

Firmenarchäologie und Berufsverband: Archäologen zwischen Unternehmertum und Forschung

Sascha Piffko

Zusammenfassung – Eine Berufstätigkeit in der Archäologie, ganz besonders für die Mitarbeiter auf Ausgrabungen, weicht in vielen Bereichen von den Gegebenheiten der regulären Arbeitswelt ab. Mangelnde Risikoabsicherung, fehlende Altersvorsorge und schlechte Entwicklungsmöglichkeiten sind Missstände, die gerade im privatwirtschaftlichen Grabungsgewerbe eher die Regel als die Ausnahme darstellen. Vielen Archäologen fehlt bei einer Firmengründung das unternehmerische Wissen und die Bereitschaft, für Angestellte die Verantwortung zu übernehmen. Grabungsfirmen, die versuchen ihren Mitarbeitern bessere Arbeitsbedingungen zu bieten, haben im Konkurrenzkampf schlechtere Chancen am Markt. Bisher gibt es keine Institution, die hier regulierend tätig ist. Die Landesdenkmalämter sehen dafür keinen Handlungsspielraum oder verweisen auf ihre Nicht-Zuständigkeit, bisweilen scheint auch die staatliche Archäologie mitverantwortlich für die verfahrenere Situation zu sein. Die Gewerkschaften sind nicht zuständig. Die Mitarbeiter der Grabungsfirmen erkennen oftmals die Aussichtslosigkeit ihrer Lage nicht. Durch die befristeten Verträge und den Konkurrenzdruck auf dem archäologischen Arbeitsmarkt ist die Leidenbereitschaft scheinbar grenzenlos. Aus Angst vor einem Verlust der Zukunft in der archäologischen Arbeitswelt werden Beschwerden nicht öffentlich vorgetragen. Unter diesen prekären Zuständen leidet auch die Qualität der archäologischen Arbeit. Die privatwirtschaftliche Archäologie kann für die Zukunft der archäologischen Berufe eine Chance darstellen, hierfür aber müssen sich die Beteiligten an die geltenden Gesetze und an zu formulierende Mindeststandards halten. Eine fachliche Ethik und ein Verhaltenskodex werden nur dann wirksam sein, wenn Verstöße auch unparteiisch sanktioniert und gute Leistungen belohnt werden. Hierfür benötigen wir einen Verband, der alle berufstätigen Archäologen umfasst und sowohl für Arbeits- als auch für Qualitätsstandards eintritt.

Schlagwörter – Archäologie; Grabungsfirma; Arbeitsrecht; Ausgrabung; Berufsverband; DGUF-Tagung

Title – Commercial archaeology companies and professional associations: Archaeologists in conflict between enterprise, research, and the role of the employer.

Abstract – Work within archaeology, particularly for those working on excavations, differs in several ways from the typical working world. There is a lack of risk management, and risk insurance cover, pension schemes are scarce, and development opportunities are grievously poor; for those working within the archaeology industry this represents the rule, as opposed to the exception. Many archaeologists, at the formation of a company lack the business experience and knowledge, and the willingness, to take responsibility for employees. Those archaeological firms who attempt to offer better working conditions, often end up struggling competitively. And, until recently, there was no existing regulating organisation within Germany. The State Authorities for Heritage (Landesämter für Denkmalpflege) see no scope, or point to the commercial role of the archaeology companies, however, and sometimes the authorities are also part of the problem. The trade unions are normally not responsible. Through temporary contracts and the competitiveness within the archaeology job market, employees of these companies often experience the direness of this situation at least once. It means, compliance in enduring these circumstances is seemingly boundless, as those who complain, put their future within archaeology at risk. As a result of this concerning state of affairs, the quality of archaeological work suffers. Private archaeology firms have the ability to give the future of jobs within archaeology a chance; however, all those involved must adhere to the law A Code of Conduct is only effective if violations are penalised and good performance is rewarded, with the bonus that archaeology companies will perform better. Therefore, we need a professional association, which defends all professional archaeologists.

Key words – archaeology; commercial archaeology; commercial archaeology company; working rights; professional association; DGUF conference;

Einleitung

Seit vielen Jahren sammle ich eigene Erfahrungen aus meinen Tätigkeiten auf Grabungen in privaten Grabungsfirmen, für Kommunen oder Landesamt, für Museen, Universitäten und Institute, als Freiberufler, Angestellter, Unternehmer. Durch mein aktives Interesse an den Arbeitsbedingungen in der Archäologie haben mir auch sehr viele Kollegen aus den verschiedensten Bundesländern ihre Erfahrungen anvertraut, mich um Rat gefragt, mir ihr Leid geklagt. Allen gemein ist die existenzielle Angst um ihre Zukunft im Falle einer Bekanntgabe ihrer Namen. Aus diesen

eigenen und fremden Erlebnissen und Beobachtungen sind die folgenden Gedanken entstanden. Hierzu muss jedoch gesagt werden, dass die Bedingungen in Deutschland nicht nur von Bundesland zu Bundesland, sondern auch regional stark variieren. Gerade durch mein Engagement durfte ich auch Arbeitgeber kennenlernen, die sich aktiv für die Zukunft ihrer Mitarbeiter einsetzen. Aber auch wenn die Missstände nicht überall gleich schlimm sind, scheint es doch so, dass die Arbeitsbedingungen trotz einer seit Jahren guten Auftragslage selten auch nur annähernd als ‚gut‘ zu bezeichnen sind. Die Gründe für die katastrophale Situation allein in den äußeren Umständen

zu suchen (Politik, Gesellschaft, Finanzlage,...), ist bequem, aber nicht hilfreich. Die Archäologie muss sich selbst kritisch analysieren und reformieren. Mein Lebensweg hat mich in den Sektor ‚Firmenarchäologie‘ geführt. Aus diesem Grunde sehe ich es als meine Aufgabe an, die Rolle der privaten Grabungsfirmen zu hinterfragen und Probleme anzusprechen. Gleichwohl ist es sicher eine wichtige Aufgabe für die nahe Zukunft, meine Erfahrungen auf eine empirische Grundlage zu stellen und die Arbeitsbedingungen in der Archäologie systematisch zu erkunden.

Die Arbeitgeberverantwortung

Wer von außen in den archäologischen Beruf neu einsteigt und die üblichen Gewohnheiten der alltäglichen Arbeit betrachtet, wird mit Befremden feststellen, dass sich in der Archäologie eine Parallelwelt entwickelt hat (**Abb. 1**). Ich selbst

Die Steuerfreibeträge, die studentische Krankenversicherung, flexible Arbeitszeiten und ein unkomplizierter Einstieg in die Materie, schnelle Aufstiegsmöglichkeiten und die Chance, nach ein paar Grabungen schon Verantwortung übernehmen zu können, all das macht die Grabungsarbeit für Archäologiestudenten attraktiv. Nach dem Abschluss des Studiums zeigt sich erst schleichend im Laufe der Zeit, dass eine dauerhafte Absicherung des Lebensunterhaltes allein mit Grabungstätigkeit nur schwer möglich ist. Man ist zunächst froh, eine Arbeit als Archäologe zu haben, im Sommer reicht das Einkommen aus, die Winter überbrückt man mit dem Ersparten oder mit staatlichen Hilfen. Wer Glück hat, wird als Techniker oder gar Grabungsleiter eingestellt, was gelegentlich auch zu einer Beschäftigung im Winter führt. Insgesamt aber muss die Grabungsarbeit als Saisontätigkeit angesehen werden. Die ‚Herabstufung‘ von erfahrenen Archäologen zum Zeichner oder zum Grabungshelfer oder gar

normale Arbeitsverhältnisse	Ausgrabungswesen
unbefristetes Arbeitsverhältnis	kurze Vertragsdauer Vertragsbeginn und -ende flexibel Saisonarbeit
Arbeitsentgelt, das zur Bestreitung des Lebensunterhaltes ausreicht	Mindestlohn-Unterschreitung Lebensunterhalt nur mittels staatlicher Hilfen möglich kein Beitrag in die Sozialkassen
Krankenkasse Rentenversicherung Sozialkassen	kein Beitrag in Sozialkassen
soziale Absicherung	kein Anspruch auf ALG I
Risiko bei Arbeitsausfall beim Arbeitgeber	Risiko bei Arbeitsausfall beim Arbeitnehmer
Fortbildungsmöglichkeit Zukunftsperspektive	keine Fortbildung keine Perspektive
Unfallversicherung Arbeitsschutz	keine Unfallversicherung Sicherheitsmängel
Arbeitskleidung und Werkzeug von Arbeitgeber gestellt	Arbeitskleidung und Material vom Arbeitnehmer mitzubringen

Abb. 1 Vergleich zwischen ‚normalen‘ Arbeitsverhältnissen und den Zuständen auf den archäologischen Grabungen.

habe vor meinem Archäologiestudium meinem Vater geholfen, ein eigenes Unternehmen in der metallverarbeitenden Branche aufzubauen. Dadurch kam ich früh in Kontakt mit Themen wie Arbeitsrecht, Arbeitsverträge, Lohn- und Steuerfragen und Arbeitsbedingungen. Für viele ein archäologisches Fach Studierende sind die Arbeitsbedingungen auf archäologischen Grabungen anfangs nicht unbedingt schlecht; es besteht die Möglichkeit, in den Semesterferien gutes Geld zu verdienen und dabei Berufspraxis zu sammeln.

eine längere Arbeitslosigkeit drohen mit jedem Vertragsende. Durch die üblicherweise kurze Laufzeit der Verträge wird meist kein Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG I) erreicht. Zugleich werden Möglichkeiten zur Fortbildung nur von wenigen Arbeitgebern, seien sie nun privat oder öffentlich rechtlich, angeboten oder gefördert, so dass auch eine berufliche Entwicklung erschwert wird. Oft wird erwartet, dass für Werkzeug und Arbeitskleidung selbst gesorgt wird, unter Umständen muss auch der private Wagen mit einge-

setzt werden als Transportmittel für die Grabung. All diese Dinge erträgt der Ausgräber, genährt durch die Hoffnung auf eine feste Einstellung irgendwo in der Archäologie. Irgendwann jedoch trifft die Erkenntnis hart, dass man nichts erreicht hat, dass man stehen geblieben ist seit dem Studium. Der Wunsch nach Sesshaftigkeit, einer positiven Zukunftsaussicht, vielleicht auch einer Familiengründung kommt auf. Jahrelange harte körperliche Grabungstätigkeit hat dem einen oder anderen auch gesundheitliche Probleme eingebracht. Andere haben sich mit ihren Arbeitgebern zerstritten oder wurden ersetzt durch jüngere, billigere Kollegen. Der Abfluss an qualifiziertem Fachpersonal ist hoch, viele verlassen freiwillig oder unfreiwillig in diesem Stadium das Fach und suchen sich einen Job außerhalb der Archäologie. Nur wenige schaffen innerhalb des Faches den Sprung in feste Arbeitsverhältnisse in Museen, Behörden, Firmen oder Universitäten. Aber erst im Alter wird die wahre Misere dieses Lebensweges deutlich werden: Durch Werkverträge, längere Arbeitslosigkeitszeiten, niedrige Löhne und fehlende Rücklagen droht die Altersarmut, weil nie ausreichend Mittel in eine individuelle Altersversorgung geflossen sind.

Die deutsche Berufswelt hat sich in über hundert Jahren in den Spannungsfeldern zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Gewerkschaften und Politik, Gesetzgebung und Rechtsprechung und anderen Variablen entwickelt. Das heute bestehende Arbeitsrecht ist das mühsam erreichte Ergebnis dieser langen Entwicklung. Im Regelfall tragen Arbeitgeber nun Verantwortung für ihre Arbeitnehmer, sie zahlen Sozialabgaben, kümmern sich um die Sicherheit und das Arbeitsmaterial, helfen bei der beruflichen Qualifikation und verpflichten sich, den Angestellten im Regelfall unbefristet zu beschäftigen. Jeder Arbeitgeber muss diese Verantwortung tragen – das ist eine gesetzliche Vorgabe, keine Wunschvorstellung!

Das Unternehmerrisiko

Zu den schlimmsten Auswüchsen der archäologischen Realität gehören die oftmals üblichen Werkvertragsregelungen. Hierbei wird dem Arbeitnehmer ein fest vereinbartes Stundenhonorar nach Stundennachweis ausbezahlt. Für Arbeitsausfall wegen Krankheit, schlechtem Wetter, zeitlicher Verschiebung des Grabungsprojektes oder gar den Komplettausfall der Grabung wird kein Geld gezahlt. Der Arbeitnehmer muss selbst

für seine Kranken- und Sozialversicherung aufkommen, gelegentlich auch für die Unfallversicherung. Auch für die Altersversorgung ist der Arbeitnehmer voll selbst verantwortlich. Damit werden alle unternehmerischen Risiken auf den Arbeitnehmer abgewälzt. Dies wäre moralisch vertretbar, wenn dafür ein entsprechender finanzieller Ausgleich gegeben wäre. Um die angeführten Risiken resp. Defizite zu kompensieren, müssten die Honorare für Werkvertragsregelungen in etwa doppelt so hoch ausfallen wie die Löhne von Angestellten in der gleichen Position. Dies ist aber nicht der Fall. So erscheinen auf den ersten Blick für die Ausgräber die gezahlten Stundensätze verlockend, insbesondere wirken sie höher als die Bruttolöhne Festangestellter. Neben seinem sichtbaren Bruttolohn erhält ein Festangestellter aber sehr viele weitere Leistungen, die ihm zugutekommen: Rentenbeiträge, Arbeitslosenversicherung, Krankenkassenbeiträge, Unfallversicherung, Haftpflichtversicherung, Risikoabsicherung und vieles mehr. Da bei den zu gering angesetzten Honoraren der Werkverträge keine Rücklagen gebildet werden können, müssen am Ende wieder die öffentlichen Kassen aushelfen, wobei ohne zuvor abgeführte Sozialversicherungsbeiträge aber auch kein Anspruch auf Arbeitslosengeld I gegeben ist. Ohne Beiträge in die Rentenkassen droht unmittelbar massive

Altersarmut

In seiner jetzigen Anwendung ist der Werkvertrag im Grabungswesen moralisch und ethisch nicht vertretbar, denn der Gesetzgeber hat wegen dieser Risikoverschiebung auf den Arbeitnehmer dem Werkvertrag sehr enge Grenzen gesetzt. In den meisten Fällen, in denen der Werkvertrag in der Archäologie eingesetzt wird, ist er gesetzeswidrig. Da die Sozial- und Krankenkassen sowie das Finanzamt sehr streng über die Einkünfte wachen, kann es schnell zu einem Strafverfahren kommen. In Ingolstadt wurden im Jahr 2017 zwei Archäologen wegen Schwarzarbeit und Scheinselbstständigkeit jeweils zu zweijährigen Haftstrafen verurteilt.

Zum Unternehmertum gehört auch die Bereitschaft, ein gewisses Risiko zu tragen. Das Unternehmerrisiko komplett auf die Arbeitnehmer abzuwälzen ist nicht zulässig. Dies gilt ganz besonders auch für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber. Auch hier werden immer wieder unzulässig Werkverträge abgeschlossen, um den arbeitsrechtlichen Risiken eines Angestelltenverhältnisses aus dem Weg zu gehen.

Wer auf Werkvertragsbasis, also als Freiberufler arbeitet, sollte auch entsprechende Honorare verlangen dürfen, wie sie zum Beispiel vom Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler (BfK) vorgeschlagen werden.

Die Qualitätssicherung

Immer wieder wird über die schlechte Qualität der archäologischen Grabungen privater Firmen im Gegensatz zu den Amts- oder Universitätsgrabungen geklagt. Zwar gibt es nach meinen Erfahrungen auch auf den hauseigenen Grabungen der Denkmalschutzbehörden gelegentlich Qualitätsmängel, in diesen Fällen jedoch sind die beauftragende, die ausführende und die kontrollierende Instanz identisch. Dass das eine im Grunde genommen ungewöhnliche Konstruktion ist, bedarf keiner längeren Begründung. Fehlkalkulation, Misswirtschaft, Pannen und Dokumentationsmängel lassen sich dementsprechend leicht verdecken. Grabungsfirmen hingegen befinden sich immer im Zwiespalt zwischen Auftraggeber und Denkmalschutzbehörde, die Kontrollmechanismen sind streng und aus diesem Grund werden Fehler auch häufiger bekannt. Die gebotene beständige Qualitätssicherung ist aber mit kurzzeitig befristetem Grabungspersonal schlichtweg nicht möglich. Nur wenn der Arbeitgeber vor jeder Grabungssaison oder gar vor jedem Einzelprojekt seine Grabungsmannschaft nicht stets neu suchen, einstellen und anlernen muss, sondern auf ein erfahrenes stehendes Team zurückgreifen kann, kann er einen hohen fachlichen Standard seiner Arbeit gewährleisten. Wenn er darüber hinaus Zeit und Geld in die Fort- und Ausbildung seiner Mitarbeiter investiert, kann er die Qualität und die Leistung steigern. Zahlreiche deutsche Grabungsfirmen arbeiten auf einem sehr hohen Qualitätsniveau, setzen modernste Techniken routiniert ein und beschäftigen hochqualifizierte Mitarbeiter. Der Ruf der Branche leidet sehr unter den wenigen schwarzen Schafen.

Durch die kommunikativen Möglichkeiten unserer Zeit sprechen sich gute oder schlechte Qualität schnell herum, Investoren bevorzugen zuverlässige Partner mit denen sie dauerhaft zusammenarbeiten. Die feste, also unbefristet angestellte Grabungsmannschaft eines Arbeitgebers, verbunden mit einem Fortbildungskonzept, kann so auch eine gewinnbringende Investition darstellen. Gut eingespielte Teams arbeiten schneller, routinierter und sicherer, die Einarbeitungsphase

entfällt, die Dokumentation wird einheitlicher. Das merken auch Investoren, die häufiger mit archäologischen Firmen zu tun haben.

Archäologie und gesellschaftliches Ansehen

Eine weitere Klage ist oft zu hören: Als Archäologe genieße man kein Ansehen, man werde nicht ernst genommen. In der Tat wird man auf den Baustellen oft als Sonderling wahrgenommen, nicht in dem Maß in den Bauablauf eingebunden, wie es wünschenswert wäre. Dies ist jedoch die logische Folge von unprofessionellem Auftreten. Wer in Baubesprechungen Vorträge über vorgeschichtliche Siedlungsformen hält oder die beteiligten Baufirmen vom Wert unseres kulturellen Erbes zu überzeugen versucht, auf der anderen Seite aber nicht den Ablauf und die Regeln der Baustellenarbeit kennt, wird immer einen schweren Stand haben. Auch hier sind Erfahrung und ein selbstbewusstes Auftreten entscheidend. Kenntnisse in Sachen Arbeitssicherheit, professionelle Arbeitskleidung, eine überzeugende Firmenidentität und routinierte Arbeitsabläufe sind weitere Faktoren, um ernst genommen zu werden.

Auch in der Gesellschaft allgemein werden Archäologen oft als Hungerleider und Lebenskünstler wahrgenommen. Wir ringen verzweifelt darum, als ernsthafter Beruf anerkannt zu werden, pflegen selbst aber gerne ein leicht verschrobenes Image, genießen den Hauch von Exotik und Exzentrizität, der uns umgibt. Wir betonen, dass Archäologie wichtig und wertvoll ist für unsere Gesellschaft. Zugleich aber beteiligen wir uns nur unwillig an den gesellschaftlichen Solidaritätseinrichtungen wie z. B. den Kranken- und Sozialkassen. Archäologen werden meist aus Steuermitteln finanziert, zahlen aber selbst aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen nur verhältnismäßig wenig ein.

Wenn Archäologen von ihrer Umgebung und der Gesellschaft akzeptiert werden wollen, dann müssen sie lernen, sich an die gesellschaftlichen und professionellen Gepflogenheiten anzupassen und ihren Beitrag an die Gesellschaft zu leisten. Stellen wir uns vor, die in der Archäologie üblichen Arbeitsbedingungen würden auf alle anderen Berufe übertragen: unsere Gesellschaft würde zusammenbrechen! Also sollten wir daraus den Schluss ziehen, dass wir Archäologen eher die Bedingungen der anderen übernehmen sollten. Das wäre ein guter Schritt in Richtung auf mehr Akzeptanz.

Die Rolle der Denkmalschutzbehörden

Die Denkmalschutzbehörden in den diversen Bundesländern sind traditionell sehr unterschiedlich strukturiert und setzen ihre gesetzlich verankerten Aufgaben sehr unterschiedlich um. In einigen Ländern werden Grabungen ausschließlich von den Denkmalschutzbehörden selbst ausgeführt, die Qualität der Grabungen ist durch die ausschließliche und unkritische Selbstkontrolle nicht prüfbar. Die Bedingungen der Ausgräber sind in der Regel jedoch auch in diesen staatlichen Projekten als schlecht zu bezeichnen. Trotz stetig stabilen Bedarfs an Arbeitskräften sind unbefristete Arbeitsverhältnisse die absolute Ausnahme, oft werden die Arbeits- und Sozialgesetze durch Kettenverträge oder durch die Zwischenschaltung von Leiharbeitsfirmen umgangen, echte Zukunftschancen gibt es nur für wenige. Dass gerade ein arbeitsrechtliches Instrument wie die sogenannte sachgrundlose Befristung, die ein Arbeitsverhältnis auf maximal zwei Jahre begrenzt, bei öffentlichen Arbeitgebern so oft anzutreffen ist, ist skandalös. Es werden also Stellen alle zwei Jahre mit neuen Mitarbeitern besetzt, da diese nach der entsprechenden Frist arbeitsrechtlich nicht mehr zu beschäftigen sind. Gerade bei Aufgaben, die als landeshoheitliche Daueraufgaben gelten, sollte diese Vertragsform prinzipiell nicht anwendbar sein. Aufgrund der starken Einschnitte, welche die Landesämter in den letzten Jahrzehnten hinnehmen mussten, sind solche prekären Arbeitsverhältnisse aber der Regelfall, da sonst die Aufgaben, die durch die Denkmalschutzgesetze vorgegeben sind, schlichtweg nicht mehr zu stemmen wären.

Dennoch könnte natürlich aus der staatlichen Grabungstätigkeit eine zukunftssträchtige und professionelle Berufssparte im öffentlichen Dienst entstehen, wenn der Anteil der unbefristet angestellten Ausgräber erhöht würde und eine externe kritische Überprüfung der Grabungs- und Sicherheitsstandards gewährleistet würde.

In vielen Bundesländern sind Grabungsfirmen zugelassen, und dort legen die Denkmalschutzbehörden in der Regel fest, was gegraben wird und wie es gegraben wird. Sehr häufig werden von den Ämtern für die Kalkulation der Kosten und für die Ausschreibungsverfahren feste Stundenzahlen vorgegeben; hierauf müssen die Grabungsfirmen ihre Stundensätze angeben, daraus errechnet sich der Finanzaufwand für eine Ausgrabung. Dieser verfehlt Ansatz führt dazu, dass derjenige den Auftrag erhält, der die geringsten Stundensätze fordert. Da sich die Handlungs-

möglichkeiten und die Gewinne eines Unternehmens aus der Differenz von Stundensatz und Entlohnung der Mitarbeiter ergeben, werden als einzige Variable der unternehmerischen Finanzkalkulation die Löhne gedrückt. Wer hingegen mit schnell arbeitenden, gut eingespielten und technisch hochwertig ausgerüsteten – und daher auch lohnintensiveren – Grabungsteams ins Rennen geht, verliert. Im Ergebnis dieses Systems ist es für die ausführende Grabungsfirma überlebenswichtig, die innerhalb eines Projekts höchstmöglichen Stundenzahlen voll auszunutzen, weshalb die Grabungen langsamer und auch teurer werden, wobei das wirtschaftliche Risiko für Grabungsfirmen nach diesem Konstrukt jedoch relativ gering ist.

Bei der Qualität der Dokumentation gibt es dann natürlich große Unterschiede. Eine aufwändige und genaue Dokumentation mit hochwertigem Bericht, möglicherweise sogar mit 3D-Modellen, ist selbstverständlich teurer als Tabellen, die von studentischen Aushilfen getippt wurden, eine Fundbearbeitung durch restauratorische Fachkräfte ist teurer als das Scherbenwaschen durch Ehrenamtliche. Deswegen ist eine kritische und genaue Kontrolle der Qualität der abgegebenen Berichte von hoher Wichtigkeit. Wer Zeit und Aufwand bei der Erstellung des Schlussberichtes, der Dokumentation und der Inventarisierung einspart, kann billiger anbieten. Hier müssen nicht nur strenge Regeln erarbeitet werden, sondern sie müssen vor allem auch wirksam kontrolliert und durchgesetzt werden.

Den Denkmalschutzbehörden muss bewusst werden, dass ein professioneller Grabungsbetrieb aus mehr als nur den Arbeitsstunden der Mitarbeiter besteht. Denn Firmenwagen, Arbeitskleidung, eine Werkstatt, Versicherungen, Softwarelizenzen und Laptops, Vermessungs- und Fotoausrüstung gehören ebenso zu den Kostenfaktoren wie Strom und Heizung, Mieten und Rücklagen für Urlaub, Krankheit, Schlechtwetter, sowie natürlich eine Personalverwaltung und Betriebsleitung. Bei Grabungen, welche die Landesämter selbst durchführen, werden viele (alle?) dieser Positionen aus Steuermitteln indirekt finanziert, was eine erhebliche Wettbewerbsverzerrung gegenüber den privatwirtschaftlichen Anbietern darstellt.

Nicht zulässig dürfen Eingriffe der Behörden in den Betriebsablauf von Firmen sein. Oft gehört sind beispielsweise Aussagen wie: „Das kann doch auch ein Student machen, das wäre doch billiger“, oder „bei den Stundensätzen macht ihr euch aber die Taschen ganz schön voll“, zynisch erscheinen Sätze

wie „das Scherbenwaschen können doch Ehrenamtliche übernehmen“, und „den Bericht kann man doch in der Freizeit schreiben“. Es gibt auch andere Stimmen, wie etwa ein Abteilungsleiter in der staatlichen Denkmalpflege, der sagte: „In jedem Jahr sollten alle Amtsarchäologen für eine Woche in den Grabungsfirmen arbeiten und die Firmenarchäologen in den Ämtern. Das würde viele Dinge ändern.“ Aus meiner Sicht ein hervorragender Vorschlag, der sicher einiges zum besseren gegenseitigen Verständnis beitragen dürfte.

Denkmalschutzbehörden treten in einigen Bundesländern oftmals neben den Grabungsfirmen als ausgrabende Institution auf. Diese Konstellation hat große Vorteile: Zum einen wird durch das Angebot von Grabungsjobs im Tarifsystem des öffentlichen Dienstes ein vernünftiges Lohnniveau vorgegeben, wodurch Grabungsfirmen im Umfeld, die Lohndumping betreiben, eine Grenze gesetzt wird. Weiterhin können so auch Grabungen durchgeführt werden, die nicht durch finanzstarke Investoren und Bauherren gedeckt sind oder Projekte, deren Durchführung den angesetzten Finanzrahmen („Zumutbarkeit“) sprengen könnten. Die öffentlich-rechtliche Grabungstätigkeit schützt so zum Vorteil der Archäologie die Interessen der Bauherren und der Grabungsfirmen. Zugleich können diese Grabungen zur Ausbildung und Forschung genutzt werden und Universitäten und Ehrenamtlichen eine Möglichkeit der Mitwirkung bieten. Verführerisch, aber sehr gefährlich, ist aber die gängige Praxis, sehr lukrative Grabungsprojekte durch die Ämter durchführen zu lassen und gerade die wirtschaftlich riskanten Ausgrabungen den Grabungsfirmen zu überlassen.

Meine Firma Sascha Piffko – Archäologische Untersuchungen (SPAU)

Als ich im Jahr 2015 meine eigene Grabungsfirma gründete, erhob ich den Anspruch, es anders zu machen. Alle Grabungsmitarbeiter klagen über die Arbeitsbedingungen, sobald sie jedoch zum Arbeitgeber werden, werden sie oftmals vom Opfer selbst zum Täter. Ich wollte mit der Archäologie Geld verdienen ohne meine Mitarbeiter auszubeuten. Mein Ziel war es, nach Möglichkeit feste Verträge anzubieten, auch wenn das eine hohe Verantwortung und ein hohes Risiko bedeuteten. Meine Mitarbeiter sollten ebenfalls eine Chance auf eine Zukunft erhalten.

Grundlagen dieser Zukunftsperspektive sind:

- festes Monatsgehalt
- sozialversicherte Verträge
- eine betriebliche Altersversorgung
- Möglichkeit zu Fort- und Weiterbildung
- Urlaubsanspruch
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Familienfreundlichkeit
- vom Arbeitgeber gestellte Fahrzeuge und Arbeitsmaterialien sowie Arbeitskleidung
- Aufstiegsmöglichkeiten in der Firma

Ich begann im März 2015 mit drei Festangestellten und einer Saisonkraft, heute sind es insgesamt 27 Angestellte, davon 18 unbefristet angestellt und zwei mit einer Vertragslaufzeit von zwei Jahren. Zu meinem Team gehören Archäologen der verschiedensten Spezialisierungen, Restauratoren, eine Anthropologin sowie Quereinsteiger.

Die Löhne sind (noch) vergleichsweise gering (**Abb. 2**), doch hoffe ich, durch die Konsolidierung der Firma in den nächsten Jahren das Lohnniveau noch deutlich steigern zu können. Im hessischen Vergleich der privaten Archäologie aber sind sie bereits heute führend und ermöglichen den Angestellten eine Existenz ohne staatliche Bezuschussung, insbesondere im Hinblick auf die dauerhafte Beschäftigung.

Löhne (bei 40-Stunden-Woche)	
Grabungsleiter	€ 2.800
Grabungstechniker	€ 2.500
Restaurator	€ 2.500
Zeichner	€ 1.920
Grabungshelfer	€ 1.700

- zuzüglich € 100 pro Monat betriebliche Altersversorgung für alle Festangestellten, unabhängig von der Wochenstundenzahl
- ausnahmslos sozialversicherte Anstellung (Krankenkasse, Rentenversicherung)
- jährlicher Urlaubsanspruch: 28 Tage
- 5 Tage bezahlter Sonderurlaub für Fortbildung
- jährliche Kleidungspauschale, Nutzung der Firmenwagen

Abb. 2 Lohnspiegel und Vertragsbedingungen der Firma SPAU.

Das Projekt SPAU beweist, dass eine sozialverträgliche und zukunftsorientierte Firmenarchäologie möglich ist. Selbst wenn meine Firma scheitern sollte, was ich natürlich nicht hoffe, so wird es doch vielleicht andere anregen, es ebenfalls zu versuchen. Denn das Modell ist funktionsfähig und erfolgreich.

Die Zukunft der Firmenarchäologie

Durch die intensive und expansive Bautätigkeit überall in Deutschland wird unser kulturelles Erbe massiv bedroht, die Denkmalschutzbehörden sind mit der Verwaltung der Bodendenkmäler und den zahllosen Baugenehmigungsverfahren am Rande ihrer Kapazitäten. Um eine flächendeckende und zuverlässige Dokumentation der zu zerstörenden Denkmäler zu gewährleisten, wird kaum ein Weg an der Firmenarchäologie vorbeiführen.

Die privatwirtschaftliche Archäologie hat eine wichtige Funktion neben den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern Denkmalschutzbehörde, Museum, Universität und Forschungsinstitut. Unsere moderne europäische Gesellschaft und Wirtschaft gründen sich auf den Unternehmergeist. Private Unternehmen schaffen Arbeitsplätze, arbeiten gewinn- und leistungsorientiert. Die Firmenarchäologie muss vielseitig sein und wandlungsfähig, um zukunftsorientiert wirken zu können. Professionelle, gut ausgebildete und spezialisierte Archäologen in der freien Wirtschaft müssen für den Wert ihrer Arbeit auch angemessen bezahlt werden, Leistung und Qualität müssen belohnt werden. Eine private Grabungsfirma kann trotz höherer Löhne und verbesserter Qualität kostengünstig und zuverlässig archäologische Dienstleistungen anbieten und ist dennoch in der Lage, auch Gewinne für den Unternehmer erzielen. Dies gelingt auch durch den Anreiz steigender Gehaltsmöglichkeiten für hochqualifizierte und leistungsstarke Mitarbeiter.

Archäologie muss zu einem echten Beruf werden, nicht eine Berufung, für die es sich zu leiden lohnt. Die Berufswahl „Archäologe“ muss erstrebenswert sein, das heißt sie muss auch lebenswert sein und eine individuelle Zukunftsperspektive eröffnen. Wenn wir dies nicht schaffen, dann sollten wir die Archäologie wieder in die Hände der Ehrenamtlichen legen. Denn es ergibt wenig Sinn, Nachwuchs auszubilden, der nur in einem geringen Prozentsatz von dem erlernten Beruf leben kann.

Firmenarchäologie und Berufsverband

Wie aber erreichen wir das Ziel der Professionalisierung der Archäologie? Denn selbstauferlegte moralische Regeln unter freiwilliger Selbstkontrolle sind erfahrungsgemäß nicht erfolgreich. Die Regeln des Marktes scheinen an der Archäologie ebenfalls zu scheitern, die Gründe dafür sind zahlreich und vielfältig. Die Landesämter

lehnen eine regulierende Kontrollfunktion ab, müssten sich zudem auch selbst kontrollieren. Die in anderen Branchen üblichen Institutionen von Gewerkschaften, Innungen oder Kammern würden in der Archäologie unter anderem an der geringen Anzahl der Teilnehmer und an der Fluktuation der Archäologen scheitern. Auch ist die Bandbreite der archäologischen Berufsfelder immens, was geschieht zudem mit Quereinsteigern, Ehrenamtlichen, Studenten?

Arbeitgeberverbände gibt es bereits in der Archäologie, auch zahlreiche andere Interessensverbände, aber wer kann tatsächlich an den Rahmenbedingungen etwas ändern? Als sinnvolle Alternative bietet sich ein Berufsverband an, der sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, private Firmen, Angestellte im öffentlichen Dienst, Universitätsprofessoren und Studenten, vielleicht sogar Ehrenamtliche vertritt. Für die Grabungsfirmen könnten allgemeingültige Standards festgelegt und ein Regelkatalog verfasst werden. Diese Standards und Regeln würden von Gremien des Verbands vereinbart und deren Einhaltung kontrolliert werden, bei Regelverstößen würden dann Ermahnungen und Sanktionen bis hin zum Ausschluss folgen. Auf der anderen Seite können Zertifikate und Qualitätssiegel verliehen werden. Wichtig wäre die Funktion eines Verbandes als neutrale Vermittlungs- und Schiedsstelle zwischen Firmen, Angestellten, Fachämtern, Investoren, Studenten und Universitäten. Ein Berufsverband könnte überhaupt erst einmal festlegen, wer und was ein Archäologe ist, denn bekanntermaßen ist der Begriff ‚Archäologe‘ bislang keine geschützte Berufsbezeichnung. Ein Berufsverband würde uns Archäologen die Möglichkeit geben, selbst über unsere Zukunft zu entscheiden. Hierfür bräuchte der Verband hauptamtliche Mitarbeiter, denn wenn wir wollen, dass wir von unserer Arbeit leben können, dann müssen wir unsere Vertreter ebenfalls für ihre Arbeit fair bezahlen. Sie müssten selbstbewusst und unabhängig sein, nicht bezahlt und gelenkt von einer anderen Institution.

Es wird sicher ein langer und beschwerlicher Weg, aber wir sollten diese Chance nutzen und unser Schicksal selbst in die Hand nehmen.

Anmerkungen

¹ Hauser, J. (8.2.2017) *Tiefschürfende Fragen. Archäologen stehen wegen des Vorwurfs der Schwarzarbeit und Scheinselbstständigkeit vor Gericht.* <http://www.donaukurier.de/lokales/ingolstadt/Ingolstadt-DKmobil-Tiefschuerfende-Fragen;art599,3323295> [8.2.2017].

² Honorarempfehlungen für archäologische Dienstleistungen 2018. <http://www.b-f-k.de/service/honorarempfehlung-arch.php> [25.2.2018].

³ Marx, A., Nurra F. & Salas Rossenbach, K. (eds). (2017). *Europeans & Archaeology: A survey on the European perception of archaeology and archaeological heritage*. Paris: NEARCH. doi:10.5284/1043770 http://archaeologydataservice.ac.uk/archiveDS/archiveDownload?t=arch-2749-1/dissemination/pdf/NEARCH_Europeans_and_Archaeology.pdf [8.2.2018].

⁴ Exemplarisch Brandenburg: Schopper, F. (2010). Zwischen Aufgabenveränderung und Stellenstreichungen. Die brandenburgische Landesarchäologie 2008. *Archäologie in Berlin und Brandenburg 2008*, S. 15-19. Oder auch Mecklenburg-Vorpommern: Koplín, T. (2015). *Kleine Anfrage im Landtag Mecklenburg-Vorpommern*, eingereicht von Torsten Koplín (Die Linke) (10.09.2015): <https://kleineanfragen.de/mecklenburg-vorpommern/6/4421-personalentwicklung-und-folgen-im-landesamt-fuer-kultur-und-denkmalpflege> [25.2.2018].

Sascha Piffko, M.A., MCI fA
SPAU

(Sascha Piffko – Archäologische Untersuchungen)
Auf der Klingenburg 9
35519 Rockenberg
spiffko@mail.de