

Michael Hütt

**Bericht von der 2. Tagung wissenschaftlicher
Volontärinnen und Volontäre an Museen und
in der (Boden-)Denkmalpflege in Kassel**

Die arbeitsrechtliche und finanzielle Situation der wissenschaftlichen VolontärInnen an Museen und in der (Boden-)Denkmalpflege erscheint verbesserungsbedürftig. Dies war der einhellige Konsens unter den ca. 50 TeilnehmerInnen der 2. bundesweiten Tagung von Angehörigen dieses äußerst unsicheren »Berufsstands«, die vom 7. bis 9. Februar in Kassel stattfand (und wie die erste Begegnung in Stuttgart im Oktober letzten Jahres finanziell vom Ulmer Verein unterstützt wurde).

Allein die Tatsachen, daß der Einladung fast 20 % aller Betroffenen gefolgt waren und daß alle Wissenschaftsdisziplinen (Vor- und Frühgeschichte, Geschichte, Technikgeschichte, Klassische und Provinzialrömische Archäologie, Kunstgeschichte, Volkskunde, Architektur) vertreten waren, machen die zumindest partielle Unzufriedenheit mit der bisherigen Lage und das Bedürfnis nach einer Neuorientierung offenkundig. Dies betrifft – unabhängig von den jeweiligen konkreten Arbeitsinhalten und

—bedingungen – die äußeren rechtlichen Grundlagen der Institution Volontariat. Der Versuch einer Überprüfung dieser Grundlagen stand im Mittelpunkt der Tagung; dies bedeutete für die meisten der Anwesenden die erste ernsthafte Auseinandersetzung mit den Abgründen von Arbeits- und Tarifrecht. Von großer Hilfe war deshalb das Referat des Vertreters der ÖTV Kassel, Thomas Koch.

Zum Status quo: Bis auf wenige Ausnahmen werden wissenschaftliche VolontärInnen in den Museen und in der (Boden-)Denkmalpflege nach den Anwärterbezügen des höheren Dienstes bezahlt, was z.Zt. einer Entlohnung von ca. 1850,- DM brutto entspricht. Die Anwärterbezüge für den höheren Dienst werden in der Regel für Ausbildungsverhältnisse bezahlt, die durch eine zweite Staatsprüfung abgeschlossen werden. Da die Einstellungsvoraussetzung für das wissenschaftliche Volontariat jedoch ein abgeschlossenes Hochschulstudium ist (adäquat einer zweiten Staatsprüfung), ist die rechtliche Grundlage dafür fraglich. Darüber hinaus findet besonders im Museumsbereich keine geregelte Ausbildung mit einem Ausbilder und vertraglich festgelegten Ausbildungsrichtlinien statt. Eventuell vorhandene Ausbildungsrichtlinien werden selten in die Praxis umgesetzt und sind aufgrund der unsicheren Rechtssituation nicht einklagbar. VolontärInnen werden häufig für nicht ausbildungsbezogene Tätigkeiten herangezogen, einerseits wie festangestellte WissenschaftlerInnen beschäftigt, andererseits aber auch durch nicht weiterqualifizierende (Hilfs-)Tätigkeiten beansprucht.

Wenn ein Ausbildungsverhältnis also de facto nicht besteht, ist die Frage zu stellen, ob nicht vielmehr eine in der BAT-Vergütungsordnung für Angestellte mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulstudium und entsprechender Tätigkeit festgelegte Bezahlung nach BAT II zugrunde zu legen ist, wie das für AB-Maßnahmen sowie für Werk- und Zeitverträge der Fall ist, die häufig inhaltlich mit den Tätigkeiten innerhalb eines Volontariats übereinstimmen. Ein weiterer Punkt betrifft die Befristung der Arbeitsverträge. Diese muß im öffentlichen

Dienst in der Person des Arbeitnehmers oder in einer vorübergehenden Tätigkeit begründet sein; ist dies nicht der Fall und geht der Stelleninhaber überwiegend einer Regeltätigkeit nach, bestünde theoretisch die Möglichkeit, die Arbeitsverträge per Klage zu entfristen.

Damit nicht genug: Die Mehrzahl aller Volontariatsverträge scheint noch in anderer Hinsicht rechtlich anfechtbar zu sein. Sie setzen sich bruchstückhaft aus bis zu drei unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen zusammen: Berufsbildungsgesetz, BAT (Urlaubsregelung, BAT § 3f.) und Besoldungsgesetzgebung.

Nicht nur aus der Sicht der Betroffenen, sondern auch von Seiten der Museen und Denkmalpflegeinstitutionen müßte ein Interesse an einer rechtlich eindeutigen Regelung des Dienstverhältnisses bestehen. Ein Rechtsgutachten scheint dringend erforderlich, das, falls möglich, über den Deutschen Museumsbund in Auftrag gegeben werden soll, dessen Vertreter Michael Dauskardt auf der Tagung eine Behandlung dieses Problems im Vorstand zusagte.

Vor diesem Hintergrund fanden sich in Kassel Arbeitsgruppen zur Optimierung der Ausbildungssituation und zu möglichen Alternativen zum Volontariat zusammen.

Die Hamburger »Ausbildungsrichtlinien für Museumsassistenten/assistentinnen, Denkmalpflegeassistenten/assistentinnen (Volontäre/Volontärinnen)«, die vom Hamburger Senat in Zusammenarbeit mit den dortigen wissenschaftlichen VolontärInnen erarbeitet wurden und im Februar dieses Jahres in Kraft getreten sind, wurden im Hinblick auf ihre Eignung als eine bundeseinheitliche Empfehlung diskutiert. Sie zeigen einen Weg auf, wie ein weiterqualifizierendes Arbeitsverhältnis durch Richtlinien geregelt werden könnte, ohne deshalb »verschult« zu sein.

Als grundsätzliche Alternative zum Volontariat wurde ein Berufseinstieg an Museen und in der (Boden-)Denkmalpflege diskutiert, der sich an der Position von AssistentInnen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an der Universität orientiert. Das neue Berufsbild, ver-

suchsweise mit den Begriffen »MuseumsassistentIn, DenkmalpflegeassistentIn« benannt, wurde entworfen als ein zeitlich befristetes Dienstverhältnis nach dem berufsqualifizierenden Abschluß Magister, Diplom oder Promotion ohne Festlegung eines Höchstalters, bezahlt nach BAT, strukturiert durch eine festgeregelte Einarbeitungsphase, die Einbindung in das Tagesgeschäft der einzelnen Abteilungen, der Möglichkeit zur eigenständigen Durchführung eines Projekts (Ausstellung, Publikation etc.) und dem Recht auf Fortbildung. (Dieses Berufsbild wäre von dem des Museologen mit Fachhochschulabschluß deutlich unterschieden.)

Die beiden alternativen Wege wurden zum Teil recht kontrovers diskutiert. Besonders von seiten der VolontärInnen in der (Boden-)Denkmalpflege wurde bezweifelt, daß man auf das Volontariat als Ausbildung verzichten könne, was vor allem mit der Notwendigkeit einer im Studium zu kurz gekommenen praktischen Ausbildung begründet wurde. Zudem wurde davor gewarnt, daß die Einrichtung von Assistentenstellen zum Abbau von Planstellen führen könnte. (Die Volontärsstellen hingegen laufen nicht im Stellenplan.) Der Großteil des Plenums verneinte die Notwendigkeit einer an die Hochschulausbildung anschließenden zweiten Ausbildung, zumal der Berufseinstieg an den Museen und in der (Boden-)Denkmalpflege in der Praxis ebenfalls über besser bezahlte ABM-Stellen sowie befristete Arbeits- und Werkverträge ohne spezielle weitere Ausbildung möglich ist.

Im jetzigen Stadium der Diskussion und ohne die dringend benötigte rechtliche Überprüfung der bestehenden Verträge sollte man sicher beide Alternativen im Auge behalten. Wenn weiterhin mit so viel Engagement wie in Kassel gearbeitet und die notwendigerweise große Fluktuation unter den VolontärInnen durch rechtzeitige »Staffelübergabe« an die Nachrückenden gewährleistet wird, wenn zusätzlich die Zusammenarbeit mit dem Ulmer Verein und dem Deutschen Museumsbund nach Möglichkeit noch verbessert wird und die mit anderen Verbänden wie VdK, DARV, DGV,

DGUF, Historiker- und Architektenverband in Gang kommt, dann könnte als Ergebnis weiterer Treffen eine wirkliche Reform des Berufseinstiegs an Museen und in der (Boden-)Denkmalpflege stehen.

In diesem Sinne sei abschließend auf das nächste Treffen hingewiesen, für das das *Westfälische Freilichtmuseum Hagen* als Tagungsort und der *24. bis 26. September* oder der *8. bis 10. Oktober 1992* als Zeitraum vorgeschlagen wurde. Ansprechpartnerin ist: *Monika Löcken, Westfälisches Freilichtmuseum Hagen, Landesmuseum für Handwerk und Technik, Mäckingerbach, 5800 Hagen.*