

AG wissenschaftliche Volontärinnen und Volontäre im Museumsverband Baden-Württemberg e.V.

Christian Rilling

Fragebogenaktion zur finanziellen, wirtschaftlichen und (Ausbildungs-) Situation der wissenschaftlichen VolontärInnen in Museen und in der Denkmalpflege in Baden-Württemberg im Juli 2003

Die Bezahlung der wissenschaftlichen VolontärInnen in Baden-Württemberg ist nach wie vor uneinheitlich geregelt. Die Tarifgemeinschaft der Länder empfiehlt seit April 2001 für die staatlichen Museen die Bezahlung nach dem Tarifvertrag für Ärzte im Praktikum (AiP). Während dies bei den Museen in Trägerschaft des Landes oder an deren Trägerschaft das Land beteiligt ist, umgesetzt wurde, ist auf kommunaler Ebene die Bezahlung noch sehr verschieden. Hier werden wissenschaftliche VolontärInnen nach dem Tarif AiP, den Beamtenanwärterbezügen A13 oder nach sonstigen Regelungen (ca. 1280 € Bruttogehalt) bezahlt.

Ab 1. Oktober 2004 wird aufgrund eines Kabinettschlusses der Bundesregierung für Ärzte die Tätigkeit als AiP entfallen. Durch diese Maßnahme fällt für die wissenschaftlichen VolontärInnen die Bezugsgröße für die Bestimmung ihres Gehaltes weg. Bisher wurde von der Kultusministerkonferenz noch keine Empfehlung für die künftige Bezahlung wissenschaftlicher VolontärInnen gegeben. Die Vertreter der wissenschaftlichen VolontärInnen im Deutschen Museumsbund sind derzeit bemüht, zukünftig (spätestens ab 1. Januar 2005) eine Bezahlung nach BAT IIA ½ zu erreichen, wie sie beispielsweise schon in Hamburg eingeführt wurde. Es zeigte sich darüber hinaus, dass vereinzelt sogar 75% BAT IIA an VolontärInnen gezahlt wird.

Durch die geplante Abschaffung des AiP wird das Bemühen zunächst für alle wissenschaftlichen VolontärInnen in Baden-Württemberg eine Bezahlung nach dem Tarifvertrag AiP zu erreichen obsolet. Vielmehr ist es notwendig, eine neue Bezugsgröße für die Bezüge des Volontärsgehaltes festzulegen. Entsprechend den Bemühungen auf Bundesebene vertritt die AG wissenschaftliche Volontärinnen und Volontäre im Museumsverband Baden-Württemberg e.V. die Ansicht, dass eine Bezahlung von wissenschaftlichen Volontärinnen in Museen und in der Denkmalpflege in Baden-

Württemberg eine Vergütung erhalten sollen, die eine Größenordnung von mindestens BAT IIA ½ erreichen soll.

Diese Forderung wird durch die Ergebnisse einer Umfrage unterstützt, die die AG im Rahmen der Fortbildungsveranstaltung "Ausstellungswesen" in Reutlingen am 22./23. Juli 2003 durchgeführt hat. Sie sollen im Folgenden kurz wiedergegeben werden. An der Umfrage beteiligten sich 45 Personen, was bei 81 ausgegebenen Fragebogen einem Rücklauf von 55,6% entspricht.

Allgemeine Angaben zu den wissenschaftlichen VolontärInnen in Baden-Württemberg

An der Umfrage beteiligten sich 34 Frauen und 11 Männer. Das Durchschnittsalter der Volontärinnen beträgt 31 Jahre. Die Männer sind im Schnitt 33,5 Jahre alt. 39 VolontärInnen sind ledig oder in fester Partnerschaft lebend, nur 6 Personen sind verheiratet.

Als wissenschaftliche Abschlüsse gaben 10 (davon 8 Frauen und 2 Männer) Personen eine Promotion an. Diese war in vier Fällen die Voraussetzung zur Einstellung in das Volontariat. Alle promovierten VolontärInnen sind über 31 Jahre alt. 23 (17 Frauen und 6 Männer) Personen weisen einen Magisterabschluß, 10 (7 Frauen, 3 Männer) ein Diplom und 2 sonstige wissenschaftliche Abschlüsse (2 Frauen) auf.

28 der wissenschaftlichen VolontärInnen sind in Museen und Dienststellen in Trägerschaft des Landes beschäftigt. 14 sind in Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft angestellt, in drei Fällen sind sowohl das Land als auch Kreis/Kommunen Träger.

Gehaltssituation der wissenschaftlichen VolontärInnen in Museen in Trägerschaft des Landes

Für alle wissenschaftlichen VolontärInnen, die in Institutionen in Trägerschaft des Landes Baden-Württemberg sind oder an deren Trägerschaft das Land beteiligt ist, wird eine Bezahlung nach dem Tarifvertrag AiP gewährt.

Gehaltssituation der wissenschaftlichen VolontärInnen in kommunalen Museen

Die wissenschaftlichen VolontärInnen in Museen kommunaler Trägerschaft weisen folgende wissenschaftlichen Abschlüsse auf: Es gibt 3 promovierte VolontärInnen, 8 mit Magisterabschluß, eine/n mit Diplom und 2 mit sonstigen wissenschaftlichen Abschlüssen.

Acht der VolontärInnen bekommen Beamtenanwärterbezüge, vier AiP-Bezüge und zwei erhalten 1280 € brutto. Besonders bemerkenswert erscheint, dass keiner der promovierten VolontärInnen ein AiP-Gehalt oder besser noch ein Gehalt, das dem Ausbildungsstand entsprechend wäre, erhält.

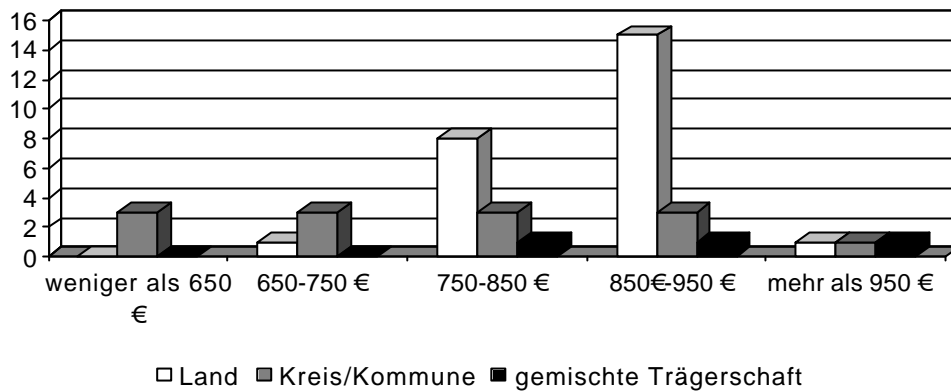
Die finanzielle Situation der wissenschaftlichen VolontärInnen

Außer dem Gehalt erhält keine/r der an der Erhebung beteiligten wissenschaftlichen VolontärInnen weitere finanzielle Leistungen des Arbeitgebers, die nicht im BAT vorgesehen sind (z.B. Fahrtkostenersatz, Tagegeld, Verpflegungszuschuß auf Reisen usw.). Auch keine darüber hinaus gehenden Leistungen (z.B. Wohnung, Dienstwagen usw.) wurden genannt.

Die verfügbaren Nettoeinkommen bewegen sich zwischen 535 € und 1050 €¹ 3 wissenschaftliche VolontärInnen haben Nettoeinkommen, die weniger als 600 € betragen. Dabei handelt es sich durchweg um verheiratete wissenschaftliche VolontärInnen, die bei kommunalen Museen beschäftigt sind und nach Beamtenanwärterbezügen bezahlt werden.

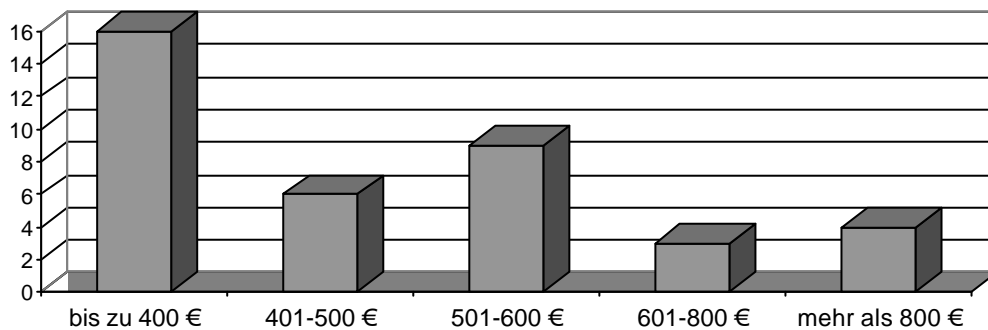
¹ Diese starken Unterschiede erklären sich neben der unterschiedlichen Vergütung nach Tarif AiP und Beamtenanwärterbezügen v.a. in der unterschiedlichen Familiensituation: so wird beim höchsten Einkommen angegeben, dass es sich um eine/n verheiratete/n VolontärIn handelt, der/die mit einem selbständigen Partner verheiratet ist und somit selbst in der günstigsten Lohnsteuerklasse 3 veranlagt ist und Steuern erst zum Jahresende in der gemeinsamen Einkommenssteuererklärung abführen muß. Bei den niedrigsten Einkommen handelt es sich um Empfänger der Beamtenanwärterbezüge, die ebenfalls verheiratet sind, hier aber wohl in Lohnsteuerklasse 5 veranlagt werden.

Abb. 1: Verteilung der Nettogehälter unter Berücksichtigung der Träger der Museen in denen wissenschaftliche VolontärInnen beschäftigt sind:



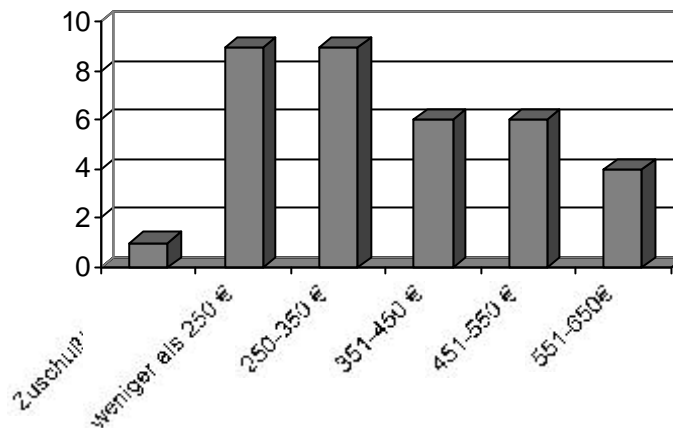
Auf der Seite der regelmäßigen monatlichen Ausgaben, zu denen Miete, Telefon, Versicherungen usw. gezählt wurden, wurden Angaben zwischen 250€ und 1100€ gemacht.

Abb. 2: Monatliche Fixkosten



Der Vergleich zwischen den verfügbaren Nettoeinkommen und den monatlichen Fixkosten ergab, dass 19 Personen weniger als 350 € im Monat zur freien Verfügung und zur Bestreitung ihres Lebensunterhaltes haben. Dabei zeigte sich, dass in einem Fall sogar die Notwendigkeit besteht, zusätzliche Einkünfte zu erwirtschaften, da der Lebensunterhalt der betroffenen Person alleine durch die Einkünfte aus dem Volontärsentgelt nicht zu decken ist.-

Abb. 3: Gegenüberstellung von Einkommen und regelmäßigen Ausgaben

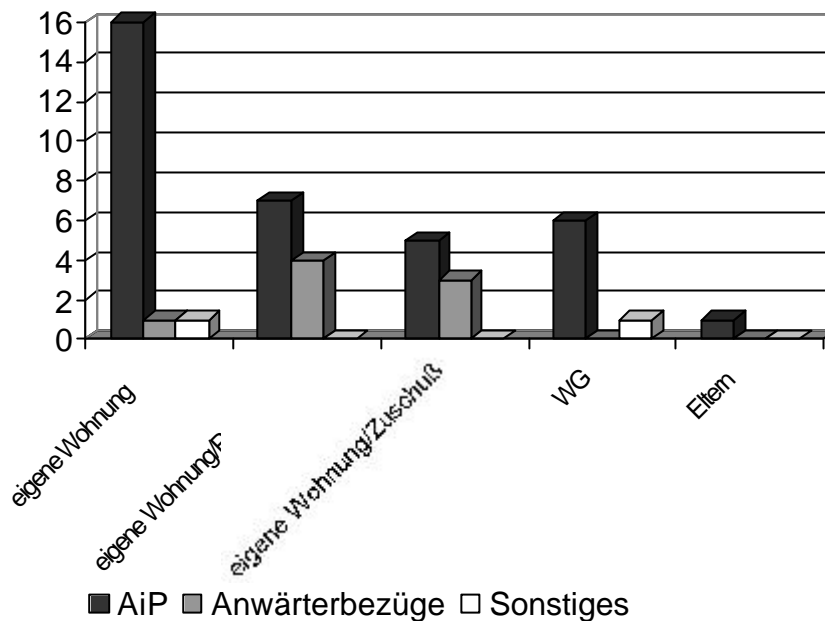


Eine weitere Frage betraf das Vorhandensein einer privaten Zusatzversicherung zur Altersversorgung (Riester-Rente, Lebensversicherung). Nur 11 wissenschaftliche VolontärInnen (24,4%) gaben an, privat vorzusorgen. Keiner von ihnen erhält Beamtenanwärterbezüge. Ob es sich bei der niedrigen Zahl um einfache Sorglosigkeit oder um finanzielles Unvermögen handelt, wurde nicht erfragt, jedoch ist es zumindest bei den Empfängern von Beamtenanwärterbezügen naheliegend anzunehmen, dass das Geld für eine zusätzliche Altersvorsorge nicht vorhanden ist.

Für die verheirateten und in fester Partnerschaft lebenden wissenschaftlichen VolontärInnen ergab sich folgendes Bild: Alleinverdiener gibt es unter ihnen keine, 3 wissenschaftliche VolontärInnen gaben an in ihrer Familie der Hauptverdiener (d.h. der Partner mit dem höheren Einzeleinkommen) zu sein, davon erhalten alle AiP-Vergütung. Zweitverdiener (d.h. niedrigeres Einzeleinkommen) sind 7 wissenschaftliche VolontärInnen, wovon 4 nach Beamtenanwärterbezügen bezahlt werden, 4 wissenschaftliche VolontärInnen gaben an, gleich viel wie der Partner zu verdienen, davon erhält ein/e wissenschaftliche/r VolontärIn Beamtenanwärterbezüge.

Auf die Wohnsituation hin befragt, wurden folgende Angaben gemacht: 29 der befragten VolontärInnen sind in der Lage ihre Wohnung selber oder mit dem Partner zu finanzieren. Davon leben 11 in einer festen Partnerschaft, d.h. sie sind nicht alleine für die Finanzierung der Wohnung verantwortlich. Sieben leben in einer Wohngemeinschaft. Für die übrigen ist es jedoch notwendig, zusätzliche finanzielle Unterstützung (i.d.R. der Eltern) in Anspruch zu nehmen.

Abb. 4: Wohnsituation



Betrachtet man die Zahl derjenigen wissenschaftlichen Volontäre, die nicht in der Lage sind alleine, ohne finanzielle Beteiligung anderer bzw. die mit einem Partner zusammenleben, dann handelt es sich hier um 20 Personen (45,5%) Immerhin sind 9 (20,5%) der wissenschaftlichen VolontärInnen bei der Finanzierung der Wohnung auf fremde Hilfe (Eltern, Staat) angewiesen.

Den Besitz eines Autos gaben 18 wissenschaftliche VolontärInnen an. Für fünf von ihnen ist das Auto beruflich dringend notwendig, sei es für den täglichen Weg zur Arbeit oder für die Arbeit selbst. Allerdings sind nur drei Empfänger von Beamtenanwärterbezügen im Besitz eines Automobils. Für zwei von ihnen ist das Auto zur Ausübung ihrer Tätigkeit dringend notwendig. Keine/r dieser wissenschaftlichen VolontärInnen ist in der Lage den Unterhalt des Fahrzeuges alleine aufzubringen.

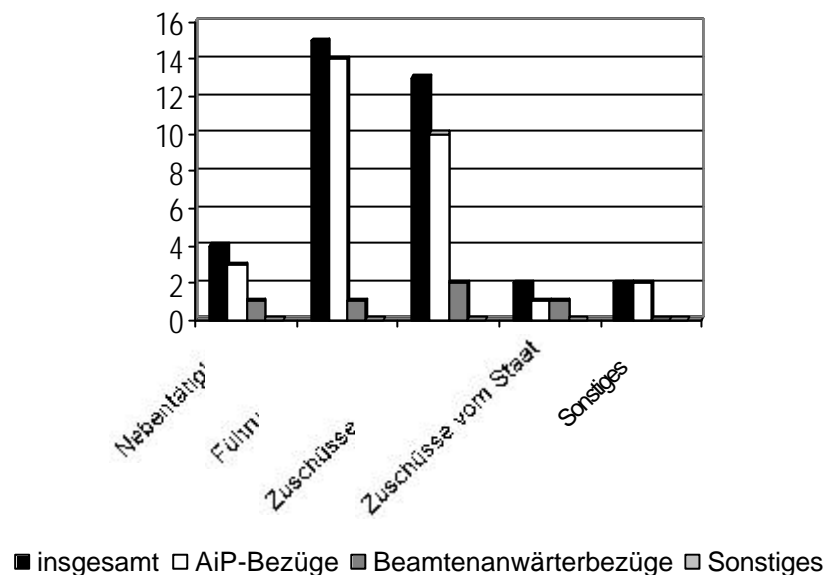
Aufbesserung der finanziellen Situation durch Nebentätigkeiten

Wie oben gesehen, ist die den wissenschaftlichen VolontärInnen frei zur Verfügung stehende Geldsumme von sehr unterschiedlicher Höhe. Daher war die Frage naheliegend, in welchem Umfang diese Personen Nebentätigkeiten nachgehen oder sonstige Einkünfte haben.

Lediglich 17 (38,6%) der wissenschaftlichen VolontärInnen gaben an, keine Nebentätigkeit auszuüben. 11 dieser wissenschaftlichen VolontärInnen beziehen AiP-Gehalt (davon 2 verheiratet oder in häuslicher Gemeinschaft lebend), 5 Beamtenanwärterbezüge (4 verheiratet oder in häuslicher Gemeinschaft lebend²) und eine Person 1280€ Bruttogehalt (ledig). Umgekehrt ergibt sich die Feststellung, dass 61,4% der wissenschaftlichen VolontärInnen neben ihrem Volontärsgehalt zusätzliche Leistungen erarbeiten oder erhalten.

Folgende Nebeneinkünfte wurden angegeben (Mehrfachnennungen waren möglich):

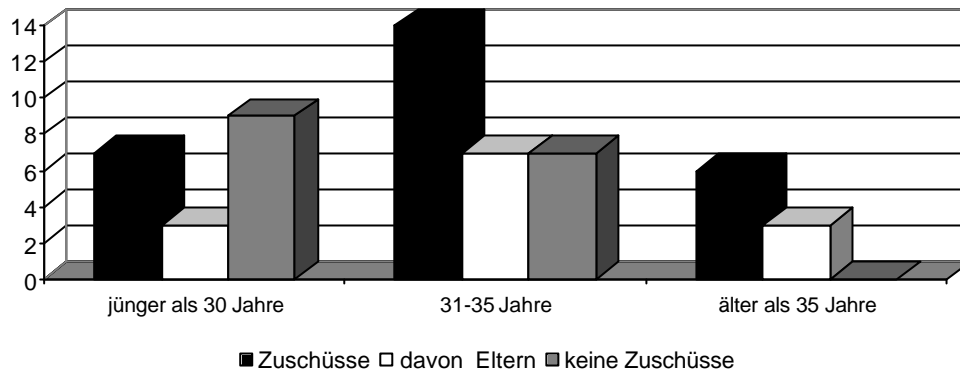
Abb. 5: Nebeneinkünfte und Gehalt



Auch die Altersverteilung derjenigen, die Zuschüsse und Nebeneinkünfte haben, war sehr aufschlussreich:

² Die relativ hohe Zahl von Empfängern von Beamtenanwärterbezügen, soll aber nicht über die geringen Einkünfte hinwegtäuschen. Sie erklärt sich wohl einzig dadurch, dass durch den hohen Anteil verheirateter/in und in fester Partnerschaft lebender VolontärInnen in dieser Gruppe, die Notwendigkeit zu zusätzlichen Einkünften durch das Vorhandensein eines Einkommens des Partners nicht ganz so groß ist, wie in den Fällen lediger VolontärInnen.

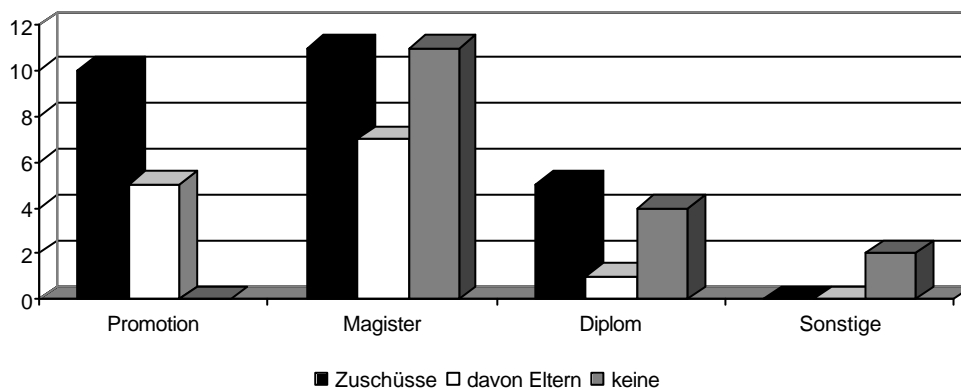
Abb. 6: Nebeneinkünfte und Alter



Es zeigte sich, dass v.a. die älteren VolontärInnen in hoher Zahl von Nebeneinkünften und Zuschüssen abhängig sind.

Auch im Vergleich der Studienabschlüsse ergaben sich interessante Ergebnisse:

Abb. 7: Nebeneinkünfte und Studienabschlüsse



Demnach ist keiner der promovierten VolontärInnen in der Lage alleine durch das Volontärsentgelt seinen Lebensunterhalt zu erwirtschaften. Auch hier sind in hohem Grade die Eltern gefordert.

Zusammenfassung

Angesichts der Ergebnisse der vorliegenden Erhebung erscheint es sinnvoll bei der Frage des Gehalts der wissenschaftlichen VolontärInnen von der bisherigen Forderung der AG Volontärinnen und Volontäre, zunächst AiP-Tarif für alle wissenschaftli-

chen VolontärInnen in Baden-Württemberg einzuführen, abzurücken. Dies begründet sich alleine schon durch den Wegfall der Tätigkeit als Arzt im Praktikum für Mediziner.

Für die wissenschaftlichen VolontärInnen in kommunalen Museen mit Bezahlung nach Beamtenanwärterbezügen ergibt sich ohnehin Handlungsbedarf. Hier ist die finanzielle Situation der Betroffenen nur aufgrund von zwei Umständen nicht katastrophal zu nennen. Zum einen sind 5 von 8 der betroffenen wissenschaftlichen VolontärInnen verheiratet oder leben in einer festen Partnerschaft mit häuslicher Gemeinschaft und es kann daher von dem Vorhandensein weiterer Einkünfte ausgegangen werden, zum anderen haben alle ledigen wissenschaftlichen VolontärInnen ohne feste Partnerschaft mit häuslicher Gemeinschaft bis auf eine/n weitere Nebeneinkünfte. Unabhängig davon werden die wissenschaftlichen VolontärInnen in mehreren Fällen noch bei der Finanzierung der Wohnung bzw. beim Unterhalt eines Autos, insbesondere in jenen Fällen wo dieses für die Ausübung des Volontariates notwendig ist, von den Eltern usw. unterstützt.

Außerdem sei hier noch einmal nachdrücklich auf die gänzlich unterschiedliche Situation von Auszubildenden in der Verwaltungslaufbahn und wissenschaftlichen VolontärInnen verwiesen, die oft hohe wissenschaftliche Qualifikation aufweisen können und im Gegensatz zu Beamtenanwärtern sozialversicherungspflichtig sind.

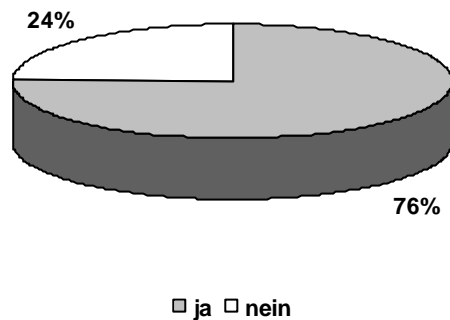
Offensichtlich ist eine Anhebung der Bezüge für alle wissenschaftlichen VolontärInnen in naher Zukunft dringend erforderlich. Dies begründet sich v.a. mit der hohen Zahl von wissenschaftlichen VolontärInnen, die neben dem Volontariat noch weitere Tätigkeiten zum Gelderwerb ausüben oder Zuschüsse zum Lebensunterhalt von Dritten erhalten. Insbesondere sei hier nochmals auf die Situation der promovierten wissenschaftlichen VolontärInnen verwiesen, die allesamt Zuschüsse oder Nebeneinkünfte irgendeiner Art angaben. Bemerkenswert erscheint auch das hohe Alter derjenigen, die noch Unterstützungen von den Eltern erhalten. Ein Prozentsatz von 61,4% der wissenschaftlichen VolontärInnen, die neben einer zumindest formal der Ausbildung dienenden Tätigkeit in den Museen, noch anderen Beschäftigungen nachgehen, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren, kann weder im Interesse der wissenschaftlichen VolontärInnen, noch in dem der Arbeitgeber sein.

Im zweiten Teil der Umfrage wurde nach der Einschätzung der Ausbildungssituation durch die wissenschaftlichen Volontär/innen gefragt.

Grundsätze der Beschlüsse der Kultusministerkonferenz und ihre Umsetzung

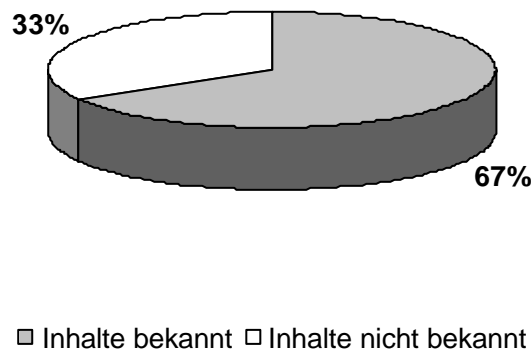
Zunächst sollte festgestellt werden, ob den wissenschaftlichen VolontärInnen das Grundlagenpapier der KMK-Konferenz und die entsprechenden Anhänge bekannt sind.

Abb.8: Kenntnis der Existenz der KMK-Grundsätze



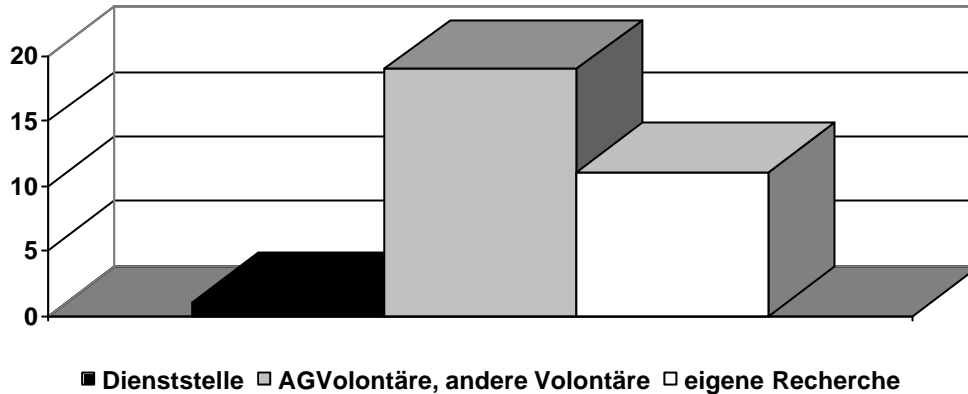
Immerhin sind demnach drei Viertel der wissenschaftlichen VolontärInnen über die Existenz dieser Grundlagen für ein Volontariat informiert. Naheliegend war auch die Frage, ob die Inhalte der KMK-Grundsätze von den wissenschaftlichen VolontärInnen rezipiert wurden. Dafür ergab sich folgendes Bild.

Abb. 9: Kenntnis der Inhalte der KMK-Grundsätze



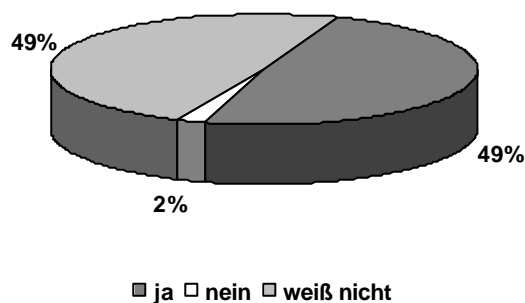
Eine weitere Frage, die sich im Zusammenhang mit den KMK-Grundsätzen stellte, war, von welcher Seite her die wissenschaftlichen VolontärInnen auf deren Existenz aufmerksam gemacht wurden.

Abb. 9:



Das Ergebnis der Frage, ob die KMK-Grundsätze auch innerhalb der Dienststelle bekannt seien, sah folgendermaßen aus:

Abb. 10:



Bei der Frage, ob der in den KMK-Grundsätzen vorgeschlagene Plan³ über den Verlauf des Volontariates vereinbart wurde, gaben lediglich 6 (15%) an, dass dies bei ihrem Volontariat der Fall gewesen sei. Die überwiegende Mehrheit hat demnach keinen derartigen Plan mit dem Arbeitgeber (und Ausbilder) vereinbart.

Immerhin gaben aber die 35 Personen an, im Museum über einen festen Ansprechpartner zu verfügen, der für ihre Betreuung verantwortlich ist und mit Rat und Hilfe zur Verfügung steht.

³ Die KMK-Grundsätze empfehlen hierzu unter Punkt 6: "Es ist ein Verlaufsplan des Volontariats zu erstellen, der einseitige Tätigkeiten vermeidet. Die Übertragung projektbezogener Verantwortlichkeit ist sinnvoll in den Ablauf des Volontariats einzuordnen."

Fortbildungsmöglichkeiten

Im zweiten Teil dieses Abschnittes der Fragebogenerhebung ging es um die Fortbildungsmöglichkeiten, die den VolontärInnen zu Verfügung stehen. Die Möglichkeiten an hausinternen bzw. vom Dienststellenträger veranstalteten Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen ist für 35 VolontärInnen gegeben. Die Häufigkeitsangaben schwanken zwischen "so oft ich will" bis "alle 6 Monate". Im Durchschnitt ergibt sich für die VolontärInnen die Möglichkeit drei bis vier Mal im Jahr oder sogar öfter an internen Fortbildungen teilzunehmen. Allerdings darf über diesen verhältnismäßig erfreulichen Ergebnissen nicht vergessen werden, dass immerhin 10 Personen (22%) angaben, dass für sie keine Möglichkeit zur Beteiligung an internen Fortbildungsmaßnahmen besteht.

Bei externen Fortbildungsveranstaltungen ergab sich ein ähnliches Bild. Hier bestand immerhin für 31 wissenschaftliche VolontärInnen die Möglichkeit zur Teilnahme an Veranstaltungen. Allerdings war nicht die Teilnahme an den von der AG VolontärInnen in Eigenregie organisierten Fortbildungen gemeint, deren Besuch als selbstverständlich angesehen wird. Die Angaben schwankten auch hier zwischen "so oft ich will" bis zu "außerhalb der Dienstzeit". Im Durchschnitt ist aber davon auszugehen, dass den VolontärInnen zwei bis drei Mal im Jahr die Möglichkeit eröffnet wird, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Die Möglichkeit zu eigener Fortbildung im Hause bzw. zur Arbeit an eigenen wissenschaftlichen Arbeiten, die nicht direkt im Zusammenhang mit der Arbeit im Museum stehen, aber durch die eine gewisse wissenschaftliche Reputation in Form von Aufsätzen usw. erreicht werden kann, ist in vielen Häusern zwar Vereinbarungssache, aber möglich. Hierzu steht 16 VolontärInnen eine gewisse Zeit zur Verfügung (i.d.R. 2 Tage im Monat), die sie für ihre persönliche wissenschaftliche Fort- und Weiterbildung verwenden können. Allerdings sei hier noch einmal darauf verwiesen, dass dies oft ein reines Kulanzangebot des Arbeitgebers ist, auf das es keinen Anspruch gibt. Im Gegenzug haben aber 28 Personen keine Möglichkeit zu eigener Fortbildung, die vom Arbeitgeber unterstützt wird.

Wechsel von Abteilungen

Dieser Fragekomplex betraf nur die in größeren Häusern mit mehreren Abteilungen beschäftigten VolontärInnen. Von Ihnen sind die große Mehrheit (31 Personen) einer Abteilung fest zugeteilt. Lediglich 6 VolontärInnen haben keinen festen Einsatzort. Auch Wechselmöglichkeiten innerhalb des Hauses sind, zumindest in Form des "Reinschnuppens" für 25 Personen möglich. Für elf VolontärInnen ist dies aber nicht möglich.

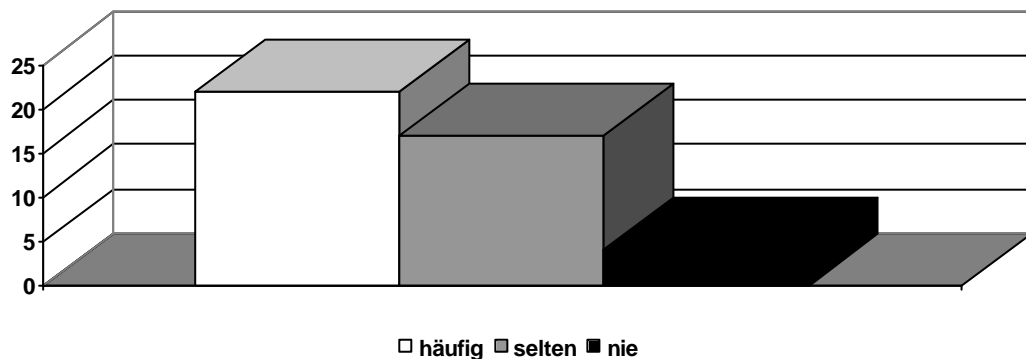
Auf die an alle Befragten gerichtete Frage, ob es von Seiten der VolontärInnen wünschenswert erscheint, zumindest einen Teil des Volontariats in anderen Häusern zu verbringen, antworteten 35 Personen mit "Ja", acht mit "Nein", zwei machten keine Angabe. Dieser Wunsch ist v.a. von VolontärInnen in kleinen Häusern verständlich, da hier kaum die Möglichkeit besteht, auch andere Bereiche der Museumstätigkeit (z.B. die Restaurierungsabteilung) kennenzulernen. Eine Umsetzung erscheint angesichts der ungeklärten Frage, wie die Bezahlung bei Austauschprogrammen erfolgen soll, zwar nicht ganz einfach, könnte aber sicher geklärt werden.

Praktische Inhalte der Ausbildung

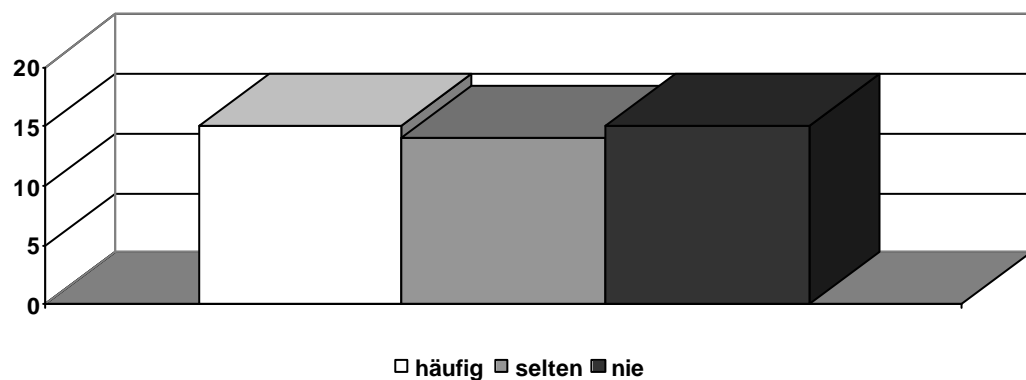
In einer weiteren Abteilung der Erhebung ging es um die Erfassung der Inhalte der praktischen Ausbildung. Dies ergab für die verschiedenen Tätigkeiten folgendes Bild:

Abb. 11-21:

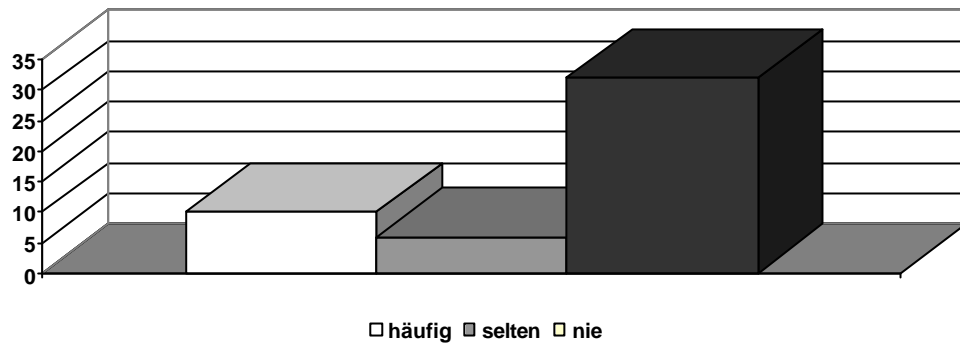
1. Beteiligung an der Konzeption von Ausstellungen



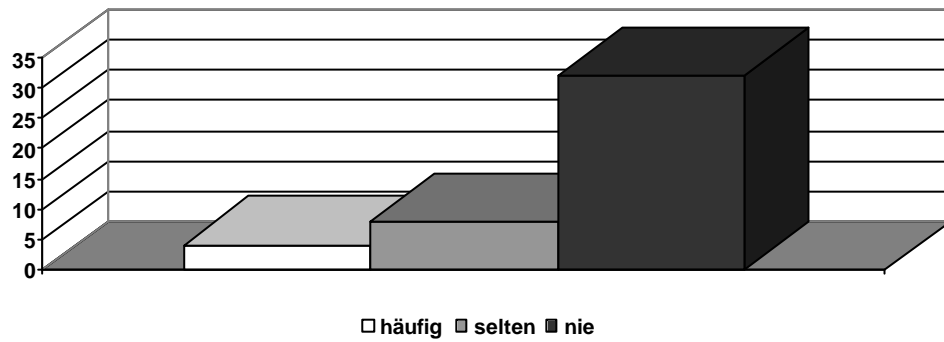
2. Inventarisierung von Sammlungsobjekten



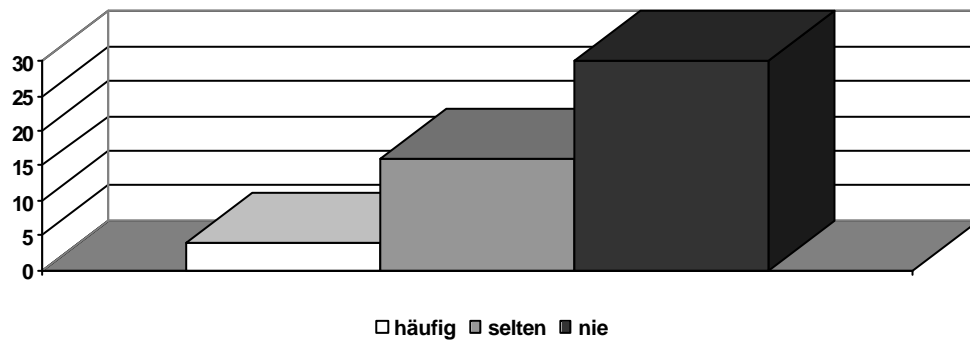
3. Mitarbeit (Einweisung) am Sammlungskonzept



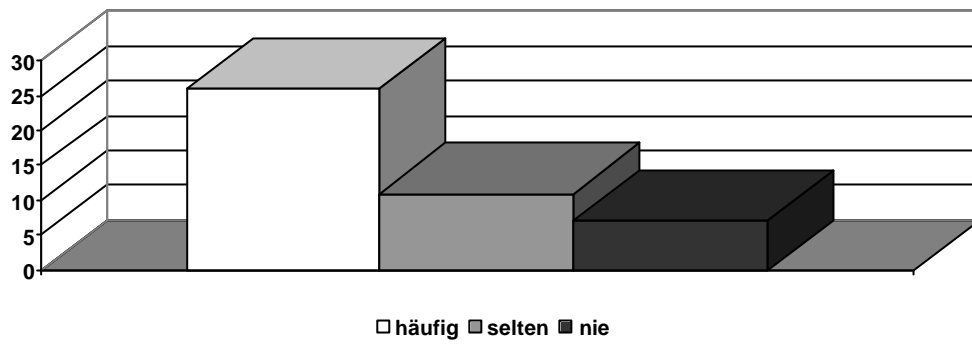
4. Beobachtung des Marktes



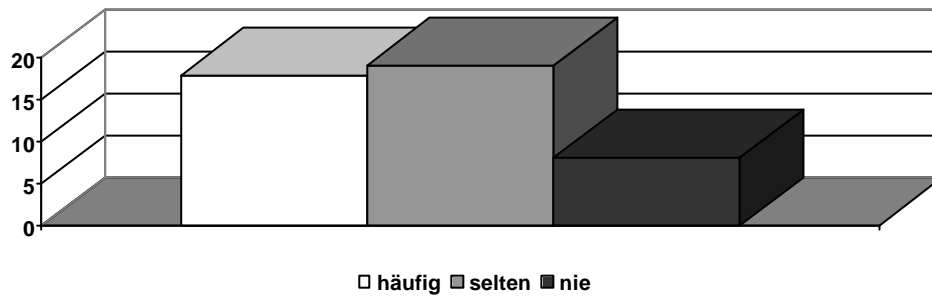
5. Objektbeurteilung (z.B. in Bezug auf Wert, Echtheit usw.), auch Teilnahme



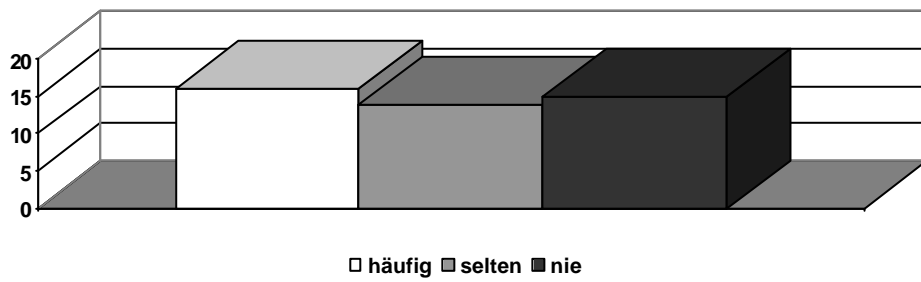
6. Führungen



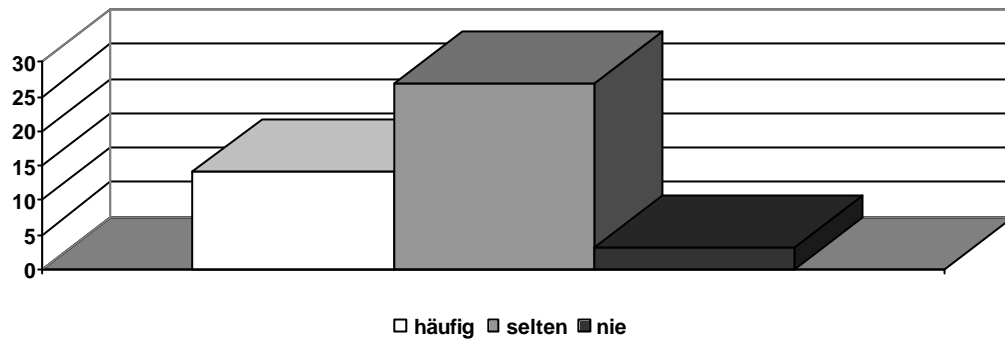
7. Erstellung von Begleitprogrammen



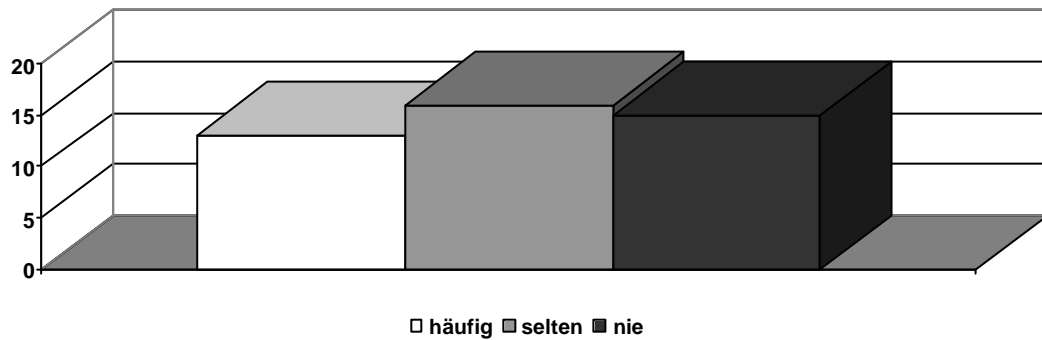
8. Museumspädagogische Aktivitäten



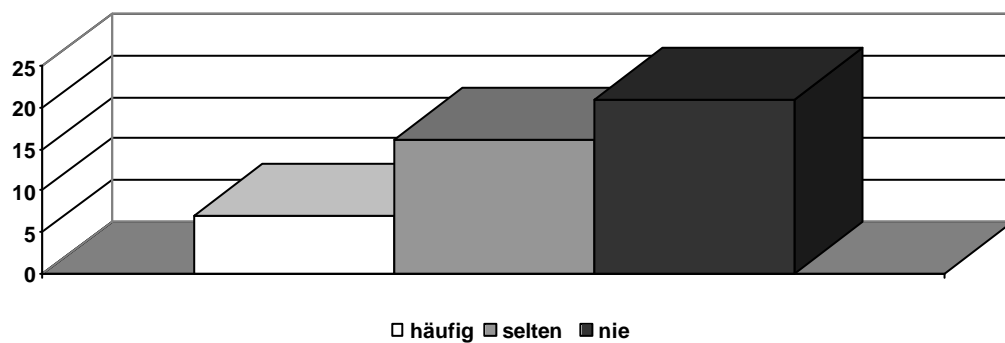
9. Öffentlichkeitsarbeit



10. Verwaltungstätigkeit



11. Werbung/Sponsoring



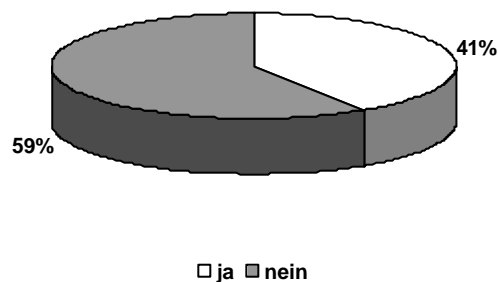
Von den befragten Personen gaben 16 an, darüber hinaus noch weitere Tätigkeiten häufig auszuüben. Genannt wurden insbesondere die Mitarbeit an Publikationen, Bibliotheks-/Internet- und Archivrecherchen aber auch Tätigkeiten, die teilweise in den Bereich der Verwaltungsarbeiten gehören (Leihverkehr usw.)

Die Möglichkeit zur Erarbeitung eigener Projekte besteht für 17 (38,7%) der VolontärInnen nicht bzw. ist bisher nur geplant. Von den 27 Personen, die angaben eigenverantwortlich Projekte zu betreuen gaben 13 an, dass sie Ausstellungen in Eigenverantwortung erstellt hatten. Dem folgte die Mitarbeit an Katalogen mit eigenen Beiträgen oder in der Redaktion (5 Personen) und die eigenverantwortliche Erstellung von Begleitprogrammen bzw. Durchführung von Öffentlichkeitsarbeit. Weiterhin genannt wurden Projekte in Restaurierung, Vorträgen, Mitarbeit bei der Neukonzeption der Dauerausstellung und die Betreuung der Internetseite.

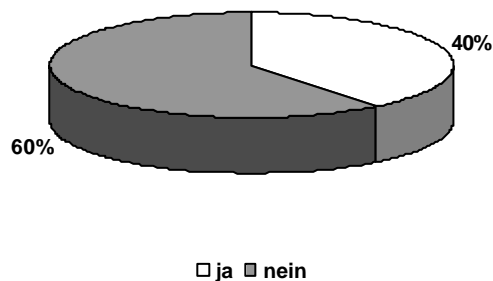
Darüber hinaus sollte auch festgestellt werden, inwiefern die Tätigkeiten verwaltungstypische Inhalte umfassen.

Abb. 22-25:

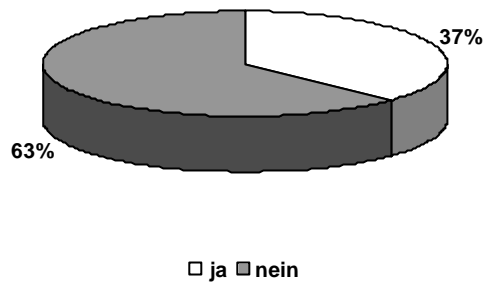
1. Mitarbeit bzw. Einführung in Erstellung und Gestalt des Haushaltsplanes



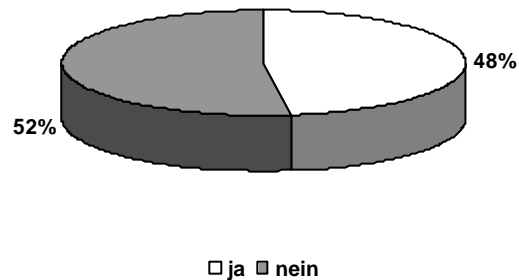
2. Einführung in allgemeine Verwaltungsgrundsätze und -prinzipien



3. Einführung in Organisations- und Geschäftsverteilungspläne



4. Teilnahme an Dienstbesprechungen



Immerhin gaben 24 VolontärInnen an, dass die Teilnahme bzw. Information bezüglich dieser Punkte auf Nachfrage möglich ist. Allerdings hielten 12 VolontärInnen dies für in ihrer Institution nicht möglich, 6 Personen, wußten nicht, ob ihnen die Teilnahme usw. ermöglicht würde.

Die letzte Frage der Befragung sollte einen Aufschluß über die eigene Bewertung des Volontariats bilden. Zur Auswahl standen die Antworten

a: Ich werde während meines Volontariates ausgebildet und erhalte Anleitung als angehende Museumsfachkraft

b: Ich empfinde mich als billige Arbeitskraft. Wenn Ausbildung stattfindet, dann fast ausschließlich durch Learning-By-Doing

Nur 16 VolonträInnen gaben die Antwort a und scheinen daher mit ihrer Situation weitgehend zufrieden zu sein. Die Mehrheit (21 Personen) empfindet sich als nicht gut ausgebildet,

sondern eher als billige Arbeitskraft. Immerhin 5 Personen gaben an, dass beide Antworten für sie zuträfen. Drei VolontärInnen gaben keine Antwort.

Zusammenfassung:

Auch der zweite Teil der Befragung gab ein denkwürdiges Ergebnis. Zwar sind einem Großteil der VolontärInnen und auch der Dienststellen die Grundsätze der KMK bekannt, doch ihre Umsetzung scheint noch erheblich zu wünschen übrig zu lassen. So sahen insbesondere die Dienststellen es kaum als notwendig an, ihre VolontärInnen über die Existenz, geschweige denn die Inhalte der Grundsätze zu informieren, obwohl einem Großteil die Existenz der Grundsätze bekannt ist. Zumindest die Empfehlung zur Erstellung eines Ablaufplanes, der insbesondere einseitige Tätigkeiten, verhindern soll, wurde kaum durchgeführt. So ist es auch nicht unbedingt verwunderlich, dass die Angaben über ausgeübte Tätigkeiten im Rahmen des Volontariates sehr gemischt ausfielen. Eine große Zahl der abgegebenen Fragebogen zeigte zwar, dass durchaus verschiedene Bereiche berührt werden. Auffallend ist allerdings, dass die Arbeit am und mit dem Objekt (die ja für ein Museum zunächst das Entscheidende ist) im überwiegenden Fall nicht gefördert wird. Kaum ein/e VolontärIn ist am Sammlungskonzept beteiligt, erwirbt Einblicke in den Markt und wird bei der Einschätzung und Bewertung von Objekten angeleitet. Dies ist um so bedenklicher, da ja später von den Museumsleuten erwartet wird, ihre Sammlung eigenständig zu pflegen und zu ergänzen. Hier könnten die jungen KollegInnen durchaus wichtige Erfahrungen einfacher machen, als später im Eigenstudium und durch Versuch und Irrtum. Auch inventarisiert wurde i.d.R. nicht so viel, wie man hätte erwarten können. Nur ein Drittel der VolontärInnen gaben an dies häufig zu tun. Hier könnten gemachte Erfahrungen unkomplizierter weitergegeben werden.

Als Schwerpunkte der Tätigkeit zeigte sich, dass VolontärInnen insbesondere bei der Erstellung von Ausstellungen und/oder Begleitprogrammen und Führungen eingesetzt werden. Es zeigte sich aber auch, dass einige der Betroffenen sehr einseitig in diesen Bereichen (insbesondere der Museumspädagogik) Einsatz finden.

Verhältnismäßig geringen Einblick erhalten die Volontärinnen auch in die Bereiche Werbung und Sponsoring. Dies ist angesichts knapper Mittel und dem Zwang andere Geldgeber zu erschließen, sicherlich nachteilig anzusehen. Auch in Hinblick auf reine Verwaltungstätigkeiten sah das Ergebnis nicht günstig aus. Zwar gaben ebenfalls knapp ein Drittel der Befragten an, häufig Verwaltungsarbeiten zu verrichten, doch kann keine Aussage über deren Art gemacht werden. Allerdings scheint es so, dass tiefere Einblicke in das Zusammenspiel einer Behörde oder Institution nicht gewährt werden. So gaben jeweils mehr als die Hälfte der Be-

fragten an, nicht über die Gestalt und Entstehung des Haushaltsplanes, allgemeine Verwaltungsgrundsätze und Organisations-/Geschäftsverteilungspläne informiert zu sein. Dies alles sind sicher Faktoren, die einem Neuling die Einarbeitung innerhalb mehr oder minder komplexer Verwaltungsorganisationen erheblich erleichtern dürften. Bedenklich erscheint auch, dass die Mehrzahl der VolontärInnen auch nicht an Dienstbesprechungen auf den verschiedenen Ebenen der Verwaltung teilnehmen kann. Zwar gaben mehr als die Hälfte an, dass sicherlich in ihren Häusern die Möglichkeit besteht derartige Einblicke auf Nachfrage zu erhalten, doch hielten 12 Personen dies für sich nicht gegeben.

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen scheint für den Großteil der Befragten sowohl intern als auch extern kein Problem zu sein. Allerdings gaben rund 20 Prozent der Befragten an, keine Möglichkeit zu haben, an internen Fortbildungen teilzunehmen. Bei externen Veranstaltungen war dieser Anteil sogar noch größer. Allerdings wurde die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen der AG Volontäre als selbstverständlich angesehen. Auch hier sieht die KMK in ihren Grundsätzen (wenn auch recht ungenau definiert) eine Regelung vor, nach der die Teilnahme an Tagungen zu ermöglichen ist.⁴

Angesichts der gegebenen Antworten erscheint es nun auch nicht mehr weiter verwunderlich, dass eine hohe Zahl der VolontärInnen mit ihrer Situation zumindest nicht zufrieden ist. Die Beantwortung der Frage nach der Selbsteinschätzung viel doch allzu deutlich aus. Die große Mehrheit fühlt sich kaum angeleitet und ausgebildet. (26 gegenüber 16).

Fazit:

Berücksichtigt man die Einzelergebnisse beider Abschnitte so zeigt sich, dass zu der niedrigen Bezahlung, die von vielen auch angesichts der allgemein schlechten Arbeitsmarktsituation noch hingenommen wird, den VolontärInnen als Gegenleistung (zumindest häufig) keine adäquate Ausbildung geboten wird. Vielmehr ist es in vielen Fällen so, dass hier (und wohl in Zukunft vermehrt) mit Hilfe junger Leute, die in einer gewissen "Notlage" sind, versucht wird, teurere Arbeitsplätze einzusparen. Dass dabei gezielt über die tatsächlichen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgebildet wird (denn selbstverständlich wird nur ein Bruchteil der VolontärInnen eine Anstellung im Museum finden) und auch der Grundgedanke des Volontariates (nämlich Ausbildung) großteils in den Hintergrund gedrängt wird, steht allerdings auf einem anderen Blatt, sollte aber durchaus diskutiert werden.

⁴ Dazu die KMK: "Zum Volontariat gehört die Teilnahme an Lehrgängen, die nach Bedarf und Möglichkeiten blockweise, auch überregional und extern angeboten werden." Oder: "Dem Volontär [...] soll die Teilnahme an solchen Tagungen ermöglicht werden, die für die Ausbildung relevant sind."