

Bericht über das Online-Forum „DGUF-Vortagung 2017 – Ein Berufsverband für die Archäologie?“, 6. März bis 9. Juni 2017

Michaela Schauer

Einleitung

Im Folgenden versuche ich, zusammenfassend über die als Forum online verlaufende „Vortagung“ zur DGUF-Jahrestagung 2017 „Ein Berufsverband für die Archäologie?“ (6. März bis 9. Juni 2017) zu berichten. Der Aufsatz versteht sich als wert- und meinungsneutraler Bericht über zum Teil lebhaft und kontroverse Debatten; die Ergebnisse geben nicht zwingend die Meinung der Autorin wieder. Das abschließende Resümee dient als persönliche Zusammenfassung der Ergebnisse der Vortagung.

Wie kam es zur Vortagung?

Im Herbst 2016 (10. Sept. bis 11. Nov.) führte die DGUF eine breit kommunizierte öffentliche Online-Umfrage durch, um ein möglichst umfassendes Stimmungsbild zum Thema „Berufsverband Archäologie“ zu gewinnen (Bericht darüber: SIEGMUND, 2016/18). Die Resonanz war überraschend hoch, am Ende standen 501 Fragebögen für die Auswertung zur Verfügung. Die überwältigende Mehrheit der Befragten – insgesamt 93% – stufte das in Aussicht genommene Tagungsthema ‚Ein Berufsverband für die Archäologie‘ als wichtig oder besonders wichtig ein. Infolgedessen rief der Vorstand der DGUF im Frühjahr 2017 den Arbeitskreis Berufsverband ins Leben. Dessen Aufgabe war es, eine als Forum im Internet angelegte, sog. Vortagung für Frühjahr und Sommer 2017 (6. März bis 9. Juni 2017) vorzubereiten und deren Durchführung u.a. als Moderatoren zu unterstützen. Die im Zuge der Debatten im Forum entwickelten Themen und Thesen sollten dann in die während des Deutschen Archäologiekongresses am 4. Juli 2017 in Mainz stattfindende Jahrestagung der DGUF einfließen.

Wie war die Vortagung organisiert?

Der DGUF-Arbeitskreis Berufsverband bestand aus stark am Thema interessierten Vertretern unterschiedlicher Bereiche der Archäologie. So waren sowohl Amtsarchäologie (Mario Palow), Firmenarchäologie (Sascha Piffko, Michaela Schauer), Universitäten (Jasmin Rauhaus, Frank Siegmund),

Studierende (Sophie Rotermund) als auch fertig ausgebildete, aber aus diversen Gründen nicht mehr in der Archäologie Tätige (Lisa Deutscher, Diane Scherzler) vertreten. Gemeinschaftlich erarbeitete der Arbeitskreis Kernfragen zum Thema Berufsverband und fasste diese zu Themenblöcken zusammen. Ziel war es, das Tagungsforum ähnlich einer normalen Tagung ablaufen zu lassen, d.h. eine geeignete Struktur vorzugeben, erste Themen vorzuschlagen und den anschließenden Debatten eine gewisse Struktur und einen Tagungsablauf auf den Weg zu geben. Es sollte vermieden werden, dass später alle gleichzeitig etwas zu allem sagen, wodurch nach sehr kurzer Zeit schon der Überblick und ein roter Faden einzelner Themenstränge verloren ginge. Daher wurde jedes Thema durch einen kurzen einleitenden Text eröffnet, um die Gedanken zu erläutern, die hinter dem Titel standen. Diese Themen wurden sukzessive während der dreimonatigen Tagungsdauer nach jeweiliger Ankündigung geöffnet und je nach Diskussionsbedarf und -beteiligung beizeiten auch wieder geschlossen. Im vor Beginn der Vortagung veröffentlichten Tagungsablauf wurden die einzelnen Themen und Themenabfolgen vorläufig festgehalten. Dieser Tagungsplan wurde im Tagungsverlauf flexibel an die Bedürfnisse der Diskussion und Diskussionsteilnehmer angepasst, da diese auch eigene Themenvorschläge einbringen konnten. Die Inhalte der Debatten wurden von Zeit zu Zeit zusammengefasst, um den Debattierenden das Erreichte übersichtlicher zu machen und neu Hinzugekommenen den Einstieg zu erleichtern.

Die namentlich bekannten Moderatoren des Forums agierten als neutrale Beobachter. Sie griffen nur ein, wenn die Diskussion das ursprüngliche Thema zu weit aus dem Blick verlor. So wurden gelegentlich Debattenstränge umgelagert, weil sie ein anderes Thema betrafen. Kamen neue, offensichtlich ‚brennende Fragen‘ auf, wurden diese als eigene Themen neu in das Tagungsprogramm integriert.

Was waren die Vorteile einer Online-Vortagung?

Im Schutz der seitens der Organisatoren nicht bevorzugten, aber doch explizit ermöglichten Anonymität und durch die Chance, sich schriftlich

und mit Bedacht äußern zu können, konnte in dem Onlineforum ein sicherer Raum für Diskussionen geschaffen werden. Zusätzlich konnten auch z. B. Vielbeschäftigte, Vielreisende und Menschen mit extrem knappem Zeitbudget zu den für sie passenden Zeiten und mit dem für sie möglichen Zeitaufwand an den Debatten teilnehmen. Teilnehmer konnten gezielt die ihnen besonders relevant erscheinenden Themen auswählen. So konnten sich die 220 angemeldeten Tagungsteilnehmer offen über ihre Sicht der Situation, der bestehenden Probleme und mögliche Lösungsansätze austauschen. Auf der so eingerichteten Bühne ergab sich eine freie Debatte darüber, welche Merkmale und Aufgaben eine mögliche berufliche Interessenvertretung für die Archäologie umfassen sollte bzw. müsste, um stark und wirksam zu sein.

Die Debatten der Vortagung im Detail

Im Ergebnis wurde im Tagungsforum in sieben Sektionen sowie einer zusätzlichen ‚Statementsektion‘ debattiert. Zusätzlich gab es einen eigenen Bereich für Meinungen und Umfragen. Insgesamt wurden 132 verschiedene Themen in 1740 Beiträgen diskutiert. Zusätzlich stand im Forum ein Bereich für den Support, für Kritik und Anregungen und für neue Themenvorschläge bereit.

Ein Verfassen von Beiträgen war im Forum nur nach einer vorherigen Anmeldung (ggf. auch anonym oder mit *Nickname*) ähnlich einer Tagungsregistrierung möglich. Doch reine Lesezugriffe auf das Forum und die Debatten waren auch ohne Tagungsanmeldung möglich. Da die Vortagung u. a. im DGUF-Newsletter breit angekündigt worden war, wurde diese Option rege genutzt, die Vortagung hatte weitaus mehr stille Mitleser als die 220 Angemeldeten. Um die sehr unterschiedliche Beteiligung an den einzelnen Themen zu verdeutlichen, werden im Folgenden zu jedem Thema die Anzahl der Beiträge (nur angemeldete Teilnehmer) sowie die Anzahl der Lesezugriffe (auch unangemeldete Mitleser) dokumentiert. **Abb. 1** gibt einen Überblick über die Anzahl der Beiträge über alle Themen der Sektionen I bis VIII hinweg, **Abb. 2** über die Zahl der insgesamt ca. 260.000 Lesezugriffe auf die einzelnen Themen.

- Sektion I diente dazu, allgemein über die Frage zu debattieren, ob die deutsche Archäologie überhaupt Bedarf für einen Berufsverband habe und wenn ja, ob das im Vergleich z. B. zu einer Gewerkschaft eine angemessene Organisationsform wäre.
- Sektion II behandelte unterschiedliche Schwer-

punkte. Zum einen wurde hier die Möglichkeit gegeben, die eigene Geschichte, persönliche Sorgen, Nöte und Ängste niederzuschreiben. Zum Anderen konnte über Themen wie die Frage nach einer Mitgliedschaft von Ehrenamtlichen und Freiwilligen (*sensu Citizen Science*) in einem Berufsverband, sowie faire Löhne und Angebotspreise bei Firmen und Selbständigen gesprochen werden.

- Sektion III besprach den Leistungsumfang eines Berufsverbandes und die Frage nach der Aufnahme von in Nachbardisziplinen Tätigen in den Berufsverband. Außerdem wurde diskutiert, welche berufsvorbereitende Bildung sich Studierende von ihren Universitäten wünschen und welches berufsvorbereitende Wissen Grabungsfirmen für Studierende als relevant erachten.
- Sektion IV beschäftigte sich im Detail mit den verschiedenen potenziellen Mitgliedergruppen eines Berufsverbandes, seiner räumlichen Organisation sowie dem Thema Qualitätssicherung. Zudem wurde über wichtige, von einem Berufsverband betroffene Parteien außerhalb der Archäologie gesprochen.
- Sektion V bestand aus einer vertieften Debatte zum Leistungsumfang eines Berufsverbandes.
- Sektion VI hinterfragte, an welchen Modellen außerhalb der Archäologie man sich beim Aufbau eines Berufsverbandes Anregungen holen könnte. Außerdem wurde debattiert, auf welche Art und Weise die Qualitätssicherung durch einen Berufsverband erfolgen könnte. Es wurde zudem erneut hinterfragt, ob Kammer, Berufsverband oder ein Fachausschuss beim DVA die angemessenere Organisationsform für eine berufsständische Vertretung sei.
- Sektion VII diskutierte die Finanzierung eines Berufsverbandes sowie die Frage, ob nicht bereits eine der bestehenden Strukturen die geforderten Merkmale für einen starken, erfolgreichen Berufsverband erfüllen würde oder nach minimalem Wandel könne.
- Sektion VIII diente vor allem zur Reflektion und Zusammenfassung der Vortagung. Es wurden zudem noch offene Fragen angesprochen und Anregungen für die Präsenztagung gesammelt. Bisweilen ergaben sich im Laufe der jeweiligen Themenstränge wertvolle Anregungen, Ideen oder Aspekte, die nicht zum eigentlich in dieser Sektion debattierten Thema gehören, hier aber auch nicht unten den Tisch gekehrt werden sollen. Über sie wird daher als „Spezialthema“ gesondert und optisch abgesetzt zusammenfassend berichtet.

Sektion DGUF-Tagung 2017

9. März 2017 bis 9. Juli 2017; 14 Beiträge;
insgesamt knapp 12.800 Zugriffe¹

Dieser Bereich des Forums diente zunächst zur Vorbereitung der Tagung. Vor der Öffnung der Debatten standen eine Woche lang sowohl verschiedene Materialien zur Einarbeitung ins Tagungsthema als auch eine kurze Einführung im reinen Lesezugriff zur Verfügung. In den Unterlagen fanden sich die Stellungnahme der DGUF zum Tagungsthema und Ablauf, Hinweise zu den verschiedenen Organisationsformen berufsständischer Vertretungen, eine Definition des Begriffes Berufsethos, die Veröffentlichung der Umfrage ‚Berufsverband Archäologie‘ der DGUF sowie ein Aufsatz über den in Großbritannien beheimateten, internationalen Berufsverband CifA. Zudem wurden wie üblich vorab die Forumsregeln erläutert, d.h. ein höflicher Umgangston erbeten, erläutert, wofür die Administratoren zuständig sind etc. sowie die technischen und inhaltlichen Abläufe, z. B. wie jedermann eigene Themen vorschlagen könne, erklärt. Außerdem fanden sich hier das regelmäßig ergänzte und an die Bedürfnisse der Debatte angepasste Tagungsprogramm und die Zusammenfassungen der verschiedenen Themen und Sektionen.

Sektion Umfragen und Meinungsbilder

9. März 2017 bis 9. Juli 2017; 6 Umfragen;
insgesamt knapp 7.900 Zugriffe

Zu unterschiedlichen Zeitpunkten der Debatten schien es angemessen, per Umfrage ein klares Meinungsbild der Tagungsteilnehmer festzuhalten. So wurde am Anfang der Tagung (4.-11. März) erfragt, wie viel Zeit die Teilnehmer wöchentlich in das Forum investieren könnten. Die Mehrheit nannte ein persönliches Zeitkontingent von ca. 2 Stunden pro Woche.

Die erste inhaltliche Umfrage wurde im Bezug auf Sektion II, Thema 2 durchgeführt. Hier wurde danach gefragt, ob der Berufsverband auch für ernsthaft in der Archäologie tätige Laien offen sein solle. 68 % stimmten hierbei zu, 34 % waren der Meinung, dass ein Berufsverband nur für Profis offen sein solle. Auch zu Sektion III, Thema 1 wurde durch die Umfrage ‚Soll sich ein Berufsverband auf die Firmenarchäologie fokussieren oder die gesamte Archäologie umfassen?‘ ergänzend ermittelt, dass sich 87 % der Antwortenden für einen alle Tätigkeitsfelder der Archäologie umfassenden Berufsverband votieren. Ebenfalls einen Bezug zu Sektion III, Thema 1 hatte die Umfrage, ob ein Be-

rufsverband nur studierte Archäologen mit einem akademischen Abschluss aufnehmen solle. 85 % der Stimmen sprachen sich gegen diese Aussage aus, aber für eine Mitgliedschaft aller in der Archäologie Berufstätigen aus. Auch bei der zum selben Thema gehörenden Frage nach der Aufnahme von Auszubildenden und Studierenden in den Berufsverband war die große Mehrheit (92 %) dafür, diesen Gruppen einen Zugang zum Berufsverband zu ermöglichen, wobei hier ein Bekenntnis zu einem ethischen Kodex sowie eine Prüfung der fachlichen Fähigkeiten gefordert sein solle. Ergänzend zur Debatte in Sektion IV, Thema 3 ergab die hier durchgeführte Umfrage, dass sich 90 % der Teilnehmer der Umfrage für einen nationalen Verband, möglicherweise mit Landesvertretungen aussprachen.

Meinung: Warum ist mir die Debatte um einen Berufsverband wichtig, warum beteilige ich mich aktiv an ihr? (2. April ff.)

9. März 2017 bis 9. Juli 2017; 17 Beiträge;
insgesamt knapp 4.800 Zugriffe

In dieser Sektion konnten die Teilnehmer kurze, persönliche Stellungnahmen und Positionsbestimmungen deponieren. Anders als im übrigen Forum sollten diese Aussagen für sich stehen; für eine Debatte war diese Sektion nicht freigegeben. Teilnehmer unterschiedlicher beruflicher Hintergründe legten dar, warum sie an der Vortagung teilnehmen. So meldeten sich Vertreter der Amtarchäologie und legten offen, dass, auch wenn sie mittlerweile in sicherer Anstellung wären, sich noch gut an ihre persönlich schwierige Zeit mit befristeten Verträgen und dem ständigen Bangen um einen Arbeitsplatz erinnerten. Zudem sei auch ihnen sehr bewusst, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse und fehlende Zukunftsperspektiven eine große Belastung für die Ausgräber seien, denn wirklich andauernd gute und qualitätvolle Arbeit könne nur dann geleistet werden, wenn es dem Ausgräber auch wirtschaftlich gut gehe und er sich voll auf seine anspruchsvolle Arbeit konzentrieren könne. Es wäre demnach auch für die Amtarchäologie sehr wünschenswert, die privatwirtschaftlich geführte Archäologie in ihrer Entwicklung zu einem professionelleren und verlässlicheren Partner für Investoren und Bauherren zu unterstützen, denn gut durchgeführte Grabungen stärkten auch die Stellung der staatlichen Denkmalpflege gegenüber Politik und Investoren. Auch wurde angemerkt, dass die Archäologie stark von einem Hang zur Selbstverwirklichung und Selbstverleugnung – dem Drang nach der Rettung von

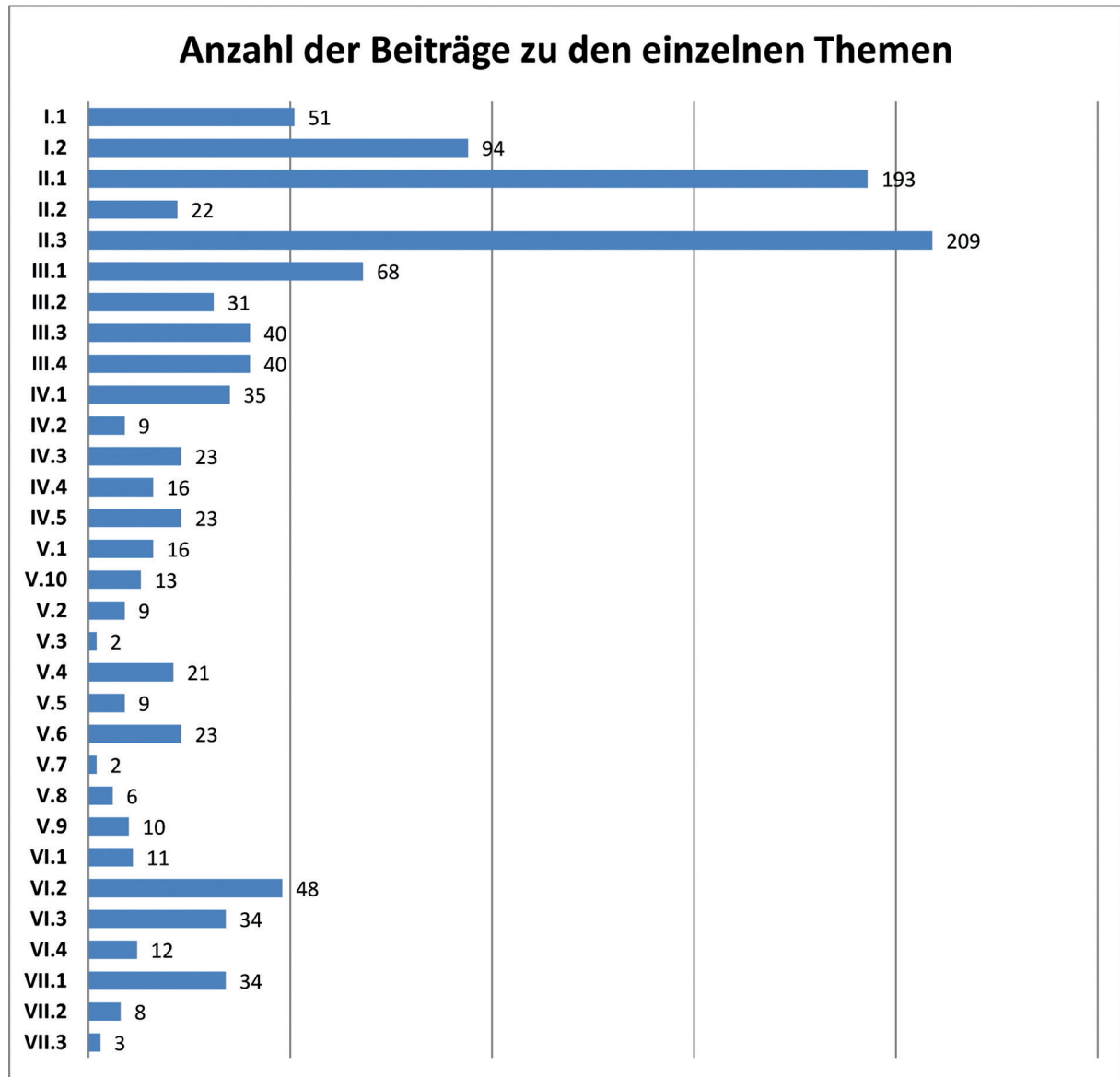


Abb. 1 Anzahl der Debattenbeiträge zu den einzelnen Sektionen und Themen der Vortagung im Überblick (n = 1.115; Stand 9.6.2017, danach war ein weiteres Schreiben nicht mehr möglich).

Denkmälern und archäologischen Artefakten – geleitet sei und der wirtschaftliche Aspekt häufig hintenan stehe. Deutlich sei auch, dass die universitäre Bildung mehr berufsbezogene Themen beinhalten müsse, um diese Einstellung zu ändern. Ein innerfachliches Kontrollorgan, das alle Teilbereiche der Archäologie umfasse, sei deshalb ein dringend zu behebendes Desiderat.

Auch Studierende und in der Privatwirtschaft tätige Archäologen meldeten sich zu Wort. Besonders wichtig sei ihnen ein gemeinsames starkes Auftreten nach außen; das Bild der Archäologie in den Augen der Öffentlichkeit müsse dringend positiver werden. Denn hier läge ein großes Poten-

zial, schließlich seien Menschen meist begeistert, wenn sie hörten, man sei Archäologe. Die Faszination für die Archäologie wäre da, man müsse sie nur besser als bisher nutzen. Dafür müsse sich die Archäologie besser positionieren und stärker auch für sich selbst und bessere Arbeitsbedingungen einsetzen. Man sei vor allem im Forum aktiv, um gemeinsam etwas zu schaffen, da der Einzelne bei den vorhandenen Problemen nur wenig bewirken könne. Man hoffe, zusammen die Zukunft für alle besser und positiver gestalten zu können und z. B. auch Möglichkeiten zu schaffen, dass Beruf und Familie miteinander vereinbar werden.

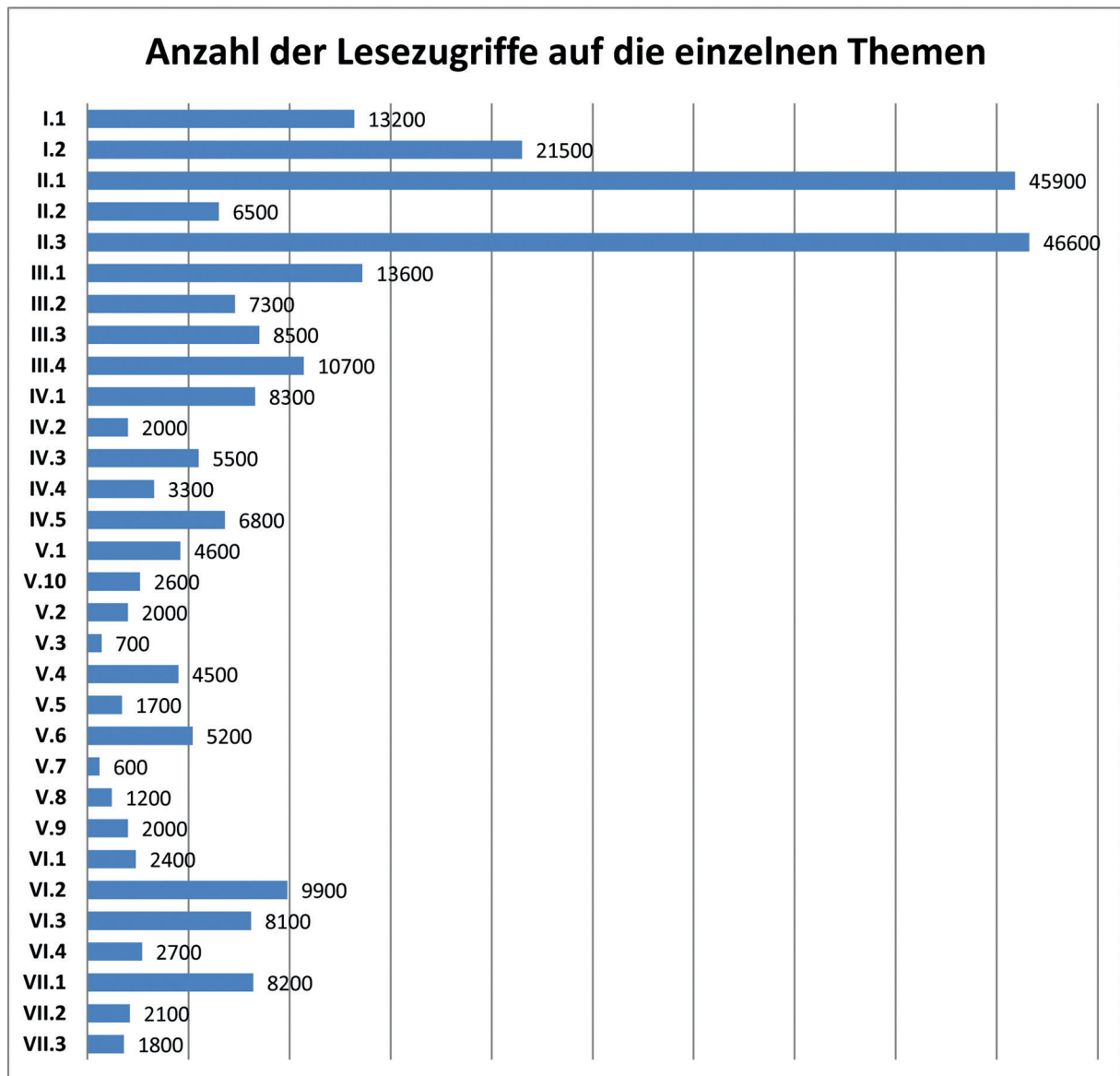


Abb. 2 Anzahl der Lese-Zugriffe auf die einzelnen Sektionen und Themen der Vortagung im Überblick (n = 259.900, alle Zahlen leicht gerundet; Stand 1.10.2018).

Sektion I Thema 1: „Braucht die deutsche Archäologie einen Berufsverband?“

9. März 2017 bis 8. April 2017; 51 Beiträge; knapp 13.200 Zugriffe

Dieses Kernthema diente zunächst der erneuten Abklärung, ob und wenn ja, warum die deutsche Archäologie einen Berufsverband als nötig erachte. Nach Aussage der Diskutierenden würde ein Berufsverband eine eklatante Lücke in der aktuellen Organisationsstruktur der deutschen Archäologie schließen. Besonders wichtig sei hierbei, dass ein Berufsverband durch die Archäologie selbst an ihre eigenen Bedürfnisse angepasst

werden könne. Zudem umfasse er sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer und könne alle Arbeitsbereiche der Archäologie (Amtsarchäologie, Universitäten, Firmenarchäologie etc.) sowie verwandte Fächer (z. B. Paläobotanik, Anthropologie, Restaurierung etc.) umfassen. Als besonders brennende Themen, die ein Berufsverband angehen sollte, wurden v.a. schlechte (Zeit)Verträge, Unterbezahlung, fehlende Zukunftsperspektiven und Gesundheitsrisiken (physischer und psychischer Natur) genannt. Wünschenswert sei außerdem eine Ergänzung der archäologisch-fachlichen Ausbildung durch wirtschaftliche und juristische Themenbereiche. Hauptaufgabe eines Berufsverbandes

bandes sei das Setzen und Kontrollieren einheitlicher, verpflichtender Regeln.

Erwähnt wurde jedoch auch, dass in der Archäologie eine ‚Kultur der Angst‘ vorherrsche, man sich nicht traue, sich über die bestehenden Missstände zu beschweren. Veränderung aus der Kraft Einzelner, z. B. dadurch, dass einige Firmen versuchen, angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen, sei nur schwer möglich. Gerade sozialverträgliche Firmen würden durch Firmen mit Dumpingpreisen und damit häufig verbundene schlechte archäologische Arbeitsweise ständig an den Rand des Bankrotts gedrängt. Auch sei eine Lösung von oben z. B. durch Politik oder Gesellschaft nicht zu erwarten. Eine berufliche Selbstorganisation sei aber ein potentiell erfolgreicher Ausweg aus diesem Dilemma.

Kontrovers diskutiert wurde die Durchsetzungsfähigkeit eines Berufsverbandes, da die Mitgliedschaft in diesem nicht gesetzlich vorgeschrieben sei. Eine Kammer wäre öffentlich-rechtlich abgesichert. Auch seien in der deutschen Archäologie bereits Organisationen (z. B. der DVA, BfK, VGFA) vorhanden, die die Aufgaben eines Berufsverbandes übernehmen. Und was würde mit diesen passieren, wenn ein eigener Berufsverband entstünde. Möglicherweise wäre es auch sinnvoller, branchenspezifische Berufsverbände zu haben statt einer Organisation, die den gesamten Berufsstand umfasse. Ein Berufsverband nütze außerdem durch Richtlinien und Standards überwiegend der Grabungsarchäologie – doch warum sollte er z. B. für Museen oder Landesämter relevant sein. Auch stelle die Kulturhoheit der Länder mit ihren verschiedenen Denkmalschutzgesetzen und unterschiedlicher Organisationsstruktur eine große Hürde für einen deutschlandweiten Verband dar. Ein weiterer Gedanke beschäftigte sich damit, dass das Legitimationsproblem der Archäologie an und für sich, also die Frage nach dem „*warum gibt es unseren Beruf eigentlich*“, kein Problem der Archäologie alleine, sondern aller Geisteswissenschaften wäre. Demnach sei ein rein auf Archäologie begrenzter Berufsverband zu klein gedacht.

Sektion I Thema 2: „Gewerkschaft oder Berufsverband: was ist die angemessene Organisationsform?“

9. März 2017 bis 8. April 2017; 95 Beiträge; knapp 21.500 Zugriffe

In diesem Thema sollte gezielt abgeklopft werden, welche Vor- und Nachteile die Organisationsformen ‚Gewerkschaft‘ und ‚Berufsverband‘ als berufsständische Vertretung für die deutsche Archäologie hätten. Eine Gewerkschaft wurde als sinnvolle Arbeitnehmervertretung eingestuft, umfasse aber eben nur einen Teil der in der Archäologie Tätigen. Es könne deshalb sinnvoll sein, dass sich angestellte Archäologen der für ihre jeweilige Branche zuständigen Gewerkschaft anschließen. Ein Berufsverband hingegen würde alle, egal ob Arbeitnehmer oder -geber, umfassen und so den gesamten Berufsstand fördern und ihre gemeinsamen Interessen bündeln sowie vertreten. Durch den in einem Berufsverband obligatorischen Wertekanon, der für alle Mitglieder gleichermaßen gelte, könne so eine klare fachinterne Orientierung geboten werden. Kritisch sei, dass bereits bestehende Berufsverbände bis dato wenig Schlagkraft entwickelten; die Durchsetzungsfähigkeit dieses Konzeptes sei also zweifelhaft. Außerdem sei die Mitgliedschaft in einem Berufsverband nicht gesetzlich verpflichtend.

Spezialthema: Einbeziehen der existierenden Verbände?

In dieser Debatte wurden Stimmen laut, dass die bereits bestehenden Verbände wie DVA oder auch der Deutsche Museumsbund von Beginn an stärker in die Debatte hätten mit einbezogen werden müssen. Die Organisatoren des Forums bekräftigten mehrfach, so breit gefächert wie möglich informiert und auch die anderen Organisationen der Archäologie zum Mitwirken eingeladen zu haben. Eine aktive Teilnahme müsse aber von den jeweiligen Organisationen selbst kommen.

Sektion II Forum 1: „Meine Geschichte, meine Erfahrungen“

9. März 2017 bis 9. Juni 2017; 12 Themen; 193 Beiträge; knapp 45.900 Zugriffe

Dieses Forum, d.h. ein Bereich der Vortagung, in welchem von den Tagungsteilnehmern eigene Themen erstellt werden konnten, wurde besonders zu Anfang der Tagung sehr rege genutzt. Es erreichte, durchaus zur Überraschung der Organisatoren, die mit Abstand zweithöchste Zahl an Beiträgen wie Lesern (**Abb. 1-2**). Das Forum diene als Ort, um Frust abzulassen, Zorn zu artikulieren, zum Teilen starker und positiver Momente, zum Niederschreiben von Tipps und Tricks für

Kollegen in ähnlichen Situationen, aber auch zur Entdeckung bisher vernachlässigter Perspektiven und Probleme, die für die Tagung stärker beachtet werden sollten. Es entwickelten sich hier sehr rege und facettenreiche Debatten, die z.T. auch in die weitere Tagungsgestaltung einfließen.

Einige Beiträge und Themenstränge befassten sich mit persönlichen Lebensgeschichten und -wegen, die jedoch in der Summe überraschende Übereinstimmungen untereinander aufzeigten. Häufig sind oder waren die Betroffenen in befristeten oder Kettenverträgen gefangen. Die Herkunft der Autoren aus unterschiedlichen Bundesländern und Kontexten machte hierbei deutlich, dass es sich nicht um individuelle ‚Unfälle‘ oder gar ein persönliches Scheitern handelt, sondern um ein weit verbreitetes Problem. Viele dieser Geschichten endeten für die Archäologie als Fach tragisch: Der bewusste Ausstieg der Betroffenen aus der Archäologie verbesserte ihre Lebensbedingungen erheblich.

Ebenfalls angesprochen wurde das Thema der bewussten Wahl eines Berufes mit der bekannten Aussicht, mit hoher Wahrscheinlichkeit in prekären Arbeitsverhältnissen zu landen. Dies führe zu einer Art Schicksalsergebenheit gegenüber schlechten Arbeitsbedingungen, man hätte es ja von Beginn an gewusst, kein Recht sich zu beklagen und überhaupt sei man dankbar, einen Job in der Archäologie zu haben. Man schätze sich glücklich, seiner Berufung nachgehen zu können. Es wurde aber auch deutlich betont, dass ‚nur‘ weil einem die eigene Arbeit Spaß mache, dies nicht bedeute, dass deshalb die Forderung nach einem ordentlichen Gehalt und angemessenen Arbeitsumständen vermessen sei.

Auch genderspezifische Themen kamen in diesem Forum zum Tragen. So sei es unter den aktuell herrschenden Bedingungen mit häufig kurzen und schlecht bezahlten Verträgen für Frauen noch schwieriger einen Job zu bekommen, da ihnen die Möglichkeit einer Schwangerschaft weitere Nachteile brächte. Es wurde jedoch auch erwähnt, dass auch in der Archäologie gerade Mütter mit ihren besonderen Erfahrungen und Kompetenzen für bestimmte Aufgaben besonders geeignet seien. Diskutierende beider Geschlechter waren sich einig, dass trotz einiger Lichtblicke eine Familiengründung unter den aktuellen Arbeitsbedingungen in der Archäologie kaum möglich sei.

Fehlende wirtschaftliche Kenntnisse bei Firmen und Selbstständigen (v.a. im Museumswesen) boten ebenfalls einen Anlass zur Debatte. Häufig würden z.B. für freie Mitarbeiter vor dem Hintergrund des Lohngefühls von Auftraggebern aus dem öffentlichen Dienst erheblich zu

niedrige Honorare gezahlt, die z.B. die Zeit und Kosten für Anfahrtswege oder die nötigen Vorbereitungen ignorieren. Auch müssten nachhaltig wirtschaftende Grabungsfirmen von ihren Auftraggebern höhere Beträge verlangen als z.B. die Stundenlöhne, die im öffentlichen Dienst als Bruttolohn bekannt sind. Die sehr offene Debatte v.a. von Firmenarchäologen aus unterschiedlichen Bundesländern über Löhne, Kalkulationen, Risikoversorge, Vergabeordnung, aber auch die vorherrschende, oft unfaire Konkurrenzsituation zeigte, dass auch wenn das Arbeitsumfeld unterschiedlich sein mag, die Probleme doch deutschlandweit vergleichbar sind. Der große Gesprächsbedarf führte dazu, dass in Sektion II das Thema 3 ‚Faire Löhne und faire Angebotspreise bei Firmen und Selbstständigen‘ zusätzlich ins Tagungsprogramm aufgenommen wurde.

Ebenfalls als wichtiger Punkt wurde die aktuelle Vergabepraxis diskutiert. Hierbei wurde deutlich, dass entgegen der vorherrschenden ‚Kenntnislage‘ ein öffentlicher Auftraggeber nicht dazu verpflichtet sei, den billigsten Anbieter auszuwählen, sondern das wirtschaftlichste Angebot entscheidend sei. Sie dürften demnach auch andere Kriterien, wie z.B. Nachhaltigkeit oder soziale Verträglichkeit, mit in ihre Entscheidung einbeziehen.

Sektion II Thema 2: „ Ehrenamt und Citizen Science“
9. März 2017 bis 8. April 2017; 22 Beiträge; knapp 6.500 Zugriffe

Dieses Thema beschäftigte sich mit der Frage, ob ein Berufsverband auch Mitglieder aufnehmen solle, die nicht von dieser Tätigkeit leben, aber ehrenamtlich mitwirken und sich auf die Einhaltung der von einem Berufsverband entwickelten Qualitätsstandards verpflichten wollen. Schon alleine aufgrund des gesetzlich geschützten Grundrechts auf Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG bzw. Art. 17 StGG) sei diese Frage eindeutig zu bejahen. Außerdem müsse die Archäologie mit der Zeit gehen. Bürger seien schon lange nicht mehr bloße Konsumenten wissenschaftlicher Ergebnisse, sondern wollten an der Entwicklung dieser teilhaben. Die Öffnung der Archäologie in Richtung Gesellschaft könne viel Positives bewirken, z.B. einen besseren Zugang und ein besseres Verständnis für Politik und Geldgeber, aber auch eine gesellschaftsnahe, kommunikative und transparente Forschung fördern. Zudem seien aus rein finanziellen Aspekten z.B. Landesämter z.T. auf hochqualitativ arbeitende Freiwillige angewiesen. Auch brächten Freiwillige spezielles Wissen, das

in der Archäologie fehle, und neue Perspektiven in die archäologische Arbeit ein. Sie stärkten das Band zur Gesellschaft und könnten dort Interesse und Verständnis für die Archäologie fördern. Ihre Lobbyarbeit sei essenziell für die Archäologie. Eine aktive Miteinbeziehung von Freiwilligen in einen Berufsverband gebe außerdem die Möglichkeit, aktiv für Stellen, die für deren Betreuung zuständig sind, zu argumentieren. Die Mitgliedsbeiträge der Freiwilligen im Berufsverband würden zudem dem Beruf Archäologie zugutekommen.

Besonders wichtig war in dieser Diskussion der Konsens, dass ein Verständnis für Gesellschaft und Politik in der Archäologie essenziell sei. Eine Offenheit für Personen, die ihre archäologischen Kenntnisse auf anderem Wege als durch ein archäologisches Studium erworben haben, müsse vorhanden sein und gefördert werden. Als positives Beispiel wurde hierbei die Begriffsdefinition des Cifa für ‚professionelle Archäologen‘ genannt: Wichtig sei, ob eine Person als Archäologe fachlich angemessen praktiziere. Die Arbeitszeit, die die Person investiert und ob sie dafür bezahlt werde oder nicht, sei nicht von Bedeutung. Wichtig für die Archäologie sei demnach, dass Ehrenamtliche und Freiwillige nach Kriterien und festen Standards getestet und bewertet werden könnten. Zertifikate, die ihre Fähigkeiten bestätigen, wären eine gute Alternative. Wichtig sei aber zusätzlich, dass harte Kriterien geschaffen würden, welche Arbeiten Ehrenamtliche und Freiwillige übernehmen könnten, und für welche ein ausgebildeter Archäologe bezahlt werden müsse.

Spezialthema: Berufsverband und Weiterbildung für Ehrenamtliche? In dieser Debatte wurde betont, dass gerade im Bereich des ehrenamtlichen Engagements ein großer Bedarf nach fachlicher Fortbildung bestehe. Zwischen den einzelnen Bundesländern variierten Zahl und Qualität der Angebote stark. In der Regel sei das Kursangebot deutlich zu gering. Ein Berufsverband solle deshalb auch hierfür Lösungsvorschläge erarbeiten.

Sektion II Thema 3: „Faire Löhne und faire Angebotspreise bei Firmen und Selbstständigen“
27. März 2017 bis 9. Juni 2017; 209 Beiträge;
knapp 46.600 Zugriffe

Diese Sektion wurde nach dem Verlauf der vorangegangenen Debatten neu ins Programm aufgenommen und erwies sich am Ende als das Thema mit den meisten Beiträgen und der höchsten Zahl an Lesezugriffen (**Abb. 1-2**). Die Debatte startete mit dem Gedanken, dass seriöse Arbeit auch seriös bezahlt werden müsse. Mehrere Tagungsteilneh-

mer erstellten hierfür eingangs gemeinsam eine Musterkalkulation, was eine Firma pro Stunde für die auf einer Grabung vertretenen Tätigkeitsgruppen verlangen müsse, damit das Lohnniveau der von ihr Beschäftigten mit jenen der Kollegen im öffentlichen Dienst vergleichbar sei.² Daraus ergab sich eine lebhaft debattierte zwischen den Inhabern verschiedener Grabungsfirmen sowie weiteren mit der Kalkulation von Löhnen vertrauten Parteien. Im Allgemeinen wurden die resultierenden Löhne als plausibel und z. B. mit im Bauwesen beschäftigten Geologen vergleichbar anerkannt. Auch der öffentliche Dienst stelle ähnliche Stundenlöhne in Rechnung (ca. 54-80 €/h), wenn er den im öffentlichen Dienst existierenden Kalkulationsvorgaben für das Anbieten eigener Dienstleistungen folge. Andere Gewerke im Hoch- und Tiefbau seien jedoch deutlich besser bezahlt, v. a. da hier mit höheren Margen und Sicherheiten kalkuliert werde. Übereinstimmung herrschte allerdings darin, dass die kalkulierten Löhne nach aktuellem Stand der Dinge in der Grabungsarchäologie am Markt nicht durchsetzbar seien.

Einige Stimmen wiesen darauf hin, dass einige Parameter auch niedriger kalkuliert werden könnten, allerdings mit einem höheren Risiko für die Firma und z. T. einem verringerten Leistungsumfang. Insbesondere die allgemeinen Geschäftskosten könnten herabgesetzt und Ausgaben für z. B. Steuerberatung, Versicherungen und IT niedriger angesetzt werden. Dies führe zu niedrigeren Angebotspreisen, die Löhne seien davon aber nicht betroffen. Der Angebotspreis hänge auch davon ab, wie eine Firma aufgebaut (mit großem Büro, viel Homeoffice, eigener Fundabteilung etc.) und organisiert sei. Dies sei auch der Grund, warum Selbstständige, welche keine großen Geschäftskosten hätten, deutlich günstiger anbieten könnten, ohne dass es sich stets um Dumpinglöhne handle.

Angemessener sei zudem eine Kalkulation nach Quadratmeterpreisen und nicht nach Stundenlöhnen. So könnte eine bessere Planungs- und Arbeitsgrundlage erzielt werden. Auch sei zu bedenken, dass verschiedene Arten der Lohngestaltung (Rollprinzip, Fixlöhne, Mischkalkulationen etc.) zu unterschiedlichen Stundenpreisen in den Angeboten führen würden. Eine Vergleichbarkeit von Angeboten anhand von Stundenlöhnen sei deshalb nicht gegeben. Ziel müsse eine leistungsorientierte Preisgestaltung sein. Dies sei besonders relevant, da sich öffentliche Auftraggeber gemäß ihrer Vergaberichtlinien das wirtschaftlichste Angebot wählen könnten, wobei auch Kriterien wie soziale Standards, Nachhaltigkeit etc. berücksichtigt werden könnten.

Als sehr problematisch wurden ‚Verschleierungstaktiken‘ angeführt, die dazu dienten, die zunächst angebotenen günstigen Preise im Nachhinein wieder auszugleichen. Hierzu gehöre die Praxis, viele günstige Arbeitskräfte auf eine Fläche zu stellen und deren Arbeitszeiten künstlich in die Länge zu ziehen, um das Projekt für die Firma via Umsatz rentabel zu machen. Dies sei besonders schädlich für den Ruf der Archäologie, da bei Planern und Auftraggebern Flexibilität, Geschwindigkeit, Verlässlichkeit und Qualität mehr geschätzt würden und sie dafür auch angemessene, ggf. eben höhere Preise in Kauf nehmen würden.

Auch wurde von den Firmen gefordert, nach Ausschreiben auf der gebotenen Veröffentlichung der Submissionsergebnisse zu bestehen, um mehr Transparenz bei der Auftragsvergabe zu erreichen.

Von den Ämtern erwarte man sowohl klare, praxisnahe Vorgaben als auch deren exakte Überprüfung, um zu gewährleisten, dass die Einhaltung dieser Kriterien den seriösen Firmen Vorteile bringe. Fachlich ungenügendes archäologisches Arbeiten müsse unterbunden werden. Die aktuell sehr unterschiedlichen Auflagen der Landesämter, vor allem hinsichtlich der Nachsorge von Grabungsprojekten, führten häufig zu qualitativ sehr unterschiedlichen Ergebnissen. Mehrere Vertreter von Fachfirmen führten mit konkreten Beispielen an, dass Ämter z.T. fachlich überfordert seien, sollten sie als Berater von Investoren bei Ausschreibungen auftreten, da ihnen hierzu die nötige Expertise fehle. Es wäre also nicht nur Firmen, sondern auch Amtsarchäologen geholfen, würde ein Bildungsprozess zum Thema Ausschreibungen und Kalkulation angestoßen. Anzumerken sei aber auch, dass selbst fundierte Beratungen durch Investoren und Klienten oftmals ignoriert würden.

Von Seiten der Ämter wurde Verwunderung laut, dass Firmen trotz der anhaltend guten Auftragslage wie z.B. in Bayern noch immer recht niedrige Preise forderten; man sei der Meinung, dass gute Arbeit auch gut bezahlt werden solle. Dem entgegneten Firmenarchäologen, dass man wiederholt von Amtsseite höre, man sei zu teuer. Außerdem könne man es sich als Firma mit vielen Festangestellten nur schwerlich leisten, zu hoch in einen Wettbewerb einzusteigen und dabei zu riskieren, zu wenige Aufträge zu bekommen. Das ähnele einem Russischen Roulette. Im Grunde müssten alle Firmen gemeinsam ihre Preise anheben, um einen Effekt zu erzielen; ziehe nur eine Firma nicht mit, wären lediglich diejenigen im Nachteil, die konsequent für eine bessere Preisstruktur eintreten. Nicht unerwähnt blieb, dass Preisabsprachen verboten sind. Ein Berufsverband, der verbindliche Tarife

aushandle resp. klare Lohnempfehlungen gebe, könne hierfür eine Lösung sein. Die übrigen Parameter jenseits der reinen Lohnkosten gäben den Firmen genügend Spielraum für den Wettbewerb.

Spezialthema: Streiken für bessere Löhne In dieser Debatte wurde erwogen, dass, wenn die Arbeitnehmer in einer Gewerkschaft organisiert wären, auch Streiks zur Forderung nach besserer Bezahlung eingesetzt werden könnten. Dies wurde aber in der praktischen Umsetzung als sehr schwierig betrachtet, da streikende Mitarbeiter schnell ausgetauscht werden könnten und letztlich die Firmen, nicht aber die Klienten, welche die billigen Löhne maßgeblich beeinflussen, davon negativ getroffen würden. Firmen würden zwar höhere Stundenlöhne ansetzen wollen, hätten aber keine Möglichkeit dazu, wenn die Klienten diese schlicht nicht zahlten. Klienten würden sich über einen Streik der Archäologen eher freuen, da dann das im Wege stehende Denkmal potenziell ungeschützt sei und simpel entfernt werden könne.

Spezialthema: Archäologie – ein Beruf der Angst Es wurde wiederholt angemerkt, dass in der Archäologie Tätige Angst hätten, für ihre eigenen Rechte einzutreten. Man habe Sorge, als Nestbeschmutzer und Petzer an den Pranger gestellt zu werden, wenn man sich zu Missständen in der Archäologie äußere. Diese Kultur der Angst würde schon in Studierenden genährt und manifestiere sich in einem quasi nicht existenten Selbstwertgefühl vieler in der Archäologie Tätiger. Hinzu komme die dem Fach inhärente Borniertheit, Arroganz und Zerstrittenheit in den eigenen Reihen. Diese Missstände könnten aber nur durch die in der Archäologie Tätigen selbst gelöst werden. Eine Verbesserung wäre nur zu erreichen, wenn alle gemeinsam daran arbeiteten.

Spezialthema: Der SAB In der Debatte zu Sektion II Thema 3 war der SAB „Landesverband Selbständiger Archäologen in Bayern e.V.“ durch ein Vorstandsmitglied sehr aktiv vertreten. Es wies mehrfach darauf hin, dass der SAB in Bayern seit seiner Gründung für bessere Arbeitsbedingungen eintrete und wiederholt versucht habe, zu diesem Zweck mit dem Bayerischen Landesamt für Denkmalpflege in Austausch zu treten. Seine Initiativen würden aber von der Gegenseite häufig geblockt. Der SAB sei als Vertretung der in der Archäologie in Bayern Tätigen anzusehen und zu respektieren. Aus den Reihen der nicht-bayerischen Tagungsteilnehmer wurde interessiert die Frage gestellt, welche Aktivitäten der SAB zur Verbesserung der Arbeitssituation in Bayern konkret durchführe und was er in den Jahren seit seiner Gründung erreicht habe. Leider wurden diese Fragen nur sehr ausweichend bis gar nicht beantwortet.

Sektion III Thema 1: „Wen und was soll ein erfolgreicher Berufsverband für die Archäologie umfassen?“

20. März 2017 bis 8. April 2017; 68 Beiträge; knapp 13.600 Zugriffe

Dieses Thema ging von der These aus, dass es in der deutschen Archäologie viele Organisationen mit verschiedenen Aufgaben gibt, jedoch keinen umfassenden Zusammenschluss für Grabungsfir-

men oder einen Zusammenschluss, der alle Fachbereiche der Archäologie umfasst. Wie würde sich ein Berufsverband darin einfügen und wie spezifisch (z. B. pro Bundesland) oder umfassend sollte er sein?

Wesentliches Argument für einen umfassenden Verband sei eine höhere erreichbare Mitgliederzahl, was in mehr Geld und mehr Einflussmöglichkeiten resultiere. Zudem könne so der als notwendig erachtete hauptamtliche Verwaltungsapparat eines Verbandes finanziert werden. Der Verband solle alle umfassen, egal ob Firma, selbständiger Dienstleister, in Ämtern oder der Forschung tätig und egal in welcher beruflichen Position. Auch Nachbardisziplinen, die oft und eng mit der Archäologie kooperierten wie z. B. die Anthropologie, seien willkommen, aber nicht die primäre Zielgruppe eines im Aufbau befindlichen Verbandes. Nach Ansicht einiger Teilnehmer böte ein deutscher Ableger des internationalen CIFA eine gute Startmöglichkeit, da hier jahrelange Expertise, eine hauptamtliche Verwaltung und eine große Mitgliederzahl bereits vorhanden seien.

Die Mitgliedschaft solle sowohl für Individuen als auch für Organisationen/Firmen offen sein. Ein berufsqualifizierender Abschluss solle keine Voraussetzung für die Aufnahme in den Verband sein. Denn ‚Archäologie‘ sei ein Gemeinschaftsprodukt, beginnend bei der Ausbildung über die Ausgrabung bis hin zur Archivierung, wissenschaftlichen Aufarbeitung und öffentlichen Präsentation. Nur wenn in allen Bereichen eine garantiert hohe Qualität einschließlich fairer Arbeitsbedingungen eingehalten werde, könne für die Gesellschaft seriös wertvolles kulturelles Wissen generiert werden.

Weiterhin wurde die Frage debattiert, wie ein Zusammenschluss möglichst rasch handlungsfähig werden könne. Der Leidensdruck sei aktuell v. a. in der Firmenarchäologie sehr hoch. Zudem sei dies einer der jüngsten, derzeit aber am stärksten wachsenden Zweige der Archäologie, die Strukturen seien noch nicht gänzlich verfestigt, weshalb hier eine Mobilisierung von Kräften am aussichtsreichsten erscheine. Arrivierte wie z. B. Professoren und Amtsarchäologen hingegen hätten ihren Leidensweg bereits hinter sich und daher möglicherweise kein so starkes Interesse an den Arbeitsbedingungen außerhalb ihrer Behörden. Doch auch aus diesen Kreisen wurde angeführt, dass gute Archäologie nur dann gelingen könne, wenn alle fair zusammenwirkten und es allen gut gehe. Verbindlich eingehaltene Standards und Qualitätsanforderungen lägen deshalb im Interesse aller.

Sektion III Thema 2: „Schließt ein erfolgreicher Berufsverband Archäologie auch Nachbardisziplinen und Spezialisten mit ein?“
20. März 2017 bis 8. April 2017; 31 Beiträge;
knapp 7.300 Zugriffe

Da die Archäologie in der Praxis häufig eng mit anderen Spezialisten zusammenarbeite, stelle sich die Frage, ob ein Berufsverband auch für diese offen sein solle. Die Nachbarn mit einzubeziehen sei wichtig, da die Archäologie heute in nahezu keinem Berufsfeld mehr ohne andere Spezialisten arbeite. Einige Richtlinien der Landesämter schreiben sogar explizit das Einbeziehen von Spezialisten wie Archäobotanikern oder Anthropologen in die Grabungsarchäologie vor. Aus diesem fachlichen, aber auch aus dem Grund der größeren Masse, sei ein gemeinsamer Verband sinnvoll. Ein Mitspracherecht der einzelnen Nachbardisziplinen könne z. B. durch eigene Fachgruppen gesichert werden.

Sektion III Thema 3: „Welche berufsvorbereitende Bildung wünschen sich Grabungsfirmen für Studierende?“
20. März 2017 bis 17. Mai 2017; 40 Beiträge;
knapp 8.500 Zugriffe

Dieses Thema ergab sich aus der laufenden Debatte. Aus Sicht von Firmeninhabern seien vor allem Praktika wichtig, welche die im Studium vermittelten theoretischen Grundlagen unterstützten. Zusätzlich sei von Bedeutung, einige berufsrelevante Themen wie z. B. rechtliche Grundlagen des Denkmalschutzes, Arbeitssicherheit, Betriebswirtschaft, Projektplanung und Grabungsleitung sowie Einführungen in Grabungstechniken wie Vermessung, Zeichnung, Fotografie etc. schon im Studium zu vermitteln. Aber auch andere Bereiche, z. B. die Ausgestaltung einer Ausstellung, sollten bereits in der universitären Ausbildung ein Thema sein. Ein Berufsverband könne hier unterstützen, indem er *Know-how* bündele und solche ergänzenden Veranstaltungen anbiete. Sofern eine faire Bezahlung garantiert sei, könne man auch an Volontariate in der privatwirtschaftlichen Archäologie denken. Es wurde hinterfragt, warum es bis *dato* keinen an eine Berufsschule angeschlossenen Lehrberuf Archäologie gäbe, in welchem man einige der oben geforderten Fähigkeiten erlernen könne. Diese Variante könne die eng begrenzten Kapazitäten der Landesämter für die Ausbildung zum Grabungstechniker ergänzen. So könne eine gute Grundlage geschaffen werden, auf welcher der derzeitige, drängende

Fachkräftemangel aufgefangen werden könne und zudem Möglichkeiten geschaffen würden, in der Grabungsarchäologie Tätige langsam an komplexere und verantwortungsvollere Positionen heranzuführen. Für die persönliche Entwicklung eines jeden wäre es dann möglich, gezielter Pläne zum eigenen beruflichen Werdegang zu verfolgen.

Sektion III Thema 4: „Welche berufsvorbereitende Bildung wünschen sich Studierende von ihren Universitäten?“

20. März 2017 bis 17. Mai 2017; 40 Beiträge; knapp 10.700 Zugriffe

Auch dieses Thema ergab sich aus den Debatten und wurde nachträglich ins Tagungsprogramm aufgenommen. Es folgte dem Wunsch, Studierenden einen Einstieg in die Tagungsdebatte zu erleichtern, da die Rolle der ‚Studierenden‘ im Forum zuvor überwiegend von jungen Berufstätigen übernommen worden war, welchen der Praxisschock nach dem Studium noch in den Knochen steckte. Die Debatte ergab, dass eine stärkere Einbindung von Studierenden in alle Arten von Projekten von allen Seiten gewünscht sei. Unabhängig ob Lehrgrabung, Exkursion oder Rettungsgrabung sei ein breites Angebot an Lernmöglichkeiten, z.B. in den Bereichen Projektmanagement, Betriebswirtschaft und rechtliche Grundlagen, für Studierende anzustreben. Der Mangel an solchen berufsvorbereitenden Erfahrungen sei für Studierende im Berufswettbewerb häufig ein Nachteil. Ein Berufsverband könne sich unterstützend in die Akkreditierungsverfahren der archäologischen Studiengänge einbringen, um auf diesem Wege berufsqualifizierende Belange hinreichend in den Studienordnungen zu verankern. So wäre z.B. darauf zu drängen, dass auch (bezahlte) Erfahrungen im Bereich der Rettungsgrabungen als Äquivalent zu den universitären Lehrgrabungen anerkannt würden. Fortgeschrittene Studierende könnten z.B. an der Projektplanung von Lehrgrabungen beteiligt werden. Lehrende seien außerdem in die Pflicht zu nehmen, verstärkt auf Weiterbildungsangebote und berufsvorbereitende Kurse hinzuweisen und auf die Teilnahme an diesen zu drängen. Dennoch sei wesentlich, dass die Studierenden in Eigeninitiative Schritte zur Verbesserung ihrer beruflichen Zukunft ergriffen.

Sektion IV Thema 1: „Sind Auszubildende, Studierende und in Fortbildung befindliche Berufsanfänger wie Praktikanten und Volontäre Teil eines Berufsverbandes?“

3. April 2017 bis 17. Mai 2017; 35 Beiträge; knapp 8.300 Zugriffe

Auch wenn dieses Thema bewusst weit gefasst war, konzentrierte sich die Debatte ausschließlich darauf, ob Studierende Teil eines Berufsverbandes sein sollten. Die Vorteile für Studierende, Teil eines Berufsverbandes zu sein, lägen vor allem darin, dass sie sich über diesen über ihr kommendes Berufsleben informieren. Zudem seien Studierende häufig bereits in das Arbeitsleben, z.B. in Grabungsfirmen, eingebunden und könnten so ihr Wissen weitergeben. Dies würde vor allem das Selbstbewusstsein des Nachwuchses stärken und im besten Falle zur nachhaltigen Abwendung prekärer Beschäftigungen beitragen. Gerade an der Diskussion beteiligte Firmeninhaber sprachen sich sehr deutlich für eine größere, selbstbestimmte Aktivität von Studierenden zur Verbesserung der z.T. sehr schlechten Arbeitsbedingungen aus. Bekämen sie ein gleichberechtigtes Stimmrecht in einem Berufsverband, wären sie zudem an den Entscheidungen über die Handlungen eines Berufsverbandes beteiligt und könnten so ihr zukünftiges Berufsfeld positiv und aktiv mitgestalten. Ihre neue Perspektive auf die Strukturen, Herangehensweisen und Abläufe in der Archäologie könnte zudem den Berufsverband um eine weitere Sichtweise bereichern und neue Ideen und Impulse in den Beruf Archäologie einbringen.

Besorgnis wurde dahingehend geäußert, dass ein Berufsverband, der zahlreiche studentische Mitglieder mit vollem Stimmrecht habe, möglicherweise als unseriös gelten könne. Es wurde angeregt, dass es auch eine gestaffelte Mitgliedschaft geben könne und darüber debattiert, wie ein Gremium, das über solche hierarchisierten Mitgliedschaften entscheiden würde, gestaltet sein könne. Kriterien zur Einstufung und ob Studierende dann die untersten Ränge bekleiden würden, wurden kontrovers diskutiert und blieben ohne eindeutiges Ergebnis. Betont wurde allerdings, dass eine volle Stimmberechtigung von studentischen Mitgliedern zur Abschaffung oder Eindämmung bestehender Seilschaften führen könne. Dies sei jedoch maßgeblich vom Grad der Meinungs- und Entscheidungsbildung der Nachwuchs-Mitglieder abhängig. Konsensfähig schien am Ende eine Art ‚Basisstimmrecht‘ für alle Mitglieder bei Themen wie Verbandspolitik, Zielen und Wahlen und eine Verpflichtung Aller auf einen ethischen Ko-

dex. Je nach Wissen und Fähigkeiten sei dann ein erweitertes Stimmrecht in diversen Fachgruppen und -gremien, z. B. in einer Fachgruppe die für studentische Belange zuständig ist, möglich.

Spezialthema: Aufruf der Forumsteilnehmer an Studierende In mehreren Themen, die sich gezielt mit Belangen von Studierenden beschäftigen, fiel auf, dass sich diese selbst nahezu nicht an den Debatten beteiligten (Sektion III Themen 3 und 4; Sektion IV Thema 1). Dies könne zum einen daran liegen, dass sich Studierende der Relevanz der Debatte nicht bewusst seien, zum anderen aber auch an ihrer Scheu, sich öffentlich zu äußern und so für ihre Meinung angreifbar zu sein. Die Reaktion der aktiv Diskutierenden auf diese Zurückhaltung der Studierenden war eindeutig: Es läge an den Studierenden selbst, mehr Verantwortung für ihre eigene Zukunft zu übernehmen und sich aktiv in einem Berufsverband zu beteiligen. Als mündige und ernst zu nehmende Personen sei es an ihnen, ihre eigene Sichtweise und Position einzubringen. Ihr aktives Mitwirken sei mehr als gewünscht. Dies gelte im Übrigen auch für Fachkundige ohne Studienabschluss.

Sektion IV Thema 2: „Nimmt ein Berufsverband Individuen auf, Institutionen oder beide?“
3. April 2017 bis 17. Mai 2017; 9 Beiträge; knapp 2.000 Zugriffe

Ein Berufsverband müsse die Interessen der einzelnen Berufsgruppen und Tätigkeitsfelder, aber auch die Bedürfnisse von arbeitslosen Archäologen und die ganzer Institutionen und Firmen vertreten können. Die Mitgliedschaft müsse immer an ein Gütesiegel gebunden sein, das allen offen stehe, die es haben wollen und die die Anforderungen erfüllen. Eine Trennung von individueller und institutioneller Mitgliedschaft sei außerdem nötig, um im Falle des Fehlverhaltens einer Person gegen diese und nicht die ganze Institution, für die sie beschäftigt sei, vorgehen zu können. Umgekehrt sollten ggf. nötige Sanktionen gegen eine Institution nicht zugleich alle Mitarbeiter individuell betreffen. Das Stimmrecht betreffend solle eine Institution kein eigenes Stimmrecht besitzen, um Stimmakkumulationen zu vermeiden. Nur individuelle Mitglieder sollten das Wahlrecht haben.

Spezialthema: Aktive Institutionen im Forum In dieser Debatte zeigte sich deutlich, dass vor allem Firmen und Individuen an den Debatten beteiligt waren. Andere Institutionen wie Museen oder die staatliche Archäologie waren nahezu nicht vertreten. Es sei deshalb zu hinterfragen, ob eine Mitgliedschaft in einem Berufsverband bei diesen Institutionen auf Interesse stoße.

Sektion IV Thema 3: „Soll ein Berufsverband auf Ebene der Bundesländer, deutschlandweit oder europaweit organisiert sein?“

3. April 2017 bis 17. Mai 2017; 23 Beiträge; knapp 5.500 Zugriffe

Um schlagkräftig und effizient agieren zu können, sei ein Berufsverband auf Bundesebene mit landesspezifischen Untergruppen die sinnvollste Organisationsform. Da die Kulturhoheit bei den jeweiligen Bundesländern liegt, wären Gründungen auf Länderebene ungemein aufwändig. Außerdem spielten Bundeslandgrenzen in der archäologischen Arbeitswelt oft eine untergeordnete Rolle und die länderübergreifenden Großprojekte spiegelten eher den Bedarf nach einer landesweiten Organisation wieder. Auch die hohe berufliche Mobilität in der Archäologie spräche dafür, da sich so jeder, egal wo er arbeite, an die gleichen Regeln, Normen und Restriktionen halten müsse. Zudem sei die potentielle Mitgliederzahl höher.

Für eine länderweise Organisation spräche jedoch, dass so bundeslandspezifische Herausforderungen besser erkannt und gemeistert werden könnten und eine besonders gute Förderung der regionalen Archäologie möglich sei. Als Alternative könne man eine von Natur aus ländergebundene Archäologenkammer pro Bundesland in Betracht ziehen.

Besonders wichtig sei Transparenz und Vernetzung mit anderen (inter-)nationalen Berufsverbänden sowie eine Einbindung der deutschen Institutionen und Verbände. Nach einer Etablierung in Deutschland könne sich ein Verband dann auf andere deutschsprachige oder sogar europäische Länder ausweiten, da diese – nach den Ergebnissen der DISCO-Studie – ohnehin einen gemeinsamen Wirtschafts- und Berufsraum bildeten. Einige deutschsprachige Länder seien außerdem zu klein für die Gründung eines eigenen Verbandes und könnten so ebenfalls unterstützt werden. Zudem sei es möglich, internationalere Standards und Arbeitsbedingungen, wie z. B. durch CifA angestoßen, zu setzen. Durch den größeren geografischen Raum seien auch mehr Mitglieder zu erreichen. Die Internationalität eines Berufsverbandes erschien den Diskutierenden zwar interessant, aber zum aktuellen Stand eher zweitrangig. Wichtig sei es, zunächst in Deutschland einen erfolgreichen Berufsverband zu etablieren.

Sektion IV Thema 4: „Welchen Nutzen haben Archäologie-Kunden wie Planer, Investoren, Politiker u.a. von einem archäologischen Berufsverband?“

3. April 2017 bis 17. Mai 2017; 16 Beiträge; knapp 3.300 Zugriffe

Zunächst wurde zusammengetragen, welche Kunden und Interessenten es für die Archäologie gibt. Hierbei kamen sowohl Museumsbesucher, Politiker, Bauträger, Landesämter für Denkmalpflege, Kommunen, aber auch z.B. Versicherungen zur Sprache. Der Fokus der weiteren Debatte lag aber auf den Kunden der Grabungsfirmen. Besonders zum Tragen kamen die Sorgen und Ärgernisse beim Umgang von Außenstehenden mit der Archäologie, vor allem jenen von Bauunternehmern und Kommunen. Für diese bedeute der Kontakt mit der Archäologie überwiegend finanzielle und zeitliche Aufwände, die ihre Arbeit direkt beeinflussen, sowie inhaltlich-organisatorische Aufwände hinsichtlich des Umgangs mit Denkmalsgesetzen und Auflagen, die für sie häufig als schwer verständlich erscheinen. Hinzu komme das Unverständnis gegenüber inhaltlichen Entscheidungen von Archäologen, die nicht selten intransparent wirken und mit Planungsunsicherheit und potentiellen Mehrkosten einhergehen. Zudem bestehe meist Unkenntnis oder zumindest Unsicherheit darüber, wodurch sich gute Grabungsfirmen auszeichneten.

In diesem Zusammenhang stelle sich die Frage, inwieweit die Vergabe eines Gütesiegels durch einen Berufsverband für Auftraggeber relevant sei. Es sei hierbei wichtig, zwischen fachlicher Qualität, Qualität der Arbeitsbedingungen sowie Qualität bei der Planung und Kalkulation durch die Auftragnehmer zu unterscheiden. Für öffentliche Auftraggeber könne der Aspekt „fairer Arbeitgeber“ bei der Firmenwahl durchaus eine Rolle spielen, für private Auftraggeber seien hingegen Planbarkeit und Verlässlichkeit wichtiger. Verzögerungen, Unsicherheiten in Kosten- und Zeitkalkulation und die schwierige Planbarkeit archäologischer Arbeit erschwere die Einordnung der Archäologie in die eigenen Abläufe der Auftraggeber. In Streitfällen gebe es aktuell keine unabhängige schlichtende Instanz, weshalb der Beruf Archäologie insgesamt mitunter z.B. durch schlechte Presse starke Schäden erleide.

Mit dieser Ausgangssituation vor Augen sehen die Teilnehmer des Forums mögliche Vorteile eines Berufsverbandes in der Vergabe eines weithin anerkannten Gütesiegels an qualifizierte archäologische Dienstleister, einschließlich der damit verbundenen höheren Effektivität und Ver-

lässlichkeit der zertifizierten Organisationen. Dies schlage sich sowohl geschäftlich als auch fachlich positiv nieder. Eine durch den Verband geführte Liste akkreditierter Firmen gäbe jedem Auftraggeber/Investor schnell und transparent eine Übersicht über Firmen, die man bedenkenlos beauftragen könne. Zusätzlich könne ein Berufsverband z.B. durch Handreichungen, Informationsbroschüren etc. Aufklärungsarbeit für Auftraggeber durchführen. Letztendlich sei er aber auch in beratender Funktion bei inhaltlichen Fragen zur Risikoabschätzung, Denkmalschutzgesetzen etc. und als Beschwerdestelle gefordert.

Spezialthema: Mehr Imagepflege In dieser Debatte kam der Gedanke auf, dass ein Berufsverband zusätzliche, durch archäologische Dienstleister ausgeführte Tätigkeiten bewerben könnte: Durch Imagepflege und Etablieren des Wertes der Archäologie für die Gesellschaft könne er dafür sorgen, dass auch treuere Anschlussprojekte, wie die Unterstützung von Publikationen, Erstellung von Ausstellungen oder Entwicklung von Veranstaltungen, häufiger finanziert werden.

Sektion IV Thema 5: „Wege der Qualitätssicherung: per akademischem Abschluss, per Selbstverpflichtung/ Zertifizierung/ Akkreditierung?“

3. April 2017 bis 17. Mai 2017; 23 Beiträge; knapp 6.800 Zugriffe

In dieser Debatte wurden zwei Ansätze der Qualitätssicherung besprochen. Zum einen könne der Abschluss in einem archäologischen Fach als Grundvoraussetzung dienen. Hier sei aber zu beachten, dass deren Basis sehr unterschiedlich sein könne und für die angestrebte Stelle z.B. auf Grund fehlender Praxiserfahrung oft nicht ausreiche. Zudem bedeute dieser Ansatz eine Beschränkung auf akademisch ausgebildete Archäologen, wofür es z.B. in den Denkmalschutzgesetzen keine Grundlage gäbe. Ergänzend sei die Berufsbezeichnung „Archäologe“ nicht geschützt und demnach, auch im Sinne der Wissenschaftsfreiheit, nicht direkt mit einem akademischen Grad verknüpft.

Als Alternative wurde deshalb die Feststellung der allgemeinen Eignung vorgeschlagen. Vor allem in der freien Wirtschaft sei eher relevant, ob derjenige, der etwas tue, dies auch könne, also ob er seine Arbeit verlässlich, termingerecht und beanstandungsfrei erledige. Diese Kriterien seien definierend für professionelle bzw. fachmännische Arbeit. Auch würde in der Praxis ein akademischer Grad nicht als Qualitätsgarant empfunden, auch wenn eine einschlägige Ausbildung hilfreich sei. Allgemeiner Konsens herrschte, wie

bereits zu Beginn der Tagung z.B. in der Debatte zu Sektion III Thema 2, somit darüber, dass das Können, nicht der Ausbildungsgrad, als Qualitätsmaß dienen sollte. Zudem müsse bei einem Gütesiegel versucht werden, die Vielfalt der Archäologie und ihrer Nachbardisziplinen gemeinsam unter einen Hut zu bringen. Hierfür müsse ein Berufsverband verschiedene Kompetenzbereiche in sich vereinen.

Die fachliche Eignung solle durch eine wie auch immer geartete Eignungsprüfung erfolgen. Möglich sei hier z.B. ein Portfolio der eigenen Arbeiten (z.B. Pläne, Zeichnungen, Grabungsberichte, Lehrveranstaltungen, Publikationen etc.), welches vorgelegt werde. Dieses Vorgehen solle gewährleisten, dass auch Quereinsteiger eine realistische Chance auf eine Akkreditierung haben. Wichtig sei, dass immer gleiche Kriterien bei der Überprüfung angewandt werden, z.B. bei Firmen eine Prüfung fachlicher, wirtschaftlicher und sozialer Aspekte. Die Aufnahmekriterien seien durch ein Fachgremium zu prüfen und wenn nötig, Verbesserungen anzufordern. Ziel solle es sein, die Prozesse der Archäologie kontinuierlich zu verbessern und dabei mit den Veränderungen außerhalb der Archäologie Schritt zu halten.

Relevant sei am Ende, dass das Gütesiegel in der freien Wirtschaft anerkannt werde. Daher sei Lobbyarbeit und die Suche nach Unterstützern nötig. Es sei zu erwarten, dass die breite soziale Anerkennung eines Gütesiegels eine gewisse Zeit brauche, die auch stark davon abhängig sei, ob in der Praxis die zertifizierten Individuen oder Institutionen/Firmen die bescheinigten Fähigkeiten auch wirklich besäßen und wie mögliche resp. zu erwartende Beschwerden gehandhabt würden.

Sektion V Umfrage: „Welchen Leistungsumfang sollte ein erfolgreicher, starker Berufsverband Archäologie haben?“

17. April 2017 bis 28. April 2017; knapp 350 Stimmen, knapp 2.300 Zugriffe

In dieser Sektion wurde zunächst eine Umfrage, bestehend aus den 14 wichtigsten Fragen, die sich in den Debatten der Sektionen I bis IV ergeben hatten, durchgeführt. Jedem Teilnehmer standen 9 Stimmen zur Verfügung, die er auf die insgesamt 14 Themen vergeben konnte. Die so ermittelten, neun relevantesten Themen konnten ab dem 1. Mai 2017 in eigenen Themen (Sektion V, Thema 1 bis Thema 9) diskutiert werden. Die vorgeschlagenen, aber mangels einer hinreichenden Stimmzahl nicht weiter debattierten fünf Themen lauten: Ein Be-

rufsverband Archäologie bietet Fortbildungsmöglichkeiten für Mitglieder an oder vermittelt diese. Zudem baut er eine Schlechtwetterkasse auf resp. klinkt sich in eine existierende Schlechtwetterkasse ein. Er wirkt auch auf einen Schutz der Berufsbezeichnung „Archäologe/in“ hin und schafft sowie unterhält eine Jobbörse. Zusätzlich unterstützt er Ehrenamtliche, z.B. im Wunsch nach Ausbildungsangeboten und Zertifizierungen.

Sektion V Thema 1: „Berufsverband setzt Rahmenbedingungen“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 16 Beiträge; knapp 4.600 Zugriffe

Ein Berufsverband müsse sich vor allem dafür einsetzen, dass die Rahmenbedingungen für Arbeitsverhältnisse, wie z.B. faire Verträge, Arbeitssicherheit, angemessenes Arbeitsumfeld und Löhne etc., eingehalten werden. In vielen Fällen würde derzeit nicht einmal der gesetzliche Rahmen eingehalten. Zunächst sei es also das Ziel, legal korrektes Handeln einzufordern, ein weiterer Schritt könne dann die Schaffung von Mindestrahmenbedingungen, z.B. durch Lohnempfehlungen oder Konzepte für Arbeitssicherheit, sein. Es sei nicht akzeptabel, dass trotz schlechter Bedingungen die Stimmung vorherrsche, dass man dankbar sei, überhaupt einen Job zu haben und deswegen keine Forderungen stellen dürfe. Gerade in diesem Zusammenhang könne der Berufsverband als Anlaufstelle bei berufsbezogenen Fragen (Urlaubsanspruch, Vergütung, Verträge etc.) dienen und so helfen, das Selbstbewusstsein der Archäologie als ordentlichen Beruf aufzubauen und zu stärken.

Zusätzlich solle ein Berufsverband definieren, welche Art von Stelle welche Verantwortung trage, um die Eingruppierung nach TVöD zu klären. So könne zumindest auf die Missstände hingewiesen werden, auch wenn der Einfluss, den ein Berufsverband auf die Ausschreibungen auf diesem Weg nehmen könne, als eher gering eingeschätzt wurde. Auch das Verhängen von Sanktionen bei Fehlverhalten sei im Bereich öffentlicher Dienst schwierig.

Spezialthema: Ausschreibungen und Entlohnung In dieser Debatte wurden diverse Ausschreibungen genannt und diskutiert, bei welchen die angegebene Besoldung weit hinter der Besoldung, die für die in der Ausschreibung umrissenen Aufgaben angemessen sei, zurückbliebe. So sei eine Einstufung nach TVöD 9 bei einem Arbeitsplatz, für den ein Studienabschluss und mehrjährige einschlägige Berufserfahrung verlangt würde, eindeutig zu niedrig. Hohe Erwartungen an den Arbeitnehmer seien oft mit geringer Entlohnung und z.T. zusätzlich mit sach-

grundloser Befristung kombiniert. Besonders im Bereich Museumspädagogik scheint dies eher der Normalfall denn Ausnahme zu sein. Um schlechte, genauer: unangemessene Bedingungen zu ändern, sei aber u. a. ein erfolgreiches Klagen gegen falsche Einstufungen nötig, was bis dato nicht oder zu selten erfolgt sei.

Spezialthema: Berufsverband und Lohnempfehlungen Es wurde diskutiert, inwieweit es einem Berufsverband möglich sei, Preise für gewisse Leistungen oder Lohnempfehlungen zu geben. Hierbei sei wichtig, dass Preise nicht zum Schaden des Auftraggebers kalkuliert werden dürften, und dass Preisspannen, keine eindeutigen Beträge angegeben werden müssten. Außerdem sei das Kartellrecht – das Verbot, wettbewerbsbeschränkende Preisabsprachen zu treffen – zu beachten, wobei dieses bei Vereinbarungen, die zu einer Verbesserung der Warenerzeugung oder -verteilung oder zur Förderung des technischen oder wirtschaftlichen Fortschritts beitragen, außer Kraft gesetzt sei. Nähme man die schon bestehenden Lohnempfehlungen, z. B. des Cifa als Beispiel, sei außerdem stets zu bedenken, dass Lohnempfehlungen für jedes Land unter Beachtung der dort bestehenden gesetzlichen Regelungen, wie z. B. Mindestlohn, Steuern, Sozialabgaben etc., aber auch der Lebenshaltungskosten und sozialen Sicherungssysteme (Alterssicherung), kalkuliert werden müssten und nicht direkt europaweit verallgemeinert werden könnten.

Sektion V Thema 2: „Berufsverband definiert Qualität und zertifiziert diese“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 9 Beiträge; knapp 2.000 Zugriffe

Die hier angestoßene Debatte griff auf Aussagen zurückliegender resp. paralleler Debatten zurück (v.a. Sektion IV Thema 5, aber auch Sektion VI Thema 2). Kern der Qualitätssicherung seien wiederholt abprüfbare Standards, die auf eine nachhaltige Umsetzung ausgelegt seien. Für Institutionen / Firmen sei es zudem relevant, dass Arbeitsverhältnisse und -bedingungen geprüft würden. Bei Individuen zählten vor allem die persönlichen, fachlichen Kompetenzen, wobei die Art, wie diese geprüft werden sollten, noch offen blieb. Sicher sei, dass je nach Berufsfeld (Grabungsfirma, Universität etc.) und Verantwortungsgrad (Firmenleitung, Grabungshelfer, HiWi etc.) die dafür spezifisch relevanten Fähigkeiten in fachlicher, aber auch sozialer Hinsicht (Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein etc.) abgefragt werden müssten. Eine Prüfung nach unterschiedlichen Kriterien aufgrund von akademischen Abschlüssen oder dem Fehlen derselben sei nicht angemessen. Eine Möglichkeit wäre die Entwicklung eines Punktesystems mit diversen Kriterien, in welchen die jeweilige Institution/Firma bzw. das Individuum eingestuft werden könne. Dieser Vorschlag wurde aber nicht weiter vertieft. Wichtig bleibe auch, dass jedes Mitglied ein gleichberechtigtes Stimmrecht in Themen, welche die Qualitätssicherung betreffen, haben solle.

Spezialthema: Qualitätssicherung durch einen Berufsverband ist unnötig In dieser Debatte wurde die These geäußert, dass ein Berufsverband nicht in der Lage sei, ‚Qualität‘ zu definieren. Er könne lediglich seine Meinung dazu äußern. Außerdem sei eine Zertifizierung von Arbeitnehmern unnötig, da diese durch Zeugnisse von Universitäten oder Arbeitgebern ausreichende Nachweise für ihre Fähigkeiten besäßen. Hier könne ein Berufsverband allerdings bei der Entwicklung einer fachintern einheitlichen (Zeugnis-) Sprache mitwirken. Freiwillige Mitglieder eines Verbandes, gleich ob Arbeitnehmer oder -geber, hätten es nicht nötig, sich erneut prüfen zu lassen. Auch sei die Archäologie ein zu kleines Fach, um wirklich neutrale, unabhängige Prüfer zu finden. Es sei eher Aufgabe eines Berufsverbandes, beratend tätig zu sein und behutsam auf Möglichkeiten der Verbesserung hinzuweisen und nur bei schweren Verstößen hart durchzugreifen.

Sektion V Thema 3: „Berufsverband wirkt in archäologie-internen Konflikten“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 2 Beiträge; knapp 700 Zugriffe

Ausgangsthese dieses Beitrags war, dass ein Berufsverband zwischen den verschiedenen Parteien der Archäologie bei Konflikten, z. B. zwischen Firmen und Ämtern oder Arbeitgebern und Arbeitnehmern, vermittelt und auf einvernehmliche Regelungen dieser archäologie-internen Konflikte hinarbeitet. Aus der Frage, was diese Aussage konkret bedeute, entwickelte sich keine Debatte.

Sektion V Thema 4: „Berufsverband arbeitet mit hauptamtlicher Zentrale“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 21 Beiträge; knapp 4.500 Zugriffe

Eine hauptamtliche Zentrale sei ein absolutes Muss, damit ein Berufsverband sinnvoll und effizient funktionieren könne. Nur mit ausreichenden Ressourcen, sowohl finanzieller als auch personeller Natur, sei ein Verband in der Lage, die in den Debatten gewünschten Aufgaben zu erfüllen.

Die ausführliche Debatte der Finanzierung einer hauptamtlichen Zentrale fand sich in der Diskussion zu Sektion VII Thema 1 wieder.

Spezialthema: Ehrenamtlicher Vorstand In dieser Debatte wurde diskutiert, dass der Vorstand, im Gegensatz zur hauptamtlichen Geschäftsführung, durch die Mitglieder gewählt und ehrenamtlich ausgeführt werden solle. Hierfür sei vor allem die Persönlichkeit, aber auch der jeweilige Einfluss und die fachliche sowie politische Kompetenz entscheidend.

Sektion V Thema 5: „Berufsverband sanktioniert Fehlverhalten“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 9 Beiträge; knapp 1.700 Zugriffe

Ein Berufsverband beschließe gegenüber seinen Mitgliedern Sanktionen im Falle von Verstößen gegen Sitte, Moral, Gesetz und eigene Richtlinien. Dazu gehöre nötigenfalls auch ein Ausschluss aus dem Berufsverband, die öffentliche Ansprache von Missständen und strafrechtliche Anzeigen. Laut den Teilnehmern sei zunächst die Frage nach der Gestaltung der Kommission zu stellen, die die Qualitätsmerkmale und ethischen Richtlinien festlegt. Zudem sei zu klären, ob ein Verstoß zum sofortigen Ausschluss führe, ob z.B. zunächst bestimmte Privilegien innerhalb des Berufsverbandes entzogen würden oder z.B. eine beim Eintritt in den Verband hinterlegte ‚Pfandsumme‘ einbehalten werde. Es könne aber auch ein Prozess der Verbesserung initiiert und begleitet werden, bis die Kriterien wieder erreicht wären. Dies gelte sowohl für Individuen als auch Institutionen/Firmen. Geklärt werden müsse auch, ob ein Fehlverhalten von Nicht-Mitgliedern angezeigt und geahndet werden könne und ob Nicht-Mitglieder ein Fehlverhalten anderer zur Anzeige bringen dürften. Im Allgemeinen seien Sanktionen vor allem bei wiederholtem, fachlichem oder ethischem Fehlverhalten nötig, um Gesellschaft, Kunden, aber auch die Archäologie zu schützen. Hierbei müssten dann vor allem Gespräche und Informationsaustausch zwischen dem Verband als neutrale Schlichtungsinstanz, dem Beschuldigten und dem Kläger stattfinden.

Angemerkt wurde, dass Sanktionen möglicherweise nicht das Mittel der Wahl sein sollten, da Reden und Anmahnen von Angesicht zu Angesicht ausreichen solle. Man könne sich nicht vorstellen, dass Mitglieder einer freundlichen Aufforderung zur Änderung nicht nachkommen würden. So könne es z. B. bei resistenten Firmen helfen, deren Mitarbeiter über ihre Rechte aufzuklären und auf diese Weise die nötigen Veränderungen in der Firma zu bewirken. Es sei eher zielführend, wenn eine nette, warnende, allgemein respektierte Stimme in der Archäologie existiere und Präventionsmaßnahmen ergriffen würden.

Sektion V Thema 6: „Berufsverband unterstützt bei rechtlichen Problemen“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 23 Beiträge; knapp 5.200 Zugriffe

Ein Berufsverband solle seinen Mitgliedern juristische Beratung, juristischen Beistand und (Berufs-) Rechtsschutz bieten. Zunächst wurde darauf hingewiesen, dass bereits in Sektion III Thema 3 angeregt wurde, rechtliche und wirtschaftliche Aspekte mit Hilfe eines Berufsverbandes oder einer darin angesiedelten Arbeitsgruppe (in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen wie z. B. dem VLA, Juristen etc.) bereits im Studium der Archäologie zu verankern. Eventuell könnten verschiedene Kurse auch durch den Berufsverband selbst angeboten und wiederum durch Kursgebühren als Einnahmequelle genutzt werden.

Ungeklärt sei, bei welchen Fragen (Arbeitsverträge, Scheinselbstständigkeit, Arbeitsschutz etc.) man sich an den Berufsverband wenden könne. Wie könne eine Beratung bei inhaltlichen Fragen, wie z. B. Denkmalschutz oder Risikoabschätzung, aussehen und durch wen könne sie erfolgen? Zu beachten sei, dass ein Berufsverband keine Rechtsberatung vornehmen dürfe. Dafür müsse er an die zuständigen Fachkräfte oder Organe verweisen. Er könne jedoch Empfehlungen verfassen, Listen und Informationen zur Verfügung stellen, eine Hotline einrichten oder gegebenenfalls selbst als Kläger in Erscheinung treten. Besonders im Bereich der öffentlichkeitswirksamen Lobbyarbeit könne er als unabhängige, nichtstaatliche Institution des Faches durch das Hinweisen auf Missstände Erfolge für die Archäologie erzielen. Zudem wäre es möglich, als Diskussions- und Austauschplattform, möglicherweise moderiert durch (Rechts-)Experten, zu dienen. Ein Ziel könne außerdem sein, Rahmenverträge auszuhandeln, vielleicht auch eine optionale Rechtsschutzversicherung bzw. ein gemeinsam durch alle Mitglieder betriebenes Rechtsschutzkonto anzubieten. Gerade über letzteren Punkt herrschte aber Uneinigkeit.

Wichtiges Thema waren hier erneut die Finanzen. Einen eigenen Juristen könne sich ein Berufsverband nicht leisten. Es sei aber auch zu hinterfragen, ob das überhaupt notwendig sei. Wende man sich schon in der Entstehungsphase eines Problems mit der Bitte um Beratung an den Berufsverband, könne vermutlich verhindert werden, dass eine Situation den Rechtsweg nehmen müsse.

Sektion V Thema 7: „Berufsverband wirkt in archäologie-externen Konflikten“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 2 Beiträge; knapp 600 Zugriffe

These dieses Beitrags war, dass ein Berufsverband bei externen Konflikten als Schlichtungsstelle, z. B. zwischen Klienten und Firmen, dienen sollte. Auf die Frage, was diese Aussage konkret bedeute, entstand keine Debatte.

Sektion V Thema 8: „Berufsverband hat klar umrissene Rolle inne und kooperiert“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 6 Beiträge; knapp 1.200 Zugriffe

Vor allem eine klar umrissene Rolle sowie eindeutig definierte Aufgaben und Ziele seien wichtig für das Gelingen eines Berufsverbandes. Die Satzungen der bereits existierenden Verbände beschreiben meist ein vielfältiges und weitreichendes Aufgabenspektrum, das – bei näherem Nachdenken – mit den jeweils zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht zu erfüllen sei. Damit ein Berufsverband seinen Platz in diesem ‚Orchester‘ finden könne, sei es deshalb unumgänglich, seinen Wirkungsraum klar zu umreißen. Besonders wichtig sei es dann aber auch, dass der Berufsverband seine Ziele und Aufgaben aktiv angehe und umsetze. Anzustreben sei in diesem Sinne eine Zusammenarbeit mit den bereits existierenden Organisationen, aber auch nicht-archäologischen Einrichtungen wie z. B. *ver.di*.

Sektion V Thema 9: „Berufsverband strebt Firmen als Ausbildungsstelle an“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 10 Beiträge; knapp 2.000 Zugriffe

Ein Berufsverband solle darauf hinarbeiten, Firmen als berufliche Ausbildungsstelle durchzusetzen und sie beim Ausbilden unterstützen. Schon in Sektion III Thema 3 kam der Gedanke auf, die Archäologie auch als einen an das System der Handwerkerausbildung angelehnten Lehrberuf zu etablieren. Zudem könne über Grabungsfirmen eine Art ‚Volontariat privatwirtschaftliche Archäologie‘ angeboten werden. In der Debatte zeigte sich, dass bereits Anfragen gestellt wurden, ob in Firmen Beschäftigte auch über das behördlich organisierte Modell der Grabungstechniker-ausbildung nach „Frankfurter Modell“ (RGK) ausgebildet werden könnten, oder ob es z. B. möglich sei, auch per Fern- oder dualem Studium an der

Grabungstechnikerausbildung der HTW Berlin teilzunehmen. Diese Möglichkeiten wurden aber bis dato verneint und auch ein Anschluss an die bestehende Ausbildung in der Schweiz (VATG) wurde abgelehnt. In Deutschland bestehe also aktuell nur die Möglichkeit, sich mit langjähriger praktischer Erfahrung als Grabungstechniker über den VLA oder das jeweilige zuständige Landesamt anerkennen zu lassen. In der Debatte vorgeschlagen wurde, dass man sich an den Ausbildungskonzepten des CIFA orientieren könne, auch wenn noch nicht klar sei, inwieweit dieses System auf Deutschland übertragbar sei.

Die vorrangige Aufgabe eines Berufsverbandes sei es also zunächst abzuklären, welche existierenden Ausbildungskonzepte vorhanden sind und wie eine Ausbildung in der Zusammenarbeit mit den Landesämtern erfolgen könne. So wäre es möglich, neben der Praxis in der Grabungsarchäologie auch die Theorie abzudecken und einheitlich überprüfbare Kriterien für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu schaffen. In weiterem Sinne könne dies zudem zur Vereinheitlichung von Begrifflichkeiten und Definitionen, wie z. B. ‚Grabungstechniker‘ und ‚Feldarchäologe‘, führen.

Sektion V Thema 10: „Sehr wichtige, in V.1-9 fehlende Aspekte sind...“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 13 Beiträge; knapp 2.600 Zugriffe

Öffentlichkeitsarbeit sei ein sehr wichtiges und im Forum bisher vernachlässigtes Betätigungsfeld eines Berufsverbandes. Besonders die Politik müsse einbezogen und informiert werden, denn nur so könne auf die oft schwierigen Umstände, unter denen das Produkt Archäologie entstehe, wirkungsvoll hingewiesen werden. Zudem sei die Archäologie überwiegend von der Gesellschaft finanziert – man dürfe letztere deshalb nicht ignorieren. Angemerkt wurde hierzu aber auch, dass der Bereich der Kommunikation viel Zeit benötige und deshalb wohl zu Beginn eines Berufsverbandes eher schwierig in dessen Leistungsrepertoire eingebunden werden könne. Es sei jedoch auch möglich, in reduzierter Form – z. B. durch einen Newsletter, die Social Media oder einen Blog – öffentlichkeitswirksam aufzutreten. Wichtig sei aber, im Blick zu behalten, dass ein Berufsverband nicht vom Start weg alle Probleme bewältigen könne. Er sei keine eierlegende Wollmilchsau, die die Rettung der Archäologie in ihrer Gesamtheit ganz allein schaffe. Er sei vielmehr eine schmerzlich vermisste, wichtige weitere Stimme im Orchester der existierenden Organisationen der Archäologie.

Sektion VI Thema 1: „Wo gibt es außerhalb der Archäologie wertvolle Modelle und Erfahrungen zum Thema Berufsverband, wo kann man lernen?“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 11 Beiträge; knapp 2.400 Zugriffe

Als ein erfolgreiches Beispiel wurde hier der „*Deutsche Journalisten Verband*“ genannt, welcher Leitlinien für gute journalistische Arbeit sowie angemessene Arbeitsbedingungen herausgibt und bei deren Nichteinhaltung Kritik übt. Als Aufsichtsgremium und Herausgeber des ethischen Kodex zeichnete der Deutsche Presserat, bestehend aus Mitgliedern des DJV, verantwortlich. Der DJV bietet rechtliche Beratung, handelt Tarif- und Arbeitsverträge aus und diskutiert Geschäftsmodelle sowie Einkommensmöglichkeiten. Außerdem sei er öffentlichkeitswirksam tätig und biete mit dem Presseausweis seinen Mitgliedern weitere Vorteile. Zudem sei er bundesweit mit länderspezifischen Untergruppen organisiert. Die Mitgliedsbeiträge seien abhängig vom jeweiligen Einkommen. Er nehme jedoch nur Individuen auf und seine Mitglieder seien überwiegend Arbeitnehmer. Wie seine Sanktionsmöglichkeiten aussehen, war den Debattierenden nicht klar.

Als Beispiel für Lohnsysteme außerhalb der Archäologie, die möglicherweise für mehr Chancengleichheit sorgen könnten, wurden Firmenmodelle genannt, bei denen jeder Angestellte, gleich welche Arbeit er verrichte, dasselbe Gehalt bekomme.

Spezialthema: Wer hat was von einem Berufsverband? In dieser Debatte wurde angemerkt, dass es an der Zeit sei, sich darüber klar zu werden, welche Parteien welche Vorteile von der Entstehung eines Berufsverbandes hätten. Wen könne eine Gründung verärgern? Welche Nachteile könnten entstehen? Welche Vorteile habe man, wenn man Mitglied in einem Berufsverband sei gegenüber denjenigen, die nicht Mitglieder sind? Ist soziale Gerechtigkeit und angemessener Lohn und beispielsweise eine hinreichende Altersvorsorge für Archäologen überhaupt erreichbar?

(Um diesen Fragen nachzugehen, wäre z. B. eine *Stakeholder-Analyse* anzustreben. Diese zu erstellen war aber nicht die Aufgabe des Forums und kam in diesem auch nicht zur Sprache. Die konkrete, zusammenfassende Beantwortung blieb offen, doch finden sich auf die meisten Fragen Antworten in den Debatten des Forums.)

Sektion VI Thema 2: „Qualitätssicherung durch Zertifizierung oder Selbstverpflichtung auf einen Kodex?“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 48 Beiträge; knapp 9.900 Zugriffe

Zur Sicherung der Qualität seien zwei Wege möglich. Zum einen vorab festgelegte und vor dem Eintritt überprüfte Kriterien, zum anderen die explizite Verpflichtung auf bestimmte Kriterien beim Beitritt in den Berufsverband und eine Überprüfung, sollte der Vorwurf entstehen, diese würden durch ein Mitglied nicht eingehalten. Möglich sei aber auch eine Kombination aus beiden Varianten. Eine vorgeschaltete Zertifizierung teste, ob ein Bewerber die nötigen fachlichen Kompetenzen mitbringe (z. B. durch Arbeitsbeispiele, Referenzschreiben, eine Aufnahmeprüfung etc.), während eine nachgeschaltete Kontrolle eine Möglichkeit zu Sanktionsmaßnahmen bei Bestätigung von Verstößen biete. Dieses Vorgehen könne sowohl auf individuelle als auch institutionelle Mitglieder/Firmen angewendet werden.

Anzudenken sei bei Individuen auch, dass bei gestaffelten Mitgliedsgraden für die Basismitgliedschaft (zugänglich z. B. für Studierende) eine Verpflichtung auf einen ethischen Kodex ausreiche, bei höheren Kompetenzgraden eine vorgeschaltete Prüfung nötig sei. Möglich wäre auch eine ‚Zertifizierung auf Zeit‘ d.h. mit dem Durchlaufen des vorgeschalteten Prüfungsprozesses erhalte man, unabhängig ob Individuum oder Institution, ein Gütesiegel für eine bestimmte Zeit und müsse sich bei Ablauf erneut einer Prüfung unterziehen. So sei Qualität auch bei sich verändernden Bedingungen kontinuierlich prüfbar. Wichtig sei in jedem Falle, dass eine ‚Prüfung‘ nicht als Test mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu versagen gesehen werde. Die fachliche Eignung erwerbe man durch die Arbeit in der Archäologie, man müsse lediglich die gesammelten Kompetenznachweise wie Grabungsberichte, Seminararbeiten, Organisationsabläufe etc. zusammenstellen und einem Komitee vorlegen, das diesen Unterlagen fachliche Korrektheit und dem Einreichenden auf dieser Basis seine fachliche Kompetenz bestätige.

Einen anderen Ansatzpunkt böte eine Art Zeitkonto, denn je länger eine Person in einem Fachbereich arbeite, desto größer seien potenziell seine fachlichen Fähigkeiten einzuschätzen. Dies wurde kritisch gesehen, da dann harte Zahlen als Mindestangaben genannt werden müssten, die potentiell Bewerber abschrecken könnten. Implizit sei eine gewisse zeitliche Komponente zum Erlangen der höheren Kompetenzgrade sowieso bereits angelegt, da dafür mehr Unterlagen notwendig seien.

Vorgeschlagen wurde auch eine Prüfung der sozialen bzw. ethischen Kompetenzen, z. B. anhand eines Rollenspiels, bei welchem der zu Zertifizierende mit verschiedenen Situationen seines Arbeitsumfeldes konfrontiert werde. Es sei fraglich, inwieweit der damit verbundene Arbeitsaufwand von einem Berufsverband zu bewältigen wäre. Eine Alternative könne die Anhörung von zwei Fürsprechern für den jeweiligen Anwärter oder die Entwicklung z. B. eines Online-Fragebogens sein. So oder so stelle sich die Frage, wer dem ‚Ethikkomitee‘ angehören solle.

Egal wie die Qualität geprüft werde, man dürfe dabei nie aus den Augen verlieren, dass sich Dritte (Klienten, Museumsbesucher etc.) sicher sein sollten, dass zertifizierte Archäologen tatsächlich ausreichend kompetent sind. Die Qualitätssicherung diene in erster Linie dem Schutz aller vor archäologischem Fehlverhalten. Es läge demnach in der Verantwortung des Berufsverbandes, die Zertifizierung so zu gestalten, dass ein fachlich belastbares Gütesiegel entstehe. Außerdem sei es nötig, dass ein Berufsverband seinen Mitgliedern zur Wahrung und Weiterentwicklung der durch den Berufsverband geforderten Kompetenzen Fortbildungsmöglichkeiten anbiete.

Angesprochen wurde auch die Frage, wie bei einer Neugründung die fachliche und ethische Eignung der ersten Mitglieder des Berufsverbandes geprüft werden solle, wenn noch kein Komitee mit der nötigen Kompetenz und Erfahrung existiere. Möglich sei deren Prüfung z. B. durch einen bereits existierenden Berufsverband (z. B. CIfA) oder auch eine gegenseitige Prüfung der Gründungsmitglieder untereinander. Es sei anzunehmen, dass die Gründungsmitglieder der meisten (Berufs-)Verbände nicht nach denselben Kriterien beigetreten seien wie die darauf folgenden Mitglieder. Vorgeschlagen wurde auch, dass eine Onlinewahl der ersten Mitglieder durch alle in der Archäologie Tätigen erfolgen könne. Die Umsetzbarkeit dieses Vorgehens wurde stark bezweifelt.

Spezialthema: Wäre nicht eine Zertifizierung von Institutionen ausreichend? In dieser Debatte wurde angemerkt, ob nicht lediglich eine Zertifizierung für Institutionen/Firmen ausreichend sei. Diesem sei zuzustimmen, da das Ziel laute, die Qualität von archäologischen Organisationen und Institutionen (Museen, Universitäten, Grabungsfirmen, Denkmalämtern etc.) zu gewährleisten. Interessant wäre dann, wie mit Selbständigen umgegangen werden solle, denn diese wären nicht zertifizierbar. Auch wäre zu klären, zu klären, ob in einem Berufsverband mögliche individuelle Mitgliedschaften ein gleichberechtigtes Stimmrecht bei der Zertifizierung von Institutionen besäßen. So bestünde die Gefahr, dass Mitglieder, die aufgrund fehlender Zertifizierung nicht denselben Regeln wie Institutionen unterworfen sind, Entscheidungen über die Krite-

rien treffen könnten, nach denen die institutionellen Mitglieder des Verbandes handeln müssten.

Spezialthema: Das Akkreditierungssystem des CIfA Wie in einigen Themen zuvor kam in der Debatte zu Sektion VI Thema 2 erneut das Akkreditierungssystem des CIfA zur Sprache. Dieses definiere anhand einer Kompetenzmatrix verschiedene ‚Verantwortungsgrade‘ von in der Archäologie tätigen Personen (PCIfA, ACIfA, MCIfA). Die hierfür genannten Kriterien würden vor dem Beitritt durch ein Fachgremium geprüft. Das Erhalten eines Kompetenzgrades sei demnach gleichzusetzen mit einem Gütesiegel. Da sich das CIfA aus den Bedürfnissen der Grabungsarchäologie entwickelt habe, wurde angemerkt, dass die Kompetenzmatrix stark auf das Grabungswesen fokussiert sei und für andere Arbeitsbereiche der Archäologie weniger geeignet. Es wurde erläutert, dass weitere Kompetenzmatrizen, zugeschnitten auf andere Fachgruppen und Arbeitsbereiche, vorlägen, die ebenfalls bei der Akkreditierung zum Zuge kämen, so sie benötigt würden. Als wichtig wurde erachtet, dass der Kompetenzgrad keinen Einfluss auf die Gewichtung der Stimme bei verbandsinternen Themen habe.

Sektion VI Thema 3: „Welche Organisationsform wäre geeignet, angemessen und realistisch erreichbar? Kammer oder Berufsverband“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 34 Beiträge; knapp 8.100 Zugriffe

Schon in Sektion III Thema 1 wurde angesprochen, dass eine Kammer als öffentlich-rechtliche, juristisch verbindlichere Struktur eher anzustreben sei als ein Berufsverband. Sektion VI Thema 3 trug diesem Diskussionsbedarf Rechnung: Eine berufsständische Körperschaft (Kammer) als Standesvertretung selbstständiger Archäologen, wäre gesetzlich verpflichtend, diene dem Ziel, die Berufsbezeichnung ‚Archäologe‘ zu schützen und würde Berufsaufgaben für eingetragene Mitglieder und Firmen regeln, die explizit dem Vollzug des Denkmalschutzgesetzes dienen. Aufgrund der Kulturhoheit der Länder wären Archäologenkammern nur auf Landesebene möglich. Aus Sicht vieler Tagungsteilnehmer sei die Organisation von Kammern jedoch ungleich komplexer und aufwändiger als die Etablierung eines Berufsverbandes, weil es dazu am Ende jeweils der Zustimmung des Landesparlaments in jedem einzelnen Bundesland bedürfe. Ein weiteres Hindernis wäre die in den einzelnen Ländern relativ geringe Mitgliederzahl, der wiederum der Aufbau einer kompletten Organisation gegenüberstehe. So könne es Jahre dauern, bis Kammern entstünden. Zudem könnten Kammern auf die schnellen Veränderungen sowohl in der Wirtschaft wie auch im Fach nicht angemessen reagieren. Auch im Hinblick auf die Entwicklung einer Gebührenordnung würde sich die entwickelte Gebührenordnung nicht am

Bedarf der Archäologie, sondern an der jeweiligen landespolitisch erachteten Zumutbarkeit für die Gesellschaft gemessen. Eine Kammer sei außerdem, per Definition, eine Vertretung nur eines Teils der in der Archäologie Tätigen. Die gewünschten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für alle sei darüber nicht zu erreichen. Das Ziel einer Demokratisierung und Solidarisierung der gesamten deutschen Archäologie würde verfehlt.

Ein Berufsverband als e.V. sei eine Vereinigung natürlicher Personen oder Unternehmen, welche die beruflichen Interessen dieser mit Fokus auf die allgemeinen wirtschaftlichen Belange seiner Mitglieder vertrete. Dass der DArV derzeit keine großen Erfolge als Berufsverband vorweisen könne, zeige, dass es einem als Berufsverband organisierten Zusammenschluss an Schlagkraft mangle. Außerdem könne man sich nicht vorstellen, dass ein zweiter, ähnlich strukturierter Berufsverband entstehen könne, ohne mit dem DArV in Konkurrenz zu treten. Eine gesetzliche Beitragspflicht gebe es nicht, die Forderung einer verbindlichen Verpflichtung auf fachinterne Werte und Ethik beim Beitritt sei jedoch möglich. Es handle sich demnach bei einem Berufsverband um ein innerfachliches Kontrollorgan, das daraus, dass das Fach die geforderten Werte anerkenne und propagiere, seine „Macht“ generiere. Der daraus entstehende Mehrwert sei ein freiwillig-professioneller Berufsstand mit einem Kontrollgremium, das schnell und flexibel auf sich verändernde wirtschaftliche und fachliche Gegebenheiten reagieren könne. Ein Berufsverband sei schneller und effizienter in der Lage, die aktuellen Mängel anzugehen und alle an einem Tisch zu versammeln. Auch wäre es möglich, in einem Berufsverband gewählte Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen zu haben, die sich verbandsintern austauschen.

Spezialthema: ClfA und die deutsche Archäologie Wiederholt wurde in dieser Debatte danach gefragt, wie ein Berufsverband e.V., z. B. nach dem Vorbild des ClfA, nach deutschem Recht aufgestellt werden solle. Diese Frage blieb unbeantwortet, da man zum aktuellen Stand der Dinge über die Frage nach dem ‚ob‘, nicht dem ‚wie im Detail‘ nachdenke. Es wurde angemerkt, dass das ClfA durch die Vergabe weiterer Titel ein stark hierarchisch organisiertes System verkörpere, das dem Wunsch nach einem Berufsverband, der alle Mitglieder in gleicher Weise schätze und vertrete, zuwider laufe. Auch sei das aktuelle (i.e. 1. Juni 2017) Angebot des ClfA, die Gründung einer deutschen Gruppe zu unterstützen, wohl aus in diesem Forum nicht publik gemachten Vorgesprächen hervorgegangen oder gar von Beginn an das Ziel der Veranstalter gewesen. Dem wurde widersprochen, da das ClfA-Angebot eine von vielen hier debattierten Optionen sei. Bestünde kein Interesse, müsse man diese Idee auch nicht weiter verfolgen. Man sei insbesondere auch für realistische Angebote von Seiten deutscher Organisationen offen. Der Vorwurf, man traue

der deutschen Archäologie nicht zu, ein eigenes System zu entwickeln, wurde ebenfalls als haltlos zurückgewiesen.

Spezialthema: Berufliche Organisationen in Deutschland

In Sektion VI Thema 3 wurde knapp zusammengefasst, welche beruflich orientierten archäologischen Organisationen in Deutschland bereits existierten. Für Angestellte stünden verschiedene Verbände, wie z. B. VLA und DVA, die zudem bundesweit und gemeinnützig agierten, zur Verfügung. Diese könnten aber gemäß ihrer Satzungen nicht als Berufsverband agieren. Es wurde auch angemerkt, dass VLA und DVA zur Förderung von Denkmalschutz/-pflege gegründet wurden, nicht als Vertretung der Arbeitnehmer. Lediglich der DArV verstehe sich – zumindest laut seiner Satzung – als bundesweiter Berufsverband. Auf Landesebene existieren VAF (Nordrhein-Westfalen) und SAB (Bayern) als Repräsentanten der Grabungsfirmen und z.T. auch der selbständigen bzw. freiberuflichen Archäologen.

Sektion VI Thema 4: „Soll das Anliegen Berufsverband als Fachausschuss beim DVA weiterentwickelt werden?“

1. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 12 Beiträge; knapp 2.700 Zugriffe

Aus den vorhergehenden Debatten entwickelte sich der Bedarf, sich mit der Frage, ob ein im DVA – dem 14 repräsentative Mitglieder umfassenden Dachverband für die deutsche Archäologie – angesiedelter „Fachausschuss“ als schlagkräftiges Instrument zur Entwicklung eines Berufsverbandes dienen könne. Zwar stünden dem DVA nahezu keine personellen oder finanziellen Ressourcen zur Verfügung, doch verfüge er dank seiner Mitgliedsverbände über ein großes Netzwerk und Möglichkeiten im Zuge einer offensiven Gremienarbeit. Die berufliche Situation sei aufgrund der Länderhoheit nur mithilfe anerkannter Zentralverbände wie dem DVA zu verbessern, welche mit seinen Mitgliedern Handlungsempfehlungen und Konzepte zur Verbesserung der Qualität sowie fachlichen und beruflichen Zukunft erarbeiteten. Seine Satzung verpflichte den DVA quasi dazu. Es läge demnach an den Einzelverbänden des DVA, diese Vorgaben in Handlungen umzusetzen, denn zum aktuellen Stand fehle sowohl in der Öffentlichkeit als auch in der Archäologie die Akzeptanz und die Ressourcen für einen neuen, weiteren (Berufs-)Verband.

Dieser Argumentation wurde entgegengestellt, dass in Deutschland seit der Gründung des DVA nahezu keine Verbesserung im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der Archäologie zu verzeichnen sei. Ganz offensichtlich fehle ein funktionsfähiges innerfachliches Kontrollorgan. Eine Verpflichtung auf Regeln und Werte sei zwar hie und da vorhanden, sanktionierende Maßnahmen fehlten jedoch völlig. Auch würde der DVA andere Schwerpunk-

te und Aufgaben erfüllen – der Transfer eines bestehenden Verbandes in einen Berufsverband käme demnach quasi einer Neugründung gleich. Es sei für sein Funktionieren besonders wichtig, dass ein Berufsverband unabhängig von bestehenden Strukturen existiere, damit er neutral sei und für jede Organisation und Person Verhaltensregeln und Maßstäbe setzen könne. Auch sei es wichtig, dass Einzelpersonen ein Mitspracherecht bei der Entwicklung eines Berufsverbandes hätten – das wäre bei einem Fachausschuss im DVA, welcher nur institutionelle Mitglieder hat, nur schwer möglich. Viele Beitragende empfanden es als schwer erträglich, dass Vorschläge zur Verbesserung der beruflichen Situation in der Archäologie stets als Angriff auf bestehende Organisationen und Strukturen aufgefasst würden.

Sektion VII Thema 1: „Wir müssen mal übers Geld reden: Was muss und was darf ein Berufsverband kosten?“

15. Mai 2017 bis 7. Juni 2017; 24 Beiträge; knapp 5.100 Zugriffe

Schon zu Beginn der Debatten von Sektion III Thema 1 kam die Finanzierung eines Berufsverbandes zur Sprache. Der im Forum geforderte, große Leistungsumfang sowie die gewünschte hauptamtliche Zentrale müssten überwiegend über Mitgliederbeiträge finanziert werden, die demnach höher wären, als man es aktuell bei deutschen Verbänden gewohnt sei. Als Beispiel wurden wiederholt die Mitgliedsbeiträge des ClFA genannt, die zwischen ca. 30 und 225 € pro Jahr liegen. Es wurde aber auch angemerkt, dass dieser Betrag immer noch weit hinter den Mitgliedsbeiträgen für z. B. Gewerkschaften oder etwa den o.g. Deutschen Journalistenverband zurückbliebe. Zudem wurde rechnerisch mehrfach dargelegt, dass mehr Mitglieder auf lange Sicht auch einen günstigeren Mitgliedsbeitrag für alle bedeuten könnte – natürlich unter der Annahme, dass sich die Aufgaben des Berufsverbandes nicht erheblich vergrößerten. Mit der Zeit könne ein Berufsverband auch darauf hinwirken, dass für Mitglieder z. B. vergünstigte Beiträge bei Versicherungen oder Eintritte bei bestimmten Veranstaltungen als Zusatzleistung angeboten werden, um so die höheren Beiträge etwas auszugleichen. Möglich sei auch, dass institutionelle Mitglieder, v.a. Grabungsfirmen, zu Beginn eine stärkere Finanzquelle sein könnten als individuelle Mitglieder. Angemerkt wurde, dass niedrigere Beiträge mehr Mitglieder anziehen würden und möglicherweise sogar eine Mitgliedschaft auf

Spendenbasis zielführend sein könne, da freiwillig und damit emotional positiver besetzt.

Als Möglichkeit, den Beitrag zu berechnen, wurden analog zum Modell der Gewerkschaften 0,5 % des Arbeitnehmerbruttolohns vorgeschlagen, was jedoch administrativ schwierig zu bewältigen sei. Eine sinnvollere Alternative sei eine Staffelung nach Einkommen, gebunden an die Lohnempfehlungen des Verbandes und an dessen Mitgliedergrade. Gerade die Koppelung an das Einkommen sei ein wichtiges Solidaritätselement innerhalb eines Berufsverbandes, um den Beruf in all seinen Facetten fördern und vertreten zu können. Ein Stufensystem sei demnach eine gute Lösung. Möglich wäre auch anzudenken, dass bei Vorauszahlung mehrerer Jahresbeiträge ein gewisser Betrag erlassen werde. Allerdings sei in diesem Fall zu klären, wie dann Beiträge, Mitgliedschaft und Qualitätssicherungen zusammenhängen. Zusätzlich zum Mitgliedsbeitrag könne man eine solide finanzielle Grundlage durch Gebühren für die Zertifizierung, Kurse, Weiterbildungen etc., aber auch Beiträge für institutionelle Mitglieder schaffen. Selbiges gelte für Teilbereiche der Öffentlichkeitsarbeit, wie z. B. dem Ausrichten von Fachmessen. Außerdem sei es möglich, sich um Finanzierung von Bund und Ländern oder die Unterstützung durch Sponsoren zu bemühen.

Zu hinterfragen sei, ob eine Minimalkalkulation zielführend sei, oder ob etwas höhere Beiträge auch zu größerer Handlungsfähigkeit eines Berufsverbandes beitragen würden. So könnte z. B. eher ein Jurist bei Fachfragen hinzugezogen oder eine andere kostenpflichtige, benötigte Auskunft eingeholt werden. Besonders wichtig sei aber, dass jeder Beitragszahler für seinen Beitrag persönlichen Nutzen und Mitspracherecht habe. Habe man vor Augen, für was man eine gewisse Summe zahle, sei diese leichter zu verschmerzen. Es kam auch der Gedanke auf, man könne den Beitrag an einen Berufsverband als eine Art Versicherung sehen – auch hier zahle man lange ein, ohne direkt einen Effekt zu sehen, aber wenn man die Versicherung brauche, sei man froh sie zu haben. Im Großen und Ganzen sei aber vor allem die ökonomische Solidarität aller gefragt, um einen Berufsverband aufzubauen und zu finanzieren. Eine Kultur des Abwartens und Beobachtens sei zwar zu befürchten, aber nicht zielführend bzw. überwiegend schädlich für das Projekt Berufsverband. Der Gedanke, dass ein potentieller Berufsverband sich zunächst beweisen müsse, sei zwar verständlich, aber nur durch Mitglieder und deren aktives Handeln könne er seine Wirkung entfalten.

Auch sei anzumerken, dass die niedrigen Beiträge in anderen Organisationen vor allem daher

rührten, dass die Arbeit überwiegend ehrenamtlich durchgeführt wird. Mitgliedschaften in archäologischen Organisationen in Deutschland, wie z. B. dem DARv und dem BfK, lägen deshalb bei erklärbar niedrigen ca. 5 bis 8 € monatlich. Es könne jedoch nicht angehen, dass einige wenige Ehrenamtliche als Interessensvertretung Vieler mit all ihrer Zeit und Energie handeln müssten; man könne nicht faire Löhne und Arbeitsbedingungen fordern, aber davon ausgehen, dass jene, die das durchsetzen sollen, dafür umsonst arbeiten. Zusammenfassend sei deshalb klar, dass ein erfolgreicher, schlagkräftiger Berufsverband Geld koste, da man nicht verlangen könne, ‚alles‘ für ‚nichts‘ zu bekommen.

Sektion VII Thema 2: „Erfüllt eine der bestehenden Strukturen bereits (fast) alle der bisher im Forum herausgearbeiteten Merkmale?“

15. Mai 2017 bis 7. Juni 2017; 5 Beiträge; knapp 1.200 Zugriffe

In den Debatten des Forums wurde immer wieder die Notwendigkeit der Neugründung eines Berufsverbandes erwähnt. Aus Sicht Einzelner sei dies nicht nötig, da in den bestehenden Organisationen ein guter Träger für einen Berufsverband zu finden sei: DARv, DVA oder BfK beispielsweise könnten möglicherweise als passendes Gefäß dienen. Doch obwohl diese Verbände explizit genannt wurden, kamen weder aus den Reihen ihrer Mitglieder noch aus den Verbänden selbst Wortmeldungen zu dieser Frage. Vertreter des Cifa wiesen darauf hin, dass an Stelle einer gänzlichen Neugründung auch eine Anpassung von Cifa an deutsche Bedürfnisse möglich sei.

Sektion VIII Thema 3: „Wie könnten unterschiedliche Berufsverbände bzw. berufsverband-ähnliche Institutionen in Zukunft zusammenwirken?“

15. Mai 2017 bis 7. Juni 2017; 3 Beiträge; knapp 1.800 Zugriffe

Dieses Thema stellte die Frage, wie die in der Tagung sichtbar gewordenen Wünsche und Themen durch die Zusammenarbeit der bestehenden Organisationen bearbeitet und gemeinsam gelöst werden könnten bzw. ob dieser koordinativ aufwändige Kraftakt realistisch möglich wäre. Dies stand vor allem in Kontrast zur Debatte um eine mögliche Neugründung. Hier entstand jedoch keine Debatte, alle Beiträge blieben organisatorischer Natur.

Sektion VIII Thema 1: „Wo stehen wir, welcher Stand der Debatte ist erreicht?“

29. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 10 Beiträge; knapp 3.100 Zugriffe

In Vorbereitung der kommenden Präsenztagung am 4. Juli in Mainz diente dieses Thema dazu, die bisherigen Ergebnisse übergreifend zusammenzufassen, damit Kolleginnen und Kollegen, die nicht an der Vortagung teilnehmen konnten, einen leichteren Einstieg in die Präsenztagung finden konnten. Betont wurde, dass ein Berufsverband, der sich den prekären Beschäftigungsverhältnissen aller in der Archäologie Tätigen deutschlandweit annimmt und in welchem alle zur Mitsprache berechtigt seien, angestrebt werden sollte. Eine hauptamtliche Zentrale sowie das Streben nach Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement seien unabdingbar. Ob Neugründung, Transformation eines bestehenden Verbandes oder Entwickeln eines deutschen Ablegers des Cifa sei noch unklar. Erst in einem späteren Schritt könne man über eine Kammer nachdenken. Wichtig sei vor allem das Arbeiten in einem Netzwerk Gleichgesinnter wie in der Vortagung, um gemeinsam konstruktiv an der Verbesserung der beruflichen Zukunft zu arbeiten. Das Angebot der Unterstützung beim Aufbau eines deutschen Berufsverbandes nach Vorbild des Cifa sei positiv zu sehen, die seitens des Cifa angekündigte Finanzierung einer Teilzeitstelle alleine werde aber nicht in der Lage sein, die gewünschten Veränderungen zu erbringen. Einzelne Gegenstimmen sprachen sich hingegen ausdrücklich gegen einen Import und für den aufwändigen Umbau eines bereits existierenden Systems aus. Eine Alternative, z. B. eine Neugründung, sei in den Debatten von Beginn an geblockt worden. Man würde der deutschen Archäologie mit dem Cifa ein System, das für maximale Kontrolle und Sanktionsgewalt stehe, aufzwingen wollen. Dem wurde erneut die schlichte Aussage entgegengestellt, dass, wenn Cifa nicht gewollt sei, auch niemand beitreten werde; es sei deshalb unnötig, sich dagegen zu echauffieren.

Sektion VIII Thema 2: „Was sind die zentralen offenen Fragen, welche Themen müssen auf die Präsenztagung nach Mainz gezogen werden?“

29. Mai 2017 bis 9. Juni 2017; 3 Beiträge; knapp 900 Zugriffe

In diesem Thema wurde vor allem die Frage nach Umsetzungsstrategien angesprochen. Konzentrierte man sich auf die bevorzugte Organisation als

Berufsverband, bliebe die „schlichte“ Frage, wie man jetzt einen funktionierenden Berufsverband auf die Beine stelle. Wie solle das Konzept aussehen, wie bekomme man Mitglieder und wie erfülle man deren Erwartungen. Antworten auf diese Fragen wurden im Forum nicht mehr gefunden.

Der Wunsch nach einer beruflichen Interessensvertretung für die deutsche Archäologie – ein persönliches Resümee

Die Debatten des Forums waren so lebendig, facettenreich und detailliert, dass keine Zusammenfassung, die diesen Namen verdient, in der Lage ist, alle Ergebnisse und Aspekte wiederzugeben. Insbesondere der eine oder andere zum Forum aktiv Beitragende wird deshalb zuvor wie auch im Folgenden manche Aspekte oder vertiefende Erläuterungen vermissen. Mit diesem Wissen im Hinterkopf ist die nachfolgende Zusammenfassung als Quintessenz der wichtigsten Merkmale und Aufgaben einer berufsständischen Interessensvertretung zu verstehen, wie sie sich aus meiner persönlichen Sicht aus den Debatten der Vortagung ergab.

Der überwiegenden Meinung der Teilnehmer nach sollte die berufsständische Vertretung der Archäologie in Deutschland in der rechtlichen Form eines Berufsverbandes erfolgen, nicht als Gewerkschaft, nicht als Fachausschuss in einem bereits bestehenden Verband und auch nicht als Kammer, vor allem, weil nur eine solche Organisation in der notwendigen Geschwindigkeit mit Aussicht auf Erfolg aufgebaut und arbeitsfähig werden kann. Zudem kann nur ein Berufsverband alle deutschlandweit in der Archäologie Tätigen umfassen – gleich, ob Arbeitnehmer, Arbeitgeber, oder regelhaft eng mit der Archäologie zusammenwirkende Nachbardisziplin. Dass dieses Konzept funktionieren und sehr wirksam sein kann, zeigen andernorts bereits bestehende Verbände, wie z. B. das RPA oder das ClfA.

Die wichtigsten Merkmale eines Berufsverbandes sind entsprechend der Debatten der Vortagung: Die Mitgliedschaft in einem Berufsverband beruht auf klaren Regeln, die von der Gemeinschaft der Archäologen selbst definiert werden, insbesondere eine berufliche Ethik und der überprüfbare Nachweis der persönlichen bzw. der institutionellen fachlichen Kompetenz. Die Mitgliedschaft sollte in sinnvoll gestaffelten Mitgliedsgraden von einer Basismitgliedschaft bis hin zur zertifizierten Mitgliedschaft mit gezieltem Mitspracherecht in besonderen Kompetenzbereichen

(Grabungsarchäologie, Lehre, museale Tätigkeit etc.) möglich sein. Jeder Mitgliedsgrad besitzt das allgemeine Stimmrecht. Der akademische Grad ist irrelevant. Der Berufsverband umfasst alle in der Archäologie Tätigen, vom Universitätsprofessor bis zum Grabungshelfer und Ehrenamtlichen; er umschließt Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Neben Individuen soll die Mitgliedschaft auch Firmen und Institutionen offenstehen sowie Interessierten, Förderern und Personen aus Nachbarwissenschaften. Räumlich ist der Berufsverband bundesweit organisiert, möglicherweise mit Sektionen für die einzelnen Bundesländer. Dies ist nötig, da die hohe Mobilität der in der Archäologie Tätigen berücksichtigt sowie deutschlandweit einheitliche, fachliche, soziale wie ethische Standards angestrebt sind, zugleich aber die unterschiedlichen Richtlinien der Bundesländer beachtet werden müssen. Der Berufsverband muss unabhängig von den bisher existierenden Strukturen sein, da er nur so vollumfassend als Kontrollorgan agieren kann. Damit er zuverlässig, schnell und mit hoher fachlicher Kompetenz arbeiten kann, muss der Berufsverband von einer hauptamtlichen Zentrale aus geführt werden. Um unabhängig und nachhaltig sein zu können, muss er auf seine Wirtschaftlichkeit achten und sich durch Mitgliedsbeiträge, Umlagen, Gebühren etc. finanziell selbst tragen.

Die wichtigsten Aufgaben eines Berufsverbandes sind: Der Berufsverband soll ein Gütesiegel bzw. ein System der Zertifizierung – basierend auf fachlich-beruflichen, sozialen und ethischen Kriterien – für Individuen und Institutionen entwickeln und diese Kriterien beim Beitritt eines Mitglieds prüfen. Hierbei muss es für unterschiedliche Verantwortungsgrade und Kompetenzbereiche bzw. Arbeitsbereiche innerhalb der Archäologie verschiedene Zertifizierungsgrade bzw. -stufen geben. Die Mitgliedschaft in einem Berufsverband soll als Qualitätsnachweis gelten können. Ebenso soll ein Berufsverband Verfahren zur Qualitätssicherung entwickeln und, wenn nötig, Sanktionen gegen seine Mitglieder verhängen, wenn sich diese nicht an die Regeln des Berufsverbandes halten. In schweren Fällen soll er nach einem transparenten und sauber dokumentierten Verfahren auch Mitglieder ausschließen können.

Der Berufsverband soll Rahmenbedingungen für angemessene Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Verträge, Arbeitssicherheit, Löhne und Arbeitsumfeld setzen. Er soll Beratung für Firmen zum wirtschaftlichen und nachhaltigen Arbeiten, z. B. in Form von Leitfäden, guten Beispielen etc. anbieten, um so z. B. die Grundlage für eine bessere Lohnstruktur zu schaffen. Grabungsfirmen

als Ausbildungsstätten anzuerkennen bzw. die Archäologie als Lehrberuf zu etablieren, soll eines der Ziele des Berufsverbandes sein. Ebenso soll er helfen, an den Universitäten Kurse für den erleichterten Einstieg in die privatwirtschaftliche Archäologie (Grundlagen in Arbeitsrecht, Betriebswirtschaft, Projektplanung, Denkmalschutzgesetzen etc.) zu etablieren und so die Lücke zwischen akademischer Ausbildung und späterem Berufsfeld schließen helfen. Ergänzend soll er eigenständig Kurse für die Fort- und Weiterbildung seiner Mitglieder anbieten.

Der Berufsverband soll bei Problemen zwischen Parteien innerhalb der Archäologie wie auch bei Konflikten zwischen Archäologie und Außenstehenden vermitteln. So soll er beispielsweise durch Stellungnahmen positiv auf die öffentliche Wahrnehmung der Archäologie einwirken. Er arbeitet mit den schon vorhandenen Organisationen der Archäologie in Deutschland eng zusammen und ergänzt sie durch die Ausführung seiner ureigenen Aufgaben.

Während der Debatte wurde betont, dass die genannten Aufgaben unterschiedliche Prioritäten haben und deren Umsetzung auch damit zusammenhängt, wie viele Mitglieder und damit wie viel Finanzkraft ein solcher Berufsverband in sich versammelt. Dennoch wurden all die genannten Punkte in der Vortagung als starke Desiderate empfunden, die in naher Zukunft mit aller Kraft angegangen werden sollten. Es wurde zudem klar, dass ein bestehender oder neu zu gründender Berufsverband möglicherweise nicht jeden einzelnen Punkt und nicht jede in ihn gesetzte Hoffnung erfüllen können, gerade nicht zu Anfang.

Anmerkungen

¹ Sämtliche Zugriffszahlen: Stand Oktober 2018. Der besseren Übersicht halber wurden die Zahlen zu den Lesezugriffen nach den gängigen Rundungsregeln jeweils auf volle Hunderter auf- bzw. abgerundet.

² Die detaillierte Musterkalkulation samt Begründung aller Parameter wird als selbständiger Aufsatz von Falk Näth, Sascha Piffko und Frank Siegmund zur Publikation vorbereitet, weshalb hier auf ein ausführlicheres Referat der Debatte verzichtet wird.

Literatur

Siegmund, F. (2016/18). Ergebnisse der DGUF-Umfrage „Berufsverband Archäologie“ im Herbst 2016. Archäologische Informationen, Early View, online publiziert 15. Dez. 2016. *Archäologische Informationen* 41 (2018), in diesem Band.

Über die Autorin

– die hier stellvertretend für und auf Basis der Beiträge aller Tagungsteilnehmer schrieb. Michaela Schauer arbeitet an der LMU München als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich p-XRF-Analysen an archäologischen Objekten und war jahrelang in der bayerischen Firmenarchäologie berufstätig. Derzeit ist sie Präsidentin und Geschäftsführerin von ClfA Deutschland. Im Frühjahr 2017 hat sie als Mitglied des DGUF-Arbeitskreises „Berufsverband“ wesentlich an der Gestaltung und Durchführung der hier beschriebenen Vortagung wie auch der anschließenden Präsenztagung am 4. Juli 2018 mitgewirkt.

Michaela Schauer M.A. ACIfA
m.schauer@campus.lmu.de

<http://orcid.org/0000-0001-7514-7187>