



d Ar V

Deutscher Archäologen-Verband e.V.

Sonderdruck aus:

Mitteilungen des Deutschen
Archäologen-Verbandes e.V.

Jahrgang 40
2009
Heft 2

Das wissenschaftliche Volontariat am Museum

Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere? Ergebnisse der ‚Verbleibstudie 1998-2008‘

Von
Bettina Volk

Einleitung

Ein wissenschaftliches Volontariat wird häufig als der „Königsweg“ oder gar als Bedingung¹ zu einer wissenschaftlichen Karriere im Museum genannt. So ist es sicherlich auch nicht allzu verwunderlich, dass immer wieder von hunderten von Bewerbern² auf eine Volontariatsstelle in einem Museum berichtet wird.³ Das Anforderungsprofil für Nachwuchswissenschaftler an Museen ist hoch⁴ und so handelt es sich bei denen, die erfolgreich eine Volontariatsstelle erlangt haben, nicht nur um hervorragend ausgebildete, sondern auch hoch motivierte Nachwuchswissenschaftler, die ihre theoretische universitäre Ausbildung nun um eine praktische Ausbildung am Museum vervollständigen möchten.

Gleich zu Beginn meiner Tätigkeit als Sprecherin des AK Volontariats des Deutschen Museumsbundes 2008-2009 verstärkte sich der Eindruck, dass zwischen Erwartung und der tatsächlichen Situation vieler Volontäre eine starke Diskrepanz herrscht. Scheinbar fühlten sich nur wenige wissenschaftliche Volontäre tatsächlich ausgebildet und unterstützt. Die meisten stattdessen doch eher als billiger Ersatz für regulär bezahlte wissenschaftliche Mitarbeiter ausgenutzt.⁵ Auch wurde immer wieder beklagt, dass das Museumsvolontariat nicht die erwarteten Perspektiven einer Museumslaufbahn eröffnen würde. So war es nahe liegend, die in meinen Aufgabenbereich fallende „ Studie zum Verbleib der wissenschaftlichen Volon-

¹ Forkel (2007): 20.

² Im Folgenden verwende ich aus Gründen der besseren Lesbarkeit lediglich die männlich Form. Soweit nicht anders gekennzeichnet, sind Frauen hier selbstverständlich mit eingeschlossen.

³ Vgl. Ewigleben (2005): 48.

⁴ Vgl. Museumskunde Bd. 70, 02/05, z.B.: Schrenk (2005): 43.

⁵ Vgl. Hölschen (2002): 4; Löcken (1996): 5; Schukat (2004): 8f.

täre“ systematisch voran zu treiben, um so zu einer fundierten Antwort auf die Frage zu kommen, ob das Museumsvolontariat einen guten Einstieg in eine Museumskarriere bietet oder nicht. Sowohl bei der Erstellung des Fragebogens als auch bei der Erhebung wurde ich tatkräftig von meinem Sprecherkollegen Carsten Sobik unterstützt.

In den letzten Jahren hat sich die Zahl der Volontariatstellen in Deutschland drastisch erhöht. Während es 1987 noch 216 Volontariatstellen an Museen gab, stiegen sie mit der Wiedervereinigung bis 1992 auf 261, bis 2002 auf 416 Stellen.⁶ 2007 existierten an deutschen Museen ca. 600 Volontariatsstellen. Hierbei schaffen gerade kleinere und mittlere Museen neue Volontärstellen. Im gleichen Zeitraum kam es aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage zu einer Reduzierung von wissenschaftlichen Stellen an Museen. 2002 gab es an deutschen Museen 2757 Wissenschaftlerstellen (ohne Leitungsstellen). 2199 hiervon waren Vollzeit- und 588 Teilzeitstellen.⁷ Der Trend geht nach Forkel also zu immer mehr Volontärstellen an Museen bei gleichzeitiger Reduzierung regulärer Wissenschaftlerstellen. Volontäre werden seit den 90er Jahren in der Tendenz weniger als Auszubildende als vielmehr als wissenschaftliche Fachkräfte verstanden.⁸

Allein diese Zahlen und Tendenzen müssen demjenigen, der eine wissenschaftliche Karriere im Museum anstrebt, bewusst machen, dass sowohl an der Universität als auch an Museen deutlich über Bedarf ausgebildet wird.⁹ Diese Situation wird durch den fortschreitenden Stellenabbau an Museen forciert, ebenso wie an den Universitäten.¹⁰ Geht man davon aus, dass zu einer wissenschaftlichen Karriere das Forschen zählt, verschärft sich die Situation für die Absolventen weiter, denn nur 10% der deutschen Museen sind aufgrund ihrer Kapazitäten überhaupt in der Lage, ihre Sammlung systematisch zu beforschen.¹¹ Letztlich bestätigt auch die ‚Verbleibstudie‘ diesen Eindruck. Sie zeigt aber auch, dass bei allen Kritikpunkten während eines Volontariats Fähigkeiten erworben werden, die im Anschluss auch in ganz anderen Tätigkeitsfeldern von Nutzen sein können.¹² Problematisch ist allerdings in jedem Fall, dass ein abgeleistetes Volontariat in der Regel in der Ausschreibung einer wissenschaftlichen Stelle nicht als Einstellungskriterium

⁶ Vgl. Statistische Ämter – Museumsbericht (2004): 100; Forkel (2007): 9.

⁷ Vgl. Forkel (2007): 9.

⁸ Vgl. Forkel (2007): 9f.

⁹ Vgl. Ewigleben (2005): 51; Schukat (2004): 10.

¹⁰ Vgl. Schrenk (2005): 41.

¹¹ Vgl. Forkel (2007): 7.

¹² Vgl. auch Schrenk (2005): 45.

genannt wird.¹³ Hiermit drängt sich folgende Frage auf: Wenn also die Museen selbst die von ihnen angebotene Ausbildung nicht als Einstellungskriterium ansehen, welchen Wert hat sie dann?¹⁴ Genau hier greift die Befragung der AK Volontariat.

Beschreibung der Rahmenbedingungen der „Verbleibstudie 1998-2008“

Die ‚Verbleibstudie 1998-2008‘ wurde erhoben, um folgende Kernfragen zu beantworten: 1) Was geschieht mit den Volontären, wenn das Volontariat beendet ist? 2) Ist es wirklich Bedingung für eine Karriere im Museum? 3) Eröffnet das Museumsvolontariat überhaupt eine berufliche Perspektive? Um diese Fragen beantworten zu können, schien es uns wichtig, auch die Rahmenbedingungen der einzelnen Volontariate abzufragen. Nur so kann beantwortet werden, ob ein eigenes Projekt während des Volontariates sich beispielsweise bei der folgenden Arbeitssuche auswirkt.

Leider gibt es kein zentrales, vollständiges Adressenarchiv von ehemaligen Volontären, aus denen wir Stichproben zur Erstellung eines statistischen Samples nehmen konnten. Wir mussten uns also bei der Datenerhebung anderweitig behelfen: Der erstellte Fragebogen wurde zunächst an alle in der Mailingliste der AK Volontariat als ehemalige Volontäre Aufgeführten gemailt. Da die meisten sich unter ihrer beruflichen Email-Adresse eingetragen hatten, war der Rücklauf hier eher überschaubar. Das Institut für Museumsforschung/Berlin stellte uns zu einem früheren Zeitpunkt eingeholte Einverständniserklärungen von ehemaligen Volontären zu Verfügung. Auch hier stellte sich das gleiche Problem, wie bei den Adressen aus der Mailingliste. Weiterhin schrieben wir per Email alle uns bekannten Museen mit Volontariatsstellen an und baten sie um Weiterleitung des Fragebogens an ihre ehemaligen Volontäre, aber auch Museen ohne Volontariatsstellen wurden angesprochen, ob einer ihrer Mitarbeiter ein ehemaliger Volontär sei. Ebenso wie auf die Versendung des Fragebogens über die Mailingliste „demuseum“¹⁵ war die Unterstützung durch die Museen und Einzelpersonen enorm und so auch der Rücklauf. Zusätzlich konnte der Fragebogen online auf der Homepage der AK Volontariat ausgefüllt werden. Insgesamt betrug der Rücklauf an verwertbaren Fragebögen 337.¹⁶ Trotz dieser großen

¹³ Vgl. Schukat (2004): 10. Auch in den vom Deutschen Museumsbund herausgegebenen Heften „Qualitätskriterien für Museen: Bildungs- und Vermittlungsarbeit“ und „Berufe im Museum“ wird das wissenschaftliche Volontariat nicht als explizites Kriterium genannt.

¹⁴ Vgl. Schukat (2004): 10.

¹⁵ <http://www.dhm.de/~roehrig/demuseum/>.

¹⁶ An dieser Stelle möchte ich noch einmal all jenen danken, die diese Studie unterstützt haben. Sicherlich weiterhin wichtig für die Beurteilung des Rücklaufes, ist die Tatsache, dass die Umfrage nicht anonym war. Da zu einem sehr früheren Zeitraum Mehrfachbeteiligungen auffielen, erschien es uns notwendig, die Daten erst im Zuge der Auswertung zu anonymisieren,

Datenmenge stellen sich bei der Auswertung und Beurteilung der Daten einige Probleme. Zum einen kam es aufgrund der Unmöglichkeit, ein statistisches Sample nach Stichproben mit der gleichen Anzahl an Befragten pro Abschlussjahr zu erstellen, zu unterschiedlicher Resonanz aus den verschiedenen Abschlussjahren. Konkrete Aussagen darüber, ob sich die Situation und Perspektiven der Volontäre in den letzten zehn Jahren deutlich verändert haben, lassen sich so nicht treffen. Zum anderen ist zu vermuten, dass nur jene Ehemaligen erreicht wurden, die noch in irgendeiner Form mit Museen verbunden sind. Diejenigen, die es in völlig andere Berufsfelder ohne Kontakt zum Museumsbereich oder zu Bekannten in der Museumsszene zog, wurden wahrscheinlich nicht erreicht, so dass die Ergebnisse zum Thema Perspektive mit einiger Vorsicht zu bewerten sind und eher Tendenzen als „harte Fakten“ aufzeigen.

Allgemeine Ergebnisse zur Studie

Insgesamt beteiligten sich mit verwertbaren Fragebögen 337 Personen an der Verbleibstudie. Von diesen waren 73,6% weiblich und 25,2% männlich. Sie haben ihr wissenschaftliches Volontariat in 154 Museen in 89 Städten absolviert. Die Abschlussjahre des Volontariats verteilen sich, wie aus Tabelle 1 ersichtlich wird.

93	95	96	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	k.A.
1	2	2	13	16	16	15	29	37	35	32	36	50	37	3	13

Tabelle1: Abschlussjahre Volontariat.

Leider lassen sich aus den vorliegenden Daten keine Aussagen über signifikante Veränderungen innerhalb des Volontariats und dem weiteren Berufsleben erkennen, so dass in der weiteren Beschreibung der Studie auf solche Aussagen verzichtet werden muss.

Die Studienrichtung der Volontäre bezogen auf ihr Hauptfach stellt sich wie in Tabelle 2 dar.

Andere Geistes-/Sozialwissen.	1,19%
Andere Naturwissen.	0,6%
Andere Sprachwissen.	0,3%
Andere Wirtschaftswissen.	0,6%
Anglistik	0,3%
Archäologie	6,27%
Architektur	2,39%
Biologie	5,67%
Ethnologie	2,39%
Geologie	1,49%
Germanistik	2,99%
Geschichte	15,82%
Journalistik	0,3%
Kulturwissen.	2,09%
Kunst(geschichte)	40,6%
Politikwissen.	0,6%
Romanistik	0,6%
Soziologie	0,3%
Sonstiges	3,88%
Keine Angaben	5,07%

Tabelle 2: Hauptfächerverteilung.

Die Volontäre verteilten sich auf Museen bzw. Einrichtungen mit verschiedener Ausrichtung, wie aus Tabelle 3 hervorgeht. Mehrfachnennungen waren bei der Beantwortung dieser Frage möglich.

Archäologie	52
Denkmalpflege	54
Ethnologie	18

Geschichte	89
Kulturgeschichte	103
Kunst	142
Naturkunde	30
Technik	30
Volkskunde	52
Sonstiges	20

Tabelle 3: Ausrichtung der Museen.

In 48,7% der erfassten Volontariate war eine Promotion als Voraussetzung erwünscht. 68,9% dieser Stellen wurden von Bewerbern mit Promotion besetzt. In 46,3% der erfassten Volontariate war eine Promotion kein Einstellungskriterium.

Bei Antritt ihres Volontariats waren bereits 38% der erfassten Absolventen promoviert. 8,3% promovierten während oder nach ihrem Volontariat. 11,9% arbeiten derzeit an ihrer Dissertation, während 34,7% keine Promotion abgelegt haben und auch nicht an ihr arbeiten.

Ergebnisse zum Volontariat

In 88,1% der Fälle dauerte das Volontariat zwei Jahre. In 7,1% dauerte es nur ein Jahr, in 1,2% sogar drei Jahre. In 24,3% der Fälle wurde das Volontariat verkürzt. In 59,8% lag ein Arbeitsvertrag an einer anderen Institution vor. In 13,1% der Fälle wurde das Volontariat verlängert. In 15,9% der Fälle um ein Projekt abzuschließen, in 9% lag ein Anschlussvertrag an der Volontärsinstitution vor.

67,4% gaben an, ihr Volontariat war nach den KMK-Grundlagen¹⁷ breit gefächert, jedoch nur 33,6% derselben hatten einen Ausbildungsplan. Insgesamt gaben lediglich 25,2% an, während ihres Volontariates einen Ausbildungsplan gehabt zu haben. 44,2% der Befragten gaben an, einen Betreuer während ihres Volontariates zugeteilt bekommen zu haben, in 61,5% der Fälle war dies nicht der Fall. Die Arbeitsweise der Volontäre war, wie aus Tabelle 4 ersichtlich wird, organisiert. Mehrfachnennungen waren bei der Beantwortung der Frage möglich. Etwa 25% der Befragten machten keine Angaben.

¹⁷ Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften ... (1999).

Arbeit im Team	54,3%
Selbstständig	54,3%
Unterstützung durch Betreuer	31,5%
Nach Vorgabe	14,8%
Sonstiges	5,3%

Tabelle 4: Organisation der Arbeit.

Die Arbeitsschwerpunkte der Volontäre verteilten sich, wie aus Tabelle 5 ersichtlich wird. Auch hier waren Mehrfachnennungen möglich.

Ausstellungsorganisation	74,8%
Dokumentation	42,1%
Marketing	15,7%
Museumspädagogik	33,7%
Öffentlichkeitsarbeit	49,9%
Sonstiges	38,3%

Tabelle 5: Arbeitsschwerpunkte im Volontariat.

Innerhalb der Kategorie „Sonstiges“ waren 7,4% in der Denkmalpflege tätig, 6,9% waren mit Publikationen und redaktionellen Tätigkeiten, 4,5% mit der Betreuung einer Sammlung betraut. 4,5% arbeiteten in der Verwaltung, 3,3% in der Forschung und 1,8% betrieben Fundraising.

85,2% der Befragten konnten während ihres Volontariats ein eigenes Projekt bearbeiten. Die Art der Projekte war dabei sehr vielfältig und reichte von kuratorischen Tätigkeiten, über Publikationen, Ausrichtung von Workshops, Grabungsleitungen, denkmalpflegerischen Aufgaben, der Betreuung einer Sammlung bis Betreuung eines Museumsneubaus.

64,2% gaben an, an externen Fortbildungen teilgenommen zu haben. Diese Zahl muss jedoch mit einiger Vorsicht genossen werden, da hierunter ganz unterschiedliche Veranstaltungen, wie etwa Fortbildungszyklen speziell für Volontäre, Tagungen aber auch Volontärsstammtische, als externe Fortbildung angegeben wurden.

Aus den Kommentaren der Befragten geht hervor, dass ein Großteil der Befragten das Volontariat am Museum als Einstieg in das Arbeitsfeld „Museum“ an sich nicht schlecht findet. Bemängelt wird jedoch die schlechte Bezahlung bei gleichzeitigem Einsatz als vollem Mitarbeiter. Die Forderung nach entweder besserer Bezahlung oder gezielter und anerkannter Ausbildung, gerne auch mit theoretischer Zusatzausbildung wurde vielfach geäußert. Teilweise wurde auch geäußert, dass ein einjähriges Volontariat ausreichend sei, um einen Einblick in die verschiedenen Arbeitsbereiche zu erlangen.

Beklagt wurde auch die eingangs dargestellte Situation, dass in Stellenausschreibungen selten das Volontariat ein Einstellungskriterium ist und viele Stellen in Museen mit Menschen besetzt würden, die kein Volontariat absolviert haben. Die Forderung, dass das Volontariat, wenn es in dieser Form und mit der gleichen geringen Bezahlung erhalten bleibt, Einstellungsbedingung für eine Karriere im Museum sein müsse.

Weiterhin äußerte eine Anzahl der ehemaligen Volontäre, dass es Kriterien für Museen geben müsse, die Volontäre beschäftigen dürfen. Die Einhaltung dieser Kriterien sollten von außen überprüft werden.

Situation im Anschluss an das Volontariat

Die meisten Volontäre fanden direkt im Anschluss an ihr Volontariat ihre erste bezahlte Anschlussstelle. Über die Art der Anstellung verraten die in Tabelle 6 vorgestellten Ergebnisse nichts.

Übergangslos	70,3%
Bis 6 Monate	6,5%
Bis 12 Monate	9,8%

Tabelle 6: Zeitspanne bis Anschlussstelle.

Sie verdienen in ihrer ersten Anstellung ganz unterschiedliche Brutto-Gehälter, wie aus Tabelle 7 hervorgeht.

Bis € 1500	28,5%
Bis € 2000	19,9%
Bis € 3000	21,7%

Über € 3000	14,2%
Andere	11%
Keine Angaben	2,9%

Tabelle 7: Erstes Brutto-Gehalt nach Volontariat.

In ihren späteren Anstellungen stellen sich ihre Gehälter, bei möglichen Mehrfachnennungen aufgrund von Stellenwechsel etc. (382 Angaben), wie aus Tabelle 8 ersichtlich wird, dar.

Bis € 1500	16%
Bis € 2000	7,2%
Bis € 3000	17,2%
Über € 3000	17,7%
Andere	11,7%
Keine Angaben	45,7% ¹⁸

Tabelle 8: Folgende Gehälter.

Unter „andere“ fallen solche Gehälter, die nicht in den vorgegebenen Kategorien, sondern als Tarifstufe, also zum Beispiel Bat II oder TVöD 12, angegeben wurden.

Nur knapp ein Viertel der Befragten hatte bisher lediglich eine Anschlussstelle an das Volontariat inne, wie in Tabelle 9 deutlich wird.

Bisher keine Anstellung	1,8%
1 Arbeitsstelle	24,3%
2-4 Arbeitsstellen	52,3%
5-9 Arbeitsstellen	5,7%
Über 10 Arbeitsstellen	3%

Tabelle 9: Zahl der Arbeitsstellen nach Volontariat

¹⁸ Die hohe Zahl derer, die zu ihren Folgegehältern keine Angaben gemacht haben, ist vermutlich der Tatsache geschuldet, dass die Umfrage nicht anonym erhoben wurde.

Auch diese Zahlen sind mit Vorsicht zu beurteilen, da einige Freiberufler ihre Tätigkeit als eine einzelne Arbeitsstelle rechneten, während andere jeden einzelnen Auftrag als Arbeitsstelle ansahen.

29,4% der Befragten gaben an, dass es sich bei ihren verschiedenen Arbeitsstellen mehrfach um Kurzanstellungen handelte.

Die Zeitspannen zwischen den verschiedenen Anschlussstellen stellen sich bei möglichen Mehrfachnennungen wie in Tabelle 10 dar.

Überganglos	46,4%
Bis 6 Monate	9%
Bis 12 Monate	13,1%

Tabelle 10: Zeitspannen zwischen den verschiedenen Verträgen.

41,5% der Befragten war zeitweise arbeitslos gemeldet. Hiervon waren 21,4% bis zu 6 Monaten arbeitslos, 11% bis zu einem Jahr und 4,7% bis zu zwei Jahren.

Während 59,3% ihren Lebensunterhalt kontinuierlich sichern konnten (wobei teilweise die Unterstützung des Partners oder der Eltern angegeben wurde), war dies 28,2 % nicht möglich.

Auf die Frage nach der Art ihrer Anstellung gaben 43,7% an, freiberuflich tätig (gewesen) zu sein. 54,7% hatten oder haben Zeitverträge inne, wobei hiervon lediglich 26,5% Vollzeitstellen waren oder sind. 35,1% haben eine Festanstellung erhalten, von denen nur 22,3% Vollzeitstellen sind oder waren. Auch hier waren Mehrfachnennungen möglich.

War das Volontariat von Nutzen für das spätere Arbeitsleben?

42% der Befragten gaben an, dass das Volontariat eine Voraussetzung für ihre Stelle gewesen sei, wobei mehrfach betont wurde, dass weniger das Volontariat als solche Voraussetzung war, als vielmehr die Arbeitserfahrung. 44,2% gaben an, dass das Volontariat keine Voraussetzung war, 2,1% meinten, es sei bei manchen ihrer Stellen Voraussetzung gewesen, bei anderen jedoch nicht.

42,1% konnten Vorteil aus den Kontakten ziehen, die sie während des Volontariats geknüpft hatten, während 27% keine für das spätere Arbeitsleben nützlichen Kontakte aufbauen konnten. Für 24,9% waren die geschlossenen Kontakte teilweise hilfreich.

Auf die Frage, ob ihre Folgetätigkeiten an das Haus ihres Volontariats gebunden waren, fielen die Antworten wie in Tabelle 11 ersichtlich wird aus.

	Ja	Teilweise
Freiberuflich	9,5%	18,7%
Zeitvertrag	19,3%	16%
Festanstellung	8,6%	11,5%

Tabelle 11: Folgetätigkeiten an Volontärshaus gebunden?

Nur 13,9% der Befragten gaben an, dass ihre Folgebeschäftigung keinerlei inhaltlichen Bezug zu ihrem Volontariat hat oder habe, 11% sahen den inhaltlichen Bezug bei einigen ihrer Tätigkeiten gegeben, bei anderen wiederum nicht. 68% sahen einen inhaltlichen Bezug als gegeben an. Hierbei ist zu beachten, dass ein inhaltlicher Bezug keineswegs bedeutet, dass hier im musealen Bereich gearbeitet wird, sondern oftmals, dass die erworbenen Fähigkeiten auch in anderen Arbeitsbereichen nützlich sind. Weiterhin ist hier zu beachten, dass, wie eingangs schon verdeutlicht, vermutlich nur jene ehemaligen Volontäre erreicht werden konnten, die noch Kontakt zum Arbeitsfeld Museum halten.

Welche Qualifikationen begünstigten den beruflichen Werdegang?

Ziel der Umfrage war es auch, Faktoren herauszufiltern, die den beruflichen Werdegang begünstigten. Fragen nach der Relevanz der Promotion für eine Festanstellung oder der Sicherung des Lebensunterhaltes sollten beantwortet werden können. Leider lässt die Datenlage keine eindeutigen Ergebnisse zu. So sind etwa 36,4% derjenigen, die eine Festanstellung inne haben oder hatten, promoviert, 36,7% sind es jedoch nicht. Ein Einfluss der Promotion auf eine mögliche Festanstellung lässt sich nicht feststellen. Es ist zu vermuten, dass die Relevanz einer Promotion von der Art und eventuell der Größe des Hauses, an dem die Stelle ausgeschrieben ist, abhängt. Diese Frage kann anhand der Daten leider nicht ohne weiteres beantwortet werden.

Ähnlich sieht die Datenlage bei der Frage nach der Relevanz von externen Fortbildungen oder eigenen Projekten während des Volontariats für die Erlangung einer Festanstellung aus. Auch Fragen nach Faktoren, die die Sicherung des Lebensunterhaltes begünstigten, lassen sich auf der vorliegenden Datenlage nicht klar beantworten.

Heutige Arbeitsstellen der ehemaligen Volontäre

Ein Auszug aus den am häufigsten vertretenen Berufsgruppen der Befragten wird in Tabelle 12 dargestellt.

Arbeitsuchend	2,1%
Doktorand	5,1%
Freiberufler	18,9%
Kustos oder Kurator	6,3%
Museumsleiter oder Stellvertretender Leiter	6,3%
Museumspädagoge	4%
Professor, Junior-Professor oder Privatdozent	2,4%
Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Museum & Uni)	30,6%

Tabelle 12: Heutige Berufe der ehemaligen Volontäre.

Schlussbetrachtungen

Die hier vorgestellten Daten zeigen zunächst einmal die Uneinheitlichkeit der Volontariate, die die 337 Befragten schildern. Diese Verschiedenartigkeit mag zwar durchaus gewisse Chancen bieten, doch macht sie es auch schwierig, das Volontariat zu einer Einstellungsvorraussetzung für wissenschaftliche Stellen im Museum zu machen, da sie keinen tatsächlichen Standard beschreiben. Durch eine konsequentere Umsetzung der KMK-Grundlagen könnte hier Abhilfe geschaffen werden. Vergleicht man die KMK-Richtlinien mit den in Tabelle 5 geschilderten Arbeits- bzw. Ausbildungsbereichen der Volontäre wird deutlich, dass, auch wenn etliche Volontäre die Frage nach der breiten Fächerung ihrer Volontariate bejahten, hier noch erheblicher Handlungsbedarf besteht. Man rufe sich in Erinnerung, dass die KMK-Grundlagen als die fünf Kernarbeitsfelder Sammeln, Bewahren, Forschen, Ausstellen und Vermitteln sowie Management und Verwaltung benennen, von denen einzig der Bereich Ausstellung mit immerhin 74,8% vertreten wurde.

Dass insgesamt 69,1% der Befragten während ihres Volontariats keinen Ausbildungsplan hatten und lediglich 31,5% Unterstützung von einem Betreuer erhielten, scheint die eingangs erwähnte These, dass Volontäre in vielen Häusern weniger als Auszubildende, sondern vielmehr als vollwertiger Ersatz für reguläre Wissenschaftler angesehen werden, zu untermauern.

Flexibilität scheint auf dem Arbeitsmarkt nach dem Volontariat von großer Bedeutung zu sein, da Festanstellungen nicht die Regel und Arbeitsplatzwechsel häufig sind. Erschreckend sind sicherlich Zahlen, nach denen lediglich 59,3% kontinuierlich ihren Lebensunterhalt sichern konnten. Beruhigend dagegen Zahlen, nach denen annähernd die Hälfte aller Stellenwechsel nahtlos von statten gingen.

Die Frage, ob das wissenschaftliche Volontariat am Museum einen Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere bietet, kann nicht abschließend geklärt werden. Zwar zeigt sich an der Aufzählung der Berufe in Tabelle 12, dass ohne Freiberufler und Doktoranden 49,6% der Befragten eine Wissenschaftlerstelle innehaben, doch sind diese Zahlen aus oben genannten Gründen mit Vorsicht zu bewerten. Allein durch die Berufserfahrung, die ein Volontariat mit sich bringt, bietet es aber in jedem Fall einen Einstieg in die Arbeitswelt des Museums. Ob und wie dieser von nachhaltigem Erfolg geprägt sein kann, muss leider offen bleiben.

M.A. Bettina Volk
Hinter den Trieschhöfen 20
34128 Kassel
bettinavolk@googlemail.com

Literaturverzeichnis

Deutscher Museumsbund et. al. (Hrsg.)

(2008): Qualitätskriterien für Museen: Bildungs- und Vermittlungsarbeit. Deutscher Museumsbund e.V.

URL:http://www.museumsbund.de/fileadmin/geschaefts/dokumente/varia/Qualitaetskriterien_Museen_2008.pdf [31.08.09].

Ewigleben, Cornelia

(2005): Anforderungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs in Historischen Museen. In: Museumskunde 70, 2/05: 48-52.

Forkel, Jens A.

(2007): Zwischen Geschichte und Arbeitsmarkt. Eine Studie zum Bildungsverlauf wissenschaftlicher VolontärInnen im Rahmen der Europäischen Hochschulreform.

URL:<http://www.smb.museum/smb/media/collection/16334/ExpertiseForkel.pdf> [17.08.09].

Hölschen, Barbara

(2002): Das wissenschaftliche Volontariat in Museen, Denkmalämtern und Gedenkstätten in Baden-Württemberg aus der Sicht der Volontäre. Ergebnisse einer Volontärsbefragung anlässlich des 4. Fortbildungstreffens der AG Volontäre Karlsruhe. In: Museumsblatt. Mitteilungen aus dem Museumswesen Baden-Württemberg 33: 23-24.

Kulturausschuss der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK).

(1999): Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre/Volontärinnen an Museen.

URL:http://www.museumbund.de/fileadmin/ak_volontariat/dokumente/Grunds_Beschaeftigung_Volont_museen.pdf [31.08.09].

http://www.museumbund.de/fileadmin/ak_volontariat/dokumente/Fortbildungsinhalte_f%FCr_ein_wissenschaftliches_Volontariat.pdf [31.08.09].

Schrenk, Klaus

(2005): Erwartungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs aus Perspektive der kulturhistorischen Museen und Kunstmuseen. In: *Museumskunde* 70, 2/05: 41-45.

Schukat, Sonja

(2004): Das Volontariat am Museum – Ausbildung oder Farce?

URL: http://www.museumsvolontaere.de/pdf/Vortrag_Schukat.pdf [31.08.09].

Statistische Ämter des Bundes und der Länder

(2004): Museumsbericht

URL:https://www-ec.destatis.de/bilder/9008000049014_Leseprobe.pdf?CSPCHD=0020000100031HsgsjNmnC3662369498 [31.08.09].

Ruge, Angelika

(2008): Museumsberufe – Eine europäische Empfehlung. Deutscher Museumsbund.

URL:http://www.museumbund.de/fileadmin/geschaefts/dokumente/varia/Europaeische_Museumsberufe_2008.pdf [31.08.09].

Herausgegeben vom Deutschen Archäologen-Verband e.V.

Vorsitzender:

Prof. Dr. Martin Bentz
Abteilung für Klassische Archäologie
Am Hofgarten 21
D- 53113 Bonn
Tel: 0228/73-7735
Fax: 0228/73-7282
m.bentz@uni-bonn.de

Schriftführer:

Prof. Dr. Jens Kamlah
Biblisch-Archäologisches Institut
Liebermeisterstr. 14
D-72076 Tübingen
Tel: 07071/29-72879
Fax: 07071/29-5433
E-Mail: jens.kamlah@uni-tuebingen.de

*(Zuständig für die Redaktion
dieses Heftes)*

Schatzmeister:

Johannes Bauer M. A.
Döblinger Hauptstraße 26/8
A-1190 Wien
Tel: 0043/1/3684355
Fax: 0043/1/4277-9406
E-Mail: darv-schatzmeister@web.de

(Zuständig für Beitragsfragen)

Bankverbindung:

Postbank Frankfurt/Main, BLZ: 500 100 60; Konto: 33547-600
IBAN: DE61 5001 0060 0033 5476 00
BIC: PBNKDEFF

Förderverein:

Gemeinnütziger Verein zur Förderung der Archäologie in Deutschland
Deutsche Bank Köln, BLZ: 370 700 60; Konto 543 200 000

Geschäftsstelle:

c/o Dr. Ingrid Hitzl
Dorfackerstraße 8
72074 Tübingen
Tel: 07071/83915
Fax: 07071/88113

*(Zuständig für Postversendungen
und Adressenänderungen)*

Die Mitteilungen des Deutschen Archäologen-Verbandes e.V. erscheinen zweimal jährlich. Manuskripte werden jeweils bis zum 1. Mai oder 1. November an den Schriftführer erbeten.

© DARV, Dezember 2009

Druck und Verarbeitung:

Digitaldruck Ahrensfield & Wolf, Berlin

Informationen zum dArV finden Sie auf unserer Homepage
www.darv.de

Copyright **dArV**