

Deutliche Lohnverbesserungen im Jahr 2023 und Wachstumspläne für 2024 – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2023

Frank Siegmund

Zusammenfassung – Die privatwirtschaftliche Archäologie beschäftigte im Jahr 2023 deutschlandweit insgesamt ca. 2.760-3.370 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (d.h. $3.065 \pm 10\%$), ca. 3% mehr als im Vorjahr. 84% der Mitarbeiter in dieser Branche sind unbefristet sozialversichert angestellt. Das Gehaltsniveau stieg von 2022 auf 2023 im Mittel um etwa 8%. Im Mittel bieten die Unternehmen ihren Angestellten 5,6 Tage mehr bezahlten Urlaub als das gesetzlich vorgeschriebene Minimum von 20 Tagen. Im Hinblick auf das Jahr 2024 planen die Unternehmer ein Personalwachstum von etwa 11%, davon ca. 7,7% im Qualifikationsbereich „*mit wiss. Abschluss*“. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Jahresumsatz der Firmen im Jahr 2023 im Mittel um 9,4%, der Umsatz pro Mitarbeiter um etwa 9.700 €. An der DGUF-Umfrage zum Jahr 2023 haben sich 25 der ca. 106 in Deutschland ansässigen Archäologie-Unternehmen beteiligt.

Schlüsselwörter – Archäologie; Arbeitsmarkt; Arbeitsmarktentwicklung; Branchenumsatz; Branchenstimmung; Grabungsfirma; privatwirtschaftliche Archäologie; Gehalt; Urlaub

Title – Substantial wage increases in 2023 and expansion plans for 2024 – DGUF Monitoring Report on private-sector archaeology 2023

Abstract – In 2023, the private sector archaeology employed approximately 2,760 to 3,370 employees across Germany (i.e., $3,065 \pm 10\%$), reflecting an increase of about 3% compared to the previous year. Furthermore, 84% of the employees in this sector are employed on a permanent basis with social security benefits. The average salary level rose by approximately 8% from 2022 to 2023. On average, the companies offer their employees 5.6 more days of paid leave than the statutory minimum of 20 days. Regarding the year 2024, employers anticipate a personnel growth of about 11%, of which approximately 7.7% will be in the qualification category “*with academic degree*”. Comparing to the previous year, the annual turnover of the companies increased by an average of 9.4% in 2023, with the turnover per employee rising by approximately €9,700. The DGUF survey for the year 2023 saw participation from 25 of the approximately 106 archaeology companies based in Germany.

Key words – archaeology; employment market; employment market trend; sector sentiment; excavation company; private-sector archaeology; salary; paid holiday

Durchführung der Umfrage und Datengrundlage

Die seit 2019 jährlich durchgeführte, anonyme DGUF-Umfrage in der privatwirtschaftlichen Archäologie Deutschlands fand vom 9. Februar bis 22. April 2024 statt. Angeschrieben wurden alle der DGUF bekannten Grabungsfirmen ($n=106$); offene Einladungen via DGUF-Newsletter und über die Social-Media-Kanäle der DGUF ermöglichten es Firmen, die evtl. nicht im DGUF-Verteiler erfasst sind, ebenfalls teilzunehmen. Auf das Einschließen der Selbständigen, Berater, Solo-Dienstleister etc., die in der Archäologie oder mit wesentlichem Anteil für die Archäologie tätig sind (deutschlandweit ca. 90), wurde diesmal verzichtet, weil die Rücklaufquote aus dieser Gruppe in den beiden zurückliegenden Umfragen so niedrig blieb, dass eine substanzelle Auswertung nicht möglich war. Der Monitoring-Report 2023 bezieht sich also allein auf Archäologie-Unternehmen und lehnt sich in seiner Struktur eng an die seit 2019 veröffentlichten Berichte an (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019; 2020; 2021; SIEGMUND, 2023). Die

Datengrundlage für das Jahr 2023 liefern 25 auswertbare Antwortbögen (24% der Angeschriebenen).¹

Die Mitwirkenden verteilen sich im Hinblick auf die Bundesländer wie folgt: 5x Baden-Württemberg, 10x Bayern, 2x Brandenburg, 1x Hessen, 3x Niedersachsen, 3x Nordrhein-Westfalen und 1x „vorwiegend bundesweit tätig“. Damit ist eine bundesweit breite Repräsentanz der Ergebnisse gegeben. Da wir zwecks Wahrung der Anonymität jedoch Einheiten mit weniger als 5 Antworten nie einzeln ausweisen wollen, ist eine Auswertung der Umfrage für 2023 nur als Kollektiv möglich, nicht z. B. auch für einzelne Bundesländer.

Archäologie-Branchenstimmung

Auf unsere Frage nach der Stimmung „Wie schätzen Sie auf einer Skala von 0 bis 10 die wirtschaftliche Entwicklung und die Perspektiven Ihres Büros/Betriebes in den nächsten 12 Monaten ein? 0 = katastrophal, 10 = optimal, boomend & wachsend“ antworteten 20 Firmen. Der Mittelwert² für

2023 liegt bei 6,0 (Std.abw. 2,3), die Hälfte aller Antwortenden wählte die Optionen 4 bis 6, d.h. in der neutralen Skalenmitte. Damit ist die auf 2024 zielende Stimmung spürbar schlechter als in den Vorjahren, wo sich Mittelwerte von 7,4 (2020), 7,3 (2021) bzw. 6,8 (2022) ergaben.

Personalstand und -entwicklung

Die 25 mitwirkenden Firmen haben insgesamt 796 Angestellte, im Mittel sind es 31,8 Angestellte pro Unternehmen (Std. abw. 23,9; Median 26, 50%-Spanne 11-44). Diese Mitarbeiter (MA) verteilen sich wie in **Abb. 1** dargestellt auf die Art ihrer Anstellung. Die aktuellen Zahlen unterstreichen, dass in der privatwirtschaftlichen Archäologie unbefristet sozialversicherte Arbeitsverhältnisse dominieren.

Aufgeschlüsselt nach Tätigkeitsfeldern ergibt sich das in **Abb. 2** dargestellte Bild. Da in der Privatwirtschaft auch die Funktion „*Grabungstechniker*“ in der Regel von Studierten mit wiss. Hochschulabschluss ausgefüllt wird, fallen im Jahr 2023 ca. 52 % des gesamten Personals in die Gruppe „*mit wiss. Hochschulabschluss*“; deren Anteil lag in den Jahren 2020-2022 bei 54-59 %.

Im Jahr 2023 wurden in den mitwirkenden 25 Firmen insgesamt 89 Mitarbeiter neu eingestellt, insgesamt 68 Mitarbeiter wurden entlassen oder haben den Betrieb auf eigenen Wunsch verlassen. Das bedeutet gegenüber dem Personalstand 2022 ein Plus von netto 21 Mitarbeitern, entsprechend 3 %. Für 2024 möchten diese Firmen insgesamt 121 Mitarbeiter neu einstellen und insgesamt 33 Mitarbeiter entlassen, resp. erwarten, dass diese die Firma auf eigenen Wunsch verlassen werden. Das bedeutet in Richtung 2024 ein Plus von netto

Vertrag als	n	%	2022	2021	2020	2019
unbefr. sozialvers. angest. MA	668	84 %	76 %	80 %	67 %	71 %
Saisonkräfte	56	7 %	10 %	8 %	13 %	15 %
MA auf Werkvertragsbasis	3	0 %	5 %	0 %	4 %	1 %
Freie Mitarbeiter	22	3 %	1 %	2 %	7 %	2 %
Stud. Helfer	42	5 %	8 %	10 %	9 %	11 %
MA in Ausbildung	5	1 %	-	-	-	-
Insgesamt	796	100 %				

Abb. 1 Angaben von 25 Firmen zu ihrem mittleren Personalstand im Jahr 2023 – hier differenziert nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses (MA = Mitarbeiter). Rechts davon zum Vergleich die Anteile aus den Reports 2019-2022. Die Kategorie „*Mitarbeiter in Ausbildung*“ wurde in der aktuellen Umfrage erstmals abgefragt.

Tätigkeit	n	%	2022	2021	2020
Projektleiter, Koordinator	49	6 %	11 %	6 %	7 %
Grabungsleiter; wiss. MA	169	21 %	28 %	25 %	25 %
Techniker; techn. MA	181	23 %	20 %	22 %	22 %
Facharbeiter	235	30 %	19 %	28 %	30 %
Verwaltungskräfte	60	8 %	6 %	4 %	-
Hilfskräfte; Grabungshelfer	72	9 %	16 %	17 %	16 %
Insgesamt	766	100 %			

Abb. 2 Angaben von 25 Firmen zu ihrem mittleren Personalstand im Jahr 2023 – hier differenziert nach ihrer Funktion. Rechts davon zum Vergleich die Anteile aus den Reports 2020-2022. MA = Mitarbeiter. Für 30 Personen liegt die Angabe des Tätigkeitsfeldes nicht vor.

88 Mitarbeitern, entsprechend plus 11 %. Damit ist im Jahr 2023 der tatsächliche Mitarbeiterzuwachs mit 3 % geringer ausgefallen als im Vorjahr für das Jahr 2023 geplant (6 % n. SIEGMUND, 2023, 2). Trotz der – wie oben beschrieben – insgesamt pessimistischeren Branchenstimmung sind die Personalpläne für 2024 mit einem Netto-Wachstum von 11 % also ausnehmend zuversichtlich.

Das für 2024 geplante Personalwachstum verteilt sich anteilig wie folgt auf die Personalkategorien resp. Tätigkeitsfelder: 4 % Projektleiter/Koordinator, 28 % wiss. Grabungsleiter/wiss. Mitarbeiter, 38 % (Grabungs-) Techniker, 20 % Facharbeiter, 8 % Verwaltungskräfte, 2 % Helfer/Hilfskräfte sowie 2 % Fachabiturienten im Praktikumsjahr für FH-Studiengänge. Damit werden im Vergleich zum Vorjahr anteilig weniger Facharbeiter und Hilfskräfte gesucht und mit insgesamt 70 % anteilig mehr höher qualifizierte Arbeitskräfte.

lage als zu schwach, um hier weiterreichende Schlussfolgerungen abzuleiten.

Der Lohnanteil (ausgezahlte Lohnsumme) am Jahresumsatz beträgt im Mittel 62 % (Median 56 %), doch ist die Angabe eines Mittelwertes täuschend, weil die mitwirkenden Firmen hier in zwei unterschiedliche Gruppen fallen. Bei 12 der mitwirkenden Firmen liegt der Lohnanteil bei im Mittel 52 % des Jahresumsatzes (Spanne Minimum-Maximum 44-60 %), bei 8 der Firmen liegt er im Mittel bei 76,6 % (Spanne 72-83 %), d. h. hier liegen zwei unterschiedliche Geschäftsmodelle vor.

Insgesamt 15 der 21 Firmen gaben an, im Jahr 2023 ein Umsatzplus gegenüber 2022 erreicht zu haben, und zwar im Mittel von 17,9 % (Median 10,0 %, 50 %-Spanne 4,3-20,0 %). Insgesamt 6 Firmen hingegen verzeichneten 2023 gegenüber 2022 ein Umsatzminus von im Mittel 12,0 % (Median 10,0 %, 50 %-Spanne 9,5-15,5 %). Gemit-

Verantwortungsgrad	von	bis	Mittelwert	50 %-Spanne	2022	Änderung
Grabungshelfer, Hilfskräfte	2.205	2.450	2.330	2.100-2.705	2.240	+4,0 %
Verwaltungskräfte	2.790	3.635	3.215	2.550-4.290	2.710	+18,6 %
Facharbeiter	2.545	2.870	2.705	2.325-3.110	2.475	+9,3 %
(Grabungs-) Techniker	2.950	3.240	3.095	2.700-3.480	2.880	+7,5 %
Grabungsleiter; Wiss. MA	3.345	3.900	3.625	3.140-4.140	3.345	+8,4 %
Projektleiter, Koordinatoren	3.760	4.145	3.950	3.400-4.640	3.770	+4,8 %

Abb. 3 Monatsgehälter in Euro je nach Verantwortungsgrad. Erfragt waren Spannen, d. h. Von-bis-Angaben. Der Übersicht halber wurden alle Zahlen auf volle 5 Euro gerundet. Grundlage sind die Angaben von 18 Firmen, wobei nicht alle Firmen auch alle Mitarbeiterkategorien beschäftigen. Es handelt sich um die jeweiligen Mittelwerte aller Von- resp. Bis-Angaben; die Minima bzw. Maxima in einzelnen Firmen können tiefer bzw. höher ausfallen. Die Spalte „Mittelwert“ gibt den Mittelwert der Mittelwerte zwischen der von einer Firma jeweils genannten Unter- und Obergrenze an. Die 50 %-Spanne ergibt sich aus dem 25 %-Quartil der Untergrenze („von“) und dem 75 %-Quartil der Obergrenze (bis) aller Firmen. / Rechts zum Vergleich die Mittelwerte aus dem Jahr 2022 und die Veränderung von 2022 auf 2023.

Wirtschaftslage

Insgesamt 21 Firmen machten Angaben zur Anzahl der durchgeführten Projekte und zum Jahresumsatz. Diese Firmen führten 2023 im Mittel 62 Projekte durch (Median 48 Projekte, 50 %-Spanne 16-88 Projekte) und erwirtschafteten einen Jahresumsatz von im Mittel 1,734 Mio. € (Median 1,509 Mio. €, 50 %-Spanne 0,588-2,500 Mio. €). Der Jahresumsatz pro Mitarbeiter liegt bei 55.170 € (Median 56.530 €, 50 %-Spanne 40.800-63.700 €; 80 %-Spanne 26.740-85.560 €); damit ist der Jahresumsatz pro Mitarbeiter gegenüber 2022 um etwa 9.700 € (Median) gestiegen. Doch insgesamt erscheint mir die Datengrund-

teilt über alle Firmen hinweg bedeutet das ein Umsatzplus von 9,4 % (jede Firma 1 Fall; Median +5,0 %, 50 %-Spanne -9,0-+13,5 %).³

Gehaltsniveau

Die Firmen waren gebeten, für die jeweiligen Verantwortungsgrade als Von-bis-Spanne die tatsächlich gezahlten Monatsgehälter zu nennen. Das haben 18 Firmen getan,⁴ die Ergebnisse sind in der Tabelle **Abb. 3** ausgewiesen. Der Vergleich zu den entsprechenden Zahlen aus dem Jahr 2022 zeigt an, dass die Gehälter gestiegen sind, und zwar um ca. 6-19 %, dabei für die häufigen Funk-

tionen Grabungstechniker und Wiss. Grabungsleiter um jeweils ca. 8 %.⁵

Was in dieser Rechnung nicht abgebildet ist: Anders als im öffentlichen Dienst, wo man zwar einen Bewährungs-/Altersaufstieg erfährt, in der Regel aber in der Funktion und damit in der Gehaltsklasse verbleibt, in der man eine Stelle angetreten hat, machen viele Mitarbeiter in der Privatwirtschaft auf dem bestehenden Festvertrag firmenintern Karriere, steigen also z.B. vom Helfer zum Facharbeiter auf, vom Facharbeiter zum Techniker, usw. Auf diese Weise ergeben sich innerhalb von zwei, drei Jahren weitaus stärkere Einkommensanstiege, als es in der Tabelle **Abb. 3** sichtbar wird.⁶

Zusätzlich zum Monatslohn haben 80 % der an der Umfrage mitwirkenden Firmen ihren Mitarbeitern im Jahr 2023 auch eine (steuerfreie) Inflationsausgleichsprämie gezahlt, die im Mittel 1.219 € betrug (Median 1.100 €, 50 %-Spanne 300-1.800 €).

Urlaub und Fort-/Weiterbildung

Bei einer Vollbeschäftigung in einer 5-Tage-Woche beträgt der gesetzliche bezahlte Mindesturlaub in Deutschland 20 Werkstage. In den Grabungsfirmen liegt der bezahlte Urlaub im Mittel hingegen bei 25,6 Werktagen (Median 25,5, 50 %-Spanne 24-28 Tage). Zwei Drittel der Firmen gewähren ihren Mitarbeitern darüber hinaus zusätzlich bezahlte Fort- und Weiterbildungstage; im Mittel dieser Firmen handelt es sich dabei um 3,6 Werkstage (Median 5 Tage, 50 %-Spanne 2-5 Tage).

Freitextantworten

Von der Möglichkeit, Wünsche per Freitextantwort zu formulieren, machten 13 Firmen Gebrauch. Wir führen diese Antworten im Anhang – leicht redaktionell angepasst – wörtlich auf. Die Texte sind von individuellen Erfahrungen und Situationen geprägt. Dennoch lassen sich drei Themen als häufiger genannt herausstellen: (1) der Wunsch nach angemesseneren Ausschreibungen; (2) der Bedarf nach einer praxisnäheren Aus- bzw. Fortbildung sowohl der Uni-Absolventen als auch der Mitarbeiter im Landesdenkmalamt; (3) der Bedarf nach einer angemessenen Qualitätskontrolle der Grabungsberichte seitens der Landesdenkmalämter. Diese Desiderate finden sich bereits in den Freitextantworten der vorangegangenen Umfragen (SIEGMUND, 2023, 5).

Diskussion

Zu den „Lohnuntergrenzen“ von ClfA Deutschland und den Honorarempfehlungen des BfK

Seit 2021 formuliert der Berufsverband ClfA Deutschland „Lohnuntergrenzen“. Den unter Vermeidung des in Deutschland rechtlich geregelten Terminus Mindestlohn gewählten Begriff „Lohnuntergrenze“ erklärt ClfA Deutschland auf seiner Website wie folgt:⁷ „Lohnuntergrenzen sind keine Lohnempfehlungen! – d.h. sie sind nicht der anzustrebende gute Zustand, sondern die aus Sicht der Mitgliederversammlung von ClfA Deutschland unterste Grenze, bei der eine fachlich wie ethisch vertretbare Archäologie gerade noch machbar ist. Diese Lohnuntergrenzen werden seit 2021 – jährlich neu – zwischen dem AK Arbeitnehmer:innen und dem AK Archäologiefirmen ausgehandelt und dann der Mitgliederversammlung von ClfA Deutschland vorgelegt und ggf. von dieser angenommen. Diese Lohnuntergrenzen beziehen sich auf ein sozialversichertes, monatliches Festgehalt; sie sind nicht anwendbar auf Stundensätze in werkvertragsähnlichen Beschäftigungsverhältnissen, die deutlich höher ausfallen müssten.“ In der Tabelle **Abb. 4** zeige ich links die 2023 tatsächlich gezahlten Gehälter und rechts diese von ClfA Deutschland für die jeweiligen Verantwortungsgrade gesetzten Lohnuntergrenzen. Der Vergleich zeigt, dass – ganz wie es das ClfA-Deutschland-Konzept vorsieht – die tatsächlich gezahlten Gehälter in der Regel höher ausfallen als diese Lohnuntergrenzen, und zwar, wenn man den Mittelwert zu Grunde legt, um ca. 200-300 € pro Monat. Auch der Mittelwert der von den Firmen genannten Untergrenze ihrer Gehaltssätze (Spalte „von“) liegt jeweils über den von ClfA Deutschland genannten Lohnuntergrenzen. Der Blick auf die 50 %-Spannen der tatsächlich gezahlten Gehälter macht außerdem deutlich, dass deren unterer Wert, also das 25 %-Quartil, recht nahe an den empfohlenen Lohnuntergrenzen liegt. Demnach liegen ca. 25 % der tatsächlich gezahlten Gehälter an oder knapp unter diesen Grenzen, und 75 % der tatsächlich gezahlten Gehälter fallen höher aus. Obwohl derzeit nur wenige Grabungsfirmen bereits förmlich Mitglied von ClfA Deutschland sind,⁸ setzen die unter dem Dach von ClfA Deutschland ausgehandelten Lohnuntergrenzen also tatsächlich Maßstäbe für die Archäologie in Deutschland und wirken weit über die Mitglieder des Berufsverbands hinaus.

Der Bundesverband freiberufliche Kultursissenschaftler (BfK) e.V. geht anders vor. Dessen Geschäftsbereich Archäologie spricht keine Untergrenzen, sondern direkt „Honorarempfehlungen“

Verantwortungsgrad	von	bis	Mittelwert	50%-Spanne	ClfA D für 2023
Grabungshelfer, Hilfskräfte	2.205	2.450	2.330	2.100-2.705	2.080
Facharbeiter	2.545	2.870	2.705	2.325-3.110	2.335
(Grabungs-) Techniker	2.950	3.240	3.095	2.700-3.480	2.870
Grabungsleiter; Wiss. MA	3.345	3.900	3.625	3.140-4.140	2.870
Projektleiter, Koordinatoren	3.760	4.145	3.950	3.400-4.640	3.160

Abb. 4 Die im Jahr 2023 tatsächlich gezahlten Monatsgehälter in Euro je nach Verantwortungsgrad (Erklärung s. **Abb. 3**) im Vergleich zu den von ClfA Deutschland empfohlenen Lohnuntergrenzen.

für archäologische Dienstleistungen“ aus, verabschiedet zuletzt für das Jahr 2020 ff.⁹ Die Mitglieder des BfK verpflichten sich gemäß ihrer „*Ordnung der BfK-Sektion „Geschäftsbereich Archäologie“*“ (§ 3 Abs. 1.2) u. a. darauf, „angemessene Löhne und Gehälter zu zahlen“, d. h. die Sätze der eigenen Honorarempfehlungen angemessen an ihre Arbeitnehmer weiterzureichen. Der BfK nutzt in seinen Honorarempfehlungen dabei, anders als die Lohnuntergrenze, zur Definition seiner Kategorien keine Verantwortungsgrade, sondern Tätigkeitsbeschreibungen wie z. B. Archäologe, Techniker oder Zeichner. Auch nennt er keine Monatsgehälter, sondern orientiert sich am arbeitsrechtlichen Zustand selbständiger Berufstätigkeit und beziffert Stundensätze netto exkl. USt.

Der Vergleich zeigt (**Abb. 5**), dass die Empfehlungen des BfK in der Praxis der privatwirtschaftlichen Archäologie Deutschlands nicht erreicht werden, die tatsächlich gezahlten Löhne vielmehr deutlich geringer ausfallen. Dies ist leider nicht neu (SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER, 2020, 263), aber unverändert erstaunlich, weil sehr viele Grabungsfirmen Mitglied im BfK sind¹⁰ und sich somit eigentlich auf die Einhaltung dieser Zahlen verpflichtet haben. Eine Umsetzung dieses (Lippen-)Bekenntnisses geschieht jedoch offensichtlich weiterhin nicht.

Arbeitsmarkt privatwirtschaftliche Archäologie
Nach einer konstruktiven Kritik meiner Hochrechnung des Arbeitsmarktes privatwirtschaftliche

Verantwortungsgrad	von	bis	Mittelwert	50%-Spanne	BfK 2020 ff. Stundensatz	ca. Monatsbrutto
Grabungshelfer, Hilfskräfte	2.205	2.450	2.330	2.100-2.705	-	-
Facharbeiter	2.545	2.870	2.705	2.325-3.110	30,47-45,00	2.640-3.900
(Grabungs-) Techniker	2.950	3.240	3.095	2.700-3.480	41,04-60,00	3.555-5.200
Grabungsleiter; Wiss. MA	3.345	3.900	3.625	3.140-4.140	56,45-80,00	4.890-6.935
Projektleiter, Koordinatoren	3.760	4.145	3.950	3.400-4.640	56,45-80,00	4.890-6.935

Abb. 5 Die im Jahr 2023 tatsächlich gezahlten Monatsgehälter in Euro je nach Verantwortungsgrad (Erklärung s. **Abb. 3**) im Vergleich zu den Honorarempfehlungen des BfK – Geschäftsbereich Archäologie.

Aus diesen Stundensätzen leite ich der Anschaulichkeit halber einen Circa-Arbeitnehmerbruttolohn ab; dazu verwende ich die oben in Anm. 3 genannte Faustformel zwischen Stundensatz und Arbeitnehmerbruttolohn und anschließend die von Falk Näh (2020, 194, Formel [15]) sorgfältig begründete Faustformel zwischen Arbeitnehmerbruttolohn und freiberuflichem Werklohn.

Archäologie in der Auswertung für 2022 (SCHMIDT & RELLER, 2024) werde ich der Transparenz halber die Hochrechnung für 2023 ausführlicher durchführen und begründen.¹¹ Grundlegend sei zunächst angemerkt, dass eine von Schmidt & Reller gewünschte Vollerhebung bei allen 106 Firmen nicht praktikabel und vor allem nicht rechtens ist – denn eine Teilnahme an der DGUF-Umfrage

kann ja nicht erzwungen werden. Da die Informationen über den Arbeitskräftebedarf jedoch für viele Interessensgruppen wichtig sind, ist eine Hochrechnung, ausgehend von den vorliegenden Antworten, legitim, auch wenn sie zwangsläufig mit Schätzfehlern behaftet ist. Aus den Angaben in den Tabellen **Abb. 1** und **Abb. 2** ergibt sich eine Schätzung für das Jahr 2023 auf insgesamt 3.371 Beschäftigte (anhand des Mittelwerts pro Firma), mindestens jedoch auf 2.756 (anhand des Medians), was, anders formuliert, ca. $3.065 \pm 10\%$ Mitarbeitern entspricht. Die von Schmidt & Reller (2024) erwünschte (defensive) Schätzung aufgrund des Medians fällt für 2023 also erheblich höher aus als in der von ihnen vorgenommenen Alternativrechnung (1.965 Mitarbeiter für 2022).

Der Hinweis von Schmidt & Reller (2024), dass nicht alle Tätigkeitsfelder für akademisch ausgebildete Archäologen in Frage kommen (d.h. dass der angegebene Arbeitsmarkt nicht dem Arbeitsmarkt für akademisch ausgebildete Archäologen entspricht, er für diese vielmehr kleiner sei), ist berechtigt. Ein Blick in die Praxis der Firmen zeigt jedoch, dass nicht allein die explizit als „wissenschaftlich“ bezeichneten Positionen von Uni-Absolventen besetzt werden.¹² Da Grabungstechniker „nach Frankfurter Modell“¹³ und Absolventen der HTW Berlin auf dem Arbeitsmarkt seltene und stark nachgefragte Spezialisten sind, die dann mehrheitlich in den öffentlichen Dienst gehen (VGFA, 2021, 16 Abb. 20; PIFFKO, 2021, 40), werden Techniker-Stellen in den Grabungsfirmen in der Regel auch mit geeigneten MA-Absolventen besetzt. Nach den Zahlen in **Abb. 2** kommen demnach für ca. 52 % der Stellen (Projektleitung, wiss. Grabungsleitung und Grabungstechniker) vor allem studierte Absolventen der UFG & AMANZ ab MA-Abschluss in Frage, d.h. für insgesamt ca. 1.753 Stellen bzw. Beschäftigte (nach Mittelwert) resp. mindestens 1.433 Beschäftigte (nach Median), umformuliert als Mittelwert: $1.595 \pm 10\%$ Beschäftigte.

Der von den Firmen für 2024 geplante Mehrbedarf an Mitarbeitern von insgesamt 11 % ist nach der Überlegung, welche Tätigkeitsfelder mit akademisch Ausgebildeten im o.g. Sinne besetzt werden, dann konsequenterweise ebenfalls zu splitten. Nach den o.g. Zahlen sind dies 70 % der insgesamt 11 % zusätzlichen Stellen, d.h. ca. 7,7 % des gesamten geplanten Wachstums bezieht sich auf Stellen, welche mit Uni-Absolventen besetzt werden (können). Das wiederum ergibt je nach Schätzgrundlage 135 zusätzliche Stellen (Mittelwert) oder 110 zusätzliche Stellen (Median), also ca. $123 \pm 10\%$ Stellen. Hinzu kommen weitere ca. 40 Stellen, bei denen sich Ersatzbedarf wegen Ver-

rentung ergibt.¹⁴ Dem stehen, so die Umfrage an den Universitätsinstituten (SIEGMUND, 2024) aus dem Jahr 2023, insgesamt ca. 140 Absolventen auf Niveau MA und Dr. aus den Fächern UFG & AMANZ (n=114) und Provinzialrömische Archäologie (n=24; schwache Datengrundlage) gegenüber, auf die jenseits der Privatwirtschaft insbes. auch Stellen im öffentlichen Dienst warten. Nicht zu vergessen ist der Schwund, der sich durch jene Absolventen ergibt, die nach ihrem Abschluss das Fach gänzlich verlassen sowie durch die ca. 31 % MA-Absolventen (SIEGMUND, 2024, Abb. 3), die ins Promotionsstudium wechseln. Bei aller Unsicherheit, die mit der Datengrundlage und solchen Hochrechnungen verbunden ist: Die bewusst plakative Äußerung der DGUF „1 Absolvent – 2 freie Stellen“ ist weiterhin mehr richtig als unzutreffend.

A n m e r k u n g e n

¹ Die Datenverwaltung und auswertende Statistik erfolgte mit Hilfe von R 4.3.3 (R CORE TEAM, 2024).

² Der Mittelwert ist das aus dem Schulunterricht und dem Alltag bekannte „*arithmetische Mittel*“. Da der Mittelwert stark von einzelnen entweder sehr hohen oder sehr niedrigen Werten beeinflusst werden kann, wird alternativ der Median als Zentralwert genannt (SIEGMUND, 2020, 221-227). Der Median teilt alle nach dem entsprechenden Wert geordneten Antworten in eine untere Hälfte und eine obere Hälfte, d.h. er ist der beobachtete Wert exakt in der Mitte der Wertereihe. Die 50 %-Spanne ist das zum Median gehörende Streuungsmaß. Sie benennt die Spanne, in der symmetrisch um den Median 50 % alle Beobachtungen liegen. Ein Viertel der Rückmeldungen fällt kleiner aus, ein Viertel aller Meldungen größer als diese 50 %-Spanne. An einer Stelle des Textes wird zusätzlich die 80 %-Spanne angeführt, d.h. jener Wertebereich, der nur die 10 % niedrigsten und 10 % höchsten Werte ausschließt.

³ Die Fragen nach Umsatz- und Kapitalrendite erhielten so wenige Antworten, dass diese auch für eine Trendmeldung nicht ausreichen.

⁴ Die in einem Ausnahmefall als Stundenlohn angegebenen Gehälter wurden nach der von CfA Deutschland verwendeten Formel in Monatsgehälter umgerechnet: (Stundenlohn * 13 * 40) /3 = Monatsgehalt. Vgl. CfA Deutschland (2023). Lohnuntergrenzen 2024 § 4(1): <https://cifa-deutschland.de/fachpolitik/lohnuntergrenzen-2024> [22.4.2024].

⁵ Um Wiederholungen zu vermeiden, verweise ich für die Entwicklung der Gehälter seit 2019 auf die Tabelle bei SIEGMUND, 2023, Abb. 6.

⁶ Freundl. Hinweis Sascha Piffko, SPAU GmbH.

⁷ CfA Deutschland (2024). Empfehlungen zu Lohnuntergrenzen für die privatwirtschaftliche Archäologie in Deutschland: <https://cifa-deutschland.de/fachpolitik/lohnuntergrenzen> [22.4.2024].

⁸ CfA Deutschland (2024). Liste MCIfA-geführter archäologischer Fachfirmen / Grabungsfirmen in Deutschland: <https://cifa-deutschland.de/mitglieder/mcifa-akkreditierte-firmenleitungen> [22.4.2024] und CfA (2024). Professional Register, Registered Organisations: <https://www.archaeologists.net/civicrm-contact-distance-search> [22.4.2024].

⁹ BfK (2020). Honorarempfehlungen für archäologische Dienstleistungen 2020: <https://www.b-f-k.de/service/honorarempfehlung-arch.php> [22.4.2024].

¹⁰ BfK (2024). BfK-Mitglieder im Arbeitsbereich Archäologie/Grabungsfirmen. <https://www.b-f-k.de/mg-listen/archaeologie-grabungsfirmen.php> [22.4.2024].

¹¹ Eine – wissenschaftlich grundsätzlich wünschenswerte – Publikation der Rohdaten als Open Data ist nicht möglich. Die mitwirkenden Unternehmen vertrauen der DGUF angesichts der Zusage von Anonymität wertvolle Informationen an, die auch Geschäftsgeheimnisse sind. Die Publikation als Open Data würde es u. a. konkurrierenden Unternehmen ermöglichen, durch die Kombination der Merkmale einzelne Unternehmen zu identifizieren. Dies darf nicht möglich sein, weshalb bewusst nur aggregierte Zahlen verwendet werden, aus denen keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen möglich sind.

¹² Über den gesamten Text hinweg betrachte ich MA- und Dr.-Abschlüsse als „wissenschaftlich“. Zwar gelten auch BA-Absolventen einer wissenschaftlichen Hochschule als „berufsqualifizierend“, in der weit verbreiteten Praxis des öff. Dienstes wie auch der Privatwirtschaft werden sie jedoch nicht als „wissenschaftlich qualifiziert“ eingesetzt.

¹³ Dazu z. B. Wikipedia (13.2.2024). Grabungstechniker: <https://de.wikipedia.org/wiki/Grabungstechniker> [22.5.2024] oder VLA (2023). Kommission Grabungstechnik: <https://www.landesarcheologen.de/kommissionen/grabungstechnik> [22.5.2024].

¹⁴ Geschätzt aus deutschlandweit ca. 1.595 ±10 % Angestellten mit akadem. Abschluss, verteilt auf ca. 40 Berufsjahre.

L i t e r a t u r

Näth, F. (2020). Der Unterschied zwischen Einkommen und Auskommen: Eine Betrachtung von Lohngestaltungen in der Archäologie (Arbeitspapiere CfA Deutschland 3). *Archäologische Informationen* 43, 177-198. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81409>.

Piffko, S. (2021). Grabungstechniker in der Firmenarchäologie. *Rundbrief Grabungstechnik*, 19, 40. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/rbgt/article/view/100794>.

R Core Team (2024). *R: A language and environment for statistical computing*. Vienna (Austria): R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>.

Schmidt, J. & Reller, J. (2024). Kritische Anmerkungen zu den aktuellen Absolventenzahlen und Berufsaussichten in den Fächern Ur- und Frühgeschichte sowie

Archäologie des Mittelalters und Neuzeit. *Archäologische Informationen* 46, Early View, online publiziert 27. Febr. 2024. https://dguf.de/fileadmin/AI/archinf-ev_schmidt_reller.pdf [22.4.2024].

Siegmund, F. (2024). Die Studierenden- und Absolventenzahlen in den Fächern Ur- und Frühgeschichte sowie Archäologie des Mittelalters und der Neuzeit und Provinzialrömische Archäologie im Jahr 2023. *Archäologische Informationen* 47, Early View (im Druck).

Siegmund, F. (2023). Leichtes Wachstum in 2022, verhaltene Branchenstimmung für 2023 – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2022. *Archäologische Informationen* 46, Early View, online publiziert 24. April 2023. https://dguf.de/fileadmin/AI/archinf-ev_siegmund2.pdf.

Siegmund, F. (2020). *Statistik in der Archäologie: eine anwendungsorientierte Einführung auf Basis freier Software*. Norderstedt: BoD.

Siegmund, F., Schauer, M. & Scherzler, D. (2020). Löhne und Gehälter in der deutschen Archäologie – Auswertung der DGUF-Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“ 10.6.-31.10. 2019 (EvaBA 2). *Archäologische Informationen* 43, 237-269.

Siegmund, F. & Scherzler, D. (2022). Zu geringes Lohnwachstum trotz Arbeitskräftemangels und zweistelliger Wachstumsraten bei Umsatz und Mitarbeitern – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2021. *Archäologische Informationen* 45, 93-98. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/95259>.

Siegmund, F. & Scherzler, D. (2020). Grabungsfirmen in Deutschland trotz Pandemie auf Wachstumskurs – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2020. *Archäologische Informationen* 43, 211-224. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81411>.

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>.

VGFA (2021). Arbeitsbedingungen in der Grabungstechnik/Feldarchäologie: Bestandsaufnahme eines Berufsfeldes. *Rundbrief Grabungstechnik*, 19. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/rbgt/issue/view/6830>.

Danksagung

Mein herzlicher Dank gilt allen Auskunft Gebenden für ihre kostbare Zeit und ihr Vertrauen, denn nur durch sie wurde diese Studie möglich. Jonathan Schmidt und Johannes Reller danke ich für ihre offen und fair ausgesprochene Kritik an meiner Untersuchung zum Jahr 2022, die dazu angeregt hat, hier einige Punkte detaillierter darzulegen. Für ihr Midenken bei der Auswertung und wertvolle Anregungen danke ich Diane Scherzler und Michaela Schauer.

Über den Autor

Frank Siegmund ist stellvertretender Vorsitzender der DGUF. Er hat den wesentlichen Teil seines Berufslebens an Universitäten verbracht, vor und nach diesem Lebensabschnitt jedoch erfolgreich als Selbständiger gearbeitet. Als erfahrener angewandter Statistiker und Autor eines einschlägigen Lehrbuches hat er zahlreiche Umfragen sowie deren Auswertung – auch außerhalb der Academia – durchgeführt und veröffentlicht. Die hier vorliegende Befragung hat er für die DGUF geplant, gestaltet, durchgeführt und ausgewertet.

PD Dr. Frank Siegmund
DGUF
An der Lay 4
54578 Kerpen-Loogh
frank.siegmund@dguf.de

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

Anhang Freitextfragen

Welche Verbesserungen wünschen Sie sich für das laufende und das nächste Geschäftsjahr?

- Bessere Ausbildungsmöglichkeiten für Fachkräfte in der privatwirtschaftlichen Archäologie: praxisbezogeneres Studium für die Archäologen und die Möglichkeit, Grabungstechniker und Grabungsfacharbeiter in den Firmen auszubilden. Nur das kann dem drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken.
- Bessere Qualitätskontrolle der archäologischen Feldarbeit durch übergeordnete Behörden; Abkehr von Best-Price-Mentalität; verbindliche Tariflöhne für die Branche.
- Bessere, vergleichbare Ausschreibungen durch Behörden und keine Dumping-Preise bei Mitbewerber:innen. Besser ausgebildete Absolvent:innen. - Außerdem sollte der Begriff „*Grabungsfirma*“ vermieden werden und es sich langfristig „*Archäologischer Dienstleister*“ durchsetzen. Es wird nicht nur gegraben. Wir machen uns damit selbst niedriger, als wir sind.
- Dass Festpreise für Ausgrabungen nach Abschluss Oberbodenabtrag bzw. vor Beginn nicht möglich sind. Festpreis für Begleitung Oberbodenabtrag ist ok, aber dann Regiepreise für Ausgrabung. Außerdem würde ich mir wünschen, dass die dafür verantwortlichen Mitarbeiter beim BLfD eine Fortbildung bezüglich Erstellung von Leistungsverzeichnissen erhalten.
- Das für uns kommende Thema wird die Wegezeitvergütung sein. Ziel wäre die Regelungen aus dem Tarif des Bauhauptgewerbes, angepasst auf die Situation bei uns zu übernehmen. Das Problem dabei ist, trotz der zusätzlichen Kosten die Konkurrenzfähigkeit zu erhalten.
- Es fehlen Möglichkeiten, sich näher mit den Thema „*Praktikant:innen*“ und deren Bezahlung (bitte über Mindestlohn!) – auch im Unterschied zum „*Azubi*“ (bei dem gibt es festgelegte Vergütungssätze um 1.000,- € / Monat) – zu äußern.
- Ich wünsche mir eine bessere Qualifikation der entsprechenden Gebietsreferent:innen am Bayerischen Landesamt für Denkmalpflege sowie eine bessere Technikausstattung, die über das Faxzeitalter hinaus geht. Gebietsreferent:innen: Kaum/keine Grabungserfahrung, an der Uni ohnehin an den Belangen der Archäologie vorbei ausgebildet, keine Ahnung von Technik, keine Ahnung von wirtschaftlichen Belangen. Insbesondere das mangelnde Technikverständnis führt zu absurdem Zügen: Ich spreche hierbei nicht einmal von Agisoft 3D oder ähnlichen einschlägigen Programmen oder dem zugrunde liegenden Algorithmus! Klar könnte man wenigstens den Wikipedia-Artikel während des Klogangs lesen anstatt in der Frisurenapp zu studieren, aber davon rede ich nicht einmal. Ich rede davon, dass Gebietsreferent:innen weit unter 50 J. kein Layered-PDF öffnen können! Von so einem Saukram wie einer Auto-cad-dwg-Datei will ich gar nicht erst anfangen. Hinzu kommt diese wahnsinnig tolle BLfD-Cloud zur Datenübermittlung (einige haben immerhin dazu ausreichend Technikverständnis): da haben wir jedoch als Rekord 17 Emails und 17 Versuche der Datenübertragung zu verzeichnen, insgesamt 3 Tage. Grund: Time out, Datenmengenüberschreitung, Ausnahmefehler, usw. Klar, WeTransfer und Dropbox sind sehr böse, funktionieren aber trotzdem, weil ich seit 11 Jahren auch Home-Office mit Angestellten habe. In der Konsequenz sehe ich mich gezwungen, sämtliche Daten einfach auf Datenträger zu packen und persönlich an die diversen Stellen mit Diesel-PKW auszufahren. Das spart mir letztlich Zeit und Lohnkosten und ich kann auch gleich dabei behilflich sein, eine PDF-Datei zu öffnen.
- Mehr Nachfrage (Wohnungsbau); weniger Bürokratie.
- Sicherheit vor willkürlichen Entscheidungen des Landesdenkmalamtes Baden-Württemberg: Rechtssicherheit/klare rechtliche Grundlagen der rechtlichen Verhältnisse AG – LAD und LAD – *Grabungsfirma*.
- Verbesserung der Leistungsbeschreibungen für archäologische Maßnahmen staatlicher und kommunaler Träger./Bessere Kontrolle, ob die im Erlaubnisbescheid geforderten Anforderungen an GL und GT auch eingehalten werden.
- Weniger Aufwand bei Ausschreibungen.
- Weniger Bürokratie.
- Wieder mehr Flächenprojekte./Mehr qualifizierte Mitarbeiter./Weniger Ausfall durch Krankheit.

