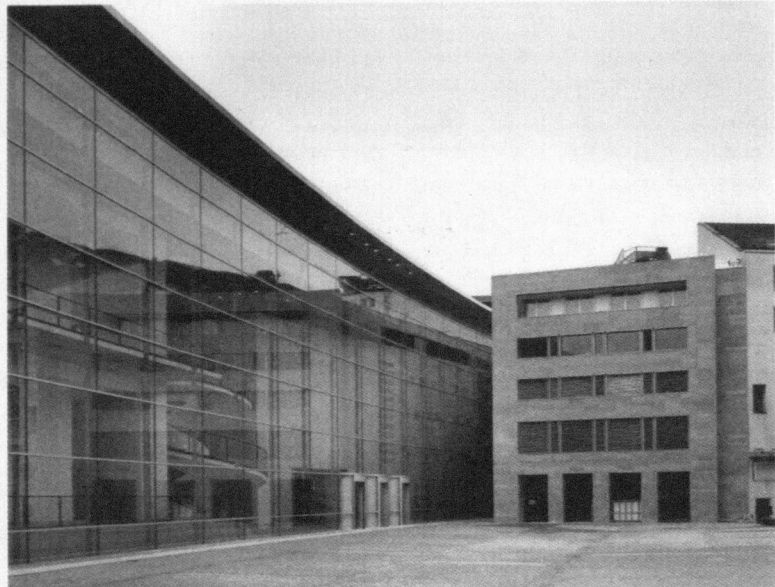


für die Museumsbesucher die Möglichkeit, vertiefende Literatur zu den Ausstellungen im Neuen Museum einzusehen (Präsentation von Literatur zu Künstlern der Sammlung; spezifische Handapparate zu den laufenden Ausstellungen) und hat darüber hinaus die komplette Abwicklung des Schriften-tauschs des Neuen Museums (ergänzend zu dem institutseigenen) übernommen.

Durch die Partnerschaft beider Institutionen hat sich der Nutzerkreis des Instituts-Archivs (Studenten, Forscher und Wissenschaftler aus der Region und ganz Deutschland inkl. deutschsprachigem Ausland) um eine institutionelle Gruppe erweitert,

welche die Bestände intensiv und kontinuierlich nutzt. Um die Museumsarbeit optimal zu unterstützen und das Leistungsbild der Museumsbibliothek mit den Bedürfnissen des Neuen Museums kontinuierlich abzustimmen, finden im halb-jährlichen Turnus Arbeitsgespräche zwischen Institutsbibliothek und dem Neuen Museum statt.

Im Rückblick auf die während der Zusammenarbeit in den vergangenen vier Jahren gewonnenen Erfahrungen kann das Fazit gezogen werden, dass sich diese Partnerschaft bewährt und viele Synergie-Effekte bewirkt hat – also eine ebenso positive wie produktive Konstellation für beide Seiten.



Neues Museum in Nürnberg (Aussenansicht entlang der Glasfassade mit Blick auf den Winkelbau) Foto: Margherita Spiluttini.

WEDER FISCH NOCH FLEISCH? ODER: WAS IST EIGENTLICH EIN VOLONTÄR?

*VOLONTÄRE IM KULTURBEREICH
ZWISCHEN AUSBEUTUNG UND AUSBILDUNG*

Susanne Nickel – (Münster)

Im Museumswesen haben sich die Volontariate als praktische Ausbildung nach dem Studium einer Fachwissenschaft – beispielsweise der Geschichte, Volkskunde / Europäische Ethnologie, der Archäologie oder der Kunstgeschichte – durchgesetzt. Oft werden sie auch im Anschluss an ein Studium der Museumskunde bzw. der Museologie, wie es als Diplomstudiengang in Berlin und Leipzig angeboten wird, absolviert.

Problematisch ist nach wie vor die (rechtliche) Stellung des Volontariats als Ausbildung. Obwohl es als ein Element der Ausbildung angesehen wird, ist es nicht verbindlich und einheitlich geregelt. So ist beispielsweise nicht klar, was das Volontariat neben der Möglichkeit, die in vielen Stellenausschreibungen geforderte Berufserfahrung zu erlangen, noch auszeichnet. Was qualifiziert den Volontär nach dem Volontariat? Was unterscheidet ihn vom

Absolventen mit anderweitiger (vielleicht ehrenamtlicher) Museumspraxis? Was ist das besondere am Volontariat im Gegensatz zum *normalen* Mitarbeiter, der einen Arbeits- oder Dienstvertrag hat?

Was ist ein Volontär?

Der Arbeitsrechtler *Jochem Schmitt*, der 1994 im Auftrag des Instituts für Museumskunde ein Rechtsgutachten zum Volontariat erstellte, definiert den Volontär als jemanden, der gegen Entgelt beschäftigt wird, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) handle.¹ Er bezieht sich hier auf § 19 des BBiG, nach dem so genannte andere Vertragsverhältnisse abgeschlossen werden können.² Die meisten Volontärsverträge werden unter Anwendung dieses Paragraphen geschlossen.³ Damit ist zwar juristisch festgelegt, was das Volontariat ist, nämlich keine Berufsausbildung im Sinne des Gesetzes, aber doch noch eine Art der Aus- oder Fortbildung.⁴ Diese ist jedoch nicht näher geregelt, sondern völlig frei in ihrer Struktur und ihren Inhalten. Das wurde bereits 1994 auf einer Konferenz der Museumsverbände aus Deutschland, Österreich und der Schweiz als eine eher unbefriedigende Situation bezeichnet.⁵

Die Grundsätze der Kultusministerkonferenz

Den vereinten Bemühungen der Volontäre in den deutschen Museen, die sich seit 1991 jährlich treffen und seit 1998 mit einem Arbeitskreis an den Deutschen Museumsbund angelehnt sind, und dem Deutschen Museumsbund ist es zu verdanken, dass es seit 1995 Grundsätze der Kultusministerkonferenz gibt, die die Inhalte eines Volontariates in Museen regeln. Dasselbe gilt seit 1998 für die Volontariate in der Denkmalpflege. Leider haben diese Grundsätze keine Rechtsverbindlichkeit, sondern lediglich empfehlenden Charakter. Sie sind aber schon ein gewisser Fortschritt, lassen sich doch auf ihrer Basis bestimmte Standards erarbeiten. Denn was sagt einem Personalreferenten, bei aller Individualität, der Hinweis in der Bewerberakte, er oder sie habe ein Volontariat absolviert, wenn bei jedem einzelnen erst nachgefragt werden muss, welche Kenntnisse und Fertigkeiten erworben wurden? Die Bandbreite ist hier sehr groß. Wäre es nicht sinnvoller, auch im Sinne einer Qualitätssicherung in der Museumsarbeit, sich auf einheitliche Mindestanforderungen festzulegen, so dass mit dem Begriff Volontariat nicht nur Berufserfahrung, sondern auch ein gewisser einheitlicher Grundbestand an praktischen museologischen Kenntnissen und Fähigkeiten verbunden werden kann? Solches lässt sich immer noch individuell im Rahmen von bestimmten Projekten, die von den Volontären selbst-

ständig durchgeführt werden, realisieren und genau auf die Bedürfnisse des jeweiligen Hauses zuschneiden. Hier kommen die in vielen Volontärsverträgen erwähnten, in der Praxis leider viel zu oft nicht existenten Ausbildungspläne ins Spiel. Sie sollen eigentlich den Erfolg der *Ausbildung* garantieren⁶ und wären, richtig angewendet, ein sinnvolles Instrument der Projektplanung und -steuerung sowie der Qualitätskontrolle.

In der Veröffentlichung der Erhebungen zu den Volontariaten von 1987 werden nicht nur die Verträge, sondern teilweise auch die Ausbildungsrichtlinien bzw. -pläne der einzelnen Häuser mit abgedruckt. Wie die jährlichen Befragungen auf den Volontärstreffen jedoch gezeigt haben, scheinen diese Ausbildungspläne in Vergessenheit geraten zu sein oder werden nicht entsprechend angewendet.⁷

Das Konzept für den Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Eine Gruppe von Volontären beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe⁸ hat sich daher dieses Problems angenommen und zwischen Herbst 2000 und Sommer 2001 ein *Konzept für die Volontärausbildung im Bereich der Kulturpflege des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe* erarbeitet, das auf den Grundsätzen der KMK basiert, aber eindeutiger auf die Strukturen des Landschaftsverbandes abgestimmt ist. Im Einzelnen sieht das Konzept zwei Module vor, die aufeinander aufbauen. Zum einen soll die *Ausbildung* in den jeweiligen Dienststellen nach individuell zu erstellenden Ausbildungsplänen erfolgen, die an die Bedürfnisse und Besonderheiten der jeweiligen Dienststelle angepasst sind.⁹ Zum anderen sollen Themen, die für alle Dienststellen interessant sind – wie beispielsweise Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Projektmanagement, Öffentliche Haushalte und Verwaltungsfragen etc. – in dienststellenübergreifenden Blockveranstaltungen (Kompaktseminaren) vermittelt werden. Dabei soll aus Kostengründen auf interne Ressourcen des Landschaftsverbandes zurückgegriffen werden.

Das Konzept ging den zuständigen Stellen im Herbst 2001 zu. Leider ist bis jetzt (Herbst 2003) keinerlei Reaktion seitens der Adressaten zu verzeichnen. Eine solche Verweigerungshaltung ist m. E. gerade in Zeiten leerer Kassen nicht angebracht. Wenn schon über Umstrukturierungen nachgedacht wird, sollte man sich auch darüber Gedanken machen, wie die Ausbildung in das neue System sinnvoll integriert werden kann. Gerade die Erfahrungen im Handwerk, das eine Zeit lang überhaupt nicht ausgebildet hat, weil die Leute anschließend nicht weiter beschäftigt werden konnten, haben gezeigt, dass dies kein gangbarer Weg ist. Heute fehlen Fachkräfte im Handwerk, insbesondere Meister mit der entsprechenden Erfahrung, die in der Lage wären, Betriebe

be, die jetzt altersbedingt ohne Leitung dastehen, zu übernehmen und selbst wieder auszubilden. Ähnliches oder gar Schlimmeres steht m. E. dem Museumswesen bevor, wenn es sich jetzt aus Kostengründen keine nach einem gewissen Grundkonsens ausgebildeten Leute mehr leisten will. Zeiten knapper Kassen sollen angeblich der Kreativität zugute kommen. Warum fehlen dann die Kreativität bei und der Mut zu einer soliden Grundausbildung? Wenn diese jetzt beim Umbau des Systems berücksichtigt wird, ist das eine Investition in die Zukunft. Auch im Angesicht der demoskopischen Entwicklung sollte man jetzt in Ausbildung investieren, damit hinterher überhaupt noch jemand da ist, der weiß, wie man die Arbeit macht.

Chance oder Ausbeutung?

Nachdem das Volontariat sich bis zur Mitte der 90er Jahre trotz der offenen Fragen¹⁰ als Ausbildung zwar nicht fest etabliert hatte, wohl aber allgemein anerkannt war (einige Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter forderten ein wissenschaftliches Volontariat), kann ab diesem Zeitpunkt ein Wandel festgestellt werden. Zunehmend wurden und werden Volontariate an Projekte geknüpft.¹¹ Das führte zu einem Wandel der Voraussetzungen und des Stellenwertes. Viele Ausschreibungen fordern inzwischen Berufserfahrung für das Volontariat.¹² Ähnliches zeigen auch die Befragungen der Volontäre auf den jährlichen Treffen, bei denen eine steigende Anzahl Berufserfahrung als Einstellungskriterium nennt.¹³

War das Volontariat ursprünglich als ein Einstieg in die Museumslaufbahn gedacht,¹⁴ führt dieses Arbeitsverhältnis zunehmend eher in die Arbeitslosigkeit als in eine neue Stelle. Die Entwicklung auf dem Stellenmarkt legt den Schluss nahe, dass zahlreiche Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiter in Volontärsstellen umgewandelt wurden, um so mit möglichst geringen finanziellen Mitteln die Arbeit zu bewältigen¹⁵. Das kann jedoch kein Allheilmittel sein. Denn „jede Rationalisierung ist endlich. Ihr muss eine Konsolidierung folgen, das weiß jeder Kaufmann. [...] Nun [...] muss man sich fragen, wer die Kontinuität dieser Konsolidierung sichern soll?“¹⁶ Die ein- bis zweijährigen Volontariate können diese Kontinuität sicher nicht leisten, wenn sie nur als *Feuerwehr* für finanzielle Engpässe genutzt werden. Es muss darüber hinaus (gerade in Zeiten leerer Kassen) darüber nachgedacht werden, was langfristig zu sichern ist und wie. Die Praxis, Mitarbeiterstellen aus dem so genannten *Mittelbau* in Volontariate umzuwandeln, ist der Kontinuität nicht gerade förderlich und führt zwangsläufig zu einer „Überproduktion an Nachwuchswissenschaftlern, die an den Kapazitäten des Arbeitsmarktes völlig vorbei geht“¹⁷.

Unter diesen Umständen ist es angezeigt, die Vergütung der Volontäre näher zu betrachten. Als Ausbildung angesehen, sind Bezüge in Höhe der Anwärterbezüge für den Höheren Dienst sicher gerechtfertigt. Leider handelt es sich bei den meisten Volontariaten, wie oben gezeigt, anscheinend nicht mehr um eine solche Ausbildung, sondern eher um den billigeren Ersatz für einen wissenschaftlichen Mitarbeiter. Die meisten Volontäre berichten auf den Volontärstreffen, dass sie dieselbe Arbeit wie die anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter machen und auch dieselbe Verantwortung tragen,¹⁸ aber nur die Hälfte oder ein Drittel des Gehaltes beziehen. Gemessen an den erbrachten Leistungen erscheint das unverhältnismäßig niedrig.¹⁹ So ist es nicht verwunderlich, dass sich viele Volontäre eher ausgenutzt als ausgebildet fühlen.²⁰

Ähnlich unstrukturiert wie die Ausbildung in den einzelnen Bundesländern ist auch die Vergütung. Der Erhebung des AK Volontäre beim DMB zufolge erhalten die Volontäre in Bayern, Berlin, Brandenburg, Niedersachsen und Sachsen Anwärterbezüge für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst in den Laufbahnen des Höheren Dienstes, in Baden-Württemberg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen Bezüge der Ärzte im Praktikum.²¹ Einzelne Museen bzw. Stiftungen – wie die Stiftung für Post- und Telekommunikation oder die Stiftungen der Hamburger Museen – zahlen eine Vergütung in Anlehnung an 1/2 Stelle BAT II. Die Bruttobezüge schwanken somit je nach Familienstand und Bundesland um bis zu 700 Euro.²² Nachdem die Bezüge für die Beamtenanwärter zum 1. Januar 1999 gesenkt wurden, sind die Volontäre knapp am Existenzminimum angekommen.²³ Eine Familie lässt sich damit kaum noch ernähren.²⁴ Geradezu verheerende Auswirkungen hat dieses niedrige Gehalt, wenn im Anschluss an das Volontariat erst einmal die Arbeitslosigkeit steht,²⁵ 60 Prozent des letzten Bruttogehaltes reichen dann nicht mehr zum Leben.

Fazit

Das Volontariat als zumeist zweijährige Ausbildung in dem Sinne, dass im Museum im Verfahren *learning by doing* wichtige praktische Kenntnisse des Museumswesens erlernt werden, sollte nicht aufgegeben werden. Es bildet den sinnvollen Anschluss an das Fachstudium. Denn das *Handwerk*, wie man eine Ausstellung macht, eine Sammlung pflegt etc., kann man nur in langfristiger praktischer *Ausbildung* erlernen und nicht in ein oder zwei Praxissemestern oder Praktika während des Studiums. Die fachliche wissenschaftliche Grundausbildung sollte an den Universitäten bleiben, die eigentliche praktische Ausbildung sollte allerdings im Museum er-

folgen. Dabei ist dafür Sorge zu tragen, dass das Volontariat als Ausbildung zeitgemäß bleibt. Die Richtlinien der KMK sind gut, aber die Anforderungen an einen wissenschaftlichen Mitarbeiter im Museum haben sich gewandelt. Es werden zunehmend auch Kenntnisse in der Finanzierung von Drittmittelprojekten, Sponsoring und Fundraising, Besucherbindung, Museumspädagogik u. ä. erwartet. Die KMK-Grundsätze decken nur die klassischen Museumsaufgaben (sammeln, bewahren, erforschen, vermitteln) ab, nicht aber die Bereiche Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit, Marketing etc.²⁶

Das Volontariat ist eine Chance zur Qualifikation. Allerdings sollte sie nicht verspielt werden, indem man die Volontäre als billige Arbeitskräfte missbraucht und dann wieder auf die Straße setzt. Das dient in keiner Weise der Nachhaltigkeit und auch nicht der Kontinuität, die die Voraussetzung für eine qualitätvolle und damit effiziente Museumsarbeit sind.

Anmerkungen

1. Vgl. Jochem Schmitt: Rechtsfragen des Volontariats. Gutachten erstattet im Auftrag der Stiftung Preußischer Kulturbesitz. – Berlin, 1994. – (Mitteilungen und Berichte aus dem Institut für Museumskunde; Nr.2).
2. § 19 BBiG besagt: „Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, ohne daß es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt, die §§ 3 bis 18 mit der Maßgabe, daß die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 1 Schadenersatz nicht verlangt werden kann.“ Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 14. August 1969 (BGBl. I S.1122), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Zweiten Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerklicher Vorschriften vom 25. März 1998 (BGBl. I S. 596).
3. Vgl. die Erhebungen zum Volontariat 1987 und 1996, in: Wissenschaftliche Volontäre an den Museen und Denkmalämtern der Bundesrepublik Deutschland samt Berlin (West). – Berlin, 1987. – (Materialien aus dem Institut für Museumskunde; Heft 20) und Löcken, Monika: Wissenschaftliche Volontariate an den Museen in der Bundesrepublik Deutschland. – Berlin, 1996. – (Mitteilungen und Berichte aus dem Institut für Museumskunde; Nr. 5).
4. Diese Definition des Volontariats ist allerdings bei den Juristen nicht unumstritten. Vgl. Irmgard Küfner-Schmitt: Arbeitsrecht: Handbuch des Museumsrechts, Bd. 1.-2., vollst. überarb. und aktualisierte Aufl. – Opladen, 1999. – (Berliner Schriften zur Museumskunde), S. 32.
5. Vgl. Dauskart, Michael: Vom Nutzen der Volontärsausbildung, S. 143-151; Lochmann, Hans: Weiterbildung für Volontäre in Niedersachsen – eine Initiative zur Verbesserung der Qualität der Ausbildung von Volontären an Museen, S. 153-157; Löcken, Monika: Erste Ergebnisse einer Untersuchung des Instituts für Museumskunde Berlin zur Situation wissenschaftlicher Volontärinnen und Volontäre an Museen und Denkmalämtern in der Bundesrepublik Deutschland, S. 159-167; Eichler, Anja: Zur Situation von Volontären und Volontärinnen an deutschen Museen, S. 169-173; alle Beiträge in: Reif für das Museum? Ausbildung – Fortbildung – Einbildung: Bericht über ein internationales Symposium veranstaltet von den ICOM-Nationalkomitees der Bundesrepublik Deutschland, Österreichs und der Schweiz vom 1. bis 4. Juni 1994 am Bodensee. / Hrsg. Albert Treff. – Münster, 1995, S. 143-175 und die Diskussion im Anschluss an diese Beiträge, S.176-185.
6. Vgl. § 6 Abs. 1 Satz 1 BBiG, der nach § 19 auch in den Volontärsverträgen Anwendung findet: „Der Auszubildende hat dafür zu sorgen, daß dem Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, daß das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann.“
7. Vgl. den Jahresbericht 2002 des Arbeitskreises Volontärinnen und Volontäre in: Deutscher Museumsbund: bulletin. – 2003, H. 01, S. 6-9, hier S. 8.
8. Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe ist ein Zusammenschluss von 18 Kreisen und neun kreisfreien Städten. Er nimmt Aufgaben wahr, die eine einzelne Kommune / Kreis allein nicht tragen könnte. Seine Schwerpunkte liegen in den Bereichen Soziales und Kultur (weitere Informationen unter <http://www.lwl.org>). Zum Bereich der Allgemeinen Kulturpflege des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe gehören sieben Museen (zum Teil mit bis zu acht Außenstellen), vier Ämter (Archivamt, Denkmalpflege, Museumsamt, Amt für Landschafts- und Baukultur mit Außenstellen), das Landesmedienzentrum und das Institut für Regionalgeschichte. Dazu kommen zwei Institutionen mit eigener Rechtspersönlichkeit – nämlich die Westfälische Kommission für Landeskunde (mit

- sechs Abteilungen) und der Westfälische Heimatbund. In diesen Institutionen gibt es ca. 40 Volontärsstellen, von denen zur Zeit 20 besetzt sind (Stand 07/03).
9. Vorschläge dazu, die auf den KMK-Beschlüssen beruhen, sind dem Konzept beigegeben.
 10. Siehe oben die fehlenden Ausbildungspläne und die generelle Frage, wozu denn ein Volontariat qualifiziert.
 11. Vgl. Hans Lochmann: Das Volontariat im Museum: Zwischen Einstiegschance und Ausbeutung. In: Museumsblatt. Mitteilungen aus dem Museumswesen Baden-Württembergs, Heft 25, Dez. 1998, S. 13-16, hier S. 15, und den Bericht von Anja Grebe und Mathias Hamann: 12. Bundestreffen wissenschaftlicher Volontärinnen und Volontäre in Nürnberg, s. http://www.museumsbund.de/ak-volontaere/Berichte/12_treffen_nuernberg.htm, undatiert, letzter Zugriff: 2003-09-23.
 12. Eine kurze Stichprobe der am 26.09.2003 auf der Web-Site des DMB veröffentlichten Stellenangebote für Volontariate zeigte, dass in 4 von 6 Fällen Berufserfahrung im Museum vorausgesetzt wurde bzw. erwünscht war.
 13. Vgl. Bericht des Arbeitskreises Volontärinnen und Volontäre. In: Deutscher Museumsbund: bulletin. 2003, Nr. 02, S.4-5, hier S. 4.
 14. Daher rührt auch noch das Gehalt in Form der Anwärterbezüge für den Höheren Dienst.
 15. Vgl. Jahresbericht 2002 des Arbeitskreises Volontärinnen und Volontäre. In: Deutscher Museumsbund: bulletin. 2003, Nr. 1, S. 6-9, hier S. 7.
 16. Günter Schuchardt: Personalausgleich durch Volontäre? In: Thüringer Museumshefte 3/2000, S. 5.
 17. Mathias Hamann: Zur Beschäftigungssituation von Volontärinnen und Volontären in Deutschland. In: Deutscher Museumsbund: bulletin. 2002, Nr. 02, S. 6-7, hier S. 6.
 18. Vgl. Hans Lochmann: Das Volontariat im Museum, a.a.O., S. 15.
 19. Vgl. Willi Xyländer: Volontäre an Museen – ein Hintergrund- und Erfahrungsbericht. In: Thüringer Museumshefte 3/2000, S. 6-9, hier S. 9.
 20. Vgl. Barbara Hölschen: Das wissenschaftliche Volontariat in Museen, Denkmalämtern und Gedenkstätten in Baden-Württemberg aus der Sicht der Volontäre. In: Museumsblatt. Mitteilungen aus dem Museumswesen Baden-Württembergs, Heft 33, Sept. 2002, S.23-24, hier S. 24.
 21. Vgl. Auflistung im Jahresbericht 2001 des Arbeitskreises Volontärinnen und Volontäre. In: Deutscher Museumsbund: bulletin. 2002, Nr. 01, S. 4-7, hier S. 5.
 22. Vgl. Jahresbericht 2002 des Arbeitskreises Volontärinnen und Volontäre, a.a.O., S. 8.
 23. Vgl. Susanne Hattig: Das wissenschaftliche Volontariat an Museen und in der Denkmalpflege. In : Thüringer Museumshefte 3/2000, S. 17-18, hier S. 17.
 24. Vgl. Hans Lochmann: Das Volontariat im Museum, a. a. O., S. 14.
 25. Vgl. Anja Eichler: Zur Situation von Volontären und Volontärinnen an deutschen Museen, a. a. O., S. 169. Der Arbeitskreis Volontärinnen und Volontäre beim DMB plant eine Verbleibstudie, um die Chancen nach dem Volontariat genauer beleuchten zu können. (Vgl. Jahresbericht 2002 des Arbeitskreises Volontärinnen und Volontäre, a. a. O., S. 8.)
 26. Vgl. Anja Grebe/Mathias Hamann, a. a. O.