

„Als ich einen Archäologen suchte“ – ein persönlicher Erfahrungsbericht

Ralph Stephan

Zusammenfassung – Die Suche nach einer Archäologin oder einem Archäologen im Hegau-Museum der Stadt Singen offenbarte allen Beteiligten die schwierigen Verhältnisse für Bewerber auf dem archäologischen Arbeitsmarkt. Auch für die Arbeitgeber ist es nicht einfach. Die kommunalen Museen bieten in Deutschland die meisten festen Stellen für Historiker-Berufe an, für deren Bedürfnisse wird an den Universitäten jedoch kaum ausgebildet. Angesichts der seit letztem Jahr anzuwendenden Kriterien für die Stellenbewertung im Öffentlichen Dienst legt Museumsleiter Ralph Stephan hier in diesem bewusst subjektiv gefärbten Artikel die vermutliche Personalentwicklung im Bereich kommunaler Museen dar. Die steigende Akzeptanz des Bachelors Museologie bei kommunalen Museumsträgern ist bereits heute erkennbar – und das zu Ungunsten des archäologischen Fachstudiums. Die Ausschreibung einer unbefristeten Arbeitsstelle in Singen stellte sich als Ausnahme in der Branche dar. Die zahlreichen bei der Stadt eingegangenen Bewerbungen universitär hochgebildeter Menschen enthielten fast ausschließlich Lebensläufe, in denen sich regelhaft prekäre Beschäftigungsverhältnisse aneinanderreihen. Noch deutlicher wurde in diesem wahrscheinlich beispielhaften Besetzungsverfahren die Benachteiligung von Frauen in akademischen Berufen. Deren oft herausragende Qualifikationen stehen im krassen Gegensatz zum marginalen Frauenanteil in den Führungspositionen der Branche.

Schlüsselwörter – Archäologie; Museum; Eingruppierung; TVöD; Museologie; Bewerberlage; Geschlechterverhältnis; Singen; Stellungnahme

Title – „Searching for an archaeologist“ – a subjective case study

Abstract – The search for an archaeologist for the Hegau-Museum in the city of Singen revealed to all involved, how tumultuary the market actually is – on both ends. Most of the long-term contracts for historians are offered by communal museums, but universities seem to not prepare for the requirements. In the light of latest criteria for public sector employment, Ralph Stephan, the head of the Hegau-Museum, describes his view on the potential development of staff in communal museums: in favour of an increasing acceptance of a fairly new created bachelor “museology” it will be increasingly difficult for archaeologists. A permanent job offer as in Singen turned out to be an exception. Most of the remarkably huge number of highly skilled applicants showed chain-like job experiences in precarious situations and even more significant seem to be the outstanding qualification of women contrasting the marginal share of women in leading positions. Even if this case study is only a spotlight – it seems to be exemplary.

Key words – archaeology; museum; classification; public sector pay scales; museology; gender ratio; Singen; opinion piece

Der Anlass: eine Stellenausschreibung für das Hegau-Museum in Singen

Es ist kein Jahr her, da suchte ich einen Archäologen – nicht für eine Grabung, sondern für ein Museum, für das Hegau-Museum (**Abb. 1**). Unser Haus liegt ganz im Süden der Republik in Singen am Hohentwiel. Es ist inzwischen 90 Jahre alt, aber einen Archäologen hatte es erst die letzten 10 Jahre: die Stellvertretende Leiterin. Als Leiter dieser sehr speziellen Abteilung der Stadtverwaltung Singen bin ich selbst kein Archäologe. Wie schon meine drei Vorgänger bin ich Historiker. Einzig unser Museumsgründer hatte einen anderen akademischen Beruf: Apotheker.

Das Hegau-Museum ist ein Heimatmuseum, das fast ausschließlich diejenigen Epochen unserer Regionalgeschichte zeigt, die sich über archäologische Forschung erschließen lassen (**Abb. 2**). Daneben gibt es weitere heimatkundliche Sammlungen, die jedoch nur in Sonderausstellungen präsentiert werden. Sicher: wir sind bloß ein kleines Museum; aber von unserer Art



Abb. 1 Das Hegau-Museum in Singen (Foto: Stadt Singen).

gibt es viele. Die kommunalen Museen sind der größte Arbeitgeber der Szene. Es ist ein wenig wie in der Industrie: der Mittelstand stellt die Masse der Arbeitsplätze, aber die Bedürfnisse der Großen bestimmen die öffentliche Diskussion.

Zur Frage der tariflichen Eingruppierung

Im Mai des vergangenen Jahres war also am Hegau-Museum der Stadt Singen die Stelle der Stellvertretenden Abteilungsleitung neu zu besetzen. Erstmals kamen dabei die Kriterien zur Stellenbewertung nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) zur Anwendung. Erst seit Januar 2017 ist bei den baden-württembergischen Kommunen nicht mehr der alte Bundesangestelltentarif (BAT) für die Stellenbewertung maßgebend, sondern der neue allgemeine Kriterienkatalog des TVöD.

Das erforderte von mir ein anstrengendes Umdenken nach 25 Berufsjahren: im TVöD gibt es erstmals für geisteswissenschaftliche Stellen die Unterscheidung zwischen einem Studienabschluss und einem wissenschaftlichen Studienabschluss. Das klingt für einen altgedienten Historiker zunächst befremdlich. Ist nicht ein Studium per se eine wissenschaftliche Qualifikation? Nein, nicht mehr. Ich bin zwar kein Fachmann für Tarifrecht, aber ich glaube verstanden zu haben, dass der TVöD die neuen Studiengänge Bachelor und Master abbildet. Der berufsqualifizierende (Studien-) Abschluss für den Öffentlichen Dienst ist nun der Bachelor. Für die überwiegende Menge aller Führungspositionen in Kommunen ist der Master nicht nötig – von einer Promotion übrigens ganz zu schweigen. Die Anforderungen an einen formalen Universitätsabschluss werden damit auf ein Minimum abgesenkt.

Das gilt auch für die nichttechnischen Berufe in einem Museum. Ist es eine kommunale Behörde, so legen die Bewertungsgrundsätze nahe, dass alle Leitungsstellen, für die ein Studium erforderlich ist, zwischen TVöD E9 und E12 zu bewerten sind. Das kann die Stadtverordnetenversammlung bzw. der Gemeinderat im Falle eines Museums anders sehen und die strengeren Bewertungsrichtlinien für Konservatoren anwenden. Dann muss jedoch nachgewiesen werden, dass technische Aufgaben im Schwerpunkt der Arbeitsstelle liegen. Hand aufs Herz: wer kann in einem kleinen Museum, in dem Ausstellungsbau, Besucherbetreuung, Publikation, Veranstaltungsprogramm und Museumspädagogik allen Einsatz erfordern, einen solchen Nachweis erbringen?

Damit rückt ein Abteilungs- oder Museumsleiter in den Bereich einer Bezahlung nach TVöD E11 oder E12, der Stellvertreter nach E9 oder E10. Ob bewusst oder unbewusst bildet sich im TVöD die Bezahlung militärischer Offiziere – Hauptmann und Leutnant – ab, dem ältesten staatlichen Besoldungssystem auf deutschem Boden. Erst Amtsleiter geraten in den Bereich einer Entlohnung nach TVöD E13 und mehr.

Kommunale Arbeitgeber unterscheiden sich damit neuerdings eindeutig von tariflichen Regelungen auf Länderebene, wo die Gewichtung formaler Studienabschlüsse im alten BAT einen recht hohen Stellenwert hatte. Der TVöD für Bund und Länder verweist weiterhin auf die Eingruppierung analog zum BAT, der TVöD für die Kommunen folgt neuen, hier beschriebenen Regularien. In den meisten Auswahlverfahren der Städte und Gemeinden werden in Zukunft daher wohl die weiteren, informell erworbenen Qualifikationen der Bewerber entscheidend sein, denn einen Bachelor-Abschluss allein wird jede und jeder vorweisen können.

Für das Hegau-Museum als Abteilung im Fachbereich Kultur der Stadtverwaltung Singen ist im Stellenplan festgelegt, dass die Leiterstelle mit E12 bewertet wird und die Stellvertreterstelle mit E9. Im Diskurs über die neue Kulturkonzeption der Stadt Singen und einer darauf angepassten Personalstruktur zeichnet sich bei der Stellvertreterstelle ‚Luft nach oben‘ ab. Ich selbst habe mit E12 jedoch das Ende der Fahnenstange erreicht. Wenn ich mir kommunale Ausschreibungen der letzten Monate für Leiterstellen in ähnlichen Häusern ansehe, darf ich damit recht zufrieden sein: E12 wird in seltenen Fällen bezahlt!

Ein subjektiver Blick auf die Bewerberlage

Wirklich zufrieden sein darf ich jedoch aufgrund meiner Festanstellung. Ich hatte drei befristete Arbeitsverträge in meinem Leben. Das klingt heute geradezu paradiesisch. Unter den hunderten Zeugnissen, die wir während des Bewerbungsverfahrens gesichtet haben, bezogen sich keine zwei Dutzend auf Festanstellungen. Überhaupt bewarben sich meiner Erinnerung nach nur eine Handvoll Kolleginnen und Kollegen aus einer gesicherten Anstellung heraus auf unsere Ausschreibung. In diesen Fällen war unser Angebot höher dotiert als ihre aktuelle Stelle.

Die schiere Zahl der Interessenten übertraf diejenige in anderen Ausschreibungen von kommunalen Führungsstellen um das Fünf- bis Zehnfache! Vor allem die Personalvertreter der Stadt Singen waren entsetzt: ein Berg von Bewerbungen hoch- und höchstgebildeter Menschen, der inhaltlich eine zutiefst prekäre Arbeitswelt abbildete! Die Kollegen aus dem Personalbereich identifizierten Berufs-Biografien mit jahrelanger oder gar jahrzehntelanger Unterbezahlung, fehlender Jobsicherheit, sozialversicherungsrechtlich fragwürdigen Anstellungen und Indizien von

Ausbeutung durch den Arbeitgeber. Ich fand diesen Blick von Verwaltungs- und Personal-Fachleuten sehr hilfreich, um die Verhältnisse auf dem archäologischen Arbeitsmarkt in Deutschland schonungslos vor Augen geführt zu bekommen.

Wir erheben in Singen aus Gründen der Vertraulichkeit keine statistischen Daten in Bewerbungsverfahren. Dennoch ist es mir lebhaft im Gedächtnis geblieben, dass mit ganz wenigen Ausnahmen praktisch alle Bewerber über eine Vita ständiger befristeter Anstellungen, freier Mitarbeit oder Honorartätigkeit verfügten. Fast immer war der Arbeitgeber dieser prekären Beschäftigungen eine Behörde oder eine Anstalt des öffentlichen Rechtes. In einigen Fällen handelte es sich um Kettenbefristungen. In anderen Branchen wären das untragbare Verhältnisse: auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind derzeit etwa neun Prozent der Arbeitnehmer in Zeitverträgen angestellt – in der Archäologie muss es ein Vielfaches sein! Auch die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2016 scheint keine Verbesserungen erbracht zu haben, wie die Süddeutsche Zeitung vergangenen März resümierte.¹

Dabei werden die Kolleginnen und Kollegen nicht jünger. Die Bewerbungen der unter Dreißigjährigen waren an einer Hand abzuzählen. Der Altersschnitt müsste meiner Erinnerung nach knapp unter 40 gelegen haben oder zumindest nicht viel tiefer. Mit dem Alter steigt auch der Bildungsgrad: es gab mehr Bewerbungen Habilitierter als solche mit Bachelorabschluss. Einige der für das Museum relevanten beruflichen Fähigkeiten waren von den Interessenten erst nach ihrem Magister-/Masterabschluss, teilweise erst nach der Promotion erworben worden. Das braucht Zeit.

Museologie oder Fachausbildung?

Gerade die wissenschaftliche Tiefe der Ausbildung vieler Kolleginnen und Kollegen kann zum nachteiligen Faktor in zukünftigen kommunalen Ausschreibungsverfahren werden. Denn die Städte und Gemeinden haben den ‚Museologen‘ entdeckt. Dessen akademische Ausbildung im Bachelorstudiengang scheint aus Arbeitgebersicht bestens geeignet zu sein, auf Führungsaufgaben in einem der vielen städtischen Museen vorzubereiten. Auch im Diskurs um die Wiederbesetzung unserer Stellvertreterstelle wurde – allerdings nur kurz und mit klarer Entscheidung zu Gunsten der Archäologie – über die Fachqualifikation der Ausschreibung geredet.



Abb. 2 Hegau-Museum: Blick in die Dauerausstellung zur Urgeschichte (Foto: R. Stephan).

Die deutschen Feuilletons tragen diese Diskussion bereits prominent in die Öffentlichkeit. So schrieb beispielsweise Andreas Kilb im Dezember 2017 in der Frankfurter Allgemeinen zum Führungsdebakel im Militärgeschichtlichen Museum Dresden: „Jetzt rächt es sich, dass die Bundeswehr an ihren Universitäten zwar Historiker, aber keine Museologen ausbildet. Ihre Experten haben keine Erfahrung mit der Führung großer Museen.“² Bundes-, Landes- und kommunale Behörden werden wohl in kommenden Besetzungsverfahren oft der Ausbildung zum Generalisten im Museumsdienst den Vorrang geben gegenüber einem Studium der entsprechenden Fachrichtung. Auch die Archäologen müssen sich darauf einstellen. Aber geht das überhaupt? Sollte man einem jungen Menschen nicht von Anfang an dazu raten, auf einen Bachelor Museologie einen Master in einer archäologischen Disziplin draufzusetzen?

Der Aspekt Geschlechterverhältnis

Und was nutzt das Frauen? Auch wenn ein einzelnes Auswahlverfahren nur ein enges Spotlight auf das Arbeitsmarktsegment ‚Archäologie‘ wirft, so warf unseres doch ein grelles Licht auf das Geschlechterverhältnis in der Zunft. Der Geschäftsführer des Deutschen Kulturrats Olaf Zimmermann schrieb im Juli 2016 zur Vorlage der Studie „Frauen in Kultur und Medien – Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge“: „Als ich Anfang der 1980er Jahre bei einem bekannten Kunsthändler meine ersten beruflichen Schritte tat, vertrat dieser keine Frauen in seinem Programm. Er war der festen Auffassung, dass Frauen keine guten Künstlerinnen sein könnten. [...] Auch gut zehn Jahre nach dem Aufkommen der

zweiten Frauenbewegung, [...], war die Aussage meines ehemaligen Chefs weder anstößig, noch rief sie in irgendeiner Hinsicht Protest in der Kunstwelt hervor. Der männlich geprägte Geniekult wurde damals nicht hinterfragt. [...] Wenn ich als Geschäftsführer des Deutschen Kulturrates [heute] eine Stelle für ein Praktikum, eine studentische Mitarbeit, eine Referentin oder einen Referenten ausschreibe, bewerben sich in erster Linie Frauen, hoch qualifizierte Frauen mit hervorragenden Zeugnissen, mit Berufserfahrungen vielfältiger Form, lern- und wissbegierig und mit hoher Einsatzbereitschaft.“³

Was Olaf Zimmermann hier skizziert, kann ich nun aus eigener Erfahrung nur bestätigen: Männer waren unterrepräsentiert. Im intensiven Bewertungsverfahren kamen auf eine für uns spannend klingende männliche Bewerbung etwa vier weibliche! Deren Bewerbungen – aus allen Sparten der Archäologie – ließen im Schnitt nicht nur hohe Qualifikation für eine Anstellung im Museum erkennen, sondern auch mehr Erfahrung im Ausstellungsbetrieb, der Museumspädagogik und dem Veranstaltungsmarketing. Passgenaue Antworten auf die Anforderungen einer Stellenausschreibung einzureichen, scheint Frauen mehr zu liegen als Männern.

In kaum einem Fall waren die oben genannten museumsrelevanten Berufsfertigkeiten im Studium erworben worden, sondern im Anschluss an die formale akademische Ausbildung in zeitlich befristeten Anstellungen sowie in qualifizierenden Fortbildungsmaßnahmen. Das wird in Zukunft das entscheidende Auswahlkriterium für die Besetzung von Stellen in kommunalen Museen sein! Hierbei zeigten Frauen durch alle Bewerbergruppen hinweg konsequente Eigeninitiative und zähes Durchhaltevermögen. Das korrespondiert mit der aktuellen Erfahrung der deutschen Museen bei der Besetzung von Volontariaten: Männer sind in der Minderheit. Mein subjektiver Eindruck war: einzelne Männer können im Feld der engagierten Frauen mithalten – einzelne!

Welche Meinung habe ich mir daraus gebildet?

Es ist mir nach Durchsicht der vielen Lebensläufe junger und nicht mehr ganz so junger Archäologinnen unbegreiflich, warum in unserem Fach im Jahre 2018 immer noch – und das sehr wohlwollend gerechnet – über 80 % aller führenden Stellen von Männern besetzt sind. In den Kommunen sieht es ein wenig besser aus, aber auch noch nicht gut. Selbst in der kulturellen Avantgarde, der agilen internationalen Kunstszene hat sich nicht

viel verändert: nur vier Prozent der im weltberühmten MOMA ausgestellten Werke stammen von Frauen! Es ist zum Schämen: Frauen ‚strampeln‘ sich im Wissenschaftsbetrieb engagiert ab, um über ein bis zwei Jahrzehnte eine perfekte berufliche Vita aufzubauen, und die absolute Masse von ihnen erreicht dabei ... nichts! Das kann nur daran liegen, dass die von Olaf Zimmermann erinnerte Mentalität der 1980er Jahre nichts von ihrer universitären Wirkmacht verloren hat. Man(n) gesteht es nur nicht mehr offen ein.

Mit Sabine Kuhlmann hat das Hegau-Museum übrigens seit Juli 2017 eine weibliche Stellvertretende Leiterin – die dritte Frau in Folge.

Anmerkungen

¹ „An Hochschulen bleibt prekäre Beschäftigung Normalität“. Süddeutsche Zeitung online, 17. März 2017: <http://www.sueddeutsche.de/news/bildung/hochschulen-an-hochschulen-bleibt-prekaere-beschaefigung-normalitaet-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-170316-99-688828> [15.1.2018].

² Andreas Kilb: „Schlacht ohne Sieger“. Frankfurter Allgemeine online, 14. Dezember 2017: <http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/militaerhistorische-museum-in-dresden-in-der-krise-15339210.html> [15.1.2018].

³ Olaf Zimmermann: „Patriarchalische Strukturen im Kulturbereich, gibt es die noch? Oder wie kann mehr Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden.“ Deutscher Kulturrat, 19. Juli 2016: <https://www.kulturrat.de/themen/textezurkulturpolitik/texte-kommentare/patriarchale-strukturen-im-kulturbereich-gibts-die-noch-oder-wie-kann-mehr-geschlechtergerechtigkeit-erreicht-werden/> [15.1.2018].

Ralph Stephan M.A.
Hegau-Museum
Am Schlossgarten 2
78224 Singen
Hegau-museum@singen.de