

3. JAHRGANG, 2021



JÄHRLICH IN OPEN ACCESS

# ZEITARBEIT

Aus- und Weiterbildungszeitschrift für die Geschichtswissenschaften



3/2021

Benedikt Bego-Ghina

## ZWISCHEN THEORIE, PRAXIS UND CORONA

# DAS WISSENSCHAFTLICHE VOLONTARIAT IM MUSEUM

## – AUSZÜGE AUS DER VOLONTARIATSUMFRAGE 2020 –

Der Berufsweg ins Museum führt nach einem entsprechenden Studium im Regelfall zunächst über ein zweijähriges wissenschaftliches Volontariat. Welche Erfahrungen die Volontär\*innen in dieser Zeit machen, ist dabei so vielfältig wie die deutsche Museumslandschaft selbst, denn die Organisation und Ausgestaltung der Volontariate liegen bei den Museen, die diese spezielle Form der Ausbildung anbieten. Schon durch die unterschiedliche Größe und thematische Ausrichtung der Häuser werden dabei verschiedene Schwerpunkte gelegt. Gewisse rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen müssen jedoch eingehalten werden. Welche dies sind, lässt sich unter anderem dem Leitfaden zum wissenschaftlichen Volontariat entnehmen, der vom Deutschen Museumsbund (DMB) herausgegeben wird und zuletzt im Jahr 2018 aktualisiert wurde.<sup>1</sup> Der DMB ist mit über 1000 Mitgliedsinstitutionen der größte Interessenverband von Museen in Deutschland, dementsprechend hat der Leitfaden innerhalb der Museumswelt inzwischen sehr große Bekanntheit erlangt. Um zu erfahren, wie es in der Praxis um die Umsetzung der darin beschriebenen Standards steht, und die Situation der Volontär\*innen in Deutschland allgemein zu dokumentieren, führt der *Arbeitskreis Volontariat des Deutschen Museumsbund* jährlich eine Umfrage durch. In

Auszügen sollen die Ergebnisse aus dem Jahr 2020 hier vorgestellt werden.<sup>2</sup>

Ein zentrales Fazit der Umfragen der vergangenen Jahre lautete, dass die Umsetzung des Leitfadens zwar voranschreitet, teilweise aber immer noch große Unterschiede zwischen der Theorie und Praxis, das heißt zwischen den Empfehlungen des Leitfadens und der Situation in den Museen, bestehen. Dies mag der Vielfältigkeit der Museen geschuldet sein, die eine Eins-zu-eins-Umsetzung von allgemeinen Empfehlungen schwierig macht. Allerdings lässt sich auch eine gewisse Unsicherheit darüber feststellen, wie es sich mit der rechtlichen Stellung des Volontariates genau verhält und wie verbindlich die daraus folgenden Empfehlungen eigentlich sind. Der Deutsche Museumsbund und der Arbeitskreis Volontariat verstehen Volontariate als sogenannte „Andere Vertragsverhältnisse“ nach dem § 26 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Dieser Paragraph findet Anwendung auf „Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse oder Fähigkeiten zu erwerben.“ Es sei gesagt, dass nicht alle Museen die Auffassung des Museumsbundes teilen und das Volontariat nicht als Ausbildung, sondern normales befristetes Arbeitsverhältnis behandeln, für das deutlich andere gesetzliche Regelungen gelten. Wird das Volontariat jedoch als Ausbildung be-

handelt, finden darauf die gesetzlichen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes Anwendung, die Dr. Jens Bortloff in einem für aktuelle und zukünftige Volontär\*innen lesenswerten Aufsatz dargelegt hat.<sup>3</sup> Einige dieser Vorgaben sind sehr eindeutig, andere sind es weniger, werden aber durch die Empfehlungen des Deutschen Museumsbundes eindeutig interpretiert. Diese Empfehlungen des Leitfadens haben daher klare rechtliche Grundlagen und ihre Umsetzung kann ein gutes Volontariat sicherstellen.

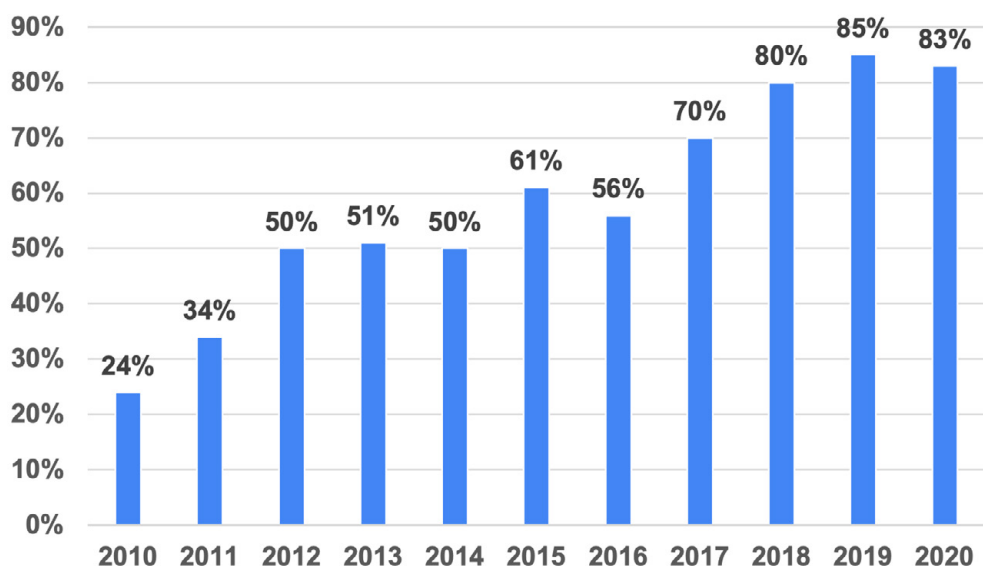
Im Jahr 2020 beteiligten sich insgesamt 342 Volontär\*innen an der über den gesamten Monat November laufende Umfrage. Aufrufe dazu wurden über den Newsletter und die sozialen Medien des Arbeitskreises Volontariat auf Bundesebene sowie verschiedener Arbeitskreise auf Länderebene verbreitet. Aus der Vielzahl der abgefragten Bereiche sollen an dieser Stelle mit der Ausbildungsvergütung, dem Curriculum und dem Umgang mit Corona nur drei Themenfelder herausgegriffen und vorgestellt werden. Sie geben einen Eindruck vom Stand der Umsetzung der Empfehlungen des Leitfadens, der Stellung des Volontariates an den Museen und den teils großen Abweichungen von den gesetzlichen Normen.

## DIE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

Der Deutsche Museumsbund empfiehlt eine Vergütung des Volontariates in Anlehnung an die Entgeltgruppe 13 der Tarifverträge für den Öffentlichen Dienst (TVöD). Für das erste Jahr soll sie 50% der Erfahrungsstufe 1, im zweiten Jahr 50% der Erfahrungsstufe 2 entsprechen. Die wöchentliche Arbeitszeit entspricht dabei einer Vollzeitstelle. Grundsätzlich sind die Museen jedoch frei darin, welche Ausbildungsvergütung sie anbieten. Die Empfehlung des Museumsbundes basiert

auf der zunächst recht vage anmutenden rechtlichen Grundlage des Berufsbildungsgesetzes §§ 17, 26, wonach den Auszubildenden „eine angemessene Vergütung zu gewähren“ ist. Dort heißt es auch: „Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an.“

Das Mindestlohngesetz findet dabei nach gängiger juristischer Meinung auf Volontärinnen und Volontäre keine Anwendung. Eine dementsprechende Entscheidung durch ein Gericht liegt dazu allerdings noch nicht vor. Dennoch dürfte eine Vergütung des Volontariates unter dem Mindestlohn im Sinne der §§ 17, 26 BBiG nicht mehr als „angemessene Vergütung“ einer wissenschaftlichen Ausbildung gelten, die von Personen aufgenommen wird, die bereits einen Universitätsabschluss



Entwicklung von 50% TVöD als Bemessungsgrundlage für die Volontariatsvergütung, Umfrageergebnisse 2010–2020. (Abb.: Deutscher Museumsbund e. V., AK Volontariat)

haben.<sup>4</sup> In der Praxis zeigt sich anhand der 2020 durchgeführten Umfrage trotzdem, dass 10% der Volontär\*innen eine Vergütung von weniger als 1.500 Euro brutto angeben. Eine Summe also, die deutlich unter dem in diesem Jahr geltenden Mindestlohn bei einer 39-Stunden Arbeitswoche liegt.<sup>5</sup> Insgesamt setzt sich die empfohlene Bezahl-

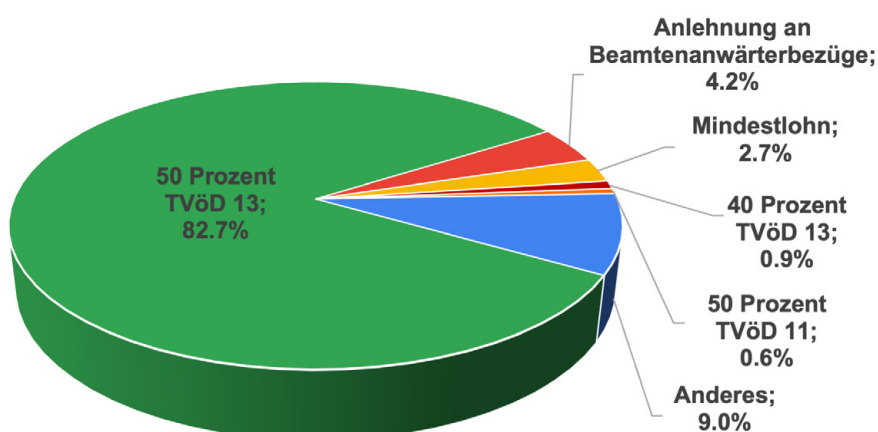
lung von 50% der Entgeltstufe 13 des TVöD für Volontär\*innen jedoch in weiten Teilen der deutschen Museumswelt durch. 2020 gaben immerhin 82,7% der Befragten an, dass sich ihre Vergütung daran orientiere, 2010 waren es nur 24%. Dieser insgesamt starke Anstieg des Anteils über die letzte Dekade ist erfreulich, stagnierte in den letzten drei Jahren allerdings. Möglicherweise ist auf diesem recht hohen Niveau ein Plateau erreicht. Auch wie es um die Umsetzung der mindestens jährlichen Erhöhung der Vergütung steht, wurde abgefragt. Dabei zeigt sich, dass bei nur 49,5% der Volontär\*innen die Ausbildungsvergütung tatsächlich erhöht wurde. Bei der knappen Mehrheit wird diese im Berufsbildungsgesetz eindeutig festgelegte Bestimmung also unterlaufen. In Zahlen bedeutet dies, dass die Volontär\*innen 2020 im Durchschnitt eine Ausbildungsvergütung von 1903,80 Euro brutto erhielten. Die Spannweite ist allerdings erheblich und die verhältnismäßig große Zahl jener, deren Vergütung unter dem Mindestlohn liegt, ist dabei eingerechnet.

### AUSBILDUNG UND CURRICULUM

Das wissenschaftliche Volontariat am Museum ist eine Ausbildung, deren Ziel es ist, „die an der Hochschule erworbenen Kenntnisse in der Praxis anzuwenden und zugleich Kenntnisse für die Tätigkeit an einem Museum zu erwerben.“<sup>6</sup> Dass Volontär\*innen dabei auch Arbeit nach Weisung des Arbeitgebers leisten, ist, wie in allen Ausbildungen, selbstverständlich. Es kommt daher auf ein ausgewogenes Verhältnis von weisungsgebunde-

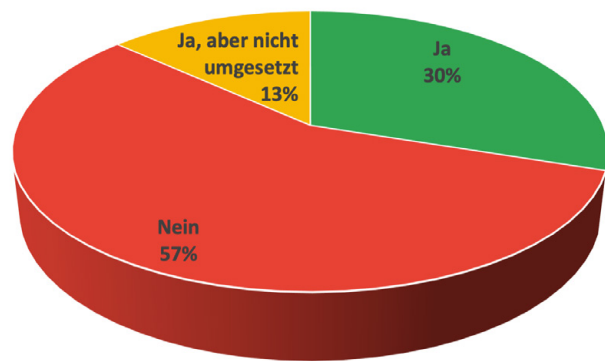
ner Arbeit und Ausbildung an. Kommt die als Anstellungsziel vertraglich vereinbarte Ausbildung der Volontär\*innen zu kurz und steht stattdessen die Erledigung konkreter Aufgaben im Mittelpunkt, kann es sein, dass es sich in diesen Fällen um sogenannte ‚Scheinvolontariate‘ handelt. Bei ihnen geht es nicht um den Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten durch die vermeintlichen Volontär\*innen, sondern um ihre Arbeitsleistung. Die Unzufriedenheit über solche Volontariate lässt sich aus den Antworten zu den Fragen mit Freitextfeldern der Volontariatsumfrage deutlich herauslesen. Volontär\*innen beschreiben sich als „billige Arbeitskraft“ oder als Ersatz für eine entfallene Vollzeitstelle. Eine weitere häufig vorkommende Klage lautet, dass sie Wissen und Fähigkeiten ausschließlich über „learning by doing“ erlangten und eine explizite angeleitete Ausbildung nicht stattfindet.

Scheinvolontariate und Volontariate ohne angeleitete Ausbildung sind vom Deutschen Museumsbund nicht vorgesehen. Nach dem Bundesbildungsgesetz (§§ 11, 25, 26 BBiG) muss Volontariaten ein individueller Ausbildungsplan zugrunde liegen, in dem die Inhalte der Ausbildung schriftlich niedergelegt sind. Ein Curriculum soll gewährleisten, dass die Volontär\*innen je nach ihren Interessen in allen relevanten Bereichen des Museums zeitweise arbeiten oder zumindest einen Einblick erhalten. Wie ein solches Curriculum aussehen kann, lässt sich dem DMB-Leitfaden entnehmen, der einen Muster-Ausbildungsplan bereithält.<sup>7</sup> Obgleich ein Curriculum gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist und auch im Leitfaden



Bemessungsgrundlage der Volontariatsvergütung, Umfrageergebnis 2020.  
(Abb.: Deutscher Museumsbund e. V., AK Volontariat)

Ist dein Volontariat durch einen Ausbildungsplan bzw. ein Curriculum strukturiert?  
Umfrageergebnis 2020.  
(Abb.: Deutscher Museumsbund e. V., AK Volontariat)



ausführlich behandelt wird, zeigt die Umfrage, dass es hier großen Aufholbedarf gibt. Nur 30% der Befragten gaben an, dass ihr Volontariat tatsächlich durch ein Curriculum strukturiert ist. Weitere 13% gaben an, dass zwar eines vorliege, es allerdings nicht umgesetzt werde. Die Mehrheit der Volontariate ist nicht durch ein Curriculum strukturiert.

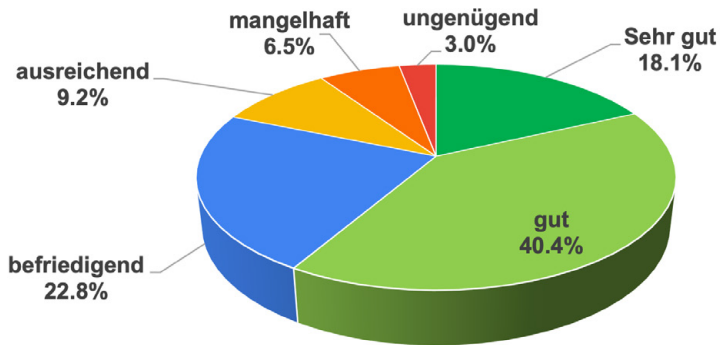
Immerhin stellen die Ergebnisse der aktuellen Umfrage eine Verbesserung zu vorangegangenen Jahren dar. 2019 hatten nur 21,6% der Volontär\*innen einen Ausbildungsplan, der auch tatsächlich umgesetzt wurde. Wegen dieser seit Jahren bestehenden großen Diskrepanz zwischen der Gesetzeslage und der Praxis wurde in den Fragebogen des Jahres 2020 die neue offene Frage „Hältst Du ein Curriculum für notwendig für ein gutes Volontariat?“ aufgenommen. Ein in den Antworten vereinzelt angeführter Einwand lautet, dass solche Pläne in kleineren Häusern unnötig wären, da die Volontäre ohnehin in jedem Bereich der Museumsarbeit mal tätig seien. Andere merkten an, durch enge Absprache mit den Vorgesetzten oder deren starkes Engagement ohnehin ein gutes Volontariat zu haben. Wiederum andere formulierten die Sorge, dass Ausbildungspläne zu starr sein könnten und möglicherweise der Arbeit an einem eigenen Projekt im Wege stünden. Hierbei ist anzumerken, dass die Möglichkeit ein eigenes Projekt zu betreuen und umzusetzen von vielen Volontär\*innen für die eigene Ausbildung als sehr hilfreich und als ein persönlich lohnendes Erlebnis empfunden und beschrieben wird.

Aus der Gesamtheit der 319 eingegangenen Freitextantworten ergibt sich dennoch ein

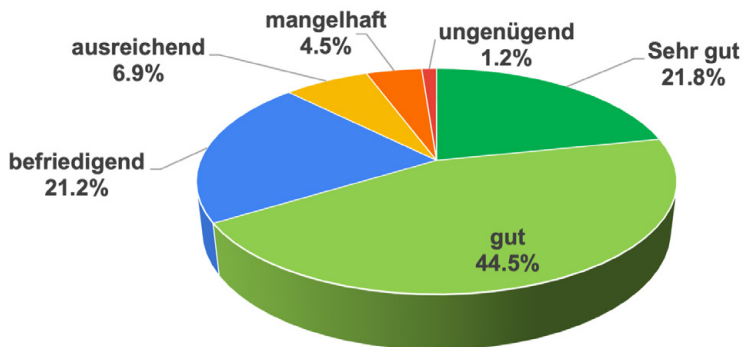
klares Stimmungsbild. Nur 23 der befragten Volontär\*innen halten einen Ausbildungsplan für nicht unbedingt notwendig. 57 Antworten können als bedingt bejahend klassifiziert werden. Hierunter fielen die Antworten von Volontär\*innen, die ein Curriculum zwar begrüßen würden, aber Schwierigkeiten bei der Umsetzung sehen oder es zwar für sinnvoll, unter gewissen Bedingungen aber nicht für zwingend notwendig halten. Die überwältigende Mehrheit von drei Viertel der Befragten, 239 Volontär\*innen, nutzte die Gelegenheit der Umfrage aber, um sich uneingeschränkt und entschieden für die Notwendigkeit von Ausbildungsplänen auszusprechen.

Angesichts dieser Ergebnisse stellt sich die Frage, wie zufrieden die Volontär\*innen mit der Betreuung ihres Volontariats und den Inhalten ihrer Ausbildung sind. Danach befragt, bewerten sie die Betreuung, die sie in ihrem Volontariat erfahren, durchschnittlich mit der Note 2,55 gemäß der deutschen Schulnotenskala. Die inhaltliche Qualität des Volontariates hingegen bewerten sie mit 2,31. Es gibt also unzweifelhaft viele gute Volontariate und zufriedene Volontär\*innen. Immerhin knapp 60% empfinden ihre Betreuung und etwa 65% die inhaltliche Qualität sogar als gut oder gar sehr gut. Dennoch zeigt sich auch, dass zahlreiche Volontär\*innen sich in ihren Häusern nicht ausreichend betreut und ausgebildet fühlen. Die Spanne der vergebenen Noten ist groß und auch die Durchschnittnoten, die zwischen „gut“ und „befriedigend“ liegen, zeigen, dass es hier sowohl Raum als auch Bedarf für Verbesserungen gibt. Die konsequente Umsetzung eines ohnehin vorgeschriebenen Curriculums könnte der Weg dazu sein.

### ...die Qualität der Betreuung deines Volontariats in deinem Haus?



### ...die inhaltliche Qualität deines Volontariats?



## CORONA

Die Corona-Pandemie hat die Museumswelt schwer getroffen. Die notwendigen wochenlangen Schließungen der Häuser und die Absage zahlreicher Veranstaltungen machten einen geregelten Betrieb über Wochen und Monate unmöglich. Die Umfrage des Jahres 2020 enthielt daher auch einen Frageblock, der auf die Auswirkungen der Pandemie auf die Volontariate abzielte.

Die erste deutliche Auswirkung der Pandemie zeigte sich allerdings schon anhand der Ergebnisse zu der in den jährlichen Umfragen regelmäßig gestellten Frage, ob den Volontär\*innen ein eigener Arbeitsplatz mit zeitgemäßer Ausstattung zur Verfügung steht. In den vergangenen Jahren sahen die Volontär\*innen bei dieser Frage noch wenig Grund zur Klage. 2019 beantworteten noch über 90% die Frage „Steht dir ein angemessener Arbeitsplatz mit zeitgemäßer Ausstattung zur Verfügung?“

Wie beurteilst du...?, Umfrageergebnis 2020. (Abb.: Deutscher Museumsbund e. V., AK Volontariat)

(Schreibtisch, PC, Internet, Literatur etc.)“ uneingeschränkt mit „Ja“. 2020 hingegen waren es nur noch 54%, ein Prozent der Volontär\*innen verneinte die Frage nun sogar. Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass bei der Befragung im Jahr 2020 die in Klammer gesetzte erklärende Aufzählung um „Webcam, Mikro“ ergänzt worden ist. Das deutlich andere Ergebnis ist damit allerdings nicht zu erklären. Die Frage spiegelt vielmehr, wie auch die Antworten darauf, die pandemiebedingt veränderten Anforderungen an die technische Ausstattung wider. Auch anhand der Antworten auf die Freitextfragen der Umfrage zeigt sich, dass gerade diese Ausstattung für die nun verbreiteten Telekonferenzen und digital durchgeführten Fortbildungen dringend benötigt

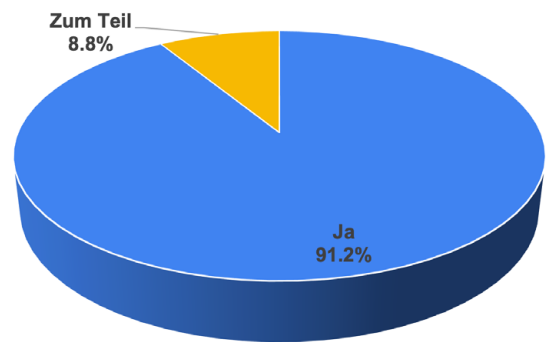
und oftmals vermisst wurden. Das teilweise ad hoc angeordnete Homeoffice und die notwendige Umstellung von Arbeitsabläufen ließen auch andere Mängel der Arbeitsplatzausstattung zu Tage treten. Dies galt allerdings nach den Antworten der Volontär\*innen nicht nur für sie selbst, vielmehr bereitete die plötzliche Umorganisation vielen Museen insgesamt Schwierigkeiten. Die deutsche Museumswelt unterschied sich darin allerdings wahrscheinlich nicht von anderen Branchen und Institutionen. Allerdings finden sich auch zahlreiche Berichte von Volontär\*innen darüber, wie Pandemie an ihren Häusern als Anstoß diente, die digitalen Angebote auszubauen. Dies wird häufig als positive Erfahrung geschildert, etwa als Bereich, in dem sich die Volontär\*innen produktiv einbringen konnten oder in dem ihre Expertise von den dienstälteren Mitarbeiter\*innen geschätzt wurde.

Hinsichtlich ihrer Ausbildung drückten viele Volontär\*innen Bedauern über den Ausfall von Fortbildungen oder deren Verlagerung ins Digitale aus. Selbst wenn Letzteres gelang, vermissten sie den Kontakt und die Möglichkeit zur Vernetzung mit anderen Volontär\*innen. Auch zahlreiche hausinterne Ausbildungsveranstaltungen konnten aufgrund der geltenden Kontaktbeschränkungen nicht durchgeführt werden.

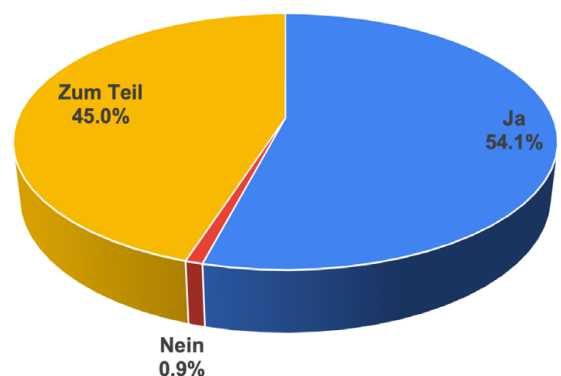
Die Unterschiede zwischen den einzelnen Museen und Volontariaten sind auch hier groß. Auf der einen Seite beschreiben viele Antwortende eine erhöhte Arbeitsbelastung, die sich aus der Notwendigkeit ergab, Ausstellungen, Projekte und Veranstaltungen teilweise mehrfach umzuplanen. Herausforderungen bestanden dabei vor allem in der Unwägbarkeit künftiger Auflagen und Bestimmungen sowie der teils mangelnden technischen Ausstattung und erschwerten Kommunikation mit Vorgesetzten, Kolleg\*innen und Kooperationspartnern. Andere Volontär\*innen beschreiben die Zeit der Museumsschließungen hingegen als eine Art Atempause, in der sie und das Museumsteam sich losgelöst von den Aufgaben des Alltagsgeschäfts konzeptuellen und inhaltlichen Arbeiten widmen konnten. Einige wenige gaben an, keine gravierenden Auswirkungen der Pandemie auf ihr Volontariat erkennen zu können.

Im Jahr 2020 konnte die überwiegende Mehrheit der Volontär\*innen von Zuhause arbeiten, etwa einem Fünftel blieb diese Möglichkeit verwehrt. Die mit dem Homeoffice gemachten Erfahrungen bewerteten die Volontär\*innen sehr unterschiedlich. Zwar merkten einige sehr positiv an, dass es ihnen die Möglichkeit zum konzentrierten Arbeiten gab, negativ angemerkt wurden jedoch wiederum die technischen Unzulänglichkeiten, der fehlende Kontakt zu den Kolleg\*innen und die entfallenden Ausbildungsmodule. Bis zum Zeitpunkt der Umfrage im November 2020 wurde das Homeoffice vor allem als Maßnahme zur Eingrenzung der Pandemie eingesetzt. Im Verlauf des Jahres 2021 hatten die Museen die Möglichkeit, mit gewissen Einschränkungen und unter Beachtung der sich ändernden Vorschriften

## 2019



## 2020



Steht dir ein angemessener Arbeitsplatz mit zeitgemäßer Ausstattung zur Verfügung? Umfrageergebnis 2019 und 2020. (Abb.: Deutscher Museumsbund e. V., AK Volontariat)

wieder zu öffnen und sich einem Normalbetrieb so zumindest anzunähern. Ob die Möglichkeit zum Homeoffice auch in Zukunft erhalten bleibt und von den Volontär\*innen eventuell für bestimmte Arbeiten als wünschenswert angesehen wird, könnten die zukünftigen Volontariatsumfragen klären. Die Corona-Pandemie war in dieser Form nicht abzusehen und gewisse Einschränkungen der Möglichkeiten zur Weiterbildung sind daher nicht verwunderlich. Was allerdings vor allem hinsichtlich der rechtlichen Stellung des Volontariates als Ausbildung auffallen muss, ist die Zahl der Volontär\*innen, die in Kurzarbeit geschickt wurden. 3% der Volontär\*innen, die sich an der Umfrage beteiligten, waren zu irgendeinem Zeitpunkt während der Corona-Pandemie im Jahr 2020 in Kurzarbeit. Die Dauer reichte von 4

Wochen bis zu 18 Wochen, bei einem Umfang zwischen 50 und 100%. In den meisten Fällen lag die Dauer der Kurzarbeit zwischen acht bis zwölf Wochen.

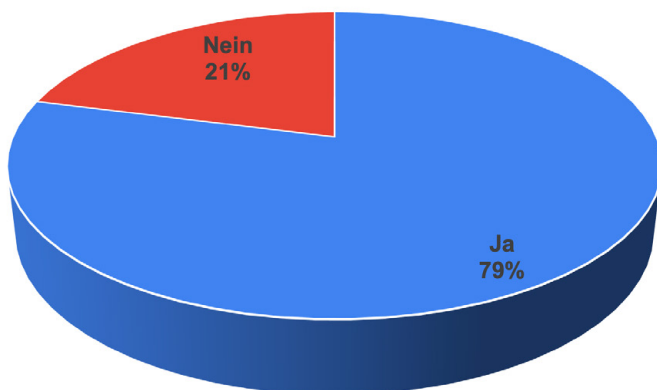
Dabei liegt die Hürde für Volontär\*innen Kurzarbeit anzuordnen, nach Einschätzung von Dr. Jens Bortloff, wie auch für andere sich in Ausbildung befindliche Personen, recht hoch. Auch bei eingeschränktem Museumsbetrieb müsse demnach geprüft werden, ob es möglich sei, den Ausbildungsplan umzustellen, um andere Inhalte vorzuziehen, oder ob Volontär\*innen in andere, noch arbeitende Abteilungen versetzt werden können. Eine Möglichkeit sei auch, besondere Ausbildungsveranstaltungen durchzuführen. Erst wenn alle Mittel ausgeschöpft seien und das Ziel des Volontariates, nämlich die Ausbildung der Volontär\*innen, nicht mehr zu gewährleisten sei, könne auch für Volontär\*innen Kurzarbeit angeordnet werden. In diesem Fall hätten sie aber wie andere Auszubildende entsprechend § 19 BBiG für mindestens sechs Wochen Anspruch auf die Zahlung der vollen Ausbildungsbezüge.<sup>8</sup>

Ob diese Möglichkeiten bei all den dokumentierten Fällen der von Kurzarbeit betroffenen Volontär\*innen ausgeschöpft wurde, ist wegen der knappen Art der Abfrage und ihrer Anonymität insgesamt nicht bekannt. Auch ob die Volontariate um einen entsprechenden Zeitraum verlängert worden sind oder noch werden, ist nicht bekannt. In der Umfrage sind zwei Fälle dokumentiert, in denen Volontariate wegen der Corona-Pandemie um sechs beziehungsweise zwölf Monate verlängert wurden.

Die beiden betroffenen Volontär\*innen waren jedoch nicht von Kurzarbeit betroffen.

### FAZIT

Die Umfrage zeigt einerseits eine große Zufriedenheit bei vielen Volontär\*innen. Sie berichten, dass sie sich im Team wohlfühlen, vom großen Engagement ihrer Vorgesetzten, von spannenden Aufgaben, und Spaß an ihrer Arbeit. Besonders drücken sie Freude darüber aus, viele Dinge auch eigenverantwortlich umsetzen zu können. Auch ein Vergleich der Umfrageergebnisse der letzten Jahre lässt den Schluss zu, dass die Empfehlungen des Leitfadens von immer mehr Museen umgesetzt werden. Allerdings deutet die Umfrage auch darauf hin, dass es bei vielen Volontariatsstellen Raum für Verbesserung gibt. Die Unzufriedenheit der betroffenen Volontär\*innen spricht deutlich insbesondere aus den Freitextkommentaren der Umfrage. Eine Möglichkeit diese Volontariate zu verbessern ist, das Wissen um die Stellung des wissenschaftlichen Volontariates als Ausbildung und die sich daraus ergebenden oftmals zwingenden gesetzlichen Regelungen zu stärken. Es gibt hier jedoch Grenzen, die Bortloff folgendermaßen beschreibt: „Die Volontärinnen und Volontäre vermögen aufgrund ihrer schwachen Stellung als Ausbildungs- und später Anstellungssuchende, nahezu keinen Einfluss auf ihre Geltung auszuüben.“<sup>9</sup> Der Weg über ein Gericht ist trotz der eindeutigen rechtlichen Vorgaben für die meisten Volontär\*innen nicht gangbar. Die Verantwortung für die Einhaltung der Vorgaben liegt daher bei den einzelnen Museumsleitungen, Verwaltungen und Mu-



Hattest Du während der Corona-Pandemie die Möglichkeit, von zuhause zu arbeiten? Umfrageergebnis 2020. (Abb.: Deutscher Museumsbund e. V., AK Volontariat)



seumsträgern. Volontär\*innen können sich allerdings im Gespräch mit diesen Stellen um eine Verbesserung ihrer Stellung und die Einhaltung der Regeln bemühen. Auch hierzu finden sich Erfolgsberichte, dass etwa bei der Erhöhung der Ausbildungsvergütung im zweiten Jahr eine einvernehmliche Lösung gefunden wurde.

Für all jene, die den Berufsweg ins Museum einschlagen wollen und erwägen, sich auf eine Volontariatsstelle zu bewerben, bedeutet dies, dass sie sich über die konkrete Ausgestaltung ausgeschriebener Volontariate genau informieren sollten. Ein gutes Volontariat bereitet auf die Arbeit im Museum vor, Scheinvolontariate könnten sich hingegen als berufliche Sackgassen entpuppen, bei denen die vermeintlichen Volontär\*innen ohne weitere Fähigkeiten zu erlernen zwei Jahre bei geringer Bezahlung Vollzeit arbeiteten. Als Hilfestellung, um Ausschreibungen genau prüfen zu können und mögliche unklare Punkte im Bewerbungsgespräch ansprechen zu können, steht auf der Homepage des Arbeitskreises Volontariats eine Checkliste bereit.<sup>10</sup> Die Liste orientiert sich am Leitfaden, der ebenfalls dort genau wie der genannte Artikel über das Recht des wissenschaftlichen Volontariats an Museen von Dr. Jens Bortloff zu finden ist.<sup>11</sup> Auch weitere Ergebnisse der aktuellen sowie der Volontariatsumfragen vergangener Jahre finden sich dort.

Der Arbeitskreis Volontariat des DMB und die verschiedenen Arbeitskreise auf Länder-ebene werden sich weiter für die Umsetzung des Leitfadens und die Interessen der Volontär\*innen in Deutschland ein-

setzen. Projekte für die Zukunft sind ein Zertifikat für Museen, die vorbildliche Volontariate gemäß des Leitfadens anbieten, sowie eine Umfrage unter Volontariatsalumni, um ihren beruflichen Verbleib und den längerfristigen Nutzen von Volontariaten zu dokumentieren.

## ANMERKUNGEN

<sup>1</sup> Deutscher Museumsbund e.V.: Leitfaden für das wissenschaftliche Volontariat im Museum, Berlin 2018.

<sup>2</sup> Für Ergebnisse der Umfrage des Arbeitskreises Volontariat aus vergangenen Jahren siehe den Beitrag von Marina Kröckel in der Zeitarbeit: Marina Kröckel, Museum als Berufsziel – Volontariat als Einstieg?!, in: Zeitarbeit Band 1/2019, S. 38–42, unter: <https://majournals.bib.uni-mannheim.de/zeitarbeit/article/view/93/44> (21.12.2021).

<sup>3</sup> Jens Bortloff, Das Recht des wissenschaftlichen Volontariats an Museen, in: Museumskunde Band 79/2014, S. 47–55. In dem Aufsatz wird auch beschrieben, welche Regelungen des Arbeitsrechts greifen, wenn das Volontariat als normales Arbeitsverhältnis behandelt wird. Dr. Jens Bortloff war außerdem an der Entstehung des Leitfadens zum Wissenschaftlichen Volontariat im Museum des DMB beteiligt.

<sup>4</sup> Bortloff 2014, S. 49–52.

<sup>5</sup> Für das gesamte Jahr 2020 betrug der allgemeine gesetzliche Mindestlohn in Deutschland 9,35 Euro pro Stunde. Im Median betrug die Wochenarbeitszeit von Volontär\*innen 39 Stunden, rechnerisch ergibt sich darauf ein monatlicher Mindestlohn von 1.580,15 Euro.

<sup>6</sup> Leitfaden 2018, S. 7.

<sup>7</sup> Leitfaden 2018, S. 24–26.

<sup>8</sup> Die Einschätzung von Dr. Jens Bortloff wurde am 14. April 2020 über den Facebook-Account des Arbeitskreises Volontariat des Deutschen Museumsbunds geteilt: <https://www.facebook.com/akvolontariat/posts/3200614770025501>.

<sup>9</sup> Bortloff 2014, S. 53.

<sup>10</sup> <https://www.museumsbund.de/wp-content/uploads/2020/07/checkliste-volontariat.pdf>.

<sup>11</sup> [https://www.museumsbund.de/fachgruppen-und-arbeitskreise/arbeitskreis-volontariat/das-volontariat/volontariat\\_allgemeine-informationen/](https://www.museumsbund.de/fachgruppen-und-arbeitskreise/arbeitskreis-volontariat/das-volontariat/volontariat_allgemeine-informationen/).



**B**enedikt

Bego-Ghina ist Historiker und absolvierte sein wissenschaftliches Volontariat an den Reiss-Engelhorn-Museen in Mannheim. Von März 2020 bis April 2021 war er als Mitglied des Arbeitskreises Volontariat des Deutschen Museumsbundes zuständig für die Durchführung der Volontariatsumfrage und Evaluation. Der Arbeitskreis vertritt die Interessen der Volontär\*innen an Museen, Gedenkstätten sowie in vergleichbaren kulturellen Einrichtungen in Deutschland. Neben dem fachlichen Austausch steht beim Arbeitskreis das kulturpolitische Engagement im Fokus. (Foto: Benedikt Bego-Ghina)