

# Das „Chartered Institute for Archaeologists“: Der systematische Aufbau von Professionalität, Macht und Einfluss in Archäologie und Denkmalpflege

Gerry Wait

**Zusammenfassung** – Das „Chartered Institute for Archaeologists“ (CifA) ist einer der weltweit größten Berufsverbände im Bereich Archäologie und Bodendenkmalpflege. Mehrere wichtige Merkmale verdeutlichen seine Eigenschaft als Berufsverband und wie er sich von anderen archäologischen Vereinen und Organisationen unterscheidet. Der Aufsatz erläutert, was das CifA ist und wie es entstand. Welche Motive führten zu seiner Gründung und welche Schwierigkeiten mussten überwunden werden, um seine heutige gefestigte Stellung zu erreichen? Welche Form von Einfluss und Macht hat das CifA heute nach einem langen Weg der Entwicklung und Selbst-Etablierung? Der Beitrag skizziert auch die aktuellen Herausforderungen, vor denen das CifA steht. Zudem wird thematisiert, welches Tun – oder auch Lassen – Dritte heute am CifA bemängeln. Der Aufsatz erläutert die Rolle des CifA in der britischen wie auch in der internationalen Archäologie und Bodendenkmalpflege.

**Schlüsselwörter** – Archäologie; Denkmalpflege; Bodendenkmalpflege; Ausgrabungswesen; Berufsverband; Interessenvertretung; Lobbyarbeit

**Title** – The Chartered Institute for Archaeologists: Building Professionalism, Power and Influence in Archaeology and Heritage Management

**Abstract** – The Chartered Institute for Archaeologists (CifA) is one of the largest professional associations working in archaeology and heritage in the world. There are a number of important distinctions to make clear – most especially what is a 'professional institute' and how it differs from other organisations. This presentation will explain what is CifA, and when did it start? What were the motivations to start the organisation, and what problems has the institute had to overcome to reach its present position of stability? Having made a long journey to become the organisation it is now, what forms of influence and power does the institute have? I will also consider briefly some of the present challenges that the institute faces, not least of these being the things other people criticize CifA for doing (or for not doing!) and briefly explain how CifA functions today. This presentation will explain CifA and its role in the practice of archaeology and archaeological heritage management in the United Kingdom and indeed internationally.

**Key words** – archaeology; cultural heritage; archaeological heritage management; professional association; interest group

## Einleitung

Der vorliegende Aufsatz ist die erweiterte Fassung eines Vortrags, der auf der Jahrestagung der DGUF zum Thema „Archäologie & Macht. Positionsbestimmungen für die Zukunft der Vergangenheitsforschung“ Anfang Mai 2016 in Berlin gehalten wurde. Auch wenn die Überarbeitung genutzt wurde, gegenüber dem 20-minütigen Vortrag zur Abrundung inhaltlich einige Punkte zu ergänzen, wurde die Vortragsform weitgehend beibehalten.

Was ist das CifA – das „Chartered Institute for Archaeologists“? Das CifA ist der führende Berufsverband für Archäologie im Vereinigten Königreich und auch in Übersee. Was sind die Aufgaben des CifA? Es vertritt und setzt hohe berufliche Standards und strenge ethische Richtlinien für die archäologische Praxis, um die Vorteile zu vergrößern, welche die Archäologie einer Gesellschaft einbringt.

Doch bevor dies näher erläutert wird, muss der ungewöhnlich erscheinende Begriff „chartered“ resp. „Charta“ in einem historischen Rück-



**Abb. 1** Das Große Siegel von Königin Elisabeth II., befestigt an der Charta (Foto: G. Wait).

blick erklärt werden. **Abb. 1** zeigt das große Siegel, das der Charta angefügt ist, und **Abb. 2** zeigt den Beginn der Charta selbst.



**Abb. 2** Der Beginn der Königlichen Charta für das "Chartered Institute of Archaeologists" (G. Wait).

### Ein historischer Rückblick

Der Vorläufer des CIfA war von 1979 bis 1982 eine Vereinigung zur Schaffung eines Instituts für Feldarchäologie, deren Pionieren es Weihnachten 1982 gelang, das „Institute for Field Archaeologists“ (IFA) formell zu gründen. **Abb. 3** zeigt ein Bild der Gründungsversammlung, das als Schwarz-Weiß-Foto den speziellen Charme der damals (und bis heute?) üblichen Weihnachts-Pullover verbirgt. Im Jahr 2008 wurde die Spezifizierung „Field“ fallen gelassen, um die Diversität der Mitglieder besser widerzuspiegeln. Eine Fokussierung auf reine Grabungsarchäologie war nicht mehr gegeben, und IfA anstelle von IFA bezeichnete ab sofort das „Institute for Archaeologists“.



**Abb. 3** Die Gründer des "Institute of Field Archaeologists" im Dezember 1982 (Copyright CIfA).

Doch „Feldarchäologie“ war bereits bei der Gründung des IFA eine etwas irreführende Bezeichnung und erwies sich in den folgenden 30 Jahren als unglückliche Begriffswahl. Denn schon 1979 war „Feldarchäologie“ definiert worden als „including the study, recording and conservation of material evidence bearing upon the human past, below ground and upon the surface.“ Dies ist eine umfassende Definition, sie schließt Hinterlassenschaften im Boden ebenso mit ein wie historische Gebäude, und sie beinhaltet das Dokumentieren sowie die Analyse ebenso wie die Konservierung der Relikte. Dieses weite Begriffsfeld bildet weiterhin den gültigen Kern des Selbstverständnisses des heutigen CIfA, was der steten Betonung im Verhältnis zu anderen Organisationen bedarf, die ebenfalls ein Interesse an der Konservierung von Baudenkmalern haben.

Ein wichtiger Entwicklungsschritt in den zurückliegenden gut 30 Jahren (dazu z. B. HINTON, 2011) war u. a. eine selbstkritische Standortbestimmung im Jahr 1993. Damals hatte sich das IFA bei einer Zahl von etwa 1000 Mitgliedern und einem jährlichen Etat von 65.000 britischen Pfund (ca. 82.000 Euro) eingependelt. Dies führte u. a. zu der Entscheidung, einen festen Direktor einzustellen (was 1997 auch geschah) mit der Aufgabe, die Rolle von Standards zu stärken und die Überprüfung von deren Einhaltung weiterzuentwickeln, aber auch eine Strategie für das IFA selbst und dessen Rolle zu entwickeln und umzusetzen. Der heutige CEO des CIfA, der Archäologe Pete Hinton, war eben dieser erste Direktor des IFA, er hat die Entwicklung des IFA bis heute wesentlich gestaltet.

Der jüngste – und in mancherlei Hinsicht ausnehmend sichtbare – Entwicklungsschritt ist die Hinzufügung des „C“ im Namen, weil der Verein nun „chartered“ ist. Eine königliche Charta – gewährt von Königin Elisabeth II. – bedeutet institutionell, dass das CIfA staatlich anerkannt ist als

- dauerhaft und stabil,
- führend auf seinem Gebiet, und dass
- der Staat das Anliegen und die Rolle des CIfA unterstützt,
- das CIfA ein legitimes Interesse zum Nutzen der Öffentlichkeit verfolgt,
- das CIfA damit den Status einer quasi öffentlichen Organisation innehat (wobei wesentliche Änderungen der Vereinsführung nun vom Kronrat bestätigt werden müssen),
- seine Mitglieder die gleiche Wertschätzung genießen wie andere Berufsstände.

Am wichtigsten: Das CIfA ist berechtigt, den Titel „Chartered Archaeologist“ zu verleihen,

eine gesetzlich geschützte Berufsbezeichnung, die nur Mitglieder des CIfA führen dürfen.

### Professionalität und Berufsverbände

Als nächstes sind zwei Begriffe näher zu erläutern, auch weil die Berliner Tagung der DGUF nochmals unterstrichen hat, dass diese wichtigen Begriffe unter europäischen Archäologen unterschiedlich interpretiert werden. Es sind dies die Bezeichnungen „professioneller Archäologe“ und „Berufsverband“.

#### *Professioneller Archäologe*

Nach dem Verständnis des CIfA bedeutet der Begriff „professioneller Archäologe“ nicht notwendigerweise jemanden, der als Archäologe angestellt ist und dafür bezahlt wird, archäologisch zu arbeiten. Vielmehr kann ein „professioneller Archäologe“ durchaus viele andere Dinge tun und beispielsweise nicht hauptberuflich oder auch in Teilzeit als Archäologe tätig sein. Das Kriterium ist nicht, ob man als Archäologe bezahlt wird, sondern ob man Archäologie angemessen praktiziert.

Der Status „professioneller Archäologe“ leitet sich auch nicht von einem akademischen Abschluss ab. Man muss die nötigen Fähigkeiten haben, um Archäologie angemessen zu praktizieren, aber es ist nicht notwendig, diese Fähigkeiten über eine universitäre Ausbildung erlangt zu haben. Um es im Sinne der CIfA formeller auszudrücken: Ein professioneller Archäologe ist jemand, der formell als solcher von einem Berufsverband akkreditiert ist, was bezeugt, dass er ein angemessenes Niveau und eine angemessene Breite an Fähigkeiten besitzt und dessen Kompetenz an etablierten fachlichen Standards gemessen werden kann; der sich auf eine fachliche Ethik („code of conduct“) verpflichtet hat und bereit ist, seine Fähigkeiten über sein ganzes Arbeitsleben hinweg weiterzuentwickeln sowie eine Aufsicht seitens seiner Fachkollegen zu akzeptieren. Diesem Selbstverständnis folgen alle Berufsverbände, die Archäologie ist hierin keine Ausnahme.

#### *Berufsverband*

Gemäß dieses Selbstverständnisses, das eine Person zu einem „professionellen Archäologen“ macht, erwartet man von einem Berufsverband:

- eine explizite fachliche Ethik („code of conduct“) zu haben,
- Bedingungen für eine Mitgliedschaft zu entwickeln und diese aufrechtzuerhalten,
- von seinen Mitglieder die Zustimmung und Einhaltung der fachlichen Ethik zu verlangen,
- von seinen Mitgliedern den Nachweis ihrer Fähigkeiten zu verlangen,
- von seinen Mitgliedern eine kontinuierliche Weiterbildung zu verlangen,
- objektive und transparente disziplinarische Verfahren zu haben,
- die Weiterentwicklung der Disziplin zu betreiben,
- den Beruf zu vertreten
- und die Öffentlichkeit, die Nutzer und die Auftraggeber vor einer eventuell ungenügenden Praxis einzelner Mitglieder des Berufsverbandes zu schützen.

Bei sorgfältiger Lektüre wird deutlich, dass die einzelnen Kriterien miteinander verwoben sind und das Ganze die einzelnen Teile erfordert. Die Betonung des „öffentlichen Interesses“ ist wichtig: Ein Berufsverband dient nicht in erster Linie den Mitgliedern und deren Beschäftigung, sondern er stellt sicher, dass die professionellen Aktivitäten aller Mitglieder zu einem größeren Nutzen für die Öffentlichkeit führen.

Weiterhin wird deutlich, dass sich die so beschriebene Rolle eines Berufsverbandes in einer bestimmten Hinsicht deutlich von jener von Gewerkschaften unterscheidet; deren Aufgabe besteht nämlich vor allem darin, die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu verbessern. Zu diesem Punkt gab es in der Vergangenheit immer wieder Debatten innerhalb des CIfA (und auch bei seinen Vorläufern IFA und IfA). So hat das CIfA beispielsweise vor einigen Jahren versucht, Mindestlöhne bei jenen Organisationen durchzusetzen, die Archäologen beschäftigen, was sich aber mehr und mehr als ein unangemessenes Arbeitsfeld für einen Berufsverband herausstellte, der Qualitätsstandards setzen möchte. Bevor es sich um die Charta bewarb, hat das CIfA alle Bemühungen zum Thema Mindestlohn eingestellt, auch wenn es weiterhin für die verschiedenen Niveaus der Mitglieder spezifische Lohnspannen empfiehlt. Allerdings vertritt das CIfA – gestützt auf regelmäßige Marktbeobachtungen – die These, dass die Einführung und Erhöhung von Standards und eines klaren Berufsprofils indirekt auch hilft, Löhne und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Manche Mitglieder, insbesondere jene, die am Beginn ihrer Karriere noch schlechter bezahlt werden, meinen jedoch, das CIfA könnte auf diesem Feld mehr tun und kritisieren es hierfür lautstark.

Bereits vor nahezu einem Jahrhundert hat Richard H. Tawney diese Problematik in seinem Buch „The Acquisitive Society“ (1921) folgendermaßen formuliert: „*The difference between industry and the professions is simple and unmistakable. The essence of the former is that its only criterion is the financial return that it offers to its shareholders. The essence of the latter is that, though men enter it for the sake of livelihood, the measure of their success is the service they perform.*“

Ein Berufsverband mit den oben genannten Merkmalen unterscheidet sich somit von anderen Organisationen:

- Fachgesellschaften, die eine akademische Disziplin unterstützen und weiterentwickeln, aber nicht notwendigerweise deren professionelle Standards,
- Gewerkschaften, die sich für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und der Bezahlung einsetzen,
- Arbeitgeber- oder Unternehmerverbände, welche einen Berufszweig aus der Sicht der Wirtschaft unterstützen und weiterentwickeln.

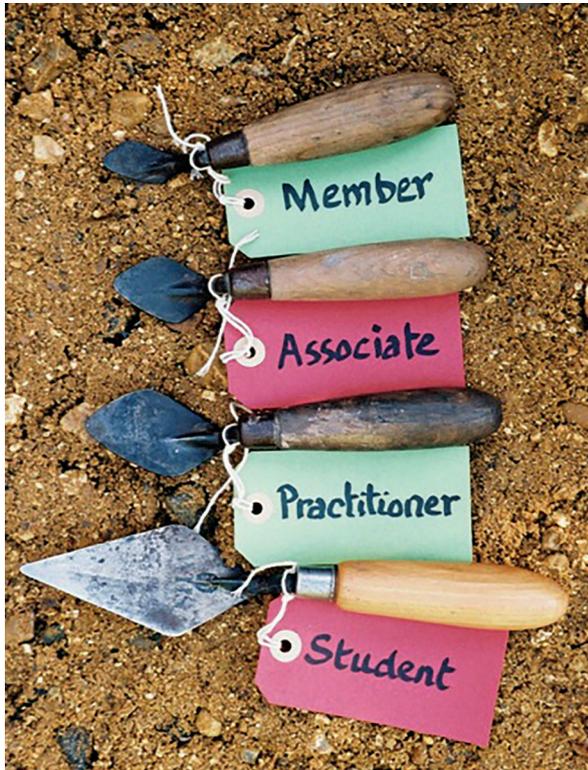


Abb. 4 Kellen nach archäologischer Feldarbeit, zur Illustration der verschiedenen Mitgliederniveaus (Copyright P. Hinton).

Lassen Sie mich den Punkt der Weiterentwicklung einer Disziplin, nicht ihrer darin Berufstätigen, noch einmal herausgreifen. Berufsverbände betonen den aus den Regularien resultierenden Vorteil für ihre Mitglieder. Das CIfA sieht in der Akkreditierung eines Mitglieds durch den Berufsverband eine Bestätigung seiner Professionalität, wodurch dessen Karriere gestärkt wird. Auf diese Weise werden auch neue Interessenten an die Archäologie herangeführt werden. Ein zentraler Punkt für einen Berufsverband ist es, Einfluss auf seine Mitglieder und auf den betreffenden ökonomischen Bereich auszuüben und durch sein Qualitätsmanagement der Gesellschaft zu dienen.

### **Macht innerhalb der Archäologie: professionelle Standards setzen, überprüfen und weiterentwickeln**

*oder genauer: Standards für Personen (einschließlich technischer und ethischer Kompetenzen), für Verfahren und für Produkte oder Dienstleistungen*

Die CIfA definiert personenbasierte Standards entlang von „Graden des Sachverstands“. Die CIfA hat zwei Grade für nicht-akkreditierte (und nicht stimmberechtigte) Mitglieder (studentische Mitglieder/*students* und fördernde Mitglieder/*affiliates*) und drei Grade für akkreditierte Mitglieder (mit Stimmberechtigung): praktizierendes Mitglied (PCIfA, *practitioner*), assoziiertes Mitglied (ACIfA, *associate*) und ordentliches Mitglied (MCIfA, *member*). Aus nostalgischen Gründen zeigen wir gerne **Abb. 4**. Tatsächlich beruht unser System jedoch auf der Idee einer Weiterentwicklung vom Studierenden zum Mitglied, das vielmehr an seiner wachsenden Kompetenz gemessen wird als an der Abnutzung seiner Kelle (**Abb. 4**). Denn es gibt einen großen Unterschied zwischen der Erfahrung, die zeigt, wie lange jemand versucht, Fähigkeiten zu erwerben, und der Kompetenz, die anzeigt, wie erfolgreich er darin ist. Erfahrung ist einfacher zu messen, ist aber von geringerer Bedeutung. Kompetenz hingegen ist schwieriger zu bestätigen, aber sie ist von zentraler Bedeutung. Das CIfA stellt die Kompetenz in den Vordergrund – weshalb **Abb. 4** strenggenommen nicht richtig, dafür aber unterhaltsam ist.

Das CIfA bemisst die technische Kompetenz anhand einer Matrix (**Abb. 5**). Anwärter müssen ihre Kompetenzen entlang dieser Matrix auf vier Themenbereichen erläutern und nachweisen: Fachwissen, Selbständigkeit, Umgang mit Komplexität sowie Wahrnehmung des Kon-

**Cifa competence matrix**

	<b>Knowledge</b>	<b>Autonomy</b>	<b>Coping with complexity</b>	<b>Perception of context</b>
<b>Practitioner (PCifa)</b>	Good working knowledge of key aspects relevant to area of historic environment practice and competence used to support the application	Some responsibility for achieving tasks using own judgement and autonomy, whilst working under general supervision. Collaboration with others is expected	Appreciates complex situations within the role held and able to achieve partial resolution alone. Some activities are complex and non-routine*	Sees actions as a series of steps and recognises the importance of each role in the team
<b>Associate (ACifa)</b>	High level of working and background knowledge relevant to area of historic environment practice and a broad range of activities within that area	Considerable responsibility for own work using own judgement and autonomy, in a wide variety of contexts, but within an established framework. Control or guidance of others may often be required	Copes with complex situations through deliberate analysis and planning. Most activities are complex and non-routine*	Sees actions at least partly in terms of longer-term or wider goals
<b>Member (MCifa)</b>	Appreciates complex situations within the role held and able to achieve partial resolution alone. Some activities are complex and non-routine*	Substantial autonomy, takes full responsibility for own work. Where applicable, will also have significant personal accountability for others and/or the allocation of resources, in a wide variety of contexts	Deals with complex situations holistically, demonstrates confident decision-making in a broad range of complex, technical or professional activities	High level of understanding of overall 'picture', sees alternative approaches and how they might be tackled

*\*We recognise that evaluations, desk-based assessments, watching briefs, conservation plans, environmental assessments, etc, can be complex pieces of work.*

**Abb. 5** Die Matrix der Mitgliederniveaus beim Cifa (Copyright Cifa).

textes. Danach werden sie für einen der drei Grade zur Akkreditierung vorgeschlagen. Die Bewerbungen um eine Akkreditierung beruhen auf Aussagen über die Kompetenz entlang der Begriffe dieser Matrix und einem Portfolio an Arbeiten; zudem muss der Bewerber die Erklärung zur fachlichen Ethik („code of conduct“) unterzeichnen. Darüber hinaus gibt es spezielle Varianten dieser Matrix für Experten unterschiedlicher Felder wie etwa Illustration, Museumswesen, physische Anthropologie etc., wenn entsprechende Nachweise im Portfolio erbracht werden. Während das Cifa das Thema

Kompetenzen fachlich diskutiert hat, hat es parallel dazu einen hohen Aufwand betrieben, nationale Beschäftigungsstandards für archäologische Fähigkeiten zu definieren, die als Basis für die Aus- und Weiterbildung sowie für die Ausschreibung von Stellen dienen.

Entscheidungen über die Bewerbungen für eine Akkreditierung werden von einem Komitee von Archäologen gefällt, die bereits akkreditierte Mitglieder des Cifa sind, sodass die Bewertung technischer Fähigkeiten jeweils durch Fachkollegen erfolgt.

Derzeit geschieht die Feststellung der ethischen Kompetenz im Nachhinein: Die Bewerber stimmen den ethischen Richtlinien des CifA mit ihrem Beitritt zu, was nicht weiter überprüft wird. Danach werden alle ihnen eventuell vorgeworfenen Zuwiderhandlungen gemäß diesen Richtlinien bewertet. Dies geschieht durch ein Fachgremium – eine Gruppe hierfür gewählter Kollegen. Indes besteht die Möglichkeit für das CifA, aus dem bisherigen Eintritt via Bewerbung zu einem Eintritt auf Angebot seitens des CifA überzugehen, und dann auch die ethischen Kompetenzen von potenziellen Neumitgliedern im Vorhinein zu überprüfen, beispielsweise durch ein Interview zur Frage des ethischen Verhaltens.

Das Qualitätsmanagement des CifA beruht auf expliziten Standards und Leitfäden. Das CifA hat 13 Standards, u. a. für:

- die Beratung von Planungsbehörden,
- die Beratung von Organisationen, die archäologische Dienstleistungen anbieten,
- Forschung (im Sinne einer schreibetischbasierten Forschung),
- Feldforschung (Survey, Evaluation, Ausgrabung, Bauaufnahme, Kurzberichte),
- Funde,
- Archivwesen,
- forensische/kriminologische Untersuchungen.

Zu jedem dieser Themen gibt es einen kurzen Standard, der normalerweise nur ein paar wenige Sätze umfasst und auf strategische Weise formuliert ist. Nehmen wir als Beispiel den Standard für schreibetischbasierte Arbeiten und Forschungen:

*“Desk-based assessment will determine, as far as is reasonably possible from existing records, the nature, extent and significance of the historic environment within a specified area. Desk-based assessment will be undertaken using appropriate methods and practices which satisfy the stated aims of the project, and which comply with the Code of conduct, Code of approved practice for the regulation of contractual arrangements in field archaeology, and other relevant by-laws of the CifA. In a development context desk-based assessment will establish the impact of the proposed development on the significance of the historic environment (or will identify the need for further evaluation to do so), and will enable reasoned proposals and decisions to be made whether to mitigate, offset or accept without further intervention that impact.”*

Der Leitfaden zum gleichen Thema umfasst hingegen zwölf Seiten! Die Leitfäden sind also maßgeblich, wenn es darum geht zu definieren, was eine gute Praxis in der Archäologie ist. Es kann dennoch passieren, dass ein professioneller

Archäologe von dieser in den Leitfäden fixierten guten Praxis abweicht, aber es wird erwartet, dass er dann gute Gründe dafür anführen kann.

Die Standards und Leitfäden werden von den praktizierenden Mitgliedern der Komitees verfasst, anschließend wird umfassend darüber diskutiert: Sie sind also das Ergebnis eines fachlich allgemein akzeptierten Konsenses. Die erwartete Qualität der Produkte oder Dienstleistungen wird ebenfalls in den Standards und Leitfäden definiert; dabei wird in den Standards eher ein Ergebnis umrissen, während die Leitfäden mehr die Methoden empfehlen, obwohl sie zum Beispiel auch oft den typischen Inhalt von Berichten spezifizieren.

Ein zentrales Merkmal eines Berufsverbandes ist, dass er objektive und transparente Verfahren etabliert hat, um bei einer Anschuldigung das notwendige professionelle Verhalten überprüfen zu können. Beim CifA können solche Vorwürfe gegen Mitglieder, gegen andere Archäologen und auch gegen Bürger eingebracht werden. Die Überprüfung des „professionellen Verhaltens“ ist ein etwas mühsamer, quasi rechtlicher Vorgang, der im Grunde erneut auf einer Bewertung der Vorwürfe und der zum Beweis angeführten Tatsachen durch ein Gremium von Kollegen beruht. Es gibt die Möglichkeit zur Berufung. Und ja, wenn eine Verletzung der Richtlinien bewiesen ist, kann dies und wird dies zur Auferlegung von Sanktionen führen bis hin zum Widerruf der Akkreditierung als professioneller Archäologe.

Damit ist im Kern umrissen, wie das CifA Standards für Personen, Verfahren und Ergebnisse setzt und deren Einhaltung überwacht.

#### *Akkreditierung von Organisationen*

Parallel zur Akkreditierung von Personen hat das CifA seit vielen Jahren auch an der Qualitätssicherung von Organisationen gearbeitet und den Begriff „akkreditierte Organisationen“ (*Registered Organisations*) geschaffen. Anlass dazu ist der Umstand, dass ein hoher Anteil der Arbeit in der Bodendenkmalpflege auf Basis von Verträgen erfolgt, und zwar in Form von Verträgen mit Fachfirmen und nicht mit Individuen. Daher erschien die Etablierung von Standards hier als der einfachere Weg, d.h. die Akkreditierung der Organisationen anstelle ihrer individuellen Mitarbeiter.

Die CifA versteht unter „akkreditierten Organisationen“ Einheiten, die:

- einwilligen, der fachlichen Ethik und den Standards zu folgen,
- für drei Jahre akkreditiert werden und danach ihre Akkreditierung erneuern,

- eine Arbeitsqualität aufweisen (d. h. Standards der Dokumentation, der Berichte, der Publikationen, der Archivierung), die von einem Gremium von Kollegen aus anderen akkreditierten Organisationen überprüft wird,
- die interne Verfahren haben zur Qualitätssicherung, ein kompetentes Team samt Aus- und Weiterbildung, was ebenfalls durch das Fachgremium evaluiert wird,
- eine Inspektion der Arbeitsplätze (wiederum durch ein Fachgremium) durchlaufen, wozu auch Interviews mit den Managern und dem Personal gehören sowie eine stichprobenartige Überprüfung der archäologischen Produkte und Verfahren,
- von professionellen Archäologen geleitet werden, die über das höchste Akkreditierungs-niveau verfügen (MCIfA),
- akzeptieren, dass das Evaluationskomitee Referenzen von anderen Kollegen einholt und berücksichtigt, die sich um eine Akkreditierung bewerben,
- bei Vorwürfen rechenschaftspflichtig sind entlang von Verfahren, die – um es kurz zusammenzufassen – jenen Verfahren der persönlichen Überprüfung des Befolgens der fachlichen Ethik entsprechen, die aber mehr auf eine Verbesserung der Praxis zielen und weniger auf das Verhängen von Sanktionen – wiewohl auch dies vorkommt.

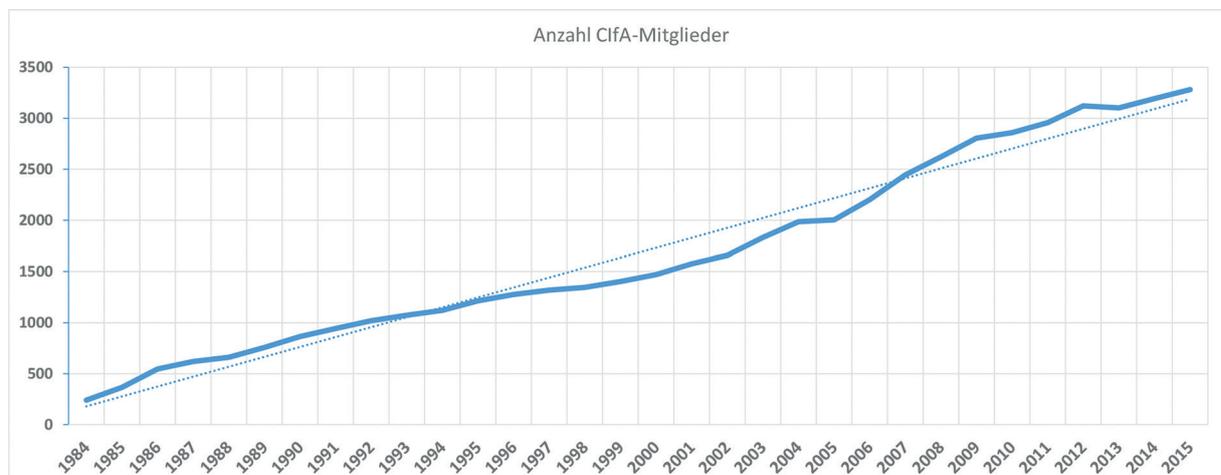
*Ein paar weitere Fakten über das CIfA*

Das CIfA hat derzeit 3367 stimmberechtigte Mitglieder und 75 akkreditierte Organisationen. Die Mitglieder stammen aus 39 Staaten, wobei nur ca. 100 Mitglieder aus Staaten außerhalb des Ver-

einigten Königreichs stammen. Die Mitglieder jedoch sind überall verpflichtet, den Regularien des CIfA zu genügen, unabhängig von nationalen Grenzen. So ist das CIfA nicht nur eine britische Institution, auch wenn sich seine Vorteile am deutlichsten innerhalb des Vereinigten Königreichs entfalten. Persönlich kann ich anführen, dass ich bei meiner Arbeit in Westafrika den Standards des CIfA und seiner fachlichen Ethik folge, sodass beispielsweise auch Menschen dort vom CIfA profitieren.

Das CIfA umfasst mehrere Interessensgruppen für verschiedene Spezialisten, derzeit sind es 18 solcher Gruppen wie z. B. Zeichner oder Geophysiker. Das CIfA hat einen jährlichen Umsatz von ca. einer Million Euro und derzeit einen dreizehnköpfigen Mitarbeiterstab (entsprechend zehn Vollzeitstellen). Seine Tätigkeit beruht darüber hinaus auf mehr als 100 ehrenamtlich Mitwirkenden. Um auf die o.g. Themen von Vorwürfen unprofessionellen Verhaltens und Verfahren gegen akkreditierte Organisationen zurückzukommen: In den Jahren 2014/15 führte das CIfA 24 solcher Untersuchungen durch.

Die Zahl an festen Mitarbeitern und die finanziellen Ressourcen beruhen auf den Mitgliedsbeiträgen aller registrierten professionellen Archäologen. Die Mitgliedsbeiträge wiederum werden nach dem individuellen Einkommen angesetzt: Wer mehr verdient, zahlt höhere Beiträge. Das CIfA hat erst jetzt eine hinreichende ökonomische Basis gewonnen, um wirkungsvoll arbeiten zu können, wirksam einen positiven Einfluss auf die Standards und die Qualität archäologischer Arbeit zu nehmen und sich weiterzuentwickeln und zu wachsen. Es hat über 30 Jahre gedauert, bis dieses Niveau erreicht war.



**Abb. 6** Die Entwicklung der Mitgliederzahlen des CIfA von 1984 bis 2015 (Copyright CIfA).

## **Einfluss und Macht jenseits der Archäologie**

Bislang wurde beschrieben, wie das CifA die Arbeit innerhalb der Archäologie beeinflusst. Doch der mögliche Eindruck, das CifA wirke vor allem nach innen, wäre irreführend. Das CifA ist nunmehr in der Lage, einen großen Einfluss auch außerhalb der Archäologie auszuüben. Es geht dabei sehr vorsichtig und sorgsam vor und ist beratend tätig, d. h. es engagiert sich, es berät und es unterstützt Politiker und die Verwaltungen auf allen politischen Ebenen.

Blicken wir dazu auf das Wachstum des CifA (**Abb. 6**). Es geht dabei nicht allein um die Zahl der Mitglieder, obwohl diese natürlich nicht zu unterschätzen ist. Viel relevanter ist die Tatsache, dass über 3350 Mitglieder vielen Politikern und Staatsangestellten eine Anhängerschaft signalisieren, die man anzuhören bereit ist. Mehr Mitglieder in einem Berufsverband, der im öffentlichen Interesse tätig ist, sind in dieser Sphäre überzeugender als eine gleiche Zahl von Mitgliedern in einer Organisation, die vor allem nur den Mitgliedern dient.

Die politische und beratende Tätigkeit des CifA kann wie folgt skizziert werden. Das CifA hat sich politische Prioritäten gesetzt: Es bemüht sich um Veränderungen auf gesetzlicher und politischer Ebene. Mitarbeiter des CifA – insbesondere der CEO, zwei Spezialisten für Recht und Politik, der Vorsitzende sowie weitere Mitglieder des Boards – sind stark beschäftigt mit der Beziehungspflege („networking“) zu Ministern der Regierung und zu Politikern. Sie treffen sich regelmäßig mit einer parteiübergreifenden archäologischen Parlamentariergruppe. Das CifA unterhält Kontakte zu den Abteilungen der Regierung, um die Legislative und die politischen Programme zu beeinflussen. Das CifA nimmt Stellung zu parlamentarischen Anfragen und zu Anfragen der Regierung – insgesamt waren es im Jahr 2015 mehr als 50 – und versorgt Politiker und Verwaltung mit Briefings. Das CifA versucht, möglichst frühzeitig Einfluss auf Politik und Verwaltung zu nehmen, wenn neue Gesetze oder eine neue Ausrichtung entwickelt werden. Ungeachtet dessen ist es wichtig, auch als formal etablierter Berater in Erscheinung zu treten, z. B. wenn relevante Fragen im Parlament behandelt werden. So bringt das CifA hier Diskussionsbeiträge und Konsultations-Antworten über seine Mitgliedschaft in 37 Foren ein.

Um ein Beispiel zu geben: Die „Heritage Alliance“ ist der größte Interessenverband in der englischen Denkmalpflege. Diese Allianz vereint

die großen unabhängigen Organisationen auf diesem Feld wie z. B. den „National Trust“, den „Canal & River Trust“ und die „Historic Houses Association“, aber auch spezielle Vereine und Körperschaften z. B. von Besuchern, Besitzern, Ehrenamtlichen, Fachleuten, Stiftern und im Bildungswesen Tätigen. Mit ihren zusammengekommen 6,3 Millionen Ehrenamtlichen, Kuratoren, Mitgliedern und Angestellten unterstreicht die „Heritage Alliance“ die Kraft und das Selbstverständnis einer unabhängigen Denkmalpflegebewegung. Hierin ist das CifA ein einflussreiches Mitglied und unterstützt die Allianz z. B. durch einige Büro- und Verwaltungsdienstleitungen.

Nicht zuletzt ist das CifA beim Europäischen Parlament registriert sowie beim Transparenzregister der Europäischen Kommission und daher formal berechtigt, auch auf europäischer Ebene einzuwirken.

## **Der lange Weg zur kritischen Masse und zu Einfluss**

Wie von den Organisatoren der DGUF-Tagung im Mai 2016 gewünscht, möchte ich auch einige Probleme und Hürden schildern, die das CifA auf seinem Weg zu bewältigen hatte. Einen zentralen Punkt habe ich schon genannt: nämlich die Entscheidung, feste Vollzeitkräfte einzustellen, insbesondere einen Direktor (CEO). Dieser Schritt führte zu einem grundlegenden Wandel, denn ehrenamtliches Engagement in Teilzeit kann eine Organisation nur begrenzt weit führen. Wer danach strebt, ein professionelles Institut aufzubauen, wird dies nur mit Vollzeitbeschäftigten erreichen. Womit ich auf das Thema Mitgliederzahlen und die Effizienz von Zahlenspielen zurückkommen möchte: Größe ist ein relevanter Faktor, zumindest in mancher Hinsicht und ab einem gewissen Schwellenwert. Hat man 3367 professionelle Archäologen, die einen Mitgliedsbeitrag zahlen, ist eine gewisse Mindestgröße erreicht, während Organisationen unterhalb dieser Schwelle stets mit finanziellen Problemen und mangelnder Nachhaltigkeit zu kämpfen haben und keine Langzeitprojekte durchführen können. Das CifA hat etwa 35 Jahre gebraucht, um dieses Niveau zu erreichen. Kleinere Gruppen, die sich auf einen ähnlichen Weg der Professionalisierung machen wollen, sollten diese Zeitspanne bedenken und prüfen, ob es nicht andere, weniger leidvolle Wege gibt, um von den Vorteilen eines Berufsverbandes zu profitieren, ohne quasi bei null anzufangen.

Das „Chartered Institute for Archaeologists“ freut sich über eine Zusammenarbeit mit allen Archäologen überall, die den Gedanken eines Berufsverbandes, einer professionellen Berufspraxis und eines ethischen Verhaltens in der Archäologie vorantreiben wollen, und ist bereit, seine Erfahrungen zu Erfolgen und Misserfolgen zu teilen, um andere vor Fehlern zu bewahren.

### Schlussworte

Das Erlangen von Einfluss bis hin zu Macht basiert nach Ansicht des CifA auf folgenden Punkten: Es hat sich auf die Fahnen geschrieben, dass Archäologie für die Allgemeinheit von Nutzen ist und daher seriös praktiziert werden muss – mit Professionalität. Das CifA setzt Standards und akkreditiert diejenigen, die diesen Standards genügen. Für Investoren und Verwaltungsbehörden, die archäologische Maßnahmen beauftragen, liegt darin die klare Botschaft, dass sie akkreditierte Archäologen einsetzen sollen. Und in die andere Richtung fordert das CifA zwar ein, dass seine Mitglieder eine Akkreditierung als Archäologen erlangen, hilft ihnen jedoch auch dabei, diesen Status zu erreichen. Am Ende steht eine Wirkungskette, bei der die Allgemeinheit sowohl von einer höheren Qualität der archäologischen Arbeit als auch von der Gewährleistung von Professionalität in der Archäologie profitiert.

*Übersetzung: Frank Siegmund*

### Literatur

Hinton, P. (2011). What the Dickens Happened to the IFA. In J. Schofield (ed.). *Great Excavations: Shaping the Archaeological Profession* (p. 289-299). Oxford: Oxbow.

Tawney, R. H. (1921). *The acquisitive society*. London: Bell.

### Über den Autor

Dr. Gerry Wait hat über 30 Jahre Berufserfahrung als Archäologe und Berater in der Bodendenkmalpflege. Seine Leidenschaft besteht darin, Wege zu finden, den Menschen und den Gemeinschaften die Vergangenheit als wichtig nahezubringen, um ihre Zukunft zu entwickeln – aus der Überzeugung heraus, dass erfolgreiche Gemeinschaften feste Wurzeln in ihrer Vergangenheit haben. Gerry Wait ist ein Experte für Konservierung und Planungsverfahren sowie für das Management von archäologischen Stätten und ihre Interpretation. Er hat Schutzverfahren vorbereitet, führte Begutachtungen zum Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft durch (ESIAs, Environmental and Social Impact Assessments), und war als „Lenders Environmental and Social Consultant“ für Entwicklungsprojekte in Großbritannien, den USA, Rumänien, Irland, Senegal, Sierra Leone, Burkina Faso, Niger, der Republik Kongo, der Mongolai, Marokko, Kirgisien, Russland, der Türkei und Bulgarien tätig. Er war Vorsitzender des IFA und ist weiterhin volles Mitglied und Board Director des CifA. Gerry Wait hat einen Bachelor und einen Master in Anthropologie (Cultural and Physical Anthropology) sowie einen Doktor in Europäischer Archäologie an der Universität Oxford. Er ist Mitglied der ‚Society of Antiquaries of London‘ und der ‚International Association for Impact Assessment‘ sowie weiterer professioneller und akademischer Vereine.

*Dr. Gerry Wait*

*Director Nexus Heritage*

*Hexagon House, Avenue 4 Station Lane, Witney  
Oxon OX28 4BN UK*

<http://orcid.org/0000-0002-1265-7953>

