

Prekariat und Selbstausbeutung zwischen einer Kultur des Jammerns und „Self-Empowerment“ – Einführung zur Diskussionsrunde des Forums Archäologie in Gesellschaft (FAiG)

Doris Gutmiedl-Schümann, Raimund Karl, Thomas Meier, Christiane Ochs, Sophie-Marie Rotermund & Stefan Schreiber

Zusammenfassung – Der Beitrag resümiert den Status quo der Arbeitsbedingungen in der deutschen Archäologie insbesondere, aber nicht nur in der frühen Phase der Karriere. Er leitet zu den folgenden Beiträgen, die verschiedene Aspekte vertieft behandeln, über. Die aktuellen Arbeitsverhältnisse sind über die verschiedenen Sparten der Archäologie (kommerzielles Grabungswesen, Forschungseinrichtungen, staatliche Denkmalpflege und Museen) und Karrierestufen (Studium, Praktikum und Volontariat, Zeitverträge, Festanstellungen) hinweg durch eine sehr erhebliche Selbstausbeutung bei einer bereits sehr hohen und noch weiter zunehmenden Prekarisierung gekennzeichnet. Wir vertreten hier den Standpunkt, dass beide Missstände, die sich inzwischen bis hin zu Studienordnungen und gesetzlichen Regelungen institutionalisiert haben, unmittelbar zusammenhängen. Prekäre Arbeitsverhältnisse zwingen die Betroffenen nicht nur zur massiven Selbstausbeutung, um so scheinbar ihre Chancen zu erhöhen, im System zu bleiben, vielmehr wird auch der Wille zur Selbstausbeutung als „*intrinsische Motivation*“ gefeiert und ermöglicht erst die fortschreitende und flächendeckende Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse. Es ist daher verfehlt, auf Abhilfe von außen zu warten; vielmehr liegt es in unserer Hand, lebenswerte, geregelte Arbeitsverhältnisse zu erstreiten.

Schlüsselbegriffe – Archäologie; Arbeitsverhältnisse; Karriere; Wissenschaftszeitvertragsgesetz; #IchBinHanna; Festanstellung; Work-life-balance

Title – Precariat and self-exploitation between collective moaning and „self-empowerment“. An introduction to a round table of the Forum Archaeology in Society (FAiG)

Abstract – This contribution discusses the status quo of working conditions in German archaeology, especially, but not exclusively, in the early career stages. It introduces the following contributions, which give more detailed analyses of particular aspects of this topic. Current working conditions are characterised by very considerable self-exploitation in the context of already severely and continuously further increasingly precarious employment conditions across all sectors (commercial archaeological contractors, research institutions, heritage management and museums) and career stages (degree programme, internships and voluntary service, temporary and permanent contracts). We argue that both grievances, which by now have become institutionalised in various areas regulating the working life of archaeologists ranging from curricula to employment law, are directly linked. Precarious working conditions not only force those affected to massively self-exploit, to maintain at least a semblance of a chance of a career within the system, but the will to self-exploit, celebrated as „*intrinsic motivation*“, enables the increasing and comprehensive precarisation of working conditions. It would thus be a mistake to expect redress to be provided from the outside. Rather, it is in our own hands to fight for bearable regulations of working conditions.

Key Words – archaeology; working conditions; early career; temporary employment in Science law; #IchBinHanna; permanent contract; work-life balance

Auf der 85. Verbandstagung des West- und Süd-deutschen Verbands für Altertumskunde und der 24. Verbandstagung des Mittel- und Ostdeutschen Verbands für Altertumskunde in Würzburg fand am 1. April 2019 eine moderierte Round-Table-Diskussion des Forums Archäologie in Gesellschaft (FAiG) statt. Ausgangspunkt für diese Diskussionsrunde war die Beobachtung, dass Berufstätigkeiten und fachliche Lebensläufe in den Archäologien vom Berufseinstieg an durch alle Karrierephasen hindurch zunehmend von Unsicherheit, Instabilität und Ressourcenmangel geprägt sind. Zeitgleich nimmt aber die Selbstausbeutung v. a. von jüngeren Archäologinnen und Archäologen immer weiter zu, indem zu koordinierende berufliche Termine oder fachliche Veranstaltungen etwa auf den Feierabend terminiert oder auf das Wochenende gelegt werden, häufig mit der

Begründung, dass bestimmte fachbezogene Tätigkeiten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in archäologischen Berufsfeldern nicht als Arbeitszeit gesehen werden. In einer Festanstellung gilt eine Arbeitszeit weit über die reguläre und vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus längst als unhinterfragbare Selbstverständlichkeit.

Zunehmendes Prekariat und wachsende Selbstausbeutung scheinen dabei zwei Seiten der gleichen Medaille zu sein: Denn nur wenn wir die Selbstausbeutung „*intrinsische Motivation*“ nennen und sie als selbstverständlich ansehen, kann das Prekariat als System überhaupt funktionieren – wie auch andersherum prekäre Beschäftigungsverhältnisse und das Bestreben, auch im Anschluss in der Archäologie einen Job zu finden, in die Vermutung treiben, Selbstausbeutung sei ganz „*natürlich*“, um die eigenen Chancen zu

Eingereicht: 23. Aug. 2021
angenommen: 6. Sept. 2021
online publiziert: 4. Okt. 2021

Archäologische Informationen 44, 2021, 105-110
CC BY 4.0

FAiG 2019: Prekariat und Selbstausbeutung

wahren und den „*offenkundigen*“ Anforderungen des Jobs Genüge zu tun. Würden Archäologinnen und Archäologen standortübergreifend aussagekräftige und realistische Stellen- bzw. Tätigkeitsbeschreibungen, geregelte Arbeitszeiten sowie gerechten Lohn bzw. adäquate Bezahlung und vorhersagbare Karrierewege für ihre Zukunft verlangen, würde das System Wissenschaft, aber auch große Teile des Grabungswesens (nicht nur in Deutschland) kollabieren – oder es würden sich geregelte Arbeitsverhältnisse einstellen.

Gerade die im Sommer 2021 aktuelle Diskussion zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und der Empörung der im System Wissenschaft Tätigen unter dem Hashtag #IchBinHanna belegen, dass die Rede von einer wissenschaftlichen Karriere selbst zur Ideologie verkommt. Das Erklärvideo auf der Website des BMBF zeigt, dass nicht etwa planbare Karrieren und nachvollziehbare Berufswege im Vordergrund stehen, sondern es ausschließlich um die Förderung der Innovationskraft durch Fluktuationen des wissenschaftlichen Personals geht.¹ Damit wird im akademischen und universitären Umfeld ein Sonderbefristungsrecht für Arbeitsverträge umgesetzt, das so in der freien Wirtschaft undenkbar wäre und das ansonsten ein nach deutschem Arbeitsrecht übliches unbefristetes Normalarbeitsverhältnis unterhalb der professoralen Ebene in vielen Fällen verhindert.

Auch die Aufrechterhaltung der universitären und außeruniversitären Arbeit trotz der COVID-19-Pandemie – sei es durch Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Professorinnen und Professoren – zeigt überdeutlich, wie sehr die Selbstausbeutung mittlerweile in den Lebensalltag eingreift. Home-Office unterscheidet sich von Telearbeit durch die fehlende Unterstützung mittels Technik, Übernahme der Betriebskosten und möglicher Kinderbetreuung. Es verlagert die Arbeit zum Selbstkostenpreis und zur Selbstaufopferung in das Private (vgl. Beitrag SCHREIBER). Die Dauer der Publikation der hier vorliegenden Beiträge kann selbst als Symptom dieses Zustandes betrachtet werden. Auf der anderen Seite kann geregeltes mobiles Arbeiten mit technischer und logistischer Unterstützung der arbeitgebenden Institutionen im akademischen Umfeld den dort Beschäftigten die nötige Flexibilität verschaffen, um wissenschaftliche Tätigkeit mit anderen Anforderungen des täglichen Lebens vereinbaren zu können. Damit dies gelingen kann, ist statt permanenter Selbstausbeutung jedoch eine gewisse Selbstdisziplinierung nötig, die dafür sorgt, dass Arbeitszeiten nicht ausufern und die persönliche „*Work-Life-Balance*“ gewahrt wird.

Im Rahmen dieses Round-Table kamen Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher Statusgruppen zu Wort: Studierende, Promovierende, wissenschaftlicher Mittelbau und Drittmittelbeschäftigte sowie in den professoralen Ebenen, der Bodendenkmalpflege, in Museen und in archäologischen Fachfirmen tätige Personen, und legten ihre Perspektiven und Lösungsansätze dar. Einige dieser Beiträge wurden durch vorbereitete Statements eingeleitet und werden in einer erweiterten Fassung im Rahmen dieser Publikation in Form von Essays schriftlich dargelegt.

Die Diskussion zeigte, dass Prekariat auch als direkte Folge einer internalisierten und institutionalisierten Selbstausbeutung gesehen werden kann, die häufig schon im Studium angelegt wird (vgl. Beiträge GUTSMIEDL-SCHÜMANN, OCHS & ROTERMUND). Insbesondere die im Studium häufig geforderten Praktika auf archäologischen Ausgrabungen wurden ausführlich besprochen. Dabei wird beklagt, dass für Studierende der Unterschied zwischen einem Praktikum und einer Tätigkeit als Grabungshelferinnen und Grabungshelfer oftmals nicht klar ersichtlich ist. Sascha Piffko weist als einer der Diskutanten in diesem Zusammenhang darauf hin, dass ein Praktikum Teil der Ausbildung ist. Praktikantinnen und Praktikanten sollen im Rahmen ihrer Tätigkeit Einblicke in unterschiedliche Bereiche eines Unternehmens oder einer Institution bekommen, ein Praktikum sollte einem vorab bekannten Curriculum folgen, und für die Praktikantinnen und Praktikanten sollten passend zur jeweiligen Tätigkeit feste Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Studierende im Praktikum sollten zudem eine Aufwandsentschädigung bekommen. Im Gegensatz dazu werden Grabungshelferinnen und Grabungshelfer auf festen Positionen eingesetzt und nach einer Einarbeitungszeit nicht weiter betreut. Sie sollten bei einem festgelegten Stunden- bzw. Monatslohn sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden.

Als weiterer problematischer Aspekt im Studium werden die in ihrem Umfang mitunter ausufernden Abschlussarbeiten gesehen. Zwar werden insbesondere für Bachelor- und Masterarbeiten in der Regel in den zugehörigen Studien- und Prüfungsordnungen eine vorgesehene Bearbeitungszeit sowie ein maximaler Umfang der Arbeiten festgelegt; dennoch tendieren sowohl Betreuerinnen und Betreuer als auch Studierende selbst dazu, ihre Themen im Zuge der tatsächlichen Bearbeitung immer umfassender und „*vollständiger*“ anzulegen als ursprünglich abgesprochen. Die Ursachen dafür sind vielfältig: Auf der einen Seite stürzen sich Studierende oftmals mit Be-

geisterung in die erste eigene Forschungsarbeit und vergessen darüber gerne die o.g. Vorgaben und besprochenen Grenzen des Themas, auf der anderen Seite haben sie aber auch das Gefühl, einer gerade außerhalb der Studiengänge oft noch vorherrschenden Vorstellung von umfangreichen und umfassenden Grabungsaufarbeitungen, wie sie bei Magisterarbeiten üblich(er) waren, gerecht werden zu müssen. Auch kann sich im Umfeld von Abschlussarbeiten unter den Studierenden ein neoliberaler Wettbewerbszwang verfestigen, der sich aus einer prekären Zukunftsangst und der Hoffnung ergibt, durch selbstausbeutende Perfektion und vorauseilendes Engagement die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Nicht selten benötigen Studierende nach ihren Abschlussarbeiten umfangreiche Erholungsphasen oder es zeigen sich bereits früh im Studium Anzeichen für Depressionen und Burnout.

Ebenfalls wurde besprochen, dass diese Spirale aus Angst und Hoffnung oft nahtlos in einem anschließenden Promotionsvorhaben fortgesetzt wird. Die Spirale wird auch durch Stellenausschreibungen angetrieben, die sich inhaltlich an Berufseinsteigerinnen und -einsteiger wenden, aber dennoch eine Promotion voraussetzen.

Besonderes Augenmerk sollte hier auf das Volontariat geworfen werden, das laut AK Volontariat des Deutschen Museumsbunds „[...] als berufliche Qualifikation zwischen abgeschlossenem Fachstudium und angestrebter Anstellung an einem Museum, einer Gedenkstätte oder in der Denkmalpflege [gilt]. Es handelt sich dabei allerdings weder um ein Arbeitsverhältnis noch um eine Ausbildung im Rechtssinne“ (DMB, o. J.), was in der Praxis oftmals bedeutet, dass bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von tatsächlich 37 bis 41 Stunden lediglich das Gehalt einer 50%-Stelle gezahlt wird (AK VOLONTARIAT, 2020).

Die fachübergreifend üblichen Förderzeiträume für Stipendien oder Promotionsstellen von in der Regel drei Jahren schüren die Erwartung, auch in den archäologischen Disziplinen diese zeitlichen Vorgaben erfüllen zu müssen. Zudem ist eine befristete Anstellung auf Qualifikationsstellen bis zur Promotion nach WissZeitVG nur für insgesamt maximal 6 Jahre möglich; Beschäftigungszeiten als Hilfskraft werden hierauf angerechnet. Dem entgegen stehen die Promotionszeiten in den Geisteswissenschaften: Laut Statistischem Bundesamt lag dort 2019 der Anteil der Promotionen, die innerhalb von drei Jahren abgeschlossen wurden, bei gerade einmal 43 % (DESTATIS, 2020, 44). Nach dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 (BuWiN, 2021, 138 Abb. 846) beträgt die durchschnittliche Promotionsdauer in den

Geisteswissenschaften 6 Jahre. In den Archäologien, in denen auch heute noch gerne an aufzuarbeitendem Material orientierte Themen als Basis für Doktorarbeiten gewählt werden, kann die Bearbeitungszeit eines Promotionsthemas inkl. Materialaufnahme durchaus auch länger dauern.

Ist diese Hürde dann erfolgreich genommen, winkt noch lange keine Festanstellung. Es wird sich oft in Drittmittelprojekten von befristeter Anstellung zu befristeter Anstellung gehandelt, bei der entweder parallel zum laufenden Projekt Zeit dafür verwendet wird, bereits den nächsten Projektantrag vorzubereiten – oder ein Folgeantrag in einer nach Projektende folgenden Phase der Arbeitslosigkeit geschrieben wird. Nicht selten wird auch ohne jede Anstellung mittels familiärer Unterstützung durch Partner, Partnerinnen oder Eltern weiter gearbeitet, die wissenschaftliche Tätigkeit also vollständig oder wenigstens teilweise kostenlos bzw. ehrenamtlich erbracht.

Auch im privatwirtschaftlichen Bereich sieht es nicht unbedingt besser aus. „Geiz ist geil“, wie es eine Werbekampagne suggerieren möchte, scheint auch das Motto einiger Grabungsfirmen zu sein (vgl. SIEGMUND ET AL., 2019, bes. 258). Oftmals werden Löhne individuell ausgehandelt und in diesem selbstausbeuterischen Gefüge wird sich garantiert immer jemand finden, der den Job willig billiger macht. Erfreulicherweise lässt sich aber auch beobachten, dass einige Archäologinnen und Archäologen die Ketten der Selbstgeißelung gesprengt haben und Firmen aufziehen, die ihren Angestellten sichere und faire Bedingungen bieten (vgl. PIFFKO, 2018). Ein gleiches Ziel hat sich CIfA Deutschland gesetzt, das im Begriff ist, einen Berufsverband für in den Altertumswissenschaften tätige Menschen zu etablieren (CIfA, 2021).

Thematisiert wurden auch Lehraufträge, die oftmals als Einstieg in eine Laufbahn in Lehre und Forschung gelten. Kritisiert wurde dabei, dass Lehraufträge auch unbezahlt sein können. Bei bezahlten Lehraufträgen werden zum einen nur die tatsächlich gehaltenen Unterrichtsstunden vergütet; Vor- und Nachbereitung der Sitzungen sowie die ggf. anfallende Korrektur von Studien- oder Prüfungsleistungen wird nicht bezahlt. Zudem schwankt die Vergütung je nach Bundesland und Qualifikation der Lehrenden erheblich und liegt in den meisten Fällen deutlich unter dem Stundenlohn eines wissenschaftlich Mitarbeitenden (vgl. DHV, 2009).

Als ein wichtiger Konsens der FAiG-Diskussionsrunde kann sicherlich gelten, dass Prekariat und Selbstausbeutung strukturell und institutionell in der Archäologie und im gesamten Wissenschaftssystem verankert sind. Dass das nicht

nur zu Karrierebeginn so ist, sondern sich bis auf die professorale Ebene durchzieht, zeigt der Blick auf die britischen Verhältnisse aufgrund eigener Erfahrungen im Beitrag von R. Karl. Aber beide Phänomene existieren nicht etwa nur irgendwo „da draußen“, sondern wir alle leben sie täglich, und wir leben sie täglich unseren Kolleginnen und Kollegen, Studierenden, Vorgesetzten und Angestellten vor. Daher bringt es wenig, sich in Verzweiflung zu ergehen, sondern wir sollten uns bewusst machen, dass die Misere, in der wir sitzen, zu einem erheblichen Teil selbstgemacht ist. Daher sollten wir Verhalten, das zur Selbstausbeutung und Prekarisierung führt, auch ansprechen und gegebenenfalls sanktionieren. Arbeit, die in der Wissenschaft geleistet wird, sollte auch anerkannt werden, z.B. durch faire Löhne. Dazu gehören auch die Sichtbarmachung von Zu- und Hilfsarbeiten, soziale Inklusion und Wertschätzung. Bereits im Studium sollte nicht nur über Inhalte, sondern Strukturen des Studiums und über Berufsperspektiven gesprochen werden. Wir sollten uns von der Figur des „Workaholic“ wie auch des ganz seiner Wissenschaft ergebenden „Mönchs“ als Selbstdarstellung und Idealisierung verabschieden. Das Schlagwort von der Wissenschaft als Lebensform darf sich als ein spezieller Blick auf die Welt, als ein spezifisches, alles durchdringendes Erkenntnisinteresse verstehen, als ein ewiges Warum, jedoch nicht als eine Arbeitsweise jenseits aller üblichen sozialen, rechtlichen und gesundheitlichen Standards. Gerade das Vorleben durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler führt bereits bei Studierenden zur Normsetzung und damit Reproduktion des Systems. Vielmehr sollten „Rederäume“ geschaffen werden, um die Strukturen der Selbstausbeutung und des Prekariats offen zu thematisieren, Unzulänglichkeiten bei der „Erfüllung“ dieser Selbstausbeutungen nicht zu problematisieren oder gar zu tabuisieren oder zu sanktionieren, sondern für sich und andere Verantwortung zu übernehmen. Dazu gehört auch, offen über eine (vielleicht bessere?) Wahl eines anderen Berufs ohne Abwertungen zu sprechen.² Studienabbruch oder ein Berufsweg außerhalb der traditionellen Berufsfelder der Archäologien sind kein Versagen, sondern immer eine Wahl, die unterschiedlichste Gründe haben kann. Auch die Folgen einer Beschäftigung im Sinne psychischer und physischer Krankheiten, seien es Burnout, Depressionen, Bandscheiben- und Gelenkerkrankungen, müssen ohne Scheu oder dem Gefühl des eigenen Versagens diskutiert werden können.

Es geht also nicht darum, die Kultur des Jammerns nur um eine Strukturanalyse zu ergänzen,

um herauszufinden, warum wir Jammern. Vielmehr sollten wir herausfinden, was wir an den Umständen, Gegebenheiten, aber auch an unserer eigenen Involviertheit in die Prozesse der Selbstausbeutung und Prekarisierung ändern können. Es geht um „Self-Empowerment“ ...

Anmerkungen

¹ Das Video wurde von der Website des BMBF entfernt und auch nicht im Archiv abgelegt, es ist jedoch als YouTube-Video noch einsehbar (BMBF, 2018).

² Initiativen wie ArchaeoWorks und ArchaeoSkills des DASV e.V. (DASV, o. J.) oder die AG „Wissen schafft Karriere“ des DARV e.V. (DARV, o. J.) schaffen hierzu standortübergreifend Angebote, während an einzelnen Universitäten Karrieretage, die auch Berufswege außerhalb der Wissenschaft in den Blick nehmen, Studierende und Promovierende vor Ort ansprechen sollen; z. B. die Berufspraxiswoche des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften der FU Berlin (o. J.).

Literatur

AK Volontariat (2020). *Zur aktuellen Situation der Volontär*innen in Deutschland: Evaluation 2020*. <https://www.museumbund.de/wp-content/uploads/2021/02/evaluation-ak-volontariat-2020-21.pdf> [23.7.2021].

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. <https://doi.org/10.3278/6004603aw>.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2018). *Das ist Hanna*. Bereitgestellt durch J. Thomsen. <https://www.youtube.com/watch?v=PIq5GIY4h4E> [19.7.2021].

Chartered Institute for Archaeologists (CIfA) (2021). *CIfA Deutschland Group*. <https://www.archaeologists.net/groups/deutschland> [20.7.2021].

Dachverband Archäologischer Studierendenvertretungen e.V. (DASV) (o. J.). *ARCHAEOWorks & ARCHAEOSkills*. <http://www.dasv-ev.org/archaeoworks-und-archaeoskills.html> [23.7.2021].

Deutscher Archäologenverband (DARV). (o. J.). AG „Wissen schafft Karriere“. <https://www.darv.de/arbeitsgemeinschaften/wissen-schafft-karriere/> [23.7.2021].

Deutscher Museumsbund (DMB) (o. J.). AK *Volontariat. Das Volontariat: Allgemeine Informationen*. https://www.museumbund.de/fachgruppen-und-arbeitskreise/arbeitskreis-volontariat/das-volontariat/volontariat_allgemeine-informationen/ [23.7.2021].

Deutscher Hochschulverband (DHV) (2009). Landesrechtliche Vorgaben für die Vergütung von Lehrbeauftragten in €/Std. *Infoblätter des Deutschen Hochschulverbandes 01/2009*. https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/info_blaetter/info0109.pdf [19.7.2021].

Freie Universität Berlin (FU Berlin) (o. J.). *Berufspraxiswoche 08.02.-12.02.2021*. [https://www.geschkult.fu-berlin.de/studium/beratung/berufspraxiswoche_2021/index.html] [23.7.2021].

Piffko, S. (2018). Firmenarchäologie und Berufsverband: Archäologen zwischen Unternehmertum und Forschung. *Archäologische Informationen*, 41, 71-78. <https://doi.org/10.11588/ai.2018.0.56933>.

Siegmund, F., Schauer, M. & Scherzler, D. (2020). Löhne und Gehälter in der deutschen Archäologie – Auswertung der DGUF-Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“ 10.6.-31.10. 2019 (EvaBA 2). *Archäologische Informationen*, 43, 237-270. <https://doi.org/10.11588/ai.2020.1>.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020). Bildung und Kultur. *Statistik der Promovierenden 2019*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501197004.html> [21.8.2020].

Über die Autorinnen und Autoren

Siehe unter den Einzelbeiträgen!

THOMAS MEIER promovierte in Vor- und Frühgeschichte an der Ludwig-Maximilians-Universität München; ein Stipendium und eine Literaturarbeit ermöglichten es ihm, die Promotion in vier Jahren abzuschließen. In den folgenden zehn Jahren arbeitete er für gelegentliche kleinere Werkverträge, doch ermöglichte es ihm familiäre Unterstützung, im Fach zu bleiben. Drei Jahre lang leitete er ein von der VolkswagenStiftung finanziertes Forschungsprojekt, aus dem sich das Thema der Habilitation an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel ergab. Danach hatte er das Glück, nach einer Gastprofessur in Jena auf eine Professur an der Universität Heidelberg berufen zu werden. Inzwischen ist er dort Direktor des

neu gegründeten Käte Hamburger Kollegs für Apokalyptische und Post-Apokalyptische Studien (CAPAS).

Siehe unter den Einzelbeiträgen!

Prof. Dr. Thomas Meier
Universität Heidelberg
Institut für Ur- und Frühgeschichte und
Vorderasiatische Archäologie und
Käte Hamburger Center for Apocalyptic and Post-
Apocalyptic Studies (CAPAS)
Sandgasse 7
69117 Heidelberg
thomas.meier@zaw.uni-heidelberg.de
<https://orcid.org/0000-0002-9892-4740>

Doris Gutmiedl-Schümann:
<https://orcid.org/0000-0002-8470-1298>

Raimund Karl:
<https://orcid.org/0000-0001-5832-8656>

Christiane Ochs:
<https://orcid.org/0000-0002-6091-933X>

Sophie Rotermond:
<https://orcid.org/0000-0002-4395-0984>

Stefan Schreiber:
<https://orcid.org/0000-0003-1065-5003>