



## 6. Kommentare

### 6.1 Wenn die Schere aufgeht Von Agnes Rahm

Es war für die Bezahlung ja noch nie egal, welche Tätigkeiten man verrichtet hat. Jetzt kommt aber dazu, dass es bei der gleichen Tätigkeit auch darauf ankommt wo, besser gesagt bei welchem Arbeitgeber man diese verrichtet. Die Umfrage

zeigt nur zu deutlich, dass, gerade im Gehaltsgefüge, der Arbeitgeber einen großen Unterschied macht. Betrachten wir einmal folgende Tätigkeit und die unterschiedliche Entlohnung:

#### *Archäologische Prospektionen und/oder Ausgrabungen entlang einer Trasse*

TVöD Bund	Länder	Firma
<p><b>„Bei der Vorbereitung und technischen Leitung von mehreren Grabungen oder Prospektionen“</b></p> <p>Es ist von mehreren Grabungen/ Prospektionen auszugehen, wenn die einzelnen Bodeneingriffe bzw. Personaleinsatzgebiete weiter als 100 Meter voneinander entfernt sind oder durch naturräumliche Gegebenheiten bzw. eine differierende Zeitstellung die methodische Grabungsweise in den einzelnen Bereichen der Ausgrabung wesentlich voneinander abweichen.</p> <p>„Mit dem Begriff Prospektion werden alle Untersuchungen in der archäologischen Forschung oder Denkmalpflege bezeichnet, die zur Auffindung, Bestimmung, räumlichen Eingrenzung, etc. von Fundstellen dienen. Bei einer Prospektion werden ohne aufwendige Erdarbeiten relevante Daten über ein Gebiet, bzw. Denkmal ermittelt.“</p> <p><small>TVöD Bund- Entgeltordnung Teil III 28.2 Protokollerklärung Nr. 2b</small></p>	<p>Nicht genau definiert. Die Entgeltordnung des TV-L führt die technischen Leitungen von Grabungen unterschiedlicher Größe und Schwierigkeit auf, die auf unterschiedliche Entgeltgruppen verteilt sind. Es ist annähernd unmöglich, eine „richtige“ Eingruppierung vorzunehmen.</p>	<p>Da es keinen Tarifvertrag gibt und die Gehälter von jeder/m Arbeitnehmer:in einzeln verhandelt werden müssen, ist hier eine Einschätzung nicht möglich.</p>

**E 12**

**E 9 – E 11**

möglich, aber wird fast immer mit E9 bewertet

**Verhandlungssache**

Abb. 1 : Vergleich der Kriterien zur Eingruppierung

In den letzten Jahren hat sich der VGFA dafür eingesetzt, dass die Entgeltordnung für die Grabungstechniker:innen novelliert und die tatsächlichen Tätigkeiten beschrieben werden. Dies gelang bisher nur bei den Tarifverträgen des Bundes und der Kommunen. In diesen haben die Grabungstechniker:innen nun gute Möglichkeiten, die seit Jahrzehnten wie in Beton gegossene Eingruppierung E 9 zu verlassen. Im Gegensatz dazu können die Tarifbeschäftigten der Länder nur unter sehr großen Mühen eine Eingruppierung oberhalb dieser „magischen“ Grenze erreichen. Beschäftigte in privaten Grabungsfirmen sind tariflos und somit ganz von ihrem eigenen Verhandlungsgeschick abhängig. Deshalb ist die Auswertung der Umfrage in Abb. 2 auch nicht verwunderlich.

Ein Großteil der Beschäftigten in der Grabungstechnik sieht seine Leistungen nicht adäquat entlohnt. Einzig die Tarifverträge des Bundes und der Kommunen tragen den enormen Technik- und Verantwortungsfortschritten, die in den letzten Jahrzehnten in der Grabungstechnik Einzug hielten, einigermaßen Rechnung. Einen Tarifvertrag in der Privatwirtschaft im Bereich Grabungsfirma sucht man vergeblich. Die Entgeltordnung für Grabungstechnik des Tarifvertrages der Länder stammt aus dem Jahr 1968 und wurde für Restauratoren, Grabungstechniker und Präparatoren gemeinsam verfasst. Es gibt keinen Zweifel daran, dass es in den letzten mehr als 50(!) Jahren einige Neuerungen gegeben hat, die die Arbeiten in der Grabungstechnik veränderten.

War z. B. früher ein/e wissenschaftlich Verantwortliche:r auf einer Grabung selbstverständlich, muss nun dieser Arbeitsbereich immer öfter durch die technischen Grabungsleitungen mit abgedeckt werden. Die Verantwortung hieraus schlägt sich aber leider nicht in einer entsprechenden Bezahlung nieder.

Bei privaten Grabungsfirmen verhält es sich hingegen genau anders herum. Da nur wenige Firmen, resultierend aus der mangelnden Verfügbarkeit, ausgebildete Grabungstechniker:innen beschäftigen, wird die technische Grabungsleitung durch Archäolog:innen ausgeübt.

Aber nicht nur bei den privaten Firmen gibt es Archäolog:innen, die in der Grabungstechnik arbeiten. Ebenfalls bedingt durch die geringe Anzahl von ausgebildeten Grabungstechniker:innen greifen auch die staatlichen Stellen vermehrt auf Archäolog:innen zurück, die zwar oft viel Grabungserfahrung mitbringen, aber teilweise, z. B. im Bereich Vermessung, kein ausreichendes Grundlagenwissen mitbringen.

Neben der größeren Verantwortung sind aber auch die technischen Anforderungen im Bereich Grabungstechnik gewachsen. Von Tachymetern, SFM, Laserscannern, Datenbanken, CAD-Plänen, Geoinformationssystemen usw. konnte 1968 noch keine Rede sein. Zwar sind auch dies „nur andere“ Dokumentationsmethoden, sie setzen aber vertiefte technische Kenntnisse voraus. Auch im Bereich der Arbeitssicherheit auf Ausgrabungen müssen sich Grabungstechniker:innen auskennen sowie Verhandlungsgeschick mit Bauherrn und staatlicher oder kommunaler Vertretung unter Beweis stellen. Die Verantwortung und die Fachkenntnisse sind also gewachsen, aber leider hat sich das Entgelt nicht analog dazu entwickelt. Weitere Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitgebern können auch in anderen Bereichen festgestellt werden. Beispielhaft sei hier die Reisetätigkeit genannt. Haben die Arbeitnehmer:innen des öffentlichen Dienstes Anspruch auf eine Fahrtkostenerstattung (siehe §23 Abs. 4 TV-L bzw. §23 Abs.3.1 TVÖD) oder die Nutzung des Dienstfahrzeugs, wird dies im privaten Bereich von Firma zu Firma unterschiedlich

*Entspricht Ihr derzeitiges Arbeitsentgelt Ihrer Meinung nach Ihrer derzeitigen Arbeitsaufgabe, dem Umfang Ihrer Verantwortung?*

	Gesamt [%]	aufgeschlüsselt nachzeitigem Arbeitgeber:		
		öffentl. Dienst	Privatwirtschaft	Nicht zuzuordnen
ja	30	24	4	1
nein	63	44	17	3
Keine Angabe / weiß nicht	7	7	0	0

Abb. 2: Umfrageergebnis: eigene Einschätzung der Relation Entgelt/Arbeitsaufgaben und Verantwortung (Summenabweichung aufgrund gerundeter Zahlen, s. Abb.29 der Umfrage)

*Auf Ausgrabung: wie oft ist eine vorgesetzte wissenschaftliche Grabungsleitung anwesend?*

	Gesamt [%]	aufgeschlüsselt nachzeitigem Arbeitgeber:		
		öffentl. Dienst	Privatwirtschaft	Nicht zuzuordnen
ständig anwesend	24	8	14	3
maximal 1x wöchentlich anwesend	26	23	3	0
nur bei Bedarf, für gewöhnlich weniger als 1x wöchentlich anwesend	35	32	2	2
nie	15	11	5	0

Abb. 3 Umfrageergebnis: Anwesenheit einer vorgesetzten wissenschaftlichen Grabungsleitung (s. Abb.25 der Umfrage)

gehandhabt. Teilweise müssen sogar private Fahrzeuge, ohne Erstattung für An- und Abreise zur Grabung, genutzt werden. Weitere Punkte sind Fortbildung, Urlaubsanspruch, Ausstattung/Arbeitsschutz/Sicherheit, usw.

### **Warum ist das alles so?**

Wie oben bereits beschrieben, fallen nur Beschäftigte des öffentlichen Dienstes unter einen Tarifvertrag. Für jeden öffentlichen Arbeitgeber (Bund, Kommune, Land) gibt es einen anderen Tarifvertrag, der mit der Gewerkschaft ausgehandelt wurde. In diesem werden neben allgemeinen Vorschriften (Geltungsbereich, Arbeitsvertrag, usw.), Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch, Arbeitsbedingungen und Regelungen zur Bezahlung festgelegt. Der Tarifvertrag regelt also die Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber:innen und den Arbeitnehmer:innen.

In der privaten Firmenarchäologie gibt es einen solchen Tarifvertrag bisher nicht. Jede/r Arbeitnehmer:in verhandelt sein/ihr Entgelt und kann hoffen, dass der/die Arbeitgeber:in weitreichendere Regelungen vorsieht als in den allgemein gültigen gesetzlichen Regelungen als Mindeststandards vorgeschrieben sind.

Von Vorteil wäre es, wenn sich die privaten Firmen dazu entschieden, einen Arbeitgeberverband im Bereich Archäologie zu gründen und ebenfalls einen Tarifvertrag, wenn möglich sogar einen Flächentarifvertrag, mit den Gewerkschaften zu verhandeln. Dieser würde die Mindeststandards für die Einkommens- und Arbeitsbedingungen festlegen und zugleich den Arbeitgebern Vorteile bieten. Ich bin mir sicher, dass die privaten Arbeitgeber größtes Interesse daran haben, ihre Mitarbeiter:innen fair zu entlohnen, ihnen weitreichende Vergünstigungen zu gewähren und so die Zufriedenheit unter den Beschäftigten zu steigern. Der enorme Preisdruck durch

die Konkurrenzsituation lässt dies aber nur schwer zu. Käme es zu einem Zusammenschluss eines Arbeitsverbandes und zur Aushandlung eines Tarifvertrages mit allgemein geltenden Rahmenbedingungen, so würden einheitliche Bedingungen für den Wettbewerb, Bezug nehmend auf die Kosten der Arbeit, geschaffen. Damit würde der Preiskampf deutlich reduziert, da alle die gleichen Voraussetzungen hätten.

Den Arbeitnehmer:innen garantiert ein Tarifvertrag, dass sie für ihre Leistungen ein angemessenes Gehalt bekommen und an den wirtschaftlichen Entwicklungen in der Branche partizipieren. Somit sind Tarifverträge für die Beschäftigten von existenzieller Bedeutung. Sie garantieren gleichen Lohn für gleiche Arbeit, das Mitspracherecht und regeln die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen wie beispielsweise die regelmäßige Arbeitszeit.

Hoffentlich ringen sich die Firmenchef:innen bald im Interesse ihrer Beschäftigten dazu durch, den Schritt in eine für alle sicherere Zukunft zu wagen.

Abschließend sei gesagt, dass wir als VGFA uns auch weiter mit aller Kraft dafür einsetzen werden, dass sich die Arbeitsbedingungen wieder bzw. erstmals für Grabungstechniker:innen in der Privatwirtschaft angleichen werden, sodass es zukünftig keine entscheidende Rolle mehr spielt, bei wem man beschäftigt ist. Vielmehr sollten sich die Grabungstechniker:innen mit ihrer Arbeit auseinandersetzen dürfen und nicht mit den Arbeitsbedingungen hadern müssen. Die Tarifverhandlungen für den Länderbereich stehen vor der Tür und viel Gremienarbeit für die Privatwirtschaft wird noch von Nöten sein. Hoffen wir das Beste und packen wir es gemeinsam an, damit sich die Schere bald schließt.

## 6.2 Grabungstechniker in der Firmenarchäologie **Von Sascha Piffko, M.A., MCifA**

In meiner 17-jährigen Erfahrungszeit als Feldarchäologe sind mir die Grabungstechniker:innen zumeist eher als Exoten begegnet. Nur selten gab es Gelegenheit mit einem „echten“ Grabungstechniker zusammenzuarbeiten, sodass die Notwendigkeit dieser Spezialist:innen nicht erkennbar war. Als Archäologe lernte man das Ausgraben in der Regel nach dem Prinzip „learning by burning“, da in der Regel erfahrene Mentor:innen an der Seite der jungen Grabungsleiter:innen fehlten.

Als Firmenchef einer mittelgroßen Grabungsfirma schätze ich aber Professionalität, einheitliche Dokumentationstechniken, Kenntnisse der Arbeitssicherheit und Erfahrung im Aufbau von Baustelleninfrastruktur. Aufgrund der leider immer noch sehr seltenen voll ausgebildeten Grabungstechniker:innen in der freien Wirtschaft übernehmen nach wie vor Bachelor- und Masterabsolvent:innen der archäologischen Wissenschaften die Aufgaben von Grabungstechniker:innen. Den Mangel gleichen wir durch eigene Ausbildungsprogramme aus.

Sehr dankbar wären viele Firmenleitungen in der privatwirtschaftlichen Archäologie über die Möglichkeit, selbst Grabungstechniker:innen innerhalb der eigenen Firma aus- und fortzubilden, gerne im Zusammenspiel mit Landesämtern und Verbänden mit einem einheitlichen Curriculum und einer zentralen Prüfungsstelle.

Mit einem deutlichen Schwerpunkt auf der Thematik der Vermessung, Planerstellung, Arbeitssicherheit und Baustellenorganisation wäre die Aus- und Fortbildung zum/r Grabungstechniker:in auch eine Möglichkeit sich eine Berufsqualifikation über die Archäologie hinaus zu schaffen.