werden als zuvor.

Zweitens kommt hinzu, dass Volontäre de facto nicht als Beamtenanwärter gelten und daher anders als zum Beispiel Lehramtsreferendare voll sozialversicherungspflichtig sind und keinerlei Zusatzleistungen erhalten, die Beamtenanwärtern normalerweise zustehen.

Auch hierzu wieder ein Beispiel: ein lediger Volontär erhält zurzeit 1.010 Euro brutto, sofern er nach Anwärterbezügen bezahlt wird. Netto ergibt dies circa 775 Euro, verbleiben nach Abzug der monatlichen Fixkosten (angenommen 350 Euro für Miete und eine Monatskarte von 50 Euro) circa 375 Euro verfügbares Nettoeinkommen. Zum Vergleich: der monatliche Regelsatz für die Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Bundessozialhilfegesetz beträgt für die gleiche Person in Baden-Württemberg zurzeit 297 Euro – *zuzüglich* der anderen Beihilfen nach dem BSHG!!!<sup>25</sup> Überlegt man diesen Vergleich weiter, so haben wahrscheinlich mindestens 17 Volontäre der AG zurzeit ein Anrecht auf ergänzende Sozialhilfeleistungen.

Auf der anderen Seite gibt es ein paar (wenn auch nur wenige) Volontäre, die die Möglichkeit eines Extra-Verdienstes in ihren Häusern durch Führungen zugestanden bekommen, bei denen sie bis zu 65 Euro pro Führung (!) verdienen können. Diese Führungen müssen zwar außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden oder die Führungszeit nachgearbeitet werden, aber dennoch ist dies ein nicht zu unterschätzender Arbeitslohn und ein großes Entgegenkommen der Arbeitgeber – insbesondere im Vergleich zum normalen Volontärsgehalt.

---

<sup>23</sup> Daten entsprechend dem Adressverteiler und der Vergütungsübersicht der AG der wiss. Volontäre (Stand: 22.06.2004). Zum Vergleich: bundesweit sind es circa 250 Volontäre (AK Volontäre (2004)).

<sup>24</sup> Zum Vergleich die jeweiligen Brutto- und Nettogehälter für 1 Volontär, ledig, 32 Jahre alt (dies entspricht dem Volontärsdurchschnittsalter in 2003):

- BAT II a/2 Brutto: 1.318 Euro, Netto: circa 965 Euro; (Angabe ohne Ortszuschlag, allgemeine Zulage, Urlaubs- und Weihnachtsgeld; diese müssen individuell hinzugerechnet werden.)

- BAT III /2 Brutto: 1.211 Euro, Netto: circa 904 Euro; (Angabe ohne Ortszuschlag, allgemeine Zulage, Urlaubs- und Weihnachtsgeld; diese müssen individuell hinzugerechnet werden.)

- AIP Brutto im 1. Jahr: 1.185 Euro, Netto im 1. Jahr: circa 870 Euro; Brutto im 2. Jahr: 1.350 Euro, Netto im 2. Jahr: circa 975 Euro;

- Anwärterbezüge Brutto: 1.010 Euro, Netto: circa 775 Euro während der gesamten Dauer des Volontariats.

<sup>25</sup> BMGS (2003)

Das dritte große Problem ist, dass zum 1. Oktober 2004 (bedingt durch den herrschenden Ärztemangel) für Ärzte die Tätigkeit als AIP entfallen wird. Aufgrund dieses Kabinettsbeschlusses der Bundesregierung entfällt zeitgleich die Bezugsgröße für die Gehälter der wissenschaftlichen Volontärstellen, die nach AIP bezahlt werden.

Damit ist das bisherige Bemühen der AG der Volontäre, eine einheitliche Bezahlung der Volontäre in Baden-Württemberg nach AIP zu erreichen, obsolet.

Entsprechend den Bemühungen auf Bundesebene sind wir derzeit bemüht, eine einheitliche Bezahlung nach mindestens BAT II a/2 für die Volontäre in Museen und in der Denkmalpflege in Baden-Württemberg zu erreichen.<sup>26</sup> Dies ist eine Vergütungsgröße, die bei manchen Museen schon jetzt Anwendung findet und in Hamburg, Schleswig-Holstein und Berlin bereits seit längerem die Regel ist. Aufgrund des Ausbildungsstands der Volontäre im Vergleich zu wissenschaftlichen Mitarbeitern an Universitäten erscheint diese Bezahlung gerecht, wobei der Ausbildungscharakter durch die Halbierung des Gehaltes unterstrichen wird.

Abschließend zur Vergütungsthematik sei gesagt, dass das Volontärsgehalt - erarbeitet mit einer vollen Stelle – anscheinend selten zum Lebensunterhalt reicht. Dies zeigt ein weiteres Ergebnis unserer Umfrage, nachdem fast 2/3 der befragten wissenschaftlichen Volontäre ergänzend zu ihrer Volontärsstelle zusätzliche Leistungen erarbeiten oder von Dritten erhalten (nicht berücksichtigt wurden hierbei zusätzliche Einkünfte eines (Ehe-) Partners, die die Notwendigkeit einer zusätzlichen Erwerbsquelle verringern).<sup>27</sup>

### Einstellungspraktiken der Museen und Entwicklung der Volontariatsstellen in Baden-Württemberg

Ein weiterer wesentlicher Kritikpunkt der Volontäre führt von den Mängeln der fachlichen Ausbildung über das geringe Gehalt zu der Einstellungspraxis der Museen, die das eingangs beschriebene Gefühl vieler Volontäre verstärkt, ausgenutzt, aber nicht ausgebildet zu werden:

Bei der Bewertung des Volontariats antworteten 16 der 45 befragten Volontäre, „Ich werde während meines Volontariats ausgebildet und erhalte Anleitung als angehende Museumsfachkraft“. 21 Personen antworteten jedoch mit „Ich empfinde mich als billige Arbeitskraft. Wenn Ausbildung stattfindet, dann fast ausschließlich durch Learning-By-Doing“. 5 Personen kombinierten beide Antworten.<sup>28</sup> Dies ist ungefähr die gleiche Verteilung der Antworten wie bei der Volontärsumfrage im Jahr 2002.<sup>29</sup>

Diese gemischte, aber tendenziell schlechte Bewertung des Volontariats ist sicher auf die bereits genannten Kritikpunkte zurückzuführen.

Zusätzlich wird unter den Volontären jedoch immer wieder diskutiert, dass sich viele von ihnen als Ersatz für eingesparte Wissenschaftler empfinden: Sie verrichten nach eigenen Angaben die gleiche Arbeit wie diese an ihren Einrichtungen, erhalten dabei jedoch wenig – oder teilweise auch gar keine Unterstützung.

---

<sup>26</sup> Ein entsprechendes Schreiben ist im Januar 2004 von der Arbeitsgemeinschaft der Volontäre an Herrn Minister Prof. Dr. Frankenberg als auch an die damalige Ministerialrätin Frau Schwandner (Referat Museen, Bildende Kunst) vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg sowie an Frau Ministerin Schavan im Ministerium für Jugend, Kultur und Sport Baden-Württemberg gegangen. Der Museumsverband Baden-Württemberg sowie die Direktoren von drei großen Landesmuseen haben zur Unterstützung einen ähnlichen Brief geschrieben, in dem sie für eine Vergütung nach BAT IIa/2 plädieren. Auch der Deutsche Museumsbund sowie ICOM Deutschland plädierten bereits im Jahr 2000 für eine Bezahlung nach dem BAT IIa/2.

<sup>27</sup> Rilling (2003), S. 6 ff.

<sup>28</sup> Rilling (2003), S. 18 f.

<sup>29</sup> Hölschen (2002), S. 24, Löhr (2000), S. 6

Die Volontäre erhalten zum Teil sogar weit reichende Entscheidungsbefugnisse, organisieren ganze Ausstellungen selbständig, pflegen bestimmte Arbeitsbereiche in Eigenregie, betreuen Sammlungen, übernehmen vertretungsweise die Abteilungsführung bei Abwesenheit der Kollegen – aber werden dennoch als Volontär bezahlt.

Und: Eine ergänzende inhaltliche Aus- oder Fortbildung existiert in diesen Fällen häufig kaum oder fehlt vollständig.<sup>30</sup>

Bestätigend zu diesen – zunächst subjektiven Wahrnehmungen der Volontäre – kommt die Praxis vieler Museen hinzu, in den letzten Jahren tätigkeitsgebundene Volontariate auszu-schreiben und zu besetzen. Es werden gezielt Volontäre für bestimmte Aufgaben in Abteilungen mit Personalknappheit eingestellt (häufig für die Museumspädagogik oder für die Öffentlichkeitsarbeit). Vielfach sind die Tätigkeiten bereits in der Stellenanzeige für das Volontariat niedergeschrieben und zunehmend wird Berufserfahrung als ein Einstellungskriterium genannt.

Nun könnte man argumentieren, dies sei ja nicht so schlimm, da die Bewerber im Vorfeld wissen, auf welche Stelle sie sich für welche Konditionen bewerben. Viele Volontäre merken allerdings erst später, dass sie unter dem Deckmantel des „wissenschaftlichen Volontariats“ eingestellt wurden, aber im Vergleich zu ihren Kollegen überhaupt keines absolvieren, da sie weder die Möglichkeit bekommen, wissenschaftlich zu arbeiten, noch andere Abteilungen kennen zu lernen. Auch hierzu liegen der AG Beispiele vor.

Bei den eben genannten Fällen könnte man zumindest noch sagen, dass diese Volontäre in einem bestimmten Fachgebiet einen detaillierten Einblick durch ein „learning by doing“ erhalten. Doch hier liegt anscheinend ein Kernproblem des Volontariats: die Vermischung von Ausbildung und voller Mitarbeit. Letztere verhindert oft eine geregelte Ausbildung, wird aber immer mit dem Prinzip des „learning by doing“ verteidigt. Dieses findet jedoch in jedem Job statt und hierfür benötigt man kein Volontariat!<sup>31</sup>

Übertroffen wird das ganze jedoch durch die Volontäre, die weder eine Ausbildung noch Zugeständnisse irgendeiner Art bekommen, sondern in der Tat als reine billige Arbeitskraft „genutzt“ werden:

So ist mir ein Fall bekannt, bei dem in der Ausschreibung extrem hohe Anforderungen an den Volontär gestellt wurden, dieser von April bis einschließlich Oktober – der Hochbetriebs-Saison in diesem Museum – jedoch nichts anderes machen darf als die Besucher zu führen! In einem solchen Fall kann wohl kaum von einer qualitativen Ausbildung gesprochen werden.

Eine andere Volontärin hat auf meine Frage bezüglich der Ausbildungschancen wie folgt geantwortet (O-Ton): „(...) die Situation im Museum kann man als eine einzige Ausnutzung und persönliche Ausbeutung (...) bezeichnen. Ich bekomme im besten Fall eine Zusatzausbildung zur Chefsekretärin, alles andere ist zu vergessen. (...) Zur Volontärsfortbildung darf ich nur nach penetrantem Betteln meinerseits (...).“<sup>32</sup>

Diese Antwort hat mich ehrlich gesagt sehr getroffen und schockiert, aber auch wütend gemacht – zumal mir ein weiterer Fall bekannt ist, bei dem die Vorzimmerdame des Direktors eine Volontärin ist sowie ein Fall, bei dem alle Buchungsanfragen zum Museum beim Volontär eingehen.

---

<sup>30</sup> Vgl. zu dieser Thematik auch Nickel (2003)

<sup>31</sup> Haug/ Löhr (2000), S. 175

<sup>32</sup> Zitate aus einer Antwort-E-mail auf die Frage hin, welche Chancen die Volontäre an ihren Museen für das Volontariat als Ausbildung eingeräumt bekommen.

Dies kann und darf einfach nicht der Sinn eines Volontariats sein!?!

Doch ganz abgesehen von diesen Einzelfällen wird bei einem überwiegenden Teil der Volontäre kurz nach Beginn des Volontariats auch die Hoffnung auf eine Anstellung nach dem Volontariat rasch zur Illusion. Denn häufig wird den Volontären erst während ihrer Ausbildung bewusst, dass die Museen weit über ihren Bedarf „ausbilden“ und es – wenn es überhaupt noch Stellen gibt – diese entweder Volontariate oder leitende Positionen sind. Sollte dennoch eine Wissenschaftlerstelle ausgeschrieben werden, so kann man fast sicher sein, dass es sich um eine befristete Projektstelle handelt – wiederum ohne Aussicht auf eine Festanstellung.

Eine Honorierung des Volontariats wird ein Volontär in diesem Zusammenhang in den Stellenausschreibungen von Museen ebenfalls kaum finden, da Museen in der Regel das wissenschaftliche Volontariat nicht als Qualifikationskriterium für eine Anstellung nennen (anders als z.B. eine Promotion oder mehrjährige Berufserfahrung).

Es scheint also so, als ob der wissenschaftliche Dienst der Museen durch die Aufstockung von Volontariaten ausgedünnt bzw. ersetzt wird. Hinzu kommt, dass das Volontariat als Aus- oder Fortbildung aber dennoch nicht als nennenswertes Einstellungskriterium betrachtet wird und dies von den Institutionen, die diese „Ausbildung“ selbst anbieten – den Museen!

Um diese Aussagen zu belegen, hier ein Überblick über die Entwicklung der Volontariatsstellen in Baden-Württemberg über die letzten 17 Jahre, wobei nach 1996 ein deutlicher Bruch zu erkennen ist und die Volontariatsstellen kontinuierlich zu steigen scheinen:

Jahr	1987 <sup>33</sup>	1996 <sup>34</sup>	1998 <sup>35</sup>	2002 <sup>36</sup>	2004 <sup>37</sup>
Anzahl der Volontäre	53	54	76	89	96

Ein vergleichender Überblick über die Entwicklung der Anzahl der Museen in Baden-Württemberg und deren Trägerschaft über den gleichen Zeitraum, ergab folgendes Ergebnis:

Jahr	1986 <sup>38</sup>	1987 <sup>39</sup>	1996 <sup>40</sup>	1998 <sup>41</sup>	2002 <sup>42</sup>
Anzahl der Museen in B.-W. insgesamt	536	521	914	939	1032
davon mit öffentlichem Träger	-	-	505	523	565
davon mit privatem Träger	-	-	332	341	387
Mischform	-	-	77	75	80

Die Größe der Museen (gemessen anhand der festen Mitarbeiter) konnte leider nicht aufgefunden werden. Ebenso war es nicht möglich herauszufinden, wie sich die Volontäre

<sup>33</sup> IfM (1987)

<sup>34</sup> Löcken/ Dauskardt (1996)

<sup>35</sup> Lochmann (1998)

<sup>36</sup> Hölschen (2002)

<sup>37</sup> Aktualisierung der Vergütungsunterlagen der AG der wiss. Volontäre, Stand 17. Juni 2004

<sup>38</sup> IfM (1988)

<sup>39</sup> IfM (1988)

<sup>40</sup> IfM (1997)

<sup>41</sup> IfM (1999)

<sup>42</sup> IfM (2003)

auf die Häuser verteilen, d.h. ob „große“ Häuser tendenziell mehr Volontäre oder „kleine“ weniger einstellen oder ob die Zunahme der Volontariate durch die Zunahme an Museen zu begründen ist. So bleibt die Volontärsverteilung auf die Museen weiterhin unklar und wurde hier nach Auskunft der Volontäre beurteilt.

Die aktuellen Stellenausschreibungen für Volontariate und andere Museumsstellen finden Sie übrigens auf den Internetseiten des Deutschen Museumsbunds – achten Sie bei Ihrem nächsten Besuch dort einmal auf die Art und die Anforderungen der ausgeschriebenen Arbeitsangebote.

## Fazit

Ziel dieses Vortrags ist es nicht, ein bemitleidenswertes Bild der Volontäre aufgrund deren finanziellen Situation zu erwecken, sondern aufzuzeigen, dass in den Museen und in der Denkmalpflege in Baden-Württemberg zum Teil hoch qualifizierte Wissenschaftler zu Niedrigstlöhnen unter dem Deckmantel der Ausbildung beschäftigt werden. Die Äußerungen verschiedener Museumsdirektoren, in Zukunft noch mehr Volontäre als Ersatz für fest eingestellte Mitarbeiter beschäftigen zu wollen, legen zumindest die Vermutung nahe, dass durch diese Einstellungen Museumssanierungen finanziert, jedoch keine Ausbildung von motivierten Nachwuchswissenschaftlern gefördert werden soll. Betrachtet man die derzeitige Stellenmarktsituation nach dem Volontariat wird diese Vermutung nur bestärkt.

Auf der anderen Seite gibt es viele Museen, die ihre Volontäre in vorbildlicher Art und Weise ausbilden und nach ihren individuellen Möglichkeiten fördern und fordern. Und genau diesen Museen ist an dieser Stelle zu danken, auch wenn diese im Vortrag etwas zu kurz gekommen sind: Dankeschön!

Ein herzliches Dankeschön aus gutem Grund: Denn indem Akademiker nach ihrem Fachstudium auf einer breiten Basis qualifiziert werden, trägt das Volontariat zur Professionalisierung und Konsolidierung des Berufs des Wissenschaftlers im Museum bei. Es bildet so eine Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige und damit effiziente Museumsarbeit in der Zukunft – für die Museen und den Wissenschaftler.

Und nur eine gute, fundierte Ausbildung erlaubt es dem deutschen Museumsnachwuchs auch dem internationalen Vergleich stand zu halten.

Aus all den vorhergehenden Erläuterungen könnte man für die zukünftige Gestaltung des Volontariats folgende Verbesserungsvorschläge generieren:

- Sollte es sich um eine „zu stopfende Wissenschaftlerstelle“ handeln, die es zu besetzen gilt, wäre es wünschenswert, wenn diese schlicht als schlecht bezahlte Wissenschaftlerstelle ausgeschrieben werden würde. Die Stellenbesetzung sollte nicht eine Aus- oder Fortbildung unter dem Deckmantel des Volontariats suggerieren, da auf diese Weise die museumseigene Ausbildung degradiert wird.
- Die Erstellung eines Ausbildungsplanes wie in den KMK-Grundsätzen vorgeschlagen wäre sehr begrüßenswert. Dieser müsste in jedem Haus individuell erstellt werden, sollte jedoch einheitliche Mindeststandards beinhalten, um eine bessere Vergleichbarkeit der Ausbildung unter den Museen zu schaffen.
- Während des Volontariats sollte es zu einer umfassenden Ausbildung gehören, dass ein Volontär die Möglichkeit eingeräumt bekommt, verschiedene Abteilungen kennen zu lernen. Sollte dies aufgrund der Größe des Hauses nur schwer möglich sein, wäre ein Austausch mit anderen Häusern wünschenswert.

- Die Teilnahme an einem Volontäraustausch – am trinationalen Volontäraustausch oder im Rahmen eines selbst organisierten Praktikums – sollte von Museen als Chance zur Bereicherung des allgemein verfügbaren Wissensschatzes betrachtet werden und nicht (nur) als zusätzliche Belastung. Denn das Kennen lernen eines anderen Hauses erweitert den Horizont und fördert zudem den Austausch zwischen Museen. Die Volontäre sollten bei solchen Vorhaben unterstützt werden.
- Die 4 Fortbildungen innerhalb der 2 jährigen Volontariatsdauer müssten noch weiter institutionalisiert werden, so dass *jeder* Volontär die Chance bekommt, einen Mindeststandard an Fortbildungen zu besuchen.
- Die Museen sollten den Mut besitzen, zu ihrer eigenen Ausbildung zu stehen und diese als ein Einstellungskriterium in ihren Stellenausschreibungen mit aufnehmen. Ansonsten könnte das Volontariat auch ganz abgeschafft und durch neue Studiengänge ersetzt werden. Damit würden die Museen jedoch den Einfluss auf die Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte verlieren.
- Und zuletzt sollte die Schaffung einer einheitlichen und angemessenen Bezahlung aller Volontäre, die ihrem Ausbildungsstand entspricht und ihren Einsatz honoriert, weiterhin angestrebt werden. Wie diese erreicht werden kann, muss jedoch auch hier offen bleiben, da eine allgemeine Anerkennung des Volontariates als Berufsausbildung unter den gegebenen Umständen in weiter Ferne scheint.

Sie sehen, es gibt vielfältigen Handlungsbedarf und eine Menge offener Fragen.  
In diesem Sinne:

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

### **Literatur**

+ **AG Volontäre BW (2004)**: Internetseite der Arbeitsgemeinschaft der wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontäre im Museumsverband Baden-Württemberg e.V., [www.museumsvolontaere.de](http://www.museumsvolontaere.de)

+ **AK Volontäre (2004)**: Internetseite des Arbeitskreises Volontärinnen und Volontäre im Deutschen Museumsbund, <http://www.museumsbund.de/navigation/f.htm>

+ **BAT (1994)**: Kommentar zum Bundes-Angestelltentarifvertrag, BAT, 110. Ergänzung, Stand Januar 1994, § 3 – Geltungsbereich, Ausnahmen, Erl. 7

- + **BAT (2002)**: Bundes-Angestelltentarifvertrag, BAT, 173. Ergänzung, Stand Januar 2002, § 3 – Geltungsbereich, Ausnahmen
- + **BMGS (2003)**: Tabelle über die Regelsätze für die Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Bundessozialhilfegesetz, Stand: 1. Juli 2003, vom Bundesministerium für Gesundheit und soziale Ordnung, unter: <http://www.bmgs.bund.de/downloads/RegelsaetzeHilfeLebensunterhalt2003.pdf>
- + **Finanzministerium BW (2001)**: Wissenschaftliche Volontäre an Museen und in der Denkmalpflege, Rechtsgrundlage, Schreiben des Finanzministeriums vom 2. Mai 2001, Az.: 1-0381.4/4 über die Höhe der Vergütung
- + **Hamann, Matthias (2002)**: Zur Beschäftigungssituation von Volontärinnen und Volontären in Deutschland, in: bulletin 2/2002, Deutscher Museumsbund e.V., Berlin
- + **Haug, Ute/ Löhr, Christoph (2000)**: Die Ausbildung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Museen im Europäischen Vergleich, in: Museumskunde, Band 65, 2/2000, Grenzen überschreiten. Kooperieren. S. 172-177, Berlin
- + **Hölschen, Barbara (2002)**: Das wissenschaftliche Volontariat in Museen, Denkmalämtern und Gedenkstätten in Baden-Württemberg aus der Sicht der Volontäre, in: Museumsblatt. Mitteilungen aus dem Museumswesen Baden-Württembergs, Heft 33, Sept. 2002, Stuttgart
- + **ICOM Deutschland/ Deutscher Museumsbund (2000)**: Empfehlung zur Vergütung der wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontäre in deutschen Museen, in: bulletin, 2/2000, Deutscher Museumsbund e.V., Berlin  
(und unter: [http://www.museumsbund.de/aktuelles/presseberichte/2000/2000-08-01\\_Empfehlung%20zur%20Verguetung.pdf](http://www.museumsbund.de/aktuelles/presseberichte/2000/2000-08-01_Empfehlung%20zur%20Verguetung.pdf))
- + **IfM (1987)**: Wissenschaftliche Volontäre an den Museen und Denkmalämtern der Bundesrepublik Deutschland samt Berlin (West), Heft Nr. 20, Materialien aus dem Institut für Museumskunde, Staatliche Museen Preußischer Kulturbesitz, Berlin
- + **IfM (1988)**: Erhebung der Besuchszahlen an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 1987, Heft Nr. 23, Materialien aus dem Institut für Museumskunde, Staatliche Museen Preußischer Kulturbesitz, Berlin, Kap. 5.1, S. 29
- + **IfM (1997)**: Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 1996, Heft Nr. 48, Materialien aus dem Institut für Museumskunde, Staatliche Museen Preußischer Kulturbesitz, Berlin, Kap. 3, S. 30 ff.
- + **IfM (1999)**: Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 1998, Heft Nr. 52, Materialien aus dem Institut für Museumskunde, Staatliche Museen Preußischer Kulturbesitz, Berlin, Kap. 3, S. 35 ff.
- + **IfM (2003)**: Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2002, Heft Nr. 57, Materialien aus dem Institut für Museumskunde, Staatliche Museen Preußischer Kulturbesitz, Berlin, unter: <http://elib.zib.de/museum/ifm/mat57/>, Kap. 2.4, S. 28 ff.
- + **Klausewitz, Wolfgang (1995)**: Ausbildung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Museen im europäischen Vergleich, in: Museumskunde, Band 60/1995, Heft 1-3, S. 77-80, Pulheim
- + **KMK (1999)**: Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre/Volontärinnen an Museen, Beschluss der KMK v. 9.3.1995 i.d.F. v. 9.11.1999, unter:

[http://www.museumsbund.de/ak-volontaere/texte/Grunds\\_Beschaeftigung\\_Volont\\_museen.pdf](http://www.museumsbund.de/ak-volontaere/texte/Grunds_Beschaeftigung_Volont_museen.pdf)

- + **KMK (1999b)**: Fortbildungsinhalte für ein wissenschaftliches Volontariat, =Anlage zu Ziff. 5 der „Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre/-innen an Museen“, erhältlich bei dem Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
- + **Löcken, Monika/ Dauskardt, Hagen (1996)**: Wissenschaftliche Volontariate an den Museen in der Bundesrepublik Deutschland, Heft Nr. 5, Mitteilungen und Berichte aus dem Institut für Museumskunde, Berlin
- + **Löhr, Christoph (2000)**: Arbeitskreis Volontäre, in: bulletin 1/2000, Deutscher Museumsbund e.V., Berlin
- + **Lochmann, Hans (1998)**: Das Volontariat im Museum: Zwischen Einstiegschance und Ausbeutung, in: Museumsblatt, Mitteilungen aus dem Museumswesen Baden-Württembergs, Heft 25, Tübingen
- + **Nickel, Susanne (2003)**: Weder Fisch noch Fleisch? Oder: Was ist eigentlich ein Volontär?, in: AKMB news, Arbeitsgemeinschaft der Kunst- und Museumsbibliotheken, Jahrgang 9 (2003) Heft 3, Hannover
- + **Rilling, Christian (2003)**: Fragebogenaktion zur finanziellen, wirtschaftlichen und (Ausbildungs-)Situation der wissenschaftlichen VolontärInnen in Museen und in der Denkmalpflege in Baden-Württemberg im Juli 2003, unter: <http://people.freenet.de/museumsvolontaere/pdf/auswertung.pdf>, Esslingen
- + **Schmitt, Jochem (1994)**: Rechtsfragen des Volontariats. Gutachten erstattet im Auftrag der Stiftung Preußischer Kulturbesitz, Heft Nr. 2, Mitteilungen und Berichte aus dem Institut für Museumskunde, Berlin
- + **uni (2003)**: Bits & Bytes statt Staub & Motten, in: uni magazin 3/2003, Nürnberg