



VMS  
AMS

Verband der Museen der Schweiz  
Association des musées suisses  
Associazione dei musei svizzeri



## Freiwilligenarbeit im Museum

Gemeinsam erfolgreich



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
Bundesamt für Kultur BAK

Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften  
Académie suisse des sciences humaines et sociales  
Accademia svizzera di scienze umane e sociali  
Accademia svizra da ciencias moralas e socialas  
Swiss Academy of Humanities and Social Sciences



benevol

Der Verband der Museen der Schweiz wird vom Bundesamt für Kultur gefördert.  
Diese Broschüre wurde in Zusammenarbeit mit Benevol Schweiz erarbeitet und von der  
Akademie für Geisteswissenschaften finanziell unterstützt.

**Impressum** Autor: Patrick Deicher, Leiter Bereich Non-Profit-Organisationen Schweiz, BDO AG | Beratung und Verfasserinnen und Verfasser der Museumsbeispieltexte: Rudolf Baer, Helene Bieri Thomson, Murielle Brunshawig, Olivier Burger, Veronica Carmine, Mauricio Estrada Muñoz, Estefania Garcia Jung, Gabriela Gehrig, Thomas Hauser, Gerhard Hotz, Ralph Künzle, Andreas Leisinger, Gianna A. Mina, Sarah Pfister, Isabelle Raboud-Schüle, Claudia Rettore Waser, Eva Roth-Kleiner, Cristian Scapozza, Sandra Sykora, Franziska Viscardi, Regula Wyss, Adelaïde Zeyer, Stefan Zollinger | Redaktion: Anne-Laure Jean | Projektleitung: Catherine Schott | Übersetzung: Irene Bisang | Lektorat: Karin Schneuwly | Grafik: Martina Lauterbach | Abbildungsnachweis: Umschlag vorne und hinten, Seiten 3, 4, 8: Freundesverein Zoo Basel, © Verband der Museen der Schweiz, Dominic Büttner; Seiten 5, 7: „Helping Hands“ im Verkehrshaus der Schweiz, © UBS; Seite 9 (von oben nach unten): Musée d'ethnographie de Genève, © Musée d'ethnographie de Genève/J. Watts, 2018; Museum Schloss Münsingen; Musée d'art et d'histoire de Genève, © Musée d'art et d'histoire de Genève, Flora Bevilacqua; Saurer Museum Arbon; Seite 10 (von oben nach unten): Museo storico etnografico della Valle di Blenio, © Associazione del Museo della Valle di Blenio; Schloss Lenzburg, © Aargau Tourismus; Eingangshalle Naturhistorisches Museum Basel, © Gregor Brändli; Eingang Verkehrshaus der Schweiz; Seite 11 (von oben nach unten): Le Château de Prangins et son jardin potager, © Musée national suisse; Museo di Val Verzasca, © Gabi Meyer, CDE Bellinzona; Zoo Basel, © Zoo Basel, Torben Weber; Heimatmuseum Davos | © 2019 Verband der Museen der Schweiz und Autor des Textes | ISBN 978-3-906007-41-0 | Diese Publikation ist in Deutsch, Französisch und Italienisch erhältlich.

## Freiwilligenarbeit als Gewinn für die Museumsinstitution

Die Schweiz hat eine lange Tradition an freiwilligen und ehrenamtlichen Engagements. Rund ein Viertel der Schweizer Bevölkerung über 15 Jahren ist innerhalb von Vereins- und Organisationsstrukturen freiwillig engagiert. Jeder Zehnte ist ehrenamtlich – das heisst in Form eines gewählten Amtes – formell freiwillig tätig. Freiwilligenarbeit umfasst jegliche Formen unentgeltlicher, selbstbestimmter Einsätze ausserhalb der eigenen Kernfamilie und wird zeitlich befristet geleistet. Sie unterscheidet sich somit von der marktgerecht bezahlten Arbeit, die in der Regel als professionelle Tätigkeit bezeichnet wird. Den passenden Mix von Professionalität, Freiwilligenarbeit und Ehrenamtlichen zu finden, ist eine anspruchsvolle Massarbeit. Das freiwillige Engagement gilt es mit Wertschätzung und Anerkennung zu verdanken.

Viele Museumsprojekte wären ohne Freiwilligenarbeit nicht realisiert worden und könnten ohne die Hilfe von freiwilligen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht geführt werden. Verschiedene Museen sind überhaupt nur dank Freiwilligen überlebensfähig. Doch auch im Museumsbereich sollte Freiwilligenarbeit die bezahlte Arbeit nur ergänzen und nicht konkurrenzieren.

Freiwillige in ehrenamtlichen Führungsgremien ermöglichen dem Museum eine Vernetzung auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Und das Einbringen von unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen im Führungsorgan bereichert die Institution. Der Einbezug von freiwilligen Mitarbeitenden ist mit einem personellen und – in geringerem Masse – finanziellen Aufwand verbunden, der sich auf jeden Fall lohnt. Mit dem Einsatz von Freiwilligen gewinnen Museen an zeitlichen und fachlichen Ressourcen. Freiwillige Mitarbeitende beleben eine Organisation, sei es durch ihre Lebenserfahrung oder ihre spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen. Sie verankern das Museum in der Bevölkerung, unterstützen dessen Image und treten als Multiplikatoren auf. Freiwilligenprojekte lassen die Bevölkerung an Museumsaktivitäten teilhaben und helfen, lebendige Traditionen aufrecht zu erhalten und das kulturelle Erbe weiterzugeben.

Die Einbindung kann als kurzer, projektbezogener Einsatz oder aber über eine langfristige Mitarbeit erfolgen. Es können Gruppen eingebunden werden, die bisher wenig aktiv und eher museumsfern waren. Die Kunst besteht darin, für jede Person das passende Paket zu schnüren. Für junge Menschen bietet die Freiwilligenarbeit eine ausgezeichnete berufliche Einstiegsmöglichkeit. Sie können so erste Erfahrungen sammeln, von denen sie später im Leben profitieren. Der Einsatz von Freiwilligen darf jedoch keine Lösung sein, um die Kernaufgaben des Museums durch Gratisarbeit abzudecken. Freiwilligenarbeit ist ergänzend einzuplanen.



## Einsatzbereiche im Museum

Grundsätzlich können Freiwillige in jedem Tätigkeitsfeld des Museums eingesetzt werden. Die übertragenen Aufgaben orientieren sich an den Interessen und Kompetenzen der Freiwilligen sowie am Bedarf des Museums. Benevol Schweiz, die nationale Dachorganisation der regionalen Fachstellen für freiwilliges Engagement, empfiehlt, Freiwilligeneinsätze im Jahresdurchschnitt auf sechs Stunden pro Woche zu begrenzen.

### Freiwilliges Engagement als Mitarbeiter

- Administration
- Empfang
- Gästebetreuung und Aufsicht
- Vermittlung
- Wissenschaftlicher Bereich (Sammlung, Dokumentation, Forschung)
- Projekt- und Strategiearbeit
- Restaurierung und Konservierung sowie Wartung und Unterhalt
- Unterstützung im Marketing und bei Fundraising (inkl. Crowdfunding)
- Crowdsourcing  
(Auslagerung von Teilaufgaben an Gruppe Freiwilliger, z. B. über das Internet)
- Ambassador/Influencer  
(Museumsangebote über Social Media-Kanäle verbreiten)
- etc.

### Ehrenamtliches Engagement (siehe S. 8)

- Trägerschaft (Vereinsvorstand, Stiftungsrat)
- Freundeskreis/Förderverein
- Operative Aufgaben (idealerweise projektbezogen und entgolten)

### Corporate Volunteering

Einsatz von Personalressourcen eines Unternehmens für gemeinnützige Zwecke (Zeit- und Know-how-Spenden)

### Externe Freiwillige, die das Museum als Plattform nutzen

- Gesellschaftsfördernde Projekte (z.B. Flüchtlingsintegration)
- etc.



## Freiwillige und Ehrenamtliche profitieren breit von ihrem Einsatz

### Sinnhaftigkeit

Gesellschaftlicher Beitrag, Wahrnehmung von Verantwortung

### Persönliche Entwicklung

Horizontenerweiterung, Erfolgserlebnisse, Einbringen eigener Kompetenzen ausserhalb der Erwerbsarbeit, Erwerb von Qualifikationen, die auch im Erwerbsleben von Vorteil sind, Förderung des lebenslangen Lernens

### Zugehörigkeit

Vernetzung und Einbettung in ein soziales, kulturelles Umfeld, Schliessen von Freundschaften, Gesundheitsprävention

### Dank

Öffentliche Anerkennung und gesellschaftliches Prestige



## Freiwillige motivieren und motiviert halten

Freiwillige wünschen in ihrer Freizeit etwas Sinnvolles zu tun. Sie wollen ihren Horizont erweitern, Verantwortung tragen, Entscheidungen mittreffen und dabei Spaß haben. Viele der jüngeren Freiwilligen schätzen es, dass sie ihr Engagement und die dabei erworbenen Qualifikationen auch im beruflichen Umfeld nutzen können. So verschieden die Beweggründe von Person zu Person sind, so ist doch allen der Wunsch nach Respekt und Anerkennung gemein. Für viele Freiwillige wird es zudem zunehmend wichtig, dass ihr Engagement in Form eines Zeugnisses, Ausweises oder Ähnlichem bestätigt wird.

Den emotionalen Aspekten der Wertschätzung gegenüber den Freiwilligen ist speziell Beachtung zu schenken. Dazu gehören beispielsweise öffentliche Danksagungen sowie die Sichtbarmachung der Freiwilligen auf verschiedenen Kommunikationskanälen wie Jahresbericht und Webseite des Museums. Die Arbeit der Freiwilligen sollte Teil der Kommunikationsarbeit sein. Um den Wert des Engagements zu betonen, kann das Museum in der strategischen Ausrichtung (z.B. im Leitbild) der Freiwilligkeit Platz einräumen. Dies fördert eine Organisationskultur und Pflege des Miteinanders, die sowohl den bezahlten wie den unbezahlten Mitarbeitenden und Helfern gerecht wird. Ergänzend sollten freiwillig geleistete Stunden offiziell im Budget des Museums ausgewiesen werden. Freiwillige tragen genauso zum Erfolg des Museums bei wie entlohnte Mitarbeitende. Sie sollten daher auch zu sozialen Anlässen der Belegschaft eingeladen werden. Ebenso sollten Weiterbildungen auch den Freiwilligen zugänglich sein und gezielt zur zusätzlichen Qualifizierung eingesetzt werden.

Entstehen aus der freiwilligen Tätigkeit allfällige Kosten für die Mitarbeitenden, so sind diese als Spesen abzugelten. Spesenentschädigungen sind Vergütungen für die effektiven Verpflegungs-, Übernachtungs- und Transportkosten (Kilometerentschädigung für das Privatfahrzeug oder aber Tickets für den öffentlichen Verkehr) sowie Weiterbildungs- und Repräsentationskosten, die den Anspruchsberechtigten in Ausübung offizieller Funktionen für das Museum entstehen. Optional können auch Entschädigungen für die Benützung privater Einrichtungen wie Büroraum ausgerichtet werden. Das Museum erlässt am besten ein Entschädigungs- und Spesenreglement, das sowohl für die festangestellten Mitarbeitenden, die Freiwilligen aber auch die Ehrenamtlichen im Führungsorgan gilt, und das den Umgang mit Trinkgeldern und Geschenken regelt.

## Erwartungen der Freiwilligen

Die Ansprüche der Freiwilligen an ihre Aufgabe sind individuell und sehr verschieden. Heute sind viele Freiwillige in Museen älter und bereits pensioniert. Diese Freiwilligen sind sehr dankbar, ihre Fähigkeiten und ihre Zeit zur Verfügung zu stellen. Für den erfolgreichen Generationenwechsel muss beachtet werden, dass sich tendenziell die Erwartungen der interessierten Personen verändern. Der gesellschaftliche Trend geht dabei klar in Richtung kurzer und absehbarer Einsätze. Und die Geschlossenheit einer Aufgabe gewinnt an Bedeutung. Dies muss in der Einsatzplanung und beim Anwerben junger, noch berufstätiger Freiwilliger berücksichtigt werden.

„Neue Freiwillige“ bevorzugen:

- zeitlich limitierte und klar definierte, partizipative Einsätze,
- Projektmitarbeit,
- Experimentierfelder und Unterstützung, um eigene Ideen umzusetzen,
- Mitspracherecht,
- klare Rahmenbedingungen,
- eine Mitarbeit, die Resultate zeigt und zu Lösungen führt,
- vielseitige Aufgaben, in denen sie ihre Erfahrungen einbringen können,
- persönliche Entfaltung und fachliche Förderung und Begleitung,
- Aufgaben, die mit anderen Organisationen vernetzt sind.



## Freiwilligenmanagement

Ob die Freiwilligen ihre Stärken einbringen können oder ob sie einen Mehraufwand bedeuten, hängt insbesondere vom Freiwilligenmanagement ab. Die Freiwilligenarbeit in einem Museum muss geplant und koordiniert werden. Es braucht personelle und finanzielle Ressourcen, um Freiwillige anzusprechen und zu begleiten. Ein Freiwilligenengagement hilft, die Bindung zwischen Museum und bereits bestehenden Freiwilligen langfristig aufrecht zu erhalten und auszubauen.

Die frühzeitige und umfassende Information des bezahlten Personals über Rolle, Funktion und Beziehung der freiwillig Mitarbeitenden ist sehr wichtig, auch um Konkurrenzangst, unklare Organisationsstrukturen und sonstige Missverständnisse zu vermeiden.

Das Freiwilligenmanagement ist Aufgabe der verantwortlichen Museumsmitarbeitenden. Sie haben Einsätze zu planen und erstellen dazu am besten ein Konzept zur Freiwilligenarbeit mit folgendem Inhalt:

- Festlegung des Stellenwerts der Freiwilligenarbeit für das Museum,
- klarer Beschrieb der Einsatzmöglichkeiten,
- genaue Definition der Rollen, Aufgaben und Verpflichtungen der Angestellten, der Freiwilligen und der Freiwilligenkoordination,
- Festhalten der Abläufe und der Zuständigkeiten,
- Ausformulieren der Richtlinien für die Arbeit mit Freiwilligen (Standards, Merkblätter, Ansprechpersonen etc.),
- Bestimmen der Leistungen des Museums (Unterstützung, Qualifizierung, Partizipation, Formen der Anerkennung etc.),
- Einplanung der Evaluationsprozesse und des Qualitätsmanagements,
- Definition der Formen des Ausweisens der geleisteten Arbeit,
- Bereitstellen der notwendigen Ressourcen (Finanzen, Personal, Strukturen).

Freiwilligenarbeit unterliegt einem Zyklus, der vom Museum gemanagt werden muss. Das Gewinnen von Freiwilligen ist nicht zufällig, sondern bedeutet aufwändige, aktive Arbeit. Ein persönliches Ansprechen führt am ehesten zum Erfolg. Gute Dienste leisten auch Vermittlungsplattformen wie [benevol-jobs.ch](http://benevol-jobs.ch).



## Einsatzplanung und Einsatzvereinbarung

Bei der Einsatzplanung und dem Abschluss einer schriftlichen Einsatzvereinbarung geht es darum, für beide Seiten verbindliche Richtlinien festzulegen. Sie halten fest, was erwartet werden darf und wer welche Rolle einnimmt. Bewährt haben sich die klare, schriftliche Regelung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung sowie eine Abgrenzung zwischen Angestellten und Freiwilligen. Die Einsatzvereinbarung kann folgende Punkte umfassen, muss aber immer auf das jeweilige Museum und die Tätigkeit angepasst werden.

- Beschreibung der Tätigkeit mit Ziel und Stellenwert,
- Beginn, Dauer, Beendigung des Einsatzes,
- Regeln zur Zeiterfassung,
- Informationen zur Einführung/Begleitung/Fortbildung/Standortgespräche,
- Vorschriften hinsichtlich Diskretion und Schweigepflicht,
- Festlegung der Spesenentschädigung,
- Hinweise zum geltenden Versicherungsschutz,
- Handhabung des Tätigkeitsnachweises,
- Einverständniserklärung zur namentlichen Nennung in den Kommunikationskanälen des Museums (Datenschutz),
- Angebote für Freiwillige, z. B. Mitarbeiteranlässe, Veranstaltungen, Ermässigungen, Gutscheine etc.

## Rechtliche und versicherungstechnische Hinweise

In der Arbeit mit Freiwilligen bestehen klare rechtliche Vorgaben. Zum Schutz des Museums und der Freiwilligen sind diese im Auge zu behalten.

### Haftpflichtversicherung

Bei fehlerhaftem Verhalten bzw. fehlerhafter Leistung Freiwilliger haftet das Museum gegenüber Dritten. Zur Risikominderung ist eine Einbindung der Freiwilligen in die Betriebshaftpflichtversicherung zwingend zu empfehlen.

### Kranken- und Unfallversicherung

Freiwillige haben mit der Einsatzvereinbarung schriftlich zu bestätigen, dass sie über ihre Krankenkasse oder über die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) ihres Arbeitgebers gegen Unfall versichert sind. Das Museum kann für Freiwillige auch Zusatzversicherungen abschliessen.

### Motorfahrzeugversicherung

Wird das Privatfahrzeug für Einsätze des Museums genutzt, so besteht ein Versicherungsschutz über die Haftpflichtversicherung des Halters. Mit einer Kilometerentschädigung sind die Kosten für Versicherung sowie Selbstbehalt und Malus für den Fall eines Unfalls abgegolten. Finden diese Einsätze häufig statt, sollte der Abschluss einer separaten „Dienstfahrten“-Kaskoversicherung durch das Museum geprüft werden. Für Personentransporte mit Kleinbussen existieren Sonderregeln.

### Sozialversicherungen

Freiwillige erhalten keine Entschädigung. Damit entsteht auch keine Sozialversicherungspflicht. Werden aber an Ehrenamtliche in Stiftungsräten oder Vereinsvorständen Sitzungsgelder ausbezahlt, so ist dafür unabhängig der Höhe ein Lohnausweis zu erstellen. Übersteigen die Sitzungsgelder den AHV-Freibetrag von CHF 2'300/Jahr sind AHV/IV/EO- und Arbeitslosenversicherung zu bezahlen. Zudem sind die Sozialversicherungen auch bei Entschädigungen unter CHF 2'300 zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt. Auf Spesenentschädigungen sind keine Beiträge an die AHV/IV/EO- und Arbeitslosenversicherung zu entrichten.

### Stellensuchende

Freiwilligenarbeit durch Stellensuchende ist erlaubt. Die Stellensuche hat aber höhere Wichtigkeit und das RAV sollte unbedingt durch die Stellensuchenden informiert werden.

### Ausländische Personen

Bei sich freiwillig engagierenden Ausländerinnen und Ausländern sind die vom Bund und den Kantonen erlassenen Bestimmungen einzuhalten (vorgängige Melde- und Bewilligungspflichten).



## Ehrenamtliches Engagement

Eine in der Schweiz sehr weit verbreitete Form der Freiwilligenarbeit ist das ehrenamtliche Engagement in Form eines gewählten Amtes im strategischen Führungsorgan. In Museen ist je nach Trägerschaft ein solches Engagement z. B. im Vereinsvorstand oder im Stiftungsrat möglich. Es gilt darauf zu achten, dass die Amtstätigkeit in Übereinstimmung mit den Statuten und sonstigen Reglementen der Trägerschaft erfolgt. Die Ehrenamtlichen sind darüber zu informieren. Ebenso besteht ein Datenschutz hinsichtlich der Namensnennung, welcher sie ausdrücklich zustimmen müssen.

Die Motivation der Ehrenamtlichen ergibt sich aus denselben Erwartungen wie bei anderen Freiwilligen. Auch sie möchten etwas Sinnvolles tun, ihren Horizont erweitern, Verantwortung tragen, Entscheidungen treffen und sich vernetzen. Demotivierende Erlebnisse sind möglichst zu vermeiden. Wichtig ist es daher auch, darauf zu achten, dass Sitzungen effizient durchgeführt und Konflikte im Gremium frühzeitig angegangen werden. Eine spezielle Rolle hat hier die Präsidentin respektive der Präsident.

Die Ausrichtung von Entschädigungen und Sitzungsgeldern für solche Tätigkeiten ist grundsätzlich erlaubt, kann aber einen Einfluss auf die allfällige Steuerbefreiung der Museumsträgerschaft haben. Spesen sind gemäss dem Spesenreglement der Institution zu entschädigen. Bei der Ausrichtung von Entschädigungen ist jedoch Zurückhaltung geboten. Es ist gemeinhin üblich, dass bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit rund 100 Stunden ohne Entschädigung geleistet werden. Entschädigungen für operative Projekte und Sonderaufgaben sind von der eigentlichen Vorstands- oder Stiftungsratsaufgabe zu unterscheiden.

In der Zusammenarbeit des strategischen Führungsorgans mit den angestellten oder freiwilligen Mitarbeitenden steckt ein Konfliktpotenzial. Dem ehrenamtlichen Führungsgremium steht eine hohe Entscheidungskompetenz zu, während die Mitarbeitenden aufgrund ihres zeitlich und inhaltlich intensiveren Einsatzes über einen Wissensvorsprung gegenüber den Mitgliedern im Vorstand oder dem Stiftungsrat verfügen. Üblicherweise wird eine Abgrenzung der Rolle von ehrenamtlichem Gremium und angestellter Leitung entlang des Begriffspaares operativ und strategisch vorgenommen. Die Mitglieder des Führungsorgans beschränken sich darauf, die Rahmenbedingungen zu prüfen, festzulegen und zu justieren. Operative Mitarbeitende setzen die Beschlüsse effizient um und bemühen sich um das Erreichen strategischer Ziele. Es ist empfehlenswert, ein Pflichtenheft für Mitglieder ehrenamtlicher Gremien hinsichtlich Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung zu erstellen. Ein einfaches Funktionendiagramm mit Aufgabenverteilung, Vorbereitungsverantwortung, Entscheidungsbefugnissen, Informationsrechten (aktiv, passiv), Ausführungsverantwortung und Kontrollaufgaben schafft für alle Seiten Klarheit. Der Informationsfluss in beide Richtungen fördert eine reibungslose Zusammenarbeit. Erfahrungsgemäss lohnt es sich, auch bei Ehrenamtlichen den Zyklus der Freiwilligenarbeit zu leben und für sie Zusatzqualifizierungen bei Amtsantritt, Weiterbildungsmaßnahmen und Mitarbeitendenförderung zu planen.

Der zunehmende Trend zur Professionalisierung im Museum ist grundsätzlich positiv zu werten. Dabei gilt es zu unterscheiden zwischen einer Professionalisierung, bei der aus einer freiwilligen und unentgeltlichen eine bezahlte Arbeit wird, einer inhaltlich-qualitativen Professionalisierung sowie einer solchen in der Führung. Bei letzterer geht es um eine Professionalisierung, bei der man den Anforderungen an moderne Führung gerecht wird. Sie konzentriert sich auf die Kernaufgaben: Delegieren, das richtige Mass an Kontrolle und Vertrauen haben.



# MUSEUMSBEISPIELE



## **Musée d'ethnographie de Genève**

Seit 2015 wird das Ethnographische Museum in Genf (MEG) vom Centre Genevois du Volontariat (CGV) unterstützt: Dank der Vermittlung dieses Vereins leisten jährlich rund 15 Freiwillige wertvolle Einsätze in der Grössenordnung von 200 Arbeitsstunden für das MEG. Sie helfen bei der Publikumsbetreuung an Spezialanlässen, der Erhebung von statistischen Daten über die Besucherinnen und Besucher oder auch der Werbung für das Museum. Die Leidenschaft, das Engagement und die Begeisterung des Freiwilligenteams sind für das Museum und sein Publikum ein grosser Gewinn.

.....



## **Museum Schloss Münsingen**

Das Museum Schloss Münsingen arbeitet mit Freiwilligen für die Betreuung der Sammlung, die Konzeption von Ausstellungen und die grafische Gestaltung. In der Sammlungsbetreuung kam es jüngst zu einem Wechsel der Freiwilligen. Das bisherige Team hat nach 14 Jahren und rund 2'000 Arbeitsstunden die Aufgabe in neue Hände übergeben. Die Zufriedenheit der zahlreichen Gäste und die positiven Rückmeldungen zur Sonderausstellung und zu den Begleitanlässen sind der Lohn für die grosse Arbeit, die von den Freiwilligen geleistet worden ist. Es kann nicht genug betont werden, dass alle Tätigkeiten des Museums nur dank dem regelmässigen, engagierten Einsatz von Freiwilligen möglich ist.

.....



## **Musée d'art et d'histoire de Genève**

Die Université Ouvrière und das Museum für Kunst und Geschichte in Genf arbeiten seit etlichen Jahren zusammen, um Französischkurse im Museum durchzuführen. Diese Begegnungen haben den Wunsch geweckt, ein gemeinsames Projekt durchzuführen. In achtmonatiger Arbeit und mit einem 20-köpfigen Team freiwilliger Studentinnen und Studenten wurde die Nacht der Museen organisiert. Der Anlass war hinsichtlich Innovation, Diversität und Wissensaustausch für das Museum und die Beteiligten ein grosser Erfolg. Die Zusammenarbeit wird weitergeführt und bezieht neue Studierende mit ein, sodass in Zukunft neue Erlebnisse möglich werden.

.....



## **Saurer Museum Arbon**

Der Oldtimer-Club Saurer (OCS) betreibt das grösste Museum der Schweiz, in welchem ausschliesslich Freiwillige tätig sind. Sowohl das Saurer Museum am See, als auch das Saurer Museum DEPOT im WerkZwei in Arbon wird vom OCS unterhalten und gepflegt. Die über siebzig Aktiven arbeiten ohne Ausnahme unentgeltlich aus Freude und Überzeugung. Für diese herausragende Freiwilligenarbeit im Dienste der Gemeinschaft erhielt das Saurer Museum vom European Museum Forum 2014 den „Siletto-Preis“ – die höchste Auszeichnung, die ein Museum in Europa für „Verdienste mit Freiwilligenarbeit und für die Gemeinschaft“ erhalten kann.

# MUSEUMSBEISPIELE



## **Museo storico etnografico della Valle di Blenio, Lottigna**

Das Museum in Lottigna profitierte vom Know-how einer externen Restauratorin-Konservatorin, die auf Lederarbeiten spezialisiert ist. Sie hatte das Museum kontaktiert, um sich mit ihrem Fachwissen als freiwillige Mitarbeiterin für die Restaurierung eines Schmiede-Blasebalgs anzubieten, da ihr aufgefallen war, dass dieser behandelt werden musste. Sie hat den Blasebalg nicht nur restauriert, sondern den Museumsmitarbeitenden auch sehr klare Anweisungen für die künftige Konservierung dieses und anderer empfindlicher Objekte gegeben. Die Zusammenarbeit mit ihr wird weitergeführt, da sie vorhat, das Museum regelmässig zu besuchen.

---



## **Museum Aargau**

Seit 2009 hat das Museum Aargau ein erfolgreiches Freiwilligenprogramm mit mittlerweile über 100 Beteiligten. Sie gehen – teilweise auch in historischen Kostümen – verschiedensten Tätigkeiten nach: Ob im Hintergrund bei Archivarbeiten, als Gastgeberin bei Veranstaltungen, Koch im römischen Legionslager oder als Bogenschützin auf Schloss Hallwyl. Sie bereichern die Museumsarbeit in vielen Projekten und bei Veranstaltungen. Durch den Einsatz der Freiwilligen finden die Besucherinnen und Besucher die Museumsstandorte vor allem an Sonntagen belebt vor. Sie profitieren vom Wissen, welches sich die Freiwilligen im Haus erarbeitet oder bereits mitgebracht haben. Im Freiwilligenprogramm mischen sich die Generationen: Freiwillige im Alter von Anfang 20 bis rund 80 engagieren sich auf vielfältige Weise.

---



## **Naturhistorisches Museum Basel**

Das Naturhistorische Museum Basel darf auf die Unterstützung von mehr als einem Dutzend Freiwilligen zählen. Diese unterstützen das Museum bei der Sammlungserliessung in unterschiedlichen Einsatzzeiten, ohne selber ausgebildete Fachleute im konkreten Sammlungsbereich zu sein. Sie bringen ihre Arbeitskraft und ihr Wissen aus Beruf und Privatleben ein und ergänzen so die Kompetenzen der Museumsmitarbeitenden. Diese Win-win-Situation bildet sich in der vollständigen Einbindung der Freiwilligen ins Team und der ausgedrückten Wertschätzung ab.

---



## **Verkehrshaus der Schweiz, Luzern**

Das Verkehrshaus der Schweiz in Luzern, das meistbesuchte Museum der Schweiz, setzt auch auf Freiwillige. Im Objektunterhalt sind im Rahmen des Projekts „Helping Hands“ Einzelpersonen aber auch Firmen im Einsatz. Dieses Corporate Volunteering umfasst einen zeitlich begrenzten Einsatz der Firmenmitarbeitenden im Museum. Wertvolle Erhaltungsarbeiten konnten bei der äusserlichen Renovation des U-Boots „Mésoscaphé“ erst dank „Helping Hands“ umgesetzt werden.

# MUSEUMSBEISPIELE



## **Château de Prangins – Schweizerisches Nationalmuseum**

Die Mitglieder des Vereins „Amis du Château de Prangins“ unterstützen das Museumsteam gelegentlich bei Grossanlässen, etwa als Verstärkung beim Empfang. Einige Vereinsmitglieder, die sich aktiver an der Vermittlung beteiligen wollen, können sich zur Museumsführerin bzw. zum Museumsführer für einen Tag schulen lassen. In Zusammenarbeit mit dem Vermittlungsteam bieten sie dann an der jährlichen Hauptveranstaltung Mini-Führungen zu einem Objekt ihrer Wahl in der Dauerausstellung an.

.....



## **Museo di Val Verzasca, Sonogno**

Das Museum Verzasca hat einen Vorstand, der sich aus Ehrenamtlichen zusammensetzt, die über verschiedene Fähigkeiten verfügen. Jedes Ausschussmitglied führt für das Museum freiwillige Aktivitäten in den am besten geeigneten Bereichen durch. Unterstützt von weiteren Freiwilligen deckt der Vorstand redaktionelle Arbeiten, Forschung, Konservierung, Ausstellungsvorbereitung, Vermittlung, Pflege von Kontakten sowie administrative Aufgaben ab. Der Vorstand ist sehr aktiv, weil jedes Mitglied Aufgaben hat und weiss, dass jede Hilfe, die es leistet, wertvoll ist. Das Arbeitsumfeld ist sehr bereichernd. Alle arbeiten für das Gemeinwohl des Museums.

.....



## **Zoo Basel**

Seit 2001 haben die Mitglieder des Freundesverein Zoo Basel die Möglichkeit, sich im Infomobil-Team aktiv einzubringen. Hierzu absolvieren die Interessenten eine kleine Ausbildung, bei welcher sie inhaltlich und didaktisch geschult werden. Das Infomobil-Team ist vor allem im Sommerhalbjahr am Wochenende im Zolli unterwegs und bringt den Besuchenden an vier mobilen Ständen das Leben und Verhalten der Tiere näher. Die Infomobile des Freundesvereins ergänzen das Bildungsangebot im Zoo Basel.

.....



## **Heimatmuseum Davos**

Träger des Heimatmuseums Davos ist ein Verein. Der Vorstand setzt sich aus sieben Mitgliedern zusammen und arbeitet ehrenamtlich. Die Vorstandsmitglieder sind für einen ihnen zugeteilten Aufgabenbereich zuständig: Präsidium, IT, Schule, Medien, Finanzen, Catering und Kuratorium. Dazu gibt es einen Aufgabenbeschrieb, in welchem der Grundsatz und die einzelnen Aufgaben festgehalten sind. Dem Kuratorium ist das Betreuungsteam, dem Präsidium das Mühleteam und dem Ressort Schule das Schulteam unterstellt. Diese Mitarbeitenden des operativen Bereichs werden mit einer Stundenpauschale entschädigt.



**Verband der Museen der Schweiz VMS**

Postfach, CH-8021 Zürich

Tel. +41 (0)44 218 65 88

info@museums.ch

www.museums.ch

