

Will dig for food – Der archäologische Arbeitsmarkt in Europa

Katharina Möller

Zusammenfassung – „Die meisten von Ihnen werden nie in der Archäologie arbeiten.“ – mit diesen und ähnlichen Worten werden viele Archäologiestudenten zu Beginn ihres Studiums begrüßt. Doch wie sieht der archäologische Arbeitsmarkt wirklich aus? Antworten hierauf geben die Ergebnisse des durch das Lifelong Learning Programme (LLP) der Europäischen Kommission finanzierten Projekts „Discovering the Archaeologists of Europe 2012-2014“ (DISCO 2012-14), das auf einer vorhergehenden Studie aufbaut und in einigen Ländern bereits 2008 durchgeführt wurde. In der zweiten Runde des Projektes wurden zuletzt im Jahr 2013 Umfragen in 21 europäischen Ländern durchgeführt, um grundlegende Fragen zum Arbeitsmarkt und den in der Archäologie Beschäftigten zu beantworten. Neben der Alters- und Geschlechtsverteilung der Angestellten wurden unter anderem auch Daten zum Beschäftigungsverhältnis und zum Einkommen erhoben. Darüber hinaus werden in diesem Artikel die in der Jobbörse des Vereins „Internationales Österreichisches ArchäologieForum“ (IÖAF) eingetragenen Stellenanzeigen als zusätzliche Datenbasis herangezogen. Sie liefern Informationen zu den in Stellenanzeigen gestellten Anforderungen an neue Arbeitskräfte. Anhand dieser Daten beleuchtet der Aufsatz das Berufsfeld Archäologie und insbesondere die Situation junger Archäologen im deutschsprachigen und europäischen Raum.

Schlüsselwörter – Archäologie, Arbeitsmarkt, Berufsaussichten, Europa, Deutschland, Großbritannien

Will dig for food – The archaeological labour market in Europe

Abstract – “Most of you will never work in archaeology.” Many archaeology students face warnings like this when they start their degree. But what is the archaeological labour market really like? The results of the project “Discovering the Archaeologists of Europe 2012-14” (DISCO 2012-14), which was funded by the Lifelong Learning Programme of the European Commission and was based on a previous study conducted in some European countries in 2008, can give answers to this question. During the second round of the project, data were collected in 2013 through surveys in 21 European countries, to answer basic questions regarding the labour market and the people employed in archaeology. Besides the age and gender ratio of the employees, data on the conditions of employment and the salary were collected. In addition, this article uses data from the job adverts added to the job resource database of the International Austrian Archaeology Forum (Internationales Österreichisches ArchäologieForum, IÖAF). These adverts give additional information on the demands placed on potential employees in job adverts. These data are used to examine the archaeological labour market and especially the situation of young archaeologists in the German speaking and wider European area.

Key words – archaeology, labour market, career prospects, Europe, Germany, United Kingdom

Einleitung

Viele Archäologiestudenten werden schon zu Beginn des Studiums von ihren Dozenten darauf hingewiesen, dass die Berufsaussichten im Fach schlecht sind. „Die meisten von Ihnen werden nie in der Archäologie arbeiten“, heißt es zum Beispiel. Das ist nicht gerade das, was man als Erstsemester in seiner allerersten Vorlesung hören möchte. Davon abschrecken lassen sich aber wohl nur die wenigsten. Doch wie steht es tatsächlich um den archäologischen Arbeitsmarkt in Deutschland? Daten hierzu liefert das europäische Projekt „Discovering the Archaeologists of Europe“ (DISCO), in dessen Rahmen bereits zwei Mal eine Studie in mehreren europäischen Ländern durchgeführt wurde. Deutschland war in beiden Fällen beteiligt, so dass Informationen zu den in Deutschland beschäftigten Archäologen vorliegen, die auch mit denen anderer Länder verglichen werden können. Diese Daten geben einen guten Überblick darüber, wie sich das Berufsfeld Archäologie in Deutschland zusammensetzt.

Darüber hinaus ist es aber gerade für Berufseinsteiger auch interessant zu sehen, welche Anforderungen in Stellenanzeigen gestellt werden und was im Gegenzug in puncto Arbeitsbedingungen und Gehalt geboten wird. Muss man z. B. wirklich promovieren, wie es an Universitäten gerne heißt,

um eine Chance auf eine Anstellung zu haben? Braucht man mehrere Teilzeitjobs, um überhaupt von der Archäologie leben zu können? Fragen wie diese, die zu Beginn des Studiums vielleicht noch irrelevant erscheinen, weil man voller Motivation ist und meint „es schon irgendwie zu schaffen“, rücken mit dem nahenden Abschluss immer mehr in den Mittelpunkt. Hinzu kommt eine Mischung aus Horrorstories und Erfolgsgeschichten ehemaliger Kommilitonen, die - je nachdem - eine verunsichernde oder motivierende Wirkung haben.

Die Ergebnisse der genannten DISCO Studie sowie die Datenbank der bereits seit 2003 bestehenden Jobbörse des Vereins „Internationales Österreichisches ArchäologieForum“ (IÖAF), die auch internationale Stellenanzeigen enthält, ermöglichen es, sowohl Daten zum archäologischen Arbeitsmarkt als auch zu den Stellenausschreibungen auszuwerten und dabei einen Blick über den deutschen Tellerrand hinaus zu werfen.

Der archäologische Arbeitsmarkt in Europa

Der archäologische Arbeitsmarkt in Europa wurde erstmals von 2006 bis 2008 im Rahmen des Projektes „Discovering the Archaeologists of Europe“ (DISCO) untersucht, an dem damals 12 europäische Länder beteiligt waren (AT, BE, CY, CZ,

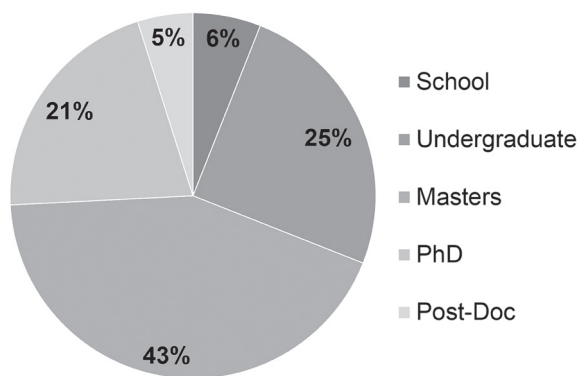


Abb. 1 Die höchste erreichte Qualifikation von Archäologen in den befragten 21 Ländern der DISCO 2012-2014 Studie (nach Aitchison et al., 2014, S. 36, Tab. 16).

DE, GR, HU, IE, NL, SK, SI & UK, siehe Aitchison, 2009, S. 8). Die Studie baut auf zwei Vorgängerstudien auf, die 1997-8 und 2002-3 in Großbritannien durchgeführt wurden (siehe AITCHISON, 1999; AITCHISON & EDWARDS, 2003).

Im Rahmen einer zweiten, über das Lifelong Learning Programme der EU finanzierten Auflage des Projektes "Discovering the Archaeologists of Europe 2012-2014" (DISCO 2012-14) wurden 2013 erneut Daten erhoben. Das Projekt unter der Leitung von York Archaeological Trust führte Umfragen in 21 europäischen Ländern durch (für nähere Informationen zu den Projektpartnern siehe AITCHISON

ET AL., 2014), von denen viele auch in der ersten Studie vertreten waren. Da die Ergebnisse der nationalen wie auch der übergreifenden transnationalen Studie im open access Format auf der Website des Projektes zugänglich sind (DISCO, 2016), sollen an dieser Stelle nur die für diesen Beitrag wichtigsten Informationen kurz zusammengefasst werden.

Den Ergebnissen der Studie zufolge waren 2013 in den 21 untersuchten Ländern schätzungsweise 24.740 Personen in der Archäologie beschäftigt (AITCHISON ET AL., 2014, S. 18, Tab. 1). Die meisten von ihnen waren hoch qualifiziert. 94 % hatten mindestens einen ersten Universitätsabschluss (AITCHISON ET AL., 2014, S. 36). 43 % hatten sogar einen Master bzw. einen äquivalenten Abschluss vorzuweisen (**Abb. 1**).

Trotz der allgemein recht hohen Qualifikationen variiert das Durchschnittsgehalt von Archäologen in Europa stark (AITCHISON ET AL., 2014, S. 39, Tab. 19). Auch im Bezug zum nationalen Durchschnittseinkommen gibt es starke Unterschiede in den beteiligten Ländern (**Abb. 2**). Während beispielsweise ein Archäologe in Zypern ca. 133 % des nationalen Durchschnitts verdient, sind es in Italien nur etwa 59 %. In Deutschland verdienen Archäologen im Durchschnitt 30.669,60 € (BENTZ & WACHTER, 2014, S. 91, Tab. 43). Das entspricht 87 % des nationalen Durchschnitts und liegt über dem durchschnittlichen Gehalt von Archäologen in Europa, welches 24.901,30 € beträgt (AITCHISON ET AL., 2014, S. 39, Tab. 19). Interessant ist

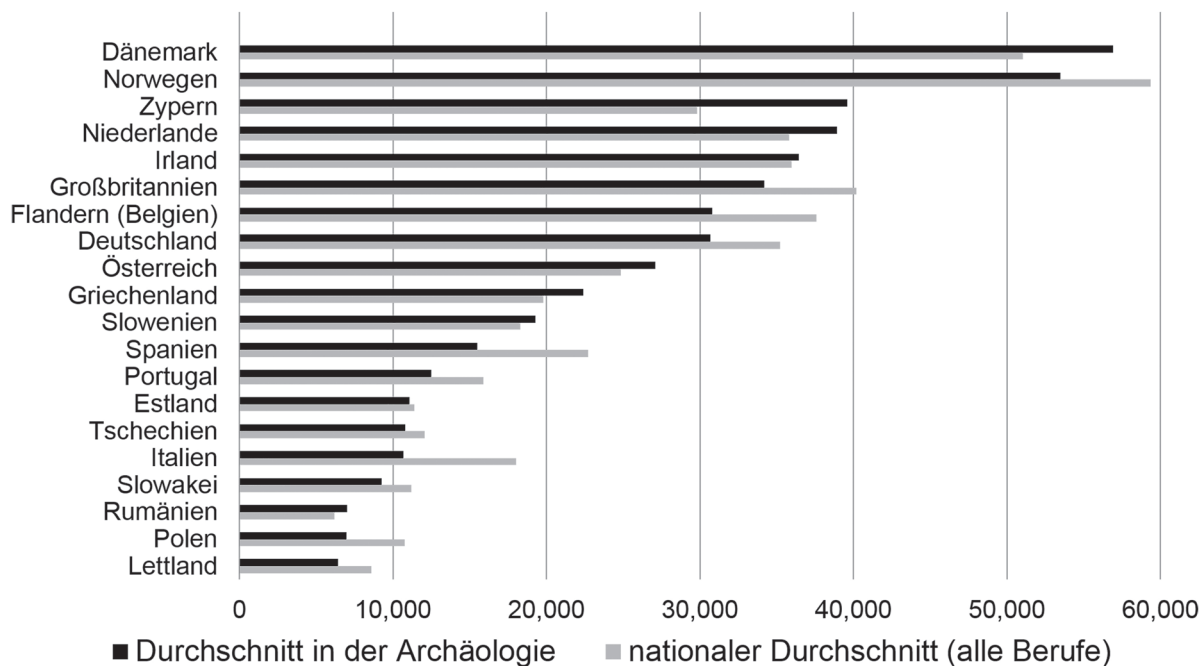


Abb. 2 Durchschnittsgehälter in der Archäologie im Vergleich zum nationalen Durchschnitt in den untersuchten Ländern der DISCO 2012-14 Studie (nach AITCHISON ET AL., 2014, S. 39, Tab. 19).

hier vor allem, dass das in der Studie angegebene durchschnittliche Mindestgehalt in der deutschen Archäologie mit 30.269,40 € nur knapp unter dem Durchschnittsgehalt des Faches liegt. Die meisten deutschen Archäologen scheinen also nicht viel mehr als das durchschnittliche Mindestgehalt zu verdienen (BENTZ & WACHTER, 2014, S. 91), welches aber immer noch recht hoch erscheint. Dies erklärt sich dadurch, dass 80 % der Organisationen, die die Umfrage des deutschen Teilprojektes der Studie beantwortet haben, im öffentlichen Sektor angesiedelt waren. Es handelt sich also überwiegend um staatliche Einrichtungen und Behörden (BENTZ & WACHTER, 2014, S. 22), die in der Regel höhere Löhne zahlen als beispielsweise Grabungsfirmen, da sie an Tarife gebunden sind. Das geringste in der deutschen Studie verzeichnete Jahreseinkommen betrug 18.270 € und wurde in der Kategorie „Unternehmen“, zu der auch die meisten Grabungsfirmen gehören dürften, gezahlt.

Neben den Gehältern wurden auch die Vertragsbedingungen untersucht. Die Studie zeigte, dass 63 % aller Archäologen in unbefristeten und 37 % in befristeten Verträgen angestellt waren (Aitchison et al., 2014, S. 44, Tab. 22). Auch hier variierten die Verhältnisse im europäischen Vergleich zum Teil stark. In einigen Ländern hatten über 90 % aller Archäologen unbefristete Verträge (PL, LV), während in anderen Ländern (z. B. IT, NO) die überwiegende Mehrheit in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt war. In Deutschland waren 69 % der Archäologen unbefristet angestellt (BENTZ & WACHTER, 2014, S. 88, Tab. 40). Der zweitgrößte Prozentsatz entfällt mit 12 % allerdings auf Stellen mit einer Vertragslaufzeit von weniger als 3 Monaten (**Abb. 3**).

Auch das Verhältnis von Voll- zu Teilzeitstellen wurde überprüft. 78 % der in der Studie erfassten Archäologen gingen einer Vollzeitbeschäftigung nach, während nur 22 % in Teilzeit beschäftigt waren (AITCHISON ET AL., 2014, S. 46, Tab. 23). Deutschland (57,9 %) zählt hierbei genau wie Irland (56,6 %) und die Niederlande (49,3 %) zu den Ländern mit der niedrigsten Rate an Vollzeitstellen. In neun untersuchten Ländern (AT, BA, CY, GR, LV, NO, PL, PT und SI) arbeiteten hingegen über 90 % der Archäologen in Vollzeitstellen.

Aus den Ergebnissen der Studie DISCO 2012-2014 ergibt sich für die deutsche Archäologie ein durchwachsendes Bild. Deutsche Archäologen verdienen im Durchschnitt mehr als Kollegen in vielen anderen europäischen Ländern und schneiden auch im Vergleich zum nationalen Durchschnittseinkommen nicht allzu schlecht ab. Dafür gibt es in der Bundesrepublik jedoch deutlich weniger Vollzeitstellen. Im europaweiten Vergleich der Vertragsdauer liegt Deutschland im Mittelfeld.

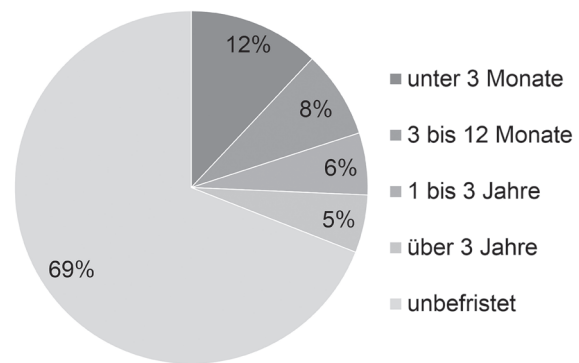


Abb. 3 Dauer der Arbeitsverhältnisse in der deutschen Archäologie, n=775 (nach Bentz & Wachter, 2014, S. 88, Tab. 40).

Stellenanzeigen in der Archäologie

Seit 2003 existiert auf der Website des Vereins „Internationales Österreichisches ArchäologieForum“ (IÖAF) eine Jobbörse (IÖAF, 2016), in die auch über den deutschen Sprachraum hinausgehende Stellenanzeigen eingetragen werden. Die derzeit online abrufbare Version beinhaltet 2.137 Stellenanzeigen, die im Zeitraum vom Januar 2012 bis zum 13. April 2016 eingestellt wurden. Da in einigen der eingetragenen Stellenanzeigen gleich mehrere Posten ausgeschrieben waren, handelt es sich bei dieser Zahl wohlgerneht nicht um die Anzahl der tatsächlich angebotenen Jobs, sondern um die Anzahl der Stellenanzeigen. Zur Quellenlage ist darüber hinaus anzumerken, dass die Stellenanzeigen von Freiwilligen eingetragen werden, wobei jedoch nicht aktiv nach Stellenausschreibungen gesucht wird. Daher finden lediglich solche Anzeigen Berücksichtigung, die den Betreffenden vorliegen bzw. zugesandt werden. Die Jobbörse des IÖAF ist daher also kein vollständiges Verzeichnis aller Stellenanzeigen auf dem archäologischen Arbeitsmarkt.

Die meisten der Stellenanzeigen stammen aus Deutschland, Großbritannien und Österreich (**Abb. 4**). Das liegt in erster Linie daran, dass dies die Länder sind, in denen die Freiwilligen, die die Stellenanzeigen eintragen, über Quellen und Kontakte verfügen und so zu einem Großteil der in diesen Ländern ausgeschrieben Stellenanzeigen Zugang haben.

Es muss außerdem darauf hingewiesen werden, dass Stellen auf Ausgrabungen in der Jobbörse unterrepräsentiert sind (siehe hierzu auch KARL, MÖLLER & KRIERER, 2012, S. 3, Fig. 2). Zwar sind 45 % der englischen und 34 % der deutschen Stellenanzeigen im Bereich Denkmalpflege und Feldforschung angesiedelt, doch ist aufgrund der kurzen Laufzeit von Arbeitsverträgen in diesem Bereich und der dadurch bedingten hohen Rota-

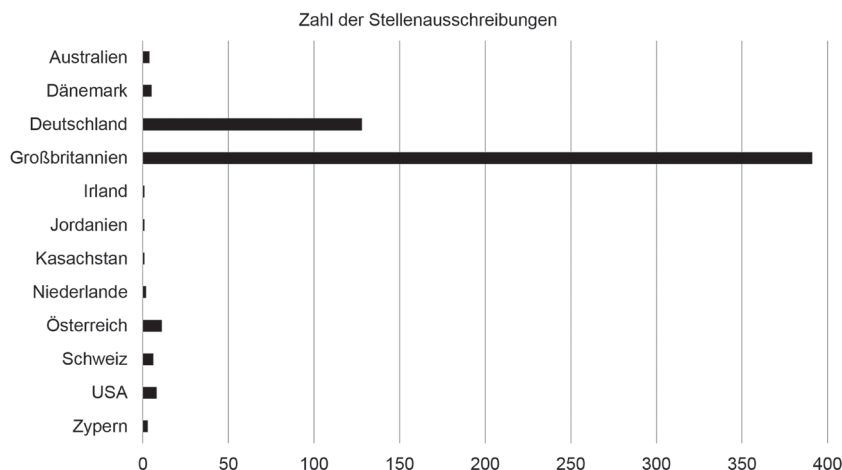


Abb. 4 Zahl der zwischen dem 01. Januar 2015 und dem 13. April 2016 in der Jobbörse des IÖAF eingetragenen Stellenausschreibungen.

tion im Vergleich zu Stellen in anderen Bereichen davon auszugehen, dass Stellen im Grabungssektor trotz des scheinbar hohen Anteils in der Jobbörse des IÖAF unterrepräsentiert sind. Dies liegt zum einen daran, dass es mit *“British Archaeological Jobs and Resources“* (BAJR) für Großbritannien bereits eine sehr gute und für Arbeitssuchende kostenlose Jobbörse für Grabungsstellen gibt (BAJR, 2016), die händisch zu kopieren wenig sinnvoll erscheint. Zum anderen scheint es im deutschen Sprachraum so zu sein, dass die meisten dieser Stellen, mit Ausnahme der leitenden Positionen, nur selten online ausgeschrieben werden und die Ausschreibungen daher oft nicht zugänglich sind.

Im Folgenden sollen die vom 1. Januar 2015 bis zum 13. April 2016 eingetragenen Stellenausschreibungen analysiert werden (**Abb. 4**). Ihre Zahl belief sich auf 561. Hinzu kamen noch 72 Anzeigen für Praktika, Stipendien und finanzierte Doktorandenstellen, die in dieser Analyse jedoch nicht berücksichtigt wurden. Finanzierte Doktorandenstellen dienen ähnlich wie Stipendien primär der Finanzierung des Doktoratsstudiums. Auch wenn einige dieser Stellen Lehre und andere Aufgaben beinhalten können, ging dies aus den Stellenausschreibungen in den meisten Fällen nicht hervor. Bei den aufgeführten Aufgaben handelte es sich in der Regel um dieselben, die auch im Fall von Stipendien gefordert wurden (Forschungstätigkeit im Rahmen einer Promotion, Teilnahme an Tagungen, publizieren). Lediglich bei einer der ausgeschriebenen Doktoratsstellen waren Aufgaben (Lehre, Administration, etc.) angegeben, die über die zu einer Promotion gehörenden Aufgaben hinausgingen. Da aufgrund der Angaben in den Stellenausschreibungen nicht eindeutig zwischen Stipendien und durch eine Anstellung z. B. als wissenschaftlicher Mitarbeiter mit zusätzlichen Aufgaben finanzierten Doktoratsstellen unterschieden werden konnte, wurden weder Stipendien noch finanzierte Promotionsstellen in die Auswertung einbezogen.

Von den 561 Stellenausschreibungen stammten

391 aus Großbritannien und 128 aus Deutschland. Diese Zahlen beinhalten neben Stellenanzeigen für Jobs in den entsprechenden Ländern selbst auch Anzeigen von deutschen bzw. britischen Arbeitgebern im internationalen Ausland. Aus allen anderen vertretenen Ländern liegen nur wenige Anzeigen vor, so dass diese Zahlen nicht repräsentativ sind. Daher beschränkt sich die folgende Analyse auf Stellenausschreibungen aus Großbritannien und Deutschland, die zusammen immerhin ca. 93 % der eingetragenen Anzeigen ausmachen.

Von den in Summe 519 analysierten Stellenausschreibungen waren 243 (ca. 47 %) für Berufseinsteiger geeignet, da in den entsprechenden Ausschreibungen maximal ein Doktorat und keine bzw. nur wenig Berufserfahrung gefordert war. Dabei scheint es in Deutschland anteilig mit ca. 58 % mehr Stellenausschreibungen zu geben, die für Berufseinsteiger geeignet sind, als in Großbritannien (ca. 43 %).

Hierbei ist jedoch zu bedenken, dass selbst wenn Berufserfahrung nicht explizit in der Stellenausschreibung gefordert ist, diese bei der Bewerbung durchaus von Vorteil sein könnte. Ähnliches gilt auch für die gewünschten Qualifikationen. Unabhängig von etwaigen Anforderungen können Personen mit einschlägiger Praxiserfahrung und bzw. oder höherer Qualifikation daher dennoch den Vorzug bei der Stellenbesetzung erhalten. Ein gutes Beispiel hierfür sind Volontariatsstellen, bei denen in der Regel ein über einen Bachelor hinausgehender Studienabschluss Voraussetzung ist. Doch auch wenn die Mindestanforderung ein Magister- bzw. Masterabschluss ist, heißt es in vielen Ausschreibungen deutlich, dass eine Promotion *„wünschenswert“* sei.

Vergleicht man die in den Stellenausschreibungen geforderten Qualifikationen mit den durch die DISCO 2012-14 Studie ermittelten (**Abb. 5** und **6**), zeigt sich gerade im Bereich der BA- und MA-Abschlüsse ein deutlicher Unterschied zwischen Mindestanforderungen in Stellenausschreibungen

Land	N/AI	Schulabschluss	Sonstige	BA	MA	Promotion	Habilitation / post doc
Deutschland	5,5%	0,0%	11,7%	25,8%	25,8%	28,9%	2,3
Großbritannien	32,0%	1,0%	0,5%	42,7%	7,9%	15,9%	0,0

Abb. 5 In Stellenausschreibungen in der Jobbörse des IÖAF geforderte Mindestqualifikationen (Deutschland: n=128; Großbritannien: n=391).

und beschäftigten Archäologen. Während in je etwa einem Viertel der deutschen Stellenanzeigen ein Bachelor-, Master-/Magisterabschluss oder eine Promotion gefordert war, haben nur etwa 12% der beschäftigten Archäologen einen BA. Der Anteil der Master bzw. Magister auf dem deutschen archäologischen Arbeitsmarkt ist mit ca. 36% hingegen deutlich höher als sein prozentualer Anteil an den Stellenanzeigen. Bei den Stellenanzeigen aus dem britischen Raum ist bemerkenswert, dass in etwa einem Drittel der Stellenanzeigen keine erforderliche Mindestqualifikation genannt wird. Aber auch hier lässt sich darüber hinaus feststellen, dass deutlich mehr Archäologen mit einem Master in der britischen Archäologie tätig sind, als auf Basis der ausgeschriebenen Stellen erforderlich wären. Dies lässt darauf schließen, dass das Verhältnis von BA- zu MA-Abschlüssen in Deutschland nicht nur durch die erst vor etwa 10 Jahren erfolgte Einführung der Bachelor-Studiengänge bedingt ist.

Schaut man sich die Arbeitsbedingungen näher an, zeigt sich im Hinblick auf die Vertragsdauer, dass in Deutschland etwa ein Viertel und in Großbritannien ca. die Hälfte aller Stellen als unbefristete Stellen ausgeschrieben sind (**Abb. 7**). Hier setzt sich der Trend fort, der schon aus den Daten des DISCO-Projektes erkennbar war, wo in Großbritannien mit ca. 82 % ein deutlich höherer Anteil an unbefristeten Stellen greifbar war als in Deutschland (69 %) (AITCHISON ET AL., 2014, S. 44, Tab. 22).

Anzumerken ist allerdings, dass die in Deutschland ausgeschriebenen befristeten Stellen (**Abb. 8**) in der Regel eine längere Vertragslaufzeit zu haben scheinen als die britischen Angebote (**Abb. 9**). Letztere laufen zu fast einem Drittel (ca. 28 %) nur für bis zu 6 Monate. In Deutschland hingegen haben 58 % der ausgeschriebenen Stellen eine Laufzeit von über einem Jahr bis hin zu maximal drei

Jahren. Ein Grund hierfür ist sicherlich der höhere Anteil an Ausschreibungen für Jobs im Grabungssektor und in der Denkmalpflege bei den britischen Stellenanzeigen (insgesamt 45 %). Bei den deutschen Anzeigen stammte lediglich ein Drittel (ca. 34 %) aller Stellen aus diesem Bereich.

Im Hinblick auf Vollzeit- und Teilzeitstellen lässt sich feststellen, dass in Deutschland bei etwa 70 % und in Großbritannien bei fast 90 % aller Stellenanzeigen Vollzeitstellen angeboten werden (**Abb. 10**). Der Wert für Deutschland liegt hier deutlich höher als in der DISCO 2012-14 Studie, wo nur etwa 58 % der Archäologen vollzeitbeschäftigt waren, wohingegen der britische Wert näher an dem der DISCO Studie (ca. 83 %) liegt (AITCHISON ET AL., 2014, S. 46, Tab. 23).

Die Stellenanzeigen wurden außerdem im Hinblick auf das angegebene Gehalt ausgewertet. Sofern eine Gehaltsspanne angegeben war, wurde hierbei mit dem angegebenen Minimalgehalt gearbeitet. Dies gilt auch für die meisten deutschen Stellenausschreibungen, bei denen ein Gehalt angegeben war. Bei 91 % dieser Ausschreibungen waren, wie im öffentlichen Dienst üblich, Entgeltgruppen nach Tarifsystemen angegeben. Für die Auswertung wurde in diesen Fällen das für Stufe 1 der entsprechenden Entgeltgruppe festgesetzte Gehalt herangezogen. Abhängig von anderen Kriterien (z. B. Berufserfahrung) kann natürlich auch eine Einordnung in eine höhere Stufe (2-6) erfolgen und das eigentliche Gehalt somit höher ausfallen.

Bei ca. einem Fünftel aller deutschen Stellenausschreibungen war kein Gehalt angegeben (**Abb. 11**). Ignoriert man die Anzeigen ohne Gehaltsangaben, zeigt sich, dass in den meisten britischen Stellenanzeigen ein Mindestgehalt zwischen 20.000 und 30.000 € angeboten wird (**Abb. 12**). Die Gehaltsspannen über 30.000 € kam in deutschen Anzeigen (ca. 59 %) häufiger vor als in britischen

Land	School	Undergraduate	Masters	PhD	Post-Doc
Deutschland	27,2%	11,8%	36,4%	22,1%	2,5%
Großbritannien	5,8%	48,6%	26,5%	18,6%	0,5%

Abb. 6 Im Rahmen der DISCO 2012-14 Studie ermittelte Qualifikationen von Archäologen (nach Aitchison et al., 2014, S. 36, Tab. 16).

Land	Unbefristet	Befristet	% an unbefristeten Verträgen
Deutschland	31	97	24,2%
Großbritannien	206	185	52,7%

Abb. 7 Anzahl von unbefristeten und befristeten Stellen aller Stellenanzeigen.

(ca. 56 %). Dasselbe gilt aber auch für Stellen mit einem Mindestgehalt von bis zu 20.000 €. Hier ist der Unterschied zwischen deutschen (ca. 18 %) und britischen Stellenanzeigen (ca. 3 %) jedoch deutlich prominenter und das, obwohl in Großbritannien ein höherer Prozentteil von in der Regel geringfügiger bezahlten Grabungsarbeitsstellen ausgeschrieben wurde als in Deutschland.

Abschließend lässt sich festhalten, dass, obwohl in deutschen Stellenanzeigen in der Regel eine höhere Qualifikation gefordert wird, unter den ausgeschriebenen Stellen deutlich weniger unbefristete Stellen zu finden sind als in Großbritannien

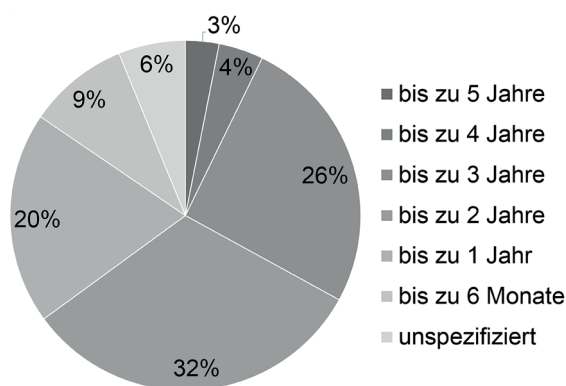


Abb. 8 Laufzeit befristeter Verträge in Deutschland (n=74).

nien und auch weniger Vollzeitstellen angeboten werden. Darüber hinaus werden in Großbritannien mehr Jobs angeboten, bei denen das gebotene Mindestgehalt zwischen 20.000 und 40.000 € liegt (ca. 71 %). In Deutschland hingegen liegt ein nicht zu vernachlässigender Prozentsatz der Mindestgehälter (ca. 18 %) unter 20.000 €.

Die Situation junger Archäologen

26 % der in der deutschen Archäologie Beschäftigten sind unter 36 Jahre alt (BENTZ & WACHTER, 2014, S. 66, Tab. 24). Vergleicht man die deutschen Zahlen mit dem europäischen Durchschnitt, der aus den Daten der DISCO 2012-14 Studie abgeleitet werden kann (AITCHISON ET AL., 2014, S. 26,

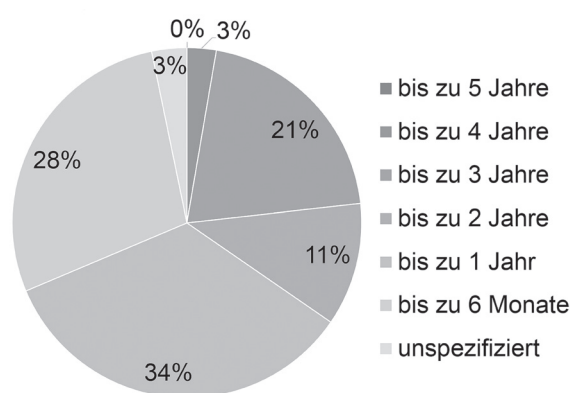


Abb. 9 Laufzeit befristeter Verträge in Großbritannien (n=169).

Tab. 9), wird deutlich, dass die Kategorie der 30-39 Jährigen (D 21,5 %, EU 39,4 %) in Deutschland unterrepräsentiert ist. Dafür gibt es in Deutschland deutlich mehr Archäologen, die zwischen 40 und 49 (28,9 %) bzw. 50 und 59 Jahre alt sind (26,8 %) als im europäischen Durchschnitt (23,5 % bzw. 15,1 %). Dennoch bleibt festzuhalten, dass sich ca. ein Viertel der deutschen Archäologen am Anfang seiner Karriere befindet.

Die Auswertung der Jobdatenbank des IÖAF ermöglicht einen Einblick in die Arbeitsbedingungen für junge Archäologen in Deutschland und Großbritannien. Im Hinblick auf die Vertragsdauer ist dabei festzuhalten, dass es sich insbesondere in Deutschland bei der überwiegenden Mehrheit der Einstiegsjobs (ca. 87 %) um befristete Stellen

Land	Vollzeit	Teilzeit	% an Vollzeit-Verträgen
Deutschland	94	34	73,4%
Großbritannien	348	43	89,0%

Abb. 10 Anzahl von Vollzeit- und Teilzeitstellen aller Stellenanzeigen.

Land	über €70.000	€60.000 - 70.000	€50.000 - 60.000	€40.000 - 50.000	€30.000 - 40.000	€20.000 - 30.000	€10.000 - 20.000	unter €10.000	verhan- delbar	N/A
Deutschland	1,6%	0%	5,5%	28,1%	10,9%	19,5%	11,7%	2,3%	0%	20,3%
Großbritannien	1,3%	1,3%	3,6%	17,2	29,7%	38,2%	1,5%	1%	1,8%	4,4%

Abb. 11 Prozentuale Verteilung der Stellenausschreibungen auf Basis von jährlichen Mindestgehältern bei unbefristeter Anstellung (Deutschland: n=128; Großbritannien: n=391).

Land	über €70.000	€60.000 - 70.000	€50.000 - 60.000	€40.000 - 50.000	€30.000 - 40.000	€20.000 - 30.000	€10.000 - 20.000	unter €10.000	verhandel- bar
Deutschland	2%	0%	6,9%	35,3%	14,7%	24,5%	14,7%	2,9%	0%
Großbritannien	1,3%	1,3%	3,8%	18%	31,1%	40%	1,6%	1,1%	1,9%

Abb. 12 Prozentuale Verteilung der Stellenausschreibungen mit angegebenem Gehalt auf Basis von jährlichen Mindestgehältern bei unbefristeter Anstellung (Deutschland: n=102; Großbritannien: n=373).

handelt (Abb. 13). In Großbritannien sind zwar immerhin mehr als ein Drittel der ausgeschriebenen Stellen unbefristet, aber auch hier werden überwiegend befristete Verträge angeboten. Darüber hinaus ist der Anteil der unbefristeten Stellen bei den Einstiegsstellen in beiden Ländern deutlich geringer als bei der Analyse aller Stellenausschreibungen (vgl. Abb. 7).

Schaut man sich die Laufzeit der befristeten Stellen an, so zeigt sich auch bei den Einstiegspositionen, dass die Vertragslaufzeiten in Deutschland in der Regel länger sind als in Großbritannien. Ein Drittel der deutschen Ausschreibungen für Einstiegsjobs ist für Stellen mit einer Laufzeit von 13 bis 24 Monaten und je etwa ein Viertel für Stellen mit einer Laufzeit von 6 bis 12 und 25 bis 36 Monaten (Abb. 14). In Großbritannien überwiegen hingegen Laufzeiten von bis zu 6 Monaten (Abb. 15), dicht gefolgt von Stellen mit Laufzeiten von 7 bis 12 Monaten. Anzumerken ist hierbei allerdings (wie auch schon bei der Auswertung aller Stellenausschreibungen), dass sich unter den britischen Stellenausschreibungen deutlich mehr, nämlich ca. dreimal so viele Jobs im Grabungssektor (ca. 33 %) befinden wie bei den deutschen (ca. 11 %).

Im Gegensatz dazu ist im Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitstellen zwischen den Stellen für Berufseinsteiger und der Gesamtverteilung bei allen Jobanzeigen kein nennenswerter Unterschied am Anteil der Vollzeitstellen festzustellen. Auch bei den Einstiegsstellen sind in Deutschland etwa

70 % und in Großbritannien fast 90 % aller Stellenausschreibungen für Vollzeitstellen (Abb. 16).

Wie zu erwarten, ist bei den Einstiegsstellen der Anteil der Gehälter im Mittelfeld und am unteren Ende der Gehaltsskala größer als der der höher bezahlten Stellen. Bei den britischen Stellenausschreibungen zeigt sich bei den Einstiegsjobs wie auch beim Vergleich aller britischen Stellenausschreibungen, dass die Mehrheit der Stellen (ca. 77 %) mit Gehältern zwischen 20.000 € und 40.000 € ausgeschrieben sind (Abb. 17). Auch bei den deutschen Stellenausschreibungen gibt es wieder mehr Ausschreibungen mit Mindestgehältern von unter 20.000 € (ca. 22 %) und über 40.000 € (39 %), während nur ca. 16 % aller Stellen mit einem Mindestgehalt von 20.000 - 40.000 € angeboten wurden. Auffällig ist im Vergleich zwischen den beiden Ländern daher wieder, dass es in Großbritannien deutlich weniger Stellen am untersten Rand der Gehaltsskala gibt als in Deutschland.

Im Vergleich der Einsteigerposten scheint sich somit ein ähnliches Bild abzuzeichnen wie bei der Betrachtung aller Stellenausschreibungen. Insgesamt gesehen ist die Situation für Berufseinsteiger in Großbritannien etwas besser als für ihre deutschen Kollegen, da sowohl die Anzahl der unbefristeten als auch die der Vollzeitstellen prozentual gesehen höher ist als in Deutschland. Darüber hinaus gibt es in Großbritannien auch deutlich weniger Stellen, die am unteren Ende der Gehaltsskala liegen.

Land	Unbefristet	Befristet	% an unbefristet Verträgen
Deutschland	10	64	13,5%
Großbritannien	63	106	37,3%

Abb. 13 Anzahl unbefristeter und befristeter Stellen bei Stellenausschreibungen von Einsteigerstellen.

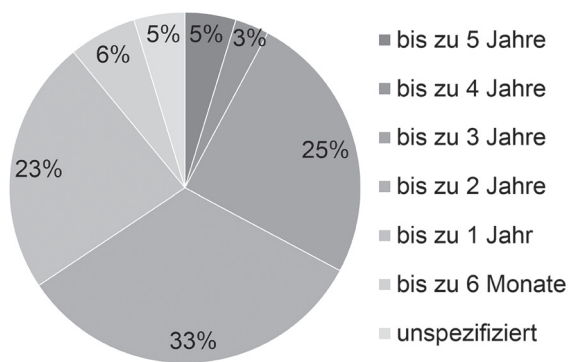


Abb. 14 Laufzeit befristeter Verträge bei Einstiegsposten in Deutschland (n=64).

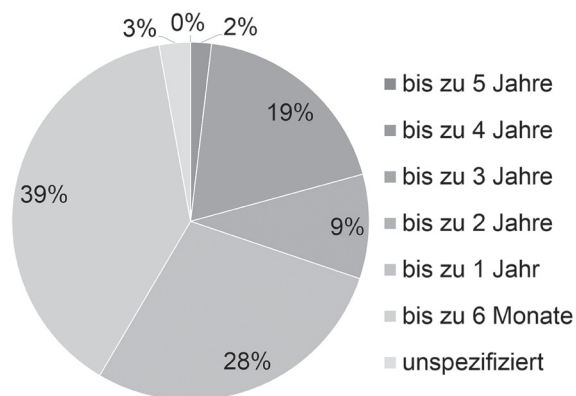


Abb. 15 Laufzeit befristeter Verträge bei Einstiegsposten in Großbritannien (n=106).

Anzumerken ist allerdings, dass in Großbritannien in mehr als einem Drittel aller Einsteigerjobs (ca. 37 %) lediglich ein BA als Qualifikation gefordert wird, wohingegen in Deutschland in ca. 66 % der entsprechenden Stellenanzeigen ein Magister/Master bzw. eine Promotion erwartet wird (Abb. 18). Die höhere Qualifikation scheint jedoch keine positiven Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen deutscher Berufseinsteiger zu haben.

Schlussfolgerungen

Festzuhalten ist, dass deutsche Archäologen insbesondere im Vergleich mit ihren britischen Kollegen – trotz im Durchschnitt höherer Qualifikation – schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen. Diese Tendenz zeigt sich sowohl bei den in der Archäologie Beschäftigten als auch in den Stellenanzeigen, wo in Großbritannien ein größerer Prozentsatz an unbefristeten und Vollzeitstellen zu fassen ist.

Bei der Betrachtung der Stellenanzeigen fällt auf, dass in Großbritannien darüber hinaus kaum Jobs mit einem Jahreseinkommen von unter 20.000 € ausgeschrieben (2,7 %) wurden (Abb. 12). In Deutschland hingegen lagen vergleichsweise deutlich mehr Stellenausschreibungen unter dieser Grenze (ca. 18 %). Ein Grund dafür, dass die meisten Stellen in Großbritannien mit einem Gehalt von über 20.000 € ausgeschrieben werden, könnten die vom Chartered Institute for Archaeologists (Cifa) vorgeschlagenen Gehaltsstufen sein. Zwar versucht das Cifa nicht länger, aktiv Min-

destlöhne in der britischen Archäologie einzuführen (Beitrag G. WAIT in diesem Band), doch scheinen die meisten britischen Arbeitgeber sich dennoch an den vorgegebenen Gehältern zu orientieren. Das absolute Minimum liegt hier bei 17.645 £, was zum Zeitpunkt der Auswertung dieser Daten etwa 22.211 € entsprach (Stand 15.4.2016). Selbst nach dem Einbruch des Britischen Pfunds in Folge des Referendums zur EU-Mitgliedschaft Großbritanniens lag das Minimum noch bei ca. 20.554 € (Stand 22.9.2016).

Dies ist insbesondere für junge Archäologen von Bedeutung, da ca. 22 % der ihnen offen stehenden Stellenausschreibungen in diese Gehaltsspanne fallen (Abb. 17) und sie somit von den niedrigeren Löhnen in größerem Maße betroffen sind als ihre erfahreneren Kollegen. Hinzu kommt die deutlich geringere Anzahl an unbefristeten Stellen, die weitere Unsicherheiten wie regelmäßige Umzüge oder die immer wieder drohende Arbeitslosigkeit mit sich bringen. Diese Situation ist nicht gerade dafür geeignet, sich – wie immer wieder angeraten – um die eigene Altersvorsorge zu kümmern oder gar eine Familie zu gründen. Vielleicht ist gerade Letzteres auch einer der Gründe, warum ab einer gewissen Altersstufe (46+ Jahre) in der deutschen Archäologie ein deutlicher Männerüberschuss festzustellen ist, obwohl die Geschlechterverteilung in den jüngeren Altersstufen beinahe ausgeglichen ist (BENTZ & WACHTER, 2014, S. 65, Abb. 25).

Land	Vollzeit	Teilzeit	% an Vollzeit-Verträgen
Deutschland	52	22	70,3%
Großbritannien	146	23	86,4%

Abb. 16 Anzahl von Vollzeit- und Teilzeit-Stellen bei Stellenausschreibungen von Einsteigerstellen.

Land	50.000 - 60.000 €	40.000 - 50.000 €	30.000 - 40.000 €	20.000 - 30.000 €	10.000 - 20.000 €	unter 10.000 €	N/A
Deutschland	5,4%	33,8%	4,1%	12,2%	17,6%	4,1%	23%
Großbritannien	1,8%	14,8%	23,1%	53,8%	1,8%	1,2%	3,6%

Abb. 17 Mindestgehälter bei Stellenausschreibungen für Einstiegsstellen (Deutschland: n=74; Großbritannien: n=169).

Auch in anderen Ländern ist die Situation junger Archäologen ähnlich. In Großbritannien gibt es weniger unbefristete Stellen unter den Einstiegsstellen und die Gehälter für Berufseinsteiger sind generell niedriger. Anders als ihre deutschen Kollegen haben britische Archäologen jedoch den Vorteil, dass die Struktur des britischen archäologischen Arbeitsmarktes den typischen Karriereablauf begünstigt (z. B. KARL, MÖLLER & KRIEGER, 2012, S. 6ff.). Ein Berufseinstieg ist bereits mit einem BA-Abschluss problemlos möglich. Die durchschnittlichen Einstiegsgehälter erlauben es, von archäologischer Arbeit zu leben, sofern man den Einstieg in den Arbeitsmarkt schafft. Durch den Erwerb von Berufserfahrung oder höheren Qualifikationen kann man dann im Laufe seines Berufslebens die Karriereleiter erklimmen und so in höhere, besser bezahlte Posten aufsteigen.

In Deutschland hingegen sind bereits für den Berufseinstieg höhere Qualifikationen erforderlich. Hinzu kommt, dass es neben einem größeren Prozentsatz an Stellen mit niedrigem Gehalt auch viele Stellen gibt, die mit einem höheren Gehalt ausgeschrieben werden. Im mittleren Bereich der Gehaltsskala gibt es, gerade für Archäologen mit wenig Berufserfahrung, nur wenige Jobs. Dadurch wird ein natürlicher Karriereverlauf erheblich erschwert. Immerhin ist davon auszugehen, dass bei den besser bezahlten Jobs auch die Konkurrenz durch erfahrenere Kollegen größer ist. All dies erschwert es Berufseinsteigern, dauerhaft im Fach Fuß zu fassen und aufzusteigen.

Aber auch wenn der Einstieg ins Fach gelungen ist, heißt dies nicht automatisch, dass man auf Dauer in der Archäologie beschäftigt sein wird. Gerade am Anfang ihrer Karriere werden viele Archäologen nur befristet angestellt und handeln sich von einem Vertrag zum nächsten, selbst wenn sie dabei nicht den Arbeitgeber wechseln (sog. Kettenverträge).

Befristete Anstellungen von Wissenschaftlern sind jedoch nicht unbegrenzt möglich. Sie sind im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes geregelt, das festhält, dass Personal ohne und mit Promotion jeweils maximal sechs Jahre mit befristeten Verträgen an Hochschulen und staatlichen Forschungseinrichtungen angestellt werden kann (WissZeitVG, § 2 Abs. 1). Wissenschaftler, die in diesem Bereich innerhalb eines Zeitraumes von maximal 12 Jahren also keine Festanstellung bekommen, können nach Ablauf dieser Frist nicht länger im Rahmen befristeter Verträge beschäftigt werden. Angerechnet werden hierbei unter anderem auch wissenschaftliche Hilfstätigkeiten, die von Studierenden während ihres Erststudiums ausgeübt werden (WissZeitVG, § 6). Wer also beispielsweise schon während seines Master-Studiums eine befristete HiWi-Stelle innehatte, kann somit bereits mit Mitte 30 vor dem Problem stehen, dass eine weitere Anstellung in befristeten Verträgen nicht in Frage kommt. Eine der wenigen Ausnahmen bilden hier befristete Verträge in drittmittelgebundenen Projekten (WissZeitVG, § 2 Abs. 2), in denen eine Anstellung auch über die Zwölfjahresgrenze hinaus möglich ist.

Ähnliches gilt auch in der Bodendenkmalpflege, wo das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) greift. Laut diesem Gesetz können Arbeitnehmer bereits nach zwei Jahren bzw. einer dreimaligen Verlängerung ihres Vertrages in die Situation kommen, dass sie nicht länger befristet angestellt werden können (TzBfG, § 14 Abs. 2). Das führt dazu, dass in der Bodendenkmalpflege Beschäftigte in einigen Bundesländern vermehrt nicht weiter beschäftigt werden, sobald sie eine gewisse Anzahl an (Ketten-) Verträgen angesammelt haben. Insbesondere in Bundesländern, in denen es kaum Grabungsfirmen gibt, ist dies für Archäologen problematisch.

In Anbetracht der geschilderten Probleme und der Unterschiede auf dem britischen und

Land	N/A	Schulabschluss	Sonstige	BA	MA	Promotion
Deutschland	2,7%	0%	6,8%	24,3%	35,1%	31,1%
Großbritannien	37,3%	1,8%	0,6%	36,7%	3%	20,7%

Abb. 18 Geforderte Qualifikationen in Stellenausschreibungen für Einstiegsstellen (Deutschland: n=74; Großbritannien: n=169).

deutschen archäologischen Arbeitsmarkt scheint es daher sinnvoll, auch in Deutschland über die Gründung eines Berufsverbandes ähnlich dem ClfA oder gar einer Gewerkschaft für Archäologen nachzudenken. Zwar gibt es bereits einige Verbände, die Teilbereiche der Archäologie vertreten wie beispielsweise den Arbeitsbereich „Archäologie/Grabungsfirmen“ des Bundesverbands freiberuflicher Kulturwissenschaftler e.V. (BfK, 2017) oder der Deutsche Archäologen Verband (DArV), doch bisher fehlt eine Organisation, die alle in der Archäologie Beschäftigten vertritt. Eine solche Vereinigung könnte berufliche Standards festlegen und die Situation aller Beteiligten – der Berufseinsteiger ebenso wie der erfahrenen Archäologen – verbessern.

Literatur

Aitchison, K. (1999). *Profiling the Profession: a survey of archaeological jobs in the UK*. York, London & Reading: Council for British Archaeology, English Heritage and the Institute of Field Archaeologists. www.archaeologists.net/sites/default/files/Profiling_the_Profession.pdf [7.9.2016].

Aitchison, K. & Edwards, R. (2003). *Archaeology Labour Market Intelligence: Profiling the Profession 2002/03*. Bradford & Reading: Cultural Heritage National Training Organisation and the Institute of Field Archaeologists. www.archaeologists.net/sites/default/files/Profiling_the_Profession_2002-3.pdf [7.9.2016].

Aitchison, K. (2009). *Discovering the Archaeologists of Europe: Transnational Report*. Reading: Institute for Archaeologists. www.discovering-archaeologists.eu/DISCO_Transnational_Report.pdf [7.9.2016].

Aitchison, K., Alphas, E., Ameels, V., Bentz, M., Borg, C., Cella, E. et al. (2014). *Discovering the Archaeologists of Europe 2012-14: Transnational Report*. York: York Archaeological Trust. www.discovering-archaeologists.eu/national_reports/2014/transnational_report.pdf [7.9.2016].

BAJR (2016). *Latest Employment*. <http://www.bajr.org/Employment/> [8.9.2016].

Bentz, M. & Wachter, T. (2014). *Discovering the Archaeologists of Germany 2012-14*. Bonn: Universität Bonn – Institut für Archäologie und Kulturanthropologie, Abteilung für Klassische Archäologie. www.discovering-archaeologists.eu/national_reports/2014/DE%20DISCO%202014%20Germany%20national%20report%20german.pdf [7.9.2016].

BfK (2017). *Arbeitsbereiche*. <http://www.b-f-k.de/mg-listen/bfk-arbeitsbereiche.php> [8.6.2017].

DISCO (2016). *Discovering the Archaeologists of Europe*. <http://www.discovering-archaeologists.eu/> [8.9.2016].

IÖAF (2016). *Jobbörse*. <http://archaeologieforum.at/index.php/cb-jobb-anzeige> [8.9.2016].

Karl, R., Möller, K. & Krierer, K. R. (2012). *Ain't got no job... - The archaeology labour market in Austria, Germany and the UK, 2007-2012*. Vienna: <http://www.archaeologieforum.at>. <http://archaeologieforum.at/index.php/beitraege/10-neuigkeiten/5346-the-archaeological-labour-market?showall=1> [12.12.2016].

TzBfG (2000). *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*. <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BJNR196610000.html> [16.12.2016].

WissZeitVG (2007). *Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft*. <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> [16.12.2016].

Über die Autorin

Nach dem Abschluss ihres Magisterstudiums in Ur- und Frühgeschichte, Anthropologie und Klassischer Archäologie an der Georg-August-Universität Göttingen im Jahr 2013 arbeitete Katharina Möller für den Verein „Internationales Österreichisches Archäologie Forum“ (IÖAF) an der österreichischen Teilstudie des DISCO 2012-2014 Projektes. Derzeit ist sie Doktorandin und „Honorary Research Associate“ an der Bangor University in Wales (Großbritannien) und beschäftigt sich mit dem Thema Bürgerbeteiligung in der Archäologie.

Katharina Möller
School of History and Archaeology
Bangor University
College Road
Bangor
Gwynedd
LL57 2DG
United Kingdom

<http://orcid.org/0000-0003-3048-087X>