

Zur Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Museen in Deutschland: Umfrage zur Eingruppierung 2011/12

Dr. Günter Bernhardt / LWL-Museumsamt für Westfalen
Dr. Michael Henker / Landesstelle für die nichtstaatlichen Museen in Bayern
Dr. Susanne Köstering / Museumsverband Brandenburg

unter Mitarbeit von Stefan Althaus / LWL-Kulturabteilung,
Luca Pes und Christine Schmid-Egger / Landesstelle für die nichtstaatlichen Museen in Bayern

Vorbemerkung

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 qualifizierungskonform eingestuft sind. Dieser Sachverhalt erschließt sich bislang vornehmlich aus der Beratungspraxis und ist durch keinerlei belastbares Zahlenmaterial belegt. 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 teils 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.

Die Umfrage sollte den Status Quo ermitteln und sowohl den Museen selbst als auch den Trägerorganisationen Auswertungen an die Hand geben, auf deren Basis kompetente Ausschreibungen erstellt und leistungsgerechte Eingruppierungen vorgenommen werden können. Die Projektträger und AutorInnen sehen diese Publikation als vielseitig nutzbare Handreichung für alle „Parteien“ im Museumsbetrieb – Arbeitgeber wie Arbeitnehmer. Die angemessenen Korridore für die Eingruppierung von Museumsleitungen und ausgewählte Mitarbeitergruppen ergeben sich besonders aus den Tabellen Nr. 14-19 sowie Nr. 29-38.

Umfrage

Um einen Überblick zur 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.

Die Organisation, Durchführung und Auswertung der Umfrage lag in den Händen der Museumsberatungen in Bayern, Brandenburg und Westfalen-Lippe. Alle Museen in den 16 deutschen Bundesländern wurden um Mitwirkung gebeten. Der Rücklauf der Fragebögen war jedoch unterschiedlich erfolgreich. Teilweise verhielten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Museen reserviert gegenüber dem Ansinnen der KMBL. Erfahrungen in Westfalen-Lippe zeigten, dass nur über die persönliche Ansprache der Museen bzw. ihrer Mitarbeiter erfolgreich zur Teilnahme motiviert werden konnte.

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 Museen zusammengetragen werden. Bei der Betrachtung der Umfrageergebnisse sollten aber die

unterschiedliche Größe und Museumsdichte der beteiligten Länder ebenso wie die jeweilige Rücklaufquote berücksichtigt werden.

Rücklauf in den Bundesländern	
	Ausgewertete Rückmeldungen
Baden-Württemberg	142
Bayern	331
Berlin	34
Brandenburg	57
Hessen	50
Rheinland-Pfalz	25
Saarland	15
Sachsen	57
Sachsen-Anhalt	24
Thüringen	52
Westfalen-Lippe	99

Fig. 1
Rücklauf in den einzelnen Bundesländern

Fragebogen

Der von der Arbeitsgruppe entwickelte Fragebogen lag allen Mitgliedern der KMBL vor. Die Umfrage richtete sich ausschließlich an Museen mit hauptamtlichem Personal. Ein Schwerpunkt der Umfrage widmet sich den Leitungspositionen. Drei weitere Berufsgruppen (Kuratoren, Museumspädagogen, Dokumentare) wurden hinsichtlich ihrer Eingruppierung und Status betrachtet. Bis zum Ende des Jahres 2010 kommentierten Kollegen aus dem Rheinland, Berlin und Hessen die Vorlage und unterbreiteten Verbesserungsvorschläge. Der Fragebogen konnte von den Museen als PDF-Datei direkt am Rechner ausgefüllt und per E-Mail zurückgesendet werden. Wahlweise konnte in Papierform abgefragt und geantwortet werden. Die gesammelten Ergebnisse (Fragebögen) aus den Ländern wurden durch das LWL-Museumsamt (Stefan Althaus, Kulturabteilung des LWL) automatisiert in eine Excel-Tabelle überführt. Diese wiederum steht den teilnehmenden Bundesländern zur Verfügung. Die Sichtung, Einordnung und Auswertung der Daten erfolgte dann zentral durch die Landesstelle für die nichtstaatlichen Museen in Bayern (Luca Pes).

Anmerkungen zur Auswertung der Umfrage

Nach einer Auslese (Plausibilität, Vollständigkeit usw.) basieren die vorliegenden Ergebnisse ausschließlich auf Angaben von wissenschaftlich betreuten Institutionen, bzw. haupt- und nebenamtlich betreuten Institutionen. Es liegen nun Daten zu 886 deutschen Museen vor. Dabei ist anzumerken, dass Informationen zum Verdienst sowie genauere Angaben zur Personalstatistik generell nur sehr ungern preisgegeben werden. Gesonderte Analysen zur Personalsituation in den verschiedenen Bundesländern sind im Rahmen dieser Studie ebenfalls entstanden. Diese werden durch die jeweiligen Museumsämter und -verbände veröffentlicht. Der Fragebogen befindet sich im Anhang.

Aufgrund der teilweise niedrigen Rücklaufquote in einigen Ländern sowie nachhaltiger Bedenken, Details zum Verdienst weiterzugeben, ergibt sich eine gewisse Zufälligkeit einiger Aspekte des Gesamtbildes. Das sollte den hinweisenden Charakter dieser Studie nicht in Frage stellen, aber bei ihrer Betrachtung berücksichtigt werden.

Die bei durchschnittlichen Eingruppierungen (oder Entgeltgruppe: EG) nach TVöD angegebenen Dezimalzahlen beziehen sich nicht auf tarifliche Stufen, sondern ergeben sich aus einer rein mathematischen Formel und sind deshalb nur als hinweisend zu betrachten.

In der Kategorie „Sonstige“ sind generell auch die Enthaltungen inbegriffen. Bei der Eingruppierung sind gegebenenfalls auch niedrigere Entgeltgruppen als „Sonstige“ erfasst worden. Für Beamtenbezüge und außertarifliche Vergütungen wurde nach der Entsprechung nach TVöD gefragt.

Besonders in Bezug auf die in der Umfrage eigens erfassten Berufsgruppen „Kurator“ bzw. „Museumspädagoge“ oder „Dokumentar“ ist anzumerken, dass diese Bezeichnungen wie auch weitere Fragestellungen des Öfteren zu Missverständnissen geführt haben, die durch Überprüfungen teilweise behoben werden konnten.

Bei der Umfrage wurde nicht nach „männlich“ oder „weiblich“ unterschieden – die untersuchten Führungskräfte und sonstigen Berufsgruppen sind daher unter einem generischen Maskulinum zusammengefasst.

Ergebnisse der Umfrage zur Personalsituation an deutschen Museen

Um ein möglichst umfassendes Gesamtbild zu erhalten, wurden in der Umfrage auch allgemeine Kriterien wie der Museumstyp und die Trägerschaft abgefragt.

Museumstyp

So ist das Volkskunde-/Regional-/Heimatmuseum der am meisten vorkommende Museumstyp. Es folgen die kulturgeschichtlichen Spezialmuseen, die historischen und archäologischen Museen sowie die Kunstmuseen. Mehrfachnennungen waren bei dieser Frage möglich.

Anzahl der Museen nach Museumstyp	
Volkskunde-, Regional-, Heimatmuseum	394
Kulturgeschichtliches Spezialmuseum	240
Kunstmuseum	205
Historisches u. Archäologisches Museum	204
Naturwissenschaftliches u. 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

Fig. 2

Anzahl der Museen nach Museumstyp.

Basis: 886 Museen. Mehrfachnennungen waren im Fragebogen möglich.

Trägerschaft

Für Bayern, Brandenburg, Baden-Württemberg und Westfalen-Lippe konnten die Informationen zur Trägerschaft zusätzlich erfasst werden. Von den 629 teilnehmenden Museen dieser Regionen befinden sich 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. In diesen Fällen war es dann möglich, die Daten differenziert auszuwerten (siehe dazu die differenzierten Auswertungen des jeweiligen Bundeslandes).

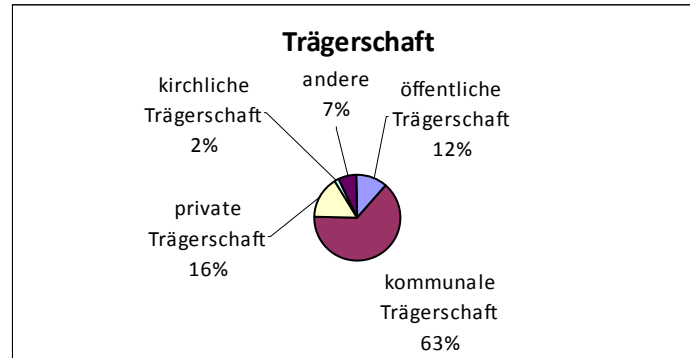


Fig. 3

Struktur der Trägerschaft in Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg und Westfalen-Lippe
Basis: 629 Museen dieser Regionen

Betriebsgröße

Die durchschnittliche Betriebsgröße aller Museen liegt bei ca. 12 Mitarbeitern, 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.

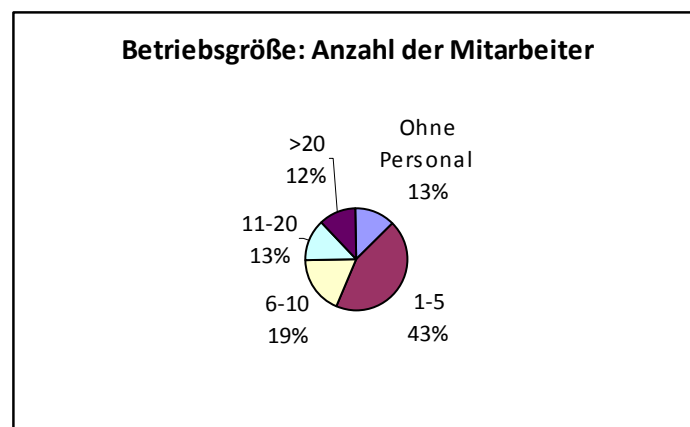


Fig. 4

Betriebsgröße: Aufteilung der Museen nach Anzahl der Mitarbeiter.
Basis: 886 Museen

Der Durchschnitt der Betriebsgröße variiert teilweise sehr stark in den verschiedenen Bundesländern. So geben die Berliner Museen durchschnittlich mehr Mitarbeiter an als z. B. die Thüringer Museen.

Durchschnittliche Betriebsgröße der Museen in den Bundesländern	
	Anzahl der Mitarbeiter
Baden-Württemberg	13
Bayern	12
Berlin	48
Brandenburg	4
Hessen	16
Rheinland-Pfalz	14
Saarland	7
Sachsen	5
Sachsen-Anhalt	7
Thüringen	4
Westfalen-Lippe	13

Fig. 5

Durchschnittliche Anzahl der Museumsmitarbeiter in den verschiedenen Bundesländern (inklusive ehrenamtliche Mitarbeiter).

Basis: 886 Museen

Die 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.

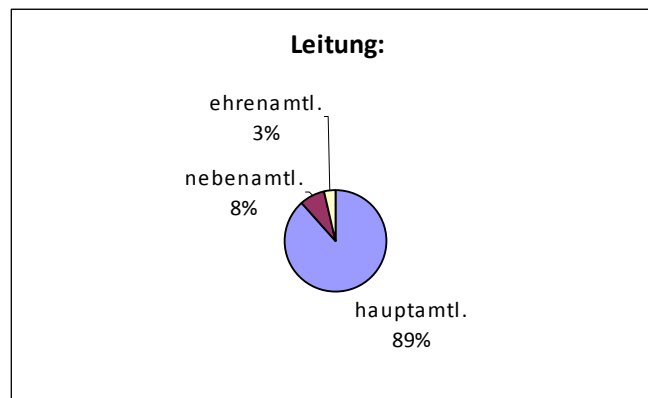


Fig. 6

Dienstverhältnis der Museumsleiter.

Basis: 886 Museen

Der größte Teil (72%) der Museumsleiter arbeitet in Vollzeit.

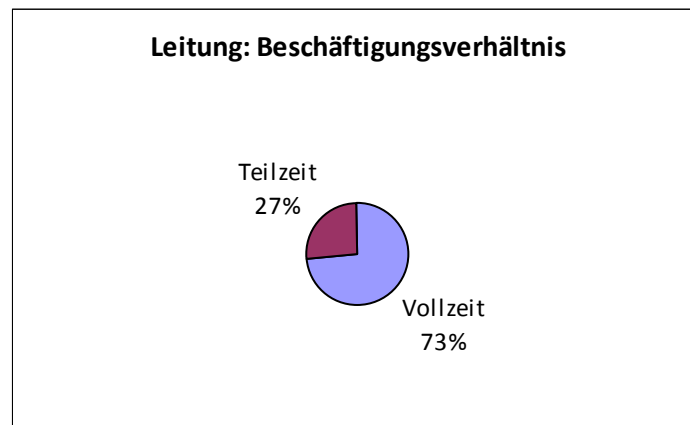


Fig. 7
Art der Beschäftigung.
Basis: 760 hauptamtliche Museumsleiter

Dabei sind sogar 95% der Berliner Museumsleiter in Vollzeit beschäftigt, während dies z. B. nur für 60% ihrer sächsischen Kollegen der Fall ist.

Museumsleiter: Beschäftigung in Vollzeit	
Baden-Württemberg	62%
Bayern	67%
Berlin	95%
Brandenburg	80%
Hessen	90%
Rheinland-Pfalz	83%
Saarland	89%
Sachsen	60%
Sachsen-Anhalt	74%
Thüringen	81%
Westfalen-Lippe	83%

Fig. 8
Anteil der vollzeitbeschäftigten Museumsleitern in den Bundesländern.
Basis: 760 hauptamtliche Museumsleiter

Leitung: Zuständigkeit

Die Frage nach den Zuständigkeiten des Museumsleiters beantworteten weniger als zwei Drittel der Befragten. So sind 45% nur für ein Museum, 17% für mehrere Institutionen zuständig. Keine Antwort gab immerhin über ein Drittel der Befragten, nämlich 38%.

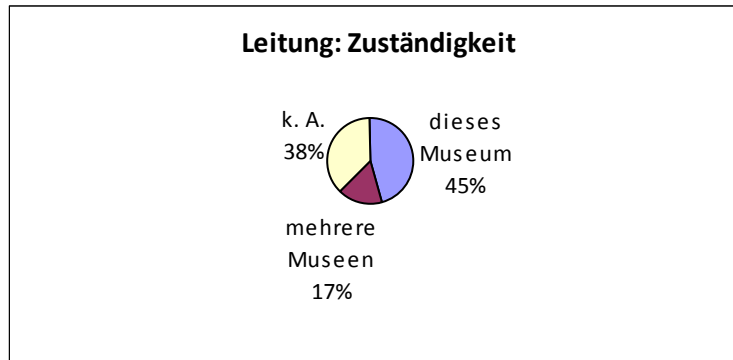


Fig. 9
Zuständigkeit des Museumsleiters.
Basis: 886 Museen

33,8% der an der Umfrage beteiligten deutschen Museumsleiter kümmern sich auch um weitere Einrichtungen (Archiv, Bibliothek u. Ä.).

Leitung: Qualifikation

82% der 886 an der Erfassung mitwirkenden Museumsleiter können ein Hochschulstudium nachweisen.

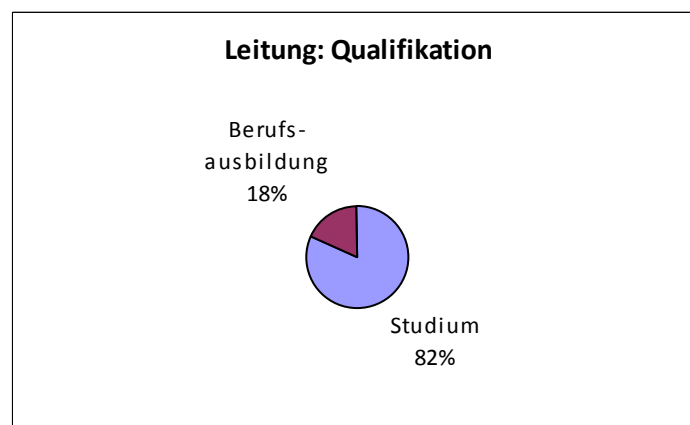


Fig. 10
Qualifikation des Museumsleiters
Basis: 886 Museen

Weniger als die Hälfte (47%) der studierten Museumsleiter hat promoviert, während knapp ein Drittel einen Magisterabschluss vorweisen kann.

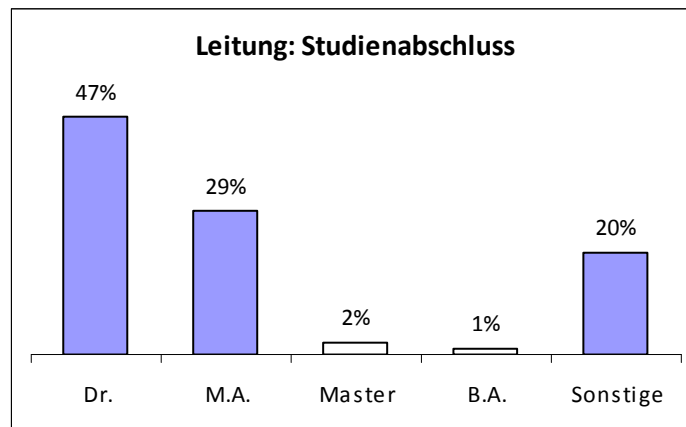


Fig. 11
Studienabschluss Museumsleiter
 Basis: 744 Museumsleiter mit Hochschulstudium

Es sollte dabei berücksichtigt werden, dass unter der Angabe „Sonstige“ sowohl Enthaltungen als auch Diplomabschlüsse zu verstehen sind. Die ersten Bachelor-Absolventen dringen in leitende Positionen vor.

Museumsleiter mit Hochschulstudium		
		davon promoviert
Baden-Württemberg	95%	52%
Bayern	79%	45%
Berlin	94%	81%
Brandenburg	66%	39%
Hessen	96%	53%
Rheinland-Pfalz	96%	68%
Saarland	80%	38%
Sachsen	89%	14%
Sachsen-Anhalt	87%	38%
Thüringen	82%	35%
Westfalen-Lippe	93%	55%

Fig. 12
Anteil der Museumsleiter mit Hochschulstudium in den Bundesländern
 Basis: 886 Museumsleiter

Am häufigsten ist der Museumsleiter ein Kunsthistoriker (25,8%) oder ein Historiker (18,1%). Die geisteswissenschaftlichen Studiengänge zur Kunstgeschichte und Geschichte dominieren also bei den Museumsleitungen.

Relativ hoch ist der Anteil von Museologen in den neuen Bundesländern. (Siehe dazu die jeweiligen Länderberichte)

In der folgenden Grafik sind absolute Zahlen sowie Prozente angegeben.

Studienfach Museumsleiter		
Kunstgeschichte	199	22,5%
Geschichte	137	15,5%
Volkskunde	76	8,6%
Archäologie	52	5,9%
Naturwissenschaften	46	5,2%
Museologie	25	2,8%
Kulturwissenschaften	21	2,4%
Technische Studiengänge	21	2,4%
BWL	21	2,4%
Germanistik	20	2,3%
Buch-, Archivwissenschaft	9	1,0%
Design, Kunst	9	1,0%
Sonstige	250	28,0%

Fig. 13
 Fachrichtung der Museumsleiter
 Basis: 744 Museumsleiter mit Hochschulstudium
 (Verwandte Studiengänge wurden teilweise zusammengelegt)

Leitung: tarifliche Eingruppierung

Die durchschnittliche Eingruppierung nach TVöD der deutschen Museumsleiter liegt bei 11,9; basierend auf den Angaben von 831 haupt- und nebenamtlich geführten Museen. Bei Beamtenbezügen und außertariflichen Vergütungen wurde nach der Entsprechung hinsichtlich des TVöD gefragt.

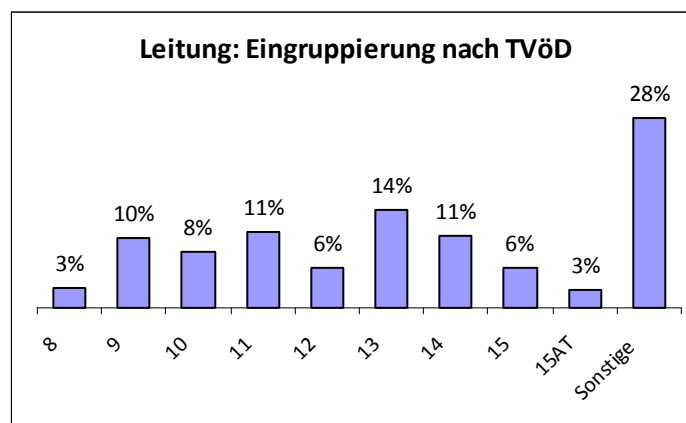


Fig. 14
 Eingruppierung des Museumsleiters nach TVöD
 Basis: 830 haupt- und nebenamtlich geführten Museen

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.

Durchschnittliche Eingruppierung Museumsleiter	
Baden-Württemberg	12,1
Bayern	11,8
Berlin	12,8
Brandenburg	11,2
Hessen	12
Rheinland-Pfalz	12,3
Saarland	12,1
Sachsen	10,5
Sachsen-Anhalt	11
Thüringen	10,6
Westfalen-Lippe	12,7

Fig. 15

Durchschnittliche Eingruppierung nach TVöD des Museumsleiters in den Bundesländern
Basis: 830 haupt- und nebenamtlich geführte Museen

Die Eingruppierung kann durch mehrere Faktoren beeinflusst werden und ergibt sich in der Regel aus der persönlichen Gehaltsverhandlung.

Eingruppierung nach Trägerschaft

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 (siehe S. 2, 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 (eine Publikation der entsprechenden Studien zu den verschiedenen Bundesländern ist geplant).

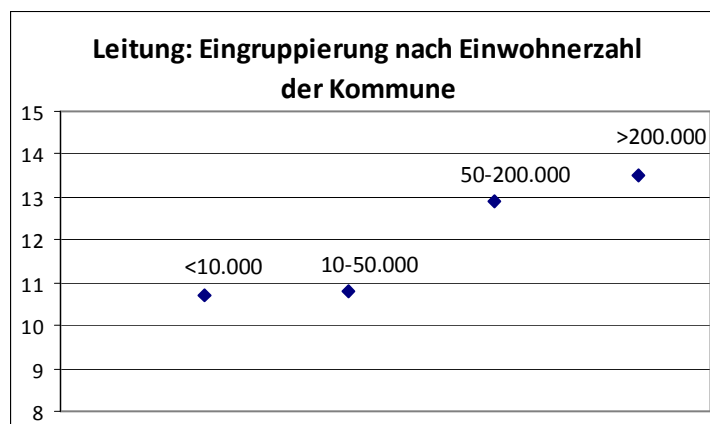


Fig. 16

Eingruppierung des Museumsleiters in TVöD nach Größe der Kommune in Bayern
Basis: 194 bayerische Museen in kommunaler Trägerschaft

Eingruppierung nach Qualifikation

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

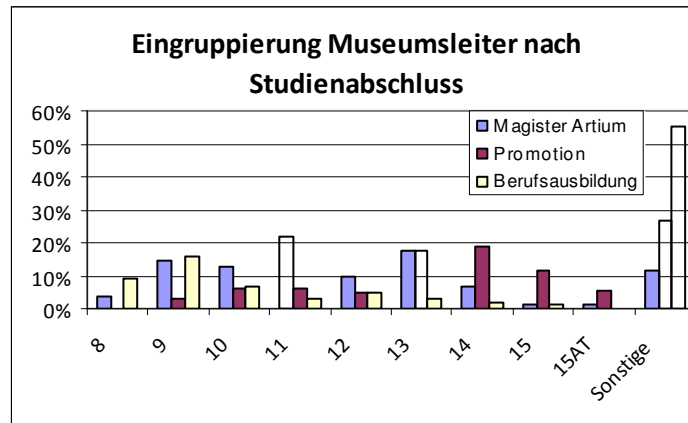


Fig. 17

*Eingruppierung Museumsleiter nach Studienabschluss
Basis: 660 Museumsleiter mit Angaben zu dieser Frage*

Eingruppierung nach Betriebsgröße

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.

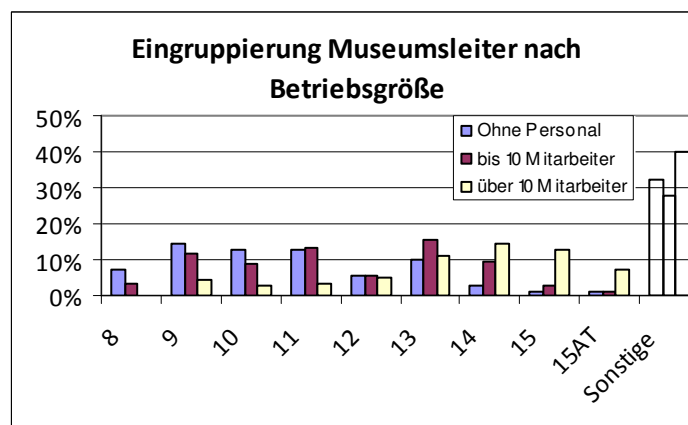


Fig. 18

*Eingruppierung Museumsleiter nach Betriebsgröße
Basis: 830 haupt- und nebenamtlich geführte Museen*

Eingruppierung nach Museumstyp

Weitere Eingruppierungsunterschiede können bei den verschiedenen Museumsgattungen festgestellt werden, wobei hier die jeweils überwiegende Trägerschaft ausschlaggebend sein wird. Demnach sind Museumsleiter in Forschungs- und Universitätsmuseen (öffentlicher

Träger) besser eingruppiert als z. B. in den Heimatmuseen. Dabei sollte auch berücksichtigt werden, dass im Formular Mehrfachnennungen des Museumstyps möglich waren. In der folgenden Tabelle sind die durchschnittlichen Eingruppierungen der jeweiligen Museumstypen aufgeführt:

Eingruppierung Museumsleiter nach Museumstyp	
Forschungs-/Universitätsmuseum	13,2
Sammelmuseum mit komplexen Beständen	12,7
Mehrere Museen in einem Museumskomplex	12,5
Naturkundliches Museum	12,6
Kunstmuseum	12,5
Freilichtmuseum	12,5
Historisches u. Archäologisches Museum	12,3
Kulturgeschichtliches Spezialmuseum	12,2
Gedenkstätte	12,1
Schloss-, Burgmuseum	11,6
Volkskunde-, Regional-, Heimatmuseum	11,3
Naturwissenschaftliches u. Technisches Museum	11,2

Fig. 19

*Durchschnittliche Eingruppierung nach TVöD des Museumsleiters nach Museumstyp
Basis: 830 haupt- und nebenamtlich geführte Museen
(Mehrfachnennungen des Museumstyps waren möglich)*

Altersgruppen der Museumsleiter

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 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.

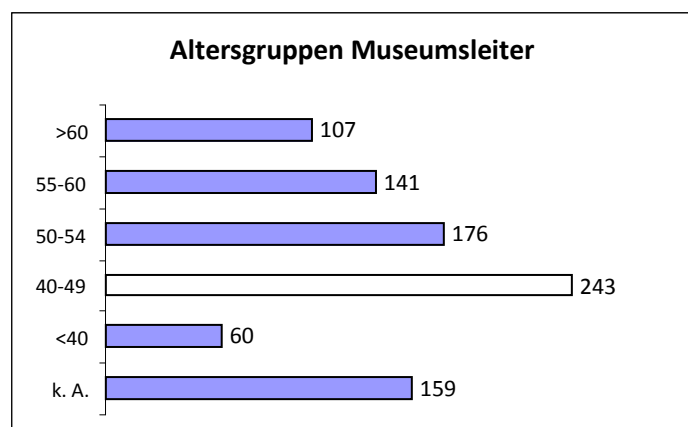


Fig. 20

Verteilung der Museumsleiter in Altersgruppen; Basis: 886 Museumsleiter

Personalstruktur der Museen

Bei den Fragen zum Personal wurden von den 886 teilnehmenden Museen insgesamt 9348 Beschäftigte (ohne Museumsleitungen) angegeben. 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. Unter „sonstige Mitarbeiter“ fallen sowohl Hausmeister, Kassen- und Verwaltungskräfte als auch z. B. Restauratoren. Restauratoren, Volontäre und nichtwissenschaftliche Kräfte wurden in dieser Studie zwar erfasst, ihre Beschäftigungsverhältnisse und tarifliche Eingruppierungen jedoch nicht. Es ist aber 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.¹

Die Frage nach der Anzahl der Museumsmitarbeiter war 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.

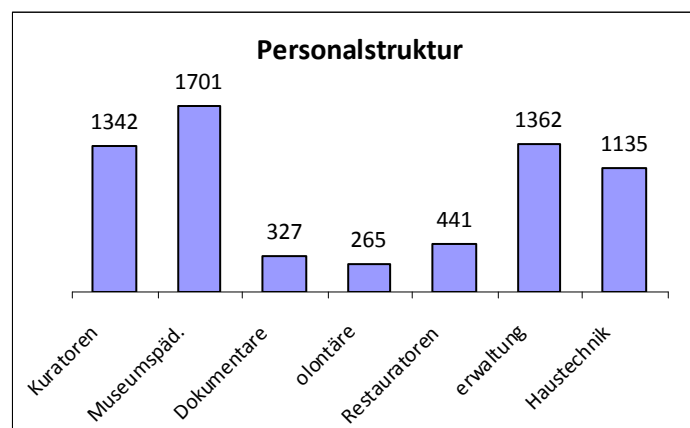


Fig. 21

Personalstruktur: Aufteilung in Kategorien

Basis: 6573 angegebene Mitarbeiter der jeweiligen Berufsgruppen in den 886 teilnehmenden Museen

Bei den als wissenschaftliche Kräfte bezeichneten Mitarbeitern sind die Museumspädagogen die größte Gruppe mit 1701 Vertretern, also fast die Hälfte des Fachpersonals. Die kleinste Gruppe stellen die Dokumentare mit ca. einem Vertreter in jedem dritten Museum. Mehr als ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiter sind als Kuratoren beschäftigt.

¹ Siehe unter www.museumsbund.de oder direkt unter http://www.museumsbund.de/de/fachgruppen_arbeitskreise/volontariat_ak/publikationen/



Fig. 22

Wissenschaftliche Mitarbeiter

Basis: 3635 Mitarbeiter der berücksichtigten Kategorien in den 886 teilnehmenden Museen

Fast die Hälfte der deutschen Museumsleiter muss alleine den Bedarf an wissenschaftlichen Anforderungen abdecken. Denn nur 51% der Museen beschäftigen wissenschaftliches Personal und in der Regel dann auf Basis von einer oder mehrerer fester oder befristeter Stellen.

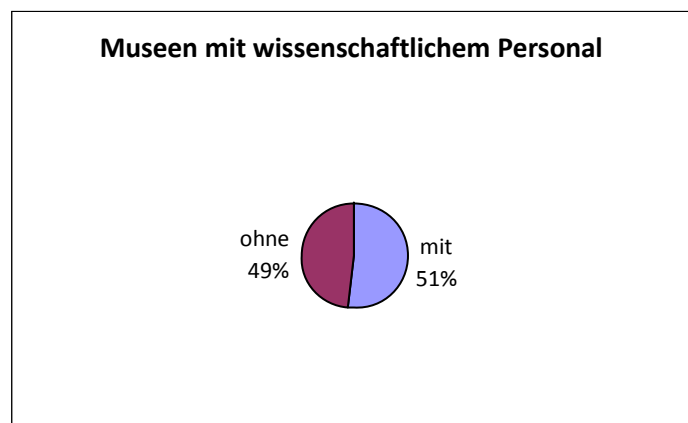


Fig. 23

Museen mit wissenschaftlichem Personal

Basis: 886 Museen

Selbst bei den Museen, die über wissenschaftliche Arbeitskräfte verfügen, haben nur die wenigsten Museen mehr als fünf Mitarbeiter.

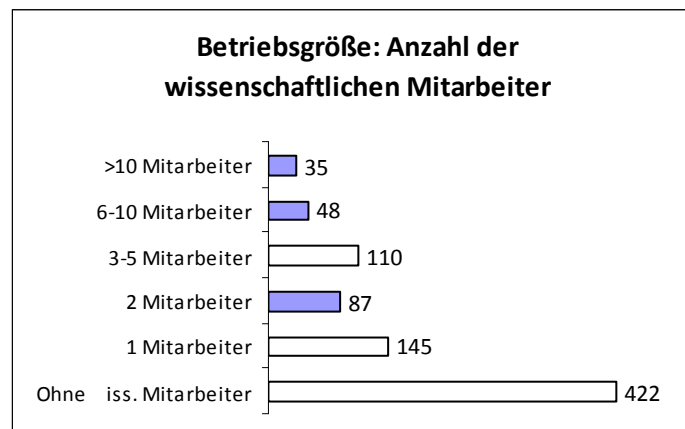


Fig. 24
Aufteilung der Museen nach der Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter
Basis: 886 Museen

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.

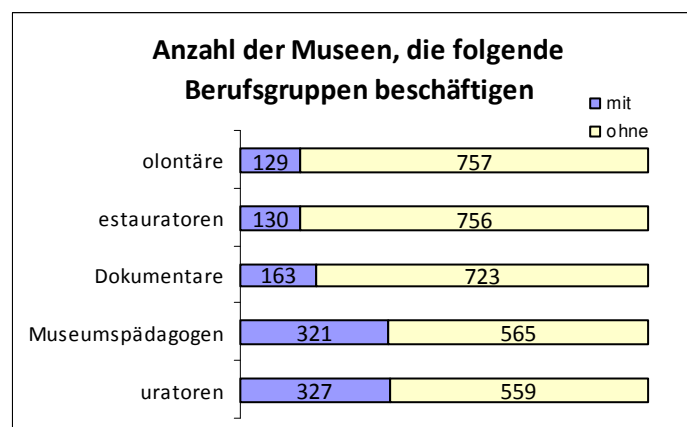


Fig. 25
Museen mit Mitarbeitern aus den jeweiligen wissenschaftlichen Kategorien
Basis: 886 Museen

Von den 886 betrachteten Museen haben nur 32% eine oder mehrere feste Stellen für Kuratoren, Museumspädagogen (23%) und Dokumentare (17%) geschaffen.

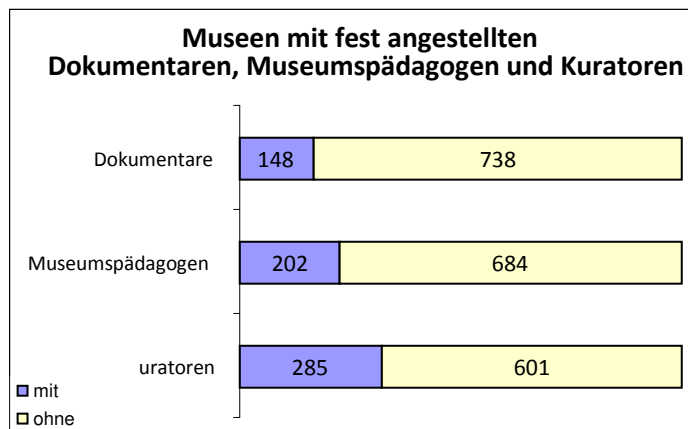


Fig. 26

Museen mit fest angestellten Mitarbeitern aus den berücksichtigten Kategorien
Basis: 886 Museen

Für die Kategorien „Kurator“, „Museumspädagoge“ und „Dokumentar“ wurden im Fragebogen auch nach dem Beschäftigungsverhältnis und der entsprechenden Eingruppierung gefragt. Dabei sind die allermeisten Museumspädagogen, wie im Folgenden belegt, auf Honorarbasis beschäftigt. Kuratoren sind hingegen meistens in Vollzeit fest angestellt, während Dokumentare öfter auch mit Teilzeit-Stellen oder mit weniger verbindlichen Verträgen (Honorarbasis oder Minijob) ausgestattet sind.

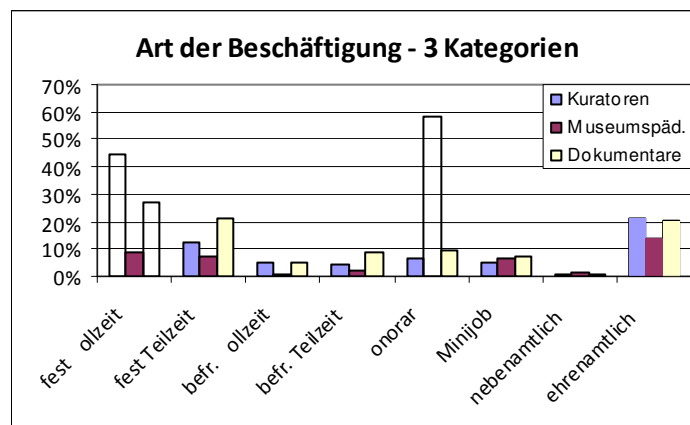


Fig. 27

Art der Beschäftigung für die berücksichtigten Kategorien
Basis: 3370 Beschäftigte im Museum

Kuratoren

Über 57% der deutschen Kuratoren sind unbefristet angestellt. 21% sind ehrenamtlich tätig.

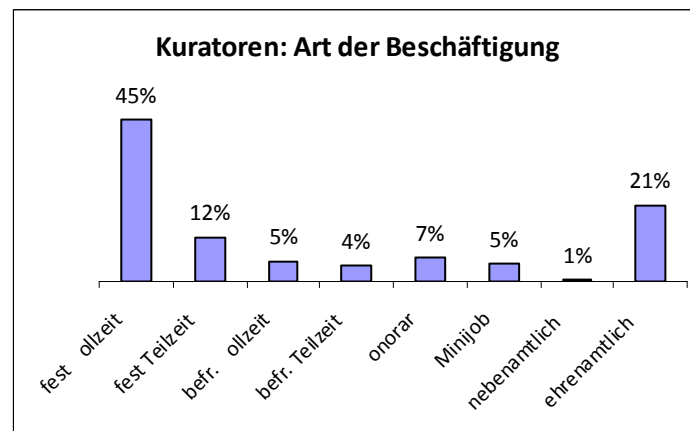


Fig. 28
Art der Beschäftigung der Kuratoren
Basis: 1342 Beschäftigte dieser Berufsgruppe

Bei den betrachteten Kuratoren liegt die durchschnittliche Eingruppierung nach TVöD für Vollzeit-Kräfte bei 13 und für Teilzeit-Stellen bei 11,5.

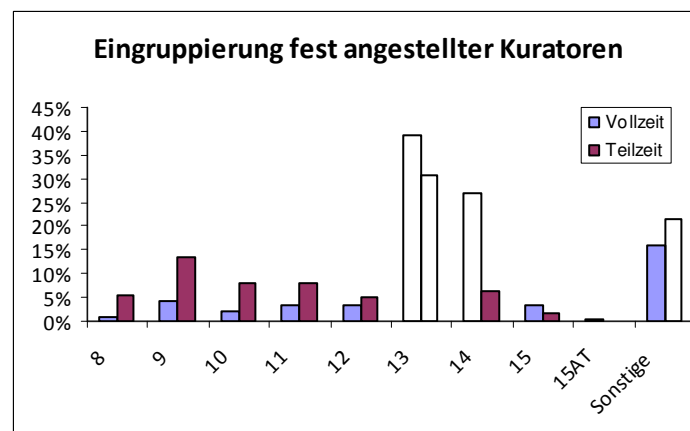


Fig. 29
Eingruppierung fest angestellter Kuratoren nach TVöD
Basis: 763 Beschäftigte dieser Berufsgruppe

Für befristet beschäftigte Kuratoren liegen die durchschnittlichen Entgeltgruppen bei 11,7 in Vollzeit und 10,8 in Teilzeit.

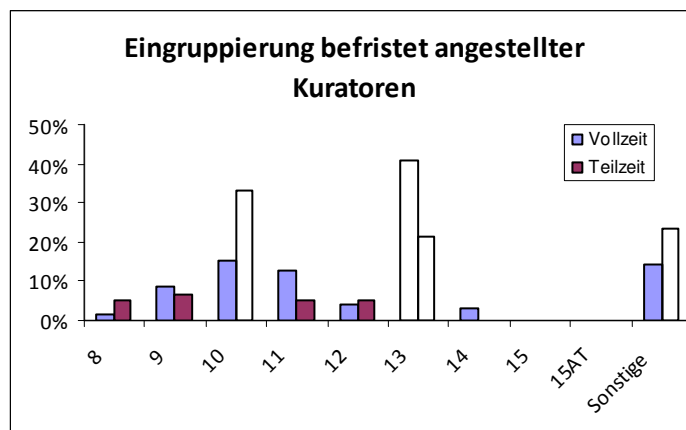


Fig. 30
 Eingruppierung befristet angestellter Kuratoren nach TVöD
 Basis: 131 Beschäftigte dieser Berufsgruppe

Im Durchschnitt sind unbefristet angestellte Kuratoren in Vollzeit generell 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.

Durchschnittliche Eingruppierung festangestellter Kuratoren in Vollzeit		
	Kuratoren	Museumsleiter
Baden-Württemberg	12,6	12,1
Bayern	13	11,8
Berlin	13,6	12,8
Brandenburg	12,2	11,2
Hessen	12,9	12
Rheinland-Pfalz	12,8	12,3
Saarland	11,5	12,1
Sachsen	11	10,5
Sachsen-Anhalt	12	11
Thüringen	12,2	10,6
Westfalen-Lippe	13,2	12,7

Fig. 31
 Durchschnittliche Eingruppierung nach TVöD von fest angestellten Kuratoren in den Bundesländern mit dem Vergleich zu den Museumsleitern
 Basis: 600 Beschäftigte dieser Berufsgruppe

Museumspädagogen

Wie bereits oben angesprochen, arbeiten die meisten Museumspädagogen auf Basis von Honorarverträgen. Die Angaben zu den Eingruppierungen erfassen dennoch eine für die Auswertung brauchbare Teilmenge von rund 334 Mitarbeitern, die fast ausschließlich unbefristet beschäftigt sind.

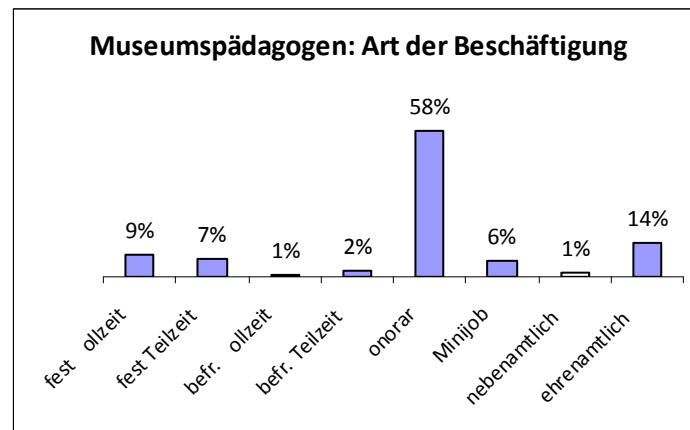


Fig. 32
Art der Beschäftigung der Museumspädagogen
Basis: 1701 Beschäftigte

Die durchschnittliche Eingruppierung liegt so für Festangestellte in Vollzeit bei 11,5 und in Teilzeit bei 10,3. Ähnlich fallen die spärlichen Zahlen (insgesamt weniger als 60 Angaben) für befristete Verträge aus.

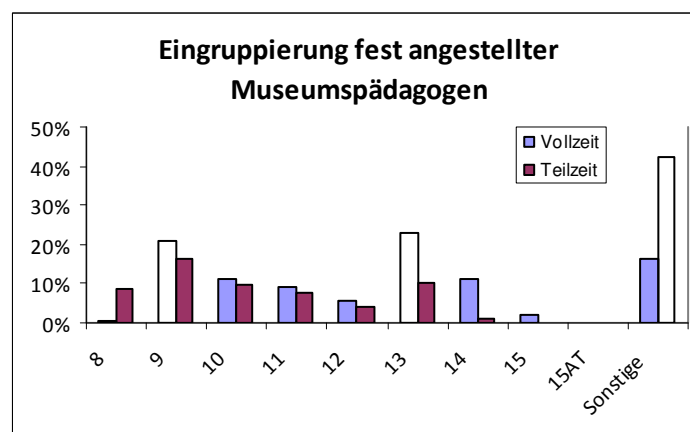


Fig. 33
Eingruppierung fest angestellter Museumspädagogen nach TVöD
Basis: 276 Beschäftigte dieser Berufsgruppe

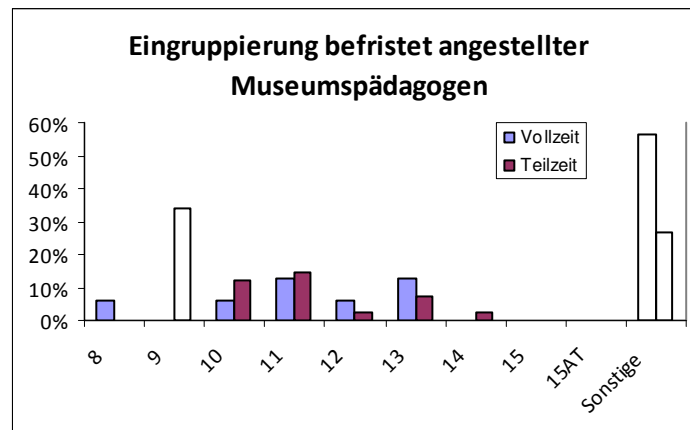


Fig. 34

Eingruppierung befristet angestellter Museumspädagogen nach TVöD
Basis: 58 Beschäftigte dieser Berufsgruppe

Die Eingruppierungsunterschiede zwischen den Bundesländern fallen auch bei den Museumspädagogen auf. Die Angaben für diese Berufsgruppe waren aber nicht immer für eine sinnvolle Auswertung ausreichend und sind daher nur als hinweisend zu betrachten.

Durchschnittliche Eingruppierung fest angestellter Museumspädagogen in Vollzeit		
	Museumspäd.	Museumsleiter
Baden-Württemberg	11,7	12,1
Bayern	11,6	11,8
Berlin	12,5	12,8
Brandenburg	10,3	11,2
Hessen	12,1	12
Rheinland-Pfalz	11,3	12,3
Saarland	-	12,1
Sachsen	10	10,5
Sachsen-Anhalt	9	11
Thüringen	9,9	10,6
Westfalen-Lippe	12	12,7

Fig. 35

Durchschnittliche Eingruppierung nach TVöD von fest angestellten Museumspädagogen in den Bundesländern im Vergleich zu den Museumsleitern
Basis: 167 Beschäftigte dieser Berufsgruppe

Dokumentare

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 leistet ihre Arbeit ehrenamtlich.

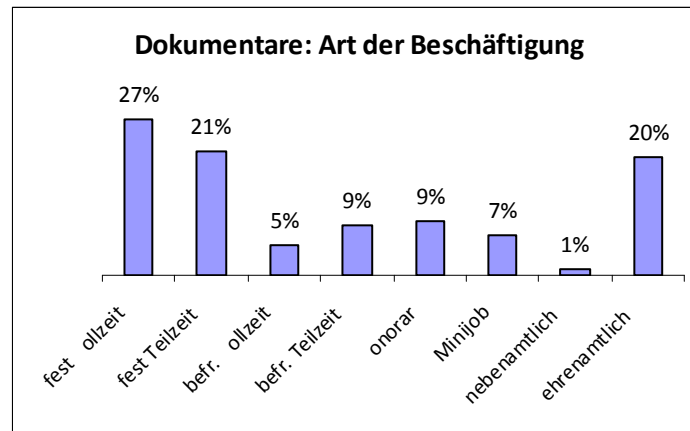


Fig. 36

Art der Beschäftigung der Dokumentare
Basis: 327 Beschäftigte dieser Berufsgruppe

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.

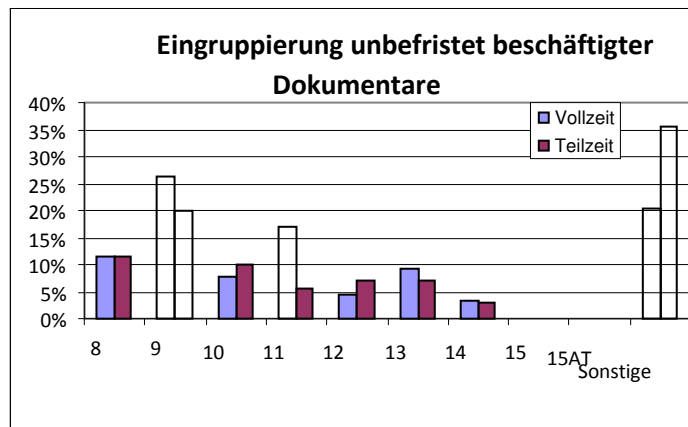


Fig. 37

Eingruppierung unbefristet beschäftigter Dokumentare nach TVöD
Basis: 158 Beschäftigte dieser Berufsgruppe

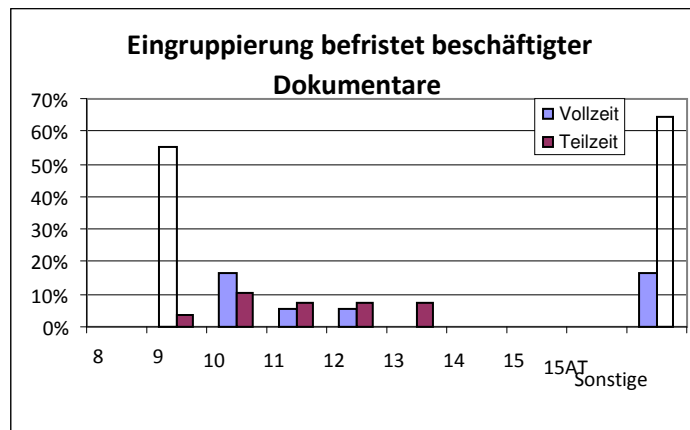


Fig. 38
Eingruppierung befristet beschäftigter Dokumentare nach TVöD
Basis: 45 Beschäftigte dieser Berufsgruppe

Teilweise betreffen die Angaben aus den verschiedenen Bundesländern für diese Berufsgruppe nur noch Einzelfälle, sodass ein Vergleich hier nicht möglich ist.

Anmerkungen zu den Ergebnissen der Auswertung

Die Auswertung der Daten erfolgte, wie bereits erwähnt, zentral für alle teilnehmenden Bundesländer durch die Landesstelle für die nichtstaatlichen Museen in Bayern (Luca Pes). 886 hauptamtlich/nebenamtlich betreute Museen von 2.344 Museen (auf Basis einer Umfrage aus dem Jahre 2002) in Deutschland mit hauptamtlicher bzw. nebenamtlicher Leitung haben teilgenommen.² 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.

Umfragen zu gesamtdeutschen Personalstatistiken im Museum sind vergleichsweise selten.³ Sie erfassen zudem auch nur einzelne Berufsgruppen.⁴ Die statistische Gesamterhebung des Instituts für Museumsforschung aus dem Jahre 2002 zu Museumsleitung und Museumspersonal richtete sich sowohl an hauptamtlich wie ehrenamtlich betriebene Museen. Das Fragenspektrum umfasst 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 Betriebsgröße (auf Basis des beschäftigten Personals), Qualifikation und fachliche Ausrichtung der Museumsleitung, Personalstruktur etc. In Stichproben – auf Basis der Daten von drei Bundesländern – wird die Abhängigkeit der Eingruppierung von Museumsleitern und Museumsleiterinnen von den jeweiligen Trägerschaften untersucht. 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 Kuratoren, 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. Im Gegensatz zur Gesamterhebung des Instituts für Museumsforschung in Berlin richtete sich die KMBL-Umfrage ausschließlich an hauptamtlich besetzte Museen.

² Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2002. (Materialien aus dem Institut für Museumsforschung; 57). Berlin 2003, S. 49

³ Vgl. Statistische Gesamterhebung. Berlin 2003 (Anm. 1), S. 49

⁴ Z. B. Rheinisches Archiv und Museumsamt (LVR) / Zentrum für Evaluation und Besucherforschung: Zur Situation der Rheinischen Museen - Bericht über Befunde einer Bestandsaufnahme; Karlsruhe, September 2006. In dieser thematisch weiter gefassten Umfrage wurde auch die Personalsituation der Museen thematisiert (mdl. Mitteilung Thilo Martini, LVR Kulturabteilung). Eine Umfrage des Museumsverbandes Thüringen in Vorbereitung eines Museumsentwicklungsplanes bezog auch den Fragebogenentwurf der KMBL mit ein, allerdings mit einem anderen Fokus, Mitteilung Andrea Geldmacher, Museumsverband Thüringen vom 14.01.2011. Siehe auch Walz, Markus: 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. Des Weiteren Statistische Gesamterhebung. Berlin 2003 (Anm. 1), S. 49-55; zu Museumspädagogen siehe: Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2007. (Materialien aus dem Institut für Museumsforschung; 62). Berlin 2008, S. 45-57. Personelle Rahmenbedingungen im Zusammenhang Forschung an Museen ermittelte die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen. Dies. (Hrsg.) Forschung in Museen. Eine Handreichung. Hannover 2010, bes. 29ff.

Einzelne Ergebnisse: Gefälle zwischen West und Ost

Inwiefern lassen die gesammelten Daten ein West-Ost-Gefälle erkennen? Mit Hilfe einiger Eckdaten wird dies deutlich. Ob in Bezug auf die durchschnittliche Betriebsgröße, hier ohne das in Fig. 4 einbezogene ehrenamtliche Personal (Berlin 8 Mitarbeiter, Bayern 6, Hessen 6, Rheinland-Pfalz 6, Saarland 6, Westfalen-Lippe 6, Sachsen 5, Baden-Württemberg 4, Sachsen-Anhalt 4, Thüringen 4, Brandenburg 2) oder auf die durchschnittliche tarifliche Einstufung der Museumsleiterinnen und -leiter (Berlin 13, Westfalen-Lippe 12,7, Rheinland-Pfalz 12,3, Baden-Württemberg und Saarland 12,1, Hessen 12, Bayern 11,8, Brandenburg 11,2, Sachsen-Anhalt 11, Thüringen 10,6, Sachsen 10,5): Die ostdeutschen Bundesländer rangieren (mit Ausnahme von Berlin) auf den hinteren Plätzen. Die Vergleichszahlen für Sachsen zeigen allerdings, dass die Personalausstattung in diesem Bundesland deutlich näher am, teilweise sogar über dem Bundesdurchschnitt liegt. Im Einzelnen lässt sich der Vergleich auf der vorhandenen Informationsgrundlage leider nicht weiterführen. Der sehr geringe Rücklauf der Fragebögen in Thüringen (24 % in Bezug auf die Gesamtzahl der Museen) und Sachsen-Anhalt (22 % in Bezug auf die angeschriebenen, professionell betreuten Museen) sowie das Ausfallen des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern verhindern einen tragfähigen Vergleich zwischen West und Ost.

Am Beispiel eines ausgewählten ostdeutschen Bundeslandes (Brandenburg) lassen sich indes einige Hinweise sammeln. Prozentual mehr Museen in Brandenburg werden im Alleinbetrieb geführt (19 % Brandenburg zu 13 % bundesweit), und deutlich mehr Museen, welche zwar Personal haben, müssen ohne wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auskommen (67% in Brandenburg, 49 % bundesweit). Eine besonders große Schwachstelle stellt die Unterbesetzung mit Kuratorinnen/en dar (Brandenburg: 14 % zu 35 % bundesweit), die zudem noch meist mit einer tariflichen Einstufung von 9 leben müssen statt wie im Bundesdurchschnitt eine 11-13 erwarten zu können. Auch die Qualifikation der Museumsleiterinnen und -leiter unterscheidet sich: Zwar haben immerhin 66 % der hauptamtlichen Leiterinnen bzw. Leiter brandenburgischer Museen ein Hochschulstudium absolviert, 39 % davon mit Promotion, im Bundesdurchschnitt sind es aber 82 % (davon 45 % mit Promotion).

Auf einen ganz groben Nenner gebracht kann man daher den Schluss ziehen, dass die Museen in einem als Beispiel herangezogenen ostdeutschen Bundesland (Brandenburg), die hauptamtliches Personal haben (ca. 25 % der Museen), im Verhältnis zum Bundesdurchschnitt weniger wissenschaftliches Personal haben, das zudem weniger qualifiziert und schlechter bezahlt ist. Der Niveauunterschied beträgt etwa ein Viertel des bundesweit üblichen Potenzials.

Dafür sind mehrere Faktoren verantwortlich. Staatliche Museen sind (wiederum bezogen auf das Land Brandenburg) unterrepräsentiert, insbesondere sind Museen für Kunst, Landesgeschichte, Naturkunde rar. Universitätsmuseen spielen keine Rolle, da die Universitäten zu einem großen Teil erst nach 1990 aufgebaut wurden. Hinzu kommt der drastische Stellenabbau in den Bezirks- und Kreismuseen der DDR im Zuge der Verwaltungsreformen 1990-1993, der besonders den wissenschaftlichen Mittelbau traf. Die zahlreichen nach 1990 neu gegründeten Museen arbeiteten von vornherein mit minimaler Personalbesetzung. Nebeneffekt: Das heute in der brandenburgischen Museumslandschaft aktive Personal ist im Schnitt jünger als im Bundesdurchschnitt (und deutlich jünger als beispielsweise in Berlin). Wir finden hier weniger Personen über 50 Jahre und dafür mehr Kräfte, die 35-50 Jahre alt sind – sie waren 15 bis 30 Jahre alt, als die Mauer fiel. Diese neue Generation und auch die noch jüngeren Neulinge stammen aus West und Ost. Die ganz Jungen besetzen oft sofort Positionen als Museumsleiterinnen und -leiter. Brandenburgische Museen kleineren Formats bieten Chancen für junge Einsteiger, die für weniger Geld mehr Verantwortung übernehmen.

Die Ergebnisse der Umfrage im Spiegel der Museumsberatung

Die Umfrage ist nicht wissenschaftlicher Selbstzweck, vielmehr stehen fachpolitische Argumente im Vordergrund. 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.⁵ 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 unausgesprochen wissenschaftliches Arbeiten, unabhängig von der Größe des Hauses. Hier besteht durchaus Übereinstimmung mit den Fachverbänden, z. B. dem Deutschen Museumsbund. So formulierte Wolfgang Klauswitz in einem Fachartikel zur Ausbildung des Museumsmanagers: „Selbstverständlich muss ein Museumseiter, 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.“⁶ Damit wäre zugleich der Spannungsbogen beschrieben, innerhalb dessen diese Umfrage und ihre Ergebnisse einzuordnen sind.

Museumsgröße

Die sog. kleinen und mittleren Museen zählen zur Hauptklientel der öffentlichen Museumsberatungseinrichtungen. Ihre Betriebsgrößen, definiert nach Personal einschließlich Restauratoren, Volontären, Haus- und Museumstechnik sowie Verwaltung, liegen bei durchschnittlich 4 Mitarbeitern (ohne Museumsleitung). Etwa 43% der befragten Museen zählen zu den Häusern mit ein bis fünf Mitarbeitern (*siehe Tab. 4*). Auffällig ist die doch große Zahl an Museen (49%) mit wissenschaftlicher Leitung, die gleichsam im Alleinbetrieb den Anforderungen gerecht werden müssen (*siehe Tab. 23*). Sie verfügen über keinerlei weiteres wissenschaftliches Personal. Die 51% der Museen mit wissenschaftlichem Personal beschäftigen zu einem hohen Prozentsatz Museumspädagogen (48%) und an zweiter Stelle Kuratoren (36%); Dokumentare im Übrigen nur zu 9%. In absoluten Zahlen stellen so die Museumspädagogen die höchste Mitarbeiterzahl, gefolgt von Verwaltungskräften und Kuratoren (*siehe Tab. 21*).

Eingruppierung

Beschäftigt man sich nun mit dem Status (fest Vollzeit, Honorarbasis, ehrenamtlich etc.) einzelner wissenschaftlicher Berufsgruppen – Kuratoren, Museumspädagogen, Dokumentare – so fällt die hohe Zahl an Museumspädagogen auf, die auf Honorarbasis tätig sind (58%) (*siehe Tab 32*). Damit sind wir bei einem wichtigen Aspekt der Umfrage, der Eingruppierung von wissenschaftlichem Personal. Schon länger bekannt ist die prekäre Situation der für die Vermittlung tätigen Personen im Museumsbereich.⁷ Und dies trifft nicht nur die in unsteten Beschäftigungsverhältnissen stehenden Museumspädagogen. Auch die Eingruppierung des festangestellten museumspädagogischen Personals in Vollzeit (ca. 47%) bewegt sich zwischen TVöD 9 bis TVöD 11. Nur ein knappes Drittel liegt in der Eingruppierung bei 12 oder 13. Gravierender wird der Unterschied, wenn man die Situation

⁵ 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).

⁶ Ders.: Ausbildung zum Museumsmanager. In: Museumskunde 59 (1), 1994, S. 47

⁷ Vgl. Statistische Gesamterhebung. Berlin 2008, S. 45-57, hier S. 48ff.

der Festangestellten in Teilzeit betrachtet, die durchschnittlich bei etwas mehr als TVöD 10 liegen (Mittel: 10,2).

Die Eingruppierung der Museumsleiter und -leiterinnen liegt im gesamtdeutschen Schnitt bei im Mittel 11,9 nach TVöD. Auffällig ist hier das Ost-West-Gefälle. In Sachsen und Thüringen kommen die Personen in Leitungsfunktionen im mathematischen Mittel auf 10,5 bzw. 10,6 nach TVöD. Immerhin 32% der Museumsleiter und -leiterinnen liegen bei TVöD 11 und darunter, z. B. drei Prozent bei TVöD 8, 10% bei TVöD 9.

Das Zahlenmaterial zu Museumsleitung und Eingruppierung konnte in einer Stichprobe unter Beteiligung von vier Bundesländern – Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Westfalen-Lippe – nach Trägerschaften differenziert werden. Am Beispiel von Westfalen-Lippe verdeutlicht sich der Einfluss der Trägerschaften. Durch höhere Kommunalverbände, die Universitäten oder den Bund getragene Museen liegen bei der Entlohnung ihrer Museumsleitungen durchschnittlich bei Entgeltgruppe 14, kommunale und private Museen zahlen ihren Leitern und Leiterinnen durchschnittlich 13. Unter Berücksichtigung von Einwohnerzahlen bzw. Kommunengrößen unter 50.000, einem regulierenden Element der Eingruppierung, sinkt sie im Mittel auf 11,4.

Qualifizierung – Qualität – Wertschätzung

Reines Zahlenwerk ist das Eine. Museumsberatung agiert freilich auf mehreren Ebenen. Die Interessenvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler steht neben der engen Zusammenarbeit mit den Trägern, in der Regel öffentliche Dienststellen, die in allen musealen Belangen beraten und projektgebunden gefördert werden können. Ein wichtiges Kriterium ist die Fachlichkeit musealen Arbeitens. Inhaltliches Museumskonzept und sammlungsorientierte Forschungsarbeit zählen dabei zu den entscheidenden Faktoren. 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 Qualifizierungsdiskussion/-angebote, die Standards, ja 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 / Fachwissenschaftlerinnen, die nicht mehr nur in ihrer alleinigen Funktion als Vertreter akademischer Disziplinen agieren müssen, sondern, analog zu den musealen Kernarbeitsfeldern, zahlreiche Querschnittsaufgaben wahrzunehmen haben.⁸ Dass sie dies ohne weiteres fest angestelltes wissenschaftliches Personal leisten müssen, gilt immerhin für 49% der befragten Museumsleiterinnen und Museumsleiter in Deutschland. Ein Beispiel: Die Leitung eines Stadtmuseums und eines technischen Kulturdenkmals mit musealem Bestand, die, wie 17% der Führungskräfte im Museum, für zwei bzw. mehr Einrichtungen verantwortlich zeichnet, hat keine wissenschaftlichen Mitarbeiter; sieben weitere Mitarbeiter, darunter zwei museumspädagogisch aktive Honorarkräfte, verteilen sich auf Verwaltung und Haustechnik. Im Vorfeld der Stellenbesetzung formulierten die Träger (hier Kreis und Stadt), auch mit Hilfe der Museumsberatung, nachfolgendes Anforderungsprofil:

- Allgemeine Verwaltungsaufgaben
- Verantwortung für die Sammlungsbetreuung, Initiierung der Archivierung und Dokumentation nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen, Veranlassung geeigneter Maßnahmen im Sinne des Kulturgüterschutzes, immer in Zusammenarbeit mit internen und externen Fachkräften wie Restauratoren, Dokumentare usw.

⁸ Beispielhaft dazu Deutscher Museumsbund e.V., ICOM Deutschland (Hrsg.): Standards für Museen Kassel/Berlin 2006. Deutscher Museumsbund e.V., ICOM Deutschland, ICTOP- International Committee for the Training of Personnel (Hrsg.): Museumsberufe – Eine europäische Empfehlung. Berlin 2008.

- Veranlassen geeigneter Maßnahmen zur Erhaltung der technischen und architektonischen Substanz der zu betreuenden Museumsgebäude bzw. Denkmäler
- Erarbeiten und Erweitern der wissenschaftlichen Sammlungskonzeption
- Erforschung der Sammlungsobjekte
- Wissenschaftlich und populär orientierte Publikationen zu allen relevanten Themen der Kulturgeschichte
- Planung und Organisation der Vermittlung wissenschaftlich gewonnener Ergebnisse in Form von museumspädagogischen Aktivitäten, z. B. Führungen, Workshops, Vorträge, immer in Zusammenarbeit mit internen und externen Fachkräften
- Planung, Durchführung und Organisation von Wechsellausstellungen
- Wissenschaftliche Betreuung der Dauerausstellung sowie periodische Ergänzungen nach neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen
- Einbindung des Museums und seiner Ausstellungen in die kulturelle Bildungsarbeit
- Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und touristische Vermarktung in Zusammenarbeit
- Einwerben von Drittmitteln
- Überregionale Kooperationen

Das Anforderungsprofil ist mit Blick auf die einzelnen Qualifikationen nachvollziehbar und stimmig; das Problem liegt in der Fülle der bei der Leitung angesiedelten Aufgabengebiete und der häufig mangelnden Bereitschaft der Träger/Verwaltungen, die dahinter stehenden qualitativen und damit zeitintensiven Anforderungen zu akzeptieren. Insbesondere zählen dazu konzeptionelle Arbeiten mit Blick auf die zukünftige Sammlungsstrategie oder die inhaltliche Neuorientierung der Ausstellungsabteilungen. In beiden Fällen muss sich wissenschaftliches Knowhow mit organisatorischen Fähigkeiten verbinden. In beiden Fällen ist dies mit einem enormen Zeitaufwand verbunden, der für weitergehende Führungsaufgaben kaum Raum lässt.

Sind im vorausgehenden Fall die Proportionen zwischen Entgelt und qualifizierter Leistung noch stimmig, verrutschen diese in der Gruppe der nicht qualifizierungskonform eingestuften Museumsleiter/Museumsleiterinnen. Ein weiterer 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 Erweiterung 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 die deutsche Museumslandschaft kein Einzelfall, auch wenn im

statistischen Mittel die EG bei 13 bzw. 14 TVöD liegen, sind es doch immerhin noch ca. 29% der Museumsleiter, die in der EG bei TVöD 9 bis 11 liegen (*siehe Tab. 14*). Dazu muss man wissen, dass die Eingruppierung durch mehrere Faktoren beeinflusst wird und, wie im geschilderten Fall, auf einer persönlichen Entscheidung beruhen kann. Der Status der Träger stellt dabei, wie oben dargestellt, eine entscheidende Variable dar.

Die Umfrage zeigt auf vielfältige Weise, insbesondere bei der Klientel der kleinen und mittleren Museen, die Komplexität der Arbeitsstrukturen, innerhalb derer wissenschaftliches Personal agieren muss. 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 in Deutschland folgend, zunehmend als Bildungspartner der Schulen gewünscht. „Außerschulischer Lernort“ ist das Stichwort. Museen als Orte belastbaren Wissens und Schulen als eine wichtige Instanz in der Verbreitung dieses Wissens in die Mitte der Gesellschaft hinein, sind aufgefordert, dabei Hand in Hand zu arbeiten. Nicht umsonst zählen Ausstellen und Vermitteln zu den Basisqualifikationen musealen Arbeitens. Der Leitfaden des DMB zu den „Qualitätskriterien für Museen: Bildungs- und Vermittlungsarbeit“ benennt sehr eindeutig die Unverzichtbarkeit qualifizierten Personals und dessen formalen akademischen Abschluss, und das selbstverständlich neben vielen anderen Qualifikationen zwischen Kernkompetenzen und Basiswissen.⁹ Besondere Verantwortung kommt dabei den Museumspädagogen zu. An der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter haben sie mit 47% (*siehe Tab. 22*) den größten Anteil. Die kleinste Gruppe, das sei nebenbei gesagt, stellen die Dokumentare mit 9% der wissenschaftlichen Mitarbeiter. 36% der wissenschaftlichen Mitarbeiter sind als Kuratoren beschäftigt. Man könnte bei fast zwei Drittel Museumspädagogen sagen: Die personellen Voraussetzungen für die Vermittlung der Ausstellungsinhalte sind erfüllt. Ihr Stellenstatus, knapp 60% auf Honorarbasis, belegt jedoch das Gegenteil. (*siehe Tab. 32*).

Konsequenzen

Was folgt daraus? Natürlich ist eine qualifizierungskonforme Bezahlung und den Museumsprojekten angemessene Mitarbeiterzahl empfehlenswert. Doch die kommunalpolitische Realität lässt keine Pauschallösungen 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 umso dringlicher, als die Umfrage zudem gezeigt hat, dass 248 Museumsleiter (knapp 28%) in den nächsten zehn Jahren aus dem Dienst scheidet werden (*siehe Tab. 20*). 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.

⁹ Deutscher Museumsbund e.V. u. a. (Hrsg.): Ebd. Berlin 2008, bes. S. 19f.

Fragebogen zur Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Museen in Westfalen-Lippe

Bitte senden Sie ausschließlich an nicole.kroeger@lwl.org zurück!

Museumskategorien (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|---|
| 101 <input type="checkbox"/> Volkskunde-, Regional-, Heimatmuseum | 107 <input type="checkbox"/> Kunstmuseum |
| 102 <input type="checkbox"/> Schloss-, Burgmuseum | 108 <input type="checkbox"/> Naturkundliches Museum |
| 103 <input type="checkbox"/> Naturwissenschaftliches u. Technisches Museum | 109 <input type="checkbox"/> Historisches u. Archäologisches Museum |
| 104 <input type="checkbox"/> Sammelmuseum mit komplexen Beständen | 110 <input type="checkbox"/> Kulturgeschichtliches Spezialmuseum |
| 105 <input type="checkbox"/> Mehrere Museen in einem Museumskomplex | 111 <input type="checkbox"/> Freilichtmuseum |
| 106 <input type="checkbox"/> Forschungs-/Universitätsmuseum | 112 <input type="checkbox"/> Gedenkstätte |

Personalausstattung des Museums (Gehaltsangaben werden streng vertraulich behandelt)

1. LEITUNG DES MUSEUMS

- 113 hauptamtlich \longrightarrow 116 Vollzeit 117 Teilzeit
- 114 nebenamtlich
- 115 ehrenamtlich
- 118 nur für dieses Museum zuständig 119 für mehrere Museen zuständig
- 120 für weitere Einrichtungen zuständig (z.B. Archiv, Bibliothek, Tourismusbüro)

Welche Berufsqualifikation besitzt die Leiterin/der Leiter?

- 121 Berufsausbildung 122 Beruf:
- 123 Studium 124 Studienfächer:
- \longleftarrow Studienabschluss: 125 Dr. 126 M.A. 127 Master 128 B.A. 129 sonstige

Eingruppierung nach TVöD bzw. Entsprechung:

- 130 8 131 9 132 10 133 11 134 12 135 13
- 136 14 137 15 138 15AT 139 sonstige

Geburtsjahr Museumsleiter/in: 140

2. PERSONALSTATISTIK DES MUSEUMS

Anzahl der Museumsmitarbeiter/innen insgesamt (ohne Museumsleitung):

<input type="text"/>
201
<input type="text"/>
202

davon

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen:



<input type="text"/>	Kustodinnen/Kustoden
203	
davon	
<input type="text"/>	fest angestellt in Vollzeit
204	
<input type="text"/>	8
<input type="text"/>	9
<input type="text"/>	10
<input type="text"/>	11
<input type="text"/>	12
<input type="text"/>	13
<input type="text"/>	14
<input type="text"/>	15
<input type="text"/>	15AT
<input type="text"/>	sonstige
	(Eingruppierung nach TVöD bzw. Entsprechung)
<input type="text"/>	fest angestellt in Teilzeit
215	
<input type="text"/>	8
<input type="text"/>	9
<input type="text"/>	10
<input type="text"/>	11
<input type="text"/>	12
<input type="text"/>	13
<input type="text"/>	14
<input type="text"/>	15
<input type="text"/>	15AT
<input type="text"/>	sonstige
	(Eingruppierung nach TVöD bzw. Entsprechung)
<input type="text"/>	zeitlich befristet angestellt in Vollzeit
226	
<input type="text"/>	8
<input type="text"/>	9
<input type="text"/>	10
<input type="text"/>	11
<input type="text"/>	12
<input type="text"/>	13
<input type="text"/>	14
<input type="text"/>	15
<input type="text"/>	15AT
<input type="text"/>	sonstige
	(Eingruppierung nach TVöD bzw. Entsprechung)
<input type="text"/>	zeitlich befristet angestellt in Teilzeit
237	
<input type="text"/>	8
<input type="text"/>	9
<input type="text"/>	10
<input type="text"/>	11
<input type="text"/>	12
<input type="text"/>	13
<input type="text"/>	14
<input type="text"/>	15
<input type="text"/>	15AT
<input type="text"/>	sonstige
	(Eingruppierung nach TVöD bzw. Entsprechung)
<input type="text"/>	Honorarbasis
248	
<input type="text"/>	Minijob
249	
<input type="text"/>	nebenamtlich
250	
<input type="text"/>	ehrenamtlich
251	

Museumspädagoginnen/Museumspädagogen

davon



302	<input type="text"/>	fest angestellt in Vollzeit	303	<input type="text"/>	8	304	<input type="text"/>	9	305	<input type="text"/>	10	306	<input type="text"/>	11	307	<input type="text"/>	12
			308	<input type="text"/>	13	309	<input type="text"/>	14	310	<input type="text"/>	15	311	<input type="text"/>	15AT	312	<input type="text"/>	sonstige
			(Eingruppierung nach TVöD bzw. Entsprechung)														

313	<input type="text"/>	fest angestellt in Teilzeit	314	<input type="text"/>	8	315	<input type="text"/>	9	316	<input type="text"/>	10	317	<input type="text"/>	11	318	<input type="text"/>	12
			319	<input type="text"/>	13	320	<input type="text"/>	14	321	<input type="text"/>	15	322	<input type="text"/>	15AT	323	<input type="text"/>	sonstige
			(Eingruppierung nach TVöD bzw. Entsprechung)														

324	<input type="text"/>	zeitlich befristet angestellt in Vollzeit	325	<input type="text"/>	8	326	<input type="text"/>	9	327	<input type="text"/>	10	328	<input type="text"/>	11	329	<input type="text"/>	12
			330	<input type="text"/>	13	331	<input type="text"/>	14	332	<input type="text"/>	15	333	<input type="text"/>	15AT	334	<input type="text"/>	sonstige
			(Eingruppierung nach TVöD bzw. Entsprechung)														

335	<input type="text"/>	zeitlich befristet angestellt in Teilzeit	336	<input type="text"/>	8	337	<input type="text"/>	9	338	<input type="text"/>	10	339	<input type="text"/>	11	340	<input type="text"/>	12
			341	<input type="text"/>	13	342	<input type="text"/>	14	343	<input type="text"/>	15	344	<input type="text"/>	15AT	345	<input type="text"/>	sonstige
			(Eingruppierung nach TVöD bzw. Entsprechung)														

346	<input type="text"/>	Honorarbasis
347	<input type="text"/>	Minijob
348	<input type="text"/>	nebenamtlich
349	<input type="text"/>	ehrenamtlich

Dokumentarinnen/Dokumentare

davon

<input type="text"/>	fest angestellt in Vollzeit	<input type="text"/> 8	<input type="text"/> 9	<input type="text"/> 10	<input type="text"/> 11	<input type="text"/> 12
<input type="text"/>		<input type="text"/> 13	<input type="text"/> 14	<input type="text"/> 15	<input type="text"/> 15AT	<input type="text"/> sonstige
(Eingruppierung nach TVöD bzw. Entsprechung)						
<input type="text"/>	fest angestellt in Teilzeit	<input type="text"/> 8	<input type="text"/> 9	<input type="text"/> 10	<input type="text"/> 11	<input type="text"/> 12
<input type="text"/>		<input type="text"/> 13	<input type="text"/> 14	<input type="text"/> 15	<input type="text"/> 15AT	<input type="text"/> sonstige
(Eingruppierung nach TVöD bzw. Entsprechung)						
<input type="text"/>	zeitlich befristet angestellt in Vollzeit	<input type="text"/> 8	<input type="text"/> 9	<input type="text"/> 10	<input type="text"/> 11	<input type="text"/> 12
<input type="text"/>		<input type="text"/> 13	<input type="text"/> 14	<input type="text"/> 15	<input type="text"/> 15AT	<input type="text"/> sonstige
(Eingruppierung nach TVöD bzw. Entsprechung)						
<input type="text"/>	zeitlich befristet angestellt in Teilzeit	<input type="text"/> 8	<input type="text"/> 9	<input type="text"/> 10	<input type="text"/> 11	<input type="text"/> 12
<input type="text"/>		<input type="text"/> 13	<input type="text"/> 14	<input type="text"/> 15	<input type="text"/> 15AT	<input type="text"/> sonstige
(Eingruppierung nach TVöD bzw. Entsprechung)						
<input type="text"/>	Honorarbasis					
<input type="text"/>	Minijob					
<input type="text"/>	nebenamtlich					
<input type="text"/>	ehrenamtlich					

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Bitte senden Sie ausschließlich an nicole.kroeger@lwl.org zurück!