

[Artikel aus: Museumsblatt. Mitteilungen aus dem Museumswesen Baden-Württembergs, Heft 33, Sept. 2002, S. 23-24]

Das wissenschaftliche Volontariat in Museen, Denkmalämtern und Gedenkstätten in Baden-Württemberg aus der Sicht der Volontäre

Ergebnisse einer Volontärsbefragung anlässlich des 4. Fortbildungstreffens der AG Volontäre in Karlsruhe

Seit Mitte der neunziger Jahre gibt es auch in Baden-Württemberg Bemühungen zur Festlegung derjenigen Ausbildungsinhalte, die während des Volontariats vermittelt werden sollen. Ausschlaggebend für die Diskussion war die Kritik vieler Volontäre, die sich als billige Arbeitskräfte ausgebeutet fühlten, das Fehlen von Richtlinien für die Durchführung eines Volontariats beklagten und nach ihrem Vorbereitungsdienst kaum Chancen auf einen Einsatz im angestrebten Berufsfeld sahen. Das Arbeitsrecht bietet keine Anhaltspunkte zu einer exakteren Festlegung der Ausbildungsinhalte. Zu diesem Schluss kam der Gutachter Prof. Dr. Jochem Schmitt (Freie Universität Berlin), der im Auftrag der Stiftung Preußischer Kulturbesitz 1994 den rechtlichen Status des Volontariats untersuchte. Schmitt definierte den Volontär bzw. die Volontärin als eine Person, "die gegen Entgelt beschäftigt wird, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes handelt". Die inhaltliche Gestaltung des Volontariats bleibt demnach Verhandlungen auf politischer Ebene überlassen.

Der Deutsche Museumsbund, die Museumsverbände der Bundesländer und die Berufsverbände aller museumsrelevanten Fächer wurden gebeten, die an die Kultusministerien der Länder gerichtete Forderung nach einer Verankerung der Rahmenrichtlinien im Volontariatsvertrag politisch und juristisch zu unterstützen. Bereits 1995 verabschiedete der Kulturausschuss der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) die "Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Volontären an Museen", die zumindest in einigen Bundesländern inzwischen dem Volontariatsvertrag als Anhang beigegeben werden. In diesem Dokument findet sich folgende Begriffbestimmung: "Das Volontariat dient der Aus- und Fortbildung von Wissenschaftlern in museumsrelevanten Studienfächern. Es ist eine praxisbezogene Einführung in die Arbeit der Museen. Ziel des Volontariats ist es, zu selbständiger Tätigkeit im höheren Dienst an Museen zu befähigen". Es enthält außerdem eine Liste von berufsspezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Gegenstand des Volontariats sein sollen.

Die Erhebung

Nach mehreren vom Berliner Institut für Museumskunde veranlassten Untersuchungen zum Volontariat in der Bundesrepublik Deutschland (1984, 1987 und 1996 inklusive der Neuen

Bundesländer), die sich ausschließlich an die Leitungsebene der Institutionen richteten, wurde in Karlsruhe beim 4. Fortbildungstreffen der Volontäre in Baden-Württemberg die Forderung erhoben, neben dem biographischen Hintergrund der Volontäre auch ihre Situation während der Ausbildung zu dokumentieren. Die so aus der Sicht der Betroffenen ermittelten Defizite sollen die Grundlage für zukünftige Ausgleichsanstrengungen aller Beteiligten bilden. Ein entsprechender Fragebogen wurde an die etwa 60 Volontäre verteilt, die an der Fortbildungsveranstaltung der AG Volontäre im Februar 2002 in Karlsruhe teilgenommen haben. Insgesamt 40 Fragebögen sind im Laufe des Treffens ausgefüllt worden. Sie bilden die Befundbasis.

Die an der Erhebung beteiligten Volontäre sind in den Bereichen Museum, Staatliche Schlösser und Gärten, Kunstvereine und Kulturämter beschäftigt. In ganz Baden-Württemberg arbeiten insgesamt 89 Volontäre. Demnach hat dieser Fragebogen knapp die Hälfte des betreffenden Personenkreises erreicht. Durch die Form der Erhebung konnten allerdings nur diejenigen Personen erfasst werden, die aus eigener Initiative zur Volontärsfortbildung anreisten (und von ihren Institutionen die nötige Dienstbefreiung erhielten).

Zur persönlichen Situation der Volontärinnen und Volontäre

Dreiviertel der befragten Personen sind weiblich. Das Alter liegt zwischen 26 und 45 Jahren, der überwiegende Teil (25 Personen) ist nicht älter als 31 Jahre. Von den 40 Teilnehmern besitzen 12 einen Dokortitel. Von den promovierten Volontären gaben vier an, dass dieser Studienabschluss eine Voraussetzung für ihre Einstellung war, sieben haben dies verneint, und in einem Fall bildete die Promotion eine erwünschte Qualifikation. Insgesamt wird deutlich, dass die Promotion in der Mehrzahl der Fälle keine Bedingung für den Einstieg ins Volontariat darstellt. Ausnahmen gelten allerdings für einzelne Institutionen, wie zum Beispiel bestimmte Landesmuseen und die Denkmalpflege.

Etwa ein Drittel der Befragten kam nicht direkt von der Universität in das Volontariat, sondern hatte bereits Berufserfahrung in einer ihren Ausbildungsinstitutionen vergleichbaren Einrichtung im Rahmen eines Werk- oder Zeitvertrages gesammelt.

Zum Volontariat

In einem zweiten Schritt wurden die institutionellen Voraussetzungen des Volontariats erfragt. Das Land Baden-Württemberg stellt mit Abstand die meisten Stellen für Volontäre zur Verfügung. Dementsprechend kam die Hälfte der Teilnehmer aus diesem Bereich.

Die Ausstattung der einzelnen Träger mit wissenschaftlich ausgebildeten, festangestellten Vollzeitkräften fällt je nach Größe der Einrichtungen sehr unterschiedlich aus. Dreiviertel der Befragten gab an, dass sie durch öffentliche Ausschreibung auf ihre Stellen aufmerksam wurden. Die Dauer des Volontariats beträgt in den meisten Fällen zwei Jahre. Alle Verträge mit kürzerer Laufzeit enthalten eine Verlängerungsklausel um 12 bzw. 6 Monate, so dass auch in diesen Fällen letztlich eine Laufzeit von 24 Monaten erreicht werden kann. Von den 27 Volontären, die Verträge mit einer Laufzeit von 24 Monaten haben, meldeten 24, dass ihr

Vertrag keine Verlängerungsmöglichkeit vorsieht, in zwei Fällen ist eine eventuelle Verlängerungsmöglichkeit vorgesehen.

Arbeitsbedingungen im Volontariat

Auf die Frage, ob sie während des Volontariats selbständig ein Projekt betreuen, antworteten 31 der Befragten mit Ja. Die Möglichkeit zur eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit scheint also in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle gegeben. Bei der Frage nach der Art des betreuten Projekts waren Mehrfachnennungen möglich: in 20 Fällen wurden Ausstellungen angegeben, 11 Befragte nannten den Bereich Öffentlichkeitsarbeit, in 9 Fällen war eine eigene Publikation möglich, 6 Teilnehmer gaben den Bereich Verwaltungstätigkeit, 13 Dokumentation, 15 Museumspädagogik und immerhin 8 Forschung als Möglichkeiten selbständiger Tätigkeit an.

Von den 40 Befragten gaben 21 an, dass ihre Institution eine Person benannt habe, die für die Betreuung ihrer Ausbildung verantwortlich sei und ihnen als Ansprechpartner diene. Die übrigen Teilnehmer sahen sich nicht auf diese Weise betreut. Der Befund, dass beinahe die Hälfte der Befragten eine ausbildungsbegleitende Betreuung vermisst, ist erschreckend, weil ihr Vorhandensein unentbehrlicher Bestandteil von Arbeit und Ausbildung ist. Zwei Drittel der Volontäre, die über einen festen Ansprechpartner verfügen, sehen in Konfliktsituationen am Arbeitsplatz in dieser Person ihren Rückhalt.

Von den 40 befragten Volontären haben 33 an ihrem Arbeitsplatz Zugang zu einem eigenen Computer, zwei teilen sich einen Computer mit einem anderen Mitarbeiter. Nicht berücksichtigt wurde hier die Frage nach dem Internetanschluss.

Bei der Frage nach der Verbreitung der KMK-Grundsätze gaben 20 an, dass ihnen die von der Kultusministerkonferenz im Jahr 1995 verabschiedeten "Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre an Museen" bekannt seien, während die andere Hälfte auf der Tagung zum ersten Mal davon gehört hatten. 34 der Befragten gaben auch an, diese KMK-Richtlinien nicht bei ihrer Einstellung erhalten zu haben, nur sechs Teilnehmern wurden sie zusammen mit ihrem Arbeitsvertrag ausgehändigt.

Die Frage, ob es in ihrer Institution interne Fortbildungsmaßnahmen für die Volontäre gibt, bejahten nur drei Personen. In diesem Bereich ist also ein deutliches Defizit festzustellen. Gerade angesichts der niedrigen Bezahlung sollten sich die Institutionen, die Volontäre beschäftigen, um ein ausreichendes Fortbildungsangebot bemühen, um die Berufschancen ihrer Absolventen zu verbessern.

Von den befragten Volontären haben immerhin 35 die Möglichkeit, an externen Fortbildungen teilzunehmen, während fünf Personen dazu keine Angaben machen konnten. Von denjenigen, die an Fortbildungen teilnehmen können, erhalten 25 auch eine finanzielle Unterstützung für Fahrtkosten, Übernachtung etc. Für sechs Befragte existiert diese Möglichkeit nicht, für vier weitere nur eingeschränkt. Die Frage, ob sie bei der Teilnahme an Tagungen den anderen Angestellten gleichgestellt werden, beantworteten 22 Teilnehmer mit ja.

Ein heikles Thema ist in vielen Institutionen der sogenannte Studien- oder Volontärstag, den die meisten Volontäre gern in Anspruch nehmen würden, auch wenn ihnen bewusst ist, dass sie keinen Rechtsanspruch darauf haben. Lediglich sieben der Befragten gaben an, einen Teil ihrer wöchentlichen Arbeitszeit für eigene Forschungstätigkeit nutzen zu können, während die Mehrzahl diese Möglichkeit nicht besitzt. Dieses Ergebnis ist nicht zufriedenstellend, denn angesichts der schlechten Arbeitsmarktlage und der steigenden Qualifikationsanforderungen bei Stellenbesetzungen ist es wichtiger denn je, dass die Volontäre auch während der Dienstzeit Promotionsprojekte vorantreiben oder sich an Publikationsprojekten außerhalb ihrer Institutionen beteiligen können. Die sieben Volontäre, denen innerhalb ihres Dienstes Freiraum für eigene Forschungstätigkeit gewährt wird, machten zum Umfang der dafür zur Verfügung stehenden Zeit ganz unterschiedliche Angaben von acht bis über 19 Wochenstunden.

Von der Möglichkeit, sich im Rahmen des Fragebogens über die eigene Einschätzung von Sinn und Zweck des Volontariats zu äußern, wurde reger Gebrauch gemacht. Etwa die Hälfte der Volontäre sieht den Aspekt Ausbildung im Vordergrund, die andere Hälfte empfindet sich als günstige Arbeitskraft. Abschließend wurden die Teilnehmer gebeten, Anregungen zur Verbesserung des Volontariats zu machen. Am häufigsten wurde die Forderung nach einem verbindlichen Rahmenplan für das Volontariat und nach Ausbildungsstandards erhoben. Daneben wurde der Wunsch nach mehr Fortbildungsmöglichkeiten durch in- und externe Angebote geäußert. Ein wichtiges Thema bildete auch die Forderung nach mehr Selbständigkeit im Rahmen der Konzeption und Ausführung eigener Projekte. Großes Bedürfnis besteht hinsichtlich des Ausbaus institutionalisierten Austauschs mit anderen Volontären. Und nicht zuletzt wurde von mehreren Teilnehmern bessere Bezahlung gefordert. Das Spektrum der angesprochenen Themen spiegelt die aktuelle Kritik der Volontäre an ihrer Ausbildungssituation wider. Die Befragungsergebnisse sollen der Arbeitsgemeinschaft Volontärinnen und Volontäre als Grundlage ihres Engagements für eine Verbesserung der Ausbildungssituation der Volontäre dienen.

Barbara Hölschen