

Berufsbilder wandeln sich. Einst öffnete der Kustos bildungsbegeisterten Reisenden die Pforte zur fürstlichen Gemäldegalerie; lang ist es auch her, daß junge KunsthistorikerInnen ein Volontariat für Gotteslohn absolvierten, ernährt von ihren begüterten Familien. Seit einigen Dezennien veränderte sich in der Museumslandschaft einiges. Sowohl die Zahl der Museen als auch die der wissenschaftlichen Stellen stieg enorm an. Noch steiler weist allerdings die Kurve der Studienabschlüsse in der Kunstgeschichte in den Himmel, trotz einer kolossalen Abbruchquote.

Die vielen Studierenden konkurrieren heftig miteinander um die wenigen Einstiegsmöglichkeiten in ihren Traumberuf und sind gezwungen, sich inner- und außerhalb des Studiums immer umfassender zu qualifizieren. Manche Magister-/Magistrarbeit genügt zur Promotion, manche Dissertation zur Habilitation. Trotzdem bereitet das Studium nicht praktisch auf den künftigen Beruf vor. Für die Arbeitsfelder Denkmalpflege und Museum bietet noch immer das Absolvieren eines Volontariats den normalen Zugang. Zumindest theoretisch garantiert es nämlich eine umfassendere Ausbildung¹ als Einstiegsalternativen wie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und Werkverträge.

Wer ins Schlaraffenland will, muß sich durch den drei Kilometer dicken Griespudung hindurchessen. Der analoge Weg zur wissenschaftlichen Festanstellung ist eher diätetisch ausgerichtet. In der Regel wird ein Volontariat mit den Anwärterbezügen für den Höheren Dienst honoriert, die ungefähr dem Referendariatsgehalt entsprechen. Auch bezüglich der Arbeitsmöglichkeiten ist nicht selten Schmalhans Küchenmeister. Im Gegensatz zum Referendariat gibt es nämlich nur vereinzelt eine verbindliche Ausbildungsordnung. So ist die Gefahr nicht ausgeschlossen, anstatt die Vielfalt der Aufgaben kennenzulernen und allmählich Verantwortung in eigenständigen Tätigkeiten zu übernehmen, ans wissenschaftliche Fließband gestellt zu werden.

Kurzum – das Volontariat, das 1960 noch als kleine Durststrecke fröhlich, in der Gewißheit einer gesicherten zukünftigen Laufbahn, absolviert werden konnte, unterliegt heutzutage komplexen Belastungen. In den üblichen zwei Jahren des Volontariats müssen die VolontärInnen möglichst umfassend ausgebildet werden und sich zugleich wissenschaftlich bzw. kreativ im Ausstellungsbereich profilieren. Ihnen wird für die im Museum oder in der Behörde anfallenden Arbeiten voller Einsatz abverlangt, gleichzeitig erhalten sie im Vergleich zu den Festangestellten nur ungefähr das halbe Gehalt, das nur selten die Lebenshaltungskosten deckt.

Es wird etwas leichter sein, einen Kreis zu quadrieren, als die von beiden Seiten, den VolontärInnen und den Museen/Denkmalämtern, mit dem Volontariat verbundenen Erwartungen zu harmonisieren. Bislang waren in diesem Spiel die VolontärInnen erheblich benachteiligt. Angesichts der wachsenden akademischen Arbeitslosigkeit stehen ihre Chancen zunächst auch nicht besonders gut, an diesem Umstand etwas zu ändern. Seit einigen Jahren jedoch arbeiten mehrere Volontärsorganisationen an einer Reform der Ausbildung.

Sie setzen an zwei Ausgangspunkten an: 1. kommt eine gute Ausbildung den Institutionen bei der Besetzung fester Stellen zugute; 2. arbeitet ein/e VolontärIn ef-

fizienter, wenn er/sie durch Ausbildung und anspruchsvolle Aufgaben gefördert und gefordert wird. Beides liegt im Interesse der ausbildenden Einrichtung.

Fünf Schwierigkeiten stehen einer Regelung der Volontariatsausbildung im Weg. 1. gibt es verschiedenste Trägerschaften (Einrichtungen des Bundes, der Länder, der Kommunen usw.); 2. sind Museen in ihrem Aufbau und in den Arbeitsabläufen so unterschiedlich wie Schneekristalle; 3. bevorzugen manche ArbeitgeberInnen einen schlechten bis mäßigen Ist-Zustand gegenüber Verbesserungen; 4. verhindert die Kürze des Volontariats das längerfristige standespolitische Engagement der Betroffenen; 5. neigen AkademikerInnen zum Einzelgängertum.

Mit bislang unterschiedlichen Erfahrungen wurden diese fünf Probleme angegangen und gelöst. Tatsächlich finden sich durchaus an berufsständischen Fragen interessierte VolontärInnen. Beeindruckend stellt sich ebenfalls dar, wie uneigennützig in den letzten Jahren einige von ihnen an Plänen gearbeitet haben, die nicht ihnen zugute kommen, sondern allenfalls ihren Nachfolgern. Mittlerweile hat sich ein Staffettenwechsel der Volontärsgeneration gut eingespielt. Auf die unterschiedlichen Betriebsstrukturen wurde der unten beschriebene Ausbildungsrahmenplan ausgerichtet. Das Problem einer bundesweiten Durchsetzung dieses Plans ist allerdings ungelöst; hier zeigt sich die Schattenseite des Föderalismus.

Eine Umfrage, die der Ulmer Verein (UV) und die Kunsthistorische StudentInnenkonferenz (KSK), unterstützt vom Verband Deutscher Kunsthistoriker (VDK), 1985/86 unter Museen und Denkmalämtern durchführten, um einen Überblick und Adressenlisten von Volontariats- und Praktikumsstellen zu erhalten, markiert den Beginn der Aktivitäten. Trotz des erfreulichen Rücklaufs war das Ergebnis zu lückenhaft, um sich statistisch auswerten zu lassen.² Es zeigte sich jedoch, daß Volontariate manchenorts als unwichtig galten (die ehemals fünf Stellen an den Kölner Museen sind eingefroren, Stellensperre in Bremen bis ins Jahr 2000...). Eine parallele Untersuchung auf Anregung des Deutschen Museumsbundes (DMB) wurde 1987 veröffentlicht.³ Sie zählte 246 Stellen, im Vergleich zu 170 bis 180 Stellen 1984.

Der Arbeitskreis Erziehung bei der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Bundesrepublik Deutschland erörterte ebenfalls die Möglichkeiten des Volontariats. Sein Unterausschuß Museen und Denkmalpflege (UAMD) erarbeitete eine folgenlose Vorschlagsliste.

1991 fand in Stuttgart das erste bundesweite Volontärstreffen statt. Diskutiert wurden zwei Alternativen: Entweder könne das Volontariat als Ausbildung verstanden werden, die viel Freiraum zu eigenständigem Tun biete und – wie bisher – bescheiden entlohnt werde, oder »man zieht die Konsequenzen aus dem Ist-Zustand und ersetzt das Volontariat durch eine Einrichtung, der man im äußersten Fall den Namen »Konservator auf Zeit« geben könnte, weil sich die Arbeit im Prinzip nicht von der eines festangestellten Wissenschaftlers unterscheidet – mit der entsprechenden Gehaltsaufbesserung.«⁴

Auf der zweiten Tagung, in Kassel 1992, wurde zwar noch kontrovers die generelle Abschaffung oder das Erarbeiten von Richtlinien zur Ausbildung diskutiert, vorrangig standen aber rechtliche Fragen auf der Tagesordnung. Vor allem sollte der Rechtsstatus des Volontariats geklärt werden. Der DMB wurde gebeten, ein Rechtsgutachten einzuholen. Im gleichen Jahr rührten sich auch weitere Institutionen: der Museumsverband Niedersachsen/Bremen, Museen in Hamburg und Mün-

chen und der Landschaftsverband Rheinland schufen Ausbildungsordnungen für das Volontariat.⁵

Die »Dritte bundesweite Tagung der VolontärInnen in Museen und der (Boden-)Denkmalpflege« in Hagen 1993 führte zu den ersten Ergebnissen. Vom Rechtsgutachten für den DMB wurde zwar nur die Kurzfassung bekannt, bis heute hält der Verband die ausführliche Fassung unter Verschuß. Sein Fazit war aber, daß das Volontariat zwar im juristischen Sinne keine Ausbildung, die gängige Praxis der Vertragsgestaltung aber unangreifbar sei.

Im Vorjahr waren die »Ausbildungsrichtlinien für Museumsassistenten/assistentinnen, Denkmalpflegeassistenten/assistentinnen (Volontäre/Volontärinnen)« in Hamburg in Kraft getreten. Die Hamburger Richtlinien waren von der Kulturbehörde zusammen mit den VolontärInnen erarbeitet worden. Einige der alten Vorschläge des UAMD von 1989 finden sich in ihnen wieder. In Kassel wurden die Hamburger Richtlinien diskutiert und modifiziert. Zur Tagung im Hagener Freilichtmuseum lag schließlich ein darauf beruhender Entwurf vor, der in einem weitgefaßten »Rahmenplan für ein wissenschaftliches Volontariat« mündete. Seine Kerninhalte sind:

- Volontariate werden öffentlich ausgeschrieben, Einstellungsvoraussetzung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium.
 - Das Volontariat ist eine praxisbezogene Einführung in museumsrelevante, bzw. denkmalpflegerische Tätigkeiten, die zur selbständigen Tätigkeit an den entsprechenden Institutionen befähigt.
 - Es wird eine Mindestgröße der einstellenden Institutionen festgelegt.
 - Die Breite der Ausbildung wird durch einen Verlaufsplan der Ausbildung garantiert.
 - Die fünf Hauptkategorien Sammeln, Bewahren, Forschen, Vermitteln und Verwalten werden berücksichtigt.
 - Ein eigenständiges Projekt sowie eigene Forschungen und Weiterbildung werden ermöglicht.
 - Vergütung und Sozialleistungen werden angehoben (Eingangsbezüge für die Laufbahn des höheren Dienstes). Zwar ist das Volontariat keine zwingende Laufbahnvoraussetzung, wird jedoch als Dienstzeit (für spätere BeamtInnen) angerechnet.
 - Die Bestimmungen des Rahmenplans werden Bestandteil des Arbeitsvertrags.
- Der Rahmenplan läßt den Museen und Denkmalämtern die Möglichkeit zur Anpassung der Ausbildung an die Struktur der jeweiligen Institution. Er schafft zugleich größere Transparenz und Sicherheit für die VolontärInnen. Sie erfahren, was sie an ihrem Arbeitsplatz erwartet und was sie fordern können. Es bestehen gute Chancen, den Rahmenplan bundesweit durchzusetzen, weil er den Interessen beider Vertragspartner entgegenkommt. Ähnliche Richtlinien gelten bereits in Hamburg, München, Braunschweig und andernorts. Ihr Inhalt wird zwar nicht immer umgesetzt, aber ein Anfang ist gemacht.

Auf dem vierten bundesweiten Volontärstreifen in Karlsruhe im Februar 1994 fand der Rahmenplan unter den VolontärInnen große Zustimmung.⁶ Eingeladene Gäste verschiedener Verbände stellten ihre Position vor:

Falko Herlemann vom UV plädierte für eine Abschaffung des als Anlernzeit überholten Volontariats, der Studienabschluß stelle eine hinreichende Qualifikation

dar. Erfahrungen in praktischer Arbeit sollen durch studienbegleitende Praktika ermöglicht werden. Allerdings dürfte die Abschaffung des Volontariats nicht zu einer generellen Kürzung von Stellen führen, auch seien ABM oder Werkverträge nicht als Alternativen anzusehen. Er favorisierte eine, in vergleichbaren akademischen Berufen durchaus übliche, Einarbeitungsphase bei fester Anstellung und ggf. befristeter reduzierter Entlohnung. Er wies auf die Gefahr der steigenden Konkurrenz durch die im Fach »Museologie« an den Fachhochschulen in Berlin und Leipzig Ausgebildeten hin. Die Gefahr bestehe, daß kleinere und mittlere Museen ihre Stellen nur noch für den mittleren Dienst, d.h. für MuseologInnen ausschreiben würden, Stellen für KunsthistorikerInnen im höheren Dienst hingegen gestrichen werden.

Heidi Müller (Deutsche Gesellschaft für Volkskunde) hält eine Erweiterung des Ausbildungsspektrums hinsichtlich des kommenden europaweiten Arbeitsmarktes für sinnvoll, bemerkt aber den Konfliktstoff in der Abgrenzung von Stellen des mittleren/gehobenen und höheren Dienstes. Eine dem Referendariat vergleichbare Verschulung des Volontariats sei hingegen nicht angebracht. Für die Beibehaltung und Priorität des Volontariats spreche, daß das Universitätsstudium keine praxisnahe Ausbildung leiste, so daß eine Einstiegsphase nötig sei. Zwar sei es denkbar, ein »Trainee«-Modell aus der Wirtschaft zu übernehmen, also BerufsanfängerInnen mit einem hohen, aber nicht vollen Gehalt einzustellen und innerbetrieblich zu fördern. Die Zahl solcher Stellen dürfte jedoch klein sein. Statt dessen sei es günstiger, Volontariate in größerer Zahl anzubieten. Ihre geringe Dotierung ließe sich dann ertragen, wenn den VolontärInnen größere Freiräume für eigene Forschungen und Weiterbildung eingeräumt würden. Ein museologisches Studium sei nur sehr begrenzt sinnvoll, da es auf technische Kenntnisse abziele, zwangsläufig jedoch die wissenschaftlichen vernachlässige.

Helmut Börsch-Supan (VDK) plädierte für die stärkere Berücksichtigung humanistischer Aspekte bei der berufsständischen Debatte. Die fachliche und menschliche Eignung der WissenschaftlerInnen solle gefördert werden. Persönliches Engagement für die Sammlungsbestände sei nötig, die kommunikativen Fähigkeiten sollten stärker ausgebildet werden. Der tägliche Umgang mit den Schönen Künsten mag nur wenige Menschen geläutert haben, er könne heutzutage jedoch ein stärkerer Anreiz sein, nachzumachen, was als Prinzip in der rauen Welt der Wirtschaft Fuß gefaßt habe, nämlich neben die Fachausbildung die Persönlichkeitsentwicklung zu stellen. Kooperatives statt autoritäres Führungsverhalten und Stärkung des Verantwortungsbewußtseins seien gefragt. Damit solle die Einsatzfreude und Effizienz gegen Mobbing und die »innere Kündigung« gestärkt werden. Das Museum sei zwar heute auch ein Dienstleistungsunternehmen, zugleich aber auch ein kulturpolitischer Brennpunkt. Börsch-Supan betonte für seine Begründung des Volontariats einen besonders wichtigen Aspekt: Das gesammelte Kulturgut ließe sich nur aufgrund eines »Generationenvertrages« erhalten und überliefern. Deshalb müsse der wissenschaftliche Nachwuchs angemessen an die verantwortungsvollen Aufgaben herangeführt werden. Leider werde diese über das Tagesgeschehen hinausreichende Notwendigkeit nicht allgemein anerkannt.

Ein weiterer Gesprächspunkt des Treffens war die Tatsache, daß zahlreiche Museen, vor allem in kommunaler Trägerschaft (Rhein-Ruhr-Raum, Köln) auf die Ausbildung des wissenschaftlichen Personals verzichten. In Frankfurt wurde vor einem Jahr der Etat für alle elf Volontariate gestrichen. Proteste blieben fruchtlos ge-

genüber der zynischen Empfehlung, die Arbeit unentgeltlich fortzusetzen, und der behördlichen Argumentation, daß das Volontariat kein zwingender Bestandteil für die Museumslaufbahn sei.⁷ Dieser Hohn, der die faktische Einstellungspolitik der Museen verkennt, macht die Notwendigkeit deutlich, das Volontariat stärker zu gewichten.

Die Stärkung des Ansehens des Volontariats verlangt eine bundesweite Angleichung der Verträge und Ausbildungsbedingungen. Es muß auch möglich sein, Angebote überbetrieblicher und überregionaler Weiterbildung wahrzunehmen. Auf der nächsten Volontärstagung, die im Schloßmuseum Bad Homburg im März 1995 stattfinden wird⁸, soll versucht werden, möglichst viele Kräfte für das Ziel einer transparenten und umfassenden Volontärsausbildung zu gewinnen. Vor allem der Rahmenplan soll zum verbindlichen Bestandteil der Arbeitsverträge werden. Weiterbildungsmöglichkeiten müssen verstärkt werden. Angesprochen sind neben den VolontärInnen aus Museen aller Sparten und der (Boden-)Denkmalpflege die berufsständigen Verbände wie UV und VDK, auch der DMB.

Anmerkungen

- 1 Im juristischen Sinn ist das Volontariat keine Ausbildung, mangels eines besseren Begriffs verwende ich trotzdem dieses Hilfswort.
- 2 Michael Hütt, Der steinige Weg zur Praxis. Ergebnisse einer Umfrage zu den Praktika- und Volontariatsmöglichkeiten an Museen, Denkmalämtern und Kunstvereinen. In: kritische berichte, 14/1986, Heft 2, S. 118ff., veränderter Abdruck in: Kunstchronik, 39/1986, Heft 1, S. 410ff.
- 3 Wissenschaftliche Volontäre an den Museen und Denkmalämtern der Bundesrepublik samt Berlin, Berlin West 1987 (= Materialien aus dem Institut für Museumskunde SMPK, Heft 20).
- 4 Michael Hütt, Bericht vom ersten bundesweiten Treffen wissenschaftlicher Volontäre und Volontärinnen, in: Ulmer Verein Rundbrief, Nr. 3/1991.
- 5 Michael Hütt, Bericht von der 2. Tagung wissenschaftlicher Volontärinnen und Volontäre an Museen und in der (Boden-) Denkmalpflege, in: kritische berichte, 20/1992, Heft 2, S. 122ff.
- 6 Regine Nahrwold, 4. bundesweite Tagung der Volontärinnen und Volontäre, in: kritische berichte, 22/1994, Heft 4, S. 108ff.
- 7 Siehe u.a.: Offener Brief des Vorstands des Ulmer Vereins an den Magistrat der Stadt Frankfurt/M., die Kulturdezernentin Frau Linda Reisch, u.a. in: kritische berichte, 22/1994, Heft 1, S. 95ff.
- 8 Nähere Informationen bei: Jutta Korsmeier, Michael Weiss, Verwaltung der Staatlichen Schlösser und Gärten, Schloß, 61348 Bad Homburg vor der Höhe.