

Wunsch und Wirklichkeit – Was erwarten Studierende von einem Berufsverband?

Katharina Heiß, Michael Dittmann & Jan-Eric Schlicht

Zusammenfassung – In den Studierenden aller archäologischen Bereiche liegt die Zukunft des Faches Archäologie. Unter ihnen werden die Professoren, Landesarchäologen und Museumskuratoren von morgen sein, weshalb gerade sie es sind, denen in einer Diskussion und Umsetzung eines Berufsverbandes Gehör geschenkt werden muss. Es ist unverzichtbar, dass Studierende bereits während des Studiums die Möglichkeit haben, einem Berufsverband beizutreten und auch aktiv daran mitzuwirken. Zudem sollte ein Berufsverband entsprechend seiner Kräfte aktiv an die Universitäten gehen und dort Workshops und Vorstellungsveranstaltungen anbieten bzw. helfen, solche zu entwickeln, um die Ideale und Vorteile eines Berufsverbandes schon früh in den Köpfen der Studierenden zu verankern. Uns ist bewusst, dass kein Verband die universitäre Lehre grundlegend verändern kann. Was jedoch von einem Verband geändert werden kann, ist die Situation für studentische Praktikanten und Volontäre durch zielgerichtete fachpolitische Interventionen. Der Dachverband archäologischer Studierendenverbindungen e.V. (DASV) und seine Mitglieder wünschen sich von einem Berufsverband neben dem Eintreten für einen fairen Wettbewerb in allen archäologischen Bereichen auch ein Qualitätssiegel für Praktika anbietende Institutionen, welches durch seine ethischen Standards die Ausbeutung von Studierenden und anderen Archäologen verhindert und die Qualität der Ausbildung erhöht. Der DASV e.V. stellt sich als aktiver Kooperationspartner zur Konzeption und Umsetzung solcher Ansätze zur Verfügung.

Schlüsselwörter – Archäologie; DASV; Studium; Studierendenvertretung; Studiensituation; Praktikum; Berufsverband

Title – Desire and reality – students' expectations towards a professional association

Abstract – The future of the subject of archaeology lies in the students of all archaeological fields. Among them will be the professors, heads of archaeological departments and museum curators of tomorrow, which is why it is precisely them who must be given an audience in the discussion and implementation of a professional association. It is essential that students have the opportunity to join such a professional association and actively participate in it already during their studies. In addition, a professional association should actively go to the universities and offer workshops and introductory events, or help to develop them in order to anchor the ideals and advantages of a professional association in the students' minds at an early stage. We are aware that no association can fundamentally change university teaching. However, what can be changed by a professional association is the situation for student interns and volunteers through targeted political interventions. The Dachverband Archäologischer Studierendenvertretungen e. V. (DASV) and its members would like to see a seal of quality for institutions offering internships in addition to a commitment to fair competition in all archaeological areas, which, due to its ethical standards, may prevent the exploitation of students and other archaeologists and increases the quality of training. We, as DASV e. V., are also an active cooperation partner for the conception and implementation of such approaches.

Key words – archaeology; DASV; studies; student union; internship; professional association

Einleitung

Der Dachverband Archäologischer Studierendenvertretungen e.V. (DASV e.V.) vertritt Studierende aus ganz Deutschland. Demnach ist uns natürlich bewusst, dass von Bundesland zu Bundesland Unterschiede in der Organisation der archäologischen Behörden sowie in der Gesetzgebung, z.B. hinsichtlich des Einsatzes von Grabungsfirmen, bestehen. Folglich möchten wir darauf hinweisen, dass in diesem Text vor allem Tendenzen abgebildet werden, welche in Ermangelung empirischer Daten eher anekdotischen Charakter besitzen. Trotzdem wollen wir diese Eindrücke weitergeben, um auf die entsprechenden Probleme aufmerksam zu machen.

Als Vorstand des DASV e.V. bot sich uns die Möglichkeit, auf der Jahrestagung der DGUF unter dem Titel „Ein Berufsverband für Archäologie?“ am 4. Juli 2017 in Mainz studentische Positionen der archäologischen Fächer mit Bezug auf genau je-

nes Thema ‚Berufsverband‘ zu vertreten (**Abb. 1**). Bereits im Vorfeld befragten wir deshalb auf der Internationalen Fachschaffentagung (IfaTa) vom 2.-5. Juni 2017 in Halle (Saale) die anwesenden Studierendenvertretungen zu ebenjenem Thema. Als Konsequenz dessen wurde noch auf derselben Tagung die AG-Berufsverband ins Leben gerufen mit dem Ziel, weitergehende Informationen und Meinungen der Studierenden zu sammeln – z. B. mit einer in Entwicklung befindlichen Umfrage –, um so einen Grundstock an empirischen Daten zu erhalten, auf welche sich in Zukunft bezogen werden kann. Weiterhin soll diese AG zukünftig neben dem Vorstand des DASV als aktive Schnittstelle zu Berufsverbänden für mögliche Kooperationen fungieren. Auch in Zusammenarbeit mit unseren AGs Studienortwahl und Praktikum ließen sich Schnittstellen zur Kooperation mit Berufsverbänden einrichten – etwa mit der Erstellung eines Profils des Studenten als Praktikanten, mit welchem ein Berufsverband effektiv arbeiten kann (s. u.).



Abb. 1 Katharina Heiß bei ihrem Vortrag „Wunsch und Wirklichkeit: Was erwarten Studierende von einem Berufsverband?“ am 4. Juli 2017 auf der DGUF-Tagung „Ein Berufsverband für die Archäologie?“. (Foto: Daniel Stotzka & DGUF).

Wenn im Folgenden von Praktikanten die Rede ist, sind hierbei all jene Studierenden gemeint, welche sich außerhalb einer Lehrveranstaltung (z. B. Lehrgrabung) in einem Praktikumsverhältnis, beispielsweise mit Landesämtern, Grabungsfirmen, Museen oder anderen Einrichtungen aus dem archäologischen Bereich befinden. Die von uns angesprochenen Tätigkeiten umfassen dabei unter anderem Grabungsarbeit, museale oder auch redaktionelle Tätigkeiten. Gleichermäßen soll dieser Artikel selbstverständlich auch diejenigen Studierenden nicht vergessen, welche in einem Nebenarbeitsverhältnis stehen, da auch ihre speziellen Belange als arbeitende Studierende entsprechender Vertretung bedürfen.

Berufsverband mit Studierenden – warum?

Bevor wir näher auf konkrete Nöte und Bedürfnisse von Studierenden eingehen, ist es wichtig zu verdeutlichen, warum Studierende in die Diskussion um einen Berufsverband miteinbezogen werden müssen. Und vor allem, warum es wichtig ist, ihnen auch ein Mitspracherecht, mindestens ein Gehör zuzusprechen, auch wenn sie sich beispielsweise an der Forumsdiskussion der DGUF im Vorfeld der Tagung kaum zu Wort gemeldet haben (DGUF, 2017a; DGUF, 2017b; DGUF, 2017c). Letzterer Fakt ist unserer Einschätzung nach bereits ein Symptom, dessen Ursachen ergründet und verstanden werden müssen, um in dieser Diskussion zu einer Verbesserung der Situation zu gelangen. So beobachten wir (und unsere Amtsvorgänger) seit der Einführung des Bologna-

Systems mit wachsender Besorgnis eine deutliche Abnahme der Bereitschaft zu extracurricularen Aktivitäten, wie etwa der Hochschulpolitik. Noch schlechter sieht es in Bereichen aus, die über die Universität hinausgehen; so werden Themen wie die Diskussion um einen Berufsverband nicht unbedingt ignoriert, sie sind in der Wahrnehmung der Studierenden schlichtweg nicht vorhanden. Ihnen ist die Wichtigkeit einer solchen Diskussion entweder nicht bewusst oder sie wird aufgrund mangelnder Perspektiven als ‚sinnlos‘ abgestempelt. Vielfach bekamen wir außerdem zu hören, dass sich Studierende schlichtweg nicht trauten in die Debatte einzusteigen, da sie selbst der Überzeugung sind, keine wichtigen Beiträge leisten zu können. Viel zu oft wird ihnen vermittelt, ohnehin von nichts eine Ahnung zu haben, bzw. erst mit Abschluss des Studiums ernsthaft Gehör geschenkt zu bekommen, und dass die derzeitige Situation einfach hingenommen werden müsse.

Auch wenn diese Schilderung in Bezug auf studentische Beteiligung paradox erscheinen mag, liegt gerade hier ein sehr wichtiges Argument: Den Studierenden kann durch die wirksame Tätigkeit eines Berufsverbandes eine realistische Perspektive auf ihr derzeitiges und zukünftiges Arbeitsumfeld gegeben werden. Ihnen könnte dadurch möglicherweise deutlich gemacht werden, dass die Verbesserung ihrer eigenen Situation tatsächlich gelingen kann, solange sie selbst die Möglichkeit sehen, tätig zu werden, und sich ein solches Engagement auch auszahlt bzw. im Gegenzug nicht der Eindruck entsteht, durch eine solche Beteiligung sanktioniert werden zu können.

Tatsächlich bestätigte sich in unseren Augen dieser Umstand, sobald wir Studierenden auf unserer oben genannten Tagung in Halle die Situation erklärten. Es zeigte sich, dass jeder und jede einzelne Befragte – sofern bereits praktisch erfahren – von Erlebnissen berichten konnte, die im Rahmen eines Praktikums sehr fragwürdiger Gestalt waren.

Studentische Erfahrungen

Der größte Teil der Archäologiestudierenden sammelt erste Praxiserfahrung bereits während des Studiums. Ein nicht zu ignorierender Teil von ihnen bestreitet dabei nicht nur eine vorgeschriebene Lehrgrabung (siehe dazu u.a. UNIVERSITÄT KIEL, 2017; UNIVERSITÄT LEIPZIG, 2015; UNIVERSITÄT TRIER, 2014), sondern arbeitet nebenher in Grabungsfirmen oder als Praktikant bzw. Hiwi auf Grabungen, in Museen oder anderen wissen-

schaftlichen Einrichtungen. Nun mag uns entgegen werden, dass diese Tätigkeiten der Weiterbildung im Sinne des Selbststudiums dienen, doch möchten wir dazu anmerken, dass dieser Umstand nicht dazu hergenommen werden darf, studentische Arbeitsleistungen ohne gerechte Entschädigung zu legitimieren. Es kann nicht sein, dass Studierende als billige Arbeitskräfte ‚missbraucht‘ werden.

In einem besonders drastischen Beispiel wurde uns berichtet, dass studentische Teilnehmer einer universitären Grabung nicht nur eigenes Werkzeug beschaffen mussten (damit ist nicht nur eine eigene Kelle gemeint, sondern mit Ausnahme einer Totalstation sämtliches Equipment), sondern auch einen Fahrweg von rund 100 km täglich aus eigener Tasche zu zahlen hatten. Auch andere Berichte zeigten uns, dass oft keine oder nur unzureichende Aufwandsentschädigungen gezahlt wurden (z. B. 50 € Reisekostenpauschale für An- und Abreise unabhängig vom tatsächlichen Fahrweg). Somit fallen für die Studierenden, welche ohnehin meist über nur sehr geringe finanzielle Mittel verfügen, noch zusätzliche Kosten an, denn auch Wohnungsmiete, Krankenversicherung usw. müssen für diesen Zeitraum weiterhin gezahlt werden. Die mangelnde Bezahlung und die durch ein Praktikum, wie es gerade geschildert wurde, entstehenden finanziellen Engpässe stellen für viele Studierende ein Hindernis dar und führen umgekehrt zu einer Ungleichbehandlung, die finanziell Bessergestellte bevorzugt. Aufgrund der ungleichen Angebotsituation bezüglich Grabungen in manchen Bundesländern – was unter anderem auch mit dem Einsatz von Grabungsfirmen, aber auch mit der unterschiedlichen Projektausstattung der Institute zusammenhängt – sind weiterhin viele Studierende dazu gezwungen, weitere Fahrwege auf sich zu nehmen. Unabhängig von Bezahlung und Entschädigung wurde uns berichtet, dass auf Arbeitssicherheit in Vorbereitung und Ausführung nur sehr unzureichend eingegangen wird. Damit stehen die studentischen Praktikanten zwar nicht alleine dar (das Problem dürfte generell alle grabenden Archäologen betreffen), doch sehen auch Studierende hier Verbesserungsbedarf.

Viele von ihnen haben uns auch auf eine oft fehlende Qualitätssicherung bei musealen Praktika angesprochen. Bei einigen scheint zwar auch ohne diese Sicherung ein gewisser Standard eingehalten zu werden, bei anderen jedoch wurden Praktikanten quasi ausgebeutet, während Inhalte und Aufgaben kaum den nötigen Ausbildungsinhalten von Archäologiestudierenden genügen.

Bei den meisten uns berichteten Fällen erschreckte uns vor allem, dass den Studierenden – obwohl diese meist bereit sind, für keinen oder nur wenig Lohn zu arbeiten – zum Teil Abneigung und Geringschätzung entgegenschlägt; Überstunden werden als selbstverständlich erachtet. Selbst wenn Praktikanten bereits einiges an Erfahrung vorzuweisen haben, scheint sich diese Situation nicht oder nur geringfügig zu verbessern. Auch hier sei angemerkt, dass dieses Problem nicht ausschließlich Studierende betrifft, doch betrifft es sie eben mit.

Oftmals werden studentische Praktikanten von Vorgesetzten als billige Arbeitskräfte gesehen, ohne die entsprechende Gegenleistung in Form von Ausbildung zu empfangen. Auch wenn sich die Hauptaufgaben eines Berufsverbandes nicht direkt um die Verbesserung der Lehre drehen, sollte es dennoch ein zentraler Aspekt sein, Einfluss auf die Qualität der Ausbildung des Nachwuchses zu nehmen. Auch deshalb sehen wir die Beachtung der Studierenden als wichtig und richtig an.

Da wir immer wieder auch von Positivbeispielen berichten können, wissen wir, dass die Umsetzung solcher Ziele kein Hexenwerk ist und nicht immer nur die mangelnde Finanzierung Schuld trägt, wenn es um die Qualität der Lehre bei Praktika geht.

Wünsche und Nöte – Studentische Forderungen an einen Berufsverband

Als Konsequenz der eben geschilderten Verhältnisse war es unseren Befragten einstimmig wichtig, Studierenden bereits während ihres Studiums den Eintritt in einen Berufsverband zu ermöglichen. Außerdem wünschen wir uns, dass sich ein Berufsverband aktiv dafür einsetzt, dass den Themenbereichen Museumsdidaktik, Projektmanagement, Grabungsmanagement, Arbeitssicherheit und Arbeitsrecht ein größerer Stellenwert zugesprochen wird – z. B. durch fachpolitische Einwirkung von außen. Ebenso äußerten viele das Bedürfnis, mehr vom Thema Denkmalschutzrecht zu erfahren.

Ein weiterer wichtiger Punkt bezieht sich auf die bereits angesprochene Qualitätssicherung bei Praktikantenstellen zur Vermittlung wichtiger Berufsinhalte. Hier wünschen wir uns eine Art Qualitätssiegel für die anbietenden Institutionen, wie Museen, Firmen, usw. Dieses soll sicherstellen, dass angebotene Praktika keinen unverhältnismäßigen Mehrkostenaufwand bedeuten, Studieren-

de nicht als unbezahlte Arbeitskräfte ausgebeutet werden, nicht nur stumpfsinnige Tätigkeiten von ihnen zu verrichten sind (z.B. fast ausschließlich Scherben zu waschen ohne anderweitige Betreuung) und dass ein Praktikum auch inhaltlich einem Qualitätskodex entspricht. Ein solcher könnte von einem Berufsverband in Kooperation mit Studierenden (z.B. über eine Zusammenarbeit mit dem DASV, aber auch mit einzelnen Interessierten) formuliert und festgelegt werden. Wenn Studierende ein Praktikum absolvieren, tun sie dies nicht zum Zeitvertreib, sondern um wichtiges Handwerkszeug zu erlernen und erste Berufserfahrung zu gewinnen. Ein Qualitätssiegel könnte eine Orientierungsmöglichkeit für Studierende bieten. Für Institutionen, die dieses Siegel verliehen bekommen, würde dies auch bedeuten, dass sie aus einem breiteren Pool an Bewerbern auswählen und hochqualitative, objektiv geprüfte Ausbildungsangebote ergänzend zu ihrem wissenschaftlichen Lehrauftrag anbieten können.

Ferner erhoffen wir uns, dass ein Berufsverband entschieden dafür eintritt, die derzeit vorherrschende Seilschafterei bzw. Vetternwirtschaft zu bekämpfen, um auch in der Archäologie einen fairen Arbeitsmarkt zu schaffen. Auch dieses Phänomen ist kein exklusiv studentisches Problem. Doch auch hier muss gesagt werden: Es betrifft sie mit!

Uns ist selbstverständlich bewusst, dass diese Wünsche und Forderungen zunächst nur langfristig umgesetzt werden können. Wir denken aber deshalb nicht, dass es sich hier um Utopien handelt, sondern um durchaus umsetzbare Lösungsansätze. Und auch wenn der Weg nun steinig, ungemütlich und schwierig sein mag, wenn sich manches nicht umsetzen lässt und wenn einiges Ideenmaterial noch modifiziert werden muss, so halten wir das Anstreben dieser Ziele bereits für einen Schritt in die richtige Richtung.

Studierende erreichen – Wie?

Wie bereits eingangs erwähnt, beobachten wir seit der Einführung des Bologna-Systems eine stetig abnehmende Bereitschaft unter Studierenden, sich neben dem Studium aktiv in für sie relevante Themen einzubringen oder in einem Verein aktiv mitzuarbeiten. Viele studieren mittlerweile unter der Annahme, dass das Abschließen eines Studiums in der Regelstudienzeit ausreicht, um später erfolgreich zu sein, und dass eine Verzögerung beispielsweise aufgrund der aktiven Teilnahme in einem Verein oder Verband für sie in der Berufswelt später mit negativen Konsequenzen verbunden sein wird.

Demnach ist leider erst dann mit einer aktiven Mitarbeit zu rechnen, wenn ihnen glaubwürdig das Gegenteil versichert sein wird. Es wird viel Geduld nötig sein, bis eine breite studentische Mitgliederzahl erreicht werden wird. Neben den oben erwähnten Punkten, dass Praktikanten und Geringverdiener im archäologischen Bereich sehr wohl zu den durch einen Berufsverband vertretenen Arbeitnehmergruppen gehören, ist es wichtig, dass ein Berufsverband auch auf die Betroffenen zugeht, um seine Notwendigkeit und einen mit ihm einhergehenden Ethikkodex – wie z.B. dem *Code of Conduct* des CIFA – von Beginn an in ihren Köpfen zu verankern. Im Umkehrschluss denken wir, dass auch der Berufsverband selbst durch höhere Mitgliederzahlen an wahrgenommener Relevanz gewinnen kann, was Arbeitnehmern – nicht nur den studentischen – den Eintritt, die Partizipation und die Annahme eines solchen erleichtern könnte. Ein Berufsverband kann ungemein viel von studentischen Mitgliedern gewinnen.

Wie aber erreicht man Studierende? Ein einfacher Emailverteiler oder Newsletter wird diesbezüglich, so sehr man sich auch bemüht, nicht ausreichen können. Als Zugangsmöglichkeit bieten viele Universitäten regelmäßig *Berufsmessen* an, bei denen sich regionale Firmen und Betriebe, aber auch Verbände und Gewerkschaften vorstellen können. Dies stellt eine Möglichkeit dar, den Verband und auch das Fach mehr in das Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken. Zudem zeigt sich bei der Beschäftigung mit anderen Berufsverbänden, dass diese gezielt Angebote für Studierende entwickeln und anbieten. So stellt z.B. der Berufsverband Deutscher Internisten e.V. eine App mit Lehrinhalten zu Verfügung (BDI, 2017).

Auch der DASV kann hier hilfreich zur Seite stehen. Selbst wenn in unserem Vorstand niemand länger als zwei Jahre amtieren kann und unsere aktiven Mitglieder regelmäßig wechseln, haben wir doch Mittel und Wege, einen Berufsverband zu unterstützen. Die Möglichkeit, Workshops bei unserer Veranstaltungsreihe *ARCHAEOskills* abzuhalten sowie Informationsstände bei letzterer und auch auf unserer Berufsmesse *ARCHAEOworks* aufzubauen, sind nach unserer Einschätzung bereits sehr effektive Ansätze. Weiterhin können wir auf den genannten und anderen Veranstaltungen zur Verfügung gestelltes Werbematerial verteilen, respektive Vertreter eines Berufsverbandes zu Informationsvorträgen einladen. Auch wenn es vor allem zu Beginn mit Kosten verbunden sein wird, wird kein Weg daran vorbeiführen, als Berufsverband die Initiative zu ergreifen und die Studierenden wiederholt und direkt anzusprechen. Diese

Kosten können aber auch als Investition gesehen werden, da Studierende nach dem Abschluss des Studiums bereits einen höheren Mitgliedsbeitrag leisten werden und stets neue Generationen nachkommen. Diese direkte Ansprache kann von Lehrenden vor Ort, aber auch von Studierenden selbst, welche bereits Mitglied sind, kommen und so jüngere Semester erreichen.

Einen Blick in die Zukunft wagen

Auch wenn Studierende sich bisher kaum in die bisherigen Diskussionen bezüglich eines Berufsverbandes für die Archäologie eingebracht haben, halten wir es für sehr wichtig, sie weiterhin aktiv miteinzubeziehen. Diese mögen heute zwar noch nicht aktiv den Arbeitsmarkt beeinflussen, stellen aber die Projektleiter, Professoren, Grabungsleiter, Museumskuratoren usw. von morgen dar. Wenn bereits in ihren Köpfen eine Mitgliedschaft sowie der von einem Berufsverband vertretene Ethikkodex als Selbstverständlichkeit verankert werden kann, bedeutet es vielleicht, dass sie dies an folgende Generationen weitergeben und in ihrem späteren Berufsleben nach diesem Kodex handeln werden. Studentische Praktikanten und Arbeitnehmer stellen das schwächste Glied in der Kette dar und sind gleichzeitig die Zukunft des Faches in all seinen Facetten. Wir teilen die feste Überzeugung, dass die Verbesserung ihrer Situation von Vorteil für alle Beteiligten wäre.

Literatur

BDI (2017). *Das BDI-Starterpaket für Studenten*. <https://www.bdi.de/mitglied-werden/leistungen-vorteile/studenten-starterpaket/> [4.11.2017].

Chartered Institute for Archaeologists (2014). *Code of Conduct*. <https://www.archaeologists.net/sites/default/files/CodesofConduct.pdf> [3.11.2017].

Chartered Institute for Archaeologists (2016). *Policy Statement*. https://www.archaeologists.net/sites/default/files/Policy%20statements_updated%20030816_0.pdf [3.11.2017].

DGUF (2017a). *DGUF-Jahrestagung 2017 - Michaela Schauer 1/2*. Youtube.de. <https://www.youtube.com/watch?v=lrkL7uWtSgo> [7.11.2017].

DGUF (2017b). *DGUF-Jahrestagung 2017 - Michaela Schauer 2/2*. Youtube.de. <https://www.youtube.com/watch?v=0F5brX-R6ms> [7.11.2017].

DGUF (2017c). *Tagungsforum*. <https://www.tagungsforum.dguf.de/viewforum.php?f=23> [3.11.2017].

Universität Kiel (2017). *Fachprüfungsordnung (Satzung) der Philosophischen und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel für Studierende der Ein-Fach-Studiengänge Prähistorische und Historische Archäologie mit den Abschlüssen Bachelor of Arts (B.A.), Bachelor of Science (B.Sc.), Master of Arts (M.A.) und Master of Science (M.Sc.) und der Zwei-Fächer-Studiengänge Prähistorische und Historische Archäologie mit den Abschlüssen Bachelor of Arts (B.A.) und Master of Arts (M.A.) (Fachprüfungsordnung Prähistorische Archäologie [Ein-Fach, Zwei-Fächer])*. <http://www.studservice.uni-kiel.de/sta/fachpruefungsordnung-praehistorische-und-historische-archaeologie-bachelor-master-1-fach-und-2-faecher.pdf> [7.11.2017].

Universität Leipzig (2015) *BA- und MA-Studienordnung*. http://www.uni-leipzig.de/universitaet/profil/entwicklungen/amtliche-bekanntmachungen.html?kat_id=423 [7.11.2017].

Universität Trier (2014). *Ordnung der Universität Trier für die Prüfung im Bachelorstudiengang Klassische Archäologie (Haupt- und Nebenfach)*. https://www.uni-trier.de/fileadmin/studium/STUDIUM/ORDNUNGEN/PruefungsO/1-BA/FPO_BA/FPO_BA_Archaeologie/FPO_BA_Archaeologie_Hf_Nf/FPO_BA_Klassische_Arch%40ologie_HF_NF_2014-12-10.pdf [7.11.2017].

Über die Autoren

KATHARINA HEISS B.A. studiert am Institut der Urgeschichte und Historischen Archäologie an der Universität Wien im Master. Von 2015 bis 2017 war sie dort als Studienrichtungsververtretung tätig und hat in diesem Zeitraum auch zahlreiche Tutorien angeboten. Des Weiteren bekleidet sie seit drei Jahren verschiedene Ämter im Vorstand des Archäologischen Studierendenverbandes Österreich e.V. Von 2015 bis 2017 war sie auch im Vorstand des DASV e.V. aktiv, zuletzt in der Position der Vorsitzenden. Seit Kurzem ist sie stellvertretende Geschäftsführerin der Österreichischen Gesellschaft für Ur- und Frühgeschichte. Wenn sie nicht mit Vereinsarbeit beschäftigt ist oder studiert, arbeitet sie für Univ.-Prof. Timothy Taylor.

MICHAEL DITTMANN B.A. studiert seit dem Wintersemester 2012/13 Klassische Archäologie und Alte Geschichte und seit dem Sommersemester 2017 im Master Klassische Archäologie und Geschichte

an der Universität Trier. Seit dem ersten Semester engagiert er sich im Fachschaftsrat Altertumswissenschaften sowie im Fachbereichsrat. Im Rahmen der AG Kulturgüterschutz des DASV organisierte er im Jahr 2016 die Tagung „Jenseits von Palmyra: Kulturgüterschutz in der Lehre“ mit. Von 2016 bis 2017 war er Schatzmeister des DASV und wechselte 2017 auf die Position des Schriftführers.

JAN-ERIC SCHLICHT B.A. studierte vom Wintersemester 2013/14 bis zum Wintersemester 2016/17 Ur- und Frühgeschichte sowie Klassische Archäologie an der Universität Leipzig und beendete dieses Erststudium mit einem Bachelor of Arts in Ur- und Frühgeschichtlicher Archäologie. Seit dem Sommersemester 2017 studiert er Prähistorische und Historische Archäologie an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel im Master. Bereits seit dem zweiten Semester seines Bachelorstudiums engagierte er sich im Fachschaftsrat Archäologie Leipzig, wo er sich auch im Rahmen des Protests gegen die Kürzung der Klassischen Archäologie einsetzte. Wenig später engagierte er sich auch in der AG Bedrohte Institute sowie der AG Studienortwahl des DASV. Von 2016 bis 2017 bekleidete er den Posten des Schriftführers und seit Oktober 2017 hat er den Posten des Vorsitzenden im Vorstand des DASV inne.

Katharina Heiß B.A.
vorstand@dasv-ev.org
<http://orcid.org/0000-0002-8392-7148>

Michael Dittmann B.A.
<http://orcid.org/0000-0002-4007-5061>

Jan-Eric Schlicht B.A.
<http://orcid.org/0000-0002-0337-6922>