

Die derzeitige Wirtschaftslage in der privatwirtschaftlichen Archäologie Deutschlands – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2019

Frank Siegmund & Diane Scherzler

Zusammenfassung – An einer Umfrage der Verf. im Sommer 2019 in der privatwirtschaftlichen Archäologie Deutschlands nahmen ca. 30 % der derzeit insgesamt ca. 120 in Deutschland tätigen Grabungsfirmen teil. Aus den erhobenen Daten lässt sich ableiten, dass die Anzahl der in der privatwirtschaftlichen Grabungsarchäologie Beschäftigten mit insgesamt etwa 1.860 bis 2.850 Mitarbeitern weitaus höher ist, als es ältere Studien bisher nahelegten, und personell die gleiche Größenordnung hat wie das Fachpersonal der staatlichen Bodendenkmalpflege, Museen und Forschung zusammengenommen. Die Grabungsfirmen geben im bundesweiten Mittel an, ihren Mitarbeiterstab in den zurückliegenden zwölf Monaten um 27 % aufgestockt zu haben und bis Sommer 2020 um weitere 6 % aufstocken zu wollen, was hochgerechnet zusätzlichen ca. 145 Neuanstellungen entspricht. Der für die nahe Zukunft geplante Mitarbeiterzuwachs findet vor allem in Baden-Württemberg und Niedersachsen statt. Insgesamt wächst der Arbeitsmarkt in der Grabungsarchäologie gegenüber Mitte 2018 innerhalb von zwei Jahren um mehr als ein Drittel. Der jährliche Gesamtumsatz der Branche kann auf um 90 Millionen Euro geschätzt werden. Weitere ca. 95 Büros und Dienstleister wie Berater, Zeichner oder Archäobiologen, die an der Befragung teilnahmen und jenseits des Grabungswesens mit archäologischen Angeboten am Markt tätig sind, haben zumeist wenige Mitarbeiter (im Mittel 1,6), der jährliche Gesamtumsatz in diesem Bereich dürfte an 10 Millionen Euro heranreichen. Eine mögliche Verhaltensänderung in jenen Bundesländern, die ihren gesetzlichen Aufgaben derzeit noch ohne den Einsatz einer privatwirtschaftlichen Archäologie nachkommen, würde – z. B. in geschätzt 30 bis 45 zusätzlichen Grabungsfirmen mittlerer Größe – sehr wahrscheinlich weitere 465 bis 710 Arbeitsplätze schaffen, davon gemäß den Daten unserer Erhebung zwischen 335 und 510 als unbefristet sozialversicherte Anstellungen. Die 41 Antworten, welche auf zwei Freitextfragen gegeben wurden, zeugen – ganz entgegen dem stattfindenden Wachstum – von einer insgesamt pessimistischen Stimmung in der privatwirtschaftlichen Archäologie. Die Firmen- bzw. Bürohhaber benennen als ihre dominanten Sorgenfelder vor allem das niedrige Preis- und Lohnniveau sowie die mangelnde grabungspraktische Qualifikation der Arbeit Suchenden; sie wünschen sich bessere Ausschreibungen und ein konsequenteres Qualitätsmanagement.

Schlüsselwörter – Archäologie; Arbeitsmarkt; Arbeitsmarktentwicklung; Branchenumsatz; Grabungsfirma; privatwirtschaftliche Archäologie; DISCO-Studie; Qualitätsmanagement;

Title – The current economic situation in private-sector archaeology in Germany – The DGUF Monitoring Report on private-sector archaeology 2019

Abstract – In summer 2019, approx. 30 % of the total of 120 or so excavation companies currently working in Germany participated in a survey undertaken by the authors. The data collected lead us to conclude that the number of people employed in private-sector excavation archaeology is much higher – around 1,860 to 2,850 overall – than past studies have so far suggested, and in terms of staff numbers, it is of the same order of magnitude as the specialist staff working in state-sector archaeological site conservation, museums and research combined. The excavation companies state that, in Germany on average, they had increased their staff by 27 % during the past 12 months and intended to increase their staffing further by another 6 % by summer 2020, which corresponds to a projected additional 145 new posts, approximately. The staffing level increases planned for the immediate future will be primarily in Baden-Württemberg and Lower Saxony. Overall, the employment market in excavation archaeology will grow by more than one third compared to mid-2018 within two years. The total annual turnover of the sector can be estimated to be around EUR 90 million. A further approx. 95 firms and service providers, such as consultants, illustrators or archaeobiologists, who participated in the survey and also form part of the market as providers of archaeological services above and beyond excavations, usually have only a small number of staff (on average 1.6), the total annual turnover in this sector is probably approaching EUR 10 million. The data from our survey indicate that a possible attitude change in those federal states which are currently still fulfilling their statutory tasks without using private-sector archaeology, would very likely – e.g. in an estimated 30 to 45 additional medium-sized excavation companies – create a further 465 to 710 jobs, including between 335 and 510 permanent posts which are subject to social insurance contributions. The 41 answers provided to two questions requiring plain text responses show that the mood overall in private-sector archaeology is pessimistic; this is in stark contrast to the growth taking place. The owners of the companies or firms particularly list the low levels of prices and earnings and the lack of practical excavation experience of those seeking employment as their main areas of concern; they would like better calls for tenders and consistent quality management.

Key words – archaeology; employment market; employment market trend; sector turnover; excavation company; private-sector archaeology; DISCO study; quality management;

Einleitung

Über Archäologie als Arbeitsmarkt und Wirtschaftsfaktor liegen in Deutschland nur wenige Studien und vage Zahlen vor. Zuvorderst zu nennen sind die beiden Studien des Projekts „*Discovering the Archaeologists of Europe*“ (DISCO 2006-08: KRAUSSE & NÜBOLD, 2008; DISCO 2012-14: BENTZ &

WACHTER, 2014), das den archäologischen Arbeitsmarkt für weite Teile Europas erstmals genauer untersucht hat, u.a. für Deutschland. In Deutschland wurde die erste DISCO-Studie 2006-08 vom Verband der Landesarchäologen der Bundesrepublik Deutschland (VLA) durchgeführt; wegen der Expertise und der Amtsautorität des Projektführers dürften die dabei ermittelten Zahlen insbeson-

dere für die staatliche Archäologie verlässlich sein. DISCO 2006-08 schätzt die Zahl der für die Archäologie tätigen Institutionen in Deutschland auf insgesamt 455, davon 87 kommunale und staatliche Denkmalpflege-Einrichtungen, 105 Museen, 113 Universitäts- und Forschungsinstitute und 150 privatwirtschaftliche Unternehmen (KRAUSSE & NÜBOLD, 2008, 24 Tab. 3). Unter letztgenannten betrug der Anteil an Grabungsfirmen 43 % (ebd. 23), was auf ca. 65 Grabungsfirmen schließen lässt, die circa 375 bis 475 Mitarbeiter* beschäftigen.¹ Nach den Autoren (ebd. 34-36) ließ sich die Anzahl der in Deutschland insgesamt in der Archäologie berufstätigen, „akademisch gebildeten Archäologen“ auf etwa 2.200-2.600 Personen schätzen. Während jedoch z.B. für die Frage nach der Altersstruktur (ebd. 38 Tab. 11) allein für die Landesarchäologien 1.959 in Fragebögen dokumentierte Mitarbeiter greifbar waren (d.h. 66 % der Kohorte), standen aus den Grabungsfirmen nur 344 Rückläufe (d.h. 12 % der Kohorte) zur Verfügung. Auch andere Zahlen lassen erkennen, dass DISCO 2006-08 den Sektor der privatwirtschaftlichen Archäologie nur sehr ausschnitthaft erfasst hat.

Die Nachfolgestudie DISCO 2012-14 wurde in Deutschland vom Institut für Klassische Archäologie an der Universität Bonn getragen (BENTZ & WACHTER, 2014). Sie ermittelte 590 Organisationen (plus 31 %; BENTZ & WACHTER, 2014, 20 f.), darunter 14 % privatwirtschaftliche Unternehmen – was einer Anzahl von 83 Firmen entspräche (ebd. 23 Tab. 2). Die Anzahl der in der Archäologie Berufstätigen beruht – wie auch bei der ersten DISCO-Studie (2008) und der hier vorgelegten Untersuchung – auf einer Schätzung: 1.165 Individuen wurden per Fragebogen tatsächlich erfasst (d.h. erheblich weniger als in der Studie DISCO 2006-08), woraus die Autoren auf eine Zahl von 7.878 oder auch 10.688 Mitarbeitern in archäologischen Institutionen schlossen – wobei sie die letztgenannte Zahl mit einem Fragezeichen versehen und im späteren Text nicht weiter verwendeten. Ein Wachstum von über 300 % innerhalb des Zeitraums 2008 bis 2014 ist wenig wahrscheinlich, weshalb offensichtlich ist, dass DISCO 2012-14 den Begriff „Mitarbeiter“ (und vor allem auch „Archäologie“) erheblich weiter fasste als DISCO 2006-08, wo ausschließlich die akademisch gebildeten Archäologen geschätzt wurden, also z.B. nicht die Techniker und Facharbeiter. Die Autoren des 2014er Berichts waren sich der Divergenz bewusst und ermittelten in einer zweiten Schätzung eine geringere, indes immer noch beachtliche Zahl von mindestens 4.700 berufstätigen Archäologen in Deutschland (BENTZ & WACHTER, 2014, 40;

vgl. ebd. 41 Tab. 12) – womit sie offenbar alle Beschäftigten meinen, die in einer entsprechenden Institution mit archäologischen Aufgaben betraut sind, d.h. nicht nur die „akademisch gebildeten Archäologen“. Im Bereich der privatwirtschaftlichen Archäologie ermittelten sie 107 Mitarbeiter insgesamt (ebd. 49 f. Tab. 17), was in ihrer exakter erfassten Kohorte einem Anteil von 9 % entspricht. Interpoliert auf die von ihnen geschätzte Gesamtzahl von 4.700 oder 7.878 Archäologen insgesamt, würde dies 423 oder 709 Mitarbeiter in der gesamten privatwirtschaftlichen Archäologie Deutschlands bedeuten.

Trotz aller Unterschiede ergibt sich demnach aus beiden DISCO-Studien zusammengenommen eine Größenordnung von etwa 400 bis 500 Personen in Deutschland, die in Grabungsfirmen archäologisch arbeiten.

Der DGUF-Monitoring-Report *privatwirtschaftliche Archäologie 2019* stellt nun auf das in beiden Studien mehr oder minder vernachlässigte Feld der privatwirtschaftlichen Archäologie scharf.² Im Vorfeld dieser Erhebung haben wir im Lauf einiger Wochen intensiver Recherche und mittels mehrerer Durchgänge alle Mitte 2019 öffentlich greifbaren Quellen kompiliert und dabei ca. 240 E-Mail-Adressen von Unternehmen identifiziert, die in der Archäologie Deutschlands tätig sind;³ im Zweifel wurde eine Adresse eher inkludiert als ausgeschlossen. So meldeten denn im Laufe des Befragungsprojekts auch mehrere der per E-Mail Angeschriebenen zurück, nicht oder nicht mehr in der Archäologie tätig zu sein. Nach dieser „Bereinigung“ schätzen wir auf Basis der uns vorliegenden Firmenkontaktdaten die Anzahl der derzeit – Stand Sommer 2019 – in irgendeiner Weise in der Archäologie Deutschlands tätigen Unternehmen auf insgesamt etwa 215, davon – den Selbstbeschreibungen der direkten Rückmeldungen, in den Webauftritten und -verzeichnissen folgend – ca. 120 Grabungsfirmen. Weil gerade die Firmen aus Eigeninteresse auf eine öffentliche Präsenz im Internet und auf einschlägigen Firmenlisten angewiesen sind, gehen wir davon aus, dass wir alle relevanten Unternehmen erfasst haben.⁴ Da – wie oben dargelegt – die Schätzung von deren Mitarbeiterzahl in den DISCO-Studien besonders unsicher zu sein scheint, zielte unsere Erhebung u. a. darauf, gerade auch die Mitarbeiterzahlen genauer schätzen zu können. Zugleich sollte untersucht werden, wie sich die Mitarbeiterzahl in jüngster Zeit entwickelt hat, in naher Zukunft voraussichtlich entwickeln wird und wie es um die Wirtschaftslage der Firmen insgesamt steht.

Durchführung der Umfrage

Unsere an die in der Archäologie tätigen Unternehmen unterschiedlichster Art gerichtete Umfrage fand vom 26. August bis 6. Oktober 2019 statt. Die DGUF hatte diese Umfrage zuvor fachöffentlich angekündigt und Interessierte eingeladen, sich auch an deren Vorbereitung im DGUF-Arbeitskreis „Beruf Archäologie“ zu beteiligen.⁵ Der hier zugrunde gelegte Fragebogen wurde von den Autoren mit Hilfe der im Arbeitskreis Mitwirkenden erarbeitet, er sollte möglichst kurz bleiben. Als Berater wurden vier Inhaber namhafter Grabungsfirmen aus vier verschiedenen Bundesländern hinzugezogen, damit die Befragung bei aller Kürze auch die den Archäologie-Unternehmern wichtigen Aspekte abdeckt.

Die vollständig anonyme Befragung wurde als Online-Umfrage ausgeführt, als Plattform diente SoSciSurvey. Die Befragung war vom Vorgehen als nicht-öffentlich angelegt, d. h. Firmen und von den Autoren als Firmen wahrgenommene Einrichtungen wurden direkt vom DGUF-Vorstand (dem beide Autoren angehören) angeschrieben und zur Mitwirkung eingeladen; darüber hinaus war es den Angeschriebenen technisch problemlos möglich, den Link zur Umfrage an andere Firmeninhaber weiterzuleiten und so zur Mitwirkung einzuladen. Zwei Wochen vor Umfrageende wurde ein Erinnerungsmail versandt. Der Verteiler mit 215 gültigen E-Mail-Adressen und seine Genese wurden bereits beschrieben – es dürften damit alle in Deutschland in der Archäologie tätigen Unternehmen erreicht worden sein. Im Befragungszeitraum wurden 62 beantwortete Fragebögen zurückgesandt. Anhand der Kriterien ‚Anteil der fehlenden Antworten‘ und ‚Verweildauer beim Ausfüllen des Fragebogens‘ wurden Antwortende, die den Fragebogen gesichtet hatten, aber nicht ernsthaft ausfüllen wollten, identifiziert und aus der Auswertung ausgeschlossen.⁶ Danach liegen uns 51 gültige Antworten vor. Die mittlere Bearbeitungsdauer des Fragebogens lag bei den gültigen Antworten bei etwas über 6 Minuten (Mittelwert 370 Sek., Std.abw. 194 Sek.). Bei den 51 Antwortenden handelt es sich in 35 Fällen um Grabungsfirmen (**Abb. 1**). Hinsichtlich der Grabungsfirmen ist die Umfrage somit von circa 30 % aller tatsächlich am Markt tätigen Firmen beantwortet worden.

| Art des Unternehmens | Anzahl | % |
|---|--------|-----|
| Grabungsfirma | 35 | 69 |
| Beratungsbüro | 4 | 8 |
| Dienstleister (z. B. Zeichnen, Anthropologie, Konservierung, Ausstellungsbau) | 5 | 10 |
| anderes | 7 | 14 |
| Gesamt | 51 | 100 |

Abb. 1 Art der Unternehmen, die sich an der DGUF-Umfrage aktiv beteiligt haben.

Zur Statistik

Die Autoren möchten die Ergebnisse dokumentieren, die ermittelten Fakten so klar und einfach wie möglich darlegen und, wo nötig, einige dieser Fakten auf die Gesamtheit hochrechnen. Wir vermeiden es, Ergebnisse so detailliert offenzulegen, dass einzelne Firmen erkennbar werden können – es geht hier um das Erfassen einer Branche, nicht um das Ausforschen von Betriebsgeheimnissen.⁷ Die Statistik halten wir außerdem bewusst einfach: Zusätzlich zu den ermittelten Häufigkeiten geben wir meist Prozentzahlen an, wobei diese – wie in der Statistik üblich – entsprechend der mathematischen Rundungsregeln auf ganze Prozentwerte auf- oder abgerundet werden. In vielen Fällen ist der Mittelwert (arithmetisches Mittel) eine gute Kennzahl, um eine Kohorte (d. h. eine Gruppe von Personen bzw. hier Firmen) zusammenfassend zu beschreiben. Im Falle der Grabungsfirmen wird jedoch ersichtlich, dass die Landschaft aus – grob verallgemeinert – ca. zwei Dritteln kleinerer und mittlerer Betriebe besteht und ca. einem Drittel vergleichsweise größerer Betriebe. Ein Mittelwert ist also stets stark von den Verhältnissen der wenigen Großen geprägt. Daher verwenden wir ergänzend zum Mittelwert zur Angabe der zentralen Tendenz den Median. Er ist jene Kennzahl, welche die untersuchte Kohorte exakt hälftig teilt: die Hälfte der Beobachtungen liegt unter diesem Wert, die andere Hälfte über diesem Wert. Als zum Median passendes Streuungsmaß verwenden wir die 50%-Spanne: sie gibt die Wertespanne an, innerhalb derer symmetrisch um den Median die Hälfte aller Beobachtungen liegt. Ein Viertel der Beobachtungen liegt unter dieser Spanne, ein Viertel darüber.

| Bundesland | Anzahl Grabungsfirmen | % | Grabungsfirmen, die sich an dieser Umfrage beteiligt haben | % |
|-----------------------|-----------------------|-----|--|-----|
| Baden-Württemberg | 20 | 17 | 4 | 11 |
| Bayern | 34 | 29 | 14 | 40 |
| Brandenburg u. Berlin | 21 | 18 | 3 | 9 |
| Hessen | 7 | 6 | 1 | 3 |
| Niedersachsen | 11 | 9 | 5 | 15 |
| Nordrhein-Westfalen | 22 | 19 | 8 | 23 |
| Rheinland-Pfalz | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Sachsen-Anhalt | 1 | 1 | 0 | 0 |
| gesamt | 117 | 100 | 35 | 100 |

Abb. 2 Verteilung der Grabungsfirmen auf die Bundesländer. Links nach der oben beschriebenen, aktuellen Datensammlung: Firmen mit Hauptsitz im jeweiligen Bundesland sowie Firmen-Dependancen in diesem Bundesland, deren Stammsitz in einem anderen Bundesland liegt – soweit recherchierbar. Für Sachsen-Anhalt betrachten wir die dort eingesetzte Zeitarbeitsfirma Randstad als Grabungsfirma. Rechts die 35 Grabungsfirmen, die sich an unserer Umfrage beteiligt haben. Für unsere Umfrage gilt: Zuordnung jeder Firma zu einem Bundesland nach dem angegebenen Stammland der Firma.

Ergebnisse der Umfrage

Grabungsfirmen

Wir konzentrieren uns im Folgenden zunächst auf die Grabungsfirmen. Die Verteilung der 35 Firmen auf die einzelnen Bundesländer (**Abb. 2**)⁸ zeichnet zunächst einmal nach, dass in vielen deutschen Bundesländern nur staatliche Institutionen Ausgrabungen durchführen. Die Häufigkeit der Firmen in den hier vertretenen Bundesländern ähnelt dem von Ph. Lüth (2017) ermittelten Bild: In beiden Statistiken ist Bayern das Bundesland mit den meisten Grabungsfirmen, gefolgt von Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Brandenburg. Für Baden-Württemberg ist zu erinnern, dass Grabungsfirmen dort erst seit 2016 tätig sind.⁹

Die ältere Hälfte der Firmen, die hierzu in unserer Umfrage antworteten, wurde 1992 bis 2012 gegründet, die jüngere Hälfte 2013 bis 2019 (**Abb. 3**). Trotz der kleinen Zahlen haben wir die Antworten auf die Länderebene heruntergebrochen (**Abb. 4**). Das älteste Gründungsjahr dürfte jeweils anzeigen, ab wann eine privatwirtschaftliche Archäologie im jeweiligen Bundesland möglich war. Man erkennt Baden-Württemberg als „Neuling“, während insbes. in Bayern, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen schon früh Grabungsfirmen tätig waren.¹⁰ Blicken wir auf den Median, der die ältere Hälfte der Firmen im jeweiligen Land von der jüngeren Hälfte trennt, fällt der Wert 2014 für Bayern auf, was im Vergleich insbes. zu Brandenburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen einen hohen Anteil junger Gründungen anzeigt und damit auf ein ungewöhnlich stark volatiles Feld hinweist, in

dem Firmen nach kurzer Zeit wieder aufgegeben und andere Firmen gegründet werden, oder auf ein ungewöhnliches Wachstum des Marktes mit vielen Neugründungen.

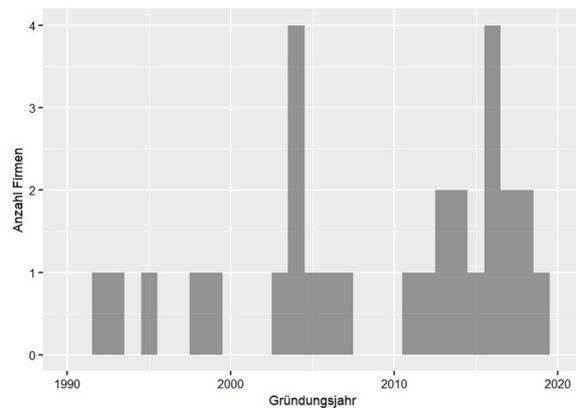


Abb. 3 Gründungsjahre der 35 Grabungsfirmen.

Mitarbeiter Grabungsfirmen

Von den 35 Firmen machten 30 (86%) Angaben über die Zahl ihrer Mitarbeiter; diese 30 Firmen beschäftigten Mitte 2019 insgesamt 714 Mitarbeiter (mind. 2, max. 74; Median 15,5, 50%-Spanne 6 - 44), im arithmetischen Mittel beschäftigt jede Firma 23,8 Mitarbeiter. Über alle Firmen hinweg sind fast drei Viertel aller Mitarbeiter (72%) unbefristet sozialversichert angestellt (**Abb. 5**), Saisonkräfte machen 15% des Personals aus, studentische Helfer 11%. Der Anteil sozialversichert unbefristet angestellter Mitarbeiter schwankt zwischen den

| Bundesland | ältestes Jahr - jüngstes Jahr | Median | 50%- Spanne |
|-------------------------|-------------------------------------|--------|----------------|
| Baden- Württemberg | 2016-2017 | 2016 | 2016-2017 |
| Bayern | 1995-2019 | 2014 | 2005-2018 |
| Brandenburg | 1992-2004 | 1993 | 1992-x |
| Niedersachsen | 2004-2013 | 2007 | 2004-x |
| Nordrhein- Westfalen | 1998-2017 | 2005 | 1999-x |
| Deutschland insges. | 1992-2019 | 2012 | 2004-2016 |

Abb. 4 Statistik der Gründungsjahre der Grabungsfirmen pro Bundesland (berücksichtigt wurden nur Länder mit drei oder mehr Angaben). In einigen Fällen kann ob der geringen Zahl der Antworten nur die Unter-, nicht die Obergrenze der 50%-Spanne angegeben werden.

einzelnen Firmen von mindestens 27 % bis maximal 100 %; der Mittelwert liegt bei 68,7 % (Median 66,7 %, 50%-Spanne 44,4-97,4 %). Dieser Anteil der sozialversichert unbefristet Angestellten korreliert leicht, aber statistisch signifikant mit dem Gründungsjahr der Firmen: Er ist bei den jüngeren Firmengründungen tendenziell höher als bei den alteingesessenen Firmen¹¹ – vermutlich ein Zeichen dafür, dass sich das Geschäftsmodell und die Ethik der jüngeren Betriebe in Richtung Solidität, Dauerhaftigkeit und mehr Fürsorge für ihre Mitarbeiter verschieben, während die Gründer älterer Betriebe tendenziell bei ihrem ursprünglichen Geschäftsmodell bleiben wollen. Ein Zusammenhang zwischen dem Alter der Firmen und ihrer Mitarbeiterzahl besteht indes nicht.

Entwicklung des Arbeitsmarktes

Von den 35 Firmen hatten zwischen Sommer 2018 und Sommer 2019 24 Firmen Mitarbeiter neu eingestellt, und 15 Firmen hatten Mitarbeiter entlassen – wobei „entlassen“ die tatsächlichen Kündigungen seitens der Firma oder seitens der Mitarbeiter und

die Nicht-Verlängerung von befristet Beschäftigten umfasst. Insgesamt wurden innerhalb dieses einen Jahres 217 Mitarbeiter neu eingestellt und 64 entlassen, d.h. die Zahl der Angestellten wuchs netto um 153. Das entspricht gegenüber dem Stand Sommer 2018 einem Wachstum an Beschäftigten von 27 %.

Anhand der Angaben von 16 Firmen lässt sich auch die Personalfluktuationsrate zwischen Sommer 2018 und Sommer 2019 ermitteln. Der Anteil der Entlassungen und der Neueinstellungen zusammen im Verhältnis zur aktuellen Mitarbeiterzahl des jeweiligen Unternehmens liegt im Mittel bei 63 % (Median 50 %, 50%-Spanne 19-65 %). D.h. von den im Sommer 2018 in einer Firma beschäftigten Mitarbeitern waren im Sommer 2019 im Schnitt nur noch 37 % dort weiterhin unverändert unter Vertrag. Diese hohe Volatilität dürfte mit den vielen projektweisen Beschäftigungen und „Winterpausen“ in einigen der Firmen zusammenhängen.

Von den 35 Firmen beabsichtigen sieben Firmen, in den kommenden zwölf Monaten Mitarbeiter zu entlassen, und zwar insgesamt 46 Beschäftigte. Insgesamt 18 Firmen gaben an, Mitarbeiter neu einstellen zu wollen, und zwar insgesamt 91 Beschäftigte. Aus den Angaben von den hierauf antwortenden zehn Firmen ergibt sich, dass die geplante Fluktuation bei 20 % ihrer Mitarbeiter liegt (Median; 50%-Spanne: 0 bis 28 %). Im Hinblick auf den Zeitraum von Sommer 2019 bis Sommer 2020 ist also mit einem Beschäftigungszuwachs von 45 Stellen zu rechnen, was bezogen auf den Ist-Zustand einem erwarteten Arbeitsmarktwachstum von plus 6,3 % entspricht.¹² Über einen Zeitraum von zwei Jahren, Sommer 2018 bis Sommer 2020, wächst die Beschäftigungszahl in der deutschen Grabungsarchäologie demnach um ca. 35 %.

Gleichwie: im Grunde verstehen wir die zurückliegend hohe Volatilität im Zeitraum 2018 bis 2019 nicht, wenn gleichzeitig 72 % der Arbeitsverhältnisse als „unbefristet sozialversichert angestellt“ deklariert werden. Auffallend ist auch die zurückliegend hohe Fluktuation im Vergleich

| | n Firmen | n Mitarbeiter | % Mitarbeiter |
|--|----------|---------------|---------------|
| Unbefristet sozialversichert angestellte Mitarbeiter | 30 | 510 | 71 % |
| Saisonkräfte | 11 | 104 | 15 % |
| Mitarbeiter auf Werkvertragsbasis | 4 | 5 | 1 % |
| Freie Mitarbeiter | 9 | 16 | 2 % |
| Studentische Helfer | 15 | 79 | 11 % |
| insgesamt | | 714 | 100 % |

Abb. 5 Anzahl der Mitarbeiter in Grabungsfirmen nach Art ihrer Anstellung.

zur geplanten erheblich geringeren Fluktuation, was man eventuell als Anzeiger einer Konsolidierungsphase lesen könnte. Wir gehen davon aus, dass die geplante Folgebefragung auch hierzu genaueren Aufschluss geben wird.

Die Frage liegt nahe, ob sich diese Angaben auf die einzelnen Bundesländer herunterbrechen lassen. Wir haben dies in **Abb. 6** getan für alle die Bundesländer, für die uns mindestens drei Angaben vorliegen. Leser sollten sich jedoch bewusst sein, dass die im Folgenden genannten Zahlen auf wenigen Angaben beruhen. Doch zumindest der Rückblick auf die Periode Sommer 2018-19 dürfte einigermaßen belastbar sein: Brandenburg war von Stabilität geprägt, während der Beschäftigtenstand in Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen kräftig gewachsen ist. Für den Zeitraum 2019-20 suchen die Firmen, die hierzu eine Antwort gegeben haben, in Baden-Württemberg netto 15 neue Mitarbeiter, in Bayern 8 und in Niedersachsen 29, während in Nordrhein-Westfalen netto 4 Arbeitsplätze und in Brandenburg 3 Arbeitsplätze verloren gehen.

| Bundesland | Personalentwicklung 2018/19 | geplante Personalentwicklung 2019/20 |
|---------------------|-----------------------------|--------------------------------------|
| Baden-Württemberg | + 19 % | + 16 % |
| Bayern | + 15 % | + 3 % |
| Brandenburg | + 0 % | - 14 % |
| Niedersachsen | + 26 % | + 21 % |
| Nordrhein-Westfalen | + 46 % | - 2 % |

Abb. 6 Personalentwicklung Sommer 2018 bis 2019 und geplante Entwicklung Sommer 2019 bis 2020 in den Bundesländern, zu denen mindestens drei diesbezügliche Aussagen vorliegen.

Gesuchte Qualifikationen und Ausbildung

Die Firmen machten auch Angaben dazu, welche Qualifikationen sie für die geplanten Neueinstellungen von Mitarbeitern suchen (**Abb. 7**). Angesichts der immer wieder – auch in den Freitextantworten dieser Befragung – zu hörenden Klagen von Firmeninhabern über die Schwierigkeit, qualifizierte Mitarbeiter zu finden, haben wir die Firmen auch nach ihrer Bereitschaft gefragt, selbst auszubilden (gemeint ist: im Handwerk, z. B. als Grabungstechniker und Facharbeiter) –, wenn es diese Möglichkeit gäbe, was derzeit mangels geeigneter Regularien nur vereinzelt möglich ist. 30 von 35 Firmen machten dazu Angaben: 21x ja, 4x

| n Firmen suchen | Art Mitarbeiter | in % |
|-----------------|-------------------------------------|------|
| 13 | 35 Facharbeiter | 33 % |
| 10 | 24 Technische Mitarbeiter | 22 % |
| 12 | 22 Wiss. Mitarbeiter/Grabungsleiter | 20 % |
| 3 | 3 Projektleiter/-koordinatoren | 3 % |
| 4 | 9 andere Qualifikationen | 8 % |

Abb. 7 Angaben über die Art der für die geplanten Neueinstellungen gesuchten Qualifikationen. Jenseits der vorgegebenen Kategorien wurden im Freitext seitens der Firmen als „andere Qualifikationen“ genannt: Grabungshelfer, Grabungstechniker, Grafiker, Hilfskräfte mit Erfahrung, Personalverwaltung, studentische Hilfskräfte.

weiß nicht, 5x nein – d. h. 70 % der Firmen wären bereit auszubilden. Auf die Frage, was/wen sie ausbilden würden, wurde angegeben: 19x Grabungsfacharbeiter, 24x Techniker, 17x wiss. Grabungsleiter, 4x Bürofachkräfte und 1x im Freitext unter „andere“ die Spezifizierung „Restauratoren“.

Jahresumsatz der Grabungsfirmen

Von den 35 Firmen machten 22 Firmen Angaben zum durchschnittlichen Jahresumsatz im Mittel der vergangenen drei Jahre, d. h. von Sommer 2016 bis Sommer 2019 resp. für die Geschäftsjahre 2015 bis 2018. Er lag zwischen 100.000 Euro und 3,5 Millionen Euro pro Jahr, das arithmetische Mittel liegt bei 1,041 Millionen Euro pro Jahr. Der Median des Jahresumsatzes liegt bei 750.000 Euro, die 50%-Spanne bei 237.500 bis 2 Millionen Euro pro Jahr, 10 % der Firmen liegen bei unter 106.000 Euro pro Jahr und 10 % der Firmen bei mehr als 2 Millionen Euro pro Jahr. Der Mittelwert oder der Median und an ihnen orientierte Streuungsmaße sind nur eine bedingt angemessene Beschreibung der Firmenlandschaft, denn im Grunde verteilen sich die 22 Firmen gemäß der Antworten auf zwei Gruppen: 7 große Betriebe mit Jahresumsätzen zwischen 1,9 Millionen und 3,5 Millionen Euro (Mittelwert 2,2, Median 2,0 Millionen Euro), und 15 kleinere Betriebe mit Jahresumsätzen zwischen 100.000 und 1,2 Millionen Euro (Mittelwert 500.300, Median 500.000 Euro). Der Jahresumsatz pro Mitarbeiter korreliert leicht negativ, aber statistisch signifikant, mit dem Gründungsjahr der Firmen, d. h. er liegt bei älteren Firmen tendenziell höher als bei jüngeren Firmen – ein Zeichen dafür, dass schon länger am Markt bestehende (und überlebt habende) Firmen ökonomisch etwas erfolgreicher operieren als jüngere Gründungen.¹³

Es besteht – wenig überraschend – ein statistisch hochsignifikanter Zusammenhang zwischen der Anzahl der Mitarbeiter eines Betriebs und seinem Jahresumsatz. Im arithmetischen Mittel wird

pro Mitarbeiter ein Jahresumsatz von 38.800 Euro erzielt (Median 37.230; 50%-Spanne: 25.260-50.000 Euro) – wobei die darin enthaltenen Betriebskosten der Firmen je nach Einsatzfeld und Arbeitsansatz gewiss sehr unterschiedlich ausfallen.¹⁴ An der sehr weiten Spanne, innerhalb derer 50 % der Betriebe liegen, lässt sich vermutlich auch die unterschiedliche Wirtschaftsstrategie von Firmen erkennen: Einige Betriebe ziehen mit starkem Technikeinsatz ins Feld, der zwar mit höheren Investitionen einhergeht (d.h. höheren Betriebskosten) und hoch qualifiziertes Personal braucht, aber am Ende dank Effizienz pro Mitarbeiter einen höheren Umsatz erzielt. Andere Firmen operieren bei geringem Technikeinsatz mit vielen und möglichst lange auf der Fläche agierenden Mitarbeitern, die dann pro Person weniger Umsatz erzielen. Zwischen diesen Extremen gibt es gewiss fließende Übergänge.

Trotz der kleinen Zahlen wollen wir wieder einen Blick in die Länderebene werfen.¹⁵ Der mittlere Jahresumsatz pro Mitarbeiter (jeweils Median, auf volle 100 Euro gerundet) beträgt in Baden-Württemberg 34.300 Euro, in Bayern 36.400 Euro, in Brandenburg 50.000 Euro, in Niedersachsen 34.900 Euro und in Nordrhein-Westfalen 45.400 Euro. Demnach werden in Baden-Württemberg, Bayern und Niedersachsen untereinander ähnliche Firmenstrategien verfolgt, während in Nordrhein-Westfalen und in Brandenburg pro Mitarbeiter höhere Umsätze erzielt werden. Ob diese Unterschiede mehr mit einer unterschiedlichen Auftragslage, mit unterschiedlichen Auflagen, mit einer anderen Grabungsstrategie oder mit einem unterschiedlichen Preis- und Lohnniveau zu tun haben, lässt sich aus unserer Umfrage nicht ableiten. Einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen der Größe einer Firma und dem Jahresumsatz pro Mitarbeiter gibt es nicht.

Insgesamt 25 Firmen machten Angaben zur durchschnittlichen Anzahl von Projekten pro Jahr, d.h. in sich abgeschlossenen Aufträgen. Der Mittelwert lag bei 39,6 Projekten (Spanne 5 bis 150, Median: 25, 50 %-Spanne: 10-65). Unter Bezugnahme auf den jährlichen Gesamtumsatz der Unternehmen ergibt sich daraus ein mittlerer Umsatz von 26.900 Euro pro Projekt. Der Median liegt mit 26.800 Euro nur unwesentlich niedriger, die 50 %-Spanne bei 13.300 – 71.500 Euro. Das untere Viertel der Firmen erreicht demnach übers Jahr gesehen weniger als 13.300 Euro pro Projekt: Ihr Tagesgeschäft ist von vielen eher kleinen Aufträgen geprägt, d.h. vermutlich dominiert von Prospektionen, Sondagen und baubegleitenden Beobachtungen. Nur sehr wenige Firmen bearbeiten vorwiegend größere Projekte. Bricht man diese Angaben auf die

Ebene der Bundesländer herunter, werden daran vermutlich auch die Vergabestrukturen der Verursachermaßnahmen erkennbar (**Abb. 8**). In Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen wird ein hoher Anteil des gesamten Querschnitts an Verursachermaßnahmen von Firmen abgewickelt, der „Umsatz pro Projekt“ bildet das Mittel zwischen dem „üblichen Kleinkram“ und den größeren Grabungsaufträgen ab. Der relativ hohe Wert in Baden-Württemberg könnte damit zusammenhängen, dass dort die Landes- und Kommunalarchäologie derzeit (noch?) die Prospektionen, Baubegleitungen und kleinen Anliegen übernimmt, während die großen Vorhaben an Firmen gehen. Die auffallend kleine Zahl für Brandenburg – wo sowohl Firmen als auch die staatliche Archäologie im Markt der Verursachergrabungen aktiv sind – zeugt vom Gegenteil: Die brandenburgischen Grabungsfirmen sind vor allem mit vielen sehr kleinen Aufträgen betraut.¹⁶ Im Umkehrschluss darf man vermuten, dass es der brandenburgischen Landesarchäologie gelingt, die Masse der großen Verursachergrabungen auf sich zu ziehen.

| Bundesland | Umsatz pro Projekt (Median) |
|---------------------|-----------------------------|
| Baden-Württemberg | 133.000 Euro |
| Bayern | 20.000 Euro |
| Brandenburg | 7.800 Euro |
| Niedersachsen | 21.000 Euro |
| Nordrhein-Westfalen | 85.000 Euro |

Abb. 8 Mittlerer Umsatz pro Grabungsprojekt (Median) in den Bundesländern, zu denen mindestens drei diesbezügliche Aussagen vorliegen.

Nicht-Grabungsfirmen: Büros, Dienstleister u. a.
An der Befragung nahmen 16 Unternehmer teil, die sich selbst nicht als Grabungsfirma einordnen (**Abb. 1**): 4 Beratungsbüros, 5 Dienstleister und 7 „andere“, die sich selbst beschreiben als: „Archäologie in Verbindung mit Bauforschung“; „Archäologie – Bauforschung – Archivforschung – Sanierungskonzepte – Sanierungsbetreuung – kulturtouristische Erschließungen – Museen“; „Ausstellungsbau u. Museumspädagogik“; „Dienstleister Geophysik“; „Ein-Mann-Firma“; „Firma in Gründung“ und „Handel“. Die Hälfte dieser Unternehmen ist bundesweit tätig (**Abb. 9**). Das älteste dieser Unternehmen wurde 1980 gegründet, 4 in den 1990er Jahren, 5 in den 2000er Jahren und 6 in den 2010er Jahren.

Alle 16 Unternehmen machten Angaben über die Anzahl und die Art der Mitarbeiter, die sie be-

| Bundesland | Anzahl | % |
|---------------------|--------|-----|
| Baden-Württemberg | 2 | 13 |
| Bayern | 2 | 13 |
| Hessen | 1 | 6 |
| Niedersachsen | 2 | 13 |
| Nordrhein-Westfalen | 1 | 6 |
| bundesweit tätig | 8 | 50 |
| Gesamt | 16 | 100 |

Abb. 9 Tätigkeitsbereich der 16 Archäologie-Unternehmen, die sich als Nicht-Grabungsfirmen an der Umfrage beteiligt haben.

schäftigen (**Abb. 10**); danach sind hier im Mittel 1,6 Mitarbeiter pro Unternehmen tätig. Die Entwicklung in diesem Arbeitsmarkt ist von Stabilität bei leichter Schrumpfung gekennzeichnet: Von den acht Betrieben, die hierzu Angaben machten, hatten 7 zwischen Sommer 2018 und Sommer 2019 weder Mitarbeiter entlassen noch neu eingestellt, 1 Betrieb hatte 1 Mitarbeiter entlassen. Aussagen zur Entwicklung bis Sommer 2020 machten 10 Betriebe: 1 Betrieb plant, 1 Mitarbeiter neu einzustellen, 5 Betriebe planen insgesamt 8 Mitarbeiter zu entlassen. Eine Auswertung der Frage nach gesuchten Qualifikationen für neue Mitarbeiter erübrigt sich damit.

Insgesamt 10 Betriebe machten Angaben zu ihrem durchschnittlichen Jahresumsatz zwischen Sommer 2016 und Sommer 2019 resp. in den Geschäftsjahren 2015 bis 2018. Der Mittelwert liegt bei 102.300 Euro (mind. 14.000, max. 300.000 Euro), 50 % der Angaben liegen im Intervall zwischen 28.500 und 176.250 Euro (Median 65.000 Euro). Im Durchschnitt werden pro Mitarbeiter 55.524 Euro Jahresumsatz erzielt (Median 58.300 Euro) – der Median liegt also höher als bei den Grabungsfirmen. Es ist anzunehmen, dass in diesem Milieu die Betriebskosten weitaus geringer sind und zugleich vor allem höher qualifiziertes Personal zum Einsatz kommt.

| | |
|---|-------------------|
| 5 Unbefristet sozialvers. angest. Mitarbeiter | (Spanne: 1 bis 2) |
| 2 Saisonkräfte | (Spanne 0 bis 1) |
| 3 Mitarbeiter auf Werkvertragsbasis | (Spanne 0 bis 1) |
| 12 Freie Mitarbeiter | (Spanne 0 bis 3) |
| 3 Studentische Helfer | (Spanne 0 bis 2) |
| 25 insgesamt | |

Abb. 10 Art der Beschäftigungsverhältnisse bei den Nicht-Grabungsfirmen / Dienstleistern.

Ein Blick in die Freitextantworten

Die Umfrage beinhaltete abschließend zwei Freitextfragen, welche den Firmeninhabern die Möglichkeit geben sollten, neben vorgegebenen Kategorien und Zahlen auch andere ihnen wichtige Botschaften weiterzugeben. 31 von 51 Befragten machen davon Gebrauch, was mit 61 % nach all unseren Erfahrungen mit Umfragen eine ungewöhnlich hohe Quote ist. Sie unterstreicht, dass die Antwortenden die Umfrage sehr ernst nahmen, und zeugt von einem starken Mitteilungsbedürfnis dieses Segments der Archäologie. Die Antworten werden im Anhang 1 : 1 wiedergegeben, lediglich orthografisch vereinheitlicht und alphabetisch sortiert, wobei Grabungsfirmen und die anderen Tätigkeitsbereiche nicht getrennt wurden. Zwar versuchen wir im Folgenden, eine kurze verallgemeinernde Auswertung dieser Antworten vorzunehmen, empfehlen indes sehr, die Antworten auch im originalen Wortlaut selbst zu lesen. Denn sie sind unmittelbar relevant für alle Mitarbeiter in Denkmalbehörden, das Lehrpersonal an Universitäten, für alle Studierenden und alle Mitarbeiter und Inhaber von Betrieben der privatwirtschaftlichen Archäologie.

Für die erste Frage „*Welche Verbesserungen wünschen Sie sich für die Geschäfts- und Arbeitsmarktentwicklung?*“ haben wir nach sorgfältiger Sichtung aller Antworten versucht, die angeführten Hauptaspekte herauszuarbeiten und auszuzählen (**Abb. 11**). So subjektiv unsere Kategorienbildung und -zuordnung im Einzelfall auch sein mag, so klar ist das Gesamtbild: Das zu niedrige Preis- und Lohnniveau und die – aus Sicht der praktischen Archäologie – schlechte Ausbildung der Uni-Absolventen im Bereich des Grabungswesens durchziehen nahezu alle Antworten. Alle anderen Verbesserungswünsche drehen sich um das Themenfeld „*Qualität und Qualitätssicherung*“: Bessere Ausschreibungen würden bessere Geschäftsmodelle ermöglichen, transparente und stärker an Qualität orientierte Vergabeverfahren würden bessere Grabungen ermöglichen, gemeinsam vereinbarte Standards und eine strengere Qualitätskontrolle der eingereichten Grabungsberichte seitens der Landesämter würden helfen, Billiganbieter aus dem Markt zu drängen – womit sich auch bei diesen Monita der Bogen zum Themenfeld Preis- und Lohnniveau schließt.

Die insgesamt elf Antworten im zweiten Freitextfeld „*Was immer Sie uns gerne mitteilen möchten*“ sind naturgemäß sehr heterogen. Versucht man auch hier eine Ordnung und Quantifizierung, werden neben sieben diversen Themen (64 %)

| von Unternehmern benannte notwendige Verbesserungsfelder | Anzahl | % |
|--|--------|-----|
| besseres Preis- und Lohnniveau | 15 | 50% |
| bessere, praxisorientiertere Ausbildung an Universitäten, bessere Ausbildung insges. | 12 | 40% |
| bessere Ausschreibungen und Richtlinien, transparente u. anspruchsvolle Vergabeverfahren | 6 | 20% |
| höhere wiss. Qualität von Ausgrabungen durch Firmen(personal) | 6 | 20% |
| Billiganbieter und Dumping unter Grabungsfirmen beenden | 6 | 20% |
| strengere Qualitätskontrolle seitens der Landesämter | 2 | 7% |

Abb. 11 Versuch einer Kategorisierung und quantitativen Auszählung der Antworten auf die Freitextfrage 1: „Welche Verbesserungen wünschen Sie sich für die Geschäfts- und Arbeitsmarktentwicklung?“ Die Prozentwerte beziehen sich auf die Anzahl derer, die eine Freitextantwort eingebracht haben (n=30).

erneut zwei Mal das allzu niedrige Preis- und Lohnniveau angesprochen (18 %) und sechs Mal Defizite in der Ausbildung des „Nachwuchses“ (55 %). Wir haben versucht, den Grundtenor der Antwortenden auf diese ganz neutral gestellte Fragestellung zu erfassen und zählen wie folgt: 1x optimistisch, 2x neutral, 8x pessimistisch.

Jenseits der einzelnen Themen muss bei der Lektüre der Antworten auf beide Fragen der kritische, oft pessimistische Gesamttenor auffallen: Nirgendwo ein „Auch wenn es hakelt: ich lebe meinen Traum“, ein „Ich bin stolz drauf, was wir leisten“ o. ä., sondern stattdessen wenig Zuversicht sowie ein Bündel massiver Sorgen und Probleme.

Exkurs: Der Beruf Archäologie aus der Sicht der Bundesagentur für Arbeit

Um für ein umfassenderes Bild alle vorhandenen Übersichten und Erhebungen anzuführen, nennen wir hier noch die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA), welche diese im Rahmen ihres Auftrages periodisch über den Arbeitsmarkt erhebt, sie aufbereitet und öffentlich zur Verfügung stellt. Unter den in den Statistiken aufgeführten Berufen findet sich auch die Archäologie (Nr. 9123 nach KldB 2010); innerhalb dieser Gruppe werden „Spezialisten“ (Nr. 91233) wie z.B. Facharbeiter und Techniker unterschieden von „Experten“ (Nr. 91234), womit Archäologen mit akademischem Abschluss gemeint sind. Die für uns jüngste verfügbare Statistik zur Größe des Arbeitsmarktes

bezieht sich auf das Stichdatum 31. März 2019 und führt die „sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählte Merkmale“ an (BA, 2019a). Für die Archäologie erfahren wir: 1.594 Beschäftigte insgesamt (1.147 in Vollzeit, 447 in Teilzeit), davon 906 Männer und 688 Frauen. Von den insgesamt Beschäftigten werden 485 als „Spezialist“ geführt und 1.109 als „Experte“. 38 Beschäftigte gehören zur Altersklasse „unter 25 Jahre“, 1.282 Beschäftigte zur Klasse „25 bis unter 55 Jahre“ und 258 zur Altersklasse „55 bis unter 65 Jahre“. Den „Arbeitsmarktdaten nach Zielberufen: Arbeitslose, Arbeit Suchende und gemeldete Arbeitsstellen“ für den September 2019 kann man entnehmen (BA, 2019b), dass es 290 als arbeitslos gemeldete Archäologen gab (2018: 287) und 704 Arbeit Suchende (2018: 730), d.h. Archäologen auf Arbeitssuche ohne Bezug von Arbeitslosengeld I. Von den 290 arbeitslosen Archäologen werden 30 als „Spezialisten“ geführt und 260 als „Experten“, von den 704 Arbeit Suchenden 106 als „Spezialisten“ und 598 als „Experten“; ihnen stehen 30 gemeldete offenen Stellen gegenüber, 8 für „Spezialisten“ und 22 für „Experten“ (2018: 30).

Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit mit (gerundet) etwa 1.600 berufstätigen Archäologen und den durch die beiden DISCO-Studien sowie unsere Umfrage ermittelten insgesamt circa 3.700-5.000 in der deutschen Archäologie Berufstätigen (siehe dazu weiter unten) liegen sehr weit auseinander. Dies kann nur daran liegen, dass entsprechend der Klassifikation und Zählhierarchie der Bundesagentur für Arbeit die überwiegende Mehrheit der in der Archäologie Tätigen in anderen Kategorien gezählt wird, beispielsweise unter „Berufe in der öffentlichen Verwaltung“ (Nr. 732xx), „Berufe in Hochschullehre und Forschung“ (Nr. 843xx) oder „Museumsberufe“ (Nr. 947xx). Dadurch verschieben sich die Relationen: Während auf der Seite der Arbeitslosen und Arbeit Suchenden als Berufsziel vermutlich „Archäologie“ genannt und gezählt wird, landen bei den Berufstätigen vermutlich ca. zwei Drittel (als Größenordnung) der tatsächlich berufstätigen Archäologen in anderen Berufsgruppen.

Fassen wir die Lage aus dem Blick der Bundesagentur für Arbeit zusammen, ist der Beruf Archäologie eine extrem prekäre Branche: Den im September 2019 insgesamt 1.594 Beschäftigten stehen 994 erfasste Arbeitslose und Arbeit Suchende gegenüber, was – grob gerechnet – einem Verhältnis von 2 Beschäftigten zu 1 Nicht-Beschäftigten entspricht. Im September 2019 gibt es nur 30 gemeldete offene Stellen, d.h. einem erfolgreich

Vermittelten stehen 33 Menschen gegenüber, die leer ausgehen. Unter den 1.594 Beschäftigten sind 258 in der Altersklasse „über 55“, d.h. über die kommenden 10 Jahre hinweg zeichnet sich ein jährlicher Ersatzbedarf wegen Verrentungen von ca. 26 Stellen ab, der – bereits ohne Berücksichtigung der ja zusätzlich von den Universitäten stetig nachwachsenden Absolventen – nicht annähernd ausreichen kann, die derzeit 944 Arbeit Suchenden aufzufangen.

Diskussion

Größe des Arbeitsmarktes

Von den insgesamt in Deutschland tätigen ca. 120 Grabungsfirmen haben sich 35 Unternehmen (29 %) an unserer Umfrage beteiligt, 30 haben Angaben zu ihren Mitarbeiterzahlen gemacht, d.h. ein Viertel aller Marktteilnehmer. Da die an der Umfrage Teilnehmenden erkennbar in vielerlei Hinsicht heterogen sind, d.h. sich sowohl kleinere als auch mittlere wie große Unternehmen aus allen Bundesländern mit Firmenarchäologie an der Umfrage beteiligt haben, ist es legitim, die gewonnenen Zahlen zu den Mitarbeitern und den Umsätzen auf die Gesamtheit hochzurechnen. Demnach beschäftigen die ca. 120 Grabungsfirmen in Deutschland derzeit insgesamt ca. 2.850 Mitarbeiter (vier mal die 714 Mitarbeiter der 30 Firmen, die Angaben gemacht haben). Wollte man defensiver schätzen, könnte man sich am Median der Mitarbeiterzahl pro Firma (15,5) orientieren, woraus sich eine Gesamtzahl von 1.860 Beschäftigten ergäbe. Diese durch unsere Umfrage gut untermauerte Hochrechnung von 1.860 bis 2.850 Beschäftigten liegt erheblich über den Ergebnissen bisheriger DISCO-Studien (KRAUSSE & NÜBOLD, 2008: 65 Grabungsfirmen, ca. 400 bis 500 Mitarbeiter; BENTZ & WACHTER, 2014: 423 oder 709 Mitarbeiter in der privatwirtschaftlichen Archäologie), und zwar sowohl hinsichtlich der Anzahl der Unternehmen als auch der Beschäftigten.

Unsere Schätzung korrigiert auch das Gesamtbild: Die u. E. solidere der beiden DISCO-Studien, 2006-2008, schätzte zur Frage: „Wie viele in der Archäologie Berufstätige gibt es in Deutschland?“, die Anzahl der in Deutschland insgesamt berufstätigen „akademisch gebildeten Archäologen“ (vor allem in Museen, staatlicher Denkmalpflege und Forschung) auf etwa 2.200-2.600 Personen (KRAUSSE & NÜBOLD, 2008, 34-36). Rechnen wir daraus die dort vermuteten 400-500 privatwirtschaftlich Beschäftigten heraus, ergeben sich ca. 1.800-2.100 Archäologen im öffentlichen Dienst (Denkmal-

pflege, Museen, Forschung), denen nach unserer Hochrechnung jetzt mindestens ebenso viele archäologisch Tätige in der Privatwirtschaft gegenüberstehen.¹⁷ Addieren wir wiederum beide Schätzungen, ergeben sich zusammengenommen ca. 3.660 bis 4.950 derzeit in der Archäologie Berufstätige – was doppelt bis drei Mal so viele sind wie nach den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (genauer: um den Faktor 2,3 bis 3,1 mehr). Kurz: Die Ergebnisse unserer Umfrage zeigen, dass es in Deutschland insgesamt weitaus mehr Beschäftigte in der Archäologie gibt als bislang angenommen, und dass der Sektor der privatwirtschaftlichen Grabungsarchäologie im Jahr 2019 hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten ähnlich groß ist wie das studierte Fachpersonal in der staatlichen Archäologie. Die tatsächliche Bedeutung der Firmenarchäologie in Deutschland wird demnach bislang ganz erheblich unterschätzt.

Die derzeit in Deutschland aktiven Grabungsunternehmen haben ihren Mitarbeiterstab zwischen Sommer 2018 und Sommer 2019 um 27 % vergrößert. Nach derzeitiger Geschäftslage beabsichtigen sie, bis Sommer 2020 weitere 6 % zusätzlich einzustellen; im Laufe von zwei Jahren ist das ein Wachstum um mehr als ein Drittel. Dies sind klare Anzeichen für einen derzeit wachsenden Arbeitsmarkt, den stärker zu berücksichtigen sich z. B. für Studierende und junge Uni-Absolventen, aber auch Facharbeiter und Techniker unbedingt lohnt. Es ist aber zugleich ein klares Signal an jene, die für die Ausbildung von Archäologen – seien es Facharbeiter, Techniker oder auch akademisch ausgebildete Archäologen – verantwortlich sind.

Eine einzelne Grabungsfirma erzielt im Mittel einen Jahresumsatz von 750.000 Euro (Median; 50 % Spanne 237.500-2 Millionen Euro), d.h. die Branche insgesamt steht für einen Jahresumsatz von circa 90 Millionen Euro. Stellen wir eine gewisse Unsicherheit des Medians in Rechnung und orientieren wir uns an der 50 %-Spanne, liegt der Gesamtumsatz der Branche mit hoher Sicherheit über 29 Millionen Euro und mit hoher Wahrscheinlichkeit unter 240 Millionen Euro.

Überfällige Korrektur der kollektiven Wahrnehmung

Die Tatsache, dass die privatwirtschaftliche Archäologie in Deutschland bereits jetzt eine ähnliche Größe hat wie die staatlich finanzierte Archäologie und – im Gegensatz zum Staatssektor – offensichtlich weiterhin in einem spürbaren Wachstum begriffen ist, muss „im Fach“ zur Kenntnis genommen werden und bisherige Wahrnehmungen verändern. Sie muss auch weitaus stärker als bisher nach außen getragen werden, denn – wie gezeigt

- die Datenlage der Bundesagentur für Arbeit ist sehr offensichtlich sehr falsch. Sie ist aber wiederum für viele Entscheider eine wichtige Informationsquelle. Wenn im Ist-Zustand an Studierende und Absolventen archäologischer Studiengänge gerichtete Beratungsangebote und Workshops der Art „Wege in den Beruf“ vorwiegend bis ausschließlich auf Möglichkeiten aufmerksam machen, nach einem abgeschlossenen Archäologiestudium außerhalb der Archäologie – etwa im Tourismus, im Verlagswesen oder in der Öffentlichkeitsarbeit – ein Berufsleben zu finden, dann wird aus der vermeintlichen Berufsorientierung tatsächlich eine berufliche Desorientierung der Absolventen.¹⁸ Die im selben Kontext immer wieder sinngemäß geäußerte Perspektive „Als Archäologe zu arbeiten, bedeutet eine Tätigkeit an der Universität, am Museum oder einer Denkmalbehörde. Alle anderen Tätigkeiten bedeuten, nicht als Archäologe zu arbeiten bzw. das Fach zu verlassen“,¹⁹ gehört mehr als überdacht. Die Tätigkeit bei Grabungsfirmen wird sogar von archäologisch ausgebildeten Berufsberatern nicht als berufliche Option genannt.²⁰ Insgesamt scheint die Arbeit in Grabungsfirmen „im Fach“ geringgeschätzt oder von Kollegen und Berufsberatern übersehen zu werden. Beides geht an den beruflichen Realitäten der Gegenwart weit vorbei.

In ihren Freitextantworten fordern die Archäologie-Unternehmer eine stärkere Berücksichtigung ihrer Anforderungen an die Qualifikation von Absolventen auch in der universitären Lehre. Gewiss: ein wissenschaftliches Studium ist keine Berufsausbildung – und das Modell „Volontariat“ bedeutete ja schon bisher, dass auch für eine Berufstätigkeit in Museen oder der staatlichen Denkmalpflege noch eine Lücke zwischen den Fertigkeiten beim Universitätsabschluss und dem für die Berufspraxis Erforderlichen besteht und diese nach dem Studium zu schließen ist. Dennoch stellen die Grabungsunternehmer hier nachvollziehbar die Frage in den Raum: Ist es wirklich verantwortungsvoll, wenn Studiengänge an den Bedürfnissen etwa der Hälfte des künftigen innerarchäologischen Arbeitsmarktes vorbei ausbilden?

Ein Blick auf die Löhne und Unternehmensgewinne

Der oben dargelegte mittlere Jahresumsatz pro Mitarbeiter, von dem das Unternehmen neben dem Lohn für seine Mitarbeiter ja auch die Lohnnebenkosten, die Kosten der Grabung selbst sowie seine allgemeinen Betriebs- und Verwaltungskosten sowie Steuern zu entrichten hat, muss erschrecken machen! Wie hier noch ein nennenswerter unternehmerischer Gewinn erzielt werden können soll, ist ebenfalls unklar. Der bundesweite Mittelwert

(Median) des Jahresumsatzes pro Mitarbeiter liegt bei 37.230 Euro, wobei er in Niedersachsen, Bayern und Baden-Württemberg mit um 35.000 Euro etwas darunter, in Nordrhein-Westfalen mit um 45.000 Euro und in Brandenburg um 50.000 Euro darüber liegt. Es liegt uns fern, in einen detaillierten Vergleich einzusteigen, doch zwei Vergleichsparameter seien genannt, um unser Erschrecken zu begründen: die Tarife im öffentlichen Dienst (wir wählen hier pars pro toto den TV-L) und die Honorarempfehlungen des Bundesverbands freiberuflicher Kulturwissenschaftler (BfK),²¹ in dem viele Grabungsfirmen Mitglied sind und auf deren Einhaltung sich seine Mitglieder kraft Kodex selbst verpflichtet haben.²² Gewiss, ein direkter Vergleich dieser Zahlen ist im Grunde nicht möglich: Die Lohntabelle für den öffentlichen Dienst gibt an, was beim Arbeitnehmer brutto ankommt.²³ Die Lohnnebenkosten (z. B. anteilig Krankenkasse und Alterssicherung etc.), die jeder Arbeitgeber zusätzlich tragen muss, ließen sich solide schätzen. Aber über die weiteren Betriebskosten im öffentlichen Dienst (d. h. Kosten für den Arbeitsplatz, ein Dienstfahrzeug, die Verwaltung etc.) wissen wir nichts, und vor allem nichts über die – im Falle von Ausgrabungen, um die es hier ja geht – zusätzlich zu tragenden Grabungskosten. Dagegen enthält die Kenngröße „Jahresumsatz pro Mitarbeiter“ in den Firmen alle diese Kosten: die gesamten Personalkosten, die Betriebskosten des Unternehmens und die Kosten für die Grabung selbst. Auch müssen wir dem Unternehmer einen Gewinn zubilligen, der u. a. den Mitarbeitern zu Gute kommt, weil solche Gewinne auch als Puffer für unternehmerische Durststrecken dienen, also der Nachhaltigkeit des Betriebs zu Gute kommen. Obwohl also diese Zahlen nicht direkt vergleichbar sind, haben wir sie in **Abb. 12** zur Orientierung zusammengestellt.²⁴

Legen wir den oben an **Abb. 7** ganz grob erkennbaren Personalmix der Grabungsfirmen zu Grunde (¼ Wissenschaftler, ¾ Techniker und Facharbeiter, letztere je hälftig geteilt), läge allein der mittlere Jahresbruttolohn im öffentlichen Dienst bei

| | öff. Dienst | BfK-Empfehlung |
|-----------------|----------------------|----------------|
| Wissenschaftler | TVL-13: ca. 50.000 € | 88.500 € |
| Techniker | TVL-9: ca. 38.000 € | 64.300 € |
| Facharbeiter | TVL-6: ca. 33.500 € | 47.800 € |
| | TVL-4: ca. 30.500 € | |

Abb. 12 Mittlere Jahresbruttolöhne (circa) im öffentlichen Dienst im Jahr 2019 und Jahressumme der Honorarempfehlungen des BfK (1 Arbeitsjahr gleich 1.567 Arbeitsstunden).

38.200 Euro; nach BfK-Empfehlungen müsste er in der privatwirtschaftlichen Archäologie bei 64.000 Euro liegen. Wenn der mittlere Jahresumsatz pro Mitarbeiter in den Firmen in der gleichen Größenordnung wie der Lohn im öffentlichen Dienst liegt, kann dies angesichts der von den Firmen genannten Summe von ca. 37.230 Euro Jahresumsatz pro Mitarbeiter und den zusätzlich zu tragenden Grabungs-, Lohnneben-, Betriebs- und Verwaltungskosten nur bedeuten, dass sowohl die Gewinnspannen der Firmen unverhältnismäßig klein sind²⁵ als auch die Mitarbeiter in der Firmenarchäologie unverhältnismäßig schlecht verdienen – und zwar nicht etwas weniger als Angestellte im öffentlichen Dienst, sondern dramatisch weniger.

Es erscheint uns sinnvoll, an die gesamtgesellschaftlich weithin anerkannte Relation zwischen den Gehältern in der Privatwirtschaft und jenen im öffentlichen Dienst zu erinnern: Außerhalb der Archäologie verdient man in den allermeisten Fachgebieten mit vergleichbaren Tätigkeiten in der Privatwirtschaft mehr als im öffentlichen Dienst, während wegen der höheren Sicherheit des Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst ein dort etwas niedrigeres Lohnniveau sozial allgemein akzeptiert wird. Hinsichtlich der Löhne ist das Fach also von dem, was außerhalb der Archäologie als normal gilt, sehr weit entfernt.

Bei unserer Recherche identifizierten wir insgesamt ca. 215 Unternehmen, die im Bereich der Archäologie tätig sind; angesichts der ca. 120 Grabungsfirmen unter ihnen bedeutet dies, dass die Gruppe der (Berater-) Büros, Dienstleister etc. bundesweit etwa 95 Unternehmen ausmacht. Anhand der wenigen Unternehmen dieser Art, die sich an unserer Umfrage beteiligten, ergab sich eine mittlere Zahl von 1,6 Mitarbeitern pro Unternehmen, was die Gesamtgröße dieses Sektors auf etwa 150 Beschäftigte schätzen lässt. Hier liegt der mittlere Jahresumsatz pro Mitarbeiter mit 58.300 Euro (Median) tatsächlich nur mäßig weit (aber immerhin) unter dem nach BfK-Empfehlung zu Erwartenden. Angesichts der in diesem Segment erheblich geringerer Betriebskosten dürften die Löhne in etwa dem Niveau im öffentlichen Dienst entsprechen. Vertiefende Thesen unterbleiben ob der kleinen Grundgesamtheit. Der jährliche Gesamtumsatz dieses Segments dürfte in der Größenordnung von 10 Millionen Euro liegen.

Die Selbstregulierung des Marktes?

Die Zahlen und die Freitextantworten legen auch das Wirkungsgefüge offen, in dem die privatwirtschaftliche Archäologie handelt. Es ist nach Auffassung der Archäologie-Unternehmer stark von

Mängeln in den Denkmalbehörden und Universitäten geprägt: Das Zuwenig an gut ausgebildeten Fachkräften (d.h. zu wenig ausgebildete Techniker, Defizite der Studiengänge), eine fehlsteuernde Ausschreibungspraxis (d.h. auf Basis von Stundenlöhnen statt als Projekt auf Quadratmeterbasis oder zum Festpreis) und vor allem die zu schwache Durchsetzung angemessener Grabungsstandards seitens der staatlichen Archäologie öffnen das Feld für Billiganbieter unter den Firmen – ein Preisdruck, dem sich auch die vielen seriösen Firmen nicht entziehen können. Seitens der Firmeninhaber wird, das ist in den Freitextantworten ersichtlich, durchaus selbstkritisch die „Bereitschaft zur Selbstaussbeutung“ als komplementärer Faktor wahrgenommen, der die problematischen Verhältnisse erhalten hilft. Das Ergebnis ist ein insgesamt sehr niedriges Lohnniveau und geringe unternehmerische Gewinne in der privatwirtschaftlichen Archäologie. Sätze wie „Es gibt kein Prekariat in der Archäologie“ oder „In der Archäologie steht alles zum Besten, und die wenigen Ausreißer, das regelt der Markt schon von selbst“, wie sie die Verfasser in den Debatten der zurückliegenden Jahre wörtlich aus dem Munde einzelner höchstrangiger staatlich angestellter Archäologen hörten, sind zynisch, wirklichkeitsfremd und nicht auf eine stabile Zukunft der privatwirtschaftlichen Archäologie hin ausgerichtet. Gleichzeitig versichern andere Mitarbeiter staatlicher Archäologie den Verfassern aber auch glaubhaft, Verbesserungen der wirtschaftlichen Verhältnisse in Firmen nach ihren Möglichkeiten zu unterstützen – und erhalten nun über die Freitextantworten einen breit gestützten Einblick darin, wo genau der Schuh drückt.

Unternehmer aller Branchen versuchen in der Regel, entlang der gegebenen Randbedingungen vernünftig und erfolgreich zu agieren. Wenn etwas in der ganzen Branche „privatwirtschaftliche Archäologie“ schief liegt, stellt sich somit die Frage, ob das wirklich ausschließlich an den vielen einzelnen Unternehmern liegen kann, oder ob nicht eher die Randbedingungen stärker in den Blick genommen gehören – und diese setzen im Falle der privatwirtschaftlichen Archäologie v. a. die Investoren – zu denen es in den Freitextantworten interessanterweise keine dezidierten Aussagen gibt – und die Regularien der staatlichen Denkmalämter. Daher verstehen wir den 2017 begonnenen Versuch vieler Kollegen, das nötige bessere Qualitätsmanagement über einen Berufsverband und ein Gütesiegel nun aus eigenen Kräften zu schaffen, als nachvollziehbare Reaktion auf Defizite, die außerhalb ihres Einflusses liegen.

Ungenutztes Wachstumspotenzial

Ein wichtiger, eingangs bereits angesprochener Aspekt darf nicht übersehen werden: Grabungsfirmen sind in Deutschland nicht in allen Bundesländern aktiv. Vielmehr beanspruchen in mehreren Bundesländern die staatlichen Dienststellen das Recht, Ausgrabungen durchzuführen, exklusiv für sich selbst, resp. vollziehen das jeweils geltende Denkmalschutzgesetz in diesem Sinne (Übersicht: LÜTH, 2017). Lassen wir das Bundesland Sachsen-Anhalt als unklaren Fall einmal außen vor, das zwar ohne Grabungsfirmen, aber Stand 2019 mit einer Zeitarbeitsfirma und einem gemeinnützigen Verein als Anstellungsinstanz für Grabungsmitarbeiter bei Verursachergrabungen operiert, dann lassen die staatlichen Dienststellen derzeit Grabungsfirmen unseres Wissens in sechs Bundesländern nicht zu: Mecklenburg-Vorpommern (jedenfalls so gut wie nicht), Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen. Die übrigen Bundesländer – also jene mit Firmenarchäologie – machen nach Fläche (73 %), Bevölkerungszahl (81 %) und berufstätigen Archäologen (DISCO 2006-08: 83 %; DISCO 2012-14: 77 %) zusammengenommen knapp 80 % des „Archäologiepotenzials“ Deutschlands aus. Da es nach allseitiger Beobachtung in keinem jener Bundesländer, die sich in den zurückliegenden drei Jahrzehnten für die Firmenarchäologie geöffnet haben, zu einem erkennbar dadurch verursachten nennenswerten personellen Rückgang in der staatlichen Archäologie kam, wäre dementsprechend nach einer Öffnung der genannten sechs derzeit firmenfreien Bundesländer für die privatwirtschaftliche Archäologie mit einem Mehr an privatwirtschaftlichen Aktivitäten und einem Stellenwachstum zu rechnen. Da aktuell ca. 1.860 bis 2.850 Mitarbeiter von Grabungsfirmen für diese 80 % des Archäologiepotenzials stehen, könnte eine Öffnung der sechs genannten Bundesländer zusätzliche 465 bis 710 in der privatwirtschaftlichen Archäologie Beschäftigte bewirken. Und weil derzeit der Anteil der in Grabungsfirmen unbefristet sozialversichert Angestellter bei 72 % liegt, würde dies entsprechend einen Zuwachs an ca. 335 bis 510 unbefristet sozialversichert Angestellten bedeuten – ebenfalls ohne dass dies bei den staatlichen Archäologien zu Stellenabbau führen würde. Eine Schätzung, die nachdenklich machen könnte.

Wer gegen unsere Schätzung einwenden möchte, dass in den firmenfreien Ländern investorenfinanzierte Grabungen derzeit auch mit Hilfe von projektweise angestellten Mitarbeitern getätigt werden –, es also bei einem Wechsel des Modells

wegen des Entfalls der Projektstellen keinen echten Zuwachs gäbe – der sei nochmals daran erinnert, dass das Firmenmodell im bundesdeutschen Mittel für 72 % der Mitarbeiter zu unbefristeten und sozialversicherten Anstellungen führt. Demgegenüber geht das Modell „Projektvertrag beim Denkmalamt“ nach unserer Kenntnis vor allem (oder gar ausschließlich?) mit projektbezogenen befristeten Verträgen einher; solche Anstellungen – Stichwort Kettenverträge – können nur begrenzt oft bzw. lange wiederholt werden, so dass gut ausgebildete und erfahrene Fachkräfte nach relativ kurzer Zeit aus dem Beruf und der Region, in der sie archäologisch besonders erfahren sind, herausrotiert werden. Selbst wenn also ein personelles Wachstum nicht stattfände (woran wir jedoch glauben), käme es zu einer erheblichen Verbesserung der Lebensqualität der betroffenen Mitarbeiter, und letztlich auch zu einer Qualitätsverbesserung der archäologischen Arbeit, weil nun Wissen und Erfahrung akkumuliert werden könnten. Nur der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass das zuvor geschätzte Plus von 465-710 Beschäftigten angesichts der hier ermittelten mittleren Größe der Firmen von 15,5 Mitarbeitern (Median) zugleich hochrechnen lässt, dass dies einen Zuwachs von ca. 30 bis 45 zusätzlichen mittelgroßen Grabungsfirmen bedeuten würde.

Schlussfolgerungen

Die privatwirtschaftliche Archäologie ist innerhalb des gesamten Fachs ein ganz bedeutender Arbeitgeber und weist einen beachtlichen Branchenumsatz auf. Alle bisherigen Schätzungen haben dieses Tätigkeitsfeld quantitativ erheblich unterschätzt, tatsächlich aber hat es personell ungefähr die gleiche Größenordnung wie das Fachpersonal der staatlichen Bodendenkmalpflege, Museen und Forschung zusammengenommen. Zudem ist der landläufige Eindruck falsch, Ausgrabungen seien vor allem das Ergebnis studentischer Praktika und von Saisonkräften: 72 % aller Mitarbeiter in Grabungsfirmen sind in unbefristeten Verträgen sozialversichert angestellt. Der Arbeitsmarkt für Mitarbeiter in den Grabungsfirmen wächst gegenüber dem Zustand Mitte 2018 aktuell um etwa 35 %. Ein starkes weiteres Wachstum wäre schon allein dadurch möglich, wenn sich die bislang „firmenfreien“ Bundesländer für den Einsatz von Grabungsfirmen entschieden.

Der Arbeitsmarkt „privatwirtschaftliche Archäologie“ ist nicht nur groß und dynamisch, sondern bemerkenswerterweise gleichzeitig in einem de-

solaten wirtschaftlichen Zustand und in der innerfachlichen Wahrnehmung wenig angesehen. Die Analyse der pro Mitarbeiter erzielten jährlichen Umsätze lässt den in den Freitextantworten gefallenen Begriff „Lohndumping“ handfest greifbar werden und legt ein erschreckend niedriges Lohnniveau offen. Nicht überraschend spiegelt sich das auch in den Freitextantworten wider, die in Summe ein klares Bild der insgesamt schlechten Stimmung bei den Unternehmensleitungen zeichnen, und deren Einschätzung, wo die Probleme der Branche liegen: (1) Es muss ein besseres Preis- und Lohnniveau erreicht werden, wozu das wirksame Durchsetzen von Qualitätsstandards seitens der staatlichen Bodendenkmalpflege eine wesentliche Voraussetzung ist. (2) Die Ausbildung des Archäologen-Nachwuchses muss weitaus stärker als bisher auch die Bedürfnisse der praktischen Archäologie berücksichtigen.

Ausblick

Es ist geplant, die Befragung 2020 zu wiederholen.

* Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text durchgängig die männliche Form gewählt, doch alle Angaben beziehen sich auf Angehörige aller Geschlechter.

Anmerkungen

¹ Mitarbeiterzahlen speziell der privatwirtschaftlichen Archäologie werden in der DISCO-Studie 2006-2008 nicht explizit genannt. Doch aus dem Histogramm KRAUSSE & NÜBOLD (2008) S. 26 unten lässt sich deren Zahl mit etwa 475 Mitarbeitern zurückrechnen (mindestens 272, maximal 672); das Histogramm ebd. S. 35 gibt exakt 374 Mitarbeiter für Grabungsfirmen an.

² Die Autoren sind mit den Vorbereitern der geplanten dritten DISCO-Studie, insbes. K. Aitchison, in engem Kontakt und Austausch. Die hier vorgelegte Untersuchung ist nach allseitigem Konsens keine Konkurrenz zu einer überfälligen und (hoffentlich) kommenden dritten DISCO-Studie, weil unsere Umfrage auf die Unternehmen abzielt, während es DISCO um eine möglichst vollständige und verlässliche Erfassung der Individuen geht, inkl. einem Wissen z. B. über deren Demographie und Qualifikation.

³ Ausgangspunkt: DGUF (2019). Übersicht: Archäologische Fachfirmen/Grabungsfirmen. <https://www.dguf.de/grabungsfirmen-fachfirmen.html> [15.11.2019].

⁴ Neben den DISCO-Studien kann zum Vergleich eine Diskussion unter Grabungsunternehmern zu einem Blogbeitrag von Ph. Lüth im Jahr 2017 herangezogen werden, wo die Zahl der Grabungsfirmen auf ca. 86 bis 140 geschätzt wurde. Quelle: LÜTH, PH. (2017). *Kommerzielle Archäologie – Teil 1 Grabungsfirmen*. Blog Lüth Archäologie: <https://www.lueth-archaeologie.de/kommerzielle-archaeologie-teil-1-grabungsfirmen/> [15.11.2019].

⁵ In zeitlicher Überschneidung, vom 10. Juni bis 31. Oktober 2019, führte die DGUF auch die Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“ (EvaBA) durch, die sich an die in der Archäologie Tätigen richtete, nicht an Unternehmen selbst. Die Ergebnisse von EvaBA werden im Lauf des Jahres 2020 im Jg. 43 der „Archäologischen Informationen“ publiziert werden.

⁶ Ausschlusskriterien waren ein Anteil fehlender Antworten über 45 % und (verknüpfend) eine Gesamtverweildauer auf dem Fragebogen von unter 200 Sekunden.

⁷ Daher haben wir uns – entgegen ersten Überlegungen – auch entschieden, die Rohdaten dieser Umfrage nicht als Open Data zu veröffentlichen – es könnte für Kenner der Firmenszene bzw. für Mitbewerber möglich sein, auf einzelne Firmen rückzuschließen und sich daraus wirtschaftliche Vorteile gegenüber den teilnehmenden Firmen zu verschaffen. Zwar wurden Entwurfsfassungen des vorliegenden Texts wie üblich von mehreren Experten und Kollegen und in einem Review-Prozess mitgelesen, debattiert und kommentiert. Aus den o.g. Gründen haben wir uns jedoch entschlossen, die Zugänglichkeit zu den Originaldaten auch den Reviewern gegenüber zu begrenzen: Sie sind ausschließlich den beiden Autoren bekannt und werden für Dritte unzugänglich archiviert. Die beiden Autoren haben keinerlei wirtschaftliche oder andere berufliche Beziehungen zur privatwirtschaftlich ausgeübten Archäologie.

⁸ Nach Maßstäben der Statistik gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den in einem Bundesland vorhandenen Firmen und dem Anteil derer, die sich an unserer Umfrage beteiligt haben (Chi-Quadrat-Anpassungstest: χ^2 7.868, sign. 0.164, d. h. nicht signifikant; Berechnung des Tests ohne Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt wg. zu geringer Zahlen). Aus Berlin erbrachte die Umfrage keinen Rücklauf, daher taucht Berlin nur in **Abb. 2** bei „Anzahl der Grabungsfirmen“ im Doppelpack mit Brandenburg auf, im übrigen Text nicht mehr.

⁹ Gefragt wurde nach dem Bundesland mit dem stärksten unternehmerischen Engagement; gegeben war auch die Option „bundesweit tätig“. Es ist hier also nicht berücksichtigt, dass manche Firmen anteilig auch in einem zweiten bzw. weiteren Bundesländern tätig sind. Die Möglichkeit, eine „bundesweite Tätigkeit“ anzugeben, wurde in den Antworten zu selten gewählt, um diese Kategorie näher beleuchten zu können.

¹⁰ Dazu als interessantes Zeitzeugnis der Jahrgang 21/2 (1998) der „Archäologischen Informationen“ mit den Aufsätzen der DGUF-Tagung „Kommerzielle Archäologie“ in Stralsund. Online im Open Access: <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/issue/view/1706> [15.11.2019].

¹¹ Rangkorrelationskoeffizient Kendall tau: 0.390, sign. 0.012 (n=22).

¹² Der Unterschied zwischen der zurückliegenden Entwicklung Sommer 2018 bis Sommer 2019 zur geplanten Entwicklung bis Sommer 2020 ist eklatant. Wir sehen dies weniger als einen Anzeiger für einen Konjunkturreinbruch, denn als Zeichen eines sehr vorsichtigen Planens mit gedämpften Erwartungen, während der Rückblick das tatsächlich erreichte Wachstum widerspiegelt.

¹³ Rangkorrelationskoeffizient Kendall tau -0.357, sign. 0.031 (n=20). – Während ältere Firmen zugleich, siehe oben, ihre Mitarbeiter seltener unbefristet sozialversichert anstellen.

¹⁴ Wir betrachten hier und im Folgenden 1 Mitarbeiter als 1 Vollzeitäquivalent. Ein Vollzeitäquivalent ist „eine Hilfsgröße bei der Messung von Arbeitszeit. Sie ist definiert als die Anzahl der gearbeiteten Stunden (in einem Unternehmen [...]), geteilt durch die übliche Arbeitszeit eines Vollzeit-Erwerbstätigen, beispielsweise 40 Stunden. In Unternehmen gibt die Anzahl der VZÄ an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben.“ (Wikipedia-Artikel „Vollzeitäquivalent“: <https://de.wikipedia.org/wiki/Vollzeit%C3%A4quivalent> [15.11.2019]).

¹⁵ Angeführt werden hier aus Gründen der Aussagekraft nur die Bundesländer, für die mindestens drei Firmenantworten vorlagen.

¹⁶ Wobei in Brandenburg (siehe oben) pro Mitarbeiter ein vergleichsweise hoher Umsatz erzielt wird. Demnach werden hier firmenübergreifend viele kleine Maßnahmen ökonomisch sehr effizient durchgeführt.

¹⁷ Wir sind uns des Unterschieds der Zählweise bewusst. Unsere Fragen zielten auf die insgesamt beschäftigten Mitarbeiter in der privatwirtschaftlichen Archäologie. DISCO 2006-08 hingegen schätzt die Anzahl der „akademisch gebildeten Archäologen“, klammert also Verwaltungsfachkräfte, Grabungsfacharbeiter und wohl auch Techniker ohne Studium aus. Die z.T. sehr hohen Zahlen bei DISCO 2012-14 hingegen beziehen diese Gruppen mit ein, wobei sich indes in vielen Tätigkeitsbereichen (Museen und vor allem kommunale Denkmalschutzbehörden) erhebliche und im Grunde kaum lösbare Abgrenzungsprobleme zu den nicht in der Archäologie Tätigen ergeben, wie z.B. denjenigen, die ganz oder anteilig in der Baudenkmalpflege arbeiten. Hinsichtlich der Firmenarchäologie halten wir jedoch unsere Erhebungsweise für richtiger als alle Alternativen. Für die geplante Folgeuntersuchung beabsichtigen wir, die Mitarbeiterzahlen zusätzlich zu den in **Abb. 4** verwendeten Kategorien (die uns sehr wichtig sind) auch nach Ausbildungskategorien/Einsatzfeldern abzufragen.

¹⁸ Bemerkenswerte Ausnahme in diesem Kontext die Einführung „Orientierung Archäologie“ des Klassischen Archäologen J. Bergemann, der ein durchaus realitätsnahes Bild vom möglichen Berufsleben als Archäologe skizziert und die Option Grabungsfirma und Ausgrabungsunternehmer (!) explizit anführt: BERGEMANN, J. (2000). *Orientierung Archäologie: Was sie kann, was sie will*. Reinbek: Rowohlt (hier: S. 145-155).

¹⁹ Beispielsweise sinngemäß in Judith Wonke, „Und was machst du jetzt mit deinem Studium?‘ Interview mit Martin Streicher zur AG Wissen schafft Karriere“. Wissenschaftsportal L.I.S.A., 10.5.2018. https://lisa.gerda-henkel-stiftung.de/und_was_machst_du_jetzt_mit_deinem_studium?nav_id=7657 [15.11.2019]

²⁰ ANNIKA VOSSEN, „Archäologie: Alternativen zur Wissenschaftskarriere“. Interview mit der promovierten Archäologin und Leiterin des Career Centers der Universität Bonn, Dr. Anke Bohne. WILA-Arbeitsmarkt, 8.2.2019. <https://www.wila-arbeitsmarkt.de/blog/2019/02/08/archaeologie-karriere/> [15.11.2019]

²¹ BfK (2018). Honorarempfehlungen für archäologische Dienstleistungen 2018: <https://www.b-f-k.de/service/honorarempfehlung-arch.php> [15.11.2019].

²² BfK (2004). Kodex der Mitglieder des Bundesverbands freiberuflicher Kulturwissenschaftler e.V.: <https://www.b-f-k.de/wir/wir-kodex.php> [15.11.2018].

²³ Zu den aus Sicht eines Archäologieunternehmers relativ hohen Bruttoeinkommen im öffentlichen Dienst ist einschränkend zu bemerken: Nicht alle Angestellten im öffentlichen Dienst erreichen diese Summen tatsächlich. Wer beispielsweise projektweise als Grabungsleiter zu TVL-13 angestellt wird, kommt möglicherweise wg. Unterbrechungen zwischen den Projekten in der Jahressumme auf ein geringeres Einkommen. Nicht zuletzt wird u.W. bei vom öffentlichen Dienst getragenen Investorengrabungen auch mit Arbeitskräften gearbeitet, die nicht unter den TV-L/TVöD fallen, z.B. Praktikanten, Volontäre, Werkvertrügler, 1-Euro-Kräfte, „Ehrenamtliche“ usw., wie auch bei Mitarbeiterleihe über Zeitarbeitsfirmen oder „Fremdeinstellung“ bei den im Projekt beteiligten Investoren.

²⁴ Für die Grabungsfacharbeiter orientieren wir uns am einschlägigen Tarifvertrag „TVÖD-VKA Anlage 1 Teil B XV“, gut greifbar über Rundbrief Grabungstechnik 10/2016: https://feldarchaeologie.de/wordpress/wp-content/uploads/2017/01/Publ_News_10.pdf [15.11.2019], wonach diese in die LK 4 bis 6 eingruppiert werden.

²⁵ Vgl. PIFFKO, S. (2018). Firmenarchäologie und Berufsverband: Archäologen zwischen Unternehmertum und Forschung. *Archäologische Informationen* 41, 71-78. (<https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/56933> [15.11.2019]). Die ebd. S. 76 Abb. 2 genannten Monatsbruttolöhne der in Hessen ansässigen Firma SPAU ergeben, den genannten Mitarbeitermix zu Grunde gelegt, einen durchschnittlichen Jahresbruttolohn in einer als überdurchschnittlich gut zahlend bekannten Firma von ca. 28.500 Euro, dem dann (nach Bundesdurchschnitt) für die Firma 37.230 Euro Einnahmen gegenüber stehen. Aus der Differenz sind all die angeführten Lohnneben-, Grabungs- und Unternehmenskosten zu tragen sowie die unternehmerische Gewinnspanne. Offen gelegte aktuelle Bruttolöhne anderer Grabungsfirmen gibt es unseres Wissens nicht.

Literatur

Bundesagentur für Arbeit (BA 2019a). *Beschäftigte nach Berufen* (Klassifikation der Berufe 2010) - Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) - März 2019. https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&pageLocale=de&topicId=746716 [15.11.2019].

Bundesagentur für Arbeit (BA 2019b). *Arbeitsmarkt nach Berufen* (KldB 2010) - Deutschland, West/Ost und Länder (Monatszahlen) - September 2019. Tabelle 2.1. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitslose-und-gemeldetes-Stellenangebot/Arbeitslose/Arbeitslose-Nav.html> [15.11.2019].

Bentz, M. & Wachter, T. (2014). *Discovering the Archaeologists of Germany 2012-14*. Bonn: Institut für Archäologie und Kulturanthropologie, Abt. Klassische Archäologie: https://www.discovering-archaeologists.eu/national_reports/2014/DE%20DISCO%202014%20Germany%20national%20report%20german.pdf [12.11.2019].

DISCO (2006-08). *Discovering the Archaeologists of Europe 2006-2008*. Website: <https://www.discovering-archaeologists.eu/final-reports.html> [15.11.2019].

DISCO (2012-14). *Discovering the Archaeologists of Europe 2014*. Website: <https://www.discovering-archaeologists.eu/> [15.11.2019].

Krause, D. & Nübold, C. (2008). *Discovering the Archaeologists of Europe: Deutschland*. O.O.: *Verband der Landesarchäologen*. http://www.landesarchaeologen.de/fileadmin/Dokumente/Dokumente_Verband/DISCO-Studie_2008/Disco-D-dt-final.pdf [15.11.2019].

Lüth, Ph. (2017). *Kommerzielle Archäologie – Teil 1: Grabungsfirmen*. Blog Dr. Philip Lüth Archäologie & Beratung (1.2.2017): <https://www.lueth-archaeologie.de/kommerzielle-archaeologie-teil-1-grabungsfirmen/#comment-27> [15.11.2019].

Dokumentation der Freitextantworten

1. Welche Verbesserungen wünschen Sie sich für die Geschäfts- und Arbeitsmarktentwicklung?

– Als langjähriger Ausgräber (Karriere vom Helfer bis zum Grabungsleiter) kenne ich das Problem: Es gibt einen „harten Kern“ von Ausgräbern, die tatsächlich graben wollen und keine anderweitige Karriere anstreben. Jedoch werden die langsam alt, Nachwuchs gibt es kaum. Hauptgrund dafür ist die schlechte finanzielle Verfassung der gesamten Branche. Wir Archäologen haben uns gefallen lassen, dem System als schlecht bezahlte Bau-Dienstleister zu dienen. Unsere Strukturen, wenn wir sie so nennen können, sind die aus einer vergangenen Zeit. Wenn eine Grabung ansteht, wird so lange telefoniert, bis alle Ränge gefüllt sind; nach der Grabung zieht das Gros der Leute weiter

zur nächsten Grabung. Ganz so, wie wir als Studenten an Institutsgrabungen mitgearbeitet haben oder wie Goldgräber. Reelle Bezahlung/soziale Absicherung? Fehlanzeige. Als Grabungsleiter konnte ich wiederholt feststellen, dass ich weniger verdiene als der Jung-Geselle der ausführenden Baufirma. Unsere Branche bietet also schlechtes finanzielles Auskommen und eine prekäre soziale Absicherung. Nicht gerade das, was man so in seinem Lebensweg anpeilen würde. Solange sich das nicht ändert, werden sich immer weniger Leute für eine Laufbahn als „Ausgräber“ bereitfinden. Das gilt auch für die Anwerbung von Fachkräften und Helfern - diese verdienen als „archäologische Tagelöhner“ nicht genug, um sie auf Dauer halten zu können. Es wäre meines Erachtens nötig, dass wir uns nicht (wie weithin üblich) gegenseitig bei Angeboten unterbieten, sondern entschlossen diesen Kreislauf aus Selbstausbeutung & Ausbeutung unterbrechen.

- Bessere praktische Ausbildung an Universitäten
- Bessere Verdienstmöglichkeiten. Leider bieten viele Firmen zu Dumpingpreisen an, so dass selbst promovierte Archäologen z. T. schlechter angeboten werden als Baggerfahrer.
- Breiter gefächerte Ausbildung: Denkmalrecht, praktische Archäologie, gutachterliche Kompetenzen
- Das Landesamt möge Fachgutachten erstellen und endlich die Qualität der Ausgräber strenger kontrollieren und sich nicht in jeglichen Ausgrabungsablauf im Sinne der Investoren und Bauherren einmischen! Inzwischen wird fast jede Grabung verhandelt wie auf dem Basar!
- Die Archäologie benötigt auch im privatwirtschaftlichen Sektor einen allgemein gültigen Tarifvertrag; von den Universitäten würden wir uns eine praxisorientierte Ausbildung wünschen. Viele der Absolventen sind nicht in der Lage, eine Ausgrabung, geschweige denn ein größeres Projekt zu koordinieren.
- Die Löhne und erzielbaren Einkommen sind für Beschäftigte in der Archäologie sehr niedrig. Gerade für Hochschulabsolventen aus Deutschland ist der Beruf praktisch vollkommen unattraktiv. Die Arbeitsbedingungen laden zudem stark zur Selbstausbeutung ein. Die wirtschaftlichen Zwänge, vor denen dagegen die Arbeitgeber stehen, machen es nahezu unmöglich einen Spielraum für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu schaffen. Der Preiskampf hat, in Bayern, zu einem Niveau geführt, mit dem sich angemessene Löhne eigentlich nicht mehr realisieren lassen. Nebenher kann mit diesen Preisen

auch die angemessene Behandlung des archäologischen Arbeitsgegenstandes, also in den meisten Fällen das Bodendenkmal, nicht mehr gewährleistet werden. An dieser Stelle sehen wir eine absolute Notwendigkeit zum Umdenken in der Branche, z. B. der Anschluss an eine große Tarifunion (TVöD oder Baugewerbe). Daneben sehen wir auch die Behörden in der Pflicht, sich aktiv für adäquate Arbeitsbedingungen in der Branche einzusetzen.

- Die Preisvorstellungen von Seiten der Museen oder von Schulen [mutmaßl. Hochschulen; Anm. d. Autoren] zu geplanten Projekten sind oft sehr unrealistisch. Vorbereitungskosten oder Nebenkosten des selbständigen Anbieters werden oft nicht gesehen; man rechnet bei den Kosten dann einen fiktiven Stundenlohn aus, der tatsächlich aber nur einen Bruchteil des Aufwandes abdeckt. Hier würde ich mir mehr Verständnis der Kunden wünschen oder bei finanziell schlecht gestellten Kunden die Möglichkeit, Zuschüsse zu den Projekten zu beantragen.
- Eine bessere Überprüfung der fachlichen Eignung der leitenden Archäologen und ein höheres Preisniveau, um auskömmlich kalkulieren zu könne.
- Eine Präqualifizierung, um Anbieter mit hohen Standards von Billiganbietern abgrenzen zu können. Eine Bekämpfung der Werkvertragslösungen im Grabungsgewerbe. Ausbildung von Fachleuten für das Grabungsgewerbe. Eine stärkere Vernetzung der Arbeitnehmerseite, um die Arbeitsbedingungen vergleichbar zu machen.
- Eine starke Kontrolle der Grabungstätigkeit und der Berichte durch das Fachamt. Das Resultat wäre, dass einige Grabungsfirmen vom Markt wären, die – da das Endprodukt schlecht ist – mit billigem Personal schlechte Arbeit leisten. Mit qualitativen Berichten muss das Ansehen der Archäologie in der öffentlichen Wahrnehmung verbessert werden.
- Eine universitäre Ausbildung von ArchäologInnen, die nicht völlig am Berufsbild „(Feld-) Archäologe“ vorbeigeht. Eine Ausbildung von GrabungstechnikerInnen (findet in Niedersachsen seit geraumer Zeit überhaupt nicht statt); gerne als gemeinsame Ausbildung durch Landesamt für Denkmalpflege und Firmen.
- Es ist sehr schwierig, Spitzen im Personalbedarf zu decken. Es fehlen gut ausgebildete Studenten ab ca. dem 4. Semester, und damit meine ich lediglich die Befunderkennung und das technische Können für eine Planungs- oder Profilanlage und die Dokumentation derselben. Die meisten können weder fotografieren, noch zeichnen, noch vermessen. Die Fähigkeit, mögliche Fundstücke chronologisch einzuordnen, ist ebenfalls nicht vorhanden. Durch den Bachelor und Master ist das System stark verschult, auch in den Semesterferien können die meisten nicht arbeiten und somit auch keine Erfahrungen sammeln. Wir würden gerne Fachstudenten anlernen und als studentische Hilfskräfte, z. B. während der Semesterferien, beschäftigen. Das nächste Problem ist die Möglichkeit, Freiberufler zu beschäftigen, z. B. für eine Projekt, das wesentlich mehr Befunde erbrachte als erwartet und wo schnell sinnvolles Personal zur Verfügung gestellt werden musste. Alleine die Auseinandersetzung mit der Deutschen Rentenversicherung bezüglich einer Statusfeststellung bindet sehr viel Zeit und kostet Nerven. Dasselbe betrifft befristete Arbeitsverträge. Ich würde mir wünschen, dass die Universitäten lebensnaher ausbilden, denn die meisten Möglichkeiten, archäologisch zu arbeiten, bieten momentan die Grabungsfirmen. Nur dort gibt es genug Arbeit. Ich wünsche mir auch, dass die Preise insgesamt höher werden, damit man seine Leute anständig bezahlen kann. Außerdem wünsche ich mir einfachere Möglichkeiten, kurzfristig höheren Personalbedarf decken zu können, ohne gleich Probleme mit diversen Stellen zu bekommen. Die rechtliche Situation und auch die sozialversicherungsrechtlichen Bedingungen kosten, wie bereits gesagt, Zeit und Nerven.
- Generell weit weniger komplizierte und aufwändige Ausschreibungsrichtlinien, Arbeitsverträge und Arbeitsrichtlinien, vor allem aber in der in der bayerischen Archäologie. Unkompliziertere Vergabemöglichkeiten bei kleineren und mittelgroßen Projekten.
- Höhere Gehälter, bessere Verträge.
- Ich wünsche mir weniger (bzw. gar keine mehr) Grabungsfirmen, die Preis-Dumping betreiben, denn die machen die Preise kaputt und ermöglichen es nur schwer, dem Personal einen vernünftigen Lohn zu zahlen. Dafür wäre eine Anlaufstelle gut, bei der sich das Personal selbst melden könnte und Hilfe bekommt. Die meisten Arbeitnehmer kennen ihre Rechte gar nicht, was einige Firmen auch intensiv ausnutzen. Zudem wäre eine bessere Ausbildung an der Uni wünschenswert: Es gibt zwar genügend Studenten, die als Archäologen abschließen, diese kann man aber gar nicht einsetzen; weder haben sie Grabungserfahrung (außer von Lehrgrabungen), noch können sie mit der Technik umgehen, geschweige denn die wissenschaftliche Leitung einer Grabung übernehmen.

- Keine „Selbstaussbeutung“ weder der Firmen noch der Mitarbeiter, wie sie derzeit leider immer noch stattfindet. Ich würde liebend gerne Leute in Festanstellung mit leistungsgerechter Bezahlung beschäftigen, leider ist dafür aber die Auftragslage zu unregelmäßig und zufällig (Monate lang nichts, dann plötzlich alles auf einmal).
 - Komplex „Löhne und Preise“: dauerhafte und deutliche Anhebung der Preise, Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Angestellte; Tarifverträge. Komplex „Wahrnehmung von außen“: archäologische Fachfirmen als Wirtschaftsbranche.
 - Konkurrenten, die eine Vollkostenrechnung beherrschen, und die ihre Arbeit an der guten wissenschaftlichen Praxis ausrichten.
 - Kooperationen zwischen Universitäten und Grabungsfirmen. Eine Zusammenarbeit wäre für Studenten und Firmen ein großes Plus: Studenten hätten einen realistischen Einblick in die Arbeitswelt, und Firmen bekämen Studenten und Absolventen, die mit den Basics vertraut sind. Erfahrungsgemäß können Lehrgrabungen das nicht vermitteln.
 - Mehr Akzeptanz für die Archäologie; sinnvolle Besetzung der Unteren Denkmalschutzbehörden; hilfreiche und sinnvolle Zusammenarbeit mit den Unteren Denkmalschutzbehörden und den BLfDs [sensu Landesdenkmalämtern; Anm. d. Autoren]; der interne Preisdruck ist sehr hoch, es ist nicht möglich, Preise durchzusetzen, die eine gute Bezahlung der Mitarbeiter ermöglichen, die Festanstellung dieser oder Investitionen erlauben. Wir hoffen, das ändert sich, wenn die Firma erstmal sicher auf dem Markt steht; eine bessere universitäre Ausbildung. Momentan sind die Studenten nur als Hilfskräfte einsetzbar, schon eine Befunderkennung, bzw. Ansprache ist nicht möglich; die Richtlinien des BLfD erschweren die Dokumentation und die Abgabe derselben mehr als das sie nützen; die Datenbanken des BLfD sind benutzerunfreundlich und werden eine sinnvolle Auswertung von Grabungen nicht unterstützen.
 - Mehr Kooperation zwischen den Grabungsfirmen. Bessere Vertretungen in Verbandsform sowohl für Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer. Mehr Universitäten, die den Studiengang Grabungstechnik anbieten. Insgesamt eine Anpassung des Studiums an den tatsächlichen späteren Tätigkeitsbereich. Denn wenn wir mal ehrlich sind, dann landen am Ende doch 90% derer, die nicht ganz aus dem Fach aussteigen, nach ihrem Studium in einer Grabungsfirma. Aber ausgebildet wird an der Uni, als würden alle im universitären Forschungsbereich eine Stelle bekommen.
 - Pflicht zur Ausschreibung öffentlicher Aufträge ab 10.000 EUR auf Vergabeportalen; Anbindung an IHKs, Anbindung an Ingenieurkammer-Bau auf Landesebene; Ausbildungsprofil „Grabungsingenieur“, um Kompatibilität mit Kammersystem zu erreichen.
 - Professionalität.
 - Stabile, langandauernde Projekte; Planungssicherheit; höhere Sätze :-)
 - Transparenz der Vergabe der öffentlichen Aufträge bundesweit.
 - Überregulierung bekämpfen. Niedrige + mittlere Einkommen steuerlich entlasten. Für kleine Betriebe Möglichkeiten für Beihilfen zu Lohnnebenkosten schaffen, damit aus Solisten Arbeitgeber werden. Für Inhaber kleiner Betriebe insbes. Solo-Selbständige bei den Krankenkassen Sonderregelungen schaffen für Krankentagegeld, Absicherung im Krankheitsfall (Zusatzversicherungen, die z. B. ab dem 8. Krankheitstag greifen, sind teuer; man kann sich die oft nicht leisten und muss dann krank – z. B. mit gebrochener Hand – arbeiten, damit das Grundeinkommen reinkommt) oder die Zusatzversicherung staatl. bezuschussen. In Not geratene Selbstständige können nur Hartz IV beantragen, das führt nicht nur zu einer anderen finanziellen Beihilfe, sondern evtl. auch zu Verlust der Wohnung etc., selbst bei nur vorübergehender Not.
 - Von Seiten der Universitäten in der Praxis besser ausgebildete Mitarbeiter; Preise wie im Baugewerbe.
 - Weniger Bürokratie, Änderungen bei der Ausschreibungspraxis (Stichwort: Preis vor Qualität).
 - Wie Sie schon sagten: WO in Gottes Namen sind denn die ganzen neuen Archäologen? Die Studienabgänger? Suche händeringend Personal. Heutzutage hat keiner mehr Zeit, neben dem Studium Grabungserfahrung zu sammeln. Die Leute mit frischem Abschluss sind völlig unausgebildet, wollen aber Wissenschaftlergehalt.
- ## 2. Freitextfeld: was immer Sie uns gerne mitteilen möchten.
- Bologna-Studenten die Möglichkeit geben, dauerhaft und regelmäßig bei Fachfirmen die Feldarbeit zu lernen.
 - Das (aus Sicht eines Ausgräbers) vollkommen realitätsferne Studium ist ein großes Problem. Man studiert jahrelang, um im Beruf festzustellen, dass einem die meisten relevanten Fähigkeiten fehlen. Man fängt, wie ein Azubi, bei null an. Beißt sich im Prinzip nochmal durch

- eine komplette Ausbildung, um letzten Endes wirklich als Grabungsleitung fit zu sein. Das erfordert Disziplin und Durchhaltevermögen – und die Bereitschaft, sich sehr viel selbst anzueignen. Ich habe im Studium jede Menge Dinge gelernt, die ich nie wieder brauchte. Hätte ich diese Zeit und Energie in realitätsnahe Studieninhalte gesteckt, wäre das für mich und mein Berufsleben sehr viel besser gewesen. Auch jetzt würde ich viel lieber einen Absolventen einstellen, der realitätsnah ausgebildet wurde.
- Der DGUF würden wir gerne Folgendes mit auf den Weg geben: Die Behandlung der o.g. Fragen scheint sehr häufig eher von Behörden oder akademischer Sicht geprägt zu sein und der Blick für die wirtschaftliche und alltägliche Realität der Grabungsfirmen fehlt oder ist untergeordnet. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind dabei nicht primär ein Problem der Grabungsfirmen, sondern des Stellenwertes der Denkmalpflege an sich. In Bayern kommt erschwerend hinzu, dass die Behörden mehr um ihren Einfluss besorgt zu sein scheinen, als um eine qualifizierte wissenschaftliche Kontrolle von Grabungsergebnissen. Zudem sollte die Maßgabe für die Zukunft sein, dass der Beruf des Archäologen in Deutschland neu gedacht wird. Z.B. wäre eine vereinheitlichte und anerkannte Ausbildung (ob nun akademisch oder im normalen Ausbildungssystem) ein wichtiger Schritt. Die Einrichtung eines schlagkräftigen Berufsverbands sollte forciert werden, um die Herausforderungen der Zukunft anzunehmen. Denn die Denkmalpflege wird vor allem durch eine immer gierigere und im Vergleich übermächtige Immobilienwirtschaft zunehmend an die Wand gedrängt.
 - Die Frage nach einem Ausbildungsbetrieb führt in die Irre. Unsere Techniker bilden die Landesämter aus und unsere wissenschaftlichen Mitarbeiter die Universitäten. Beides ist so in Ordnung. Eine Prägung durch das Landesamt und gute Kenntnisse des Landesamtes und seiner Mitarbeiter sind insgesamt für unsere Mitarbeiter von Vorteil.
 - Ich sehe das Problem weniger in der Auftragslage, sondern mehr in einem gewissen Preisdumping. Darüber hinaus ist in der Archäologie vieles saisonabhängig.
 - Jeder, der ein Millimeterpapier nicht für ein Strickmuster hält, ein Loch machen kann und etwas malt, kann in Bayern eine Grabungsfirma werden - gleichberechtigt unter vielen. Hauptsache billig und wenig Ärger fürs Amt. Qualität und Erkennen von Befunden: alles völlig wurscht! Es ist bitter zurzeit!
 - Nachdem wir 2018 unsere GmbH gegründet haben, kämpfen wir mit mannigfaltigen Problemen, die auch so nicht vorhersehbar waren. Als Beispiel möchte ich nur die Beschäftigung von Freiberuflern nennen. Wir wollten uns absichern, damit wir keine Probleme wegen Sozialversicherungsbeitrag bekommen, und haben für eine Freiberuflerin bei der Deutschen Rentenversicherung eine Statusfeststellung beantragt. Obwohl sie mehr als drei Auftraggeber 2019 hatte, nicht mehr als 80% des Umsatzes über uns macht, so wird sie trotzdem als abhängig Beschäftigte bei uns eingestuft. Alleine die Auseinandersetzung mit der Rentenversicherung wird mich extrem viel Zeit und Nerven kosten und die Firma wahrscheinlich viel Geld! Manchmal frage ich mich, ob es nicht besser wäre, einfach den Mund zu halten und zu hoffen, dass nichts hochkommt. Ist aber auch keine Lösung! Zu unserem Glück waren wir vorsichtig genug und haben einen Beratungsvertrag mit einer Rechtsanwaltskanzlei abgeschlossen. Ohne diese Herren hätten wir jetzt noch mehr Probleme. Das gleiche gilt für unsere Steuerberatung. Es ist schwer, sinnvoll archäologisch arbeiten zu wollen und nebenbei eine Firma auf sichere Beine zu stellen. Zudem stehe ich dem SAB und auch Cifa äußerst kritisch gegenüber und möchte mit beiden nichts zu tun haben. Jahrelange Erfahrung mit dem SAB lassen mich Abstand halten.
 - Solange die im Moment blühende Baukonjunktur anhält, gibt es viel Arbeit, aber das wird nicht mehr lange anhalten.
 - Wir befinden uns in der Gründungsphase, daher kann ich einige Angaben gar nicht machen. Ein weiterer Aspekt bezüglich des Nachwuchses ist die Veränderung der Studienordnung. Früher nahm ein Student in den Semesterferien an mehreren Ausgrabungen teil, meist Institutsgrabungen, oft in Kooperation mit Landesamt oder auch Geschichtsvereinen. Heute haben Studenten dafür keine Zeit mehr, sie können selten an Grabungen teilnehmen. Die Lehrgrabungen sind (mein Wissen ist reines Hörensagen) praxisfremd, echte Grabungen finden meist im Rahmen geförderter Projekte (mit entsprechendem materiellen/personellen Background) statt. Zu diesen kommt ein Student aber erst relativ spät, und diese geförderten Projekte haben mit der „Alltagsarchäologie“ wenig gemeinsam. Der Zusammenprall mit der Realität ist für die Meisten ernüchternd und sie kommen nicht mehr wieder.
 - Wir sind in der Vermittlungsarbeit tätig (Archäotechnik, Rekonstruktion, Szenographie)

und würden uns wünschen, dass im Studium vermehrt (für interessierte Studierende) auf diese Bereiche abgestellt wird. In einigen Jahren gehen wir (drei Freiberufler) in den Ruhestand, und bisher ist niemand in Sicht, der unsere Firma übernehmen könnte/wollte/würde. Der Punkt Didaktik/Vermittlung/handwerkliche Praxis (experimentelle Archäologie) kommt unserer Meinung nach im Fach zu kurz.

- Zusammenarbeit mit praxisnahen Verbänden stärken.

Mitwirkende

Unser erster Dank gebührt Allen, die unseren Fragebogen beantwortet haben. So sensible Informationen wie Personalstärke, Umsatz und geplante Personalveränderungen anzugeben, ist trotz der völligen technischen Anonymität unserer Umfrage ein Zeichen großer Offenheit und Vertrauens in die DGUF. Wir sind davon sehr berührt und beeindruckt. Wir danken den Mitgliedern des DGUF-Arbeitskreises „Beruf Archäologie“, die an der Fragebogenentwicklung mitgewirkt haben. Persönlich danken wir Michaela Schauer, Sascha Piffko, Falk Näth und Birgit Anzenberger, die uns bei der Erstellung des Fragebogens wichtige Hinweise und wertvollen Rat gegeben haben. Wir danken dem Geschäftsführer der DGUF, Philip Lüth, dass er die bei der DGUF bestehende Übersicht zur privatwirtschaftlichen Archäologie mit seiner Erfassung abglich und gemeinsam mit uns eingehend aktualisierte; sie ist die Grundlage unserer Angaben, wie viele Firmen und Büros es derzeit gibt, sowie die Basis für den verwendeten E-Mail-Verteiler. Nicht zuletzt danken wir den beiden Peer Reviewern für wertvolle kritische Nachfragen und Hinweise.

Erklärung zu Interessenkonflikten

Die beiden Autoren haben keinerlei wirtschaftliche oder andere berufliche Beziehungen zur privatwirtschaftlich ausgeübten Archäologie, ebenso wenig zur staatlichen Bodendenkmalpflege.

Über die Autoren

Diane Scherzler ist die Vorsitzende der DGUF, Frank Siegmund einer der beiden stellvertretenden Vorsitzenden. Sie haben die hier ausgewertete Befragung – stark unterstützt von den Mitwirkenden – für die DGUF gemeinsam geplant, gestaltet, durchgeführt und ausgewertet.

PD Dr. Frank Siegmund & Diane Scherzler M.A.

DGUF

An der Lay 4

54578 Kerpen-Loogh

vorstand@dguf.de

<https://orcid.org/0000-0002-0555-3451>

<https://orcid.org/0000-0002-7699-0528>

Anlage/Ergänzende Materialien: Der Fragebogen (pdf).