

Museumsblätter

Mitteilungen des
Museumsverbandes Brandenburg

> **Museum machen**

Personalsituation an Museen in Deutschland / Brandenburg

Personalstruktur

Qualifikation und Vergütung

Outsourcing – Insourcing

Ehrenamt und Beteiligungskultur

Personalkonzept

Autorinnen und Autoren

Dr. Günter Bernhardt	Referent des LWL-Museumsamts für Westfalen
Dr. Peter Böhlig	Leiter des Kurt-Tucholsky-Literaturmuseums Rheinsberg
Michael Böttcher	Bürgermeister der Gemeinde Letschin
Dr. Beatrice Falk	Historikerin, Berlin
Dr. Friedrich Hauer	Historiker, Berlin
Friederike Koch-Heinrichs	Leiterin des Museums der Westlausitz Kamenz
Dr. Christian Hirte	Kurator und Museumsberater, Berlin
Jacqueline Jancke	Freiwilligen-Koordinatorin der Stiftung Domäne Dahlem – Landgut und Museum
Wolfgang Kil	Architekturkritiker und Publizist, Berlin
Dr. Susanne Köstering	Geschäftsführerin des Museumsverbands des Landes Brandenburg e. V.
Marius Krohn	Mitarbeiter des Industriemuseums Brandenburg an der Havel
Dr. Peter Lummel	Direktor der Stiftung Domäne Dahlem – Landgut und Museum
Markus Ohlhauser	Verwaltungsleiter der Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten
Doris Patzer	Kulturreferentin Landkreis Potsdam-Mittelmark
Antje Reichel	Mitarbeiterin des Prignitz-Museums Havelberg
Herbert Schirmer	Journalist, Lieberose
Günther Seier	Museumsleiter a.D., Groß Breese
Julia Wallentin	Leiterin des Ehm Welk- und Heimatmuseums Angermünde
Frank Weber	Stadtgalerie Kunst Geschoss Werder/Havel
Dr. Kurt Winkler	Direktor des Hauses der Brandenburgisch-Preußischen Geschichte, Potsdam

Bildnachweis

Titelbild, S.6, 63	
und alle Porträts im Forum	Lorenz Kienzle, Berlin
S.50	Stadt- und Brauereimuseum Pritzwalk
S.51	Jakob Ganslmeier, Berlin
S.52	Gabriele Axmann, Letschin
S.53	MC Blütenstadt Werder (Havel) e. V.
S.54	Michael Beeskow, Perleberg
S.55	Bert Krüger, Potsdam
S.57	Cordia Schlegemilch, Berlin
S.58	Hagen Immel, Potsdam, Gedenk- und Begegnungsstätte Leistikowstraße Potsdam
S.59	Michaela Bentzin, Templin, Museum für Stadtgeschichte Templin
S.60	Wolfgang Kil, Berlin
S.61	Steffen Rasche, Senftenberg, Museen des Landkreises Oberspreewald-Lausitz

Wir haben uns bemüht, alle Bildrechte zu klären.

Sollten weitere Personen in ihren Rechten betroffen sein, bitten wir um eine Nachricht.

Inhalt

Forum

Museum machen

Personalsituation an Museen in Deutschland / Brandenburg

- 8 Zur Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Museen in Deutschland
Günter Bernhardt
- 14 Fachpersonal gesucht: Brandenburgische Museen im Spiegel der bundesweiten Erhebung von 2011/12
Susanne Köstering
- 22 Entwicklung der Personalstruktur der Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten
Markus Ohlhauser
- 26 Lösung oder Auflösung? Überlegungen zum „outsourcing“ im Museum
Kurt Winkler
- 32 Ehrenamt und Beteiligungskultur im Museum
Peter Lummel und Jacqueline Jancke
- 38 Volontariat am Stadtmuseum Brandenburg an der Havel
Marius Krohn
- 42 Praktika im Kurt Tucholsky Literaturmuseum
Peter Böthig
- 44 Das Personalkonzept am Museum der Westlausitz
Friederike Koch-Heinrichs

Fundus

- 50 **Porträt**
- 55 **Schon gesehen?**

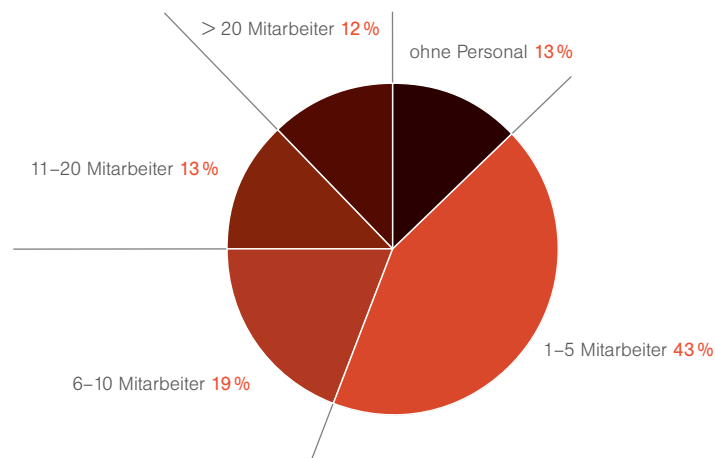
Zur Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Museen in Deutschland

Günter Bernhardt

Um einen Überblick über die Personalsituation in den deutschen Museen zu gewinnen, regte die Konferenz der Museumsberater in den Ländern (KMBL) eine Umfrage an, die vom Mai 2011 bis ins Frühjahr 2012 umgesetzt wurde. Alle Museen in den 16 deutschen Bundesländern, die hauptamtliches Personal haben, wurden um Mitwirkung gebeten. Die Organisation, Durchführung und Auswertung der Umfrage lag in den Händen der Museumsberatungen in Bayern, Brandenburg und Westfalen-Lippe. Die Sichtung, Einordnung und Auswertung der Daten erfolgte zentral durch die Landesstelle für die nichtstaatlichen Museen in Bayern. Insgesamt elf Bundesländer wirkten bei der Umfrage mit: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Westfalen-Lippe. So konnten die Daten von immerhin 886 von 2.344 hauptamtlich / nebenamtlich betreuten Museen ausgewertet werden.¹ Aufgrund einer niedrigen Rücklaufquote in einigen Bundesländern war eine erfolgreiche länderspezifische Auswertung leider nicht immer möglich. Diese Tatsache wirkt sich teilweise auch auf die Aussagekraft des Gesamtbildes aus. Dennoch lassen sich deutschlandweit Tendenzen feststellen. Bei der Betrachtung der Umfrageergebnisse sollten aber die unterschiedliche Größe und Museumsdichte der beteiligten Länder ebenso wie die jeweilige Rücklaufquote berücksichtigt werden.²

Umfragen zu gesamtdeutschen Personalstatistiken im Museum sind vergleichsweise selten. Sie erfassen zudem auch nur einzelne Berufsgruppen. Die statistische Gesamterhebung des Instituts für Museumsforschung aus dem Jahre 2002 zu Museumsleitung und Museumspersonal richtete sich sowohl an hauptamtlich wie ehrenamtlich betriebene Museen.³ Das Fragenspektrum umfasste eine Differenzierung nach Museumsarten, Trägerschaften, Berufsgruppen, dem Anteil von Frauen und Männern, Zuständigkeiten der Museumsleitung, eine differenzierte Betrachtung nach Bundesländern etc.. Die Umfrage der KMBL nahm diese Fragestellungen in 23 Fragekomplexen auf und erweiterte sie um Komponenten wie z. B. Betriebsgröße (auf Basis des beschäftigten Personals), Qualifikation und fachliche Ausrichtung der Museumsleitung und Personalstruktur. Befragt wurden ausschließlich Museen, die hauptamtliche Mitarbeiter/innen haben. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt in der Bewertung des Status (Vollzeit, Teilzeit etc.) der Museumsleitung, der Eingruppierung, aber auch der Altersgruppenzugehörigkeit. Status und Eingruppierung wissenschaftlichen Personals, hier Kustoden, Museumspädagogen und Dokumentare schließen sich an. Übrige Beschäftigtengruppen – Volontäre/Volontärinnen, Restauratoren/Restauratorinnen, Verwaltung, Haus-/Museumstechnik – werden nur summarisch erfasst, um Aussagen zu Betriebsgrößen machen zu können. Mitarbeiter des sogenannten zweiten und dritten Arbeitsmarktes waren nicht Gegenstand der Erhebung.

Betriebsgröße: Anzahl der Mitarbeiter



Museumstyp, Trägerschaft, Betriebsgröße

Wie zu erwarten, zeigt sich wieder einmal, dass das Volkskunde-/Regional-/Heimatismuseum der am meisten vorkommende Museumstyp ist. Es folgen die kulturgeschichtlichen Spezialmuseen, die historischen und archäologischen Museen sowie die Kunstmuseen.⁴

In Stichproben – auf Basis der Daten von vier Bundesländern – wird die Abhängigkeit der Eingruppierung von Museumsleitern und Museumsleiterinnen von den jeweiligen Trägerschaften untersucht. Danach befinden sich von den 629 teilnehmenden Museen dieser Regionen unter anderem 78 (12%) in öffentlicher (Bund, Land, öffentliche Stiftungen), 394 (63%) in kommunaler (Gemeinde, Landkreis, Bezirke), 101 (16%) in privater (Privatpersonen, Firmen, Vereine, private Stiftungen) und 13 (2%) in kirchlicher Trägerschaft.

Die durchschnittliche Betriebsgröße aller Museen liegt bei ca. 12 Mitarbeitern (wissenschaftliche und andere Mitarbeiter), wobei 13% der Befragten keine weiteren Mitarbeiter neben dem Museumsleiter angeben. Es ist auch zu berücksichtigen, dass manche Museen ehrenamtliches Personal (z. B. Aufsicht, Führungen) angegeben haben, andere aber nicht.

Leitung

Die 886 an der Umfrage beteiligten Museen werden überwiegend hauptamtlich geführt, wobei 8% der Leiter nebenamtlich tätig sind. 3% der Museen stehen unter ehrenamtlicher Leitung und sind dennoch von der Studie erfasst, weil sie auch nicht ehrenamtliches Personal beschäftigen. Der größte Teil (72%) der hauptamtlichen Museumsleiter arbeitet in Vollzeit. 45% der Leiter sind für ein Museum, 17% für mehrere Museen zuständig. 33,8% der an der Umfrage beteiligten deutschen Museumsleiter kümmern sich auch um weitere Einrichtungen (Archiv, Bibliothek u. Ä.). Keine Antwort gaben immerhin über ein Drittel der Befragten, nämlich 38%.

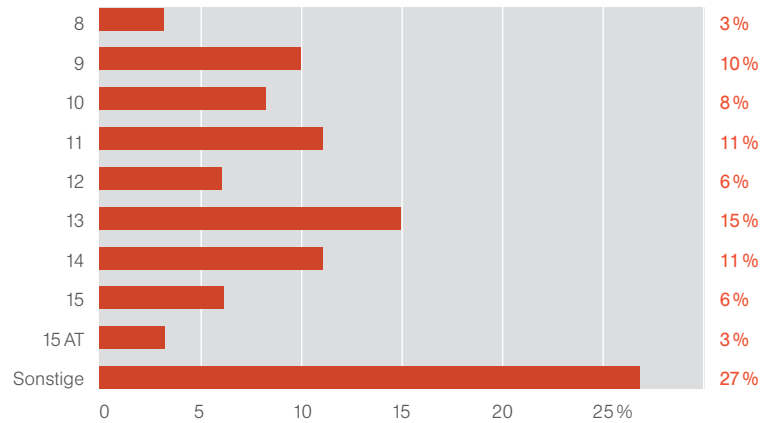
82% der Museumsleiter können ein Hochschulstudium nachweisen. Weniger als die Hälfte (47%) der studierten Museumsleiter hat promoviert, während knapp ein

Drittel einen Masterabschluss vorweisen kann. Am häufigsten sind Kunsthistoriker/innen (25,8%) und Historiker/innen (18,1%) vertreten. Volkskundler und Archäologen folgen mit deutlichem Abstand. Relativ hoch ist der Anteil von Museologen in den neuen Bundesländern.

Die durchschnittliche Eingruppierung nach TVöD der deutschen Museumsleiter liegt bei 11,9; basierend auf den Angaben von 831 haupt- und nebenamtlich geführten Museen. Dieser Wert variiert in den Bundesländern relativ stark und spiegelt von der EG 12,8 der Berliner Museen bis zur EG 10,5 der sächsischen Institutionen unter anderem die unterschiedliche Wirtschaftslage der Bundesländer wider.

Die Trägerschaft stellt dabei eine entscheidende Variable dar. Betrachtet man die vorliegenden Daten zu 600 haupt- und nebenamtlich geführten Museen aus Bayern, Baden-Württemberg, Brandenburg und Westfalen-Lippe, so liegt bei Institutionen mit öffentlicher Trägerschaft die durchschnittliche Entgeltgruppe der Museumsleiter bei 13,3 und in privaten Museen bei 12,4. Hingegen sinkt diese in kommunalen Museen auf 11,7. Dabei ist die Größe der Kommune von hoher Bedeutung, wie die Analyse der Daten aus Bayern und Westfalen-Lippe zeigt: Je größer die Kommune, desto besser sind die Stellen eingestuft. Damit verbunden variiert die Eingruppierung auch nach Museumssparten: Demnach sind Museumsleiter/innen in Forschungs- und Universitätsmuseen (staatlicher Träger) besser eingruppiert als z. B. in den Heimatismuseen (Kommune oder Verein). Eine weitere entscheidende Variable für die Eingruppierung von Führungskräften ist die Betriebsgröße. So liegt die durchschnittliche Eingruppierung bei 11,5 in Museen ohne weitere Mitarbeiter und etwas höher in Museen bei 11,6 mit 1 bis 10 Mitarbeitern. Die durchschnittliche Eingruppierung steigt bis zu 13,4 in größeren Institutionen.

Keht man nun zur Gesamtzahl der 886 Museen dieser Studie zurück, kann man zudem feststellen, dass auch die Qualifikation der Museumsleiter/innen deren tarifliche Eingruppierung beeinflusst. So werden die 356 Promovierten durchschnittlich mit der EG 13,2 vergütet. Die 202 Magister müssen sich dagegen mit



Eingruppierung Museumsleiter in Entgeltgruppe TVöD, bundesweit

einer EG von 11,3 zufrieden geben. Bei einer nicht akademischen Ausbildung bleibt die durchschnittliche Eingruppierung bei 10, auch wenn bei diesen 102 Museumsleitern die Anzahl der Enthaltungen besonders hoch ausfällt.

Für die betriebliche Planung der nächsten Jahre ist die Anzahl der Leitungen, die in absehbarer Zeit aus dem Dienst ausscheiden, von großem Interesse. So haben 107 Museumsleiter/innen den 60. Geburtstag bereits gefeiert und weitere 141 werden es in den nächsten fünf Jahren tun. Die meisten der an der Umfrage beteiligten Museen werden von 50- bis 60-Jährigen geleitet. Die unter 40-Jährigen sind in den deutschen Museen signifikant wenig vertreten.

Wissenschaftliche Mitarbeiter

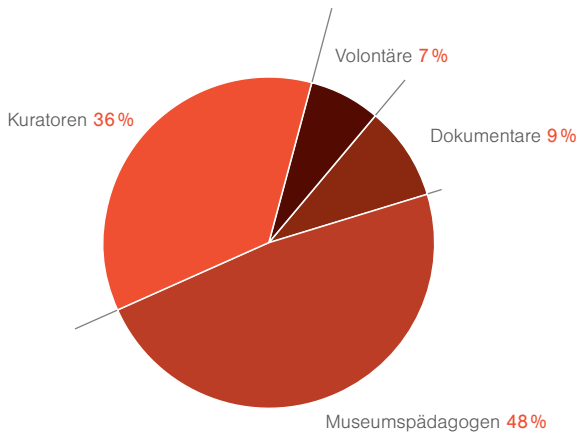
Die 886 teilnehmenden Museen gaben insgesamt 9.348 Beschäftigte (ohne Museumsleitungen) an.⁵ Knapp die Hälfte (48%) davon ist im wissenschaftlichen Bereich tätig. Darunter sind im Sinne dieser Untersuchung ausschließlich Kuratoren, Museumspädagogen und Dokumentare zu verstehen. Die Qualifikation des wissenschaftlichen Personals wurde im Fragebogen nicht abgefragt. Daher beziehen sich die Bezeichnungen eher auf die ausgeübte Tätigkeit als auf die tatsächliche Qualifikation.⁶

Mehr als die Hälfte der deutschen Museumsleiter/innen muss alleine den Bedarf an wissenschaftlichen Anforderungen abdecken. Denn nur 49% der Museen beschäftigen wissenschaftliches Personal und in der Regel dann auf Basis von einer oder mehrerer fester oder befristeter Stellen. Selbst bei den Museen, die über wissenschaftliche Arbeitskräfte verfügen, haben nur die wenigsten Museen mehr als fünf Mitarbeiter.

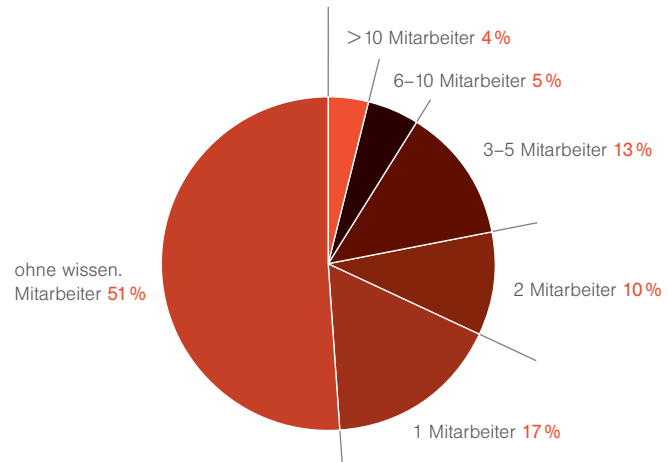
Bei dem als wissenschaftliche Kräfte bezeichneten Personal sind die Museumspädagogen/innen die größte Gruppe, nämlich fast die Hälfte des Fachpersonals. Mehr als ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiter sind als Kuratoren beschäftigt. So verfügen 37% der Museen über einen oder mehrere Kuratoren. Weitere 36% beschäftigen Museumspädagogen. Nur 18% der deutschen Museen dagegen haben Dokumentare. Bei 14% liegt, fast gleich auf, die Quote der Museen mit Restauratoren oder mit Volontären. Wichtig ist zu konstatieren, dass nicht alle beschäftigten Wissenschaftler feste Stellen haben, sondern nur ein Teil von ihnen. Kuratoren sind meistens in Vollzeit fest angestellt, während Dokumentare öfter auch mit Teilzeit-Stellen oder mit weniger verbindlichen Verträgen (Honorarbasis oder Minijob) ausgestattet sind. Die allermeisten Museumspädagogen sind auf Honorarbasis beschäftigt.

Die durchschnittliche Eingruppierung nach TVöD für fest angestellte Vollzeit-Kuratoren liegt bei 13 und für Teilzeit-Stellen bei 11,5. Für befristet beschäftigte Kuratoren liegen die durchschnittlichen Entgeltgruppen bei 11,7 in Vollzeit und 10,8 in Teilzeit. Im Durchschnitt sind unbefristet angestellte Kuratoren in Vollzeit generell sogar besser eingruppiert als Museumsleiter. Dies ist wahrscheinlich auf die bessere finanzielle Lage von Häusern zurückzuführen, die sich neben dem Museumsleiter auch noch einen oder mehrere Kuratoren leisten können. Diese Situation spiegelt sich auch in den differenzierten Auswertungen aus den jeweiligen Bundesländern wider.

In Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis sieht die Situation bei den Dokumentaren im Grunde ähnlich wie bei den Kuratoren aus. So sind die meisten Dokumentare unbefristet angestellt – aber eine große Gruppe



Wissenschaftliche Mitarbeiter



Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter

leistet ihre Arbeit ehrenamtlich. Die durchschnittliche Eingruppierung liegt in Voll- und Teilzeit bei 10,2 für Festangestellte und jeweils 9,8 und 11,1 für befristet Angestellte. Dabei sollte aber berücksichtigt werden, dass man bei befristet Angestellten von insgesamt weniger als 50 Mitarbeitern spricht.

Ein besonders gravierendes Problem zeigt die Untersuchung bei den Museumspädagogen auf: Wie bereits angesprochen, arbeiten die meisten Museumspädagogen (58 %) auf Basis von Honorarverträgen. Die wenigen Festangestellten (Teilmenge: 334) sind als Vollzeitbeschäftigte in 11,5 und in Teilzeit bei 10,3 eingruppiert. Ähnlich fallen die spärlichen Zahlen (insgesamt weniger als 60 Angaben) für befristete Verträge aus.

Die Ergebnisse der Umfrage im Spiegel der Museumsberatung

Die Umfrage ist nicht wissenschaftlicher Selbstzweck. Man könnte sagen, dass fachpolitische Argumente im Vordergrund stehen. Sie orientieren sich an der Beratungspraxis und den Erfahrungen mit der Alltagssituation des wissenschaftlichen Personals. Ausgangspunkt ist in diesem Fall die Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Grund ihrer wissenschaftlichen Hochschulausbildung eine Eingruppierung nach TVöD 13 verlangen können.⁷ Neben dieser tarifrechtlichen Seite haben z.B. kommunale Arbeitgeber Ermessensspielräume, orientiert am Eingruppierungsgefüge der jeweiligen Gebietskörperschaft. Zudem können Akademikerinnen und Akademikern auch geringerwertige Tätigkeiten zugewiesen werden. Bedeutung kommt in diesem Fall dem vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Stellenprofil zu. Dieses verlangt in der Regel ausgesprochen oder unausge-

sprochen wissenschaftliches Arbeiten, unabhängig von der Größe des Hauses. Hier besteht durchaus Übereinstimmung mit den Fachverbänden, z.B. dem Deutschen Museumsbund. So formulierte Wolfgang Klausewitz in einem Fachartikel zur Ausbildung des Museumsmanagers: „Selbstverständlich muss ein Museumsleiter, auch eines mittleren oder kleineren Hauses, weiterhin ein sehr guter bis hervorragender Wissenschaftler sein, der, dem Museumskonzept entsprechend, außer im eigenen, meist begrenzten Fachgebiet, auch gute Kenntnisse in wissenschaftlichen Nachbarbereichen vorweisen muss.“⁸ Damit wäre zugleich der Spannungsbogen beschrieben, innerhalb dessen diese Umfrage und ihre Ergebnisse einzuordnen sind.

Eine Verständigung mit den Trägern über die Standards musealen Arbeitens gelingt nicht immer gleichermaßen, so dass häufig ein Widerspruch zwischen der Professionalisierung der Museumsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen und dem Anforderungsprofil der Träger besteht. Dazu muss man wissen, dass die gesamte Diskussion um die Professionalisierung der Museumsarbeit in den letzten zwanzig Jahren eine große Dynamik entwickelt hat. Diese Diskussion etablierte ein neues Bild der Fachwissenschaftler/-innen, die nicht mehr nur als Vertreter akademischer Disziplinen agieren müssen, sondern, analog zu den musealen Kernarbeitsfeldern, zahlreiche Querschnittsaufgaben wahrzunehmen haben.⁹ Dass sie dies ohne weiteres fest angestelltes wissenschaftliches Personal leisten müssen, gilt immerhin für die Hälfte der befragten Museumsleiterinnen und Museumsleiter in Deutschland.

Ein Fall aus der Beratungspraxis: Eine Stadt, Mittelzentrum, mit 70.000 Einwohnern, will zunächst auf Zeit einen Museumsleiter einstellen. Gefordert: Eine Neukonzeption in Vorbereitung einer Erneuerung und Erwei-

terung des Museums in und außerhalb der historischen Bausubstanz. Das Anforderungsprofil für diese Stelle ist anspruchsvoll. In sieben Punkten werden alle auch den Standards für Museen entlehnte Qualifizierungsmerkmale abgehandelt wie die Entwicklung einer Sammlungskonzeption, Einleitung konservatorisch-restauratorischer Maßnahmen, wissenschaftliche Erforschung der durch dreidimensionale Exponate sichtbaren Geschichte, Durchführung von Sonderausstellungen, Museumspädagogik, Presse und Öffentlichkeitsarbeit. Und das Entgelt: TvöD 10. Dafür gewann die Stadt immerhin einen promovierten Kunsthistoriker, der sich im Übrigen aus freien Stücken für diese Anstellung entschied. Mit Blick auf Westfalen-Lippe kein Einzelfall, sind es dort doch immerhin ca. 29 % der Museumsleiter, die in der EG bei TvöD 9 bis 11 liegen.

Die Beratungspraxis führt natürlich vor allen Dingen die Problemfälle vor Augen. Doch bei aller Kritikwürdigkeit einzelner Arbeitsverhältnisse bleibt eine unverrückbare Erkenntnis: Museen in ihrer Funktion als Orte des Wissens und Erkennens sind ein unverzichtbarer Partner der jeweiligen Stadtgesellschaften – und, einer Entwicklung der jüngsten Zeit nicht nur in NRW folgend, zunehmend als Bildungspartner der Schulen gewünscht. Besondere Verantwortung kommt dabei den Museumspädagogen zu. In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter sind sie mit 47 % die größte Gruppe. Die personellen Voraussetzungen für die Vermittlung der Ausstellungsinhalte scheinen also erfüllt.

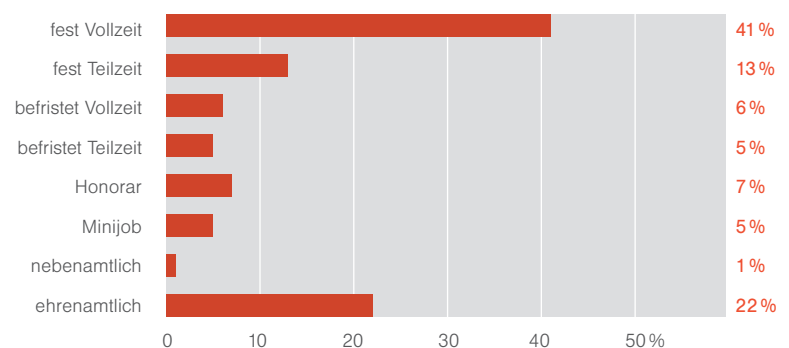
Ihr Stellenstatus, knapp 60 % auf Honorarbasis, belegt jedoch das Gegenteil.

Gut ausgebildete und qualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Garanten einer erfolgreichen Museumsarbeit. Eine wesentliche Motivation ist die ausbildungsadäquate Bezahlung. Der Berufsalltag zeigt allerdings, dass die hauptamtlichen, häufig akademisch ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen aus den kleinen und mittelgroßen Museen oft nicht qualifikationskonform eingestuft sind. Damit einher geht die Ausschreibungspraxis vieler Museumsträger, insbesondere von kommunalen Museen. Sie orientieren sich weniger an den Vorgaben der Verbände und Beratungsstellen und nehmen selten die Empfehlungen der KMK, ICOM bzw. des DMB zum Berufsbild wahr. So kann das Anforderungsprofil außerordentlich heterogen sein. Die Leistungserwartung wird teilweise in Unkenntnis der musealen Arbeitsfelder formuliert und häufig nicht durch ein adäquates Entgeltangebot begleitet. Nicht selten werden fachfremde Tätigkeitsfelder ausgewiesen und museumsferne Qualifikationen zu zentralen Bewerbungsqualifikationen erhoben.

Konsequenzen

Was folgt daraus? Natürlich ist eine qualifikationskonforme Bezahlung und den Museumsprojekten angemessene Mitarbeiterzahl empfehlenswert. Doch

Kuratoren: Art der Beschäftigung

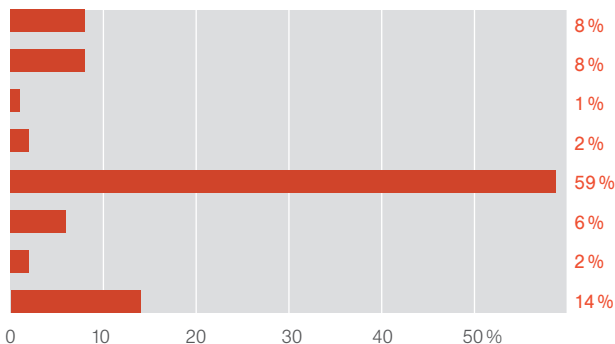


die kommunalpolitische Realität lässt keine Pauschal-lösungen zu. In der Beratungspraxis fühlen wir uns den Trägern der Museen gleichermaßen verpflichtet wie den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Nicht nur neue Stellen, nicht nur leistungsadäquate Bezahlung – Synergien nutzen kann die Kompromissformel auf Zeit lauten. Und das mit dem Ziel, museale Standards zu verbessern. So gilt es auf Dauer, die Vernetzung der Museen voranzutreiben, um personelle Defizite auszugleichen. Darüber hinaus kommen die Museumsberatungsstellen nicht darum herum, den Trägern immer wieder die Notwendigkeit qualifizierter Museumsarbeit vor Augen zu führen. Dies ist um so dringlicher, als die Umfrage zudem gezeigt hat, dass 248 Museumsleiter (knapp 28%) in den nächsten zehn Jahren aus dem Dienst scheiden werden. Mit der Diskussion um die Wiederbesetzung stellt sich erneut die Frage nach Qualifizierung und Eingruppierung. Pauschale Antworten verbieten sich, Standards zu setzen und zu vertreten ist die Aufgabe der öffentlichen Museumsberatung.

- 1 Gesamtzahl: Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2002 (Materialien aus dem Institut für Museumsforschung; 57), Berlin 2003, S. 55. Die Langfassung dieses Beitrags mit weiteren Grafiken finden Sie unter: www.museen-brandenburg.de
- 2 Rücklaufquote in den Bundesländern mit Bezug auf die angeschriebenen, hauptamtlich betreuten Museen: Baden-Württemberg 54%, Bayern 70%, Berlin 30%, Brandenburg 50%, Hessen 70%, Rheinland-Pfalz 36%, Saarland 75%, Sachsen 70%, Sachsen-Anhalt 22%, Thüringen 15%, Westfalen-Lippe 62%.

- 3 Vgl. Statistische Gesamterhebung (Anm. 1), 2003–2011. Länderspezifische Daten wurden u.a. in NRW, Thüringen erhoben. Personelle Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit Forschung an Museen ermittelte die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen. Dies. (Hg.), Forschung in Museen. Eine Handreichung, Hannover 2010, bes. 29ff. Siehe auch Markus Walz, Qualifikationen für Museen und an Museen, in: Museen zwischen Qualität und Relevanz. Denkschrift zur Lage der Museen (Berliner Schriften zur Museumsforschung; 30), Berlin 2012, S. 255.
- 4 Anzahl der Museen nach Museumstyp: Volkskunde-, Regional-, Heimatmuseum: 394, Kulturgeschichtliches Spezialmuseum: 240, Kunstmuseum: 205, Historisches und Archäologisches Museum: 204, Naturwissenschaftliches und Technisches Museum: 105, Sammelmuseum mit komplexen Beständen: 95, Naturkundliches Museum: 74. Mehrere Museen in einem Museumskomplex: 73, Schloss-, Burgmuseum: 68, Gedenkstätte: 53, Freilichtmuseum: 43, Forschungs-/Universitätsmuseum: 30. Basis: 886 Museen. Mehrfachnennungen waren möglich.
- 5 Die Frage nach der Anzahl der Museumsmitarbeiter wurde im Fragebogen mehrfach in unterschiedlicher Weise gestellt. Teilweise waren mehr Mitarbeiter in den verschiedenen Kategorien angegeben als bei der Gesamtzahl des Personals. Dies konnte in der Auswertung nur teilweise korrigiert werden.
- 6 Unter „sonstige Mitarbeiter“ fallen sowohl Hausmeister, Kassen- und Verwaltungskräfte als auch z.B. Restauratoren, Volontäre und nichtwissenschaftliche Kräfte. Sie wurden in dieser Studie zwar erfasst, ihre Beschäftigungsverhältnisse und tarifliche Eingruppierungen jedoch nicht. Es ist davon auszugehen, dass die Restauratoren meistens auf freiberuflicher Basis arbeiten. Für die Situation der Volontäre kann hier auf die im Internet verfügbaren Untersuchungen der Arbeitsgruppe Volontariat des Deutschen Museumsbundes verwiesen werden. (Siehe unter www.museumsbund.de oder direkt unter http://www.museumsbund.de/de/fachgruppen_arbeitskreise/volontariat_ak/publikationen/)
- 7 Leider ist nach der Überleitung der BAT-Verträge in die TvöD-Vereinbarungen für die Kommunen noch keine angepasste Entgeltordnung entwickelt worden; es gilt weiterhin die Vergütungsordnung zum Bundesangestelltentarifvertrag (BAT).
- 8 Ders., Ausbildung zum Museumsmanager, in: Museumskunde 59 (1), 1994, S. 47.
- 9 Beispielhaft dazu: Deutscher Museumsbund e. V., ICOM Deutschland (Hg.), Standards für Museen Kassel/Berlin 2006. Dies., ICTOP- International Committee for the Training of Personnel (Hg.), Museumsberufe – eine europäische Empfehlung, Berlin 2008.

Museumspädagogen: Art der Beschäftigung



Dokumentare: Art der Beschäftigung

