

Ein Berufsverband für die Archäologie? Zusammenfassung der Debatten beim World Café auf der DGUF-Tagung am 4. Juli 2017 in Mainz

Diane Scherzler, Michaela Schauer, Stefan Hesse, Jasmin Rauhaus, Michael M. Rind & Lisa Deutscher

Zusammenfassung – Die DGUF-Tagung am 4. Juli 2017 in Mainz „*Ein Berufsverband für die Archäologie?*“ mündete nach Ende des Vortragsteils in ein zweistündiges *World Café*. Ziel war es, das Tagungsthema und die Vorträge nochmals gemeinsam in hierarchiefreien Debatten, die allen Teilnehmern der Tagung eine aktive Mitwirkung erlaubten, zu vertiefen und gemeinsame, nicht von den Tagungsorganisationsatoren vorgegebene oder signalisierte Meinungsbilder zu erarbeiten. Der Beitrag berichtet über die Methodik, über die von den Teilnehmern selbst gewählten sechs Themen und die in diesen Debatten erarbeiteten Gedanken und Thesen.

Schlüsselwörter – Archäologie; Berufsverband; Selbstorganisation; Partizipation; Sanktion; Zukunftsvision; World Café

Title – A professional association for archaeology? Summary of the debates at the Word Café during the DGUF conference on 4 July 2017 in Mainz

Abstract – The DGUF conference on 4 July 2017 in Mainz “*A professional association for archaeology?*” led into a two-hour *World Café* after the end of the lecture session. The aim was a further joint, more in-depth, non-hierarchical debate of the theme of the conference and the talks whereby all conference delegates would be actively able to take part, and to work out shared opinions which had not been specified or signalled in advance by the conference organisers. This contribution reports on the methodology, the six topics chosen by the delegates themselves, and the ideas and hypotheses worked out in these debates.

Key words – archaeology; professional association; self-organisation; participation; sanction; vision for the future; World Café

Einführung: Die Organisation des World Cafés

Diane Scherzler

Ein sog. *World Café* greift die allseits bekannte Erfahrung auf, dass man in den Kaffeepausen einer Tagung oft die besten Gespräche führt. Warum ist das so? Anders als bei Diskussionen im Anschluss an den Vortrag eines Kollegen muss man beim Gespräch in der Pause nicht vor einem Plenum, das einen anschaut und schweigt (schlimmstenfalls sogar vereinzelt den Kopf schüttelt), seine Gedanken formulieren. Der Dialog beim Kaffee ist weniger förmlich, und es kommt in vielen Fällen ein echter inhaltlicher Austausch zustande – gerade auch, wenn sich noch jemand an den Tisch stellt und seine Erfahrungen einbringt. Eine solche Atmosphäre wollten wir am Nachmittag des 4. Juli schaffen. Es sollten nicht nur die Vortragenden und die – teilweise sehr engagiert mitredenden – Diskutanten des bisherigen Tages zu Wort kommen, sondern jede Teilnehmerin, jeder Teilnehmer unserer Tagung gleichermaßen. Am World Café mitzuwirken, sollte für sie alle eine zusätzliche Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs sein, aber auch zur Mitverantwortung für das gemeinsame Tagungsergebnis aufrufen. Dies schien gerade beim Thema Berufsverband mit seinem programmatischen

Fragezeichen im Tagungstitel geboten. Während die Vortagung ebenfalls jeden Interessierten zur Debatte im digitalen Raum eingeladen hatte, verstand sich das World Café als erneut gemeinsame Herangehensweise an Ideen, Unsicherheiten, Zweifel, Hoffnungen und Handlungsoptionen. Weitere Grundgedanken eines World Cafés, die auch für uns galten, sind: Jeder Teilnehmer hat etwas beizutragen, und jede Perspektive ist wertvoll. Durch Vernetzung von Gedanken sollen neue Ideen entstehen. Zu diesem Zweck sollen Menschen auf Augenhöhe in Austausch kommen, die in regulären Umgebungen vielleicht selten miteinander sprechen, z. B. eine Landesarchäologin und ein ‚Schaufler‘, ein Uni-Assistent und ein Firmenarchäologe oder ein emeritierter Professor und eine junge Freiberuflerin.

Das World Café dieser Tagung dauerte von 16:30-18:30 Uhr. Bereits im Tagungsprogramm und nochmal am Morgen wurden alle Teilnehmenden dezidiert darauf und auf ihre Möglichkeiten sowie ihre Mitverantwortung, die Tagung zu gestalten, hingewiesen. Im Reader, der im Vorfeld der Tagung angefertigt und mehrere Wochen zuvor online verfügbar war, befanden sich Informationen zu dieser Veranstaltungsform sowie die ‚Café-Etikette‘. Es lagen dann während der gesam-

ten Vortragsteils der Tagung Karteikarten aus, mit denen alle Teilnehmer ihre Fragen, Anmerkungen und Ideen sammeln konnten. Sie wurden von Helfern laufend eingesammelt und konnten namentlich gekennzeichnet oder ohne Namensnennung (anonym) abgegeben werden. Ziel war: die einzelnen Themen des World Cafés legten nicht die Veranstalter, d.h. die DGUF, fest, sondern die Tagungsteilnehmer, wodurch dem Risiko eines inhaltlichen Irrwegs begegnet werden sollte. Auch dies wurde schon am Morgen klargemacht. Direkt vor Beginn des World Cafés wurde dessen Ablauf genau erläutert (**Abb. 1**).



Abb. 1 Das World Café auf der DGUF-Tagung am 4. Juli 2018. Hier erläutert Kristin Oswald nochmals die Möglichkeit, Themen mit Hilfe der Karten vorzuschlagen, und die Modalitäten der Abstimmung über die Themen, die dann an den Tischen näher debattiert werden. (Foto: Daniel Stotzka & DGUF).

Sechs Themen sollten in drei Durchgängen diskutiert werden. Um die Themen auszuwählen, gruppieren die Tagungsorganisatoren bzw. Helfer die Karten zunächst zu Themenkomplexen. Von neun durch die Teilnehmenden vorgeschlagenen Themen wurden per Abstimmung des Plenums sechs ausgewählt. Alle Karten zu einem Thema erhielt jeweils der sog. ‚Gastgeber‘ eines Tisches direkt vor Beginn ausgehändigt – in Anlehnung an den Café-Gedanken werden die Debatten an Tischen durchgeführt. Die Auswahl der ‚Gastgeber‘ erfolgte übrigens frei: Die Tagungsorganisatoren und Mitglieder des DGUF-Arbeitskreises „Berufsverband“ hatten in den Tagungspausen herumgefragt, wer einen Tisch übernehmen wollte. Die Personen, die sich dafür meldeten, wählten dann zu Beginn des World Cafés gemeinschaftlich aus, wer welches der von allen Teilnehmern bestimmten Themen

übernehmen wollte. Auf jedem Tisch lagen ein Flipchart-Bogen und diverse Filzmarker. Die Teilnehmer suchten sich nun ihrerseits frei das erste Thema aus, das sie diskutieren wollten; die einzige und problemlose Einschränkung war, dass alle Diskussionsgruppen annähernd gleich groß sein sollten. Ca. 90 % der Tagungsteilnehmer inkl. Vortragenden nahmen am World Café teil, d.h. ca. 100 Personen. An jedem der sechs Tische begannen die Gespräche von je 25 Minuten Dauer. Jeder Gastgeber stellte zu Beginn das Thema nochmals kurz vor und unterstützte dann bei der Diskussion. Er durfte sich dezidiert nicht als Gesprächsleiter verstehen, sondern als jemand, der dafür sorgt, dass das Gespräch im Fluss bleibt und jeder, der möchte, zu Wort kommen kann. Alle Erkenntnisse wurden direkt auf den Papierbögen festgehalten – von jedem, der wollte, v. a. aber vom Gastgeber. Es gab nur die gewählte Fragestellung, keine weitere Agenda. Nach Ende der Diskussionsrunde wechselten die Teilnehmer frei an einen anderen Tisch; wegen der spezifischen Interessenlagen und Expertisen wechselten die Gruppen nicht geschlossen, sondern jeder Tisch bestand aus einer neuen Zusammensetzung von Personen. Die Gastgeber stellten zu Beginn der zweiten Diskussionsrunde erneut das Thema vor sowie in wenigen Punkten die bisherigen Ergebnisse. Es blieb der neu gebildeten Gruppe überlassen, ob sie „vorn vorn“ diskutieren oder auf die bisherigen Gedanken aufbauen wollte. Ein dritter Durchgang schloss sich an. Nach dessen Ende kamen alle Teilnehmer wieder im Plenum zusammen. Je Tisch stellte der Tisch-Gastgeber – ohne eine persönliche, inhaltliche Bewertung des Themas vorzunehmen – die erarbeiteten Ergebnisse der drei Durchgänge anhand der Flipchartbögen und seiner Notizen vor. Eventuelle Missverständnisse wurden sofort geklärt, um sicherzustellen, dass die Gedanken und Ergebnisse später – in dieser Publikation, in der die Gastgeber die Autoren des jeweiligen Themas sind – korrekt wiedergegeben werden können. Eine erneute Debatte war nicht vorgesehen und fand nicht statt; die Tagung wurde anschließend beendet.

Debatte „Wie soll ein erfolgreicher Berufsverband aufgebaut werden?“

Michaela Schauer

Die Diskussion zu diesem Thema wurde für jede der drei Runden neu aufgenommen, d.h. jede Gruppe startete neu mit einem leeren Flipchart (**Abb. 2**). Obwohl jede Gruppe eine andere Herangehensweise an das Thema wählte, ergaben sich weitgehend übereinstimmende Ergebnisse. Da-



Abb. 2 Tischgastgeberin Michaela Schauer und eine ihrer Runden, über die mögliche Ausgestaltung eines Berufsverbandes beratend. (Foto: Daniel Stotzka & DGUF).

nach umfasst die Eingangsfrage zwei wesentliche Aufgaben: (1) Die inhaltliche Konstitution der Organisation ist zu definieren, und (2) ist zu umreißen, wie ein Berufsverband realistisch initiiert und anschließend in Betrieb gehalten werden kann.

Wie soll der Berufsverband aussehen?

Ein Berufsverband bedürfe einer inhaltlichen Abgrenzung, d.h. ein Umreißen seiner Aufgaben im Unterschied zu den schon bestehenden Organisationen; dadurch könnten Interessenkonflikte vermieden werden. Die Definition seiner Aufgaben müsse so offen sein, dass sich alle in der deutschen Archäologie Tätigen und auch alle archäologischen Institutionen mit ihren Bedürfnissen darin aufgehoben fühlten. Sämtliche Interessengruppen sollten vernetzt und beachtet werden. Der Berufsverband solle deutschlandweit und für alle Berufsfelder der Archäologie tätig sein. Von vielen Teilnehmern an der Debatte wurde eine Neugründung bevorzugt gegenüber der Idee, eine existierende Struktur wie z.B. das *Chartered Institute for Archaeologists (Cifa)* für Deutschland zu übernehmen. Dazu könne man sich an anderen deutschen Berufsverbänden verwandter Disziplinen orientieren. Angesprochen wurde auch die Option, einen bestehenden Verband zu einem Dachverband auszubauen; so

könne ein bereits bestehendes Netzwerk genutzt werden. Eine komplette Neugründung erschien einigen der Teilnehmer vor allem aus finanziellen Gründen als nicht realistisch machbar.

Wie wird und bleibt ein Berufsverband handlungsfähig?

Um handlungsfähig zu werden, benötige der Berufsverband eine Satzung. Diese könne aus anderweitig vorhandenen Satzungen adaptiert und an archäologische Bedürfnisse angepasst werden. Diese Satzung könne durch eine intensive Diskussion in einer Zusammenarbeit aller deutschen Archäologen entwickelt werden. Eine andere Möglichkeit sei die Bildung eines Gremiums von Delegierten, z.B. von fünf bis zehn Freiwilligen aller Bundesländer und Fachbereiche. Diese könnten auf bzw. während einer eigens dafür organisierten Tagung bestimmt werden. Neben einem ehrenamtlichen Engagement sei mindestens ein Notar sowie ein Rechtsbeistand für die gesetzliche und administrative Beratung nötig. Dies bedeute, dass Startkapital vorhanden sein müsse, welches z.B. durch Spenden erwirtschaftet werden müsse. Zudem sei nach einer Gründung ein hauptamtlicher Vorstand zu finanzieren, wobei durch gestaffelte Mitgliedsbeiträge und weitere Spenden die finanzielle Belastung der potenziellen

Mitglieder möglichst niedrig gehalten werden sollte. Dank der großen Zahl der in Deutschland tätigen Archäologen sei die Erwartung vergleichsweise hoher Mitgliederzahlen realistisch, was die Höhe der Mitgliedsbeiträge auf lange Sicht gesehen senken würde. Um rasch positive Effekte zu erzielen, brauche der Berufsverband Erfolge bei kurzfristigen Zielen wie z. B. gezielter Lobbyarbeit, um Spenden einzutreiben, und eine erste Mitgliederversammlung ein Jahr nach der Gründung. Ein Berufsverband benötige sowohl in seiner Gründungsphase als auch in seiner Konsolidierungsphase Freiwillige bzw. Ehrenamtliche und (zahlende) Mitglieder. Nur mit wachsender Größe könne ein Berufsverband seinen potenziellen Einfluss aktiv entfalten.

Debatte „Wie könnten sinnvolle Sanktionen in- und außerhalb eines Berufsverbands aussehen?“

Stefan Hesse

Ein Berufsverband solle nicht nur die Leistung und Fähigkeiten einer Person oder Institution überprüfen bzw. bewerten, sondern im Falle eines Fehlverhaltens auch Sanktionen ausüben können (Abb. 3). Dabei solle deutlich zwischen Sanktionen innerhalb und außerhalb des Berufsverbandes unterschieden werden. Den geringsten Einfluss habe ein Berufsverband sicherlich auf das Fehlverhalten von Nichtmitgliedern. Er könne diese Verfehlungen unter Wahrung der rechtlichen Gegebenheiten öffentlich sichtbar machen oder eine rechtliche Nachverfolgung anstoßen. Eine Möglichkeit der öffentlich wirksamen Anprangerung von Missständen oder Fehlverhalten wäre etwa die Verleihung eines Negativpreises, ähnlich der „Goldenen Himbeere“ (Golden Raspberry Award) als eine Art Anti-Oscar für Filmproduktionen. Im Gegenzug könne vor-



Abb. 3 Die Runde um Tischgastgeber Stefan Hesse berät über das Thema Sanktionen. (Foto: Daniel Stotzka & DGUF).

bildliches Verhalten mit einem Positivpreis gelohnt werden, wie dies etwa von der Archäologischen Gesellschaft Schleswig-Holstein e. V. mit der „*Goldenen Schaufel*“ praktiziert wird. Neben Sanktionen solle der Berufsverband aber vornehmlich als Ansprechpartner eben auch für Nichtmitglieder (Personen und Institutionen) tätig sein, der in Konfliktfällen im Rahmen seiner Möglichkeiten prüfen, vermitteln und moderieren könne. Dies könne als niederschwelliges Angebot gerade für jüngere Kollegen oder archäologiefremde Institutionen attraktiv sein. Dabei müsse ein Ausspielen verschiedener Verhandlungsparteien bzw. die Instrumentalisierung des Verbandes vermieden werden.

Innerhalb des Berufsverbandes könnten die Sanktionsinstrumente differenzierter ausgearbeitet werden. So könnte man sich ein Punktesystem in Anlehnung an die „*Flensburger Verkehrssünderdatei*“ vorstellen, das unterschiedliches Fehlverhalten von Personen und Institutionen durch Negativpunkte bewertet. Dadurch würden Sanktionen in der Regel nicht sofort in aller Härte umgesetzt, sondern könnten in Eskalationsstufen gestaffelt sein. Eine praktische Umsetzung sei auch hier schwierig, da sie eine Zusammenarbeit verschiedener Institutionen auf unterschiedlicher Hierarchieebene (Land, Kommunen, Privatwirtschaft etc.) und eine (rechtliche) Klärung von Sachverhalten erfordere. Für letzteres könne eine beim Berufsverband beheimatete Kommission eine Gewichtung und Prüfung der Einzelfälle vornehmen. Diese Prüfungsinstanz solle mit Personen aus allen Bereichen der Archäologie (Forschung, Museen, Denkmalpflege etc.) zusammengesetzt sein und durch die Mitgliederversammlung auf eine definierte Amtszeit gewählt werden. Letztlich könnten Sanktionen in dem Entzug eines Gütesiegels, Zertifikates oder der Mitgliedschaft im Berufsverband münden. Generell sollten Sanktionen gut überlegt eingesetzt werden, da ein Übermaß an Sanktionen die Vorteile eines Berufsverbandes schmälern könnten. Somit solle dieses Mittel zurückhaltend, aber von Anfang an und mit Konsequenz zur Anwendung kommen.

In vielen Diskussionsbeiträgen stand der Sektor der kommerziellen Archäologie als „*Empfänger*“ der Sanktionen im Mittelpunkt. Den Teilnehmern stellte sich jedoch auch die Frage, ob Sanktionen tatsächlich nur für diesen Sektor wirksam wären. Bei Landesinstitutionen oder kommunalen Einrichtungen wäre die Wirksamkeit von Sanktionen möglicherweise eng begrenzt. Um dem nötigenfalls entgegenzuwirken, müsse man ggf. die jeweils nächst höhere Verwaltungsinstanz involvieren, doch auch dann sei eine Wirkung von Sanktionen fraglich.

Ergänzend wurde die Frage diskutiert, ob in Sanktionen nicht auch eine große Chance stecke. Dies könne beispielsweise bei Institutionen der Fall sein, denen der drohende Entzug eines Gütesiegels als Argumentationshilfe bei ihren Trägern oder Geldgebern dienen kann, um beispielsweise Mängel im Etat oder der Personalausstattung zu beheben. Ein gutes Beispiel, wo dies in ähnlicher Weise bereits praktiziert werde, sei das niedersächsische Museumsgütesiegel. Es wird vom Museumsverband Niedersachsen und Bremen e.V. gemeinsam mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur und der Niedersächsischen Sparkassenstiftung jeweils auf sieben Jahre vergeben. Danach kann sich ein Museum erneut darum bewerben. Dieses Modell zeige auf, daß Sanktionen nicht notwendigerweise mit einem aktiven Entzug eines Gütesiegels einhergehen müssten, sondern auch der Verzicht auf eine erneute Verleihung eine Wirkung entfalten könne. Werden die Kriterien für eine (erneute) Verleihung nicht erreicht, werden die Gründe an die betroffene Institution offen kommuniziert, sodass sie Gelegenheit zur Nachbesserung erhält. Übertrage man ein solches Verfahren auf Personen, könnten diese die Situation nutzen, um z.B. notwendige Fortbildungen oder Tagungsbesuche zu begründen. Sanktionen seien somit nicht nur ein Mittel, disziplinierend einzugreifen, sondern könnten als Ergebnis einer Evaluation auch Probleme benennen, die zum Nutzen der Betroffenen behoben werden könnten.

Debatte „Was kann ich persönlich tun, um das Entstehen eines erfolgreichen Berufsverbandes zu stärken?“

Jasmin Rauhaus

Die Diskussion erfolgte in drei unterschiedlichen Gruppen (Abb. 4), wobei sich einige immer wiederkehrende Stichworte ergaben: Austausch, Aufklärung, Diskurs, Solidarität, Selbstwert, Engagement und Motivation. Durchweg wurde dem Einzelnen und seinen Möglichkeiten eine zentrale Bedeutung beigemessen, nicht zuletzt auch den Studierenden als Zukunftswerkstatt der Archäologie. Die Frage nach dem individuellen Beitrag sei eng damit verbunden, ob es Archäologen und Studierenden als Individuen überhaupt möglich ist, prekären Arbeitsverhältnissen und -situationen entgegenzuwirken. Die Meinungen dazu waren heterogen und oft von Ängsten vor negativen beruflichen Konsequenzen eines fach- und berufspolitischen Engagements gezeichnet. Gerade bei Studierenden scheint, so meine



Abb. 4 Kollektives Grübeln am Tisch von Jasmin Rauhaus, was man persönlich für das Gelingen eines Berufsverbandes tun könne. (Foto: Daniel Stotzka & DGUF).

Beobachtung bei den Diskussionen, die Angst groß zu sein., sich durch Kritik, durch Ausschlagen von schlechten Arbeitsangeboten (oft bereits während des Studiums) oder gar durch berufspolitisches Engagement den Weg in den Beruf Archäologie dauerhaft zu verbauen. Diese Bedenken führten, so die vielfache Meinung der Teilnehmer, auch zu einer geringen Beteiligung Studierender sowohl in dem die Tagung vorbereitenden Forum (d. h. der Vortagung) wie an der Tagung selbst.

Einsam oder gemeinsam? Kommunikation und Aufklärung als Wegbereiter

Die beschriebenen Ängste vor beruflichen Nachteilen wurden in allen drei Diskussionsrunden geäußert. Genau diese Ängste tragen nach Auffassung der Teilnehmer zur Lähmung der betroffenen Akteure und zum Erhalt prekärer Verhältnisse bei. Dennoch könne jeder einen Beitrag zur Veränderung leisten, zum Beispiel durch Mitwirkung an der Gründung eines Berufsverbandes, von dem man erwarte, dass er als Korrektiv gegenüber schlechten Arbeitsverhältnissen, fehlender Berufsethik und mangelnden Standards wirken könne. Der persönliche Beitrag dazu könne individuell variieren. Beitragen könne man zunächst einmal allein durch den Beitritt zu einem Berufsverband, denn dieser bedürfe einer ausreichenden Mitgliederzahl, um wirksam werden zu können. Wichtig sei, dass genügend Archäologen über die Entstehung eines solchen Verbandes informiert würden. Zumeist verbreiteten sich die relevanten Informationen nach dem Schneeballprinzip weitgehend von selbst. Denkbar sei aber auch eine Intensivierung durch die explizite Bitte der Informationsweitergabe an potenzielle Interessenten. Dabei könne es sich um Personen der eigenen (Status-)Gruppe handeln wie z.B. Kommilitonen, Arbeitskollegen, Freunde und Vertraute. Der Vorteil des Schneeballsystems

liege in der effizienten Verbreitung von Botschaften. Zudem würden die Empfänger einer Botschaft häufig offener gegenüberstehen, wenn diese durch Personen der eigenen Gruppe kommuniziert würde. Der wesentliche Faktor für die Etablierung einer Idee sei die stattfindende Kommunikation.

Zu einer erfolgreichen Kommunikation, so der Tenor, gehöre auch der offene Austausch und die Thematisierung von Missständen. Von einer besseren Kommunikation erhofften sich viele Diskutanten auch ein wachsendes Bewusstsein für schlechte Arbeitsverhältnisse und -bedingungen, da viele in der Archäologie Tätige sich nur selten ihrer Rechte und ihres Selbstwertes bewusst seien. Es sei wichtig zu lernen, „nein“ zu schlechten Vertrags- und Arbeitsbedingungen zu sagen. Jeder sei Teil des Systems und damit ein Rädchen im Getriebe, das für einen funktionierenden Apparat wichtig sei. Die offene Benennung von Missständen könne die Entstehung eines Berufsverbandes, der sich diesen Belangen annehme, unterstützen. Häufig fehle dem Einzelnen ein Bewusstsein für das berufliche Selbstverständnis, welches in zahlreichen anderen Branchen Standard sei. Das Bild von Archäologie als Berufung spiele eine nicht unwesentliche Rolle bei der Aufrechterhaltung von prekären Arbeitsverhältnissen. Anzustrebende Maßnahmen der Aufklärung könnten Informationsveranstaltungen, Vorträge oder Workshops durch erfahrene Archäologen seitens Denkmalpflege, Museen, Universitäten, Grabungsfirmen oder eben eines Berufsverbandes sein. Ein an den Berufsverband angelegelter Expertenkreis zu Themenfeldern wie Arbeits- und Sozialrecht, Berufsethik, Arbeitsmarktpolitik, berufliche Möglichkeiten in Schnittstellenbereichen sowie eine berufsorientierte Lehre an den Universitäten könnten sinnvolle Ergänzungen sein. Wichtig sei, dass jeder Einzelne mit gutem Vorbild vorangehe und sich an ethische Grundsätze halte.

Was kann der Einzelne zur Entstehung eines erfolgreichen Berufsverbandes beitragen? Er könne sich informieren; sich austauschen; Andere aufklären; Missstände benennen; eine Berufsethik befolgen und Vorbild sein z.B. in Fairness und Angemessenheit; ein positives Selbstwertgefühl entwickeln; sich mit Anderen solidarisieren; dem Berufsverband beitreten; Anderen vorschlagen, dem Berufsverband beizutreten.

Gemeinsam ist man stärker – Die Solidarität als Fundament

Die Tagung der DGUF zum Thema Berufsverband mit mehr als einhundert Teilnehmern wurde selbst als ein gutes Beispiel für die Möglichkeiten wahrgenommen, die Einzelne oder auch

Gruppen in der Benennung von Missständen hätten. Die Teilnehmer kamen aus unterschiedlichen archäologischen Bereichen – vom Studierenden über den Grabungsarbeiter bis hin zum Landesarchäologen. Nicht unwesentlich für die rege Teilnahme sei der im Vorfeld stattfindende Austausch mittels einer webbasierten Vortagung gewesen (<https://www.tagungsforum.dguf.de/> [25.9.2018]), deren Inhalte und Ergebnisse zusätzlich über andere Kanäle (Social Media, Mailverteiler, Mundpropaganda) verbreitet wurden.

Die Teilnehmer des World Cafés betonten, dass Dialog und gemeinsames Erarbeiten von Regeln für das Miteinander in der Archäologie besonders wichtig seien. „Solidarität“ und „Teamwork“ seien bisher Mangelware in der archäologischen Lebenswelt, in der sich viele Archäologen als Einzelkämpfer in einem harten Wettbewerb verstünden. Gemeinsam für Ideen oder Ziele zu kämpfen, sich gar zusammenzuschließen, sei häufig undenkbar. Es wurde gefordert, dass Vorgesetzte und Lehrpersonen unfaires Verhalten beruflich nicht belohnen sollten. Dies sei aber nur durch Solidarität untereinander erreichbar. Der Erfolg eines Berufsverbandes sei eng damit verknüpft, dass alle in der Archäologie Tätigen und die Studierenden die Möglichkeit hätten, den Verband mitzugestalten und mitzuwirken. Grundgedanken für die Gestaltung könnten dabei lauten: Welche sozialen, beruflichen und ethischen Standards sollten in der eigenen beruflichen Sparte, Institution oder Betrieb verbindlich sein? Was kann der Einzelne – der Studierende, der Angestellte und der Vorgesetzte – dazu beitragen?

Was kann man gemeinsam tun, um die Entstehung eines erfolgreichen Berufsverbandes zu stärken? Man könne sich vernetzen; sich solidarisieren; sich zu Interessengruppen zusammenschließen; sich austauschen, z.B. bei Treffen von Grabungsfirmen oder an anderen Tagungen; gemeinsam Standards entwickeln; Arbeitsgruppen und Expertengruppen gründen, die über Inhalte, Anliegen und Ziele des Berufsverbandes informieren; Informationen, Ansprechpartner und Mediatoren durch den Berufsverband zur Verfügung stellen.

Studierende als Zukunftswerkstatt – Berufsethik für eine Nachhaltigkeit

Großes Potenzial für die Gestaltung einer besseren Zukunft innerhalb der Archäologie sahen viele Diskutanten beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Wichtig sei es, bei der Gründung eines Berufsverbandes auch die Studierenden, Doktoranden und Berufseinsteiger miteinzubeziehen, damit diese an der Gestaltung neuer Strukturen aktiv mitwir-

ken könnten. Nur so könne ein Milieu geschaffen werden, in dem ein Berufsverband wachsen und sich nachhaltig etablieren könne. Noch während des Studiums müsse über prekäre Situationen im Fach aufgeklärt werden, um Studierende für eine aktive Mitgestaltung an der Archäologie von morgen zu gewinnen. Zuständig dafür seien nicht nur die Lehrenden an den Universitäten, auch Archäologen anderer Tätigkeitsfelder sollten ein Interesse daran haben, dem Nachwuchs ein realistisches Bild des Berufs Archäologie zu vermitteln. Man könne im Rahmen von Vorträgen, Übungen oder Workshops seitens der Grabungsfirmen, der Denkmalpflege, der Museen oder der Schnittstellenbereiche zur Archäologie informieren. Der Nachwuchs solle in seinem Recht auf gute Lehre und Arbeitsbedingungen gestärkt werden. Dadurch entstünde mehr Verantwortungsbewusstsein für die Gestaltung der eigenen Zukunft und die der Archäologie als Disziplin. Dies müsse durch eine aktive Fachschaftspolitik und durch die Möglichkeit auf Mitwirkung innerhalb eines Berufsverbandes untermauert werden. Nur auf Basis eines mündigen Nachwuchses sei ein Berufsverband in der Lage, sich nachhaltig zu etablieren und dauerhafte Veränderungen innerhalb der Archäologie zu erwirken. Die Studierenden seien als Zukunftswerkstatt eine sehr wichtige Gruppe, die innerhalb eines Berufsverbandes mitgenommen werden müsse.

Wie können Studierende erreicht und besser in die berufliche Thematik eingebunden werden? Geeignete Mittel seien Vorträge und Workshops zu Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt, Erwerb von Schlüsselqualifikationen usw. durch Experten und den Berufsverband; stärkere Einbindung berufsrelevanter Themen in die Lehre; Vorträge aus der Berufspraxis; Förderung aktiver Fachschaftspolitik; Bestärkung des Nachwuchses im Besuchen von Tagungen und Berufsmessen; Besichtigung berufsrelevanter Institutionen im Rahmen entsprechender Veranstaltungen; stärkere Mitgestaltung der Lehre (z. B. mit stärkerem Bezug zu Anforderungsprofilen von Stellenausschreibungen).

Wie können Studierende für den Berufsverband gewonnen werden und wie können sie das erfolgreiche Entstehen stärken? Durch Bestärkung, bereits während des Studiums in archäologischen Verbänden, einem Berufsverband oder einer Gewerkschaft mitzuwirken; durch die stärkere Berücksichtigung der für den Nachwuchs wichtigen Themen (gute, berufsrelevante Lehre, gute Arbeitsbedingungen, guter Berufseinstieg, gute Volontariate usw.); Mitbestimmungsrecht innerhalb des Berufsverbandes.

Fazit

Die Teilnehmer stimmten darin überein, dass jedem Einzelnen eine größere Bedeutung zukomme als es zunächst scheine. Bereits durch den Beitritt zu einem Berufsverband würde der Einzelne einen wertvollen Beitrag leisten und den Verband stärken. Darüber hinaus sei die Kommunikation entscheidend. Jeder Einzelne, der über Missstände und das Thema Berufsverband mit Kollegen spreche, trage wesentlich zur Verbreitung dieser Idee bei. Nur so könne sich die Idee etablieren, könnten Widerstände überwunden werden und dies letztendlich tatsächlich zur Entstehung eines Berufsverbandes führen. Nicht zu unterschätzen sei der Austausch, der dazu führe, dass Einzelne mit ihren Problemen, Bedürfnissen und Wünschen nicht alleine blieben. So finde eine Solidarisierung statt, gemeinsam könne man die Grundstrukturen eines Berufsverbandes gestalten. Jeder Einzelne – unabhängig von Status oder Position –, der sich austausche, vernetze, informiere und solidarisiere, der aufkläre, diskutiere und gestalte, könne letztendlich entscheidend zum Erfolg eines Berufsverbandes beitragen.

Debatte „Welche berechtigten Argumente der etablierten Verbände gibt es gegen die Gründung eines Berufsverbandes (DGUF)?“

Micheal M. Rind

Von den wechselnden Teilnehmern der Tischrunden (**Abb. 4-5**) wurden folgende Argumente gegen die Gründung eines neuen Berufsverbandes für die Archäologie genannt:

1. Es mangle an einer Aufgabendefinition für den neuen Berufsverband. Es wurden Fragen nach den Aufgaben eines solchen Verbandes gestellt. Unklar blieb, worum sich der Verband eigentlich kümmern solle. Es wurde bemängelt, dass eine Marktanalyse bzw. eine Bedarfserhebung fehle.
2. Das Geld für die nötige Infrastruktur (Geschäftsstelle, Sekretariat, Geschäftsführer, hauptamtliche Zuarbeiter) fehle und werde sich über Mitgliedsbeiträge nicht einwerben lassen.
3. Es gebe genügend andere Verbände, die sich um bestehende Probleme kümmern könnten.
4. Probleme wurden auch bei der Einhaltung des formalen Weges gesehen: ein neuer Berufsverband lasse sich nicht ohne großen Aufwand neu gründen.
5. Es sei fraglich, ob es genügend Mitglieder für einen neuen Verband geben werde.
6. Ungeklärt blieben Fragen nach Mitgliedschaften und Koppelungen mit solchen in anderen Ver-

- bänden; auch die Frage nach persönlichen oder institutionellen Mitgliedschaft wurde gestellt.
7. Bundesweite Regelungen scheiterten oft am föderalen System Deutschlands: Ein Berufsverband konterkarierte in dieser Hinsicht die akzeptierte, bewährte und breit anerkannte Kulturhoheit der Länder.
 8. Es bestehe die Gefahr einer Zerfaserung bestehender Organisationen wie z. B. der Altertumsverbände.
 9. Ein Berufsverband sei kein Arbeitgeberverband. Welchen Einfluss, welche Strahlkraft habe dann ein solcher neuer Berufsverband?



Abb. 5 Die Runde um Tischgastgeber Michael M. Rind sammelt Argumente, die gegen die Einrichtung eines Berufsverbandes sprechen. (Foto: Daniel Stotzka & DGUF).

Debatte „Wie sieht der Beruf Archäologe in Deutschland drei Jahre nach Gründung eines erfolgreichen Berufsverbandes aus?“

Lisa Deutscher

Aufgabe dieser Debatte war es, konkrete Vorstellungen von einem möglichen Ist-Zustand des Berufsverbandes drei Jahre nach dessen Gründung zu skizzieren. Warum ausgerechnet drei Jahre? Weil drei Jahre ein Zeitraum sind, in dem sich schon einiges erreicht worden sein kann, den man aus der Gegenwart heraus aber noch einigermaßen planbar und realistisch überblickt. Die Tischgäste waren gebeten, gemeinsam auszuloten, was ein Berufsverband in dieser überschaubaren Zeitspanne realisieren könnte – und wie sich das auf den Alltag der Archäologinnen und Archäologen in Deutschland auswirken würde.

Der Verlauf der Debatte

Bemerkenswerterweise hatten zunächst nur die jüngeren Tagungsteilnehmer Interesse an dieser

Debatte. Für die erste Gesprächsrunde fand sich eine Handvoll Studierender am Tisch ein, um gemeinsam zu diskutieren, was die Zukunft bringen könne. Erst zu den folgenden Runden, nachdem man also an anderen Tischen bereits ein als brennender empfundenen Thema debattiert hatte, wuchs das Interesse an der Zukunft, was zu größeren Gesprächsrunden führte. Entsprechend fragte sich die Anfangsrunde, warum das Interesse an diesem Thema so gering sei – und kam zu dem Schluss, dass die Zukunfts-Debatte vielen Tagungsteilnehmern vielleicht als zu hypothetisch oder auch zu entmutigend erscheine. Denn die Aussicht auf eine erfolgreiche Umsetzung der gewiss erstrebenswerten Vorhaben sei schwer abzuschätzen, wahrscheinlich gestalte sich der Weg dorthin mühsam und langwierig. Auch – so dachten die Teilnehmer zu Beginn der Debatte – werde sich innerhalb von drei Jahren wohl kaum viel Weltbewegendes auf die Beine stellen lassen – schon gar nicht für den Beruf Archäologie als Ganzes.



Abb. 6 Immer wieder gesellten sich auch andere Teilnehmer des 9. Deutschen Archäologiekongresses zu den Diskussionen des DGUF-World-Cafés. (Foto: Daniel Stotzka & DGUF).

Erst im Laufe der Gespräche tauchten nach und nach Elemente auf, die nach drei Jahren erledigt oder verbessert werden könnten. Gesucht wurden von den Teilnehmern vor allem „Quick wins“ – Projekte, die ein Berufsverband in relativ kurzer Zeit wirkungsvoll erfolgreich umsetzen könne. Dazu gehörte auch Selbstverständliches wie etwa der

Aufbau einer funktionierenden Infrastruktur – nach drei Jahren würde diese stehen und es könnten größere Vorhaben angepackt werden. Das wären, so die Vorstellung der Debattierenden, nicht nur der Aufbau der nötigen digitalen und analogen Kommunikationskanäle, sondern auch die Bereitstellung von Informationen über Stellenangebote, ein Lohnspiegel und ähnliche Dinge, die Mitglieder befähigen würden, informierte Entscheidungen zu treffen. Hoffnung bestand, dass die Mitgliederzahlen nach drei Jahren schon beträchtlich sein würden. So beträchtlich, dass Beschlüsse über Regelungen und Vorgaben nicht nur für einen begrenzten Personenkreis Gültigkeit hätten, sondern dass der Berufsverband tatsächlich für die deutsche Archäologie sprechen würde. Dann könnten auch Vorhaben wie die von vielen schon lange gewünschte Definition der Berufsbezeichnung „Archäologe“ umgesetzt werden. Auch die Hoffnung, dass ein Berufsverband dazu beitragen würde, die bestehenden Gräben zwischen den Bereichen Universität, Museum und Denkmalpflege abzubauen, wäre vielleicht etwas begründeter. Während seiner ersten drei Jahre wäre ein Berufsverband bereits Ansprechpartner für Mitglieder und Außenstehende gewesen. Hätte privaten und kommunalen Auftraggebern geholfen, zwischen den unterschiedlichen archäologischen Dienstleistern zu unterscheiden. Womöglich gäbe es sogar eine Schlichtungsstelle, bei der auch Beschwerden über problematische Zustände innerhalb der Archäologie auf den Tisch kämen. Auf jeden Fall sollte ein starker Berufsverband nach drei Jahren in der Lage sein, Lobbyarbeit für die Archäologie zu betreiben und keine Scheu davor haben, als Sprachrohr der Archäologen Missstände öffentlich anzusprechen. Er solle ein Image als übergeordnete, neutrale Instanz gewonnen haben, die gegenüber Außenstehenden genauso Ansehen genieße wie innerhalb der Archäologie.

Größte Veränderung: Empowerment

Benannt wurden demnach zahlreiche Dinge, die ein Berufsverband umsetzen könne: große und kleine, realistische und utopische, mehrheitsfähige und umstrittene Ziele. Nicht alle davon könnten realisiert werden. Aber was bedeutet das alles im Sinne der eingangs gestellten Frage für den Beruf Archäologie? Das Wichtigste, was ein Berufsverband nach Ablauf der drei Jahre erreicht haben würde, wäre etwas schwer Messbares: Nach drei Jahren Engagement für und mit einem Berufsverband würde sich das Selbstverständnis der Archäologinnen und Archäologen in Deutschland geändert haben – darin waren sich alle Diskutierenden einig. Ein neues Be-



Abb. 7 Hartes Arbeiten am Tisch von Mark Spanjer über das Thema „Happiness – Über berufliche Zufriedenheit in der Archäologie“. (Foto: Daniel Stotzka & DGUF).

wusstsein von „Wir sind Profis, wir haben Macht und Masse“ würde die Mitglieder befähigen, für ihre eigenen Belange einzustehen und den Einzelnen ermutigen, ohne Angst interne Missstände zu thematisieren. Ob es dann wirklich geschützte Berufsbezeichnungen für Archäologen, Konservatoren oder Forscher gebe, ob niemand mehr in Zeitverträgen arbeiten müsse und der Berufsverband einen eigenen Instagram-Account habe – kurz, ob mit einem Berufsverband ‚Friede – Freude – Eierkuchen‘ in die Archäologie einziehe, das bleibe dahingestellt. Sicher jedoch sei, dass Ausreden wie „uns sind die Hände gebunden“ und „wir können ja sowieso nichts ändern“ noch weniger denn jetzt gelten würden. Stattdessen wäre eine Instanz geschaffen, die Lösungen erarbeitet. So würde der Beruf Archäologie nach drei Jahren aussehen: selbstbewusst.

* Eine weitere, von Mark Spanjer betreute Runde (**Abb. 7**) beschäftigte sich mit dem Thema „Happiness – Über berufliche Zufriedenheit in der Archäologie“. Von diesen Debatten liegt keine Zusammenfassung vor.

Über die Autoren

LISA DEUTSCHER studierte Urgeschichte und Vorderasiatische Archäologie in Freiburg und Leiden (Niederlande). Ihren Magisterabschluss legte sie 2012 mit einer Arbeit über latènezeitliche Schwerter mit Stempelmarken ab. Neben ihrem Beruf als Online-Marketing-Profi beschäftigt sie sich als Mitglied der AG Schwertsymposium mit den verschiedenen Bedeutungsebenen des Schwertes. 2017 war sie im Rahmen des AK Berufsverband (DGUF) an der Vorbereitung der DGUF-Tagung „Ein Berufsverband für die Archäologie?“ beteiligt.

STEFAN HESSE hat in Göttingen Ur- und Frühgeschichte, Volkskunde und Anthropologie studiert.

2000-2003 arbeitete er als Archäologe am Niedersächsischen Landesamt für Denkmalpflege. Seit 2003 ist er Kreisarchäologe im Landkreis Rotenburg (Wümme). Er ist ebenso seit 2003 Vorstandsvorsitzender der *Stiftung Bachmann-Museum Bremerörde*, die ein regionalgeschichtliches Museum unterhält. Weiterhin wirkt er in den Vorständen der Archäologischen Gesellschaft im Landkreis Rotenburg (Wümme) e.V. und des Nordwestdeutschen Verbandes für Altertumsforschung e.V. mit.

JASMIN RAUHAUS M.A. hat Ur- und Frühgeschichte und Paläoanthropologie an der Eberhard Karls Universität Tübingen studiert. Zwischen 2014 und 2016 ging sie verschiedenen Assistenz Tätigkeiten beim Landesamt für Denkmalpflege Baden-Württemberg und der Christian-Albrechts-Universität Kiel nach. Sie ist seit 2015 Mitglied des AK *Gute Arbeit in der Denkmalpflege* bei *ver.di*. 2017 war sie im Rahmen des AK Berufsverband (DGUF) an der Vorbereitung der DGUF-Tagung „*Ein Berufsverband für die Archäologie?*“ beteiligt, zudem war sie im Beirat der Deutschen Gesellschaft für Ur- und Frühgeschichte tätig. Sie ist seit 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Ur- und Frühgeschichte in Tübingen tätig und lehrt zusätzlich mit einem Schwerpunkt im Bereich Wissenschaftskommunikation.

PROF. DR. MICHAEL M. RIND ist seit 2009 Direktor des Fachamtes für Bodendenkmalpflege in Westfalen-Lippe, genannt „*LWL-Archäologie für Westfalen*“. Derzeit fungiert er als Vorsitzender des Verbands der Landesarchäologen der Bundesrepublik Deutschland. Seine Habilitation erfolgte an der Phil. Fak. III der Universität Regensburg im Jahr 2000, von 2006 bis 2010 war er als apl. Prof. an der Universität Regensburg tätig, seit 2010 lehrt er als apl. Prof. an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in der neolithischen Montanarchäologie, der bronzezeitlichen Siedlungsarchäologie und dem Thema „*Opfer*“.

MICHAELA SCHAUER M.A. studierte Vor- und Frühgeschichtliche Archäologie in München und Kiel sowie Vorderasiatische Archäologie in München. Seit 2015 promoviert sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin der LMU München über p-XRF-Analysen an La-Hoguette-Keramik. Zuvor war sie über lange Jahre hinweg als Grabungsleiterin und Dokumentationsleiterin in der bayerischen Firmenarchäologie berufstätig. Derzeit ist sie Präsidentin und Geschäftsführerin von Cifa Deutschland. 2017 war sie im Rahmen des AK Berufsverband (DGUF) an der Vorbereitung der DGUF-Tagung „*Ein Berufsverband für die Archäologie?*“ beteiligt.

DIANE SCHERZLER M.A. hat von 1990 bis 1996 in Tübingen Ur- und Frühgeschichte, Geologie und Prähistorische Anthropologie studiert; von 1985 bis 1996 nahm sie jährlich an Ausgrabungen in Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen teil, z.T. als studentische Grabungsleitung. Sie arbeitet seit 1997 im Südwestrundfunk (SWR) und leitet sehr komplexe Projekte mit hohen Anteilen an Veränderungsmanagement und viel Konfliktpotenzial. Diane Scherzler hat dort auch als Referentin bzw. Projektmanagerin für Onlinemedien und -strategie sowie mehr als zehn Jahre als Redakteurin und Autorin gearbeitet. Diane Scherzler befasst sich seit Mitte der 1990er Jahre mit dem Themenkomplex „*Wissenschaft, Medien und Öffentlichkeit*“; sie unterrichtet Wissenschaftskommunikation und berät wissenschaftliche Organisationen in ihrer Medienarbeit. Von 2003 bis 2005 war sie „*Media Advisor Europe*“ des *World Archaeological Congress*. Bei der europäischen Wissenschafts-Vereinigung *Euroscience* leitet sie die Arbeitsgruppe „*Science Communication*“. Sie ist Vorsitzende der DGUF.

Lisa Deutscher M.A.
Mercystraße 47, 79100 Freiburg
lisa_deutscher@web.de
<http://orcid.org/0000-0003-4714-1786>

Dr. Stefan Hesse
Landkreis Rotenburg (Wümme)
Kreisarchäologie
Weicheler Damm 11, 27356 Rotenburg (Wümme)
stefan.hesse@lk-row.de
<http://orcid.org/0000-0001-6200-0215>

Jasmin Rauhaus M.A.
Weilerstraße 23, 72108 Rottenburg
jasminrauhaus@posteo.de
<http://orcid.org/0000-0001-5410-1219>

Prof. Dr. Michael M. Rind
LWL-Archäologie für Westfalen
An den Speichern 7, 48157 Münster
michael.rind@lwl.org
<https://orcid.org/0000-0002-5959-2886>

Michaela Schauer M.A. ACIfA
<http://www.cifa-deutschland.de/>
cifa.deutschland@archaeologist.net
<http://orcid.org/0000-0001-7514-7187>

Diane Scherzler M. A.
Orchideenweg 6, 72762 Reutlingen
mail@diane-scherzler.de
<http://orcid.org/0000-0002-7699-0528>