




RUNDBRIEF

Grabungstechnik

Mitteilungsblatt des Verbandes für Grabungstechnik und Feldarchäologie e.V.



ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER GRABUNGSTECHNIK/ FELDARCHÄOLOGIE

BESTANDSAUFNAHME EINES BERUFSFELDES

AUSWERTUNG DER UMFRAGE VOM RUNDBRIEF GRABUNGSTECHNIK 2019



Inhalt

EINLEITUNG	3
1. BESTANDSAUFNAHME	4
1.1 AUSBILDUNGSZAHLEN IN DER GRABUNGSTECHNIK	4
1.2 GESAMTZAHL ALLER IM BERUFSFELD GRABUNGSTECHNIK TÄTIGEN	4
2. UMFRAGEAUFBAU	7
3. DARSTELLUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE	8
3.1 PERSÖNLICHE ANGABEN	8
3.2 DERZEITIGE UND VERGANGENE ARBEITSVERHÄLTNISSE	9
3.3 ARBEITSENTGELT UND GELD FÜR ARBEIT	12
3.4 AUSBILDUNG	16
3.5 FORTBILDUNG	17
3.6 ARBEITSTÄTIGKEITEN	18
3.7 EIGENE EINSCHÄTZUNGEN	22
4. EINSCHÄTZUNGEN DER BEFRAGTEN GRABUNGSFIRMEN	33
5. ZUSAMMENFASSUNG UND RESÜMEE	34
6. KOMMENTARE	38
6.1 AGNES RAHM - WENN DIE SCHERE AUFGEHT	38
6.2 SASCHA PIFFKO - GRABUNGSTECHNIKER IN DER FIRMENARCHÄOLOGIE	40
6.3 THOMAS SCHENK - ZUR SITUATION DER GRABUNGSTECHNIK AUS DER HOCHSCHULPERSPEKTIVE	41
7. ANHÄNGE	44
7.1 TABELLE AUSBILDUNGSZAHLEN	44
7.2 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	45
7.3 LITERATUR	45
7.4 ABBILDUNGSNACHWEIS	45
7.5 UMFRAGEBÖGEN	46
IMPRESSUM	48



Einleitung

Mit der Erweiterung von wissenschaftlichen Methoden und technischer Ausstattung und den wachsenden Anforderungen in der Feldarchäologie hat sich in Deutschland, der Schweiz und einigen anderen Ländern seit den 1950er Jahren das Berufsbild Grabungstechniker:in entwickelt. In den späten 1970er-/frühen 80er-Jahren entstanden in der Folge fachspezifische Ausbildungswege, um grabungstechnisches Fachpersonal für die ganze Breite der feldarchäologischen Arbeit zu qualifizieren. Zentrales Betätigungsfeld der meisten Grabungstechniker:innen ist die technische und örtliche Leitung von archäologischen oder paläontologischen Grabungen. Das Berufsfeld der Grabungstechnik/Feldarchäologie erfährt derzeit tiefgreifende Wandlungen. Die voranschreitende Digitalisierung sowie neue technische Möglichkeiten erweitern das Handwerkzeug und die Arbeitsinhalte, was teilweise zu weiteren Spezialisierungen führt. Daneben schlagen sich strukturelle Veränderungen wie die zunehmende Verlagerung der Grabungsausführung in den privatwirtschaftlichen Sektor auch in den Arbeitsbedingungen nieder.

Eine Beurteilung der beruflichen Situation in der Grabungstechnik ist bislang schwer möglich, da kaum Daten zu dieser Berufsgruppe innerhalb der Archäologie vorliegen. Um ein Bild der tatsächlichen Arbeitssituation zu erhalten, hat die Redaktion des Rundbriefs Grabungstechnik im Herbst 2019 eine Umfrage unter allen in Deutschland als Grabungstechniker:in Beschäftigten durchgeführt. Wir wollten erfahren, unter welchen Bedingungen sie arbeiten und wie Grabungstechniker:innen selbst ihre berufliche Situation sehen: Welche Beschäftigungsverhältnisse und Entgelte bieten sich in dem Berufsfeld tatsächlich? Zu welchen Konditionen findet archäologische Feldarbeit statt? Wie sieht es mit Fortbildungsmöglichkeiten aus? Für welche Arbeiten werden die Techniker:innen eingesetzt? Was gibt es zu beanstanden?

Unser Dank gilt an dieser Stelle allen Kolleg:innen, die mit Ihren Angaben diese Bestandsaufnahme ermöglicht haben. Für ihren hilfreichen Beitrag danken wir den Gewerkschaftsgenoss:innen, die uns während der Konzeption der Umfrage unterstützt haben. Ebenso bedanken wir uns für die freundliche Kooperation der begleitend befragten Arbeitgeber:innen auf Bundes-, Landes-, kommunaler Ebene und der Privatwirtschaft.

Zu einigen Themen bietet die weiter gefasste „Evaluation Beruf Archäologie“ (EVABA 1, 2019; EVABA 2, 2019) der Deutschen Gesellschaft für Ur- und Frühgeschichte e.V. (DGUF) einen wertvollen Referenzrahmen, der die berufliche Situation aller in Deutschland in der Archäologie Tätigen untersucht und mit einer umfangreichen Datenbasis Gelegenheit bietet, die durch unsere Umfrage erfasste Situation der Techniker:innen in das Gesamtbild der bundesdeutschen Archäologie einzuordnen. Ergänzend sei auch auf den DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftlicher Archäologie von 2020 hingewiesen (SIEGMUND/SCHERZLER, 2020).

In dieser Sonderausgabe des Rundbriefs Grabungstechnik legen wir nun die Ergebnisse unserer Erhebung vor. Nach der Vorstellung der Befragung werden die Umfrageergebnisse zu allen ermittelten Themen wiedergegeben. Im Anschluss folgen eine Zusammenfassung und die Bewertung der Ergebnisse aus unserer Sicht. Um die Diskussion direkt zu erweitern, haben wir weitere Autor:innen dazu eingeladen, auf Basis der vorgestellten Daten Ihre Sicht auf die Situation im Berufsfeld beizutragen. Wir sind uns darüber im Klaren, dass die Vorlage des umfangreichen Materials die Gefahr birgt, beim Lesen zu überfrachten. Dennoch wollen wir die Ergebnisse vollständig vorstellen und dazu ermuntern, sich dem Komplex auch gezielt entlang der interessierenden Themen oder über die Zusammenfassung (Kapitel 5) zu nähern.

Bevor wir jedoch in die Umfrage von 2019 einsteigen, soll zunächst die befragte Berufsgruppe genauer umrissen und quantifiziert werden.

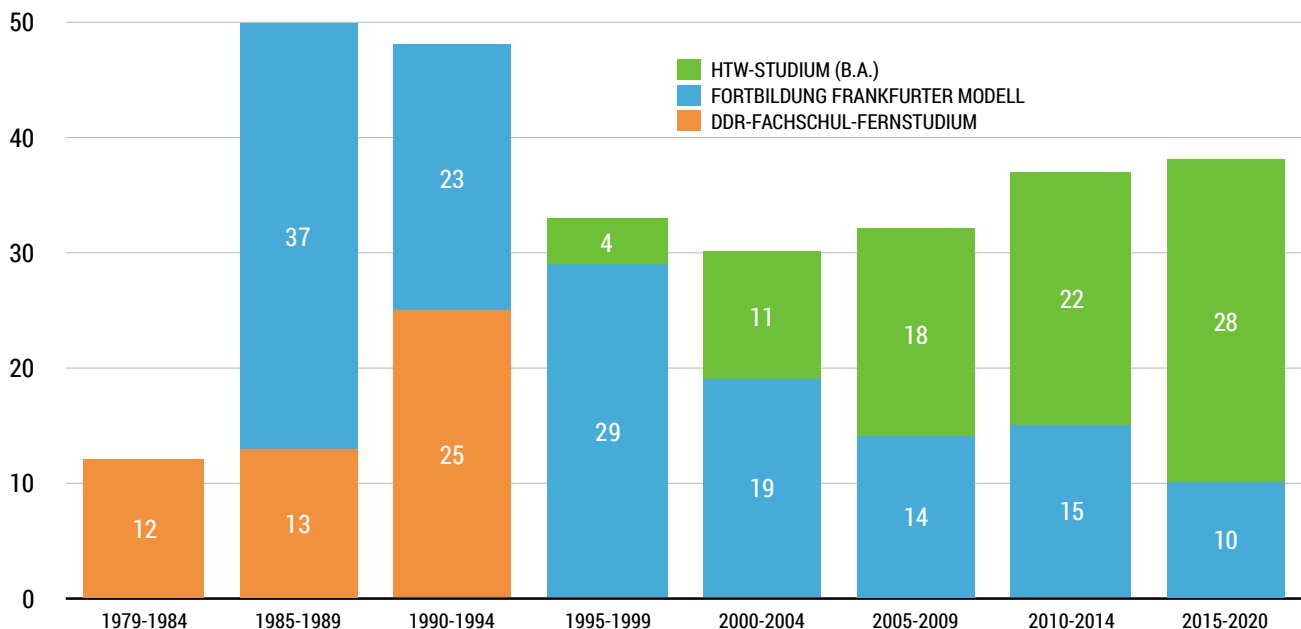


Abb. 1 Übersicht über die grabungstechnischen Berufsabschlüsse im Zeitraum 1979-2020 (detaillierte Aufstellung siehe Anhang).

1. Bestandsaufnahme

des Berufsfeldes Grabungstechnik

1.1 Ausbildungszahlen in der Grabungstechnik - Wie viele Grabungstechniker:innen gibt es?

Im Zeitraum von 1979–2020 haben insgesamt 280 Personen in Deutschland einen geregelten grabungstechnischen Berufsabschluss erlangt (Abb. 1). In dieser Zahl sind alle Absolvent:innen der drei geregelten deutschen Ausbildungsmodelle erfasst. Das im Zeitraum von 1977-1994 in Halle angebotene Fachschul-Fernstudium der DDR zum „Restaurator auf Ausgrabung“ haben im Jahr 1979 die ersten von insgesamt 50 Absolvent:innen abgeschlossen (SCHMIDT, 2007; WEBER 2017). Seit 1985 besteht der Fortbildungsweg nach dem Frankfurter Modell mit bislang 147 geprüften Grabungstechniker:innen und 1994 schließlich wurde der Studiengang an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) in Berlin eingerichtet, den bis zum Jahr 2020 insgesamt 83 Personen erfolgreich absolviert haben.¹ Vor dem Start der Fortbildung nach dem Frankfurter Modell mit Prüfung an der Römisch-Germanischen Kommission (RGK) in Frankfurt sind in den Jahren 1977–1984 bereits rund 20 Grabungstechnik-Auszubildende der Landesämter am Römisch-Germanischen Zentralmuseum in Mainz geprüft worden.² Ein anderer, an das Frankfurter Modell angelehnter Sonderweg der Grabungstechniker-Fortbildung wurde 1993–1997 in Sachsen-Anhalt beschritten, auf dem sieben Personen einen landesinternen

¹ Zahlen nach Auskunft der prüfenden Institutionen (RGK, HTW). Nicht berücksichtigt wurden in dieser Statistik Absolvent:innen des MA-Studiengangs Landschaftsarchäologie, die u. U. auf einem anderen BA-Abschluss aufbauend in den feldarchäologischen Bereich gewechselt sind.

² In den online zugänglichen Jahrbüchern des RGZM sind 10 Absolvent:innen genannt, in den hier nicht vorliegenden Personalberichten der Jahre 1980, 1981, 1983, 1986 sind schätzungsweise weitere 10 Personen geprüft worden. S. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/jahrb-rgzm/issue/archive> [Zugriff: 28.07.2021].

Abschluss erlangten.³ Zählt man auch diese früheren Ausbildungsvarianten hinzu, so ergibt sich eine Gesamtzahl von insgesamt etwa 307 ausgebildeten Grabungstechniker:innen.

In der Feldarchäologie Deutschlands sind auch Absolvent:innen ähnlich gelagerter europäischer Studien- und Ausbildungsgänge tätig. Genannt seien hier vor allem die Ausbildung zur/zum archäologischen Grabungstechniker:in der Schweiz sowie Studiengänge mit feldarchäologischem Schwerpunkt in den Niederlanden und Großbritannien.

1.2. Gesamtzahl aller im Berufsfeld Grabungstechnik Tätigen - Bedarf an grabungstechnischem Fachpersonal

Um eine möglichst genaue Gesamtzahl aller Kolleg:innen zu ermitteln, die (ohne Berücksichtigung ihrer Berufsabschlüsse) in Deutschland als Grabungstechniker:innen arbeiten, haben wir sowohl die verschiedenen Ebenen des öffentlichen Dienstes (Bund, Länder, Kommunen) als auch die privatwirtschaftlichen Grabungsunternehmen gebeten, uns die Zahl der bei ihnen befristet oder unbefristet in der Grabungstechnik Beschäftigten mitzuteilen (Abb. 2). Der Bezugszeitraum für diese Angaben ist der Herbst 2020.⁴

Grabungstechnik-Stellen im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst (öD) waren im Stichzeitraum Herbst 2020 demnach 188 Personen fest und 76 befristet als Grabungstechniker:innen angestellt. Eine Gesamtzahl von

³ Wir danken unserem Kollegen Andreas Siegl, der uns auf diesen vom damaligen Landesarchäologen initiierten Sonderweg aufmerksam gemacht hat.

⁴ Die Befragung auf Landesebene erfolgte formlos, auf Ebene der Kommunen und Firmen per Formular.

mindestens 264 in der Grabungstechnik tätigen Personen konnte für den gesamten öD mit der Umfrage belegt werden.

	unbefristet	befristet	gesamt
Länder ⁵	152	66⁶	218
Kommunen	31	8⁷	39
Bund	5	2	7
öD gesamt	188	76	264

Abb. 2 Anzahl der im öffentlichen Dienst als Grabungstechniker:innen angestellten Personen, (Stand Herbst 2020) nach Angaben der Dienststellen (Befragung Oktober 2020 bis April 2021).

Landesämter

Für die Fachbehörden auf Landesebene liegen die Zahlen für unbefristet angestellte Techniker:innen vollzählig vor. Für die befristet Angestellten fehlt die Angabe nur aus einem Bundesland, sodass nach Aufrundung der belegten Anzahl von 218 Personen für den Herbst 2020 mit etwa 225 als Grabungstechniker:innen Tätige im öD auf Landesebene zu rechnen ist.

Kommunale Archäologie

Über den Verteiler der Kommission Kommunalarchäologie beim Verband der Landesarchäologen wurden 93 untere Denkmalschutzbehörden mit eigener Kommunalarchäologie befragt. Insgesamt stellten 28 Dienststellen ihre Angaben über die technischen Mitarbeiter:innen zur Verfügung. Davon gaben drei Dienststellen an, dass die Zahl der grabungstechnischen Angestellten höher lag als fünf Jahre zuvor, bei 18 Stellen hatte sich die Anzahl nicht erhöht.⁸ Belegt sind auf kommunaler Ebene 39 Mitarbeiter:innen in der Grabungstechnik, von denen eine auf Honorarbasis und sieben mit befristeten Verträgen arbeiten.

Grabungstechnik-Stellen in der Privatwirtschaft

Etwas schwieriger ließen sich die Zahlen für die archäologische Privatwirtschaft ermitteln. Wir haben mithilfe der sogenannten „Bamberger Liste“ 194 Firmen kontaktiert, die Dienstleistungen im Bereich der Archäologie anbieten, auch wenn sicher nicht alle dieser Unternehmen archäologische Grabungen durchführen.⁹ Die Autor:innen der EvaBA-Studie gehen im „DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2020“ von einer Anzahl von 120 aktiven Grabungsfirmen aus (SIEGMUND/SCHERZLER, 2020, S. 2). 16 Unternehmen haben uns einen ausgefüllten Fragebogen zurückgesandt. Darunter befinden sich sowohl kleine, als auch mittlere und große Grabungsfirmen. Mit aller Vorsicht nehmen wir an, dass wir durch die Befragung Zahlen von etwa einem Sieb-

⁵ Für Nordrhein-Westfalen wurden die Landschaftsverbände LVR und LWL als Fachbehörden hier mit in die Landesebene aufgenommen.

⁶ Für Mecklenburg-Vorpommern liegt uns keine genaue Angabe der befristet angestellten Grabungstechniker:innen vor, die Anzahl ist damit ein Mindestwert.

⁷ Darunter eine Person auf Honorarbasis.

⁸ Fünf Stellen konnten dazu keine Angabe machen.

⁹ <<https://www.uni-bamberg.de/amanz/service/deutsche-grabungsfirmen/>> [Zugriff: 29.07.2021].

tel der privatwirtschaftlichen Arbeitgeber:innen mit Bedarf an grabungstechnischem Fachpersonal vorliegen haben.

In den 16 teilnehmenden Unternehmen waren im erfragten Zeitraum insgesamt 91 Menschen als Grabungstechniker:innen angestellt, davon 58 unbefristet, 19 befristet und 14 Personen auf Honorarbasis. Bei sechs Unternehmen hatte sich die Zahl damit im Vergleich zu vor fünf Jahren erhöht, während sie bei zwölf Firmen gleich oder niedriger lag. Auf dieser Grundlage ergibt sich bei vorsichtiger Schätzung eine Gesamtzahl aller in der Privatwirtschaft für grabungstechnische Tätigkeiten angestellten Personen von etwa 550¹⁰. Diese Zahl erscheint auf den ersten Blick recht hoch gegriffen. Sie liegt jedoch ähnlich hoch wie der Wert, der sich auf Basis der EvaBa-Auswertung ermitteln lässt: Hier wird aus den Daten eine Gesamtzahl von 1860–2850 in der privatwirtschaftlichen Archäologie Tätigen abgeleitet (SIEGMUND/SCHERZLER, 2019, S. 88). Im „DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2020“ wird für die Privatfirmen ein Personalschlüssel angegeben, in dem 22 % des Personals Grabungstechniker:innen waren (SIEGMUND/SCHERZLER, 2020, S. 214). Übertragen auf den Korridor der ermittelten Gesamtzahl ergibt sich eine Zahl von 409–627 als Grabungstechniker:innen tätigen und abgerechneten Personen in der Privatwirtschaft.

Gesamtzahl der als Grabungstechniker:innen Tätigen

Insgesamt konnte für das gesamte Berufsfeld mit öD und Privatwirtschaft eine Mindestzahl von 355 Personen belegt werden, die im Herbst 2020 in der Grabungstechnik tätig waren (Abb. 3). Davon waren 246 fest angestellt, 94 hatten befristete Verträge und 15 arbeiteten auf Honorarbasis.

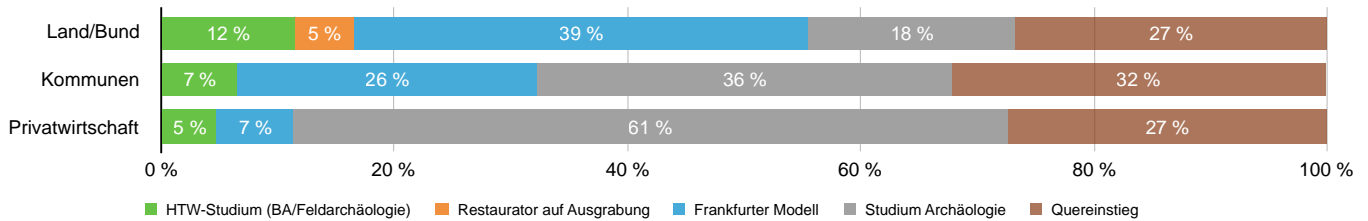
	unbefristet	befristet	Honorarbasis	gesamt
öffentlicher Dienst	188	75	1	264
Privatwirtschaft	58	19	14	91
gesamt	246	94	15	355

Abb. 3 Gesamtzahl der Personen, die in der Grabungstechnik arbeiten, Erhebung bei Arbeitgebern Herbst 2020.

Wie oben dargestellt, liegen die tatsächlichen Zahlen vor allem durch die Unschärfe der Daten im privatwirtschaftlichen Sektor sicher um einiges höher. Daneben gibt es auch noch einige Grabungstechnik-Stellen in Instituten, Universitäten oder Museen, die in unserer Befragung nicht erfasst sind.

Die tatsächliche Gesamtzahl derer, die als Grabungstechniker:innen beschäftigt und abgerechnet wurden, kann auf der Basis der Daten nur vage geschätzt werden und könnte im Herbst 2020 in der Größenordnung von etwa 810 Personen gelegen haben (s. o.). Unter diesen haben rund 280 Personen einen der in Deutschland angebotenen grabungstechnischen Ausbildungsgänge absolviert, was

¹⁰ Diese eher vorsichtig angesetzte Näherungsschätzung ergibt sich aus der Summe von 264 im öD belegten Personen und der Annahme, dass mit 91 Personen eher rund ein Sechstel der Techniker:innen der Privatwirtschaft erfasst sind, wenn wir davon ausgehen, dass unter den nicht antwortenden Firmen wahrscheinlich auch viele „Ein-Mann-Unternehmen“ ohne technische Angestellte sind.



etwa einem Drittel entspräche. (Rechnet man die frühen Ausbildungsmodelle hinzu (s. o.) ergäben sich mit rund 307 Personen ein geringfügig höherer fachspezifisch ausgebildeter Anteil.) In unserer Umfrage ist allerdings auch dokumentiert, dass einige ausgebildete Grabungstechniker:innen aufgrund schwieriger Arbeitsbedingungen ihre Kompetenzen in anderen Branchen einbringen.

Verteilung der Berufsabschlüsse

Beim Vergleich der Ausbildungsabschlüsse der Personen, die in der Grabungstechnik auf den verschiedenen Ebenen des öffentlichen Dienstes oder in der Privatwirtschaft arbeiten, zeigen sich deutliche Unterschiede (Abb. 4).

Der Anteil der Quereinsteiger liegt in allen Ebenen etwa bei einem Drittel der Techniker:innen. Das Verhältnis von grabungstechnischer Fachausbildung/Studium zu einem akademischen Abschluss in einem anderen archäologischen Fach kehrt sich jedoch von Land/Bund über die Kommunen zur Privatwirtschaft nahezu um: Während in den Fachbehörden 57 % der Grabungstechniker:innen einen Fachabschluss haben, gegenüber 13 % mit Archäologiestudium, sind es in der Privatwirtschaft 61 % mit akademischem Archäologie-Abschluss versus 11 % geprüfter Grabungstechniker/Feldarchäolog:innen. Die Anteile auf kommunaler Ebene liegen etwa in der Mitte mit einer annähernden Drittelung der Abschlüsse in Grabungstechnik sowie Archäologie und Quereinstieg.

Abb. 4 Vergleich der Ausbildungsabschlüsse der in der Grabungstechnik arbeitenden Personen nach Auskunft der Arbeitgeber, HTW = Grabungstechnik/Feldarchäologie HTW Berlin (B.A., Dipl.-Ing., M.Sc. Feld-/Landschaftsarchäologie); Restaurator auf Ausgrabung = DDR-Fachschulstudium; Frankfurter Modell = Geprüfte/r Grabungstechniker/n Frankfurter Modell; Studium Archäologie = sonstiger Studienabschluss Archäologie (B.A., M.A.); Quereinstieg (darunter z. B. Vermessungstechniker, abgebrochene Studien u. a.). Auf Ebene Land/Bund sind hier nur Festangestellte berücksichtigt.

Das Verhältnis zwischen HTW-Abschluss und Fortbildung nach dem Frankfurter Modell liegt auf der Ebene Bund/Länder etwa bei eins zu drei. Mit 5 % kommen noch einmal etwa halb so viele „Restauratoren auf Ausgrabung“ mit Diplom-Fachschulabschluss wie HTW-Absolvent:innen hinzu, die alle in den östlichen Bundesländern arbeiten. Auf kommunaler Ebene liegt das Verhältnis HTW zu Frankfurter Modell bei 20 % zu 80 % und in der Privatwirtschaft bei dem insgesamt geringen Anteil ausgebildeter Grabungstechniker:innen bei 43 % HTW zu 57 % Frankfurter Modell.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die für den tatsächlichen Bedarf zu geringe Anzahl ausgebildeter Techniker:innen in der Mehrzahl im öD, vor allem auf Länderebene angestellt ist, während insbesondere in der Privatwirtschaft der Anteil von archäologischen Universitätsabschlüssen unter den als Grabungstechniker:innen angestellten überproportional groß ist.



2. Umfrageaufbau

Zielgruppe

Unsere Umfrage richtete sich an alle, die in der Grabungstechnik in Deutschland arbeiten bzw. bei deutschen Arbeitgebern angestellt sind - d. h. neben ausgebildeten Grabungstechniker:innen bzw. -ingenieur:innen auch an all diejenigen, die mit anderen Abschlüssen oder ohne einschlägigen Berufsabschluss als Techniker:innen arbeiten.

Fragebogen

Der Fragebogen war in sieben thematische Schwerpunkte gegliedert, darunter Fragen zur Person, zur derzeitigen Arbeitssituation und der Situation der letzten zehn Jahre. Daneben wurden Angaben zum Einkommen und den Arbeitsbedingungen sowie zum Berufsabschluss und den Arbeitstätigkeiten erfragt. Überwiegend war aus einer Reihe vorgegebener Antworten auszuwählen, bei komplexeren Fragen standen Freitextfelder zur Verfügung.

Verteilung

Der Fragebogen wurde im Sommer 2019 erarbeitet und als Online-Formular auf der Website des VGFA umgesetzt. Erklärtes Ziel war es, möglichst vielen Kolleg:innen die Gelegenheit zu bieten, ihre berufliche Situation darzustellen und diese selbst einzuschätzen. Neben der Publikation auf der Website des VGFA¹¹ wurden die zu dieser Zeit rund 190 Abonnent:innen des Rundbriefs Grabungstechnik direkt zur Teilnahme eingeladen und gebeten, die Umfrage im Kolleg:innenkreis weiter zu verteilen. Da etwa 116 der Listenmitglieder nicht zugleich VGFA-Mitglieder waren (darunter auch einige Grabungsfirmen), konnte die Befragung auf diesem Wege breit gestreut werden. Am 24.09.2019 startete die Umfrage, Laufzeitende war der 31.12.2019.

An dieser Stelle sei allen an der Umsetzung Beteiligten für ihre Hilfe herzlich gedankt!

Teilnahme / Rücklauf

Wir freuen uns über die positive Resonanz und die rege Beteiligung an der Befragung: 79 Antwortbögen trafen insgesamt ein, davon rund die Hälfte bereits in den ersten beiden Wochen. Damit haben sich rund 10 % der von uns geschätzten Gesamtzahl aller als Grabungstechniker:innen Tätigen, der Grundgesamtheit unserer Statistik, aktiv beteiligt (Kapitel 1.2). Von 79 Antwortbögen konnten 72 in die Auswertung einbezogen werden.¹²

Diskussion Datenbasis

Da bislang weder Daten zur Personenzahl unseres kleinen Berufsfeldes, noch zu ihrer demografischen Zusammensetzung, zur räumlichen Verteilung oder zu sonstigen Kriterien

¹¹ <https://www.feldarchaeologie.de/>

¹² Sieben nicht berücksichtigte Antwortbögen entsprachen nicht der Umfragezielgruppe oder konnten wegen widersprüchlicher Angaben nicht ausgewertet werden.



vorlagen, kann und will diese Befragung keinen Anspruch auf eine im statistischen Sinne repräsentative Umfrage erheben. Wir können jedoch feststellen, dass in den Antworten alle Regionen, Altersgruppen, Berufsalter und Berufsqualifikationen vertreten sind. Darüberhinaus werden alle üblichen Arbeitsverhältnisse sowie das gesamte Spektrum der Arbeitgeber der deutschen Archäologie-Landschaft abgebildet.

Wir können über die ergänzende Befragung der Arbeitgeber und Vergleiche mit anderen Umfragen (Kapitel 1.2) einschätzen, dass innerhalb der Umfrage der Anteil an Landesbeschäftigten im öD etwas übergewichtet und damit die Gruppe der Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Fachfirmen etwas untergewichtet ist (Kapitel 3.2). Auch die Gruppe der befristet Beschäftigten ist offenbar in unserer Umfrage unterrepräsentiert. Die Gewichtungverschiebungen sind bei der Betrachtung der vorgelegten Umfrageergebnisse zu berücksichtigen.

Einen Grund für diese Gewichtungverschiebung sehen wir in der Schwierigkeit, alle in der Grabungstechnik Tätigen mit dem Fragebogen zu erreichen. Insbesondere jene Kolleg:innen, die weniger vernetzt sind, sei es über den Berufsverband VGFA und die Fachtagungen, den Rundbrief Grabungstechnik oder Kontakte mit Arbeits-, Studien- und Ausbildungskolleg:innen, konnten wahrscheinlich nicht in gleichem Umfang informiert werden. Dies wird besonders die privatwirtschaftlich oder befristet Tätigen und vielleicht auch verstärkt Personen mit nicht-grabungstechnischen Ausbildungsbiografien betreffen.

Trotz der gebotenen Zurückhaltung in der Bewertung der Ergebnisse konnte mit der Umfrage sicher eine wertvolle Datengrundlage geschaffen werden, die einen weit gefächerten Querschnitt des Berufsfeldes abbildet. Auf dieser Basis können wir im Folgenden eine Momentaufnahme der Arbeitssituation in der Grabungstechnik zeichnen.

3. Darstellung der Umfrageergebnisse

Die statistischen Prozentangaben bei der Darstellung der Antworten sind im jeweiligen thematischen Kontext zu verstehen. Dort, wo 100 % nicht der Anzahl der 72 Umfrageteilnehmenden entspricht, wird der Bezug zur eigentlichen Gruppe und Gruppengröße an Ort und Stelle genannt. Prozentangaben sind auf ganze Zahlen gerundet, daher weicht die Summe der gerundeten Werte zum Teil von 100 % ab.

3.1 Persönliche Angaben

An der Umfrage haben Grabungstechniker:innen aller Altersgruppen aus ganz Deutschland teilgenommen (Abb. 6 und 7). Zur räumlichen Verteilung wurde erfragt, ob die Wohngegend im Norden, Süden, Osten oder Westen der Bundesrepublik zu verorten ist. Alle vier genannten Regionen sind in der Befragung gut vertreten, so dass eine Beteiligung aus dem gesamten Bundesgebiet festgestellt werden kann. An der Umfrage haben 31 % Frauen und 68 % Männer sowie 1 % ohne Angabe einer Geschlechtszuordnung teilgenommen (Abb. 5).

Die Altersverteilung in unserer Umfrage zeigt mit 11 % einen eher gering anmutenden Anteil von unter 30-Jährigen neben 61 % 30–50-Jährigen und 28 % über 50-Jährigen (Abb. 6). Dies ist wohl in Zusammenhang mit relativ langen Ausbildungszeiten und auch mit oft verschlungenen Berufsbiografien zu sehen. So haben 41 % unserer Umfrageteilnehmenden eine meist sechsjährige Ausbildung nach Frankfurter Modell oder einen MA-Abschluss absolviert und 14 % sind Quereinsteiger:innen mit anderen Berufsabschlüssen (Kapitel 3.4). Auf der anderen Seite könnte der recht hohe Altersdurchschnitt im Berufsfeld auf einen relativ geringen Anteil junger Nachwuchskräfte hinweisen.¹³

¹³ Mit leicht abweichenden Altersklassen lag der Anteil der unter 35-Jährigen in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit am 31.12.2019 bei 33 %, der 35–55-Jährigen bei 46 % und der 55–65-Jährigen bei 20 %. Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021, <<https://www.genesis.destatis.de>> [Zugriff: 27.07.2021].

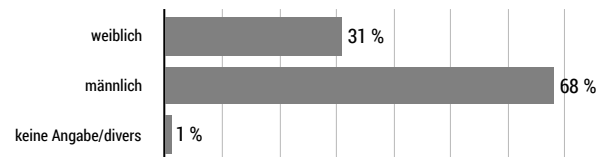


Abb. 5 Geschlechterverteilung der Umfrageteilnehmenden.

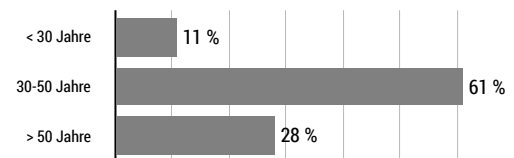


Abb. 6 Altersgruppenverteilung der Umfrageteilnehmenden.

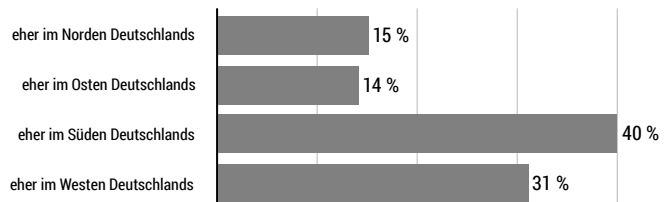


Abb. 7 Wohngegend der Umfrageteilnehmenden in Deutschland.

Zum Thema Gender und Sprache

Rund ein Drittel der Umfrageteilnehmenden sind Frauen, bei den Absolvierenden des HTW-Studiengangs BA Grabungstechnik/Feldarchäologie liegt der Frauenanteil bei 41 %. Es lässt sich nicht genau angeben, wie hoch er im Berufsfeld tatsächlich liegt, aber in jedem Fall wollen wir uns auch im Sprachgebrauch um eine gleichbehandelnde Darstellung bemühen. Wir verwenden, wo möglich, neutrale Personenbezeichnungen und bei direkter Ansprache der Personen die alle Geschlechter einschließende Schreibweise mit Doppelpunkt. Den häufig vorkommenden Begriff „Arbeitgeber“ gendern wir, wenn es um die Personen geht, dort wo die privatwirtschaftliche oder öffentliche Institution gemeint ist, steht er unverändert. In den Kommentartexten (Kapitel 5) wurde die Schreibweise in Abstimmung mit den Autor:innen angepasst.

3.2 Derzeitige und vergangene Arbeitsverhältnisse

In diesem Fragenblock wollten wir wissen, in welchen Arbeitsverhältnissen die Umfrageteilnehmer:innen tätig sind. Um eine Entwicklung abbilden zu können, wurden die Beschäftigungsverhältnisse zudem für den Zeitraum der zurückliegenden zehn Jahre abgefragt. Wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht so lange besteht, galt der Bezugszeitraum seit Erreichen des relevanten Abschlusses.

Derzeitige Arbeitsverhältnisse

Zum Zeitpunkt der Umfrage, Ende 2019, war mit 75 % die deutliche Mehrheit der Teilnehmenden im öD bei Bund, Land oder Kommune beschäftigt¹⁴ (Abb. 8). Innerhalb dieser Gruppe verteilen sich die Stellen auf 51 % Landesbeschäftigte, 18 % Kommunalangestellte und 3 % Angestellte bei Einrichtungen des Bundes (Prozente bezogen auf alle Antwortenden). Zu der Gruppe des öD werden auch die 3 % Mitarbeiter:innen an Universitäten oder Forschungsinstituten gerechnet, da die meisten der in Frage kommenden Universitäten/Forschungsinstitute in öffentlicher Trägerschaft sind. Demgegenüber standen 21 % der Antwortenden in einem Angestelltenverhältnis bei privatwirtschaftlichen Fachfirmen und 4 % in sonstigen Arbeitsverhältnissen. Die Kategorie Sonstige (Arbeitgeber) wurde im Fragebogen nicht näher spezifiziert. Bei Zeitarbeitsfirmen, die zunehmend auch Grabungstechniker:innen verhandeln, war Ende 2019 keine:r der Teilnehmenden angestellt. Im vergangenen 10-Jahres-Zeitraum haben immerhin 3 % der Teilnehmenden Erfahrungen mit Zeitarbeitsfirmen erworben. Der Anteil der selbständigen und freiberuflich tätigen Umfrageteilnehmer:innen liegt bei 1 %.

Während also mehr als die Hälfte der Teilnehmenden bei den Landesämtern angestellt ist und drei Viertel allgemein im öD, fällt in unserer Umfrage die Quote der privatwirtschaftlich Arbeitenden mit rund einem Fünftel sehr niedrig aus (Abb. 8). Die Zahlen der Arbeitgeberbefragung (Kapitel 1.2) scheinen dieses Verhältnis fast zu bestätigen, stehen hier doch 74 % Grabungstechnik-Stellen im öD einem nur wenig höheren Anteil von Stellen bei den antwortenden Grabungsfirmen mit 26 % gegenüber. Auf Basis der in Realität wesentlich höher einzuschätzenden Zahl in der Privatwirtschaft, gehen wir von einem tatsächlich fast umgekehrten Verhältnis aus: Rund einem Drittel im öD beschäftigten Grabungstechniker:innen (264 Personen) stehen mutmaßlich zwei Drittel in der Privatwirtschaft angestellte Kolleg:innen gegenüber (geschätzt 550 Personen).

Bei den Angestelltenverhältnissen wurde in unserer Umfrage zudem hinsichtlich ihrer zeitlichen Befristung und dem Befristungsgrund differenziert. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hatten 80 % aller Antwortenden inne (Abb. 8). 15 % der Teilnehmenden hatten befristete Arbeitsverträge. Deutliche Unterschiede sind hier zwischen der Privatwirtschaft

und dem öD auszumachen. Während nur 7 % aller in der Privatwirtschaft Arbeitenden befristet angestellt waren, beläuft sich die Quote im öD auf 19 %.

Arbeitsverhältnis/ Arbeitgeber	gesamt	davon unbefristet angestellt	davon befristet angestellt
öD Bund	4 % [3]	33 % [1]	67 % [2]
öD Land	52 % [37]	84 % [31]	16 % [6]
öD Kommune	18 % [13]	85 % [11]	15 % [2]
öD Gesamt	75 % [53]	81 % [43]	19 % [10]
privatwirtschaftliches Unternehmen / Fachfirma	21 % [15]	93 % [14]	7 % [1]
ohne Anstellung	1 % [1]	-	-
sonstige AG	1 % [1]	-	-
selbständig / freiberuflich	1 % [1]	-	-
gesamt auf alle Antwortenden bezogen	100 % [71]	80 % [57]	15 % [11]

Abb. 8 Arbeitgeber und Arbeitsverhältnisse der Umfrageteilnehmer:innen Ende 2019. Anzahl der Nennungen in eckigen Klammern. Die Prozentwerte in der Spalte „gesamt“ beziehen sich auf 71 Personen, die weitere Aufschlüsselung in unbefristet und befristet Angestellte auf den jeweiligen Gesamtwert in der Zeile.

	Unbefristetes Arbeitsverhältnis	Befristetes Arbeitsverhältnis	gesamt
Umfrageteilnehmende mit Arbeitgeber Landesdenkmalamt	83 % [30]	17 % [6]	100 % [36]
Anzahl Technikerstellen nach Auskunft der Landesdenkmalämter	70 % [152]	30 % [66]¹⁴	100 % [218]

Abb. 9 Vergleich der Anzahl an Landesdenkmalämtern beschäftigten Umfrageteilnehmer:innen (Stand Befragungszeitpunkt Ende 2019) mit den Technikerstellen der Landesdenkmalämter (Stand Herbst 2020).

¹⁴ Gesamtgruppe (100 %) = 71 (eine Person mit Technikerfachabschluss arbeitete zum Befragungszeitpunkt branchenfremd und bleibt hier daher unberücksichtigt).

¹⁵ Mindestwert, siehe Kapitel 1.2, Abb. 2.

	Privatwirtschaftl. Unternehmen		öD: Bund/Land/Kommune		Insgesamt	
	befristet Angestellte innerhalb der Gruppe	Gruppe gesamt	befristet Angestellte innerhalb der Gruppe	Gruppe gesamt	Alle Befristeten der Umfrage	Alle Antwortenden
Umfrage Rundbrief GT	7 % [1]	100 % [15]	19 % [10]	100 % [53]	15 % [11]	100 % [71] ¹⁵
Stellenbefragung Arbeitgeber	21 % [19]	100 % [91]	28 % [75]	100 % [264]	26 % [94]	100 % [355] ¹⁶
EvaBA	20 % [22]	100 % [108]	56 % [71]	100 % [127]	43 % [222]	100 % [515]

Abb. 10 Vergleich der erhobenen Daten befristet beschäftigter Grabungstechniker:innen zwischen den Umfragen Rundbrief Grabungstechnik 2019, Arbeitgeberbefragung 2020 (s Kapitel 2.2) und den Zahlen aus EvaBA 2019, die sich auf alle in der Archäologie Tätigen beziehen (EVABA 2, 2019, S. 5).

Da die Zahl der Antwortenden, auf der diese Prozentangaben basieren, insgesamt eher niedrig ist, ist es für eine gesicherte Einordnung sinnvoll, einen Vergleich mit den bei den Arbeitgebern erfragten Grabungstechnik-Stellen (Stand Herbst 2020, Kapitel 1.2) zu ziehen (Abb. 10). Hier sind die Anteile befristet angestellter Techniker:innen in der Privatwirtschaft mit 21 % dreimal so hoch und auch für den öD liegen sie mit 28 % deutlich höher als das die kleinere Kohorte unserer Umfrageteilnehmenden widerspiegelt. In unserer Umfrage sind demnach befristet angestellte Kolleg:innen sowohl für öffentliche Arbeitgeber, aber stärker noch für private Arbeitgeber unterrepräsentiert. Insgesamt ergibt sich über die Arbeitgeberbefragung ein Prozentsatz von 26 % befristeter Verträge für angestellte Grabungstechniker:innen.

Trotz der Differenz zwischen unserer Umfrage und der Arbeitgeberbefragung lässt sich feststellen, dass in beiden Erhebungen der Anteil befristeter Anstellungen im öD höher liegt als in der Privatwirtschaft.

Zieht man zum Vergleich zusätzlich die Werte der EvaBA-Studie mit Teilnehmenden aus dem gesamten Berufsfeld Archäologie hinzu, so findet man den Anteil befristet Angestellter in der Privatwirtschaft etwa bestätigt. Er lag in unserer Arbeitgeberbefragung bei 20 % gegenüber 21 % bei EvaBA, wobei in unserer Befragung von den Privatfirmen zusätzlich noch 15 % [14] Techniker:innen auf Honorarbasis genannt werden (Abb. 3).

Anders sieht es für Befristungen im öD aus, wo der Wert nach Arbeitgeberangaben mit 28 % etwas höher liegt als in unserer Umfrage, doch deutlich niedriger als bei EvaBA mit 43 %. Über die Gründe für diese signifikant abweichenden Werte des Anteils befristet Beschäftigter im öD soll hier nicht weiter spekuliert werden, aber es sei nochmal darauf verwiesen, dass EvaBA alle Berufsgruppen der Archäologie in den Blick nimmt und hier auch ein höherer Anteil etwa von Wissenschaftler:innen oder Grabungsarbeiter:innen bei den öffentlichen Trägern zu Buche schlagen könnte.

Aufgrund einer verbleibenden Unschärfe der Daten zu Techniker:innenstellen mit Zeitbefristung sind die in unserer Umfrage erhobenen Anteile als belegte Mindestwerte zu verstehen.

Arbeitsverhältnisse der vergangenen Jahre

Zu ihren Arbeitsverhältnisse der letzten zehn Jahre bzw. seit Erreichen eines Berufsabschlusses gaben viele der Antwortenden an, bereits in verschiedenen Arbeitsmodellen tätig gewesen zu sein und machten entsprechende Mehrfachangaben. So gaben 79 % der Umfrageteilnehmenden an, im entsprechenden Zeitraum in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gearbeitet zu haben. 51 % hatten dagegen eine befristete Anstellung und 15 % waren freiberuflich oder selbstständig im Berufsfeld Grabungstechnik tätig. Aus diesen Zahlen lässt sich ersehen, dass der Anteil der innerhalb der vorangegangenen Dekade einmal unbefristet Angestellten in etwa dem Wert zum Zeitpunkt der Befragung entspricht (vgl. 80 %, s. Abb. 8). Gut die Hälfte der Antwortenden hat jedoch innerhalb dieser 10 Jahre Erfahrungen mit Befristungen gemacht. 62 % der 37 Personen, die ehemals befristete Verträge hatten, waren bis zum Zeitpunkt der Befragung jedoch in eine unbefristete Anstellung gewechselt.

Bei einer angegebenen Befristung, wurde auch die Anzahl der Verträge in dieser Zeit abgefragt¹⁸. Diese verteilt sich auf eine Spanne von 1–14, wobei der Mittelwert der Angaben der Teilnehmenden bei 4,7 befristeten Verträgen liegt¹⁹. Die Angaben zur durchschnittlichen Dauer der persönlich eingegangenen befristeten Verträge umfassen eine Zeitspanne von 2–36 Monaten²⁰, der Mittelwert liegt bei 9,4–12,7 Monaten²¹. 84 % der von befristeten Verträgen Betroffenen gaben zudem an, dass die Befristung auf Wunsch des Arbeitgebers hin erfolgte. Keine der Befristungen erfolgte ausschließlich auf den Wunsch des Arbeitnehmers hin, 16 % gaben jedoch an, dass sie im gegenseitigen Interesse war.

¹⁶ Gesamtgruppe (100 %) = 71 (eine Person mit Technikerfachabschluss arbeitete zum Befragungszeitpunkt branchenfremd und bleibt hier daher unberücksichtigt).

¹⁷ Nicht berücksichtigt sind hier die Beschäftigten auf Honorarbasis: in der Privatwirtschaft: 15 % [14], im öD: 0 % [1], gesamt: 4 % [15].

¹⁸ Die Anzahl der befristeten Verträge gaben 33 Teilnehmende an, Angaben zu Vertragslaufzeiten liegen von 37 Personen vor.

¹⁹ Von 33 Personen wurden insgesamt 156 Verträge angegeben.

²⁰ Achtmal war nicht angegeben worden, ob Monate oder Jahre gemeint sind. Die angegebene Zeitspanne gibt die Spanne der eindeutigen Angaben wieder.

²¹ Angaben ≥ 3 als Monate gewertet. Die angegebene Spanne des Mittelwertes ergibt sich durch einen Minimalwert bei Wertung aller Angaben als Monate und den kleineren Wert bei Angabe einer Zeitspanne und einen Maximalwert mit Berechnung der Angaben von 1–2 als Jahre und dem jeweils größeren Wert bei Angabe einer Zeitspanne.



84 % der in der letzten Dekade mit befristeten Verträgen arbeitenden Teilnehmenden²² waren im öD bei Bund/Ländern oder Kommunen angestellt. Dahinter lagen gleichauf Universitäten und Forschungseinrichtungen (überwiegend ebenfalls in öffentlicher Trägerschaft) und Fachfirmen mit jeweils 43 %. Lediglich 5 % der Befristungen waren in einer Zeitarbeitsfirma erfolgt.

Dass befristete Arbeitsverhältnisse Probleme mit sich bringen, wurde bei der Beantwortung der Frage deutlich, ob aus den befristeten Arbeitsverträgen eine wiederkehrende Arbeitslosigkeit resultierte. 41 % der betroffenen Teilnehmenden²³ beantworteten dies mit ja und hatten somit in den letzten zehn Jahren mehrfach Zeiten, in denen sie nicht in einem Arbeitsverhältnis standen. 57 % beantworteten diese Frage

mit nein und 3 % enthielten sich. Die Akzeptanz von befristeten Arbeitsverträgen ist eher niedrig: Lediglich 22 % gaben an, dass befristete Verträge für sie „ok“ sind, 78 % finden diese dagegen nicht in Ordnung.

Neun Umfrageteilnehmer:innen haben die zusätzliche Möglichkeit der Freitexte genutzt, um auf die Problematik durch Befristungen hinzuweisen. Zweimal wird darin explizit auf das Problem der Kettenverträge verwiesen: „Das liegt zum einen daran, dass die, die möchten, aufgrund der Entfristungsklausel nicht mehr eingestellt werden können oder die, die könnten, kein befristetes Arbeitsverhältnis mehr eingehen möchten.“

²² Gesamtgruppe (100 %) = 37 Personen, die befristete Arbeitsverhältnisse in den letzten 10 Jahren bzw. nach Erreichen des Abschlusses hatten.

²³ Gesamtgruppe (100 %) = 37 Personen, die befristete Arbeitsverhältnisse in den letzten 10 Jahren bzw. nach Erreichen des Abschlusses hatten.

3.3 Arbeitsentgelt und Geld für Arbeit

Das Arbeitsentgelt ist ein wichtiger Faktor, wenn es um die Bewertung unserer Arbeitssituation geht. Die Höhe des Entgelts wird für grabungstechnisch Angestellte der Institutionen des Bundes, der Länder und einiger kommunaler Einrichtungen, darunter auch Universitäten und einige Forschungseinrichtungen, durch entsprechende Tarifverträge (TV-L, TVÖD) festgelegt. Die Tarifverträge legen Entgeltgruppen und -Erfahrungsstufen, Regelungen zur Ein- und Höhergruppierung, Jahressonderzahlungen, Urlaubs- und Arbeitszeiten, Zusatzversorgung und Kündigungsfristen fest. In unserer Umfrage wurde die Entgeltgruppe für die Tariflöhne nach TV-L, TVÖD-V und TV-Bund²⁴ ohne die jeweilige Stufenzuordnung erfragt. Die Zuordnung zu den Stufen wird nach Berufserfahrung durch die Zeitspanne der Tätigkeit im Beruf insgesamt bestimmt und bezieht sich damit nicht nur auf die Dauer des aktuellen Arbeitsverhältnisses. Sie führt zu erheblichen Unterschieden im Verdienst, so beträgt derzeit beispielsweise die Spanne innerhalb der Entgeltgruppe 9b im TV-L 3051,16 € in Stufe 1 bis zu 4303,46 € monatliches Arbeitnehmer-Brutto in Stufe 6 (Stand Dezember 2021).

Privatwirtschaftliche Fachunternehmen, sowie auch einige kommunale Arbeitgeber sind bei der Entlohnung nicht an diese Tarifverträge gebunden. In unserer Umfrage wurde deshalb um eine pauschale Gehaltseinordnung im Vergleich zum Tarifentgelt der Entgeltgruppe 9/Stufe 1 gebeten.²⁵ In diese Kategorie fällt auch das Einkommen bei selbständiger Tätigkeit.

Mit 75 % bezieht die überwiegende Mehrheit aller Teilnehmenden ein tarifgebundenes Entgelt. Eine Anstellung mit dem TV der Länder haben 52 % der antwortenden Techniker:innen. Darauf folgen mit 18 % der Tarifvertrag der kommunalen Arbeitgeberverbände TVÖD-V und mit 4 % der TV-Bund. Innerhalb der Tarifbeschäftigten verteilen sich die Entgelthöhen auf die Entgeltgruppen E 9–13 (Abb. 11). Sie werden hier nicht nach den Tarifverträgen getrennt dargestellt, da im Vergleich der einzelnen Entgeltgruppen zwischen den genannten Tarifverträgen nur sehr geringe Unterschiede bei den Bruttoentgelten bestehen. Unter den Tarifbeschäftigten sind 85 % in E 9 eingeordnet. Weitere 13 % verteilen sich auf die Entgeltgruppen 10–13, von 2 % liegt keine Zuordnung in eine der Entgeltgruppen vor²⁶.

Ganz ohne Tarifvertragsbindung arbeiten 24 % der Umfrageteilnehmenden. Dies betrifft alle in der Privatwirtschaft Angestellten und die kleine Gruppe der selbständig oder bei

24 Im Fragebogen wurden nur die Tarife TV-L, TVÖD-V und TVÖD-Bund zur Auswahl angeboten. Es ist anzunehmen, dass auch Beschäftigte des öD, für die regional andere Tarifverträge gelten (wie TV-Hessen, Hamburger Tarifvertrag) an der Umfrage teilgenommen haben. Es ist nach Betrachtung der Umfrageergebnisse davon auszugehen, dass sich diese Gruppe bei der Befragung einem der drei aufgeführten Verträge zugeordnet hat.

25 Für die Einordnung war im Fragebogen zum Vergleich das damals gültige tarifliche Einstiegsentgelt einer „gewöhnlichen“ Techniker:innenstelle nach TV-L/E 9, Stufe 1 mit Arbeitnehmer-Brutto = 2.900–3.000 €.

26 Ein/e Umfrageteilnehmer:in gab die Entgeltgruppe E 9/10 an. Möglicherweise vollzog sich gerade ein Wechsel der Eingruppierung von E 9 in E 10. Da nur eine Angabe möglich ist, wurde die Antwort unter E 9 eingeordnet, die hier als noch zutreffend gewertet wurde.

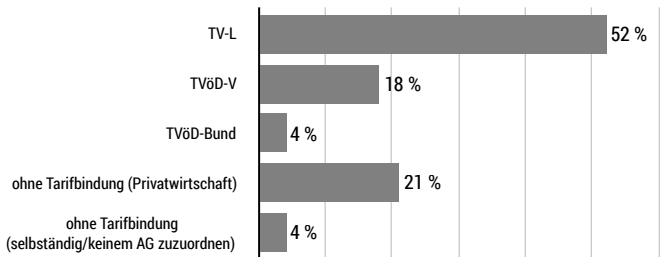


Abb. 11 Zugehörigkeit der Teilnehmenden zu den Tarifgruppen bzw. Gruppen ohne Tarifbindung. Gesamtgruppe (100 %) = 70 Teilnehmende, die zur Zeit eine Tätigkeit in der Archäologie ausüben.

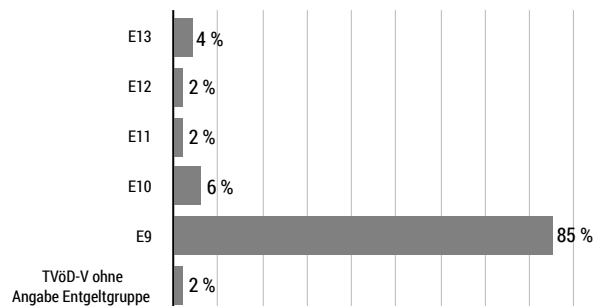


Abb. 12 Entgeltgruppen der Teilnehmenden des öD (53 Personen).



Abb. 13 Entgeltgruppen der Teilnehmenden mit außertariflicher Vergütung (17 Personen).

sonstigen Arbeitgebern Tätigen (Abb. 11). Während das Einkommen bei 67 % von ihnen der Entgeltgruppe 9 oder höher entspricht, so liegt der Verdienst bei einem Drittel der Teilnehmenden ohne Tarifbindung noch unterhalb des Vergleichswertes der Entgeltgruppe 9 / Stufe 1 mit einem Monatsbrutto von 2.900 bis 3.000 € (Abb. 13).

Im Zusammenhang mit der Entlohnung für die geleistete Arbeit ist jedoch nicht nur die Entgeltzahlung und die Eingruppierung in einen Tarifvertrag zu beachten. Auch die Übernahme beruflich anfallender Kosten durch Arbeitgeber:innen ist ein wichtiger Faktor der Beurteilung der beruflichen Situation. In der Grabungstechnik bestehen diese hauptsächlich aus Reisekosten bei Geländearbeit und Kosten für Arbeitsschutzkleidung und Fortbildungen. Im Folgenden wird die Verdienstsituation im Beruf unter diesen Aspekten betrachtet.

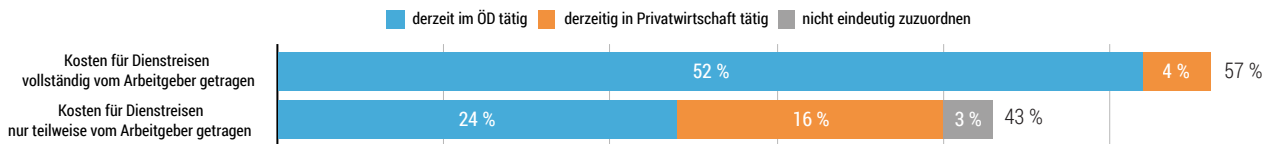


Abb. 14: Übernahme oder Erstattung von Reisekosten für die Feldarbeit. Kostenpunkte sind Fahrt- und Unterkunftskosten sowie Verpflegungsmehraufwand/Trennungsgeld bei Auswärtstätigkeit.

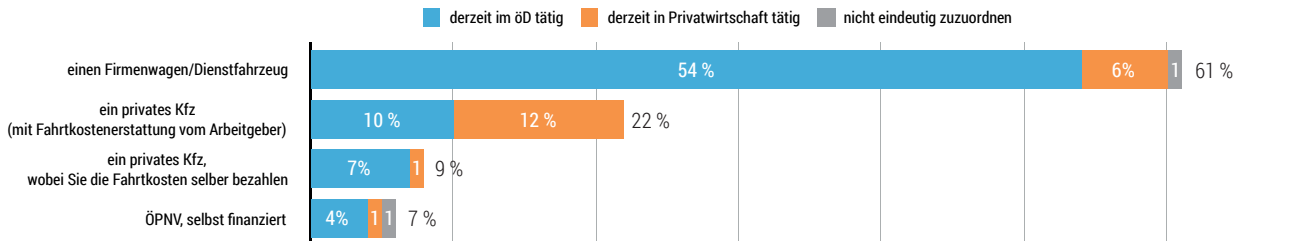


Abb. 15: Übernahme von Fahrtkosten für den Weg zur Ausgrabung.

Um in den folgenden Themenbereichen eventuelle Unterschiede in den Arbeitsbedingungen des öD gegenüber dem privatwirtschaftlichen Sektor kenntlich zu machen, haben wir analysiert, wie die Fragen jeweils von Grabungstechniker:innen der öffentlichen Arbeitgeber (75 % der Teilnehmenden) oder der privaten Firmen (21 % der Teilnehmenden) beantwortet wurden. Für 4 % der Antwortenden war eine Zuordnung zu einer der beiden Gruppen nicht möglich²⁷.

Wird im Folgenden eine Antwort überproportional häufig von den Zugehörigen einer der beiden Gruppen genannt – also häufiger, als dies nach dem Verhältnis von 75 % öD zu 21 % Privatwirtschaft zu erwarten wäre, so weisen wir im Text darauf hin.

Reisekosten - Unterkunft, Fahrtkosten, erhöhte Lebenshaltungskosten

Mit 94 % haben fast alle Teilnehmenden beruflich auch im Außendienst zu tun, wobei ein Großteil der Reisekosten wohl im Rahmen der Feldarbeit anfallen dürfte (Abb. 14). Diese Kosten setzen sich im Wesentlichen aus Fahrt-, Unterkunfts- sowie erhöhten Lebenshaltungskosten bei Auswärtstätigkeit zusammen. Insgesamt wurden bei gut der Hälfte (57 %) der Antwortenden, bei denen Reisekosten für Ausgrabungen oder andere Geländearbeiten relevant waren²⁸, alle Reisekosten vollständig vom Arbeitgeber übernommen oder erstattet²⁹. 43 % der teilnehmenden Grabungstechniker:innen mussten dienstlich anfallende Unkosten für Geländearbeiten mittragen bzw. hatten erhöhte finanzielle Aufwendungen zur Ausübung ihrer beruflichen Arbeitsaufgaben. Die vollständige Kostenübernahme durch den Arbeitgeber lag für Beschäftigte der Privatwirtschaft unter den Teilnehmenden deutlich niedriger mit einer Quote von nur 21 %, gegenüber der des öD von immerhin 69 %.

Im Folgenden werden die einzelnen Bereiche der Mehraufwendungen für Geländearbeiten separat vorgestellt.

27 Alle Prozentwerte in den Diagrammen sind auch für diese drei Teilgruppen jeweils in Bezug auf die Grundgesamtheit von 71 Personen angegeben.

28 Gesamtgruppe (100 %) = 67 Personen, die Angaben zu Kostenerstattungen bei Dienstreisen gemacht haben.

29 Dazu gehören Dienstwagen oder die Erstattung der Kosten für privates Kfz, Verpflegungsmehraufwand und bei Bedarf Unterkunftskosten.

Fahrtkosten

Die Antworten auf die Frage, ob für den Weg zur Ausgrabung überwiegend ein Dienstwagen, ein privates Kfz oder der ÖPNV, jeweils mit oder ohne Erstattung von Fahrtkosten durch den Arbeitgeber genutzt wird, zeigen einen deutlichen Unterschied zwischen dem öD und der Privatwirtschaft auf. Insgesamt stehen für den Weg zur Ausgrabung oder anderer Geländearbeit 61 % aller Antwortenden³⁰ ein Dienstwagen zur Verfügung, 39 % hingegen müssen die Fahrtkosten ganz oder anteilig selbst tragen (Abb. 15). Sie nutzen ihr privates Kfz oder den ÖPNV ohne Kostenerstattung oder auch ihr privates Kfz mit Kostenerstattung durch den Arbeitgeber. Hierbei ist anzumerken, dass mit der Fahrtkostenerstattung die tatsächlich für das Kfz anfallenden Kosten nicht zwangsläufig voll gedeckt sind; die Kostendifferenz kann für Arbeitnehmer:innen steuerlich auch nicht geltend gemacht werden. Betroffen sind hierbei Angestellte des öD und der Privatwirtschaft gleichermaßen.

Im öD steht den Antwortenden in Relation 2,5-mal häufiger ein Dienstwagen zur Verfügung als den Kolleg:innen in der Privatwirtschaft. Dagegen überwiegt die Nutzung des privaten Kfz (mit Kostenerstattung) bei den Antwortenden aus der Privatwirtschaft in Relation der Arbeitgebergruppen 4-fach gegenüber der Nutzung im öD.

Die Fahrtkosten beziehen sich finanztechnisch nur auf die Wege, die während der Arbeitsausübung zurückzulegen sind und nicht auf den regelmäßigen Weg zur Arbeits- bzw. Dienststätte.³¹ Praktisch kommt es in der Archäologie allerdings immer wieder zu Konstellationen, durch die sich die Fahrtkosten auf die Seite der technischen Außendienstmitarbeiter:innen verlagern. Dies kommt beispielsweise zum Tragen, wenn in einem befristeten Vertrag als Arbeits- bzw. Dienstort die Ausgrabungsstätte festgelegt ist oder Arbeitgeber die tägliche

30 Gesamtgruppe (100 %) = 67 Personen, die dazu eine Angabe gemacht haben.

31 Steuerrechtlich früher mit „regelmäßige Arbeitsstätte“, seit 2014 als „erste Tätigkeitsstätte“ bezeichnet. Fortschrittliche Arbeitgeber:innen bemühen sich, ihren Angestellten auch für den Weg zur regelmäßigen Arbeitsstätte finanzielle oder auch zeitliche Entlastung zu gewähren.

Arbeitszeit auf die Feldarbeit beschränken, obwohl als erste Tätigkeitsstätte die Büroadresse festgelegt ist und der Arbeitstag faktisch im Büro beginnt und endet.

Unterkunftskosten

Die Fragestellung „Werden die Unterkunftskosten bei Ausgrabungen vom Arbeitgeber übernommen?“ haben 73 % aller Teilnehmenden beantwortet, was darauf hindeutet, dass ein gutes Viertel wahrscheinlich nicht von mehrtägigen Dienstreisen betroffen ist. Bei genauerer Betrachtung wird deutlich, dass Kolleg:innen, für die offenbar keine Übernachtungskosten anfallen, zum größten Teil (24 %) im öD und nur zu einem geringen Anteil (3 %) in der Privatwirtschaft tätig sind³².

Innerhalb der von auswärtigen Übernachtungen betroffenen Mehrheit übernahmen bei 79 % der Antwortenden die Arbeitgeber die Kosten, im Verhältnis relativ ausgewogen in privatem und öffentlichem Tätigkeitsfeld³³. Für alle anderen zahlten Arbeitgeber nicht oder nur teilweise für die Unterbringung, wobei dies in der Privatwirtschaft in Relation etwas häufiger der Fall ist als im öD (Abb. 16).

32 Gesamtgruppe (100 %) = alle 71 Befragten mit Anstellungsverhältnis in der Archäologie.

33 Gesamtgruppe (100 %) = 52 Personen, die zu Unterkunftskosten Angaben (außer "keine Angabe/nicht zutreffend") gemacht haben

Verpflegungsmehraufwand / Trennungsgeld

Bei Auswärtstätigkeit kann der Verpflegungsmehraufwand erstattet werden, zudem kann ein Anspruch auf Trennungsgeld bestehen. 55 % der Antwortenden erhielten eine Erstattung des Verpflegungsmehraufwandes bzw. Trennungsgeldes vom Arbeitgeber, 34 % nicht oder nur teilweise, 11 % machten keine Angabe oder die Fragestellung war für sie nicht zutreffend. In dieser Frage zeigt sich ein deutlicher Unterschied der nach Arbeitgebern differenzierten Untergruppen: Während eine Erstattung in Relation im öD gut dreimal häufiger genannt wurde, wurde von den privaten Arbeitgebern bei den Umfrageteilnehmenden in Relation fünf mal häufiger kein Ausgleich für Verpflegungsmehraufwand und Trennung gezahlt (Abb. 17).

Berufsbekleidung / Persönliche Schutzausrüstung

Für Feldarbeiten ist eine persönliche Schutzausrüstung (PSA) notwendig, welche den Beschäftigten vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden muss³⁴. Detaillierte Ausführungen zu Art und Umfang der PSA macht die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen in ihrem Heft „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf archäologischen Ausgrabungen“.³⁵

34 Grundlage ist das Arbeitsschutzgesetz, § 3. S. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbbschg/_3.html> [Zugriff: 29.07.2021].

35 <https://www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/Sonderschriften/S_25_Arbeitssicherheit_Ausgrabungen.pdf> [Zugriff: 29.07.2021].

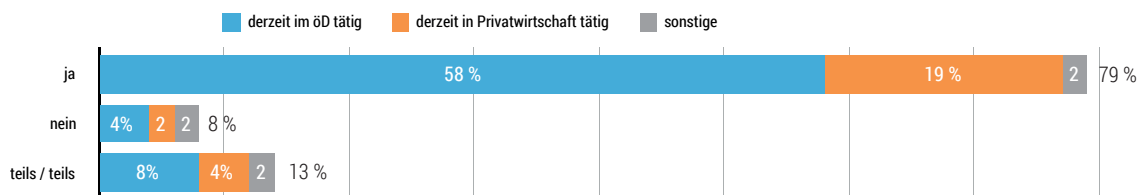


Abb. 16 Übernahme von Unterkunftskosten durch die Arbeitgeber der Teilnehmenden.

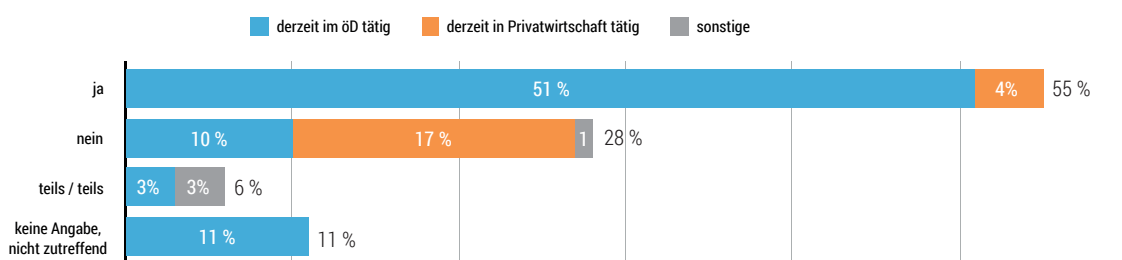


Abb. 17 Erstattung von Verpflegungsmehraufwand / Trennungsgeld bei Auswärtstätigkeit durch die Arbeitgeber der Teilnehmenden.

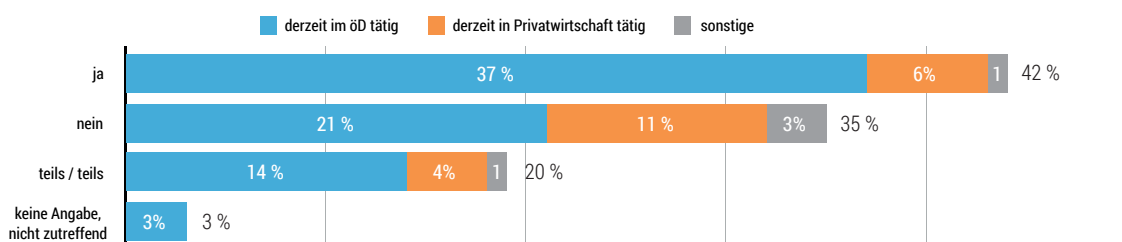


Abb. 18 Antworten der Teilnehmenden auf die Frage: „Wird Ihnen vom Arbeitgeber unentgeltlich Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt (außer der gesetzlich vorgeschriebenen Schutzausrüstung wie Helm, Warnweste, Sicherheitsschuhe)?“

Bei der Erhebung war die Frage nach der Bereitstellung von PSA allgemein formuliert: „Wird Ihnen vom Arbeitgeber unentgeltlich Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt? (Außer der gesetzlich vorgeschriebenen Schutzausrüstung wie Helm, Warnweste, Sicherheitsschuhe)“³⁶. Diese Frage beantworteten 42 % mit ja, 35 % mit nein und 20 % mit teils/teils, 3 % machten keine Angaben oder waren nicht betroffen. In

Relation zu ihrem Anteil an den Umfrageteilnehmenden bestätigen die im öD Angestellten doppelt so häufig, dass ihnen Arbeitskleidung unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird. Während dies umgekehrt nur halb so oft für privatwirtschaftlich Angestellte erfüllt wird, entspricht die Verteilung bei der Antwort teils/teils etwa dem Verhältnis der beiden Arbeitgeberzweige (Abb. 18).

³⁶ Arbeitskleidung wie z. B. atmungsaktive Winterjacken oder auch solide Regenhosen in zur Körperform passendem Schnitt gehören unter bestimmten Voraussetzungen auf Ausgrabungen auch zur PSA, werden jedoch nicht selbstverständlich vom Arbeitgeber angeboten oder bezahlt. Genauer wäre also zu erfragen gewesen, inwieweit vom Arbeitgeber qualitativ angemessene PSA gemäß der Arbeitsschutzvorschriften unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird.



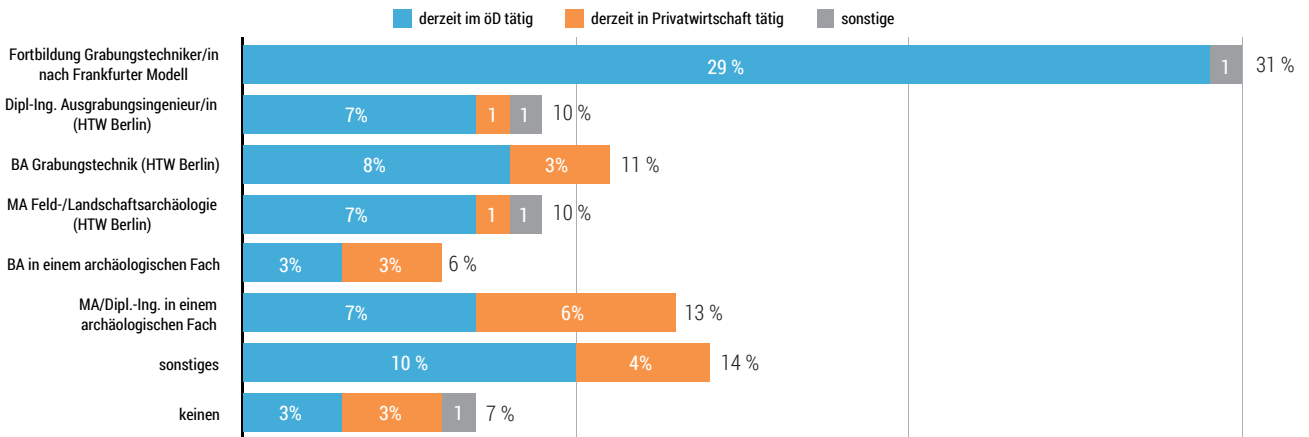


Abb. 19 Verteilung der berufsrelevanten Abschlüsse unter den Teilnehmenden.

3.4 Ausbildung

Bei den abgefragten Berufsqualifikationen (Abb. 19) gaben knapp zwei Drittel einen der aktuellen Ausbildungswege an: Fortbildung zur/zum geprüften Grabungstechniker:in nach dem Frankfurter Modell oder das Studium (BA, MA oder Dipl.-Ing.) an der HTW Berlin. Weitere 18 % haben einen Hochschulabschluss in einer archäologischen Disziplin erworben. Den Besitz eines sonstigen relevanten Berufsabschlusses gaben 14 % an³⁷, 7 % verfügen über keinen berufsrelevanten Abschluss.

Die Anteile der Berufsqualifikationen unterscheiden sich innerhalb der Entgeltstufen des öffentlichen Dienstes (Abb. 20). In der großen Gruppe derer, die als Grabungstechniker:innen in die Entgeltstufe E 9 eingeordnet sind, haben zwei Drittel eine fachspezifische Ausbildung (Absolvent:innen Frankfurter Modell, Dipl.-Ing. HTW Berlin und BA Grabungstechnik HTW Berlin). Die Übrigen in dieser Entgeltstufe sind überwiegend Hochschulabsolvent:innen der Archäologie sowie der Landschaftsarchäologie (HTW/FU Berlin) oder haben einen sonstigen berufsrelevanten Abschluss. 4 % sind hingegen ohne berufsrelevanten Abschluss.

Die erfassten Stellen im öD mit einer Einordnung in die Entgeltgruppen E 10–E 13 sind zu 57 % mit Absolvent:innen der Fortbildung nach Frankfurter Modell besetzt. Auf alle übrigen Stellen verteilt sind verschiedene Abschlüsse. Die Daten aus der Privatwirtschaft und dem übrigen nicht tarifgebundenen Stellenbereich zeigen eine abschlussunabhängige Entlohnung.

Entgelt	Anteil der Abschlüsse in % an der Entgeltgruppe
E 9	38 % Fortbildung nach Frankfurter Modell 13 % BA Grabungstechnik HTW Berlin 13 % sonstige berufsrelevante Abschlüsse 11 % Dipl.-Ing. Ausgrabungsing. HTW Berlin 11 % MA/Dipl. Ing. in der Archäologie 7 % MA Feld-/Landschaftsarchäologie HTW Berlin 4 % ohne berufsrelevante Ausbildung 2 % BA in der Archäologie
E 10-13	57 % Fortbildung nach Frankfurter Modell 29 % MA Feld-/Landschaftsarchäologie HTW Berlin 14 % BA in der Archäologie
Privatwirtschaft / sonstiges außertarifliches Einkommen: Entgelt tarifähnlich E 9/Stufe 1 oder höher ³⁸	25 % ohne berufsrelevante Ausbildung 17 % Dipl.-Ing. Ausgrabungsing. HTW Berlin 17 % MA/Dipl. Ing. in der Archäologie 17 % sonstige berufsrelevante Abschlüsse 8 % MA Feld-/Landschaftsarchäologie HTW Berlin 8 % BA in der Archäologie 8 % BA Grabungstechnik HTW Berlin
Privatwirtschaft / sonstiges außertarifliches Einkommen: Entgelt niedriger als Tariflohn E 9/Stufe 1 ³⁹	BA Grabungstechnik HTW Berlin BA in der Archäologie MA/Dipl. Ing. in der Archäologie ohne berufsrelevanten Abschluss

Abb. 20 Entgelthöhen und Berufsabschlüsse der Teilnehmenden.

38 Gesamtgruppe dieser Zeile (100 %) = 12 Personen.

39 Gesamtgruppe dieser Zeile (100 %) = 5 Personen. Die Gruppe ist damit so klein, dass es nicht sinnvoll ist, hier eine prozentuale Verteilung anzugeben. Die rechts genannten Abschlüsse waren je einmal vertreten, außer MA/Dipl.-Ing. in einem archäologischen Fach, was zweimal genannt wurde.

3.5 Fortbildung

Mit drei Vierteln der Antwortenden nutzte die Mehrheit im Umfragejahr 2019 die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungen und Fachtagungen, wobei die Anzahl der Fortbildungsteilnehmenden im öD ein wenig höher liegt, als ihr Anteil unter den Umfrageteilnehmenden erwarten lässt. Dagegen ist unter den Teilnehmenden aus der Privatwirtschaft die Anzahl derer, die nicht an einer Fortbildung teilgenommen haben, proportional um fast die Hälfte größer als beim öD (Abb. 21).

Insgesamt übernahmen in 75 % der Fälle die Arbeitgeber die Fortbildungskosten⁴⁰. Die übrigen Teilnehmer:innen trugen gleich häufig die Kosten entweder alleine oder bekamen eine anteilige Erstattung von ihrem Arbeitgeber. Bei genauerer Betrachtung wird deutlich, dass die privatwirtschaftlich Beschäftigten in Relation etwa doppelt so häufig die Kosten komplett tragen mussten, während eine Aufteilung der Kosten zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen bei allen etwa gleich häufig vorlag (Abb. 22).

Für die Zeit der Fortbildung wurden von den Betroffenen 84 % bezahlt freigestellt, 9 % blieb dies verwehrt, 7 % machten dazu keine Angaben. Hier liegt der große Nachteil bei den Ange-

stellten der Privatwirtschaft unter den Teilnehmenden, die in Relation zehnmal häufiger keine Lohnfortzahlung während der Fortbildung erhielten. Angestellte des öD unter den Teilnehmenden geben in Relation doppelt so häufig an, dass sie die Fortbildungszeiten bezahlt bekommen (Abb. 23).

Knapp ein Viertel der teilnehmenden Grabungstechniker:innen gab an, im Umfragejahr an keiner Fortbildung oder Fachtagung teilgenommen zu haben. In den Freitext-Antworten wurden hierfür einige Gründe dargelegt. In acht von insgesamt 14 Fällen wurde entweder eine Ablehnung durch den Arbeitgeber, der Fortbildung als Privatsache ansah, oder eine hohe Arbeitsbelastung genannt, die es nicht zuließe, sich für eine Fortbildung oder Tagung freizunehmen. Zwei Rückmeldungen beklagten das Fehlen relevanter bzw. erreichbarer Angebote. Fünf weitere Freitexte erläuterten, dass kein Bedarf oder aufgrund erst kurzer Beschäftigung kein Anspruch bestand. In den thematisch nicht festgelegten Freitextfeldern zeigen zwei weitere Statements, dass eine strukturelle Verankerung von Fortbildungs- und Maßnahmen zur Weiterqualifizierung wünschenswert sei.

⁴⁰ Gesamtgruppe (100 %) = 55 Teilnehmende, die angegeben hatten, im letzten Jahr an einer beruflichen Fortbildung oder Fachtagung teilgenommen zu haben.

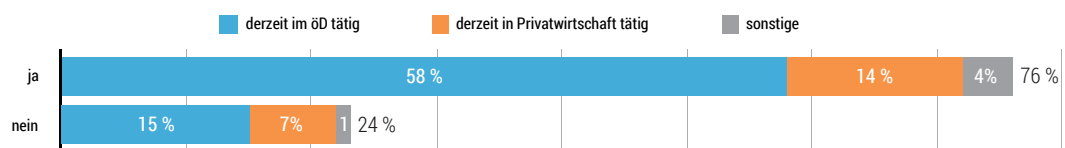


Abb. 21 Antworten der Teilnehmenden auf die Frage: „Haben Sie im letzten Jahr an einer beruflichen Fortbildung oder einer Fachtagung teilgenommen?“

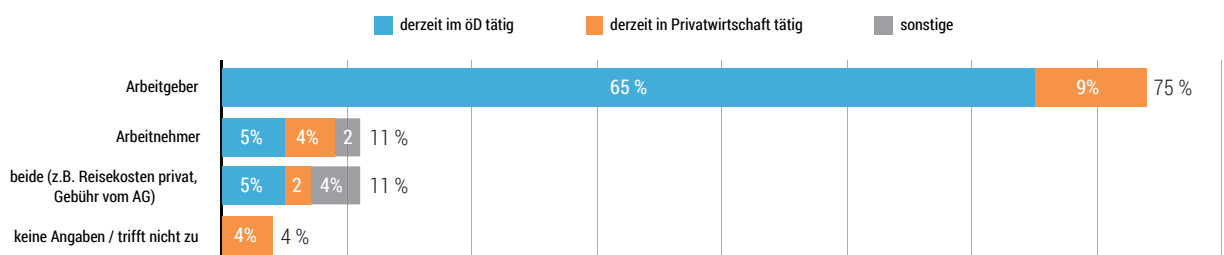


Abb. 22 Übernahme von Fortbildungskosten der Teilnehmenden.

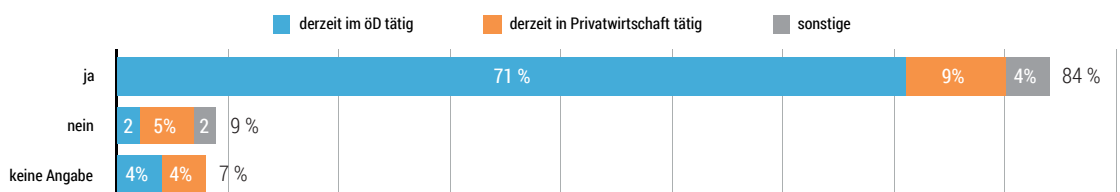


Abb. 23 Antworten der Teilnehmenden auf die Frage, ob eine bezahlte Freistellung für Fortbildung oder Fachtagung erfolgte.

3.6 Arbeitstätigkeiten

Von 93 % der Umfrageteilnehmenden erhielten wir Auskunft über ihre Tätigkeiten innerhalb des aktuellen Arbeitsverhältnisses. Aus den Antworten ergibt sich ein Überblick über die vielfältigen Arbeitsaufgaben im Berufsfeld (Auflistung auf S. 21). Bei der prozentualen Aufschlüsselung des jeweiligen Zeitumfangs der Aufgaben kristallisieren sich drei Gruppen mit verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkten heraus. Der Haupttätigkeit „Grabungsleitung“ gehen 73 % der Techniker:innen nach – sie bilden mit einigem Abstand die größte Gruppe. Dagegen befassen sich nur 16 % der Kolleg:innen innerhalb ihrer Arbeitsstelle hauptsächlich mit Verwaltungsaufgaben. Die kleinste der drei Tätigkeitsgruppen umfasst 10 % der Techniker:innen, die zum überwiegenden Teil grabungstechnischen Tätigkeiten ohne Leitungsposition übernehmen.

Auf Seite 20 sind in Abb. 24 die drei Hauptgruppen mit ihren Tätigkeiten dargestellt. In der rechten Tabellenhälfte wird aufgeschlüsselt, in welche Untergruppen diese anhand des Anteils der Haupttätigkeit an der Arbeitsstelle weiter differenziert werden können. Ergänzt wird das Bild durch die Darstellung der zugeordneten Entgeltgruppen, gegebenenfalls mit weiteren Arbeitsaufgaben. Als Ausdruck für die jeweilige Gruppengröße und die eigene Einschätzung, ob das Arbeitsentgelt den Arbeitsaufgaben und dem Umfang der Verantwortung entspricht, sind Personensymbole gesetzt, grün steht dabei für eine positive, rot für eine negative Bewertung.

Viele – aber nicht alle – Kolleg:innen treffen bei der Beschreibung ihrer Tätigkeit die Unterscheidung zwischen wissenschaftlicher und technischer Grabungsleitung. Eine Mehrzahl nutze hierfür Begriffe wie *technische Grabungsleitung* (15 Nennungen), *technische Grabungsleitung unter wissenschaftlicher Anleitung* (11 Nennungen) bzw. *wissenschaftliche Grabungsleitung* (1 Nennung), bei dem die eigene Einordnung sehr deutlich wurde. Andere schrieben unspezifischer *Grabungsleitung* (1 Nennung), *wissenschaftliche und technische Grabungsleitung* (3 Nennungen) oder, je einmal genannt, *selbständige Leitung archäologischer Grabungsprojekte, Leitung der Geländearbeiten und Planung und Durchführung von Ausgrabungen*. Das Spannungsfeld zwischen den Begriffen der technischen und wissenschaftlichen Grabungsleitung wird deutlich in Formulierungen wie *Technische Grabungsleitung ohne wissenschaftliche Anleitung* (2 Nennungen) oder dezidiert in: *„technische Grabungsleitung nach wissenschaftlicher Vorgabe, NICHT unter Anleitung“*.

In einem Freitext der Umfrage wird die Problematik deutlich angesprochen: *„Die Trennung zwischen ‚technischer‘ Grabungsleitung und ‚wissenschaftlicher Aufsicht‘ ist künstlich und realitätsfern. Vor Ort müssen die entscheidenden Weichen gestellt werden, die wissenschaftliche Untersuchung beginnt mit den Entscheidungen während der Untersuchung (z. B. schon mit der Freilegungstiefe beim maschinellen Bodenabtrag) und dem Erkennen relevanter (und besonders bislang unbekannter) Strukturen vor Ort - und der Erfahrung und Kreativität bei der Untersuchungsmethodik. Die Trennung ist auch in der klaffenden Lücke in der Eingruppierung künstlich und oft unangemessen.“*

Dem Umstand der verschiedenen Definitionen von Grabungsleitung entsprechend, wurde die große Tätigkeitsgruppe „Grabungsleitung“ in die Untergruppen „technische Grabungsleitung“ und „wissenschaftliche Grabungsleitung“ unterteilt. Da eine Kategorisierung nicht in allen Fällen möglich war, gibt es eine dritte Untergruppe „keine Spezifizierung“.

Grabungstechniker:innen obliegt die technische Umsetzung archäologischer Fragestellungen in der Feldarbeit. In der Regel gilt es, diese in enger Zusammenarbeit mit einer vorgesetzten wissenschaftlichen Grabungsleitung abzustimmen, wofür deren regelmäßige Anwesenheit vor Ort erforderlich ist. Ist diese jedoch nicht gegeben, ist eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten der Grabungstechniker:innen gefordert. Für privatwirtschaftliche Ausgrabungstätigkeiten ist von den Fachbehörden die Anwesenheit einer wissenschaftlichen Grabungsleitung in der Regel allerdings vorgeschrieben.

Zu der Frage, wie oft eine vorgesetzte wissenschaftliche Grabungsleitung anwesend ist, machten 92 % aller Teilnehmenden eine Angabe. Von diesen gaben 15 % an, dass auf der Ausgrabung nie ein/e vorgesetzte/r Wissenschaftler:in anwesend ist. Bei 35 % ist die Anwesenheit mit „je nach Bedarf, aber für gewöhnlich weniger als einmal wöchentlich“ angegeben. Hingegen gaben jeweils 24 % der Teilnehmenden an, dass eine vorgesetzte wissenschaftliche Grabungsleitung „ständig“ bzw. bei 26 %, dass diese „maximal einmal die Woche vor Ort“ präsent ist (Abb. 25).

Wie stark der Personalschlüssel und die Aufgabenverteilung bei Grabungen der öffentlichen Hand und der Privatwirtschaft voneinander abweichen, zeigt sich in den teils stark differierenden Antworten der Kolleg:innen, wenn man die Antworten nach derzeitigem Arbeitgeber getrennt betrachtet. Dass eine vorgesetzte wissenschaftliche Grabungsleitung „nie anwesend“ ist, wird in Relation etwa um ein Drittel häufiger in der privatwirtschaftlichen Gruppe angegeben. „Bei Bedarf, für gewöhnlich weniger als einmal wöchentlich“, wird dagegen fast

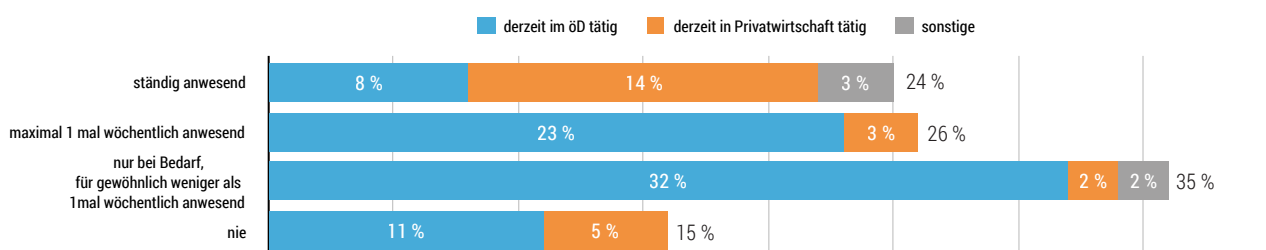


Abb. 25 Antworten der Teilnehmenden auf die Frage: „Wie oft ist eine vorgesetzte wissenschaftliche Grabungsleitung anwesend?“

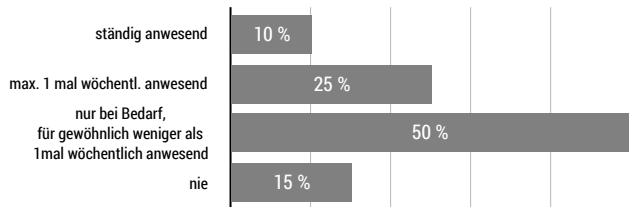


Abb. 26: Anwesenheit einer vorgesetzten wissenschaftlichen Grabungsleitung bei den teilnehmenden Beschäftigten mit TV-L und TVöD-V in E 9.

sechsmal häufiger aus dem öD genannt. „Maximal einmal wöchentlich“ erscheint immerhin noch doppelt so häufig im öD, während die „ständige Anwesenheit“ fünfmal häufiger für die Antwortenden aus der Privatwirtschaft zutrifft. Für den privaten Sektor ergibt sich damit das Bild, dass am häufigsten eine vorgesetzte wissenschaftliche Grabungsleitung ständig anwesend ist, wie aus den Auflagen der Fachbehörden zu erwarten. Aber auch der gegenteilige Fall einer dauerhaften Abwesenheit wird immerhin in einem Fünftel der Angaben aus dieser Beschäftigtengruppe genannt.

Richten wir den Fokus auf die im öD tätigen Grabungstechniker:innen mit der Entgeltstufe E 9, die zu dieser Frage eine Angabe gemacht haben (40 Personen), so zeigt sich eine gegenüber der Gesamtheit deutlich zugespitzte Situation (Abb. 26). Hier gaben 10 % an, dass ständig ein/e Wissenschaftler:in vor Ort sei. Bei 25 % ist ein/e vorgesetzte/r Wissenschaftler:in höchstens einmal in der Woche anwesend, bei 50 % nur bei Bedarf und bei 15 % nie.

Aus den Antworten der Umfrage wird ein weiterer interessanter Aspekt deutlich, der auch in Abb. 24 erkennbar ist: Höhere Gehaltsstufen finden sich eher bei Kolleginnen und Kollegen, die hauptsächlich Tätigkeiten in der Verwaltung ausführen. Bereits bekannt, aber in der tabellarischen Zusammenfassung eindrücklich sichtbar: Es gibt keinen nennenswerten Unterschied in der Bezahlung für die Tätigkeit „Technische Grabungsleitung“ und „Grabungstechnik ohne leitende Position“.

Erwähnenswert sind außerdem die Tätigkeiten in der Ausbildung und Lehre und in diesem Zusammenhang auch der Forschung, die jeweils jedoch nur einen geringen Anteil an den Arbeitsaufgaben der Umfrageteilnehmer:innen hatte, so dass sich keine vierte Gruppe mit der Haupttätigkeit „Lehre“ ergab (Abb. 27).

Tätigkeit	Nennung
Anleitung von Studierenden: Lehrgrabungen, Ausgrabungen mit Doktoranden	2
Unterstützung von Studierenden bei grabungstechnischen Themen	1
Lehre (Einführung in die Grabungstechnik/Prospektion), Durchführung von Lehrveranstaltungen	2
Anlernen von GT-Fortzubildenden und Fachpraktikanten, Ausbildung von Grabungstechnikerazubi	2
Betreuung von Studenten/Fachkollegen/Heimattforschern/Ehrenamtlichen bei Einsicht in Grabungsdokumentationen	1
Methodenentwicklung und -adaption	1
Weiterentwicklung Dokumentationsverfahren	1

Abb. 27: Genannte Tätigkeiten in der Lehre und Forschung und Anzahl der Nennungen

Ein wesentlicher Bestandteil archäologischer Arbeit ist die Vermittlung und Veröffentlichung von Forschungsergebnissen. Im Rahmen von Ausgrabungen reicht dies von öffentlichen Grabungsführungen bis hin zur Erstellung von Publikationen. Wir wollten wissen, inwiefern Grabungstechniker:innen in diese Vorgänge eingebunden sind, 96 % der Antwortenden machten dazu eine Angabe. Gar keine Beteiligungen an Öffentlichkeitsarbeit oder Publikationen gaben 10 % der Befragten an. Mit 35 % ist etwa ein Drittel sehr selten daran beteiligt. Gut die Hälfte der Befragten gab hingegen an, in diese Arbeit eingebunden zu sein. 38 % waren dies während der Arbeitszeit, 4 % in Freizeit bzw. Arbeitslosigkeit und 13 % zu gleichen Teilen während und außerhalb der Arbeitszeit (Abb. 28).

Unterschiede für Kolleg:innen im öD oder der Privatwirtschaft zeichnen sich in dieser Frage relativ deutlich ab: Dass sie nicht oder sehr selten in Öffentlichkeitsarbeit oder Publikationen eingebunden werden, äußern in Relation doppelt so häufig Beschäftigte der Privatwirtschaft. Eine Beteiligung zu etwa gleichen Teilen während und außerhalb der Arbeitszeit nennen die in der Privatwirtschaft Tätigen doppelt so häufig, wie es ihrem Anteil unter allen Teilnehmenden entspräche. Dagegen zählen die beim öD Angestellten unter den Umfrageteilnehmenden die Beteiligung an Öffentlichkeitsarbeit und Publikation in Relation mehr als dreimal so häufig zu den meist während der Arbeitszeit verrichteten Arbeiten. Diejenigen, die ihre Beteiligung überwiegend während der Freizeit oder Zeiten der Arbeitslosigkeit einbringen, arbeiten jedoch ausschließlich im öD.

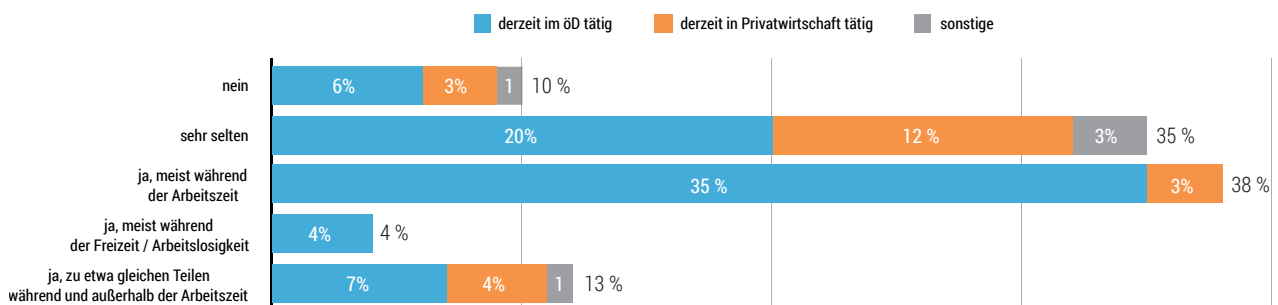


Abb. 28 Mitwirkung der Teilnehmenden an Publikationen und Öffentlichkeitsarbeit.

Haupttätigkeit

Stellenanteil

Weitere Aufgaben

63% Technische Leitung

beinhaltet:

Planung/Vorbereitung, Sondagen, Baubegleitung, Prospektion (Geophysik, Bohrungen), Baustellenkontrolle, Aufarbeitung der Dokumentation, Grabungsbericht

davon 18% mit einem Stellenanteil von 100% technischer Leitung

unter Tarif



E9

tarifähnlich E9 oder höher

Eigene Einschätzung

Entspricht Ihr derzeitiges

Arbeitsentgelt Ihre

Meinung nach Ihrer

derzeitigen Arbeitsaufgabe,

dem Umfang ihrer

Verantwortung?

ja

nein

keine Angabe

Verwendete Abkürzungen

tä. o. höher = tarifähnlich oder höher

u. Tarif = unter Tarif

davon 22% mit einem Stellenanteil von 75-95% technischer Leitung

unter Tarif



E9

tarifähnlich oder höher

ohne Angabe

Weitere Aufgaben: Transport der Arbeiter, Einkäufe, Funde; diverse andere Tätigkeiten (Veröffentlichungen, dem Wissenschaftler zuarbeiten...); Hausmeisterarbeiten; Abarbeiten von Altlasten (Altdokumentationen); Anfertigen von Leistungsbeschreibung; Beratung der Kommunen und Bauherren vor Ort; Geräte pflegen; Einarbeitung und Beratung von Kollegen; Weiterentwicklung Dokumentationsverfahren; Kontrolle Grabungsdokumentationen; strukturelle Arbeiten + Dateneingabe Archive; Digitale Planaufbereitung und fotografische Funddokumentation bis zur Publikationsreife; IT-Beauftragter der Dienststelle; Unterstützung von Grabungen (z.B. Vermessung); Entwicklung Richtlinien für digitale Dokumentation, Archivierung

Weitere Aufgaben: Ausgrabungen mit Doktoranten

Weitere Aufgaben: sämtliche Vermessungstätigkeiten für die Dienststelle und erstellen von Grabungsplänen; Aufarbeiten und digitalisieren von Altgrabungen; komplexere Grabungstätigkeiten wie zB. Blockbergungen von Skeletten

davon 21% mit einem Stellenanteil von 53-73% technischer Leitung

unter Tarif



E9

tarifähnlich E9 oder höher



E10

Weitere Aufgaben: Ausbildung von Grabungstechnikerazubi; Überwachung Grabungsfirmen; Verwaltungsaufgaben; technische Aufgaben auf fremden Grabungen; allgemeine Verwaltung und Kommunikation; Vermessung; wissenschaftliche Grabungsleitung; Dienstwagenpflege; Transport Funde, Proben; Logistik; Aufarbeitung von Altlasten; Beprobung; Publikation; museale Arbeit; Lehre (Einführung in die Grabungstechnik/Prospektion); Unterstützung von Studierenden bei grabungstechnischen Themen (Erstellen von Plänen für Abschlussarbeiten uä.); Abrechnung von Grabungen im In- und Ausland; Instandhaltung und Anschaffung von Vermessungsgeräten, Equipment, Software etc.; Anleitung von Studierenden -> Lehrgrabungen

Weitere Aufgaben: wissenschaftliche Grabungsleitung; Objektfotografie/Grafik/ Bildredaktion/Satz- und Layout/Websitebetreuung; Fundbestimmung; Publikation; Durchführung von Lehrveranstaltungen an Universitäten; Mitarbeit an wissenschaftlicher Aufarbeitung

Weitere Aufgaben: Technische Unterstützung internationaler Forschungsvorhaben; Methodenentwicklung und -adaption; Bauleitplanung; Vermessung, Dokumentation

Anteil der Haupttätigkeit an der Stelle

6% Wissenschaftl. Leitung

beinhaltet:

Aufarbeitung/Grabungsbericht/wissenschaftliche Auswertung und Publikation, Öffentlichkeitsarbeit

davon 1% mit 100% Stellenanteil



E13

davon 1% mit 80% Stellenanteil



u. Tarif

Weitere Aufgaben: technische Grabungsleitung

davon 3% mit 55-67% Stellenanteil



E9

Weitere Aufgaben: Beschaffung Software und Gerät; Erstellung von Leistungsbeschreibungen und Leistungsverzeichnissen für archäologische Ausgrabungen Dritter

4% Keine Spezifizierung

davon 3% mit 100% Stellenanteil



unter Tarif

E9

davon 1% mit 90% Stellenanteil



tä. o. höher

W. Aufgaben: Teilaufgaben der Geschäftsführung

beinhaltet:

Verwaltung / sonstige Administration (Erstellung Doku-Vorgaben; Anfragen zu Fundstellen und Dokus; Erfassung von Grabungen), Gremienarbeit / Erstellung Leistungsverzeichnis / Anschaffung Equipment / Software, Grabungs- und Dokumentationskontrolle archäologischer Fachfirmen / denkmalfachliche Beratung und Betreuung von Grabungsfirmen und Auftraggebern, Projektbeteiligung bei Planung, Vergabe und Qualitätskontrolle/Leitung Grabungsdienst, Sachbearbeiter Träger öffentlicher Belange, Sachbearbeiter Ortsaktenregistratur, Zuarbeit für Gutachten/Maßnahmeplanung

davon 4% mit 100% Stellenanteil



E9

E10

davon 6% mit 75-99% Stellenanteil



E9

Weitere Aufgaben: Forschungsgrabung; Rettungsgrabung; Eingaben ins Fachinformationssystem; Voruntersuchungen/Sondagen

E11

Weitere Aufgaben: Sondagen

davon 6% mit 50-70% Stellenanteil



E13

Weitere Aufgaben: technische Grabungsleitung



E9

Weitere Aufgaben: Unterstützung von Referenten; Begleitung von Oberbodenabträgen; Betreuung von Externen; Voruntersuchungen/ Sondagen; technische Grabungsleitung; Archivierung von Grabungsdokumentationen; Bearbeitung Fundmeldungen, Kontakt zu Findern; Aufnahme von Privatsammlungen

beinhaltet neben der grabungstechnischen Feldarbeit auch:

Planerstellung, Objektfotografie / Grafik/Bildredaktion / Satz- und Layout / Websitebetreuung, GIS/CAD Pläne und Karten, SFM, IT-Beauftragter, Datenbank-Administration, Eingabe ins Fachinformationssystem, Archivierung und Archivpflege, archivgerechte Aufarbeitung und Prüfung digitaler Daten und von Altakten inkl. Digitalisierung, Hausmeisterarbeiten (Transport / Logistik / Depot / Gerätepflege / Instandhaltung), museale Arbeit, Bearbeitung Fundmeldungen, Kontakt zu Findern, Aufnahme archäologischer Sammlungen von Privat, Mitarbeit an wissenschaftlicher Aufarbeitung und Publikation, Unterstützung Referent_in, Probenmanagement, Drohnenbefliegung, Vermessung

davon 7% mit 50-70% Stellenanteil



unter Tarif



E9



tä. o. höher

davon 7% mit 50-55% Stellenanteil



E9

Weitere Aufgaben: technische Grabungsleitung



tä. o. höher

Weitere Aufgaben: Anlernen von GT-Fortzubildenden und Fachpraktikanten

Abb. 24 Aufschlüsselung der Arbeitsaufgaben der Umfrageteilnehmenden, sortiert nach drei Tätigkeitsschwerpunkten, ergänzt mit der jeweiligen Gehaltsgruppe und der eigenen Einschätzung des Gehaltes.

Auflistung aller genannten Tätigkeiten aus den Freitextfeldern der Umfrage

Außendiensttätigkeiten

Grabungsleitung

Technische Grabungsleitung nach wissenschaftlicher Vorgabe, NICHT unter Anleitung ohne wissenschaftliche Anleitung aber nach vorheriger Besprechung mit Fachkollegen und betreuendem Wissenschaftler Leitung von bis zu 5-8 Arbeitern

Technische Grabungsleitung unter wiss. Anleitung unter wiss. Anleitung im In- und Ausland technische Grabungsassistenten unter wiss. Anleitung

Wissenschaftliche und technische Grabungsleitung Technische und allgemeine Grabungsleitung

Leitung der Geländearbeiten Ausgrabungen mit Doktoranten Durchführung von Forschungsgrabungen Grabungsleiter auf 450-Euro-Basis neben dem Studium Durchführung von Voruntersuchungen Durchführung und Leitung von archäologischen Ausgrabungen

Sondagen / Bauüberwachung

Durchführung und Leitung von Sondagen und baubegleitenden archäologischer Untersuchungen
Hauptsächlich selbständige Leitung archäologischer Grabungsprojekte. (Rettungsgrabungen, baubegleitend)
Weniger Grabungskampagnen – mehr Sondagen
Voruntersuchungen / Sondagen
Bauüberwachung und baubegleitende Untersuchungen
Überwachung Bauaushub / Sondagen
Baustellenkontrolle
Tagesbaustellen
Prospektion von Baufeldern, baubegleitende Untersuchungen, kleinere Ausgrabungen,
Durchführung von kurzfristig angesetzten Sondagen (letztere meist mit ungeschultem Personal aus dem Bauwesen)
Begleitung von Oberbodenabträgen
Begutachtungen
Voruntersuchungen im Bereich eines vermuteten Denkmals mit Beratung der Kommunen Bauherren vor Ort
Betreuung aller archäologisch relevanten Baustellen im Stadtkern und im Landgebiet
Durchführung und Leitung von archäologischen Ausgrabungen und baubegleitenden archäologischer Untersuchungen
Zusammenarbeit mit Architekten, Bauherren und ausführenden Betrieben, Teilnahme an Baubesprechung, Abstimmen des Vorgehens mit den Firmen vor Ort

weitere Tätigkeiten auf Grabung

Sachgerechte Freilegung der Befunde und deren digitale, zeichnerische, schriftliche und photographische Dokumentation
Komplexere Grabungstätigkeiten wie z. B. Blockbergungen von Skeletten
Großbaggereinsatz
Vermessung
Vermessungsarbeiten mit dem Nivelliergerät und Tachymeter (auch in Gebäuden, Kellern, Hinterhöfen)
Erstellung von Grabungsdokumentation
Erstellen von Luftbildern mit der Drohne für die Grabungsdokumentation und für Publikationen
Fotogrammetrie
Die Entnahme von naturwissenschaftlichen Proben (z.B. Dendrochronologie / Material für die DNA- Analyse)
Zusammenarbeit mit Architekten, Bauherren und ausführenden Betrieben, Teilnahme an Baubesprechung, Abstimmen des Vorgehens mit den Firmen vor Ort
Anleitung des Grabungspersonals

gehobene Vermessungsarbeiten

Gehobene Vermessung
Sämtliche Vermessungstätigkeiten für die Dienststelle und Erstellen von Grabungsplänen

Prospektion / Fernerkundung

Geophysikalische Prospektion
Prospektion, Geomagnetik, Bohrungen
Begehungen
Beprobungen
Drohnenbefliegung [Fernerkundung]

technischer Support von Grabungen Dritter

Technische Aufgaben auf fremden Grabungen
Unterstützung von Grabungen (z.B. Vermessung),
Technische Unterstützung internationaler Forschungsvorhaben
[Fachaufsicht bei Firmengrabungen:] Fachliche Hilfe bei der Vermessung (wie z. B. Setzen der Festpunkte)

[Fachaufsicht bei Firmengrabungen:] Einweisung des Grabungspersonals in die digitalen Dokumentationstechniken und in die Grabungsrichtlinien;

Grabungskontrolle und Fachaufsicht (Außendienst)

Grabungskontrolle
Überwachung Grabungsfirmen
Grabungskontrollen/Ortstermine/Koordination vor Ort

Unterstützung der Gebietsreferenten bei Außendienstterminen
Denkmalfachliche Beratung von Maßnahmeträgern / Ortstermine zur Vorgehensweise

Grabungslogistik

Baustellen- und Grabungslogistik
Einrichten und Auflösen der Grabungsstellen,
Materialbeschaffung
Transporte
Transport der Arbeiter und Einkäufe

Magazinierung

Management der Fundbearbeitung (teilweise) und deren Transport
Depot-Verwaltung
Museale Arbeit

Probenmanagement
Funde und Proben abholen / abliefern
Transport der Dendroproben

Transport von Funden zu Ausstellungen,
Auf- und Abbau der Exponate;
Rückführung von Fundkomplexen etc. neue Lagerhalle (ca. 1850m2).
Zusammenlegung von diversen Außenlagern zu einem Zentrallager (Organisation der Umzüge); Planung und Ausführung der Logistik in der Halle (Neuordnung des Materials und der Funde; Planung, Bestellung und Aufbau von Regalsystemen, Anschaffung eines Hochhubwagen etc.)

Geräteverwaltung und Sonstiges

Betreuung des Technikpools für die Feldarbeiten
Geräte pflegen
Instandhaltung und Anschaffung von Vermessungsgeräten, Equipment, Software etc.
Beschaffung Software und Gerät

Hausmeisterstätigkeiten im Dienstgebäude
Hausmeisterstätigkeiten
Betreuung Dienstwagen

grabungsnaher Innendienstarbeiten

Archivgerechte Aufarbeitung der Grabungsdokumentation
Verfassen von Berichten
I.d.R. alleiniges Erstellen des Grabungsberichtes
Erstellung der technischen Berichte, Zusammenfassung der Ergebnisse und Befundlage
Fotos umbenennen, Zeichnungen prüfen und sortieren

Recherche, Planung
Administrative Vor- und Nachbereitung
Eigenständiges vor- und Nachbereiten von Sondagen und Grabungen
Planung der nächsten Kampagne
Organisation und Abrechnung von Grabungen und Prospektionsprojekten im In- und Ausland

Erstellen von Stratigraphien
Aufarbeitung der Daten
Auswertung von Grabungsdokumentationen

Grafik / Publikationsvorbereitung

Planzeichnung und Kartierung
Anfertigen von Gesamtplänen; Abbildungen und Layout für Berichte, Vorträge und Aufsätze
Kartenerstellung
CAD-Arbeiten, Gesamtpläne und andere Pläne und Karten herstellen,
Photoshop, Vermessungsdaten verarbeiten, SFM Daten verarbeiten
Digitale Planaufbereitung bis zur Publikationsreife
Publikationsvorbereitung von Fotos, Plänen etc.
Fotografische Funddokumentation bis zur Publikationsreife
Objektfotografie / Grafik / Bildredaktion / Satz- und Layout

wissenschaftliche Bearbeitung / Publikation

Dem Wissenschaftler zuarbeiten
Unterstützung von Referenten (Bsp. Anfertigung von CAD-Plänen, Wissenschaftl. Recherche, Beratung etc.)
Mitarbeit an wissenschaftlicher Aufarbeitung
Wissenschaftliche Auswertung und Publikation
Verfassen Publikationen
Veröffentlichungen

Archivierung / Fachaufsicht (Innendienst)

Archivierung von Grabungsdokumentationen und Archivpflege
Nachbearbeitung der digitalen Grabungsdokumentation für die Langzeitspeicherung
Archivgerechte (digitale) Aufarbeitung der Dokumentationsunterlagen, Funde und Proben
Dokumentationskontrolle und -Archivierung (nach der Dokuabgabe)
Grabungs- und Dokukontrollen von Firmengrabungen
Prüfung und Kontrolle von Grabungen und Dokumentationen
Prüfung von Grabungsdokumentationen, ob Richtlinien des Landesamtes eingehalten wurden

Abarbeiten von „Altlasten“ (Altdokumentationen)
Digitalisierung von Altgrabungen,
Archivgerechte sowie fachliche Aufarbeitung und Prüfung von Altakten inkl. Digitalisierung

Archivierung und Eingabe von Grabungsdokumentationen externer Firmen in ein Fachinformationssystem
Dateneingabe Archive
Archivgerechte und fachl. Aufarbeitung und Prüfung digitaler Daten

Bearbeitung Fundmeldungen, Kontakt zu Findern, Aufnahme von Archäologischen Sammlungen von Privat
Betreuung von Studenten / Fachkollegen / Heimatforschern / Ehrenamtlichen bei Einsicht in Grabungsdokumentationen

Administration

Fachaufsicht und Controlling des Grabungsfirmenwesens
Firmenbetreuung bei auszuführenden Grabungen

Betreuung aller archäologisch relevanten Baustellen im Stadtkern und im Landgebiet
Beratung von Grabungsfirmen und Auftraggeber(bauseitig)
Verwaltung Maßnahmedaten, Kommunikation mit Grabungsfirmen (von der Nummer bis zur Dokuabgabe)

Verwaltung (denkmalschutzrechtliche Erlaubnisverfahren)
Bauleitplanung

Projektbeteiligung bei Planung, LV Vergabe und Qualitätskontrolle
Erstellung von Leistungsbeschreibungen und Leistungsverzeichnissen für archäologische Ausgrabungen Dritter
Teilaufgaben der Geschäftsführung
Administration Firmengrabungen

Sonstige Administration (Anfragen zu Fundstellen und Dokus; Erfassung von Grabungen)
Verwaltungsaufgaben
Verwaltungstechnische Aufgaben
Allgemeine Verwaltung

Sachbearbeiter Träger öffentlicher Belange
Sachbearbeiter Ortsaktenregistrator
Zuarbeit für Gutachten / Maßnahmeplanung

IT

Websitebetreuung
IT-Beauftragter der Dienststelle
GIS Arbeiten
Datenbank-Administration

Gremienarbeit / Öffentlichkeitsarbeit

Gremienarbeit (Regierungskommissionen [Tourismus; Naturschutz; Denkmalbeirat])
Und Kommunikation
Öffentlichkeitsarbeit

Strukturelle Entwicklungen

Entwicklung Richtlinien für digitale Dokumentation, Archivierung
Methodenentwicklung und -adaption
Weiterentwicklung Dokumentationsverfahren
Strukturelle Arbeiten
Erstellung Doku-Vorgaben

Ausbildung

Unterstützung von Studierenden bei grabungstechnischen Themen (Erstellen von Plänen für Abschlussarbeiten u. ä.)
Lehre (Einführung in die Grabungstechnik / Prospektion)
Anleitung von Studierenden (Lehrgrabungen)
Zusätzliches Anlernen von GT-Fortzubildenden und Fachpraktikanten)
Durchführung von Lehrveranstaltungen an Universitäten FB Klassische Archäologie bzw. Prähistorische Archäologie
Ausbildung von Grabungstechniker-Azubi
Einarbeitung und Beratung von Kollegen
Ausgrabungen mit Doktoranten

3.7 Eigene Einschätzungen

Wir baten innerhalb der Umfrage um eine Bewertung der individuellen Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation, mit dem Entgelt und der persönlichen Zukunftsperspektive im Beruf.

Nach eigener Einschätzung entspricht für 63 % der Befragten ihr derzeitiges Arbeitsentgelt nicht ihrer Arbeitsaufgabe, ein knappes Drittel (30 %) sah das Entgelt als angemessen an (Abb. 29)⁴¹. Die Auffassung, dass das Gehalt weder der Arbeitsaufgabe noch dem Umfang der getragenen Verantwortung entspricht, erstreckt sich über beide Arbeitgeberzweige. Jedoch liegt die negative Einschätzung in der Privatwirtschaft mit ihrem im Schnitt niedrigeren Lohnniveau bei 80 % und damit deutlich höher als bei Tätigen im öD mit 58 % (Abb. 32). Insgesamt sind 94 % derer, die ihre Gehaltseinordnung als unangemessen ansehen, in die Entgeltgruppe 9 eingruppiert bzw. erhalten bei außertariflicher Vergütung ein Entgelt, das noch unter dem Tariflohn von E 9 liegt. Nur in der sehr viel kleineren Gruppe, die im öD in E 10–E 13 eingruppiert ist, überwiegt eine positive Beurteilung der eigenen Entgeltgruppe. Demgegenüber schätzt nur ein knappes Drittel (29 %) der Tarifbeschäftigten mit Gehaltsgruppe E 9 die eigene Eingruppierung als angemessen ein. Während 24 % der Teilnehmenden die eigene berufliche Situation aktuell als sehr gut bewertet und rund die Hälfte (51 %) immerhin zufrieden ist, findet

das übrige Viertel den Zustand erträglich bis prekär (Abb. 30). Etwas anders liegen die Einschätzungen zur beruflichen Perspektive in der Grabungstechnik. Hier blickt rund ein Drittel (35 %) positiv auf die Zukunft, ein weiteres Drittel (29 %) zeigt sich zufrieden und das letzte Drittel (35 %) ist skeptisch bis hoffnungslos, was das weitere Berufsleben als Techniker:in anbelangt (Abb. 31)⁴².

Äußert sich etwa die Hälfte der Umfrageteilnehmenden zufrieden mit der aktuellen beruflichen Situation, so sehen nur ein Drittel ihrer beruflichen Zukunft positiv entgegen. Die Erwartungen bewegen sich hier etwa in gleichen Teilen in positive wie negative Richtung (jeweils auf rund ein Drittel). Sowohl für die aktuelle eigene Situation als auch für die berufliche Perspektive fallen die Einschätzungen der in der Privatwirtschaft arbeitenden Teilnehmer:innen deutlich negativer aus als die ihrer Kolleg:innen im öD. Die aktuelle Lage wird im öD viermal häufiger, die Perspektive dreimal häufiger positiv beurteilt. Zufrieden äußert sich die Gruppe des öD zu beiden Fragen jeweils eineinhalb mal häufiger. Die in Grabungsfirmen Arbeitenden beurteilten ihre derzeitige Situation in Relation fünfmal öfter als erträglich und doppelt so oft als prekär. Eine skeptische Einschätzung der beruflichen Zukunft wurde dreimal häufiger aus dem privatwirtschaftlichen Sektor abgegeben.

41 Gesamtgruppe (100 %) = 71 Personen. 7 % davon machten keine Angaben.

42 Gesamtgruppe (100 %) = 72 Personen.

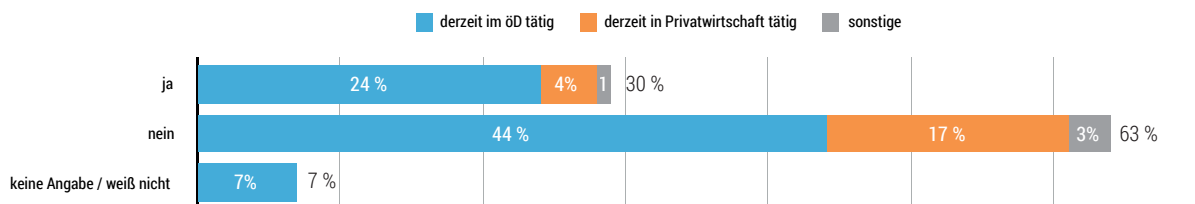


Abb. 29 Antworten der Teilnehmenden auf die Frage: „Entspricht Ihr derzeitiges Arbeitsentgelt Ihrer Meinung nach Ihrer derzeitigen Arbeitsaufgabe/dem Umfang Ihrer Verantwortung?“

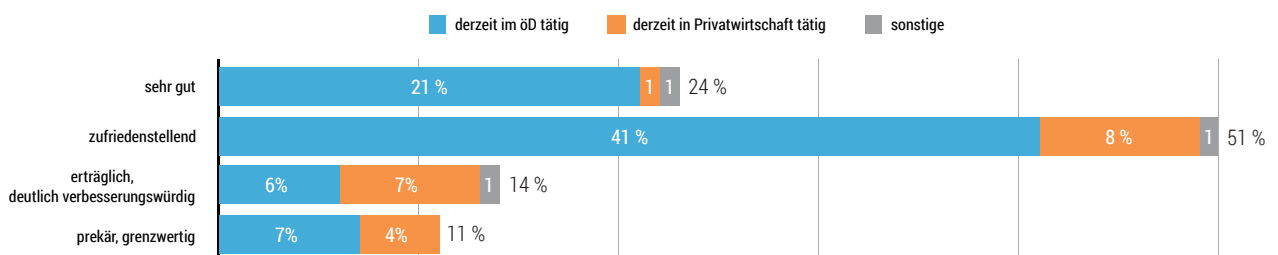


Abb. 30 Antworten der Teilnehmenden auf die Frage: „Wie sehen Sie selbst Ihre derzeitige Arbeitssituation?“

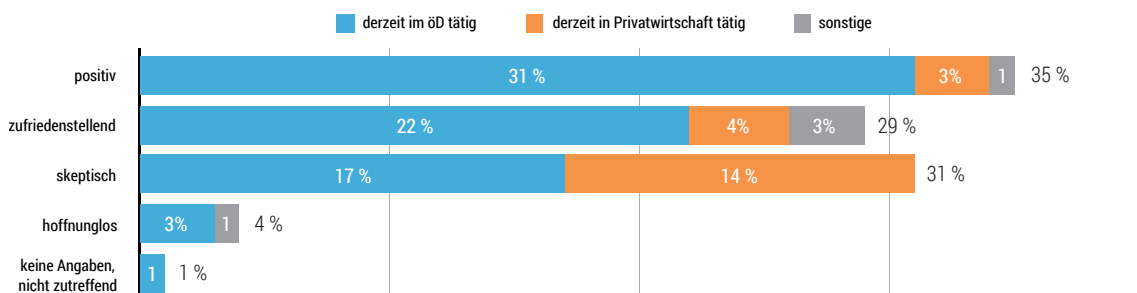


Abb. 31 Antworten der Teilnehmenden auf die Frage: „Nach eigener Einschätzung, wie sehen Sie Ihre Zukunft in der Grabungstechnik?“

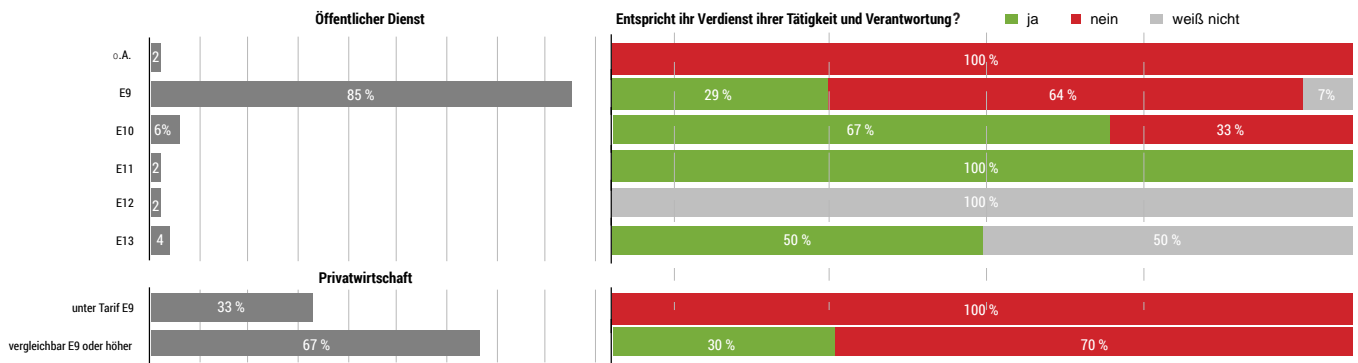


Abb. 32 Links: Prozentuale Verteilung der Teilnehmenden auf die einzelnen Verdienstgruppen im ÖD und in der Privatwirtschaft. Rechts: Selbsteinschätzung, ob dieser Verdienst der Tätigkeit und Verantwortung entspricht.

Gründe für Unzufriedenheit, Belastungsfaktoren und Kritikpunkte

Die Möglichkeit, in den Freitextfeldern differenziertere Ausführungen zu machen, haben 49 Umfrageteilnehmer:innen dazu genutzt, sowohl Belastungsfaktoren innerhalb ihrer beruflichen Situation als auch Hintergründe und kritikwürdige Aspekte der Entwicklung des Berufsfeldes zu formulieren. Meist wurden hier Stichpunkte oder Erfahrungen zu mehreren Themenbereichen beigetragen.

Es ist uns ein Anliegen, die Befragten mit ihren ergänzenden Textbeiträgen adäquat zu Wort kommen zu lassen (Abb. 34–43). Hierfür sind alle Beiträge nach Themen gesplittet, die 194 Aussagen inhaltlich gebündelt und entweder zusammengefasst oder als Einzelzitate nach Themenfeldern wiedergegeben. Die vorangestellte Tabelle Abb. 33 bietet einen Überblick über die elf thematischen Kategorien.

Die Textinhalte aus den Beiträgen der Umfrageteilnehmenden werden in Abb. 33 bis Abb. 43 teils wörtlich, teils in der Aussage möglichst nah am Original, doch in leicht gestraffter Formulierung wiedergegeben. Wo zum Verständnis notwendig, wurde die Aussage aus den weiteren Angaben der Befragten mit erklärenden Worten ergänzt. Im Falle interpretierender redaktionell zugefügter Begriffe erscheinen diese in eckige Klammern gesetzt.

Thema	Kritikpunkte	Nennungen
Interne Strukturen Arbeitsstelle	Zu hohe Arbeitsbelastung, Mangel an Grabungstechnik-Stellen bzw. gut ausgebildetem Fachpersonal und andere strukturelle Probleme in der eigenen Arbeitsstelle (Abb. 34)	49
Einkommen	Zu niedriges Gehalt, Diskrepanz zwischen Aufgaben, Verantwortung und Gehaltsstufe, nicht voll entlohnte Dienstreisen (Abb. 36)	27
Wertschätzung grabungstechnischer Arbeit/Standards	Fehlende fachliche Wertschätzung des Berufsstandes und der geleisteten Arbeit (Abb. 37)	25
Fachliches	Fachliche Mängel, Wandel Arbeitsaufgaben und Techniken (Abb. 41)	23
Perspektiven	Teils fehlende persönliche Berufsperspektive und bedenkliche Entwicklungen des Berufsfeldes (Abb. 42)	20
Arbeitsschutz, Ausstattung, Sicherheit	Arbeitssicherheit nicht gewährleistet / extremer Anstieg der Sicherheitsvorschriften, keine angemessene PSA, mangelhafte Ausstattung (Abb. 35)	12
Strukturen Fachbehörde / Firmenarchäologie	Strukturelle Probleme zwischen Fachbehörden und Firmenarchäologie, schlechte Rahmenbedingungen für Arbeitsverhältnisse in Firmenarchäologie (Abb. 43)	12
Arbeitszeit	Zunehmende zeitliche Überbelastung (Abb. 40)	11
Arbeitsverhältnisse	Belastungen durch Befristungen (Abb. 38)	11
Vereinbarkeit Familie-Beruf	Befristete Verträge mit unsicherer Zukunft und zeitliche Überbelastung beeinträchtigen Familienleben (Abb. 39)	5
Fortbildung	Fehlende Möglichkeiten zu Fortbildung und Weiterqualifikation	2

Abb. 33 Übersicht über die elf thematischen Kategorien der von den Teilnehmenden frei formulierten Belastungsfaktoren und Problemfelder.

Mängel in der internen Organisationsstruktur des Arbeitgebers

Mit Abstand am häufigsten werden im Freitext Überbelastungen durch strukturelle Probleme beim Arbeitgeber genannt. Die Kritiken lassen sich in 4 Felder fassen:

Thema	Kritikpunkte	Anzahl Nennungen
Arbeitsorganisation	<i>Steigende Arbeitsbelastung durch: zu viele Projekte, zu viel Arbeit, mehrere Maßnahmen gleichzeitig, viele Überstunden</i>	9
	<i>Zu wenig Zeit um Projekte abzuschließen, zu viel Aufarbeitung bleibt liegen („bis zur Rente nicht zu schaffen“)</i>	3
	<i>Unzureichende Dokumentation durch Zeitdruck</i>	1
	<i>Oft wechselnde Einsatzorte</i>	1
	<i>Zunehmend weniger selbständige Grabungsorganisation durch Grabungstechniker:innen aufgrund veränderter interner Strukturen</i>	1
Personalstruktur	<i>Personalmangel in der Grabungstechnik</i>	7
	<i>Ersetzen von Grabungstechniker:innen durch Archäolog:innen</i>	3
	<i>Ersetzen von Grabungstechniker:innen durch Fachstudent:innen</i>	2
	<i>Oft wechselndes Personal / wechselnde Teams</i>	2
	<i>Es fehlen digital versierte Zeichner/Grafiker/Dokumentator:innen</i>	1
	<i>Wissenschaftliche Grabungsleitung unzureichend vertreten, deshalb auch administrative Entscheidungen von Techniker:innen mit E9 zu treffen</i>	1
	<i>Vorschlag: Einrichten technischer Betriebsleitung mit Entscheidungsbefugnis</i>	1
	<i>Aufgaben ohne Weisungs-/Sanktionsmöglichkeiten wirken hohl</i>	1
<i>Vielfach fehlt in den Grabungsfirmen Struktur, die sie durch Grabungstechniker:innen erhalten könnten</i>	1	
Qualifikation	<i>Kaum qualifizierte bzw. unerfahrene Mitarbeiter:innen (Niveau abfallend), auch auf mangelhafte Bezahlung zurückzuführen</i>	4
	<i>Mangelhafte Qualifikation von Archäolog:innen/Fachstudent:innen, die als Grabungstechniker:innen eingesetzt werden, dadurch Mehrarbeit für „gelernte Grabungstechniker:innen“ durch Auffangen/Einarbeiten</i>	4
	<i>Mangelnde Führungsqualitäten / fachliche und menschliche Defizite in Führungspositionen</i>	1
	<i>Mangelnde Deutschkenntnisse von Mitarbeiter:innen</i>	1
Innere Struktur Fachbehörden	<i>Zu stark durch interne Abläufe und Politik beeinflusst/blockiert</i>	1
	<i>Antiquierte streng vertikale Hierarchie / mangelnde interne Kommunikation</i>	1
	<i>Fachbehörden: kaum Wahrnehmung der Belange befristet Angestellter</i>	1
	<i>Mangelnde politische Perspektive der Landesarchäologie, wenig Bemühungen, Initiative und Enthusiasmus</i>	1
	<i>Fachbehörde führt keine Grabungen mehr durch: Kompetenzverlust droht</i>	1

Abb. 34 In Freitexten formulierte Kritik an inneren Strukturen der eigenen Arbeitsstelle.

Unter den Umfrageteilnehmenden sehen 33 die Ursache vieler Probleme innerhalb der Strukturen ihrer Arbeitgeber. Für die insgesamt 49 genannten Kritikpunkte wurden 15-mal organisatorische Gründe erkannt. Allen voran eine steigende Arbeitsbelastung durch zu viele Projekte oder mehrere Maßnahmen gleichzeitig, die zu wenig Zeit lassen, um Projekte und vor allem deren Aufarbeitung abzuschließen. Der Zeitdruck hat häufig auch die inhaltliche Konsequenz, dass eine nur unzureichende Dokumentation erfolgt. Als belastend

wird zudem kritisiert, wenn es dem Arbeitgeber organisatorisch nicht gelingt, häufig wechselnde Teams und Einsatzorte zu vermeiden. Noch gravierender sehen die Antwortenden die strukturellen Probleme auf der Ebene von Personal und Qualifikation (insgesamt 27 x genannt) und hier vor allem im Mangel an grabungstechnischem Fachpersonal. Problematisch erscheint die Besetzung der Grabungstechnikpositionen mit Archäolog:innen oder Fachstudent:innen, „[...] deren Grabungserfahrung zum Teil nicht ausreichend ist. Falsche

Befundansprache, mangelnde Effizienz und eine insgesamt viel zu geringe Geländeerfahrung sind negativer Begleiterscheinungen. [...]“ (z. T. werden hier fachlich haarsträubende Erfahrungen geschildert, die wir nicht wörtlich zitieren wollen). Dies führt zu einer Mehrbelastung der ausgebildeten Grabungstechniker:innen, die unerfahrene Kolleg:innen ohne fachspezifische Ausbildung aufwändig einarbeiten müssen.

In einigen Fällen wird auf ein Missverhältnis der Grabungstechniker:innen-Rolle zwischen notwendiger und geforderter selbständiger Leitungsfunktion und mangelnden Befugnissen durch die hierarchische Einordnung qua Entgelt-Eingruppierung hingewiesen. Hier fallen den Grabungstechniker:innen in Funktion der örtlichen Grabungsleitung oft verantwortungsvolle Entscheidungen zu, die eine höhere Eingruppierung zur Folge haben müssten.

Für Grabungsfirmen wird einerseits festgestellt, dass vielfach Strukturen fehlen, die durch Grabungstechniker:innen im Team geschaffen werden könnten. Andererseits wird eine *technische Betriebsleitung* neben der wissenschaftlichen vorgeschlagen, um mit Entscheidungsbefugnis die wichtigsten

grabungstechnische Standards im Betrieb zu sichern. In Puncto Qualifikation wird auch bei den Grabungsmitarbeiter:innen mangelnde Erfahrung und ein abfallendes Qualifikationsniveau beklagt, in einem Fall zudem auch fehlende Deutschkenntnisse der Mitarbeiter:innen. Auch mangelnde Führungsqualitäten mit fachlichen und menschlichen Defiziten der Vorgesetzten sowie ein veralteter hierarchischer Arbeits- und Leitungsstil in den Behörden werden kritisiert.

Bei den Fachbehörden werden organisatorische und systembedingte Mängel hervorgehoben, die dazu führen, dass die Arbeit aufgrund interner Abläufe und politischer Entscheidungen blockiert wird, Probleme nicht angegangen werden und die Belange befristeter Angestellter wenig berücksichtigt werden. Zudem werden bei den Fachbehörden Initiative, politische Perspektive und Enthusiasmus vermisst.

Durch die Verlagerung der Grabungspraxis in die privatwirtschaftliche Archäologie wird bald noch ein Problem der inneren Struktur hinzukommen, denn *„Landesämter ohne eigene Grabungen können keinen Nachwuchs hervorbringen.“*

Ausstattung / Arbeitsschutz / Sicherheit

An das Thema mangelhafter interner Strukturen sind Fragen nach der Ausstattung der Arbeitsstelle sowie Aussagen zur Einhaltung von Arbeitsschutz und Sicherheitsvorschriften angegliedert.

Thema	Kritikpunkte	Anzahl Nennungen
PSA	<i>Qualitativ angemessene Berufsbekleidung/PSA wird so gut wie nie gestellt / ist selbst zu bezahlen.</i>	3
Ausstattung	<i>Teils allgemein schlechte Ausstattung und Rückständigkeit bei Innovationen</i>	1
	<i>Die meisten Mitarbeiter bringen sogar ihr eigenes Werkzeug mit</i>	1
	<i>Schlechter oder unzureichender Fuhrpark</i>	2
	<i>Tolle neue Geräte zur 3D-Dokumentation werden angeschafft (- aber das Geld zum Ausgraben/Freilegen fehlt)</i>	1
	<i>Die Grabungsausstattung ist oft unzureichend und entspricht nicht den vorgegebenen Arbeitsschutzrichtlinien (Sanitär/Hygiene, Heizung, Aufenthaltscontainer etc.)</i>	1
Arbeitsschutz	<i>Arbeitsschutz wird selten ernst genommen; Arbeitsschutzbestimmungen sind nur solange gut und sinnvoll, wie sie auch überprüft werden. In vielen privatwirtschaftlichen Firmen gibt es faktisch keine Kontrollen</i>	2
	<i>Extremer Anstieg der Sicherheitsvorschriften</i>	1

Abb. 35 In Freitexten formulierte Kritik an Ausstattung und Umgang mit Arbeitsschutzrichtlinien des Arbeitgebers.

Zwölf Freitext-Aussagen betonen Probleme in der Ausstattung der Arbeitgeber. Die Kritikpunkte beziehen sich auf das Fehlen kostenfreier und qualitativ angemessene Berufsbekleidung/Persönlicher Schutzausrüstung (PSA), die Ausstattung des Arbeitgebers und den Arbeitsschutz.

Die allgemeine Geräte- und Fahrzeugausstattung der Arbeitsstellen wird in einem Fall als so mangelhaft bezeichnet, dass Mitarbeiter:innen teils sogar eigenes Werkzeug zur Arbeit mitbringen. Zudem entspricht die Grabungsausstattung oft nicht

den geltenden Arbeitsschutzrichtlinien. Einmal wird dagegen moniert, dass mitunter viel in die Anschaffung neuer Geräte zur 3D-Dokumentation investiert wird, während das Geld für die eigentlichen Freilegungs- und Ausgrabungsarbeiten fehlt. Zum Thema Arbeitsschutz wird Kritik aus verschiedenen Blickwinkeln formuliert: Während einerseits die Einhaltung und Kontrolle vor allem bei privatwirtschaftlichen Firmen als mangelhaft kritisiert wird, wird andererseits auch ein extremer Anstieg von Sicherheitsvorschriften konstatiert.

Zu niedriges Gehalt

Die bereits in Kapitel 4.9 dargestellte Unzufriedenheit mit dem Arbeitsentgelt schlägt sich auch in 27 Freitextantworten gewichtig nieder. Als zu niedrig wird der Lohn in Relation zu den Aufgabenbereichen, zur fachlichen Kompetenz und zur übernommenen Verantwortung angesehen. Auch in Hinblick auf Lohngerechtigkeit im Vergleich mit anderen Berufsgruppen (in der Hierarchie der Dienststelle oder außerhalb) und innerhalb des Privatwirtschaftlichen Sektors auch im Vergleich zum öD wird der Lohn als zu niedrig eingeschätzt.

In puncto Verdienst sind auch finanziellen Mehrbelastungen durch Auswärtstätigkeit einzuberechnen, wenn sie nicht voll erstattet werden. In den Freitexten werden die Posten deutlich, die im bestehenden Arbeitsverhältnis das Gehalt de facto verringern: Fehlende Vergütung der Fahrtzeiten zum Grabungsort, keine Ablöse oder Zuschüsse zu Verpflegungsmehraufwand, keine Fahrtkostenpauschale oder ständiger Einsatz des privaten Kfz ohne finanzielle Entschädigung.

Thema	Kritikpunkte	Anzahl Nennungen
Eingruppierung	<i>Zu niedriger Lohn in Relation zu Aufgabenbereichen, fachlicher Kompetenz und der Verantwortung</i>	9
	<i>Zu niedriger Lohn in Relation zu anderen Berufsgruppen in der Hierarchie der Dienststelle oder außerhalb (Bau, Vermessung, ...), weitere Demotivierung durch Eingruppierung ungelernter/ und tatsächlich nicht so qualifizierter Personen in die eigene Gruppe (E 9)</i>	6
	<i>Zu niedriger Lohn in der privatwirtschaftlichen Archäologie in Relation zum öD</i>	6
	<i>Statt E 9 wäre E 10 oder E 11 angemessen</i>	3
Reisekosten	<i>Keine Vergütung der Fahrtzeiten zur Grabungsstelle, ständiger Einsatz privater Pkw ohne finanzielle Entschädigung, keine Ablöse, keine Zuschüsse zu Verpflegungsmehraufwand</i>	3

Abb. 36 In Freitexten formulierte Kritik am Gehalt.

Wertschätzung grabungstechnischer Arbeit und Standards

Immer wieder fallen in den Freitexten auch Begriffe wie *fehlende Anerkennung* oder *Wertschätzung*. Dies wird meist im direkten Zusammenhang gestellt mit unangemessener Entlohnung, Kritik an der inneren Struktur der Arbeitsstelle und der eigenen Frustration. In Abb. 37 sind die 25 explizite Äußerungen dazu nach der jeweils genannten Bezugsgruppe, den missachteten Aspekten sowie den Ausdrucksformen

fehlender Wertschätzung gruppiert wiedergegeben. Aufgrund der Aussagen wird deutlich, dass neben der angemessenen Bezahlung die inhaltliche Anerkennung grabungstechnisch qualitativere Arbeit für die Befragten einen hohen Stellenwert einnimmt. Denn als eine der wichtigsten Ursachen für Frustration und Unzufriedenheit im Berufsalltag wird die mangelnde Wertschätzung der eigenen Arbeit innerhalb der Arbeitsstelle und der Grabungstechnik im allgemeinen mit negativen Folgen für die Kulturgüter und den wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn genannt.

	Genannte Punkte:	Anzahl Nennungen
Von fehlender Wertschätzung sind betroffen...	<i>...die Berufsgruppe Grabungstechniker:innen/Grabungsingenieur:innen</i>	10
	<i>...auch Grabungsarbeiter:innen</i>	1
	<i>...vor allem in der Privatwirtschaft Tätige</i>	1
Anerkennung fehlt für...	<i>...die geleistete Arbeit</i>	5
	<i>...grabungstechnische Ausbildung/Studium</i>	1
	<i>...Spezialgebiete wie die historische Bauforschung</i>	1
	<i>...grabungstechnisch qualitätsvolle Standards</i>	1
	<i>...Vorbringen neuer Techniken, Digitalisierung</i>	1
äußert sich in...	<i>...unangemessener Bezahlung/Eingruppierung</i>	2
	<i>...Überheblichkeit im Umgang von Wissenschaftler:innen/Archäolog:innen mit Grabungstechniker:innen (auch mit Master-Abschluss)</i>	1
	<i>...fehlender Einbindung/Mitsprache/Entscheidungsbefugnisse in grabungstechnisch relevanten Belangen innerhalb der Arbeits-/Dienststelle</i>	1

Abb. 37 In Freitexten formulierte Aspekte fehlender Wertschätzung der Grabungstechnik.

Befristungen

In 11 Beiträgen wird in den Freitextfeldern die Befristung von Arbeitsverträgen als Problem genannt. Davon schätzen sich zwei Kolleg:Innen glücklich, nach Jahren „als Söldner“ mit unsicheren Befristungen nun endlich auf einer festen Stelle anzukommen/angekommen zu sein.

Es wird auch explizit auf das Problem der Kettenverträge verwiesen, die wegen der „drohenden“ Entfristungsklausel so-

wohl für die Einzelnen die Gefahr bergen, keinen Anschlussvertrag mehr zu bekommen, als auch den Effekt haben, dass keine „unverbrauchten“ Fachkräfte, insbesondere im Bereich der Grabungstechnik mehr gefunden werden. Denn wenn nur befristete Verträge angeboten werden, dann können bewährte Fachkräfte nach einiger Zeit keine Folgeverträge mehr bekommen und müssen in Folge häufig das Bundesland wechseln.

Thema	Kritikpunkte / Aussagen	Anzahl Nennungen
Befristete Verträge	<i>Die größte Belastung sind befristete Verträge: hohe finanzielle, gesundheitliche, persönliche Belastung (weder finanzielle noch zeitliche Planungen möglich); ständig neue Einarbeitung bei neuem AG bzw. mit neuen Kollegen, Unsicherheit über Folgeverträge</i>	5
	<i>Gefahr, aufgrund von Kettenverträgen keinen Anschlussvertrag zu bekommen. Wenn nur befristete Verträge angeboten werden, besteht die Gefahr, dass wegen der Entfristungsklausel nach 2 Jahren keine Folgeverträge mehr möglich sind. Folge: Es werden keine Fachkräfte, insbesondere Grabungstechniker:innen mehr gefunden. Denn die, die möchten, können aufgrund der Entfristungsklausel nicht mehr eingestellt werden und die, die könnten, wollen kein befristetes Arbeitsverhältnis mehr eingehen</i>	2
	<i>„Nach langen Jahren als „Söldner“ in der Firmenarchäologie und befristeten Verträgen im öD ...</i>	2
feste Stelle	<i>... nun in einer unbefristeten Stelle im öD angekommen und glücklich!</i>	
	<i>Dankbar für die Arbeitssituation in fester Stelle</i>	1
	<i>Seit über 20 Jahren in der Grabungstechnik, immer mit unbefristeten Anstellungen</i>	1

Abb. 38 In Freitexten formulierte Kritik zum Thema Arbeitsverhältnisse.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in den Freitextfeldern fünfmal explizit genannt. Dabei werden die fehlende zeitliche Flexibilität sowie finanzielle und räumliche Unsicherheiten vor allem im Falle von befristeten Arbeitsverhältnissen beklagt. Einmal wird dabei das Problem auch aus einer anderen Perspektive betrachtet: „*Familiäre*

Ortsgebundenheit grenzt die Auswahl der Arbeitgeber stark ein, ein Aspekt, der sich im Berufsfeld Archäologie mit einer geringen räumlichen Dichte besonders stark auswirkt.

Indirekt bewirken jedoch auch andere genannte Faktoren wie eine hohe Arbeitsbelastung und lange Fahrzeiten zu den Grabungsstellen große Einschränkungen für das Familienleben, auch wenn dies nicht direkt begrifflich in Zusammenhang gestellt wurde.

Belastende Faktoren	Kritikpunkte	Anzahl Nennungen
Befristungen mit Beschäftigungslücken und damit finanzielle und räumliche Unsicherheit	<i>Unmöglich mit solchen Arbeitsverhältnissen eine Familie zu gründen oder einen Kredit für ein Haus zu bekommen</i>	1
	<i>Starke Belastung für soziale Bindungen und geregelte familiäre Verhältnisse</i>	1
Nicht ausreichende Flexibilität	<i>...belastet Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</i>	1
	<i>Familienunfreundlich, insbesondere für Alleinerziehende</i>	1
	<i>Familiäre Ortsgebundenheit grenzt die Auswahl der Arbeitgeber stark ein</i>	1

Abb. 39 In Freitexten formulierte Belastungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Zeitliche Überlastung

Elf Freitextaussagen formulieren Probleme durch übermäßige zeitliche Belastung. Neben täglichen langen Fahrwegen zur Arbeitsstelle oder zum jeweiligen Grabungsort von mitunter mehreren Stunden, belasten auch Phasen mehrtägiger Montagetätigkeit und zu viele Überstunden vor allem während der Geländetätigkeit. In einem Fall wird geschildert, dass „[...] zusätzlich zu der regulären täglichen Arbeitszeit (8 h/8,5 h mit Pause) anfallende Fahrtzeiten von 2 bis 3,5 h täglich vom Büro zur Ausgrabungsstätte (gezählt ohne Anfahrt von Zuhause zum Büro) [...] zu

wenig Erholungszeit [lassen]“. Wer wie in diesem konkreten Fall um 5:30 Uhr das Haus verlassen muss und erst um 19:00 Uhr regulär zurückkehren kann, dem bleibt im Alltag keine Lücke zum Regenerieren. Besonders problematisch ist die Situation, wenn die Fahrtzeit zur Ausgrabung nicht als Arbeitszeit gerechnet wird oder zu wenig Urlaub oder Ausgleichzeiten für Überstunden gewährt werden.

Daneben werden „rückständige Arbeitszeitregelungen für Grabungspersonal“ kritisiert, womit wahrscheinlich flexiblere Arbeitszeitmodelle angemahnt werden.

Thema	Kritikpunkte	Anzahl Nennungen
Gründe für zeitliche Überlastung	Tägliche lange Anfahrtswege zur Arbeit/ zur Grabung	5
	Zu viele Überstunden, zu wenig Urlaubstage/Erholungszeit	3
	Mehrtägige Abwesenheit von Zuhause (Montage)	1
	Fahrtzeit zur Grabung nicht als Arbeitszeit gerechnet	1
	Rückständige Arbeitszeitregelungen für Grabungspersonal	1

Abb. 40 In Freitexten formulierte Kritik zum Thema zeitliche Überlastung.

Fachliche Kritik

Fachlichen Aspekten des Berufsfeldes widmen sich 23 Beiträge und formulieren Kritikpunkte zu den Themenfeldern: „Einführung neuer Methoden und Techniken“, „Veränderung der Arbeitsinhalte und Aufgaben“ sowie allgemein „kritische Entwicklungen“.

In Hinsicht auf technische und wissenschaftliche Neuerungen wird für einige Arbeitsstellen fehlende Bereitschaft zur Weiterentwicklung bemängelt, weil Kosten und Einarbeitung gescheut werden. Zugleich wird die tragende Rolle der Grabungstechniker:innen bei der Entwicklung und Einführung technischer Neuerungen bescheinigt – eine Leistung, die jedoch zugleich wenig Anerkennung und Honorierung findet.

Die Veränderung der Arbeitsinhalte, vor allem durch die zunehmende Digitalisierung, wird recht unterschiedlich bewertet. Während eine damit einhergehende Zunahme an Büroarbeit und allgemein die Zunahme an neuen und immer komplexeren Aufgaben bei knapper werdender Zeit eher negativ gesehen werden, führt die Entwicklung von analogen zu digitalen Methoden mit einem breiter gefächertem Tätigkeitsfeld für andere auch zu einer positiven Einschätzung. Unzufriedenheit entsteht dort, wo Zeit für Arbeiten wie Fundbearbeitung, digitale Aufarbeitung der Daten oder Pflege des Geräts fehlt und durch ständiges Einarbeiten unerfahrener Hilfskräfte Kapazitäten gebunden werden.

Als kritisch werden Zustände benannt, die eine adäquate Untersuchung der Befunde verhindern, wenn z. B. für die eigentliche Ausgrabungs- und Dokumentationsarbeit oder weiterführende Untersuchungen (wie Beprobungen) zu wenig Mittel oder Zeit zur Verfügung stehen, durch fachfremde Stellenbesetzung grabungstechnisches Know-how fehlt oder durch selbstgewählte Übertechnisierung die Arbeit direkt am Befund an Qualität einbüßt.

Daneben wird auch die fachliche Inkompetenz bei Vorgesetzten und eine mangelhafte Einbeziehung der Grabungstechniker:innen bei der Planung und Einführung neuer technischer Strukturen und Programme (wie GIS-Systemen) bemängelt.

Wo eine zeitnahe und sachgerechte Ablage der Dokumentation fehlt, wird auf den Schaden für die Inventarisierung und künftigen Stellungnahmen hingewiesen, der zu nicht rekonstruierbaren Fehlern führen kann.

Thema	Kritikpunkte / Aussagen	Anzahl Nennungen
Neue Methoden und Techniken	<i>Wenig technische und wissenschaftliche Neuerungen werden angewandt, Kosten und Einarbeitung werden gescheut</i>	3
	<i>Wenig Anerkennung/Honorierung der Leistungen der Grabungstechniker:innen in Hinblick auf neue Techniken/Digitalisierung</i>	1
	<i>Große technische Neuerungen werden von Grabungstechniker:innen getragen</i>	1
Veränderung Aufgaben, Arbeitsinhalte	<i>Entwicklung von analog zu digital führt zu mehr Büroarbeit (negativ eingeschätzt) „zu viel Büro, zu wenig Dreck“</i>	2
	<i>Keine Zeit für Fundbearbeitung, Werkzeugpflege und digitale Aufarbeitung</i>	2
	<i>Ständiges Einarbeiten unerfahrener Helfer</i>	1
	<i>Fehlende Einbindung in Vor- und Nachbereitung Grabung und Publikation</i>	1
	<i>Immer neue und komplexere Aufgaben kommen hinzu (Überlastung bei abnehmender Personalstärke und Zeitdruck)</i>	1
	<i>Entwicklung von analog zu digital als positiv für eigene Arbeit eingeschätzt</i>	1
	<i>Ein breit gefächertes Tätigkeitsfeld macht zufrieden</i>	1
Kritische Entwicklungen	<i>Neue Geräte zur 3D-Doku werden angeschafft, aber Geld für das eigentliche Ausgraben/Freilegen fehlt</i>	1
	<i>zu wenig Einbeziehung der Grabungstechniker:innen bei geplanter technischer Umstrukturierung (z. B. Zeichenprogramme, GIS)</i>	1
	<i>Selbstgewählte Übertechnisierung der Grabungstechnik führt zu Informationsverlust am Befund und Verlagern der eigentlichen Ausgrabungs- und Dokumentationsarbeiten „nach unten“</i>	1
	<i>Qualitätsverlust durch fachfremde Besetzung von Grabungstechnik-Stellen, technisches Know-how leidet</i>	2
	<i>Zeitdruck führt zu unzureichender Dokumentation und eingeschränkter Untersuchungsmethodik, weiterführende Untersuchungen unterbleiben</i>	2
	<i>Fachlich inkompetente Vorgesetzte</i>	1
	<i>Das Fehlen einer zeitnahen und sachgerechten Ablage der Dokumentation schadet Inventarisierung und künftigen Stellungnahmen und führt zu nicht rekonstruierbaren Fehlern</i>	1

Abb. 41 In Freitexten formulierte fachliche Kritik.

Perspektiven/Fazit

In 20 Beiträgen wurde die Umfrage von den Teilnehmenden genutzt um ein persönliches Fazit zu ziehen oder eine Einschätzung der Perspektive des ganzen Berufsstandes zu umreißen. Die persönlichen Resümees fallen recht unterschiedlich aus. Kritisiert werden die schlechten Arbeitsbedingungen mit niedrigem Gehalt, mangelnder Wertschätzung und abnehmender Einhaltung grabungstechnischer Standards in ihrem Arbeitsumfeld. Doch während bei fünf Teilnehmenden

dennoch das Fazit lautet, dass es abgesehen davon eigentlich ein toller Beruf ist, haben zwei Kolleg:innen die Konsequenz gezogen und die Berufssparte gewechselt bzw. sehen für sich keine Zukunft im Beruf.

Aus den Statements wird zugleich deutlich, wie hoch die Motivation für das Fach ist und wie viel Resilienz es braucht, den Beruf auch unter widrigen Umständen über längere Zeit auszuüben.

Thema	Kritikpunkte	Anzahl Nennungen
persönliche Arbeitsperspektive	<i>Keine Perspektive im Beruf zu sehen, bzw. Wechsel in den Tiefbau/Vermessung mit wesentlich besseren Arbeitsbedingungen</i>	2
	<i>Grundsätzlich ist es ein toller/geliebter Beruf, aber...</i>	2
	<i>...die Bezahlung ist schlecht</i>	1
	<i>...die Arbeitsbedingungen sind unterirdisch</i>	1
	<i>Innerhalb der Archäologie wird fachlich notwendige grabungstechnische Praxis (z. B. bei Vermessung, Sicherheit) immer häufiger als irrelevant angesehen</i>	1
	<i>[Der Beruf ist es wert,] mit Engagement um Anerkennung und finanzielle Besserstellung zu kämpfen!</i>	1
	<i>Kurz vor Rente: die eigenen Umfrage-Angaben beschreiben die heutige Situation nicht mehr genau [weil sich die Arbeitssituation in der GT stark verändert hat]</i>	1
Perspektive des Berufsstandes	<i>Frustriert und resigniert, weil...</i>	1
	<i>...der Beruf Grabungstechniker:in auszusterben scheint</i>	1
	<i>...fachliche Kompetenz nicht mehr gefordert erscheint, wenn ein Crashkurs Vermessung als ausreichende Qualifikation angesehen wird</i>	1
	<i>Es herrscht ein Missverhältnis zwischen aufwendiger Ausbildung und Lohn/Arbeitsbedingungen</i>	1
	<i>Grabungstechnik studieren lohnt bestenfalls für eine Stelle im öD. In der freien Wirtschaft, die politisch präferiert und gefördert wird, ist der Beruf nicht attraktiv</i>	1
	<i>Archäologie-Professor gratuliert zur Wahl Studienfach Grabungstechnik/Feldarchäologie vs. Archäologie [Wertschätzung HTW-Ausbildung und Berufsaussichten?]</i>	1
	<i>Archäologen haben (europaweit) oft kaum Kenntnis vom Wissen und Können [gut ausgebildeter Grabungstechniker:innen/] Grabungsingenieur:innen</i>	1
	<i>Deutliche Professionalisierung in Grabungstechnik, zugleich aber schlechtere Arbeitsverhältnisse [in Archäologiefirmen durch Konkurrenzkampf], außerordentlich bedenkliche Entwicklung</i>	1
	<i>Der Preiskampf in privatwirtschaftlicher Archäologie hat das Potenzial, die Branche zu zerstören</i>	1
	<i>Der „archäologische Belang“ wird nur noch schnell und oberflächlich abgearbeitet [gravierender Qualitätsverlust]</i>	1
	<i>Über kurz oder lang wird sich schlichtweg kaum noch jemand das Arbeiten in der Archäologie leisten können. Fachbehörden befeuerten Konkurrenzkampf unter Grabungsfirmen zusätzlich. Angesichts der deutlichen Professionalisierung des Gewerbes in den letzten Jahren eine außerordentlich bedenkliche Entwicklung</i>	1
<i>Die Verlagerung der Grabungspraxis vom öD in die Privatwirtschaft birgt für die Fachbehörden die Gefahr der Distanzierung von der realen Feldarchäologie</i>	1	
<i>Inhaltliche Fehlentwicklung im Fach Grabungstechnik auch durch uns Grabungstechniker:innen selbst: Über-technisierung zu Lasten der Untersuchung nah am Befund, mit der Folge erheblichen Informationsverlustes. Die eigentlichen Ausgrabungs- und Dokumentationsarbeiten werden „nach unten“ abgeschoben. Zunehmender Glaube an die Illusion objektiver Dokumentation</i>	1	

Abb. 42 Fazit und Perspektiven des GT-Berufs, in Freitexten formuliert.

Die Perspektive des gesamten Berufs wurde in elf Beiträgen bewertet. Eine hohe Frustration und auch Resignation spricht aus Statements, die ein Aussterben des Berufs erwarten, da fachliche Kompetenz angesichts fachfremder/inkompetenter Besetzungen und zunehmenden Qualitätsverlustes unter dem Druck privatwirtschaftlichen Handelns weniger gefordert scheint.

Die aufwendige und niveauevolle Ausbildung steht für einige Teilnehmende in keinem Verhältnis zu den Arbeitsbedingungen und dem Verdienst, vor allem im privaten Sektor. Zugleich werde in Teilen der europäischen Archäologie das Wissen und Können gut ausgebildeter Grabungstechniker:innen nicht zur Kenntnis genommen.

Einige Beiträge zur Perspektive in der Grabungstechnik berühren sich inhaltlich mit der Rubrik „Fachbehörde und privatwirtschaftliche Archäologie“, wobei die Perspektive für das Fach Grabungstechnik mit der zunehmend verbreiteten Neuordnung der Denkmalpflege sehr pessimistisch beurteilt wird. Aufgrund erhöhten finanziellen und zeitlichen Drucks werden negative Entwicklungen für die Arbeitsbedingungen und für die inhaltliche Arbeit am Befund gesehen. Dies reicht bis hin zur Sorge, dass die ganze Branche unter dem Konkurrenzkampf zusammenbrechen könnte. Trotz einer deutlichen Professionalisierung im Fach wird zugleich ein Kompetenzverlust der Fachbehörden in praktischer Feldarbeit bei den Fachbehörden befürchtet, die fast ausschließlich administrative Aufgaben wahrnehmen.

Ein anderer Aspekt wird in einem sehr selbstkritischen Statement ausgeführt, das eine selbstgewollte Übertechnisierung der Grabungstechnik als Irrweg sieht, einhergehend mit einer zunehmenden Entfernung vom eigentlichen Befund und dadurch zum Teil erheblichen Informationsverlusten. Die Gründe hierfür werden im sich stetig entwickelnden Fach als Ingenieurstudium und im fachlichen Selbstverständnis der Grabungstechniker:innen selbst gesehen. Vor einem Delegieren der eigentlichen Ausgrabungs- und Dokumentationsarbeiten „nach unten“ und dem Glauben daran, dass es eine objektive Dokumentation geben könne, wird hier gewarnt.



Probleme durch Neuordnung der Archäologie und Verhältnis Fachbehörden zu privatwirtschaftlicher Archäologie

In zwölf frei formulierten Beiträgen werden negative Aspekte der Neuordnung der Denkmalpflege formuliert, die zu einer Verlagerung der Arbeiten von der öffentlichen Hand zur freien Wirtschaft geführt hat.

Überwiegend werden dabei strukturelle Probleme als Ursache für häufig mangelhafte Qualität und Intensität archäologischer Untersuchungen und schlechter Arbeitsbedingungen benannt. Sie werden vor allem in der privatwirtschaftlichen Archäologie, welche dem finanziellen und zeitlichen Druck durch die Auftraggeber und den von den Behörden gesetzten Rahmenbedingungen ausgesetzt ist, deutlich.

Die archäologischen Befunde sowie die Beschäftigten sind hier die schwächsten Glieder der Kette. Zu ihren Lasten wirkt sich der Konkurrenzdruck mit schlechten Arbeitsbedingun-

gen und mangelhafter Untersuchungsqualität bis hin zu Betrügereien bei Personalabrechnung, Befunddokumentationen und unlauteren Dumpinglöhnen aus.

Es wird als politischer Fehler bewertet, dass die praktische Bodendenkmalpflege in weiten Teilen in den privatwirtschaftlichen Sektor verlagert wurde, ohne die zur Qualitätssicherung notwendigen staatlichen Kontrollmechanismen entsprechend wirksam aufzubauen.

Am Agieren der Fachbehörden wird auf der Ebene der Vorgaben für die Firmen, der Auflagen für konkrete Projekte, aber auch in Hinblick auf mangelnde Fachkompetenz bei neuen Techniken und uneffektiver Kontrollen deutliche Kritik formuliert. Hier wird von Grabungstechniker:innen und auch aus der Firmenarchäologie (Kapitel 4) ein stärkeres Engagement der Fachbehörden zur Sicherung von Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen in der Archäologie und damit auch der Untersuchungsqualität in Verantwortung für die archäologischen Denkmäler gefordert.

Thema	Kritikpunkte	Anzahl Nennungen
grundsätzlich zur Verlagerung der Archäologie in den privatwirtschaftlichen Sektor	<i>Durch die Strukturen ist privatwirtschaftliche Archäologie dem Interesse der Auftraggeber unterworfen, den Fundplatz möglichst schnell zu „entsorgen“. Es zählt Quantität, nicht Qualität. Archäologie wird als Altlast wie jedes andere Gewerk innerhalb eines Bauablaufes abgehandelt</i>	2
	<i>Es ist ein Fehler, die Bodendenkmalpflege privaten Firmen zu überlassen, ohne wirksame staatliche Kontrollmechanismen aufzubauen</i>	1
	<i>Es ist ein Problem, dass es keinerlei Qualitätskriterien in Bezug auf Behandlung der Mitarbeiter gibt und der Kunde meist nur nach dem Preis entscheidet. Da sind die „schlechten“ Arbeitgeber immer im Vorteil</i>	1
	<i>Vorsondage und folgende Ausgrabung erfolgen nicht mehr durch eine Hand.</i>	1
	<i>Das Problem schleichender Zerstörung archäologischen Kulturgutes kann sich auch dann ergeben, wenn nach einer archäologisch positiven Sondage vom Kauf oder einer Erschließung der betroffenen Fläche abgesehen und diese weiter landwirtschaftlich genutzt wird. Der vermeintliche Schutz wurde bei Prospektionen für einige Flächen mit ehemals recht guter Befunderhaltung durch einen desolaten Zustand der Befunde nach 20 Jahren landwirtschaftlicher Nutzung widerlegt</i>	1
Vorgaben/Kontrolle durch die Fachbehörden	<i>Die Fachämter, die eigentlich darauf zu achten haben, dass grabungstechnische Standards einzuhalten sind, unterliegen ebenfalls wirtschaftlichen Zwängen, somit bleibt zugunsten ungueter Kompromisse ein wirklich sorgfältiges, wissenschaftliches Arbeiten auf der Strecke</i>	1
	<i>Häufig durch Fachbehörde schlecht verhandelter Rahmen/ schlechte Vorbereitung der archäologischen Untersuchungen</i>	1
	<i>Fachbehörden haben teils selbst wenig Know-how (z. B. bei GIS, SFM) und können daher keine zeitgemäßen Vorgaben von den Grabungsfirmen fordern.</i>	1
	<i>Fachbehörde prüft nicht eingehend genug:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>ob das abgerechnete Personal in Qualifikation und Anwesenheit der Realität entspricht,</i> • <i>ob der Inhalt der eingereichten Berichte mit der tatsächlichen Situation vor Ort übereinstimmt.</i> • <i>„Es wird viel betrogen“</i> 	1
	<i>Das Landesdenkmalamt befeuert den Konkurrenzkampf [zwischen den Grabungsfirmen] zusätzlich durch ein Agieren, welches diametral den Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entgegengesetzt ist.</i>	1
Verhältnis Fachbehörde zu Grabungsfirmen	<i>Teilweise recht starke Gängelung der Grabungsfirmen durch Fachbehörde, größere Kollegialität zwischen Grabungsfirmen und Amt wäre wünschenswert</i>	1

Abb. 43 In Freitexten formulierte Kritik zum Verhältnis Fachbehörden - Privatwirtschaft.

4. Einschätzungen der befragten Grabungsfirmen

Bei der Befragung der privatwirtschaftlichen Grabungsunternehmen wurde auch die Gelegenheit geboten, im Freitext eigene Aussagen beizutragen. Dies wurde von neun teilnehmenden Unternehmen mit teils inhaltlich ausführlichen Beiträgen genutzt. Wir geben die Aussagen hier thematisch geordnet weitgehend im Originalton wieder.

Themen	Textbeitrag befragter Privatfirmen
GT-Bedarf / Stellenbesetzungen	„[...] mit den steigenden technischen Anforderungen (Fotogrammetrie, Drohnenfotos, satellitengestützte Vermessung) werden zunehmend Grabungstechniker gebraucht. Die archäologische Dokumentation wird allerdings dadurch deutlich teurer und vielleicht deswegen mittelfristig weniger. Eine weitere Änderung ist die Verlagerung ins Büro, ebenfalls kostenintensiv. Das Aufmachen vieler weiterer Bundesländer für Grabungsfirmen wird weiterhin für einen größeren Bedarf an Grabungstechnikern sorgen. Konkurrenz sind versierte Studenten.“
	„[...] seit knapp 30 Jahren [...] hat sich bei uns leider noch nie ein „echter“ Grabungstechniker [... HTW/Frankfurter Modell] beworben.“
	„Ferner haben wir 8 Vermessungstechniker/ -ingenieure unbefristet eingestellt, über die die Grabungsvermessung, SfM und Laserscan-Dokumentation abgewickelt wird. [...]“
	„Wir setzen anstelle von Grabungstechnikern studierte Archäologen, meist mit Abschluss M.A. oder MA ein. [...] Bedarf gäbe es in den privaten Grabungsfirmen Bayerns genug an GT, aber der Sektor ist chronisch unterfinanziert und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind nicht selten. [...]“
	„In unserem Unternehmen übernehmen auch als Grabungsleiter angestellte Mitarbeiter für einzelne Projekte die Rolle des Grabungstechnikers, weshalb sich die Zahl der als Techniker angestellten Mitarbeiter in unserem Unternehmen seit 2018 verringert hat (ehem. Techniker wurden zu Grabungsleitern und springen zwischen den Rollen)“
Bezahlung	„Aufgrund des starken Wettbewerbsdrucks und der volatilen Auftragslage, ist es in Bayern seit Jahren kaum möglich die Honorarsätze substanziell zu erhöhen, was zur Folge hat, dass häufig nur in Leitungspositionen qualifiziertes Personal wirtschaftlich einsetzbar ist. Den Gehaltsvorstellungen ausgebildeter/studierter Grabungstechniker kann daher - bei alternativen staatlichen Angeboten - nicht adäquat entgegengekommen werden. Während studierte Archäologen flexibler in ihren Zeit- und Gehaltsvorstellungen sind.“
	„[...] die Möglichkeit studierte Archäologen deutlich günstiger als ausgebildete Grabungstechniker zu beschäftigen oder auf osteuropäische Archäologen zurückzugreifen, hemmt die Bereitschaft ausgebildete GT einzustellen. [...]“
	„Mitarbeiter mit einem abgeschlossenem Fachhochschulstudium werden in unserem Unternehmen nicht als Grabungstechniker eingestellt, sondern als Wissenschaftler. Die Bezahlung richtet sich dabei nach Leistung und Erfahrung. Dies gilt auch für Grabungstechniker. Unsere langjährigen Grabungstechniker werden zwar nominell als Grabungstechniker in unseren Gehaltsstufen geführt, die Bezahlung ist hier, je nach Erfahrung und Können, aber absolut vergleichbar mit der Bezahlung der Wissenschaftler. Erfahrene, gute Grabungstechniker erhalten einen höheren Lohn als Wissenschaftler mit wenig oder gar keiner praktischen Erfahrung.“
Ausbildung	„[In unserer Firma ist für Personen mit] BA/MA[-Abschluss eine] Ausbildung zum Grabungsleiter möglich!“
	„[...] Jährlich werden bei uns 2 Auszubildende der Vermessungstechnik beschäftigt, die ebenfalls in Grabungstechnik unterwiesen werden. Hinzu kommt eine Restauratorin, welche wiederum in Zusammenarbeit mit der Grabungstechnikerin HTW Vorpraktikant:innen in Grabungstechnik/ Restaurierung unterweist.“
	„Wir würden sehr gerne selbst Grabungstechniker nach Frankfurter Modell in unserem Betrieb fortbilden. Leider scheint das derzeit nicht möglich. Hier wünschen sich viele Grabungsfirmen deutschlandweit bessere Möglichkeiten. Viele Mitarbeiter, sowohl mit, als auch ohne akademischen Abschluss, wünschen sich die Fortbildung zum Grabungstechniker, haben auch alle Fähigkeiten und jahrelange Erfahrung, aber der Weg dorthin ist versperrt. Aus diesem Grund werden derzeit die Grabungstechnikerstellen allesamt durch Archäologen besetzt, die wir selbst in allen Bereichen der Grabungstechnik ausgebildet haben, jedoch ohne Zertifikat.“
Perspektive / Entwicklungen	„Abhilfe würde nur eine allgemeine Hebung der Honorarsätze in den Aufträgen verschaffen, aber gerade bei den öffentlichen Ausschreibungen und in deren Gefolge auch bei größeren privaten Ausschreibung ist allein der Preis das einzige oder das ausschlaggebendste Kriterium. Nachdem die Verhältnisse seit Jahren allen Entscheidungsträgern in diesem Bereich bekannt sind und das Landesamt (Bayern) erst seit einiger seine bisherige Haltung sich nicht regulativ in diesen „freien“ Markt einzumischen aufzugeben scheint, kommt es zu Versuchen durch staatlich geforderte Qualifikationen (Vorgaben der Fachbehörde) oder durch arbeitgeberseitige Einigungen (Verband) den Markt professioneller zu regeln und auch der Masse der angestellten Archäologen ein dauerhaft gesichertes und angemessenes Einkommen zu gewährleisten. Allerdings hat dies noch keine große Wirkung entfaltet, da Qualifikationsanforderungen am Ende häufig verwässert werden oder Bemühungen auf privater Seite aufgrund des Konkurrenzdrucks im Sande verlaufen.“

Abb. 44 Freitextbeiträge der befragten privatwirtschaftlichen Archäologie-Unternehmen.



5. Zusammenfassung und Resümee

Ein dickes Brett ist sie geworden, unsere Umfrageauswertung samt Bestandsaufnahme des Berufsfeldes Grabungstechnik. Wir können uns vorstellen, dass das umfangreiche Material geeignet ist, selbst sehr interessierte Leser:innen in der Menge und Komplexität zu erschlagen und ermuntern dazu, sich den Inhalten themenweise und gezielt zu nähern. Bei der Auswertung der von vielen Kolleg:innen zur Verfügung gestellten Daten haben uns einige Ergebnisse erstaunt und andere erscheinen durchaus besorgniserregend. Zusammenfassend möchten wir im Folgenden die wichtigsten Eckdaten und einige Punkte, die uns besonders ins Auge fielen, hervorheben.

Zur Größe unseres Berufsfelds

Bis zum Jahr 2020 haben in Deutschland 280 Personen einen grabungstechnischen/feldarchäologischen Ausbildungsgang absolviert, inklusive älterer und lokaler Ausbildungsmodelle waren es 307 (Kapitel 1.1). Mit unserer Umfrage und ergänzenden Recherchen konnten wir, unabhängig vom Berufsabschluss, 355 im Berufsfeld Grabungstechnik tätige Personen erfassen, von denen 264 im öffentlichen Dienst (öD) und 91 in der Firmenarchäologie arbeiten (Stand Herbst 2020). Die reale Anzahl ist jedoch im privatwirtschaftlichen Sektor erheblich höher einzuschätzen, sodass wir mit einer Zahl von insgesamt rund 810 Personen rechnen, die in Deutschland als Grabungstechniker:innen arbeiten (Kapitel 1.2). Aus diesem Kreis von Kolleg:innen haben uns 72 Personen über ihre berufliche Situation Auskunft gegeben. Unsere Umfrage bildet einen weit gefächerten Querschnitt des

Berufsfeldes ab, wenngleich sie nicht statistisch repräsentativ angelegt ist. Unter den Umfrageteilnehmenden ließ sich eine leichte Überrepräsentation Festangestellter im öffentlichen Dienst feststellen. Dass der wachsende privatwirtschaftliche Sektor und die dort beschäftigten Grabungstechniker:innen leicht unterrepräsentiert sind, wirft die Frage auf, ob diese Gruppe aufgrund geringerer fachspezifischer Vernetzung von uns schwerer zu erreichen war.

Die Tätigkeitsfelder „öffentlicher Dienst“ und „Privatwirtschaft“ im Vergleich

Der Vergleich der beiden Arbeitsfelder öD und Privatwirtschaft zieht sich wie ein roter Faden durch unsere Auswertung, zeigen sich doch in vielen Antworten signifikante Unterschiede bei den Ausbildungshintergründen, den Gehältern und den Arbeitsbedingungen der teilnehmenden Kolleg:innen.

In der Firmenarchäologie wird die Grabungstechnik nur zu 11 % von fachspezifisch ausgebildeten Personen getragen, während mit 61 % die Mehrheit der dort in der Grabungstechnik beschäftigten ein Archäologiestudium abgeschlossen hat (Kapitel 1.2, Arbeitgeberbefragung, Abb. 4). Das Verhältnis der Ausbildungshintergründe ist bei den auf Landesebene angestellten Techniker:innen hingegen fast umgekehrt. Eine Rückmeldung aus der Befragung der Grabungsfirmen (Kapitel 4.0) stimmt in diesem Zusammenhang nachdenklich: *„[...] die Möglichkeit, studierte Archäologen deutlich günstiger als ausgebildete Grabungstechniker zu beschäftigen oder auf osteuropäische Archäologen zurückzugreifen, hemmt die Bereitschaft ausgebildete GT einzustellen. [...]“*

Im Hinblick auf Gehälter sprechen die Daten eine deutliche Sprache: Unter den Teilnehmenden der Umfrage, die im privatwirtschaftlichen Sektor als Techniker:innen tätig sind, erhalten 33 % ein außertarifliches Entgelt, das sogar noch unter-

halb dem E 9 entsprechenden Niveau liegt. Für 85 % der im öD angestellten Grabungstechniker:innen bildet E 9 hingegen die unterste Lohngruppe (Kapitel 3.3). Die überwiegende Mehrheit dieser Beschäftigten sieht seine Arbeit als nicht adäquat entlohnt an. In höhere Gehaltsstufen (E 10–E 12) eingruppiert sind vorwiegend Kolleg:innen, die hauptsächlich administrative Tätigkeiten ausführen. Lediglich in den Tarifvereinbarungen auf der Ebene des Bundes und der Kommunen hat bereits eine angemessenere Einstufung des Tätigkeitsmerkmals Grabungsleitung generell ab E 10 Eingang stattgefunden. An dieser Stelle sei auf den kommentierenden Beitrag von Agnes Rahm verwiesen, in dem die Firmenchef:innen zur Aushandlung von tariflichen Vereinbarungen für die Branche aufgefordert werden (Agnes Rahm, Wenn die Schere aufgeht, Kapitel 6.1).

Neben dem niedrigeren Lohnniveau in der Firmenarchäologie zeigt das Ergebnis unserer Umfrage für die Techniker:innen in der Privatwirtschaft weitere versteckte Kostenbelastungen auf. Nur von wenigen privatwirtschaftlichen Arbeitgebern (4 %) unserer Umfrageteilnehmenden werden sämtliche Kosten für Dienstreisen (Fahrtkosten, Unterkunftskosten und Verpflegungsmehraufwand) getragen. Dies ist dagegen bei 52 % der im öD Tätigen der Fall (Kapitel 3.3, Abb. 14–17). Auch in Bezug auf Arbeitskleidung, die über die gesetzlich vorgeschriebene PSA hinaus unentgeltlich bereitgestellt wird, sieht es für die teilnehmenden Techniker:innen aus der Privatwirtschaft deutlich schlechter aus. Nur jede:r Dritte aus diesem Sektor bekam ausreichende Arbeitsbekleidung gestellt, während der Anteil im öD bei etwa der Hälfte der teilnehmenden Angestellten lag (Kapitel 3.3 Abb. 18). Daneben wird von einigen Umfrageteilnehmer:innen aus der Privatwirtschaft auch Kritik an mangelhafter Ausstattung mit Arbeitsgeräten und Fahrzeugen sowie dem Umgang mit Sicherheitsvorschriften geübt (Kapitel 3.7, Abb. 35).

Die Umfrage dokumentiert den Bedarf und das große Interesse an fachlichem Austausch und Fortbildung. Drei Viertel der Antwortenden nahm im Jahr 2019 an Fachtagungen oder anderen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen teil. Während in der Umfrage die Teilnahme-Quote im öD gegenüber der Privatwirtschaft nur geringfügig höher lag, zeichnet sich doch ein deutlicher Unterschied in der Unterstützung der Fortbildungsmaßnahmen des grabungstechnischen Personals durch die Arbeitgeber ab. Übernahmen insgesamt 85 % der Arbeitgeber die Kosten vollständig, so trifft dies jedoch nur für 50 % der Umfrageteilnehmenden aus der Privatwirtschaft zu, während 20 % von ihnen die gesamten Kosten selbst zu tragen hatten. Im öD wurden die Kosten dagegen zu 86 % vom Arbeitgeber und nur zu 7 % von den Techniker:innen übernommen. Noch größer ist die Diskrepanz in Bezug auf die zeitliche Freistellung für Fortbildungsmaßnahmen: Während in der Gruppe der Umfrageteilnehmenden aus dem öD 93 % freigestellt wurden, sieht das für die Kolleg:innen aus der freien Wirtschaft mit nur 50 % deutlich schlechter aus (Kapitel 3.5 Abb. 22).

Arbeitstätigkeiten und der Begriff „Grabungsleitung“

Die Spannweite von Arbeitsbereichen, Aufgaben und Arbeitssituationen im Berufsfeld ist enorm (Kapitel 3.6). Aus den Daten ergeben sich auf Grundlage der Arbeitstätigkeiten

drei Hauptgruppen: Mit 73 % hat das Gros der teilnehmenden Kolleg:innen aus dem öD und der Privatwirtschaft den Arbeitsschwerpunkt in der Grabungsleitung. Die 16 % der Techniker:innen, die überwiegend administrative Aufgaben wahrnehmen sind ausschließlich bei der staatlichen Archäologiebehörden angestellt. Weitere 10 % der Umfrageteilnehmer:innen sind vornehmlich mit grabungstechnischen Tätigkeiten ohne leitende Position befasst, was fünfmal so häufig die Arbeitsaufteilung in der Privatwirtschaft widerspiegelt.

Kritisch bewerten wir das Auseinanderklaffen der verschiedenen Arbeitsaufgaben mit ihrer entsprechenden Verantwortung und dem jeweiligem Verdienst der Kolleg:innen: Es gibt keinen nennenswerten Unterschied in der Bezahlung für die Tätigkeit „Grabungsleitung“ und „Grabungstechnik ohne leitende Position“. Eine Position mit höherer Verantwortung in personeller, organisatorischer, technischer und wissenschaftlicher Hinsicht führt im Falle der Grabungstechnik nicht zu einem entsprechend höherem Arbeitsentgelt.

„Die Trennung zwischen ‚technischer‘ Grabungsleitung und ‚wissenschaftlicher Aufsicht‘ ist künstlich und realitätsfern. [...] Die Trennung ist auch in der klaffenden Lücke in der Eingruppierung künstlich und oft unangemessen.“, so die entsprechende Bemerkung eines/r Umfrageteilnehmenden.

Diese Beobachtung findet auch an anderer Stelle Bestätigung. So zeigte sich, dass eine vorgesetzte wissenschaftliche Grabungsleitung oftmals nur selten oder sogar gar nicht auf Ausgrabungen anwesend ist (Kapitel 3.6). Dementsprechend übernehmen Grabungstechniker:innen Aufgaben der wissenschaftlichen Leitung. Die Forderung nach einer Bezahlung, die der Verantwortung und der in der Position notwendigen Selbständigkeit entspricht, können wir insbesondere für die Länderebene des öD und vor allem den privatwirtschaftlichen Sektor nur unterstreichen. 63 % der Teilnehmenden unserer Umfrage haben dieses Missverhältnis von Aufgaben und Entlohnung als Hauptproblem ihrer Arbeitssituation betont (Kapitel 3.7). Einige Kolleg:innen haben daraus die Konsequenz gezogen und sind mit ihren Qualifikationen als ausgebildete Grabungstechniker:innen in andere Berufssparten abgewandert.

Befristete Verträge

Zum Umfragezeitpunkt gingen 16 % der Teilnehmenden einer befristeten Beschäftigung nach – eine Situation, in der sich in den vorangegangenen 10 Jahren etwa die Hälfte von ihnen zeitweise befunden hatte. Viele der Kolleg:innen zählen die finanziellen und räumlichen Unsicherheiten durch befristete Beschäftigungsverhältnisse und die Begrenzung auf wenige Jahre zur Umgehung von Entfristungsklauseln zu den größten persönlichen Belastungen. Dies wirkt sich in unserem Berufsfeld mit seiner geringen Stellendichte besonders stark auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus.

Die Bemerkung eines/r Umfrageteilnehmenden verdeutlicht: *„Unmöglich mit solchen Arbeitsverhältnissen eine Familie zu gründen oder einen Kredit für ein Haus zu bekommen.“* (Kapitel 3.7, Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

Unter den Umfrageteilnehmer:innen sind von befristeten Verträgen 19 % im öD und 7 % in den Fachfirmen betroffen

(Kapitel 3.2, Abb. 8). Der Vergleich mit den Zahlen der ergänzenden Arbeitgeberbefragung (Abb. 10) zeigt jedoch nur eine geringe Differenz zwischen öffentlichem und privatem Arbeitgeberzweig im Anteil befristeter Beschäftigungen. Mit der Verlagerung der Ausgrabungstätigkeiten in die Privatwirtschaft zeichnet sich also nur eine leicht abnehmende Tendenz zur Befristung von Verträgen ab.

Ausbildungssituation

Wie steht es aktuell mit dem fachspezifischen ausgebildeten Nachwuchs im Berufsfeld? Die Diskrepanz zwischen der Anzahl an Bewerber:innen/Absolvent:innen des feldarchäologischen HTW-Studiengangs sowie der Fortbildung zum/zur geprüften Grabungstechniker:in und dem Bedarf an grabungstechnischem Fachpersonal belegt die Misere: Den 280 ausgebildeten Grabungstechniker:innen/Feldarchäolog:innen steht ein Bedarf von geschätzt rund 2,5-3 mal so vielen Arbeitsstellen in der Grabungstechnik gegenüber. Aus Sicht eines Firmenchefs schildert Sascha Piffko in seinem Kommentar – vielleicht nicht untypisch für die privatwirtschaftliche Archäologie mit nur 11 % ausgebildeten Grabungstechniker:innen (Kapitel 1.2, Abb. 4) – dass ihm in 17-jähriger Grabungstätigkeit „echte“ Grabungstechniker:innen eher als Exot:innen begegnet seien (Sasha Piffko, Grabungstechniker in der Firmenarchäologie, Kapitel 5.2).

In der Privatwirtschaft werden zu 69 % Absolvent:innen eines Studiengangs der archäologischen Wissenschaften auf Gra-

bungstechnikstellen eingesetzt. Wie ist zu verhindern, dass unerfahrene Mitarbeiter:innen ohne solide grabungstechnische Kompetenzen ins kalte Wasser geworfen werden und darunter die Qualität und Professionalität zu Lasten der Befunde leidet?

Mehrere Firmen sehen den dringenden Bedarf, ihre Beschäftigten vor allem in den Bereichen Vermessung, Planerstellung, Arbeitssicherheit und Baustellenorganisation fortzubilden und die technischen Grundlagenkenntnisse zu vermitteln (Kapitel 4, Abb. 44). Dazu sind in einigen Bundesländern modifizierte Konzepte zur Fortbildung (Frankfurter Modell) im Gespräch, bzw. in Erprobung. Fragen zur Ausbildungsqualifikation und rechtliche Aspekte sind hier zum Teil noch offen und zu verhandeln.

In seinem Kommentar beleuchtet Thomas Schenk, Professor an der HTW Berlin, die Situation der Grabungstechnik aus der Hochschulperspektive (Kapitel 5.3). Der Studiengang mit Schwerpunkt Grabungstechnik/Feldarchäologie mit 10 Studienplätzen ist im Schnitt nur etwa zur Hälfte ausgelastet. So wie allgemein das Berufsfeld Grabungstechnik wenig bekannt ist, so scheint auch von vielen archäologiebegeisterten Schulabgänger:innen der Studiengang Grabungstechnik/Feldarchäologie noch nicht wahrgenommen zu werden. Auch das in der Sache sehr sinnvolle Vorpraktikum für das HTW-Studium ist möglicherweise für Interessierte zu hochschwellig, nicht zuletzt gegenüber den anderen Studiengängen archäologischer Wissenschaften ohne Zulassungsbeschränkungen.



Ähnliches lässt sich für das auf einer abgeschlossenen Berufsausbildung aufbauende Konzept der Fortbildung zur/zum geprüften Grabungstechniker:in nach dem Frankfurter Modell vermuten.

Damit für den zunehmenden Bedarf auch in Zukunft sehr gut ausgebildete Grabungstechniker:innen/Feldarchäolog:innen die archäologischen Denkmäler nach Best Practice untersuchen und dokumentieren können, muss von allen Beteiligten die Weiterentwicklung der Ausbildungsgänge angestrengt werden. Zusätzlich ist schlicht eine bessere Bekanntheit und öffentliche Wahrnehmung des Berufes zu fördern. Allerdings entscheiden nicht zuletzt die Verdienstaussichten und die Arbeitsbedingungen im Berufsfeld darüber, wie attraktiv die Berufswahl für die nachwachsende Generation ist.

Stimmen der Umfrageteilnehmenden

Unser Fragenkatalog hat einige Problemfelder des Arbeitsbereiches Feldarchäologie deutlich werden lassen. In den Freitextantworten haben die Teilnehmenden weitere Kritikpunkte benannt (Kapitel 3.7, Themenübersicht in Abb. 33).

Allen voran werden von den Umfrageteilnehmenden Mängel in der Organisationsstruktur der Arbeitsstelle festgestellt, wo vor allem eine zu schwache personelle Besetzung zu Arbeitsüberlastung und Frust führt (Abb. 34).

In vielen Textbeiträgen wird trotz der geschilderten, oft widrigen Arbeitsumstände und prekärer Beschäftigungsbereiche die innere Verbundenheit mit ihrer Arbeit und das große Engagement der Kolleg:innen für feldarchäologische Forschung und Grabungstechnik deutlich. Neben der Forderung nach angemessener Bezahlung hat für viele Teilnehmende der Umfrage die inhaltliche Anerkennung grabungstechnisch qualitätsvoller Arbeit einen hohen Stellenwert. Entsprechend frustriert und unzufrieden klingen die Äußerungen über mangelnde Wertschätzung der Grabungstechnik und der eigenen Arbeit innerhalb der Hierarchie der Arbeitsstelle und negativen Folgen für die Kulturgüter und den wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn (Abb. 37).

Fachliche Kritik der Umfrageteilnehmenden bezog sich auf verschiedene Aspekte von neuen Techniken und Methoden, Veränderungen der Arbeitsinhalte (z. B. „zu viel Büro, zu wenig Dreck“) und weiteren kritisch betrachteten Entwicklungen (Abb. 41). Unter den Freitexten befanden sich auch Einschätzungen zu persönlichen Perspektiven und der Perspektive des Berufsstandes (Abb. 42). Beispielsweise wird hier konstatiert: *„Deutliche Professionalisierung in Grabungstechnik, zugleich aber schlechtere Arbeitsverhältnisse“* und: *„Grabungstechnik studieren lohnt bestenfalls für eine Stelle im öD. In der freien Wirtschaft, die politisch präferiert und gefördert wird, ist der Beruf nicht attraktiv“*.

In einigen Beiträgen wird es als politischer Fehler gewertet, dass die praktische Bodendenkmalpflege in weiten Teilen in den privatwirtschaftlichen Sektor verlagert wurde, ohne die zur Qualitätssicherung notwendigen staatlichen Kontrollmechanismen entsprechend wirksam aufzubauen. Dem kann gegenübergestellt werden, dass die Verlagerung in die Privatwirtschaft auch die Chance auf größere Flexibilität,

Modernisierung von Ausstattung und Methodik bietet. Im Sinne der archäologischen Forschung wird dies sicher von engagierten Unternehmen angestrebt und umgesetzt, soweit im zeitlichen und finanziellen Rahmen möglich.

Beschrieben werden durch die Umfrageteilnehmenden jedoch auch die Auswirkungen des Konkurrenzdrucks der sich finanziell unterbietenden Grabungsfirmen, einerseits auf die Beschäftigten und andererseits auf die archäologischen Befunde als schwächste Glieder in der Kette (Abb. 34, Abb. 41, Abb. 43). Die Äußerungen der Befragten geben wieder, dass der Druck sich in Form von untertariflichen Löhnen, unqualifiziertem Personal, schlechten Arbeitsbedingungen und mangelhafter Untersuchungsqualität bis hin zu Betrügereien bei Personalabrechnung und Befunddokumentationen niederschlagen kann.

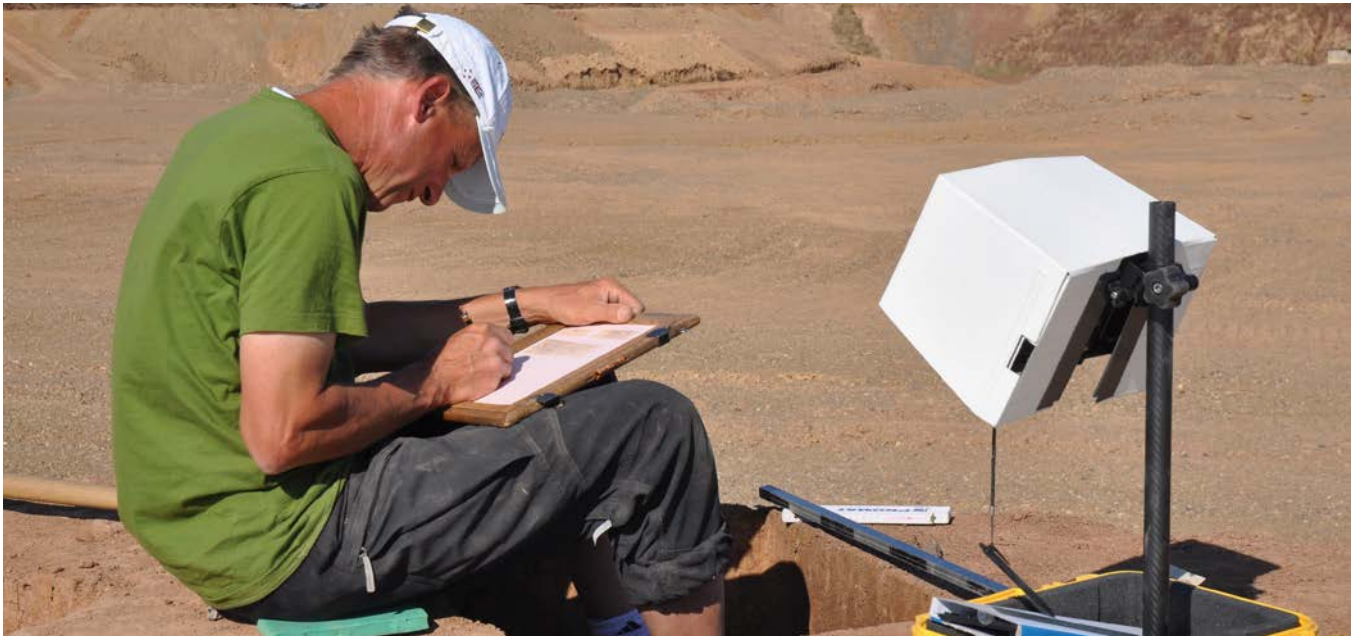
Zu den Rahmenbedingungen für qualitätsvolle Feldarbeit gehören auch gute Löhne und faire Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter:innen. Dass hier sowohl die archäologischen Fachbehörden und die exekutiven Unteren Denkmalschutzbehörden auf der Ebene von Vorgaben, Aushandlungen der Rahmenbedingungen und Fachaufsicht als auch die Privatfirmen gefordert sind, wird sowohl in den Kommentaren der befragten Techniker:innen als auch in den Rückmeldungen der Firmen thematisiert (Kapitel 4).

Schlussbemerkung

Wir wollen mit dieser Bestandsaufnahme einen Beitrag zur Diskussion über den Stand und die Entwicklungen der Arbeitsverhältnisse in der Feldarchäologie leisten. Zugleich verbinden wir damit die Hoffnung, in der aktuellen Phase der Verlagerung der praktischen Feldarbeit in den privatwirtschaftlichen Sektor, die in der Grabungstechnik tätigen Kolleg:innen zu einer verstärkten Vernetzung und Vertretung ihrer Interessen in Hinsicht auf die Arbeitsverhältnisse, Berufsethik sowie die Weiterentwicklung unseres Faches zu ermuntern.

Wir sind gespannt, in welche Richtungen sich die Situation im Berufsfeld Grabungstechnik/Feldarchäologie in den kommenden Jahren entwickeln wird und schließen uns einem Kommentar aus der Umfrage an: *„[Der Beruf ist es wert,] mit Engagement um Anerkennung und finanzielle Besserstellung zu kämpfen!“*

Eure Redaktion vom Rundbrief Grabungstechnik



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>„Bei der Vorbereitung und technischen Leitung von mehreren Grabungen oder Prospektionen“</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.



6.3 Zur Situation der Grabungstechnik aus der Hochschulperspektive

Von Thomas Schenk

Die Ergebnisse der Umfrage zur Arbeitssituation und zu den beruflichen Perspektiven in der Grabungstechnik soll zum Anlass genommen werden, um einige Gedanken aus der Sicht einer Ausbildungsstätte zu formulieren.

Seit 1994 bietet die HTW Berlin (ehemals FHTW) ein Hochschulstudium der Grabungstechnik an, zunächst mit einem Abschluss zur/m Diplom-Ausgrabungsingenieur:in, dann seit 2009, mit Umstellung im Zuge des Bologna-Prozesses, mit einem Bachelor in Grabungstechnik-Feldarchäologie. Was für das Selbstverständnis der meisten Absolvent:innen sicher wichtig ist: der Ingenieurstatus gilt für den Bachelor-Abschluss weiterhin, da ein gewisser Prozentsatz des

Lehrangebots im ingenieurwissenschaftlichen Bereich verankert ist. Zusammen mit der Fortbildung zur/m Grabungstechniker:in nach dem „Frankfurter Modell“ in Verbindung mit der Prüfung vor der Römisch-Germanischen Kommission existieren also zwei Ausbildungsmodelle unabhängig nebeneinander.

Wie stellt sich nun die Bewerbungssituation an der HTW seit Bestehen des Studienangebots dar und wie sieht es im Vergleich dazu mit den tatsächlichen Absolvierendenzahlen aus? Auf die 10 Plätze, die jährlich für die Aufnahme eines Studiums zur Verfügung stehen, wurden über die letzten 28 Jahre im Durchschnitt 4–5 Bewerbungen im Jahr registriert. Von den im genannten Zeitraum zur Verfügung gestellten 280 Studienplätzen wurden also nur 126 über eingegangene Bewerbungen nachgefragt. Dem Diagramm ist jedoch zu entnehmen, dass die Zahlen stark schwanken und Zyklen des Auf und Ab festzustellen sind, für die es keine rationalen Erklärungen gibt. Zum kommenden Wintersemester 2021/22 zeichnet sich immerhin ein erfreulicher Anstieg auf 9 Bewerbungen ab.

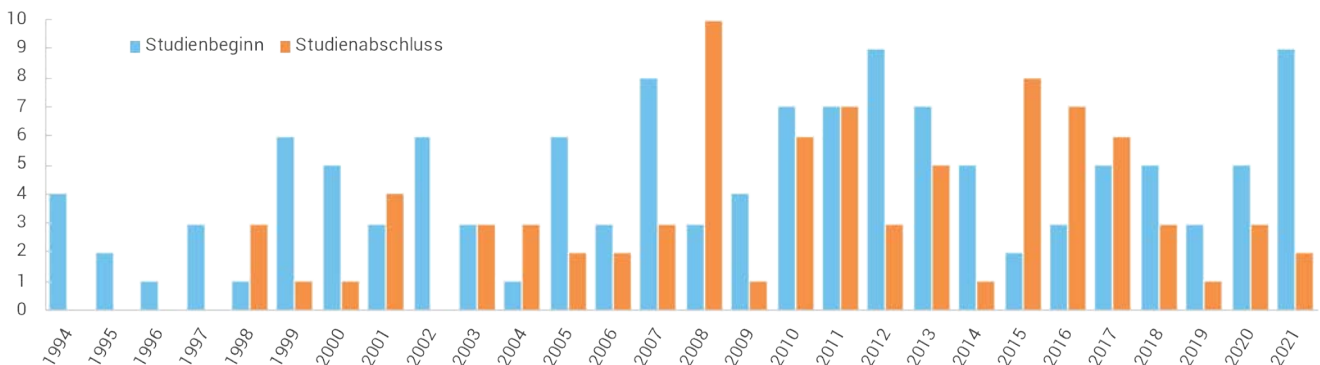


Abb. 1 Gegenüberstellung der Studienbeginner und -abschlüsse im Studiengang Grabungstechnik an der HTW Berlin von 1994-2021

Ausgehend von einer Regelstudienzeit von 4 Jahren im Diplom und 3,5 Jahren im Bachelor laufen die beiden im Diagramm enthaltenen Datenreihen mit entsprechendem Ver-
satz. Zu den im Zeitraum von 1994 bis 2017 angenommenen 104 Studienbewerber:innen sind mit Stand Juni 2021 genau 85 erfolgreiche Abschlüsse zu vermelden, mit einem Frauenanteil von 41 %. Aus den Zahlen ergibt sich eine Abbruchquote von ungefähr 12 %. Die Beweggründe dafür, ein Studium vorzeitig zu beenden, sind unterschiedlich und liegen häufig in persönlichen Entscheidungen, verbunden mit einer fachlichen Neuorientierung. Nur selten sind es die Anforderungen des Studiums, denen einzelne nicht gewachsen sind.

Worin mögen die Ursachen für die zeitweilig geringere Nachfrage im Studienschwerpunkt Grabungstechnik-Feldarchäologie liegen? Vom Verband der Landesarchäologen, der den Mangel an ausgebildeten Grabungstechniker:innen deutlich beklagt, wurde immer wieder das als Studienvoraussetzung definierte Vorpraktikum als Hinderungsgrund angesprochen, das im Umfang von 12 Monaten vor Studienbeginn nachgewiesen werden muss. In einer schnelllebigen Zeit scheint es schwerer vermittelbar, sich bewusst in eine Phase der Orientierung und des Aneignens grundlegender Fähigkeiten und Fertigkeiten zu begeben. Offenbar muss noch deutlicher kommuniziert werden, dass verschiedene Möglichkeiten zur Anrechnung von vorausgegangenen Ausbildungszeiten, Freiwilligem Sozialen Jahr in der Denkmalpflege oder gar einem früheren Studium bestehen. Ein Verzicht auf das Vorpraktikum als Zugangsvoraussetzung wird derzeit im Studiengang durchaus diskutiert, auch beeinflusst durch den zunehmenden Druck seitens der Hochschule, die Studienplätze voll auszuschnöpfen, allein aus Gründen der Hochschulfinanzierung. Allerdings könnte unter diesen Voraussetzungen das Studium nicht mehr auf dem gewohnten Maß an Vorkenntnissen aufbauen.

Bei der Auswertung der in der Umfrage vorgelegten Daten der Arbeitgeberbefragung zeigt Abb. 4 die Verteilung der in der Grabungstechnik arbeitenden Personen, aufgeschlüsselt nach Qualifikation und Arbeitgebenden (Land/Bund,

Kommunen, Privatwirtschaft). Demnach finden ausgebildete Grabungstechniker:innen in der Mehrheit den Weg in den Öffentlichen Dienst, während nur ein sehr kleiner Teil bei den Grabungsfirmen beschäftigt ist. Über die Gründe für diese Verteilung soll hier nicht spekuliert werden. Festzustellen ist zumindest, dass der Anteil an Archäologieabsolvent:innen auf den Grabungstechniker:innenstellen hervorsteht, insbesondere bei den Grabungsfirmen. Es darf also geschlossen werden, dass versucht wird, die zu geringen Absolvent:innenzahlen der HTW und jenem nach dem Frankfurter Modell mit dem Überangebot an Archäologieabsolvent:innen der Universitäten zu kompensieren. Diese auch im Öffentlichen Dienst anzutreffende Besetzung von Stellen wird immer mal wieder aus der Perspektive der Grabungstechnik beanstandet. Kritik erscheint zumindest dann angemessen, wenn bei Stellenbesetzungen Wissenschaftler:innen der Vorzug vor Techniker:innen gegeben wird. Wenn es jedoch schlicht an Bewerber:innen mit grabungstechnischem Abschluss mangelt, wird man die Vorgehensweise der Arbeitgebenden durchaus nachvollziehen können. Etwas irritiert ist man allerdings wenn, wie unlängst im Landkreis Stade in Niedersachsen, ein/e Grabungstechniker:in (Entgeltgruppe 9b) gesucht wird, im Anforderungsprofil aber ein abgeschlossenes Studium der Fachrichtung Ur- und Frühgeschichte bzw. der Prähistorischen Archäologie erwartet wird. Ähnliches findet sich in Stellenausschreibungen von Grabungsfirmen (Fachabschluss in der Archäologie oder Kunstgeschichte erwünscht). Von behördlicher Seite wurden in den letzten Jahren immer mal wieder Überlegungen geäußert, dem Fachkräftemangel im grabungstechnischen Bereich durch andere Wege der Aus- und Fortbildung zu begegnen. Neben einer Wiederaktivierung der Fortbildung nach dem Frankfurter Modell in einzelnen Bundesländern scheinen vereinzelt kooperative Projekte zwischen Landesdenkmalämtern und Grabungsfirmen diskutiert zu werden. Bei letzterem wird zu hinterfragen sein, ob es sich um ein echtes Ausbildungsmodell handeln würde oder letztlich doch mehr um ein Anlernen bzw. Mitlaufen in der Praxis, ohne Vermittlung theoretischen Grundlagenwissens.

Doch welche Erwartungen werden eigentlich von den Arbeit-



gebenden in den Stellenausschreibungen formuliert? In den Anforderungsprofilen finden sich häufig folgende Formulierungen:

- Grabungstechniker Ausbildung oder vergleichbare langjährige Erfahrungen
- Erfahrungen in der Organisation und technischen Leitung archäologischer Grabungen
- Beherrschen der modernen Grabungstechniken und umfangreiche Kenntnisse der digitalen Vermessung einschließlich Aufarbeitung im CAD oder GIS
- Flexibilität, Bereitschaft zu landesweiten Dienstreisen

Als spezielle Tätigkeitsfelder formuliert der Öffentliche Dienst in Ausschreibungen mitunter noch:

- Vorprüfung von Bauanträgen auf archäologische Belange
- Kommunikation und Abstimmung mit Bauträgern
- Kontrolle der Arbeit von Grabungsfirmen

Dabei versteht es sich von selbst, dass Prüf- und Kontrollfunktionen umfassende Kenntnisse der jeweiligen Richtlinien sowie der moderner Dokumentationsmethoden voraussetzen.

In den letzten Jahren ist es mehrfach vorgekommen, dass Stellenausschreibungen zur Grabungstechnik seitens des Öffentlichen Dienstes ohne eingehende Bewerbungen blieben. Aus der Kenntnis dieser leidlichen Situation ergingen an die HTW bereits Vorabanfragen von ausschreibungswilligen Institutionen, in denen die Sorge geäußert wurde, auch selbst leer auszugehen und bevorstehende Projekte nicht termingerecht mit Personal besetzen zu können.

Es wäre also doch an der Zeit, den Fachkräftemangel endlich als gemeinsame Herausforderung anzusehen und diesem mit einer Strategie zur Nachwuchsförderung im Verbund von Öffentlichem Dienst, Grabungsfirmen und Hochschule zu begegnen. Junge Archäologiebegeisterte könnten durch eine gezielte Jugendarbeit, durch Workshops und über Kontakte zu den Jugendbauhütten auf das spannende Berufsfeld der Grabungstechnik aufmerksam gemacht werden. Wo sonst lässt sich das Thema Archäologie mit hohem Praxisbezug und ingenieurtechnischen Ansprüchen verknüpfen?

Doch Herzblut und Enthusiasmus der Beschäftigten für das Fachgebiet werden allein nicht ausreichen. Es muss auch vonseiten der Arbeitgebenden eine Basis geschaffen werden. Eine Reihe wichtiger Kriterien lässt sich aus den Umfrageergebnissen zur Arbeitssituation in der Grabungstechnik ableiten. Hierzu gehört zwingend die Wertschätzung des Berufsbildes. Auch befristete Arbeitsverhältnisse sind ein Problem, einerseits für die Angestellten selbst, andererseits aber auch für die Arbeitgebenden, die eingearbeitetes Personal wieder freigeben und neues einarbeiten müssen. Dies kommt einer Ressourcenverschwendung gleich.

Zur Steigerung der Attraktivität des Berufes gehört in jedem Fall auch eine angemessene Bezahlung, die der Verantwortung im Arbeitsalltag gerecht wird. Ingenieurtechnische Arbeitsleistungen in Verbindung mit eigenverantwortlicher technischer Grabungsleitung sind mit einer Eingruppierung

nach Entgeltgruppe 9 definitiv nicht (oder „kaum“) ausreichend vergütet. So verwundert es nicht, dass in der Umfrage 61 % der Befragten ihr Arbeitsentgelt als nicht angemessen betrachten. Dies muss vor allem auch mit Berücksichtigung privater Familienplanungen und vor dem Hintergrund steigender Lebenshaltungskosten (Mietpreise für Wohnraum) gesehen werden.

Ein Viertel der Befragten bezeichnet die eigene Arbeitssituation als erträglich bzw. deutlich verbesserungswürdig, bisweilen sogar prekär. Noch mehr sollten die Äußerungen zu den Zukunftsaussichten beunruhigen. Ein gutes Drittel schaut positiv nach vorn, ein weiteres knappes Drittel sieht zufriedenstellende Zukunftsaussichten, während ein anderes Drittel der Befragten skeptisch und vereinzelt sogar hoffnungslos nach vorn blickt. Diese Aussagen sollten nachdenklich stimmen. Denn zukünftig allein auf Leidenschaft und Idealismus zu zählen, wird die personellen Lücken in der Grabungstechnik kaum schließen.



7. Anhänge

7.1 Tabelle Ausbildungszahlen

Jahr	DDR-Fachschul-Fernstudium Restaurator auf Ausgrabung	Fortbildung Frankfurter Modell	HTW-Studium Grabungstechnik/ Feldarchäologie (B.A.)	Gesamtzahl ausgebildeter Grabungstechniker:innen
1979	1	0	0	0
1981	6	0	0	0
1983	5	0	0	0
1985	7	2	0	2
1986	0	6	0	6
1987	0	12	0	12
1988	6	10	0	10
1989	0	7	0	7
1990	9	7	0	7
1991	0	1	0	1
1992	7	7	0	7
1993	0	3	0	3
1994	9	5	0	5
1995	0	7	0	7
1996	0	9	0	9
1997	0	6	0	6
1998	0	3	3	6
1999	0	4	1	5
2000	0	2	1	3
2001	0	6	4	10
2002	0	4	0	4
2003	0	3	3	6
2004	0	4	3	7
2005	0	1	2	3
2006	0	3	2	5
2007	0	5	3	8
2008	0	2	10	12
2009	0	3	1	4
2010	0	3	6	9
2011	0	2	7	9
2012	0	0	3	3
2013	0	4	5	9
2014	0	6	1	7
2015	0	1	8	9
2016	0	1	7	8
2017	0	2	6	8
2018	0	2	3	5
2019	0	2	1	3
2020	0	2	3	5

7.2 Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitgeber
B.A.	Bachelor of Arts
DGUF	Deutsche Gesellschaft für Ur- und Frühgeschichte e.V.
FU	Freie Universität Berlin
GT	Grabungstechnik
HTW	Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
M.A.	Master of Arts
M.Sc.	Master of Science
o.A.	ohne Angabe
öD	öffentlicher Dienst
PSA	Persönlicher Schutzausrüstung
RGK	Römisch Germanische Kommission
RGZM	Römisch-Germanische Zentralmuseum Mainz
TV	Tarifvertrag
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD-Bund	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes
TVöD-V	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - Verwaltung
VGFA	Verband für Grabungstechnik und Feldarchäologie e.V.

7.3 Literatur

- EVABA 1, 2019** Frank Siegmund, Diane Scherzler und Michaela Schauer, DGUF-Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“, 10.6.-31.10.2019: Durchführung und Teilnehmer der Umfrage (EvaBA 1). Archäologische Informationen 43, 2020, 225-236.
<<https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81412>>
- EVABA 2, 2019** Frank Siegmund, Diane Scherzler und Michaela Schauer, Löhne und Gehälter in der deutschen Archäologie – Auswertung der DGUF-Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“ 10.6.-31.10. 2019 (EvaBA 2). Archäologische Informationen 43, 2020, 237-270.
<<https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81413>>
- SCHMIDT, 2007** Berthold Schmidt, Diplomrestaurator auf archäologischen Ausgrabungen. In: Archäologische Gesellschaft in Thüringen (Hrsg.), Terra Praehistorica. Festschr. K.-D. Jäger. Neue Ausgr. u. Funde Thüringen, Sonderbd. 2007. Beitr. Ur- u. Frühgesch. Mitteleuropa 48 (Langenweißbach 2007) 511–515.
- SIEGMUND/SCHERZLER, 2019** Frank Siegmund und Diane Scherzler, Die derzeitige Wirtschaftslage in der privatwirtschaftlichen Archäologie Deutschlands – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2019. Archäologische Informationen 42, 2019, 79-98.
<<https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/69349/62687>>
- SIEGMUND/SCHERZLER, 2020** Frank Siegmund und Diane Scherzler, Grabungsfirmen in Deutschland trotz Pandemie auf Wachstumskurs – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2020. Archäologische Informationen 43, 2020, 211-224.
<<https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81411>>
- WEBER, 2017** Thomas Weber, Zum Gedenken an Dr. phil. Berthold Schmidt in: Jahresschrift für Mitteldeutsche Vorgeschichte 96, 2017, 509–530.
<<https://doi.org/10.11588/jsmv.2017.0.76452>>

7.4 Abbildungsnachweis

Seite 3	Foto: Susanne Gütter, LfD Hessen
Seite 6	Foto: Eberhard Völker, LDA Berlin
Seite 7	Foto: Thomas Schenk, HTW Berlin
Seite 11	Foto: Anna Schimmitat, LDA Berlin
Seite 15	Foto: Susanne Gütter, LfD Hessen
Seite 28	Foto: Susen Döbel, BLDAM
Seite 31	Foto: Susen Döbel, BLDAM
Seite 34	Foto: Anna Schimmitat, LDA Berlin
Seite 36	Foto: Susen Döbel, BLDAM
Seite 38	Foto: Susanne Gütter, LfD Hessen
Seite 41	Foto: Thomas Schenk, HTW Berlin
Seite 42	Foto: Thomas Schenk, HTW Berlin
Seite 43	Foto: Thomas Schenk, HTW Berlin
Seite 48	Foto: Susanne Gütter, LfD Hessen

7.5 Umfragebogen

RUNDBRIEF Grabungstechnik
- Umfrage zur Arbeitssituation in der Grabungstechnik 2019 -

Vorbemerkung: Unsere Umfrage richtet sich an alle, die in der Grabungstechnik in Deutschland arbeiten bzw. bei deutschen Arbeitgebern angestellt sind - d.h. neben ausgebildeten Grabungstechnikern/-ingenieurinnen (HTW/Frankfurter Modell) auch an Leute, die mit anderen Abschlüssen (wie beispielsweise BA/MA Vor- und Frühgeschichte) und ohne einschlägigen Berufsabschluss als Techniker/innen arbeiten. Die Antworten werden in einen Vortrag für die nächste VGFA-Tagung bzw. Rundbriefartikel zum Umfragethema einfließen. Fragen wie Antworten sind anonym gehalten.

Der Fragebogen ist in sieben Themenblöcke gegliedert, zu denen jeweils zwei bis sieben Fragen gehören. Für die meisten Antworten sind Ankreuzfelder vorgegeben, bei einigen stehen Freitextfelder.

1. Angaben zur Person (freiwillig)

(A) Ich bin weiblich
 männlich
 keine Angabe

(B) Ich gehöre zur Altersgruppe
 unter 30
 30 bis 50
 über 50

(C) Mein Wohnort liegt eher
 im Norden Deutschlands,
 im Osten Deutschlands,
 im Süden Deutschlands,
 im Westen Deutschlands,
 nicht in Deutschland.

1/7

RUNDBRIEF Grabungstechnik
- Umfrage zur Arbeitssituation in der Grabungstechnik 2019 -

2. Aktuelles Arbeitsverhältnis

(A) Arbeitsverhältnis
 unbefristete Anstellung
 befristete Anstellung - sachgrundlos
 befristete Anstellung - mit Sachgrund
 selbständig freiberuflich
 keine Anstellung

(B) Arbeitgeber Privatwirtschaftliches Unternehmen/Fachfirma
 Zeitarbeitsfirma
 Bund, Land, Kommune
 Universität, Forschungsinstitut
 Sonstige

3. Arbeitsverhältnis(se) in den vergangenen 10 Jahren bzw. seit Erreichen des stellenrelevanten Berufsabschlusses/-qualifikation, wenn diese kürzer zurückliegen

(A) Arbeitsverhältnis (Mehrfachantwort möglich)
 unbefristet angestellt
 befristet angestellt
 selbständig/freiberuflich

(B) bei befristeten Arbeitsverträgen:
B.1) Anzahl der befristeten Verträge:

B.2) Bei welchem/welchen Arbeitgeber(n):
 Privatwirtschaftliches Unternehmen/Fachfirma
 Zeitarbeitsfirma
 Bund, Land, Kommune
 Universität, Forschungsinstitut
 Sonstige

2/7

RUNDBRIEF Grabungstechnik
- Umfrage zur Arbeitssituation in der Grabungstechnik 2019 -

B.3) Durchschnittliche Dauer der befristeten Verträge:

B.4) Die Arbeitsverträge waren
 auf Vorgabe des Arbeitgebers hin befristet
 auf Wunsch des Arbeitnehmers hin befristet
 teils/teils

B.5) Aus den befristeten Arbeitsverträgen resultiert wiederkehrende Arbeitslosigkeit
 ja
 nein

B.6) Befristete Arbeitsverträge sind für mich
 ok
 nicht ok

4. Arbeitsentgelt & Geld für Arbeit (bezieht sich auf aktuelle Arbeitssituation)

(A) Höhe des Arbeitsentgeltes
nach Tarif: TV-L / E
TVÖD-VKA / E
TV-Bund / E
 tarifähnlich oder höher
 unter Tarif

(B) Nutzen Sie für den Weg zur Ausgrabung überwiegend
 ein privates KFZ (mit Fahrtkostenerstattung vom Arbeitgeber)
 ein privates KFZ, wobei Sie die Fahrtkosten selber bezahlen
 einen Firmenwagen/Dienstfahrzeug
 öffentlichen Personenverkehr, selbst finanziert
 öffentlichen Personenverkehr, vom Arbeitgeber finanziert
 keine Angaben, nicht zutreffend
 selbständig/freiberuflich

1) Nach obengenannten, derzeit gültigen Tarifen, jeweils Entgeltgruppe 9b / Stufe I. Zur Erklärung für Nichttarifbeschäftigte: Die Entgelte steigen gewöhnlich mit jedem neuen Tarifabschluß, für gewöhnlich alle 1 - x Jahre. Die Zuordnung in eine Entgeltgruppe erfolgt nach den Tätigkeitsmerkmalen der Stelle; eine höhere Eingruppierung und damit bessere Bezahlung als oben aufgeführt ist bei anspruchsvolleren Tätigkeiten möglich. Weiterhin gibt es in den genannten Tarifverträgen innerhalb der Entgeltgruppen sogenannte Stufenlaufzeiten, welche die mit den Jahren wachsende Berufserfahrung bzw. Betriebszugehörigkeit mit steigendem Entgelt honorieren.

3/7

RUNDBRIEF Grabungstechnik
- Umfrage zur Arbeitssituation in der Grabungstechnik 2019 -

(C) Werden die Unterkunftskosten bei Ausgrabungen vom Arbeitgeber übernommen?
 ja
 nein
 teils-teils
 keine Angabe, nicht zutreffend

(D) Wird bei Tätigkeit außerhalb des Dienst-/ arbeitsortes Verpflegungsmehraufwand oder Trennungsgeld vom Arbeitgeber erstattet?
 ja
 nein
 teils-teils
 keine Angabe, nicht zutreffend

(E) Wird Ihnen vom Arbeitgeber unentgeltlich Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt? (Außer der gesetzlich vorgeschriebenen Schutzausrüstung wie Helm, Warnweste, Sicherheitsschuhe)
 ja
 nein
 teils-teils
 keine Angabe, nicht zutreffend

5. Berufsabschluß & Fortbildung

(A) Welche abgeschlossene berufsrelevante Ausbildung haben Sie?
 Fortbildung Grabungstechniker/in nach Frankfurter Modell
 Dipl.-Ing. Ausgrabungsingenieur/in (HTW)
 BA Grabungstechnik (HTW)
 MA Feld-/Landschaftsarchäologie (HTW)
 BA in einem archäologischen Fach
 MA/Dipl.-Ing. in einem archäologischen Fach
 sonstiges
 keinen

4/7

(B) Haben Sie im letzten Jahr an einer beruflichen Fortbildung oder einer Fachtagung teilgenommen?

- ja
- nein
- keine Angabe, weiß nicht

(C) Wenn Ja, wer kam für die Kosten auf?

- Arbeitgeber
- Arbeitnehmer
- beide (z.B. Reisekosten privat, Gebühr vom AG)
- keine Angaben/trifft nicht zu

(D) Wenn Ja, wurden Sie dafür bezahlt freigestellt?

- ja
- nein

(E) Wenn nein, warum nicht?

6. Arbeitstätigkeiten

(A) Welche Aufgaben führen Sie in Ihrem derzeitigen Arbeitsverhältnis im Allgemeinen eigenständig aus (bei dauerhaften Arbeitsverhältnissen bezogen auf die letzten 12 Monate)? Welchen zeitlichen Anteil haben die Tätigkeiten an der Gesamtarbeitszeit?

Bitte in zusammenfassenden Schlagworten antworten, z.B. „technische Grabungsleitung unter wiss. Anleitung - 80 %; archivgerechte Aufarbeitung der Grabungsdoku und Verfassen Bericht - 20%“.

5/7

(B) Auf Ausgrabungen: wie oft ist eine vorgesetzte wissenschaftliche Grabungsleitung anwesend?

- ständig anwesend
- max. 1x wöchentlich anwesend
- nur bei Bedarf, für gewöhnlich weniger als 1x wöchentlich anwesend

(C) Sind Sie an Öffentlichkeitsarbeit oder Publikationen im Rahmen der Ausgrabung beteiligt?

- nein
- sehr selten
- ja, meist während der Arbeitszeit
- ja, meist während der Freizeit/Arbeitslosigkeit
- ja, zu etwa gleichen Teilen während und außerhalb der Arbeitszeit
- keine Angaben, nicht zutreffend

7. Eigene Einschätzung

(A) Entspricht Ihr derzeitiges Arbeitsentgelt Ihrer Meinung nach Ihrer derzeitigen Arbeitsaufgabe, dem Umfang ihrer Verantwortung?

- ja
- nein
- keine Angabe, weiß nicht

(B) Wie sehen Sie selbst Ihre derzeitige Arbeitssituation?

- sehr gut
- zufriedenstellend
- erträglich, deutlich verbesserungswürdig
- prekär, grenzwertig
- keine Angaben, nicht zutreffend

6/7

(C) Nach eigener Einschätzung, wie sehen Sie Ihre Zukunft in der Grabungstechnik?

- positiv
- zufriedenstellend
- skeptisch
- hoffnungslos
- keine Angaben, nicht zutreffend

(D) Wenn Unzufriedenheit in Ihrer beruflichen Situation besteht, was sind die größten Belastungsfaktoren? Welche Gründe gibt es?

(E) Wenn Sie möchten, schreiben Sie im Freitext ein Statement oder auch eine Anekdote zu den Arbeitsverhältnissen im Beruf Grabungstechnik.

DANKE FÜR'S MITMACHEN!

7/7



Impressum

Rundbrief Grabungstechnik, Ausgabe 19, Dezember 2021

Herausgegeben vom
 Verband für Grabungstechnik
 und Feldarchäologie e.V.
 Geschäftsstelle:
 Auf Feiser 1
 D-54292 Trier

Kontakt [<grabungstechnik-infos\(at\)gmx.de>](mailto:grabungstechnik-infos(at)gmx.de)

Redaktion Susanne Gütter (sg), Susen Döbel (sd), Sophie Heisig (sh),
 Karin Felke (kf), Hajo Höhler-Brockmann (hjb)

Satz und Layout Hajo Höhler-Brockmann



Trotz sorgfältiger Prüfung können wir keinerlei Haftung für die Inhalte der von uns verlinkten Internetseiten übernehmen. Für die Inhalte sind ausschließlich die Urheber der jeweiligen Seiten verantwortlich. Für den Inhalt unverlangt eingesandter Artikel übernehmen wir keinerlei Haftung.