

Archäologie zwischen Studium und Berufseinstieg: die ökonomische Seite der üblichen Wege

Jasmin Rauhaus-Höpfer & Sophie-Marie Rotermund

Zusammenfassung – Welche Wege lassen sich für den ersten Einstieg in archäologische Berufswelten, wissenschaftliche sowie berufsbezogene Weiterqualifikation einschlagen? Welche Fallstricke, Vorteile, Nachteile und selten Besprochenes gilt es zu beachten? Gerade die ökonomische Seite von Promotion, Volontariat oder erster Stelle steht nur selten im Fokus fachinterner Diskurse. Durch die in diesem Artikel vorgenommene Gegenüberstellung sollen Unterschiedlichkeiten potenzieller Beschäftigungsmodelle und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten hervorgehoben und – mitunter vermeintliche – Vor- und Nachteile diskutiert werden. So lassen etwa die Promotionsstipendien teils deutliche Unterschiede in Vergütung und Förderungsdauer erkennen, oder stellt der Bereich der Selbstständigkeit in der Archäologie einen schnell wachsenden, bisher aber kaum reflektierten Markt dar. Einen Markt, der ebenso wie das Berufsfeld des öffentlichen Dienstes nicht mehr zwangsläufig eine Promotion voraussetzt.

Schlüsselwörter – Archäologie; Beruf; Berufseinstieg; wissenschaftliche Weiterqualifizierung; berufliche Weiterqualifizierung; Stipendium

Title – Archaeology between the first degree and a permanent position: the economic side of the usual pathways

Abstract – What pathways may be viable for an entry into the profession of archaeology, for further academic and occupational qualification? What pitfalls, advantages and disadvantages should be considered, what topics are too rarely mentioned? Especially the economic aspects of the common pathways to a doctorate, a traineeship or a first job comes rarely into focus of internal discourses. The comparisons made in this article are intended to highlight differences in potential employment models and further qualification opportunities and to discuss – sometimes real, sometimes supposed – advantages and disadvantages. For example, doctoral scholarships sometimes show clear differences in remuneration and funding period, and the area of self-employment in archaeology is a rapidly growing market in Germany that has so far hardly been reflected. A market which, like the profession in the public service, no longer necessarily requires a doctorate.

Key words – archaeology; profession; starting the professional life; job entry phase; academic qualification; professional qualification; bursary; grant

1. Einleitung

Spätestens nach Abschluss eines Studiums in einem archäologischen Fach mit BA oder MA stellen sich diverse Fragen: Welche weiteren Wege gibt es? Wie geht es beruflich weiter? In der Praxis heißt „nach dem Studium“ heute: nach dem Masterabschluss. Für Bachelor-Absolventen¹ gab es bisher kaum Möglichkeiten für einen direkten Berufseinstieg (siehe 2.1; 2.8). Um sich mit den Spezifika eines Tätigkeitsfeldes vertraut zu machen, sieht das Studium in der Regel eine gewisse Anzahl von Pflichtpraktika vor, zumeist in der Denkmalpflege und in Museen. Den Studierenden wird empfohlen, darüber hinaus freiwillige Praktika zu absolvieren, die der Auseinandersetzung mit Tätigkeitsfeldern innerhalb der Archäologie dienen, aber auch im Schnittstellenbereich mit anderen geistes- und kulturwissenschaftlichen Fächern liegen können. Nicht zuletzt fördern Praktika, Tätigkeiten als (wissenschaftliche) Hilfskraft und weitere Jobs im Fach aber zweifellos auch die Vernetzung, deren Bedeutung für den Berufseinstieg und Erfolg nicht zu unterschätzen ist. Ernüchternd dürfte jedoch sein, dass Praktika zwar vorausge-

setzt, aber selten als tatsächliche Praxiserfahrung angesehen werden (siehe Glossar: Praktikum). Nach dem Studium werden in der Regel keine Praktika mehr absolviert, sondern der tatsächliche Berufseinstieg sowie die berufliche und wissenschaftliche Weiterqualifizierung forciert. Klassischerweise ergeben sich im Anschluss an das Studium berufliche Wege, die mit und ohne weitere Qualifizierung im breiten Berufsfeld der Archäologie besritten werden können.

Zu den Themen Berufseinstieg sowie berufliche bzw. wissenschaftliche Weiterqualifizierung scheint es bisher nur wenige Analysen, Schriften oder Orientierungshilfen zu geben, dafür aber viel Unsicherheit ob der Finanzierungsmodelle für eine Promotion sowie der Möglichkeiten wissenschaftlicher und beruflicher Weiterqualifizierung. Daher will der folgende Beitrag in erster Linie eine Übersicht über Möglichkeiten, Fallstricke und Chancen geben. Die Wichtigkeit des Themenfeldes und das Ausmaß seiner bisherigen Absenz von den fachbezogenen Auseinandersetzungen zeigte sich im Kontext der DGUF-Jahrestagung 2017 zum Thema „Ein Berufsverband für die Archäologie?“, während der ihr vorgeschalteten

Online-Vortagung und bei der Gründung des AK Beruf Archäologie (vgl. DGUF & DGUF-AK BERUFSVERBAND, 2017; SCHERZLER ET AL., 2018, 99-108).

Die gängigste Form der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung stellt die strukturierte Promotionsförderung, zumeist an eine Doktorandenstelle geknüpft, oder die Finanzierung über ein Promotionsstipendium dar (vgl. 4.). Eine weitere Form der beruflichen Weiterqualifizierung, die ebenfalls dem Berufseinstieg dient, bietet das Volontariat innerhalb von Museen oder Denkmalbehörden (vgl. 3.). Der Fokus liegt bei Letzteren auf der Vertiefung des an der Universität erworbenen Fachwissens sowie dem Erwerb berufsbezogener Kenntnisse. Vorausgesetzt wird in der Regel ein universitärer Abschluss auf Niveau eines Masters, eines Magisters, eines Diploms oder sogar einer Promotion. Daneben ist auch der direkte Einstieg in den Beruf möglich – Tätigkeiten im öffentlichen Dienst finden sich an Universitäten, in Museen oder der Denkmalpflege. Darüber hinaus entstehen in vielen Bundesländern zunehmend Stellen im privatwirtschaftlichen Bereich, insbesondere im Grabungssektor (siehe 2.6). Eine weitere berufliche Option stellen freiberufliche Tätigkeiten dar (siehe 2.5; 2.6), wobei im Folgenden exemplarisch die Museumspädagogik und Tätigkeiten im Grabungssektor umrissen werden. Daneben gibt es zahlreiche andere Möglichkeiten, freiberuflich tätig zu sein, z. B. als Zeichner, Grafiker, Ausstellungsmacher, Anthropologe, Archäozoologe und vieles mehr.

Die einzelnen Möglichkeiten der skizzierten Wege sowie deren spezifischen Eigenheiten werden in den folgenden Kapiteln eingehend beleuchtet und diskutiert. Das Ziel des Beitrags ist die Veranschaulichung der sogenannten ‚üblichen‘ Wege innerhalb der weit aufgefächerten archäologischen Tätigkeitsfelder. Sie sollen einer aktuellen, akribischen und kritischen Betrachtung mit Fokussierung auf Chancen und Möglichkeiten unterzogen werden. Wir beschränken uns im Folgenden auf die Aspekte, die wir als relevant für Berufseinsteiger erachten, weshalb kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben wird. Wir hoffen, mit diesem Aufsatz auch einen Anstoß zu weiterführenden Debatten zu geben, die einerseits helfen könnten, manche der hier beklagten Situationen zu verbessern, und weitere relevante, aus Platzgründen ausgeklammerte Sphären näher zu beleuchten.

Zum besseren Verständnis finden sich am Schluss des Aufsatzes grundlegende und ergänzende Informationen in Form eines Glossars – u. a. zu den Stichworten Arbeitslosengeld I/II, Arbeitsverhältnis, befristeter Arbeitsvertrag, Freiberuflichkeit, Mindestlohn, öffentlicher Dienst,

Praktikum, Referendariat, Sozialversicherung, – die, alphabetisch geordnet, als Nachschlagewerk verstanden werden können.

2. Gleich eine „richtige Stelle“

2.1 Geisteswissenschaftler im öffentlichen Dienst – ein Strukturwechsel?

Für den Berufseinstieg in den öffentlichen Dienst empfiehlt sich im Vorfeld eine Auseinandersetzung mit den entsprechenden Tarifverträgen und der in der Ausschreibung genannten Entgeltgruppe (siehe Glossar: Öffentlicher Dienst). Dort finden sich die konkreten Arbeitsrechte und Voraussetzungen für die richtige Eingruppierung, die Zuordnung zu einer angemessenen Erfahrungsstufe und die Stufenaufstiege. Gerade bei der Zuordnung zu einer Erfahrungsstufe innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppe begegnet man der durchaus gängigen Praxis, Berufseinsteiger der niedrigsten Erfahrungsstufe (Stufe 1) zuzuordnen zu wollen. Einschlägige Vorbeschäftigungszeiten sowie Praktika, die einem tariflichen Praktikumsvertrag unterliegen, können aber für die Zuordnung zu einer höheren Erfahrungsstufe sprechen (TVöD § 16, Abs. 2; 2.2; 3). Der finanzielle Unterschied zwischen den Erfahrungsstufen ist durchaus nennenswert – die Idee ist die eines sukzessiven Lohnanstiegs mit wachsender beruflicher Erfahrung. Oft begegnet man im öffentlichen Dienst auch bei Jobwechseln und Neueinstellungen der Praxis vieler Arbeitgeber, grundsätzlich wieder mit Erfahrungsstufe 1 beginnen zu wollen. Daher sollten Berufseinsteiger nicht nur auf die Tarifgruppe achten, sondern bei ihrer Einstellung auch das Thema Berufserfahrung ansprechen und in ihrem Sinne zu beeinflussen suchen. Grundsätzlich bringt die Anstellung im öffentlichen Dienst aber durchaus einige vorteilhafte Aspekte mit sich, darunter der automatische Stufenanstieg, die betriebliche Altersvorsorge (VBL-Zusatzrente) oder die Jahressonderzahlung.

Seit 2017 ist in den Tarifverträgen vermerkt, dass der Stufenaufstieg an eine ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe (TV-L/TVöD, § 16, Abs. 3) gekoppelt ist. Hinsichtlich der aktuellen Beschäftigungssituation (DGUF & DGUF-AK BERUFSVERBAND, 2017; vgl. VER.DI AK DENKMALPFLEGE, 2016) mit vielen befristeten Stellen gestaltet sich – gerade bei kurzen Vertragslaufzeiten von unter einem Jahr – eine Übernahme entsprechender Stufenanstiege als sehr schwierig. Diese durchaus gängige Praxis hat für den Arbeitnehmer diverse Nachteile, z. B. finansi-

elle Einbußen durch den verzögerten oder nicht erfolgenden Stufenaufstieg innerhalb einer Entgeltgruppe, fehlende Planungssicherheit und daraus resultierende existenzielle Sorgen. In Folge mehrerer befristeter Verträge beim Land oder einer Kommune kann es in Anlehnung an das Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe Glossar: befristeter Arbeitsvertrag) dazu kommen, dass keine weiteren Beschäftigungen mehr beim jeweiligen Arbeitgeber, also z. B. bei einem bestimmten Bundesland, möglich sind. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang die Ausschreibung zahlreicher sachgrundlos befristeter Stellen (siehe Glossar: Sachgrundbefristung), auf die sich demzufolge nur Personen ohne Vorbeschäftigungszeiten bewerben können. Auch Beschäftigungsverhältnisse als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft an einer Universität zählen grundsätzlich als Vorbeschäftigungszeiten beim jeweiligen Land. Die während des Studiums erworbene Praxiserfahrung auf Basis befristeter Verträge – sei es an der Universität, innerhalb der Landesdenkmalämter oder den öffentlichen Museen – kann somit nach dem Studienabschluss zu einem Karrierehindernis werden (VER.DI AK DENKMALPFLEGE, 2016).

Für Stellen im öffentlichen Dienst ist sehr relevant, ob diese auf kommunaler Ebene oder auf Landes- resp. Bundesebene angesiedelt sind. Denn seit Ende der 2010er Jahre scheint sich für die Besetzung von geisteswissenschaftlichen Stellen eine Veränderung im öffentlichen Dienst der Kommunen abzuzeichnen. Vor der Systemumstellung auf die Bachelor- und Masterabschlüsse wurden viele Stellen vorzugsweise mit promovierten Geisteswissenschaftlern besetzt (vgl. dazu auch MÖLLER, 2017, 104). Gut zehn Jahre nach der Umstellung der Studienabschlüsse mit der Bologna-Erklärung von 1999 und der Kultusministerkonferenz von 2003 (KEHM & TEICHLER, 2005, 25–27) zeichnen sich inzwischen verbesserte Berufseinstiegsmöglichkeiten auch für Bachelor- und Masterabsolventen ab. Seit 2017 gilt beispielsweise für kommunale Arbeitgeber in Baden-Württemberg nicht mehr der alte Bundesangestelltentarif (BAT), sondern der neue Kriterienkatalog des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) für die Kommunen. Damit unterscheiden sich die dortigen Bedingungen deutlich von tariflichen Regelungen auf Bundes- und Länderebene, die hinsichtlich der Eingruppierung ihrer Beschäftigten im Rahmen des „*Tarifvertrags der Länder*“ (TV-L) weiterhin analog zum BAT vorgehen; dort hat die Gewichtung formaler Studienabschlüsse auch weiterhin einen hohen Stellenwert. Der TVöD bildet hingegen vermehrt die neuen Studiengänge ab, wobei der berufsqua-

lifizierende Abschluss für den gehobenen öffentlichen Dienst zukünftig der Bachelor sein soll. Bachelor-Absolventen sind somit in den Entgeltgruppen TVöD E9 bis TVöD E12 angesiedelt, womit sie durchaus auch leitende Aufgaben übernehmen können. Leitende Aufgaben sind dann der Entgeltgruppe TVöD E12 oder, bei stellvertretender Leitung, TVöD E10/E11 zuzuschreiben (STEPHAN, 2018, 318), wobei es sich um leitende Verwaltungsaufgaben handelt, die niedriger eingestuft werden. Für wissenschaftliche Mitarbeiter hingegen erfolgt weiterhin eine Eingruppierung, je nach Tarifvertrag (TVöD oder TV-L), in die Entgeltgruppen E13 bis E15. Diese werden künftig wohl vornehmlich an den Forschungseinrichtungen tätig sein (STEPHAN, 2018, 318). Was diese Veränderungen mit sich bringen, berichtet Ralph Stephan M.A., Leiter des Hegau-Museums in Singen am Hohentwiel, in seinem Aufsatz „*Als ich einen Archäologen suchte – ein persönlicher Erfahrungsbericht*“ (STEPHAN, 2018). Erwähnenswert erscheint in diesem Kontext, dass der nun allmählich fortschreitenden Öffnung und Etablierung der neuen Hochschulabschlüsse am Arbeitsmarkt eine Diskussion um die Wiedereinführung der alten Hochschulabschlüsse (Diplom, Magister) in Deutschland entgegensteht (CAMPUS & KARRIERE, 2019).

2.2 Wissenschaftlicher Mitarbeiter im öffentlichen Dienst

Nach dem Studium streben viele Archäologen eine Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Universität, einem Museum, einem Denkmalamt oder einer anderen Kulturinstitution an. Es handelt sich hierbei um öffentliche Institutionen, so dass eine Anstellung im öffentlichen Dienst beim Land (TV-L), bei einer Kommune oder bei einem Landkreis (TVöD) über einen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (s. u. Glossar: öffentlicher Dienst) erfolgt. Bei einer Neueinstellung besteht in der Regel eine Probezeit von 6 Monaten (TV-L/TVöD, § 2, Abs. 4), in Einzelfällen kann diese entfallen. Formale Voraussetzung für die Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter ist ein vorheriger wissenschaftlicher Hochschulabschluss. Die Eingruppierung von Berufseinsteigern erfolgt hierbei in die Tarifgruppe TV-L E13 (vgl. Schölzel, TV-L – Entgeltgruppen) oder TVöD 13 (SCHÖLZEL, TVöD-Entgeltgruppen), innerhalb derer anhand von einschlägigen Erfahrungen und ggf. Vorbeschäftigungen eine Zuordnung zu einer Erfahrungsstufe vorgenommen wird (siehe 2.1; Glossar: öffentlicher Dienst).

Die folgenden Entgelt-Beispiele (Abb. 1)² spiegeln die Voraussetzungen der Großzahl von Berufsein-

steiger innerhalb der Entgeltgruppe 13 bei einem Beschäftigungsumfang von 100 % wider (Erfahrungsstufe 1, VBL-Zusatzversorgung, keine Kirchensteuer und keinen Kinderfreibetrag). Für eine Tätigkeit in der Entgeltgruppe TV-L E13 lag im Tarifjahr 2017b³ ein Bruttoentgelt von 3588 € (2123 € netto) vor (vgl. SCHÖLZEL, TV-L-Entgelttabelle 2017 b). Bei einer entsprechenden Tätigkeit nach TVöD 13, Stufe 1 lag das Bruttoentgelt bei 3657 € beziehungsweise 2158 € netto (vgl. SCHÖLZEL - TVöD-Entgelttabelle 2017b). Die tariflichen Konditionen der Beschäftigten der Kommunen fallen demnach etwas besser aus. Zum Vergleich könnte man die Gehälter innerhalb des privatwirtschaftlichen Grabungssektors heranziehen, beispielsweise der Firma Sascha Piffko – Archäologische Untersuchungen (SPAU; vgl. Abb.1), die ihre Gehaltsstruktur in einem Aufsatz im Jahr 2018 offengelegt hat (PIFFKO, 2018, 75, Abb.3). Man erkennt, dass auch private Grabungsfirmen angemessene Löhne zahlen können. Zu einem guten, zukunftsorientierten Arbeitsverhältnis gehören nicht nur das feste, zuverlässige Monatsgehalt, sondern weitere Faktoren, wie etwa eine betriebliche Altersvorsorge, Urlaubsanspruch, Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten, Aufstiegsmöglichkeiten, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Familienfreundlichkeit, vom Arbeitgeber gestellte Dienstfahrzeuge, Arbeitsbekleidung und Arbeitsmaterialien – all dies ist beim Vergleich jenseits des reinen Bruttolohns zu berücksichtigen (PIFFKO, 2018, 76).

2.3 Tätigkeiten in kommunalen Museen: oft nur ab TVöD 9b

Der Museumslandschaft liegt ein breites Aufgaben- und Tätigkeitsspektrum zugrunde, das sich in die Bereiche Sammlung, Forschung, Vermittlung, Kommunikation, Besucherdienste sowie Verwaltung, Management und Logistik untergliedern lässt. In vielen Institutionen werden heute Museumspädagogik, Öffentlichkeitsarbeit, Marketing sowie Veranstaltungs- und Eventmanagement im Rahmen einer Schnittstelle, die die Ansprache von Besuchern und die Kommunikation der Angebote umfasst, zusammen gedacht (KOLLAR, 2016/17). Finanzielle, personelle und organisatorische Aspekte prägen in diesen Aufgabenbereichen das individuelle Arbeitsprofil. Viele dieser Tätigkeiten, insbesondere die personale Vermittlung, werden dabei häufig von unbezahlten ehrenamtlichen oder freien Kräften übernommen (KOLLAR, 2016/17; SCHODER, 2017). Die verschiedenen Tätigkeiten sowie ihre Anforderungsprofile werden in einem Leitfaden des Deutschen Museumsbunds (DMB, 2010, 18) näher umrissen.

Beschäftigung	Vergütung in € 100 %	Vergütung in € 50%/65 %
Wissenschaftlicher Mitarbeiter (TV-L E13)	3588 (2123)	
Wissenschaftlicher Mitarbeiter (TVöD E13)	3657 (2158)	
Museumsleitung (TVöD 12)	3280 (1985)	
Stellvertr. Museumsleitung (TVöD 10)	3057 (1878)	
Museumspädagoge (TVöD E9b)	2711 (1707)	
Wiss. Volontär (TVöD E13, 50 %)		1829 (1250)
Referendar (A 13, Mittel in Deutschland)		1248 (ca. 1000-1200)
Promotion – Graduiertenkolleg, SFB (TV-L E13, 65 %)		2332 (1512)
Grabungsleiter (SPAU)	2800	
Grabungstechniker (SPAU)	2500	
Restaurator (SPAU)	2500	
Zeichner (SPAU)	1920	
Grabungshelfer (SPAU)	1700	

Abb. 1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse: Berufseinstiegsgehalt im öffentlichen Dienst (Erfahrungsstufe 1), Tarifjahr 2017b und Lohnspiegel der Firma SPAU.

- Erläuterungen:
- Vergütung des öffentlichen Dienstes richtet sich nach der Entgelttabelle 2017b (Stufe 1, Beschäftigungsumfang 100 %, Krankenkasse 15,5 %, VBL-Zusatzversorgung, keine Kirchensteuer, kein Kinderfreibetrag, Steuerklasse I).
 - Volontäre sollten nach DMB-Empfehlung nach 50 % TV-L/TVöD vergütet werden, die Praxis spiegelt jedoch eine heterogene Vergütungspraxis (s. u. Volontäre).
 - Referendare sind Beamte auf Widerruf, daher zahlen sie kaum Steuern und erhalten eine sog. Beihilfe zur Deckung ihrer Krankheitskosten, wenn sie privat versichert sind.
 - Sascha Piffko – Archäologische Untersuchungen (SPAU; vgl. dazu PIFFKO, 2018, 76 Abb. 3): Angabe der Bruttogehälter und Arbeitsbedingungen (sozialversichertes Anstellungsverhältnis, jährlicher Urlaubsanspruch 28 Tage, 5 Tage Sonderurlaub für Fortbildung, jährliche Kleidungsprämie, Nutzung der Firmenwagen).

Für Geisteswissenschaftler gestaltet sich der Berufseinstieg in den Kulturbereich oft schwierig, mitunter auch wegen der hohen Konkurrenz durch beispielsweise Absolventen aus dem Bereich Kultur-Management und/oder Tourismus. Diese Studiengänge finden sich an Universitäten und Fachhochschulen, wobei der klare Praxis-

bezug an FHs einen nennenswerten Vorteil mit sich bringt. Sowohl Berufseinsteiger wie auch erfahrene Berufstätige sehen sich in diesem Bereich jedoch häufig prekären Beschäftigungsbedingungen gegenüber (SCHODER, 2017; DGUF & DGUF-AK BERUFSVERBAND, 2017, 19-20).

Praktika sind in diesem Bereich zumeist unvergütet, während Volontariaten (siehe 3.1.) und Trainee-Stellen sehr heterogene Löhne zugrunde liegen. Sie können mit 40 %/50 % TV-L/TVöD E13 entlohnt sein, rangieren häufig aber auch im Bereich des Mindestlohns oder sogar darunter (s. u. Glossar: Mindestlohn; Volontariat). Ein Großteil der museumspädagogischen Aufgaben in kommunalen Museen wird von freien Kräften bestritten (siehe 2.5). Hinzu kommt, dass Verträge, insbesondere im Tätigkeitsfeld der Museumspädagogik, zumeist befristet oder projektgebunden sind. Dadurch ist eine Planungssicherheit für den Arbeitnehmer in vielerlei Hinsicht geradezu unmöglich. Betroffen sind mitunter die existenzielle Sicherheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie es auch auf viele Anstellungsverhältnisse in der Denkmalpflege oder an den Universitäten zutrifft. Gerade die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, die sich der öffentliche Dienst eigentlich auf die Fahne schreibt, ist noch lange nicht in Sicht (DGUF & DGUF-AK BERUFSVERBAND, 2017, 7-9; 19-20).

2.4 Der öffentliche Dienst in staatlichen Museen

Auch in den staatlichen Museen von Bund und Ländern erfolgt eine Eingruppierung des Beschäftigten entsprechend des Hochschulabschlusses vornehmlich in die Entgeltgruppen TVöD/TV-L E9 bis E12/13. Wer „konzeptionelle und steuernde Tätigkeiten“ übernimmt, sollte nach Elke Kollar (KULTURELLE BILDUNG ONLINE, 2016/17) grundsätzlich als wissenschaftlicher Mitarbeiter mit einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 13 eingestellt werden (SCHODER, 2017). Die Beobachtung des aktuellen Stellenmarkts zeigt aber eine gewisse Heterogenität bei der Eingruppierung und Tätigkeit in Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber. Insbesondere innerhalb der Museumspädagogik sind die Aufgabenbereiche und Strukturen heute vielfältiger als in den vergangenen Jahrzehnten (KOLLAR, 2016/17). Mitarbeiter, die vornehmlich vermittelnden und kommunikativen Tätigkeiten (Museumspädagogik, Workshops, Öffentlichkeitsarbeit, Social Media, Events usw.) nachgehen, werden häufig ab TVöD 9b eingruppiert. Viele Tätigkeiten mit kommunikativem Charakter werden mehr und mehr der Museumspädagogik zugeordnet, wobei nicht selten freie Mitarbeiter damit betraut werden

(siehe 2.5). Infolge des Strukturwandels im öffentlichen Dienst der Kommunen (siehe 2.1), der sich bisher in Baden-Württemberg abzeichnet, werden seit 2017 auch leitende Funktionen der Entgeltgruppe TVöD E 12 und stellvertretende Leitung der Entgeltgruppe TVöD E10/11 zugeschrieben (STEPHAN, 2018, 318). Daraus ergeben sich folgende Entgeltbeispiele für die Erfahrungsstufe I (Rahmenbedingungen siehe Abb.1 Erläuterung): TVöD E 9b: 2711,10 € (1707 € netto); TVöD E10: 3056,61 € (1878 € netto); TVöD E12: 3280 € (1985 €).

2.5 Freie Mitarbeit (Freelancer) in privaten und staatlichen Museen

Eine andere, sehr häufige Form der Mitarbeit im Kulturbereich ist freiberuflich oder gewerblich geprägt, wobei freie und nebenberufliche Tätigkeit wiederum in freiberuflicher oder gewerblicher Form ausgeführt werden kann (s. u. Glossar: freiberufliche Tätigkeit). Eine Erhebung aus dem Jahr 2007 ergab, dass von den ca. 20.000 in den deutschen Museen beschäftigten Personen (exklusive der zentralen museumspädagogischen Dienste) nur 5 % hauptamtlich beschäftigt waren. Freiberufliche bzw. selbstständige Honorarkräfte sowie Freelancer machten insgesamt ca. ein Drittel der Mitarbeiter aus, die ehren- und nebenamtlichen Kräfte sogar knapp die Hälfte. Neben der Zunahme von hauptamtlichen Museumspädagogen ließ sich ebenfalls eine Zunahme von Honorarkräften sowie ehren- und nebenamtlicher Kräfte verzeichnen (GRAF, 2008, 45-53; KOLLAR, 2016/17). Viele dieser Kräfte sind Freelancer, die ein individuell vereinbartes Honorar (siehe 2.5.1 Modellberechnung, **Abb.3**) für eine bestimmte, zuvor festgelegte Tätigkeit bekommen. Museumspädagogen machen durchschnittlich 47 % des Gesamtpersonals musealer Einrichtungen aus, wovon ca. zwei Drittel nur auf Honorarbasis tätig sind (DGUF & DGUF-AK BERUFSVERBAND, 2017, 19-20). Hier besteht ein Vertragsverhältnis (s. u. Glossar: Werkvertrag), jedoch kein Arbeitsverhältnis, sodass der freie Mitarbeiter seine Sozialabgaben eigenständig abführen muss. Daher liegt hier in der Regel Selbstständigkeit vor (KOLLAR, 2016/17).

Auch wenn die Mittel im Kulturbereich, insbesondere in kleineren Häusern, oft begrenzt sind, sollte dies nie zu Lasten des Honorars der freien Mitarbeiter gehen. Die tatsächlich gezahlten Honorare variieren je nach Institution, können aber trotz hoher inhaltlicher Ansprüche oft zu prekären Verhältnissen führen (KOLLAR, 2016/17)⁴ – mitunter kommt es zu einer zu niedrigen Vergütung wissenschaftlicher Tätigkeiten (DGUF & DGUF-AK BERUFSVERBAND, 2017, 20). Der Wettbe-

werb unter den Freelancern resultiert nicht selten in Stundensätzen, die Sozialabgaben und sonstige Betriebskosten kaum zu decken vermögen, d.h. Leistungen werden zu Dumping-Preisen oder sogar kostenlos angeboten (DGUF & DGUF-AK BERUFSVERBAND, 2017, 4-9; 19-24; SCHODER, 2017).

Unabhängig davon, ob ein Honorarvertrag angeboten oder eigenständig ein Angebot für eine Ausschreibung eingereicht wird, sollten Arbeitnehmer resp. Selbständige daher im Vorfeld eine sorgfältige Honorarkalkulation durchführen. Diese fußt auf verschiedenen Kriterien, z.B. Qualifikation und Erfahrung des Dienstleisters, Betriebsausgaben einschl. Aufwendungen für An- u. Abreise (s.u.; siehe 2.5.1 Modellberechnung, **Abb.3**). Es müssen verschiedene Rahmenbedingungen berücksichtigt werden, insbesondere der zeitliche Aufwand einschließlich der Vor- und Nachbereitungszeiten, Termine und notwendige Reisezeiten. Wichtig ist es zu klären, ob ein pauschales Honorar oder einzelne Stunden- und Tagessätze abgerechnet werden können. Ebenso sollte festgehalten werden, um was für eine Tätigkeit es sich handelt (organisatorisch, verwaltend, wissenschaftlich, kreativ), welche Vertragsform (siehe Glossar: Werkvertrag) geschlossen werden soll, welche Nutzungsrechte dem Auftraggeber übertragen werden und ob technisches Equipment gestellt wird (vgl. SCHODER, 2017). Eine Hilfestellung bei der Kalkulation können auch Honorarempfehlungen (**Abb.2**) aus der eigenen oder einer vergleichbaren Branche sein, z.B. vom Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler (BfK) oder Ingenieur- und Architektenkammern. Die BfK-Honorarempfehlungen für archäologische Dienstleistungen (Stand 2018) sehen für Archäologen und Anthropologen Netto-Stundensätze (exkl. USt.) von 56,45 €, für Techniker 41,05 €, für Zeichner 35,92 € und für Helfer 30,47 € vor (BfK, 2018).

Auf der ver.di-Seite „*mediafon.net*“ (siehe Infokasten) finden sich einzelne Einblicke in die tatsächlich in Rechnung gestellten Honorar-Stundensätzen von Selbstständigen (ver.di - Referat Selbstständige - Honorarumfrage). Diese zeigen für die Archäologie auf, dass in der Praxis die BfK-Honorarempfehlungen nicht oder eher selten umgesetzt werden. Tatsächlich, so Sascha Piffko (SPAU), würden trotz steter Erhöhung der BfK-Sätze die Reallöhne stagnieren. Bei der Honorarkalkulation (siehe 2.5.1 Modellberechnung) zu berücksichtigen seien nicht nur Steuer, Sozialabgaben sowie Betriebskosten, sondern auch die Berücksichtigung der tatsächlich abrechenbaren Stunden, die Piffko bei etwa 20-25 Stunden/Woche veranschlagt. Hinzu käme ein Tag pro Woche für die Verwaltung, außerdem jährlich ca. 30 Tage Urlaub, 10 Tage Ausfall wegen Krankheit und ca. 60 Tage ohne Arbeit (vgl. ANDREAS HERZOG, 2014 - Stundenlohn berechnen). Das heißt, am Anfang einer Stundensatz-Kalkulation sollte die Frage nach den tatsächlich abrechenbaren Stunden stehen und dem angestrebten Grundgehalt, das der Selbstständige erwirtschaften möchte oder muss. Da die Steuer in der Regel jährlich abgeführt wird, sind im laufenden Betrieb entsprechende Rücklagen zu bilden.

Für Berufseinsteiger, die zumeist nur über wenige finanzielle Rücklagen verfügen, ist in Anbetracht der finanziellen Risiken (s.o.) zumeist ein sozialversichertes Arbeitsverhältnis attraktiver. Wer sich für eine freie Tätigkeit interessiert, sollte sich zwingend mit der Rechtslage vertraut machen, Beratungsmöglichkeiten nutzen (z.B. Empfehlungen des Bundesverbands freiberuflicher Kulturwissenschaftler) und sich trotz eines harten Wettbewerbs nicht mit unangemessen niedrigen Honoraren abspesen lassen (s.u. Glossar: Freiberufliche Tätigkeit, Selbstständigkeit usw.). Der ständig wachsende Markt der Freiberuflichen und Selbständigen

Honorarzonen BfK	Honorarempfehlungen Ingenieur- und Architektenkammer Baden-Württemberg
Honorarzone 1 (wiss. Tätigkeit, Beratung, Forschung) 60-80 €	Gruppe I (Büroinhaber) 90 €
Honorarzone 2 (praktische Tätigkeiten) 40-60 €	Gruppe II (Diplomingenieur/Bautechniker/Vermessungstechniker) 70 €
Honorarzone 3 (Führung/wiss. Fachvorträge) individuelle Pauschale	Gruppe III (Bauzeichner) 55 €

Abb. 2 Honorarempfehlungen.

Erläuterungen: Die für Kulturwissenschaftler durch den Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler (BfK) vorgeschlagenen Stundenhonorare⁵ (Stand 8.3.2015) untergliedern sich je nach Dienstleistung in 3 Honorarzonen zuzüglich möglicher Nebenkosten (Büroebenenkosten, Fahrtkosten, Übernachtungskosten) sowie der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

Ingenieur- und Architektenkammer in Baden-Württemberg: Brutto-Honorarempfehlungen für die Gewährleistung qualitativer Arbeit (BÜHLER, 2015 – Merkblatt).

zeigt, dass es bei einem aktuellen Berufseinstieg nicht mehr zwangsläufig notwendig ist, die wissenschaftliche Weiterqualifizierung im Sinne einer Promotion oder gar Habilitation anzustreben, um freiberuflich oder selbstständig zu arbeiten.

Infokasten

- Bundesverband der Freien Berufe, 2012. Leitfaden zur erfolgreichen Existenzgründung in Freien Berufen (Stand 17.1.2012): <http://www.freie-berufe-sh.de/Downloads/Leitfaden%20zur%20erfolgreichen%20Existenzgruendung%20in%20FB%20120117.pdf> [19.8.2019].
- Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler: <http://www.b-f-k.de/service/info-honore.php> [19.8.2019].
- Mediafon.net – selbststaendigen.info: <https://selbststaendigen.info/> [27.8.2019].
- Karrierepropeller – Als Honorarkraft arbeiten: Das gibt es zu beachten! <http://www.karrierepropeller.de/als-honorarkraft-arbeiten/> [19.8.2019].
- Startup Report: <http://www.startup-report.de/honorarkraft/> [18.8.2019].

2.5.1 Selbstständigkeit Modellberechnung

Die folgende Modellberechnung⁶ (Abb. 3) geht von einer Arbeitswoche mit 25 abrechenbaren Stunden aus (100 Stunden/Monat). Dabei zeigt sich, dass mit einem Stunden-Bruttolohn von 32,67 € (exkl. USt) gerade einmal das Existenzminimum von ca. 1.000 € erreicht werden kann. Grabungsfacharbeiter gaben auf der Selbstauskunftsseite (siehe 2.5 Infokasten) von ver.di. ein Honorar von 25-30 €/Stunde an, Grabungsleiter ein Honorar von ca. 50 €/Stunde, was gemäß unserer Modellrechnung einem Nettostundenlohn von ungefähr 15-17 € entspricht. Die freiwillige Arbeitslosenversicherung für Selbstständige wurde hier aufgrund der stark rückläufigen Versicherungszahlen der letzten Jahre nicht berücksichtigt. Als Gründe werden mitunter

- zu hohe Beiträge,
- eine lange Versicherungslaufzeit von fünf Jahren und
- der Kostenzwang, der auch in Monaten mit geringer Auftragslage oder witterungsbedingten ‚Pausen‘ zu tragen ist, genannt (näheres dazu bei FISCHER, 2018 – Freiwillige Arbeitslosenversicherung).

2.6 Privatwirtschaftliche Dienstleistungen / Grabungsarchäologie

Seit den 1990er Jahren stellt die Privatwirtschaft in der deutschen Archäologie, gerade in Bezug auf Grabungsfirmen, einen stark wachsenden Markt

dar. Nach einer Analyse von Philip Lüth (2017) sind „Insgesamt (...) in Deutschland Anfang dieses Jahres (2017) 86 Unternehmen tätig. Wobei die größten Firmen an mehrere Standorten Niederlassungen betreiben“ (LÜTH, 2017). Der Grabungssektor stellt nicht den einzigen Bereich dar, in dem es möglich ist, privatwirtschaftlich innerhalb der Archäologie zu arbeiten (s.u. Glossar: Freiberufliche Tätigkeit; siehe 2.5). Insgesamt betrachtet stellt der Bereich der privatwirtschaftlichen Archäologie ein weites, bisher unübersichtliches Feld dar und bedürfte einer ausführlichen Besprechung, die an anderer Stelle erfolgen soll.⁸

Es ist sowohl mit Bachelor- als auch Masterabschluss möglich, Bewerbungen bei Grabungsfirmen einzureichen oder auch als selbstständiger Archäologe im Grabungssektor tätig zu sein. Gleiches gilt für jede weitere wissenschaftliche Qualifikation. Neben regulären Arbeitsverhältnissen oder einer Selbstständigkeit besteht allerdings auch im Grabungssektor das Risiko der Scheinselbstständigkeit (s.u. Glossar: Freiberufliche Tätigkeit). Sofern ein Arbeitsverhältnis zustande kommt, gilt auch hier der gesetzliche Mindestlohn (siehe Glossar: Mindestlohn; Arbeitsverhältnis). Nennenswert erscheint hier der häufig auftretende Werkvertrag (s.u. Glossar: Werkvertrag) als oft prekäre Beschäftigungsform, der das unternehmerische Risiko auf den Arbeitnehmer abwälzt. Geld wird beispielsweise nur gegen tatsächlich geleistete Arbeit ausbezahlt, d.h. bei Krankheit, Schlechtwetter, an Feiertagen u.ä. kommt es zu finanziellen Ausfällen. Die Modellberechnung (Abb. 3) zeigt auf, mit welchen hohen Kosten- und Risikofaktoren zu rechnen ist. Daher sollte gut bedacht sein, ob man sich tatsächlich auf einen Werkvertrag einlässt. Führt der Arbeitnehmer die Sozialversicherungsabgaben nicht adäquat ab, kann der Tatbestand der Scheinselbstständigkeit erfüllt sein, der bei Aufdeckung durch das Finanzamt in ein Strafverfahren mündet.⁹

3. Berufsbezogene Weiterqualifizierung – Das Volontariat in Museum und Denkmalpflege

3.1 Volontariat

Volontariate stellen für viele Archäologen nach Abschluss des Studiums (Master, Magister, Diplom) bzw. nach der Promotion (RUPP, 2016, 5; 38) eine reizvolle Möglichkeit der berufsbezogenen Weiterqualifizierung dar, die in der Regel zwei Jahre umfasst (DMB, 2018, 9). Volontariate werden von Museen (BEYER ET AL., 2009, 6), aber auch Denkmalämtern und anderweitigen Kultureinrichtungen angeboten. Die Träger sind damit weitgehend Län-

Grundgehalt (netto)	1000 €	1500 €	2000 €
Wochenarbeitsstunden	25	25	25
Monatsarbeitsstunden	100	100	100
Stundenlohn (netto) = Grundverdienst	10 €	15 €	20 €
Betriebsausgaben/Jahr ¹⁰ (Miete, Auto, Tachymeter, Werkzeug, Ausrüstung etc.)	20.000 €	20.000 €	20.000 €
Material & Betriebskosten/Stunde	1,67 €	1,67 €	1,67 €
Büroarbeitszeit (ca. 20%)	20% von 10 € = 2 €	20% von 15 € = 3 €	20% von 20 € = 4 €
Urlaub (ca. 10%)	10% von 10 € = 1 €	10% von 15 € = 1,5 €	10% von 20 € = 2 €
Krankheitsausfall (ca. 5%)	5% von 10 € = 0,50 €	5% von 15 € = 0,75 €	5% von 20 € = 1 €
Wagnis (Winter, schlechte Auftragslage etc. ca. 15%)	15% von 10 € = 1,50 €	15% von 15 € = 2,25 €	15% von 20 € = 3 €
Modellberechnung Stundenlohn (ohne Versicherung, Steuern etc.)			
Grundgehalt	10 €	15 €	20 €
Material etc.	+ 1,67 €	+ 1,67 €	+ 1,67 €
Büroarbeitszeit	+ 2 €	+ 3 €	+ 4 €
Urlaub	+ 1 €	+ 1,5 €	+ 2 €
Ausfall	+ 0,50 €	+ 0,75 €	+ 1 €
Wagnis	+ 1,50 €	+ 2,25 €	+ 3 €
Stundenlohn	= 16,67 € (≈ 17 €)	24,17 € (≈ 24 €)	31,67 (≈ 32 €)
Rentenversicherung (18,6%)	18,6% von 17 € = 3,16 €	18,6% von 24 € = 4,46 €	18,6% von 32 € = 5,95 €
Versicherungen (Haftpflicht, Unfall, Rechtsschutz etc.)	30% von 17 € = 5,1 €	30% von 24 € = 7,2 €	30% von 32 € = 9,6 €
Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld (14,6% + 1% Zusatzbeitrag)	15,6% von 17 € = 2,6 €	15,6% von 24 € = 3,74 €	15,6% von 32 € = 4,99 €
Pflegeversicherung (2,8%)	2,8% von 17 € = 0,48 €	2,8% von 24 € = 0,67 €	2,8% von 32 € = 0,89 €
Steuer (24-42%)	26% von 17 € = 4,42 €	31% von 24 € = 7,44 €	35% von 32 € = 11,2 €
Modellberechnung Stundenlohn (ohne Mehrwertsteuer)			
Grundgehalt	17 €	24 €	32 €
ohne Steuer, etc.	+ 3,12 €	+ 4,46 €	+ 5,95 €
Rentenversicherung	+ 5,1 €	+ 7,2 €	+ 9,6 €
Versicherung	+ 2,6 €	+ 3,74 €	+ 4,99 €
Krankenversicherung	+ 0,48 €	+ 0,67 €	+ 0,89 €
Pflegeversicherung	+ 4,42 €	+ 7,44 €	11,2 €
Steuer	32,67 €	47,51 €	64,63 €
Stundenlohn			

Abb. 3 Nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten – Modellberechnung des Brutto-Stundenhonorars.
Erläuterungen:

- Rentenversicherung: seit 2018 18,6% (Deutsche Rentenversicherung).
- Krankenversicherung: 14,6% Mindestbeitrag für Selbstständige inkl. Krankengeldanspruch (dazu: AOK Baden-Württemberg), dazu kommt ein individueller Krankenkassen Zusatzbeitrag (Krankenkassen Deutschland), hier 1%.
- Einkommensteuer: Steuersatz von 24-42% zwischen 13.469 € und 52.881 € Einkommen (vgl. Busch, 2018 – Steuer; SCHRÖDER, 2018 – Einkommenssteuergrundtabelle 2018). Steuersatz o. Solidaritätszuschlag/Kirchensteuer.
 - Modellberechnung ohne Arbeitslosenversicherung, wegen rückläufiger Zahlen (s. o.).
- Modellberechnung ohne Umsatzsteuer; diese ist fällig, wenn die Honorarkraft nicht unter die Kleinunternehmerregelung fällt (Umsatzsteuergesetz, § 19 vgl. dazu BEILHAMMER, 2017 – Honorarkraft).

der, Kommunen oder der Bund (RUPP, 2016, 3). Es handelt sich um eine berufsbezogene Ausbildung (nach § 26 in Verbindung mit §§ 10 bis 23; 25 Berufsbildungsgesetz) mit dem Ziel, die Institution und ihre Aufgaben in der Praxis kennenzulernen, z.B. Kenntnisse der musealen Tätigkeit (DMB, 2018). Durch die Übertragung von (Teil-) Projekten

an den Volontär soll die Befähigung zur eigenverantwortlichen Arbeit gestärkt werden. Im Hinblick auf zahlreiche Unterschiede zwischen Soll und Ist der tatsächlichen Volontärs-Praxis wurde die Initiative „Vorbildliches Volontariat“ durch den AK Volontariat des DMB gegründet (AK Volontariat). Zu seinen zentralen Aufgaben gehört die Förde-

zung der Vernetzung der Volontäre, die Durchsetzung ihrer Belange sowie die Bekanntmachung des durch den DMB und den *International Councils of Museums* (ICOM) Deutschland herausgegebenen „Leitfaden für das wissenschaftliche Volontariat“ (vgl. dazu BEYER ET AL., 2009). Im März 2018 ist ein aktualisierter Leitfaden erschienen, der sich auch mit der rechtlichen Situation der Volontäre befasst. Dieser basiert auf den Grundsätzen der Beschäftigung von wissenschaftlichen Kräften als Volontäre an Museen, die 1995/1999 vom Kulturausschuss der Konferenz der Kultusminister der Länder beschlossen wurden. Die Grundsätze sollen insbesondere den heterogenen Inhalten, Anforderungen und Bedingungen entgegenwirken (vgl. dazu DMB, KMK-Grundsätze). In den vergangenen Jahren zeichnete sich demzufolge im Museumsvolontariat eine Entwicklung hin zu spezialisierten Volontariaten ab, was im Gegensatz zu seinem grundsätzlich breiten Ausbildungscharakter steht. Bisweilen – nach manchen Ansichten auch häufig – dient die Betrauung der Volontäre mit speziellen, bereichsbezogenen Aufgaben der Kompensation fehlender wissenschaftlicher Museumsmitarbeiter, wobei es sich schlichtweg um den Missbrauch der Volontäre als billige Ersatzkräfte handelt. Den bis dato schwammig formulierten Ausbildungsinhalten, der mangelnden Rechtssicherheit, der z. T. geringen Entlohnung und weiteren Schwierigkeiten soll mit dem neuen Leitfaden des DMB und der Verortung des Volontariats als „Ausbildung im Sinne eines ‘anderen Vertragsverhältnisses’ nach dem Berufsbildungsgesetz“, bei dem es sich ausdrücklich nicht um eine Weiterbildung oder ein Trainee-Programm handelt, entgegengewirkt werden (DMB, 2018; DGUF & DGUF-AK Berufsverband, 2017, 20).

Einblicke in die Zufriedenheit und verbesserungswürdigen Aspekte liefern die alljährlich vom AK Volontariat des DMB durchgeführten bundesweiten Befragungen zur Situation der Volontäre (vgl. dazu AK VOLONTARIAT SITUATION DER VOLONTÄR*INNEN, 2012-2016). Hier lässt sich gut beobachten, inwieweit die teilweise prekären Verhältnisse dank des neuen Leitfadens, der Initiative vorbildliches Volontariat und der Rechtssicherheit durch das rahmengebende Berufsbildungsgesetz verbessert werden konnten.

Bei einem Volontariat handelt es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, bei dem der Volontär eine regelmäßige Vergütung erhält, von der Einkommensteuer, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung abgeführt werden (s. u. Glossar: Arbeitsverhältnis; Sozialversicherung). In den Museen, der Denkmalpflege oder anderen Kulturinsti-

tutionen orientiert sich die Vergütung (**Abb.1**) an den jeweils geltenden Tarifverträgen für öffentlich Bedienstete (siehe Glossar: öffentlicher Dienst). Nach §§ 17,26 Berufsbildungsgesetz soll eine dem Lebensalter angemessene Vergütung gewährt werden, die mindestens jährlich steigen sollte (DMB, 2018, 9). Die „Empfehlung zur Vergütung von wissenschaftlichen Volontären in Museen“ des DMB sowie der ICOM Deutschland (2007) sah bereits seit 2007 eine Eingruppierung nach 50 % TVöD 13 vor (vgl. dazu AK Volontariat – Initiative Vorbildliches Volontariat), da es sich bei den Volontären um wissenschaftlich qualifizierte Kräfte handelt (DMB & ICOM Deutschland, 2009, 7). Die Bemessungsgrundlage der Vergütung beruht darauf, dass das Volontariat der spezifischen Qualifizierung dient, weshalb den Volontären nur die Hälfte der tariflichen Vergütung zusteht (DMB, 2018, 9). Legt man die Empfehlungen zugrunde (50 % TV-L/TVöD E 13), so hätte ein Volontär in einem öffentlichen Museum im Jahr 2017 ein Bruttoentgelt von ca. 1829 € (1250 € netto; entspricht Tarifentgelttabelle 2017b) zu erwarten gehabt. Im Anschluss an ein solches, in der Regel auf zwei Jahre befristetes Arbeitsverhältnis besteht ein Anspruch auf ALG I (s. u. Glossar: Arbeitslosengeld). Da es sich hier nur um eine Vergütungs-Empfehlung handelt, kommt es in den Museen durchaus vor, dass die Vergütung geringer ausfällt (AK VOLONTARIAT BAYERN – Infos rund um das Volontariat). Die bundesweite Befragung der Volontäre erhebt auch Daten zur finanziellen Situation, zum Ausbildungsplan, zu Weiterbildungsmöglichkeiten sowie zu Inhalten des Volontariats. Für 2016 zeichnete sich bei 125 Befragten ein durchschnittliches Bruttoentgelt von 1578 € ab, was deutlich unter der Empfehlung liegt. So waren 56 % der Befragten in 50 % TVöD E13 eingruppiert, 8 % hingegen in 40 % TVöD E13, 10 % erhielten den Mindestlohn, 9 % waren in Anlehnung an die Beamten-Anwärterbezüge beschäftigt. Gemessen an der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung sowie den im Kulturbereich häufig anfallenden Überstunden verdienen Volontäre demnach oft nicht einmal den Mindestlohn: selbst diejenigen, die nach Empfehlung vergütet werden, erhielten nur einen Netto-Stundenlohn von 7,80 €. Bedenkt man, dass der Anstellung als Volontär oft mehrere wissenschaftliche Hochschulabschlüsse (Bachelor, Master, ggf. Promotion) vorausgehen und häufig bereits Vorbeschäftigungszeiten (Praktika) in Museen und/oder der Denkmalpflege vorliegen, stellt sich die Frage, ob eine Vergütung unterhalb des Mindestlohns seitens

des Arbeitgebers angemessen ist, und seitens des Arbeitnehmers – selbst wenn die Beschäftigung mit dessen Weiterqualifizierung einhergeht – akzeptabel ist (vgl. auch DGUF & DGUF-AK BERUFSVERBAND, 2017, 20). Betont sei an dieser Stelle, dass die Zugangsvoraussetzung für das Volontariat an Museen zwar einen wissenschaftlichen Abschluss (d. h. Master, Magister, Diplom) voraussetzt, tatsächlich aber die Mehrzahl der Ausschreibungen mit dem Zusatz „Promotion erwünscht“ versehen ist (DMB, 2018, 7). Im Vergleich zu den Volontären verdient eine wissenschaftliche Hilfskraft (Master-Abschluss), wohlgermerkt mit bedeutend geringerer Arbeitsverantwortung, deutlich mehr, nämlich ungefähr doppelt so viel (ca. 15 bis 16 €/Stunde). Nicht verwunderlich ist daher, dass ca. ein Drittel der befragten Volontäre angab, während ihres Volontariats weitere Einkommens- bzw. Finanzierungsquellen zu benötigen. Am häufigsten wurde die Unterstützung durch die Eltern (38 %) sowie eine Nebentätigkeit (27 %) genannt (RUPP, 2016, 15; 18; 19). Auch wenn die Ausbildung sicherlich wertvolle Praxiserfahrung bietet, erscheint das Volontariat trotz der begrüßenswerten Initiativen des DMB oft als Zeit einer äußerst prekären Beschäftigungssituation.

Infokasten

- Leitfaden für das wissenschaftliche Volontariat am Museum: <http://www.museumbund.de/wp-content/uploads/2017/03/leitfaden-volontariat-2009.pdf> [27.8.2019].
- Leitfaden für das wissenschaftliche Volontariat am Museum: <https://www.museumbund.de/wp-content/uploads/2018/03/2018-leitfaden-volontariat-web.pdf> [21.5.2019].
- Deutscher Museumsbund - Das Volontariat: <http://www.museumbund.de/fachgruppen-und-arbeitskreise/arbeitskreis-volontariat/das-volontariat/> [27.8.2019].
- KMK-Fortbildungsinhalte für ein wissenschaftliches Volontariat (Anlage zu Ziffer 5 der KMK-Grundsätze): <http://www.museumbund.de/wp-content/uploads/2017/06/fortbildungsinhalte-fuer-ein-wissenschaftliches-volontariat.pdf> [27.8.2019].
- KMK-Grundsätze für die Beschäftigung von Volontären/Volontärinnen in der Denkmalpflege (1998): http://www.museumbund.de/volontariat_kmk-grundsätze/ [27.8.2019].
- Arbeitsgruppe Volontärinnen und Volontäre in der Denkmalpflege: Empfehlungen und Standards für die Volontärausbildung: <http://www.museumbund.de/wp-content/uploads/2017/06/empfehlungen-und-standards-fuer-die-volontarsausbildung.pdf> [27.8.2019].

3.1.1. Inhalte & Struktur des Museums-Volontariats

Den Inhalten des Museums-Volontariats liegt ein individueller Ausbildungsplan zugrunde,

welcher zu Beginn schriftlich fixiert wird. Für die Umsetzung des Plans haben das Museum als Ausbildungsträger sowie ein für die Qualifizierung des Volontärs zuständiger Mitarbeiter Sorge zu tragen (DMB, 2018, 8). Die Betreuung des Volontärs muss institutionell durch eine fest angestellte Vollzeitkraft mit wissenschaftlicher Ausbildung gewährleistet werden. Der regelmäßige Abgleich von Struktur und Arbeitsschwerpunkten des Ausbildungsplans hat eine hohe und vergleichbare Qualität der Volontariate untereinander zum Ziel. Die Inhalte können als einzelne Abschnitte oder in Form gezielter Fortbildungen vermittelt werden (BEYER ET AL., 2009, 10). Der Ausbildungsplan sollte die praktische Tätigkeit in möglichst vielen Fachbereichen der Institution vorsehen, wobei die Ausbildung innerhalb eines einzelnen Fachbereichs eine Dauer von zwölf Monaten nicht übersteigen darf. Der Leitfaden des Deutschen Museumsbunds nennt sieben Fachbereiche: Sammlung, Erhaltung und Bewahrung, Dokumentation und Forschung, Ausstellung, Bildung und Vermittlung, Kommunikation, Management und Verwaltung (DMB, 2018, 8).

Die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit der 2016 befragten Volontäre lag bei 39 bis 40 Stunden, wobei tatsächlich regelmäßig Überstunden von bis zu 20 Stunden anfielen (RUPP, 2016, 16). Weiteres zu den Rahmenbedingungen findet sich im Leitfaden des DMB (BEYER ET AL., 2009, 10; DMB, 2018, 13). Bemerkenswert ist die geringe Übernahmeperspektive nach einem Volontariat, obwohl es sich bei diesem nach wie vor um „den wichtigsten Zugang zum Berufsfeld Museum für Bewerberinnen und Bewerber mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss“ (DMB, 2018, 4) handelt. Nur 0,8 % der Befragten hatten die Aussicht auf eine unbefristete Stelle, 8,8 % auf eine befristete Stelle, 8 % auf einen Werkvertrag, 51,2 % verneinten eine Übernahmeoption und 38,4 % gaben „vielleicht“ an (RUPP, 2016, 14). Diese Zahlen spiegeln eine prekäre Situation wider und erfordern die Frage nach der Sinnhaftigkeit des Volontariats. Erwähnenswert ist die Tatsache, dass Volontäre kaum Kenntnis vieler für sie wichtiger Belange haben, so kannten z. B. nur 47 % die von der KMK herausgegebenen Leitsätze (Befragung 2016, 20). Die Aussage „weiß ich nicht“ ist bei vielen Fragen stark vertreten: Verlängerung des Volontariats aus persönlichen Gründen (z. B. Elternzeit) 57 %; gezahlte Zusatzleistungen 51 %; Teilnahme an der Initiative „Vorbildliches Volontariat“ 62 %; Bemessungsgrundlage der Vergütung 6 % (RUPP, 2016, 8; 15; 17; 23). All dies spiegelt eine große Unsicherheit vieler Volontäre hinsichtlich ihrer Rechte wider.

3.1.2 Inhalte & Struktur des Denkmalpflege-Volontariats

Im Gegensatz zum Museumsvolontariat, das häufig bei den Kommunen angesiedelt ist, handelt es sich beim Denkmalpflege-Volontariat um ein Ausbildungsverhältnis innerhalb einer Landesbehörde. Damit unterstehen die Volontäre dem Dienstrecht des höheren Dienstes, weshalb sich ihre Vergütung nach den jeweiligen entsprechenden landesrechtlichen Regelungen richtet – in der Regel handelt es sich hierbei um 50 % TV-L E13 (näheres unter 2.1). Sofern es dem Ausbildungsplan nicht entgegensteht, können diese Volontäre auch mit der Erledigung allgemeiner Dienstaufgaben betraut werden. Das Zeugnis dient als Qualifikationsnachweis und wird von allen Fachämtern der Denkmalpflege in der Bundesrepublik Deutschland anerkannt (s.o. KMK Grundsätze Denkmalpflege). Ziel ist die Befähigung zur selbstständigen wissenschaftlichen Tätigkeit in der Denkmalpflege, darunter Bau-, Kunst- und Gartendenkmalpflege, Restaurierung und archäologische Denkmalpflege (DMB, 2018, genauer KMK Grundsätze für Volontäre in der Denkmalpflege). Der Ausbildungsplan dient dem Erwerb von Fachkenntnissen und Fähigkeiten, um den verschiedenen Aufgaben der Denkmalpflege gerecht zu werden – darunter Grundlagen des Denkmalrechts, der Öffentlichkeitsarbeit oder der Inventarisierung, die Umsetzung des Denkmalschutzgesetzes und Verwaltungsaufgaben. Auch soll der Ausbildungsplan die Organisation und Aufgabenbereiche der mit dem Denkmalschutz befassten Behörden skizzieren (s.o. KMK Grundsätze Denkmalpflege).

3.2 Diskussion Volontariat = Referendariat?

Im Folgenden werden das Referendariat (siehe Glossar: Referendariat) und das Volontariat einander gegenübergestellt. Der Vergleich bietet sich an, da es sich in beiden Fällen um eine Weiterqualifizierung bzw. eine Ausbildungssituation handelt, die dem Erwerb relevanter Praxiserfahrung nach dem Studium dient. Gemeinsam ist beiden, dass sie bis auf wenige Ausnahmen eine Dauer von 24 Monaten aufweisen und der Berufsqualifizierung dienen. Um im Schuldienst tätig werden zu können, müssen Referendare bzw. Lehramtsanwärter mittels des Referendariats das zweite Staatsexamen erlangen. Ein Museums-Volontariat ist hingegen nicht zwingend erforderlich, um eine Anstellung im Museum zu erhalten, soll aber die Einstellungschancen durch Weiterqualifizierung erhöhen (DMB, 2018, 4). Im Gegensatz zum Referendariat, bei dem eine klare Regelung zu Struktur, Ablauf, Weiterqualifizierung und Ver-

gütung besteht, herrschte bei den Volontariaten weitgehende Heterogenität. Es gab schlichtweg wenig Verbindliches, an dem sich Volontäre, insbesondere innerhalb der Museen, orientieren konnten, dafür aber verschiedene Leitfäden und Empfehlungen (siehe 3.1; vgl. Befragung des AK VOLONTARIAT 2012-2016), etwa für das vorbildliche Volontariat, das einen Volontariatsvertrag und eine Vergütung von 50 % TV-L/TVöD E13 vorsah. Mit der gesetzlichen Neuregelung des Volontariats (vgl. 3.1; 3.1.1) sind die gesetzlichen Anforderungen nun klar geregelt, darunter fallen beispielsweise der Ausbildungsplan, die Aufgaben des Ausbilders, regelmäßige Mitarbeitergespräche usw. Werden Volontäre gemäß den Empfehlungen vergütet, liegt ihr Netto-Entgelt (z. B. 50 % TVöD E13 2017b = 1250 €) mit den besser besoldeten Referendaren in Baden-Württemberg, Bayern und Brandenburg gleich auf. Ob dies gerechtfertigt ist, insbesondere in Bundesländern, in denen die Vergütung der Referendare geringer ausfällt (vgl. Glossar: Referendariat), ist strittig. Volontäre weisen, seit Umstellung auf das Bachelor- und Mastersystem, in der Regel zwei Hochschulabschlüsse auf, Referendare hingegen nur einen Abschluss (1. Staatsexamen). Referendare erhalten bei Bestehen wiederum deutlich mehr als der Volontär, nämlich das 2. Staatsexamen. Volontäre hingegen erhalten keinen weiteren Abschluss oder akademischen Grad. Die Promotion und die damit verbundene wissenschaftliche Weiterqualifizierung scheint dabei an Bedeutung zu verlieren. Die Übernahmequote nach einem Volontariat ist äußerst gering – sie lag im Jahr 2016 laut einer Befragung zur Situation von Volontären bei unter 20 %. Ein großer Unterschied ist, dass der Referendar mit dem 2. Staatsexamen je nach angestrebter Schulart, regionaler Mobilität, Bedarfslage und der Fächerkombination derzeit sehr gute Übernahmemöglichkeiten in den Staatsdienst hat (siehe Glossar: Referendariat).

4. Wissenschaftliche Weiterqualifizierung: Promotion

Die wissenschaftliche Weiterqualifizierung stellt, neben der beruflichen, für viele Absolventen archäologischer Studiengänge nach wie vor eine attraktive und erstrebenswerte Möglichkeit dar, die zugleich häufig unabdingbar für einen weiteren akademischen Werdegang ist. Der folgende Abschnitt umreißt die Verortungs- und Finanzierungsmöglichkeiten einer Promotion in Deutschland. Neben der strukturierten Promotion im

Sinne eines Beschäftigungsverhältnisses (s. u. Glossar: Arbeitsverhältnis) gibt es auch zahlreiche Möglichkeiten, unabhängiger zu promovieren. Unterschiedliche Formen und Anbieter von Promotionsstipendien (Abb. 4) bieten eine vergleichsweise freie finanzielle Förderung. Es gibt jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Stiftungen, insbesondere die Freiheit bei der Wahl des Promotionsthemas betreffend. Archäologische Stiftungen sind thematisch häufig an Epochen oder geographische Räume gebunden (siehe 4.4). Neben den genannten Optionen, eine Promotion über spezielle Stipendien oder eine Doktorandenstelle zu finanzieren, besteht natürlich auch die Möglichkeit der Selbstfinanzierung durch Jobs, die außerhalb oder innerhalb der Archäologie zu finden sind. Hier gilt ebenfalls der gesetzliche Mindestlohn (s. u. Glossar: Mindestlohn).

4.1 Stipendien

Den Stipendien ist, unabhängig von der Art des Stipendiengäbers, zunächst gemeinsam, dass es sich um eine finanzielle Unterstützung oder Sachleistung für die Finanzierung der Aus- und Weiterbildung von Schülern, Studierenden, Absolventen, Doktoranden, Wissenschaftlern und auch anderen Gruppen handelt. Auch wenn dabei üblicherweise vorab bestimmte Ziele und Fragestellungen vereinbart werden, besteht in der Theorie keine Weisungsgebundenheit, da es sich nicht um ein Arbeitgeber - Arbeitnehmerverhältnis handelt (siehe Glossar: Arbeitsverhältnis). Die Förderungsdauer und -summe (Abb. 4) sowie das Spektrum der „Gegenleistung(en)“ des Stipendiaten sind hierbei abhängig von der Art des Stipendiums. Stipendien sind steuerfrei und unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht (s. u. Glossar: Sozialversicherung), weshalb Beiträge zur Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sowie zur Kranken- und Unfallversicherung vom Stipendiaten ggf. selbst zu entrichten sind. Nebentätigkeiten sind, ebenso wie bei Promotionen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses, meist anzeigepflichtig und in der Regel unerwünscht. Einkommen aus nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten werden vielfach vollständig auf das Stipendium angerechnet, d. h. der Förderbetrag verringert sich. Die Voraussetzungen und Bedingungen für ein Promotionsstipendium, abgesehen von einem höheren Universitätsabschluss (Master/Magister/Diplom), unterliegen den Anforderungen der jeweiligen Vergabestelle und können erhebliche Unterschiede aufweisen. Als Beispiel für eine von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Begabtenförderung des Bundesministeriums für Bildung und For-

schung (BMBF) unabhängige Stiftung sei hier die Gerda Henkel Stiftung erwähnt, die explizit die historischen Geisteswissenschaften inklusive der Archäologie fördert. Die Förderdauer beträgt hier zwei Jahre. Neben einem Grundbetrag (1400 €) lassen sich zudem ein Auslandszuschlag, Familienzuschlag sowie nach Bedarf Reisekosten und Sachkostenerstattung beantragen (z. B. Gerda Henkel Stiftung) (Abb. 4).

4.2 Deutsche Forschungsgemeinschaft

Die DFG fördert Promovierende im Rahmen diverser Programme, darunter Forschungsprojekte (DFG - Wissenschaftliche Karriere) und Sonderforschungsbereiche (SFB), Graduiertenkollegs, integrierte Graduiertenkollegs im Programm von Sonderforschungsbereichen, und bis Oktober 2019 innerhalb von Graduiertenschulen, die die Promotionsstellen und -stipendien vergeben. Als Voraussetzung gelten Motivation, Talent zur Forschung sowie ein entsprechender Interessenschwerpunkt, der Schnittstellen mit dem Themenbereich des jeweiligen Kollegs bzw. Projekts, aufweist. Außerdem sollte der bisherige Werdegang eine nachweislich hohe Leistungsbereitschaft, wissenschaftliches Interesse und nach Möglichkeit erste Erfahrungen im konkreten wissenschaftlichen Arbeiten widerspiegeln.

Stipendiengäber/Promotionsstipendium	Grundbetrag/Monat in €
DFG – Graduiertenkolleg, -schulen	1.365
Begabtenförderungswerke	1.350
Studienstiftung des dt. Volkes	1.350
Gerda-Henkel-Stiftung	1.400
Zukunftsstiftung Heinz Weiler – Hochwacht-Stipendium	1.500
Pro Archaeologia Saxonia – Gerhard- Bersu-Stipendium	500
Stiftung zur Förderung der Archäologie Sachsen-Anhalts-Danneil-Stipendium	1.100
Stiftung Archäologie im Rhein Hessischen Braunkohlerevier	1.200
Stipendium der Hessischen Landesarchäologie und der Stadt Rödermark	400

Abb. 4 Höhe von archäologie-relevanten Promotionsstipendien ohne mögliche Zuschläge (z. B. Sach-, Reise- oder Forschungsmittel, Familienzuschläge etc.).

Sonderforschungsbereiche bestehen aus einer Vielzahl von Teilprojekten, die von einzelnen oder mehreren Wissenschaftlern gemeinsam mit einer Dauer von bis zu zwölf Jahren, die sich in

drei Förderphasen à vier Jahre untergliedern, geleitet werden. Sie zeichnen sich durch eine fächerübergreifende Zusammenarbeit und die Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen aus und haben das Ziel, innovative, anspruchsvolle, aufwendige und langfristig konzipierte Forschungsvorhaben durch die Konzentration von Personen und Ressourcen innerhalb der Hochschule zu ermöglichen (vgl. DFG – Sonderforschungsbereiche).

Graduiertenschulen¹¹ stellten bis Oktober 2019 Einrichtungen der strukturierten Promotionsförderung im Rahmen der Exzellenzinitiative dar. Sie dienen als qualitatives Förderinstrument des wissenschaftlichen Nachwuchses mit dem Ziel, herausragende Doktoranden innerhalb eines exzellenten Forschungsumfeldes zu qualifizieren. Sie tragen zur „*Profilierung und Herausbildung wissenschaftlich führender, international wettbewerbsfähiger und exzellenter Standorte in Deutschland*“ bei (DFG – Graduiertenschulen). Seit Beginn Januar 2019 bis Oktober 2019 werden den Graduiertenschulen allerdings nur noch 30 % des bisherigen Geldes ausgezahlt, danach wird die Bundesregierung den jeweiligen Instituten kein weiteres Geld mehr zur Verfügung stellen. Diese Entscheidung beruft sich auf eine Expertenkommission, die im Januar 2016 argumentiert hat, dass „*Graduiertenschulen [...] mittlerweile an den meisten deutschen Universitäten zum Standard [gehörten] und [...] deshalb keine gesonderte Förderung mehr*“ (KIRSCHGENS, 2018) brauchen. Aufgrund dieses Umstandes wird im Weiteren auf Graduiertenschulen nicht weiter eingegangen.

Infokasten

- Bundesministerium für Bildung und Forschung – Wissenschaftszeitvertragsgesetz: <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html> [27.8.2019].
- Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG: <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> [27.6.2019].
- DFG – Leitlinien zur Bezahlung Promovierender: http://www.dfg.de/formulare/55_02/55_02_de.pdf [27.8.2019].

Graduiertenkollegs sind Hochschuleinrichtungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die seitens der DFG bis zu neun Jahre gefördert werden, wobei eine interdisziplinäre Ausrichtung und internationale Forschergruppen gewünscht sind. Der Fokus liegt hierbei auf der Qualifizierung von Doktoranden im Rahmen eines thematisch fokussierten Forschungsprogrammes sowie eines strukturierten Qualifizierungskon-

zeptes. Die Auswahl der Bewerber erfolgt nach einem leistungsbezogenen und transparenten Verfahren, das sich an den Voraussetzungen der Kandidaten orientiert. Bis Mai 2016 gehörten die Promovierenden zur nicht klar definierten Statusgruppe „*assoziierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler*“, was bei Bearbeitungs-, Begutachtungs- und Entscheidungsprozessen häufig zu Unklarheiten führte. Seit Mai 2017 werden Doktoranden an entsprechenden Stellen des Antrags mit ihren konkreten Aufgaben im Rahmen des Forschungs- und Qualifizierungsprogramms genannt (DFG-Graduiertenkollegs). In der Regel wird zwischen Promovierendem und der Universität ein Arbeits- oder Stipendienvertrag abgeschlossen (s.u. WissZeitVG §2; §3). Internationale Graduiertenkollegs (DFG – wissenschaftliche Karriere) ermöglichen eine gemeinsame Doktorandenausbildung zwischen einem Graduiertenkolleg an einer deutschen Hochschule/Universität und einer ausländischen Partnerschule.

Integrierte Graduiertenkollegs innerhalb von Sonderforschungsbereichen bieten Promovierenden ebenfalls gute Arbeitsmöglichkeiten. Die DFG fördert diese Form der strukturierten Promotion, um positive Erfahrungen und etablierte Strukturen aus dem Programm des Graduiertenkollegs auch für Sonderforschungsbereiche nutzbar zu machen. Durch die gezielte Förderung der wissenschaftlichen Eigenständigkeit, Weiterqualifizierung sowie die enge Einbindung der Promovierenden in einen Forscherverbund soll die Attraktivität für den wissenschaftlichen Nachwuchs erhöht werden (DFG – Integrierte Graduiertenkollegs).

Doktoranden werden im Rahmen der DFG-finanzierten Programme entweder mit einem Stipendium oder einem Arbeitsverhältnis finanziell gefördert. Die DFG empfiehlt in jedem Fall eine beidseitige Betreuungsvereinbarung (DFG – Empfehlung Betreuungsvereinbarungen) zu schließen. Diese regelt die Aufgaben, Pflichten und Rahmenbedingungen der Betreuung. Sowohl das Stipendium als auch die TV-L-Beschäftigung unterliegen einer Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).

Die im März 2016 und Mai 2017 eingetretenen Novellen des seit 2007 bestehenden Gesetzes sehen eine Stärkung der wissenschaftlichen Qualifizierung vor und sollen unsachgemäßen Kurzzeitbefristungen entgegenwirken. Eine angemessene Dauer der Qualifizierungsbefristung sollte dem Projektzeitraum entsprechen (WissZeitVG, § 2,1). Bei Drittmittelfinanzierung bedeutet dies, dass sich der Arbeitsvertrag über die gesamte Phase der Mittelbewilligung erstrecken sollte (WissZeitVG,

§ 2,2). Zu beachten gilt, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz eine Befristung der wissenschaftlichen Qualifizierung auf bis zu sechs Jahre vorsieht, die sich nach der Promotion um bis zu sechs Jahre verlängern kann (WISSZEITVG, § 2, 1). Diverse Faktoren, z. B. Elternzeit, Betreuung und Pflege von Kindern, aber auch eine Beurlaubung hinsichtlich einer wissenschaftlichen Aus-, Weiter- oder Fortbildung im Ausland, können eine Verlängerung der Frist begünstigen (WISSZEITVG, § 2, 5). Studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse werden in Folge der Neuerungen nicht mehr auf die Qualifizierungsbefristung (z. B. Promotion) angerechnet (WISSZEITVG, § 2,3; 6).

Kommt ein Arbeitsverhältnis zwischen Doktorand und Hochschule zustande, wie es vor allem bei Einzelprojekten (sog. „Sachbeihilfen“) und Sonderforschungsbereichen die Regel, aber auch in Graduiertenkollegs möglich ist, erfolgt die Vergütung (Abb.1) der Promotionsstellen meist mit 50 % bis 100 % TV-L E13. In den Graduiertenkollegs handelt es sich um Verträge, die auf 36 Monate befristet sind (s. o.), während in den SFBs Förderphasen zu je vier Jahren besetzt werden und Einzelprojekte meist zwischen diesen Zeiträumen rangieren. In den Geisteswissenschaften umfassen die Stellen in der Regel 65 % TV-L E13 (Vergütung in Erfahrungsstufe 1, 2017b: 2332 € brutto/1512 € netto). Da es sich um ein Arbeitsverhältnis (s. u. Glossar: Arbeitsverhältnis) handelt, fällt Einkommensteuer an, zugleich ist man renten-, pflege- und arbeitslosenversichert, wodurch im Anschluss an die Beschäftigung auch Anspruch auf Arbeitslosengeld I besteht. Dazu kommt die Jahressonderzahlung, sofern man zum 1.12. eines Jahres beschäftigt ist.¹² Die Befristung des Arbeitsverhältnisses kann auf Grundlage des WissZeitVG, § 2 Abs. 1 (Befristungsgrund: Qualifizierung) oder WissZeitVG, § 2 Abs. 2 (Befristungsgrund: Drittmittel) erfolgen (siehe auch BMBF-INTERNETREDAKTION, 2017 – WissZeitVG).

Bei Antritt einer Promotionsstelle herrschen, je nach Vertrag, unterschiedliche Voraussetzungen, wobei in beiden Fällen Reise- und Verbrauchsmittel durch das Kolleg gefördert werden können. In Graduiertenkollegs ist die Förderung auf 36 Monate begrenzt, Abschlussstipendien (vgl. DFG – Promotionsinteressierte) sind nach Ablauf der 36 Förderungsmonate nicht vorgesehen. Es wird vorausgesetzt, dass die Institution ein günstiges Forschungsumfeld und leistbare Promotionsthemen sicherstellt, so dass die Promotion innerhalb von 3 Jahren abgeschlossen werden kann. Gelingt dies nicht, sind die Betreuer bzw. die Universität aufgerufen, eine Abschlussfinanzierung zu gewähren

oder zu vermitteln. Das Promotionsstipendium innerhalb des Graduiertenkollegs ist kein Arbeitsverhältnis, sodass weder die Universität noch die DFG weisungsberechtigte Arbeitgeber sind. Promotionsstipendien können mit 1.365 €/Monat (+ 103 € Sachkosten/Monat) angetreten werden (Abb.4). Verdienste aus wissenschaftlichen Tätigkeiten sind bis zu einer Zusatzverdienstgrenze von bis 6.000 €/Jahr zulässig, alles darüber wird angerechnet (DFG – Promotionsinteressierte).

4.3 Begabtenförderung (Bundesministerium für Bildung und Forschung)

Neben o. g. Finanzierungsoptionen haben angehende Doktoranden die Möglichkeit, im Rahmen der drei Säulen (s. u. Infokasten) des Fördersystems für leistungsstarke und begabte Studierende des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) in Deutschland finanzielle Unterstützung zu erlangen.

Infokasten

- Deutschlandstipendium für Studierende (<https://www.bmbf.de/de/das-deutschlandstipendium-881.html> [27.8.2019])
- Förderung durch Begabtenförderungswerke (<https://www.bmbf.de/de/die-begabtenfoerderungswerke-884.html> [27.8.2019].)
- Mehr als ein Stipendium – Die Angebote der Begabtenförderungswerke für Promovierende und Studierende https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Mehr_als_ein_Stipendium.pdf [27.6.2019].)
- Aufstiegsstipendium für Studierende mit Berufserfahrung <https://www.bmbf.de/de/das-aufstiegsstipendium-882.html> [27.8.2019].)

Allerdings ist eine Promotionsförderung eher bei Begabtenförderungswerken üblich, so dass diese im Folgenden stärker beleuchtet werden sollen. Seit 2005 konnte eine Vervierfachung der von der Bundesregierung geförderten Stipendien für Studierende verzeichnet werden. Der Anstieg beruht auf dem Ausbau der Begabtenförderungswerke und dem Deutschlandstipendium, das gegenwärtig fast so viele Stipendiaten fördert wie die 13 Begabtenförderungswerke zusammen. Letztere umfassen u. a. die Studienstiftung des deutschen Volkes, parteinahe oder konfessionelle Stiftungen wie z. B. die Friedrich-Ebert-Stiftung oder die Rosa-Luxemburg-Stiftung, sowie Stiftungen der Sozialpartner (BMBF-INTERNETREDAKTION, 2016 – Begabtenförderung).

In Deutschland gibt es insgesamt 13 Förderungswerke (vgl. dazu Stipendium Plus - Begabtenförderung im Hochschulbereich - Begabtenförderung) die Studierende und Promovierende fördern. Gemeinsam ist ihnen das Ziel, durch ideelle und finanzielle Förderung hochqualifizierte und verantwortungsbewusste Persönlichkeiten hervorzubringen (s.o. Infokasten). Der Förderung liegen unterschiedliche Voraussetzungen (BMBF - Nebenbestimmung Förderung) des Bewerbers zugrunde, insbesondere die Zulassung zur Promotion an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule.

In den Richtlinien des BMBF finden sich für die Begabtenförderungswerke folgende Rahmenbedingungen (BMBF - Nebenbestimmung Förderung Studierender und Nachwuchswissenschaftler):

- Promotions-Stipendium: 1.350 €/Monat;
- Post-Doc-Stipendium: 1.900 €/Monat.

In der Regel erfolgt die Vergabe nach politischen, sozialen und religiösen Kriterien, aber auch nach guten akademischen Leistungen. Auch sehen manche Stiftungen eine Altershöchstgrenze für Bewerber vor. Die Bezüge werden bei Stipendien aus öffentlichen Mitteln oder aus Mitteln von öffentlichen Stiftungen bezogen. Im Gegensatz zum BAföG müssen die Leistungen nicht rückerstattet werden. Stipendien sind nicht sozialversicherungspflichtig, weshalb eine soziale Absicherung wie z.B. Kranken- und Rentenversicherung eigenständig und aus eigenen Mitteln bestritten werden muss (s.u. Glossar: Sozialversicherung). Das bedeutet, dass nach Ablauf der Promotionsförderung kein Anspruch auf ALG I (s.u. Glossar: Arbeitslosengeld) besteht, zudem wird während der Förderungsphase auch nichts in die Rentenversicherung eingezahlt resp. Zeit auf diese angerechnet. Als steuerfrei gelten Stipendien, wenn der Empfänger mit den Bezügen nicht zu einer bestimmten wissenschaftlichen oder künstlerischen Gegenleistung oder zu einer bestimmten Arbeitnehmertätigkeit verpflichtet wird (HAUFE ONLINE REDAKTION, 2014 - Steuerfreiheit Stipendien). Dazu können weitere Pauschalen und Zuschläge kommen, z.B. die Forschungskostenpauschale (100 €/Monat), Familienzuschlag usw. Einkünfte aus zulässigen Nebentätigkeiten werden nicht auf das Stipendium angerechnet, sofern sie nach Abzug aller anfallenden steuerlichen Abzüge und Vorsorgeaufwendungen 3.070 Euro im Jahr nicht übersteigen (BMBF - Nebenbestimmung Förderung, II. 2. 2). Nicht zulässige Nebentätigkeiten führen zur Beendigung der Förderung bzw. schließen diese aus. Dazu zählen u.a. vergütete Tätigkeiten in Forschung und Lehre an der Hochschule oder

einer außeruniversitären Forschungseinrichtung, sofern diese mehr als ein Viertel der wöchentlichen Promotions-Arbeitszeit überschreiten. Andere Erwerbstätigkeiten dürfen nicht mehr als ein Achtel der wöchentlichen Arbeitszeit überschreiten. Ein weiteres Ausschlusskriterium ist die Förderung für denselben Zweck im selben Zeitraum durch eine andere Stelle (BMBF - Nebenbestimmung Förderung, II. 1.8; 1.8.1).

Die Förderungsdauer beträgt in der Regel 24 Monate und kann aus wichtigen Gründen (Sicherung des Förderungserfolgs/Qualität des wissenschaftlichen Arbeitens, Kindererziehung, Krankheit, Behinderung) um bis zu zwölf Monate verlängert werden. Die Höchstförderungsdauer kann sich zusätzlich im Fall des Mutterschutzes um weitere drei Monate verlängern. Aus familiären oder gesundheitlichen Gründen kann die Förderung mit Zustimmung des Begabtenförderungswerkes für höchstens zwölf Monate unterbrochen werden (BMBF - Nebenbestimmung Förderung, II. 3). Ebenso besteht die Möglichkeit, ein Teilzeitstipendium zu beantragen, das sich auf die halbe Höhe des Stipendienbetrags beläuft (BMBF - Nebenbestimmung Förderung, I. 3.2.2).

Bei der Promotion sollte es sich in der Regel um eine eigenständige wissenschaftliche Leistung handeln, der als Einzelarbeit oder innerhalb einer Arbeitsgruppe nachgegangen werden kann. Als „Gegenleistung(en)“ wird, sofern vorhanden, von dem Stipendiaten die Teilnahme an Seminaren und Kursen des Stipendiengabers erwartet. Genauso sind Berichte über den Studienfortschritt zu schreiben oder Vorträge zu halten. Ebenso besteht die Erwartung, dass Ideale und Werte des Stipendiengabers von Seiten des Stipendiaten geteilt und nach außen hin im weitesten Sinne vertreten werden (vgl. SCHNITTKER - Stipendien-Tipps - Steuern und Sozialabgaben).

4.4 Spezielle Archäologie-Stipendien

Die Vergabe von speziellen Archäologie-Stipendien mit dem Ziel der Promotionsförderung erfolgt zumeist durch archäologische Stiftungen. Zwar gibt es keine öffentliche Zusammenstellung aller Archäologie-Stipendien und -Preise, doch haben sich die Autorinnen durch eingehende Recherche einen umfassenden Überblick erarbeitet, so dass das Folgende auf einer zuverlässigen Gesamtsicht beruht. Den Stipendien liegt häufig eine thematische Verknüpfung der Doktorarbeit mit einem vorgegebenen Raum- und/oder Zeitfenster zugrunde - zu nennen sind u. a. Hochwacht-Stipendium (Baden-Württemberg), Gerhard-Bersu-Stipendium (Sachsen) und Danneil-Stipendium

(Sachsen-Anhalt). Gemeinsam ist ihnen, dass es sich eigenen Angaben zufolge um Stipendien handelt, nicht um weisungsgebundene Arbeitsverhältnisse (s. u. Glossar: Arbeitsverhältnis). Im Gegensatz zu den Begabtenförderwerken unterliegen die Archäologie-Stiftungen jedoch keinen verbindlichen Standards oder Regelungen. Sie selbst bestimmen über Anforderungen, die an Bewerber gestellt werden, sowie die Höhe (**Abb. 4**) und Dauer der Förderung, die Auszahlungsmodalitäten sowie Regelungen zu Nebenbeschäftigungen. Für potenzielle Bewerber bedeutet dies, dass sie sich während ihrer Karriereplanung durch ein sehr heterogenes Angebot arbeiten müssen – eine Mühe, die sich idealerweise mit einer passenden Förderung bezahlt macht. Die Förderhöchstdauer variiert zwischen sechs und 36 Monaten, wobei nicht allen Stipendien das Ziel zugrunde liegt, die gesamte Dissertation zu fördern.

Beispiele spezieller Archäologie Stipendien

Das Hochwacht-Stipendium (Zukunftsstiftung Heinz Weiler) zu bauhistorischer Forschung fördert u. a. Dissertationsvorhaben in einem Zeitraum vom 1. Mai bis zum 31. Oktober in Höhe von 1.500 €/Monat (**Abb. 4**). Voraussetzung ist der thematische Bezug zur Stadt Esslingen, die Publikationsabsicht sowie die 6-monatige Residenz in einer zur Verfügung gestellten Unterkunft in Esslingen am Neckar. Ziel des Stipendiums ist es, den Wissenschaftlern einen Raum zur ungestörten und konzentrierten Forschung zu geben. Außerdem sollen Publikationen zu den verschiedenen Aspekten der Stadtgeschichte Esslingens gefördert werden (STEGMAYER, 2017 – Ausschreibung).

Das Gerhard-Bersu-Stipendium (Pro Archaeologia Saxonia) fördert u. a. Dissertationen mit Bezug zur Archäologie Sachsens, Niederschlesiens oder Böhmens in einer Höhe von 500 €/Monat über einen maximalen Förderzeitraum von 24 Monaten (**Abb. 4**). Die letzte Rate wird erst mit der Annahme der Promotionsarbeit durch die Fakultät ausbezahlt. Das Stipendium wird unabhängig vom Familieneinkommen vergeben, weshalb Nebenbeschäftigungen nicht angegeben werden müssen (Mietsch – Antrag Gerhard-Bersu-Stipendium).

Im Gegensatz dazu sieht das Danneil-Stipendium (Stiftung zur Förderung der Archäologie in Sachsen-Anhalt) – mit Bezug zur Archäologie in Sachsen-Anhalt – bei einer Förderhöhe von 1.100 €/Monat die Anzeigepflicht einer Nebentätigkeit vor (**Abb. 4**). Der Stiftungsrat entscheidet dann über die weitere Förderungswürdigkeit des Stipendiaten. Die Dauer der Förderung liegt bei mindestens zwölf Monaten und kann durch Folgeanträge auf

insgesamt 30 Monate – in Ausnahmefällen auf 36 Monate – ausgedehnt werden. Zu beachten ist hierbei, dass der Verlängerungsantrag für die 3. Förderperiode erst gestellt werden kann, sobald der Abschluss des Promotionsvorhabens naht (Archäologie Stiftung Sachsen-Anhalt – Ausschreibung).

Mit 1.200 €/Monat können Promovierende einer archäologischen oder angrenzenden Disziplin für bis zu 26 Monate gefördert werden, sofern das Thema einen archäologischen Bezug zum Rheinischen Braunkohlegebiet aufweist (Stiftung Archäologie im Rheinhessischen Braunkohlerevier). Die Auszahlung der Raten erfolgt in einem zwei-monatigen Turnus. Zu beachten ist, dass die Auszahlung der letzten Rate an die Annahme der Arbeit durch die Fakultät und die Vorlage bei der Stiftung geknüpft ist. Der Stipendiat verpflichtet sich u. a. zur Anzeige von Nebentätigkeiten (einschließlich Erhalt anderer Stipendien) oder wenn aus dem Studienvorhaben ein wirtschaftlicher Gewinn erwächst (Klein – Richtlinien Stipendium).

Neben Archäologie-Stipendien, die regelmäßig vergeben werden, gibt es projektbezogene ad-hoc-Förderungen, wie z. B. das Stipendium der Hessischen Landesarchäologie in Kooperation mit der Stadt Rödermark. Dessen Dauer umfasst 24 Monate und wird mit (vermutlich) 400 €/Monat gefördert, des Weiteren wird ein erster Studienabschluss vorausgesetzt. Die Arbeits- und Wohnräume werden kostenlos durch die Stadt Rödermark zur Verfügung gestellt. In diesem Beispiel umfasst die Ausschreibung ein Tätigkeitsprofil mit klaren Arbeitsaufträgen: Bearbeitung von Funden, Korrelation der Grabungsergebnisse, Vorlage des Grabungsbefundes und des gesamten Fundmaterials mit dem Ziel, die Kirchen-, Siedlungs- und Bevölkerungsgeschichte sowie sozial- und wirtschaftsgeschichtliche Aspekte, außerdem die Präsentation und Vermittlung von Arbeitsfortschritten und Ergebnissen gegenüber der Öffentlichkeit (RECKER, 2014 – Ausschreibung). Solche klar formulierten Arbeitsanweisungen entsprechen viel eher einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit als einem Stipendium, dem in der Regel zwar Rahmenbedingungen zugrunde liegen, jedoch keine derart konkreten Arbeitsaufträge. Zu bedenken ist bei solchen als Stipendien deklarierten Förderungen, dass diese nicht sozialversicherungspflichtig sind, weshalb im Anschluss kein Anspruch auf ALG I besteht. Ohne weitere finanzielle Unterstützung – z. B. durch eine zusätzliche Tätigkeit, ein zusätzliches Stipendium, Ersparnisse oder Unterstützung durch die Familie etc. – ist es nicht möglich, den Lebensunterhalt und eine Krankenversicherung

zu bestreiten. Nicht sehr verwunderlich ist insofern die seit der Ausschreibung von außen geübte Kritik an dieser „Förderung“ (DGUF, 2017; KÖPPE, 2017). Zieht man Vergleiche zum Mindestsatz des Arbeitslosengeld II (ca. 420 €/Monat Grundversicherung + Unterkunft/Heizung + Krankenversicherung, insgesamt ca. 950-1250 €) für eine alleinstehende Person, so zeigt sich, dass in solchen Fällen der „Stipendiat“ ohne weitere finanzielle Unterstützung unter die Armutsgrenze fällt (s. u. Glossar: Arbeitslosengeld). Daher ist in diesem Fall, im Sinne der oben genannten Definition von Stipendien, nicht von einem solchen zu sprechen.

Fazit, Ausblick und Einordnung

Der Einstieg in das archäologische Berufsfeld gestaltet sich vielseitig – eingehender dargestellt wurden hier (un-)befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Dienst oder der Privatwirtschaft, freiberufliche Tätigkeiten, berufsbezogene Weiterqualifizierungen bzw. Ausbildungen oder wissenschaftliche Weiterqualifizierungen. Wie dargelegt, können in diesem vielseitigen Gemenge allerdings auch potenzielle Fallstricke lauern. Hieraus müsste sich eigentlich die Konsequenz ergeben, dass sich Hochschulabsolventen und Studierende möglichst frühzeitig mit ihrer Karriereplanung auseinandersetzen und sich einen Überblick über die diversen Möglichkeiten verschaffen, was neben den Anforderungen und Reizen des Studiums jedoch häufig untergeht. Nur selten kennt man sich in dieser Lebensphase mit dem realen Arbeitsmarkt, den Anforderungsprofilen von Ausschreibungen oder Tätigkeiten, Arbeitnehmerrechten oder Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung aus. Daher ist zu empfehlen, dass spätestens während des Masterstudiums eine Auseinandersetzung mit den genannten Aspekten erfolgt, insbesondere mit der bestehenden Rechtslage bezüglich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (TV-L/TVöD) sowie den Regelungen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Diese Auseinandersetzung ist hilfreich, da der Weg zu einer befriedigenden und festen, unbefristeten Stelle in der Regel ein langer ist. Dies gilt ebenso für die anderen skizzierten beruflichen Wege, insbesondere eine freiberufliche Tätigkeit erfordert eine gute Kenntnis der Anforderungen und rechtlichen Belange.

Besonders begehrt sind, auch bei Berufseinstiegern, unbefristete Planstellen im öffentlichen Dienst (s. u. Glossar: öffentlicher Dienst; siehe 2.1), denen ein verbindlicher Tarifvertrag zugrunde

liegt, der alle Rechte, Pflichten und Rahmenbedingungen innerhalb des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses (siehe Glossar: Arbeitsverhältnis; Sozialversicherung) regelt. Neben der soliden sozialen Absicherung ergeben sich weitere Vorteile, darunter eine Zusatzversorgung in Form einer Betriebsrente (TV-L/TVöD, § 25 TV-L), eine Jahressonderzahlung (TV-L/TVöD, § 20) oder das Recht auf berufliche Weiterbildung (TV-L/TVöD, § 5). Diese Vorteile kommen mit Einschränkungen auch bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen (s. u. Glossar: Befristeter Arbeitsvertrag) zum Tragen, wobei ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung beispielsweise nur für Beschäftigte gilt, die zum 1.12. eines Jahres in einem Beschäftigungsverhältnis des öffentlichen Dienstes stehen. Ebenso kann es sich mit den Stufenanstiegen schwieriger gestalten, da diese laut Tarifvertrag in der Regel nur bei ununterbrochenen Tätigkeiten greifen (TV-L/TVöD, § 16 Abs. 3). Da die Erfahrungsstufe das Tabellenentgelt wesentlich beeinflusst, können Befristungen oft zu einem finanziellen Nachteil führen. So erstrebenswert es für viele Absolventen nach Beendigung ihres Studiums sein mag, „gleich eine richtige Stelle“ im öffentlichen Dienst (vgl. 2.1) zu forcieren, sollte auch hier die Form des Arbeitsvertrags (siehe Glossar: Arbeitsverhältnis; Öffentlicher Dienst) mit seinem gesetzlichen Rahmen genau in Augenschein genommen und individuell in Bezug auf den weiteren Lebensweg abgewogen werden. Dabei sollte nicht nur die tarifliche Eingruppierung im Fokus stehen, sondern auch bereits vorhandene Berufserfahrung (siehe Glossar: Praktikum) Beachtung finden, insbesondere da einschlägige Vorbeschäftigungszeiten sowie Praktika, denen ein tariflicher Praktikumsvertrag zugrunde lag, die Einordnung in einer höheren Erfahrungsstufe – anstelle der Erfahrungsstufe 1 – legitimieren (TVöD § 16, Abs. 2; 2.2; 3).

Die Vergütung im öffentlichen Dienst variiert zumeist zwischen den Entgeltgruppen 9b bis 13 (E9 bis E13), wobei E13 den wissenschaftlichen Mitarbeitern (Master/Magister/Promotion) vorbehalten ist. Erwähnenswert ist der sich abzeichnende Strukturwechsel innerhalb des kommunalen öffentlichen Dienstes. Im Zuge des neuen Kriterienkatalogs des TVöD der Kommunen werden die bestehenden Strukturen, bei denen leitende Tätigkeiten vor allem von promovierten Wissenschaftlern übernommen wurden, stark aufgeweicht. Für verwaltende Tätigkeiten (TV-L/TVöD E 9 bis E 12) soll zukünftig der Bachelorabschluss als zentraler berufsqualifizierender Abschluss forciert werden. Der Master hingegen gilt als wissenschaftlicher Abschluss, der grundsätzlich für wissenschaft-

liche Tätigkeiten qualifizierend ist, auch wenn in den Bewerbungsverfahren ggf. die Konkurrenz zu höheren Abschlüssen noch bestehen bleibt. Bemerkenswert erscheint in diesem Kontext, dass der nun allmählich fortschreitenden Öffnung und Etablierung der neuen Hochschulabschlüsse, insbesondere der Bachelorabschlüsse, am Arbeitsmarkt eine Diskussion um die Wiedereinführung der alten Hochschulabschlüsse (Diplom, Magister) in Deutschland entgegensteht (CAMPUS & KARRIERE, 2019). Wie sich die Stellenbesetzung im öffentlichen Dienst der Kommunen tatsächlich entwickeln wird, insbesondere die Frage danach, ob es zukünftig vermehrt Bachelorabsolventen in leitenden Verwaltungspositionen geben wird, bleibt abzuwarten und zu beobachten.

In der Gesamtschau zeichnen sich für die Organisation, Strukturierung und Inhalte der Tätigkeiten große Unterschiede zwischen den einzelnen Institutionen ab, wodurch auch bei der Vergütung innerhalb des öffentlichen Dienstes große Heterogenität herrscht. Tätigkeiten in Museen stellen ein beliebtes Arbeitsfeld dar, nicht nur bei Archäologen, sondern für viele Geistes- und Kulturwissenschaftler sowie Kulturmanager, weshalb die Konkurrenz in diesem Bereich enorm ist. Ein gutes Beispiel ist die Anzahl mehrerer hundert Bewerbungen, darunter eine Vielzahl überqualifizierter Wissenschaftler, auf eine Stelle als stellvertretender Museumsleiter im Hegau-Museum Singen, mit einer Eingruppierung in TVöD E9 (STEPHAN, 2018, 318). Es gibt verschiedene Möglichkeiten, in einer solchen Institution tätig zu sein, nicht zuletzt in freiberuflicher Tätigkeit, aber auch mit Anstellung im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft in Form eines regulären Beschäftigungsverhältnisses oder einer Ausbildung in Form des Volontariats, das sich an das Hochschulstudium und ggf. eine Promotion anschließt.

Auch wenn die Mittel im Kulturbereich, insbesondere in kleineren Häusern, oft begrenzt sind, sollte dies nie zu Lasten der Eingruppierung bzw. des Honorars von angestellten bzw. freien Mitarbeitern gehen. Faktoren wie Abhängigkeit oder Konkurrenzdruck begünstigen Dumpinglöhne und führen damit nicht selten zu einer prekären Situation. Im Gegensatz zu Beschäftigten des öffentlichen Dienstes werden freiberufliche Arbeitskräfte nicht durch Betriebsräte bzw. Gewerkschaften vertreten, was das Einfordern von fairen Honoraren und Rahmenbedingungen deutlich schwieriger gestaltet. Nicht nur für freiberufliche Kräfte, aber vor allem für diese, bietet es sich daher an, ihren Interessen und Rechten durch Beitritt zu einem Berufsverband¹³ Gewicht zu verleihen (näheres dazu

DGUF, & DGUF-AK BERUFSVERBAND, 2017; SCHAUER, 2018; SCHERZLER ET AL., 2018). Wer freiberuflich tätig werden möchte, sollte eine realistische Honorarkalkulation (vgl. 2.5.1), die alle wesentlichen Kostenpunkte (Sozialversicherung, Arbeitslosenversicherung, Altersvorsorge, Steuern, usw.) und Ausfallzeiten umfasst, vornehmen. Es bietet sich an Beratungsmöglichkeiten zu nutzen und sich trotz eines harten Wettbewerbs nicht mit unangemessenen Honoraren abspeisen zu lassen (s. u. Glossar: Freiberufliche Tätigkeit). Nennenswert erscheint der häufig auftretende Werkvertrag (s. u. Glossar: Werkvertrag) als prekäre Beschäftigungsform innerhalb des privatwirtschaftlichen Grabungssektors, bei dem das unternehmerische Risiko mit dem Ziel der Kostenersparnis auf den Arbeitnehmer abgewälzt wird. Verschiedene Aspekte, z. B. immer wiederkehrende Werkverträge bei demselben Auftraggeber oder nicht ordnungsgemäß abgeführte Sozialabgaben fallen mit unter die Scheinselbstständigkeit (siehe Glossar: freiberufliche Tätigkeit; siehe 2.5), was bei Aufdeckung durch das Finanzamt in einem Strafverfahren mündet.

Demgegenüber stehen aber auch Grabungsfirmen, die nicht nur angemessene Löhne zahlen, sondern auch in Fort- und Weiterbildung, Familienfreundlichkeit, Arbeitsbekleidung usw. investieren. Grundsätzlich bietet der seit den 1990er Jahren stark wachsende private Grabungssektor mittlerweile durchaus gute Möglichkeiten auf unbefristete und attraktive Arbeitsverhältnisse. Die privatwirtschaftlichen Bereiche weisen zudem, zumindest bisher, eine höhere Durchlässigkeit auch für Bachelorabsolventen auf. Der ständig wachsende Markt der Freiberuflichen und Selbstständigen zeigt, dass es bei einem aktuellen Berufseinstieg nicht mehr zwangsläufig notwendig ist, die wissenschaftliche Weiterqualifizierung im Sinne einer Promotion oder gar Habilitation anzustreben. Es bieten sich diverse berufliche Weiterqualifizierungsmöglichkeiten an, etwa im Bereich technisch-methodischer, unternehmerischer oder gar museumswissenschaftlicher Kenntnisse. Diese können auch das Selbstbewusstsein freier Kräfte stärken, angemessene Honorare zu berechnen. Ebenso deuten die sich abzeichnenden Veränderungen im öffentlichen Dienst der Kommunen (s. u. Glossar: öffentlicher Dienst) an, dass eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung nach dem Studium künftig auch für einen Berufseinstieg in ein (kommunales) Museum nicht mehr zwingend erforderlich sein muss. Man darf gespannt sein, ob und inwieweit sich der Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren zugunsten der Bachelor- und Masterabsolventen verändern wird.

Volontäre, die häufig nur wenig über die Rahmenbedingungen des Volontariats und ihrer Rechte als Arbeitnehmer bzw. Auszubildende zu wissen scheinen (RUPP, 2016, 8; 14; 15; 17; 23), sind ebenfalls häufiger von prekären Bedingungen betroffen. Bemerkenswert erscheinen in diesem Kontext die deutliche Benennung der Fehlentwicklung sowie die Anprangerung des Missbrauchs des Volontariats zur Überbrückung personeller Schief-lagen mit Hilfe deutlich günstigerer Arbeitskräf-te in Form von Volontären (DMB, 2018). Auch wenn der Einstieg in den öffentlichen Dienst nicht zwangsläufig über ein Volontariat im Museum oder der Denkmalpflege erfolgen muss, wählen viele Absolventen diesen Weg. Daher bleibt zu hoffen, dass sich die Umstände und die Qualität des Volontariats in Folge der jüngsten Verankerung im Berufsbildungsgesetz sowie der Empfeh-lungen der Initiative „*vorbildliches Volontariat*“ und des 2018 aktualisierten Leitfadens des Deutschen Museumsbunds spürbar verbessern.

Um einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung in Form einer Promotion tatsächlich nachgehen zu können, bedarf es eines Finanzierungskonzepts, einer fachlichen Betreuung nach Maßgabe der Prüfungsordnung der jeweiligen Hochschule sowie nachvollziehbarer Rahmenbedingungen, nicht zuletzt in Hinsicht auf mögliche über die Durch-führung des eigentlichen Dissertationsprojekts hinausgehende Anforderung. Neben der Eigenfinanzierung stellen die oben angeführten Beispiele die wichtigsten Finanzierungsmöglichkeiten dar. Es zeigen sich jedoch gravierende Unterschiede in Anforderung, Förderungssumme (**Abb. 4**), Betreuung, Regelung von Nebenverdiensten und – nicht zuletzt – Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen. Insbesondere die DFG fördert Promovierende im Rahmen der genannten Programme. Wichtig zu wissen ist, dass eine Promotionsstelle zu einem Arbeitsverhältnis (s. u. Glossar: Arbeitsverhältnis) mit der Universität oder Institution nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz führt, ein Promotionsstipendium (1.365 €/+ 103 € Sachkosten/Monat, Laufzeit bis zu 36 Monaten) innerhalb eines Graduiertenkollegs jedoch nicht. Im Anschluss an das Arbeitsverhältnis einer Promotionsstelle besteht regulär Anspruch auf ALG I (s. u. Glossar: Arbeitslosengeld), zudem werden Sozialversicherungsbeiträge geleistet, wodurch bereits während der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung Beiträge in die Rentenkasse eingezahlt werden. Grundsätzlich sollte gut abgewogen werden, welcher Weg der bessere ist, denn die Einbindung in eine Struktur setzt die (interdisziplinäre) Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von

Personen voraus. Auch die Teilnahme und Durch-führung von Arbeitsgruppen, Workshops oder Ta-gungen gehört häufig zum Pflichtprogramm. Wer eine „*ungestörte*“ Arbeitsweise mit Fokussierung auf die eigene Person und Dissertation bevorzugt, könnte sich in einer solchen Struktur schwertun. Die Einbindung in eine solche bringt aber durch-aus viele Vorteile mit, darunter beispielsweise die Finanzierung von Analysen, Proben, Dienstreisen oder die Tagungskosten. Auch der Aufbau eines Netzwerks, das für den weiteren beruflichen Erfolg mitbestimmend sein kann, ist innerhalb eines Programms nicht nur leichter, sondern durch-aus gewünscht. Regelmäßiger Austausch mit der Projektleitung können Prokrastination, Schreibblockaden oder anderen Schwierigkeiten entgegenwirken. Promovierende, die nicht in eine ent-sprechende Struktur eingebunden sind und sich womöglich selbst finanzieren, sind dahingehend meist auf sich gestellt.

Die Finanzierung der Promotion mittels eines Stipendiums ist ein üblicher und gangbarer Weg, bei dem es sich aber ausdrücklich nicht um ein weisungsgebundenes Arbeitsverhältnis handelt. Es werden keine Sozialversicherungsabgaben abgeführt, weshalb bei Arbeitslosigkeit im Anschluss ALG II zu beantragen wäre. Dennoch liegen den Stipendien bestimmte Anforderungen und Rah-menbedingungen zugrunde. Der Blick auf die Stipendienlandschaft macht deutlich, dass die Stipendien der Begabtenförderungswerke hin-sichtlich ihrer Orientierung an den Richtlinien des BMBF im Vergleich zu den speziellen Archäologie-Stipendien eine größere Transparenz und Ver-gleichbarkeit aufweisen. Die wichtigsten Aspekte – z. B. Mindest- und Maximalförderungszeitraum, Zusatzleistungen – sind aufgelistet und einforder-bar. Im Zweifelsfall sind diese bei Nichteinhaltung anfechtbar, wodurch die Rechte des Stipendiaten gewahrt werden. Die Archäologie-Stipendien hin-gegen sind äußerst divers, weshalb eine sorgfältige Recherche und individuelle Abwägung notwen-dig ist. Da diese in der Regel von Vereinen, Ver-bänden und Stiftungen vergeben werden, ist der Stipendiat erwartungsgemäß deutlich abhängiger. Sofern die Ausschreibung eines Stipendiums Tä-tigkeiten (vgl. 4.4) aufführt, die den eigentlichen Antrieb einer Finanzierung als Erleichterung oder gar Ermöglichung der Promotion massiv erschwe-ren oder gar verhindern, oder die in ihrer Art eher einem Beschäftigungsverhältnis entsprechen, sollte diese individuelle Abwägung mit Bedacht getroffen werden. Vor allem gilt dies, wenn jegliche Form der Nebentätigkeit untersagt oder anzei-gepflichtig ist und die Förderungssumme de fak-

to einem Hartz-IV-Satz gleicht oder gar darunter liegt. Als konkretes Beispiel sei an dieser Stelle auf das von der DGUF (2017) monierte „Stipendium“ der Hessischen Landesarchäologie in Kooperation mit der Stadt Rödermark verwiesen. Im Sinne der angeführten Definition von Stipendien kann hier nicht von einem solchen gesprochen werden; eher ist hier von einem fragwürdigen Arbeitsverhältnis deutlich unterhalb des Existenzminimums zu sprechen. Als vielversprechend scheinen weitere Stiftungen, die außerhalb der DFG oder der Begabtenförderung des BMBF liegen, wie z.B. die Gerda-Henkel Stiftung. Letztendlich obliegt es den einzelnen Promotionsstudierenden genau abzuwägen, welche Finanzierungsform oder auch Promotionsstelle zu ihnen, ihren weiteren beruflichen Wünschen oder Zielen und zu ihren Interessensgebieten beziehungsweise ihrem evtl. bereits vorhandenen Promotionsthema passen.

Abschließend kann gesagt werden, dass es wichtig bleibt, für jede individuelle Situation genau abzuwägen, was gebraucht wird, um den beruflichen Einstieg, die berufliche oder die wissenschaftliche Weiterqualifizierung zu gewährleisten. In Anbetracht des harten Wettbewerbs oder aus Uninformiertheit sind viele Berufseinsteiger bereit, prekäre Bedingungen hinzunehmen oder diese als selbstverständlich zu erachten. Ob man sich mit prekären, aber noch legalen, Verhältnissen arrangiert, ist letztendlich jedem selbst überlassen. Das kollektive Ausschlagen unangemessener Arbeitsverhältnisse, Entlohnungen und Stipendien könnte aber durchaus einen wertvollen Beitrag zu einer Verbesserung der allgemeinen beruflichen Situation in der Archäologie darstellen, von der sicher nicht nur die Einsteiger profitieren würden. Niemals sollte man sich auf Vertragssituationen einlassen, die dem Arbeitsrecht entgegenstehen, weshalb die Auseinandersetzung mit arbeitsrechtlichen Belangen im eigenen Interesse nicht zur Kür, sondern auch für Berufseinsteiger zur Pflicht gehören sollte.

Glossar

Arbeitslosengeld I

Einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I (ALG I) haben nur Erwerbslose, die innerhalb der zwei vorherigen Jahre mindestens zwölf Monate in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben – in Ausnahmefällen bereits nach sechs Monaten. Voraussetzung ist demnach ein ausreichend langes Beschäftigungsverhältnis, bei dem Sozialversicherungsabgaben abgeführt worden sind. Die Höhe

des ALG I liegt nach gesetzlicher Regelung bei 60 % des pauschalierten Nettoentgelts der vorherigen Tätigkeit. Die Dauer des Bezugs hängt vor allem davon ab, wie lange der Arbeitnehmer zuvor beschäftigt war. Zu beachten ist hierbei, dass spätestens drei Monate vor dem Enden des Beschäftigungsverhältnisses eine Meldung der Arbeitslosigkeit sowie die Aufnahme der Arbeitssuche bei der Bundesagentur für Arbeit erfolgt. Geschieht dies nicht, droht eine temporäre Sperrung des Arbeitslosengeldes. Andere Gründe für Sperrzeiten können u. a. die Kündigung durch den Arbeitnehmer ohne gewichtigen Grund, eine verhaltensbedingte Kündigung oder die Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag sein. Daher sollten Beschäftigte gut abwägen, ob sie einem Aufhebungsvertrag zustimmen. Auch wer sich nachweislich nicht bemüht, eine neue Arbeit zu finden, wer Stellenvorschläge der Arbeitsagentur ausschlägt oder die Teilnahme an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung verweigert, muss mit einer Geldsperre rechnen (Bundesagentur für Arbeit & Zentrale/GR 21).

Arbeitslosengeld II

Arbeitslosengeld II¹⁴ (ALG II) dient der Grundversicherung von leistungsberechtigten Arbeitssuchenden oder Erwerbstätigen (ab 15 Jahren bis zum Regelrenteneintrittsalter), deren eigenes Einkommen nicht zur Absicherung des Lebensunterhaltes ausreicht. Die Geldleistungen werden aus Steuermitteln finanziert, weshalb die Leistung des Beziehers nicht von einem zuvor erzielten Arbeits-einkommen abhängig ist. Personen, die nicht leistungsberechtigt sind, können Sozialgeld erhalten (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT & GELDLEISTUNGEN UND RECHT SGB II, 2019, 10-11; 29). Der Regelbedarf für eine alleinstehende Person beträgt seit dem Jahr 2019 424 € /Monat. Es handelt sich hierbei um eine Pauschale für diverse Kosten, mitunter Ernährung, Kleidung, Haushaltsenergie (exklusive Heizung/Warmwasser), Körperpflege, Hausrat, verschiedene Bedürfnisse des alltäglichen Lebens sowie in „vertretbarem Umfang auch Beziehungen zur Umwelt und die Teilnahme am kulturellen Leben“ (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT & GELDLEISTUNGEN UND RECHT SGB II, 2019, 35). Neben dem Regelbedarf werden zusätzlich angemessene Aufwendungen für eine Wohnung und deren Heizung durch „Hartz IV“ getragen. Die Angemessenheit der Kosten richtet sich dabei nach den lokalen Richtlinien, Richtwerten oder Satzungen nach § 22a SGB II (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT & GELDLEISTUNGEN UND RECHT SGB II, 2019, 37-39). Zur besseren Veranschaulichung seien an dieser Stelle zwei Beispiele für die maximale Kostenübernahme der Kaltmiete

für eine Wohnung bis 50 qm genannt: In Hannover lag der Höchstsatz im Jahr 2018 bei 388 € (Jobcenter Region Hannover – Unterkunft und Heizung) und in München bei 657 € (Jobcenter München – Kosten der Unterkunft). In bestimmten Fällen können zudem einmalige Leistungen, z. B. ein notwendiger Umzug, die Erstausstattung einer Wohnung, inklusive nötiger Haushaltsgeräte, bewilligt werden (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT & GELDLEISTUNGEN UND RECHT SGB II, 2019, 37-41). Die Kosten für die gesetzliche Krankenversicherung und die soziale Pflegeversicherung werden übernommen¹⁵ (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT & GELDLEISTUNGEN UND RECHT SGB II, 2019, 58-60). Für eine alleinstehende Person aus Hannover liegen die geldwerten Leistungen (Regelbedarf 416 € (2018), Miete 388 €, Nebenkosten ca. 50 €, Krankenkasse ca. 130 €) bei ungefähr 984 € im Monat. Für eine alleinstehende Person in München wären es wegen der höheren Miete ungefähr bei 1253 €. Damit lag das durch Hartz IV veranschlagte Lebensminimum im Jahr 2018 je nach Region bei ca. 950 bis 1250 € in Deutschland.

Infokasten

- Bundesagentur für Arbeit & Zentrale/GR 21, 2019: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Merkblatt-fuer-Arbeitslose_ba015368.pdf [27.8.2019].
- Arbeitslosengeld II/Sozialgeld: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Merkblatt-ALGII_ba015397.pdf [27.8.2019].

Arbeitsverhältnis
Ein Arbeitsverhältnis liegt nur dann vor, wenn ein personengebundenes Dauerschuldverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, das durch einen Arbeitsvertrag geregelt ist (BGBl, § 145). Ein Arbeitsvertrag stellt eine Form des Dienstvertrages da, bei welchem sich beide Vertragsparteien über die zu erbringende Dienstleistung einigen. Der Inhalt eines solchen umfasst in der Regel den Ort, die Dauer, den Umfang und das Entgelt der zu erbringenden Leistung. Letztere besteht aus weisungsgebundener und fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit, deren Grad von der Art der jeweiligen Tätigkeit abhängt (BGBl, § 611a). Besteht ein Arbeitsverhältnis, so haben Arbeitnehmer ein Anrecht auf Urlaub. Gleiches gilt für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie Kündigungsschutz (KSchG, § 1). Die Sozialversicherung muss zu gleichen Teilen vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen (jeweils 50 %) werden, da in Deutschland die Versicherungspflicht besteht (s. u. Glossar: Sozialversicherung). Die Zah-

lung von Zusatzleistungen wie z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen o.ä. variiert je nach Arbeitgeber. Einen Überblick über die aktuelle Gesetzeslage des Arbeitsrechts bietet das BAMS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales – Arbeitsrecht).

In der Abgrenzung zu einem Arbeitsverhältnis stehen die freien Mitarbeiter und Selbstständigen, die nicht oder nur eingeschränkt weisungsabhängig sind. Oft erhalten freie Mitarbeiter einzelne Honorare oder ein nicht an die Zeit gebundenes Entgelt. Auf sie bezogen finden somit die arbeitsrechtlichen Vorschriften keine Anwendung (s. u. Glossar: freiberufliche Tätigkeit). Das Beschäftigungsverhältnis legt die Art und Weise der Sozialversicherungspflicht fest, eine geringfügige Beschäftigung ist beispielsweise sozialversicherungsfrei (Juraforum – Beschäftigungsverhältnis).

Infokasten

- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Buch 1, 2001 <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/index.html#BJNR001950896BJNE013702377> [27.8.2019]
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG), 1969: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/KSchG.pdf> [27.8.2019]

Befristeter Arbeitsvertrag, Zeit- und Zweckbefristung, Sachgrund- und Sachgrundlose Befristung
Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sieht verschiedene Befristungen von Arbeitsverträgen vor. Zunächst differenziert das Gesetz nach „zeitbefristeten“ und „zweckbefristeten“ Arbeitsverträgen (§3 Abs.1 TzBfG), d. h. bei einer zeitlichen Befristung liegt ein klar datiertes Ende des Arbeitsvertrages – z. B. „drei Monate“ oder „bis zum Tag/Monat/Jahr“ – vor. Die Zweckbefristung hingegen endet mit dem Erfüllen eines vertraglich festgelegten Ziels (ver.di Bildung & Beratung, Praxistipps – Befristete Arbeitsverhältnisse mit sachlichem Grund), beispielsweise der Ausgrabung und Dokumentation der vorgesehen Abgrabungsflächen. Sollte eine Ausgrabung vorzeitig enden, kann dies zu einem früheren Endzeitpunkt des Vertrags führen. Viele Verträge innerhalb der Archäologie sind häufig zeit- und zweckbefristet.

Unter Sachgrundbefristungen (§ 14 Abs. 1 TzBfG) versteht man eine Befristung, die zeit- und/oder zweckbefristet sein kann. Der Gesetzgeber führt im Gesetz verschiedene Beispiele auf, darunter den vorübergehenden Arbeitskräftebedarf (§ 14 Abs. 1 S. 2, Nr. 1), die Erstanstellung (§ 14 Abs. 1 S. 2, Nr. 2), die Vertretung (§ 14 Abs. 1 S. 2, Nr. 3) usw. Kettenbefristungen, d. h. die aufeinanderfol-

gende, mehrfache Verlängerung von Arbeitsverhältnissen, sind nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Die Mehrfachbefristung, insbesondere bei der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG, darf keinem institutionellen Rechtsmissbrauch unterliegen. Das bedeutet, dass sowohl die Dauer wie auch die Zahl der geschlossenen Arbeitsverträge nicht überschritten werden darf – laut Bundesgerichtshof wären dies elf Jahre und 13 Befristungen (ver.di Bildung & Beratung, Praxistipps – Befristete Arbeitsverhältnisse mit sachlichem Grund). Bei der sachgrundlosen Befristung hingegen handelt es sich ausschließlich um eine zeitliche Befristung, mit der Höchstdauer von zwei Jahren, wobei nach § 14 TzBfG drei Arten unterschieden werden: kalendermäßige Befristung (§ 14 TzBfG Abs. 2); im Fall einer Unternehmensgründung (§ 14 TzBfG Abs. 2a); bei älteren Arbeitnehmern (§ 14 TzBfG Abs. 3). Vorausgesetzt, dass niemals zuvor ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat – nicht einmal nur wenige Tage (ver.di Bildung & Beratung, Praxistipps – Befristete Arbeitsverhältnisse mit sachlichem Grund). Das bedeutet, dass auch Studierende, die während ihres Studiums Arbeitsverträge mit dem Land geschlossen haben (z.B. Vertrag als Hilfwissenschaftler, Honorarkraft, Assistentkraft, Grabungsarbeiter usw.), keinen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag mehr bei diesem abschließen können.

Infokasten

- Gesetz über Teilzeit- und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG): <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbf/BJNR196610000.html> [24.6.2019].
- ver.di Bildung & Beratung, Praxistipps – Befristete Arbeitsverhältnisse mit sachlichem Grund: https://www.verdi-bub.de/service/praxistipps/archiv/befristete_arbeitsverhaeltnisse_mit_sachlichem_grund/ [24.6.2019].
- ver.di Bildung & Beratung, Praxistipps – Befristete Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Grund: https://www.verdi-bub.de/service/praxistipps/archiv/befristete_arbeitsverhaeltnisse_ohne_sachlichen_grund/ [24.6.2019].

Freiberufliche Tätigkeit, Selbstständigkeit, Scheinselbstständigkeit, freie Mitarbeit/Freelancer
Der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) sieht eine freiberufliche Tätigkeit durch verschiedene Kriterien gegeben. Das betrifft z. B.

- den Nachweis der beruflichen Qualifikation,
- das Erbringen geistig-ideeller Leistungen,
- Weisungsunabhängigkeit,
- freie Wahlentscheidung bei der Zusammenarbeit,
- das persönliche Erbringen von Leistungen,

– eigenverantwortliche Tätigkeit. Ob es sich hierbei um eine gewerbliche oder freiberufliche Tätigkeit handelt, obliegt dem Finanzamt (vgl. dazu Berufsverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler).

Eine Selbstständigkeit zeichnet sich durch rechtliche und wirtschaftliche Unabhängigkeit sowie einer Weisungsunabhängigkeit aus. Ist der Selbstständige in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers involviert, so steht dies im Widerspruch zu den Kriterien der Selbstständigkeit (LUTZ, 2017), womit eine Scheinselbstständigkeit vorliegen würde. Die Bindung an einen Hauptauftraggeber, über den der Großteil (90 %) des Umsatzes generiert wird, spricht ebenfalls für eine Scheinselbstständigkeit. Der Selbstständige trägt bei der Ausübung seiner Tätigkeit das unternehmerische Risiko und die Kosten der Arbeitsausführung (BUNDESVERBAND DER FREIEN BERUFE, 2012; KLEIN, Scheinselbstständigkeit). Die Selbstständigkeit bemisst sich, laut Bundessozialgericht, mitunter an einem Stundensatz, der die Abgabe des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung (ca. 20 % des Bruttoumsatzes) gewährleistet (vgl. dazu BfK, Honorarempfehlungen). Können diese Abgaben in Folge einer zu geringen Entlohnung nicht geleistet werden, besteht die Gefahr in eine Scheinselbstständigkeit (vgl. dazu BfK) zu geraten.

Bei der freien Mitarbeit liegt ein Vertragsverhältnis auf Basis eines Dienst- oder Werkvertrags vor. Je nach inhaltlicher und tatsächlicher Ausgestaltung gilt der Freelancer in der Regel als gewerblich tätiger, weshalb eine Gewerbebeanmeldung beim zuständigen Gewerbeamt vorliegen muss. Vergleichsweise nachteilig ist bei diesem Vertragsverhältnis, dass weder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, noch Urlaubsgeld, betriebliche Sozialleistungen, Krankenversicherungsbeiträge, oder eine Abgeltung gewährt wird. Das wirtschaftliche Risiko trägt also der freie Mitarbeiter selbst. Vorteile bei der freien Mitarbeit sind sowohl die freie Wahl der Arbeitszeit, des Arbeitsortes als auch die Weisungsungebundenheit (vgl. dazu BFB, 2012, p. 9; KLEIN, Scheinselbstständigkeit).

Infokasten

- Bundesverband der Freien Berufe, 2012. Leitfaden zur erfolgreichen Existenzgründung in den Freien Berufen: <http://www.freie-berufe-sh.de/Downloads/Leitfaden%20zur%20erfolgreichen%20Existenzgruendung%20in%20FB%20120117.pdf> [27.8.2019].
- Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler (BfK, 2015b. Honorarempfehlung: http://www.b-f-k.de/pdf/honorarempfehlungen_bfk_2015.pdf [27.8.2019].

Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland ist am 1. Januar 2015 in Kraft getreten und soll laut Mindestlohngesetz (MiLoG) alle 2 Jahre angepasst werden. Seit dem 1. Januar 2019 beläuft sich der Mindestlohn auf 9,19 € (MiLoG, § 1), wobei dieser auf Empfehlung der Mindestlohn-Kommission in einem zweiten Schritt zu 1. Januar 2020 auf 9,35 € angehoben werden soll (DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND, 2019). Dieser gilt für alle Arbeitnehmer über 18 Jahre in allen Branchen (MiLoG, §22, Abs. 1). Ausgenommen sind zudem Personen unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss, die zunächst eine Ausbildung absolvieren sollen, sowie Langzeitarbeitslose. Konkret heißt dies, wer zwölf Monate oder länger keinen neuen Job annehmen konnte, hat in den ersten sechs bis acht Monaten eines neuen Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf den Mindestlohn. Ebenso gilt das Mindestlohngesetz nicht für Ehrenamtliche, Volontäre und Praktikanten (MiLoG, § 22) – letztere sind ausgenommen, da das Praktikum aufgrund (hoch-)schulrechtlicher Bestimmung, der Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie absolviert werden muss (MiLoG, §22, Abs. 1-2). Ebenso ausgenommen sind Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Berufsorientierung oder für die Aufnahme eines Studiums absolvieren. Gleiches gilt, wenn ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert wird und zuvor kein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat (MiLoG, §22, Abs. 3). Beim Volontariat handelt es sich um ein Ausbildungsverhältnis im Sinne eines „anderen Vertragsverhältnisses“ nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG, § 26).

Infokasten

– Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG), 2014: <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/MiLoG.pdf> [27.8.2019].

Öffentlicher Dienst – TV-L E13, TVöD E13, TVöD E9b und A13

Wer einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nachgeht, ist Bediensteter einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder Anstalt des Bundes, der Länder, der Landkreise oder der Gemeinden. Innerhalb der Archäologie umfasst dies insbesondere Tätigkeiten an den Universitäten, den öffentlichen Museen und innerhalb der staatlichen Denkmalpflege. Für die Bediensteten gelten sogenannte Tarifver-

träge, die zwischen verschiedenen Tarifvertragsparteien (z.B. Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände; Gewerkschaften) geschlossen werden, wobei die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) wichtigster Verhandlungs- und Vertragspartner der Arbeitgeberverbände ist. Zu unterscheiden ist hierbei u.a. der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) gegenüber dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Dem TVöD unterstehen die Vertreter der Bundesverwaltung sowie die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA), bei der sich Arbeitgeber der Landkreise und Gemeinden zur Interessenwahrung zusammengeschlossen haben. Die Regelungen für Bund und Kommunen unterscheiden sich teilweise, wobei die tariflichen Konditionen für Beschäftigte der Kommunen etwas besser ausfallen. Der TV-L greift für den Zusammenschluss der Bundesländer zur Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), wobei für Berlin Sonderregelungen bestehen. Ausgenommen vom TV-L ist Hessen mit einem eigenen Tarifvertrag namens TV-H (SCHÖLZEL).

Bei einer Anstellung im öffentlichen Dienst handelt es sich um nicht-selbstständige Arbeit, bei der der Arbeitnehmer weisungsgebunden ist. Einer solchen Beschäftigung liegt ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst zugrunde, der alle Rechte, Pflichten und sonstige Rahmenbedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelt (Schölzel, Einführung). Es werden Sozial- und Rentenabgaben abgeführt, so dass im Anschluss an die Beschäftigung ein Anspruch auf ALG I vorliegen kann (Voraussetzungen siehe ALG I; BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT & ZENTRALE/GR 21, 16-18; 55-59). Weitere Leistungen im öffentlichen Dienst sind die Zusatzversorgung (TV-L/TVöD §25), die sogenannte VBL-Rente, bei der es sich um eine Betriebsrente handelt (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder), sowie der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung (TV-L/TVöD § 20). Letzteres ist unter der Bezeichnung „Weihnachtsgeld“ bekannt. Anspruch auf die Jahressonderzahlung haben diejenigen, die am 1.12. eines Jahres in einem tariflichen Beschäftigungsverhältnis stehen (TV-L/TVöD § 20). Konkrete Informationen zu allgemeinen Vorschriften, Arbeitszeiten, Eingruppierung, Entgelt, Urlaub, Befristungen, Kündigungsfristen, Probezeit u.ä. finden sich in den entsprechenden Tarifverträgen (s. u. unten).

Infokasten

- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, 2006 (Fassung von 2017): https://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/rechte_Navigation/A_TV-L_2011_01_Tarifvertrag/TV-L_i.d.F._des_%C3%84TV_Nr._10_VT.pdf [27.8.2019]
- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, 2005 (Fassung 2017): <https://oeffentlicher-dienst.info/pdf/tvoed/tvoed-nr16.pdf> [27.8.2019].
- Schölzel, Informationen zum öffentlichen Dienst: <http://oeffentlicher-dienst.info/> [27.8.2019]
- Gehaltsrechner TV-L 2019: <http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tv-l/west?id=tv-l-2019> [28.8.2019].
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, TV-L und TVöD – Tarifverträge: <https://bund-laender-nrw.verdi.de/tarif> [27.8.2019].

Hinter den Abkürzungen TV-L E13, TVöD E13, TVöD E9b und A13, von denen einige im Folgenden immer wieder vorkommen werden, verbergen sich die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen. Im öffentlichen Dienst werden die Angestellten je nach Qualifikation (An-/Ungelernte, 3-jährige Ausbildung, Fachhochschulstudium/Bachelor, wissenschaftliches Studium/Master) und Tätigkeitsfeld einer Entgeltgruppe (E1 bis E15) zugeordnet, ähnlich den Besoldungsgruppen der Beamten (A1 bis A15). Die Zahl steht für die jeweilige Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe (TV-L, § 12; TVöD, § 13), die Abkürzungen hingegen für den jeweiligen Tarifvertrag:

- TVöD E13 = Vertrag für den öffentlichen Dienst, Entgeltgruppe 13
- TV-L E13 = Vertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, Entgeltgruppe 13
- A 13 = Beamte im Gehobenen und Höheren Dienst in Deutschland

Das Tabellenentgelt (TV-L/TVöD, § 15) richtet sich neben der Entgeltgruppe auch nach der jeweils geltenden Erfahrungsstufe. Die Entgeltgruppen 2 bis 15 untergliedern sich in sechs Stufen, wobei der Beschäftigte bei der Einstellung in Stufe 1 beginnt. Bei Vorlage einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens einem Jahr erfolgt die Zuordnung zu Stufe 2. Eine Zuordnung zur Stufe 3 erfolgt ab mindestens drei Jahren einschlägiger Berufserfahrung (TV-L, § 16; TVöD, § 16; 17). Nach jeweils einem Jahr ununterbrochener Tätigkeit in derselben Entgeltgruppe erfolgt automatisch der Aufstieg in die nächste Stufe (TV-L/TVöD, § 16 Abs. 4).

Praktikum

Um sich mit den Spezifika eines Tätigkeitsfeldes vertraut zu machen, wird Studierenden empfohlen Praktika zu absolvieren, wobei die Studienordnungen des jeweiligen Studienganges bereits

eine gewisse Dauer an Pflichtpraktika, die für den erfolgreichen Abschluss zu erbringen sind, vorsieht. Diese entsprechen im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes keiner Berufsausbildung (BBiG, § 22 Abs. 1). Im öffentlichen Dienst werden Praktika, die nach dem Praktikanten-Tarifvertrag geschlossen wurden (z.B. TV Prakt-L), jedoch als „*einschlägige Berufserfahrung*“ gewertet (vgl. dazu PROTOKOLLERKLÄRUNG ZU TVöD, § 16 Abs. 2). Ob diese Pflichtpraktika sowie weitere Praktika als „*einschlägige Berufserfahrung*“ gewertet werden, hängt daher von der Art des Praktikanten-Vertrags (z.B. TV Prakt-L) ab. Nach dem Studium werden in der Regel keine Praktika mehr absolviert, sondern der tatsächliche Berufseinstieg sowie die berufliche und wissenschaftliche Weiterqualifizierung forciert.

Referendariat

Referendare sind Lehramtsanwärter (LAA) im Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst, was der zweiten Phase der Lehrerausbildung entspricht. Ziel ist die Ergänzung fachlicher Kenntnisse durch grundlegende Fähigkeiten, die für den Unterricht notwendig sind, z.B. Planungs- und Stressbewältigungskompetenz, Gestaltung des eigenverantwortlichen Unterrichts usw. Das Referendariat dauert je nach Bundesland 18 bis 24 Monate und unterteilt sich in Hospitation (2 bis 6 Monate), Ausbildungsunterricht (8 bis 17 Stunden/Woche) sowie eigenständigem Unterricht. Zusätzlich müssen didaktische und pädagogische Kompetenzen in weiteren Seminaren erworben werden.

Je nach angestrebter Schulart, regionaler Mobilität, Fächerkombination, Bedarfslage sowie verfügbarer Stellen bestehen derzeit weitgehend gute Übernahmemöglichkeiten in den Staatsdienst. Ein wesentlicher Faktor ist die Anzahl der Mitbewerber bzw. die der Studienanfängerzahl, die derzeit für das Lehramt am Gymnasium über dem Bedarf liegt, wobei auch hier Faktoren wie Region, Bereitschaft zur Mobilität sowie Unterrichtsfach eine Rolle spielen (MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT BADEN-WÜRTTEMBERG, 2019).

Während des Referendariats liegt ein Beamtenstatus auf Widerruf zugrunde, weshalb die Vergütung von der Besoldungsgruppe abhängig ist. Die Besoldung der Anwärterbezüge unterscheidet sich nach Schulart, Bundesland und Familienstand. Grund-, und Hauptschullehrer, sowie Gesamtschullehrer der Sekundarstufe I erhalten Anwärterbezüge der Besoldungsgruppe A 12. Anwärter im höheren Dienst, darunter Lehrer für Gymnasien, Gesamtschulen und Berufskollegs finden sich in der Besoldungsgruppe 50 % A 13 wieder (Info-Beihilfe – Ratgeber für die öffentlichen Dienst- Be-

soldungstabellen). Seit 2014 liegt der Durchschnitt der Brutto-Anwärterbezüge (Besoldungsgruppe A 13) bei 1.247,90 €, wobei Berlin (1.132,33 €) und Rheinland-Pfalz (1.199,96 €) das Schlusslicht bilden. Am höchsten fallen die Anwärterbezüge in Baden-Württemberg (1.296,62 €), Brandenburg 1.295,02 €) und Bayern (1.285,21 €) aus (s.o.). Beim Anwärtergehalt fallen nur sehr geringe Steuern an (bis 60 €), die Sozialabgaben entfallen aufgrund des Beamtenstatus. Dies hat den Nachteil, dass nach dem Referendariat kein Anspruch auf ALG I besteht, weshalb ggf. ALG II beantragt werden muss.

Sozialversicherung

Die gesetzlich geregelte Sozialversicherung fällt in Deutschland unter die Versicherungspflicht. Sie stützt sich auf folgende fünf Säulen:

1. Krankenversicherung,
2. Unfallversicherung,
3. Rentenversicherung,
4. Pflegeversicherung und
5. Arbeitslosenversicherung (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2019, 2; 38; 132; 160; 178).

Gemeinsam wird diese von allen Versicherten im sogenannten Solidaritätsprinzip getragen (DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, 2019, 220). Die Beiträge werden hierbei an den Bruttolöhnen orientiert errechnet. Sofern ein Arbeitsverhältnis (s.u. Glossar: Arbeitsverhältnis) besteht, werden die Versicherungsanteile je hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Bei einer selbstständigen Tätigkeit müssen diese Kosten selbstständig vom Arbeitnehmer/in getragen werden (s.u. Glossar: freiberufliche Tätigkeit).

Infokasten

– Deutsche Rentenversicherung Bund: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Home/home_node.html [27.8.2019].

Werkvertrag

Bei einem Werkvertrag besteht kein Beschäftigungsverhältnis, sondern eine wirtschaftliche Selbstständigkeit seitens des Auftragnehmers (s.u. Glossar: Freiberufliche Tätigkeit, Selbstständigkeit). Ein Werkvertrag unterscheidet sich von einem Dienstvertrag dahingehend, dass nicht der Arbeitseinsatz, sondern ein Endergebnis bzw. eine bestimmte Leistung geschuldet wird. Das bedeutet, dass das vereinbarte Honorar nur gegen tatsächlich geleistete Arbeit ausbezahlt wird (HAUFE ONLINE REDAKTION, 2017).

Anmerkungen

¹ Hier und im Folgenden wird in Anpassung an den DUDEN und im Hinblick auf die Lesbarkeit stets das generische Maskulinum gewählt, wiewohl ausdrücklich alle Geschlechter gemeint sind.

² Hier und im Folgenden wurden zur besseren Lesbarkeit alle Beträge entsprechend der mathematischen Rundungsregeln auf volle Euro-Beträge gerundet.

³ Die Entgelttabelle 2017b wurde für eine bessere Vergleichbarkeit mit dem Lohnspiegel der Firma SPAU, sowie den Angaben zu den Bezügen der Volontäre und Referendare, herangezogen. Die aktuelle Entgelttabelle des Jahres 2019 findet sich unter folgendem Link: <http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tv-l/west?id=tv-l-2019&matrix=1> [28.8.2019]. Einen Link zum Gehaltsrechner für den TV-L 2019 findet sich im Infokasten (siehe Glossar: Öffentlicher Dienst).

⁴ Weitere Beispiele für die selbstständige Mitarbeit von Museumspädagogen sowie die Rechtslage mit entsprechenden Urteilen beleuchtet KOLLAR (2016/17) in ihrem Beitrag zu „Museumspädagogische Praxisprofile und Berufsbilder“ im Unterkapitel „Rechtslage“.

⁵ Nähere Informationen zu Honorar-Empfehlungen und den zu berücksichtigenden Rahmenbedingungen (vgl. BfK, 2015a) finden sich beim Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler (BfK).

⁶ An dieser Stelle sei Sascha Piffko M.A. herzlich für die Unterstützung, insbesondere für das zur Verfügung gestellte Know-how und die stete Erreichbarkeit für Rückfragen, gedankt.

⁷ Einen guten Überblick vermittelt die sog. Bamberger Liste (vgl. Website Institut für Archäologische Wissenschaften, Denkmalwissenschaften und Kunstgeschichte), auch wenn diese nicht alle Grabungsfirmen gelistet hat. Eine ständig aktualisierte Auflistung aller Grabungsfirmen im deutschsprachigen Raum gestaltet sich bisher ohnehin schwierig, da der Markt recht schnelllebig ist.

⁸ Ein Fall aus Ingolstadt zeigt, dass die Sozial- und Krankenkassen die Einkünfte genau überprüfen. Die Geschäftsführerin einer Grabungsfirma sowie ein selbstständiger wissenschaftlicher Mitarbeiter, der faktisch als zweiter Geschäftsführer fungierte, hatten über Jahre rumänische Mitarbeiter illegal beschäftigt. In Folge von Sozialversicherungsbetrug, Schwarzarbeit und Scheinselbstständigkeit wurden beide zu je zwei Jahren Haft verurteilt (PIFFKO, 2018, 73; DONAUKURIER vom 29.5.2017: <https://www.donaukurier.de/lokales/ingolstadt/Ingolstadt-wochennl222017-Nebelbomben-am-Amtsgericht;art599,3402674> [29.6.2019]).

⁹ Die Höhe der Betriebsausgaben orientiert sich in diesem Beispiel am Grabungssektor, dem vergleichsweise hohe Anschaffungs- und Wartungskosten für technisches Equipment und Geräte zugrunde liegen. Selbstständige wie etwa Museumspädagogen, wissenschaftliche Zeichner, Archäozoologen, Anthropologen etc. benötigen weniger Ausrüstung, weshalb die Höhe der Betriebsausgaben deutlich geringer ausfallen dürfte.

¹⁰ Details über die laufenden Graduiertenschulen mit DFG-Förderung, den Sprechern, antragstellenden Institutionen, beteiligten Institutionen und DFG-Ansprechpersonen sind bei der DFG aufgelistet einsehbar unter https://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/programme_und_projekte/listen/index.jsp?id=GSC [27.8.2019].

¹¹ Es ist ein beliebter Sportlerfahrener Personalverwaltungen des öffentlichen Dienstes, befristete Verträge so zu gestalten, dass eine Beschäftigung zum 1.12. eines Jahres nicht gegeben ist, weil damit die Jahressonderzahlung eingespart werden kann.

¹² In diesem Kontext sei auf die Gründung von Cifa Deutschland (*Chartered Institute for Archaeology*) im Jahr 2017 hingewiesen (vgl. dazu WAIT, G. & SCHAUER, M. (2018). Der Gründungsprozess von Cifa Deutschland als Berufsverband - Anlass, Hintergründe und Zukunftsvision. *Archäologische Informationen*, 41, 109-116. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/56937> [25.06.2019].

¹³ Landläufig auch als „Hartz IV“ bezeichnet.

¹⁴ Nicht über den Leistungsbezug gesetzlich krankenversichert sind Antragsteller, die zuvor privat versichert, selbstständig oder versicherungsbefreit nach § 6 Absatz 1 oder 2 des Fünften Sozialgesetzbuchs waren.

Literatur

AK Volontariat (o. J.). *Initiative Vorbildliches Volontariat* | Deutscher Museumsbund e.V. <http://www.museumsbund.de/fachgruppen-und-arbeitskreise/arbeitskreis-volontariat/das-volontariat/initiative-vorbildliches-volontariat/> [27.8.2019].

AK Volontariat (o. J.). *Situation der Volontär*innen*. <http://www.museumsbund.de/fachgruppen-und-arbeitskreise/arbeitskreis-volontariat/das-volontariat/situation-der-volontaeerinnen/> [27.8.2019].

AK Volontariat Bayern (o. J.). *Infos rund ums Volontariat*. <http://volontariat-bayern.de/de/infos-rund-ums-volontariat> [27.8.2019].

AOK Baden-Württemberg (o. J.). *Krankenkassenbeitrag: Selbständige* | AOK - Die Gesundheitskasse. <https://bw.aok.de/inhalt/krankenkassenbeitraege-fuer-selbststaendige-6/> [27.8.2019].

Archäologie online (o. J.). *Kommerzielles*. <https://www.archaeologie-online.de/links/554/index.php> [27.8.2019].

Archäologie Stiftung Sachsen-Anhalt (o. J.). *Danneil-Stipendium*. <http://www.archaeologiestiftung.de/foerderung/danneil-stipendium/> [27.8.2019].

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAMS). (o.J.) *Arbeitsrecht*. <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html> [27.8.2019].

Beilhammer, M. (2017). *Honorarkraft: Das gibt es dabei zu beachten!* <http://www.startup-report.de/honorarkraft/> [27.8.2019].

Beyer, V., Ewigleben, C., Fessel, S., Gold, H., Graf, B., Kronenberg, M., Morbach, B. (2009). *Leitfaden für das wissenschaftliche Volontariat am Museum*. <http://www.museumsbund.de/wp-content/uploads/2017/03/leitfaden-volontariat-2009.pdf> [27.8.2019].

Bühler, J. (2015). *Merkblatt - Stundensätze für die Honorierung freiberuflicher Leistungen*. https://www.akbw.de/fileadmin/download/Freie_Dokumente/Recht/M_Stundensaeetze-Honorierung-freiberuflicher-Leistungen.pdf [27.8.2019].

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017). *Zusätzliche Nebenbestimmungen zur Förderung begabter Studierender sowie begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler*. <https://www.bmbf.de/files/RiLiWS19-20.pdf> [27.8.2019].

BMBF-Internetredaktion. (2016). *Begabtenförderung in Studium und Beruf*. <https://www.bmbf.de/de/begabtenfoerderung-in-studium-und-beruf-73.html> [27.8.2019].

BMBF-Internetredaktion (2017). *Wissenschaftszeitvertragsgesetz*. <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html> [27.8.2019].

Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler (BfK) (2015a). *BfK Honorar-Empfehlungen*. <http://www.b-f-k.de/service/info-honore.php> [27.8.2019].

Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler (BfK) (2015b). *Honorarempfehlungen*. http://www.b-f-k.de/pdf/honoreempfehlungen_bfk_2015.pdf [27.8.2019].

Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler (BfK) (2018). *Honorarempfehlungen für archäologische Dienstleistungen*. <http://www.b-f-k.de/service/honoreempfehlung-arch.php> [27.8.2019].

Bundesagentur für Arbeit, & Geldleistungen und Recht SGB II (2019). *Merkblatt Arbeitslosengeld II/ Sozialgeld: Grundsicherung für Arbeitssuchende SGB II. Merkblatt SGB II*. https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Merkblatt-ALGII_ba015397.pdf [27.8.2019].

Bundesagentur für Arbeit, & Zentrale/GR 21 (2019). *Merkblatt für Arbeitslose: Ihre Rechte - Ihre Pflichten*. https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Merkblatt-fuer-Arbeitslose_ba015368.pdf [27.8.2019].

- Bundesministerium des Innern (2018). *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)*. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/oeffentlicher-dienst/tarifvertraege/tvoed.pdf?__blob=publicationFile&v=6 [27.8.2019].
- Bundesministerium des Innern (2017). *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)*. https://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/rechte_Navigation/A_TV-L_2011_/01_Tarifvertrag/TV-L_i.d.F._des_%C3%84TV_Nr._10_VT.pdf [27.8.2019].
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2005). *Berufsbildungsgesetz (BBiG)*. https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/ [27.8.2019].
- Bundesministerium der Justiz und für den Verbraucherschutz (2017). *Kündigungsschutzgesetz (KSchG)*. <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> [27.8.2019].
- Bundesministerium der Justiz und für den Verbraucherschutz (2017). *Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG)*. <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/BJNR134810014.html> [27.8.2019].
- Bundesministerium der Justiz und für den Verbraucherschutz (2018). *Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG)*. <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> [27.8.2019].
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2018). *Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG)*. <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BJNR196610000.html> [27.8.2019].
- Bundesverband der Freien Berufe (2012). *Leitfaden zur erfolgreichen Existenzgründung*. <http://www.freie-berufe-sh.de/Downloads/Leitfaden%20zur%20erfolgreichen%20Existenzgruendung%20in%20FB%20120117.pdf> [27.8.2019].
- Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler (BfK) (o. J.). *Gesetz zur Scheinselbstständigkeit*. <http://www.b-f-k.de/service/info-gesetz-scheinselbststaendigkeit.php> [27.8.2019].
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). *Handelsregister-Anmeldungen 1 (Bundesministerium der Justiz und für den Verbraucherschutz 2.1.2001)*. (2019). <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BGB.pdf> [27.8.2019].
- Busch, J. (2018). *Steuertabelle und Steuersatz für Einkünfte: Erfolg als Freiberufler*. https://www.erfolg-als-freiberufler.de/steuertabelle-steuersatz/#durchschnittssteuersatz_spitzensteuersatz_und_grenzsteuersatz [27.8.2019].
- Campus & Karriere – das Bildungsmagazin (2019). *20 Jahre Bologna-Reformen: Gut, aber noch nicht gut genug*. <https://www.deutschlandfunk.de/campus-karriere-das-bildungsmagazin.679.de.html?drbm:date=2019-06-25> [27.8.2019].
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2019). *Mindestlohn 2019*. <https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/mindestlohn-2019-was-aendert-sich-in-2019> [27.8.2019].
- Deutscher Museumsbund e.V. & ICOM Deutschland (2009). *Leitfaden für das wissenschaftliche Volontariat am Museum*. <http://www.museumsbund.de/wp-content/uploads/2017/03/leitfaden-volontariat-2009.pdf> [27.8.2019].
- Deutscher Museumsbund e.V. & ICOM Deutschland (2018). *Leitfaden für das wissenschaftliche Volontariat am Museum*. <https://www.museumsbund.de/wp-content/uploads/2018/03/2018-leitfaden-volontariat-web.pdf> [27.8.2019].
- Deutscher Museumsbund e.V. (o. J.). *KMK-Grundsätze*. http://www.museumsbund.de/volontariat_kmk-grundsaeetze/ [27.8.2019].
- Deutscher Museumsbund e.V. (2010). *Museumsberufe: Eine berufliche Empfehlung*. <http://www.museumsbund.de/wp-content/uploads/2017/03/leitfaden-europaeische-museumsberufe-2008.pdf> [27.8.2019].
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2019). *Unsere Sozialversicherung*. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/unsere_sozialversicherung.pdf?fjssessionid=02842375230C69788A06C7A7B6DE1834.delivery1-1-replication?__blob=publicationFile&v=9 [28.8.2019].
- Deutsche Rentenversicherung (o. J.). *Werte der Rentenversicherung*. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/6_Wir_ueber_uns/03_fakten_und_zahlen/01_werte_der_rentenversicherung/werte_der_rentenversicherung.html [27.8.2019].
- DFG (o. J.). *Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen*. http://www.dfg.de/formulare/1_90/1_90.pdf [27.8.2019].
- DFG (o. J.). *Für Promotionsinteressierte und Promovierende*. http://www.dfg.de/foerderung/faq/grako_faq/grako_faq_promovierende/index.html [27.8.2019].
- DFG (o. J.). *Graduiertenkollegs*. http://www.dfg.de/foerderung/programme/koordinierte_programme/graduiertenkollegs/index.html [27.8.2019].
- DFG (o. J.). *Graduiertenschulen (2005-2017/2019)*. <http://www.dfg.de/foerderung/programme/exzellenzinitiative/graduiertenschulen/index.html> [27.8.2019].
- DFG (o. J.). *Integrierte Graduiertenkollegs im Programm Sonderforschungsbereiche*. http://www.dfg.de/foerderung/programme/koordinierte_programme/sfb/antragsteller/programmelement_mgk/index.html [27.8.2019].

- DFG (o. J.). *Sonderforschungsbereiche*. https://www.dfg.de/foerderung/programme/koordinierte_programme/sfb/index.jsp [27.8.2019].
- DFG (o. J.). *Wissenschaftliche Karriere: Während der Promotion*. http://www.dfg.de/foerderung/wissenschaftliche_karriere/waehrend_der_promotion/index.html [27.8.2019].
- DGUF (2017). *DGUF moniert unangemessenes „Stipendium“, vergeben durch die hessische Landesarchäologie*. <http://www.dguf.de/413.html> [27.8.2019].
- DGUF & DGUF-AK Berufsverband (2017). *Reader zur DGUF-Tagung 4. Juli 217: „Ein Berufsverband für die Archäologie?“*. http://www.dguf.de/fileadmin/user_upload/Tagungen/Mainz2017/DGUF-Dok_Reader-DGUF-Tagung-2017.pdf [27.8.2019].
- Fischer, J. (2018). *Freiwillige Arbeitslosenversicherung für Selbständige mit Gründungszuschuss 2018*. <http://www.gruendung-online.de/aktuelles-gruender/31-freiwillige-arbeitslosenversicherung-2016.html> [27.8.2019].
- Gerda Henkel Stiftung (o. J.). *Die Stiftung*. <https://www.gerda-henkel-stiftung.de/stiftung> [27.8.2019].
- Graf, B. (2008). *Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2007*. Berlin. Staatliche Museen zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz, Institut für Museumsforschung. http://www.smb.museum/fileadmin/website/Institute/Institut_fuer_Museumsforschung/Publikationen/Materialien/mat62.pdf [27.8.2019].
- Haufe Online Redaktion (2014). *OFD: Einzelaspekte zur Steuerfreiheit von Stipendien*. https://www.haufe.de/steuern/finanzverwaltung/ofd-einzelaspekte-zur-steuerfreiheit-von-stipendien_164_282018.html [27.8.2019].
- Haufe Online Redaktion (2017). *Werkvertrag – Dienstvertrag: Abgrenzung*. https://www.haufe.de/personal/entgelt/scheinselbststaendigkeit-wieder-auf-dem-vormarsch/achtung-abgrenzung-von-dienst-und-werkvertrag_78_132816.html [27.8.2019].
- Herzog, A. (2014). *Stundenlohn berechnen: Kalkulation des Stundenlohns*. <https://blog.start-up-berater.de/stundenlohn-berechnen/> [27.8.2019].
- Info-Beihilfe – Ratgeber für den öffentlichen Dienst (o. J.). *Besoldungstabellen Referendare, Anwärter*. <https://info-beihilfe.de/referendariat/besoldungstabellen-referendare-anwaerter/> [27.8.2019].
- Info-Beihilfe – Ratgeber für den öffentlichen Dienst (o. J.). *Informationen zum Lehramtsreferendariat*. <https://info-beihilfe.de/lehramtsreferendariat/> [27.8.2019].
- Institut für Archäologische Wissenschaften, Denkmalwissenschaften und Kunstgeschichte (o. J.). *Deutsche Grabungsfirmen*. Otto-Friedrich-Universität Bamberg. <https://www.uni-bamberg.de/amanz/service/deutsche-grabungsfirmen/> [27.8.2019].
- Jobcenter München (o. J.). *Kosten der Unterkunft*. <http://muenchen-jobcenter.de/buerger/antragstellen/hoehder-leistungen/kosten-der-unterkunft/> [27.8.2019].
- Jobcenter Region Hannover (o. J.). *Unterkunft und Heizung*. http://www.jobcenter-region-hannover.de/site/unterkunft_heizung%20/ [27.8.2019].
- Juraforum (o. J.). *Beschäftigungsverhältnis: Definition und sozialrechtliche Bedeutung*. <https://www.juraforum.de/lexikon/beschaeftigungsverhaeltnis> [27.8.2019].
- Kehm, B. M., & Teichler, U. (2005). Die Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen in Deutschland. In Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.), *Bachelor- und Masterstudiengänge in ausgewählten Ländern Europas im Vergleich zu Deutschland*, 25-40. Berlin. https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/verwaltung/studium/strukturreform/bachelor_master_gesamt.pdf [27.8.2019].
- Kirschgen, L. (2018). *Doktoranden in der Defensive*. https://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/campus/graduiertenschulen-doktoranden-in-der-defensive-15916752.html?printPagedArticle=true#pageIndex_0 [27.8.2019].
- Klein, A. (o. J.). *Richtlinien der Stiftung*. http://www.archaeologie-stiftung.de/media/service/download_1/allgemeine_richtliniestiftungarchaeologie_20171123.pdf [2.3.2018].
- Klein, R. (o. J.). *Scheinselbstständigkeit: Definition, Kriterien, Folgen und Schutz*. <https://www.fuergruender.de/wissen/unternehmen-gruenden/unternehmen-anmelden/scheinselbststaendigkeit/> [26.06.2019].
- Kollar, E. (2016/17). *Museumspädagogische Praxisprofile und Berufsbilder*. kubi-online. <https://www.kubi-online.de/artikel/museumspaedagogische-praxisprofile-berufsbilder> [27.8.2019].
- Köppe, J. (2017). *Arbeiten für die Promotion: für knapp drei Euro pro Stunde*. <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/deutschland-doktoranden-arbeiten-in-prekaeren-arbeitsverhaeltnissen-a-1133923.html> [27.8.2019].
- Krankenkassen. Deutschland (o. J.). *Zusatzbeitrag der Krankenkassen*. <https://www.krankenkassen.de/gesetzliche-krankenkassen/krankenkasse-beitrag/kein-zusatzbeitrag/> [27.8.2019].
- Lüth, P. (2017). *Kommerzielle Archäologie. Teil 1 Grabungsfirmen: Archäologie & Beratung*. <http://www.lueth-archaeologie.de/kommerzielle-archaeologie-teil-1-grabungsfirmen/> [27.8.2019].
- Lutz, A. (2017). *Richtungsweisendes Urteil: Bundessozialgericht führt Honorarhöhe als wichtiges Kriterium für Selbstständigkeit ein*. <https://www.vgsd.de/bundessozialgericht-fuehrt-honorarhoehe-als-wichtiges-kriterium-fuer-selbststaendigkeit-ein/> [27.8.2019].

- Mietsch, R. (o. J.). *Antrag auf Vergabe des Gerhard-Bersu-Stipendiums*. http://www.pro-archaeologia-saxoniae.org/de/pdf/AN_Bersu_Stip_D.pdf [27.8.2019].
- Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2017). *Berufsziel Lehrerin/Lehrer: Künftige Einstellungschancen für den öffentlichen Schuldienst in Baden-Württemberg*. https://km-bw.de/site/pbs-bw-new/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/KM-Homepage/Artikelseiten%20KP-KM/Beruf%20Lehrkraft/20190409%20Merkblatt%20Einstellungschancen%202019_Endversion.pdf [28.8.2019].
- Möller, K. (2017). Will dig for food: Der archäologische Arbeitsmarkt in Europa. *Archäologische Informationen*, 2017, 40, 101-110. <https://doi.org/10.11588/ai.2017.1.42468> [27.8.2019].
- Piffko, S. (2018). Firmenarchäologie und Berufsverband: Archäologen zwischen Unternehmertum und Forschung. *Archäologische Informationen*, 41, 71-78. doi: <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/56933> [27.8.2019].
- Recker, U. (2014). *Ausschreibung Stipendium*. http://archaeologie.oehunigraz.at/files/2014/03/HE_31072014_Ausschreibung_Stipendium.pdf [27.8.2019].
- Rupp, N. (2016). *Die aktuelle Situation der Volontäre: Fragebogenstudie des AK Volontariat 2016*. <http://www.museumbund.de/wp-content/uploads/2018/02/evaluation-2016.pdf> [27.8.2019].
- Schauer, M. (2018). Bericht über das Online-Forum „DGUF-Vortagung 2017: Ein Berufsverband für die Archäologie?“, 6. März bis 9. Juni. *Archäologische Informationen*, 41, 31-54. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/56915> [27.8.2019].
- Scherzler, D., Schauer, M., Hesse, S., Rauhaus, J., Rind, M. M. & Deutscher, L. (2018). Ein Berufsverband für die Archäologie? Zusammenfassungen der Debatten beim World Café auf der DGUF-Tagung am 04. Juli 2017 in Mainz. *Archäologische Informationen*, 41, 99-108. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/56936/48301> [27.8.2019].
- Schnittker, H. (o. J.). *Stipendien-Tipps: Steuern bei Stipendien: Wie regeln sich die Sozialabgaben?* <http://www.stipendien-tipps.de/studium/stipendien/steuern-bei-stipendien/> [27.8.2019].
- Schoder, A. (2017). *Wie hoch sollte das Honorar im Kulturbereich sein?* <https://musermeku.org/2017/12/06/honorar-im-kulturbereich/> [27.8.2019].
- Schölzel, S. (o. J.). *Einführung*. <http://oeffentlicher-dienst.info/einstieg/einfuehrung/> [27.8.2019].
- Schölzel, S. (o. J.). *Informationsseiten für den öffentlichen Dienst*. <http://oeffentlicher-dienst.info/> [27.8.2019].
- Schölzel, S. (o. J.). *TV-L – Entgeltgruppen*. <http://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/west/entgeltgruppen.html> [27.8.2019].
- Schölzel, S. (o. J.). *TV-L – Entgeltballe 2017b*. <http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tv-l/west?id=tv-l-2017i&matrix=1> [27.8.2019].
- Schölzel, S. (o. J.). *TVöD – Entgeltgruppen*. <http://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/vka/entgeltgruppen.html> [27.8.2019].
- Schölzel, S. (o. J.). *TVöD Entgelttabelle 2017b*. <http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tvoed/vka?id=tvoed-vka-2017i&matrix=1> [27.8.2019].
- Schröder, M. (2018). *Grundtabelle 2018, 2017, 2016, 2015 und 2014 + Steuerrechner*. <http://www.grundtabelle.de/Grundtabelle-2018.pdf> [27.8.2019].
- Stegmayer, B. (2017). *Ausschreibung Hochwacht Stipendium*. https://www.denkmalpflege-bw.de/fileadmin/media/publikationen_und_service/02_service/10_stellenausschreibungen/ausschreibung_hochwacht_stipendium_es.pdf [27.8.2019].
- Stephan, R. (2018). „Als ich einen Archäologen suchte“: ein persönlicher Erfahrungsbericht. *Archäologische Informationen*, (41), 317-320. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/56950/48314> [27.8.2019].
- Stipendium Plus – Begabtenförderung im Hochschulbereich (o. J.). *Startseite*. <https://www.stipendiumplus.de/startseite.html> [27.8.2019].
- Studienstiftung des deutschen Volkes (o. J.). *Finanzielle Förderung*. <https://www.studienstiftung.de/promotion/finanzen0/> [27.8.2019].
- ver.di AK Denkmalpflege (2016). *Memorandum „Gute Arbeit in der Denkmalpflege“*. https://bund-laender-bawue.verdi.de/++file++57cd36d1ba949b06cfefbbf15/download/160901_ver.di%20Memorandum%20GUTE%20ARBEIT%20in%20der%20Denkmalpflege-web.pdf [27.8.2019].
- Ver.di Bildung & Beratung (o. J.). *Befristetes Arbeitsverhältnis mit sachlichem Grund*. https://www.verdi-bub.de/service/praxistipps/archiv/befristete-arbeitsverhaeltnisse_mit_sachlichem_grund/ [26.8.2019].
- Ver.di Bildung & Beratung (o. J.). *Befristetes Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund*. <https://www.verdi-bub.de/wissen/praxistipps/befristete-arbeitsverhaeltnisse-ohne-sachlichen-grund#c5749> [26.8.2019].
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (o. J.). *TV-L und TVöD: Tarifverträge*. <https://bund-laender-nrw.verdi.de/tarif> [27.8.2019].
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Referat Selbstständige (o. J.). *Honorarumfrage Solo-Selbstständige*. <https://selbststaendigen.info/> [27.8.2019].
- Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) (o. J.). *Vorteile der VBLklassik*. <https://www.vbl.de/de/versicherte/pflichtversicherung/vblklassik/> [27.8.2019].

Abkürzungen

ALG	Arbeitslosengeld
BAMS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BfK	Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DMB	Deutscher Museumsbund
ICOM	International Council of Museums
KMK	Kultusministerkonferenz
SFB	Sonderforschungsbereich
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Über die Autorinnen

JASMIN RAUHAUS-HÖPFER M.A. hat Ur- und Frühgeschichte und Paläoanthropologie an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen studiert. Zwischen 2014 und 2016 ging sie verschiedenen Assistenz-tätigkeiten beim Landesamt für Denkmalpflege Baden-Württemberg und der Christian-Albrechts-Universität Kiel nach. Sie ist seit 2015 Mitglied des AK Denkmalpflege (ver.di), 2017 war sie im Rahmen des AK Berufsverband (DGUF) an der Vorbereitung der DGUF-Tagung „Ein Berufsverband für die Archäologie?“ beteiligt. Von 2017-2018 war sie wissenschaftliche Beirätin der DGUF und Teil des 2018 neu gegründeten DGUF-AK „Beruf Archäologie“. Seit 2017 ist sie als Mitarbeiterin am Institut für Ur- und Frühgeschichte in Tübingen tätig, zusätzlich befasst sie sich in der Lehre mit Wissenschaftskommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und Vermarktung.

SOPHIE-MARIE ROTERMUND studierte im Bachelor- und Masterstudium an der Universität Hamburg Vor- und Frühgeschichtliche Archäologie, Mittelalterstudien mit den Schwerpunkten Geschichtswissenschaften und Kunstgeschichte, sowie Museumsmanagement. Sie setzt ihr Masterstudium an der Freien Universität Berlin im Bereich Prähistorische Archäologie fort. Sophie-Marie Rotermund beschäftigt sich mit Konzepten und Ideen, wissenschaftliche Inhalte für eine breite Öffentlichkeit zugänglich und verständlich zu machen. Hieraus entstand das Projekt „Anarchaeologie“ (www.anarchaeologie.de). Von 2017-2019 war sie Beirätin der DGUF und seit 2017 Mitglied des DGUF-AK „Beruf Archäologie“. Seit 2019 ist sie als Beirätin der Arbeitsgemeinschaft Theorien in der Archäologie tätig.

Jasmin Rauhaus-Höpfer M.A.
Eberhard-Karls-Universität Tübingen
Institut für Ur- und Frühgeschichte
& Archäologie des Mittelalters
Abteilung für Jüngere Urgeschichte und Frühgeschichte
Schloss Hohentübingen
72070 Tübingen
jasminrauhaus-hoepfer@posteo.de

<https://orcid.org/0000-0001-5410-1219>

Sophie-Marie Rotermund BA
Sanitasstraße 10
21107 Hamburg