



HOCHSCHULE LUDWIGSBURG

**HOCHSCHULE FÜR ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
UND FINANZEN**

Wahlpflichtfach Nr. 20 im Wirtschaftszweig:
„Unternehmensführung in der öffentlichen Wirtschaft“

**Personalpolitische Aspekte bei Volontariaten-
dargestellt an den Museen der Stadt Stuttgart**

Diplomarbeit

zur

Erlangung des Grades einer
Diplom-Verwaltungswirtin (FH)

im

Studienjahr 2008 / 2009

vorgelegt von

Anita Merholz

Erstgutachter: Prof. Uwe Bähr

Zweitgutachter: Prof. Fritz Hieber

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	IV
Abkürzungsverzeichnis.....	IV
1 Einführung.....	1
1.1 Ausgangsproblematik.....	1
1.2 Ziel der Diplomarbeit.....	2
1.3 Methodischer Aufbau der Arbeit.....	2
2 Themenrelevante Grundlagen.....	3
2.1 Volontariate im Museums- und Ausstellungswesen.....	3
2.1.1 Rechtsstellung.....	4
2.1.2 Vergütung.....	7
2.2 KMK-Grundsätze.....	10
2.3 Personalpolitik.....	11
2.3.1 Konflikte in der Personalpolitik.....	13
2.3.2 Auswirkungen der Personalpolitik auf Volontariate.....	14
2.4 Museums- und Ausstellungswesen.....	16
3 Datenerhebung.....	17
3.1 Fragebogenerstellung.....	19
3.1.1 Frage- und Antwortformulierungen.....	20
3.1.2 Pretest.....	21
3.2 Auswahl der Institutionen.....	21
3.3 Fragenauswahl.....	23
4 Auswertung der schriftlichen Befragung.....	23
4.1 Voraussetzungen.....	24
4.2 Ausbildungsinhalte.....	26
4.3 Subjektive Einschätzung der Volontäre.....	29
5 Studien zur Situation der Volontäre.....	31
5.1 Volontärsbefragung der AG Volontäre im Jahr 2002.....	32
5.2 Vergleich mit meiner Datenerhebung.....	34
6 Einheitliche Regelung?.....	35

6.1	Rückblick.....	36
6.2	Positive Aspekte des Volontariatsverhältnisses	38
6.3	Negative Aspekte des Volontariatsverhältnisses	39
6.4	Vorschläge zur einheitlichen Regelung.....	39
7	Fazit	40
	Anlagen.....	V
	Literaturverzeichnis.....	IX
	Erklärung.....	XII

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Trägerschaft (eigene Darstellung)

Abb. 2: Promotion? (eigene Darstellung)

Abb. 3: Ausbildungsschwerpunkte (eigene Darstellung)

Abb. 4: Berufseinstiegschancen (eigene Darstellung)

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
AG	Arbeitgeber
AK	Arbeitskreis
AN	Arbeitnehmer
BAT	Bundesangestelltentarif
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DMB	Deutscher Museumsbund
Dr.	Doktor
f./ff.	folgend/e
ICOM	Internationaler Museumsrat
IfM	Institut für Museumsforschung
KMK	Kultusministerkonferenz
Rdnr.	Randnummer
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
u.a.	und andere
vgl.	vergleiche
wiss.	Wissenschaftlich
z.B.	zum Beispiel

1 Einführung

„Stellenmarkt: Stellenangebote

wiss. Volontariat (...)

Tätigkeit: Museum

(...)

Sie haben ein Studium im Bereich Kunstgeschichte oder ein vergleichbares Studium abgeschlossen. Sie interessieren sich sowohl für wissenschaftliche aber auch die praktische Museumsarbeit als auch einen wechselnden Sonderausstellungsbetrieb.

Dann sind Sie bei uns richtig. Denn ab sofort suchen wir zur Unterstützung unserer wiss. Bereiche Malerei und Plastiken und die Graphische Sammlung: eine/n wiss. Volontär/in (...)¹ (Portal Kunstgeschichte)

Klingt einladend, doch was genau verbirgt sich eigentlich hinter der Bezeichnung wiss. Volontär und welche Chancen und Risiken zieht ein solches Volontariatsverhältnis mit sich?

1.1 Ausgangsproblematik

Der klassische Einstieg in das Museums- und Ausstellungswesen erfolgt nach einem abgeschlossenen Studium meist über ein Volontariat.

Allerdings handelt es sich hierbei weder um ein Arbeitsverhältnis noch um eine Ausbildung im Rechtssinne. Demzufolge herrschen hier einige Rechtsunsicherheiten, sowie große Differenzen bezüglich der Inhalte, Anforderungen und Bedingungen eines solchen Volontariats.

Bundesweit ist zudem keine einheitliche Regelung der Vergütung von Volontärinnen und Volontären zu finden, wodurch die Höhe der Bezüge je nach Bundesland und Trägerschaft der Einrichtung sehr stark variiert. Ausbildungscharakter und voller Arbeitseinsatz prallen hier aufeinander und geben Anlass, den Zweck und die Ausgestaltung der Volontariatsver-

¹ Portal Kunstgeschichte: Stellenmarkt,
http://www.portalkunstgeschichte.de/beruf_karriere/stellenmarkt.php?id=4011,
 10.02.2009.

hältnisse zu hinterfragen. Durch eine einheitliche Regelung wäre sichergestellt, dass die Bezahlung nicht unterdurchschnittlich gering ausfällt, die Volontäre also nicht als billige Arbeitskräfte missbraucht werden und die Ausbildungsinhalte einem gewissen Standard entsprechen.

1.2 Ziel der Diplomarbeit

Wie wird die Beschäftigung von Volontären gehandhabt? Bereitet ein Volontariat zuverlässig auf den späteren Berufseinstieg vor und wie können die zahlreichen Unsicherheiten gemindert werden? Um diese und weitere Fragen zu beantworten, möchte ich zunächst die aktuelle Situation der Volontäre darlegen. Eine Analyse des Ist-Zustandes soll Aufschlüsse über Abläufe und Inhalte eines Volontariats geben. Durch eine detaillierte Schilderung dieser Inhalte und des Ablaufs eines Volontariats erhoffe ich mir etwaige Missstände aufzeigen zu können. Die großen Rechtsunsicherheiten sollen deutlich gemacht werden, um den Handlungsbedarf gegebenenfalls zu unterstreichen und die Notwendigkeit einer einheitlichen Regelung hervorzuheben. Eine eigene Befragung soll die Volontariate aus der Sicht der Volontäre beschreiben. Hierbei können die theoretisch gesammelten Kenntnisse bestätigt oder gar widerlegt werden. Dieses umfassende Bild der Volontariatsverhältnisse bietet letztlich die Möglichkeit Lösungsansätze zu entwickeln und Vorschläge zur einheitlichen Regelung darzulegen.

1.3 Methodischer Aufbau der Arbeit

Meine Arbeit lässt sich im Wesentlichen in zwei Teile gliedern, den theoretischen und den empirischen Part. Der Theorieteil soll zunächst auf themenrelevante Grundlagen eingehen. Hierbei wird ein erster Einstieg in das Themengebiet der Volontariate gewährt, indem auf die rechtliche Lage und auf die finanziellen Aspekte der Volontariatsverhältnisse eingegangen wird. Anschließend sollen die wesentlichen Auswirkungen personalpolitischer Tätigkeiten in Bezug auf Volontariate erläutert werden. Überdies möchte ich kurz auf das Museums- und Ausstellungswesen im allgemeinen eingehen. Die Theorie der Fragebögen wird im darauf folgenden Kapi-

tel ausführlich geschildert. Neben der Wahl der Befragungsmethode möchte ich an dieser Stelle auch die Auswahl der Institutionen darlegen. Im empirischen Teil meiner Diplomarbeit beschäftige ich mich dagegen insbesondere mit der Auswertung meiner schriftlichen Befragung. Zudem möchte ich in einem weiteren Kapitel Vergleiche meiner Ergebnisse mit denen einer anderen Studie anstellen. Abschließend sollen, nach einem kurzen Rückblick, Anregungen zur einheitlichen Gestaltung der Volontariatsverhältnisse gegeben werden.

2 Themenrelevante Grundlagen

Um sich mit personalpolitischen Aspekten bei Volontariaten im Museums- und Ausstellungswesen zu beschäftigen empfiehlt es sich zunächst, einige der Begriffe näher zu betrachten. Was ist ein Volontariat? Was bedeutet Personalpolitik im Grundsätzlichen und wie wirkt sich diese auf die Volontariate aus? Auf diese und weitere Fragen möchte ich in den folgenden Kapiteln eingehen.

2.1 Volontariate im Museums- und Ausstellungswesen

Bei Volontariaten handelt es sich um eine Ergänzung zur abgeschlossenen wissenschaftlichen Ausbildung an der Universität. Dieser zum Teil auch als Museumsassistent bezeichnete Einstieg soll auf die Arbeit an Museen und in der Denkmalpflege vorbereiten. Das Volontariat stellt demnach eine berufliche Qualifikation zwischen einem abgeschlossenen Studium und einer angestrebten Anstellung an Museen, Gedenkstätten oder der Denkmalpflege dar.

Nach Professor Dr. Jochem Schmitt (Freie Universität Berlin) ist ein Volontär 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 der Berufsbildungsgesetzes handelt*² (Schmitt).

Im Mittelpunkt dieser praxisbezogenen Einführung stehen das Sammeln, Bewahren, Erforschen, sowie Ausstellen und Vermitteln von Sachkultur. Immer mehr werden auch Aufgaben aus dem Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, des Managements und des wirtschaftlichen Handelns gefordert. In der Denkmalpflege spielen zudem auch die Sanierung und die Restaurierung eine große Rolle.

2.1.1 Rechtsstellung

Wissenschaftliche Volontäre stehen in einem Vertragsverhältnis. Vordergrundig stellt sich die Frage welcher rechtliche Rahmen bei Volontariaten zur Anwendung kommt. Die Bezeichnung Volontär ist in arbeitsrechtlichen Gesetzen kaum mehr anzutreffen.

Zunächst ist dennoch zu prüfen, ob das Volontariatsverhältnis als Arbeitsverhältnis anzusehen und somit dem Arbeitsrecht zuzuordnen ist. Eine allgemeingültige Definition des Arbeitsverhältnisses gibt es nicht. Alle Arbeitnehmer fallen in ihrem Verhältnis zum Arbeitgeber in den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts. Daraus lässt sich ableiten, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, wenn eine Person (=AN) eine *„fremdbestimmte und unselbständige, nämlich vom AG abhängige, weisungsgebundene Tätigkeit ausübt (= Angestellte und Arbeiter)*³ (Klink). Oder anders formuliert, wenn eine Person aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages gegen Entgelt unselbständige Dienste leistet und einem anderen zur Arbeit verpflichtet ist, liegt ein Arbeitsverhältnis vor. Hierbei spielt jedoch die Gewichtung der vertraglichen Pflichten eine große Rolle. Das Hauptaugenmerk liegt bei Volontariate auf der beruflichen Qualifikation und nicht auf der Arbeitsleistung. Der Lernzweck steht im Vordergrund. Somit ist zu er-

² Schmitt, Jochem: Rechtsfragen des Volontariats, Gutachten erstattet im Auftrag der Stiftung Preußischer Kulturbesitz, Berlin, www.smb.museum/ifm/dokumente/mitteilungen/MIT002.pdf, 17.01.2009.

³ Klink, Joachim: Arbeitsrecht leicht lernen, Stuttgart 2004/2005.

örtern, ob es sich hier nicht vielmehr um eine Ausbildung im Rechtssinne handelt.

Für die Berufsausbildung kommt gemäß § 3 BBiG, das Berufsbildungsgesetz zur Anwendung. In der Negativabgrenzung des § 3 BBiG, in der festgelegt wird, für welche Bereiche das BBiG nicht gilt, findet sich kein Hinweis darauf, dass dieses Gesetz hier nicht zum Tragen kommt. § 4 BBiG regelt die Anerkennung von Ausbildungsberufen. *„Ein Ausbildungsberuf gilt als anerkannt, wenn eine wirksame Rechtsverordnung vorliegt. Die anerkannten Ausbildungsberufe werden gemäß § 90 Abs. 3 Nr. 3 jährlich veröffentlicht“*⁴ (Lakies/Nehls). Volontariate sind nicht den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen zuzuordnen. Demnach liegt hier keine Berufsausbildung im Sinne des BBiG vor. Mit einer solchen Stellung wären jedoch auch Rechte verbunden. Da es sich gleichwohl nicht um eine Berufsausbildung handelt, sind weder die Ausbildung noch die Vergütung einklagbar. Es ist also vorerst festzuhalten, dass es sich bei Volontariaten weder um ein Arbeitsverhältnis, noch um eine Ausbildung im Rechtssinne handelt.

*„Volontäre sind Personen, die sich gegenüber dem Vertragspartner (als Quasi-Ausbildenden) zur Leistung von Diensten verpflichten, während sich der Vertragspartner zur Ausbildung verpflichtet, ohne dass mit der Ausbildung eine vollständig abgeschlossene Fachausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf beabsichtigt ist“*⁵ (Lakies/Nehls). Volontäre sind eingestellt, um berufliche Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, jedoch ohne dass es sich hierbei um eine Berufsausbildung im klassischen Sinne handelt. Zudem ist bei Volontariatsverhältnissen ein geregelter Ausbildungsgang vorgeschrieben und aufgrund eines Ausbildungsvertrags oder einschlägiger tariflicher Vorschriften beläuft sich die Dauer in der Regel auf zwei Jahre. So findet letztlich der § 26 BBiG seine Anwendung. Volontäre befinden sich in einem sogenannten anderen Vertragsverhältnis. Mit bestimmten

⁴ Lakies, Thomas/Nehls, Hermann: Berufsbildungsgesetz Basiskommentar, Frankfurt am Main 2007, § 4 Rdnr. 4 (im folgenden zitiert als “Lakies/Nehls: Komm. z. BBiG”).

⁵ Lakies/Nehls: Komm. z. BBiG, § 26 Rdnr. 6.

tragsverhältnis. Mit bestimmten Maßgaben sind demzufolge auch den Schutznormen der §§ 10 bis 23 und 25 BBiG Folge zu leisten.

Es lohnt sich also, die Anwendung des Berufsbildungsgesetzes näher zu betrachten. Wie bereits im vorherigen Abschnitt dargelegt wurde, besteht bei Volontariatsverhältnissen ein anderes Vertragsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG. Hieraus ergibt sich zudem die eingeschränkte Anwendung der §§ 10 bis 23 und 25 BBiG. § 10 BBiG regelt die vertragliche Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses und kommt auch hier zum Einsatz. Auf die Vertragsniederschrift nach § 11 BBiG kann jedoch verzichtet werden. Vereinbarungen, wie sie der § 12 BBiG auflistet führen bei Volontariatsverhältnissen ebenfalls zur Nichtigkeit. Dies dient in erster Linie dem Schutz der Volontäre; so werden Vereinbarungen, die für die Volontäre von Nachteil sind als unwirksam erklärt. Enthält ein Ausbildungsvertrag eine nichtige Vereinbarung gemäß § 12 BBiG, bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam, damit dadurch kein Schaden für die Volontäre entsteht. Regelungen über Pflichten der Volontäre und ihrer Ausbildenden (§§ 13, 14 BBiG) sind entsprechend anzuwenden. Die Pflichten sind für beide Parteien privat-rechtlicher Natur. Eine nochmalige ausdrückliche Aufnahme in den Ausbildungsvertrag ist nicht nötig, die Pflichten gelten ohnedies kraft Gesetzes als Vertragsinhalt. Als Ordnungswidrigkeit wäre ein Verstoß gegen die Freistellungsansprüche des § 15 BBiG zu ahnden. Des Weiteren erhält der Volontär durch den §16 BBiG einen Anspruch auf ein Zeugnis, welches auch ohne ausdrückliches Verlangen der Volontäre bei Beendigung des Verhältnisses ausgestellt werden sollte. Auf den Anspruch einer angemessenen Vergütung, der in den §§ 17bis 19 BBiG geregelt wird, werde ich im nachfolgenden Kapitel noch näher eingehen.

Da gesetzlich keine untere Grenze für die Dauer der Probezeit, die ihre Anwendung im § 20 BBiG findet, geregelt ist, kann diese abgekürzt werden. Kündigungen sind dagegen nur eingeschränkt zulässig, § 22 BBiG. Demnach stehen den Volontären nur rudimentäre Rechte zu. Die Arbeit-

geber sind in der Vertragsgestaltung weitgehend ungebunden. Dies hat zur Folge, dass Vertragsmodalitäten bundesweit sehr variabel ausfallen.

2.1.2 Vergütung

Für die Vergütung von Volontären ist bundesweit keine einheitliche Regelung zu finden. Ausschlaggebend sind vielmehr das Bundesland in dem das Volontariat absolviert wird oder die Trägerschaft der Institutionen. Teilweise kommt sogar Ermessen ins Spiel. Bei der Höhe der Bezüge variieren die Beträge sehr stark, je nachdem, welche Bezugsgröße zugrunde gelegt wurde und in welchem Umfang diese zur Anwendung kommt.

Nach § 26 in Verbindung mit § 17 BBiG haben Volontäre einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Da es sich bei Volontariaten weder um ein Berufsausbildungsverhältnis, noch um ein Arbeitsverhältnis handelt und somit die beiden negativen Tatbestandsmerkmale erfüllt sind, finden diese Paragraphen hier ihre Anwendung. Der § 17 BBiG stellt eine sogenannte Rahmenvorschrift dar, da die Ausbildungsvergütung in den meisten Fällen tarifvertraglich bestimmt wird. In § 17 ist demnach nur eine gesetzliche Mindesthöhe festgelegt, um dem Schutzbedürfnis der Volontäre nachzukommen. Der Anspruch auf diese angemessene Ausbildungsvergütung ist gemäß § 25 BBiG unabdingbar, was bedeutet, dass der Volontär darauf nicht rechtswirksam verzichten kann. Die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB) kommt jedoch auch hier zum Tragen. Bei einer nicht angemessenen Vergütung im Sinne des § 17 BBiG, ist die Vereinbarung entsprechend § 25 BBiG unwirksam. (Der Vertrag an sich wird hiervon nicht tangiert.)

Allerdings wird die Höhe der Vergütung im Gesetz nicht näher bestimmt. Die Bezeichnung „angemessene Vergütung“ bleibt demnach undefiniert und wurde vom Gesetzgeber nicht näher festgelegt. Es entsteht den Vertragsparteien ein „*Spielraum, innerhalb dessen sie die Höhe der Vergütung festlegen können*“⁶ (Braun/Mühlhausen/Munk/Stück). Lediglich die

⁶ Braun, Matthias/Mühlhausen, Peter/u.a.: Berufsbildungsgesetz Kommentar, Köln 2004, S. 10 Rdnr. 13.

Mindesthöhe ist zu beachten. Was unter angemessen zu verstehen ist wird im Gesetz nicht ausdrücklich aufgeführt. Es empfiehlt sich eine Interessenabwägung beider beteiligter Parteien durchzuführen und hierbei die besonderen Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Im Allgemeinen gilt die Vergütung als angemessen, wenn sie wesentlich dazu beiträgt, die Lebenshaltungskosten zu tragen und überdies eine Entlohnung für die Leistungen darstellt. Die Angemessenheit muss über den gesamten Zeitraum des Volontariats bestehen, was sich sowohl aus dem klaren Wortlaut des Paragraphen, als auch aus Sinn und Zweck der Regelung ergibt.

Der Anspruch entsteht mit Beginn des Volontariatsverhältnisses. § 18 BBiG legt dar, dass sich die Vergütung nach Monaten bemisst, somit also weder ein Stunden- noch ein Schichtlohn vereinbart werden darf. Bemessungszeitraum ist grundsätzlich der Kalendermonat. Wird eine Berechnung für einzelne Tage notwendig, so wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Spätestens am letzten Arbeitstag des Monats muss die Vergütung dem Volontär tatsächlich zur Verfügung stehen, so § 18 Abs. 2 BBiG. Die Fortzahlung der Vergütung richtet sich nach § 19 BBiG. Diesen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung haben die Volontäre zum einen während der Zeit der Freistellung, das heißt, wenn sie beispielsweise an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der jeweiligen Einrichtung teilnehmen. Fällt die Ausbildung aus Gründen, die nicht in der Person des Volontärs liegen, aus, so besteht auch hier die Pflicht zur Vergütungsfortzahlung, sofern sich der Volontär für die Ausbildung bereithält. Als Beispiele für solche Ausfallgründe sind etwa höhere Gewalt und Naturereignisse, aber auch wirtschaftliche, technische oder personelle Gründe zu nennen. Dieser Fortzahlungsanspruch steht dem Volontär für die Dauer des konkreten Ausfalls, jedoch maximal bis zu sechs Wochen zu. Des Weiteren besteht ein Anspruch ebenfalls bis zu einer Dauer von sechs Wochen, wenn die Volontäre unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Unter Abwägung beiderseitiger Interessen darf dem Volontär die Ausübung der Ausbildung nicht zumutbar sein. Zu den Gründen der persönlichen Verhinderung zählen „*vor allem*“:

- *Arztbesuche, soweit sie nicht außerhalb der normalen Ausbildungszeit erledigt werden können,*
- *schwerwiegende Erkrankung naher Angehörigen, insbesondere des eigenen Kindes, sofern keine anderweitige Versorgung besteht,*
- *eigene Hochzeit,*
- *Niederkunft der Ehefrau,*
- *Todesfall bei nahen Angehörigen,*
- *Wasserschaden in der eigenen Wohnung,*
- *Vorladung vor Gericht*⁷ (Lakies/Nehls).

Dem Verschuldensbegriff kommt hierbei eine wichtige Rolle zuteil, da die persönliche Verhinderung ohne Verschulden des Volontärs entstanden sein muss. Er muss demnach seine Sorgfaltspflichten beachtet haben. Ebenso ist die Fortzahlung im Krankheitsfall zu gewähren. Vorausgesetzt der Volontär ist infolge der Erkrankung arbeits- bzw. ausbildungsunfähig und ihn trifft kein Verschulden. Die Vergütung ist in all diesen Fällen in voller Höhe fortzuzahlen.

Weder die Höhe noch die hierfür zugrunde gelegte Bezugsgröße sind somit gesetzlich bestimmt. Aus diesen Gründen haben der deutsche Museumsbund und der internationale Museumsrat Deutschland (ICOM) zusammen die „Empfehlung zur Vergütung von wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontären in Museen“ entwickelt. In diesem Schreiben vom Mai 2007 wird von beiden Organisationen angeraten, die Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)⁸ (vgl. DMB/ICOM). Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst ersetzte den Bundesangestelltentarif und ist seit 1. Oktober 2005 in Kraft. In der Tat wurde jedoch bereits im Jahr 2002 angeregt, die Vergütung der Volontäre nach dem Bundesangestelltentarif BAT II a ½ auszurichten. Dieser Besol-

⁷ Lakies/Nehls: Komm. z. BBiG, § 19 Rdnr. 6.

⁸ Deutscher Museumsbund/ICOM Deutschland: Empfehlung zur Vergütung von wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontären in Museen, Berlin 2007.

dungsgruppe entspricht in etwa die Vergütungsstufe TvöD 13 ½. Unter Berücksichtigung dieser Empfehlung würden den Volontären somit 1.408 Euro/1.303 Euro west/ost brutto im ersten Vergütungsjahr zustehen. Als Beweggrund für diesen Vorschlag ist folgende Überlegung aufzuführen. Volontäre sind kompetente wissenschaftliche Kräfte. Durch ein bereits abgeschlossenes Studium sind sie durchaus hoch qualifiziert und fachkundig, was die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe TVöD 13 rechtfertigen würde. Da das Volontariatsverhältnis dennoch der Ausbildung dient wäre die Hälfte der tariflichen Vergütung angemessen. Überdies sind Kürzungen im gesamten Kultursektor an der Tagesordnung. Als Folge dessen sind die Ansprüche an die Leistung der Mitarbeiter in zahlreichen Museen deutlich gestiegen. Ferner wurde der Umfang der Tätigkeiten demnach stark erweitert. Dieses erhöhte Arbeitspensum macht auch vor den Tätigkeitsbereichen der Volontäre keinen Halt. Vor diesem Hintergrund scheint die Empfehlung des deutschen Museumsbundes zusammen mit ICOM Deutschland durchaus legitim.

2.2 KMK-Grundsätze

Die ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) verabschiedete bereits in den 90er Jahren die Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre/Volontärinnen an Museen und in der Denkmalpflege⁹ (vgl. Deutscher Museumsbund). Diese Empfehlungen sind als Mindeststandards für Volontariate in den entsprechenden Berufsfeldern anzusehen. Nach Ihnen sollte sich der organisatorische und der inhaltliche Aufbau der Volontariate richten. Demnach wäre es wünschenswert die Grundsätze zum einen den Institutionen die Volontäre beschäftigen bekannt zu machen und zum anderen den Volontären selbst vorzulegen. Hierdurch wäre eine erste grundlegende Basis geschaffen.

⁹ Deutscher Museumsbund: Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre/Volontärinnen an Museen, http://www.museumsbund.de/cms/fileadmin/ak_volontariat/dokumente/Grunds_beschaeftigung_Volont_museen.pdf, 21.12.2008 (im folgenden zitiert als „Deutscher Museumsbund: KMK-Grundsätze“).

In der Realität werden Volontariate jedoch deutschlandweit zu den unterschiedlichsten Bedingungen durchgeführt. Vorrangig gehen die KMK-Grundsätze auf die große Heterogenität der Ausbildungsinhalte ein. So wird festgehalten, dass das Volontariat der Aus- und Fortbildung dient und sich an diesem Ziel, nämlich „zu *selbständiger Tätigkeit im höheren Dienst an Museen zu befähigen*“¹⁰ (Deutscher Museumsbund), die Art der Ausbildungsinhalte orientiert. Ein Verlaufsplan soll demnach für die Dauer der Ausbildung entwickelt werden und die Teilnahme an Veranstaltungen, die der Fort- und Weiterbildung dienen, ermöglicht werden. Ebenso wird bezüglich der verschiedenartigen Voraussetzungen Stellung bezogen. Beispielsweise empfiehlt die Kultusministerkonferenz ein abgeschlossenes Hochschulstudium als Zugangsbedingung festzusetzen und Volontäre nur einzustellen, wenn ausreichend qualifiziertes Personal zur Betreuung zur Verfügung steht¹¹ (Deutscher Museumsbund). Die KMK-Grundsätze gehen demnach weniger auf die Aspekte der geringen Bezahlung und der diversen Rechtsunsicherheiten ein, als sie vielmehr die einheitliche Regelung der Anforderungen und der Durchführung eines solchen Volontariats fordern.

2.3 Personalpolitik

Die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens wird von jeher durch die Qualität der Arbeit und somit durch die einzelnen Personen bestimmt. Diese Qualität ist in einem unmittelbaren Zusammenhang zu guter Führung zu sehen. Demnach steht und fällt die Leistungsfähigkeit einer Institution mit dem Grad der achtsam und stetig geleisteten Personalarbeit. Ein angenehmes Arbeitsklima herzustellen und Mitarbeiter behutsam auszuwählen sind ebenso Bestandteile guter Personalarbeit, wie die kontinuierliche Weiterbildung von Mitarbeitern. Die Effizienz und die Verfügbarkeit der Mitarbeiter soll gesichert werden. Dies geschieht durch den gezielten Einsatz von Verhaltensregeln, welche sich auf die Zusammenarbeit der Ar-

¹⁰ Deutscher Museumsbund: KMK-Grundsätze.

¹¹ Ebenda.

beitskräfte auswirken. Personalpolitik bezeichnet ergo die Ausgestaltung der einzelnen Bereiche der Personalwirtschaft in einem Unternehmen. Hierbei liegt der Schwerpunkt auf dem planmäßigen gezielten Einsatz des Produktionsfaktors Arbeit¹² (vgl. auch Hohlbaum/Olesch). Als Schlagworte sind unter anderem die Begriffe Ziele und Strategien, Leitlinien und Werte sowie Mitarbeiterförderung zu nennen. Nachfolgend möchte ich auf einige personalpolitische Instrumente eingehen.

Neben Personalplanung und -beschaffung sind auch Personalführung, Personalentwicklung und Personalverwaltung zu den Bereichen der Personalwirtschaft zuzurechnen¹³ (vgl. Hohlbaum/Olesch). Personalplanung meint zunächst, Entscheidungen über den künftigen Einsatz von Personal zu treffen. Diese Entscheidungen sind sorgfältig vorzubereiten und zu überwachen. Der Bedarf, die Entwicklung und die Kosten müssen hierbei achtsam geplant werden. Maßnahmen die getroffen werden, um die erforderlichen Arbeitskräfte bereitzustellen, gehören der Personalbeschaffung an. Bedarfs- und Zielgruppenanalysen sind hierfür erforderlich. Man unterscheidet überdies zwischen interner und externer Personalbeschaffung. Intern sind beispielsweise Beförderungen, Versetzungen oder Mehrarbeit denkbar; externe Personalbeschaffung kann hingegen durch Jobbörsen, Vermittlungsagenturen oder Ausschreibungen betrieben werden. Sind die Mitarbeiter eingestellt, ist es umso wichtiger, diese zielorientiert einzubinden. Die Personalführung sollte durch die Auswahl eines geeigneten Führungsstils die optimale Motivation des Personals initiieren. Aus- und Weiterbildungen, Umschulungen und Training dienen dem Erhalt und der Verbesserung der Fähigkeiten der Mitarbeiter. Fachliche und soziale Kompetenzen werden somit gestärkt. Die Personalentwicklung hat demnach zum Ziel, das Leistungs- und Lernpotenzial von Mitarbeitern zu erkennen und bedarfsorientiert zu fördern. Möglichkeiten dieses Ziel zu erreichen sind etwa Jobrotation, Arbeitsplatzweiterung oder Teamentwicklung. Unter Personalverwaltung ist die Anwendung von Gesetzen und Tarifverträgen

¹² Hohlbaum, Anke/Olesch, Gunther: Human Resources, 2. Auflage, Rinteln, 2006.

¹³ Ebenda.

zu verstehen. Vergütungen und die dazugehörige Abrechnung sind zu organisieren, aber auch Beurteilungen und Beförderungen sind bei diesen administrativen Aufgaben von Belang.

2.3.1 Konflikte in der Personalpolitik

Zwischen personalpolitischen Zielen kann es durchaus zu Konflikten kommen. So stehen betriebswirtschaftliche Ziele häufig den Zielen der Mitarbeiter gegenüber. Allokationsziele, nämlich die Leistungsfähigkeit des Unternehmens, prallen auf sogenannte Anreizziele, d.h. auf die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter. Langfristig gesehen stehen Personal und Unternehmen jedoch in einer wechselseitigen Beziehung zueinander. Betriebswirtschaftliche Ziele durchzusetzen gelingt meist nur wenn die sozialen Zielvorstellungen der Arbeitskräfte beachtet werden und umgekehrt. Sind die Arbeitsbedingungen unmenschlich, führt dies unweigerlich zu schlechter Leistung und Kündigungen. Ebenso würden überdurchschnittliche Löhne die Finanzen eines Unternehmens bis zur Illiquidität strapazieren. Demzufolge ist es unvermeidbar die Interessen beider Parteien abzuwägen und einen befriedigenden Interessenausgleich herzustellen.

Konflikten ist dennoch etwas Positives abzugewinnen. In diesem Sinn können Konflikte dazu genutzt werden, „*vorhandene Unterschiede zu verdeutlichen und fruchtbar zu machen*“¹⁴ (Krieg/Ehrlich). Unterschiede werden aufgezeigt und die diversen Betrachtungsweisen können im Entscheidungsprozess durchaus hilfreich sein und produktiv genutzt werden. Die Vielzahl an Sichtweisen und Sachverhalten wird mithin deutlich. Diese Komplexität gibt folglich Anlass zu Veränderungen oder bestärkt die Betroffenen im Wunsch, das Bestehende zu erhalten. Um Konflikte erfolgreich zu bewältigen muss man sich stets darüber im Klaren sein, wer am Konflikt beteiligt ist, welcher Sinn ihm zugrunde liegt und nicht zuletzt wel-

¹⁴ Krieg, Hans-Jürgen/Ehrlich, Harald: Personal: Lehrbuch mit Beispielen und Kontrollfragen, Stuttgart 1998, S. 171.

che (gegensätzlichen) Interessen bestehen. Erst dann lässt sich ein Lösungsvorschlag erstellen und der Konflikt bereinigen.

2.3.2 Auswirkungen der Personalpolitik auf Volontariate

Wie wirkt sich Personalpolitik auf Volontariate aus? Um diese Frage zu beantworten empfiehlt es sich, sich zunächst noch einmal die Definition des Begriffes Personalpolitik ins Gedächtnis zu rufen: Personalpolitik bezeichnet die „*konkrete Ausgestaltung der einzelnen Bereiche der Personalwirtschaft im individuellen Unternehmen*“¹⁵ (Personalpolitik Skript). Demnach fallen die Bereiche Personalplanung, Personalbeschaffung, Personalführung, Personalentwicklung und Personalverwaltung allesamt diesem Begriff zu. Doch sind auch die Volontariatsverhältnisse hiervon betroffen?

Bei der Abschätzung der künftigen Entwicklung der für den Personalbedarf relevanten Einflussgrößen sind meines Erachtens nach auch Volontariate mit einzubeziehen. Werden Volontäre in einer Institution eingestellt, so wirkt sich deren Arbeit sehr wohl auf die Planung und Entwicklung der Kosten, des Bedarfs und des Einsatzes von Arbeitskräften aus. Personal für eine Einrichtung bereitzustellen erfordert gewisse Maßnahmen. Betriebsinterne Stellenausschreibungen oder eine externe Vergabe sind auch bei Volontariaten als Mittel der Personalbeschaffung obligat. Eine gute Personalführung beinhaltet die Motivation der Mitarbeiter und setzt einen zielorientierten Führungsstil voraus. Volontäre sind ein nicht zu unterschätzender Teil des Personals einer Institution, daher gilt es auch ihnen den nötigen Ansporn zu vermitteln um ihr Leistungsvermögen zu optimieren. Sowohl finanzielle oder soziale Anreize, als auch ein Anreiz durch Arbeitsinhalte und weitere Entfaltungsmöglichkeiten können dies erreichen. Selbstverständlich sind die Möglichkeiten bei Volontären etwas eingeschränkt, da dieses Verhältnis in erster Linie der Ausbildung dient. So fallen unter anderem die Mittel der Beförderung oder der Höhergrup-

¹⁵ Personalpolitik Skript: http://www.bwl2.uni-bonn.de/Personalpolitik_Script.pdf, 27.01.2009, S.3.

pierung als Motivationsansporn weg. An dieser Stelle liegt es nahe, auf die Personalentwicklung zu sprechen zu kommen.

Das Ziel, das Leistungspotenzial zu erhalten und zu fördern kennt eine Vielzahl an Methoden. Beispielhaft sind hier Jobrotation, Beförderungen oder Leistungsprämien zu nennen. Doch sind diese Maßnahmen auch beim Volontariatsverhältnis anzuwenden? Mitarbeitergespräche haben sich insbesondere in den letzten Jahren als beliebtes Werkzeug der Personalentwicklung durchgesetzt. Ziel dieser Gespräche ist es, Mitarbeitern und Vorgesetzten Kritik, Anregungen und Verbesserungsvorschläge aufzuzeigen. Dies würde auch den Volontariatsverhältnissen zu gute kommen. Auftretende Probleme könnten dadurch behoben oder gar verhindert werden und das „Ausbildungsverhältnis“ optimiert werden. Auch ein gezielt herbeigeführter Arbeitsplatzwechsel (Jobrotation) oder eine Erweiterung des Aufgabenbereichs (Arbeitsplatzerweiterung) sind eingeschränkt denkbar¹⁶ (vgl. auch Holtbrügge). Volontäre auf einen neuen Arbeitsplatz umzusetzen oder zu befördern ist in der Regel keine sinnvolle Methode der Personalentwicklung, schließlich ist das Vertragsverhältnis zum Zwecke einer bestimmten Ausbildung angelegt und auf eine Dauer von meist zwei Jahren begrenzt. Zielvereinbarungen in Bezug auf bestimmte selbständige Projekte sind dagegen geeignet und nützlich. So wird zu Beginn eines Jahres festgehalten, was zu welchem Zeitpunkt erledigt werden soll. Die Personalfreisetzung gilt bei Personalüberschuss oder bei *„Qualifikationsdefiziten (...), die nicht durch Maßnahmen der Arbeitsorganisation (z.B. Verkürzung der Arbeitszeit) oder Personalentwicklung ausgeglichen werden können“*¹⁷ (Holtbrügge) als gängiges Instrument. Jedoch sind Kündigungen bei Volontariatsverhältnissen gemäß § 22 BBiG in Verbindung mit § 26 BBiG nur eingeschränkt möglich. Personaladministration meint neben Abrechnung der Bezüge auch die Bearbeitung von Urlaubs- und Fehlzeiten und die Weiterführung der Personalakten. All diese Verwaltungstätigkeiten fallen gewiss auch bei Volontariaten an.

¹⁶ Holtbrügge, Dirk: Personalmanagement, 3. Auflage, Berlin Heidelberg 2007, S. 142f. (im folgenden zitiert als „Holtbrügge: Personalmanagement“).

¹⁷ Holtbrügge: Personalmanagement, S. 131f.

2.4 Museums- und Ausstellungswesen

Der Internationale Museumsrat, ein internationales Netzwerk von Museen und Fachleuten, entwickelte den sogenannten Code of Ethics for Museums. In der deutschen Fassung dieser ethischen Richtlinien für Museen wird ein Museum wie folgt definiert: Ein Museum ist eine *„gemeinnützige, ständige, der Öffentlichkeit zugängliche Einrichtung im Dienste der Gesellschaft und ihrer Entwicklung, die zu Studien-, Bildungs- und Unterhaltungszwecken materielle Zeugnisse von Menschen und ihrer Umwelt beschafft, bewahrt, erforscht, bekannt macht und ausstellt“*¹⁸ (ICOM Deutschland). Sammeln, Bewahren, Erforschen und Vermitteln stellen also die zentralen Aufgaben eines Museums dar. Das kulturelle und natürliche Erbe soll in den Museen überdauern und das Verständnis für die eigene und für fremde Kulturen entwickelt werden¹⁹ (vgl. auch ICOM Deutschland). In Bezug auf interkulturelle Kommunikation leisten die Museen demnach einen nicht unwesentlichen Beitrag. Diesen gilt es in der Öffentlichkeit zu vergegenwärtigen.

Eine Vielzahl an Exponaten fachgerecht aufzubewahren und den Besuchern den Zugang zu diesen Ausstellungsstücken zu ermöglichen bedarf einem gewissen Rahmen finanzieller Mittel. Hierbei bildet eine Vollfinanzierung durch den Bund jedoch eher die Ausnahme. In den meisten Fällen beteiligen sich die einzelnen Länder oder Kommunen an der Trägerschaft und der Finanzierung der Museen²⁰ (vgl. Deutscher Museumsbund).

Bundesweit ist ein breites Angebot an Museen und Ausstellungsstätten zu finden. Das Spektrum reicht von Kunstmuseen bis hin zu Museen des Alltags. Regional werden Geschichte und Geschehen der nahen Umgebung durch Heimatmuseen und wirtschaftsgeschichtliche Ausstellungen vermittelt. Die Region Stuttgart hält ein großes Angebot an Museen und Galerien für ihre Besucher bereit. Neben namhaften Kunstaussstellungen und Gale-

¹⁸ ICOM Deutschland: Ethische Richtlinien für Museen, <http://www.icom-deutschland.de/client/media/6/dicom.pdf>, 22.01.2009.

¹⁹ Ebenda.

²⁰ Deutscher Museumsbund: Länder&Kommunen und die Museen, <http://www.museumsbund.de>, 04.02.2009.

rien finden sich zudem Naturkunde- und Völkerkundemuseen, sowie Häuser die sich der Geschichte Baden-Württembergs widmen. Einen weiteren touristischen Anziehungsmagnet stellen überdies die großen Automobilausstellungen der Region dar.

3 Datenerhebung

Die Befragung gilt bei der Ermittlung von Fakten, Wissen, Ansichten, Einstellungen oder Bewertungen als Standardinstrument der empirischen Sozialforschung. Hierbei kann zwischen schriftlicher und mündlicher Befragung unterschieden werden. Auch Telefoninterviews und internetgestützte Befragungen sind nicht selten.

Die Vor- und Nachteile der jeweiligen Methoden sind sorgfältig abzuwägen. So habe ich mich nach gründlicher Prüfung für die schriftliche Befragung entschieden. Diese in der Literatur oft auch als postalische Befragung bezeichnete Methode meint das Versenden und den Rücklauf von Fragebögen auf dem Postweg²¹ (vgl. auch Schnell/Hill/Esser). Zudem stellen Fragebögen ein praktisches Hilfsmittel bei Interviews und telefonischen Befragungen dar. Was hat mich nun dazu bewogen, die schriftliche Befragung zu wählen?

Zunächst lässt sich hier der zeitliche Vorteil erwähnen. Da die Teilnehmenden nicht individuell befragt werden müssen, fällt der zeitliche Aufwand, insbesondere bei großen Datenerhebungen, wesentlich geringer aus²² (vgl. Atteslander). Dadurch fallen auch Fahrtkosten und der mit der Anreise verbundene Zeitaufwand weg, lediglich Material- und Portokosten sind noch zu begleichen. Als zweiter Pluspunkt ist die Gewährleistung der Anonymität zu nennen. Dieser Gesichtspunkt spielt für viele der Befragten eine zentrale Rolle. Die Glaubwürdigkeit einer Zusicherung der Anonymi-

²¹ Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke: Methoden der empirischen Sozialforschung, 7., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage, München 2005, S.358 (im folgenden zitiert als „Schnell/Hill/Esser: empirische Sozialforschung“).

²² Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung, 12., durchgesehene Auflage, Berlin 2008, S. 147 (im folgenden zitiert als “Atteslander: Methoden Sozialforschung”).

tät scheint bei der postalischen Methode wesentlich höher zu sein, als bei mündlichen oder telefonischen Interviews²³ (vgl. Schnell/Hill/Esser). An dritter Stelle ist zu bedenken, dass Interviewfehler durch die Abwesenheit eines Interviewers vermieden werden können. Antworten fallen häufig überlegter und somit wahrheitsgetreuer aus, wenn sich der Teilnehmer der Befragung soviel Zeit zum Beantworten der Fragen nehmen kann, wie er benötigt. Der *“Interviewer als mögliche Fehlerquelle”*²⁴ (Atteslander) fällt demnach weg. Zudem wird der Befragte, im Gegensatz zur mündlichen Befragung, nicht durch die Anwesenheit und das Auftreten des Interviewers beeinflusst. Ein vierter Aspekt ist der individuell wählbare Beantwortungszeitpunkt. Hierdurch erhöht sich die Konzentration bei der Beantwortung der Fragen und die Motivation zur Teilnahme wird ebenfalls gesteigert.

Jedoch sind bei einer Abwägung auch die Nachteile mit einzubeziehen. Bei der schriftlichen Erhebungsmethode ist zu beachten, dass nicht beantwortete Fragen und nicht zurückgesandte Fragebögen keine Seltenheit sind. Hier fehlt der Interviewer, der den Zustand der mangelnden Motivation ändern könnte. Ebenso wenig können spontane Anmerkungen des Befragten aufgenommen und in die Auswertung mit einbezogen werden²⁵ (vgl. Schnell/Hill/Esser). Einen zweiten Nachteil stellt die Tatsache dar, dass das Ausfüllen des Fragebogens von niemandem begleitet wird. Um das Risiko zu verringern, dass einzelne Fragen falsch, lückenhaft oder gar nicht beantwortet werden sind deshalb alle Fragen klar und verständlich zu formulieren und schwierige Fragestellungen gänzlich zu vermeiden²⁶ (vgl. Atteslander). Als weitere Schwäche ist zu bedenken, dass nicht bekannt ist wie ernst die Teilnehmer die Befragung nehmen und dass man nicht sicher sein kann wer die Fragen tatsächlich beantwortet. Diese Tat-

²³ Schnell/Hill/Esser: empirische Sozialforschung, S. 359.

²⁴ Atteslander: Methoden Sozialforschung, S. 147.

²⁵ Schnell/Hill/Esser: empirische Sozialforschung, S. 359f.

²⁶ Atteslander: Methoden Sozialforschung, S. 147.

sache spielt natürlich auch bei der Auswertung der Ergebnisse eine nicht unerhebliche Rolle²⁷ (vgl. auch Schnell/Hill/Esser).

In diesem Fall jedoch können diese Punkte meiner Meinung nach ein wenig vernachlässigt werden, da alle Befragten der homogenen Gruppe der Volontäre zuzuordnen sind. Jeder von Ihnen war schon einmal selbst in der Situation eine wissenschaftliche Arbeit verfassen zu müssen und weiß daher wie wichtig Kooperation sein kann. Organisation und Vorbereitung der schriftlichen Befragung sind achtsam anzugehen und die Fragen deutlich zu stellen, um möglichen Verständnisproblemen vorzubeugen.

3.1 Fragebogenerstellung

Wie bereits im vorherigen Kapitel angeführt, ist eine schriftliche Befragung mit hoher Sorgfalt vorzubereiten.

Wer führt die Untersuchung durch? Warum wird die Umfrage durchgeführt? Welches Interesse hat der Befragte selbst an der Beantwortung der Fragebögen? In einem Begleitschreiben sollten dem Teilnehmer einer Befragung ebendiese Fragen beantwortet und alle nötigen Informationen zum ausfüllen der Fragebögen aufgezeigt werden²⁸ (vgl. auch Atteslander). Ebenso ist es wichtig den Teilnehmern zu versichern, dass ihre Anonymität gewährleistet wird. Es empfiehlt sich überdies, Einleitungsfragen einfach zu formulieren, um den Befragten nicht schon beim Lesen der ersten Frage abzuschrecken. Unter dem Gesichtspunkt der Motivation sollten an dieser Stelle offene oder lange geschlossene Fragestellungen vermieden werden. Auch sollte nicht schon zu Beginn die Ablehnung oder Zustimmung zu einem Sachverhalt erforscht werden. Denn bereits zu diesem Zeitpunkt entscheidet sich, ob bzw. mit welcher Sorgfalt der Fragebogen beantwortet wird.

Im folgenden Abschnitt möchte ich nun näher auf die Formulierung der Fragestellungen eingehen. Zunächst einmal wird hier zwischen offenen und geschlossenen Fragen unterschieden. Letztere werden gerne auch

²⁷ Schnell/Hill/Esser: empirische Sozialforschung, S. 359.

²⁸ Atteslander: Methoden Sozialforschung, S. 147.

als Multiple-Choice-Fragen bezeichnet. Mehrere bereits formulierte Antwortmöglichkeiten stehen hier zur Auswahl²⁹ (vgl. auch Schnell/Hill/Esser). Da in diesem Fall jedoch nur aus diesen Alternativen ausgewählt werden kann besteht die Möglichkeit, dass der Befragte bewusst oder unbewusst in eine bestimmte Richtung gelenkt wird. Auf offene Fragen hingegen muss der Befragte mit eigenen Worten reagieren; es werden ihm keine vorgefertigten Antworten serviert. In Folge dessen werden in der Praxis häufig *„Fragen mit einer Kombination von offenen und geschlossenen Antwortvorgaben verwendet, die die Möglichkeit bieten, zusätzlich zu den formulierten Antwortvorgaben [...] eine andere Antwort aufzuführen“*³⁰ (Schnell, Hill, Esser).

3.1.1 Frage- und Antwortformulierungen

Wie bereits in vorherigen Abschnitten aufgeführt, müssen Fragen bei der postalischen Befragung klar und deutlich formuliert und leicht verständlich sein. Aus diesem Grund gilt es einige Regeln zu beachten. So sind komplizierte Fachausdrücke zu vermeiden und stattdessen einfache Formulierungen zu wählen, um die Verständlichkeit nicht unnötig zu erschweren. Lange verschachtelte Sätze verwirren den Leser. Bevorzugt sollten deshalb kurze prägnante Formulierungen verwendet werden, sodass die Klarheit der Fragen hervortritt. Des Weiteren sind hypothetische Fragestellungen zu vermeiden und konkrete Formulierungen gegenüber allgemeinen zu bevorzugen. Ferner sind Fragen so zu stellen, dass dadurch keine bestimmten Antworten provoziert werden. Doppelte Negationen stehen der leichten Verständlichkeit entgegen und sollten deshalb nicht in Fragebögen aufgenommen werden. Letztlich ist zu beachten, dass der Teilnehmer durch ungünstig gestellte Fragen nicht überfordert werden sollte, um seine Motivation zur Teilnahme nicht zu schmälern³¹ (vgl. Schnell/Hill/Esser). Wird diesen simplen Regeln bei der Konstruktion der

²⁹ Schnell/Hill/Esser: empirische Sozialforschung, S. 330f.

³⁰ Schnell/Hill/Esser: empirische Sozialforschung, S. 333.

³¹ Ebenda, S. 334.

Fragebögen Sorge getragen, so erhöht dies die Chance auf eine erfolgreiche schriftliche Befragung ungemein.

3.1.2 Pretest

Jedoch können trotz sorgfältiger Vorbereitungen unerwartete Probleme bei der Durchführung der Befragung auftreten. Sogenannte Pretests können dieser Tatsache entgegenwirken. Hierfür wird eine Art Probedurchlauf vorgenommen, der den Fragebogen auf mögliche Unstimmigkeiten testet und seine empirische Brauchbarkeit überprüft. Überprüft wird beispielsweise, ob genügend Antwortmöglichkeiten vorhanden sind, die Fragen leicht verständlich sind, die Dauer der Befragung in einem angemessenen Rahmen liegt, oder ob das Interesse und die Aufmerksamkeit der Teilnehmer geweckt werden³² (vgl. Schnell/Hill/Esser). Die Testpersonen können dadurch Rückmeldung über etwaige Schwierigkeiten und Probleme geben.

3.2 Auswahl der Institutionen

Die Suche nach Volontären gestaltete sich zunächst schwieriger als gedacht. Ein zentral geführtes Verzeichnis der Einrichtungen die Volontäre beschäftigen gibt es nicht; so erwarteten mich zunächst einige Stunden am Telefon. Zuerst einmal habe ich mich deshalb erkundigt, ob in den jeweiligen Institutionen überhaupt Volontäre beschäftigt sind und ob diese einverstanden wären, wenn ich Ihnen meinen Fragebogen zukommen lassen würde. In zahlreichen Fällen konnte man mir jedoch nicht weiterhelfen, da die entsprechenden Einrichtungen zu diesem Zeitpunkt keine Volontäre führten. Die übrigen Häuser gaben größtenteils nur vage Aussagen über die Anzahl der beschäftigten Volontäre ab. Schließlich habe ich den erstellten Fragebogen an insgesamt 12 verschiedenen Institutionen im Museums- und Ausstellungswesen geschickt.

Die ausgewählten Museen liegen, wie schon der Titel meiner Diplomarbeit „Personalpolitische Aspekte bei Volontariaten – dargestellt an den Museen

³² Schnell/Hill/Esser: empirische Sozialforschung, S. 347.

der Stadt Stuttgart“ verrät, in der Region Stuttgart, Baden-Württemberg. Nach Absprache entschied ich mich jedoch dazu, noch weitere Städte in meine Untersuchung mit aufzunehmen. Bewusst viel die Wahl auf Dresden, Düsseldorf und Hannover. Diese drei Städte bieten durch ihre Größe und ihre regionale Lage eine gute Vergleichsmöglichkeit zu Stuttgart. Bei allen vier Befragungsorten liegt die Einwohnerzahl zwischen 500.000 und 600.000. Zudem handelt es sich hier um vier Landeshauptstädte, was den Städten einen vergleichbaren Charakter bezüglich ihrer Kultur- und Museumslandschaft verleiht. Die Tatsache, dass hier vier verschiedene Bundesländer (nämlich Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen) ins Spiel gebracht werden, soll mögliche Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu Baden-Württemberg beleuchten und Anlass für Verbesserungen geben. Um eine verlässliche Aussage über die Abweichungen und Übereinstimmungen treffen zu können, ist es deshalb umso wichtiger, eine einheitliche Befragung durchzuführen. Nur so lassen sich Ergebnisse gegenüberstellen und Vor- und Nachteile realistisch abwägen. Die Fragebögen, in ausreichender Ausfertigung, wurden zusammen mit einem Anschreiben an die Institutionen gesendet. Teilweise fiel die Aufgabe, die Bögen zu verteilen, den Personalabteilungen zu, teilweise hatte ich bereits durch die zuvor geführten Telefonate, die direkten Kontaktdaten der Volontäre. Ich bekam insgesamt 22 Fragebögen zurück. Schriftliche Befragungen mittels Fragebogen sind nicht immer repräsentativ, so ein häufiger Kritikpunkt. Dies liegt daran, dass eine meist nicht unerhebliche Anzahl der Befragten die Fragebögen nicht beantworten und zurückschicken. *„Ausnahmen dazu bilden im Allgemeinen schriftliche Befragungen geschlossener, homogener Gruppen, z.B. einer Interessengemeinschaft. Eine schriftliche Befragung bietet sich an, wenn der schriftliche Fragebogen als Frage-Antwort-Medium kaum Schwierigkeiten bereitet“*³³ (Atteslander). Rückfragen bei unklaren Frageformulierungen sind bei einer schriftlichen Befragung nicht möglich. Es besteht daher die Notwendigkeit, diese klar und unmissverständlich aufzusetzen.

³³ Atteslander: Methoden Sozialforschung, S. 147.

3.3 Fragensauswahl

Da ich mich für die postalische Befragung entschieden habe, bin ich als Interviewer beim Ausfüllen der Fragebögen nicht vor Ort. Die Befragten müssen aber trotzdem über den Zweck der Befragung informiert werden. Aus diesem Grund habe ich den Fragebögen ein Begleitschreiben beigelegt. Hieraus können die Teilnehmer der Befragung, neben meinen Kontaktdaten, auch den Grund der Befragung und das Thema meiner Diplomarbeit erfahren. Zudem findet sich an dieser Stelle auch ein Hinweis auf die Anonymität der Befragung.

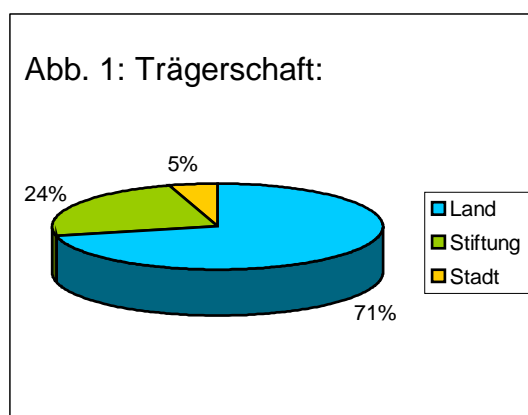
Um eventuell auftretenden Problemen vorzubeugen müssen die Fragen im Voraus gut durchdacht werden. Neben den persönlichen Angaben, wie Alter und Geschlecht der Befragten, wollte ich zunächst ein paar grundsätzliche Angaben zum Volontariat erfahren. Deshalb sind im Fragebogen unter anderem die Dauer des Volontariats, die Träger der jeweiligen Institutionen und die thematische Ausrichtung selbiger anzugeben. Auf die Voraussetzungen wird durch die Angaben zur Promotion in den Fragen 5 bis 8 eingegangen. Besonderes Interesse kommt meiner Meinung nach jedoch den Fragen nach dem Bekanntheitsgrad der Grundsätze der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder zu. Ebenfalls große Aufmerksamkeit wecken, dürften die Fragen, die auf die persönliche Einschätzung der Volontäre abzielen. Nämlich die Aussichten auf den Berufseinstieg, sowie Kritik und Verbesserungsvorschläge. Überdies werden auch die Themen Ausbildungsinhalt und -Dauer im Fragebogen behandelt. Hierzu lassen sich beispielsweise die Fragen 13 bis 16 aufzählen.

4 Auswertung der schriftlichen Befragung

Nach längerer Suche konnte ich, wie oben bereits erwähnt, 12 Institutionen ausfindig machen, die eine unterschiedliche Anzahl von Volontären beschäftigen. Die Anzahl der Volontäre variierte in diesen Fällen zwischen ein und sieben VolontärInnen. Insgesamt wurden mir 22 Fragebögen zurückgeschickt. Hiervon lassen sich zehn Stück der Stadt Stuttgart zuord-

nen und die restlichen 12 Fragebögen wurden von Volontären außerhalb Baden-Württemberg ausgefüllt. Hier sei angemerkt, dass der Rücklauf aus den Städten Hannover, Dresden und Düsseldorf eher gering ausgefallen ist und ich es daher als sinnvoll ansehe, bei der Auswertung auf lediglich zwei Gruppen einzugehen. Die nämlichen Gruppen sind Stuttgart, als Vertreter Baden-Württembergs und als "Nicht-Baden-Württemberg" zusammengefasst die drei Städte Hannover, Dresden und Düsseldorf.

Gesamt betrachtet liegt der Anteil der weiblichen Volontäre mit rund 86 % deutlich über dem der männlichen Volontäre. Einzig drei der Befragten sind männlich. Die Hälfte aller Teilnehmer ist zwischen 30 und 35 Jahre alt. Weitere 36 % gaben an, nicht älter als 30 Jahre zu sein und nur ein einziger Volontär ist 40 Jahre oder älter. Träger der Institution, in der das Volontariat absolviert wird, ist in 15 Fällen das Land und in 5 Fällen eine

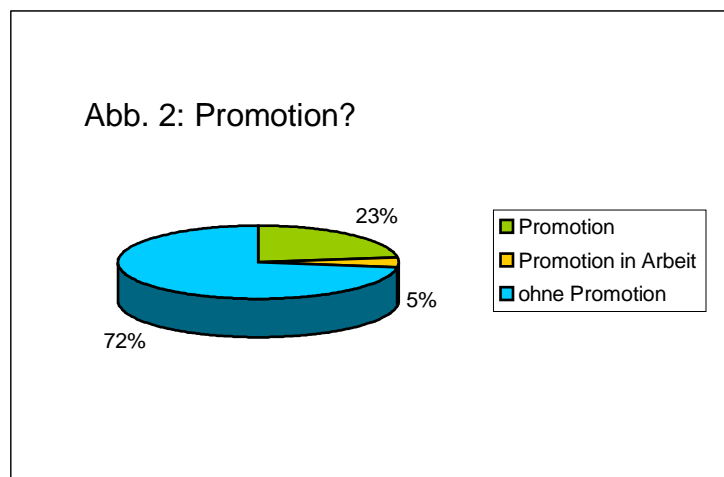


Stiftung. Lediglich in einem Fall wurde die Trägerschaft einer Stadt zugeordnet. Des Weiteren konnte ein Teilnehmer zu dieser Frage keine Angaben machen. Bei einem Großteil der Befragten beträgt die Dauer des Volontariats zwei Jahre. Auf 1,5 Jahre verkürzt wurde das Volontariat in nur einem Fall. In einem weiteren Ausnahmefall konnte das Volontariatsverhältnis dagegen auf drei Jahre verlängert werden. Grund hierfür ist die Vorbereitung einer Ausstellung. Bei diesen grundlegenden Angaben sind noch keine Unterschiede zwischen Baden-Württemberg und den Städten der anderen Bundesländer zu erkennen.

4.1 Voraussetzungen

Nach diesen ersten Angaben wurde im Fragebogen auf die Voraussetzungen für ein solches Volontariatsverhältnis eingegangen. Da ein abgeschlossenes Hochschulstudium eine Grundvoraussetzung für den Antritt

eines Volontariats ist, zielte die nächste Frage auf die Art des Hochschulabschlusses ab. Rund 77 % der Befragten beendeten ihr Studium mit dem Magister. Ein Diplom kann hingegen nur eine Person ihr eigen nennen und die restlichen Teilnehmer beantworteten diese Frage mit Sonstige. Promoviert haben nur fünf von 22 Befragten und ein weiterer Volontär arbeitet noch an seiner Promotion. Ganze 16 der Volontäre sind demnach



ohne Dokortitel. Bei meinen Recherchen wurde oftmals die Vermutung laut, eine Promotion sei partiell sogar zwingende Voraussetzung für eine Anstellung im Volontariatsverhältnis.

Gezielt erfragte ich somit, ob der Erwerb eines Dokortitels bei der Einstellung erwünscht oder sogar unabdingbar war. In über der Hälfte aller Fälle wurde angegeben, dass eine Promotion bei der Einstellung erwünscht war. Zwei Personen konnten zu dieser Frage keine Angaben machen und bei acht weiteren Teilnehmern gehörte eine Promotion nicht zu den Beurteilungskriterien für die Einstellung. Erfreulicherweise wurde von allen Befragten die Promotion als obligatorische Bedingung für die Beschäftigung als Volontär verneint.

Ferner wurde der Antrittszeitpunkt des Volontariats erfragt. So traten zehn der Befragten ihre Stellen direkt nach der Universität an, wohingegen 12 weitere nicht unmittelbar nach ihrem Hochschulabschluss ins Volontariatsverhältnis übergangen. Als Begründung hierfür wurden unter anderem Praktika, die Arbeit an der Promotion oder Arbeiten genannt. Der Zeitraum zwischen Hochschulabschluss und Einstellung variiert sehr stark, so sind auf den Fragebögen Angaben von einem bis zu sieben Jahren zu finden.

Ein Volontär äußerte zudem an dieser Stelle seinen Frust mit den Worten „*mehr als 4 Jahre und hunderte von Bewerbungen nach Abschluss*“.

Zum ersten Mal lässt sich an dieser Stelle die Tendenz zu einer leichten Disparität zwischen den Bundesländern erkennen. So traten 70 % der Volontäre aus Stuttgart ihr Volontariat nicht direkt nach der Universität an, außerhalb Baden-Württemberg waren es dagegen nur rund 42 % der Befragten. Aufgrund der geringen Zahl der Teilnehmer dieser Erhebung sollte man jedoch in Bezug auf die Repräsentativität der Ergebnisse skeptisch sein.

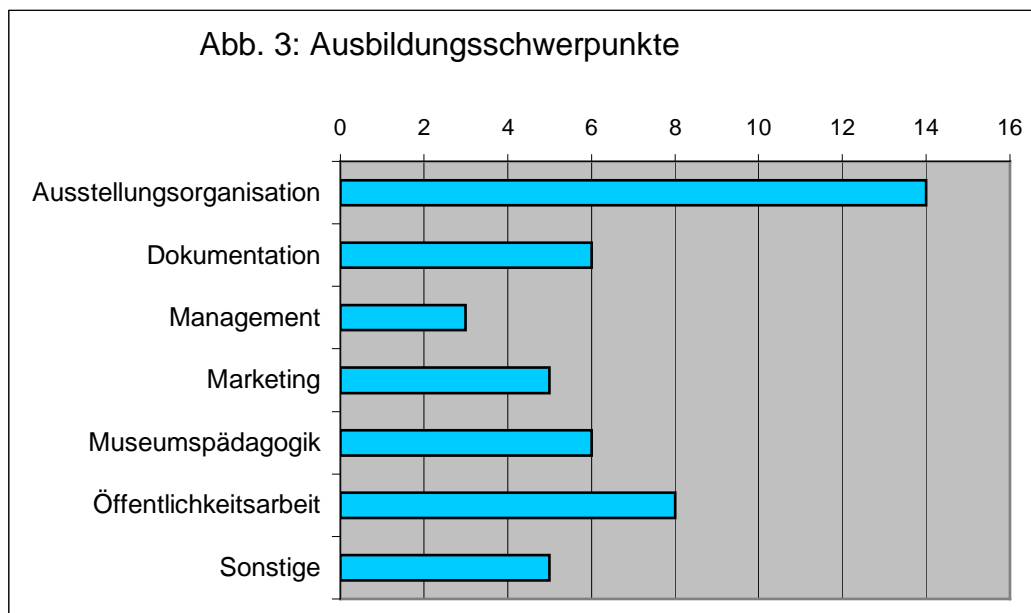
4.2 Ausbildungsinhalte

Im Folgenden ist nun die Auswertung der Fragen, die auf den Ausbildungsinhalt abzielten, dargestellt.

Bei der Angabe der thematischen Ausrichtung der Institutionen waren Mehrfachnennungen möglich. Deutlich zu erkennen ist, dass der Bereich der Kunstgeschichte mit Abstand die meisten Volontärstellen bietet; ganze 16 Volontäre gaben diese Museumsart an. Des Weiteren erzielte Archäologie sechs Nennungen und Volkskunde fünf. Den Themenbereich Naturkunde weist nur eine Volontariatsstelle auf.

Die klassischen Museumsaufgaben – Sammeln, Bewahren, Erforschen und Vermitteln – sollten den Volontären im Museums- und Ausstellungswesen im Zuge ihrer Ausbildung vermittelt werden. Demnach liegt es nahe, die Schwerpunkte ihrer Arbeit als Volontäre zu erfragen. Auch hier gab es Mehrfachnennungen. Das Hauptaugenmerk liegt wohl auf der Organisation von Ausstellungen. 14 der Befragten sahen ihren Fokus in diesem Bereich. Auch Öffentlichkeitsarbeit mit acht Nennungen, sowie Dokumentation und Museumspädagogik mit jeweils sechs Stimmen sind häufige Arbeitsbereiche eines Volontärs. Der Schwerpunkt Marketing wurde fünf Mal genannt und sogar im Bereich des Managements sahen drei der Befragten ihren Aufgabenbereich. Zudem gab es Äußerungen von Seiten der Volontäre, die auch Forschung und die Arbeit an eigenen Publikationen zu ihren Arbeitsschwerpunkten zählen. Weitere Angaben waren Inventarisie-

nung, Sammlungspflege und Leihverkehr. Beunruhigend ist hingegen die Tatsache, dass sogar Sekretariatsarbeiten als Kernaufgabe des Volontariats verstanden werden.



Die von der Kultusministerkonferenz verabschiedeten „Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre/Volontärinnen an Museen“ sind nur knapp der Hälfte, nämlich gerade einmal zehn der Befragten bekannt. Ausgehändigt, wie es den Institutionen im Anhang der Grundsätze nahe gelegt wird, bekamen die Empfehlungen der Kultusministerkonferenz nur fünf Volontäre. Weiteren 12 Teilnehmern der Befragung sind diese unverbindlichen Richtlinien kein Begriff. So ist es nicht verwunderlich, dass acht Personen keine Angaben darüber machen konnten, ob das Volontariat nach den KMK-Grundsätzen ausgerichtet ist. Trotz dieser Tatsache konnten 10 Teilnehmer dies bejahen. Ein Volontär teilte mit, dass seine Stelle nur teilweise nach diesen Empfehlungen ausgerichtet ist. Drei Volontariatsstellen sind laut den Umfrageergebnissen nicht diesen KMK-Grundsätzen entsprechend. Allerdings bleibt hierzu anzumerken, dass mir von der Personalabteilung eines Museums mitgeteilt wurde, dass dort auf die gesonderte Aushändigung der KMK-Grundsätze verzichtet wird *„da sie sich größtenteils in den Regelungen des Volontärs-*

vertrages wiederfinden“. In welchem Umfang die KMK-Empfehlungen im Volontärsvertrag enthalten sind, ist mir jedoch unbekannt.

Zum zweiten Mal könnten hier nun Unterschiede zwischen den Bundesländern denkbar sein. Bewusst habe ich in diesem Zusammenhang den Konjunktiv gewählt. Es ist auch hier fraglich, ob diese Ergebnisse eine repräsentative Aussage über die Ungleichheiten zwischen Baden-Württemberg und anderen Bundesländern darstellen. 60 % der baden-württembergischen Volontäre sehen ihr Volontariat nach den KMK-Grundsätzen ausgerichtet, wohingegen außerhalb des Bundeslandes nur knapp ein Drittel der Befragten dieser Ansicht ist.

Ein anderer wichtiger Bestandteil für einen geregelten Ausbildungsablauf stellt ein Ausbildungsplan dar. Einen solchen kennen jedoch nur fünf von 22 Befragten für ihre Volontariatsstelle. „*Ja, ist mir aber nicht ausgehändigt worden*“ gab ein weiterer Teilnehmer an und ganze 15 Volontäre haben keinen Ausbildungsplan für die Dauer ihres Volontariats erhalten. Erfreulicherweise steht dagegen beinahe allen Volontären ein Ansprechpartner zur ausbildungsbegleitenden Betreuung zur Verfügung. Lediglich einer der Befragten musste diese Frage verneinen.

Ferner haben rund 90 % der Befragten die Möglichkeit während ihrer Arbeit als Volontär selbständig ein Projekt zu betreuen. Eine überwiegende Mehrzahl der Befragten hat demnach die Chance zu eigenständigem wissenschaftlichem Arbeiten. Bei nahezu der Hälfte der befragten Volontäre liegt ein solches selbständig betreutes Projekt im Bereich der Ausstellungen. Eigene Publikationen sind mit knapp 15 % die zweithäufigste Art der eigenverantwortlichen Arbeit. Dicht gefolgt von Öffentlichkeitsarbeit, Museumspädagogik und Forschung. Je zwei Nennungen erhielten überdies Verwaltungstätigkeiten und Dokumentationen.

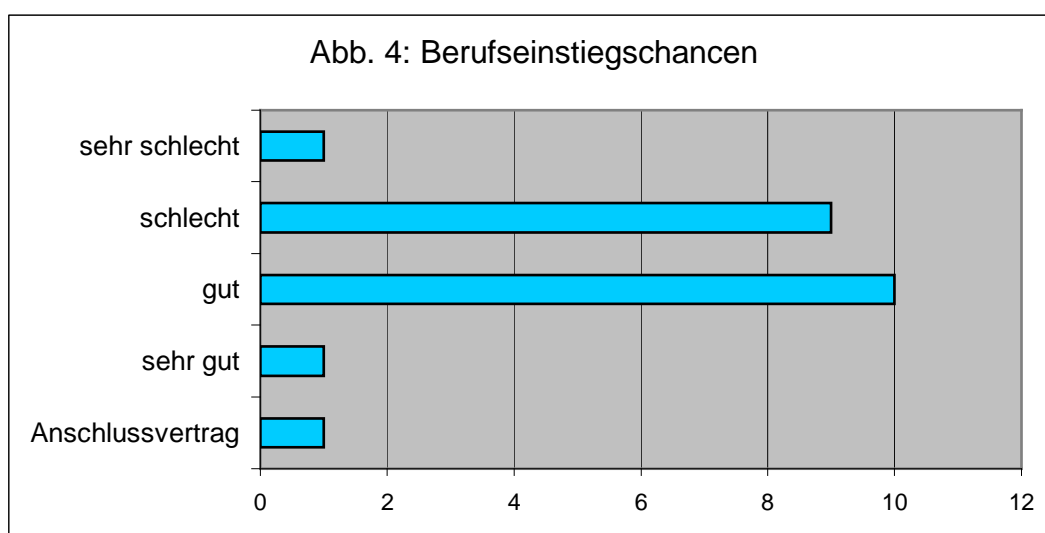
Da das Volontariatsverhältnis für die spätere Arbeit im Museums- und Ausstellungswesen qualifizieren soll, sind Fortbildungsmaßnahmen unumgänglich. Die Möglichkeit an solchen internen oder externen Veranstaltungen teilzunehmen obliegt 19 von 22 Befragten. Von diesen 19 Volontä-

ren erhalten immerhin 16 Personen finanzielle Unterstützung, zumeist in der Form von Reisekostenerstattung.

Neben all diesen Ausbildungsinhalten ist es obendrein wichtig, die persönlichen Eindrücke der Volontäre zu betrachten. Hierauf wird im nächsten Kapitel eingegangen.

4.3 Subjektive Einschätzung der Volontäre

Das Volontariatsverhältnis stellt eine Ergänzung zur wissenschaftlichen Ausbildung an einer Hochschule dar und soll auf den späteren Berufseinstieg vorbereiten. Demnach wäre es interessant zu wissen, wie die Volontäre ihre eigene Situation beurteilen. Um dies herauszufinden stellte ich ihnen zunächst die Frage, ob sie den Aspekt der Ausbildung im Vordergrund sehen. Bei rund 64 % trifft dies zu, die übrigen 36 % dagegen beantworten diese Frage mit nein. Als Begründung hierfür wird beispielsweise aufgeführt, dass der Aspekt der Ausbildung „*nicht im Vordergrund, aber vorhanden*“ ist. Allerdings wird auch die Kritik laut, Volontäre seien lediglich „billige wissenschaftliche Mitarbeiter“ und die Art der Ausbildung sei nur in Form von „learning by doing“ aufzufinden. Entsprechend fällt die Einschätzung der Berufseinstiegschancen aus.



Ein einziger Volontär kann sich mit einem bereits vorhandenen Anschlussvertrag glücklich schätzen und ein weiterer empfindet seine Ein-

stiegschancen als sehr gut. Nahezu 45 % sehen ihre Chancen auf einen Einsatz im gewünschten Berufsfeld als gut an, wohingegen rund 40 % ihre Aussichten als schlecht beurteilen. Einmal werden die Berufseinstiegsmöglichkeiten sogar als sehr schlecht befunden.

Des Weiteren gab der Fragebogen den Volontären die Möglichkeit Kritik zu äußern und Verbesserungsvorschläge für Volontariate zu geben. Hier von machte in etwa die Hälfte aller Befragten Gebrauch. Einer der häufigsten Kritikpunkte war wohl die schlechte Bezahlung in Verbindung mit dem vergleichsweise hohen Arbeitsaufwand und dem engagierten Einsatz. Volontäre würden „häufig als Ersatz für teure Arbeitskräfte gesehen“, so ein Teilnehmer der Erhebung. Ebenso wurde kritisiert, dass „viel zu viele Volontäre für inexistente Stellen“ ausgebildet werden. Es besteht demnach die Gefahr, Volontäre zu Vollzeitarbeitskräften ohne berufliche Perspektiven heranzuziehen. Unsicherheiten in Bezug auf Ausbildungsinhalte wurden ebenfalls bemängelt. Glück würde eine zu große Rolle bei den Inhalten des Volontariats spielen. Ob man nun ein eigenes Projekt übertragen bekommt und ob dem Volontariatsverhältnis ein gewisser Ausbildungscharakter zukommt, oder ob man nur wissenschaftliche Mitarbeiter ersetzt für die keine Personalmittel zur Verfügung stehen, hängt zu sehr vom Zufall und von der Stelle ab auf welche ein Volontär trifft. Darüber hinaus stellen auch die Unzureichenden Informationen über die Möglichkeiten im Volontariat einen Grund zur Unzufriedenheit der Volontäre dar.

Da das Volontariat jedoch auch eine gute Erfahrung darstellt, um Erfahrungen zu sammeln, Kenntnisse zu vertiefen und Kontakte zu knüpfen, bieten die Vorschläge der Volontäre die Möglichkeit, das Volontariatsverhältnis zu optimieren. Auch hier wird zunächst eine „adäquate Angleichung des Gehalts“ angeregt. Zudem wären gewisse Mindeststandards bezüglich der Ausbildungsinhalte eine wünschenswerter Schritt. So schlägt einer der Befragten vor, eine „ausbildungsbegleitende Betreuung (...) ähnlich einer Berufsschule“ ins Leben zu rufen, um dem Ausbildungscharakter durch ein einheitliches Weiterbildungsniveau gerecht zu werden. Eine weitere Anregung führt auf, größeren Wert auf die Vernetzung der

Institutionen untereinander zu legen. Innerhalb der Einrichtungen werden regelmäßige Feedbackgespräche und Ausbildungspläne gewünscht. Hierdurch erhoffen sich die Volontäre, den Verlauf und die Entwicklung während des Volontariats zu verbessern. Ein letzter Vorschlag beinhaltet die Idee, eine Art Rotationsverfahren zu entwickeln, damit das Volontariat nicht abteilungsgebunden ist, sondern Einblicke in mehrere Bereiche ermöglicht werden.

Unterschiede zwischen den einzelnen Volontariaten sind meiner Ansicht nach weniger auf die regionale Lage, als auf die differenzierte Gestaltung der Institutionen zurückzuführen. Das breite Spektrum der Äußerungen von Seiten der Volontäre, macht die derzeitige Situation der Volontäre deutlich und gibt zahlreiche Anreize zur Optimierung der Ausbildungssituation.

5 Studien zur Situation der Volontäre

In den letzten Jahren wurden durch das Engagement zahlreicher Volontäre und diverser anderer berühmter Personen Untersuchungen zur Analyse der Volontariatsverhältnisse durchgeführt. Zu erwähnen ist hier beispielsweise die Verbleibstudie über Volontäre aus baden-württembergischen Museen, Gedenkstätten und aus der Denkmalpflege, welche durch den Arbeitskreis Volontariat im Jahr 2002 ins Leben gerufen wurde. Ziel dieser Befragung war es unter anderem herauszufinden, wie die Chancen auf eine Anstellung im angestrebten Berufsfeld nach Ablauf des Volontariatsverhältnisses stehen. Ob das Volontariat also sinnvoll und effektiv auf die spätere berufliche Tätigkeit vorbereitet, oder ob deutliche Defizite bei Ablauf und Inhalt der Ausbildung zu erkennen sind. Im Idealfall bringt eine solche Studie nicht nur Missstände ans Tageslicht, sondern zeigt bereits Ideen und Ansätze zur Lösung solcher Probleme.

5.1 Volontärsbefragung der AG Volontäre im Jahr 2002

Eine Volontärsbefragung anlässlich eines Fortbildungstreffens im Jahr 2002 der AG Volontäre sollte zudem aus der Sicht der Betroffenen mögliche Mängel aufdecken und dadurch die Basis für künftige Entwicklungen darstellen. An dieser in Baden-Württemberg durchgeführten Evaluation beteiligten sich 40 Volontäre, die allesamt im Museums- und Ausstellungswesen beschäftigt sind. Im Weiteren dargestellt finden sich grob zusammengefasst die Ergebnisse dieser Erhebung³⁴ (vgl. auch Hölschen). Rund 75 % der Teilnehmer waren weiblich. Einen Dokortitel besaßen 12 Personen, wobei eine Promotion bei vier Volontären eine zwingende Voraussetzung für ihre Einstellung war und bei einer weiteren Person zumindest eine erwünschte Qualifikation darstellte. Ganze zwei Drittel der Befragten gingen ihr Volontariat direkt nach der Universität an, wogegen ein weiteres Drittel zuerst Berufserfahrung sammelte. Durch öffentliche Ausschreibung auf die Stelle aufmerksam geworden waren Dreiviertel der teilnehmenden Volontäre und bei gut der Hälfte der Befragten ist das Land Baden-Württemberg Träger der jeweiligen Einrichtung. Die Dauer des Volontariats wurde in nahezu allen Fällen mit zwei Jahren angegeben; nur in zwei Ausnahmefällen wird zusätzlich die Möglichkeit zur Verlängerung des Volontariatsverhältnisses angemerkt.

Auch die Inhalte des Volontariats wurden in den Fragebögen abgefragt. So gaben 31 Personen an, die Gelegenheit zu erhalten, ein eigenes Projekt durchzuführen. Welcher Art diese selbständige Arbeit war, wurde mit diversen Antwortmöglichkeiten bestimmt. Bei einem Großteil wurde der Bereich Ausstellungen genannt. Auch Museumspädagogik und Dokumentationen schienen häufig in Form eines selbständigen Projektes angewandt zu werden. Weitere Nennungen waren zudem Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltungstätigkeiten, Forschung und auch eigene Publikationen. Eine alarmierende Tatsache ist, dass nur rund der Hälfte, nämlich 21 Personen

³⁴ Hölschen, Barbara: Das wissenschaftliche Volontariat in Museen, Denkmalämtern und Gedenkstätten in Baden-Württemberg aus der Sicht der Volontäre in Museumsblatt. Mitteilungen aus dem Museumswesen Baden-Württemberg, 2002, Heft 33, S. 23-24 (im folgenden zitiert als „Hölschen: Museumsblatt“).

ein Ansprechpartner oder Ausbildungsbetreuer zur Verfügung stand. Der restliche Teil hingegen vermisst eine solche Unterstützung. Die „Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre an Museen“ der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder, die bereits in vorherigen Kapiteln erwähnt wurden, sind lediglich 50 % der Befragten ein Begriff³⁵. Ganzen 34 Personen wurde die KMK-Grundsätze nicht bei Unterzeichnung ihres Arbeitsvertrages übergeben, womit nur sechs von 40 Volontären diese Grundsätze ausgehändigt wurden. Bei Fortbildungsmaßnahmen wird zunächst zwischen internen und externen Maßnahmen unterschieden. Innerhalb ihrer jeweiligen Institution erhielten einzig drei Volontäre die Möglichkeit an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Ein hinlängliches Fortbildungsangebot wäre jedoch wichtig, um die Chancen der Volontäre auf einen guten Berufseinstieg zu erhöhen. Externe Fortbildungsmaßnahmen stehen immerhin 35 Personen zum Angebot und davon erhalten rund 25 finanzielle Unterstützung.

Der Fragebogen forderte die Teilnehmer überdies dazu auf, ihr Volontariatsverhältnis nach Sinngehalt zu beurteilen. Das Ergebnis dieser Frage war sehr zwiegespalten; so fühlte sich die eine Hälfte der Befragten nach eigenen Angaben als billige Arbeitskraft ausgebeutet, wohingegen der andere Teil den Aspekt der Aus- und Weiterbildung im Vordergrund sieht. Vorschläge zur Optimierung wurden zahlreich genannt. Eine der häufigsten Antworten war *„die Forderung nach einem verbindlichen Rahmenplan für das Volontariat und nach Ausbildungsstandards“*³⁶ (Hölschen). Weitere Angaben waren überdies der Wunsch nach mehr Fortbildungsmaßnahmen und die Forderung nach besserer Bezahlung. Nicht wenige Teilnehmer äußerten den Vorschlag, den Austausch mit Volontären anderer Einrichtungen auszubauen und zu verstärken. Ebenfalls angeregt wurde mehr Selbständigkeit in Bezug auf eigene Projekte übertragen zu bekommen.

³⁵ siehe Kapitel 2.2 KMK-Grundsätze.

³⁶ Hölschen: Museumsblatt, S.23-24.

Die genannten Punkte machen die Kritik der Volontäre an ihrer damaligen Situation deutlich. Nicht zuletzt deshalb empfand ich es als umso wichtiger, eine eigene kleine Umfrage zu starten und meine Ergebnisse mit denen anderer veröffentlichter Erhebungen zu vergleichen. So würden sich inzwischen eingetretene Fortschritte erkennen lassen, die gravierendsten Unterschiede ermitteln und mögliche Verbesserungsvorschläge zusammengefasst darstellen lassen.

5.2 Vergleich mit meiner Datenerhebung

Wie bereits im obigen Abschnitt angeführt, möchte ich im Folgenden die Ergebnisse meiner eigenen Datenerhebung mit denen der Volontärsbefragung der AG Volontäre aus dem Jahr 2002 vergleichen. Zwischenzeitlich eingetretene Entwicklungen können somit aufgezeigt werden. Zudem werden die Werte meiner Befragung durch einen solchen Vergleich bestätigt oder gegebenenfalls entkräftigt.

Die Befundbasis der Volontärsbefragung der AG Volontäre umfasst 40 Fragebögen, wodurch ihre Repräsentativität wesentlich höher ist. Der Anteil der weiblichen Volontäre liegt in beiden Fällen deutlich über dem der männlichen Befragten. Bei näherer Betrachtung der Altersstruktur lassen sich hingegen leichte Unterschiede aufweisen. So war der überwiegende Teil der Volontäre im Jahr 2002 nicht älter als 31 Jahre. Heute ist nach meinen Werten rund die Hälfte aller Befragten zwischen 30 und 35 Jahren alt und nur 36 % sind jünger. Dies spiegelt sich auch im Anfangszeitpunkt des Volontariatsverhältnisses wieder. Während die Befragung der AG Volontäre zu dem Ergebnis kam, dass gut zwei Drittel der Personen ihr Volontariat direkt nach der Universität antraten, sind dies bei meiner Erhebung nur noch rund 45 % der Teilnehmer. Übereinstimmend wird die Dauer der Volontariate bei beiden Erhebungen in den meisten Fällen mit zwei Jahren angegeben. Auch bei der Frage der Trägerschaft der Volontariate werden die meisten Stellen nach wie vor vom Land gestellt. Bei der Anzahl der Personen mit Dokortitel lassen sich keine gravierenden Unter-

schiede feststellen. Etwa 25 bis 30 % der Volontäre haben jeweils promoviert.

Schenkt man den Ergebnissen der Befragungen Glauben, so hat sich die Zahl derer, denen ein Projekt zur eigenständigen Betreuung übertragen wurde von etwas mehr als 75 % auf 90 % erhöht. Eine erfreuliche Entwicklung lässt sich auch in Bezug auf einen Ansprechpartner erkennen. Waren es bei der Befragung der AG Volontäre gerade einmal knapp über 50 % der Volontäre, die eine Person zur ausbildungsbegleitenden Betreuung an ihrer Seite wussten, so sind es nach den Ergebnissen der von mir durchgeführten Befragung bereits über 95 % der Volontäre. Dagegen sind die 1995 verabschiedeten Grundsätze der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in beiden Fällen lediglich rund der Hälfte der Volontäre bekannt und wurden nur einem Bruchteil ausgehändigt. An Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen steht den Umfragten nach einem Großteil der Volontäre zu. Überwiegend wird hierfür finanzielle Unterstützung, beispielsweise in Form von Reisekostenerstattung, gewährt.

Den Aspekt der Ausbildung im Vordergrund sehen, gemäß den Werten der Volontärsbefragung der AG Volontäre, etwa die Hälfte aller Teilnehmer. Meiner Datenerhebung nach sind es immerhin knapp 64 % der Volontäre. Außerdem hatten die Teilnehmer bei beiden Erhebungen die Gelegenheit, Kritik zu äußern und Anregungen zur Verbesserung zu geben. Verbindliche Ausbildungsstandards, eine angemessene Vergütung und ein verstärkter Austausch mit anderen Institutionen sind die am häufigsten genannten Forderungen.

6 Einheitliche Regelung?

Wie im Verlauf der Arbeit bis dato deutlich wurde gibt es trotz konstanter Bemühungen um eine einheitliche Regelung des Volontariatsverhältnisses bisher keine gesetzlich gültige Regelung. Es bestehen nach wie vor gravierende Unterschiede bei Vergütung und Inhalt der Volontariate.

6.1 Rückblick

Nicht erst in den letzten Jahren, sondern bereits über einen beachtlichen Zeitraum hinweg, gab es immer wieder Überlegungen und Anregungen das Volontariatsverhältnis durch allgemeinverbindliche Regelungen neu zu strukturieren. Hierdurch wird deutlich, dass sowohl auf Seiten der Volontäre, als auch auf Seiten der Arbeitgeber erhebliche Unsicherheiten existieren. Allgemeingültige Kriterien würden diese Unsicherheiten beseitigen und einen fairen Umgang mit Volontären garantieren.

Im Weiteren dargestellt sind einige der wichtigsten Entwicklungen in Bezug auf Volontariate im Ausstellungs- und Museumswesen der vergangenen Jahrzehnte. Schon im Jahr 1984 wurden auf Anreiz des deutschen Museumsbundes hin, durch das Institut für Museumsforschung (IfM) Daten zu Beschäftigungsverhältnissen für Volontariate gesammelt³⁷ (vgl. auch Institut für Museumskunde). Nur wenige Jahre später wurde diese Datensammlung zudem auf Stellen in der Denkmalpflege erweitert. 1989 fand eine Untersuchung des Unterausschusses Museen und Denkmalpflege der Kultusministerkonferenz statt. Ziel dieser Studie war es, die Möglichkeiten zur Verbesserung des Volontariats mit einem berufsbildenden Abschluss zu ermitteln. Der daraufhin entwickelte Katalog von Arbeitsrichtlinien erzielte jedoch keine merkliche Rückmeldung³⁸ (vgl. Löcken). Bundesweite Treffen der Volontäre finden seit 1991 jährlich statt. Ins Leben gerufen wurden diese Versammlungen in erster Linie um Kritik an den Ausprägungen des Volontariatsverhältnisses zusammenzutragen. *„Die Tagungen dienen [...] der Information, dem fachlichen Austausch und der Fortbildung. Es werden Vorträge eingeladener Referenten, Diskussio-*

³⁷ Institut für Museumskunde: Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2002, Berlin 2003, Heft 57, S. 56f., <http://elib.zib.de/museum/ifm/mat57.pdf>, 14.01.2009 (im folgenden zitiert als „IfM: Gesamterhebung 2002“).

³⁸ Löcken, Monika: Wissenschaftliche Volontariate an den Museen in der Bundesrepublik Deutschland, in Mitteilungen und Berichte aus dem Institut für Museumskunde, Berlin 1996 Heft Nr. 5, S. 5f., <http://www.smb.museum/ifm/dokumente/mitteilungen/MIT005.pdf>, 07.01.2009 (im folgenden zitiert als „Löcken: Mitteilungen IfM“).

nen, Führungen und Workshops angeboten³⁹ (Deutscher Museumsbund, AK Volontariat). In den Jahren 1993 und 1994 konferierte der deutsche Museumsbund anlässlich seiner Jahrestagung zu Fragen zur aktuellen Situation der Volontäre im Museumswesen⁴⁰ (vgl. auch Löcken). Die Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre/Volontärinnen an Museen wurden mit Beschluss der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder im März 1995 erlassen. Auf den Inhalt dieser Grundsätze wird in einem anderen Kapitel ausführlicher eingegangen⁴¹. 1998 gilt als Gründungsjahr des Arbeitskreis Volontariat, der eine bundesweite Interessenvertretung der Volontäre darstellt⁴² (vgl. Forkel). Durch die unmittelbare Ankopplung an den deutschen Museumsbund konnte sich dieser Arbeitskreis schnell etablieren. Er stellt eine relativ zentrale Anlaufstelle dar und ermutigte zahlreiche Volontäre zur Gründung weiterer Arbeitskreise, hauptsächlich im Bereich der Weiterbildungsorganisation. Empfehlungen für den organisatorischen und inhaltlichen Aufbau der Volontariate lieferte der 1999 veröffentlichte Rahmenplan der Ständigen Konferenz der Kultusminister. Das Institut für Museumsforschung führte eine statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2002 durch. Diese Erhebung enthält Zahlen, die den Trend zum Anstieg von Volontariatsstellen aufzeigen. *„Für das Jahr 1987 wurden 216 Stellen für wissenschaftliche Volontäre registriert, und für das Jahr 1992 sind insgesamt 261 Stellen für Volontäre benannt worden“*⁴³ (Institut für Museumskunde). Nur zehn Jahre später hat sich diese Zahl nahezu verdoppelt, denn laut der statistischen Gesamterhebung waren 2002 416 Arbeitsplätze für wissenschaftliche Volontäre verzeichnet. Die Untersuchung gibt überdies preis, dass rund 80 % der

³⁹ Deutscher Museumsbund: AK Volontariat, Volontärstagungen, <http://www.museumsbund.de>, 20.01.2009.

⁴⁰ Löcken: Mitteilungen IfM, S. 5f.

⁴¹ siehe Kapitel 2.2 KMK-Grundsätze.

⁴² Forkel, Jens A.: Zwischen Geschichte und Arbeitsmarkt. Eine Studie zum Bildungsweg wissenschaftlicher VolontärInnen im Rahmen der Europäischen Hochschulreform, 2007, <http://www.smb.museum/smb/media/collection/16334/ExpertiseForkel.pdf>, 14.01.2009, S. 7.

⁴³ IfM: Gesamterhebung 2002, S.56.

Einrichtungen, die Volontäre beschäftigen können in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehen.

All diese Ereignisse skizzieren den langen Prozess zur einheitlichen Regelung des Volontariatsverhältnisses, der bis dato andauert.

6.2 Positive Aspekte des Volontariatsverhältnisses

Das Volontariat stellt eine berufliche Qualifikation für den späteren Einstieg im gewünschten Berufsfeld dar. Hierdurch eröffnen sich den Volontären zahlreiche Chancen und Vorteile.

Neben den klassischen Museumsaufgaben – Sammeln, Bewahren, Forschen und Vermitteln – werden auch Einblicke in die Verwaltungstätigkeiten eines Museums gewährt. Immer häufiger fallen zudem Aufgaben des Museumsmanagements in das Arbeitsgebiet der Volontäre. Ein solch breites Spektrum bietet die Möglichkeit sich intensiv auf die Tätigkeit im Museumsdienst vorzubereiten. *„Eine breite und fundierte Ausbildung geht ferner mit dem Ziel der Museen einher, die Museumsarbeit kontinuierlich zu professionalisieren und nachhaltig abzusichern“*⁴⁴ (Schulkat). Fortbildungsmaßnahmen, sowohl hausintern als auch durch externe Schulungen, erlauben den Volontären überdies, sich fachspezifisch weiterzubilden und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Auch ein Projekt selbstständig zu betreuen weist die Chance auf, Erfahrungen zu sammeln und sich in eigenverantwortlichem Arbeiten zu üben. Insbesondere die Tatsache, dass ein Volontariatsverhältnis, aufgrund einer Dauer von in der Regel zwei Jahren, eine vergleichsweise langfristige Mitarbeit an einem solchen Projekt erlaubt, macht dies reizvoll. Wird den Volontären darüber hinaus ein sogenannter Studientag eingeräumt, so kann dieser für eigene wissenschaftliche Untersuchungen und Arbeiten genutzt werden. In welchem Umfang all diese Ausbildungsmöglichkeiten für die Volontäre bestehen, hängt jedoch von der jeweiligen Institution und dem Engagement der Mitarbeiter und der Volontäre selbst ab.

⁴⁴ Schulkat, Sonja: Das Volontariat im Museum – Ausbildung oder Farce?
http://www.museumsvolontaere.de/pdf/Vortrag_Schulkat.pdf, 02.02.2009 (im folgenden zitiert als "Schulkat: Museumsvolontäre").

6.3 Negative Aspekte des Volontariatsverhältnisses

Ein Volontariat bietet demnach die Möglichkeit, eine gute Förderung zu erhalten und sich umfassend für das spätere Berufsleben zu qualifizieren. Hier stellt sich die Frage, ob dies auch ohne gewisse Ausbildungsstandards erreicht werden kann?

Zahlreiche Museen stellen keine Ausbildungspläne aus. Die Volontäre erhalten somit keinen Überblick über den Verlauf ihrer Ausbildung, was den Vergleich mit anderen Institutionen zusätzlich erschwert. Durch die divergente Ausgestaltung der Volontariatsverhältnisse ist ein Vergleich ohnehin nicht einfach. Von einer guten Ausbildung, über „learning by doing“, bis hin zum bloßen Ersatz für wissenschaftliche Mitarbeiter kann ein Volontariat ausgeprägt sein. Auf die zum Teil sehr schlechte Vergütung wurde in vorherigen Kapiteln ausführlich eingegangen⁴⁵. Es wurde festgestellt, dass ein „*Volontärsgehalt – erarbeitet mit einer vollen Stelle – anscheinend selten zum Lebensunterhalt reicht*“⁴⁶ (Schulkat). In Zeiten finanzieller Engpässe wird das Gefühl verstärkt, lediglich die Arbeit eingesparter Wissenschaftler zu verrichten, ohne angemessen bezahlt zu werden. Zudem sind die Aussichten auf eine Festanstellung im angestrebten Berufsfeld eher gering wohingegen die Zahl der Volontäre in den letzten 20 Jahren beständig angestiegen ist⁴⁷ (vgl. auch IfM).

6.4 Vorschläge zur einheitlichen Regelung

Einheitliche Mindeststandards festzulegen ist wohl der wichtigste Schritt zur Verbesserung der Volontariatsverhältnisse. Zunächst sollten die Rahmenbedingungen, wie die Dauer des Volontariats, gesetzlich geregelt werden. Für den Ablauf und den Inhalt der Ausbildung klare Vorgaben aufzustellen erscheint überdies als äußerst sinnvoll. Des Weiteren wäre es wünschenswert, das Volontariat als festen Bestandteil einer gesetzlich geregelten Ausbildung oder einem Studium anzugliedern. So würden die

⁴⁵ Siehe Kapitel 2.1.2.

⁴⁶ Schulkat: *Museumsvolontäre*, S. 7-8.

⁴⁷ IfM: *Gesamterhebung 2002*, S.56f.

gravierenden Unterschiede und Rechtsunsicherheiten beseitigt und die Homogenität der Ausbildungsmaßnahmen gesichert. Zudem sind Arbeitsgruppen die sich für die Interessen der Volontäre einsetzen eine gute Möglichkeit auch mit Volontären anderer Institutionen in Kontakt zu treten und sich auszutauschen. Ein weiterer Aspekt stellt die Vergütung dar. Diese sollte der wissenschaftlichen Qualifikation der Volontäre gerecht werden und den Lebensunterhalt finanzieren können. Zwar schmälert die Tatsache, dass ein Volontariat der Ausbildung dient die Höhe der Bezahlung, dennoch sollten der enorme Arbeitsaufwand und das Engagement der Volontäre durch eine angemessene Vergütung gewürdigt werden.

7 Fazit

Im Rahmen meiner Diplomarbeit komme ich letztlich zu dem Ergebnis, dass verbindliche juristische Grundlagen für Volontäre im Museums- und Ausstellungswesen derzeit nur in Form der Volontärsverträge und in den jeweiligen hausinternen Regelungen zu finden sind. Die von der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder verabschiedeten Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre/Volontärinnen an Museen besitzen keinen verbindlichen Charakter. Sie stellen lediglich Empfehlungen dar, um den organisatorischen und inhaltlichen Aufbau zu vereinheitlichen. Für die Ausgestaltung der Ausbildung ist vielmehr ausschlaggebend, wer Träger der Einrichtung ist und mit welchem Engagement Volontäre und Institutionen die Ausbildung angehen.

Zur Erinnerung, ein Volontariat stellt eine praxisbezogene Ergänzung zum abgeschlossenen Hochschulstudium dar und soll für die anschließende Arbeit an Museen qualifizieren. Nicht nur im Theorieteil, sondern auch im empirischen Teil meiner Arbeit wurde deutlich, dass bundesweit enorme Unterschiede in Qualität und Inhalt der Volontariatsverhältnisse zu finden sind. Auch die Bezahlung erfolgt nicht nach einheitlichen Standards. Einer der Hauptgründe hierfür liegt in der Vermischung von Ausbildung und voller Mitarbeit.

Um im internationalen Vergleich standhalten zu können ist eine gute Ausbildung auch im Museums- und Ausstellungswesen unabdingbar. Zahlreiche engagierte Vertreter der Volontäre sind nicht erst seit kurzem bemüht, einheitliche Standards und Regelungen für die Volontäre zu schaffen. Bislang jedoch ohne zufriedenstellende Erfolge. Es ist demnach offensichtlich, dass die Förderung der Nachwuchskräfte an deutschen Museen ausgebaut und optimiert werden muss, um nicht zuletzt die Zukunft und das Fortbestehen der Museumskultur zu sichern.

Anlagen:**Fragebogen zur Diplomarbeit >>Personalpolitische Aspekte bei Volontariaten<<**

Hinweise:

Bitte füllen Sie den Fragebogen durch einfaches Ankreuzen der zutreffenden Antwortmöglichkeit(en) aus. Selbstverständlich wird Ihre Anonymität gewahrt.

Die ausgefüllten Fragebögen schicken Sie bitte an mich zurück (meine Kontaktdaten sind dem Begleitschreiben zu entnehmen).

1. Alter

- bis 30 Jahre 30 bis 35 Jahre 35 bis 40 Jahre
 40 bis 45 Jahre über 45 Jahre

2. Geschlecht

- männlich weiblich

3. Dauer ihres Volontariats?

- 1 Jahr 2 Jahre Sonstige: _____

Wurde es verkürzt?

- Ja, aus folgenden Gründen: _____

- Nein

Wurde es verlängert?

- Ja, aus folgenden Gründen: _____

- Nein

4. Wer ist Träger der Institution in der Sie ihr Volontariat absolvieren?

- Staat Land Stadt Stiftung

privater Träger Sonstiger: _____

5. Welchen Hochschulabschluss haben Sie?

Diplom Magister Sonstiger: _____

6. Haben Sie promoviert?

Ja Nein

Wenn ja, war die Promotion Bedingung für Ihre Einstellung?

Ja Nein

7. War eine Promotion bei der Einstellung erwünscht?

Ja Nein

8. Haben Sie das Volontariat direkt nach der Universität angetreten?

Ja

Nein: _____

9. Welche thematische Ausrichtung hat die Einrichtung an der Sie ihr Volontariat absolvieren?

Archäologie Denkmalpflege Geschichte

Kunstgeschichte Naturkunde Volkskunde

Sonstige: _____

10. Welche Schwerpunkte umfasst ihre Arbeit als Volontär?

Ausstellungsorganisation Dokumentation

Management Marketing

Museumspädagogik Öffentlichkeitsarbeit

Sonstige: _____

11. Sind Ihnen die KMK-Grundsätze bekannt?

Ja Nein

Wenn ja, wurden Ihnen die KMK-Grundsätze bei Abschluss ihres Vertrages ausgehändigt?

Ja Nein

12. Ist das Volontariat nach den KMK-Grundsätzen ausgerichtet?

Ja Nein

13. Gibt es einen Ausbildungsplan?

Ja Nein

14. Steht ihnen ein Ansprechpartner zur ausbildungsbegleitenden Betreuung zur Verfügung?

Ja Nein

15. Wurde/Wird Ihnen während ihres Volontariats die selbständige Betreuung eines Projektes übertragen?

Ja Nein

Wenn ja, welcher Art ist das Projekt?

Ausstellungen Dokumentation
 eigene Publikation Forschung
 Museumspädagogik Öffentlichkeitsarbeit
 Verwaltungstätigkeit Sonstige: _____

16. Haben Sie die Möglichkeit an Fortbildungsmaßnahmen für Volontäre teilzunehmen?

Ja Nein

Wenn ja, erhalten Sie hierfür finanzielle Unterstützung?

Ja Nein

17. Wie sind Sie auf die Stelle aufmerksam geworden?

- Initiativbewerbung öffentliche Ausschreibung
 Kontakte Sonstige: _____

18. Sehen Sie den Aspekt der Ausbildung im Vordergrund?

- Ja Nein: _____

19. Wie schätzen Sie Ihre Chancen auf einen Einsatz im angestrebten Berufsfeld ein?

- Bereits einen Anschlussvertrag erhalten
 sehr gut gut schlecht sehr schlecht

20. Kritik:

21. Verbesserungsvorschläge:

Vielen Dank!

Literaturverzeichnis:

Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung, 12., durchgesehene Auflage, Berlin, 2008

Bänsch, Axel: Wissenschaftliches Arbeiten, 9. Auflage, München, 2008

Braun/Mühlhausen/Munk/Stück: Berufsbildungsgesetz Kommentar, Köln, 2004

Bühner, Markus: Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion, München, 2004

Deutscher Museumsbund: Empfehlung zur Vergütung von wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontären in Museen, Berlin, 2007,
http://www.museumsbund.de/cms/fileadmin/ak_volontariat/dokumente/2007_05_Empfehlung_Verguetung_Volontariat.pdf, 20.12.2008

Deutscher Museumsbund: Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre/Volontärinnen an Museen,
http://www.museumsbund.de/cms/fileadmin/ak_volontariat/dokumente/Grunds_beschaeftigung_Volont_museen.pdf, 21.12.2008

Deutscher Museumsbund: Länder & Kommunen und die Museen,
<http://www.museumsbund.de/cms/index.php?id=572&L=0&STIL=0>,
04.02.2009

Forkel, Jens A.: Zwischen Geschichte und Arbeitsmarkt. Eine Studie zum Bildungsverlauf wissenschaftlicher VolontärInnen im Rahmen der Europäischen Hochschulreform
<http://www.smb.museum/smb/media/collection/16334/ExpertiseForkel.pdf>, 14.01.2009

Hölschen, Barbara: Das wissenschaftliche Volontariat in Museen, Denkmalämtern und Gedenkstätten in Baden-Württemberg aus der Sicht der Volontäre in Museumsblatt. Mitteilungen aus dem Museumswesen Baden-Württemberg, 2002, Heft 33, S. 23-24

Hohlbaum, Anke/Olesch, Gunther: Human Resources, 2. Auflage, Rinteln, 2006

Holtbrügge, Dirk: Personalmanagement, 3. Auflage, Berlin, 2007

ICOM Deutschland: Ethische Richtlinien für Museen, <http://www.icom-deutschland.de/client/media/6/dicom.pdf>, 22.01.2009

Institut für Museumsforschung: Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2002, <http://elib.zib.de/museum/ifm/mat57.pdf>, 14.01.2009

Klink, Joachim: Arbeitsrecht leicht lernen, Stuttgart

Krieg, Hans-Jürgen/Ehrlich, Harald: Personal. Lehrbuch mit Beispielen und Kontrollfragen, Stuttgart, 1998

Lakies, Thomas/Nehls, Hermann: Berufsbildungsgesetz Basiskommentar, Frankfurt am Main, 2007

Löcken, Monika/unter Mitarbeit von Dauskardt, Michael: Wissenschaftliche Volontariate an den Museen in der Bundesrepublik Deutschland, in Mitteilungen und Berichte aus dem Institut für Museumskunde, Berlin 1996, <http://www.smb.museum/ifm/dokumente/mitteilungen/MIT005.pdf>, 07.01.2009

Personalpolitik Skript:

http://www.bwl2.uni-bonn.de/Personalpolitik_Script.pdf, 27.01.2009

Portal Kunstgeschichte: Stellenmarkt,

http://www.portalkunstgeschichte.de/beruf_karriere/stellenmarkt.php?id4011, 10.02.2009

Schmitt, Jochem: Rechtsfragen des Volontariats, Gutachten erstattet im Auftrag der Stiftung Preußischer Kulturbesitz, Berlin, www.smb.museum/ifm/dokumente/mitteilungen/MIT002.pdf, 17.01.2009

Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke: Methoden der empirischen Sozialforschung, 7., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage, München, 2005

Schukat, Sonja: Das Volontariat im Museum – Ausbildung oder Farce?

http://www.museumsvolontaere.de/pdf/Vortrag_Schukat.pdf, 02.02.2009,

Erklärung:

„Ich versichere, dass ich diese Diplomarbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe.“

Datum, Unterschrift