

# Löhne und Gehälter in der deutschen Archäologie – Auswertung der DGUF-Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“ 10.6.-31.10. 2019 (EvaBA 2)

Frank Siegmund, Michaela Schauer & Diane Scherzler

**Zusammenfassung** – Mit der 2019 von der DGUF durchgeführten Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“ (EvaBA) wurde, basierend auf 624 verwertbaren Antworten, ein umfassendes Bild von der Situation der in Deutschland in der Archäologie Berufstätigen gewonnen (SIEGMUND, SCHERZLER & SCHAUER, 2020). Der vorliegende Auswertungsschritt zum Thema Löhne und Gehälter fußt auf 517 im Umfragezeitraum aktiv Berufstätigen (also ohne in Ausbildung Befindliche, Arbeitslose etc.) aus allen Branchen der Archäologie: Dienstleister und Laborarchäologie, Privatwirtschaft, staatl. Bodendenkmalpflege, Museumswesen, Universität & Forschung. Die Auswertung ermöglicht erstmals einen detaillierten und statistisch belastbaren Einblick in dieses wichtige Thema.<sup>1</sup> Mit insgesamt 43% der Berufstätigen ist der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in der Archäologie gesamthaft ungewöhnlich hoch (**Abb. 2; 37**). Während in der privatwirtschaftlichen Archäologie vorwiegend mit unbefristeten Anstellungen gearbeitet wird, sind befristete Arbeitsverhältnisse im Bereich Universität und Forschung mit einem Anteil von 73% dominierend. Der mit insgesamt 55% hohe Anteil befristeter Arbeitsverträge in der staatlichen Bodendenkmalpflege überrascht; er geht vor allem auf jene Bundesländer zurück, in denen keine Grabungsfirmen aktiv sein dürfen (**Abb. 6**). Nicht zuletzt sind – im Gegensatz zur Privatwirtschaft – viele der befristeten Arbeitsverträge bei der staatlichen Bodendenkmalpflege nicht oder nur sehr bedingt verlängerbar (**Abb. 4-5**). Für Archäologen mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss ist die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 das Übliche. Es fällt allerdings auf, dass ein nennenswerter Anteil an Archäologen trotz wissenschaftlichem Hochschulabschluss nur im gehobenen Dienst (Entgeltgruppe 9-12) beschäftigt ist (**Abb. 9**), und dass ein nennenswerter Anteil an Archäologen trotz langjähriger Berufserfahrung in einer recht niedrigen Erfahrungsstufe eingruppiert ist (**Abb. 11**). In beiden Fällen liegt keine systematische Schlechterbehandlung von Frauen (bzw. Männern) vor. Die Zahlen von EvaBA bekräftigen, dass ein Fünftel der Volontäre (die hier jenseits der Kerngruppe der 517 vollends Berufstätigen ebenfalls kurz beleuchtet wurden) unterhalb der Empfehlungen des Deutschen Museumsbundes entlohnt werden. Bei den Freiberuflern und Selbständigen lässt sich ein sehr weites Einkommensspektrum beobachten (**Abb. 29**), das z. T. erschreckend niedrig ist und z. T. ein auskömmliches Niveau erreicht. Das Gehaltsniveau in der privatwirtschaftlichen Archäologie liegt auf allen Ebenen (**Abb. 23**) deutlich unter dem Gehaltsniveau im öffentlichen Dienst, aber auch deutlich unter dem Gehaltsniveau in der Baubranche, mit der sie ja vielfältig interagiert. Auf der Ebene Grabungshelfer und Facharbeiter werden in nennenswertem Anteil Löhne gezahlt, die auf der Ebene des Mindestlohns in Deutschland oder nur knapp darüber liegen und Entgelten vergleichbar sind, die außerhalb der Archäologie nur in gesellschaftlich stark kritisierten Niedriglohnbranchen gezahlt werden (z. B. Amazon, Systemgastronomie). Wissenschaftliche Grabungsleiter erreichen im Mittel nur 60% des Gehalts ihrer Kollegen im öffentlichen Dienst, die eine ähnliche Qualifikation besitzen und eine ähnliche Arbeit verrichten.

**Schlagwörter** – Archäologie; Beruf; Beruf Archäologie; Gehalt; Lohn; Einkommen; Entgelt; Verdienst; Volontariat; Teilzeitbeschäftigung; Befristung; befristeter Arbeitsvertrag; Prekariat; Grabungsfirma; Firmenarchäologie; Denkmalpflege; EvaBA

**Title** – Wages and salaries in German archaeology – Evaluation of the DGUF survey “Evaluating the profession of archaeology” in Germany, 10.6.-31.10.2019 (EvaBA 2)

**Abstract** – The “Evaluation Beruf Archäologie” (EvaBA) survey conducted by the DGUF in 2019 provided a comprehensive picture of the situation in Germany’s archaeology thanks to 624 usable responses (SIEGMUND, SCHERZLER & SCHAUER, 2020). The present evaluation step on the topic of wages and salaries is based on 517 currently active professionals (i.e. excluding those in training, unemployed, etc.) from all sectors of archaeology: service providers and laboratory archaeology, the private sector, state archaeological heritage management, museums, universities and research institutions. The evaluation provides for the first time a detailed and statistically reliable insight into this important topic. With a total of 43% of all employees, the proportion of temporary employment contracts in archaeology is unusually high (**Fig. 2; 37**). While private sector archaeologists work predominantly with permanent contracts, fixed-term contracts dominate in the university and research sector with a share of 73%. The high proportion of fixed-term contracts in state archaeological heritage management is surprising; it is mainly found in those federal states of Germany, where excavation companies are not allowed to operate (**Fig. 6**). Last but not least, in contrast to the private sector, many of the fixed-term employment contracts in state archaeological heritage management cannot be extended or can only be extended to a very limited extent (**Fig. 4-5**). For archaeologists with an academic (university) degree, classification in pay group 13 of the civil service is the norm. However, it is noticeable that a significant proportion of archaeologists, despite having an academic degree, are only employed in the higher service pay group (pay group 9-12) – not in the highest service pay group (pay group 13 ff.; **Fig. 9**), and that a significant proportion of archaeologists, despite many years of professional experience, are classified in a rather low experience level (**Fig. 11**). In both cases, there is no systematic discrimination against women (or men). The EvaBA figures confirm that one fifth of the volunteers (who were also briefly examined here beyond the core group of 517 full-time professionals) are paid below the recommendations of the German Museums Association (DMB, Deutscher Museumsbund). Among the self-employed and freelancers, a very broad income spectrum can be observed (**Fig. 29**), some of which is alarmingly low and some of which reaches an adequate level. The salary level in private sector archaeology is at all levels (**Fig. 23**) significantly below the salary level in the public sector, but also significantly below the salary level in the construction industry, with which it interacts in many ways. At the level of excavation assistants and skilled workers, a considerable proportion are paid wages that are at or just little above the level of the minimum wage in Germany and are comparable to wages that are only paid outside archaeology in socially strongly criticised low-wage industries (e.g. Amazon, system catering). Scientific excavation directors achieve on average only 60% of the salary of their colleagues in the public sector who have similar qualifications and do similar work.

**Key words** – archaeology; profession; salary; wage; income; remuneration; earnings; part-time employment; fixed-term employment; fixed-term contract; precarity; excavation company; corporate archaeology; heritage conservation; EvaBA

Eingereicht: 28. Mai 2020  
angenommen: 4. Juli 2020  
online publiziert: 3. Aug. 2020

Archäologische Informationen 43, 2020, 237-270  
CC BY 4.0

Fokus: Beruf Archäologie

## Einleitung

Eines der brennendsten Themen für den Beruf Archäologie ist das Einkommen. Bereits zu Beginn des Studiums wird Berufsanfängern\* klar gemacht, dass es in der Archäologie „nichts zu holen“ gebe, und gerade in der privatwirtschaftlichen Archäologie (alias: Firmenarchäologie) Tätige berichten seit Jahren über eine viel zu geringe Bezahlung. Gleichzeitig gelten die staatlichen Archäologie-Institutionen – ob Universitäten, Denkmalbehörden oder auch archäologische Museen – als Orte der Seligkeit, verheißt die fama den Berufstätigen dort doch vertragliche Stabilität und ein (für die Archäologie) weit überdurchschnittliches Einkommen. Klare Zahlen, die eine Objektivierung und Verallgemeinerung solch individueller Wahrnehmungen zulassen, lagen bisher jedoch nicht vor. U. a. um dieses Desiderat zu beheben, wandte sich die DGUF mit der Umfrage EvaBA (SIEGMUND, SCHERZLER & SCHAUER, 2020) an alle in Deutschland in und für die Archäologie Berufstätigen und fragte neben vielem anderen auch nach dem persönlichen Einkommen. Im vorliegenden Beitrag wird dabei sowohl auf die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Branchen als auch auf die Bruttogehälter und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Berufstätigen im Hinblick auf ihre finanzielle Sicherheit eingegangen. Weil das Thema sehr vielschichtig ist, müssen wir es sehr strukturiert angehen, um es angemessen zu erfassen. Deshalb möchten wir zunächst auf die Frage der Befristung und Verlängerbarkeit in den verschiedenen Branchen der deutschen Archäologie (öffentlicher Dienst, Privatwirtschaft) eingehen. Beim Thema Löhne und Gehälter differenzieren wir nach den typischen Vertragsverhältnissen und beginnen mit den Angestellten und Beamten im öffentlichen Dienst und analysieren dann die sehr komplexen Lohnverhältnisse in der Privatwirtschaft, anschließend bei den Freiberuflern.

## Vorbemerkungen und Prämissen

### *Die Terminologie*

In der deutschen Sprache wird beim Thema „Arbeitsentgelt“ (so der juristische Terminus) begrifflich differenziert: Angestellte erhalten ein Gehalt, Arbeiter einen Lohn, bei freien Berufen wie z. B. Anwälten, Ärzten, Steuerberatern oder Architekten spricht man von Honoraren (vgl. NÄTH, 2020). Der Begriff „Einkommen“/„Monatseinkommen“ ist i. d. R. weiter gefasst, da er neben dem Arbeitsentgelt z. B. auch Einnahmen aus Mieten

oder Kapitalbesitz umfassen kann. Die Autoren haben sich – da uns die individuelle Vertragssituation der einzelnen Personen nicht bekannt ist – angesichts der Mehrheit der Arbeitsverhältnisse entschieden, im Folgenden statt des etwas holprigen Worts Arbeitsentgelt synonym den Begriff Gehalt zu verwenden und damit neben dem eigentlichen Gehalt auch Lohn und Honorar zu meinen. Andere Begriffe, wie z. B. Lohn und Honorar, werden nur da verwendet, wo es explizit um Löhne resp. Honorare geht.

### *Branchenübergreifend relevantes Grundlagenwissen*

Ein seitens der Autoren angestrebtes Ziel dieses Textes ist, über die Sparten der Archäologie hinweg Transparenz und gegenseitiges Verstehen zu schaffen. Wir möchten deshalb die Gelegenheit nutzen, Sachverhalte, die innerhalb eines Segments des Berufs Archäologie „selbstverständlich“, in anderen aber weniger bekannt sind, zu erläutern – auch wenn das manchen Lesern stellenweise überflüssig scheinen mag. Wer sich z. B. als Archäologe vom Jobben auf Grabungen neben dem Studium über nach seinem Studienabschluss in der Privatwirtschaft angenommene Werkverträge, befristete Arbeitsverträge und Festanstellungen bis zur Unternehmensgründung vorgewagt hat, wird sich zu Stichwörtern wie Einkommen, Steuern, Sozial- und Rentenversicherung, Lohnverhandlungen und Angebotskalkulation notwendigerweise eine Menge an Fachwissen erarbeitet haben. Für Archäologen hingegen, die nach dem Studienabschluss über ein Volontariat sogleich in den öffentlichen Dienst gelangt sind, wo fixe Stellenpläne und Tarifordnungen wenig Gestaltungsspielräume bieten, um die man sich individuell kümmern muss, waren diese Themen weniger relevant. Wir bemühen uns im Folgenden, den Lesern solche u. E. nötigen Erklärungen zu anderen Berufsfeldern in der Archäologie möglichst klar und kurz gefasst, auch vereinfachend, näherzubringen. Ziel ist, ein gemeinsames Grundverstehen der Thematik bei allen Lesern zu schaffen, damit spartenübergreifendes Nachdenken und Diskutieren besser möglich wird.

### *Prämisse: das „Bruttogehalt“ ist kontextabhängig*

Wir sind uns bewusst, dass das Bruttogehalt, nach dem zu fragen wir uns entschieden haben, keinesfalls der alleinige Maßstab für die Höhe des Einkommens sein kann, erst recht nicht für die Güte des Berufslebens und die Arbeitszufriedenheit. Um beim Leser möglichen Missverständnissen und Fehlwahrnehmungen vorzubeugen, sei erläutert: Das Brutto-Monatsgehalt eines unbefristet

angestellten Arbeitnehmers von beispielsweise 3.000 € kann erhebliche zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers beinhalten, wie z. B. die gesetzlichen Sozialabgaben (d. h. Zuschüsse zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung), Zahlungen in eine betriebliche Altersvorsorge, das Einräumen von mehr bezahlten Urlaubstagen als das gesetzliche Minimum von vier Wochen, Zuschüsse zu Fort- und Weiterbildungen, einen Dienst-/Firmenwagen usw. Ein freiberuflich z. B. auf Basis von Stundenlöhnen oder Werkverträgen Arbeitender hingegen muss solche Versicherungen und Zusatzleistungen selbst tragen und alle unproduktiven Zeiten (Urlaub, Krankheit, Akquisezeiten, Auftragsflauten) sowie seine nötige berufliche Ausstattung wie z. B. Arbeitsfahrzeug, Arbeitszimmer, PC und Software etc. aus seinen Honoraren selbst finanzieren – ihm bleibt am Ende sehr viel weniger Netto vom Brutto. Als grobe Faustformel kann dabei gelten, dass ein per Werkvertrag Arbeitender mindestens das Doppelte des auf Stunden heruntergebrochenen Bruttogehalts eines Angestellten im öffentlichen Dienst in Rechnung stellen muss, um am Ende einen ähnlichen Netto-Gegenwert wie dieser zu erhalten (TAIBER, 2018; NÄTH, 2020). Für die in der privatwirtschaftlichen Archäologie z. B. bei einer Grabungsfirma fest oder befristet Angestellten hängt das Verhältnis ihres Einkommens zum Gehalt im öffentlichen Dienst stark vom jeweiligen Arbeitsvertrag ab, der je nach Ausgestaltung mehr den Bedingungen im öffentlichen Dienst oder mehr den Bedingungen einer freiberuflichen Tätigkeit entspricht. Die große Freiheit in der Vertrags- und Lohngestaltung in der Privatwirtschaft macht deshalb eine pauschale Angabe einer Art Umrechnungskurs zwischen dem Gehalt im öffentlichen Dienst zum Entgelt der Privatwirtschaft und wiederum zum Honorar Selbständiger unmöglich. Nach dem „*Nettogehalt*“ zu fragen wäre indes nicht sinnvoll gewesen, weil dies viele Antwortende erst nach mühsamem Prüfen ihrer Unterlagen, Ausgaben, Steuerunterlagen etc. hätten angeben können – d. h. wir hätten viel zu wenige Rückläufe erhalten. Wir werden in einem späteren Auswertungsschritt von EvaBA versuchen, auch auf diese Randbedingungen (d. h. u. a. die oben genannten möglichen Zusatzleistungen eines Arbeitgebers in der Privatwirtschaft) einzugehen, wollen uns hier aber allein auf das Thema Bruttogehalt – d. h. das reine monatliche Brutto-Arbeitsentgelt, in dem all diese Nebenbedingungen nicht berücksichtigt sind – fokussieren. Wir ordnen die Analyse jedoch gezielt nach den wesentlichen Branchen und Vertragsverhältnissen, zu denen typischerweise für diese Gruppe gemeinsame Nebenbedingungen bestehen.

#### Zur Statistik

Die statistischen Angaben halten wir bewusst einfach. Wir geben stets die ermittelten Häufigkeiten der jeweiligen Kategorien an. Zusätzlich rechnen wir diese meist in ihre prozentualen Anteile um, wobei diese – wie in der Statistik üblich – entsprechend der mathematischen Rundungsregeln auf ganze Prozentwerte auf- oder abgerundet werden. Aufgrund dieser Rundungen ergeben sich beim Zusammenzählen aller Einzelwerte in den Tabellen gelegentlich Summen von 99 % oder 101 %. Die Prozentwerte werden – je nach Fragestellung – meist auf die in einer Tabelle dargestellte Gesamtkohorte (d. h. alle eingegangenen Antworten) bezogen, bisweilen aber auch zum Vergleich spezifischer Themen oder Gruppen nur auf die Gesamtheit der Antworten in einer Spalte („*Spaltenprozent*“, jede Spalte ergibt 100 %) oder in einer Zeile („*Zeilenprozent*“, jede Zeile ergibt 100 %).

In vielen Fällen ist der Mittelwert (arithmetisches Mittel) eine gute Kennzahl, um eine Kohorte zusammenfassend zu beschreiben. Das arithmetische Mittel ist jedoch stark von ggf. vorhandenen einzelnen sehr hohen resp. sehr niedrigen Werten („*Ausreißer*“) abhängig. 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. Der Median ist erheblich stabiler gegenüber einzelnen Ausreißern und daher bei Untersuchungen wie dieser ein besseres Zentralmaß. Als zum Median passendes Streuungsmaß verwenden wir die 50 %-Spanne: sie gibt die beiden Werte an, zwischen die symmetrisch um den Median die Hälfte aller Beobachtungen fällt. Ein Viertel aller Beobachtungen liegt demnach unter der 50 %-Spanne, ein Viertel darüber.

#### Befristete und unbefristete Arbeitsverträge

Weil für die lebenspraktische Bedeutung eines Gehalts dessen zeitliche Dauer und Zuverlässigkeit wesentliche Faktoren sind, beginnen wir die Auswertung mit der Frage nach der Befristung der Beschäftigungsverhältnisse in der Archäologie. 617 der 624 an der Umfrage Mitwirkenden machten Angaben zu ihrem aktuellen beruflichen Status (**Abb. 1**). Danach sind 7 % unserer Kohorte derzeit in einem Ausbildungsverhältnis, 4 % (in unterschiedlicher Weise) arbeitslos und knapp 6 % aktuell aus verschiedenen Gründen nicht oder nicht mehr in der Archäologie berufs-

| berufliche Situation   | Anzahl | %  |
|--|--------|----|
| Ich bin in einer archäologierelevanten Ausbildung  | 43     | 7  |
| Ich bin arbeitslos, mit ALG I, und suche wieder eine Berufstätigkeit in der Archäologie  | 11     | 2  |
| Ich bin arbeitslos, aber ohne ALG I (mit ALG II), und suche erneut eine Berufstätigkeit in der Archäologie   | 8      | 1  |
| Ich bin arbeitslos und suche eine Position außerhalb der Archäologie   | 7      | 1  |
| Ich bin selbständig/freiberuflich in/für die Archäologie tätig   | 77     | 12 |
| Ich bin befristet angestellt/verbeamtet in der Archäologie tätig   | 224    | 36 |
| Ich bin unbefristet angestellt/verbeamtet in der Archäologie tätig   | 211    | 34 |
| Ich bin unbefristet angestellt/verbeamtet o.ä. und aktuell in Elternzeit/Elternteilzeit  | 5      | 1  |
| Ich bin derzeit außerhalb der Archäologie berufstätig, möchte aber beruflich in die Archäologie zurückkehren                                       | 25     | 4  |
| Ich bin Rentner/Pensionär und beantworte die nachfolgenden Fragen im Hinblick auf meine nicht länger als drei Jahre zurückliegende Berufstätigkeit | 6      | 1  |
| keine Angaben  | 7      | -  |
|  | 624    |    |

**Abb. 1** Angaben zur aktuellen beruflichen Situation der an der Umfrage Mitwirkenden. Hell = derzeit aktiv in der Archäologie Berufstätige (n=517).

tätig. Die folgenden Auswertungen werden sich deshalb mit dem Einkommen jener 517 Mitwirkenden (84 %) beschäftigen, die derzeit in der Archäologie berufstätig sind. Von diesen Kollegen sind 43 % befristet Angestellte (oder Zeitbeamte), 42 % unbefristet Angestellte oder Beamte, und 15 % Selbständige bzw. Freiberufler. Ihre Verteilung auf die Haupttätigkeitsfelder innerhalb der Archäologie zeigt **Abb. 2**.

**Abb. 2** macht insbesondere deutlich, dass der Anteil der befristet und der unbefristet Angestellten in den einzelnen Branchen der Archäologie sehr unterschiedlich ausfällt. Zwar ist der Anteil der unbefristet Angestellten in der privatwirtschaftlichen Archäologie mit 59 % geringer als nach Selbstauskunft der Unternehmer,<sup>2</sup> aber dennoch im Vergleich zur staatlichen Bodendenkmalpflege und zum Museumswesen bemerkenswert hoch. Im Tätigkeitsfeld Universität und Forschung ist der Anteil der Unbefristeten mit 21 % dagegen sehr niedrig, was im Umkehrschluss auch bedeutet, dass erschreckende drei Viertel der dort Berufstätigen befristet beschäftigt sind. Dass die staatliche Bodendenkmalpflege – ganz gegen das weit verbreitete Bild von der stets sicheren, unbefristeten Anstellung im öffentlichen Dienst – zu weit mehr als der Hälfte mit befristet Beschäftigten arbeitet, dürfte ebenfalls überraschen.

Auf das nicht minder wichtige Thema Teilzeit- vs. Vollzeitbeschäftigung können wir in der Privatwirtschaftlichen Archäologie mangels genü-

gend Daten nicht eingehen. Für die Angestellten im öffentlichen Dienst ist (s.u. „Teilzeitarbeit“) unsere Datenlage dagegen ausreichend. Wir werden darauf später näher eingehen.

Im Folgenden untersuchen wir zunächst die Angaben zu den befristeten Arbeitsverhältnissen und deren Häufigkeit in den einzelnen Sparten der Archäologie genauer. Die mittlere Vertragsdauer derer, die in einem befristeten Vertrag arbeiten, beträgt 12 Monate (Median; **Abb. 3**). Die im Museumswesen häufige Dauer von zwei Jahren dürfte auf Ausbildungsverhältnisse (Volontariate) zurückgehen, im Bereich Universität und Forschung auf die übliche 3-Jahres-Dauer von Forschungsprojekten und die 3-plus-3-Jahre-Regelungen für Assistentenstellen. Bei den (rel. wenigen) Zeitverträgen in der privatwirtschaftlichen Archäologie handelt es sich vorwiegend (**Abb. 4**) um projektbezogene Verträge. Sie haben meist eine Laufzeit von 4 bis 12 Monaten (50 %-Spanne). In der staatlichen Bodendenkmalpflege werden hingegen offenbar vergleichsweise viele Verträge befristet auf typischerweise 3 bis 24 Monate abgeschlossen (**Abb. 3**).<sup>3</sup>

Im Hinblick auf die mittel- oder längerfristige finanzielle Absicherung und die Lebensqualität der Betroffenen ist besonders die Art des befristeten Vertrags ausschlaggebend (**Abb. 4**). Die befristet Angestellten in der privatwirtschaftlichen Archäologie geben zu 50 % an, einen Folgevertrag zu erwarten, bei weiteren 42 % ist ein weiterer be-

| Tätigkeitsbereich               | Art des Arbeitsverhältnisses |                         |                           | insgesamt   |
|---------------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------|
|                                 | selbständig                  | befristet<br>angestellt | unbefristet<br>angestellt |             |
| Dienstleister, Laborarchäologie | 15<br>75%                    | 3<br>15%                | 2<br>10%                  | 20<br>100%  |
| Privatwirtschaft, Grabungsfirma | 39<br>27%                    | 22<br>15%               | 86<br>59%                 | 147<br>100% |
| staatl. Bodendenkmalpflege      | 3<br>2%                      | 71<br>55%               | 56<br>42%                 | 130<br>100% |
| Museumswesen                    | 9<br>13%                     | 20<br>29%               | 43<br>61%                 | 70<br>100%  |
| Universität, Forschung          | 10<br>7%                     | 106<br>73%              | 30<br>21%                 | 146<br>100% |
| alle                            | 76<br>15%                    | 222<br>43%              | 217<br>42%                | 515<br>100% |

**Abb. 2** Verteilung der aktiv Berufstätigen (vgl. **Abb. 1**) auf die Haupttätigkeitsfelder in der Archäologie und die Art ihres Beschäftigungsverhältnisses (Zeilenprozente).

fristeter Arbeitsvertrag möglich, aber unsicher. Dagegen dominieren im Bereich Universität und Forschung, im Museumswesen und in der staatlichen Bodendenkmalpflege Zeitverträge, die nicht oder nur sehr begrenzt verlängerbar sind (**Abb. 5**). Die Nichtverlängerbarkeit lässt sich im Bereich Universität und Forschung vor allem auf die Bindung an zeitlich befristete Forschungsprojekte sowie die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zurückführen und im Bereich Museum und Bodendenkmalpflege auf das Thema „Kettenverträge“.

Zu den sog. Kettenverträgen ist zu erläutern, dass das im Jahr 2007 verabschiedete „Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)“<sup>44</sup> das politische Ziel hatte, im Bereich Universität und Forschung das endlose bzw. oft wiederholte

Hintereinanderketten befristeter Arbeitsverträge zu unterbinden. Es sollte ein Druck erzeugt werden, dass wiss. Nachwuchskräfte beizeiten von Universitäten und Forschungsinstitutionen dauerhaft angestellt werden oder die Academia verlassen. Denn das WissZeitVG schreibt vor, dass wiss. Nachwuchs in Summe maximal zwölf Jahre in befristeten Vertragsverhältnissen angestellt werden darf.<sup>5</sup> In der Praxis – sei es zu Recht, sei es aus übertriebener Vorsicht der Behörden vor Klagen auf Festanstellung – führt das WissZeitVG jedoch dazu, dass im akademischen Milieu nach recht wenigen befristeten Arbeitsverhältnissen z. B. in Drittmittelprojekten keine Folgeverträge mehr gewährt werden, was bei den Betroffenen bereits früh in ihrer Laufbahn zu einer starken Verunsicherung ob der Stabilität ihrer beruflichen Perspektiven führt.

| Tätigkeitsbereich               | Anzahl | Mittelwert | Median | 50 %-Spanne |
|---------------------------------|--------|------------|--------|-------------|
| Dienstleister, Laborarchäologie | 5      | 18,2       | 12     | 3,5-36,0    |
| Privatwirtschaft, Grabungsfirma | 28     | 8,5        | 6      | 4,3-11,8    |
| staatl. Bodendenkmalpflege      | 60     | 13,5       | 11,5   | 3,0-24,0    |
| Museumswesen                    | 16     | 23,2       | 24     | 7,3-36,0    |
| Universität, Forschung          | 115    | 27,9       | 36     | 8,0-36,0    |
| alle Bereiche                   | 228    | 21         | 12     | 6,0-36,0    |

**Abb. 3** Angaben zur Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse in Monaten, insgesamt sowie differenziert nach den Tätigkeitsbereichen innerhalb der Archäologie. „Anzahl“ = Anzahl der uns dazu vorliegenden Antworten.

| Tätigkeitsbereich               | Projektvertrag |     | mit sachgrundloser Befristung |    |
|---------------------------------|----------------|-----|-------------------------------|----|
|                                 | Anzahl         | %   | Anzahl                        | %  |
| Dienstleister, Laborarchäologie | 4              | 100 | 0                             | 0  |
| Privatwirtschaft, Grabungsfirma | 17             | 71  | 7                             | 29 |
| staatl. Bodendenkmalpflege      | 23             | 52  | 21                            | 48 |
| Museumswesen                    | 1              | 13  | 7                             | 88 |
| Universität, Forschung          | 26             | 37  | 45                            | 63 |
| alle Bereiche                   | 73             | 47  | 81                            | 52 |

Abb. 4 Angaben zur Art des aktuellen Zeitvertrags (Zeilenprozente). Projektvertrag: „ein beliebig oft verlängerbarer Projektvertrag“.

Im Milieu Museen, staatliche Bodendenkmalpflege und Grabungswesen ist bei Arbeitsverträgen „mit sachgrundloser Befristung“ rechtlich eine Maximaldauer von insgesamt 2 Jahren möglich. Zuvor abgeschlossene, ggf. aufeinander folgende Verträge kürzerer Dauer können maximal 3 Mal bis hin auf diese Spanne von insgesamt 2 Jahren verlängert werden. An „Projektverträge“ hingegen – d. h. Verträge mit in der Sache begründeter Befristung – können befristete Arbeitsverträge in anderer Sache angeschlossen werden. Eine Befristung mit Sachgrund liegt vor, wenn am Ende des Arbeitsvertrags ein bestimmtes Ziel erreicht werden soll, z. B. der Abschluss eines spezifischen Forschungsauftrages, die Leitung einer spezifischen und zeitlich befristeten Ausgrabung, eine Elternzeitvertretung oder die Inventarisierung der Funde eines Gräberfeldes (ausführlicher: NÄTH, NÄTH & SCHAUER, 2019). In solchen Fällen sind anschließend weitere befristete Verträge mit Sachgrund möglich, vorausgesetzt, es handelt sich tatsächlich um jeweils neue, andere „Sachgründe“ (d. h. Vertragsinhalte) und nicht um Kettenverträge zur Umgehung einer Festanstellung.

Aus diesen Randbedingungen heraus erklären sich die Einordnungen, die die Betroffenen hinsichtlich der Verlängerbarkeit ihrer Verträge angeben (Abb. 5): Im Bereich staatliche Bodendenkmalpflege, Museumswesen sowie Universität und Forschung schließen gut ein Drittel aller „Zeitverträger“ eine Verlängerbarkeit aus und ca. ein weiteres Drittel bis knapp die Hälfte ist hinsichtlich einer Verlängerung unsicher. Demgegenüber geben 50% der „Zeitverträger“ in der privatwirtschaftlichen Archäologie an, ihr Vertrag werde wahrscheinlich verlängert, nur 8% schließen eine Verlängerung aus. Wegen der rechtlichen Unterschiede zwischen Privatwirtschaft einerseits und öffentlichem Dienst inklusive der Academia andererseits ist die persönliche Auswirkung der bestehenden Gesetzeslage auf die in den verschiedenen Branchen der Archäologie Beschäftigten extrem unterschiedlich: Wie uns verschiedene Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft übereinstimmend verdeutlicht haben, kann in dieser Branche ein Sich-Anstrengen, das Dazu-Lernen und Sich-Weiterbilden erheblich dazu beitragen, dass sich an die bestehende be-

| Tätigkeitsbereich               | erwartet |    | unsicher |    | keinesfalls |    |
|---------------------------------|----------|----|----------|----|-------------|----|
|                                 | Anzahl   | %  | Anzahl   | %  | Anzahl      | %  |
| Dienstleister, Laborarchäologie | 1        | 33 | 0        | 0  | 2           | 66 |
| Privatwirtschaft, Grabungsfirma | 12       | 50 | 10       | 42 | 2           | 8  |
| staatl. Bodendenkmalpflege      | 14       | 26 | 23       | 43 | 16          | 30 |
| Museumswesen                    | 1        | 8  | 7        | 54 | 5           | 38 |
| Universität, Forschung          | 16       | 15 | 40       | 38 | 49          | 47 |
| alle Bereiche                   | 46       | 23 | 82       | 41 | 74          | 37 |

Abb. 5 Aussagen zur Verlängerbarkeit des bestehenden Zeitvertrags. Erwartet: „ich erwarte danach einen Anschlussvertrag“; unsicher: „ich mache mir um die Verlängerung Sorgen“; keinesfalls: „mein Vertrag wird sicher nicht verlängert“ (Zeilenprozente).

| Bundesländer mit ...           | unbefristete Anstellungen |      | befristete Anstellungen |      | insges. |
|--------------------------------|---------------------------|------|-------------------------|------|---------|
|                                | n                         | %    | n                       | %    | n       |
| (1) vorwiegend Amtsgrabungen   | 14                        | 23 % | 46                      | 77 % | 60      |
| (2) Amts- und Firmengrabungen  | 26                        | 51 % | 25                      | 48 % | 51      |
| (3) vorwiegend Firmengrabungen | 8                         | 67 % | 4                       | 33 % | 12      |
|                                | 48                        | 39 % | 75                      | 61 % | 123     |

**Abb. 6** Anteil befristeter und unbefristeter Anstellungen in der staatlichen Bodendenkmalpflege, differenziert nach der Frage, ob Verursachergrabungen vorwiegend vom Amt oder vorwiegend von Grabungsfirmen durchgeführt werden (Zeilenprozente). Die Unterschiede sind statistisch hochsignifikant (Chi-Quadrat 13,125,  $p=0,0014$ ; zum Test SIEGMUND, 2000, 195-217).

fristete Beschäftigung in einem Projektvertrag weitere befristete Arbeitsverträge anschließen oder man in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wird. Talente können hier also „on the job“ reifen und sich bewähren. Im öffentlichen Dienst greift die Furcht der Behörden vor Klagen auf Festanstellung dagegen in jedem Fall, d.h. auch den Talentiertesten und Engagiertesten hilft bei Stellenknappheit ein besonderes persönliches Engagement nicht, dem Fallbeil „kein weiterer *Zeitvertrag*“ zu entgehen.

Vergleicht man den Anteil an befristeten Arbeitsverträgen zwischen den Bundesländern, zeigen sich für den Bereich Universität und Forschung keine Unterschiede: Der Anteil der Befristungen ist überall sehr hoch. Für den Bereich der Museen ist die Anzahl der in EvaBA verfügbaren Antworten zu gering, als dass ein solcher Vergleich seriös möglich wäre. Anders ist dies für die staatliche Bodendenkmalpflege, wo sich deutliche Unterschiede abzeichnen. Da jedoch auch hier eine Statistik aus 123 Antworten, verteilt auf 16 Bundesländer, mit dem Problem der kleinen Zahl behaftet wäre, haben wir die Bundesländer vor dem Hintergrund des wahrscheinlichsten Zusammenhangs zu drei Kategorien zusammengefasst:

1. Bundesländer, in denen es ausschließlich von der staatlichen Denkmalpflege durchgeführte Grabungen gibt, d.h. Grabungsfirmen nicht oder kaum aktiv sind,<sup>6</sup>
2. Bundesländer, in denen sowohl die staatliche Bodendenkmalpflege als auch Grabungsfirmen (Rettungs-) Grabungen durchführen,<sup>7</sup> und
3. Bundesländer, in denen sich die staatliche Bodendenkmalpflege vor allem auf Surveys und Voruntersuchungen konzentriert, die weit überwiegende Mehrheit der planbaren Verursachergrabungen jedoch von Fachfirmen ausgeführt wird.<sup>8</sup>

Die Anteile an befristeten und unbefristeten Anstellungsverhältnissen innerhalb der staatlichen Archäologie in diesen drei Gruppen zeigt die Tabelle **Abb. 6**.

Nach der Zusammenstellung in **Abb. 6** ist deutlich, dass ein hoher Anteil an befristeten Arbeitsverträgen in der staatlichen Bodendenkmalpflege vor allem für jene Bundesländern bezeichnend ist, die den Einsatz von Grabungsfirmen unterbinden und Verursachergrabungen nach Möglichkeit selbst durchführen. Demgegenüber sind befristete Anstellungen in der staatlichen Bodendenkmalpflege in Bundesländern, in denen Verursachergrabungen überwiegend von Grabungsfirmen durchgeführt werden, weitaus seltener. Die Grabungsfirmen selbst operieren, wie oben gezeigt, vorwiegend mit unbefristeten Anstellungen, und die bei ihnen abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge sind zumeist verlänger- oder 'kettbar'. Entgegen dem Hörensagen und allen Gerüchten ist also die Stabilität und Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes im Milieu der privatwirtschaftlichen Archäologie deutlich höher als in der staatlichen Bodendenkmalpflege. Somit gilt für das gesamte Segment der Verursachergrabungen: Die dort tätigen Kollegen haben umso sicherere Vertragsverhältnisse, desto mehr die Grabungen von Fachfirmen ausgeführt werden, und umso unsicherere, von Befristungen geprägte Vertragsverhältnisse, desto mehr die staatliche Bodendenkmalpflege diese Grabungen durchführt.

| Angestellte und Beamte im öffentlichen Dienst | Anzahl | %  |
|---|--------|----|
| bei einer Kommune                             | 54     | 17 |
| beim Land                                     | 200    | 61 |
| beim Bund                                     | 40     | 12 |
| bei einer Stiftung öff. Rechts                | 33     | 10 |
|   | 327    |    |

**Abb. 7** Anbindung der 327 Antwortenden (52%), die als Angestellte oder Beamte im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

### Gehälter der Angestellten im öffentlichen Dienst

Insgesamt 327 Umfrageteilnehmer (52%) gaben an, im öffentlichen Dienst tätig zu sein. In dieser Branche bemisst sich das Monatsgehalt an der Einordnung in die Tarifgruppen des öffentlichen Dienstes. 90% der Antwortenden werden dabei als Angestellte im öffentlichen Dienst geführt, 10% als Beamte. Wegen der Klarheit der tariflichen Eingruppierung im öffentlichen Dienst hatten wir diese Teilnehmer-Kohorte nicht nach ihrem Verdienst in Euro gefragt, sondern nach ihrer Lohngruppe und der sog. Erfahrungsstufe<sup>9</sup>, nach denen sie bezahlt werden. Sofern wir diese Angaben im Folgenden in Euro umsetzen, beziehen wir

uns auf den aktuellen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, den TV-L (für Landesbedienstete); für die nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Bezahlten können die Beträge hiervon leicht abweichen. **Abb. 7-8** fassen die Angaben der Angestellten im öffentlichen Dienst zusammen. Im folgenden Abschnitt gehen wir zunächst auf die Angestellten ein.

#### Monatsgehälter im öffentlichen Dienst

Um an Stelle der abstrakten „Entgeltgruppen“ für Vergleichszwecke anschaulicher über ein für diese Gruppe typisches Brutto-Monatsgehalt sprechen zu können, legen wir hier die häufige (mittlere) Erfahrungsstufe 3 zugrunde (**Abb. 10**) und nehmen die Lohnsteuerklasse I an (unverheiratet, kinderlos). Für die aktuellen Tarife und die Berechnung deren Geldwerts nutzen wir die Website „oeffentlicher-dienst.info“ [1.8.2020]. Die überwiegende Mehrheit der angestellten Wissenschaftler ist in die Lohngruppe E13 eingeordnet und verdient dann ca. 4.560 €/Monat (netto ca. 2.640 €/Monat; Brutto-Jahresgehalt von 56.870 €). Angestellte im gehobenen Dienst fallen typischerweise in die Tarifgruppe 9b mit ca. 3.375 €/Monat (netto ca. 2.080 €/Monat; Brutto-Jahresgehalt 43.040 €). Für direkte Vergleiche mit dem Verdienst von z. B. Selbständigen oder im Werkvertrag Tätigen ist dabei unbedingt zu berücksichtigen, dass Angestellte im öffentlichen Dienst neben ihrem Gehalt

| Entgeltgruppe Angestellte | Anzahl | %   | Anzahl | %   |
|---------------------------|--------|-----|--------|-----|
| E2                        | 1      | 0   |        |     |
| E3                        | 3      | 1   | 7      | 3   |
| E4                        | 3      | 1   |        |     |
| E5                        | 5      | 2   |        |     |
| E6                        | 9      | 4   | 18     | 7   |
| E7                        | 1      | 0   |        |     |
| E8                        | 3      | 1   |        |     |
| E9 (a,b,c)                | 25     | 10  |        |     |
| E10                       | 5      | 2   | 42     | 17  |
| E11                       | 7      | 3   |        |     |
| E12                       | 5      | 2   |        |     |
| E13                       | 160    | 65  |        |     |
| E14                       | 17     | 7   | 181    | 73  |
| E15                       | 4      | 2   |        |     |
|                           | 248    | 100 | 248    | 100 |

**Abb. 8** Entgeltgruppen der 248 im öffentlichen Dienst Angestellten. Links die differenzierten Angaben der Umfrageteilnehmer (Anzahl und Spaltenprozent), rechts eine Zusammenfassung nach den üblichen Kategorien (gehobener Dienst: E9-12; höherer Dienst: E13 ff.; wiederum Anzahl und Spaltenprozent).



| Höchster erreichter Bildungsabschluss | Entgeltgruppen TV-L/TVöD |      |       |     |        | insges. |
|---------------------------------------|--------------------------|------|-------|-----|--------|---------|
|                                       | E1-4                     | E5-8 | E9-12 | E13 | E14-15 |         |
| Volks-/Hauptschule                    | 0                        | 1    | 0     | 0   | 0      | 1       |
| Fachhochschulreife                    | 0                        | 1    | 1     | 0   | 0      | 2       |
| Abitur                                | 0                        | 1    | 1     | 0   | 0      | 2       |
| abgeschl. Lehre                       | 0                        | 2    | 0     | 0   | 0      | 2       |
| B.A.                                  | 2                        | 4    | 3     | 1   | 0      | 10      |
| M.A./Mag./Dipl./M.sc.                 | 4                        | 8    | 29    | 85  | 4      | 130     |
| Promotion                             | 1                        | 1    | 8     | 70  | 13     | 93      |
| Habilitation                          | 0                        | 0    | 0     | 3   | 4      | 7       |
| insges.                               | 7                        | 18   | 42    | 159 | 21     | 247     |

**Abb. 9** Zusammenhang zwischen dem höchsten erreichten (Aus-)Bildungsstand und der Eingruppierung in die Entgeltgruppen (daher „E“) nach Tarifordnung.

zusätzlich viele geldwerte Sozialleistungen erhalten (NÄTH, 2020), z. B. Zuschüsse des Arbeitgebers zur Kranken- und Rentenversicherung, eine betriebliche Altersvorsorge usw. Das ausschließliche Betrachten der reinen Zahlen hinkt also stark und ergibt zwangsläufig ein nur unvollständiges Bild.

*Akademischer Abschluss, Berufserfahrung und tarifliche Eingruppierung*

Bei Ausschreibungen im öffentlichen Dienst werden Stellen entsprechend ihrer Voraussetzungen und Verantwortung nach Tarifgruppen ausgeschrieben und besetzt. Einfache Arbeiter ohne anerkannte Berufsausbildung werden – je nach den Tätigkeitsmerkmalen – nach E1 bis 4 eingeordnet, Angestellte mit einer anerkannten Berufsausbildung nach E5 bis 8. Absolventen von Fachhochschulen und vergleichbare Qualifikationen sind dem „gehobenen Dienst“ (E9 bis 12) zugeordnet, Absolventen eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums dem „höheren Dienst“ (E13 bis 15).

Beim Zusammenhang zwischen dem höchsten erreichten Bildungsabschluss und der Eingruppierung in die Tarifkategorien (**Abb. 9**) möchten wir den Einzelfällen mit auffallenden Abweichungen nicht weiter nachgehen. Denn dass z. B. ein Master, der aktuell an seiner Promotion arbeitet, zeitweise „nebenbei“ in einer recht niedrigen Tarifgruppe jobbt, ist ein bekanntes Muster individuellen Verhaltens, das weder zu kritisieren ist noch für das Gesamtsystem wesentlich. Systemisch auffallend ist jedoch, dass im gehobenen Dienst (E9-12), der einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss erfordert – d. h. einen B.A. – und der im Kern auf FH-Absolventen zielt, vor allem Absolventen mit einem wissenschaftlichen Abschluss der Art M.A./Magister/M.sc. vertreten sind. Richtig: für die tarif-

liche Eingruppierung sind die Tätigkeitsmerkmale einer Stelle relevant und nicht der tatsächliche Bildungsabschluss des Angestellten. Jeder Absolvent ist frei, sich auch auf geringer eingruppierte Berufsfelder zu bewerben – wofür es gute und nachvollziehbare persönliche Gründe geben kann. Aber die Tabelle **Abb. 9** verdeutlicht, dass es sich bei der (tarifrechtlich nicht vorgesehenen) Kombination „gehobener Dienst & Abschluss an einer wiss. Hochschule auf M.A.-Niveau“ eher um den Regelfall denn die Ausnahme handelt. Die 29 Kollegen dieser Gruppe arbeiten zu 61 % in der staatlichen Bodendenkmalpflege und zu 39 % im Museumswesen, d. h. diese Auffälligkeit ist nicht spezifisch für eine bestimmte Branche innerhalb des öffentlichen Dienstes. In 52 % dieser Fälle handelt es sich um Angestellte beim Land, 31 % der Fälle sind kommunale Angestellte. Bei innerfachlichen Debatten aufgebrachte Vermutungen (STEPHAN, 2018), dass es sich bei den unterhalb des für ihren Abschluss anzunehmenden Tarifs eingestuftten Personen vor allem um Angestellte an kommunalen Museen handeln könnte, treffen demnach nicht zu.

| Erfahrungs-Stufe | Anzahl der Antwortenden | %  |
|------------------|-------------------------|----|
| 1                | 32                      | 13 |
| 2                | 48                      | 19 |
| 3                | 53                      | 21 |
| 4                | 29                      | 12 |
| 5                | 21                      | 8  |
| 6                | 15                      | 6  |
|                  | 198                     |    |

**Abb. 10** Angaben zu den Erfahrungsstufen.

| Berufsdauer   | Erfahrungsstufe im öffentlichen Dienst |    |    |    |    |    |
|---------------|--|----|----|----|----|----|
|               | 1                                      | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |
| bis 12 Monate | 6                                      | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  |
| 1-2 Jahre     | 7                                      | 8  | 0  | 0  | 0  | 0  |
| 2-4 Jahre     | 6                                      | 12 | 6  | 2  | 0  | 0  |
| 4-6 Jahre     | 4                                      | 9  | 10 | 0  | 0  | 0  |
| 6-8 Jahre     | 3                                      | 6  | 8  | 4  | 0  | 0  |
| 8-10 Jahre    | 3                                      | 6  | 9  | 4  | 0  | 0  |
| über 10 Jahre | 3                                      | 6  | 19 | 19 | 21 | 14 |
|               | 32                                     | 48 | 53 | 29 | 21 | 14 |

Abb. 11 Zusammenhang zwischen Berufsdauer und Erfahrungsstufen im öffentlichen Dienst auf Basis von 197 Antworten. Hellgrau hinterlegt der Bereich der üblichen Kombination von Berufsdauer und Erfahrungsstufe.

Im höheren Dienst (E13-16), der den erfolgreichen Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums voraussetzt (also mindestens einen Magister/M.A.) und in der Archäologie ehemals faktisch vor allem Promovierten offenstand, finden wir in der Tarifgruppe E13 nunmehr 53 % M.A.-Abschlüsse (Abb. 9). Diese Tatsache unterstreicht den in Fachkollegenkreisen bei Gesprächen weit verbreiteten Eindruck, dass die Promotion heute auch in der Archäologie nicht mehr die kaum umgehende Einstellungs Voraussetzung für den höheren Dienst ist.<sup>10</sup> In den Tarifgruppen E14 und E15, d. h. auf Ebene der Abteilungsleiter und Direktoren, dominieren die Promovierten jedoch mit insgesamt 81 % weiterhin sehr deutlich, was u. a. darauf zurückzuführen sein dürfte, dass sie als Ältere ihre Karriere noch in jener Zeit starteten, als die Promotion in der Archäologie de facto die Voraussetzung für den höheren Dienst war.

Zusätzlich werden die Angestellten innerhalb ihrer jeweiligen „Entgeltgruppe“ nach ihrer Beschäftigungsdauer und ihren beruflichen Erfahrungen in sog. Erfahrungsstufen eingeordnet – Berufsanfänger starten in der Stufe 1, „alte Hasen“ können bis Stufe 6 erreichen. Die finanziellen Auswirkungen dieser Erfahrungsstufen sind deutlich spürbar. Beim hier am häufigsten genannten Tarif TV-L 13 liegt die Differenz zwischen Einstiegsgehalt (Erfahrungsstufe 1) und der höchsten Erfahrungsstufe 6 bei brutto 1.800 €/Monat.

Obwohl diese Stufen des öffentlichen Dienstes gemäß der Tarifverträge heute keine weitgehend automatisch erfolgenden Altersaufstiege mehr sind, sondern Bewährungsaufstiege, welche die gewachsene Berufsverantwortung und -erfahrung eines Angestellten auch finanziell anerkennen sollen, ist eine Eingruppierung in die Erfahrungsstufen 1 oder 2 nach beispielsweise acht oder mehr Berufsjahren sicher auffallend niedrig (Abb. 11).

Nehmen wir die Eingruppierung in Stufe 1 nach vier und mehr Berufsjahren, in Stufe 2 nach sechs und mehr Berufsjahren und in Stufe 3 nach acht und mehr Berufsjahren als auffällig niedrig für den anzunehmenden Erfahrungsgrad dieser Personen, so befindet sich eine überraschend hohe Zahl von 59 der 197 Angestellten (30 %) in diesem Bereich. Es dürfte sich dabei vor allem um Kollegen handeln, die erst nach einigen Berufsjahren andernorts in den öffentlichen Dienst kamen und zunächst in die Erfahrungsstufe 1 eingeordnet wurden, oder um Jobwechsler innerhalb des öffentlichen Dienstes (beispielsweise von Bundesland zu Bundesland), die zwar in ihrer alten Anstellung bereits eine höhere Erfahrungsstufe erreicht hatten, aber im neuen Job wieder auf „1“ gestellt wurden. Gerade Kollegen, die im öffentlichen Dienst auf Basis zeitlich befristeter Projektverträge arbeiten, berichteten den Autoren gegenüber von der (unseres Wissens auch jenseits der Archäologie praktizierten) Unsitte, mit jedem neuen Vertrag stets wieder als Berufsanfänger eingestuft zu werden. Interessanterweise tut dies der Arbeitszufriedenheit der niedriger Eingeordneten keinen Abbruch: Die Gruppe der wie erwartet Eingestuften und die der trotz erheblicher Berufsdauer gering eingestuften unterscheiden sich hinsichtlich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit („Happiness“) und hinsichtlich der Zufriedenheit mit ihrer Bezahlung nicht (vgl. auch Abb. 25-26). Diesen Aspekt der Berufszufriedenheit möchten wir hier nicht vertiefen – er wird aber in einem späteren Auswertungsschritt von EvaBA genauer analysiert.

Tabelle Abb. 12 geht der Frage nach, ob sich innerhalb des öffentlichen Dienstes ein Unterschied in der Einstufung der Geschlechter abzeichnet. Zwar gibt es anteilig ein leichtes Mehr an Frauen in der Gruppe der (zu) gering eingruppierten, doch ist der Unterschied statistisch nicht signifikant.

|                              | Männer | %  | Frauen | %  |
|------------------------------|--------|----|--------|----|
| Stufe wie erwartet           | 70     | 75 | 67     | 65 |
| Stufe niedriger als erwartet | 23     | 25 | 36     | 35 |
| insges.                      | 93     |    | 103    |    |

**Abb. 12** Bezug zwischen Geschlecht und Eingruppierung in die Erfahrungsstufen (Spaltenprozent). Die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant (Chi-Quadrat 2,426, sign. 0,160 n. Fisher-Test).

Es sei nochmals daran erinnert, dass das Gehalt auch im öffentlichen Dienst eine sehr unterschiedliche Bedeutung haben kann. So verdienen beispielsweise nach TV-L/TVöD 13 Bezahlte aktuell zwar in einem wohl allgemein als auskömmlich wahrgenommenen Rahmen – aber wenn dieses Gehalt, wie gezeigt, für drei Viertel (!) der Empfänger im Bereich Universität und Forschung mit einer Befristung auf oft zwei oder drei Jahre einhergeht (**Abb. 2**), dürfte die subjektive Wahrnehmung wie auch die objektive Bedeutung des Gehalts für diese Gruppe eine ganz andere sein als für diejenigen, die in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind.

#### Volontäre

Jenseits der hier im Fokus stehenden Kerngruppe der vollends Berufstätigen werfen wir einen kurzen Blick auf die Volontäre. Von den 24 Volontären im öffentlichen Dienst beziehen 19 (79 %) die Hälfte des E13-Tarifs (oder äquivalent), aber immerhin 5 (21 %) sind mit weniger als 50 % der Regelwochenarbeitszeit beschäftigt und werden entsprechend geringer bezahlt. Das entspricht in etwa den Verhältnissen, wie sie auch aus den jährlichen Umfragen des AK Volontariat des Deutschen Museumsbunds hervorgehen, die allerdings empirisch breiter abgestützt sind (NOLL, 2019, Folie 9). Beide Umfragen – AK Volontariat und EvaBA – belegen übereinstimmend, dass in circa einem von fünf Fällen gegen die Vergütungsempfehlung des Deutschen Museumsbunds (2018, 9) verstoßen wird, der 50 % TV-L 13 als die angemessene Gehalts-Untergrenze für ein Volontariat betrachtet.

#### Teilzeitarbeit

Von den Angestellten im öffentlichen Dienst geben 152 (62 %) an, in Vollzeit zu arbeiten mit 38,5 bis 40 Stunden pro Woche (vgl. ausführlicher zum Thema: NÄTH, NÄTH & SCHAUER, 2019, 105 f.). 88 Angestellte arbeiten in Teilzeit und 5 sind wiss. Hilfskräfte (mit 19 Stunden/Woche), d.h. insgesamt 38 % der auf die Evaluation antwortenden Angestellten im öffentlichen Dienst

arbeiten in Teilzeit.<sup>11</sup> Von den 88 Teilzeitangestellten haben 39 eine 50 %-Stelle (16 %). Bei den übrigen 49 (20 %) kommen verschiedenste Stundenmodelle zum Tragen, häufiger genannt werden 65 %-Stellen (16x), 75 %-Stellen (9x) und 80 % Stellen (5x). Statistisch hochsignifikant ist dabei der Unterschied zwischen den Bereichen staatliche Bodendenkmalpflege (26 % Teilzeit) und Museen (26 % Teilzeit) einerseits<sup>12</sup> sowie Universität/Forschung andererseits: Selbst unter Ausklammerung der wiss. Hilfskräfte (16 %) beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Universitäten und Forschung in unserer Stichprobe 39 %. Hier dürfte es sich vor allem junge Wissenschaftler handeln, die im Kontext von Drittmittelprojekten als Doktoranden angestellt sind.<sup>13</sup> Hinsichtlich des Geschlechts der in Teilzeit Beschäftigten im öffentlichen Dienst besteht kein Unterschied, anteilig gibt es ähnlich viele Männer wie Frauen in Teilzeitbeschäftigung.

#### Gehälter (Besoldung) der Beamten

Von den 624 an der Umfrage Mitwirkenden sind nur 28 (4,5 %), in verschiedenen „Besoldungsgruppen“, als Beamte beschäftigt (**Abb. 13**). Ob der geringen Fallzahlen verzichten wir auf eine vertiefte Analyse. Dennoch möchten wir auch hier versuchen, eine Vergleichsgrundlage für die Gehälter von Beamten mit anderen Berufsgruppen der Archäologie zu geben. Dabei ist erneut zu beachten, dass auf Grund der stark abweichenden Verhältnisse hinsichtlich der Sozial- und Rentenversicherung die Gehälter von Angestellten und Beamten im öffentlichen Dienst nicht 1:1 verglichen werden sollten. Trotzdem möchten wir der Anschaulichkeit halber auch hier die typischen Entgelte exemplarisch nennen. Unter Zugrundlegung der Anfangsstufe 5 (sowie Lohnsteuerklasse I, ohne Familienzulage) ergeben sich für die häufiger genannte Besoldungsgruppe A13 ca. 4.580 € /Monat brutto (netto ca. 3.500 €; Brutto-Jahresgehalt 59.160 €), für die Besoldungsstufe A14 ca. 4.910 € /Monat brutto (netto ca. 3.630 €; Brutto-Jahresgehalt 62.135 €).<sup>14</sup>

| Besoldungsgruppe Beamte | Anzahl |
|-------------------------|--------|
| A6                      | 1      |
| A13                     | 8      |
| A14                     | 8      |
| A15                     | 1      |
| A16                     | 2      |
| Prof. W2                | 5      |
| Prof. W3                | 2      |
| Prof. C4                | 1      |
|                         | 28     |

Abb. 13 Besoldungsgruppen der 28 an der Befragung mitwirkenden Beamten.

Für Universitäts-Professoren wurde die ehem geltende Besoldungsordnung C (bei Bestandsschutz für bestehende Verträge) im Jahr 2002 durch die Besoldungsordnung W abgelöst; in letzterer steht eine Besoldung nach der Gruppe W2 für ein Grundgehalt von ca. 6.620 €/Monat, nach W3 für ca. 6.870 €/Monat (Zahlen für NRW). Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Höhe des Grundgehalts in der Ordnung W in den einzelnen Bundesländern z.T. spürbar unterscheidet,<sup>15</sup> außerdem können die nach W3

Bezahlten bei ihrer Einstellung und ggf. auch danach verhandeln, um befristet Leistungszulagen auf das Grundgehalt zu erhalten.<sup>16</sup>

### Gehälter (Löhne) in der privatwirtschaftlichen Archäologie

Eine angemessene Darstellung der Einkommenssituation in der privatwirtschaftlichen Archäologie muss ausführlicher ausfallen, da hier die Situation weitaus komplexer ist als bei den im öffentlichen Dienst nach Tariflohn Beschäftigten. Zunächst werfen wir deshalb einen Blick auf die allgemeine persönliche Situation der in der Privatwirtschaft Tätigen (Abb. 14). Zur Verringerung der Komplexität konzentrieren wir uns im Folgenden auf die derzeit in der Privatwirtschaft Berufstätigen (n=147), d.h. schreiten wie zuvor ohne Arbeitslose und in Ausbildung Befindliche fort. Die Vertragssituation dieser Kerngruppe ist in Abb. 15 dargestellt; danach sind diejenigen, die sich in einem Angestelltenverhältnis befinden, überwiegend unbefristet beschäftigt (82%). Nur 19% haben einen befristeten Vertrag. Das arithmetische Mittel der Vertragsdauer bei den 20 befristeten Beschäftigten liegt bei 8,6 Monaten, wobei die am häufigsten genannte Vertragsdauer 6 Monate beträgt. Die-

| allgemeine Situation   | Anzahl | %  |
|--|--------|----|
| Ich bin in einer archäologierelevanten Ausbildung  | 10     | 6  |
| Ich bin arbeitslos, mit ALG I, und suche wieder eine Berufstätigkeit in der Archäologie                      | 3      | 2  |
| Ich bin arbeitslos, aber ohne ALG I (mit ALG II), und suche erneut eine Berufstätigkeit in der Archäologie   | 3      | 2  |
| Ich bin arbeitslos und suche eine Position außerhalb der Archäologie   | 2      | 1  |
| Ich bin selbständig/freiberuflich in/für die Archäologie tätig   | 39     | 23 |
| Ich bin befristet angestellt/verbeamtet in der Archäologie tätig   | 22     | 12 |
| Ich bin unbefristet angestellt/verbeamtet in der Archäologie tätig   | 83     | 49 |
| Ich bin unbefristet angestellt/verbeamtet o.ä. und aktuell in Eltern(teil)zeit                               | 3      | 2  |
| Ich bin derzeit außerhalb der Archäologie berufstätig, möchte aber beruflich in die Archäologie zurückkehren | 3      | 2  |

168

Abb. 14 Angaben zur persönlichen beruflichen Situation derer, die sich als berufstätig im Bereich privatwirtschaftliche Archäologie/ Firmenarchäologie eingeordnet haben. Hell markiert ist Gruppe der aktuell Berufstätigen (von uns „Kerngruppe“ genannt).

se aus den Aussagen der Arbeitnehmer resultierenden Zahlen decken sich gut mit den im DGUF-Monitoring-Report 2019 ermittelten Angaben der Arbeitgeberseite. Die Archäologie-Unternehmer gaben dort an, dass 71 % ihrer Mitarbeiter unbefristet sozialversichert angestellt sind und etwa 15 % als Saisonkräfte beschäftigt werden (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 83 Abb. 5).

**Abb. 16** weist zudem den Umfang der jeweiligen Anstellung aus: 77 % aller Beschäftigten arbeiten in einer Vollzeitstelle, 23 % nach unterschiedlichen Vertragsmodalitäten in Teilzeit. Die Teilzeitbeschäftigten haben gemäß ihren Angaben Verträge über im Mittel 66 % der üblichen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle.

Neben den Freiberuflern (23 %) ist somit die überwiegende Mehrheit in diesem Sektor der Archäologie auf Basis unbefristeter Verträge beschäftigt, und zwar meist als Vollzeitkräfte. Befristungen sind zwar mit ca. 20 % und Teilzeitstellen mit ca. 23 % keine Seltenheit, aber auch nicht das Standardbeschäftigungsverhältnis im Bereich privatwirtschaftliche Archäologie. Ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen Befristung und Teilzeitbeschäftigung besteht nicht. Während der Anteil der in Teilzeitarbeit Beschäftigten in Deutschland über alle Berufe hinweg seit langen Jahren recht stabil bei um 28 % liegt, ist er mit 23 % in der privatwirtschaftlichen Archäologie als eher niedrig zu bewerten.<sup>17</sup>

Beleuchten wir noch kurz die Art der Vereinbarung über das Einkommen (**Abb. 17**): Mehr als die Hälfte der Arbeitsverträge beruhen auf einem vertraglich vereinbarten Monatsgehalt, während gut ein Drittel aller Verträge auf Basis von Stundenlöhnen abgeschlossen wurde. Dabei sind etwa 16 % derjenigen mit vertraglich vereinbartem Monatsgehalt in befristeten Verträgen, bei den nach Stundensatz Arbeitenden sind es 33 %, der Unterschied ist statistisch signifikant (Chi-Quadrat-Test). Demnach wird bei befristeten Verträgen tendenziell eher nach Stunden abgerechnet (d.h. mit erhöhtem Risiko für den Arbeitnehmer), als dass ein fest vereinbartes Monatsgehalt gezahlt wird.

#### *Einkommen als Stundenlohn, Monatsgehalt oder Jahresgehalt*

Für die Frage nach dem üblichen Einkommen werden wir uns nachfolgend zunächst zur Vereinfachung und besseren Interpretierbarkeit der Zahlen auf diejenigen beschränken, die in Vollzeit arbeiten. Im Anschluss werden wir Freiberufler/Werkvertrags-Arbeitnehmer als eigene Gruppe näher untersuchen.

In der Umfrage hatten die Antwortenden drei unterschiedliche Möglichkeiten, ihr Einkommen anzugeben: als Brutto-Stundenlohn, als Brutto-Monatsgehalt und/oder als Brutto-Jahresgehalt. Damit wollten wir sicherstellen, dass Jeder sein Gehalt so angeben kann, wie er es „im Kopfhut“ und/oder wie es im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Mehrfachantworten waren möglich und von der Art der Fragestellung her sogar nahegelegt. Die resultierenden Kennzahlen sind in **Abb. 18** zusammengestellt. Diese Zahlen dürfen wir indes nicht als Ergebnis, sondern nur als Zwischenbilanz nehmen, die wir mit leicht gehobener Augenbraue betrachten. Warum? Weil wir erstens erwarten, dass 12 mittlere Monatsgehälter zumindest das mittlere Jahresgehalt ergeben.<sup>18</sup> Das ist aber nicht der Fall (2.720 € des mittleren Brutto-Monatsgehalts x 12 Monate, d.h. erwartet: 32.640 € Jahresgehalt; beobachtet jedoch: 30.465 € Jahresgehalt, d.h. 2.175 € fehlend)! Weil wir zweitens erwarten, dass sich bei einem mittleren Stundenlohn von 17,00 € ein mittleres Monatsgehalt von 2.941 € ergibt (17,00 € mittlerer Brutto-Stundenlohn x 173 Arbeitsstunden pro Monat). Das ist ebenso wenig der Fall! In beiden Fällen wird anhand der faktisch ermittelten Zahlen der theoretisch zu erwartende Wert nicht erreicht. Um diese Tatsache besser zu verstehen, muss das in **Abb. 18** Beobachtete im Folgenden quellenkritisch näher beleuchtet werden.

#### *Nach Stundenlohn Bezahlte*

Untersuchen wir zunächst Diejenigen, die ausdrücklich angeben, in der privatwirtschaftlichen Archäologie in einer Vollzeitstelle zu arbeiten und einen Arbeitsvertrag auf Stundenlohnbasis zu haben. **Abb. 19** zeigt die Mittelwerte dieser Gruppe, zunächst für alle, sodann für die, die sowohl einen Stunden- als auch einen Monatslohn angeben.

| Vertragssituation                             | Anzahl | %  |
|---|--------|----|
| befristeter Arbeitsvertrag, kürzer als 1 Jahr | 16     | 14 |
| befristeter Arbeitsvertrag ab 1 Jahr          | 4      | 4  |
| unbefristeter Arbeitsvertrag                  | 93     | 82 |
| keine Angabe                                  | 34     | -  |
|   | 147    |    |

**Abb. 15** Angaben der Kerngruppe zum aktuellen Arbeitsvertrag. Hinter „keine Angabe“ dürften die Freiberufler stehen, für die diese Frage keinen Sinn macht.

| Vollzeit-/<br>Teilzeitbeschäftigung | Anzahl | %  |
|-------------------------------------|--------|----|
| Vollzeitstelle                      | 91     | 77 |
| Teilzeitstelle                      | 20     | 17 |
| wiss. Hilfskraft, 19 h/Woche        | 4      |    |
| geringfügig beschäftigt             | 3      | 6  |
| keine Angabe                        | 26     | -  |
|                                     | 147    |    |

**Abb. 16** Angaben der Kerngruppe zum Umfang ihrer Anstellung. Hinter „keine Angabe“ dürften Freiberufler stehen, die diese Frage als auf sie nicht zutreffend betrachteten.

Nun rekapitulieren wir, wie viele Arbeitsstunden ein durchschnittlicher Monat hat, wobei der solide Rechenweg ob der unterschiedlichen Länge der Monate zunächst einmal über ein komplettes Arbeitsjahr geht (vgl. NÄTH, 2020): Ein Arbeitsjahr besteht aus 52 Wochen mit 40 Arbeitsstunden (wie u. a. im Baugewerbe üblich) und umfasst demnach 2.080 Arbeitsstunden. Diese wiederum werden durch 12 Monate geteilt und ergeben so 173 Arbeitsstunden pro mittlerem Monat. Diese Zahl stimmt aus Arbeitgebersicht aber nicht ganz, denn als Arbeitgeber wird man die produktiven Arbeitsstunden im Blick haben – d. h. die Zeit, die ein Arbeitnehmer so beschäftigt ist, dass die Arbeitszeit einem Auftraggeber in Rechnung gestellt werden kann. Demnach sind für den Arbeitgeber die bezahlten Urlaubstage (hier, wie üblich, auf 6 Wochen, d. h. 30 Arbeitstage, angesetzt) sowie circa 10 gesetzliche Feiertage zu bedenken, die auf Werktagen fallen und an denen nicht archäo-

| Art des Einkommens  | Anzahl | %  |
|---|--------|----|
| Einkommen beruht auf einem vertraglich vereinbarten Jahresgehalt  | 2      | 2  |
| Einkommen beruht auf einem vertraglich vereinbarten Monatsgehalt  | 69     | 52 |
| Einkommen beruht auf einem vertraglich vereinbarten Stundensatz   | 46     | 35 |
| Einkommen beruht auf selbst kalkulierten Werkverträgen/ Angeboten | 15     | 11 |
| keine Angabe  | 15     | -  |
|   | 147    |    |

**Abb. 17** Angaben zur Art des Einkommens im Bereich privatwirtschaftliche Archäologie/Grabungsfirmen.

logisch gearbeitet werden darf. Das verringert die jährlichen Arbeitsstunden eines Angestellten von den theoretisch insgesamt 2.080 Stunden auf höchstens 1.760 produktive Arbeitsstunden (2.080 Arbeitsstunden minus 40 freie Tage à 8 Arbeitsstunden), d. h. 147 produktive Arbeitsstunden pro durchschnittlichem Monat. Eine Zahl, die nur erreicht wird, falls der Arbeitnehmer nie krank ist, nie seine kranken Kinder betreuen muss, keine Arbeitsunfälle erleidet usw. Da aus Arbeitgebersicht auch Zigarettenpausen, unvermeidliche Wartezeiten und die Arbeitsvorbereitung (Rüstzeiten) als unproduktiv gelten (da dem Kunden gegenüber nicht abrechenbar), werden üblicherweise sogar noch weniger Stunden als produktive Arbeitsstunden pro Monat kalkuliert. Die über ein fest vereinbartes Monatsgehalt Angestellten brauchen sich über all dies keine Gedanken zu machen, weil sie pauschal bezahlt werden und diese Berechnungen notwendiger Teil der Arbeitgeberkalkulation sind (NÄTH, 2020). Wer jedoch nach einem Stundensatz bezahlt wird – und um diese Gruppe geht es hier –, muss die Anzahl seiner tatsächlich abrechenbaren Arbeitsstunden selbst im Blick haben und diese seiner Gehaltskalkulation zu Grunde legen.

Ein Vergleich der Mittelwerte von Stunden- und Monatslohn in **Abb. 19** zeigt, dass ihr Verhältnis zueinander einer Anzahl von 162 bezahlten Stunden/Monat entspricht. Die Mediane zeigen 163 bezahlte Stunden an, was ziemlich genau in der Mitte zwischen theoretischen 173 Arbeitsstunden pro Monat und der höchstmöglichen produktiven Stundenzahl von 147 liegt. Anders formuliert: das genannte Monatsgehalt entspricht einem Arbeitsjahr mit 10 gesetzlichen Feiertagen und etwas weniger als drei Wochen (genauer: 13,75 Tagen) bezahltem Jahresurlaub. Es liegt also ein Missverhältnis der Zahlen vor, denn in Deutschland liegt das gesetzliche Minimum an bezahltem Jahresurlaub bei 4 Wochen bzw. 20 Arbeitstagen. In **Abb. 19** beobachten wir das hier debattierte Verhältnis jedoch nur an 9 Personen, bei denen wir anhand ihrer Antworten die Verhältnisse sicher und exakt erkennen können. Doch ihr mittlerer Stundenlohn und ihr mittleres Monatsgehalt entsprechen ziemlich exakt den Zahlen in **Abb. 18** für die gesamte Kohorte, wo das Monatsgehalt für 158/160 bezahlte Arbeitsstunden pro Monat steht. Also dürfen wir davon ausgehen, dass im gesamten Sektor eine nennenswerte Zahl von Kollegen nach den von ihnen tatsächlich erbrachten Produktivstunden bezahlt wird. Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sind etwas, was sie – ganz anders als im öffentlichen Dienst, aber

| Gehalt im Jahr 2019 | Anzahl | Mittelwert | Median   | 50 % Spanne     |
|---------------------|--------|------------|----------|-----------------|
| Brutto-Jahresgehalt | 52     | 30.465 €   | 30.000 € | 24.250-34.425 € |
| Brutto-Monatsgehalt | 47     | 2.765 €    | 2.720 €  | 2.300-3.200 €   |
| Brutto-Stundenlohn  | 36     | 17,50 €    | 17,00 €  | 15,00-20,00 €   |

**Abb. 18** Angaben zum Einkommen im Jahr 2019 für den Bereich der privatwirtschaftlichen Archäologie/Firmenarchäologie (ohne Arbeitslose und Elternteilzeit, nur Vollzeitstellen). Monats- und Stundenlohn nach aktuellem Arbeitsvertrag (d. h. für 2019), Jahresgehalt gemäß jüngster Steuererklärung, d. h. für 2018.

auch in der Privatwirtschaft jenseits der Archäologie – aus ihrem Arbeitsentgelt (für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden) offenbar selbst finanzieren und ggf. versichern müssen (vgl. hierzu NÄTH, 2020). Das hier deutlich werdende kann durchaus legal sein und ist abhängig vom jeweiligen Vertragsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber – offenbart indes zugleich Arbeitsverhältnisse, deren ethische Legitimität man angesichts eines mittleren Stundenlohnes von 17 € kritisch hinterfragen muss.

#### *Arbeitsvertrag mit fest vereinbartem Monatsgehalt*

Bei 53 in der Firmenarchäologie tätigen Teilnehmern unserer Umfrage, die eine Vollzeitstelle innehaben, beruht das Einkommen auf einem per Arbeitsvertrag fest vereinbarten Monatsgehalt. Von ihnen haben 36 ihr Monatsgehalt offengelegt, 23 zusätzlich auch die Frage nach ihrem Jahreseinkommen laut Steuererklärung des Vorjahres beantwortet; **Abb. 20** zeigt die Zahlen. Die Werte für den Mittelwert, den Median und die 50%-Spanne der beiden Gruppen (Angabe des Brutto-Monatsgehalts (alle) vs. diejenigen mit zusätzlicher Angabe des Jahreseinkommens) unterscheiden sich untereinander nur marginal, so dass wir auch die Werte des Jahreseinkommens laut Steuererklärung 2018 als für die ganze Gruppe geltend nehmen können. Der Median des Monatsgehalts von 2.720 € unterscheidet sich nur geringfügig von dem Gehalt derer, die nach Stundenlohn bezahlt werden (**Abb. 19**). Eine Berechnung anhand des mittleren Jahresbruttos geteilt durch das mittlere Monatsgehalt ergibt ca. 11

mittlere Bruttomonatsgehälter – ganz, wie wir es bereits an der Eingangstabelle **Abb. 18** gesehen hatten. Dies weicht deutlich von der kalkulatorischen Erwartung ab, die etwa ein Personalplaner oder eine Betriebswirtin hätte: Zu einem Monatsbrutto von 2.720 € wäre ein Jahresbrutto von mindestens 32.640 € (auf Basis 12 Monaten) resp. eher 34.000-35.360 € (auf Basis 1 Jahresgehalt = 12,5 oder 13 Monatsgehälter) zu erwarten. Wir haben für die Abweichung zwei unterschiedliche Deutungsmodelle.

1. Die nach einem vertraglich vereinbarten Monats-Bruttogehalt Bezahlten werden weder spürbar anders behandelt als die nach Brutto-Stundenlohn Bezahlten, noch verdienen sie im Ergebnis mehr. Dem vertraglich vereinbarten Monatsgehalt scheint schlicht die Rechnung „Produktivstunden x Stundenlohn“ zu Grunde zu liegen. Dieses Deutungsmodell passt zur These einer weit verbreiteten Praxis sehr speziell konstruierter „Festverträge“ (NÄTH, NÄTH & SCHAUER, 2019), die den Angestellten eine soziale und materielle Sicherheit vorgaukeln, die in Wirklichkeit nicht besteht. Könnte man nach Lektüre des Aufsatzes von F. Näth, I. Näth und M. Schauer (2019) noch skeptisch sein und denken, die Autoren prangerten einen Einzelfall an, sind die Ergebnisse von EvaBA ein Beleg dafür, dass die im genannten Aufsatz kritisierten Vertragskonstrukte womöglich ein häufiger Fall im Milieu der privatwirtschaftlichen Archäologie sind.
2. Alternativ erscheint es denkbar, dass uns die Befragten beim Brutto-Jahresgehalt ihre zu

| Einkommen 2019                           | Anzahl | Mittelwert | Median  | 50 % Spanne   |
|--|--------|------------|---------|---------------|
| Brutto-Stundenlohn, alle                 | 36     | 17,50 €    | 17,00 € | 15,00-20,00 € |
| Brutto-Stundenlohn (& Angabe Monatslohn) | 9      | 17,67 €    | 17,00 € | 15,50-20,50 € |
| Brutto-Monatslohn                        | 9      | 2.866 €    | 2.772 € | 2.377-3.200 € |

**Abb. 19** Einkommen derjenigen in der privatwirtschaftlichen Archäologie, die in Vollzeit einen per Arbeitsvertrag vereinbarten festen Stundenlohn erhalten.

| Einkommen 2019                                 | Anzahl | Mittelwert | Median   | 50 % Spanne     |
|--|--------|------------|----------|-----------------|
| Brutto-Monatsgehalt, alle                      | 36     | 2.789 €    | 2.720 €  | 2.325-3.200 €   |
| Brutto-Monatsgehalt (& Angabe Jahreseinkommen) | 23     | 2.847 €    | 2.720 €  | 2.300-3.200 €   |
| Brutto-Jahreseinkommen lt. Steuererklärung     | 23     | 31.042 €   | 30.000 € | 25.000-34.000 € |

**Abb. 20** Einkommen derjenigen in der privatwirtschaftlichen Archäologie, die in Vollzeit einen per Arbeitsvertrag vereinbarten festen Monatslohn erhalten.

versteuernde Jahresgehaltssumme nannten, d.h. das tatsächlich eingenommene Jahresgehalt minus aller absetzbaren Posten, weshalb die Summe weniger als 12 bzw. 12,5 bis 13 Brutto-Monatsgehälter beträgt. Halten wir an dieser Stelle fest: wir wissen es nicht, halten aber für unsere Studie da, wo uns Monats- und Jahresgehalt genannt wurden, das Monatsgehalt für die für Vergleichszwecke verlässlichere Basis.

Damit können wir eine Zwischenbilanz ziehen: Das mittlere Bruttoeinkommen (MEDIAN; **Abb. 20**) derjenigen, die in einer Vollzeitstelle in der privatwirtschaftlichen Archäologie arbeiten, liegt bei monatlich um 2.720 € und jährlich um 30.000 € (**Abb. 20**).

*Gesamtbild*

Versuchen wir nun, auf Basis der bisherigen Erkenntnisse für den Sektor privatwirtschaftliche Archäologie/Grabungsfirmen ein Gesamtbild zu zeichnen, unabhängig von der Frage, welches Bruttogehalt uns angegeben wurde: Jahresgehalt, Monatsgehalt oder Stundenlohn. Dazu gehen wir wie folgt vor: Wir beschränken uns auf diejenigen, die in diesem Bereich einer Vollzeittätigkeit nachgehen; sie stellen die überwiegende Mehrheit der Kohorte dar und erlauben uns belastbare Aussagen für den gesamten Sektor. Sofern ein Brutto-Monatsgehalt angegeben wurde, setzen wir dieses ein. Sofern dieses nicht angegeben wurde, multiplizieren wir den Brutto-Stundenlohn mit 160 Stunden, weil dies – wie zuvor dargelegt – die übliche Relation zu sein scheint, um das Brutto-Monatsgehalt zu berechnen. Sofern beide Angaben fehlen, uns aber ein Brutto-Jah-

resgehalt lt. Steuererklärung angegeben wurde, dividieren wir diesen Betrag durch 12 und setzen ihn als Monatsgehalt ein. Danach ergibt sich das in **Abb. 21** zusammengefasste Bild.

Der Median von 2.785 € (entsprechend jährlich 33.420 €) ist in seiner Größenordnung plausibel. Unsere Zahlen entsprechen in ihrer Größenordnung dabei den Gehältern der Firma SPAU, der einzigen Grabungsfirma in Deutschland, die ihre Gehaltstabelle öffentlich gemacht hat (PIFFKO, 2018, 76 Abb. 2). Im Vergleich zu unseren Zahlen liegen bei SPAU die Gehälter der Grabungsleiter etwas über dem hier ermittelten Median, die der Techniker mit 2.500 €/Monat etwas darunter. Zusätzlich werden unsere Zahlen durch die Ergebnisse des „DGUF Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2019“ (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 85) gestützt. Dort ergab sich ein Jahresumsatz der Grabungsfirmen pro Mitarbeiter – inkl. aller Grabungs- und Betriebskosten – von 37.230 € (Median; 50 %-Spanne 25.260-50.000 €). Da Grabungsteams nicht nach dem hier erfassten mittleren Monatsgehalt kalkuliert werden, sondern differenziert nach anteilig mehr geringer Bezahlten und wenigen höher Bezahlten (s. **Abb. 23**), passen die aus verschiedenen Quellen zusammenkommenden Zahlen gut zueinander (vgl. auch SIEGMUND & SCHERZLER, 2020).

Mit der Frage nach dem Brutto-Jahresgehalt laut Steuererklärung hatten wir einen weiteren Aspekt verfolgt, nämlich den nach der Entwicklung des Gehalts. Insgesamt 35 Vollzeit-Berufstätige im Segment privatwirtschaftliche Archäologie haben ihre Jahresbruttogehälter der zurückliegenden drei Jahre offengelegt; das Ergebnis ist in **Abb. 22** zusammengestellt. Es muss offen bleiben, ob die

|                         | Anzahl | Mittelwert | Median  | 50 % Spanne   |
|-------------------------|--------|------------|---------|---------------|
| Bruttomonatsgehalt 2019 | 66     | 2.830 €    | 2.785 € | 2.400-3.200 € |

**Abb. 21** Aus den verschiedenen Angaben berechnetes mittleres Brutto-Monatsgehalt für Vollzeitbeschäftigte in der privatwirtschaftlichen Archäologie.



| Brutto-Jahresgehalt | Anzahl | Mittelwert | Median   | 50 % Spanne     |
|---------------------|--------|------------|----------|-----------------|
| 2018                | 35     | 28.950 €   | 30.000 € | 23.000-34.200 € |
| 2017                | 35     | 26.690 €   | 28.000 € | 20.000-34.200 € |
| 2016                | 35     | 23.430 €   | 25.000 € | 15.450-31.000 € |

**Abb. 22** Zeitliche Entwicklung: Angaben zum Brutto-Jahresgehalt laut Steuererklärung für die Jahre 2018, 2017 und 2016. Berücksichtigt wurden nur die 35 Fälle, die alle drei Angaben machten.

auffällig starke Steigerungen von 2016 auf 2017 um 12 % und von 2017 auf 2018 um 7 % auf eine allgemeine Entgeltsteigerung im Bereich der privatwirtschaftlichen Archäologie zurückgehen, auf eine zunehmend bessere Auftragslage (und damit verbunden höhere abgerechnete Einsatzzeiten) oder damit, dass die hier Antwortenden z. B. kraft zunehmender Berufserfahrung ihre individuelle Einkommenssituation verbessern konnten, indem sie betriebsintern aufgestiegen sind.

*Gehaltunterschiede der Angestellten in der privatwirtschaftlichen Archäologie nach Verantwortungsgrad*  
Nun wollen wir versuchen, für die angestellten Vollzeitbeschäftigten in der privatwirtschaftlichen Archäologie ihre Monatsgehälter in Bezug auf ihre Verantwortungsgrade näher zu untersuchen. Für die Definition der einzelnen Kategorien legen wir das Ausmaß der Verantwortung zugrunde, die die Betroffenen gemäß ihres Arbeitsvertrags innehaben (**Abb. 23**). Demnach steigt das Einkommen deutlich mit der Funktion, ergo: wer mehr Verantwortung trägt, erhält auch mehr Gehalt.<sup>19</sup> Unbedingt hinzuweisen ist auf die 50 %-Spanne bei den Grabungshelfern („weisungsgebundene Helfer“): Der untere Wert besagt, dass ein Viertel aller Grabungshelfer weniger als 1.410 € verdient. Zum Vergleich: Im Jahr 2019 lag der gesetzlich festgelegte Mindestlohn in Deutschland bei 9,19 €, was einem Brutto-Monatsgehalt von 1.351 € entspricht. D.h. ein nen-

nenswerter Teil der Grabungshelfer wird nach oder kaum über Mindestlohn bezahlt.

In einer weiteren Tabelle (**Abb. 24**) untersuchen wir die Bedeutung der zugrundeliegenden Ausbildung, d.h. wir vergleichen das Brutto-Monatsgehalt der in Vollzeit Tätigen mit ihrem jeweils höchsten erreichten Bildungsabschluss. Mit Ausnahme der Bildungsebene „abgeschlossene Lehre oder Meister“ ist der Zusammenhang zwischen Abschluss und Höhe des Einkommens deutlich geringer als der Zusammenhang zwischen Verantwortung und Höhe des Einkommens (**Abb. 23**). Die Zahlen für das erreichte Einkommen mit Abitur bzw. mit B.A. unterscheiden sich praktisch nicht, während Archäologen mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss, d.h. alles „über“ dem Bachelor, im Vergleich dazu tatsächlich deutlich mehr verdienen.

Für den Aspekt der Berufsdauer verzichten wir an dieser Stelle auf eine eigene Tabelle, weil die gewonnenen Daten zeigen, dass diese kaum einen Einfluss auf das Monatsgehalt hat. Zwar ist das mittlere Einkommen von Berufsanfängern („weniger als 12 Monate“) am geringsten und nach 4-6 Berufsjahren am höchsten, doch zwischen den Berufsdauern von „1-2 Jahren“ bis hin zu „mehr als 10 Jahren“ besteht kein statistisch signifikanter Unterschied (Kruskal-Wallis-Test).

Zusammenfassend ergibt sich daraus, dass in der privatwirtschaftlichen Archäologie die tatsächliche Funktion (Verantwortung) der entschei-

| Funktion   | Anzahl | Mittelwert | Median  | 50 % Spanne   |
|--|--------|------------|---------|---------------|
| (1) weisungsgebunden (Helfer)                          | 8      | 1.835 €    | 1.780 € | 1.410-2.250 € |
| (2) weisungsgeb. m. Selbstverantwortung (Facharbeiter) | 7      | 2.350 €    | 2.240 € | 2.100-2.720 € |
| (3) weisungsgebunden m. Verantwortung (Grabungsleiter) | 30     | 2.870 €    | 2.825 € | 2.545-3.200 € |
| (4) Projektleiter, Geschäftsführer                     | 4      | 3.190 €    | 2.940 € | 2.880-3.500 € |
| (5) Führungsebene                                      | 5      | 4.160 €    | 3.585 € | 3.360-5.250 € |

**Abb. 23** Brutto-Monatsgehalt im Bereich privatwirtschaftliche Archäologie/Grabungsfirmen, differenziert nach dem Maß der Verantwortung gemäß bestehendem Arbeitsvertrag. Berücksichtigt wurden nur Antwortende, die in Vollzeit arbeiten.

| höchster erreichter Bildungsabschluss | Anzahl | Mittelwert | Median  | 50 % Spanne   |
|---------------------------------------|--------|------------|---------|---------------|
| abgeschl. Lehre od. Meister           | 3      | 1.215 €    | 1.300 € | -             |
| Abitur                                | 5      | 2.080 €    | 2.240 € | 1.440-2.640 € |
| B.A.                                  | 8      | 2.380 €    | 2.175 € | 1.845-3.080 € |
| M.A./Mag./Dipl./M.sc.                 | 44     | 2.920 €    | 2.850 € | 2.570-3.200 € |
| Promotion                             | 6      | 3.490 €    | 3.220 € | 2.500-4.375 € |

**Abb. 24** Brutto-Monatsgehalt im Bereich privatwirtschaftliche Archäologie/Grabungsfirmen, differenziert nach dem jeweils höchsten erreichten Bildungsabschluss. Berücksichtigt wurden nur Antwortende, die in Vollzeit arbeiten.

dende Grund für ein geringeres oder höheres Einkommen ist, während der erreichte Bildungsabschluss oder die reine Berufsdauer keinen großen Einfluss haben – wenn sie denn nicht in eine höhere Bezahlung gemäß höherem Verantwortungsgrad eingeflossen sind.

Zusätzlich zu den klaren Zahlen waren alle Befragten gebeten, ihr Gehalt zu bewerten (**Abb. 25**) und seine praktische bzw. persönliche Bedeutung einzuordnen (**Abb. 26**). Es überrascht angesichts der o.g. Zahlen gewiss nicht, dass sich kaum jemand der Angestellten in der Privatwirtschaft als gut oder gar zu gut bezahlt empfand und dass ebenso kaum jemand die Option „*habe mehr, als ich brauche*“ auswählte. Aber der Anteil derer, die ihr Einkommen als „*erheblich zu gering*“ einschätzen (**Abb. 25**) und die externer Unterstützung bedürfen (**Abb. 26**) ist erschreckend, ja alarmierend hoch.

Die naheliegende Frage nach möglichen Einkommensunterschieden alte Bundesländer vs. neue Bundesländer können wir anhand von Eva-BA nicht solide beantworten, da uns aus der privatwirtschaftlichen Archäologie in den neuen Bundesländern zu wenige Antworten vorliegen.<sup>20</sup> Was auch bedeutet: alle hier zur privatwirtschaftlichen Archäologie getätigten Aussagen beschreiben zwangsläufig vorwiegend die Verhältnisse in den

alten Bundesländern. Die Tabelle **Abb. 27** führt alle Bundesländer auf, für die uns gemäß unseres Filters (privatwirtschaftliche Archäologie, Vollzeitstelle) mindestens vier Einkommensangaben vorliegen. Dabei sind im Grunde nur die Zahlen aus Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen aussagekräftig. Baden-Württemberg erweist sich als das Bundesland mit dem derzeit höchsten Einkommensniveau – was sich interessanterweise von den nach Unternehmerangaben erreichten Jahresumsätzen pro Mitarbeiter unterscheidet (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 85), wo Baden-Württemberg nicht an der Spitze steht. Dennoch, die empirische Grundlage dürfte insgesamt noch zu gering sein, um daraus tiefere Erkenntnisse zu gewinnen. Ob in einem Bundesland Verursachergrabungen (fast) ausschließlich von Grabungsfirmen durchgeführt werden oder ob fallweise teils die staatliche Bodendenkmalpflege, teils eine Fachfirma gräbt, hat dabei keinen Einfluss auf das Lohnniveau in der Privatwirtschaft (Kruskal-Wallis-Test).

Generell ist quellenkritisch anzumerken, dass von den 147 in der Privatwirtschaft Berufstätigen 143 angeben, die deutsche Staatsbürgerschaft zu besitzen. Die vier Nicht-Deutschen stammen aus Frankreich (2x), Österreich und Griechenland (je

| persönl. Bewertung d. Gehalts | (1-2) |    | (3) |    | (4-5) |    | öD | %  |
|-------------------------------|-------|----|-----|----|-------|----|----|----|
|                               | n     | %  | n   | %  | n     | %  |    |    |
| erheblich zu gering           | 10    | 40 | 9   | 24 | 0     | 0  | 5  | 4  |
| zu gering                     | 12    | 48 | 18  | 49 | 5     | 50 | 30 | 23 |
| angemessen                    | 3     | 12 | 8   | 22 | 4     | 40 | 62 | 48 |
| gut bezahlt                   | 0     | 0  | 2   | 5  | 1     | 10 | 31 | 24 |
| zu gut bezahlt                | 0     | 0  | 0   | 0  | 0     | 0  | 0  |    |

**Abb. 25** Antworten aus der Privatwirtschaft auf die Frage „*Wie bewerten Sie Ihr Einkommen in Relation zu Ihrer Tätigkeit?*“, differenziert nach den Verantwortungsgruppen aus **Abb. 23** (Spaltenprozent; n=71). Die Unterschiede zwischen den drei Verantwortungsgruppen sind statistisch nicht signifikant (Chi-Quadrat 9,165, p = 0,1645). In den beiden rechten Spalten (dunkel hinterlegt) zum Vergleich die Angaben derer, die im öffentlichen Dienst (öD) in der staatlichen Denkmalpflege tätig sind (n=128), ohne Funktionsdifferenzierung.

| praktische Bedeutung                            | (1-2) |    | (3) |    | (4-5) |    | öD | %  |
|---|-------|----|-----|----|-------|----|----|----|
|   | n     | %  | n   | %  | n     | %  |    |    |
| muss aufstocken/bedarf Unterstützung Dritter    | 4     | 16 | 2   | 6  | 0     | 0  | 8  | 6  |
| meist reicht es hinten und vorne nicht          | 15    | 60 | 12  | 34 | 1     | 13 | 18 | 14 |
| ich bin zufrieden/kann etwas zurücklegen        | 6     | 24 | 18  | 51 | 6     | 75 | 90 | 72 |
| bin gut versorgt und habe mehr, als ich brauche | 0     | 0  | 3   | 9  | 1     | 13 | 9  | 7  |

**Abb. 26** Antworten aus der Privatwirtschaft auf die Frage „Wie bewerten Sie Ihr Einkommen in Relation zu Ihren tatsächlichen aktuellen Bedürfnissen?“, differenziert nach den Verantwortungsgruppen Abb. 23 (Spaltenprozent; n=68). Die Unterschiede zwischen den drei Verantwortungsgruppen sind statistisch signifikant (Chi-Quadrat 13,644, p = 0,0339). In den beiden rechten Spalten (dunkel hinterlegt) zum Vergleich die Angaben derer, die im öffentlichen Dienst (öD) in der staatlichen Denkmalpflege tätig sind (n=125), ohne Funktionsdifferenzierung.

1x). Mehrere Kenner der privatwirtschaftlichen Archäologie haben uns versichert, dass Billiganbieter unter der Firmen in starkem Maße – ähnlich wie im Milieu Erntehelfer oder Fleischereiwirtschaft – mit Arbeitskräften aus Osteuropa arbeiten (z. B. Polen, Tschechien, Ungarn); diese Kollegen haben sich an unserer Umfrage offenbar nicht beteiligt, weshalb wir vermuten, dass gerade bei den unteren Verantwortungsebenen (**Abb. 23**) der Niedriglohnsektor in unserer Umfrage unterrepräsentiert ist.

### Gehälter (Honorare) von Freiberuflern und Selbständigen

Gemäß **Abb. 1** haben sich 12 % der in der Archäologie Berufstätigen als selbständig tätig bzw. als Freiberufler eingeordnet. Deren Verteilung auf die Tätigkeitsfelder innerhalb der Archäologie zeigt **Abb. 28**, in der Tabelle **Abb. 29** sind die Angaben zum Einkommen aller Freiberufler zusammengefasst. Dabei wurde zumeist das Brutto-Jahreseinkommen angegeben, weniger häufig ein mittlerer Brutto-Stundenlohn und – naheliegenderweise selten – ein Brutto-Monatsgehalt. Gemäß

dieser Angaben und entsprechend der Situation von Selbständigen haben wir aus den Rohdaten ein Monatseinkommen gebildet, und zwar nach folgendem Prinzip: Wenn ein Jahreseinkommen angegeben ist, dann Monatseinkommen = Jahreseinkommen/12; wenn kein Jahreseinkommen angegeben ist, dann Monatseinkommen = Brutto-Stundenlohn x 147 (produktive Arbeitsstunden / Monat); wenn beides fehlend, haben wir die ggf. vorhandene Angabe zum Monatsgehalt eingesetzt. Der Median liegt mit 2.500 € im Monat nahe dem Gehalt der Grabungstechniker/-leiter in der privatwirtschaftlichen Archäologie. Die 50 %-Spanne von 1.335-3.375 € lässt erkennen, dass das obere Viertel in dieser Gruppe mehr als 3.375 €/Monat verdient, d. h. verglichen mit den Verhältnissen in der privatwirtschaftlichen Archäologie recht gut. Indes sehen wir an der 50 %-Spanne ebenfalls, dass ein Viertel der Selbständigen ein monatliches Einkommen unter 1.335 € erzielt. Zum tieferen Verständnis und als kritische Selbstkontrolle haben wir aus dieser Gruppe diejenigen herausgesucht, die explizit angeben, „in Vollzeit“ tätig zu sein. Aber auch bei deren Einkommen (50 %-Spanne) liegt der untere Wert der 50 %-Spanne bei 1.645 €, d. h. ein

| Brutto-Monatseinkommen | Anzahl | Mittelwert | Median  | 50 % Spanne   |
|------------------------|--------|------------|---------|---------------|
| Baden-Württemberg      | 9      | 3.130 €    | 3.200 € | 2.420-3.410 € |
| Bayern                 | 22     | 2.695 €    | 2.720 € | 2.380-3.025 € |
| Hessen                 | 5      | 3.050 €    | 2.720 € | 2.260-4.000 € |
| Niedersachsen          | 4      | 2.625 €    | 2.750 € | 2.015-3.115 € |
| Nordrhein-Westfalen    | 18     | 2.955 €    | 2.800 € | 2.400-3.520 € |

**Abb. 27** Angaben zum Brutto-Monatseinkommen in der privatwirtschaftlichen Archäologie, differenziert nach Bundesländern.

| Tätigkeitsfeld                     | Anzahl | %  |
|------------------------------------|--------|----|
| Dienstleister,<br>Laborarchäologie | 15     | 20 |
| privatwirtschaftl. Archäologie     | 39     | 51 |
| staatl. Bodendenkmalpflege         | 3      | 4  |
| Museumswesen                       | 9      | 12 |
| Universität, Forschung             | 10     | 13 |
| keine Angabe                       | 1      | -  |
| insgesamt                          | 77     |    |

**Abb. 28** Angaben zum Tätigkeitsbereich der Selbständigen und Freiberufler.

Viertel der in Vollzeit arbeitenden Selbständigen verdient weniger als 1.645 € /Monat. Die Gruppe der Selbständigen/Freiberufler umfasst demnach viele Berufstätige, die auf dem üblichen Niveau der privatwirtschaftlichen Grabungsarchäologie verdienen und z. T. in deren oberer Einkommenszone angesiedelt sind, aber auch einen nennenswerten Anteil an Berufstätigen, die ein sehr niedriges Einkommen erzielen.

In **Abb. 30** haben wir das mittlere Monatseinkommen der Selbständigen nach deren Tätigkeitsfeld differenziert. Hier liegen für mehrere Sparten nur wenige Angaben vor, so dass wir auf eine weitere Interpretation verzichten müssen. Für den mit 28 Antworten hingegen gut vertretenen Bereich „*privatwirtschaftliche Archäologie*“ alias Firmen- und Grabungsarchäologie wird deutlich, dass das Einkommen dort – rein nach Zahlen – nicht wesentlich anders ausfällt als für die in diesem Bereich Angestellten. Ein (ganz erheblicher!) Unterschied zwischen Freiberuflern und Angestellten liegt aber vor allem in den Rahmenbedingungen der Arbeit resp. in den Arbeitgeberleistungen (wie z. B. Beiträge zur Sozial- und Rentenversicherung, Stellen eines Arbeitsplatzes und von Arbeitsmitteln, Bezahlung der unproduktiven Zeiten etc.). Für die Angestellten werden diese vom Arbeitgeber getragen, im Fal-

le der Selbständigkeit sind sie hingegen aus dem hier sichtbar werdenden Einkommen selbst zu übernehmen. Um ein vergleichbares Einkommen wie z. B. ein unbefristet Angestellter in einer „*guten*“ Grabungsfirma zu erwirtschaften (welche auch die in der deutschen Privatwirtschaft jenseits der Archäologie üblichen Sozialleistungen und Regelungen betreffs Urlaub sowie Fort- und Weiterbildung bietet), müssten die Honorarsätze eines freiberuflich oder unter Werkvertrag Arbeitenden im Monat etwa doppelt so hoch sein wie die in **Tabelle Abb. 23** zusammengestellten Brutto-Monatsgehälter der Festangestellten. Dass die Honorare der Freiberufler dieses Niveau – weil entweder nicht durchsetzbar oder gar nicht erst verlangt – mehrheitlich nicht erreichen, zeigen die **Tabellen Abb. 28-30** sehr deutlich.

### Geschlechtergerechtigkeit, „Gender Gap“

Einen ersten Blick in das Thema Geschlechtergerechtigkeit hatten wir mit **Tabelle Abb. 12** geworfen, nun wollen wir das Thema expliziter angehen: Gibt es im öffentlichen Dienst und in der privatwirtschaftlichen Archäologie eine am Einkommen oder in der Vertragssituation sichtbare Ungleichbehandlung der Geschlechter? **Abb. 31** zeigt die unterschiedlichen Vertragssituationen der Angestellten, d. h. stellt unbefristete Arbeitsverträge den befristeten im öffentlichen Dienst gegenüber. Die in der **Tabelle** sichtbaren, sehr geringen Unterschiede mit anteilig etwas mehr Männern in unbefristeten Verträgen sind statistisch nicht signifikant (Chi-Quadrat-Test:  $\chi^2$  1,3649,  $p = 0,2427$ ). Auch hinsichtlich der Eingruppierung in den gehobenen Dienst (E9-12) und die beiden häufigeren Stufen E13 und E14 im höheren Dienst bestehen keine Unterschiede, wie **Tabelle Abb. 32** zeigt; die sehr geringen Unterschiede – anteilig etwas mehr Männer im gehobenen Dienst und etwas mehr Frauen im höheren Dienst – sind statistisch nicht signifikant (Chi-Quadrat-Test:  $\chi^2$

| Einkommen                      | Anzahl | Mittelwert | Median   | 50 % Spanne     |
|--------------------------------|--------|------------|----------|-----------------|
| Brutto-Stundenlohn             | 25     | 30,90 €    | 25,00 €  | 19,00-40,00 €   |
| Brutto-Monatsgehalt            | 12     | 2.250 €    | 2.750 €  | 1.250-3.300 €   |
| Brutto-Jahreseinkommen         | 37     | 26.865 €   | 23.000 € | 14.750-30.000 € |
| Monatseinkommen, alle          | 54     | 2.720 €    | 2.510 €  | 1.335-3.375 €   |
| Monatseinkommen, Vollzeitätige | 16     | 2.780 €    | 2.660 €  | 1.645-3.650 €   |

**Abb. 29** Zusammenstellung der Angaben zum Einkommen der Selbständigen/Freiberufler. Zum „*Monatseinkommen*“ siehe Text.

| Tätigkeitsfeld                  | Anzahl | Mittelwert | Median  | 50 %-Spanne   |
|---------------------------------|--------|------------|---------|---------------|
| Dienstleister, Laborarchäologie | 9      | 2.570 €    | 2.085 € | 1.335-2.730 € |
| privatwirtschaftl. Archäologie  | 28     | 2.720 €    | 2.500 € | 1.440-3.235 € |
| staatl. Bodendenkmalpflege      | 3      | 1.945 €    | 2.500 € | -             |
| Museumswesen                    | 6      | 3.550 €    | 3.100 € | 1.485-6065 €  |
| Universität, Forschung          | 7      | 2.310 €    | 1.400 € | 835-3.690 €   |
| insgesamt                       | 54     | 2.720 €    | 2.510 € | 1.335-3.375 € |

**Abb. 30** Monatseinkommen der Selbständigen/Freiberufler, differenziert nach Tätigkeitsfeld. Die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant (Kruskal-Wallis-Test).

1,2827,  $p = 0,5266$ ). Insgesamt zeichnet sich für das beschriebene Segment - öffentlicher Dienst, staatliche Bodendenkmalpflege und Museumswesen - keine Geschlechterungerechtigkeit in Hinsicht auf Festanstellung oder Eingruppierung in die Lohnstufen ab.

Für den Bereich der privatwirtschaftlichen Archäologie vergleichen wir das Brutto-Monatseinkommen der Männer und Frauen, die einen wiss. Hochschulabschluss haben und in Vollzeit tätig sind (**Abb. 33**), weil wir nur für diese Gruppe über eine hinreichende Anzahl an Daten verfügen. Die Unterschiede - Frauen verdienen hier im Mittel 40 € /Monat mehr - sind statistisch nicht signifikant (Kruskal-Wallis-Test,  $H = 0,001$ ,  $p = 0,972$ ; zum Test SIEGMUND, 2020, 243-247).

Alles in allem besteht in den beiden großen Branchen der Archäologie - nur dort haben wir hinreichen Zahlen, um seriöse Tabellen und statistische Tests durchzuführen - keine Geschlechterungerechtigkeit hinsichtlich der Anstellungsverhältnisse und der Entlohnung. Ein „Gender Gap“ besteht in der Archäologie nicht.

### Zusammenfassung der Ergebnisse

Verschiedene Parameter unterstreichen, dass die

an der Umfrage Mitwirkenden keinesfalls eine Ansammlung von Prekären und Sonderfällen sind, die die Umfrage nutzten, um ihrer Not und ihrem Unmut Ausdruck zu verleihen. Vielmehr sind mind. 83 % der Mitwirkenden (**Abb. 1**) fest im Beruf Archäologie verankert, viele haben ein verlässliches und z. T. nicht geringes Einkommen. Der Blick auf die Vertragsverhältnisse und die Gehälter zeigt zuverlässig auf, was in der deutschen Archäologie weithin üblich ist, offenbart aber auch Alarmierendes für einige Branchen und Positionen im Beruf Archäologie.

#### Vergleich der Gehälter in den unterschiedlichen Sparten der Archäologie

Im öffentlichen Dienst ist der ‚typische Archäologe‘ nach TV-L bzw. TVöD 13 eingruppiert und verdient ca. 4.560 € /Monat (netto ca. 2.640 € /Monat; Brutto-Jahresgehalt von 56.870 €). Beim Blick auf die tarifliche Eingruppierung fällt allerdings auf, dass eine nennenswerte Anzahl von Absolventen eines wiss. Hochschulstudiums niedriger eingruppiert ist als zu erwarten. Oft sind sie nach TV-L/TVöD 9 angestellt, d.h. arbeiten „nur“ im gehobenen Dienst, wo sie typischerweise ca. 3.375 € /Monat verdienen (netto ca. 2.080 € /Monat; Brutto-Jahresgehalt 43.040 €). Fast im gesamten öffentlichen Dienst ist die Promotion inzwischen

| Vertragssituation                    | Männer | Frauen | insges. |
|--------------------------------------|--------|--------|---------|
| befristet angestellt/Beamte auf Zeit | 21     | 29     | 50      |
|                                      | 42 %   | 58 %   | 100 %   |
| unbefristet angestellt/verbeamtet    | 40     | 36     | 76      |
|                                      | 53 %   | 47 %   | 100 %   |
| insges.                              | 61     | 65     | 126     |
|                                      | 48 %   | 52 %   | 100 %   |

**Abb. 31** Befristete und unbefristete Anstellungen im öffentlichen Dienst, differenziert nach Geschlecht. Stichprobe: in der Archäologie aktiv Berufstätige mit wiss. Hochschulabschluss (MA oder höher), im öffentlichen Dienst, Tätigkeitsfeld Bodendenkmalpflege oder Museum (Zeilenprozent). Die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant (Chi-Quadrat-Test).

| Eingruppierung     | Männer | Frauen | insges. |
|--------------------|--------|--------|---------|
| TV-L 9-12          | 14     | 10     | 24      |
|                    | 58 %   | 42 %   | 100 %   |
| TV-L 13, A14       | 28     | 34     | 62      |
|                    | 45 %   | 55 %   | 100 %   |
| TV-L 14/15, A14/15 | 10     | 12     | 22      |
|                    | 45 %   | 55 %   | 100 %   |
| insges.            | 52     | 56     | 108     |
|                    | 48 %   | 52 %   | 100 %   |

**Abb. 32** Eingruppierung der Anstellungen im öffentlichen Dienst, differenziert nach Geschlecht. Stichprobe: in der Archäologie aktiv Berufstätige mit wiss. Hochschulabschluss (MA oder höher), im öffentlichen Dienst, Tätigkeitsfeld Bodendenkmalpflege oder Museum (Zeilenprozente). Die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant (Chi-Quadrat-Test).

keine Einstellungsvoraussetzung mehr, sehr viele Wissenschaftlerstellen werden auf Basis eines M.A./Mag./Dipl./M.sc.-Abschlusses besetzt. Bemerkenswert ist, dass ein knappes Drittel der Angestellten im öffentlichen Dienst wesentlich mehr Berufserfahrung hat als es ihre Eingruppierung in die Erfahrungsstufen widerspiegelt – auch hier liegt etwas im Argen.

Im Hinblick auf die Beamten lässt die Anzahl der Rückmeldungen keine vertiefte Auswertung zu. Sie sind typischerweise in den Besoldungsgruppen A13 und A14 tätig, die für ein monatliches Einkommen von um 4.580 €/Monat brutto (netto ca. 3.500 €; Brutto-Jahresgehalt 59.160 €) bzw. um 4.910 €/Monat brutto (netto ca. 3.630 €; Brutto-Jahresgehalt 62.135 €) stehen.

In der privatwirtschaftlichen Archäologie liegt das übliche mittlere Brutto-Monatsgehalt bei Vollzeitbeschäftigung bei ca. 2.785 €/Monat (**Abb. 21**), oder, differenziert nach Tätigkeiten, bei ca. 1.780 € für einen Grabungshelfer, ca. 2.240 €/Monat für einen Facharbeiter, ca. 2.825 €/Monat für Grabungstechniker bzw. (wiss.) Grabungsleiter, ca. 2.940 €/Monat für Projektleiter und ca. 3.585 €/Monat für die Ebene Geschäftsführer (**Abb. 23**). Die Frage des Berufs- oder akademischen Abschlusses spielt bei der Entlohnung in der Privatwirtschaft eine

deutlich geringere Rolle als im öffentlichen Dienst, weitaus entscheidender ist die tatsächliche praktische Grabungserfahrung und Einsatzfähigkeit der Angestellten gemäß der in der archäologischen Privatwirtschaft üblichen Verantwortungsskala.

Selbst wenn wir die sicher erheblich unterschiedlichen Arbeitgeberzusatzleistungen zwischen den tariflich geordneten Sphären wie z. B. öffentlichem Dienst oder Baugewerbe einerseits und privatwirtschaftlicher Archäologie andererseits außer Acht lassen, verdient ein wiss. Grabungsleiter im öffentlichen Dienst (TV-L 13) 60 % mehr als sein Pendant in der Privatwirtschaft. Selbst im gehobenen Dienst (TV-L 9b) liegt das Einkommen, wiederum ohne die im öffentlichen Dienst üblichen Zusatzleistungen einzubeziehen, um 20 % höher als in der Privatwirtschaft.

Bei den Freiberuflern/Selbständigen ergeben die wenigen Rückläufe ein heterogenes Bild mit einem weit gespreizten Einkommensspektrum. Danach gibt es unter ihnen Kollegen, die ein Einkommen ähnlich den Gehältern im öffentlichen Dienst erzielen, aber auch solche, die eher unter dem Niveau der privatwirtschaftlichen Grabungsarchäologie liegen.

Wir fassen abschließend die typischen Einkommensangaben für die verschiedenen Sparten der Archäologie, die wir zunächst für jede Branche separat bilanziert hatten, übersichtlich in einer Tabelle zusammen (**Abb. 34**). Es ist dabei sehr zu betonen, dass wegen der stark unterschiedlichen Sozialleistungen (Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung etc.) und Lohnnebenleistungen (z. B. zusätzlicher Urlaub, Bildungsurlaub, Zuschüsse für Fort- und Weiterbildungen, Fahrtkostenzuschüsse, Dienst-/Firmenwagen, Lebenszeitarbeitskonto etc.) der Arbeitgeber und auch den sehr unterschiedlichen Sicherheiten im Hinblick auf die Vertragssituation (Stichwort befristete Verträge) die reinen Höhen von Gehalt und Lohn nur eine begrenzte Aussagekraft haben. So braucht, wer einen unbefristeten sicheren Arbeitsplatz hat, keine (umfanglichen) Rücklagen für „schlechte Zeiten“ bilden resp. kann sein Geld anderweitig einsetzen, z. B. in einen Vermögens-

| Monatseinkommen | Anzahl | Mittelwert | Median  | 50 %-Spanne   |
|-----------------|--------|------------|---------|---------------|
| Männer          | 24     | 3.030 €    | 2.825 € | 2.335-3.490 € |
| Frauen          | 30     | 2.815 €    | 2.865 € | 2.545-3.200 € |

**Abb. 33** Monatseinkommen in der privatwirtschaftlichen Archäologie, Sektor Grabungsfirmen, differenziert nach Geschlecht. Stichprobe: in der privatwirtschaftlichen Grabungsarchäologie aktiv Berufstätige mit wiss. Hochschulabschluss (MA oder höher), Vollzeitstelle (n=54). Die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant (Kruskal-Wallis-Test).

| Funktionsgruppe   | Brutto-Monatsgehalt |
|---|---------------------|
| Wissenschaftler öff. Dienst, verbeamtet, A14                | 4.910 €             |
| Wissenschaftler öff. Dienst, verbeamtet, A13                | 4.580 €             |
| Wissenschaftler öff. Dienst, angestellt, E 13               | 4.560 €             |
| Wissenschaftler öff. Dienst, angestellt, E 9b               | 3.375 €             |
| Volontär, öff. Dienst, 50% TV-L13                           | 2.000 €             |
| Facharbeiter, öff. Dienst                                   | 2.745 €             |
| Grabungshelfer, öff. Dienst                                 | 2.445 €             |
| Privatwirtschaft, Geschäftsführer/<br>Firmenleiter          | 3.585 €             |
| Privatwirtschaft, angestellter<br>Projektleiter             | 2.940 €             |
| Privatwirtschaft, angestellter<br>Grabungsleiter/-techniker | 2.825 €             |
| Privatwirtschaft, angestellter<br>Facharbeiter              | 2.240 €             |
| Privatwirtschaft, Grabungshelfer                            | 1.780 €             |
| Selbständige, Freiberufler                                  | 2.510 €             |

**Abb. 34** Übersicht über das mittlere Brutto-Monatsgehalt in verschiedenen Bereichen und Funktionen der Archäologie. Man beachte, dass diese Zahlen ob sehr unterschiedlicher Randbedingungen in den jeweiligen Branchen nicht direkt vergleichbar sind.

aufbau oder Immobilienerwerb – etwas, das für Kollegen, die z. B. vor allem in befristeten Projektverträgen tätig sind, kaum möglich sein dürfte.

## Diskussion

*Einordnung der Ergebnisse zum Thema Einkommen*  
Der auffallendste (und erschreckendste) Befund von EvaBA zum Thema Einkommen sind gewiss die niedrigen Gehälter in der privatwirtschaftlichen Archäologie. Viele wissen davon aus privaten Gesprächen, aus Gerüchten und Klagen der dort Beschäftigten u. a. anlässlich der Vortagung zur DGUF-Tagung 2017 „*Ein Berufsverband für die Archäologie?*“ (SCHAUER, 2018, 33 u. 36-37). Erste klare Zahlen fand man bereits in der Studie DISCO 2006-08 (KRAUSSE & NÜBOLD, 2008, 41 ff. Tab. 19 u. 21)<sup>21</sup> und schlussfolgerte Genauerer dank der Auskünfte der Unternehmer für den „*DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2019*“ (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 86). Dank EvaBA liegen jetzt jedoch erstmals breit abgesicherte und verlässliche aktuelle Zahlen vor, die auf den Selbstauskünften der berufstätigen Archäologen basieren. Gewiss, wie bei jeder Umfrage wünschte man sich am Ende noch mehr Rückläufe und

als Durchführende, noch mehr und genauer gefragt zu haben, aber das hier offengelegte Bild ist hinreichend deutlich und statistisch belastbar.

Bevor wir konkrete Zahlen kommentieren, sei an etwas Grundsätzliches erinnert: Jenseits der Archäologie gibt es ein spezifisches Verhältnis zwischen den Gehältern im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft: Eine Anstellung oder gar Verbeamtung im öffentlichen Dienst gilt als sehr sicherer und tariflich gut geschützter, auskömmlicher Arbeitsplatz, weshalb der Staat es sich leisten kann (und im Interesse der Steuerzahler auch leisten muss), seine Angestellten und Beamten etwas geringer zu bezahlen als es für vergleichbare Verantwortung und Leistung in der Privatwirtschaft üblich ist. Die Gehälter in der zugehörigen Privatwirtschaft sind meist höher, da dort größere berufliche Unsicherheit herrscht und nach den Gesetzen der Marktwirtschaft die Arbeit von möglichst Wenigen in möglichst kurzer Zeit und zu möglichst niedrigen Kosten erledigt werden muss. Das wird den in der Privatwirtschaft Beschäftigten mit einem höheren Einkommen entschädigt, und die größten Talente, um die Unternehmen kämpfen, erhalten noch mehr. Dabei werden zwar untere Lohngruppen im öffentlichen Dienst in Relation zur Privatwirtschaft meist noch recht gut bezahlt, aber ab der Ebene FH-Absolvent ist die Entlohnung in der Privatwirtschaft generell besser (z. B. TEPE & KROOS, 2010; DETEMPLE, DÜSING & SCHRAMM, 2017, 77-78). Wer den Blick ausschließlich auf die Archäologie richtet, sieht dort ein ganz anderes, für die Privatwirtschaft völlig ungewöhnliches Bild. Die Ergebnisse von EvaBA lassen uns deshalb wundern: Vergisst man bei langer Tätigkeit in der Archäologie mit der Zeit den jenseits des Fachs weithin üblichen und gesamtgesellschaftlich gut austarierten Zustand? Oder hat man von dieser „*übrigen Welt*“ gar nicht erst erfahren und hält all das, was in der Archäologie so speziell ist, für den Normalzustand, der quasi naturgegeben und unveränderbar sei?

Um mit einem Blick auf das Allgemeine und die Welt jenseits der Archäologie fortzufahren: Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag das durchschnittliche monatliche Bruttogehalt eines in Vollzeit tätigen Arbeitnehmers in Deutschland im Jahr 2018 bei 3.770 €. <sup>22</sup> Das entspricht im öffentlichen Dienst in etwa dem Gehalt im gehobenen Dienst (ca. TV-L 9b Erfahrungsstufe 4; **Abb. 34**). Die überwiegende Mehrheit der als Wissenschaftler angestellten Archäologen im höheren Dienst erhält ein höheres Gehalt als dieses Bundesdurchschnittsgehalt (**Abb. 34**; nach **Abb. 7** liegen 80 % aller Angestellten der Archäologie des

öffentlichen Dienstes [Stufe E 10 ff.] oberhalb des Bundesdurchschnittslohns). In der privatwirtschaftlichen Archäologie hingegen wird dieses bundesdeutsche Durchschnittseinkommen erst ab der Ebene Projektleiter und Geschäftsführer (**Abb. 23; 34**) erreicht.

Noch erhellender ist es, den Blick vom öffentlichen Dienst zu lösen und sich einmal ganz allgemein umzuschauen, was Wissenschaftler in Deutschland verdienen. Wertvolle Einblicke hierzu liefert das Portal „GEHALT.de“ (www.gehalt.de [15.5.2020]), das jährlich aus bundesweiten Direktbefragungen bis zu 250.000 Datensätze zusammenträgt und die Ergebnisübersichten publiziert. Für das Jahr 2019 stellte das Portal die Jahresbruttogehälter der zehn „Top-Berufe für Akademiker“ zusammen, bei denen die Jahresgehälter zwischen 71.415 und 117.545 € liegen (jeweils Mediane), und ebenso eine Liste der zehn niedrigsten Durchschnittsgehälter als „Flop-Gehälter für Akademiker“, die zwischen 34.195 und 47.990 € jährlich liegen.<sup>23</sup> Am unteren Ende dieser Skala liegen Webdesigner mit 36.885 € und Grafiker mit 34.195 €. Ein im öffentlichen Dienst nach TV-L 13 bezahlter Archäologe liegt also im Vergleich deutlich unterhalb der Berufe der „Top 10“ und gerade mal ca. 9.000 € (entsprechend 750 €/Monat) über dem höchstplatzierten Beruf (PR-Manager) der „Flop 10“-Liste. Sogar die Führungsebene der Archäologie im öffentlichen Dienst, die als Beamte bis auf sehr wenige noch besser gestellte Positionen oft nach A15 (Jahresbruttogehalt ca. 64.000 €) oder A16 (Jahresbruttogehalt ca. 71.500 €) besoldet wird, erreicht das Niveau der „Top 10“ nicht resp. den hintersten Platz. Bei der Firmenarchäologie finden sich Grabungstechniker/-leiter nicht einmal in der Liste der „Flop 10“ wieder – ihr Einkommen liegt noch knapp unter dem dort genannten geringst-verdienenden Beruf. Bei den nicht-akademischen Berufen beträgt die Spanne der „Flop 10“ 22.035 € (Restaurant- und Küchenhelfer) bis 28.860 € (Physiotherapeut) Jahresbruttogehalt, was mit vergleichendem Blick auf Grabungshelfer und Grabungsfacharbeiter (**Abb. 34**: 21.360 bzw. 26.880 €/Jahr) erneut verdeutlicht, wie niedrig das Einkommensniveau in der privatwirtschaftlichen Archäologie ist. Grabungshelfer im öffentlichen Dienst hingegen liegen mit ca. 29.340 €/Jahr knapp oberhalb der „Flop 10“.

Auf Grund der diesbezüglich geringen Beteiligung an EvaBA sind uns Aussagen zum nicht-wissenschaftlichen Personal in der privatwirtschaftlichen Archäologie nur eingeschränkt möglich (**Abb. 8-9; 23**). Wir wollen diesen für den tatsächlichen Grabungsalltag sehr wichtigen Bereich aber

nicht aus den Augen verlieren. Neben dem Median des Einkommens für Grabungshelfer in der privatwirtschaftlichen Archäologie von 1.780 €/Monat und von 2.240 €/Monat für Grabungsfacharbeiter (**Abb. 23**) sind unbedingt die 50%-Spannen zu berücksichtigen (1.410-2.250 € bzw. 2.100-2.720 €), die besagen, dass jeweils ein Viertel in diesen Gruppen weniger als 1.410 € bzw. 2.100 €/Monat verdienen. Zum Vergleich greifen wir auf das weithin bekannte und ob seiner geringen Löhne immer wieder stark kritisierte Logistikunternehmen Amazon zurück; einfache Lager- und Logistikarbeiter verdienen dort um 11,10 €/Stunde, was unter Zugrundelegung von 147 Arbeitsstunden pro Monat einen Monatslohn von 1.632 € ergibt – wobei das Unternehmen angibt, dass es zusätzliche Bonuszahlungen leiste sowie 28 Tage bezahlten Urlaub, eine Berufsunfähigkeits- und Lebensversicherung und eine betriebliche Altersvorsorge gewähre.<sup>24</sup> Ein anderer klassischer Niedriglohnsektor, die Systemgastronomie (u. a. McDonald's, Starbucks) hat sich Anfang 2020 auf einen Tarifvertrag geeinigt, nach dem die unterste Lohngruppe von z. Zt. 10,00 €/Stunde in drei Schritten bis 2023 auf 11,50 €/Stunde angehoben wird. Der Ist-Zustand 2020 liegt also bei 1.470 €/Monat. Diese Vergleiche unterstreichen, dass die Bezahlung der Grabungshelfer in der privatwirtschaftlichen Archäologie (Median 1.780 €/Monat) der Entlohnung in jenen Sektoren entspricht, die wiederholt und öffentlich für ihre erheblich zu geringen Löhne stark kritisiert werden.

Werfen wir zudem erneut einen kurzen Blick auf die in der Archäologie freiberuflich Tätigen, zeigt sich auch hier Erschreckendes: Da, wie oben dargelegt, ein Freiberufler mindestens das doppelte Honorar einnehmen muss, um am Ende über ein ähnliches reales Einkommen zu verfügen wie ein Angestellter, entspricht demnach ein Honorar von ca. 20,00-22,20 €/Stunde der Bezahlung in den hier angeführten Niedriglohnbranchen – ein Niveau, das in der Archäologie von einem Viertel der Selbständigen nicht erreicht wird (**Abb. 29**).

Nach diesem Blick in die Welt jenseits der Archäologie konzentrieren wir uns wieder aufs Fach und vergleichen die Ergebnisse von EvaBA untereinander und mit älteren Studien, um ein breiter gestütztes Gesamtbild zu erhalten. In **Abb. 35** sind unsere Befunde vereinfachend zusammengestellt und den Angaben aus der nunmehr zwölf Jahre zurückliegenden Studie DISCO 2006-08 (KRAUSSE & NÜBOLD, 2008, 41, Tab. 19 u. 21) gegenüber gestellt.<sup>25</sup> EvaBA folgend bewegt sich die Führungsebene der privatwirtschaftlichen Archäologie finanziell auf dem Niveau des „gehobenen Dienstes“



|  | EvaBA 2019          | DISCO 2006-08 |
|--|---------------------|---------------|
| Wissenschaftler öff. Dienst E13                        | 4.560 €<br>56.870 € |               |
| Wissenschaftler öff. Dienst E 9b                       | 3.375 €<br>38.225 € | 44.830 €      |
| Wissenschaftler Beamte A13/A14<br>(Mittelwert A13/A14) | 4.745 €<br>60.650 € |               |
| Techniker öff. Dienst<br>(TV-L 8/TV-L 9b)              | 3.270 €<br>37.265 € | 32.450 €      |
| Facharbeiter öff. Dienst<br>(TV-L 4)                   | 2.745 €<br>30.710 € | 28.350 €      |
| Grabungshelfer<br>(TV-L 2)                             | 2.445 €<br>28.230 € |               |
| Firmen, Führungsebene                                  | 3.585 €<br>43.020 € | k. A.         |
| Firmen, Grabungstechniker<br>/ -leiter                 | 2.825 €<br>33.990 € | 32.050 €      |
| Firmen, Facharbeiter                                   | 2.240 €<br>26.880 € | 22.300 €      |
| Grabungshelfer   | 1.780 €<br>21.360 € |               |
| Selbständige   | 2.510 €<br>30.120 € | k. A.         |

**Abb. 35** Vergleich der Brutto-Einkommensmittelwerte nach EvaBA und DISCO 2006-08. In den Zeilen oben (wenn angegeben) Brutto-Monatsgehalt, unten Brutto-Jahresgehalt. Entsprechend der Gepflogenheiten in der privatwirtschaftlichen Archäologie rechnen wir dort 12 Monatsgehälter als ein Jahresgehalt. Für die Techniker im öffentl. Dienst setzen wir den Mittelwert von TV-L 8 und TV-L 9b ein (Stufe 3), für die Facharbeiter den Mittelwert der Eingruppierung auf TV-L 5 und 6 (Erfahrungsstufe 2). Selbständige wurden in der Studie DISCO 2006-08 nicht erfasst („k.A.“ – keine Angabe).

(d.h. FH-Absolventen, TV-L 9) des öffentlichen Diensts. Die Grabungsleiter in den Firmen (meist Uni-Absolventen mit mind. M.A.-Abschluss) verdienen ähnlich den ausgebildeten Grabungstechnikern im öffentlichen Dienst. Facharbeiter in der Firmenarchäologie erhalten monatlich ca. 500 € weniger als ihre Kollegen im öffentlichen Dienst. Augenfällig ist dabei, dass die in der Studie DISCO 2006-08 angegebenen Mittelwerte für die privatwirtschaftliche Archäologie („Sparte 5“ in den dortigen Tabellen) nur wenig unter den durch EvaBA ermittelten Zahlen liegen. Demnach waren die Lohnsteigerungen innerhalb dieser Branche für das zurückliegende Jahrzehnt bestenfalls gering. Zum Vergleich: 1.000 Euro im Jahr 2007 – dem mittleren Jahr der DISCO-Studie – waren Ende 2019 unter Berücksichtigung der jährlichen Inflationsrate in Deutschland inkl. deren Zins-Zins-Effekt noch 849,26 € wert,<sup>26</sup> also ziemlich genau 15 % weniger. Im Vergleich zur Studie DISCO 2006-08 hat es demnach einen angemessenen Inflationsausgleich in der privatwirtschaftlichen auf Ebene der Facharbeiter gegeben, nicht jedoch auf der Ebene Grabungstechniker/-leiter.

Stellt man all die zusätzlichen Versicherungs- und Sozialleistungen, die im öffentlichen Dienst

auf Grund von Tarifverträgen vorgegeben sind, hinten und orientiert sich allein am Gehalt, so ist die einfachste Möglichkeit, sich den Ist-Zustand zu verdeutlichen, nachzuschauen, welchen Eingruppierungen im öffentlichen Dienst die mittleren Brutto-Monatsgehälter in der privatwirtschaftlichen Archäologie entsprechen: Der übliche Brutto-Monatsverdienst von z. B. im Median 2.825 €/Monat (Grabungstechniker/-leiter in der Privatwirtschaft) entspricht im TV-L der Gruppe E 5 Erfahrungsstufe 3, deren Skala über die Erfahrungsstufen 1 bis 6 von 2.515 bis 3.200 € reicht. Was das bedeutet? „E 5“ ist die unterste Eingruppierung von Angestellten, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf verfügen,<sup>27</sup> während der gehobene Dienst (also Angestellte mit FH-Abschluss) die Entgeltgruppen E 9-12 umfasst. Das übliche Einkommen der Grabungsfacharbeiter in der Privatwirtschaft mit im Median 2.240 €/Monat entspricht im öffentlichen Tarifsysteem der untersten Stufe E1 für „Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten ohne Berufsabschluss“ wie z. B. Boten oder Küchenhilfen, wo 1.500 bis 2.255 €/Monat verdient werden; die Entgeltgruppe E 2 hat bereits deutlich höhere Gehälter.

Ergibt sich der Befund einer deutlichen Minderbezahlung in der privatwirtschaftlichen Archäologie etwa aus einem irreführenden Vergleich mit dem eventuell hohen Lohnniveau im öffentlichen Dienst? Keinesfalls. Hilfsarbeiter im privatwirtschaftlichen Straßenbau – die wir mit Grabungshelfern vergleichen können – erhalten einen Lohn von mind. 12,55 €/Stunde, was einem Brutto-Monatsgehalt von ca. 2.170 € entspricht. Laut aktuellem Tarif für das Baugewerbe liegt das Bruttomonatsgehalt eines frisch gebackenen Facharbeiters im Baugewerbe auf Niveau „Einstieg nach Ausbildung: fachlich begrenzte Tätigkeit nach Anleitung und abgeschlossene Berufsausbildung oder durch Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation“ bei mindestens 2.648 €/Monat (ohne die Bau-üblichen Zuschläge). Das Gehalt von Meistern und Polieren (deren Aufgaben im Kontext des Bauwesens mit denen von Grabungstechnikern/-leitern vergleichbar sind) beträgt in der untersten tariflichen Gehaltsgruppe, d. h. als „Angestellte, die schwierige Tätigkeiten selbständig und weitgehend eigenverantwortlich ausführen oder Poliere mit Abschlussprüfung und diesen Gleichgestellte sowie Meister“ 4.732 €/Monat (BRTV, 2018; Tarifregister NRW, 2019) – bei 30 Tagen bezahltem Urlaub und zusätzlich einem Jahresendgeld („Weihnachtsgeld“) in Höhe von 60 % eines Monatsgehältes. Ein Bauingenieur mit abgeschlossenem FH-Studium liegt nach 3 bis 5 Berufsjahren im Mittel bei 51.000-55.000 €/Bruttogehaltseinkommen<sup>28</sup> – ein Einkommen, das gemäß der Ergebnisse von EvaBA selbst die Führungskräfte (Geschäftsführer) in der privatwirtschaftlichen Archäologie zumeist nicht erreichen – d. h. Personen, die oft nicht nur führen und Verantwortung übernehmen, sondern im Fall, dass sie auch Firmeninhaber sind, auch das unternehmerische Risiko tragen.<sup>29</sup> Dieses Gehaltsgefälle ist, wie uns in vielen persönlichen Gesprächen versichert wird, zwischen Bauleuten und Firmenarchäologen durchaus bekannt und trägt erheblich zur geringen Wertschätzung der Archäologen und des Grabungswesens durch andere Gewerke, die auf Baustellen aktiv sind, bei.

Sodann möchten wir noch Diejenigen in die Diskussion einbeziehen, die von ihren Auftraggebern bzw. von Grabungsfirmen nach Stundenlohn bezahlt werden oder sich als Freiberufler/Selbständige einordnen. Denn zusätzlich zu den bereits angestellten Vergleichen mit Archäologen im öffentlichen Dienst und – als häufigem Arbeitsumfeld – den Tariflöhnen im Baugewerbe, gilt es für in der Archäologie tätige Freiberufler die brancheninternen Lohnempfehlungen des BfK, dem

„Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler e.V.“ zu berücksichtigen und als Vergleich heranzuziehen. Der BfK hat eine Sektion „Geschäftsbereich Archäologie“, die sich beschreibt als: „...ein Zusammenschluss freiberuflich tätiger Archäologen. Der Geschäftsbereich Archäologie entwickelte Aufnahmekriterien und Qualitätsstandards, die die Grundlage und den Rahmen für die Aufnahme von Archäologen in den Geschäftsbereich bilden. Mit dem Beitritt in die Sektion verpflichten sich die Mitglieder nach den Aufnahmekriterien und Qualitätsstandards der Sektion „Geschäftsbereich Archäologie“ zu handeln“.<sup>30</sup> Die Archäologie-Sektion des BfK veröffentlicht u. a. „Honorarempfehlungen für archäologische Dienstleistungen“ (zuletzt 2018 aktualisiert)<sup>31</sup> und nennt somit konkrete Zahlen, auf deren Einhaltung sich seine Mitglieder qua gemeinsam vereinbarter Qualitätsstandards freiwillig verpflichtet haben. Zu diesen Qualitätsstandards gehört u. a. „angemessene Löhne und Gehälter zu zahlen“, (§ 3 Abs. 1.2) – und zwar nicht ausschließlich an sich selbst, sondern auch an seine Angestellten.<sup>32</sup>

Der besseren Vergleichbarkeit halber setzen wir nun zunächst die vom BfK empfohlenen Honorarsätze in ein Brutto-Monatsgehalt um (**Abb. 36**). Wie schon zuvor ignorieren wir die extrem unterschiedliche Situation der Freiberufler im Hinblick auf die Sozial- und Alterssicherung sowie die Tatsache, dass auch der Arbeitsplatz (Büro/Werkstatt und deren nötige Ausstattung) und die Arbeitsmittel etc. selbst zu finanzieren sind. Wie oben dargelegt, stehen theoretisch 147 produktive Arbeitsstunden für einen mittleren Arbeitsmonat. Die sich daraus ergebenden Brutto-Monatsgehälter von 4.480 € (Helfer) bis 8.230 € (Archäologe, Anthropologe) erscheinen – mit den Augen der archäologischen Praxis gesehen – sehr hoch. Nun sind bei Freiberuflern auch die Selbstverwaltung, Zeiten für Auftragsakquise und Abstimmungen mit Auftraggebern etc. wie auch Auftragsflauten in die Kalkulation einzubeziehen, so dass wir die mittlere Zahl der produktiven, d. h. gegenüber dem Auftraggeber abrechenbaren Arbeitsstunden, geringer ansetzen wollen. Daher berechnen wir zusätzlich zum Ansatz mit 147 Arbeitsstunden eine Variante, bei der wir einen von fünf Arbeitstagen pro Woche aus der produktiven Zeit herausnehmen und einen 6-wöchigen gleichsam bezahlten Urlaub ansetzen, sodass gegenüber der oben dargelegten Zahl von 1.760 Stunden/Jahr bzw. 147 Stunden/Monat nur mehr 1.392<sup>33</sup> praktisch produktive Arbeitsstunden pro Jahr resp. 116 Stunden/Monat zu Buche schlagen. Dieser Rechnung, die wir in der Tabelle **Abb. 36** zusätzlich als quasi unterstes plausibles Niveau der BfK-Empfehlungen aufgenommen ha-

| BfK Honorar-empfehlungen | pro Stunde | Monat zu 147 Stunden | Monat zu 116 Stunden | Selbständige real | äquivalent in Firmen       | Reallohn in Firmen | Differenz BfK 116 Stunden / Firmen |
|--------------------------|------------|----------------------|----------------------|-------------------|----------------------------|--------------------|------------------------------------|
| Archäologe, Anthropologe | 56,45 €    | 8.230 €              | 6.550 €              | 3.540 €           | Führungsebene              | 3.585 €            | - 2.965 €                          |
| Techniker                | 41,05 €    | 6.035 €              | 4.760 €              | 2.770 €           | Grabungsleiter /-techniker | 2.825 €            | - 1.935 €                          |
| Zeichner                 | 35,92 €    | 5.280 €              | 4.165 €              |                   | Facharbeiter               | 2.240 €            | - 1.925 €                          |
| Helfer                   | 30,47 €    | 4.480 €              | 3.535 €              |                   | Helfer                     | 1.780 €            | -1.755 €                           |

**Abb. 36** Honorarempfehlungen des BfK (links, grau hinterlegt) im Vergleich zur derzeitigen Praxis in der privatwirtschaftlichen Archäologie (rechte Seite der Tabelle).

ben, stellen wir die Gehälter entgegen, die die entsprechenden Tätigkeiten in den Grabungsfirmen tatsächlich bzw. laut EvaBA im Mittel erreichen.

Der Vergleich verdeutlicht, dass selbst bei der Variante von nur 4 abrechenbaren Arbeitstagen pro Woche die tatsächlich in der privatwirtschaftlichen Archäologie erzielten Gehälter der Angestellten um ca. 2.000 €/Monat bzw. um 50 % unter den Empfehlungen des BfK liegen. Indes ist die Mehrheit der im privatwirtschaftlichen Grabungswesen Selbständigen – seien es Freiberufler, seien es Grabungsfirmen – Mitglied im BfK.<sup>34</sup> Sie haben sich also auf das Einhalten der gemeinsam vereinbarten Qualitätsstandards verpflichtet, wozu eben auch angemessene Gehälter gehören, und im selben Zuge darauf, die BfK-Lohnempfehlungen einzuhalten. Somit werden hier zwei Dinge deutlich:

1. Die tatsächlich in der privatwirtschaftlichen Archäologie erzielten Realgehälter werden aus Sicht des BfK weitaus zu niedrig sein.
2. Die Lohnempfehlungen des BfK werden von den BfK-Mitgliedern offenbar mehrheitlich nicht eingehalten, vielmehr weit unterschritten.

#### *Befristete Arbeitsverhältnisse*

Ein weiteres wichtiges Ergebnis von EvaBA ist die (außerordentlich hohe) Menge der befristeten Arbeitsverhältnisse und deren unterschiedliche „Nebenwirkungen“ (**Abb. 2-4**). Doch vor einer weiteren Vertiefung auf Grundlage der EvaBA-Daten wollen wir zunächst Quellenkritik üben, da sich eine große Diskrepanz im Hinblick auf den Anteil aller befristet Beschäftigten in der Archäologie zwischen EvaBA (36 % der Gesamtstichprobe, **Abb. 1**) und der Studie DISCO 2006-08 (63 %) zeigt.<sup>35</sup> Man könnte erwägen, die Unterschiede zwischen EvaBA und DISCO 2006-08 darauf zurückzuführen, dass sich an EvaBA aufgrund der Anlage der Studie – durchgeführt von einer NGO – mehr befristet Beschäftigte, Un-Etablierte und

generell Unzufriedene beteiligt haben könnten, während die über den Verband der Landesarchäologen der Bundesrepublik Deutschland (VLA) durchgeführte DISCO-Studie vielleicht mehr Behörden und gut etablierte, behördennahe Mitarbeiter erreichte. Wir prüfen diese Mutmaßung anhand externer Quellen: An wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland beträgt der fächerübergreifende Anteil des mit Zeitverträgen beschäftigten wissenschaftlichen Personals – je nach Quelle – zwischen 63 und 90 %, d.h. unbefristet Angestellte und Beamte machen dort 10 bis 37 % des Personals aus.<sup>36</sup> Die für die Archäologie spezifischen Werte von EvaBA liegen erkennbar innerhalb dieses Bereichs (73 % für befristet Angestellte; 21 % für Unbefristete an Universitäten; **Abb. 2**), sie sind plausibel. Der bei DISCO 2006-2008 gewonnene Wert für Universitäten und Forschungseinrichtungen hingegen, 52 % unbefristet Angestellte, liegt weit jenseits des fächerübergreifend geltenden Werts, er darf mit hoher Sicherheit als nicht zutreffend bewertet werden, d.h. er ist durch einen Stichprobenfehler verzerrt.

Hinsichtlich der privatwirtschaftlichen Archäologie hatte das DGUF-Monitoring privatwirtschaftliche Archäologie 2019 – basierend auf der Befragung von Firmenleitungen – einen Wert von 71 % unbefristet Beschäftigten ergeben (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 83 Abb. 5). Das deckt sich weitgehend mit den Zahlen aus EvaBA mit – je nach Betrachtungsweise<sup>37</sup> – 59 % oder 80 % unbefristet Angestellten (**Abb. 2; 37**), die auf einer Befragung aller Berufstätigen beruht.<sup>38</sup> Der Wert aus DISCO 2006-08 weicht auch in diesem Fall stark ab. Gerade der Vergleich für den Bereich Universität & Forschung sowie die Übereinstimmungen zwischen EvaBA und dem DGUF-Monitoring machen deutlich, dass die EvaBA-Werte plausibler sind als die Werte von DISCO 2006-08. Der Gedanke einer stichprobenbedingten Verzerrung bei EvaBA trifft also nachweislich nicht zu.

Eine genauere Lektüre hilft, die hinsichtlich der Befristungen sehr deutlichen Unterschiede zwischen den Zahlen aus EvaBA und DISCO 2006-08 zu verstehen. In der DISCO-Studie ist das der Privatwirtschaft entsprechende Segment benannt als „Grabungen/Feldarbeit/Feldforschung“. Da diesem Aspekt in der DISCO-Studie in Summe 619 Antworten zugrunde liegen, zuvor aber insgesamt 344 Individuen als im Bereich Firmenarchäologie tätig genannt werden (KRAUSSE & NÜBOLD, 2008, 38 Tab. 13), wurden in der DISCO-Studie an dieser Stelle offenbar staatliche Bodendenkmalpflege und privatwirtschaftliche Archäologie zusammengezogen. Der Mittelwert der EvaBA-Zahlen für unbefristet Angestellte in Privatwirtschaft und in staatlicher Bodendenkmalpflege liegt bei 51 % (Abb. 37, Spalte EvaBA (a)), sehr nahe an der DISCO-Zahl von 53 %. Damit kommen beide Studien zum praktisch gleichen Ergebnis für die Grabungsarchäologie – nur dass wir nun dank der Differenzierung anhand von EvaBA genauer sehen können, wo genau es mehr

des Statist. Bundesamtes nicht berücksichtigt), mit einem befristeten Arbeitsvertrag angestellt.<sup>39</sup> Dass deren Anteil im Bereich Universitäten und Forschung im Vergleich dazu außerordentlich hoch ist, ist nicht archäologie-spezifisch und Gegenstand langjähriger gesellschaftlich-hochschulpolitischer Debatten.<sup>40</sup> Eine Änderung dieses Zustands, sofern er gesamtgesellschaftlich überhaupt erwünscht ist, wird demnach nicht aus der Archäologie alleine heraus erfolgen können. Nach den Ergebnissen von EvaBA beträgt der Anteil befristeter Verträge im Bereich Universität und Forschung in der Archäologie 73 % und bewegt sich damit im Rahmen des Üblichen.

Im Bereich der privatwirtschaftlichen Archäologie liegt der Anteil von befristeten Arbeitsverträgen mit 15 % relativ nahe am bundesdeutschen Mittel (Abb. 2). In der staatlichen Bodendenkmalpflege hingegen ist der Anteil an befristeten Verträgen mit 55 % überraschend hoch. Die diesbezüglichen Unterschiede zwischen der staatlichen Bodendenkmalpflege in den einzelnen

| Tätigkeitsbereich               | EvaBA (a) | EvaBA (b) | DISCO 2006-08 |
|---------------------------------|-----------|-----------|---------------|
| Dienstleister, Laborarchäologie | 10 %      | -         | -             |
| Privatwirtschaft, Grabungsfirma | 59 %      | 80 %      | 53 %          |
| staatl. Bodendenkmalpflege      | 42 %      | 52 %      |               |
| Museumswesen                    | 61 %      | 72 %      | 88 %          |
| Universität, Forschung          | 21 %      | 38 %      | 52 %          |
| alle Sparten                    | 42 %      | 60 %      | 63 %          |

Abb. 37 Anteil der unbefristet Beschäftigten in den Tätigkeitsbereichen, Vergleich der Zahlen von EvaBA 2019 sowie DISCO 2006-08 (KRAUSSE & NÜBOLD, 2008, 53 Tab. 27). EvaBA (a): alle Berufstätigen, EvaBA (b): nur Vollzeitstellen, ohne Selbständige/Freiberufler.

unbefristet Beschäftigte gibt und wo weniger: Die staatliche Bodendenkmalpflege arbeitet weit mehr mit Zeitverträgen als die Privatwirtschaft.

Als Ergebnis der quellenkritischen Prüfung dürfen wir also davon ausgehen, dass die anhand von EvaBA ermittelten Zahlen und Verhältnisse auch hinsichtlich der befristeten Arbeitsverhältnisse die Wirklichkeit der deutschen Archäologie gut abbilden, weshalb ihre weitergehende Deutung und Diskussion legitim ist.

Vergewissern wir uns aber, wie schon bei den Gehältern, auch hier zunächst des in Deutschland außerhalb der Welt der Archäologie Üblichen: In Deutschland waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2018 insgesamt 8 % aller Berufstätigen, die älter als 25 Jahre sind (jüngere Arbeitnehmer werden in diesen Daten

Bundesländern sind beträchtlich: Bundesländer, in denen Grabungen vorwiegend von Grabungsfirmen ausgeführt werden, haben erheblich weniger befristetes Personal (33 %) im öffentlichen Dienst als jene, in den Grabungsfirmen nicht zum Einsatz kommen (77 % befristete Arbeitsverträge; Abb. 6). Für die Grabungsarchäologie ist somit die These, die Privatwirtschaft sei chronisch unsicher, der öffentliche Dienst ein verlässlich sicherer beruflicher Hafen, ein Mythos – den die EvaBA-Studie nun erstmals faktenbasiert dekonstruiert. Unterstrichen wird diese Erkenntnis durch die Frage nach der Verlängerbarkeit der Zeitverträge (Abb. 3-4). Grob verallgemeinert ist diese in der privatwirtschaftlichen Archäologie erheblich häufiger möglich als in den Sektoren Universität und Forschung, Museen und staatliche Bodendenk-

malpflege. Das bedeutet für im öffentlichen Dienst in der Grabungsarchäologie befristete Beschäftigte: Wenn nach einem ersten oder wenigen Zeitverträgen weitere Zeitverträge verweigert werden – sei es aus berechtigter Vorsicht, sei es aus leichtfertiger Übervorsicht der staatlichen Verwaltungsapparate –, bleibt den Betroffenen nur noch, das Bundesland oder den Beruf zu wechseln oder den Weg in die finanziell deutlich weniger attraktive, aber vertraglich weitaus stabilere Privatwirtschaft zu gehen. Ihre bisher aufgebaute Qualifikation und Berufserfahrung nutzt ihnen im neuen Milieu möglicherweise wenig – sie starten quasi wieder bei Null, und zwar inhaltlich/fachlich wie vermutlich auch hinsichtlich ihrer Eingruppierung. Diese – im Grunde vom öffentlichen Dienst durch seine zahlreichen Befristungen verursachte Not – könnte einer der Gründe sein, weshalb junge Kollegen in der Privatwirtschaft bereit sind, dort auch finanziell sehr ungünstige Bedingungen hinzunehmen: Es scheint ihre einzige Möglichkeit, dauerhaft oder zumindest weiterhin „im Fach“ berufstätig zu bleiben und nicht ihr gesamtes aufgebautes Fachwissen und die gesammelte Berufserfahrung zu verlieren; oft auch: ihrer Leidenschaft treu bleiben zu können. Es ist wichtig, dieses Wirkungsgefüge in den Fokus zu rücken und zu diskutieren: Die Fülle der – angesichts eines 40 Jahre währenden Berufslebens: recht schnell – nicht mehr verlängerbaren befristeten Arbeitsverträge im öffentlichen Dienst unterstützt die inakzeptabel niedrigen Gehälter in der Privatwirtschaft durch das Schaffen einer drohenden existenziellen bzw. finanziellen Notsituation für die stetig nachkommenden frisch ausgebildeten Archäologinnen und Archäologen.

### Schlussfolgerungen und Ausblick

In der deutschen Archäologie dominiert ein gänzlich ungewöhnliches Lohngefüge, nach dem die im öffentlichen Dienst Angestellten für vergleichbare Arbeit erheblich mehr Entgelt erhalten als die in der Privatwirtschaft Berufstätigen. In der privatwirtschaftlichen Archäologie – in der derzeit etwa die Hälfte aller berufstätigen Archäologinnen und Archäologen arbeitet – dominiert ein inakzeptabel niedriges Gehaltsniveau, welches das Berufsleben und die Lebensqualität der dort Tätigen stark prägt und ebenso massive wie nachvollziehbare Berufsunzufriedenheiten schafft. Diese Schieflage ist bereits anhand der hier dokumentierten Gehaltsdifferenzen sehr ausgeprägt, d. h. ohne den Blick auf die im öffentlichen

Dienst wie auch der Privatwirtschaft jenseits der Archäologie üblichen weiteren Leistungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer (Sozialleistungen etc.), die wir erst in einem weiteren Auswertungsschritt von EvaBA näher beleuchten werden. Während die überwiegende Mehrheit der Archäologen mit wissenschaftlichem Hochschulstudium im öffentlichen Dienst – etwa in der staatlichen Bodendenkmalpflege oder in Museen – richtigerweise ein Monatsgehalt deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnittslohn von brutto 3.770 €/Monat erhält, erreicht in der privatwirtschaftlichen Archäologie erst die Ebene Projektleiter/Geschäftsführer dieses Einkommen, während z. B. wissenschaftliche Grabungsleiter (meist mit Magister/M.A./M.sc.-Abschluss) in der Privatwirtschaft im Mittel ca. 900 €/Monat weniger als der Bundesdurchschnitt erhalten.

Zugleich zeigt EvaBA auf, dass der Anteil der befristeten (und nur begrenzt verlänger- oder wiederholbaren) Arbeitsverträge nicht nur an Universitäten, sondern unerwarteterweise auch in der staatlichen Bodendenkmalpflege ganz außergewöhnlich hoch ist, und zwar vor allem in den Bundesländern, in denen ohne Einsatz von Grabungsfirmen die staatliche Bodendenkmalpflege das gesamte Grabungswesen innehat. Das Berufsziel „irgendwas mit Archäologie an Uni oder Denkmalamt“ bedeutet in der Realität, befristet ordentlich zu verdienen und mit hoher Wahrscheinlichkeit bald das Bundesland oder den Beruf wechseln zu müssen.

Wir hoffen, mit diesem Beitrag über eine transparente, faktengestützte Information hinausgehend auf zwei wichtige Problemfelder in der deutschen Archäologie aufmerksam gemacht zu haben: das niedrige Gehaltsniveau in der privatwirtschaftlichen Archäologie und den hohen Anteil an befristeten Arbeitsverträgen in Teilen der staatlichen Bodendenkmalpflege. Über beide Themen sollten nicht nur die Betroffenen selbst in ihren jeweiligen Sphären debattieren, sondern das gesamte Fach, damit die Gemeinschaft der Archäologen Lösungen findet und das Fach aktiv zum Wohle Aller weiterentwickelt und gestaltet.

### Anmerkungen

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

<sup>1</sup> Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse dieser Studie (6 Seiten, Lesezeit 9 Minuten) findet sich als Anhang in der Online-Fassung dieses Aufsatzes.

<sup>2</sup> Gemäß dem „DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2019“ sind nach Auskunft der Arbeitgeber 71 % aller für Grabungsfirmen Tätigen unbefristet sozialversichert angestellte Mitarbeiter (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 83 Abb. 5). Da die Unternehmer in jener Umfrage andererseits eine hohe Mitarbeiterfluktuation für das Jahr 2018 auf 2019 angaben (ebd. Abb. 6), erschien dieser hohe Wert den Autoren der Studie irritierend. Vermutlich kommt der durch EvaBA – also eine Befragung der Arbeitnehmer – ermittelte Wert von 59 % Festangestellten der Wirklichkeit näher. – Die Prozentzahl der unbefristet Angestellten in der privatwirtschaftlichen Archäologie hängt stark von der Behandlung der Freiberufler ab. Fokussiert man unter deren Ausklammerung auf die Angestellten, sind es 20 % befristete Verträge und 80 % unbefristete Arbeitsverträge.

<sup>3</sup> Zur Vertragsdauer befristeter Verträge vgl. die Zahlen bei K. Möller (2017, 106 Abb. 8), die auf der Analyse von Stellenanzeigen der Jahre 2012 bis 2016 beruhen.

<sup>4</sup> WissZeitVG: <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> [1.8.2020]; vgl. BMBF (2016). Wissenschaftszeitvertragsgesetz. <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html> [1.8.2020].

<sup>5</sup> Zu diesem in der Academia viel debattierten Thema siehe z.B. GEW (2017). Populäre Irrtümer zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz. <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/populaere-irrtuemer-zum-wissenschaftszeitvertragsgesetz/> [1.8.2020]; DHV (2018). Die zehn häufigsten Irrtümer über das WissZeitVG. <https://www.forschung-und-lehre.de/die-zehn-haeufigsten-irrtuemer-ueber-das-wisszeitvg-677/> [1.8.2020].

<sup>6</sup> Nach unserer Kenntnis: Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen.

<sup>7</sup> Nach unserer Kenntnis: Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen.

<sup>8</sup> Nach unserer Kenntnis: Bayern und Bremen.

<sup>9</sup> Eine Erläuterung zu den Erfahrungsstufen geben wir im Abschnitt „Akademischer Abschluss, Berufserfahrung und tarifliche Eingruppierung“.

<sup>10</sup> Vgl. dazu auch die Anforderungen in den Stellenanzeigen 2012-2016 bei Möller (2017, 105 Abb. 5), die allerdings nicht nach Branchen aufgeschlüsselt sind.

<sup>11</sup> Vgl. dazu die Studie von K. Möller (2017, 106 Abb. 10), die auf Basis der Analyse von Stellenanzeigen der Jahre 2012-2016 einen Anteil an 73 % Vollzeitverträgen ermittelte – allerdings ohne Differenzierung nach Sparten innerhalb der Archäologie.

<sup>12</sup> Auf die Situation der gerade an Museen neben den Angestellten häufig tätigen Freiberufler wird weiter unten eingegangen.

<sup>13</sup> Der Finanzierungsgedanke bei bezahlten Doktorandenstellen ist, dass es sich teilweise um bezahlte Auftragsforschung handelt, der Doktorand zugleich aber zu seinem

persönlichen Vorteil an seiner weiteren akademischen Qualifikation arbeitet, der Dissertation. Daher werden solche Stellen – im Widerspruch zur arbeitgeberseitig häufigen Erwartung eines 100 %igen Einsatzes für die Anstellung – in der Regel als Teilzeitstelle bezahlt (oft 50 % oder 65 % TV-L 13).

<sup>14</sup> Besoldungstabellen auf der Website des Deutschen Beamtenbundes: <https://www.dbb.de/mitgliedschaft-service/besoldungstabellen.html> [15.5.2020].

<sup>15</sup> Die Unterschiede zwischen den Bundesländern liegen bei bis zu 1.200 €/Monat. Für eine aktuelle Übersicht konsultiere man z.B. die Website des Deutschen Hochschulverbandes, unter „Besoldungstabellen“: [https://www.hochschulverband.de/435.html#\\_](https://www.hochschulverband.de/435.html#_) [15.5.2020].

<sup>16</sup> Für weitere Erläuterungen z.B. „Gehalt Professor – Was verdient ein Professor?“ (academics.de): [https://www.academics.de/ratgeber/gehalt-professor-was-verdient-ein-professor#subnav\\_gibt\\_es\\_erfahrungsstufen\\_fuer\\_professoren](https://www.academics.de/ratgeber/gehalt-professor-was-verdient-ein-professor#subnav_gibt_es_erfahrungsstufen_fuer_professoren) [15.5.2020], oder: „W-Besoldung“: <https://www.w-besoldung.net/informationen/wofuer-gibt-es-leistungszulagen/> [15.5.2020], sowie über die Website des Deutschen Hochschulverbandes: <https://www.hochschulverband.de> [15.5.2020].

<sup>17</sup> Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen (2019). Teilzeitquote insgesamt und nach Geschlecht 2000-2018. Abbl IV 8d, [www.sozialpolitik-aktuell.de](http://www.sozialpolitik-aktuell.de) (6.8.2019): [http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl\\_files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abblIV8d.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abblIV8d.pdf) [15.5.2020].

<sup>18</sup> Wir operieren hier ausnehmend defensiv mit der Annahme von 12 Monatslöhnen, während z.B. nach den Tarifen des öffentlichen Dienstes und auch der Bauwirtschaft 12,5 oder 13 Monatslöhne üblich sind, d.h. verbindlich ein zusätzliches Entgelt (z.B. Weihnachtsgeld und/oder Urlaubsgeld) gezahlt wird.

<sup>19</sup> Für die Kategorie Grabungshelfer (einfacher, ungelerner Arbeiter) wären zweifellos mehr Antwortende wünschenswert gewesen. Gleichwie ist das Resultat, ein Median von 1.800 €/Monat, durchaus plausibel, wie der Vergleich mit der Lohntabelle der Fachfirma SPAU für das Jahr 2017 zeigt (PIFFKO, 2018, 76 Abb. 2).

<sup>20</sup> Bei nur zwei diesbezüglichen Antworten aus ostdeutschen Bundesländern und 3 Antworten aus Berlin/Bund sind noch nicht einmal Tendenzaussagen zum West-Ost-Vergleich vertretbar.

<sup>21</sup> Der wichtige Aufsatz von K. Möller (2017) beruht hinsichtlich der Gehälter z.T. auf den u.E. unzulänglichen Zahlen von DISCO 2012-14. Wertvoll sind Möllers Zahlen aus den Stellenanzeigen der Jahre 2012-16, doch sind diese nicht – wie in EvaBA – nach den Branchen innerhalb der Archäologie differenziert. Daher können wir Angaben bei Möller (2017, z.B. Abb. 11-12; 17) leider nicht für die Diskussion der Gehälter nutzen.

<sup>22</sup> Neuere Zahlen waren zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Artikels nicht verfügbar. Quelle: „Statistiken zum Durchschnittsgehalt in Deutschland“ (29.3.2019): <https://de.statista.com/themen/293/durchschnittseinkommen/> [15.5.2020].

<sup>23</sup> GEHALT.de (6.8.2019). Top- und Flop-Gehälter 2019: Wer verdient am meisten? <https://www.gehalt.de/news/top-und-flop-gehalter-2019> [15.5.2020].

<sup>24</sup> Stern (4.7.2018). Gehalts-Check: Was verdient man eigentlich bei Amazon? Der Stern, 4.7.2018: <https://www.stern.de/wirtschaft/job/amazon--was-verdient-man-eigentlich-als-lagerarbeiter-bei-amazon--8150704.html> [15.5.2020]. DayOne - der Amazon-Blog (17.9.2019). Löhne und Arbeitskonditionen für Amazon Logistikmitarbeiter: <https://blog.aboutamazon.de/logistikzentren/1%C3%B6hne-und-arbeitskonditionen-f%C3%BCr-amazon-logistikmitarbeiter> [15.5.2020].

<sup>25</sup> Die Angaben aus der Folge-Studie DISCO 2012-14 (BENTZ & WACHTER, 2014, 90-98) sind statistisch nicht belastbar und mit der Systematik von EvaBA nicht vergleichbar.

<sup>26</sup> Jährliche Inflationsraten nach: Statistisches Bundesamt (2020). Inflationsrate in Deutschland von 1992 bis 2019 (Veränderung des Verbraucherpreisindex gegenüber Vorjahr). <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1046/umfrage/inflationsrate-veraenderung-des-verbraucherpreisindex-zum-vorjahr/> [15.5.2020]. Zinsszinseffekt: eigene Berechnung.

<sup>27</sup> Als Kurzinformation kann man die Übersicht „TV-L - Entgeltgruppen“ hinzuziehen bei: <http://oeffentlicherdienst.info/tv-l/allg/entgeltgruppen.html> [15.5.2020].

<sup>28</sup> Bauingenieur Gehalt. (Studienführer [www.ingenieurwesen-studieren.de](http://www.ingenieurwesen-studieren.de)): <https://www.ingenieurwesen-studieren.de/gehalt-bauingenieur/#berufseinstieg> [15.5.2020]. - Vgl. „Einkommensstudie 2019: Wie viel verdient ein Bauingenieur?“ ([www.ingenieur.de/karriere/gehalt/wie-viel-verdient-ein-bauingenieur/](http://www.ingenieur.de/karriere/gehalt/wie-viel-verdient-ein-bauingenieur/)) [15.5.2020]. - Statistisches Bundesamt (2019). Tarifinformationen zum Baugewerbe. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Publikationen/Downloads-Tarifverdienste-Tarifbindung/tarifinformationen-baugewerbe-pdf-0160006.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Publikationen/Downloads-Tarifverdienste-Tarifbindung/tarifinformationen-baugewerbe-pdf-0160006.pdf?__blob=publicationFile) [15.5.2020].

<sup>29</sup> Dass einige Firmeninhaber dieses unternehmerische Risiko auf die Arbeitnehmer abwälzen, erläutert und bewertet Piffko, 2018, 73.

<sup>30</sup> Website: <https://www.b-f-k.de/bfk/index.php> [15.5.2020]. Zitat hier nach: „Die Sektion „Geschäftsbereich Archäologie“ im BfK“: <https://www.b-f-k.de/wir/wir-arch.php> [15.5.2020]. Vgl. „Kodex der Mitglieder des Bundesverbands freiberuflicher Kulturwissenschaftler e.V.“ (13.11.2004), insbes. § 9: <https://www.b-f-k.de/wir/wir-kodex.php> [15.5.2020].

<sup>31</sup> Honorarempfehlungen für archäologische Dienstleistungen 2018: <https://www.b-f-k.de/service/honorarempfehlung-arch.php> [15.5.2020].

<sup>32</sup> Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler e.V. (28.4.2011). Ordnung der BfK-Sektion „Geschäftsbereich Archäologie“: <https://www.b-f-k.de/pdf/ordnung-sektion-archaeologie-2011.pdf> [15.5.2020].

<sup>33</sup> 52 Wochen pro Jahr minus 6 Wochen Jahresurlaub = 46 Wochen. Pro Woche ein unproduktiver Arbeitstag, macht 368 zusätzliche unproduktive Stunden. 1.760 Stunden -

368 Stunden = 1.391 praktisch produktive Arbeitsstunden pro Jahr, bzw. (durch 12) 116 Stunden pro Monat.

<sup>34</sup> Namens- bzw. Firmenliste der BfK-Mitglieder im Arbeitsbereich Archäologie/Grabungsfirmen: <https://www.b-f-k.de/mg-listen/archaeologie-grabungsfirmen.php> [15.5.2020].

<sup>35</sup> Nach Möller (2017, 107 Abb. 13) lag die Anzahl der befristeten Stellen in den Stellenausschreibungen 2012-16 für Berufsanfänger bei 86 %.

<sup>36</sup> 63 %: Hochschul-Barometer: Universitäten halten an Zeitverträgen fest. Pressemitteilung des Stifterverbandes vom 24. April 2017. [https://www.hochschulbarometer.de/presse\\_2017-04-24](https://www.hochschulbarometer.de/presse_2017-04-24) [15.5.2020]. // 62 % bzw. 67 %: Statistisches Bundesamt (2020). Finanzen und Steuern: Ausgaben, Einnahmen und Personal der öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung. Jahr 2018. (Fachserie 14, Reihe 3.6.): [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Forschung-Entwicklung/Publikationen/Downloads-Forschung-Entwicklung/ausgaben-einnahmen-personal-2140360187004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Forschung-Entwicklung/Publikationen/Downloads-Forschung-Entwicklung/ausgaben-einnahmen-personal-2140360187004.pdf?__blob=publicationFile) [15.5.2020]. // Ca. 90 %: Absenger, N. & Rossmann, E. D. (2015). Zur Diskussion gestellt: Zeitverträge in der Wissenschaft: Reformbedarf für bessere Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen? ifo Schnelldienst 18/2015 - 68. Jahrgang - 24. September 2015./Keller, A. (2018). „Traumjob Wissenschaft“: Zwischenbilanz und Perspektiven einer GEW-Kampagne. Linksnet. <https://www.linksnet.de/artikel/47492> [15.5.2020].

<sup>37</sup> Die unterschiedlichen Prozentzahlen ergeben sich je nach Bewertung der Freiberufler/Selbständigen in dieser Branche. Berechnet man sie in die Bezugssumme (Hundertsumme) mit ein, ergibt sich ein Anteil von 59 % unbefristet Beschäftigten; bildet man die Bezugssumme ohne Selbständige/Freiberufler, liegt der Anteil der unbefristet Beschäftigten bei 80 %.

<sup>38</sup> Man sollte die Schere zwischen 71 % aus Unternehmersicht und 59 % oder 80 % aus Arbeitnehmersicht nicht allzu sehr überbetonen. Denn die Menge der Antwortenden bei der Umfrage unter den Unternehmern ist naheliegenderweise nicht groß, weshalb dort alle Prozentzahlen und Mittelwerte als Schätzungen mit etwas größerer Bandbreite zu betrachten sind. Gleichwie zeigt der Vergleich, dass die EvaBA-Zahlen auf jeden Fall plausibler sind als das noch weiter von den Unternehmeraussagen abweichende Ergebnis der Studie DISCO 2006-08.

<sup>39</sup> Statistisches Bundesamt (2020). Qualität der Arbeit: Befristet Beschäftigte. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/befristet-beschaefigte.html> [15.5.2020], ergänzend: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=12211-0010> [15.5.2020].

<sup>40</sup> Exemplarisch nennen wir die Initiative „Frist ist Frust“ (Okt. 2019): <http://frististfrust.net/> [15.5.2020]. - Bahrdt, P. H. (2019). Professorale Oligarchen, prekärer Mittelbau. Der Freitag, 2.5.2019: <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/professorale-oligarchen-prekaerer-mittelbau> [15.5.2020].

## Literatur

- Bentz, M. & Wachter, T. (2014). *Discovering the Archaeologists of Germany 2012-2014*. Bonn: Universität Bonn – Institut für Archäologie und Kulturanthropologie, Abteilung für Klassische Archäologie. [https://www.discovering-archaeologists.eu/national\\_reports/2014/DE%20DISCO%202014%20Germany%20national%20report%20german.pdf](https://www.discovering-archaeologists.eu/national_reports/2014/DE%20DISCO%202014%20Germany%20national%20report%20german.pdf) [15.5.2020].
- BRTV – Bundesrahmentarif für das Baugewerbe, vom 28. Sept. 2018. [https://www.soka-bau.de/fileadmin/user\\_upload/Dateien/Arbeitgeber/tarifvertrag\\_brtv.pdf](https://www.soka-bau.de/fileadmin/user_upload/Dateien/Arbeitgeber/tarifvertrag_brtv.pdf) [15.5.2020].
- Deutscher Museumsbund (2018). *Leitfaden für das wissenschaftliche Volontariat im Museum*. Berlin: DMB. <https://www.museumbund.de/wp-content/uploads/2018/03/2018-leitfaden-volontariat-web.pdf> [15.5.2020].
- Detemple, P., Düsing, S. & Schramm, Th. (2017). *Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst: Prognose und Handlungsstrategien bis 2030*. PricewaterhouseCoopers GmbH. <https://www.daserste.de/information/wirtschaft-boerse/plusminus/sendung/studie-pwc-oeffentlicher-dienst-100.pdf> [15.5.2020].
- Krausse, D. & Nübold, C. (2008). *Discovering the Archaeologists of Europe: Deutschland*. Berlin: Verband der Landesarchäologen. [https://www.discovering-archaeologists.eu/national\\_reports/Disco-D-dt-korr-05-final.pdf](https://www.discovering-archaeologists.eu/national_reports/Disco-D-dt-korr-05-final.pdf) [15.5.2020].
- Lohn- und Gehaltstabelle mit Vergütungen für Auszubildende für das Baugewerbe in Rheinland-Pfalz. Gültig ab 1. Mai 2018. <http://www.budau.com/unternehmen/downloads/lohntabelle.pdf> [15.5.2020].
- Möller, K. (2017). Will dig for food – Der archäologische Arbeitsmarkt in Europa. *Archäologische Informationen*, 40, 101-110. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/42468> [15.5.2020].
- Näth, F. (2020). *Der Unterschied zwischen Einkommen und Auskommen – Eine Betrachtung von Lohngestaltungen in der Archäologie* (Arbeitspapiere CIfA Deutschland 2). *Archäologische Informationen*, 43, <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81409/75419>.
- Näth, F., Näth, I. & Schauer, M. (2019). *Archäologie: Wenn ein Festvertrag nichts Festes ist. Ein Kommentar zur Gestaltung von Arbeitsverträgen auf archäologischen Ausgrabungen* (Arbeitspapiere CIfA Deutschland 1). *Archäologische Informationen*, 42, 99-114. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/69350> [15.5.2020].
- Noll, A. (2019). Evaluation „Zur aktuellen Situation der Volontär\_Innen in Deutschland“: Fragebogenstudie des AK Volontariat 2018. Düsseldorf: AK Volontariat 2018. <https://www.museumbund.de/wp-content/uploads/2019/03/evaluation-ak-volontariat-2018.pdf> [15.5.2020]. – Vgl. die einschlägige Sammelseite der Berichte beim DMB: <https://www.museumbund.de/fachgruppen-und-arbeitskreise/arbeitskreis-volontariat/das-volontariat/situation-der-volontaeerinnen/> [15.5.2020].
- Öffentlicher-Dienst.info (Hrsg.) (2020). *Informationsseiten für den öffentlichen Dienst*. <http://oeffentlicher-dienst.info/> [15.5.2020].
- 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> [15.5.2020].
- Rahm, A. & Tzschoppe-Komanda, J. (2016). Entgeltordnungen für Beschäftigte im Bereich Grabungstechnik in den Tarifverträgen für Bund, Kommunen und Länder. *Rundbrief Grabungstechnik*, 10, 1-17. [https://feldarchaeologie.de/wordpress/wp-content/uploads/2017/01/Publ\\_News\\_10.pdf](https://feldarchaeologie.de/wordpress/wp-content/uploads/2017/01/Publ_News_10.pdf) [15.5.2020].
- Schauer, M. (2018). Bericht über das Online-Forum „DGUF-Vortagung 2017 – Ein Berufsverband für die Archäologie?“, 6. März bis 9. Juni 2017. *Archäologische Informationen*, 41, 31-54. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/56915> [15.5.2020].
- Schauer, M., Mietz, M. & Schneider, J. (2020). CIfA-Umfrage 2020 zu Lohnuntergrenzen in der privatwirtschaftlichen Archäologie (Arbeitspapiere CIfA Deutschland 3). *Archäologische Informationen*, 43, <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81408/75418>.
- Siegmund, F. (2020). *Statistik in der Archäologie: eine anwendungsorientierte Einführung auf Basis freier Software*. Norderstedt: BoD. <https://www.frank-siegmund.de/veroeffentlichungen/i-monographien/lehrbucharchaeostatistik> [15.5.2020].
- Siegmund, F. & Scherzler, D. (2019). Die derzeitige Wirtschaftslage in der privatwirtschaftlichen Archäologie Deutschlands – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2019. *Archäologische Informationen*, 42, 79-98. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/69349> [15.5.2020].



Siegmund, F., Scherzler D. & Schauer, M. (2020). DGUF-Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“, 10.6.2019-31.10.2019: Durchführung und Teilnehmer der Umfrage (EvaBA 1). *Archäologische Informationen*, 43, <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81412/75422>.

Stephan, R. (2018). „Als ich einen Archäologen suchte“ – ein persönlicher Erfahrungsbericht. *Archäologische Informationen*, 41, 317-320. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/56950> [15.5.2020].

Taiber, R. (2018). Stundensatz bei Selbstständigen: So berechnen Sie Leistung und Preis. *Kulturmanagement.net*, 13.8.2018: <https://www.kulturmanagement.net/Themen/Stundensatz-bei-Selbststaendigen-So-berechnen-Sie-Leistung-und-Preis,2345> [15.5.2020].

Tarifregister NRW (2019). *Baugewerbe*. <http://www.tarifregister.nrw.de/material/bau5.pdf> [15.5.2020].

Tepe, M. & Kroos, D. (2010). Lukrativer Staatsdienst? Lohndifferenzen zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft. *WSI Mitteilungen 1/2010*, 3-10. [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2010\\_01\\_tepe.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2010_01_tepe.pdf) [15.5.2020].

#### Über die Autoren

FRANK SIEGMUND und DIANE SCHERZLER sind Mitglieder des aktiven DGUF-Vorstandes und haben in den vergangenen Jahren mehrere Umfragen für die DGUF geplant, durchgeführt und ausgewertet. Sie waren zudem die Hauptorganisatoren der DGUF-Tagung „Ein Berufsverband für die Archäologie?“ (Mainz, 4. Juli 2017), aus der heraus sich u. a. Anstöße für die vorliegende Untersuchung ergaben. MICHAELA SCHAUER ist Beirätin der DGUF, Mitglied im DGUF-AK „Beruf Archäologie“ und hat u. a. 2017 die der Mainzer DGUF-Tagung vorangehende fachöffentliche Vortagung maßgeblich mitorganisiert und begleitet. Seit Mitte 2018 ist sie die Präsidentin des Berufsverbands CIfA Deutschland.

DGUF  
An der Lay 4  
54578 Kerpen-Loogh  
[vorstand@dguf.de](mailto:vorstand@dguf.de)

<https://orcid.org/0000-0002-0555-3451>  
<https://orcid.org/0000-0002-7699-0528>  
<https://orcid.org/0000-0001-7514-7187>

