

Über die Arbeitszufriedenheit in der deutschen Archäologie (EvaBA 3)

Frank Siegmund, Michaela Schauer & Diane Scherzler

Zusammenfassung – Der hier vorgelegte dritte Teil der Auswertung des DGUF-Projekts „*Evaluation Beruf Archäologie*“ (EvaBA), welches die auf 624 Antworten beruhende Auswertung einer DGUF-Umfrage (10.6.2019-31.10.2019) darstellt, geht dem „*weichen*“, aber keinesfalls unwesentlichen Faktor Arbeitszufriedenheit nach. Dazu wurde in den umfangreichen EvaBA-Fragebogen ein bewährter Standardfragebogen eingebettet („*ABB*“) (SIEGMUND, SCHERZLER & SCHAUER, 2020; SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER, 2020). Im Ergebnis zeigen wir, dass die Arbeitszufriedenheit von Archäologinnen und Archäologen im wesentlichen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit der Berufstätigen in Deutschland entspricht. Bei der Untersuchung der einzelnen Aspekte erweist sich die Arbeitszufriedenheit der in archäologischen Berufen Tätigen mit den Kollegen, mit den direkten Vorgesetzten und den alltäglichen Tätigkeiten als besonders hoch. Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala stehen die (Un-) Zufriedenheit mit der jeweiligen Organisation und Leitung des Gesamtbetriebs und mit den persönlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Über diese allgemeinen Trends des Berufs Archäologie hinaus werden einzelne Gruppen, Tätigkeitsbereiche etc. untereinander verglichen und auf signifikante und wesentliche Unterschiede geprüft. Danach fällt die sehr geringe Zufriedenheit mit den persönlichen Arbeitsbedingungen und der Bezahlung in der privatwirtschaftlichen Archäologie auf. Ebenso bemerkenswert ist die zwischen den Bundesländern sehr unterschiedliche Zufriedenheit mit der Bezahlung: hoch z. B. in Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern, sehr gering z. B. in Berlin und Brandenburg. Auch sind kommunale Archäologen signifikant berufszufriedener als ihre Kollegen in anderen Tätigkeitsbereichen, insbesondere mit ihren Alltagstätigkeiten und ihren alltäglichen Arbeitsbedingungen.

Schlagwörter – Archäologie; Beruf; Berufszufriedenheit; JDI; Job Description Index; ABB; Arbeitsbeschreibungsbogen; SOEP;

Title – On job satisfaction in German archaeology (EvaBA 3)

Abstract – This third report from the DGUF project “*Evaluation Beruf Archäologie*” (EvaBA), that is based on the DGUF’s correspondent survey from 10 June 2019-31 October 2019 with 624 participants, presents a look at the “*soft*” but by no means insignificant factor of job satisfaction. For this purpose, a proven standard questionnaire (“*JDI*”/“*ABB*”) was embedded in the extensive EvaBA questionnaire (SIEGMUND, SCHERZLER & SCHAUER, 2020; SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER, 2020). The results show that the job satisfaction of archaeologists corresponds well to the general job satisfaction in Germany. When examining the individual aspects, professional satisfaction of archaeologists with colleagues, with direct supervisors and with everyday activities proves to be particularly high. At the other end of the scale are (dis-)satisfaction with the respective organisation and management of the institution or company as a whole and with personal professional development opportunities. Beyond these general trends of the profession in Germany, individual interest groups, fields of activity, etc. are compared with each other and examined for significant and substantial differences. The very low level of satisfaction with personal working conditions and the salary in private sector archaeology is striking. Equally significant are the very different levels of satisfaction with the payment between the federal states: they are high e.g. in Lower Saxony and Mecklenburg-West Pomerania, very low e.g. in Berlin and Brandenburg. Municipal archaeologists are significantly more professionally satisfied than their colleagues in other fields of activity, especially with their everyday activities and their everyday working conditions.

Key Words – archaeology; occupation; job satisfaction; JDI; job description index; job description questionnaire; SOEP;

Einleitung

Der Ausgangspunkt für diese Betrachtungsebene ist die Arbeit des niederländischen Kollege Mark Spanjer zur „*Happiness*“ mit der von ihm wieder ins kollektive Gedächtnis des Faches zurückgeholten Botschaft, dass neben allen feinsinnig intellektuellen, wissenschaftlichen und ethischen Gründen, warum Archäologie gesellschaftlich wichtig, wertvoll und förderungswürdig sei, Archäologie Freude mache und als Beruf glücklich machen könne bzw. solle.¹ Dem gegenüber steht jedoch der Eindruck der Autoren dieser Studie, dass beispielsweise bei Zusammenkünften von Archäologen in den Pausengesprächen von Tagungen besonders ausführlich das berufliche Unglücklichsein betont wird. Unklar blieb in diesem Kontext bei aller Nachvollziehbarkeit

einzelner Schilderungen („*Folgefiananzierung des Forschungsprojekts ist unsicher ...*“, „*Menge der Anforderungen sind völlig unvereinbar mit meinem verfügbaren Zeitbudget*“ etc.), ob eine tatsächlich unglückliche Berufssituation umfassend beschrieben wird, oder ob die Kollegen aus einer vielschichtigen Situation die belastenden Aspekte auswählten und andere schlicht wegließen. Dass dieser Fokus auf das Schwierige jedoch keine rein subjektive Wahrnehmung ist, zeigt u. a. der DGUF-Monitoring-Report 2019 zur privatwirtschaftlichen Archäologie, in welchem sich Archäologie-Unternehmer auch ausführlich über ihre Wahrnehmung der Lage äußern konnten. Die dort gesammelten Kommentare bestätigen zumindest für den privatwirtschaftlichen Sektor der Archäologie die kollektiv schlechte Stimmung (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019) – bei durch-

aus anhaltend guter Wirtschaftslage (SIEGMUND & SCHERZLER, 2020; 2021). Um dem somit wiederholt aufkommenden Eindruck einer bedrückten Einstellung und Stimmung gegenüber dem Beruf nachzugehen und zu prüfen, ob sich diese auch in unserer EvaBA-Umfrage fassen lässt, möchten wir den Aspekt der Arbeitszufriedenheit nun im dritten Teil der Auswertung in den Fokus rücken (EvaBA 1: SIEGMUND, SCHERZLER & SCHAUER, 2020; EvaBA 2: SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER, 2020). Da uns der Unterschied zwischen „Glück“/„Happiness“ einerseits und allgemeiner Arbeitszufriedenheit andererseits bewusst ist (z. B. REHWALDT & KORTSCH, 2021), verwenden wir im Folgenden in der Regel den Begriff Arbeitszufriedenheit, denn das ist, was wir in EvaBA untersucht haben. Die Datenerhebung erfolgte präpandemisch im Jahr 2019; der jetzige und folgende Auswertungsschritt spart damit bewusst die spezifischen und sicher speziellen Rahmenbedingungen der Pandemie seit März 2020 bis zu ihrem allmählichen Ausklingen Ende 2022 aus.

Methode und Statistik*

Um die Arbeitszufriedenheit in der Archäologie fassen zu können, stützte sich der EvaBA-Fragebogen zu diesem Aspekt auf ein etabliertes und international häufig eingesetztes System, den von P. Smith, L. Kendall und C. Hulin (1969) entwickelten sog. *JDI – Job Description Index*. Naheliegenderweise lehnte sich EvaBA an dessen deutsche Fassung an, den „Arbeitsbeschreibungsbogen“ (ABB) von O. Neuberger und M. Allerbeck (1978). Hier werden den Befragten verschiedene Aussagen zu acht Aspekten des Berufslebens vorgelegt, wobei zur Beantwortung für jede Aussage eine Bewertungsskala mit vier Stufen zur Verfügung steht: ja, eher ja, eher nein und nein. Wir haben bewusst auf die hierzu bisweilen gewählte 5-stufige (Likert-) Skala verzichtet, die in der Mitte eine neutrale Einschätzung zulässt. Damit wollten wir den Antwortenden eine Entscheidung in die eine oder andere Richtung nahelegen. Die neutrale Aussage im Sinne von „weiß ich nicht“ war im Falle von EvaBA durch das Überspringen von Fragen möglich. Die Befragten werden somit gebeten, die Ihnen für die eigene Situation jeweils am passendsten erscheinende Aussage resp. Stufe auszuwählen und dabei ohne langes Grübeln eher spontan zu antworten. Denn Spontaneität liefert die „wahrste“ aller möglichen Aussagen, während bei längerem Überlegen oft auch ein innerer Abgleich mit den mutmaßlichen Antwort-

Erwartungen Dritter stattfindet und taktische Antworten entstehen können. Wie für die Auswertung des Fragebogens vorgesehen, werden wir im Folgenden die insgesamt acht bis zwölf Fragen für jeden der acht Aspekte der Arbeitszufriedenheit zusammenfassend auswerten, und zwar so, dass „1“ für ein „ja“ und die höchstmöglich positive Aussage steht, und „4“ für ein „nein“ und die höchstmöglich negative Aussage.²

Einzelfragen wollen wir im Folgenden nur in begründeten Ausnahmefällen im Detail diskutieren. Vielmehr haben wir uns dafür entschieden, für jeden der acht Aspekte zusammenfassend den Mittelwert über die jeweiligen Fragen (nur aus den gültigen Antworten) zu nutzen, wobei die zu jeder Kategorie abschließend gestellte Frage „Alles in allem, ...“ doppelt gewichtet wurde. Statistisch gesehen entsteht durch dieses Vorgehen aus den ursprünglich jeweils 4-stufigen Rangskalen (sog. diskrete Skala mit ganzen Zahlen als Werten) der Einzelfragen durch die Mittelwertbildung eine sog. quantitative (Mess-) Skala mit kontinuierlich dicht besetzten Werten zwischen 1 und 4 und entsprechend besseren Auswertungs- und statistischen Testmöglichkeiten. Zusätzlich haben wir den Mittelwert über alle acht Aspekte hinweg ermittelt („Allgemeine Arbeitszufriedenheit“), der uns als übergreifender Maßstab dienen kann. Obwohl dieses Vorgehen über eine Mittelwertbildung – statistisch gesehen – die (diskreten) Rangskalen der Einzelfragen in eine quantitative Skala überführt, bleiben die resultierenden Werte auf die Wertespanne zwischen 1,0 „völlige Zufriedenheit“ und 4,0 „völlige Unzufriedenheit“ begrenzt, weshalb sich (ähnlich wie bei Prozentzahlen) keine Normalverteilung ergeben kann. Daher werden die Daten mit nicht-parametrischen Verfahren untersucht – also Verfahren, die keine Normalverteilung voraussetzen –, und bei den Kennzahlen wird neben dem Mittelwert („arithmetisches Mittel“) auch mit dem Median und der 50 %-Spanne argumentiert.³

Die acht in dieser Auswertung und somit im Weiteren näher untersuchten Aspekte sind: (1) Berufliche Zufriedenheit mit den Kollegen, (2) dem direkten Vorgesetzten, (3) den alltäglichen Tätigkeiten, (4) den Arbeitsbedingungen, (5) der Organisation und Leitung des Gesamtbetriebs, (6) den persönlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, (7) der Wahrnehmung der Bezahlung und (8) der persönlichen beruflichen Befindlichkeit. Zusätzlich dient uns (9), der Mittelwert über diese acht Aspekte mit der Benennung „Allgem. Arbeitszufriedenheit“, als Indikator für die allgemeine Arbeitszufriedenheit.

berufliche Zufriedenheit	n Antworten	Mittelwert	Median	50%-Spanne
(1) mit den Kollegen	610	1,74	1,70	1,30 – 2,00
(2) mit dem direkten Vorgesetzten	583	1,95	1,86	1,43 – 2,43
(3) mit den alltäglichen Tätigkeiten	618	1,79	1,71	1,36 – 2,14
(4) mit den Arbeitsbedingungen	614	2,11	2,08	1,62 – 2,62
(5) mit der Organisation und Leitung des Gesamtbetriebs	589	2,40	2,40	1,80 – 2,93
(6) mit den persönl. berufl. Entwicklungsmöglichkeiten	607	2,62	2,73	1,82 – 3,30
(7) mit der Bezahlung in eigener Wahrnehmung	611	2,37	2,22	1,56 – 3,11
(8) mit der persönlichen beruflichen Befindlichkeit	603	2,38	2,33	1,89 – 2,88
(1-8) insges.:(9) Allgem. Arbeitszufriedenheit	618	2,17	2,15	1,76 – 2,54

Abb. 1 Statistische Kennzahlen zur Allgemeinen Arbeitszufriedenheit und deren acht einzelnen Aspekten. Der Zustand 1,0 steht für die höchstmögliche Zufriedenheit, der Zustand 4,0 für maximale Unzufriedenheit.

Befund für die Gesamtkohorte

Die statistischen Kennzahlen zu den acht Einzelaspekten sowie die daraus abgeleitete allgemeine Arbeitszufriedenheit sind in **Abb. 1** zusammengestellt und in **Abb. 2** grafisch umgesetzt. Vor allem die Grafik lässt direkt erkennen, dass bei allen Kategorien alle Zufriedenheitsstufen genannt wurden. Nahe am Gesamtmittelwert von 2,17 über alle Aspekte hinweg (9: Allgem. Arbeitszufriedenheit) liegen die Werte für die Be-

reiche Arbeitsbedingungen (4), Bezahlung (7) und persönliche berufliche Befindlichkeit (8). Die mittlere Wahrnehmung zu den Aspekten Kollegen (1), direkte Vorgesetzte (2) und alltägliche Tätigkeiten (3) ist deutlich besser. Hinsichtlich der Aspekte Organisation und Leitung des Gesamtbetriebs (5) sowie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten (6) sind die Werte hingegen im Durchschnitt deutlich negativer. Diese Unterschiede sind, wie ein Friedman-Test nachweist, statistisch hochsignifikant.⁴

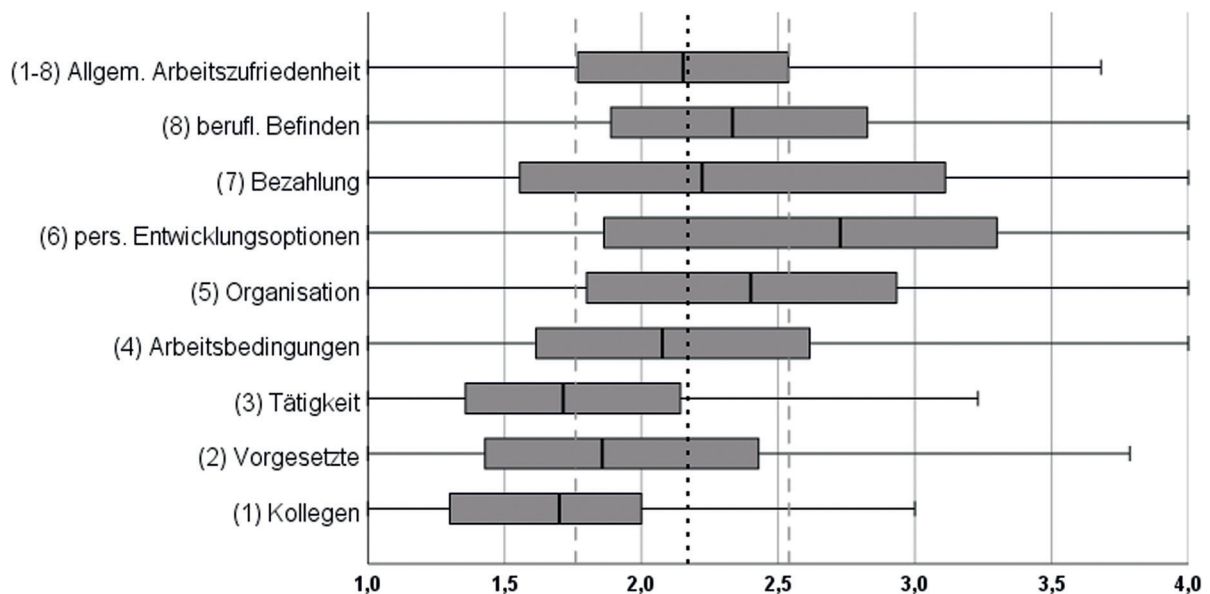


Abb. 2 Darstellung der Kennzahlen aus **Abb. 1** als Boxplot. Die Boxen zeigen die Spanne an, in die 50% aller Antworten fallen, die dicke Linie innerhalb der Box zeigt den Median/mittleren Wert. Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i. e. dem Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit; die beiden grauen senkrechten Linien zeigen Q25 (Quantil bis 25%) und Q75 (Quantil bis 75%) an – den Bereich, in den 50% aller Antworten fallen.

	mit der beruflichen Situation		mit der Lebenssituation insges.	
	Anzahl	%	Anzahl	%
sehr, in hohem Maße	76	12	106	17
weitgehend gut	271	44	301	49
neutral	99	16	122	20
wenig	112	18	61	10
überhaupt nicht	51	8	27	4
nicht zutreffend / keine Ang.	15	-	7	-
Angaben insgesamt	624	100	624	100

Abb. 3 Schlussfragen nach der allgemeinen beruflichen und Lebenszufriedenheit. Der Mittelwert für die allgemeine Lebenssituation steht mit 2,35 für eine etwas höhere Zufriedenheit als der Mittelwert 2,66 für die beruflichen Situation – was auch die leichten Verschiebungen bei den Prozentzahlen erkennen lassen.

Quellenkritik

Bevor wir in die vertiefte Auswertung der Kennzahlen zur Arbeitszufriedenheit einsteigen, möchten wir deren Aussagekraft kritisch überprüfen. Dazu hatten wir im Fragebogen, weit nach dem hier relevanten Frageblock, ganz am Ende des Bogens Schlussfragen gestellt: „Abschließend nochmals ganz allgemein gefragt: Wie zufrieden sind Sie alles in allem?“ und dies differenziert in „Mit Ihrer beruflichen Situation?“ und „Mit Ihrer Lebenssituation insgesamt?“. **Abb. 3** zeigt die Ergebnisse. Beide Antworten sind signifikant positiv miteinander korreliert, doch fällt der Korrelationskoeffizient mit +0,446 nicht sehr hoch aus (Rangkorrelationskoeffizient Kendall τ),⁵ was bedeutet, dass die individuellen Antworten nicht schematisch gleich ausfielen, sondern wohlüberlegt differenziert gesetzt wurden. Die Tabelle der

Antworten (**Abb. 4**) untermauert den Befund des Korrelationskoeffizienten: Mehrheitlich fallen eine höhere Arbeitszufriedenheit und eine höhere allgemeine Lebenszufriedenheit zusammen, doch im Detail differieren beide Größen durchaus.

Der Boxplot **Abb. 5** zeigt nun den Zusammenhang zwischen den eingangs entlang des Arbeitsbeschreibungsbogens (ABB) ermittelten Kennzahlen zur Arbeitszufriedenheit (vgl. **Abb. 1**) – hier die aus den acht Einzelkategorien abgeleitete Allgem. Arbeitszufriedenheit (9) – mit der Schlussfrage nach der umfassenden Zufriedenheit mit der beruflichen Situation. Das Bild zeigt – wenig überraschend, aber ungemein beruhigend – den engen Zusammenhang zwischen beiden Werten. Denn das heißt, dass unser aus den Einzelaspekten aggregierter Wert „Allgem. Arbeitszufriedenheit“ zwar den Faktor Arbeitszufriedenheit etwas differenzierter als die 5-stufige Abschlussfrage misst, sich die Ergebnisse aber entsprechen. Diesen engen Zusammenhang bestätigt auch der Rangkorrelationskoeffizient, welcher hochsignifikant ist und bei +0,593 liegt, d.h. er ist weitaus enger als jener zwischen Berufs- und Lebenszufriedenheit der beiden Abschlussfragen. Damit bestätigen sich die Antworten gegenseitig; die Frage, ob das ABB-Verfahren greift und valide Ergebnisse liefert, wird durch die Antworten auf die Kontrollfrage am Ende des Fragebogens bejaht. Damit ist der Weg frei für eine belastbare tiefergehende Analyse der Arbeitszufriedenheit in der Archäologie.

Geschlecht, Alter, Familienstand und Arbeitszufriedenheit

Der Zusammenhang zwischen der Allgem. Arbeitszufriedenheit und der persönlichen Lage

Zufriedenheit mit der eigenen Lebenssituation:

berufliche Arbeitszufriedenheit:	hoch	gut	neutral	wenig	gar nicht	Σ
hoch	44	29	1	1	0	75
gut	53	155	43	16	4	271
neutral	5	53	29	11	1	99
wenig	2	46	33	24	6	111
gar nicht	1	15	12	9	14	51
Σ	105	298	118	61	25	607

Abb. 4 Kombination der Angaben zur beruflichen Arbeitszufriedenheit wie zur allgemeinen Lebenszufriedenheit.

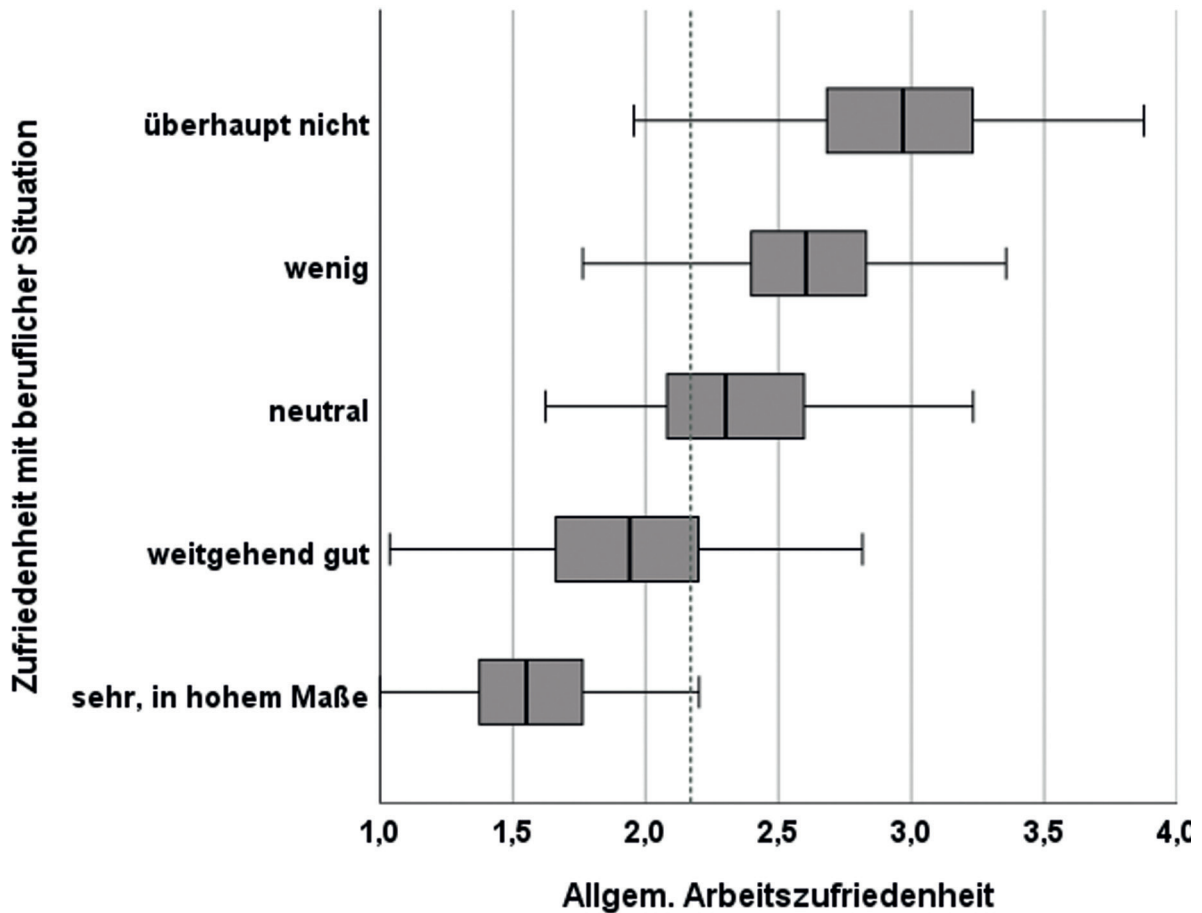


Abb. 5 Zusammenhang zwischen der Abschlussfrage nach der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation (Senkrechte) sowie der anhand des Arbeitsbeschreibungsbogens (ABB) ermittelten, etwas differenzierter gemessenen Allgem. Arbeitszufriedenheit ([9], Waagerechte) (n=606). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i. e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9).

und Identität (Mann/Frau; Familienstand etc.) fällt wie erwartet aus: In dieser Frage gibt es in der Archäologie keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern, ebenso wenig entlang des Familienstandes (alleinstehend; verheiratet/in Partnerschaft; getrennt/geschieden/verwitwet). **Abb. 6** zeigt auf, dass die Allgem. Arbeitszufriedenheit zum Alter hin leicht zunimmt. Der signifikante Zusammenhang (Kruskal-Wallis-Test⁶) zwischen Allgem. Zufriedenheit und Zahl der Kinder (**Abb. 7**) entwickelt sich hingegen wellenförmig: Mit dem zweiten oder mehr noch dem dritten Kind wächst die Allgem. Arbeitszufriedenheit, während für die wenigen Berufstätigen ab 4 Kindern (n=11) der Stress offenbar stark zunimmt und die Arbeitszufriedenheit wieder deutlich geringer ist. Die Ergebnisse sind alles andere als überraschend und vermutlich nicht Archäologie-spezifisch, doch zeigen die Grafiken hier die Stärke solcher Effekte, was für die Deutung der im Folgenden untersuchten Aspekte hilfreich ist.

In **Abb. 8** zeigen wir die Kennzahlen zu **Abb. 6-7** als Tabelle, nicht, um diese Zahlen näher zu analysieren, sondern um für das Folgende die Effektstärken besser vergleichen zu können, d. h. zu verdeutlichen, wie stark die Unterschiede ausfallen.

Allgemeine Arbeitszufriedenheit nach Berufsdauer, -situation und Sparten

Die Allgem. Arbeitszufriedenheit ist eng mit der aktuellen beruflichen Situation verbunden (**Abb. 9**). Sieht man von den Rentnern ab, ist sie bei den unbefristet Festangestellten resp. Beamten am höchsten (Median 2,03), bei den aktuell Arbeitslosen, die wieder eine Beschäftigung in der Archäologie suchen, am niedrigsten (Median 2,62); die übrigen Kategorien ordnen sich wie zu erwarten dazwischen ein. Die Allgem. Arbeitszufriedenheit der befristet Angestellten resp. Zeitbeamten (Median 2,13) ähnelt jener der Selbstän-

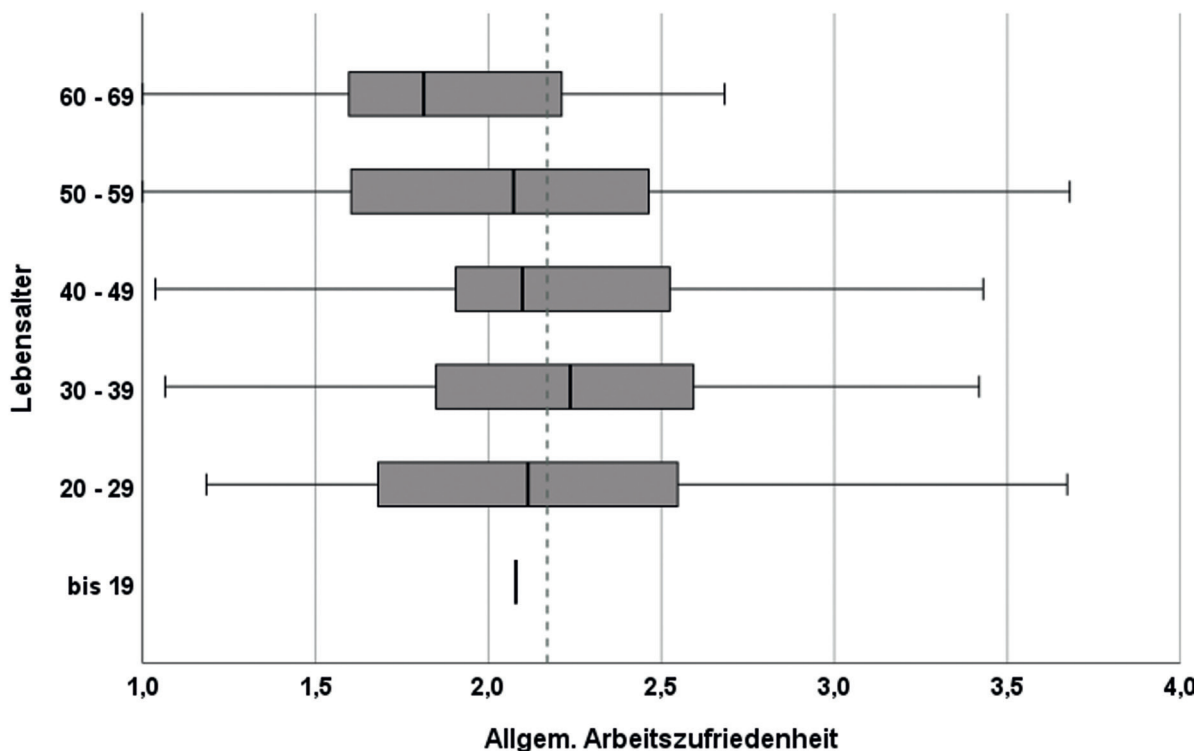


Abb. 6 Zusammenhang zwischen Allgem. Arbeitszufriedenheit nach ABB und Lebensalter der Berufstätigen (n=612). Die geringste Zufriedenheit liegt in der Altersgruppe 30-39 mit einem Mittelwert von 2,24, die höchste Arbeitszufriedenheit liegt in der Altersgruppe 60-69 mit einem Mittelwert von 1,81. Die etwas höhere Allgem. Arbeitszufriedenheit zum höheren Alter hin ist statistisch signifikant (Kruskal-Wallis-Test: H 16,1, p 0,007). Die gestrichelte waagerechte Linie liegt bei 2,17, i. e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9).

digen (Median 2,19). Eine signifikante Rolle bei dieser Einschätzung spielt für die Antwortenden dabei auch die Dauer des Berufslebens (**Abb.10**): Nach den ersten Monaten des Berufslebens (Median um 1,9) beginnt eine längere Phase geringerer Arbeitszufriedenheit (Median um 2,2-2,3), die erst ab ca. 8 Jahren Berufsleben in eine höhere Arbeitszufriedenheit (Median um 2,1) umschlägt. Dabei ist ein ursächlicher Zusammenhang mit den in **Abb.9** dargestellten beruflichen Situationen nahe liegend, z. B. durch den Übergang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, welches mit einer gewissen Berufserfahrung tendenziell eintritt.

Die Allgem. Arbeitszufriedenheit fällt in den verschiedenen Sparten der Archäologie – bei starken Überlappungen – unterschiedlich aus (**Abb.11**): Am zufriedensten sind die Kollegen in der staatlichen Bodendenkmalpflege (Median 2,05), am wenigsten zufrieden die Kollegen in der privatwirtschaftlichen Archäologie (Median 2,30). Museumswesen (Median 2,06) und Universität/Forschung (Median 2,09) ähneln der staatlichen Bodendenkmalpflege, der Bereich der Dienstleistungen/Laborarchäologie (Median 2,23) hingegen dem Grabungswesen. Obwohl diese Unterschiede

statistisch signifikant sind, muss die Relevanzfrage gestellt werden. Erinnerung man, dass die Mittelwert-Unterschiede bezogen auf die Person hinsichtlich der Altersgruppen ca. 0,43 betragen (**Abb.6, 8**), hinsichtlich der Kinderzahl 0,53 (**Abb.7-8**) und hinsichtlich der beruflichen Situation zwischen festangestellt und arbeitslos & Archäologie verlassend 0,59 (**Abb.9**), sind die hier konstatierten Unterschiede von um 0,2 vergleichsweise gering. D. h. eine Tätigkeit in den unterschiedlichen Sparten der Archäologie führt in dieser Hinsicht zu einer ähnlich ausgeprägten Arbeitszufriedenheit.

Überraschend stark sind hingegen die Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern (**Abb.12**), wo sich Niedersachsen (Median 1,89) als das Land mit den zufriedensten Kollegen herausstellt, während Mecklenburg-Vorpommern (Median 2,47), Bremen (Median 2,44) und Sachsen-Anhalt (Median 2,31) das andere Ende der Skala besetzen. Die Unterschiede zwischen allen Bundesländern sind jedoch statistisch nicht signifikant (Kruskal-Wallis-Test: H 16,3, p 0,434), weil sich die Anzahl der Antwortenden hier auf viele Kategorien verteilt und die Überlappungsbereiche zwischen den Ländern groß sind, sprich:

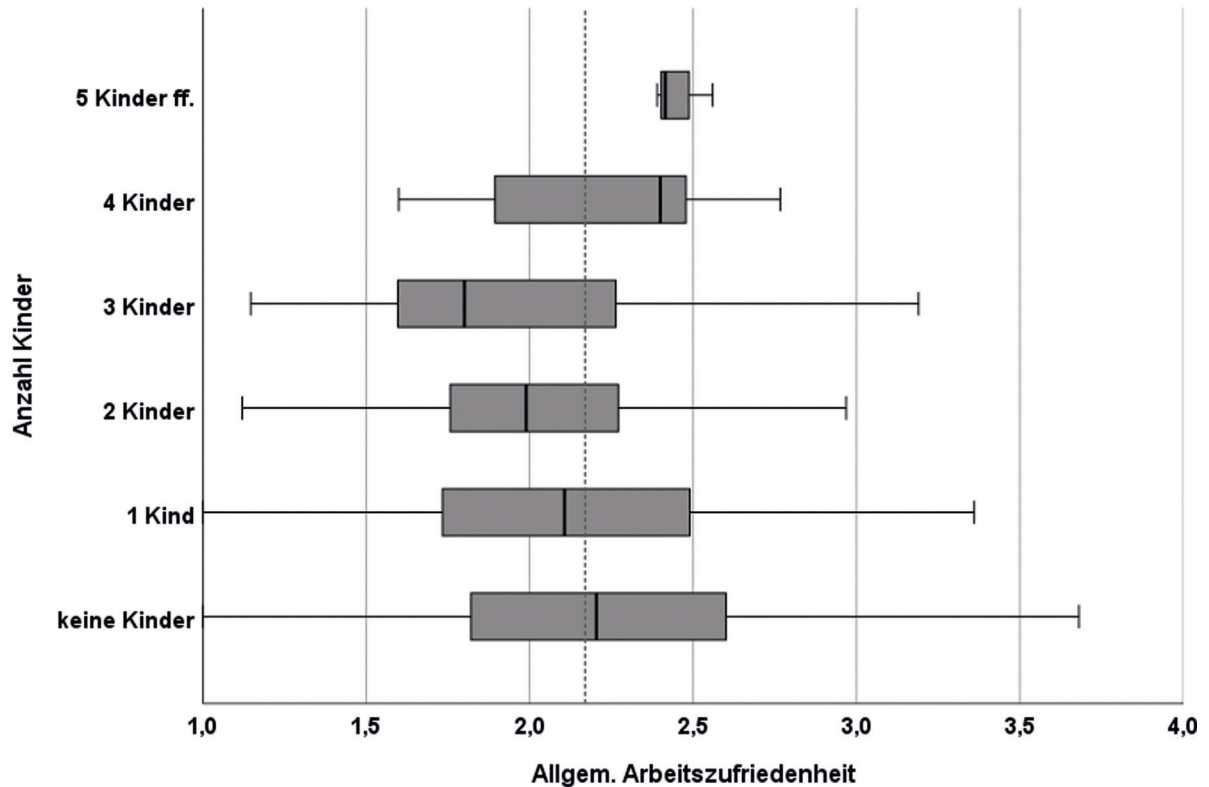


Abb. 7 Zusammenhang zwischen Allgem. Arbeitszufriedenheit nach ABB und Anzahl der Kinder (n=605). Die geringste Zufriedenheit in der Gruppe „5 und mehr Kinder“ hat den Mittelwert 2,42 (4 Kinder: 2,40), die höchste Arbeitszufriedenheit liegt in der Gruppe „3 Kinder“ beim Mittelwert 1,80. Die Unterschiede sind statistisch signifikant (Kruskal-Wallis-Test, H 14,8, p 0,005). Die gestrichelte waagerechte Linie liegt bei 2,17, i.e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9).

Überall gibt es Zufriedene wie Unzufriedene. Übrigens: einen signifikanten Unterschied zwischen ost- und westdeutschen Archäologen gibt es nicht. Die Mediane liegen bei 2,24 für Berlin und Bund, 2,11 für die westdeutschen Bundesländer insgesamt und 2,13 für die ostdeutschen Bundesländer (Kruskal-Wallis-Test H 2,06, p 0,357, nicht signifikant).

Statistisch signifikant sind jedoch die Unterschiede im Hinblick auf die institutionelle

Anbindung des Arbeitgebers – d.h. seiner ggf. vorhandenen Einbettung in eine übergeordnete Organisation und Hierarchie (**Abb. 13**): Kommunale Archäologen sind am arbeitszufriedensten (Median 1,89), Selbstständige und in der Privatwirtschaft Tätige am wenigsten zufrieden (Median 2,24). Die Mittelwertunterschiede zwischen den übrigen Kategorien sind dabei gering und liegen zwischen diesen beiden Extremen (Median Bund 2,18, Land 2,11, Stiftung 2,14, Forschung

Alter	Median	50 %-Spanne
20 – 29	2,11	1,67 – 2,55
20 – 39	2,24	1,85 – 2,59
40 – 49	2,10	1,90 – 2,53
50 – 59	2,07	1,60 – 2,47
60 - 69	1,81	1,59 – 2,22

Kinder	Median	50 %-Spanne
keine	2,20	1,82 – 2,60
1	2,11	1,73 – 2,50
2	1,99	1,76 – 2,28
3	1,89	1,60 – 2,29
4	2,40	1,82 – 2,50
ab 5	2,42	2,39 - kA

Abb. 8 Median und 50 %-Spannen zu Abb. 6 und 7 in Zahlen.

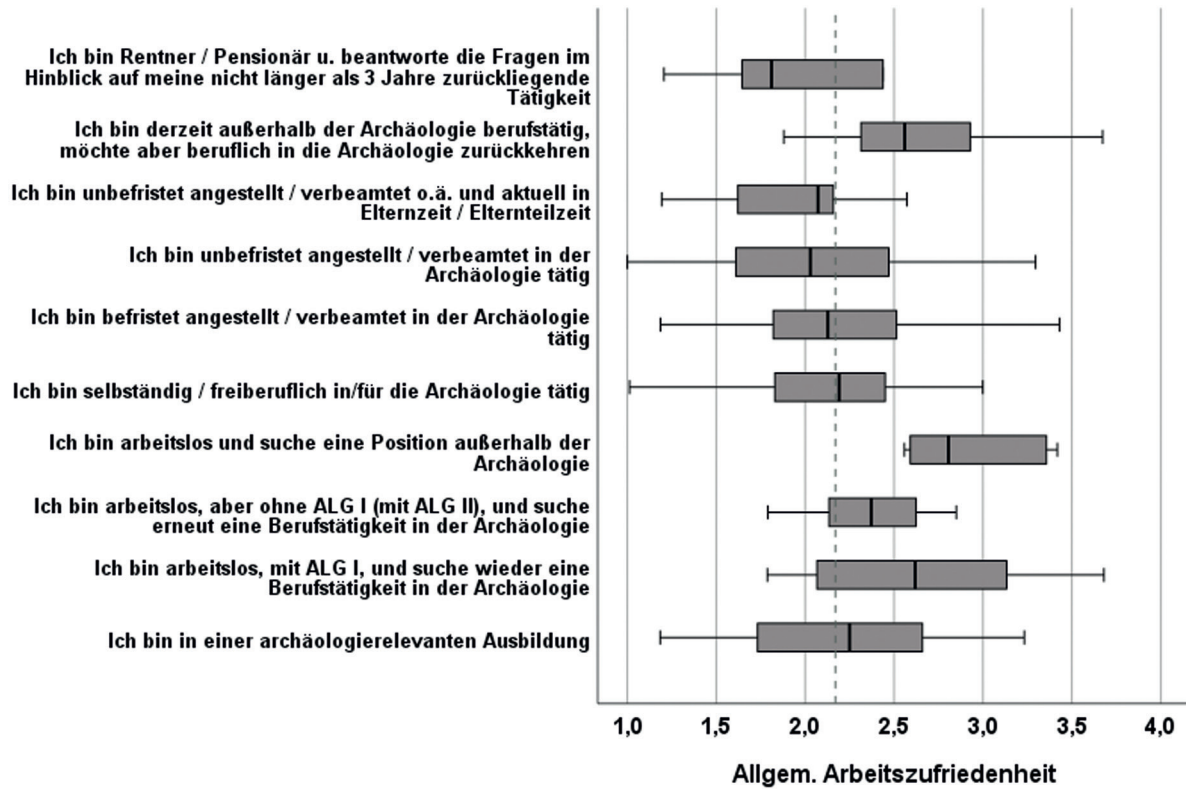


Abb. 9 Aktuelle berufliche Situation und Allgem. Arbeitszufriedenheit (n=612). Die Unterschiede sind statistisch hochsignifikant (Kruskal-Wallis-Test: $H 42,1, p < 0,000$). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i. e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9).

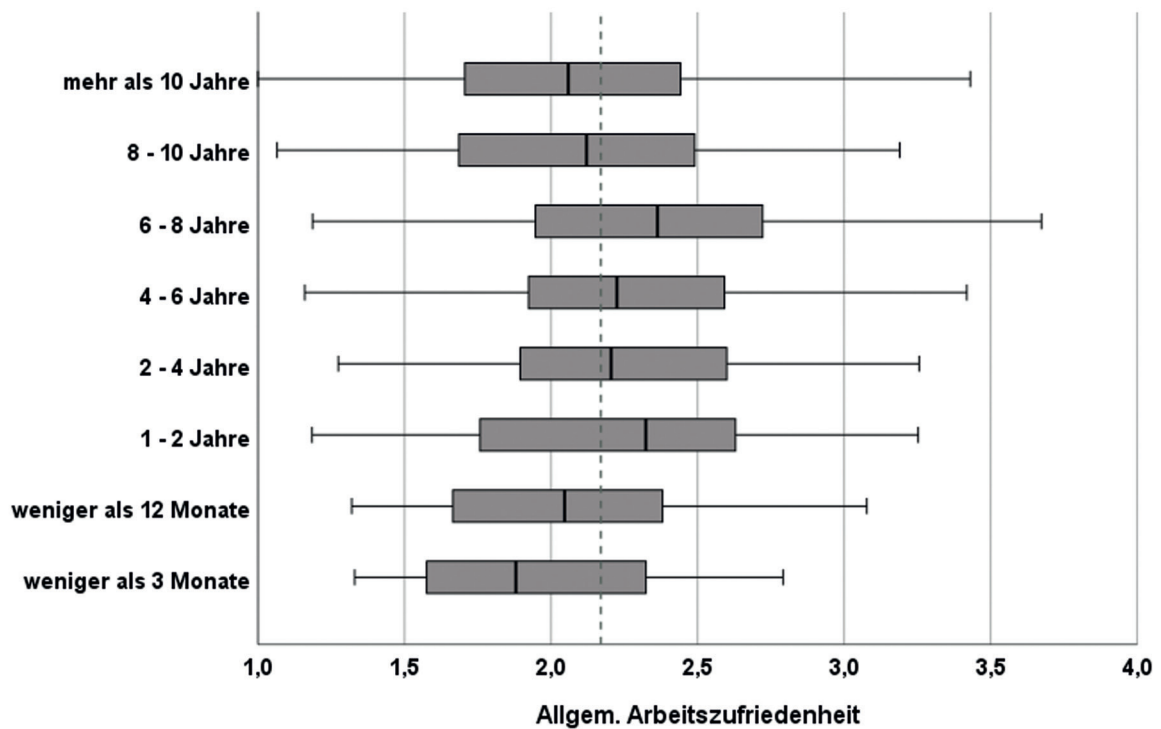


Abb. 10 Dauer des Berufslebens und Allgem. Arbeitszufriedenheit (n=603). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i. e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9). Die Unterschiede sind statistisch signifikant (Kruskal-Wallis-Test: $H 20,25, p 0,005$).

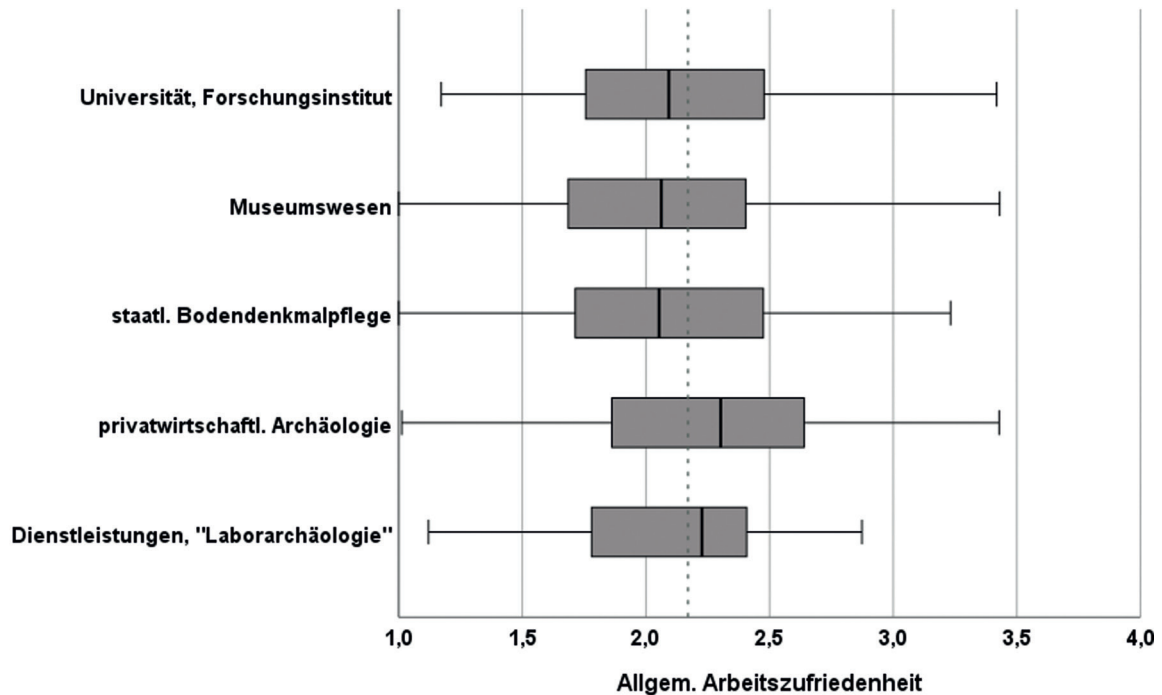


Abb. 11 Die Allgem. Arbeitszufriedenheit in den einzelnen Tätigkeitsbereichen der Archäologie (n=607). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i. e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9). Die Unterschiede sind statistisch signifikant (Kruskal-Wallis-Test: H 13,0, p 0,011).

2,16). Ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Allgem. Arbeitszufriedenheit und der Größe der Einrichtung (Anzahl Archäologen, Anzahl Mitarbeiter insgesamt) besteht nicht.

Arbeitszufriedenheit: ein vertiefter Blick auf die Einzelkomponenten

Um die generellen Effekte zu erfassen und auch, um ein Gespür für die Effektstärken zu gewinnen, haben wir zunächst die aus den acht Einzelkomponenten zusammengesetzte Allgem. Arbeitszufriedenheit (9) untersucht. Im Folgenden wollen wir nun auf **Abb. 1-2** zurückkommen und einen Blick auf die einzelnen Komponenten dieser Arbeitszufriedenheit werfen: die berufliche Zufriedenheit (1) mit den Kollegen, (2) dem direkten Vorgesetzten, (3) mit den alltäglichen Tätigkeiten, (4) mit den Arbeitsbedingungen, (5) mit der Organisation und der Leitung des Gesamtbetriebes, (6) mit den persönlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, (7) mit der Wahrnehmung der Bezahlung und (8) mit der persönlichen beruflichen Befindlichkeit. Dazu untersuchen wir einige Tätigkeitskategorien innerhalb der Archäologie systematisch im Hinblick auf diese acht Merkmale. Näher vorgestellt werden – nach den Ergebnissen

eines angemessenen statistischen Tests auf Signifikanz – nur diejenigen Aspekte, bei welchen sich signifikante Unterschiede ergeben.

Hinsichtlich der Sparten, in denen Archäologen tätig sind, hatten wir unterschieden in: (a) archäologische/archäologierelevante Dienstleistungen, Laborarchäologie; (b) privatwirtschaftliche Archäologie, Grabungsfirma; (c) staatliche/öffentliche Bodendenkmalpflege; (d) Museumswesen und (e) Universität oder Forschungsinstitut (vgl. auch **Abb. 13**). Zu den Aspekten (1) Zufriedenheit mit den Kollegen, (5) der Organisation und Leitung des Gesamtbetriebes, (6) persönliche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und (8) persönliche berufliche Befindlichkeit gibt es keinerlei signifikante Unterschiede zwischen diesen Sparten.

Bei der Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten hingegen sind signifikante Unterschiede zwischen den Sparten festzustellen (**Abb. 14**). Die Reihenfolge gemäß des Medians, beginnend mit der höchsten Zufriedenheit, ist: staatliche/öffentliche Bodendenkmalpflege (1,71), archäologische/archäologierelevante Dienstleistungen/Laborarchäologie (1,79), privatwirtschaftliche Archäologie/Grabungsfirma sowie Universität/Forschungsinstitut gleich (1,93) und Museumswesen (2,00). Da der übergreifende Median über alle

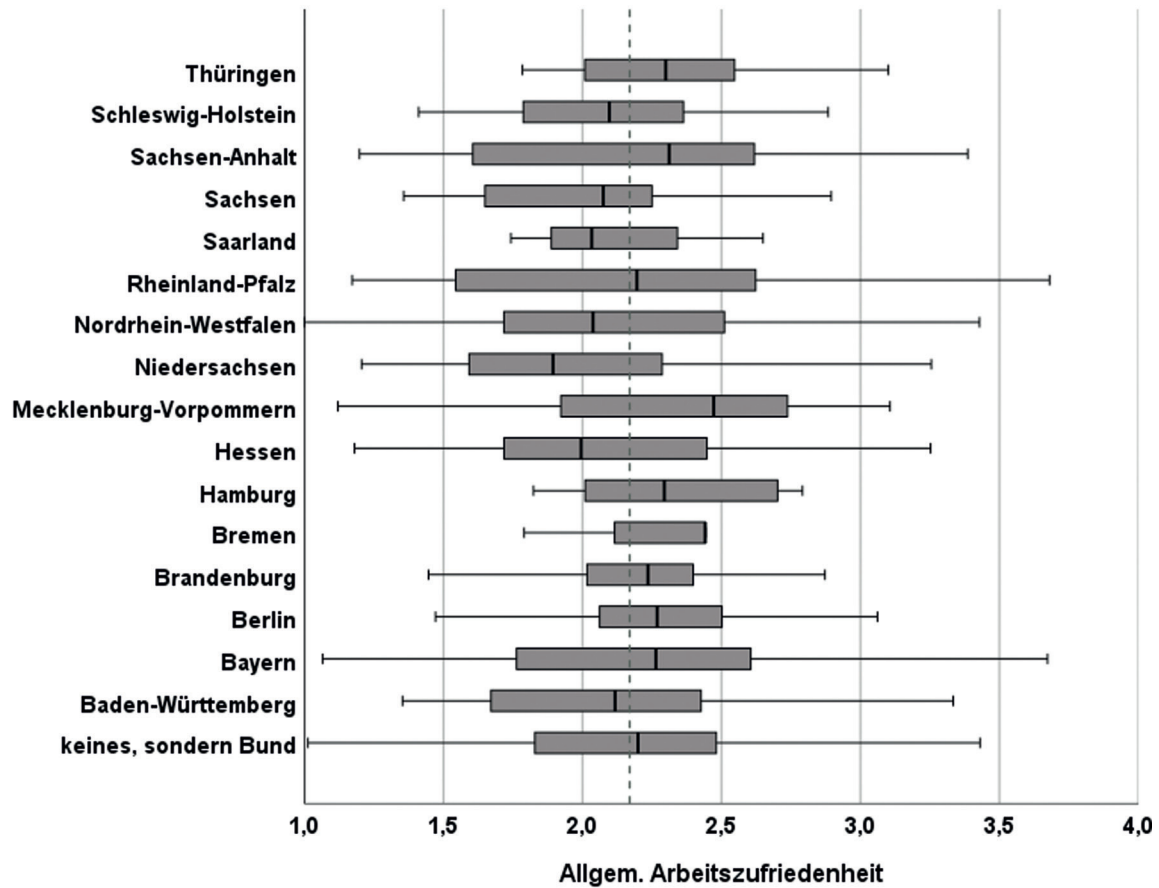


Abb. 12 Die allgemeine Arbeitszufriedenheit im Vergleich der Bundesländer (n=580). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i. e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9). Die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant (Kruskal-Wallis-Test: H 16,3, p 0,434).

Kategorien bei 2,15 liegt (Allgem. Arbeitszufriedenheit; **Abb.1**), bedeutet das jedoch nicht, dass es um die im Museumswesen Tätigen besonders schlecht steht, sondern vielmehr, dass die Zufriedenheit in der Sparte staatliche Bodendenkmalpflege besonders hoch ist.

Auf vergleichbare Art ist die Zufriedenheit mit den eigenen beruflichen Alltagstätigkeiten zu lesen (**Abb.15**), die im Mittel durchweg besser als der Median der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9) von 2,15 ausfällt. Hier lautet die Reihung gemäß der Mediane von höherer nach geringerer Zufriedenheit: Museumswesen (1,57), archäologierelevante Dienstleistungen/Laborarchäologie (1,62), staatliche/öffentliche Bodendenkmalpflege (1,64), Universität/Forschungsinstitut (1,71) und privatwirtschaftliche Archäologie/Grabungsfirma (1,93). Kräftiger sind die Unterschiede zwischen diesen Gruppen beim Thema persönliche Arbeitsbedingungen (Arbeitsplatz) (**Abb.16**). Hier liegt die Spanne zwischen dem Mittelwert der zufriedensten Gruppe und der

unzufriedensten Gruppe bei 0,69, d. h. der Effekt ist weitaus stärker (und zudem statistisch hochsignifikant) als z. B. bei unserem Kontroll- resp. Vergleichsphänomens Kinderzahl (**Abb.7-8**). Am wenigsten zufrieden sind die in privatwirtschaftliche Archäologie/Grabungsfirma Tätigen (2,54) während die Zufriedenheit in den übrigen Sparten bei um 1,85 liegt.

Hinsichtlich der Bundesländer gibt es bei den acht Einzelaspekten der Arbeitszufriedenheit keine signifikanten Unterschiede, mit Ausnahme des Themas Zufriedenheit mit der Bezahlung (**Abb.17**). Die Unterschiede hinsichtlich der Bezahlung sind nicht nur statistisch hochsignifikant, sondern angesichts einer Spanne der Mediane von 1,33 (Niedersachsen 1,56, Mecklenburg-Vorpommern 1,67 vs. Berlin und Brandenburg, beide 2,89) auch beträchtlich. Leider liegen uns aus anderen Untersuchungen wegen einer zu geringen Anzahl an Antworten keine umfassenden Daten zum Gehaltsniveau in allen Bundesländern vor (z. B. EvaBA 2: SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER,

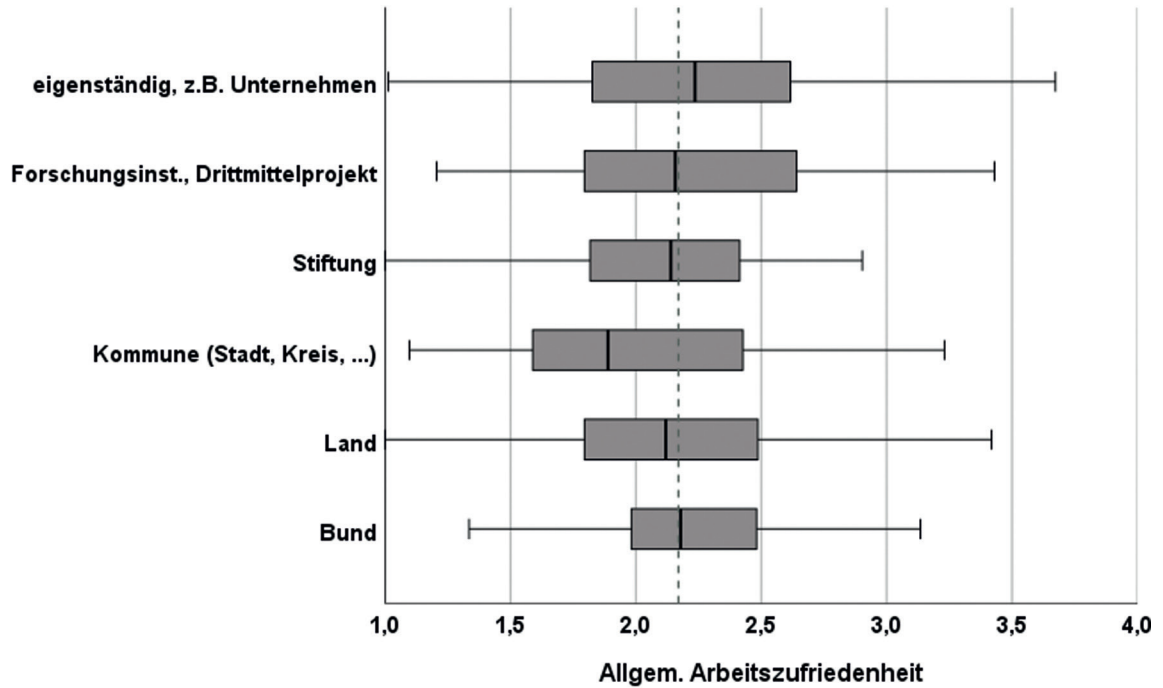


Abb. 13 Allgem. Arbeitszufriedenheit in Bezug auf die institutionelle Anbindung des Arbeitgebers (n=590). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i. e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9). Die Unterschiede sind statistisch signifikant (Kruskal-Wallis-Test: H 13,3, p 0,021).

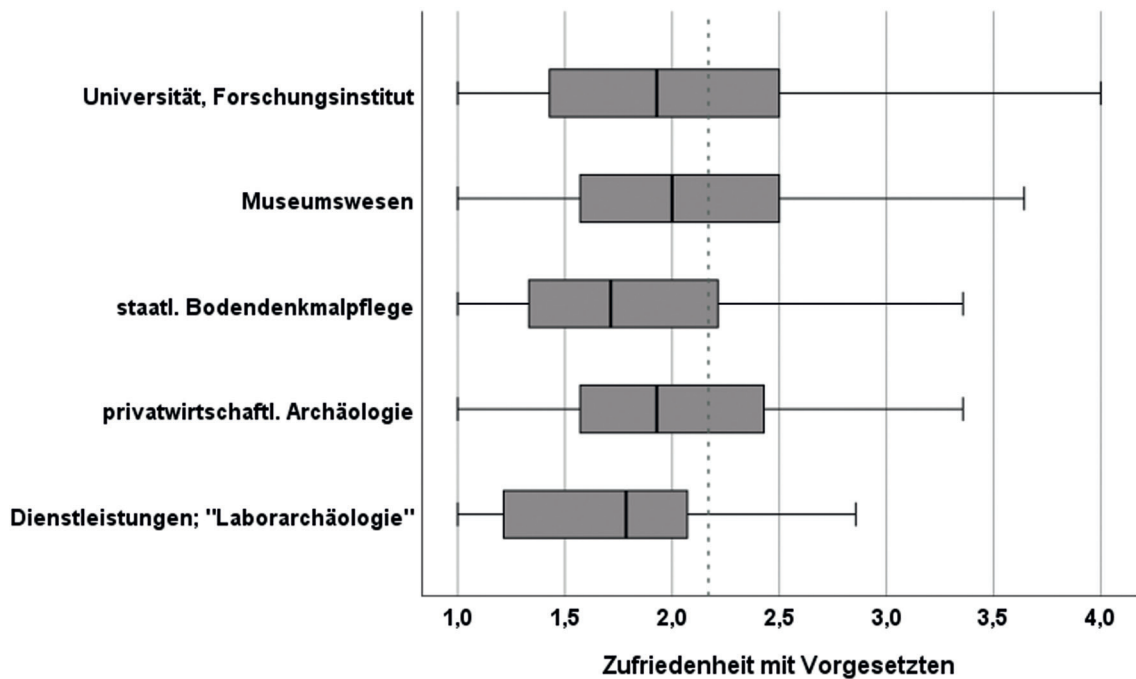


Abb. 14 Zufriedenheit mit dem direkten Vorgesetzten (n=583). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i. e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9). Die Unterschiede sind statistisch signifikant (Kruskal-Wallis-Test, H 10,56, p 0,032).

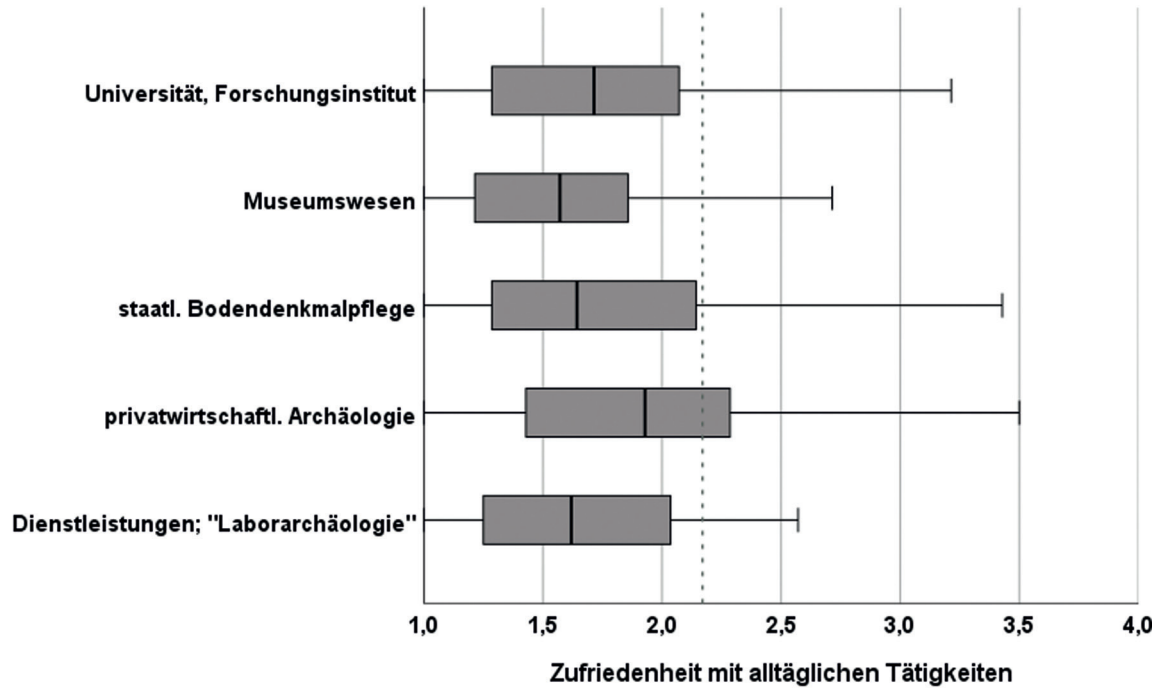


Abb. 15 Zufriedenheit mit den eigenen alltäglichen Tätigkeiten (n=616). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i.e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9). Die Unterschiede sind statistisch hochsignifikant (Kruskal-Wallis-Test, H 18,06, p 0,001).

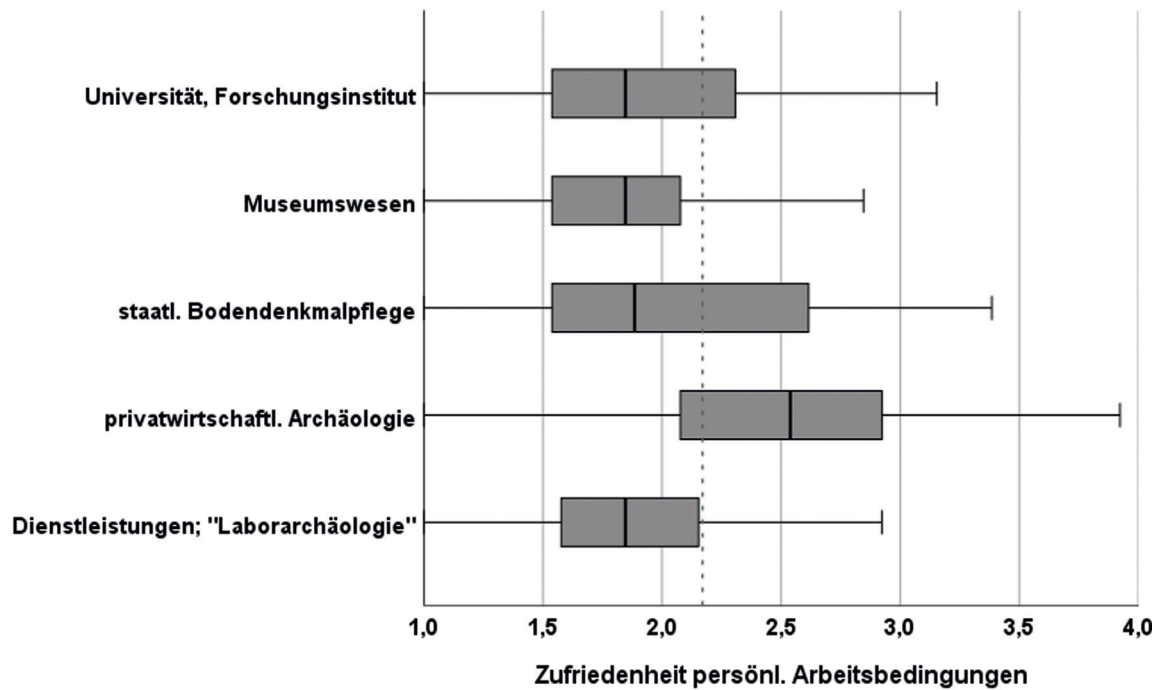


Abb. 16 Zufriedenheit mit den persönlichen Arbeitsbedingungen (n=624). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i.e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9). Die Unterschiede sind statistisch hochsignifikant (Kruskal-Wallis-Test, H 74,82, p<0,000).

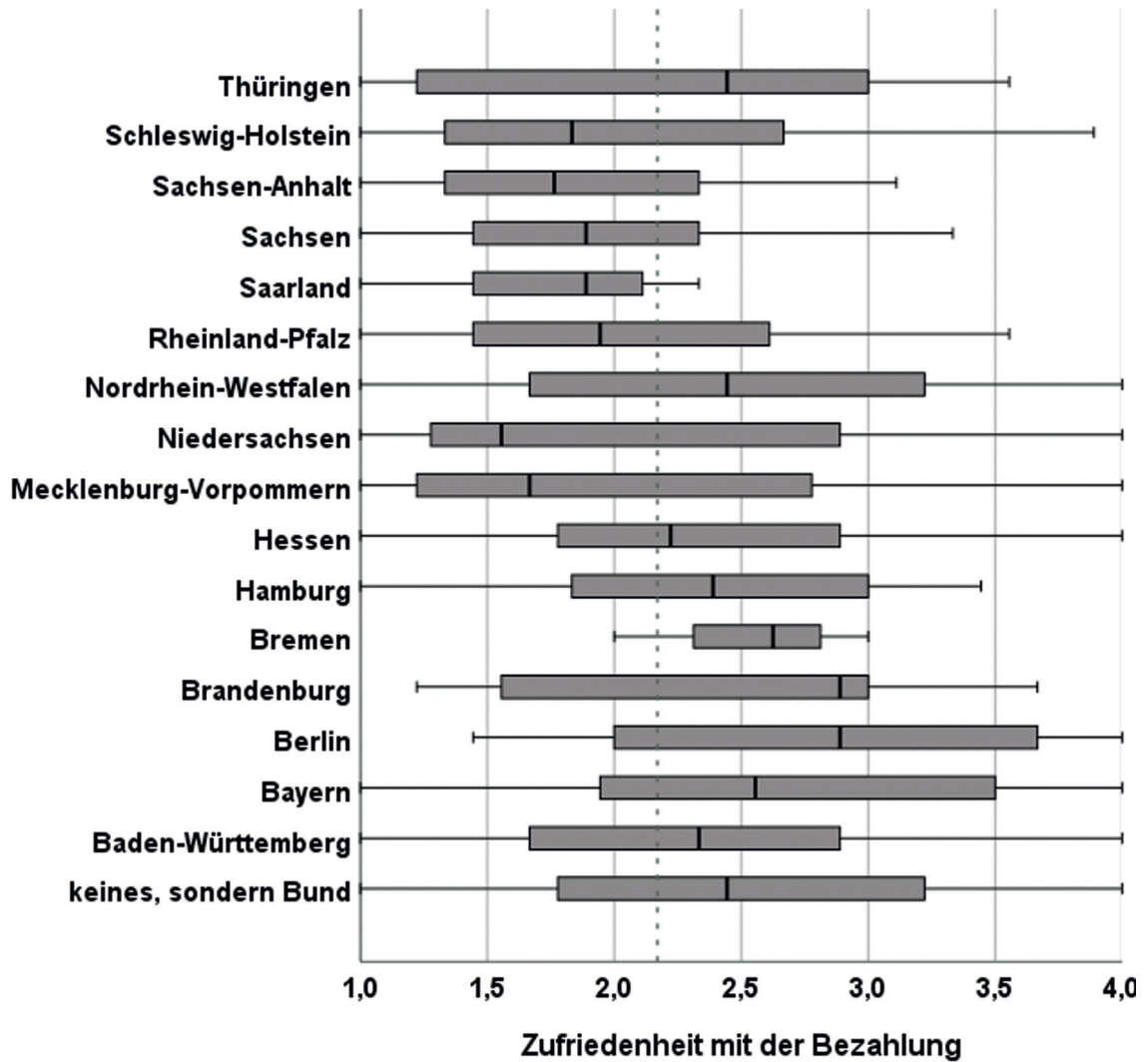


Abb. 17 Zufriedenheit mit der Bezahlung (n=573). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i. e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9). Die Unterschiede zwischen den Medianen für die einzelnen Bundesländern sind groß und statistisch hochsignifikant (Kruskal-Wallis-Test, H 44,90, p<0,000).

2020, 255 Abb.27; SIEGMUND & SCHERZLER, 2021, 217 Abb.10); doch punktuell mögliche Vergleiche z. B. von Niedersachsen und Baden-Württemberg (hier vergleichsweise höheres Gehaltsniveau, aber geringere Gehaltszufriedenheit) zeigen, dass ein tatsächlich höheres Einkommen nicht zwingend mit einer höheren Gehaltszufriedenheit korrelieren. Ergänzend liegt, wie **Abb.17** klar aufzeigt, kein einfacher Ost-West-Effekt vor.

Hinsichtlich der Anbindung des Arbeitgebers an übergeordnete Institutionen (z.B. Bund oder Land oder Kommune, ...) gibt es bei vier der acht Einzelaspekte der Arbeitszufriedenheit keine signifikanten Effekte, jedoch zeigen sich zur persönlichen Tätigkeit (3), den Arbeitsbedingungen (4), der Bezahlung (7) und zum beruflichen

Befinden (8) deutliche Diskrepanzen: Bei den alltäglichen Tätigkeiten ist die Zufriedenheit in der kommunalen Archäologie mit im Schnitt 1,50 (Median) besonders hoch (**Abb.18**). Bei den beim Bund Angesiedelten ist sie deutlich niedriger (1,93) während sich die übrigen Verhältnisse der staatlichen Anbindung dazwischen befinden. Alle Werte liegen dabei deutlich unter 2,15 (Spanne der Mediane: 0,43), weshalb auch in diesem Falle die beim Bund Beschäftigten nicht als sehr unzufrieden wahrzunehmen sind, sondern umgekehrt die Kommunalen als besonders zufrieden.

Bei der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (Arbeitsplatz) liegen Bund, Land und Stiftungen nahe am generellen Median von 2,15 (**Abb.19**), während die deutlich Zufriedeneren

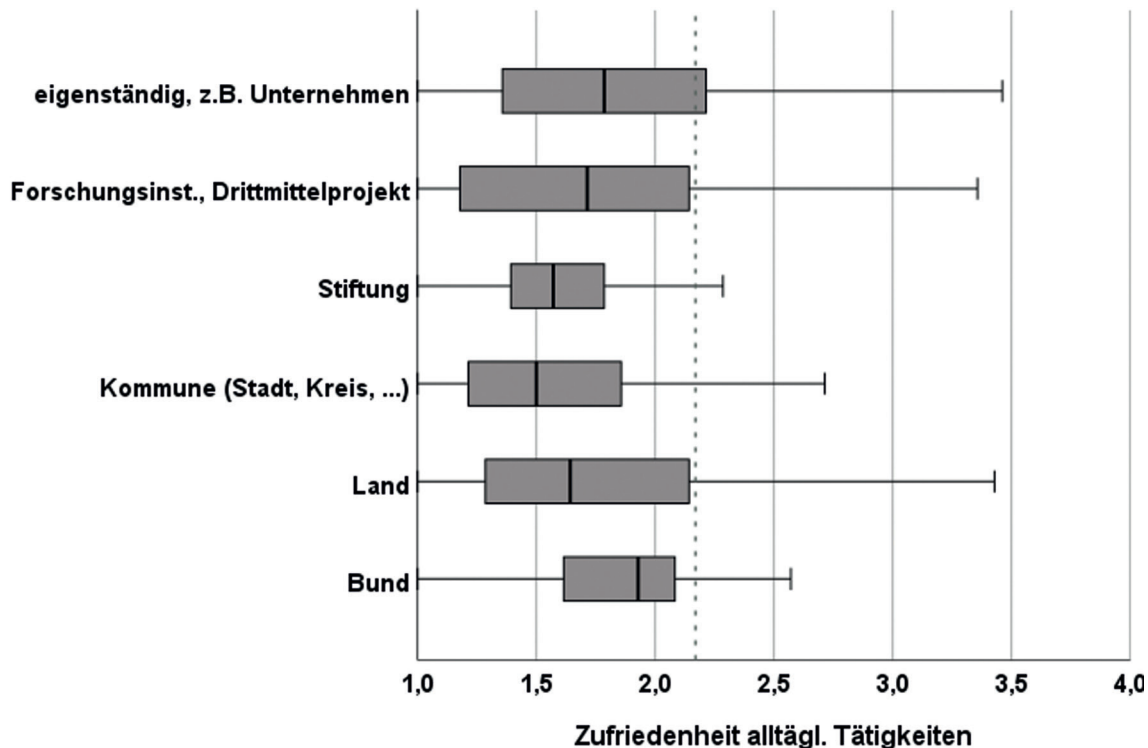


Abb. 18 Zufriedenheit mit der eigenen alltäglichen Tätigkeit, differenziert nach der Anbindung des Arbeitgebers an übergeordnete Institutionen (n=586). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i. e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9). Die Unterschiede sind statistisch signifikant (Kruskal-Wallis-Test, H 15,90, p 0,007).

bei den Kommunen angesiedelt sind (1,77), die Unzufriedensten hingegen in der Privatwirtschaft (2,46). Die Unterschiede sind statistisch hochsignifikant, und die Spanne der Mediane von 0,69 zwischen den beiden Polen ist relativ groß.

Noch größer sind die Unterschiede mit einer Spanne von 0,84 in der Wahrnehmung der Bezahlung (Abb. 20). Die Zufriedenheit ist bei den Kollegen, die bei Stiftungen angesiedelt sind, am höchsten (1,94; Median) und liegt bei Bund, Land und Kommunen im Bereich 2,0 bis 2,2, in der privatwirtschaftlichen Archäologie jedoch bei nur 2,78.

Bei der Frage nach dem „Befinden“, d. h. der Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Position (Abb. 21), liegen die Werte der bei Kommunen (2,11; Median) und bei Stiftungen (2,22) Beschäftigten nah am übergreifenden Mittel von 2,15. Die diesbezügliche Zufriedenheit der Landesangestellten ist etwas geringer (2,33); jene der in der Privatwirtschaft und im Sektor Universität/Drittmittelprojekte Tätigen (beide 2,44), vor allem aber jene der beim Bund Beschäftigten (2,50), hingegen deutlich geringer. Die Spanne zwischen höchstem und kleinstem Median-Wert ist mit 0,39 nicht allzu hoch, der Unterschied aber dennoch statistisch signifikant.

Zusammenschau und Diskussion

Die Arbeitszufriedenheit in der Archäologie entspricht dem weithin Üblichen

Gute generelle Vergleichsdaten zum Thema Arbeitszufriedenheit liefert das „Sozio-oekonomische Panel (SOEP)“, eine seit 1984 vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) durchgeführte Wiederholungsbefragung von Privathaushalten in Deutschland, an der jährlich etwa 30.000 Personen teilnehmen. Das SOEP geht dem Thema weniger facettenreich nach als wir, denn es stellt nur eine einzige Frage zur Berufszufriedenheit, die dazuhin ausdrücklich als Momentaufnahme gemeint ist: „Wie zufrieden sind Sie heute mit Ihrer Arbeit?“. Die Bitte an die Antwortenden lautet: Ordnen Sie sich auf einer Skala von 0 = „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 = „ganz und gar zufrieden“ ein. Der Mittelwert lag 2018 bei 7,0 – ein Wert, der sich in Deutschland seit ca. 1994 mit nur leichten jährlichen Schwankungen als stabil erweist (HOFMANN & SCHUPP, 385 Abb. 2; vgl. BOHULSKYY U. A., 2011, 2 Abb. 1; BRENKE, 2015, 719 Tab. 1). Die anfangs große Lücke zwischen Deutschland West (hoch) und Deutschland Ost (deutlich niedriger) ist spätestens seit 2013 verschwindend gering –

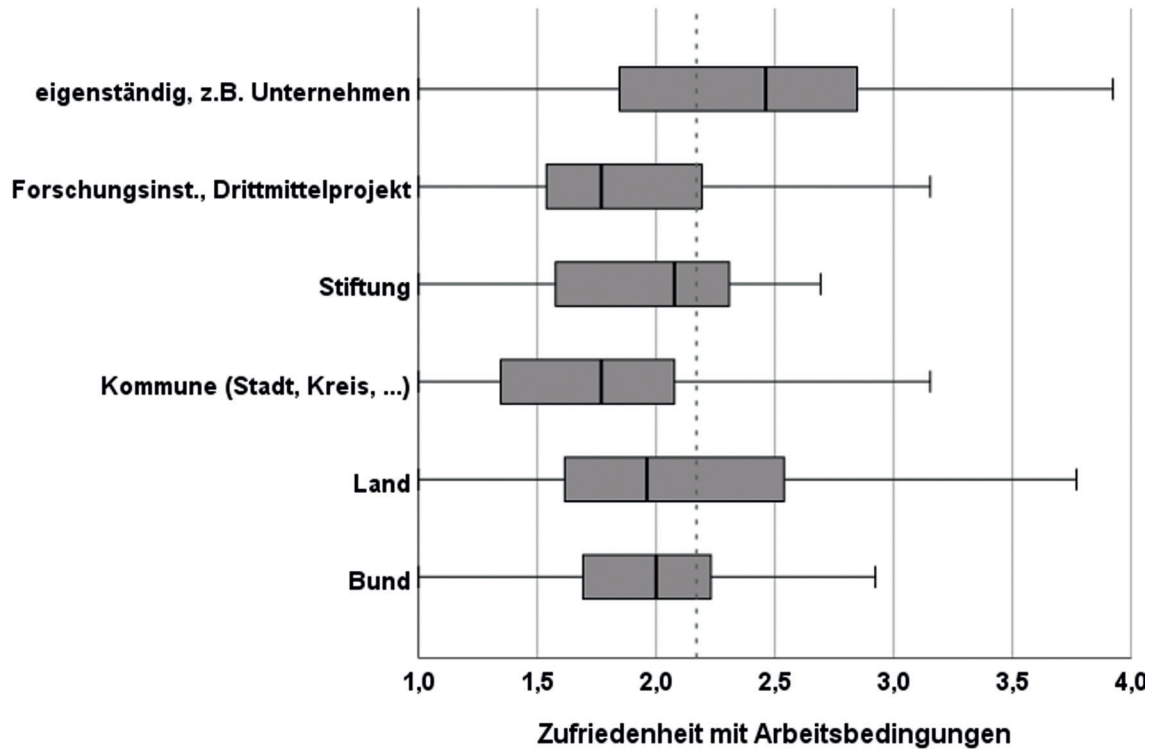


Abb. 19 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (Arbeitsplatz), differenziert nach der Anbindung des Arbeitgebers an übergeordnete Institutionen (n=583). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i. e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9). Die Unterschiede sind statistisch hochsignifikant (Kruskal-Wallis-Test, $H = 51,35$, $p < 0,000$).

was unseren oben dargelegten Beobachtungen für die Archäologie entspricht. Bei der im SOEP ähnlich gestellten Frage nach der allgemeinen Lebenszufriedenheit ergeben sich etwas stärkere jährliche Schwankungen, doch liegt der Wert – ganz wie in unserer Studie (**Abb. 3**) – regelhaft leicht über jenem für die Arbeitszufriedenheit; in den Jahren 2015 und 2016 lag der Wert beim SOEP bei etwas über 7,6 (HOFFMANN & SCHUPP, 2018, 384 Abb.1). Andere aktuelle, nicht auf spezifische Gruppen oder Berufe gerichtete Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit in Deutschland auf Basis eigener Befragungen kommen (nach Umrechnung der Skalen) zu sehr ähnlichen Werten und Ergebnissen wie das SOEP (z. B. KRAUSE-PILATUS U. A., 2019, 7 Abb. 1). Überträgt man die 11-stufige Skala des SOEP in die von uns verwendete Skala, steht der Mittelwert 7,0 der Arbeitszufriedenheit laut SOEP für einen Wert von 2,09 unserer Skala,⁷ was sehr nah dem unter Archäologinnen und Archäologen beobachteten Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit von 2,17 liegt. Danach ist die Arbeitszufriedenheit in der Archäologie mit jener der deutschen Allgemeinbevölkerung nahezu identisch. Der von Mark Spanjer (2017) betonte persönliche Enthusiasmus hinsichtlich des

Berufs Archäologie „we are the happy few!“ ließe, träfe er als umfassende Selbstwahrnehmung der berufstätigen Archäologen zu, somit ein deutliches Mehr an Arbeitszufriedenheit erwarten als durch EvaBA festgestellt werden konnte. Für unsere Untersuchung jedoch bedeutet der Vergleich, dass wir in der Archäologie mit unserem Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit von 2,17 klar im üblichen Normalpegel der Arbeitszufriedenheit für in Deutschland Berufstätige liegen – eine besonders hohe Unzufriedenheit – wie ausgehend von den eingangs erwähnten „Kaffeegesprächen“ zu vermuten war – zeigt sich also nicht.

Rekapitulation zur genaueren Einschätzung unserer Kennzahlen

Die mittlere berufliche Zufriedenheit über alle Parameter hinweg – die wir hier als „Allgem. Arbeitszufriedenheit“ bezeichnen (9) – hat auf unserer Skala mit den Werten von 1 bis 4 – den Mittelwert 2,17, d. h. sie ist von der bei 2,5 gelegenen Skalenmitte hin zu einer generell höheren Arbeitszufriedenheit verschoben (**Abb. 1-2**); macht man sich am Skalenmittelwert von 2,5 fest, ist sie um 11 % höher/besser. Drei Sphären der Allgem. Arbeitszufriedenheit weichen davon statistisch

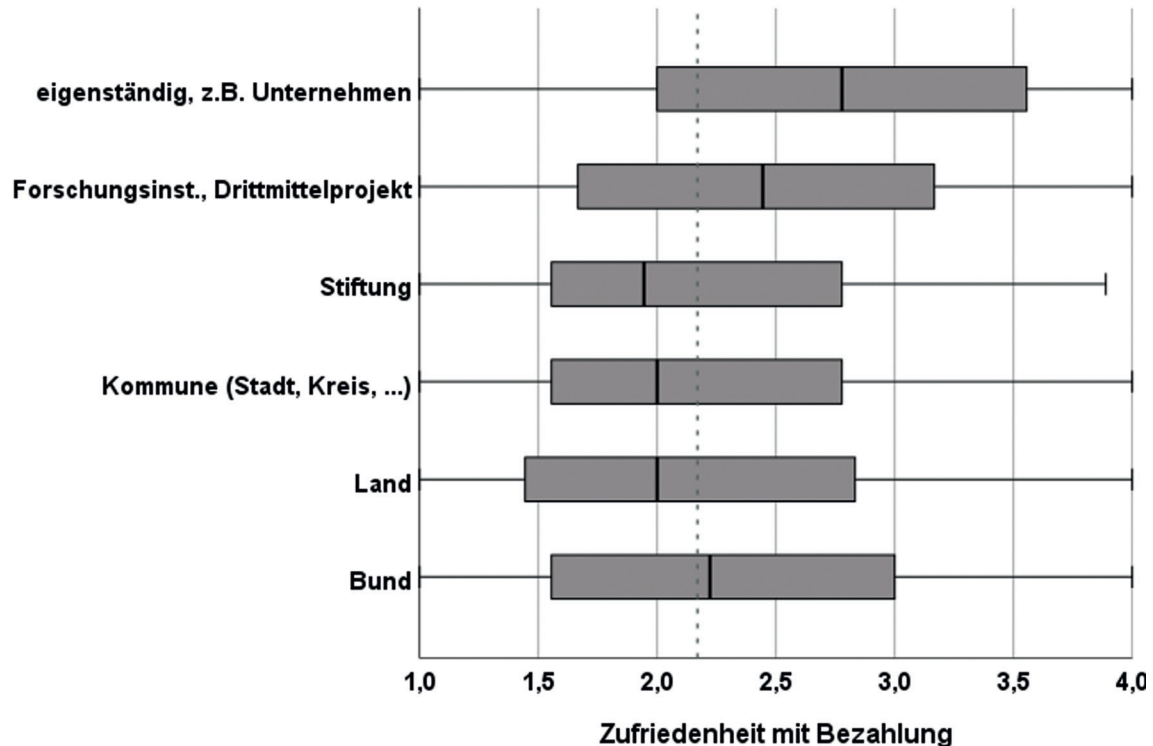


Abb. 20 Zufriedenheit mit der Bezahlung, differenziert nach der Anbindung des Arbeitgebers an übergeordnete Institutionen (n=580). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i. e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9). Die Unterschiede sind statistisch hochsignifikant (Kruskal-Wallis-Test, $H = 38,65$, $p < 0,000$).

signifikant mit Median-Werten um 1,7 bis 1,8 in Richtung auf eine höhere Zufriedenheit hin ab: die Zufriedenheit in der Zusammenarbeit mit den Kollegen (1), mit den direkten Vorgesetzten (2) und mit den alltäglichen Tätigkeiten (3). Umgekehrt weichen zwei Sphären deutlich in Richtung auf eine geringere Zufriedenheit ab, nämlich die Zufriedenheit mit der Organisation und Leitung des Gesamtbetriebs (5) und vor allem die geringere Zufriedenheit mit den persönlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (6). Letzgenannte unterschreitet mit 2,73 sogar den mittleren Wert 2,5 unserer Skala deutlich (um 8 %).

Statistische Untersuchungen und Signifikanztests an kleinen Grundgesamtheiten von z. B. weniger als 100 Befragten haben das Problem, dass sich eine statistische Signifikanz erst bei wirklich großen Unterschieden ergibt. Gleichartige Untersuchungen an großen Stichproben mit z. B. mehr als 300 Antwortenden ergeben öfter eine statistische Signifikanz der Unterschiede, wobei die Unterschiede aber relativ klein sein können – d. h. nicht praxis-relevant sind. Daher werden an dieser Stelle die Ergebnisse nochmals durchgesehen, um innerhalb der statistisch signifikanten Unterschiede die Größe der Unterschiede

einzuschätzen, zu vergleichen und festzuhalten, ab wann bzw. wo die signifikanten Unterschiede auch praxis-relevant sind. Wir wollen damit relativ kleine, jedoch signifikante Unterschiede nicht negieren! Aber angesichts der Fülle an signifikanten Beobachtungen besteht die Gefahr, „den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr zu sehen“, weshalb wir mit diesem Ansatz die großen, wirklich wichtigen Unterschiede kriteriengeleitet herausarbeiten wollen.

Dazu ziehen wir die Antworten auf unsere Kontrollfrage nach der Arbeitszufriedenheit ganz am Ende des Fragebogens heran (**Abb. 5**); die Mediane der fünf Antwort-Gruppen „sehr, in hohem Maße“, „weitgehend gut“, „neutral“, „wenig“ und „überhaupt nicht“ betragen in der Skala der Allgem. Arbeitszufriedenheit 1,55, 1,94, 2,30, 2,60 und 2,97, d. h. sie liegen um jeweils 0,3 bis 0,4 auseinander. Dies nehmen wir als zuverlässigen Hinweis darauf, ab wann Medianunterschiede relevant sind. Denn, ziehen wir zusätzlich die (signifikanten) altersbezogenen Unterschiede hinzu, so zeigt sich, dass auch hier eine Spanne der Unterschiede von 0,43 festgestellt werden kann (**Abb. 6**). Die Medianunterschiede im Hinblick auf die Allgem. Arbeitszufriedenheit und die

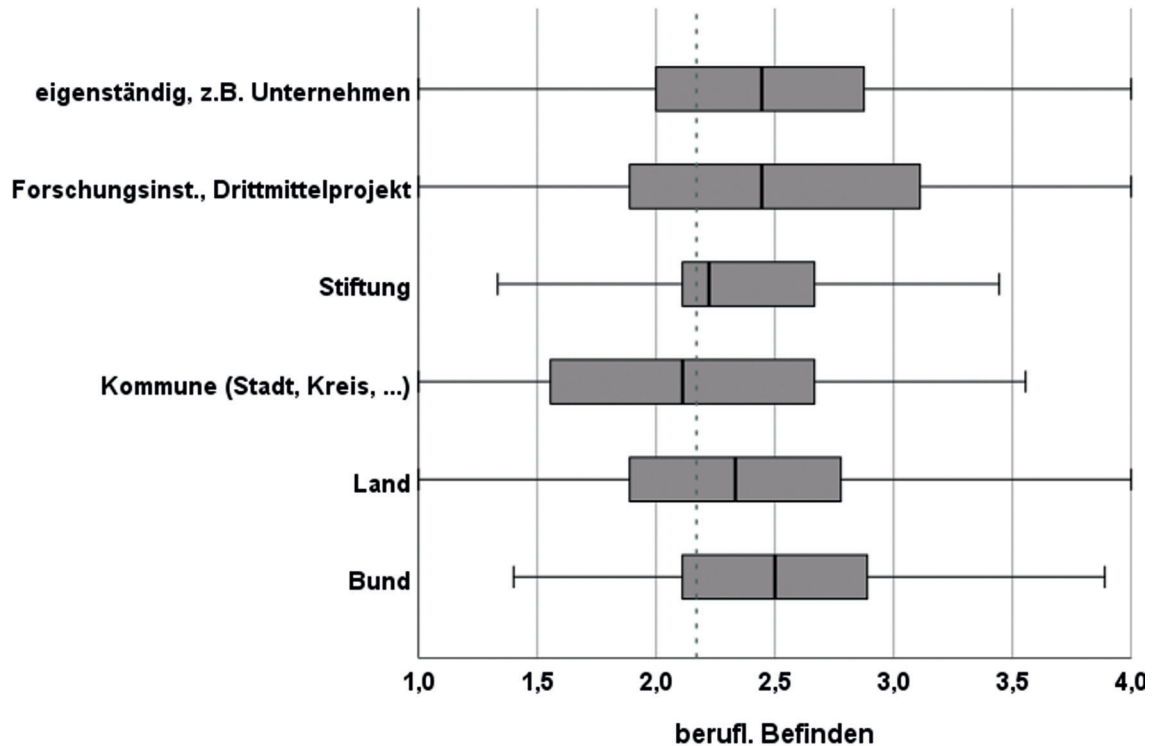


Abb. 21 „Befinden“ – Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Position (n=573). Die gestrichelte senkrechte Linie liegt bei 2,17, i. e. der Mittelwert der Allgem. Arbeitszufriedenheit (9). Die Unterschiede sind statistisch signifikant (Kruskal-Wallis-Test, H 12,20, p 0,032).

Kinderzahl weisen sogar eine Spanne von 0,53 auf (**Abb. 8**). Daraus folgern wir – ebenfalls als Arbeitshypothese –, dass Mittelwertunterschiede ab etwa 0,4 auch tatsächlich relevante Unterschiede abbilden. Diese These lässt sich gut prüfen z. B. am Bezug der Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation (**Abb. 9**), wo die ungefährdet Festangestellten einen Median bei der Allgem. Arbeitszufriedenheit von 2,03 aufweisen, die Arbeitslosen, die das Fach verlassen wollen, hingegen einen Median von 2,62. Die Differenz liegt bei diesen beiden Kontrollgruppen, wo wir einen evidenten Unterschied erwarten, bei 0,59. Somit betrachten wir für die folgenden Aussagen einen Medianunterschied in der Allgem. Arbeitszufriedenheit von 0,4 oder höher als relevant und werfen einen genaueren Blick auf Fragen, bei welchen wir zuvor anhand statistischer Verfahren signifikante Unterschiede identifizieren konnten.

Einordnung der Unterschiede bezüglich der Allgem. Arbeitszufriedenheit

Basierend auf den zuvor gewonnenen Maßstäben wird deutlich, dass der in **Abb. 11** dargestellte allgemeine Zufriedenheitsunterschied zwischen den einzelnen Sparten der Archäologie zwar sta-

tistisch signifikant ist, aber mit einer Spanne von 0,25 zwischen den Polen ‚staatliche Bodendenkmalpflege‘ und ‚privatwirtschaftliche Archäologie‘ nicht sonderlich groß ausfällt. Selbiges gilt demnach für die Unterschiede hinsichtlich der Anbindung des Arbeitgebers (**Abb. 13**). Der (statistisch nicht signifikante) Unterschied zwischen den Bundesländern hingegen darf angesichts einer Mittelwertspanne von 0,58 als stark und aussagekräftig bzw. auffällig bezeichnet werden.

Rekapitulation für die Einzelkomponenten der Arbeitszufriedenheit

Bei der Frage nach den Einzelkomponenten der Allgem. Arbeitszufriedenheit erachten wir die Nicht-Signifikanz der Unterschiede als spannenden Befund: Bezüglich der Aspekte Zufriedenheit (1) mit den Kollegen, (5) der Organisation und Leitung des Gesamtbetriebes, (6) der persönlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und (8) der persönlichen beruflichen Befindlichkeit gibt es keine Unterschiede zwischen den Sparten archäologierelevante Dienstleistungen/Laborarchäologie (a), privatwirtschaftliche Archäologie/Grabungsfirma (b), staatliche/öffentliche Bodendenkmalpflege (c), Museumswesen (d) sowie

Universität oder Forschungsinstitut (e). Bei den statistisch signifikanten Unterschieden fallen die Spannen der in den **Abb.14-15** (und wohl auch **Abb.21**) dargestellten Phänomene gemäß unserer obigen Kontrollhypothesen so gering aus, dass sie u. E. zwar gegeben, aber kaum relevant sind.

Signifikant und relevant sind u.E. hingegen die Unterschiede in der Zufriedenheit mit den persönlichen Arbeitsbedingungen (**Abb.16**; Spanne 0,69), die in der privatwirtschaftlichen Archäologie mit einem Median von 2,54 auch bereits deutlich in der Zone der Unzufriedenheit liegt (im Vergleich zum Median 2,15, Mittelwert 2,17 der Allgem. Arbeitszufriedenheit). In der Sache überraschend und nach den Zahlen stark auffällig sind im Hinblick auf die Eigenwahrnehmung der Bezahlung die Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern (**Abb.17**; vgl. zu den Löhnen SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER, 2020, 255 Abb.27 [EvaBA 2]; SIEGMUND & SCHERZLER, 2021, 217 Abb.10). Hinsichtlich der Anbindung des Arbeitgebers an übergeordnete Institutionen fällt mit relevanten Medianunterschieden von 0,43 und 0,69 auf, dass kommunale Archäologen mit ihrer Alltagstätigkeit (**Abb.18**) wie auch mit ihren alltäglichen Arbeitsbedingungen (**Abb.19**) besonders zufrieden sind, während beim Bund angebundene Kollegen (Alltagstätigkeiten) und privatwirtschaftliche Archäologen (Arbeitsbedingungen) das andere Ende der Skala besetzen. Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Bezahlung (**Abb.20**) ist allein die große Spanne in Richtung Unzufriedenheit in der privatwirtschaftlichen Archäologie relevant.

Schlussfolgerungen

Die Untersuchung der Allgemeinen Arbeitszufriedenheit in der Archäologie ergibt:

- Archäologinnen und Archäologen sind im Mittel genau so zufrieden wie es andere in Deutschland Berufstätige mit ihrer Arbeit im Durchschnitt sind. Weder die Hypothese der „happy few“ (alias „Traumberuf“) noch die These einer ungewöhnlichen Berufs-Unzufriedenheit in der Archäologie ist nach unseren Daten empirisch belegbar.
- Im Hinblick auf die wichtigen Aspekte des unmittelbaren Arbeitsumfeldes, nämlich der Arbeitszufriedenheit (1) mit den Kollegen, (2) dem direkten Vorgesetzten und (3) den alltäglichen Tätigkeiten, zeigen sich besonders positive Werte (**Abb.1-2**).

- Eine auffallend erhöhte Arbeits-Unzufriedenheit ist hingegen für die Aspekte (5) Organisation und Leitung des Gesamtbetriebs sowie (6) persönliche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten belegt.

Blickt man innerhalb der Archäologie auf bestimmte Tätigkeitsbereiche des Faches oder Gruppen von Berufstätigen, erweist sich die Arbeitszufriedenheit im Mittel bis auf vernachlässigbare Unterschiede bei den meisten Aspekten als sehr ähnlich. Auffallende Ausnahmen sind:

- die sehr geringe Zufriedenheit mit den persönlichen Arbeitsbedingungen (**Abb.16**) und die hohe Unzufriedenheit mit der Bezahlung (**Abb.20**) in der privatwirtschaftlichen Archäologie;
- die im Vergleich der Bundesländer sehr unterschiedliche Zufriedenheit mit der eigenen Bezahlung (**Abb.17**), mit hohen Zufriedenheiten insbes. in Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern und sehr geringen Zufriedenheiten insbes. in Berlin und Brandenburg;
- die deutlich erhöhte Berufszufriedenheit von kommunalen Archäologen mit ihrer Alltagstätigkeit (**Abb.18**) wie auch mit ihren alltäglichen Arbeitsbedingungen (**Abb.19**), während beim Bund angebundene Kollegen (Alltagstätigkeiten) und privatwirtschaftliche Archäologen (Arbeitsbedingungen) hierin besonders unzufrieden sind.

Im Hinblick auf die Berufszufriedenheit – die naturgemäß einen starken Zusammenhang mit der subjektiven Wahrnehmung jedes Einzelnen hat – sind die hier von 624 Archäologinnen und Archäologen wiedergegebenen ‚gefühlten Wahrheiten‘ wirklich, relevant und statistisch fassbar geworden. Daher wird bereits aus dieser Analyse – je nach Perspektive – ersichtlich, welches innerarchäologische Tätigkeitsfeld für Berufsanfänger derzeit besonders attraktiv ist (Kommunalarchäologie), und auf welche Felder „das Fach“ ein besonderes Augenmerk legen bzw. verstärkt Engagement zeigen sollte, um Verbesserungen für die gesamte Gemeinschaft der in der Archäologie Berufstätigen zu erwirken (v. a. Privatwirtschaft).

Anmerkungen

* Datenverwaltung, Statistik und Grafiken mit IBM SPSS Vers. 29.

- ¹ Spanjer, M. (2017). *On happiness*. Vortrag zur DGUF-Tagung 2017 „Ein Berufsverband für die Archäologie?“ am 4.7.2022 in Mainz (YouTube, 27:36 min): <https://www.youtube.com/watch?v=2WNYxmRla-4> [1.12.2022].
- ² Gemäß der genannten Vorlagen und der üblichen Praxis guter Fragebögen waren die einzelnen Thesen/Aussagen so formuliert, dass die jeweils positive, Berufszufriedenheit indizierende Antwort ohne System mal zur rechten und mal zu linken Seite des Fragebogens lag, um ein schematisches Ankreuzen seitens der Befragten zu unterbinden resp. es zu minimieren. Für die Auswertung wurden dann die Antworten im beschriebenen Sinne als gleichgerichtet konvertiert.
- ³ SIEGMUND, 2020, 221-229.
- ⁴ Der Friedman-Test ist ein nicht-parametrischer Test auf Mittelwertunterschiede bei verbundenen Stichproben. Im vorliegenden Fall ergibt sich ein p-Wert von kleiner 0.000, d. h. die Unterschiede sind hochsignifikant.
- ⁵ SIEGMUND, 2020, 265-272.
- ⁶ SIEGMUND, 2020, 256.
- ⁷ Auf den ersten Blick mag das Umrechnen einer differenzierten, 11-stufigen Skala auf eine Skala zwischen 1 und 4 ungerechtfertigt erscheinen. Doch durch unsere Art der Berechnung ist aus vielen, jeweils nur vierstufigen Einzelfragen eine nunmehr zwischen 1 und 4 aufgespannte quantitative Skala entstanden, die solche Umrechnungen und Vergleiche durchaus erlaubt. Im Gegenteil: unser Ansatz auf Basis des ABB mit vielen Einzelfragen liefert im Vergleich zum SOEP letztlich deutlich belastbarere Indikatoren.
- ## Literatur
- Bohulskyy, Y., Erlinghagen, M. & Scheller, Fr. (2011). *Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig*. (IAQ-Report 2011/03). Essen: Institut für Arbeit und Qualifikation. https://opus-hslb.bsz-bw.de/frontdoor/deliver/index/docId/283/file/Anlage_5_IAQ_Report_Uni_Duesburg_Essen.pdf [1.12.2022].
- Brenke, K. (2015). Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden. *DIW Wochenbericht*, 32+33, 715-722. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.512426.de/15-32.pdf [1.12.2022].
- Hoffmann, Cl. & Schupp, J. (2018). Kap. 10.1: Lebenszufriedenheit und Sorgen. In Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). *Datenreport 2018: Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Berlin: WZB. <https://www.wzb.eu/de/publikationen/datenreport/datenreport-2018> [1.12.2022].
- Krause-Pilatus, A., Rinne, U. & Schneider, H. (2019). *Arbeitszufriedenheit in der modernen Arbeitswelt*. (IZA Standpunkte, 94). Bonn: Institute of Labor Economics. <http://ftp.iza.org/sp94.pdf> [1.12.2022].
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (2014). *Arbeitszufriedenheit. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen*. <https://doi.org/10.6102/zis2>; <https://zis.gesis.org/skala/Neuberger-Allerbeck-Arbeitszufriedenheit> [1.12.2022].
- Rehwaldt, R. & Kortsch, T. (2021). Was macht bei der Arbeit glücklich? Entwicklung und Validierung einer mehrdimensionalen Skala zur Erfassung von Glück bei der Arbeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 66(2), 72-86. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000373> [1.12.2022].
- Scherzler, D., Schauer, M., Hesse, St., Rauhaus, J., Rind, M. M. & Deutscher, L. (2018). Ein Berufsverband für die Archäologie? Zusammenfassung der Debatten beim World Café auf der DGUF-Tagung am 4. Juli 2017 in Mainz. *Archäologische Informationen*, 41, 99-108. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/56936> [1.12.2022].
- Siegmund, F. (2020). *Statistik in der Archäologie: eine anwendungsorientierte Einführung auf Basis freier Software*. Norderstedt: BoD.
- Siegmund, F. & Scherzler, D. (2019). Die derzeitige Wirtschaftslage in der privatwirtschaftlichen Archäologie Deutschlands – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2019. *Archäologische Informationen*, 42, 79-98. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/69349> [1.12.2022].
- Siegmund, F. & Scherzler, D. (2020). Grabungsfirmen in Deutschland trotz Pandemie auf Wachstumskurs – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2020. *Archäologische Informationen*, 43, 211-224. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81411> [1.12.2022].
- Siegmund, F., Scherzler, D. & Schauer, M. (2020). DGUF-Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“, 10.6.-31.10.2019: Durchführung und Teilnehmer der Umfrage (EvaBA 1). *Archäologische Informationen*, 43, 225-236. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81412> [1.12.2022].
- Siegmund, F., Schauer, M. & Scherzler, D. (2020). Löhne und Gehälter in der deutschen Archäologie – Auswertung der DGUF-Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“ 10.6.-31.10. 2019 (EvaBA 2). *Archäologische Informationen*, 43, 237-269. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81413> [1.12.2022].
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago, IL: Rand McNally.

Spanjer, M. (2017). On happiness. How an intangible condition influences archaeologists and their audience. Paper presented at DGUF-Tagung 2017 „Ein Berufsverband für die Archäologie?“, July 4th, 2017. Youtube, Video by Bertram Rotermund, 27:36 min: <https://youtu.be/2WNYxmRIa-4?list=PL1bzsPBq1NHndlFxxgEJh3D5yHV5ikiN0a> [1.12.2022].

Über die Autoren

Frank Siegmund und Diane Scherzler sind Mitglieder des aktiven DGUF-Vorstandes und haben in den vergangenen Jahren mehrere Umfragen für die DGUF geplant, durchgeführt und ausgewertet. Sie waren zudem die Hauptorganisatoren der DGUF-Tagung „Ein Berufsverband für die Archäologie?“ (Mainz, 4. Juli 2017), aus der heraus sich u. a. Anstöße für die vorliegende Untersuchung ergaben. Michaela Schauer ist Beirätin der DGUF, Mitglied im DGUF-Arbeitskreis „Beruf Archäologie“ und hat u. a. die der genannten Tagung vorangehende fachöffentliche Vortagung maßgeblich mitorganisiert und begleitet. Seit Mitte 2018 ist sie zudem die gewählte Präsidentin des Berufsverbands CifA Deutschland.

DGUF
An der Lay 4
54578 Kerpen-Loogh
vorstand@dguf.de

<https://orcid.org/0000-0002-0555-3451>
<https://orcid.org/0000-0002-7699-0528>
<https://orcid.org/0000-0001-7514-7187>