

# Mitteilungen und Berichte

Nr. 2

Jochem Schmitt

**Rechtsfragen des Volontariats**

Gutachten erstattet im Auftrag der  
Stiftung Preußischer Kulturbesitz

Mai 1994

aus dem  
**Institut für  
Museums-  
kunde**

Staatliche Museen zu Berlin -  
Preußischer Kulturbesitz

S	M
P	K

## **Mitteilungen und Berichte aus dem Institut für Museumskunde**

In dieser Reihe werden aktuelle Forschungsergebnisse, Arbeitsberichte und Handreichungen zur Museumskunde publiziert. Sie ergänzt damit die „Materialien aus dem Institut für Museumskunde“ und wird interessierten Fachleuten auf Anfrage kostenlos zur Verfügung gestellt.

Eine Liste aller lieferbaren Publikationen des Instituts für Museumskunde befindet sich am Ende dieses Heftes.

Institut für Museumskunde  
Staatliche Museen zu Berlin - Preußischer Kulturbesitz  
In der Halde 1  
14195 Berlin (Dahlem)  
Telefon (030) 8301 460  
Telefax (030) 8318 162

# GLIEDERUNG

<b>I. Der Begriff des Volontärs im Rechtssinne.....</b>	<b>5</b>
<b>II. Die rechtliche Qualifizierung der gegenwärtig in Museen und Denkmalämtern beschäftigten „Volontäre“ .....</b>	<b>7</b>
1. Analyse der verwendeten Verträge.....	7
a) Bezeichnung des Vertrages.....	7
b) Bezeichnung des Vertragspartners .....	8
c) Aussagen zum Vertragszweck .....	8
d) Vergütung .....	9
e) Urlaub .....	9
f) Aussagen zum anzuwendenden Recht .....	10
2. Folgerungen für die rechtliche Qualifizierung .....	10
a) Bezeichnung des Vertrages und des Vertragspartners.....	10
b) Aussagen zum Vertragszweck.....	10
c) Vergütung .....	11
d) Urlaub .....	11
e) Aussagen zum anzuwendenden Recht.....	12
f) Ergebnis.....	12
<b>III. Rechtliche Konsequenzen.....</b>	<b>13</b>
1. Anwendbare Regelungen des Berufsbildungsgesetzes.....	13
a) Nichtigte Vereinbarungen .....	13
b) Berufsausbildung .....	13
c) Freistellungen.....	14
d) Zeugnis .....	14
e) Verhalten während der Berufsausbildung.....	14
f) Vergütungsanspruch.....	14
g) Fortzahlung der Vergütung.....	15
h) Beendigung des Volontariats .....	15
i) Weiterarbeit .....	15
k) Unabdingbarkeit .....	15
l) Sonstiges.....	15
m) Zwischenergebnis .....	16
2. Ergänzende Anmerkungen.....	16
a) Gleichbehandlung .....	16
b) „Gemischte Verträge“ .....	17
<b>IV. Zusammenfassung.....</b>	<b>17</b>
<b>Veröffentlichungen aus dem Institut für Museumskunde.....</b>	<b>19</b>



# I. Der Begriff des Volontärs im Rechtssinne

Die Bezeichnung „Volontär“ wird in arbeitsrechtlichen Gesetzen kaum (noch) verwendet. Der Begriff findet sich wohl nur noch in der aus dem Jahre 1914 stammenden Regelung des § 82a HGB<sup>1</sup>.

Im Jugendarbeitsschutzgesetz, das in seinem § 1 Abs. 1 früher ebenfalls von Praktikanten und Volontären sprach, findet sich statt dessen heute die Formulierung „Personen ... in einem der Berufsausbildung ähnlichen Verhältnis“ (vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 4 JArbSchG). Verwendet wird der Begriff „Volontäre“ dagegen noch in Tarifverträgen. Ein Beispiel hierfür ist § 3 Buchst. f BAT, wonach u.a. Volontäre und Praktikanten nicht in den Anwendungsbereich des Bundesangestelltentarifvertrages fallen.

Die die Bezeichnung „Volontär“ noch verwendende Regelung des § 82a HGB hat folgenden Wortlaut:

*„Auf Wettbewerbsverbote gegenüber Personen, die, ohne als Lehrlinge angenommen zu sein, zum Zwecke ihrer Ausbildung mit kaufmännischen Diensten beschäftigt werden (Volontäre), finden die für Handlungsgehilfen geltenden Vorschriften insoweit Anwendung, als sie nicht auf das dem Gehilfen zustehende Entgelt Bezug nehmen“.*

§ 82a HGB definiert damit den kaufmännischen Volontär als eine Person, die, ohne als Lehrling angenommen worden zu sein, zu Ausbildungszwecken ohne Entgelt mit kaufmännischen Arbeiten beschäftigt wird. Diese Begriffsbestimmung wurde auf nicht kaufmännische Volontäre, z.B. technische oder landwirtschaftliche Volontäre, entsprechend angewandt. Volontäre waren mithin Personen, die, ohne als Lehrling oder Anlernling angenommen worden zu sein, zum Zwecke ihrer Berufsausbildung unentgeltlich tätig wurden<sup>2</sup>.

Diese über Jahrzehnte verwendete Definition des Volontärs konnte jedenfalls nicht mehr uneingeschränkt gelten, seit der Gesetzgeber im Jahre 1969 die Regelung des § 19 BBiG geschaffen hatte<sup>3</sup>, die vorsieht, daß auf Personen, die eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, ohne daß es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes handelt, die §§ 3 bis 18 BBiG mit kleineren Modifikationen Anwendung finden.

Zu den Vorschriften, auf die damit verwiesen wird, gehört u.a. auch § 10 BBiG, wonach dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren ist. Der Gesetzgeber geht also offensichtlich davon aus, daß auch Personen, die außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses im Sinne des Berufsbildungsgesetzes beschäftigt werden - und hierzu gehören insbesondere auch Volontäre<sup>4</sup> -, eine Vergütung zu zahlen ist. Dies führte im juristischen Schrifttum<sup>5</sup> zu einer Kontroverse darüber, ob § 82a HGB durch § 19 BBiG obsolet geworden ist und nunmehr jeder Volontär einen Vergütungsanspruch hat<sup>6</sup> oder ob zumindest in Ausnahmefällen weiterhin die Möglichkeit besteht, eine Person als Volontär zu beschäftigen, ohne ihr eine Vergütung zu zahlen<sup>7</sup>. Anerkannt wird eine solche Ausnahme teilweise für den Fall, daß der Betreffende aufgrund eines selbständigen Dienstverhältnisses als sog. Gastvolontär tätig wird, was wiederum voraussetzt, daß er allenfalls sehr eingeschränkt einem Weisungsrecht unterliegt und seine Tätigkeit weitgehend frei gestalten kann. Als Beispiel hierfür wird etwa der Sohn eines selbständigen Unternehmers genannt, der die Möglichkeit haben müsse, unentgeltlich zu Ausbildungszwecken in einem befreundeten Unternehmen zu arbeiten, und für den dennoch das Wettbewerbsverbot des § 82a HGB gelten

---

1) Eingefügt durch Gesetz vom 10.6.1914, RGBl. S. 209.

2) Vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 16 III 1.

3) Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969, BGBl. I S. 1112.

4) Vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 3 BAT.

5) Die Rechtsprechung wurde mit der genannten Problematik, soweit ersichtlich, nicht befaßt.

6) So u.a. Schlegelberger-Schröder, HGB, 5. Aufl., § 82a; Monjau, DB 1969, 1847; Schmidt, BB 1971, 622.

7) So Bürger-Oehmann-Stübing, Handwörterbuch des Arbeitsrechts, Stichwort: Volontär.

müsse<sup>8</sup>. Diese besondere Fallkonstellation, eine weitgehend weisungsfreie Tätigkeit aufgrund eines selbständigen Dienstverhältnisses, dürfte jedoch für den Bereich Museen und Denkmalpflege kaum relevant sein, so daß die Streitfrage, ob es ausnahmsweise möglich ist, eine Person als Volontär zu beschäftigen, ohne ihr eine Vergütung zu zahlen, hier offenbleiben kann.

Für die im Rahmen dieser Untersuchung interessierende Fragestellung bleibt vielmehr zunächst einmal festzuhalten, daß heute entgegen § 82a HGB davon auszugehen ist, daß ein **Volontär eine Person ist, die gegen Entgelt beschäftigt wird, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, ohne daß es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes handelt.**

Diese Begriffsbestimmung des Volontärs bedarf allerdings noch der Präzisierung bzw. der Abgrenzung zu anderen Gruppen von Beschäftigten, insbesondere von Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, von Arbeitnehmern und von Praktikanten.

Von Praktikanten, die ebenso wie Volontäre von § 19 BBiG erfaßt werden<sup>9</sup>, unterscheiden sich Volontäre im wesentlichen dadurch, daß ein Praktikant sich der Ausbildung unterzieht, weil diese im Rahmen einer Gesamtausbildung, z.B. um die Zulassung zum Studium oder zu einer Hochschulprüfung zu erlangen, nachgewiesen werden muß<sup>10</sup>. Das Praktikum wird demgemäß typischerweise **vor** dem Abschluß einer Ausbildung absolviert. Das Volontariat ist demgegenüber nicht in einem Gesamtausbildungsplan vorgesehen<sup>11</sup> und wird üblicherweise **nach** dem Abschluß der Ausbildung geleistet. Geht man hiervon aus, können die im Bereich Museen und Denkmalpflege zu Ausbildungszwecken Beschäftigten in aller Regel nicht als Praktikanten, sondern - vorausgesetzt sie sind nicht normale Auszubildende oder Arbeitnehmer - nur als Volontäre angesehen werden. Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß die Unterscheidung zwischen Volontären und Praktikanten kaum von praktischer Bedeutung ist, da beide Personengruppen unter § 19 BBiG fallen.

Von „normalen“ Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes unterscheiden Volontäre sich insbesondere dadurch, daß die Berufsausbildung darauf abzielt, „eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln“<sup>12</sup>, während der Volontär aus eigenem Interesse praktische Berufskennnisse erlangen will, jedoch keine abgeschlossene Fachausbildung (mehr) anstrebt<sup>13</sup>. Auch diese Abgrenzung bereitet aus dem Blickwinkel dieser Untersuchung keine Schwierigkeiten: Die Betroffenen verfügen im allgemeinen über eine abgeschlossene Ausbildung; sie streben keine Fachausbildung an, sondern wollen praktische Berufskennnisse erwerben. Sie sind damit keine „normalen“ Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, sondern - wiederum vorausgesetzt, daß sie nicht Arbeitnehmer sind - Volontäre.

Die damit angesprochene Abgrenzung zwischen Volontären und „normalen“ Arbeitnehmern, auf die das Berufsbildungsgesetz auch nicht über § 19 BBiG Anwendung findet, ist wesentlich problematischer. Entscheidend ist, welcher Stellenwert der Ausbildung zukommt. Wird der Betroffene zum Zwecke einer möglichst intensiven Vermittlung berufspraktischer Kenntnisse wie ein Arbeitnehmer in dem Betrieb des Museums integriert, so ist er - auch wenn die von ihm verrichteten Tätigkeiten sonst von Arbeitnehmern wahrgenommen werden - als Volontär anzusehen. Ist die Vermittlung berufspraktischer Kenntnisse dagegen nur das Motiv (des Auszubildenden), nicht jedoch Vertragsinhalt, liegt ein normales Arbeitsverhältnis vor<sup>14</sup>.

8) Vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 16 III 2 m.w.N.; vgl. auch Staudinger-Nipperdey-Mohnen, § 611 BGB Anm. 23; Boldt-Röhler, BURLG, § 2 Anm. 58.

9) Vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 3 BAT.

10) Vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 21 KSchG.

11) Erman-Hanau, BGB, § 611 Rdn. 134.

12) So die Definition in § 1 Abs. 2 BBiG.

13) Vgl. Erman-Hanau, BGB, § 611 Rdn. 134; Peterek, S. 550.

14) Vgl. Erman-Hanau, BGB, § 611 Rdn. 134.

## II. Die rechtliche Qualifizierung der gegenwärtig in Museen und Denkmalämtern beschäftigten „Volontäre“

Auf der vorstehend entwickelten rechtlichen Basis soll im folgenden der Frage nachgegangen werden, ob die im Bereich der Museen und der Denkmalpflege als „Volontäre“ beschäftigten Personen tatsächlich Volontäre im arbeitsrechtlichen Sinne sind, d.h. ob die Vermittlung berufspraktischer Kenntnisse das Ziel ihrer Vertragsbeziehung zu den Museen bzw. deren Trägern ist.

### 1. Analyse der verwendeten Verträge

Volontäre in Museen und Denkmalämtern werden aufgrund einer Vielzahl unterschiedlicher Verträge, die teilweise durch (Ausbildungs-)Richtlinien, Ausbildungspläne, Grundsätze, Runderlasse und ähnliches ergänzt bzw. konkretisiert werden, beschäftigt. Analysiert werden konnten für die Zwecke dieses Gutachtens zunächst die in Heft 20 der „Materialien aus dem Institut für Museumskunde“ wiedergegebenen Verträge<sup>15</sup>. Danach wurden im wesentlichen erfaßt:

- Volontärvertrag der Stiftung Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim
- Volontärvertrag des Landes Baden-Württemberg
- Volontärvertrag der Stadt Ulm
- Vertrag über ein wissenschaftliches Volontariat am Deutschen Museum München
- Vereinbarung über die Beschäftigung von wissenschaftlichen Museumsassistenten/-innen (in Fortbildung) bei der Stiftung Preußischer Kulturbesitz in Berlin
- Ausbildungsvertrag der Freien Hansestadt Hamburg
- Volontärvertrag des Landes Hessen
- Volontärvertrag der Stadt Frankfurt/Main
- Volontärvertrag des Landes Niedersachsen
- Volontärvertrag des Landschaftsverbandes Rheinland
- Volontärvertrag des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe
- Arbeitsvertrag der Stadt Duisburg
- Volontärvertrag der Stadt Münster
- Volontärvertrag des Landes Rheinland-Pfalz
- Volontärvertrag des Landes Schleswig-Holstein
- Vertrag für wissenschaftliche Volontäre bei der Stadt Lübeck sowie
- Ausbildungsvertrag der Stadt Flensburg.

Diese Verträge werden, wie ein Vergleich mit Materialien, die speziell im Hinblick auf dieses Gutachten zusammengestellt worden sind, gezeigt hat, im wesentlichen noch heute verwendet. Die angesprochenen Materialien beinhalten darüber hinaus insbesondere einen

- Vertrag des Landes Berlin sowie
- verschiedene (aktualisierte) Ausbildungspläne, die ebenfalls in die Untersuchung einbezogen worden sind.

Eine Analyse dieser Unterlagen ergibt - soweit sie für das vorliegende Gutachten von Interesse sind - folgendes Bild:

#### a) Bezeichnung des Vertrages

Die Verträge werden überwiegend als „Volontärverträge“<sup>16</sup> bzw. „Verträge“<sup>17</sup> bezeichnet.

Ausnahmen bilden insoweit Überschriften wie „Vertrag über ein wissenschaftliches Volontariat“<sup>18</sup>,

15) Staatliche Museen Preußischer Kulturbesitz - Institut für Museumskunde Berlin, Wissenschaftliche Volontäre an den Museen und Denkmalämtern der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1987.

16) So Stiftung Landesmuseum Mannheim, Baden-Württemberg, Ulm, Hessen, Niedersachsen, Landschaftsverband Rheinland, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Münster, Rheinland-Pfalz.

17) So Berlin, Frankfurt/Main, Lübeck, Schleswig-Holstein.

18) So Deutsches Museum München.

„Vereinbarung über die Beschäftigung von wissenschaftlichen Museumsassistenten/-innen (in Fortbildung)“<sup>19</sup>, „Ausbildungsvertrag“<sup>20</sup> und „Arbeitsvertrag“<sup>21</sup>.

### b) Bezeichnung des Vertragspartners

Die Vertragspartner werden überwiegend als „Volontäre“<sup>22</sup> oder „wissenschaftliche Volontäre“<sup>23</sup> bezeichnet. Dabei ist auffallend, daß nicht nur die mit „Volontärvertrag“ überschriebenen Vereinbarungen<sup>24</sup> die Vertragspartner als Volontäre oder wissenschaftliche Volontäre bezeichnen, sondern daß auch in jenen Abreden, die die „neutrale“ Überschrift „Vertrag“ haben<sup>25</sup>, die Vertragspartner ausnahmslos als Volontäre<sup>26</sup> oder wissenschaftliche Volontäre<sup>27</sup> angesprochen werden. Neben der Bezeichnung (wissenschaftlicher) Volontär finden sich vereinzelt die Begriffe „wissenschaftliche(r) Museumsassistent/-in“<sup>28</sup>, „Berufspraktikant“<sup>29</sup> und „Angestellter“<sup>30</sup>.

### c) Aussagen zum Vertragszweck

Die Mehrzahl der Verträge enthält Aussagen zum Zweck des Vertragsverhältnisses. Weit verbreitet ist etwa folgende Formulierung:

*„Zweck des Volontärverhältnisses ist es, dem Volontär einen Einblick in die Aufgaben eines Museums allgemein und in die Tätigkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter eines Museums im besonderen zu vermitteln“*<sup>31</sup>.

Teilweise wird auch ausdrücklich festgestellt, daß durch die Tätigkeit der Erwerb von Berufserfahrung ermöglicht werden soll. Als typisch kann insoweit etwa folgende Regelung angesehen werden:

*„Ziel der Ausbildung ist es, den auszubildenden Hochschulabsolventen in die Tätigkeit eines Wissenschaftlers an Museen einzuführen und ihm die erforderlichen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln sowie den Erwerb von Berufserfahrungen zu ermöglichen“*<sup>32</sup>.

Weitere Verträge enthalten zwar keine speziellen Regelungen zum Vertragszweck, sie weisen jedoch zumindest am Rande auf diesen hin. Als Beispiel kann insoweit folgende Vertragsklausel dienen:

*„Herr/Frau X wird für die Zeit vom ... bis ... zum Zwecke der Ausbildung als wissenschaftlicher Volontär bei ... eingestellt“*<sup>33</sup>.

Nur wenige Verträge verzichten ganz darauf, im Text ausdrücklich auf den Vertragszweck hinzuweisen<sup>34</sup>.

19) So Stiftung Preußischer Kulturbesitz.

20) So Hamburg, Flensburg.

21) So Duisburg.

22) So Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Frankfurt/Main, Münster.

23) So Stiftung Landesmuseum Mannheim, Ulm, Deutsches Museum München, Berlin, Niedersachsen, Landschaftsverband Rheinland, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Rheinland-Pfalz, Lübeck, Schleswig-Holstein.

24) Vgl. oben FN 16.

25) Vgl. oben FN 17.

26) So Frankfurt/Main.

27) So Berlin, Lübeck, Schleswig-Holstein.

28) So - korrespondierend mit der Vertragsüberschrift - Stiftung Preußischer Kulturbesitz.

29) So Flensburg.

30) So Duisburg.

31) So § 1 Abs. 2 des Vertrages des Landes Baden-Württemberg; ähnliche Regelungen finden sich in folgenden Verträgen: Stiftung Landesmuseum Mannheim, § 2; Ulm, § 1 Abs. 2; Hessen, § 1 Abs. 2; Münster, § 1 S. 2.

32) So § 2 des Vertrages der Freien Hansestadt Hamburg; ähnliche Regelungen finden sich in folgenden Verträgen: Frankfurt/Main § 2; Landschaftsverband Rheinland, Ziff. 2; Landschaftsverband Westfalen-Lippe, § 2 Abs. 2; Flensburg, § 2; ähnlich § 1 S. 2 der Vereinbarung der Stiftung Preußischer Kulturbesitz.

33) So Lübeck; ähnlich Schleswig-Holstein; ebenfalls vergleichsweise knappe Aussagen zum Zweck der Vereinbarung finden sich im Text der Verträge von Berlin, § 1; Rheinland-Pfalz, § 4.

34) So Deutsches Museum München, Duisburg, Schleswig-Holstein.



Bei der Beurteilung der Vertragsformulierungen zum Zweck der Vereinbarung muß man allerdings zusätzlich berücksichtigen, daß teilweise Ausbildungspläne und ähnliches existieren, auf die im Vertrag Bezug genommen wird.

In einigen Fällen wird durch diese Einbeziehung von Ausbildungsplänen etc. die im Vertrag ausformulierte Zielsetzung „nur“ verdeutlicht bzw. präzisiert; ein Beispiel hierfür ist das Land Berlin, dessen Vertragsmuster in seinem § 1 bereits den Hinweis enthält, daß der Volontär beschäftigt wird, um in der Praxis Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für eine entsprechende berufliche Tätigkeit zu erwerben und dessen § 5 S. 3 dann ergänzend auf die „Grundsätze über die Beschäftigung von wissenschaftlichen Volontären bei zum Geschäftsbereich der Senatsverwaltung für kulturelle Angelegenheiten gehörenden Museen und denkmalpflegerischen Einrichtungen des Landes Berlin“ verweist, die ihrerseits detailliert den Inhalt des Volontariats umschreiben<sup>35</sup>.

In anderen Fällen findet sich der Vertragszweck dagegen nur in ergänzenden Bestimmungen. Dies gilt insbesondere für Niedersachsen: Der Vertrag selbst enthält keinerlei Aussagen zur Zielsetzung des Volontariats, statt dessen findet sich in § 6 folgende Regelung:

*„Das Volontärverhältnis richtet sich im übrigen nach den Bestimmungen des RdErl. des MWK vom 2.4.1980 (Nds. MBl. S. 491 - GültL 26/266), die Bestandteil dieses Vertrages sind.“*

Der damit in Bezug genommene Runderlaß legt dann fest, daß *„das Volontärverhältnis dem Zweck dient, dem wissenschaftlichen Volontär einen Einblick in die Aufgaben eines Museums allgemein und in die Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters im besonderen zu vermitteln“*.

Nur in einem der vorliegenden Verträge findet sich keinerlei Hinweis auf die Zielsetzung der Tätigkeit<sup>36</sup>.

#### d) Vergütung

Alle Verträge enthalten Aussagen zu den Bezügen der Volontäre. Die große Mehrzahl der Verträge sieht vor, daß der Volontär eine Unterhaltsbeihilfe in Höhe der Anwärterbezüge für Beamtenanwärter des Höheren Dienstes erhält<sup>37</sup>. Hiervon abweichend existieren vereinzelt Regelungen, die eine Vergütung in Höhe von 80 % der Anwärterbezüge<sup>38</sup>, eine Pauschalvergütung<sup>39</sup> oder eine Bezahlung nach dem Bundesangestelltentarifvertrag<sup>40</sup> vorsehen.

#### e) Urlaub

Weniger eindeutig ist die Anlehnung an die für Beamtenanwärter geltenden Regelungen hinsichtlich sonstiger Leistungen des Arbeitgebers, insbesondere bei der in allen Verträgen angesprochenen Urlaubsgewährung.

Zwar knüpft die Mehrzahl der vorliegenden Vereinbarungen auch hinsichtlich des Urlaubs an den Bestimmungen des Beamtenrechts an<sup>41</sup>, es finden sich jedoch auch in größerem Umfang Regelungen, die auf die für Angestellte geltenden Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages bzw. die tarifvertraglichen Bestimmungen für Auszubildende zurückgreifen<sup>42</sup>. Damit ergeben sich teilweise Kombinationen von Beamtenrecht und

35) Ähnlich Landschaftsverband Rheinland; Münster.

36) Arbeitsvertrag der Stadt Duisburg.

37) So Stiftung Landesmuseum Mannheim, § 4; Baden-Württemberg, § 2 Abs. 1; Ulm, § 2 Abs. 1; Stiftung Preußischer Kulturbesitz, § 5; Berlin, § 3 i.V.m. Ziff. 5 der Grundsätze über die Beschäftigung von wissenschaftlichen Volontären; Hamburg, § 5 Abs. 1; Hessen, § 2; Frankfurt/Main, § 5; Niedersachsen, § 6 i.V.m. § 10 des Runderlasses vom 2.4.1980; Landschaftsverband Westfalen-Lippe, § 5 Abs. 1; Münster, § 2 Abs. 1; Rheinland-Pfalz, § 6; Lübeck; Flensburg, § 5.

38) So Deutsches Museum München.

39) So Landschaftsverband Rheinland, Schleswig-Holstein.

40) So Duisburg.

41) So Stiftung Landesmuseum Mannheim, § 5; Baden-Württemberg, § 3; Ulm, § 4; Deutsches Museum München, § 5; Hamburg, § 7; Hessen, § 5; Frankfurt/Main, § 5; Niedersachsen, § 6 i.V.m. Ziff. 11 des Runderlasses vom 2.4.1980; Landschaftsverband Westfalen-Lippe, § 6; Münster, § 2 Abs. 1; Rheinland-Pfalz, § 7.

42) So Stiftung Preußischer Kulturbesitz, § 8; Berlin, § 3 i.V.m. Ziff. 7 der Grundsätze über die Beschäftigung von wissenschaftlichen Volontären; Landschaftsverband Rheinland; Duisburg, § 2; Schleswig-Holstein, § 8; Lübeck; ähnlich Flensburg: Konkrete Zahl von Urlaubstagen in Anlehnung an den einschlägigen Tarifvertrag, § 7.

Tarifvertragsrecht in der Weise, daß sich die Entlohnung nach Beamtenrecht, die Gewährung von Urlaub dagegen nach tarifvertraglichen Bestimmungen richtet<sup>43</sup>.

#### f) Aussagen zum anzuwendenden Recht

Besonderes Interesse verdienen aus dem Blickwinkel dieses Gutachtens schließlich noch vertragliche Regelungen, die sich mit der rechtlichen Qualifizierung des Vertrages bzw. dem anzuwendenden Recht befassen. In zahlreichen Verträgen findet sich dazu die Feststellung, daß der Bundesangestelltentarifvertrag gem. § 3 Buchst. f BAT für das Rechtsverhältnis nicht gilt<sup>44</sup>. Zahlreiche andere Verträge stellen klar, daß die §§ 3 bis 18 BBiG nach Maßgabe des § 19 BBiG keine Anwendung finden<sup>45</sup>. Eine Sonderstellung nehmen demgegenüber Vereinbarungen ein, die keine vergleichbaren Aussagen enthalten<sup>46</sup> bzw. den Bundesangestelltentarifvertrag für anwendbar erklären<sup>47</sup>.

## 2. Folgerungen für die rechtliche Qualifizierung

Geht man von der vorstehenden Analyse gegenwärtig verwendeter Verträge aus, so muß man die in Museen und Denkmalpflegeämtern beschäftigten „Volontäre“ wohl ganz überwiegend auch als Volontäre im Rechtssinne ansehen.

#### a) Bezeichnung des Vertrages und des Vertragspartners

Ein erstes Indiz hierfür ist die überwiegend verwendete Bezeichnung des Vertrages bzw. des Vertragspartners. Wenn der Vertrag mit „Volontärvertrag“ oder „Vertrag über ein wissenschaftliches Volontariat“ überschrieben ist<sup>48</sup> oder wenn man zwar die neutrale Überschrift „Vertrag“ verwendet, den Vertragspartner dann aber als „wissenschaftlichen Volontär“ bezeichnet<sup>49</sup>, so deutet dies darauf hin, daß die berufliche Qualifizierung zum Vertragsinhalt gemacht werden soll. Gleiches gilt für jene Verträge, die die Überschrift „Ausbildungsvertrag“ mit der Bezeichnung „Volontär“ bzw. „Berufspraktikant“ kombinieren<sup>50</sup>, sowie für Verträge, die von „wissenschaftlichen Museumsassistenten (in Fortbildung)“<sup>51</sup> sprechen.

In Richtung auf ein „normales“ Arbeitsverhältnis deutet es dagegen, wenn die Überschrift „Arbeitsvertrag“ mit der Bezeichnung des Vertragspartners als „Angestellter“ kombiniert wird. Dies ist jedoch eine Ausnahme, die nur in einem Fall zu beobachten war<sup>52</sup>; die übrigen Verträge sprechen unter dem Blickwinkel der verwendeten Terminologie dafür, daß die berufliche Qualifizierung Vertragsinhalt geworden ist. Dabei muß man zwar berücksichtigen, daß der Terminologie keine entscheidende Bedeutung zukommen kann, wenn die übrigen Umstände nicht zu den verwendeten Begriffen passen, es handelt sich jedoch zumindest um ein erstes Indiz, daß man bei der Qualifizierung der Verträge keineswegs außer acht lassen darf.

#### b) Aussagen zum Vertragszweck

Ebenfalls für die Annahme eines echten Volontärverhältnisses im rechtlichen Sinne sprechen auch zahlreiche Aussagen zum Vertragsgegenstand bzw. Vertragszweck. In fast allen Verträgen wird

43) So Stiftung Preußischer Kulturbesitz; Berlin; Lübeck; Flensburg.

44) So Stiftung Landesmuseum Mannheim, § 10; Baden-Württemberg, § 6; Ulm, § 7; Hamburg, § 1 Abs. 2; Hessen, § 7; Schleswig-Holstein, § 2; Flensburg, § 1 Abs. 2; ähnlich Stiftung Preußischer Kulturbesitz, § 7; im Ergebnis ebenso Lübeck.

45) So Berlin, § 4; Frankfurt/Main, § 4; Niedersachsen, § 6 i.V.m. Ziff. 1 des Runderlasses vom 2.4.1980; Landschaftsverband Westfalen-Lippe, § 2 Abs. 1; Rheinland-Pfalz, § 4.

46) So Deutsches Museum München; Münster.

47) So Arbeitsvertrag der Stadt Duisburg.

48) Vgl. oben FN 16, 18.

49) Vgl. oben FN 26, 27.

50) Vgl. oben FN 20.

51) Vgl. oben FN 19.

52) Vgl. oben FN 21.

entweder im Vertragstext selbst oder - was rechtlich gleichzubewerten ist - in ausdrücklich zum Vertragsinhalt gemachten Ausbildungsplänen etc. festgestellt, daß die Ausbildung dazu dient, fachliche Kenntnisse bzw. Berufserfahrungen zu vermitteln<sup>53</sup>. Die entsprechenden Aussagen sind zwar unterschiedlich präzise, dies kann aber bei der Beurteilung der Verträge nur insoweit berücksichtigt werden, als man von unterschiedlich starken Indizien ausgeht. Auch eine sehr knappe Formulierung, die die berufliche Weiterbildung erwähnt<sup>54</sup>, spricht eher für als gegen die Annahme eines Volontärverhältnisses; präzise formulierte Ausbildungsrichtlinien etc., die zum Vertragsinhalt gemacht worden sind, sind sogar außerordentlich starke Indizien für ein Volontärverhältnis.

Da sich nur in wenigen Verträgen kein Hinweis auf den Vertragszweck findet<sup>55</sup>, kann man feststellen, daß die Aussagen zum Vertragszweck durchweg in Einklang mit der Terminologie der Verträge stehen und ebenfalls für eine Qualifizierung der Betroffenen als Volontäre im Rechtssinne sprechen.

### c) Vergütung

Nichts anderes ergibt sich, wenn man die in den Verträgen enthaltenen Regelungen über die Vergütung betrachtet. Die ganz überwiegende Zahl der Verträge sieht insoweit vor, daß der Volontär eine Unterhaltsbeihilfe in Höhe der Anwärterbezüge für Beamtenanwärter des Höheren Dienstes erhält<sup>56</sup>. Die Orientierung an den **Anwärter**bezügen spricht aber dafür, daß die Betroffenen nicht als normale Arbeitnehmer nach dem Ende ihrer Berufsausbildung, sondern als Auszubildende angesehen werden.

Dies gilt in gleicher Weise bzw. in noch stärkerem Maße für jene Verträge, die eine Vergütung in Höhe von 80 % der Anwärterbezüge oder eine Pauschalvergütung deutlich unterhalb der Vergütung für normale Arbeitnehmer vorsehen<sup>57</sup>.

Allein der bereits als Sonderfall erwähnte „Arbeitsvertrag“, der eine Bezahlung nach dem Bundesangestelltentarifvertrag vorsieht<sup>58</sup>, deutet auch insoweit darauf hin, daß kein Volontärverhältnis besteht.

### d) Urlaub

Die recht unterschiedlichen vertraglichen Regelungen über die Gewährung von Erholungsurlaub sind für die Frage nach der Qualifizierung der Verträge bzw. der Betroffenen nur beschränkt hilfreich.

Eindeutige Indizien für die Annahme eines echten Vertragsverhältnisses sind Regelungen, die auf die tarifvertraglichen Bestimmungen für Auszubildende hinweisen.

Etwas schwieriger einzuordnen sind dagegen Regelungen, die generell auf die Bestimmungen des Beamtenrechts verweisen<sup>59</sup>, da davon sowohl Beamte als auch Beamtenanwärter erfaßt werden. In diesen Fällen muß man jedoch ergänzend berücksichtigen, daß diese Verträge hinsichtlich der Vergütung auf die Anwärterbezüge für Beamtenanwärter des Höheren Dienstes verweisen. Unter diesen Voraussetzungen muß man aber wohl davon ausgehen, daß die Betroffenen hinsichtlich der Gewährung von Erholungsurlaub nicht anders eingeordnet werden sollen als bezüglich der Vergütung.

Zusammenfassend kann man damit feststellen, daß die vertraglichen Regelungen über die Urlaubsgewährung zwar in unterschiedlich starkem Maße auf ein Volontärverhältnis hindeuten, es existiert aber jedenfalls keine Regelung, die gegen die Annahme eines Volontärverhältnisses spricht.

---

53) Vgl. oben FN 31, 32 und 35.

54) Vgl. oben FN 33.

55) Vgl. oben FN 34.

56) Vgl. oben FN 37.

57) Vgl. oben FN 38, 39.

58) Vgl. oben FN 40.

59) Vgl. oben FN 41.

### e) Aussagen zum anzuwendenden Recht

Deutliche Indizien für das Vorliegen eines echten Volontärverhältnisses finden sich dagegen wiederum, wenn man die vertraglichen Aussagen zum anzuwendenden Recht betrachtet.

Wenn insoweit festgestellt wird, daß der Bundesangestelltentarifvertrag gem. § 3 Buchst. f BAT auf das Rechtsverhältnis keine Anwendung findet<sup>60</sup>, so ist dies ein eindeutiger Hinweis darauf, daß die Vertragspartner von einem Volontärverhältnis ausgegangen sind, da § 3 Buchst. f BAT „Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zweck ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, **Volontäre** und Praktikanten“ aus dem Anwendungsbereich ausnimmt.

Nichts anderes gilt für jene Verträge, die klarstellen, daß die §§ 3 bis 18 BBiG nach Maßgabe des § 19 BBiG keine Anwendung finden<sup>61</sup>; auch mit dieser Regelung wird - mit anderen Worten - ausdrücklich festgelegt, daß die Beteiligten von einem Volontärverhältnis ausgehen.

Läßt man die beiden untersuchten Verträge, die keinerlei Aussagen im anzuwendenden Recht enthalten<sup>62</sup> und die damit in diesem Punkt gewissermaßen „neutral“ sind, außer Betracht, so bleibt damit erneut nur der wiederholt angesprochene Arbeitsvertrag, der mit einem Hinweis auf die Anwendbarkeit des Bundesangestelltentarifvertrages für die Annahme eines normalen Arbeitsvertrages spricht<sup>63</sup>. Der ganz überwiegende Teil der Verträge enthält dagegen im Hinblick auf die Aussagen zum anzuwendenden Recht sehr deutliche Indizien für die Annahme eines echten Volontärverhältnisses.

### f) Ergebnis

Faßt man zusammen, so ergibt die Analyse der verwendeten Verträge im Hinblick auf die rechtliche Qualifizierung folgendes Bild:

Nur ein Vertrag, der von der Stadt Duisburg verwendete Arbeitsvertrag, ist entsprechend seiner Überschrift als Arbeitsvertrag und nicht als Volontärvertrag anzusehen. In diesem Fall existieren keinerlei Anhaltspunkte für ein Volontärverhältnis; die Betroffenen sind eindeutig als Arbeitnehmer zu qualifizieren. Da der Vertrag jedoch nicht nur darauf verzichtet, die Berufsausbildung als Vertragszweck zu erwähnen, sondern auch die uneingeschränkte Anwendung des Bundesangestelltentarifvertrages hinsichtlich der Vergütung etc. vorsieht, ist diese Vertragsgestaltung konsequent und erscheint unproblematisch<sup>64</sup>.

Alle anderen Verträge sind so ausgestaltet, daß man die Betroffenen wohl als echte Volontäre im Rechtssinne ansehen muß. Die vorstehende Analyse der verwendeten Verträge hat gezeigt, daß jeweils mehrere Punkte für die Annahme eines Volontärverhältnisses sprechen; Indizien, die auf ein normales Arbeitsverhältnis hindeuten, haben sich dagegen nicht gefunden. Die untersuchten Verträge unterscheiden sich nur insoweit, als teilweise alle fünf bzw. sechs geprüften Gesichtspunkte (Bezeichnung des Vertrages bzw. Vertragspartners, Vertragszweck, Vergütung, Urlaub, anzuwendendes Recht) für ein Volontärverhältnis sprechen, während bei anderen Verträgen drei oder vier Punkte mehr oder weniger deutlich für ein Volontariat sprechen und zu den verbleibenden Punkten keine klaren Aussagen existieren. Solange aber keine Indizien gegen ein Volontärverhältnis sprechen, muß man auch dann von einem echten Volontariat ausgehen, wenn (nur) drei oder vier Gesichtspunkte für ein solches sprechen.

Als Ergebnis der rechtlichen Analyse kann man damit festhalten, daß - von der angesprochenen Ausnahme abgesehen - nach dem Vertragstext alle Betroffenen als echte Volontäre im Rechtssinne anzusehen sind.

---

60) Vgl. oben FN 44.

61) Vgl. oben FN 45.

62) Vgl. oben FN 46.

63) Vgl. oben FN 47.

64) Man kann allerdings die Frage aufwerfen, ob es zweckmäßig ist, die Betroffenen auch nur ansatzweise in den Kreis der Volontäre an den Museen und Denkmalpflegeämtern bzw. in diese Untersuchung einzubeziehen.

### III. Rechtliche Konsequenzen

Geht man davon aus, daß die an Museen und Denkmalämtern zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen als Volontäre im Rechtssinne anzusehen sind, ergeben sich daraus im wesentlichen folgende Konsequenzen:

#### 1. Anwendbare Regelungen des Berufsbildungsgesetzes

§ 19 BBiG sieht vor, daß auf zu ihrer beruflichen Fortbildung etc. beschäftigte Personen (Volontäre) die §§ 3 bis 18 des Gesetzes mit der Maßgabe Anwendung finden, daß die gesetzliche Probezeit<sup>65</sup> abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift<sup>66</sup> verzichtet werden und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit kein Schadensersatz verlangt werden kann<sup>67</sup>. Berücksichtigt man diese Modifikationen des Berufsbildungsgesetzes, kann man ihm hinsichtlich der Rechtsstellung der Volontäre folgende Aussagen entnehmen:

##### a) Nichtigte Vereinbarungen

Gem. § 5 Abs. 1 BBiG ist eine Vereinbarung, die den Volontär für die Zeit nach dem Volontariat in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt, grundsätzlich unwirksam. Gleiches gilt gem. § 5 Abs. 2 BBiG für Vereinbarungen über eine Verpflichtung des Volontärs, für die Ausbildung seinerseits eine Entschädigung zu zahlen, für Vereinbarungen über Vertragsstrafen, über den Ausschluß oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen sowie über die Pauschalierung von Schadensersatzansprüchen.

Die vorliegenden Vertragsmuster stehen mit diesen gesetzlichen Vorgaben in Einklang und erscheinen insoweit unproblematisch.

##### b) Berufsausbildung

Gem. § 6 Abs. 1 Nr. 1 BBiG hat der Ausbildende dafür zu sorgen, daß dem Volontär die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind, und die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, daß das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann. Dem Volontär dürfen nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen (§ 6 Abs. 2 BBiG).

Die untersuchten Verträge stehen nach ihrem Wortlaut durchaus im Einklang mit § 6 BBiG, bzw. sie stehen jedenfalls nicht im Widerspruch zu der genannten Regelung. Sollte die praktische Handhabung im Einzelfall deutlich anders sein, so besteht die Möglichkeit, den im Vertrag und/oder § 6 BBiG enthaltenen Ausbildungsanspruch in letzter Konsequenz auch gerichtlich durchzusetzen. Eine gewisse Zurückhaltung erscheint allerdings - aus der Sicht der möglicherweise betroffenen Volontäre - insoweit angezeigt, als es anders als bei vielen anderen Ausbildungsgängen keine gesetzlichen Regelungen über den Ausbildungsinhalt etc. gibt. Der Nachweis, daß eine bestimmte Verrichtung, die einem Volontär übertragen wird, in keiner Weise dem Ausbildungszweck dient, wird sich unter diesen Voraussetzungen nur schwer führen lassen. Abhilfe läßt sich in dieser Situation nur dadurch schaffen, daß der Ausbildungsgang und das Ausbildungsziel möglichst detailliert im Vertrag selbst oder in Ausbildungsrichtlinien etc. umschrieben werden. Ein Anspruch des Volontärs auf eine entsprechende Festlegung läßt sich jedoch gegenwärtig nicht begründen; insoweit besteht nur die - von den Betroffenen möglicherweise als theoretisch empfundene - Möglichkeit, keinen Vertrag zu unterzeichnen, der das Ausbildungsziel und den Ausbildungsgang nicht exakt regelt.

65) Gem. § 13 BBiG zwischen einem und drei Monaten.

66) Vgl. §§ 3, 4 BBiG.

67) Insoweit abweichend von § 16 Abs. 1 S. 1 BBiG.

### c) Freistellungen

Gem. § 7 BBiG hat der Ausbildende den Volontär für die Teilnahme am (Berufsschul-) Unterricht und an Prüfungen sowie für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte freizustellen. Die Bedeutung dieser Regelung dürfte für Volontäre an Museen und Denkmalämtern in Ermangelung allgemein geregelter Unterrichtsmaßnahmen und Prüfungen eher gering sein.

### d) Zeugnis

§ 8 BBiG eröffnet dem Volontär die Möglichkeit, bei Beendigung des Volontariats ein Zeugnis zu verlangen, das Angaben über die Art, die Dauer und das Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Volontärs enthält; auf Verlangen des Volontärs sind in das Zeugnis auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

Die untersuchten Verträge sprechen den Aspekt eines Abschlußzeugnisses durchweg nicht an. Dies bedeutet, daß ein Zeugnisanspruch jeweils unmittelbar aus der zitierten Regelung des § 8 BBiG resultiert. Der Zeugnisanspruch ist notfalls gerichtlich durchsetzbar, wobei auch die Möglichkeit besteht, Zeugnisformulierungen zu beanstanden, die nicht den Tatsachen entsprechen und die geeignet sind, das weitere berufliche Fortkommen zu beeinträchtigen<sup>68</sup>.

### e) Verhalten während der Berufsausbildung

Während bisher Verpflichtungen des Ausbildenden angesprochen wurden, beinhaltet § 9 BBiG die Verpflichtung des Volontärs, sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Daneben finden sich weitere Pflichten, wie etwa die Pflicht, die im Rahmen der Ausbildung übertragenen Verrichtungen sorgfältig auszuführen, die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten und über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

Regelungen, die diese und ähnliche Pflichten nennen bzw. insoweit das Gesetz wiederholen, finden sich in verschiedenen Volontärverträgen. Dies steht in Einklang mit § 9 BBiG und ist nicht zu beanstanden. Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß es zulässig ist, über § 9 BBiG hinausgehende Verhaltenspflichten zu vereinbaren; § 9 BBiG beinhaltet lediglich ein Minimum an Pflichten, das kraft Gesetzes auch dann besteht, wenn es an einer vertraglichen Regelung fehlt.

### f) Vergütungsanspruch

Gem. § 10 Abs. 1 BBiG hat der Ausbildende dem Volontär eine angemessene Vergütung zu zahlen, die nach dem Lebensalter des Volontärs so zu bemessen ist, daß sie mit fortschreitender Ausbildungszeit ansteigt. Die Vergütung ist gem. § 11 BBiG nach Monaten zu bemessen und spätestens am letzten Arbeitstag des Monats für den laufenden Kalendermonat zu zahlen.

Dem Gesetz läßt sich hinsichtlich der Vergütung also im wesentlichen nur entnehmen, daß dem Volontär eine „angemessene Vergütung“ zu zahlen ist. Unter diesen Voraussetzungen kann man es sicherlich nicht beanstanden, wenn die große Mehrheit der Verträge eine Vergütung der Volontäre in Form einer Unterhaltsbeihilfe in Höhe der Anwärterbezüge für Beamtenanwärter des Höheren Dienstes vorsieht. Aber auch eine Vergütung in Höhe von 80 % der Anwärterbezüge wird man kaum beanstanden können, denn Angemessenheit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der einen Beurteilungsspielraum eröffnet, und wenn unter dieser Voraussetzung Personen, die nicht Beamtenanwärter sind, eine um 20 % geringere Vergütung gezahlt wird, so wird man dies kaum als unangemessen bezeichnen können. Auch Pauschalvergütungen, die nicht wesentlich niedriger sind als die angesprochenen Anwärterbezüge, kann man kaum als unangemessen und damit als gesetzwidrig ansehen.

Ein Anspruch auf Bezahlung wie ein normaler Museumsmitarbeiter läßt sich jedenfalls aus § 10 Abs. 1 BBiG nicht herleiten; dies stünde im Widerspruch zu der Tatsache, daß die Betroffenen als Volontäre zu ihrer Ausbildung beschäftigt werden.

68) Ausführlich Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 146 IV m.w.N.

### g) Fortzahlung der Vergütung

Gem. § 12 BBiG hat der Volontär einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für die Zeit von Freistellungen<sup>69</sup>, für die Zeit krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen und für Zeiten der Verhinderung aus persönlichen Gründen<sup>70</sup>.

Die vorliegenden Verträge lassen nicht erkennen, daß die angesprochene Vergütungsfortzahlung für Volontäre an Museen und Denkmalämtern Probleme aufwerfen könnte.

### h) Beendigung des Volontariats

Hinsichtlich der Beendigung des Volontariats sehen die §§ 14, 15 BBiG vor, daß das Volontariat im Regelfall mit dem Ablauf der vorgesehenen Ausbildungszeit endet. Während der Probezeit kann das Volontariat jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, danach ist eine Kündigung nur noch sehr eingeschränkt möglich. Beide Betroffenen können das Volontärverhältnis nur noch aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen; der Volontär kann darüber hinaus mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen kündigen, wenn er das Volontariat aufgeben will.

Die vorliegenden Verträge stehen nicht im Widerspruch zu dieser gesetzlichen Regelung; soweit der Aspekt „Beendigung“ überhaupt angesprochen wird, beschränkt man sich im allgemeinen auf die Wiederholung der gesetzlichen Regelungen. Hiergegen bestehen grundsätzlich keine Bedenken.

### i) Weiterarbeit

Wird der Volontär im Anschluß an das Ausbildungsverhältnis weiterbeschäftigt, ohne daß hierüber eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen wird, so gilt gem. § 17 BBiG ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Die praktische Bedeutung dieser Regelung dürfte für Volontäre an Museen und Denkmalämtern ausgesprochen gering sein.

### k) Unabdingbarkeit

§ 18 BBiG legt schließlich fest, daß alle vorstehend skizzierten Regelungen des Berufsbildungsgesetzes unabdingbar sind, d.h. Vereinbarungen, die zuungunsten des Volontärs von den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes abweichen, sind nichtig. Uneingeschränkt zulässig sind dagegen vertragliche Regelungen, die die gesetzlichen Regelungen zugunsten des Volontärs modifizieren.

Die vorliegenden Verträge lassen keine Verstöße gegen § 18 BBiG erkennen; negative Abweichungen von den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes sind nicht zu beobachten.

### l) Sonstiges

Soweit das Berufsbildungsgesetz keine ausdrückliche Regelung enthält, gelten für Volontäre über § 3 Abs. 2 BBiG, der ebenfalls unabdingbar ist, die Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze des allgemeinen Arbeitsvertragsrechts. Da die Tätigkeiten der Volontäre durchweg als Angestelltentätigkeiten anzusehen sind<sup>71</sup>, kann man diese Aussage dahingehend präzisieren, daß Regelungslücken innerhalb des Berufsbildungsgesetzes durch einen Rückgriff auf die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen für Angestellte zu schließen sind.

Entsprechende Anwendung finden danach u.a.

- die Arbeitszeitordnung,
- das Beschäftigungsförderungsgesetz,
- das Bundeserziehungsgeldgesetz,
- das Bundesurlaubsgesetz,

69) Vgl. oben c).

70) Z.B. Familienfeste, Trauerfälle in der nächsten Verwandtschaft.

71) Zur Abgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten vgl. u.a. Brill, DB 1981, 316; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 13 I 2; Schmitt, LFZG, Einl. Rdn. 74 ff.; Staudinger-Richardi, Vorbem. zu §§ 611 ff. Rdn. 344 ff. m.w.N.

- das Gesetz über die Lohnzahlung an Feiertagen und
- das Schwerbehindertengesetz.

Die vorliegenden Verträge stehen nicht im Widerspruch zur Anwendbarkeit dieser Gesetze. Die Mehrzahl der angesprochenen Gesetzesmaterien werden in den Verträgen überhaupt nicht erwähnt. Eine Ausnahme besteht nur hinsichtlich des Bundesurlaubsgesetzes, da die Verträge Aussagen über die Urlaubsansprüche der Volontäre beinhalten<sup>72</sup>. Insoweit ist jedoch zu berücksichtigen, daß das Bundesurlaubsgesetz nur einen Mindesturlaub (drei Wochen pro Jahr) festlegt. Abweichungen zugunsten von Arbeitnehmern bzw. Volontären sind durchaus zulässig. Damit bestehen auch gegen die vertraglichen Regelungen über den Erholungsurlaub keine Bedenken.

### m) Zwischenergebnis

Insgesamt gesehen ist festzustellen, daß die vorliegenden Verträge im Einklang mit den unabdingbaren Vorschriften des Berufsbildungsgesetz stehen.

Über die üblichen vertraglichen Regelungen hinaus beinhaltet das Berufsbildungsgesetz eine Reihe weiterer zwingender Schutzvorschriften, wie z.B. den Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung.

## 2. Ergänzende Anmerkungen

Ergänzend soll abschließend noch auf zwei Kritikpunkte eingegangen werden, die gegenüber der gegenwärtigen Praxis geltend gemacht worden sind.

### a) Gleichbehandlung

Gelegentlich ist gerügt worden, daß es gegenwärtig zu Ungleichbehandlung zwischen Volontären kommt, die zwar identische Tätigkeiten ausüben, die aber an unterschiedlichen Museen oder Denkmalämtern beschäftigt sind. Derartige Ungleichbehandlungen können auch zwischen Volontären bestehen, die innerhalb derselben Stadt an verschiedenen Museen tätig sind; in derartigen Fällen werden die Ungleichbehandlungen offensichtlich als besonders unbefriedigend empfunden.

Dazu ist zunächst festzustellen, daß das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot<sup>73</sup> allenfalls verlangt, daß die Beschäftigten **bei einem Arbeitgeber** gleichbehandelt werden bzw. daß es nicht zu sachlich nicht zu rechtfertigenden Differenzierungen kommt; daß verschiedene, unter Umständen auch räumlich benachbarte Arbeitgeber unterschiedliche Leistungen an ihre Beschäftigten gewähren, ist in keinem Fall zu beanstanden.

Es ist aber auch nicht erforderlich, daß ein Arbeitgeber die Beschäftigten in verschiedenen Betrieben seines Unternehmens gleichbehandelt. Als Vergleichsbasis wird nach herrschender Meinung nicht das Gesamtunternehmen, sondern der einzelne Betrieb herangezogen. Es ist danach durchaus zulässig, daß den Beschäftigten in verschiedenen Betrieben eines Unternehmens unterschiedliche Leistungen gewährt werden<sup>74</sup>. Gleiches soll auch für verschiedene Dienststellen innerhalb einer Verwaltung gelten<sup>75</sup>. Auf den Gegenstand der vorliegenden Untersuchung bezogen bedeutet dies, daß man es nach herrschender Meinung nicht beanstanden kann, wenn ein Träger, der für verschiedene Museen verantwortlich ist, die Volontäre in den verschiedenen Museen unterschiedlich behandelt.

Eine arbeitsrechtlich (möglicherweise) relevante Ungleichbehandlung liegt erst dann vor, wenn es innerhalb desselben Museums oder Denkmalamtes zu Ungleichbehandlung zwischen verschiedenen Volontären kommt. Derartige Fallgestaltungen dürften jedoch kaum zu beobachten sein.

---

72) Vgl. oben II. 1. e).

73) Vgl. dazu insgesamt ausführlich Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 112; ders., Gleichbehandlung, Gleichberechtigung und Lohngleichheit, NZA 1984, 73.; Widmaier, Der Gleichbehandlungsgrundsatz in der jüngeren Rechtsprechung des BAG, ZTR 1990, 359.

74) Vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG AP Nr. 12 zu § 242 BGB Gleichbehandlung.

75) Vgl. BAG AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975, insoweit skeptisch Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 112 II 1c.



## b) „Gemischte Verträge“

Neben angeblichen Ungleichbehandlungen ist gelegentlich kritisiert worden, daß die verwendeten Verträge teilweise sowohl auf beamtenrechtliche Regelungen als auch auf das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes zurückgreifen. Dies zeigt sich zum Beispiel, wenn man die Vergütungsregelungen einerseits und die Urlaubsregelungen andererseits betrachtet. Auch Verträge, die hinsichtlich der Vergütung die Anwärterbezüge für Beamtenanwärter des Höheren Dienstes in Bezug nehmen, erklären teilweise bezüglich des Erholungsurlaubs tarifvertragliche Regelungen für anwendbar<sup>76</sup>.

Derartige Konstruktionen tragen möglicherweise nicht unbedingt zur Verständlichkeit und Übersichtlichkeit des Vertrages bei, sie sind jedoch aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden.

Auszugehen ist von der Feststellung, daß weder die beamtenrechtlichen Regelungen noch die tarifvertraglichen Vorschriften direkt Anwendung finden, da die Betroffenen keine Beamten sind und der Bundesangestelltentarifvertrag gem. § 3 Buchst. f BAT keine Anwendung auf Volontäre findet. § 19 BBiG i.V.m. § 3 Abs. 2 BBiG bzw. § 10 BBiG verlangt lediglich, daß den Volontären ein Mindesturlaub von 18 Werktagen<sup>77</sup> sowie eine angemessene Vergütung zu gewähren ist. Von der Urlaubsregelung kann zugunsten der Volontäre abgewichen werden; der Begriff der angemessenen Vergütung bedarf der Konkretisierung.

Die Betroffenen können unter diesen Umständen exakte Zahlen im Vertrag fixieren, sie können aber auch beamtenrechtliche oder tarifvertragliche Regelungen in Bezug nehmen, was nicht zuletzt den Vorteil hat, daß es zu einer automatischen Anpassung an die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse, insbesondere des Arbeitseinkommens, kommt. Von einer „Mischung“ kann man genau genommen schon deshalb nicht sprechen, weil sich die Vergütungs- und Urlaubsansprüche nicht aus den beamtenrechtlichen oder tarifvertraglichen Regelungen ergeben, sondern (einheitlich) aus dem individualrechtlichen Arbeitsvertrag; die beamtenrechtlichen und tarifvertraglichen Vorschriften haben innerhalb dieser individualrechtlichen Vereinbarung nur die Bedeutung einer Berechnungsgrundlage. Daß derartige Berechnungsgrundlagen unterschiedliche Quellen haben, kann man rechtlich nicht beanstanden; die Vertragspartner sind insoweit frei.

## IV. Zusammenfassung

Als Ergebnis der vorstehenden Untersuchung lassen sich folgende Feststellungen treffen:

1. Volontäre sind Personen, die gegen Entgelt beschäftigt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, ohne daß es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes handelt.
2. Die gegenwärtig verwendeten Verträge, die im Rahmen dieser Untersuchung berücksichtigt werden konnten, lassen nahezu ausnahmslos den Schluß zu, daß die zu Ausbildungszwecken an Museen und Denkmalämtern Beschäftigten Volontäre im Sinne der vorstehenden Definition sind.
3. Da es sich um Volontärverhältnisse handelt, finden über § 19 BBiG zahlreiche Regelungen des Berufsbildungsgesetzes sowie ergänzend die für Angestellte geltenden Vorschriften und Grundsätze des Arbeitsrechts Anwendung. Der daraus resultierende arbeitsrechtliche Mindeststandard wird, soweit feststellbar, in der Praxis eingehalten. Sonstige arbeitsrechtliche Bedenken gegen die gegenwärtige Praxis bestehen nicht.
4. Damit ist zugleich zum Ausdruck gebracht, daß weitergehende Forderungen wie z.B. die Forderung nach einer exakteren Festlegung von Ausbildungsplänen und -zielen oder nach einer höheren Vergütung sich gegenwärtig mit den Mitteln des Arbeitsrechts nicht durchsetzen lassen; es handelt sich um „politische“ Forderungen, die nur durch Verhandlungen etc. verfolgt werden können.

76) Vgl. oben **II. 1. d)** und **e)** sowie **II. 2. d)**.

77) Unter Berücksichtigung der Samstage, also insgesamt drei Wochen.

Gutachten erstattet im Auftrag der Stiftung Preußischer Kulturbesitz von Prof. Dr. Jochem Schmitt,  
Freie Universität Berlin, 30. November 1992.

# Veröffentlichungen aus dem Institut für Museumskunde

In dieser Liste werden vergriffene bzw. durch erweiterte Neuauflagen ersetzte Titel nicht mehr aufgeführt.

## Materialien aus dem Institut für Museumskunde

**Zu beziehen durch: Institut für Museumskunde,  
In der Halde 1, 14195 Berlin-Dahlem.**

Heft 4: **Erhebung der Besuchszahlen** an den Museen der Bundesrepublik Deutschland samt Berlin (West) für das Jahr 1981. Berlin 1982 (30 S.)

Heft 6: **Erhebung der Besuchszahlen** an den Museen der Bundesrepublik Deutschland samt Berlin (West) für das Jahr 1982. Berlin 1983 (25 S.)

Heft 7: **Andreas Grote, Materialien zur Geschichte des Sammelns.** Zwei Vorträge in Israel 1982 und 1983, Englisch mit deutschen Resümees. Berlin 1983 (63 S.)

Heft 8: **Erhebung der Besuchszahlen** an den Museen der Bundesrepublik Deutschland samt Berlin (West) für das Jahr 1983. Berlin 1984 (25 S.)

Heft 9: **Hans - Joachim Klein, Analyse der Besucherstrukturen an ausgewählten Museen** in der Bundesrepublik Deutschland und in Berlin (West). Berlin 1984 (220 S.)

Heft 10: **Eintrittsgeld und Besuchsentwicklung an Museen** der Bundesrepublik Deutschland mit Berlin (West). Berlin 1984 (36 S.)

Heft 14: **Erhebung der Besuchszahlen** an den Museen der Bundesrepublik Deutschland samt Berlin (West) für das Jahr 1984. Berlin 1985 (32 S.)

Heft 15: **Entwicklung von Museumskonzeptionen** in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) 1974 - 1985. Berlin 1985 (46 S.)

Heft 16: **Erhebung der Besuchszahlen** an den Museen der Bundesrepublik Deutschland samt Berlin (West) für das Jahr 1985. Including an English Summary. Berlin 1986 (39 S.)

Heft 17: **Gutachten zur Änderung der Öffnungszeiten** an den Staatlichen Museen Stiftung Preußischer Kulturbesitz. Erstellt von Hans - Joachim Klein. Berlin 1986 (77 S.)

Heft 20: **Wissenschaftliche Volontäre** an den Museen und Denkmalämtern der Bundesrepublik Deutschland samt Berlin (West). Berlin 1987 (131 S.). ISSN 0931-7961 Heft 20

Heft 21: **Petra Schuck - Wersig, Martina Schneider und Gernot Wersig, Wirksamkeit öffentlichkeitsbezogener Maßnahmen für Museen und kulturelle Ausstellungen.** Berlin 1988 (64 S.), erweiterte Neuauflage 1989. ISSN 0931-7961 Heft 21

Heft 22: **Traudel Weber, Annette Noschka, Texte im Technischen Museum.** Textformulierung und Gestaltung, Verständlichkeit, Testmöglichkeiten. Including an English Summary. Berlin 1988 (72 S.). ISSN 0931-7961 Heft 22

Heft 23: **Erhebung der Besuchszahlen** an den Museen der Bundesrepublik Deutschland samt Berlin (West) für das Jahr 1987. Including an English Summary. Berlin 1988 (46 S.). ISSN 0931-7961 Heft 23

Heft 24: **Carlos Saro und Christof Wolters, EDV - gestützte Bestandserschließung in kleinen und mittleren Museen.** Bericht zum Projekt „Kleine Museen“ für den Zeitraum 1984 - 1987. Including an English Summary. Berlin 1988 (135 S.). ISSN 0931-7961 Heft 24

Heft 25: **Petra Schuck - Wersig, Gernot Wersig, Museen und Marketing.** Marketingkonzeptionen amerikanischer Großstadtmuseen als Anregung und Herausforderung. Including an English Summary. Berlin 1988 (112 S.). ISSN 0931-7961 Heft 25

Heft 26: **Andrea Prehn, Versicherung in Museen und Ausstellungen.** Berlin 1989 (103 S.). ISSN 0931-7961 Heft 26

Heft 27: **Annette Noschka-Roos, Monika Hagedorn-Saupe, Museumspädagogik in Zahlen - Erhebungsjahr 1988.** Berlin 1989 (77 S.). ISSN 0931-7961 Heft 27

Heft 30: **Jane Sunderland und Lenore Sarasan, Was muß man alles tun, um den Computer im Museum erfolgreich einzusetzen?** Mit einer Einleitung von Christof Wolters. Berlin 1989 (79 S.). ISSN 0931-7961 Heft 30

Heft 31: **Erhebung der Besuchszahlen** an den Museen der Bundesrepublik Deutschland samt Berlin (West) mit Besuchszahlenangaben zu den Museen der (ehemaligen) DDR für das Jahr 1989. Berlin 1989 (64 S.). ISSN 0931-7961 Heft 31

Heft 32: **Hans-Joachim Klein und Barbara Wüsthoff-Schäfer, Inszenierung an Museen und ihre Wirkung auf Besucher.** Karlsruhe 1990 (141 S.). ISSN 0931-7961 Heft 32

Heft 33: **Christof Wolters, Wie muß man seine Daten formulieren bzw. strukturieren, damit ein Computer etwas Vernünftiges damit anfangen kann?** Berlin 1991 (133 S., 64 Abb.). ISSN 0931-7961 Heft 33

Heft 34: **Erhebung der Besuchszahlen** an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 1990. Berlin 1991 (80 S.). ISSN 0931-7961 Heft 34

Heft 35: **Sigrid Heinze, Andreas Ludwig, Geschichtsvermittlung und Ausstellungsplanung in Heimatmuseen** - eine empirische Studie in Berlin. Berlin 1992. (234 S.), ISSN 0931-7961 Heft 35

Heft 36: **Erhebung der Besuchszahlen** an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 1991. Berlin 1992 (80 S.). ISSN 0931-7961 Heft 36

Heft 37: **Petra Schuck-Wersig, Gernot Wersig, Museen und Marketing in Europa.** Großstädtische Museen zwischen Administration und Markt. Berlin 1992 (146 S.). ISSN 0931-7961 Heft 37

Heft 38: **Erhebung der Besuchszahlen** an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 1992. Berlin 1993 (96 S.). ISSN 0931-7961 Heft 38

Heft 39: **Bibliographie-Report 1993 zu Museologie, Museumspädagogik und Museumsdidaktik und**

**Besuchforschung.** Berlin 1993 (280 S.).  
ISSN 0931-7961 Heft 39  
Heft 40: **Erhebung der Besuchszahlen** an den  
Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr  
1993. Berlin 1994 (104 S.). ISSN 0931-7961 Heft 40  
Heft 41: **Monika Hagedorn-Saupe, Annette  
Noschka-Roos, Museumspädagogik in Zahlen,**  
Erhebungsjahr 1993, Berlin 1994 (112 S.). ISSN 0931-  
7961 Heft 41

### **Mitteilungen und Berichte aus dem Institut für Museumskunde**

Nr. 1: Christof Wolters, Computereinsatz im Museum:  
**Normen und Standards und ihr Preis.** Berlin 1994  
(38 S.)

Nr. 2: Jochem Schmitt, **Rechtsfragen des  
Volontariats** (Gutachten erstattet im Auftrag der  
Stiftung Preußischer Kulturbesitz). Berlin 1994 (24 S.)

### **Berliner Schriften zur Museumskunde**

Bei Bezug über das Institut für Museumskunde  
(Bestellkarte) räumen die Verlage einen Rabatt ein.  
Band 1-7 zu beziehen durch: Gebr. Mann Verlag,  
Berlin

Bd. 2: **Hans - Joachim Klein und Monika  
Bachmayr, Museum und Öffentlichkeit.** Fakten und  
Daten - Motive und Barrieren. Berlin 1981.  
ISBN 3-7861-1276-2

Bd. 3: **Ausstellungen - Mittel der Politik ?** Inter-  
nationales Symposium, 10. - 12. September 1980 in  
Berlin, veranstaltet vom Institut für Museumskunde,  
Staatliche Museen Preußischer Kulturbesitz Berlin und  
vom Institut für Auslandsbeziehungen Stuttgart. Red.  
Klaus Bleker und Andreas Grote. Berlin 1981. ISBN  
3-7861-1316-5

Bd. 4: **Bernhard Graf und Heiner Treinen,  
Besucher im Technischen Museum.** Zum  
Besucherverhalten im Deutschen Museum München.  
Berlin 1983.  
ISBN 3-7861-1378-5

Bd. 7: **Martin Roth, Heimatmuseum.** Zur  
Geschichte einer deutschen Institution. Berlin 1990.  
ISBN 3-7861-1452-8

Zu beziehen über den Buchhandel (Verlag  
Leske + Budrich, Leverkusen):

Bd. 8: **Hans-Joachim Klein, Der gläserne Besucher.**  
Publikumsstrukturen einer Museumslandschaft. Berlin  
1990. ISBN 3-7861-1452-8

Bd. 10: **Andreas Grote (Hrsg.), Macrocosmos in  
Microcosmo.** Die Welt in der Stube, Zur Geschichte  
des Sammelns 1450 bis 1800. Opladen 1994.  
ISBN 3-8100-1048-0

Bd. 11: **Annette Noschka-Roos, Besucherforschung  
und Didaktik.** Ein museumspädagogisches Plädoyer.  
Opladen 1994. ISBN 3-8100-1049-9

**Handbuch des Museumsrechts** (Einzelbände)

Bd. 1: **Irmgard Küfner-Schmitt, Arbeitsrecht.**  
Opladen 1993. ISBN 3-8100-1018-9

Bd. 2: **Christian Armbrüster, Privatversiche-  
rungsrecht.** Opladen 1993. ISBN 3-8100-1008-1

Bd. 3: **Jochen Laufersweiler, Andreas Schmidt-  
Rögnitz, Der Erwerb von Museumsgut.**  
Opladen 1994. ISBN 3-8100-1080-4

### **Weitere Publikationen**

**Zu beziehen durch Bleicher Verlag, Gerlingen:**  
Robert Bosch Stiftung (Hrsg.), **Kunstförderung -  
Steuerstaat und Ökonomie.** Beiträge zu einem  
Kolloquium der Robert Bosch Stiftung und der  
Stiftung Preußischer Kulturbesitz. Gerlingen 1987.  
ISBN 3-88350-580-3

**Zu beziehen durch Deutsches Museum, München:**  
B. Graf und G. Knerr (Hrsg.), **Museumsausstellungen  
• Planung • Design • Evaluation.** Deutsches  
Museum München in Zusammenarbeit mit dem Institut  
für Museumskunde, Berlin und der Robert Bosch  
Stiftung, Stuttgart

**Zu beziehen über das Institut für Museumskunde,  
Berlin:**

Landesstelle für Museumsbetreuung in Zusam-  
menarbeit mit dem Museumsverband Baden-  
Württemberg e.V. (Hrsg.): Christof Wolters,  
**Vorschläge zur Planung zentraler Dienstleistungen**  
für Museen in der Bundesrepublik Deutschland und  
Berlin (West). In: Museumsblatt 2, 1990, S. 6-26.