

Discovering the Archaeologists of Europe:

ÖSTERREICH



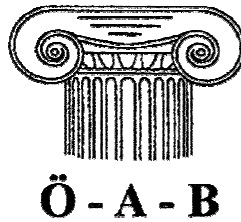
Raimund Karl

Internationales Österreichisches Archäologie Forum

2008



im Verlag des



Österreichischer Archäologie Bund
© HISTORICA – AUSTRIA Verlag / print 2008
www.oeab.at

Die Drucklegung dieser Studie wurde gefördert durch:



WIEN | NIEDERÖSTERREICH | TIROL

Verlagsort Wien, Niederösterreich

2008



Lifelong Learning Programme

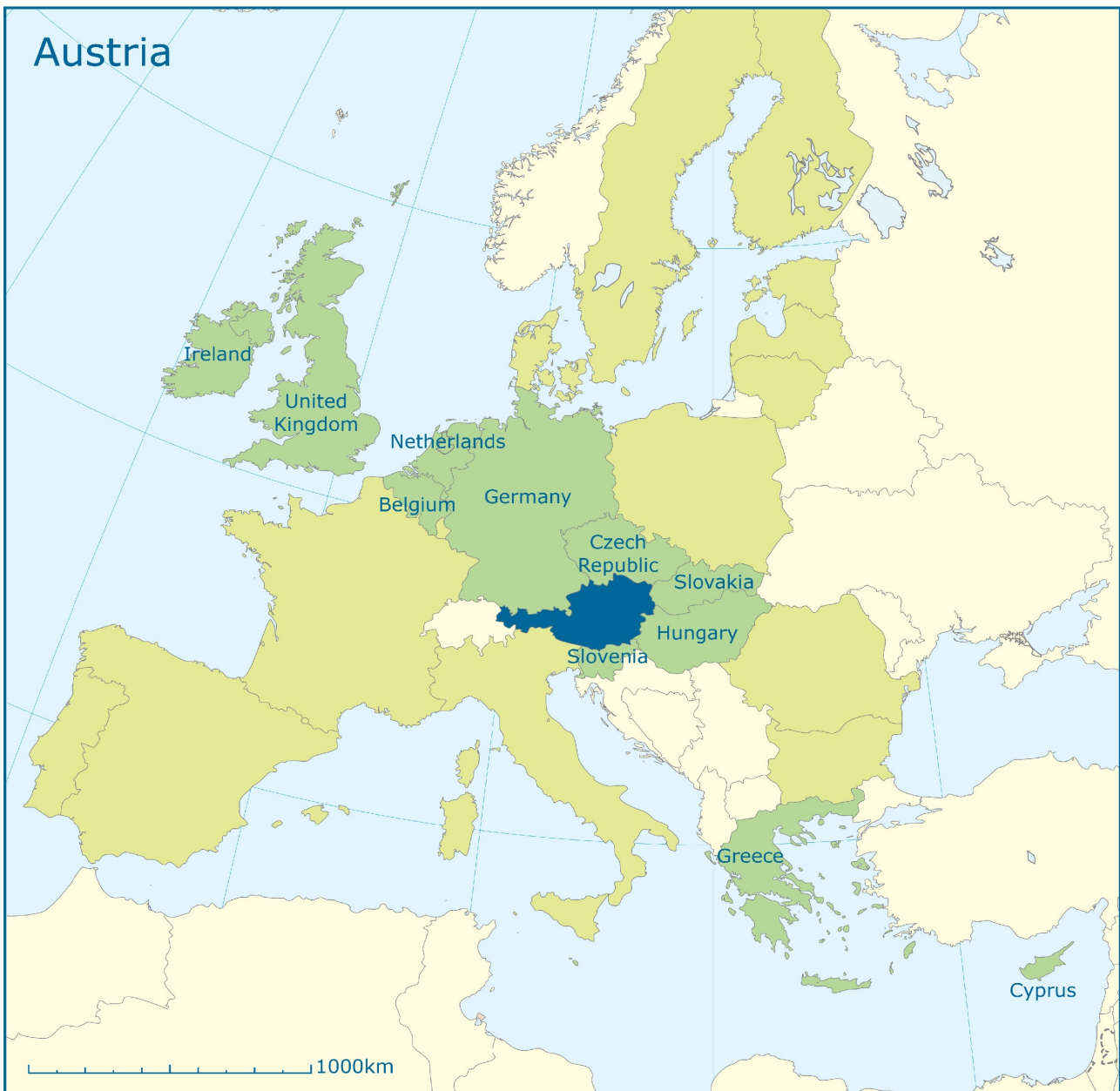
Discovering the archaeologists of Europe



Ein Profil der Profession 2007-8

Österreich

Projektbericht



Raimund Karl

Wien und Bangor / Gwynedd 2008

Ein Projekt des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums in Kooperation mit dem EU-Projekt "Discovering the archaeologists of Europe" mit Partnern in 11 europäischen Staaten.

Partnerstaaten und Organisationen:

A

Internationales Österreichisches Archäologie Forum (IÖAF)
Bangor University (UK)

BE

University of Leuven

CY

Department of Antiquities, Ministry of Communications and Works

CZ

Archeologický Ústav Praha
European Association of Archaeologists (EAA)

D

Verband der Landesarchäologen in der BRD

GR

Syllogos Ellinon Archaionomou

HU

Magyar Régész Szövetség

IE

Institute of Archaeologists of Ireland
University College Dublin

NL

Vestigia BV, Archeologie en cultuurhistorie

SL

Univerza v Ljubljani

SK

Archaeological Institute of Slovak Academy of Sciences

UK

Institute of Field Archaeologists (IFA), **Projektkoordinator**
Arboretum Archaeological Consultancy
John Collis (Projektkonsulent)

Titelbild: Überblickskarte der teilnehmenden europäischen Staaten (© Conor McDermott)

© 2008 OeAB
Alle Rechte vorbehalten
Redaktion: R. Karl
Druck und Bindung: OeAB-Verlag, Wien
ISBN 13: 978-3-901515-12-5

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung der Ergebnisse.....	7
Ziele des Projekts.....	7
Ergebnisse.....	7
Geschätzte Anzahl von Archäologen in Österreich.....	8
Alter, Geschlecht, Nationalität und Behindertenbeschäftigungsquote.....	8
Entwicklung des Sektors.....	9
Geschätzte Beschäftigungszahlen in Unterbereichen der Archäologie.....	9
Geographische Verteilung.....	9
Stellenarten.....	10
Gehälter.....	10
Qualifikationsniveau.....	10
Bedarfsbestimmung für Aus- und Weiterbildung.....	11
Bedarf an spezialisierten Kenntnissen.....	11
Prioritäten im Bereich der MitarbeiterInnen-Fortbildungen.....	11
Engagement von Dienstgebern im Bereich Qualifizierungsmaßnahmen.....	11
Beschäftigung im Sektor von Rettungsgrabungen in Österreich	12
Empfehlungen.....	13
1. Vorwort.....	15
2. Ein kurzer Überblick über die Archäologie in Österreich.....	17
2.1. Der rechtliche Hintergrund der österreichischen Archäologie.....	17
2.1.1. Denkmalpflege.....	17
2.1.2. Archäologische Ausbildung (tertiärer Bildungssektor).....	18
2.1.3. Archäologische Privatunternehmen.....	19
2.1.4. Feldforschungen und ihre Genehmigung.....	19
2.2. Die österreichische Archäologie in der Praxis.....	20
2.2.1. Qualifikationen.....	20
2.2.2. Finanzierung.....	21
2.3. Schätzung der Anzahl österreichischer Archäologen für den Vergleich mit den im Rahmen des Projekts ermittelten Zahlen.....	22
3. Das Rollenprofil „Archäologe“ in Österreich.....	24
3.1. „Archäologe“.....	24
3.2. „Mitarbeiter“.....	24
3.2.1. Akademiker mit nicht-archäologischen Studienabschlüssen.....	24
3.2.2. Qualifizierte Arbeitskräfte.....	25
3.2.3. Hilfsarbeiter.....	25
3.2.4. Studentinnen und Studenten vor dem ersten Studienabschluss.....	26
4. Valorisierung der österreichischen Fallstudie.....	27
4.1. Valorisierung durch Verbreitung der Ergebnisse der Studie.....	27
4.2. Valorisierung in der Politik.....	28
4.3. Valorisierung im Hochschulsektor.....	29
4.4. Valorisierung im Wirtschaftssektor.....	29
5. Methodik.....	30
5.1. Der Fragebogen.....	31
5.2. Die Verteilerliste.....	31
5.3. Datensammlung.....	32
5.3.1. Dateneingabe.....	33
5.3.2. Rücklaufquote.....	33
5.3.3. Vollständigkeit der rücklaufenden Fragebögen.....	34
5.4. Berechnung der Gesamtzahl der Beschäftigten.....	34
5.5. Erstellung von Tätigkeitsprofilen.....	35
5.6. Elektronischer Zugriff auf den Abschlussbericht.....	36
6. Institutionen.....	37
6.1. Arten von Institutionen.....	37

6.2. Größe von Organisationen.....	40
6.3. Geographische Verteilung und Wirkungsbereich.....	41
6.4. Qualitätsstandards und Voraussetzungen für Grabungsleiter.....	42
6.5. Tarifsysteme.....	45
6.6. Arbeitnehmervertretungen.....	46
6.7. Historische Entwicklung der Institutionen.....	47
6.7.1. Bezahlte Mitarbeiter.....	47
6.7.2. Ehrenamtliche Mitarbeiter.....	48
6.7.3. Projektfinanzierte Mitarbeiter.....	49
6.7.4. Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen.....	50
6.7.5. Gesamtbild der Entwicklung der Mitarbeiterzahlen.....	50
7. Archäologen.....	52
7.1. Anzahl der Arbeitskräfte.....	52
7.1.1. Fluktuation der Beschäftigtenzahlen.....	54
7.1.2. Archäologen als Anteil der Bevölkerung und in Bezug zur Fläche.....	57
7.2. Zusammensetzung des Arbeitsmarkts.....	58
7.2.1. Altersverteilung.....	58
7.2.2. Geschlechterbalance.....	58
7.2.3. Nationalität von Mitarbeitern.....	65
7.2.4. Behinderte in der österreichischen Archäologie.....	67
7.3. Geographische Verteilung archäologischer Arbeitskräfte.....	67
7.3.1. Geographische Verteilung nach Hauptaufgabenfeld.....	68
7.4. Qualifikationsprofil.....	70
8. Stellen.....	75
8.1 Stellenarten.....	75
8.2. Gehälter.....	76
8.2.1. Empfehlungen für Gehälter im Bereich der Feldforschung.....	78
8.3. Arbeitsplatzsicherheit.....	80
8.3.1. Vertragslaufzeiten.....	81
8.3.2. Dauer von bestehenden Beschäftigungsverhältnissen.....	82
8.3.3. Voll- und Teilzeitbeschäftigung.....	84
8.4. Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen.....	85
9. Berufliche Aus- und Weiterbildung.....	86
9.1. Bestimmung des Bedarfs für Qualifizierungsmaßnahmen.....	86
9.2. Bedarf an spezialisierten Kenntnissen.....	90
9.2.1. Nicht-archäologische Kenntnisse.....	90
9.2.2. Archäologische Kenntnisse.....	92
9.3. Fortbildung von Mitarbeitern in den nächsten beiden Jahren.....	94
9.3.1. Nicht-archäologische Kenntnisse.....	94
9.3.2. Archäologische Kenntnisse.....	96
9.4. Berufsanfänger und Qualität von Aus- und Weiterbildungen.....	98
9.5. Bedeutung von Fortbildung: Anspruch und Wirklichkeit.....	101
10. Bibliografie.....	103
Anhang I: Der Fragebogen.....	104
Das Begleitschreiben.....	104
TEIL I: Die Institution	107
TEIL II: Tätigkeitsprofile	113
Anhang II: Kommentare zum Fragebogen.....	116
Anhang III: Beschäftigung im Sektor der Rettungsgrabungen in Österreich.....	117

Über den Autor:

Prof. PD Mag.Dr. **Raimund KARL** FSA FSA Scot MIFA wurde 1969 in Wien geboren. Er studierte Ur- und Frühgeschichte und eine Fächerkombination zum Thema „Kelten“ an der Universität Wien, wo er 1995 sein Diplomstudium und 2003 sein Doktoratsstudium abschloss. Seit 2006 ist er auch an der Universität Wien für das Fach „keltische Altertumskunde“ habilitiert. Im Jahr 2001 wurde er zum AHRC Research Fellow am University of Wales Centre for Advanced Welsh and Celtic Studies bestellt, 2003 wechselte er als Lecturer in Archaeology and Heritage an die Bangor University. 2006 wurde er zum Senior Lecturer in Archaeology and Heritage, 2008 zum Professor of Archaeology and Heritage befördert. Seit 2007 leitet er die School of History, Welsh History and Archaeology an der Bangor University. Er ist Mitglied in zahlreichen archäologischen Berufsverbänden und ist gegenwärtig der Repräsentant des britischen Subject Committee for Archaeology in Higher Education (SCFA) im britischen Archaeology Training Forum (ATF), sowie Mitglied des AHRC peer review college für Archäologie. Er hat seit langem ein Forschungsinteresse im Bereich archäologischer Arbeitsmarktanalysen und rief 2003 gemeinsam mit PD Dr. Karl R. Krierer die Jobbörse des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums ins Leben, die er seitdem betreut und wissenschaftlich auswertet.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Ziele des Projekts

Discovering the archaeologists of Europe – Ein Profil der Profession 2007-08: Österreich ist eine Untersuchung des archäologischen Arbeitsmarkts in Österreich und ist Teil einer weiteren, im Rahmen des EU-Leonardo da Vinci-Programms durchgeführten, Studie der archäologischen Arbeitsmärkte in insgesamt 12 europäischen Staaten.

Im Rahmen der Untersuchungen durch dieses Projekt wurde versucht Informationen zum archäologischen Arbeitsmarkt zu identifizieren, sammeln, quantifizieren und verbreiten. Für Dienstgeber bietet es aktuelle Daten zur Betriebs- und Personalplanung und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit der Organisation. Für individuelle Archäologen bietet es Informationen zu ihrer eigenen Position im Berufsstand und kann dazu dienen persönliche Karriereentscheidungen zu erleichtern.

Die hier gesammelten Daten beinhalten unter anderem:

- Informationen zum Bedarf nach Aus- und Weiterbildungen, Kenntnislücken und geplante Mitarbeiterfortbildungen
- Informationen zur Größe und Zusammensetzung des archäologischen Arbeitsmarkts, inklusive solider Beschäftigtenzahlen
- Informationen zu Rollenprofilen im Beruf, inklusive potentieller Schwierigkeiten bei der Anwerbung qualifizierter Mitarbeiter und in der Karriereentwicklung
- Informationen zur Entwicklung des archäologischen Arbeitsmarkts, inklusive geplanter Entwicklungen durch archäologische Institutionen und finanzieller, politischer und personeller Probleme

Die Untersuchung bezog den gesamten archäologischen Berufsstand mit ein, sowohl unbezahlte ehrenamtliche Mitarbeiter als auch bezahltes Personal. Durchgeführt wurde die Untersuchung mittels einer postalisch (Briefpost und E-Mail) versandten Umfrage in Form eines Fragebogens. Alle Institutionen in Österreich, von denen wir annehmen konnten, dass sie Mitarbeiter in archäologischen Aufgaben beschäftigen, wurden angeschrieben, wobei Institutionen mit mehreren archäologischen Abteilungen einen Fragebogen pro Abteilung zugeschickt bekamen. Insgesamt wurden 51 Fragebögen an 34 Institutionen versandt. Insgesamt wurden Antworten auf 29 Fragebögen (57%) von insgesamt 19 Institutionen (56%) retourniert.

Die Untersuchung folgte zwei vorhergehenden Studien im Vereinigten Königreich (1997/98 und 2002/03) sowohl in Zielsetzung als auch in Methodik. Die hier vorliegenden Daten sollten als Illustration von allgemeinen Trends betrachtet werden, nicht notwendigerweise als Identifizierung konkreter Details.

Ergebnisse

Die vorliegende Untersuchung bestimmt den gegenwärtigen (Februar 2008) Stand des archäologischen Arbeitsmarktes und stellt Informationen bereit um die Bedürfnisse nach Aus- und Weiterbildung, den Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften und nach erhöhter europäischer Mobilität von archäologischen Arbeitskräften zu bestimmen.

Beschäftigungsdaten werden mit den Ergebnissen der früheren britischen Studien verglichen (Aitchison 1999; Aitchison & Edwards 2003). Die Untersuchung wurde durch die Bangor University, Wales, UK im Auftrag des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums (IOAF) durchgeführt.

Geschätzte Anzahl von Archäologen in Österreich

Wir schätzen, dass gegenwärtig ca. 600 Archäologen in Österreich beschäftigt sind, davon ca. 435 auf entlohten Posten. Wir schätzen, dass dazu weitere ca. 160 Personen in entlohten administrativen oder anderen Positionen nicht-archäologischer Natur tätig sind. Das bedeutet, dass in Summe gegenwärtig etwa 600 Personen in Österreich ihren Lebensunterhalt durch die Archäologie verdienen dürften.

Diese Zahlen bedeuten, dass in Österreich ein Archäologe auf etwa 15.000 Einwohner kommt. Im Vergleich dazu kommt in der Republik Irland, aus der schon aktuelle Vergleichszahlen im Rahmen der europäischen Untersuchung vorliegen, ein Archäologe auf ca. 2000 Einwohner, d.h. es werden in Irland per capita etwa 7,5 Mal mehr Archäologen beschäftigt als in Österreich.

Alter, Geschlecht, Nationalität und Behindertenbeschäftigungsquote

Das Durchschnittsalter österreichischer ArchäologInnen beträgt 42 Jahre, wobei der durchschnittliche männliche Archäologe 45 Jahre alt ist, die durchschnittliche weibliche Archäologin hingegen 39 Jahre. Bei aus dem laufenden Budget archäologischer Institutionen bezahlten Personen beträgt das Durchschnittsalter ebenfalls 42 Jahre, bei männlichen Mitarbeitern in diesem Bereich 46, bei weiblichen Mitarbeiterinnen 39 Jahre. Bei aus Zusatzmitteln (Projektmitteln etc.) bezahlten MitarbeiterInnen ist das Durchschnittsalter 34 Jahre, sowohl für männliches als auch für weibliches Personal. Ehrenamtliche Mitarbeiter sind hingegen durchschnittlich 55 Jahre alt, wobei Männer im Durchschnitt 59 und Frauen im Durchschnitt 52 Jahre alt sind. 74% der österreichischen ArchäologInnen sind zwischen 20 und 50 Jahre alt, 69% zwischen 30 und 50 Jahre. Das Durchschnittsalter der österreichischen erwerbstätigen Bevölkerung beträgt hingegen 39 Jahre, sowohl bei Männern als auch bei Frauen. Im Vergleich mit der österreichischen erwerbstätigen Bevölkerung ist also die österreichische Archäologie geringfügig überaltert.

48,7% der in der österreichischen Archäologie beschäftigten Personen sind männlichen Geschlechts, 51,3% weiblichen Geschlechts. 46% der aus den laufenden Institutionsbudgets bezahlten Mitarbeiter sind Männer, 54% Frauen. Bei aus Zusatzmitteln finanzierten Mitarbeitern beträgt der Anteil männlicher Beschäftigter sogar nur 40%, der weiblicher 60%. Bei ehrenamtlichen Mitarbeitern ist das Verhältnis hingegen 65% männliche und 35% weibliche MitarbeiterInnen. Der Anteil von Männern an der österreichischen Gesamtbevölkerung beträgt 48,4%, der Frauenanteil 51,6%. Sind also bei allen in der österreichischen Archäologie beschäftigten Personen Männer geringfügig überdurchschnittlich in Bezug auf die österreichische Geschlechterverteilung repräsentiert, sind bei bezahlten Positionen Frauen deutlich überrepräsentiert.

90% der Mitarbeiter in der österreichischen Archäologie sind österreichische Staatsbürger, 8% der Mitarbeiter stammen aus dem EU-Ausland, 2% aus dem Nicht-EU-Ausland. Nahezu die Hälfte (46%) der Mitarbeiter ohne österreichische Staatsbürgerschaft besitzen die deutsche Staatsbürgerschaft (ca. 5% aller Mitarbeiter in der österreichischen

Archäologie). Die überwiegende Mehrheit der in der österreichischen Archäologie tätigen Ausländer stammt entweder aus den angrenzenden Staaten oder aus Ländern des ehemaligen österreichischen Kaiserreichs.

Unter 1% der österreichischen archäologisch tätigen Beschäftigten sind als Schwerbehinderte eingestuft. Dies steht in deutlichen Kontrast zur Behindertenquote in Österreich, die nach nationalen Angaben 29% bzw. 12,5% gemäß ECHP (European Commission 2001, 35) beträgt.

Entwicklung des Sektors

In den vergangenen fünf Jahren, die historisch betrachtet wurden, dürfte die Anzahl archäologisch Beschäftigter in Österreich geringfügig zurückgegangen sein. Dieser Rückgang dürfte jedoch im Bereich von unter 5% gelegen haben. Für die kommenden Jahre wird mit einem weiteren geringfügigen Rückgang von Stellen gerechnet.

51% der Institutionen gaben an, dass sie über die vergangenen 5 Jahre Stellen verloren hatten, während 33% einen Stellenzuwachs verzeichnen konnten.

Langfristig erwarten 22% der Institutionen Stelleneinsparungen in den nächsten 3 Jahren, während 19% mit einem Stellenzuwachs in den nächsten 3 Jahren rechnen.

Eine vergleichbare Entwicklung ist auch bei den ehrenamtlichen Mitarbeitern zu beobachten, bei denen es in den vergangenen 5 Jahren zu einem geringfügigen Rückgang gekommen ist, ein Trend, der sich nach Erwartung der Institutionen fortsetzen wird.

Geschätzte Beschäftigungszahlen in Unterbereichen der Archäologie

Wir schätzen, dass in Österreich ca. 52% der ArchäologInnen hauptsächlich im Bereich der praktischen Feldforschung, ca. 16% im musealen Bereich und ca. 31% im Bereich der universitären Lehre und Forschung tätig sein dürften.

In Bezug auf ihre Organisationsform waren 7% der antwortenden Institutionen als Stadt- bzw. Landesarchäologie organisiert, 41% als Universitäten bzw. wissenschaftliche Forschungseinrichtungen, 37% waren Museen, 11% private Unternehmen, die verbleibenden 4% waren gemeinnützige Vereine.

Geographische Verteilung

53% aller archäologisch tätigen Institutionen sind in Ostösterreich lokalisiert. In Bezug auf archäologisch tätige Personen sind sogar 66% aller Archäologen in Ostösterreich lokalisiert, nur 21% sind in Südösterreich und nur 13% in Westösterreich beschäftigt. Diese Reihung verläuft invers zu den Flächenverhältnissen dieser Regionen, von denen auf Westösterreich etwa 41% der Gesamtfläche Österreichs entfallen, auf Südösterreich immerhin noch 31%, auf Ostösterreich hingegen nur 29% des österreichischen Bundesgebiets.

In nahezu allen geographischen Regionen sind praktische Feldforschung und museale Tätigkeit die Hauptbeschäftigungen archäologischer Institutionen und ihrer Mitarbeiter, nur in Wien, Salzburg und Tirol ist die Mehrheit der ArchäologInnen im Bereich der universitären Lehre und wissenschaftlichen Forschung beschäftigt.

Stellenarten

Insgesamt wurden auf den retournierten Fragebögen Angaben zu 21 verschiedenen Arten von Stellen gemacht, in denen laut Angaben der antwortenden Institutionen bis zu 463 Mitarbeiter beschäftigt waren. Dies entspricht im Durchschnitt einer Stellenart pro 22 Personen. Allerdings waren dabei zahlreiche Untergliederungen von Stellenarten nicht berücksichtigt, so z.B. wurden universitäre akademische Mitarbeiter durchgehend allgemein als "Wissenschaftler" angesprochen und nicht z.B. nach Funktion (z.B. Forschungsassistent, externer Lehrbeauftragter) oder hierarchischem Rang (Assistent, Ass.-Prof., Univ.-Prof., O.-Univ.Prof.) getrennt behandelt. Die 17 erstellten Stellenprofile sind daher in den meisten Belangen nicht besonders repräsentativ.

Gehälter

Das Durchschnittsgehalt, das sich aus den Antworten auf die Frage nach dem Einkommen von ArchäologInnen ableiten lässt, betrug im Jahre 2007 ungefähr brutto € 31.518. Diese Zahl erscheint aber unrealistisch und dürfte eher das Einkommen von Beamten im Bundes-, Landes- oder Gemeindedienst reflektieren, für die die Frage nach dem Einkommen weitaus häufiger beantwortet wurde als z.B. für Mitarbeiter in der praktischen Feldforschung. Im Vergleich mit dem allgemeinen österreichischen Durchschnittseinkommen, das im Jahr 2006 laut Statistik Austria bei € 25.797 lag, scheinen auf den ersten Blick in der österreichischen Archäologie beschäftigte Personen überdurchschnittlich gut entlohnt zu sein.

Aus den Antworten auf Fragebögen lässt sich auch sehr grob ein Durchschnittseinkommen für Mitarbeiter in der praktischen Feldforschung bestimmen. Dieses scheint im Jahr 2007 im Bereich von ca. € 14.400 bis ca. € 21.600, mit einem mutmaßlichen Durchschnitt von ca. € 16.200 zu liegen. Dieses Durchschnittseinkommen entspricht etwa dem der untersten 10% in der britischen Archäologie im Jahr 2003 (Aitchison & Edwards 2003, 40) und liegt etwa auf demselben Niveau wie das Durchschnittseinkommen der in Österreich im Jahr 2005 in Dienstleistungsberufen bzw. als VerkäuferInnen in Geschäften und auf Märkten beschäftigten Personen, das laut Statistik Austria im Jahr 2005 bei € 16.434 lag. Gerade Mitarbeiter in der praktischen Feldforschung werden weit unter dem für ihre Leistung in vergleichbaren Berufen wie Laborassistent etc. angemessenen Gehalt entlohnt.

Daher wurde ein Vorschlag für ein Karrieremodell für Mitarbeiter im Bereich der praktischen Feldforschung entwickelt, siehe Kapitel 8.2.1.).

Qualifikationsniveau

52% aller in der österreichischen Archäologie beschäftigten Personen verfügen wenigstens über einen ersten Hochschulabschluss, 6% sogar über eine Habilitation. Bei den bezahlten Stellen ist der Anteil von Hochschulabsolventen mit 69% noch höher. 9% aller Mitarbeiter in bezahlten Posten verfügen über eine Habilitation als höchste Qualifikation, weitere 27% wenigstens über ein Doktorat. Bei aus Zusatzmitteln finanzierten Mitarbeitern, von denen 65% einen Hochschulabschluss aufweisen, haben 39% ein Doktorat. Im Großen und Ganzen lässt sich festhalten, dass die Archäologie eine von Akademikern und angehenden Akademikern deutlich dominierte Berufssparte ist. Personen ohne akademische Ausbildung dominieren im Bereich der Archäologie nur in

administrativen Bereichen.

Bedarfsbestimmung für Aus- und Weiterbildung

Trotz eines scheinbar starken Interesses an der beruflichen Aus- und Weiterbildung versagen archäologische Institutionen in Österreich zum Großteil bei der praktischen Umsetzung dieses Anspruchs.

Nur 11% der archäologischen Institutionen in Österreich haben einen formellen Fortbildungsplan. 63% der archäologischen Institutionen in Österreich haben kein Budget zur Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen und nur 11% haben eigenständige Kontrolle über ihr Fortbildungsbudget.

Während immerhin 52% der Institutionen die Fortbildungszeiten von MitarbeiterInnen dokumentieren, dokumentieren nur 34% der Institutionen Fortschritte bei der Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern als Folge von Fortbildungsmaßnahmen, nur 22% Fortschritte der Institution selbst und nur 11% haben ein Belohnungssystem für gute Fortbildungsergebnisse der MitarbeiterInnen.

Bedarf an spezialisierten Kenntnissen

Der am häufigsten identifizierte Bedarf an spezialisierten Kenntnissen (für die externe Konsultanten angemietet werden mussten) im Bereich nicht-archäologischer Fertigkeiten war für den Bereich Informationstechnologie. Nahezu ebenso häufig genannt wurden Sprachen (für Übersetzungen) und Redaktionstätigkeiten.

Der meiste Bedarf nach spezialisierten archäologischen Kenntnissen bestand im Bereich Prospektionen und naturwissenschaftliche Untersuchungsmethoden, gefolgt von Konservierung / Restaurierung, archäologischen Auswertungen und Grabungstätigkeiten.

Prioritäten im Bereich der MitarbeiterInnen-Fortbildungen

Als Prioritäten für die Fortbildung von MitarbeiterInnen wurden von Institutionen bei den nicht-archäologischen Fertigkeiten primär Informationstechnologie und Projektmanagement genannt.

Archäologische Auswertungen und Grabungen, gefolgt von Konservierung / Restaurierung und Prospektionen wurden am häufigsten als Prioritäten für spezielle archäologische Aus- und Weiterbildungen in den nächsten beiden Jahren genannt.

Engagement von Dienstgebern im Bereich Qualifizierungsmaßnahmen

Dienstgeber zeigen recht deutliche Initiative, wo die Schaffung von Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen betroffen ist. Viele bieten bezahlten MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu formeller und informeller Aus- und Weiterbildung innerhalb und außerhalb der eigenen Institution, insgesamt 81% aller antwortenden Institutionen gaben an bezahlten MitarbeiterInnen wenigstens eine dieser Möglichkeiten einzuräumen.

Deutlich schwächer ausgeprägt sind die Möglichkeiten, die Institutionen anderen MitarbeiterInnen und vor allem ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen in AMS-Maßnahmen einräumen. Diese MitarbeiterInnen werden jeweils nur von einer

Minderheit der Institutionen deutlich unterstützt.

Immerhin 67% der Institutionen regen ihre MitarbeiterInnen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung an. 74% der antwortenden Institutionen gaben an, dass sie der beruflichen Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen sehr viel Bedeutung zumessen würden.

33% der Institutionen stellen MitarbeiterInnen ohne Berufserfahrung ein. Von diesen Institutionen bieten immerhin 22% diesen Berufsanfängern viele Fortbildungsmöglichkeiten, weitere 45% mittelmäßig viele, nur 33% wenige oder sehr wenige.

Die Ansichten zur Qualität von HochschulabsolventInnen und zur Angepasstheit von Aus- und Fortbildungen an die Notwendigkeiten des Berufs sind jedoch deutlich geteilt, wobei jeweils ca. die Hälfte der antwortenden Institutionen die Qualität der HochschulabsolventInnen und der Fortbildungsmöglichkeiten als eher gut, die andere Hälfte jedoch als eher schlecht oder sogar sehr schlecht erachtete. Beachtenswert ist hierbei besonders die Übereinstimmung zwischen Antworten und Berufssektoren: während die Universitäten und Forschungseinrichtungen beide Fragen nahezu durchgehend positiv beantworteten, beantworteten die in der Praxis tätigen Institutionen diese beiden Fragen durchgehend negativ oder sogar sehr negativ.

Beschäftigung im Sektor von Rettungsgrabungen in Österreich

Die Beschäftigungslage im Sektor von Rettungsgrabungen in Österreich unterscheidet sich im Bereich der Verwendung privater archäologischer Vertragsdienstleister deutlich von der Lage in anderen Staaten, in denen der private Markt der Vertragsarchäologie stärker entwickelt ist, und es ist nicht völlig klar, ob archäologische Vertragsdienstleister in und außerhalb von Österreich faire Wettbewerbsverhältnisse antreffen. Die Tatsache, dass Österreich bisher die Valletta-Konvention (revidiert 1992), die zwar keinen direkten Bezug zur archäologischen Beschäftigung hat, aber doch gewisse Vorgaben macht, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung sind, noch nicht unterzeichnet und ratifiziert hat, führt zu zusätzlichen Unklarheiten.

Eine kurze Zusammenfassung einiger der Probleme, die diese Untersuchung aufgezeichnet hat, findet sich in Anhang III.

Empfehlungen

Als Resultat dieser Untersuchungen werden die folgenden Aktivitäten empfohlen, die in der österreichischen Archäologie zum Nutzen von Dienstgebern sowie Arbeitnehmern gesetzt werden sollten:

1. Eine Untersuchung der vorliegenden Art sollte wenigstens ein Mal alle fünf Jahre wiederholt werden, damit jeweils wenigstens einigermaßen aktuelle sachbezogene Daten vorliegen, die Dienstgeber und Arbeitnehmer für ihre jeweiligen strategischen Planungen nutzen können. Die Ergebnisse der Untersuchung sollten jeweils öffentlich leicht zugänglich zur Verfügung stehen.

2. Eine zentrale Forderung der österreichischen archäologischen Gemeinschaft gegenüber Gesellschaft, Wirtschaft und Politik sollte die Forderung sein, dass Österreich endlich die Konvention von La Valletta ratifizieren soll und dass das Verursacherprinzip in der österreichischen Bodendenkmalpflege eingeführt wird. Österreich beschäftigt im europäischen Vergleich lächerlich wenige ArchäologInnen, eine direkte Konsequenz der fehlenden Einführung des Verursacherprinzips. Eine direkte Folge davon erwächst der Wirtschaft, der nicht genug ArchäologInnen für baubegleitende Maßnahmen zur Verfügung stehen und Bauverzögerungen, Verweigerungen von Baugenehmigung auf Grund denkmalschützerischer Überlegungen etc. an der Tagesordnung sind, weiters dass gleichzeitig das Bundesdenkmalamt, Abteilung für Bodendenkmale, öffentlich den falschen Eindruck erwecken muss in Österreich würde das Verursacherprinzip in der Archäologie schon gelten, damit wenigstens ein Teil der denkmalpflegerisch notwendigen Grabungen durchgeführt werden kann. Würde das Denkmalschutzgesetz nämlich korrekt exekutiert und übernehme das Bundesdenkmalamt zur Gänze die Kosten für die Durchführung von Notbergungen und baubegleitenden Maßnahmen, würde die gesamte österreichische Bauwirtschaft zum Erliegen kommen. Durch die Einführung des Verursacherprinzips, das in der Praxis in einigen Fällen ohnehin schon mehr oder minder zum Einsatz kommt, könnten darüber hinaus unmittelbar, wie Erfahrungen in vergleichbaren europäischen Staaten zeigen, mehrere hundert, wenn nicht sogar mehrere tausend, zusätzliche archäologische Posten geschaffen werden.

3. Die Einführung eines sinnvollen Karrieremodells für Mitarbeiter in der praktischen Feldforschung, das auch die Qualifikation der Mitarbeiter und die Art und Qualität ihrer wissenschaftlichen Leistungen honoriert und auch Aufstiegsmöglichkeiten in dieser Berufssparte regelt, ist von großer Wichtigkeit. Ein Vorschlag für ein solches Modell wird in dieser Studie gemacht, sollte aber noch breiter in der österreichischen archäologischen Öffentlichkeit diskutiert werden um einen allgemeinen Konsens über die Notwendigkeit eines solchen Modells und seinen Aufbau zu erzielen.

4. Ein Projekt, das gute Praxis und Benchmarks bei wissenschaftlichen und anderen beruflichen Qualitätsstandards ermittelt und Beispiele für beste Praxis den verschiedenen archäologischen Dienstgebern in Österreich zur Verfügung stellt (Fallstudien, Arbeitsbeispiele), wäre dringend wünschenswert. Eine solche Aufgabe könnte von der neu gegründeten Berufsplattform Initiative Österreichischer ArchäologInnen übernommen werden, die gleichzeitig auch das freiwillige Selbstkontrollorgan des Berufsstandes werden könnte.

5. Obwohl die Mehrheit der archäologischen Arbeitgeber die Bedeutung von beruflicher Aus- und Weiterbildung hervorhoben und die Mehrheit bezahlte Mitarbeiter auch

tatsächlich bei solchen Aus- und Weiterbildungen unterstützt, sind die Institutionen, die ihre Mitarbeiter mittels gezielter, strategischer Fortbildungspläne auch formell aus- und weiterbilden, deutlich in der Minderzahl. Eine Erweiterung der Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeiter wäre in diesem Zusammenhang ebenfalls wünschenswert. Umgekehrt wären archäologische Aus- und Weiterbildungsinstitutionen, in erster Linie natürlich die Universitäten, dazu aufgefordert Fortbildungsprogramme zu entwickeln, die auch tatsächlich auf die Notwendigkeiten des außeruniversitären Berufsfeldes angepasst sind, so z.B. in Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Bau- und Denkmalschutzrecht etc.

6. Generell sollte die Qualität von Aus- und Weiterbildungsprogrammen kritisch in Augenschein genommen werden und wenigstens teilweise im Rahmen der Umstellung auf das Bologna-Modell die Möglichkeit wahrgenommen werden neue, attraktive und berufsnaher Studienprogramme in der Archäologie zu entwickeln.

7. Die Förderung und der Ausbau der österreichischen Archäologie, wie sie die Auswertung der vorliegenden Untersuchung nahe legt, würde sich positiv auf den internationalen Ruf Österreichs als eine führende Kulturnation auswirken und sollte daher von Politik und Öffentlichkeit unterstützt werden.

8. Eine klare personelle Trennung sollte zwischen dem Bundesdenkmalamt, Abteilung für Bodendenkmale, als staatliche Aufsichtsbehörde über den archäologischen Denkmalschutz und Anbietern archäologischer Dienstleistungen, insbesondere den Vereinen AS – Archäologie Service und ASINOE, vorgenommen werden um wettbewerbsverzerrende Auswirkungen dieser gegenwärtig bestehenden personellen Verknüpfungen auf den archäologischen Arbeitsmarkt zu unterbinden. Eine Expertenkommission unter Beteiligung der archäologischen Wissenschaft, der Denkmalpflege, privater archäologischer Dienstleister und der österreichischen Wirtschaft, die Vorschläge für die zukünftige Regelung der archäologischen Denkmalpflege in Österreich erarbeitet, sollte einberufen werden und in der Folge die Vorschläge dieser Kommission umgesetzt werden.

1. Vorwort

Der vorliegende Bericht stellt die Zusammenfassung der Ergebnisse eines Forschungsprojekts zum Arbeitsmarkt in der österreichischen Archäologie dar. Die Untersuchung folgt in ihrem Aufbau und ihrer Konzeption im Wesentlichen den beiden bereits vorliegenden Berichten des britischen Institute of Field Archaeologists (IFA) aus den Jahren 1997/98 (Aitchison 1999) und 2002/03 (Aitchison & Edwards 2003). Ziel war die Gewinnung realer Arbeitsmarktdaten, die auch – im Gegensatz zu früheren Untersuchungen bzw. Standortbestimmungen der Archäologie in Österreich (Tomedi 2002; Friesinger & Titscher 2004; Sonius 2007) – einen Vergleich der österreichischen Situation der Archäologie mit dem internationalen Raum ermöglichen.

Ein Profil der Profession – Österreich ist Teil eines weiteren europäischen Projekts, finanziert durch das Leonardo da Vinci Programm der Europäischen Union. *Discovering the archaeologists of Europe* sammelte in den Jahren 2007-2008 Vergleichsdaten zum archäologischen Berufsstand in 12 europäischen Staaten. Das transnationale Projekt wurde vom Institute of Field Archaeologists im Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland geleitet, beteiligte Partner kamen aus Belgien, Deutschland, Griechenland, den Niederlanden, Österreich, der Republik Irland, der Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik, Ungarn und Zypern. Ebenfalls als Partner beteiligt war die European Association of Archaeologists. Zusätzlich zu den 12 nationalen Berichten zum archäologischen Arbeitsmarkt in den beteiligten Staaten (von welchen dieser Bericht einer ist) wurden die Ergebnisse dieser Studie auch in einem transnationalen Bericht vereint. Alle Projektberichte sind auf <http://discovering-archaeologists.eu> kostenfrei als pdf-files elektronisch abrufbar.

Das Internationale Österreichische Archäologie Forum, das bekanntermaßen seit langem ein Interesse an der Erforschung des archäologischen Arbeitsmarkts (Karl & Krierer 2004a; 2004b; Karl 2008) und an der Bereitstellung von Stellenausschreibungen im Rahmen seiner Jobbörse <http://archaeologieforum.at/jobnew.php> hat, hat bereits seit längerem mit dem Gedanken gespielt eine der britischen vergleichbare Untersuchung auch in Österreich durchzuführen. Es ergab sich daher günstig, dass das IFA in den Jahren 2007-2008 von sich aus eine europäische Vergleichsuntersuchung anstrebte, an der sich ursprünglich 10 Partnerstaaten beteiligen sollten. Zwar befand sich Österreich nicht unter den ursprünglichen zehn Partnern, als uns dieses Projekt bekannt wurde, kontaktierten wir jedoch von uns aus das IFA und schlossen uns 2007 als freiwilliger Partner dem Projekt an. Seitdem hat sich auch noch ein ungarischer Partner dem europäischen „Discovering the archaeologists of Europe“-Projekt angeschlossen, wodurch nun insgesamt 12 Mitgliedsstaaten der europäischen Union an dem Projekt beteiligt sind.

Auf Grund unseres „verspäteten“ Beitritts zum Projekt stand die österreichische Untersuchung vergleichsweise unter Zeitdruck und musste daher so rasch als möglich erledigt werden um diesen Projektbericht fristgerecht bis Ende April 2008 abschließen zu können. Da die Erstellung eines eigenen, österreichischen Fragebogens unverhältnismäßig viel Zeit in Anspruch genommen hätte, baten wir den deutschen Projektpartner, den Verband der Landesarchäologen in der BRD, um die Bereitstellung des deutschen Fragebogens. Die deutschen KollegInnen stellten uns ihren Fragebogen dankenswerterweise vollkommen unbürokratisch und rasch zur Verfügung, wofür wir uns an dieser Stelle besonders bedanken möchten. Wir haben den deutschen Fragebogen dann für österreichische Verhältnisse angepasst, jedoch ohne größere Änderungen

vorzunehmen, weil er uns im Großen und Ganzen sehr brauchbar und vollständig erschien. Bei einer allfälligen zukünftigen weiteren Untersuchung des österreichischen archäologischen Arbeitsmarkts beabsichtigen wir jedoch, auf Basis des Feedbacks zu dem in der vorliegenden Untersuchung verwendeten Fragebogen, einen neuen Fragebogen, der noch besser an die österreichischen Verhältnisse angepasst ist, zu erstellen.

Bis Ende Jänner 2008 hatten wir dann den Fragebogen für die aktuelle Untersuchung weitgehend abgeschlossen, wobei die Gespräche mit den anderen Projektpartnern beim Projektmeeting in Leuven Ende Jänner 2008 sich ebenfalls als ausnehmend nützlich erwiesen – die meisten Partner hatten zu dieser Zeit ja bereits ihre Fragebogen ausgeschickt und teilweise sogar bereits die ersten Ergebnisse und Feedback erhalten. Ebenfalls bis Ende Jänner 2008 hatten wir die Grundsatzdokumente für Österreich, den Überblick über die Archäologie in Österreich, das Rollenprofil für den Berufsstand „Archäologe“ und den Valorisierungsplan für Österreich fertiggestellt (in diesem Bericht als Kapitel 2-4 wiedergegeben) und konnten damit an die Umsetzung der eigentlichen Befragung gehen.

Die Fragebögen wurden daher Anfang Februar 2008 mit einer äußerst knapp bemessenen Deadline für die Rücksendung der Fragebögen bis Ende Februar 2008 ausgesandt. Die Auswertung der gewonnenen Daten erfolgte schließlich im April 2008, ebenso wie die Abfassung dieses Textes. Wir möchten uns an dieser Stelle ganz besonders herzlich bei jenen zahlreichen österreichischen archäologischen Institutionen, die den Fragebogen umgehend ausgefüllt und rasch retourniert haben, bedanken. Die Rücklaufquote von insgesamt ca. 57% war für uns ebenso überraschend wie erfreulich, weil es doch einen nicht zu unterschätzenden Aufwand an Zeit erfordert hat den Fragebogen ordentlich auszufüllen. Auch ist besonders zu erwähnen, dass die meisten Fragebögen sehr sorgfältig ausgefüllt waren und uns damit eine recht verlässliche Datenbasis für die Analyse des österreichischen archäologischen Arbeitsmarkts geboten haben. Dass sich Mitarbeiter an so vielen österreichischen archäologischen Institutionen die Zeit dafür genommen haben freiwillig diese Mühe auf sich zu nehmen, zeigt einerseits für wie wichtig eine derartige Untersuchung des Arbeitsmarkts gehalten wird und ist andererseits keinesfalls als selbstverständlich zu betrachten. Wir möchten daher auf diesem Weg den betreffenden KollegInnen noch einmal unseren besten Dank aussprechen.

Um KollegInnen die größtmögliche Unterstützung bei der Ausfüllung des Fragebogens geben zu können, haben wir dann im März auch noch einige österreichische archäologische Institutionen besucht um persönlich vor Ort einige weitere Fragebögen gemeinsam mit den KollegInnen, die auf diese Möglichkeit zurückgreifen wollten, auszufüllen. Nachdem die Untersuchung größtenteils an der Bangor University in Wales, Großbritannien durchgeführt wurde, möchte ich mich an dieser Stelle auch bei meinem Dienstgeber, der Bangor University, für die Unterstützung bei diesem Projekt bedanken.

Schließlich möchte ich mich auch noch ganz besonders bei meiner Frau, Dr. Sonja Prochaska bedanken, die mir nicht nur bei der Arbeit an diesem Projekt geholfen, sondern die auch diesen Endbericht korrekturgelesen hat. Sämtliche verbliebenen Fehler sind natürlich trotzdem allein meine Verantwortung.

PD Mag.Dr. Raimund Karl FSA FSA^{SCOT} MIFA

Stv. Obmann, Internationales Österreichisches Archäologie Forum
Bangor / Gwynedd, am 30. September 2008

2. Ein kurzer Überblick über die Archäologie in Österreich

Die Archäologie in Österreich ist einigermaßen klar strukturiert, was sich auch mehr oder minder direkt in den zur Ausübung bestimmter archäologischer Funktionen erforderlichen Qualifikationen widerspiegelt.

2.1. Der rechtliche Hintergrund der österreichischen Archäologie

Die österreichische Verfassung bestimmt (in Art. 17 Staatsgrundgesetz 1867), dass die Freiheit der wissenschaftlichen Forschung ein staatsbürgerliches Grundrecht ist. Alle Arten wissenschaftlicher archäologischer Forschung, die auf Basis von primärem Quellenstudium (mit Ausnahme von Ausgrabungen und anderen Arten praktischer Feldforschung, dazu gleich) oder Literaturstudium vorgenommen werden, stehen daher jedem österreichischen Staatsbürger unabhängig von irgendwelchen fachlichen Qualifikationen frei, wie auch jede andere Art der wissenschaftlichen Forschung.

2.1.1. Denkmalpflege

Betreffend der Denkmalpflege bestimmt die österreichische Verfassung (in Art. 10 Abs. 13 Bundes-Verfassungsgesetz), dass der Denkmalschutz sowohl in Bezug auf Gesetzgebung als auch Vollziehung eine Aufgabe des Bundes ist. Die mit der Durchführung der denkmalpflegerischen Agenden beauftragte Behörde ist das Bundesdenkmalamt (BDA), das dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung untersteht. Nachdem das BDA allgemein für den Schutz von Kulturgütern verantwortlich ist, gleichgültig ob die Existenz eines bestimmten Kulturguts bekannt ist oder nicht, bedarf jede Form der archäologischen Feldforschung (gleichgültig ob zerstörungsfrei oder nicht) einer speziell für diese Untersuchung erteilten Genehmigung durch das BDA, mit Ausnahme von Maßnahmen, die direkt durch das BDA in Auftrag gegeben wurden (§ 11 Abs. 1-2 Denkmalschutzgesetz). Das Denkmalschutzgesetz bestimmt bezüglich der Erteilung einer solchen Genehmigung, dass diese nur an natürliche Personen vergeben werden kann, die über einen Studienabschluss in einem fach einschlägigen Universitätsstudium verfügen (§ 11 Abs. 1 Denkmalschutzgesetz).

Die österreichische Verfassung bestimmt überdies (Art. 10 Abs. 13 Bundes-Verfassungsgesetz in Verbindung mit Art. 15 Abs. 1 Bundes-Verfassungsgesetz), dass alle nicht spezifisch als Bundesangelegenheiten bestimmten Agenden in die Hoheit der Länder fallen, damit unter anderem auch Kultur (mit Ausnahme des Denkmalschutzes). Der Bund kann jedoch auch Bundeskultureinrichtungen gründen und erhalten. Alle österreichischen Bundesländer unterhalten daher Kulturabteilungen als Teil ihres Verwaltungsapparats und in Erfüllung ihrer Kulturhoheit auch jeweils Landesmuseen. Die Landeshauptmänner haben darüber hinaus auch Notfallkompetenzen in Bezug auf den Denkmalschutz (§§ 11 Abs. 9 and 30 Abs. 1 Denkmalschutzgesetz), die sie gewöhnlich durch ihre Kulturabteilungen bzw. die Landesmuseen wahrnehmen. Als Teil der Erhaltung staatlicher kultureller Institutionen hat der Bund darüber hinaus Bundesmuseen eingerichtet. Zu diesen gehören das Naturhistorische und das Kunsthistorische Museum, die beide auch archäologische Sammlungen beinhalten. Nachdem das BDA alle beweglichen archäologischen Bodendenkmale (und auch sonstige bewegliche Kulturgüter), die dem Bund anheim fallen, in Museen oder auf Grund ihrer Ausrichtung dafür in Betracht kommenden Sammlungen zu deponieren hat (§ 10 und §34 Abs. 2 Denkmalschutzgesetz)

wurden Funde, die auf durch Bund, Länder oder andere Einrichtungen der öffentlichen Hand finanzierten Grabungen getätigt werden, früher im Landesmuseum des Bundeslandes, in dem sie getätigt wurden, oder in einem der Bundesmuseen deponiert. In der jüngeren Vergangenheit hat das BDA zusätzlich ein Zentrallager eingerichtet, in dem Funde gelagert werden, die auf Grabungen des Denkmalamts oder assoziierter Vereine getätigt wurden. Andere Funde, ob auf durch private Mittel finanzierten Grabungen oder zufällig getätigt, müssen gemeldet werden (§ 8 Abs. 1 Denkmalschutzgesetz). Korrekt gemeldete Funde gehen jeweils zur Hälfte ins Eigentum des Finders und des Grundbesitzers, auf dessen Grund und Boden die Funde getätigt wurden, über.

Als Folge dieser rechtlichen Voraussetzungen beschäftigen das BDA, die Bundes- und die Landesmuseen Archäologen. Nachdem die Archäologie, und im Besonderen die Feldarchäologie, als wissenschaftliche Fächer verstanden werden, zu deren Ausübung wenigstens im letzteren Fall ein Abschluss in einem einschlägigen Universitätsstudium eine notwendige Voraussetzung ist, sind Archäologen im öffentlichen Dienst üblicherweise Akademiker. Dies ist jedoch keine unbedingte rechtliche Notwendigkeit, weshalb es in der Praxis einige Ausnahmen gibt.

2.1.2. Archäologische Ausbildung (tertiärer Bildungssektor)

Die österreichische Verfassung bestimmt weiters (in Art. 17 Staatsgrundgesetz 1867), dass das Recht zur freien Ausübung der Wissenschaft und ihrer Lehre an einer öffentlichen Erziehungsanstalt, sowie das Recht zur Gründung einer solchen, ein Grundrecht jedes Staatsbürgers ist, der seine Befähigung dazu auf rechtllichem Weg nachgewiesen hat. Der rechtliche Weg dazu wird durch die Universitätsgesetzgebung genauer bestimmt, die festschreibt, dass das Recht zur freien Ausübung der Wissenschaft und ihrer Lehre an öffentlichen Erziehungsanstalten jenen Personen zusteht, die entweder (1) im Wege eines Berufungsverfahrens auf eine facheinschlägige Professur an einer Universität berufen wurden (§§ 98-99 Universitätsgesetz 2002) oder (2) ihre Qualifikation im Wege eines Habilitationsverfahrens nachgewiesen haben (§ 103 Universitätsgesetz 2002). Die Berufung auf eine facheinschlägige Professur erfordert üblicherweise eine Habilitation im entsprechenden Fach oder eine der Habilitation gleichwertige akademische Leistung.

Zusätzlich können Universitäten (gem. § 100 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002) auch Lehrkräfte mittels Lehraufträgen für konkret bestimmte Themen oder Fertigkeiten bestellen, sofern diese über ausreichende Qualifikationen für eine derartige angeleitete Lehre verfügen. Welche Qualifikationen als ausreichend betrachtet werden, wird vom Gesetzgeber nicht näher bestimmt und bleibt daher der Universität in ihrem eigenen Wirkungsbereich zu entscheiden überlassen. Formale Qualifikationen sind daher für die Ausübung einer derartigen Lehrtätigkeit nur insofern notwendig, als sie das entscheidungsbefugte Universitätsorgan von der ausreichenden Qualifikation des Kandidaten überzeugen können. Für Lehrveranstaltungen zu wissenschaftlichen Fragen wird daher von Universitäten gewöhnlich wenigstens ein erster Studienabschluss (momentan Mag.phil. bzw. Äquivalentabschlüsse) im betreffenden Fach verlangt. Für den Unterricht von Fertigkeiten, die im Wege formaler Abschlüsse nachgewiesen werden können (z.B. Fotografie, Zimmerei), verlangen Universitäten gewöhnlich ein entsprechendes Abschlusszeugnis einer Ausbildung in der entsprechenden Fertigkeit oder im Bereich, dem diese Fertigkeit zugeordnet ist. Für den Unterricht von Fertigkeiten, für die es keine formalen Ausbildungsprogramme gibt (z.B. experimentelles prähistorisches

Bronzegießen), genügt gewöhnlich ein praktischer Nachweis, dass der Kandidat die entsprechende Fertigkeit auch ausreichend beherrscht. Nachdem das Universitätsgesetz allerdings in Bezug auf die erforderlichen Qualifikationen unspezifisch ist, gibt es keine rechtliche Notwendigkeit, dass ein Kandidat die genannten formalen oder praktischen Qualifikationsnachweise erbringt, die oben genannten Anforderungen sind also nur Konventionen in der Praxis, zu denen es auch Ausnahmen gibt.

Wenn eine Universität archäologische Feldforschungen betreiben will (in Form von Lehrgrabungen oder vergleichbaren Feldforschungslehrveranstaltungen), muss der verantwortliche Universitätsangestellte ganz normal um Grabungsgenehmigung beim BDA ansuchen, es sei denn, die Universität wurde direkt vom Bundesminister für Wissenschaft und Forschung mit der Durchführung dieser Ausgrabung betraut (§ 11 Abs. 9 Denkmalschutzgesetz). Daher können Feldforschungslehrveranstaltungen gewöhnlich nur von solchen Mitarbeitern der Universität angeboten werden, die über einen facheinschlägigen Studienabschluss verfügen (obwohl die Grabung selbst durchaus von Mitarbeitern durchgeführt werden kann, die nicht über einen solchen Studienabschluss verfügen). Üblicherweise werden Grabungsgenehmigungen an Universitätsmitarbeiter erteilt, sofern sie nicht ein bedeutendes Bodendenkmal grundlos gefährden.

2.1.3. Archäologische Privatunternehmen

Nachdem jeder österreichische Staatsbürger das verfassungsgemäße Recht hat jede Art wissenschaftlicher Forschungen frei zu betreiben und nachdem Grabungsgenehmigungen an jede Person vergeben werden können, die über einen Abschluss in einem einschlägigen Universitätsstudium verfügt, können Privatunternehmen jede Form archäologischer Forschungen durchführen, sofern sie von fachlich qualifizierten Personen betrieben werden. Natürlich muss ein archäologisches Privatunternehmen darüber hinaus auch alle Bestimmungen einhalten, die allgemein für jedes Privatunternehmen gelten, unabhängig vom Sektor, in dem es tätig ist. Zum Beispiel hat letzthin ein privater Staatsbürger um eine Gewerbeberechtigung für das freie Gewerbe 'Schatzsuche mit Metallsuchgeräten' angemeldet und obgleich der Fall bisher noch nicht entschieden wurde, ist kein rechtlicher Grund erkennbar, weshalb die Genehmigung für dieses Unternehmen nicht erteilt werden sollte.

Wenn ein Privatunternehmen in der praktischen archäologischen Feldforschung tätig werden möchte, muss dieses Unternehmen, das diese Feldforschungstätigkeiten durchführen möchte, mindestens einen Archäologen mit facheinschlägigem Studienabschluss beschäftigen um eine Grabungsgenehmigung durch das BDA erteilt zu bekommen oder muss von einem solchen Archäologen geleitet werden.

2.1.4. Feldforschungen und ihre Genehmigung

Genehmigungen zur Durchführung archäologischer Feldforschungen können, wie bereits erwähnt, nur an natürliche Personen, die über einen Abschluss in einem einschlägigen Universitätsstudium verfügen, vergeben werden. Der Abschluss in einem facheinschlägigen Universitätsstudium begründet jedoch keinen Rechtsanspruch auf die Erteilung einer Genehmigung von archäologischen Feldforschungen durch das BDA, dieses entscheidet vielmehr jeden Fall einzeln entsprechend der Sachlage im konkreten Einzelfall (§ 11 Abs. 1 Denkmalschutzgesetz). Für Ansuchen um Feldforschungsgenehmigungen ist es daher notwendig dem BDA eine vollständige

Beschreibung des Feldforschungsvorhabens (inklusive, wo nötig, Nachweis einer unmittelbaren Bedrohung des Denkmals durch natürliche Ereignisse oder durch menschliches Handeln, Pläne des Vorhabens, geplante Methoden, Personallisten etc.) zur Verfügung zu stellen. Auf Basis dieser Unterlagen entscheidet das BDA dann über die Erteilung einer Genehmigung bzw. die Abweisung des Antrags. Die Entscheidung des BDA hat in Form eines Bescheides zu erfolgen, der die Genehmigung bzw. Abweisung des Antrags sowie eine rechtliche Begründung der Entscheidung des BDA zu enthalten hat, sowie eine rechtliche Belehrung über mögliche Rechtsmittel. Dieser Bescheid hat binnen 6 Monaten ab Antragstellung zu ergehen (§ 52 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz). Wenn das BDA diese Frist verletzt, ist die rechtliche Annahme, dass die Genehmigung nicht erteilt wurde, der Antragsteller hat jedoch das Recht mittels eines Devolutionsantrags das Verfahren auf die nächsthöhere Instanz (den Bundesminister für Wissenschaft und Forschung) übergehen zu lassen, die dann ihrerseits binnen 6 Monaten zu entscheiden hat.

In seiner Entscheidung, ob es eine Genehmigung für das geplante Forschungsvorhaben erteilt, wird das BDA üblicherweise berücksichtigen, ob das geplante Vorhaben das Denkmal in irgendeiner Weise gefährdet oder verändern wird, ob das Denkmal durch andere Einflüsse stärker bedroht ist als durch die vorgeschlagenen Maßnahmen und ob die vorgeschlagenen Maßnahmen die Bestmöglichen zur Erhaltung des Denkmals sind (im Fall der Ausgrabung ist dies als Erhaltung durch wissenschaftliche Dokumentation zu betrachten). Wenn das BDA eine Genehmigung erteilt, ist diese gewöhnlich zeitlich befristet und kann Auflagen enthalten (z.B. die vorgeschlagenen Maßnahmen einschränken, Vorgaben bezüglich der Art der verwendeten Methoden oder Dokumentationsmittel machen, etc.).

2.2. Die österreichische Archäologie in der Praxis

In der Praxis besteht die österreichische Archäologie aus drei traditionellen Bereichen, mit einem jüngeren vierten, sich in den letzten Jahren langsam entwickelt habenden Bereich. Die drei traditionellen Bereiche sind 1) das Bundesdenkmalamt (BDA), 2) die Museen (Bundes-, Landes- und teilweise lokale Museen) und 3) die Universitäten. Der vierte, in Entwicklung begriffene, Bereich sind die archäologischen Privatunternehmen, obwohl dieser Sektor wohl in vielerlei Hinsicht noch in den Anfängen der Entwicklung steht.

2.2.1. Qualifikationen

Für nahezu alle permanenten Anstellungen im Bereich der Archäologie (mit Ausnahme von administrativem Personal) ist ein Studienabschluss in einem archäologischen Studienfach eine nahezu unumgängliche Voraussetzung. Gegenwärtig bieten vier österreichische Universitäten archäologische Studiengänge an, Ur- und Frühgeschichte in Wien und Innsbruck und klassische Archäologie in Wien, Innsbruck, Salzburg und Graz. Zusätzlich bietet die Universität Wien auch einige weitere Studienrichtungen mit teilweise archäologischen Inhalten an, so z.B. Ägyptologie, Orientalistik und Keltologie, aber diese Studienrichtungen werden nicht als 'vollwertige' archäologische Studien angesehen. Absolventen der letztgenannten Studien werden daher normalerweise als nicht für dauerhafte Anstellungen in der österreichischen Archäologie geeignet betrachtet, mit Ausnahme von Posten in ihrem jeweiligen Fachgebiet an der Universität Wien und in

Museen, die spezielle, in diese Fachbereiche fallende Sammlungen erhalten (so z.B. Ägyptologen in der ägyptologischen Sammlung des Kunsthistorischen Museums). Als Folge davon werden die Mehrzahl archäologischer Posten in Österreich mit Prähistorikern oder klassischen Archäologen besetzt.

Gegenwärtig ist der erste Studienabschluss in der österreichischen Archäologie der mindestens vier Jahre dauernde Magister der Philosophie. Diesem Abschluss kann ein mindestens zwei Jahre dauerndes Doktoratsstudium angeschlossen werden. In der Praxis ist aber die durchschnittliche Studiendauer in diesen Fächern weitaus höher, ca. 6,5 Jahre für den Mag.phil. und etwa noch einmal so lange für den Dr.phil. Nach dem Doktorat steht jenen, die eine Professur an einer Universität anstreben, auch noch die Möglichkeit der Habilitation offen (vor Universitätsgesetz 2002: Univ.-Doz.; seit Universitätsgesetz 2002: PD).

Das Studiensystem in Österreich wird aktuell gerade auf die Bologna-Studienarchitektur umgestellt, zukünftige archäologische Studienabschlüsse werden also dem europäischen 'Standardmodell' mit einem drei Jahre dauernden Bakkalaureat (BA), zwei Jahre dauernden Magister artium (MA) und anschließendem dreijährigen Doktoratsstudium (PhD) folgen. Die Habilitation als postdoktorale Qualifikation wird aller Voraussicht nach erhalten bleiben.

Alle anderen Stellen im archäologischen Berufsfeld erfordern entweder keinerlei spezielle Qualifikationen oder spezielle Ausbildungen, die für konkrete Posten (z.B. Konservator, Fotograf) erforderlich sind.

2.2.2. Finanzierung

Die Finanzierung der österreichischen Archäologie erfolgt in erster Linie durch die öffentliche Hand, obwohl in den letzten Jahren zunehmend auch private Geldmittel zur Finanzierung großer Grabungsarbeiten im Zusammenhang mit Bauvorhaben in die Archäologie fließen. Unternehmen bezwecken damit üblicherweise, dass Grabungsmaßnahmen möglichst termingerecht günstig für das Unternehmen beendet werden können, statt auf den durch beschränkte öffentliche Mittel verzögerten Abschluss zu warten. Nachdem Österreich die Valletta-Konvention (Europäische Konvention zum Schutz des archäologischen Erbes) noch nicht unterzeichnet und ratifiziert hat, ist diese Bereitstellung privater Finanzen im Sinne des Verursacherprinzips jedoch keine gesetzliche Verpflichtung. Dennoch hat die zunehmende Verfügbarkeit von privaten Geldmitteln dazu geführt, dass sich ein kleiner kommerzieller Sektor etablieren konnte.

Die Finanzierung von Forschung erfolgt ebenfalls hauptsächlich durch öffentliche Mittel, z.B. durch den von der österreichischen Akademie der Wissenschaften verwalteten Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung, andere öffentliche Forschungsförderungseinrichtungen (inklusive Landeskulturämter und Gemeinden) und in zunehmendem Maß auch durch europäische Forschungsförderungsmittel. Der Großteil der Forschung wird immer noch an den Universitäten durchgeführt. Die universitäre archäologische Ausbildung wird ebenfalls hauptsächlich durch die öffentliche Hand finanziert, mit einem geringen Anteil, der durch (relativ moderate) Studiengebühren eingebracht wird. Museen werden ebenfalls hauptsächlich durch die öffentliche Hand erhalten.

2.3. Schätzung der Anzahl österreichischer Archäologen für den Vergleich mit den im Rahmen des Projekts ermittelten Zahlen

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt gibt es keine verlässlichen Zahlen darüber, wie viele Personen in Österreich im Bereich der Archäologie arbeiten. Eine grobe Schätzung anhand der auf den Webseiten von öffentlichen Einrichtungen genannten Personalinformationen ist jedoch durchaus möglich. Eine Studie vor einigen Jahren (Tomedi 2002) hat Österreich als 'denkmalpflegerischen Schurkenstaat' bezeichnet, weil Österreich deutlich weniger Archäologen beschäftigt als seine Nachbarstaaten. Für Tirol ergaben die Berechnungen jener Studie, dass ein Archäologe denkmalpflegerisch für ein Gebiet von ca. 15.000 Quadratkilometer zuständig ist (im Vergleich mit einem deutschen Denkmalpfleger pro durchschnittlich 2.000 Quadratkilometer). Eine noch jüngere Untersuchung für Oberösterreich (Sonus 2007) ergab eine 'Archäologendichte' von einem Archäologen pro ca. 12.000 Quadratkilometer. Insgesamt beschäftigt die Republik Österreich 12 Archäologinnen und Archäologen im Bundesdenkmalamt, weitere ca. 60 sind in Museen beschäftigt. An den Universitäten sind 91 Archäologen in vollbeschäftigten Dienstverhältnissen angestellt, weitere 102 in diversen Teilzeitbeschäftigungen (wobei manche Personen an mehreren Instituten gleichzeitig teilzeitbeschäftigt sind), wodurch sich eine Summe von ca. 250 Archäologen in den dreihauptsächlichen Bereichen der österreichischen Archäologie ergibt. Archäologische Unternehmen haben vermutlich in den letzten Jahren beinahe ebenso viele Personen beschäftigt, obgleich es sich dabei natürlich hauptsächlich um Grabungsarbeiter handelt, von denen nur die Wenigsten in längerfristigen oder gar dauerhaften Anstellungsverhältnissen mit den betreffenden Unternehmen stehen. Nachdem es bisher keine Untersuchung der Beschäftigtenzahlen dieser Firmen gab, kann man eine Summe natürlich bestenfalls grob schätzen, obwohl gerüchteweise das größte archäologische Unternehmen ca. 150 Personen beschäftigen soll (und damit mit gewaltigem Abstand mehr Personen als die nächsten Konkurrenten). Eine grobe Schätzung der Anzahl der in der österreichischen Archäologie Beschäftigten bewegt sich daher wohl im Bereich der einigen hundert Personen, ca. 500 ist vermutlich eine einigermaßen vernünftige Annahme.

Erstaunlicherweise spiegelt sich die Verteilung der Stellen auf die vier Sektoren der österreichischen Archäologie nicht in der Frequenz archäologischer Stellenausschreibungen wider. Seit November 2003, dem Gründungsdatum der archäologischen Stellenbörse des Österreichischen Archäologie Forums (siehe <http://archaeologieforum.at/jobnew.php>) wurden auf dieser insgesamt 32 Stellenanzeigen für archäologische Stellen in Österreich veröffentlicht. Von diesen entfielen 23 Stellenanzeigen auf den universitären Sektor, 2 waren Museumsposten, 1 Posten im Bundesdenkmalamt, und nur 6 Stellenanzeigen betrafen die archäologische Feldforschung. Während die Stellenanzeigen im musealen und denkmalpflegerischen Bereich etwa den Erwartungen entsprechen, was natürlichen Personalwechsel betrifft, zeigen die Stellenanzeigen im universitären Bereich in erster Linie einen hohen Grad an Personalrotation an, der sich hauptsächlich durch zahlreiche Ausschreibungen kurz befristeter Gastprofessuren und befristeter Assistenzposten erklären lässt. Der Bereich der Feldforschung bzw. der kommerziellen Archäologie, in dem auf Grund der zu erwartenden hohen Anzahl kurzzeitig befristeter Dienstverträge die höchste Personalrotationsrate zu erwarten wäre, ist hingegen deutlich unterrepräsentiert. Nachdem es primär der Bereich der Feldforschung ist, in dem beliebig übertragbare Grabungsfertigkeiten universell einsetzbar sind und daher für das höchste Ausmaß transnationaler Mobilität sorgen

sollten, ist der Mangel an Zugänglichkeit von Stellenausschreibungen, die mobilen europäischen Bürgern erlauben würden sich auf Grabungsstellen in Österreich zu bewerben, eine der größten Barrieren für transnationale Mobilität.

3. Das Rollenprofil „Archäologe“ in Österreich

3.1. „Archäologe“

In Österreich ist üblicherweise das Definitionskriterium dafür, dass jemand offiziell als Archäologe betrachtet wird, die Tatsache, dass diese Person einen Studienabschluss in einem archäologischen Studienfach hat. Obgleich die Berufsbezeichnung 'Archäologe' im österreichischen Recht nicht ausdrücklich definiert wird, wird im § 11 Abs. 1 Denkmalschutzgesetz vorgegeben, dass das Bundesdenkmalamt Genehmigungen zur "Nachsuche zum Zweck der Auffindung oder Untersuchung archäologischer Bodendenkmale" nur an natürliche Personen vergeben darf, die über einen Studienabschluss in einer fachlich einschlägigen Studienrichtung verfügen. Der österreichische Gesetzgeber geht also implizit davon aus, dass ein Archäologe über einen fach einschlägigen Studienabschluss verfügt.

In Österreich werden zur Zeit als archäologische Studienfächer primär Ur- und Frühgeschichte und Klassische Archäologie angeboten. Studiengänge in einem oder beiden dieser Fächer werden gegenwärtig von den Universitäten Wien, Innsbruck, Salzburg und Graz angeboten. Zusätzlich bietet die Universität noch eine Reihe weiterer Studienfächer an, die archäologische Komponenten aufweisen (z.B. Ägyptologie, Orientalistik, Keltologie), wobei allerdings bisher ungeklärt ist, ob Absolventinnen und Absolventen dieser Studiengänge von öffentlichen Stellen als 'Archäologen' anerkannt und Grabungsgenehmigungen erteilt bekommen würden.

Österreich stellt sein Studiensystem gerade auf die Bologna-Studienarchitektur um. Bisher war der Studienabschluss, der benötigt wurde um als 'Archäologe' zu gelten, der vierjährige Mag.phil., der erste Studienabschluss im alten Vor-Bologna Studiensystem. Ob der dreijährige Bakkalaureus (BA) von offiziellen Einrichtungen als ausreichender Studienabschluss zur Erteilung einer Grabungsgenehmigung angesehen wird, ist bisher noch ungeklärt. In einer Wortmeldung bei der Sicherheitstagung in Salzburg 2006 hat die Leiterin der Abteilung Bodendenkmale des österreichischen Bundesdenkmalamt anklingen lassen, dass das BDA voraussichtlich den BA nicht als ausreichenden Studienabschluss anerkennen würde, aber dies wurde bisher nicht offiziell bestätigt.

3.2. „Mitarbeiter“

Alle sonstigen im Bereich der Archäologie arbeitenden Personen werden gewöhnlich mit dem generischen Begriff 'Mitarbeiter' bezeichnet. Darin eingeschlossen sind sowohl Akademiker mit Abschlüssen in nicht archäologischen Studienrichtungen als auch Personen mit technischen Qualifikationen (z.B. Konservatoren, technische Zeichner, EDV-Techniker), Absolventen von Lehrberufen (z.B. Fotografen, Handwerker), Hilfsarbeiter und Freiwillige. Vor allem im Bereich der Feldarchäologie aber auch allgemein wird der Begriff 'Mitarbeiter' auch für Personen mit einem Abschluss in einer archäologischen Studienrichtung benutzt, die nicht für die Leitung einer Grabung oder sonstigen Untersuchung verantwortlich sind.

3.2.1. Akademiker mit nicht-archäologischen Studienabschlüssen

Akademiker mit einem Studienabschluss in nicht-archäologischen Studienrichtungen

werden gewöhnlich entweder in dauerhaften oder zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen angestellt oder arbeiten als Konsultanten. Sie werden gewöhnlich mit ihrer fachspezifischen Berufsbezeichnung angesprochen (z.B. Biologe, Zoologe, Physiker, etc.), selbst wenn sie ganz normal an Feldforschungsprojekten mitarbeiten.

Paläontologen und Anthropologen haben in der Vergangenheit gelegentlich Grabungsgenehmigungen für Grabungen erteilt bekommen, bei denen der erwartete Fundanfall primär in den Wirkungsbereich dieser Fachwissenschaftler fällt (z.B. Höhlengrabungen, bei denen der erwartete Fundanfall primär paläozoologische Überreste sind, Grabungen auf neuzeitlichen Friedhöfen). Ungeachtet dessen werden auch Akademiker, die Studienabschlüsse in diesen Studienrichtungen aufweisen, gewöhnlich nicht als Archäologen, sondern eben als Fachwissenschaftler in ihren jeweiligen Fachbereichen betrachtet, deren Forschungsgebiete sich mit dem Forschungsgebiet der Archäologie teilweise decken.

3.2.2. Qualifizierte Arbeitskräfte

Mitarbeiter mit technischen oder handwerklichen Qualifikationen werden gewöhnlich in dauerhaften oder zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen angestellt und gelegentlich auch als Konsultanten herangezogen. Dauerhaft in der Archäologie beschäftigte qualifizierte Arbeitskräfte sind selten und meist entweder Konservatoren oder Fotografen. Qualifizierte Arbeitskräfte, wenn sie nicht mit dem generischen Begriff 'Mitarbeiter' bezeichnet werden, werden gewöhnlich mit ihrer jeweiligen Berufsbezeichnung (z.B. Fotograf, Zimmermann) oder mit generischen Begriffen für ihren Berufsstand (z.B. Techniker, Handwerker) bezeichnet.

3.2.3. Hilfsarbeiter

Arbeitskräfte ohne höhere Berufsqualifikationen oder mit nur Mittelschulabschluss (Matura) werden gewöhnlich als Hilfsarbeiter betrachtet. Diese stellen einen variabel großen Anteil der archäologischen Arbeitskräfte in Österreich dar und werden nahezu ausschließlich in kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen angestellt. Viele in der Archäologie beschäftigte Hilfsarbeiter sind entweder Langzeitarbeitslose in Reintegrationsprogrammen, die in Zusammenarbeit von archäologischen Arbeitgebern und dem Arbeitsmarktservice betreut werden, oder Arbeitskräfte, die von Gemeinden oder anderen interessierten Institutionen als 'Naturalleistungen' zur Unterstützung von archäologischen Untersuchungen zur Verfügung gestellt werden. Gelegentlich sind auch Strafgefangene als Hilfsarbeiter auf archäologischen Ausgrabungen zum Einsatz gekommen. Üblicherweise werden derartige Arbeitskräfte entweder mit Begriffen wie 'Ausgräber' oder dem einfachen generischen Begriff 'Arbeiter' bezeichnet.

Einige Hilfsarbeiter arbeiten bereits seit langer Zeit mehr oder minder regelmäßig im Bereich der Archäologie, besonders im Bereich archäologischer Ausgrabungen. Bei einigen davon handelt es sich um Studienabbrecher. Andere kamen mit besonderen Fähigkeiten zu archäologischen Arbeiten oder haben diese im Lauf ihrer Tätigkeit im Bereich der Archäologie entwickelt. Derartige 'praktische' Qualifikationen als Resultat von (manchmal langjähriger) Berufserfahrung werden nicht offiziell anerkannt. Informelle Anerkennung zeigt sich gewöhnlich daran, dass 'Archäologen' derartige Hilfsarbeiter immer wieder für ihre eigenen Projekte anstellen, solchen Hilfsarbeitern in seltenen Fällen

sogar längerfristige oder dauerhafte Anstellungen gegeben haben oder aber durch persönliche (und gewöhnlich mündliche) Weiterempfehlung an Kolleginnen und Kollegen.

3.2.4. Studentinnen und Studenten vor dem ersten Studienabschluss

Studentinnen und Studenten, die zwar ihr Studium noch nicht abgeschlossen haben, aber bereits die vorgeschriebenen Lehrgrabungen absolviert haben oder wenigstens ausgiebige praktische Erfahrung in der Feldforschung gesammelt haben, werden gewöhnlich als 'qualifizierte' archäologische Arbeitskräfte betrachtet. Nachdem das Universitätsstudium in Österreich bisher weitgehend zwanglos war, kann diese Phase in einer archäologischen Karriere durchaus mehrere Jahre, in Ausnahmefällen sogar mehrere Jahrzehnte, dauern.

In der Praxis sind solche 'erfahrenen' Studentinnen und Studenten die Mehrheit der archäologischen Arbeitskräfte im Feld und können dabei auf Grabungen und bei anderen Feldforschungsprojekten beachtliche Verantwortungen übertragen bekommen. Abhängig von ihren praktischen Erfahrungen (neuerlich hauptsächlich durch mündliche Empfehlung bestimmt) können derartige Studentinnen und Studenten von einfacher Grabungsarbeit bis zur effektiven Grabungsleitung alle Aufgaben auf Grabungen übertragen bekommen. Im letztgenannten Fall ist der 'offizielle' Grabungsleiter bzw. Projektleiter dann oft nur sehr selten auf der Grabung zu Besuch um sich über den Fortgang der Arbeit zu informieren. In Ausnahmefällen haben besonders erfahrene Studentinnen und Studenten Grabungsgenehmigungen vom Bundesdenkmalamt erhalten oder wurden vom BDA direkt mit der Durchführung von Grabungen betraut.

4. Valorisierung der österreichischen Fallstudie

Die Valorisierung der österreichischen Fallstudie des 'Discovering the archaeologists of Europe' Projekts wird auf verschiedene Arten erfolgen und diverse unterschiedliche Resultate haben. Die Ergebnisse des Projekts werden die erste grundlegende Untersuchung des archäologischen Arbeitsmarkts und des Berufsfelds Archäologie in Österreich auf Basis von realen Daten darstellen, die bei archäologischen Dienstgebern in Österreich gesammelt wurden. Die gesammelten Daten werden daher von großem Wert für den archäologischen Berufsstand selbst sein und werden zusätzlich nützlich sein um politische Entscheidungen zu leiten und österreichischen Unternehmen und Universitäten die Möglichkeit bieten den gegenwärtigen und zukünftigen Bedarf für archäologisch ausgebildete Arbeitskräfte zu bestimmen. Die Ergebnisse der Studie werden daher erstmals vernünftige strategische Planungen für die Entwicklung des archäologischen Berufsfelds in Österreich ermöglichen.

4.1. Valorisierung durch Verbreitung der Ergebnisse der Studie

Die Ergebnisse der österreichischen Fallstudie werden auf verschiedenen Wegen verbreitet werden. Der österreichische Bericht wird der Öffentlichkeit über die Webseite des österreichischen Projektpartners <http://archaeologieforum.at>, die größte archäologische Internet-Plattform Österreichs, zur Verfügung gestellt werden und zusätzlich auch auf der elektronischen Publikationsplattform des österreichischen Projektpartners <http://ausgegraben.org> veröffentlicht werden.

Zur weiteren Diskussion und Nutzung der Ergebnisse des österreichischen und des europäischen Projektberichts wird ein permanenter Themenstrang auf der Diskussionsplattform des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums eingerichtet werden. Die Resultate der Studie werden dort auch in regelmäßigen Intervallen mit den Auswertungsdaten der archäologischen Jobbörse des österreichischen Projektpartners verglichen werden. Voraussagen des österreichischen wie auch des europäischen Berichts in Bezug auf zukünftige Beschäftigungszahlen, wie sie sich aus den Projektfragebögen ableiten lassen, werden auf diese Weise mit tatsächlich ausgeschriebenen Stellen abgeglichen werden können. Dadurch wird es möglich zu bestimmen, ob und wie regelmäßig Ausschreibungen für archäologische Stellen auch außerhalb des Staates, in dem sie ausgeschrieben werden, verfügbar werden, und inwieweit die Beschränkung der Reichweite von Stellenanzeigen eine praktische Barriere für transnationale Mobilität im archäologischen Sektor darstellt.

Gedruckte Kopien des österreichischen Berichts werden allen archäologischen Institutionen in Österreich zugesandt werden um diesen eine leicht verfügbare Momentaufnahme des österreichischen archäologischen Arbeitsmarkts für ihren eigenen Gebrauch zur Verfügung zu stellen. Kopien des österreichischen Berichts werden auch dem Bundesminister für Wissenschaft und Forschung und allen Mitgliedern des Archäologischen Rats zur Verfügung gestellt werden. Kopien des Berichts werden weiters österreichischen Unternehmen im Wege der Wirtschaftskammer zur Kenntnis gebracht werden. Sollte die finanzielle Bedeckbarkeit gegeben sein, wird neben der allgemein zugänglichen elektronischen auch eine gedruckte Version des Berichts der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden.

Neben dem österreichischen Bericht werden die Ergebnisse der österreichischen und

der europäischen Untersuchung auch der archäologischen Gemeinschaft im Wege von Vorträgen bei Fachtagungen (z.B. 13. österreichischer Archäologentag) vorgestellt werden. Kurze Zusammenfassungen der wesentlichen Ergebnisse der Untersuchung werden auch den beiden führenden populären österreichischen Fachzeitschriften Archäologie Österreichs und Forum Archaeologiae zur Veröffentlichung angeboten werden.

Nachdem der österreichische Projektpartner regelmäßige Auswertungen der Arbeitsmarktdaten vornimmt, die im Wege seiner archäologischen Stellenbörse am Internet gesammelt werden, werden die in der österreichischen und europäischen Studie gesammelten Daten wichtige Bezugswerte für zukünftige Untersuchungen des österreichischen archäologischen Arbeitsmarkts bieten. Ebenso werden die Ergebnisse der Studie zukünftige Vergleiche des österreichischen mit dem europäischen archäologischen Arbeitsmarkt ermöglichen. Auf diese Weise kann die Möglichkeit zur Langzeitnutzung der Ergebnisse des 'Discovering the archaeologists of Europe'-Projekts im österreichischen Kontext für die vorhersehbare Zukunft aufrecht erhalten werden. Die Ergebnisse der Auswertungen der Stellenbörse des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums sind bisher regelmäßig auf nationalen und internationalen Fachtagungen vorgestellt (5. Deutscher Archäologentag; 11. Österreichischer Archäologentag) und in begutachteten Fachzeitschriften veröffentlicht worden (Archäologie Österreichs, Archäologische Informationen, Forum Archaeologiae) und werden auch in Hinkunft auf ähnlichen Wegen verbreitet werden.

4.2. Valorisierung in der Politik

Die Ergebnisse der österreichischen und der weiteren europäischen Studie werden ein nützliches Hilfsmittel zur Fundamentierung politischer Entscheidungen sein und können Einfluss auf die Planungsentscheidungen nationaler, regionaler (Bundesland) und lokaler (Gemeindeebene) Entscheidungsgremien haben. Nachdem sowohl das Bundesdenkmalamt als auch die Bundesländer in ihren Museumsdiensten und einige Stadtgemeinden Archäologen beschäftigen, werden die Ergebnisse der österreichischen Studie speziell im Vergleich mit der Situation des archäologischen Arbeitsmarkts in anderen Staaten Europas politischen Gremien die strategische Planung von Personalerfordernissen im Sektor des Denkmalschutzes und der Denkmalpflege ermöglichen.

Eines der erwarteten Resultate solcher strategischer Planungsmöglichkeiten ist eine deutliche Öffnung des österreichischen archäologischen Arbeitsmarkts für transnationale Mobilität, nachdem der Vergleich der österreichischen archäologischen Arbeitsmarktsituation mit der anderer europäischer Staaten eine deutlich geringere Entwicklung des heimischen archäologischen Arbeitsmarkts gegenüber dem anderer europäischer Staaten zeigen dürfte. Sollte sich Österreich entschließen die Valletta-Konvention zum Schutz des europäischen archäologischen Kulturerbes zu ratifizieren, ist mit einer deutlichen Unterversorgung Österreichs mit archäologisch qualifizierten Arbeitskräften zu rechnen.

Gleichzeitig ist eines der erwarteten Ergebnisse der österreichischen Studie, dass diese im Kontext des archäologischen Arbeitsmarkts in vergleichbar entwickelten europäischen Staaten (z.B. GB, Belgien, die Niederlande, Deutschland) die Notwendigkeit unterstreichen wird, dass Österreich die Valletta-Konvention unterzeichnet und ratifiziert

und seine Denkmalpflegepraxis an die weitaus wirtschaftsfreundlicheren und transnationale Mobilität fördernden europäischen Standards angleicht.

4.3. Valorisierung im Hochschulsektor

Die Ergebnisse der österreichischen und europäischen Studien werden auch Institutionen im Bereich der tertiären Ausbildung die bessere strategische Planung von Studienprogrammen im Bereich der Archäologie ermöglichen. Die Ergebnisse der österreichischen und europäischen Studien werden die erwarteten Bedürfnisse nach archäologisch ausgebildeten Arbeitskräften demonstrieren und somit tertiären Bildungsinstitutionen erlauben sowohl Studiengänge sinnvoll auf die Erfordernisse des Arbeitsmarkts zuzuschneiden als auch Studienplätze gemäß den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts zu verwalten. Die Studien werden tertiären Bildungsinstitutionen insbesondere erlauben bestehende Studienangebote mit tatsächlichen Engpässen in den Bereichen bestimmter von archäologischen Arbeitgebern benötigten archäologischen Fertigkeiten zu vergleichen und ihr Studienangebot entsprechend zu modifizieren. Tertiären Bildungseinrichtungen wird es durch die Ergebnisse der österreichischen Studie auch möglich werden abgestimmte postgraduale Ausbildungsprogramme zu entwickeln, die bereits ausgebildeten Archäologinnen und Archäologen im Weg des lebenslangen Lernens ermöglichen ihre berufsspezifischen Fähigkeiten auf den neuesten Stand zu bringen oder zusätzliche Qualifikationen in am Arbeitsmarkt nachgefragten Fertigkeiten zu erwerben und somit die Entwicklung der wissensbasierten Wirtschaft in Österreich zu fördern.

4.4. Valorisierung im Wirtschaftssektor

Die Ergebnisse der österreichischen Studie werden auch von besonderem Nutzen für die österreichische Wirtschaft sein. Wirtschaftstreibende werden dank der Ergebnisse der Studie zum ersten Mal im Stande sein die wahrscheinliche Verfügbarkeit von archäologischen Arbeitskräften abzuschätzen und dementsprechend zum ersten Mal die Möglichkeit bekommen ihre Unternehmungen und insbesondere Baumaßnahmen auch in dieser Hinsicht zu planen. Insbesondere in der Bauwirtschaft kann ein Mangel an archäologischen Arbeitskräften den Planungs- und Bauprozess gravierend verzögern und somit zu unnötigen Verlusten oder Kosten für Unternehmer führen. Die Möglichkeit zur strategischen Planung von archäologischen Maßnahmen, und – wenn notwendig – zur gezielten Anstellung archäologischer Fachkräfte, wird Wirtschaftstreibenden, die eine Expansion ihrer Unternehmen beabsichtigen, die Vermeidung derartiger Verzögerungen und damit die möglichst problemfreie Abwicklung von Baumaßnahmen erlauben.

5. Methodik

Die Methodik des vorliegenden Projekts entspricht im Wesentlichen jener der Vorläuferprojekte im britischen Raum, *Profiling the Profession* (Aitchison 1999) und *Archaeology Labour Market Intelligence: Profiling the Profession 2002/03* (Aitchison & Edwards 2003). Die vorliegende Untersuchung wurde aufbauend auf diesen Arbeiten und aufbauend auf den Vorgaben des *Discovering the archaeologists of Europe*-Projekts entwickelt um entsprechende, vergleichbare Arbeitsmarktdaten für den österreichischen Arbeitsmarkt zu gewinnen, um eine Standortbestimmung der österreichischen Archäologie vorzunehmen und eine europäische Vergleichsstudie zu ermöglichen, die auf aktuellen Daten aus den Jahren 2007/08 beruht.

Das primäre Ziel des europäischen Projekts und seines österreichischen Teils ist eine Vergrößerung des Verständnisses der Bedürfnisse für transparente Qualifikationen für ArchäologInnen in Europa und der Kapazität diese bereit zu stellen. Das Projekt will dabei sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene die folgenden sekundären Ziele erreichen:

- Barrieren und nationale Vorgaben beim Eintritt in den archäologischen Berufsstand und für archäologische transnationale Mobilität identifizieren
- Arbeitsmarktdaten und -trends identifizieren, einschließlich Investment in Aus- und Weiterbildung und Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung und Karriereentwicklung
- die Anzahl der in jedem teilnehmenden Staat beschäftigten ArchäologInnen zu bestimmen
- den Bedarf für Aus- und Weiterbildung und Kenntnislücken zu identifizieren
- archäologische Arbeitgeber mit Informationen versorgen, die ihnen bei der Planung ihrer Geschäftstätigkeit und der Erhöhung der Leistungsfähigkeit ihrer Organisation helfen.

Zu diesem Zweck sollten Informationen über ArchäologInnen und zum archäologischen Arbeitsmarkt in Österreich identifiziert, gesammelt, ausgewertet und verbreitet werden um Arbeitgebern, professionellen Vertretungskörpern, der European Association of Archaeologists, Anbietern archäologischer Ausbildungen im Bildungssektor und anderen Institutionen die Möglichkeit zu geben:

- Kenntnisse über Praktiken und Umstände im archäologischen Arbeitsmarkt zu entwickeln, die eine Verbesserung der transnationalen Mobilität von Arbeitskräften ermöglichen
- spezifische Kriterien und Methoden zur Identifikation von Bedarf nach Fortbildungsmöglichkeiten in Europa zu definieren
- die Analyse und Prognose von Bedarf nach Fertigkeiten und Wissen zu verbessern
- den Vergleich von Bedarf nach Fähigkeiten und Wissen zwischen verschiedenen Staaten zu ermöglichen.

Das Projekt wurde durch einen Konsulenten beraten und im Rahmen von Treffen aller Projektpartner wurde die Vorgehensweise geplant und Probleme besprochen sowie Informationen zwischen Projektpartnern ausgetauscht. Interne Qualitätskontrolle erfolgte

durch das Personal des Projekts sowie durch Kontrollen durch die das Projekt fördernden nationalen und internationalen Gremien.

5.1. Der Fragebogen

Die Struktur und der Inhalt des Fragebogens folgt eng dem Vorbild des britischen Fragebogens, der für das Projekt *Archaeological Labour Market Analysis: Profiling the Profession 2002/03* (Aitchison & Edwards 2003, Appendix 3) benutzt wurde. Für die österreichische Umfrage wurde der von der deutschen Partnerorganisation ins Deutsche übersetzte und für deutsche Verhältnisse angepasste Fragebogen übernommen und weiter für österreichische Verhältnisse adaptiert. Die Veränderungen am Fragebogen wurden so gering als möglich gehalten um die bestmögliche internationale Vergleichbarkeit zu bieten und erstrecken sich im Wesentlichen auf Anpassungen von Bezeichnungen für Institutionen, Stellen und spezifisch österreichische Standards (z.B. die Empfehlungen der Salzburger Sicherheitstagung 2006; <http://archaeologieforum.at/forum/index.php?showtopic=5434>).

Der Fragebogen zerfällt in zwei Teile. Der erste Teil besteht dabei aus Fragen zur Institution, der Zweite hingegen enthält Fragen zu bestimmten Tätigkeitsprofilen bzw. Stellenkategorien innerhalb der befragten Institution. Während der erste Teil bloß ein Mal pro Institution ausgefüllt werden sollte, sollte der zweite Teil so oft als notwendig vervielfältigt werden um pro Art bzw. Kategorie von Stelle (unabhängig davon, wie viele Personen eine solche Stelle innerhalb der Institution innehaben) Informationen bereitzustellen, damit Profile jeder einzelnen Stellenart erzeugt werden können. Der Fragebogen wurde gemeinsam mit einem Begleitbrief und einem vorausgefüllten Beispielfragebogen zu einer fiktiven archäologischen Institution an alle Organisationen auf der Verteilerliste (siehe unten) versandt.

Auf Grund der sehr kurzen Zeit, die den befragten Institutionen für eine Antwort zur Verfügung stand – der Fragebogen wurde Anfang Februar 2008 mit der Bitte um Rücksendung bis spätestens 29.2.2008 versandt – wurde es nicht für notwendig erachtet, ein konkretes Stichdatum anzugeben, auf das sich die Informationen in der Antwort beziehen sollten. Nachdem die Stellenrotation gerade in den Wintermonaten nicht besonders hoch ist, wurde angenommen, dass allfällige Doppelzählungen von KollegInnen, die gerade während der Beantwortungsfrist für den Fragebogen von einer zu einer anderen befragten Institution wechselten, auf ein Minimum beschränkt bleiben würden, das innerhalb des normalen Fehlerspielraums bei einer derartigen Umfrage fallen dürfte.

Eine Kopie des Fragebogens und des Begleitbriefs finden sich in **Anhang I: Der Fragebogen**.

5.2. Die Verteilerliste

In die Verteilerliste wurden alle archäologischen Institutionen aufgenommen, die dem Verein Internationales Österreichisches Archäologie Forum bekannt sind. Angeschrieben wurden nur solche Institutionen, von denen ausgegangen werden konnte, dass sie normalerweise ArchäologInnen in mehr als kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen bzw. mehr als stundenweise beschäftigen. Archäologische Gesellschaften wurden daher größtenteils nicht angeschrieben. Um dennoch eine möglichst große Breite an

archäologischen Institutionen zu inkludieren wurde die neu gegründete Initiative der Österreichischen ArchäologInnen angeschrieben und ersucht den Fragebogen ebenfalls über ihre Adressliste zu verteilen bzw. KollegInnen auf die Existenz der Umfrage aufmerksam zu machen. Weiters wurde ein Diskussionsstrang auf der Webseite des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums mit einem Download-link des Fragebogens eingerichtet und einschlägige Fachliteratur konsultiert (Friesinger & Titscher 2004) um einen Überblick über die archäologischen Institutionen in Österreich zu gewinnen.

5.3. Datensammlung

Insgesamt wurden von uns schlussendlich Anfang Februar 2008 51 Fragebögen versandt, die an insgesamt 34 Institutionen ergingen, und die sowohl jeweils in Form eines Briefes als auch einer Email mit angehängten Fragebogen, Begleitschreiben etc. ausgesandt wurden. Der Fragebogen wurde auch in elektronischer Form auf der Webseite des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums zugänglich gemacht. Im Begleitschreiben wurde um Beantwortung des Fragebogens bis spätestens 29.2.2008 gebeten. Am 29.2.2008 lag die Rücklaufquote bei ca. 35%.

Der ersten Aussendung folgend wurden daraufhin mehrere Erinnerungsemails an Institutionen verschickt, die bis zur Deadline nicht geantwortet hatten. Es wurde den weiteren allen Institutionen angeboten, die bis zum Verstreichen der Antwortfrist nicht reagiert hatten, dass die Möglichkeit bestünde während der letzten beiden Märzwochen einen Termin mit mir zu vereinbaren, an welchem ich die Institution besuchen und den Fragebogen rasch vor Ort ausfüllen würde. Sowohl die Möglichkeit zur verspäteten Einsendung des Fragebogens bis Ende März als auch die der Ausfüllung des Fragebogens im Rahmen eines persönlichen Treffens wurde von einigen Institutionen wahrgenommen, wodurch die insgesamt Rücklaufquote auf ca. 57 % erhöht werden konnte.

Die höhere Anzahl von Fragebögen als Institutionen erklärt sich dadurch, dass in Institutionen, die über mehrere archäologische Abteilungen verfügen, ein Fragebogen pro Abteilung / Institut etc. verschickt wurde um sicher zu stellen, dass bei Antworten alle Abteilungen Berücksichtigung finden würden. Die Fragebögen waren nummeriert um Doppeleinsendungen zu vermeiden, Fragebögen, die an mehrere Abteilungen innerhalb derselben Institution verschickt wurden, waren mit der gleichen Nummer und zusätzlich mit einem abteilungsspezifischen Buchstaben versehen. Im Begleitschreiben wurden die entsprechenden Abteilungsleiter konkret darauf hingewiesen, dass andere Abteilungen in ihrer Institution ebenfalls einen Fragebogen zugesandt bekommen würden und ersucht mit ihren Kollegen in den jeweiligen anderen Abteilungen abzusprechen, ob die Institution insgesamt einen ausgefüllten Fragebogen retournieren oder jede Abteilung individuell antworten solle. Im Falle einer Gesamtantwort der Institution wurde ersucht am zurückgesandten Fragebogen den abteilungsspezifischen Buchstaben auszustreichen bzw. in der elektronischen Kopie zu löschen. Als Folge gab es sowohl Institutionen mit mehreren archäologischen Fachabteilungen, in denen die Institution summarisch geantwortet hat, als auch solche, die abteilungsspezifisch geantwortet haben.

Verspätete Einsendungen wurden bis inklusive 8.4.2008 akzeptiert und in der Auswertung berücksichtigt. Insgesamt wurden 27 Fragebögen ausgefüllt zurückgesandt, wobei jedoch zwei Institutionen von der Möglichkeit Gebrauch machten nicht

abteilungsspezifisch, sondern summarisch für die gesamte Institution zu antworten, wodurch die reale Rücklaufquote 29 ausgesandten Fragebögen entspricht.

5.3.1. Dateneingabe

Von den 27 Fragebögen, die ausgefüllt zurückgesandt wurden, wurden 10 in Papierform und 17 in elektronischer Form als Microsoft Word bzw. Adobe PDF files eingesandt.

Die gesammelten Daten wurden in eine Microsoft Access Datenbank eingegeben und ausgewertet und mittels Microsoft Excel graphisch visualisiert. Die Daten repräsentieren insgesamt 19 Institutionen bzw. 29 Abteilungen und 69 Tätigkeitsprofile.

5.3.2. Rücklaufquote

Die 27 eingesandten Fragebögen, von denen zwei jeweils zwei Abteilungen innerhalb einer Institution zusammenfassen, entsprechen 56,86% der ausgesandten Fragebögen. Diese Fragebögen stammen von 19 der 34 angeschriebenen Institutionen, die institutionelle Rücklaufquote beträgt daher insgesamt 55,88% und ist damit praktisch ident mit der Fragebogenrücklaufquote. Darüber hinaus retournierte eine Abteilung in einer befragten Institution den mit dem eigentlichen Fragebogen und dem Begleitschreiben ausgesandten Beispielfragebogen, aber keinen eigenen ausgefüllten Fragebogen.

Die Rücklaufquote aufgeschlüsselt nach Sektoren finden sich in Tabelle 1:

Tabelle 1: Rücklaufquoten nach Sektor

	Geschätzte Anzahl von Institutionen	Eingelangte Fragebögen	Rücklaufquote
Staatl. Denkmalpflege	1	0	0%
Stadt- bzw. Landesarch.	3	2	66%
Universität / Forschung	18	11	61%
Museum	23	10	43%
Privatunternehmen	3	3	100%
Andere	3	1	33%

Die Rücklaufquote kann generell als gut betrachtet werden. Wie bereits im britischen Vergleichsbericht von 2003 (Aitchison & Edwards 2003, 10) ausgeführt, sind Rücklaufquoten bei postalischen Umfragen selten höher als 50% und können häufig unter 25% liegen. Im Vergleich zu den vergangenen britischen Vergleichsuntersuchungen – 61% bei der Umfrage 1998/99 (Aitchison 1999, 93) und 33% bei der Umfrage 2002/03 (Aitchison & Edwards 2003, 9) – sind die ca. 57% Rücklaufquote bei der aktuellen österreichischen Umfrage ebenfalls als gut zu betrachten, besonders, wenn man die recht kurze Antwortfrist bei der österreichischen Studie bedenkt.

Im Gegensatz zu den bisherigen britischen Studien (Aitchison 1999, 93; Aitchison & Edwards 2003, 10) sind in der österreichischen Studie keine Duplikat-Rücksendungen zu berücksichtigen gewesen. Zwar wurden – auf Grund der separaten Aussendung von Fragebögen an einzelne Abteilungen in derselben Institution teilweise mehrere Fragebögen für einzelne Institutionen retourniert, aber diese bezogen sich dann auch jeweils nur auf die konkrete Abteilung, von der sie ausgefüllt worden waren.

5.3.3. Vollständigkeit der rücklaufenden Fragebögen

Wie üblich bei postalischen Umfragen und wie auch in den früheren britischen Vergleichsstudien beobachtbar (Aitchison 1999, 94; Aitchison & Edwards 2003, 10) haben manche Institutionen einige Fragen unbeantwortet gelassen bzw. keine Auskünfte erteilt. Die Gesamtzahl der Antworten wird daher in den jeweiligen Erläuterungen zu den Umfrageergebnissen genannt.

Ein größeres Problem bei der Vollständigkeit der Angaben findet sich im Bereich der Gehaltsangaben. In diesem Bereich haben viele Institutionen nicht oder so ungenau geantwortet, dass es in diesem Bereich erhebliche Probleme mit der Verwertbarkeit der Daten gibt. Dies ist jedoch im Kontext früherer Untersuchungen der Stellenausschreibungen im deutschen Sprachraum wenig überraschend, bei denen sich ebenfalls gezeigt hat, dass Gehaltsangaben (Karl & Krierer 2004b; Karl 2008) in diesen Ländern häufig nicht oder in relativ undurchsichtiger Weise gemacht werden. In der aktuellen Umfrage wurden von antwortenden Institutionen Gehaltsangaben nur bei etwa 1/3 aller Rollenprofile gemacht, und dabei hauptsächlich für leitende Posten, wodurch sich hier kein verlässliches Bild des Gehaltsprofils von in der österreichischen Archäologie beschäftigten Personen zeichnen lässt.

5.4. Berechnung der Gesamtzahl der Beschäftigten

Um die Gesamtzahl der in der österreichischen Archäologie beschäftigten Personen zu ermitteln wurde im Gegensatz zu den britischen Vergleichsstudien (Aitchison 1999; Aitchison & Edwards 2003, 10) nicht auf arithmetische Methoden zurückgegriffen. Stattdessen wurde versucht für all jene Institutionen, die auf die Umfrage nicht geantwortet hatten, Informationen über die aktuellen Beschäftigungsziffern an den betreffenden Institutionen über Zugriff auf die jeweiligen Webseiten dieser Institutionen zu erhalten. Dies war nur bei drei Institutionen, die keinen Fragebogen retourniert hatten, nicht möglich, d.h. von insgesamt 34 kontaktierten Organisationen konnte auf reale Daten von 31 bzw. 91,18% zugegriffen werden.

Dabei ist zwar zu berücksichtigen, dass auch die auf offiziellen Webseiten von archäologischen Organisationen angegebenen Informationen über den Personalstand nicht immer gänzlich exakt oder auf dem aktuellsten Stand sind, die Informationen auf diesen Webseiten können aber insoweit als verlässlich betrachtet werden, als sie in den meisten überprüfbareren Fällen zu über 95% mit den jeweiligen institutionellen Antworten auf den retournierten Fragebögen übereinstimmen. Eine höhere Fehlerquote besteht nur in den Bereichen, wo kurzfristige Stellen betroffen sind, also hauptsächlich im Bereich der Mitarbeiter in Projektstellen, primär jenen, die hauptsächlich im Sommerhalbjahr für Grabungstätigkeiten eingesetzt werden. Nachdem jedoch der Großteil jener Institutionen, die den Fragebogen nicht retourniert haben, unseres Wissens nur wenig Grabungstätigkeiten selbst durchführt, sollte dieses Problem bei der Berechnung der Gesamtzahl der Beschäftigten ebenfalls nicht allzu sehr ins Gewicht fallen.

Weitaus gravierender für die Berechnung der Gesamtzahl der Beschäftigten in der österreichischen Archäologie ist die Tatsache, dass es sich bei zwei der Institutionen, die den Fragebogen nicht retourniert haben, und von denen eine über gar keine Webseite, die andere hingegen nur über eine sehr oberflächliche Webseite ohne genauere Personalstanddaten verfügt, vermutlich um zwei der größten Arbeitgeber im Bereich der archäologischen Feldarbeit handelt. Für diese beiden Institutionen wurden die

Beschäftigungszahlen auf Basis von persönlichen Nachfragen bei mehreren dem Autor dieser Studie persönlich bekannten Mitarbeitern dieser Institutionen geschätzt. Nachdem die hier persönlich kolportierten „Gerüchte“ über den Personalstand der betreffenden Institutionen sich jeweils wenigstens einigermaßen (in einem Fall im Bereich +/- 10 Beschäftigte; im anderen +/- 20 Beschäftigte) deckten, ist auch hier davon auszugehen, dass die geschätzten Daten wenigstens einigermaßen korrekt sind.

5.5. Erstellung von Tätigkeitsprofilen

Insgesamt wurden Informationen über 69 Tätigkeitsprofile mit den Fragebogen retourniert, die sowohl archäologische Posten als auch nicht-archäologische Posten beschrieben. Diese 69 Tätigkeitsprofile lassen sich zu insgesamt 17 verschiedenen Stellenkategorien bzw. Arten von Tätigkeiten zusammenfassen, die teilweise in verschiedenen Institutionen mit geringfügig voneinander abweichenden Begriffen, teilweise auch mit den gleichen Begriffen, bezeichnet wurden (siehe Tab. 2 und Abb. 1).

Die in dieser Studie präsentierten Stellenprofile wurden erstellt, indem einigermaßen gleichartige Datensätze zusammengefasst und als ein Stellenprofil dargestellt wurden. Zu diesem Zweck wurden die Datensätze nach entsprechenden Bezeichnungen durchsucht und vergleichbare Beschreibungen in der Auswertung kombiniert. Dennoch verbleiben einige Tätigkeitsprofile, die nur sehr wenige Personen, teilweise sogar Einzelpersonen repräsentieren. Es wurde jedoch beschlossen dem Beispiel der britischen Vergleichsstudie von 2002/03 (Aitchison & Edwards 2003, 11) zu folgen und diese nicht zu eliminieren, nachdem diese Stellenprofile auch in Institutionen bestehen könnten, die auf die Umfrage nicht geantwortet haben, oder aber einen Trend in der Entwicklung der Tätigkeitsprofile in der Archäologie anzeigen könnten.

Tabelle 2: Tätigkeitsprofile und Zahl der Mitarbeiter (Zahl der Antworten = 69)

	Bezahlt	Ehrenamtlich	Projektfinanziert	AMS-Maßnahmen
EDV	3			
Epigraphiker	2			
Fotograf	2			
Grabungsleiter	12			
Grabungsmitarbeiter	46	5		78
Grafiker / Zeichner	7			
Landesarchäologe	1			
Management	1			
Museumsmitarbeiter	1	4		
Öffentlichkeitsarbeit	1			
Projektkoordination	1			
Redaktionsmitarbeiter / Bibliothekar	7			
Restaurator / Konservator	20	4	2	
Sammlungsleiter	3			
Sekretariat / Verwaltungspersonal	15			
Sonstige Angestellte	6		4	
Wissenschaftler	148	23	66	1

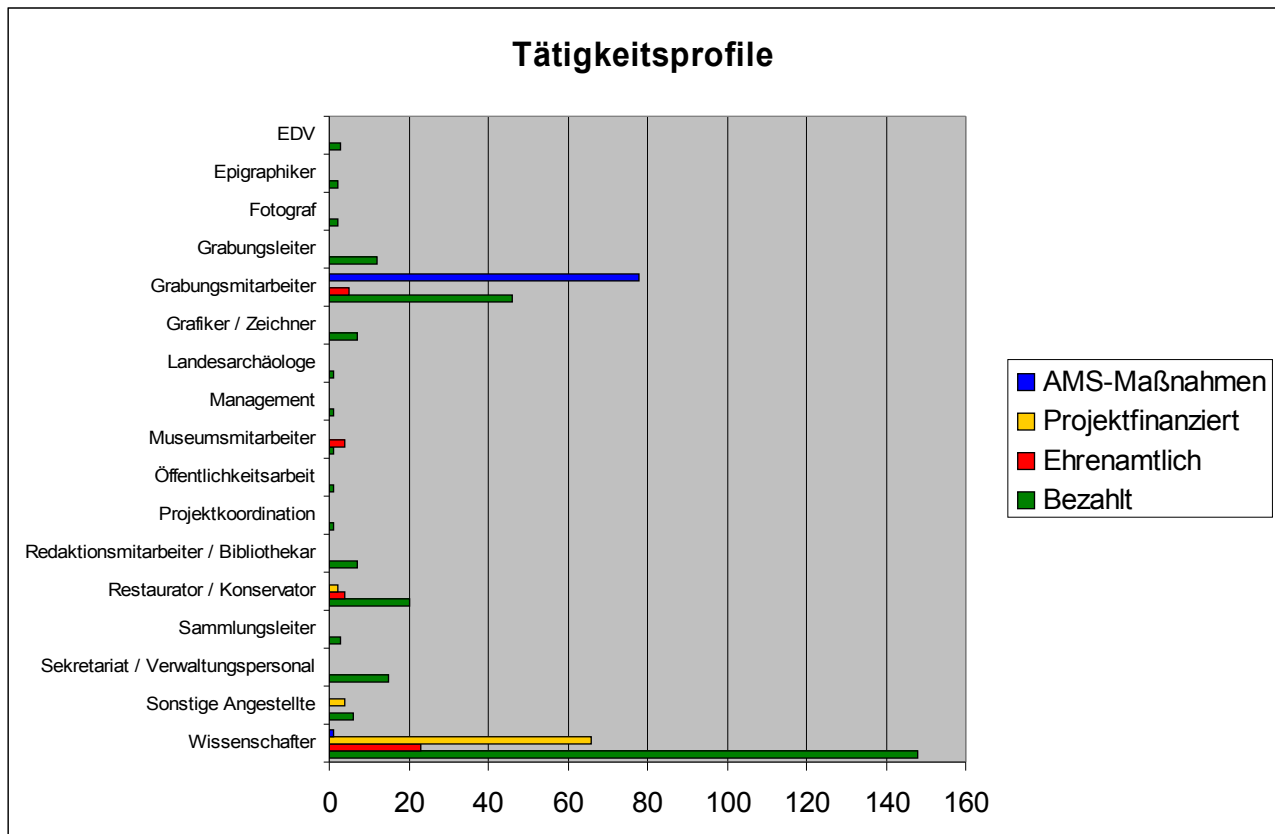


Abb. 1: Tätigkeitsprofile in der österreichischen Archäologie

5.6. Elektronischer Zugriff auf den Abschlussbericht

Dieser Bericht wird über die Webseiten des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums (<http://archaeologieforum.at> und <http://ausgegraben.org>) öffentlich zugänglich gemacht werden. Nachdem den antwortenden Institutionen die vertrauliche Behandlung ihrer Daten zugesagt wurde, kann die dieser Auswertung zur Grunde liegende Datenbank leider nicht öffentlich zugänglich gemacht werden, weil die geringe Zahl archäologischer Institutionen in Österreich eine Vertraulichkeit sensibler kommerzieller Daten auch nach der Entfernung der Bezeichnungen der betreffenden Institutionen nicht zu gewährleisten vermag. Summarische Auswertungsdaten in elektronischer Form (Microsoft Excel-Tabellen samt Graphiken), die keine Zuordnung zu einzelnen Institutionen zulassen, können bei Bedarf vom Internationalen Österreichischen Archäologie Forum angefordert werden.

6. Institutionen

Im Rahmen dieses Projekts wurden alle Institutionen in Österreich angeschrieben, von denen wir annahmen, dass sie Archäologen für archäologische Aufgaben beschäftigen. Dies inkludierte Ämter des Bundes und archäologische Abteilungen von Landes- bzw. Stadtverwaltungen, Museen, Universitäten, gemeinnützige Vereine im Bereich der archäologischen Feldarbeit sowie Privatunternehmen. Nicht kontaktiert wurden archäologische Berufsvertretungen und wissenschaftliche Vereine, die unseren Informationen zufolge gewöhnlich keine Archäologen beschäftigen. Ebenfalls nicht kontaktiert wurden Unternehmen im Bereich Medien / Presse, die zwar unseren Informationen nach gelegentlich Archäologen als freie Mitarbeiter beschäftigen, aber dies nur unregelmäßig und in zu geringer Dichte um eine Kontaktaufnahme mit diesen Betrieben sinnvoll erscheinen zu lassen. Insgesamt wurden 27 ausgefüllte Fragebögen retourniert, die insgesamt 19 archäologisch tätige Institutionen in Österreich zur Gänze oder zum Teil beschreiben. Für die Auswertung wurden alle 27 eingelangten Antworten, von denen sich zahlreiche nur auf einzelne Abteilungen innerhalb größerer Institutionen beziehen (so z.B. haben von 7 archäologisch tätigen Instituten an der Universität Wien nur 4 Institute einen ausgefüllten Fragebogen eingesandt), verarbeitet und nicht zu Gesamtstatements für die jeweilige Institution, deren Abteilungen sie repräsentieren, zusammengefasst.

6.1. Arten von Institutionen

Die angeschriebenen Institutionen wurden gebeten aus einer Reihe von Möglichkeiten die Organisationsform auszuwählen, die die jeweilige Institution ihrer Ansicht nach am besten beschreibt. Die konkreten Auswahlmöglichkeiten waren:

- (staatliche) Denkmalpflege
- Stadt- bzw. Landesarchäologie (Lokalverwaltung)
- Universität / Forschungseinrichtung
- Museum
- Privatunternehmen
- Andere (z.B. gemeinnützige Vereine)

Zusätzlich wurde ersucht die Hauptbetätigungsfelder der Institution anzugeben. Während ursprünglich geplant war, dass Institutionen nur ihr jeweiliges Hauptbetätigungsfeld angeben sollten, zeigte sich bereits während der Vorbereitungsarbeiten zum Projekt, dass eine solche Beschränkung in Österreich sich vermutlich als nicht zielführend erwiesen hätte, weil die meisten, Institutionen multifunktional tätig sind und sich daher für viele, wenn nicht die meisten Institutionen die Angabe eines Hauptbetätigungsfeldes als schwierig erwiesen hätte. Tatsächlich haben dann auch die überwiegende Mehrheit der Institutionen mehrere Möglichkeiten gewählt.

Als Betätigungsfelder zur Auswahl standen die folgenden Möglichkeiten:

- Grabungen / Prospektionen (Feldarbeit)
- Beratungstätigkeit

- Museale Tätigkeit / Ausstellungen
- Forschung / Lehre
- Publikationen

Die primären Betätigungsfelder archäologischer Institutionen in Österreich lassen sich im Wesentlichen aus ihrer Organisationsstruktur und aus dem den verschiedenen Institutionen gewöhnlich aus gesetzlichen Vorgaben oder ihren eigenen Statuten erwachsenden hauptsächlichen Verpflichtungen ableiten. Tab. 3 und Abb. 2 zeigen die derart den einzelnen Institutionen zuweisbaren primären Betätigungsfelder:

Tabelle 3: primäre Betätigungsfelder archäologischer Institutionen

	Grabungen/ Prospektionen	Beratungen	Museen/ Ausstellungen	Forschung/ Lehre	Publikationen
Denkmalpflege					
Stadt- bzw. Landesarchäologie	2				
Universität/Forschung				11	
Museum	2		8		
Privatunternehmen	2	1			
Andere	1				

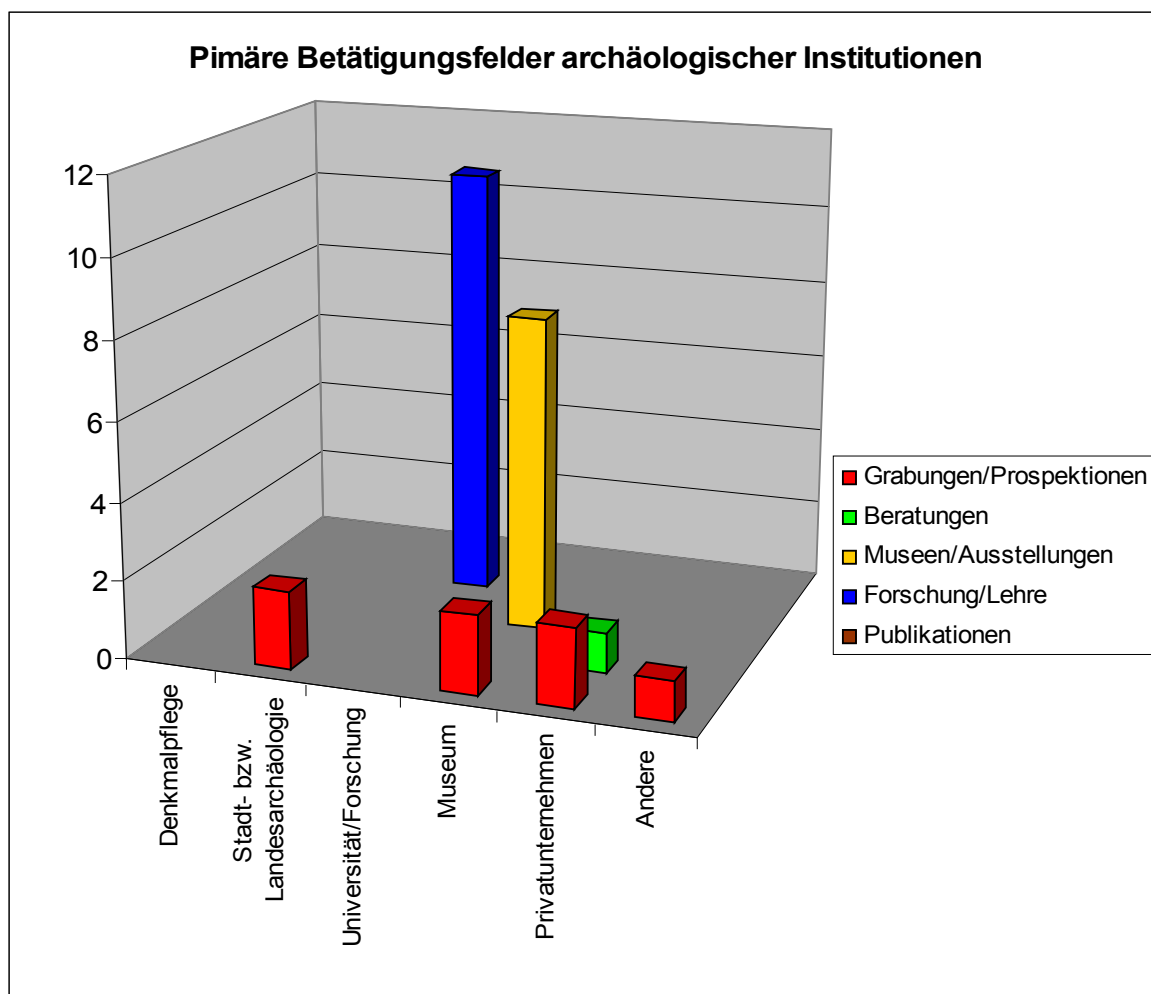


Abb. 2: Primäre Betätigungsfelder archäologischer Institutionen

Insgesamt sind aber eben die meisten archäologischen Institutionen in Österreich multifunktional tätig und beschränken sich nicht nur auf ihr eigentliches „Hauptbetätigungsfeld“. Dies wurde durch die Antworten auf den Fragebogen auch deutlich bestätigt, fast alle Institutionen kreuzten wenigstens 2, oft sogar 3 bis 4 der Felder an. Tab. 4 und Abb. 3 zeigen die reale Verteilung der Tätigkeitsfelder, wie sie in den 27 eingelangten Antworten von den betreffenden Institutionen selbst dargestellt wurden:

Tabelle 4: Betätigungsfelder archäologischer Institutionen in Österreich - gesamt

	Grabungen/ Prospektionen	Beratungen	Museen/ Ausstellungen	Forschung/ Lehre	Publikationen
Denkmalpflege	1				
Stadt- bzw. Landesarchäologie	3	3	1	1	2
Universität/Forschung	8	5	3	12	9
Museum	7	5	8	7	9
Privatunternehmen	2	3	1	1	2
Andere	1	1	1		1

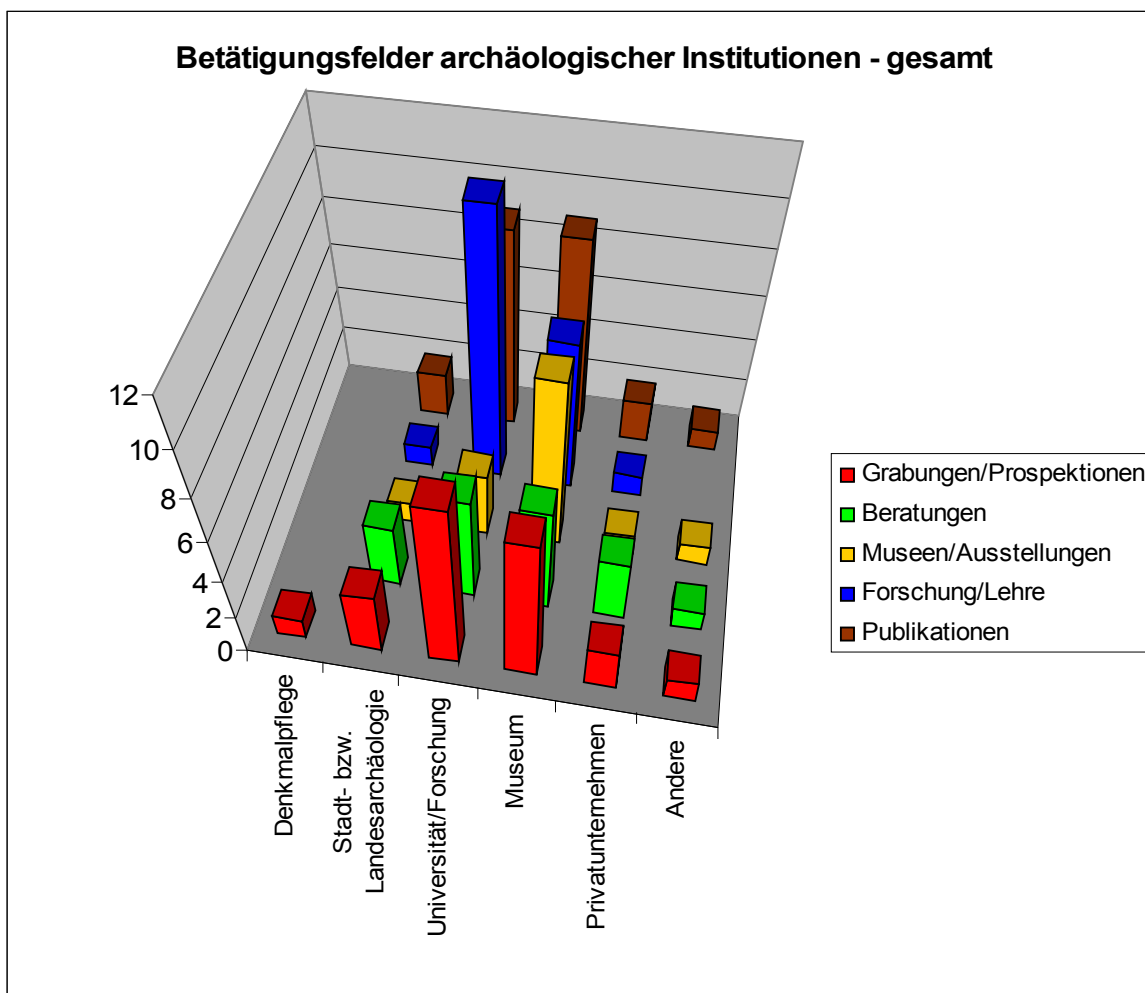


Abb. 3: Betätigungsfelder archäologischer Institutionen in Österreich – gesamt

Die verschiedenen archäologischen Tätigkeiten, die in dieser Studie zur Auswahl standen, sind damit einigermaßen gleichmäßig verteilt, wobei die meisten Institutionen in geringerem oder größerem Ausmaß in nahezu allen Bereichen der Archäologie tätig sind.

6.2. Größe von Organisationen

Archäologische Institutionen in Österreich sind im Großen und Ganzen eher klein. Was die Gesamtzahlen der Mitarbeiter inklusive temporärer Mitarbeiter, ehrenamtlicher Mitarbeiter und in AMS-Maßnahmen beschäftigter Personen betrifft, beschäftigen 30% der Institutionen weniger als 10 Mitarbeiter, 37% 10 bis 25 Mitarbeiter, 22% 26 bis 50 Mitarbeiter und 11% mehr als 50 Mitarbeiter (Abb. 4). Dies täuscht aber insofern, als die meisten Institutionen einen deutlich geringeren Personalstamm an dauerhaft beschäftigtem Personal haben: nimmt man nur „fix“ angestellte Mitarbeiter, steigt der Anteil an Institutionen mit weniger als 10 Mitarbeitern auf 56%, weitere 33% haben 10 bis 25 Mitarbeiter – wobei hier die meisten wieder eher nur einige wenige mehr als 10 Mitarbeiter haben und nur 7% über 26 bis 50 und gar nur 4% über mehr als 50 Mitarbeiter verfügen. Dies entspricht im Großen und Ganzen auch den Organisationsgrößen archäologischer Institutionen in Großbritannien (Aitchison & Edwards 2003, 15).

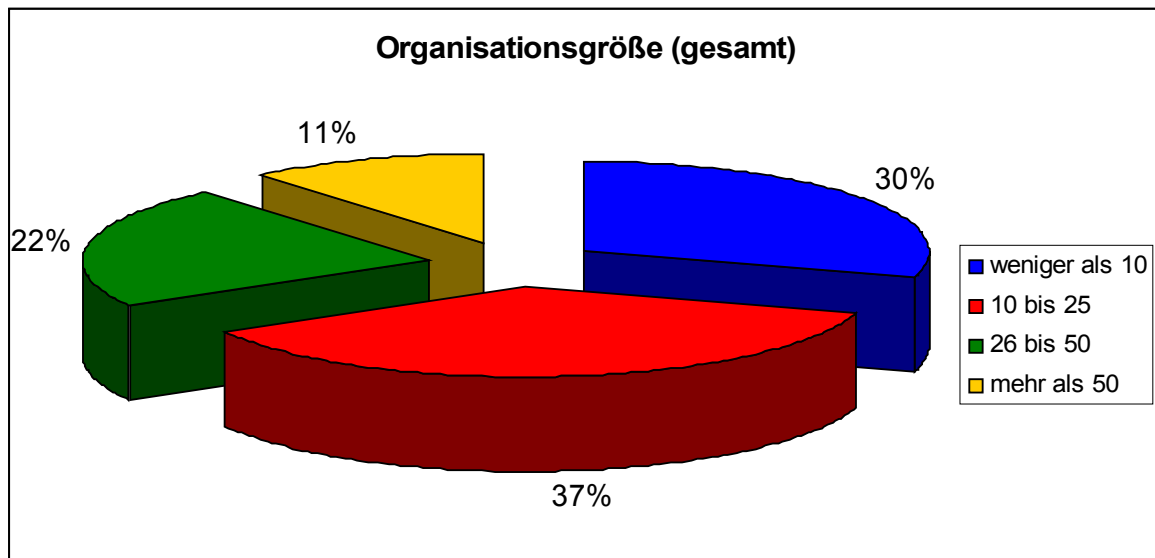


Abb. 4: Organisationsgröße (gesamt)

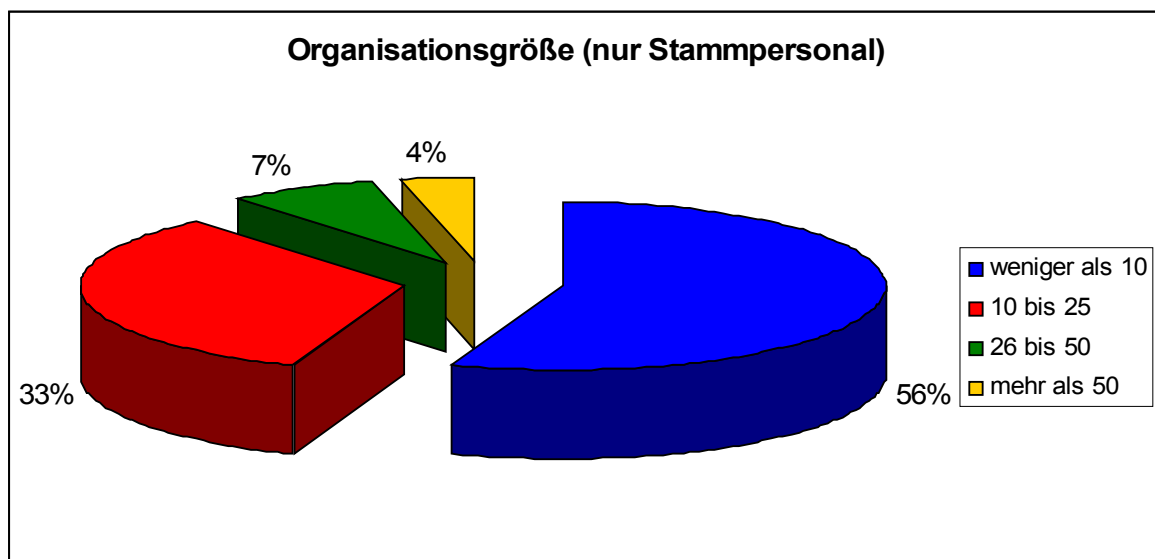


Abb. 5: Organisationsgröße (nur Stammpersonal)

6.3. Geographische Verteilung und Wirkungsbereich

Die vorliegende Studie versuchte auch die geographische Verteilung von archäologisch tätigen Institutionen in Österreich zu ermitteln (zur geographischen Verteilung archäologischer Arbeitskräfte siehe Kap. 7.3.). Diese ist einigermaßen ungleichmäßig, Wien stellt deutlich einen Ballungsraum für archäologisch tätige Institutionen dar, und überhaupt finden sich in Ostösterreich (Wien, Niederösterreich, Burgenland) mit insgesamt 27 Institutionen ca. 53% aller österreichischen archäologisch tätigen Institutionen, in Westösterreich 15 und in Südösterreich (Steiermark, Kärnten) sogar nur 9 Institutionen.

Tabelle 5: Geographische Verteilung archäologischer Institutionen

	Antworten	Gesamtzahl Inst.	% der Institutionen
Burgenland	0	1	2%
Kärnten	1	4	8%
Niederösterreich	2	7	14%
Oberösterreich	4	5	10%
Salzburg	4	4	8%
Steiermark	4	5	10%
Tirol	2	5	10%
Vorarlberg	0	1	2%
Wien	10	19	37%

Interessanterweise betrachtet die Mehrheit der archäologischen Institutionen ihre Reichweite als international (Abb. 6) – selbst solche Institutionen, bei denen man dies eher nicht erwarten würde. Dies ist wohl in erster Linie dahingehend zu verstehen, dass sich die Publikationstätigkeit vieler Institutionen auch an ein internationales Publikum richtet und somit die betreffenden Institutionen ihre Reichweite selbst als „international“ bewerten. Inwieweit dies eine realistische Einschätzung ist, soll hier nicht kommentiert werden. Jedenfalls ist aber auch diese internationale Tätigkeit in den meisten Fällen wohl hauptsächlich auf den lokalen „internationalen“ Markt bezogen, also im Wesentlichen auf die unmittelbaren Nachbarländer Österreichs.

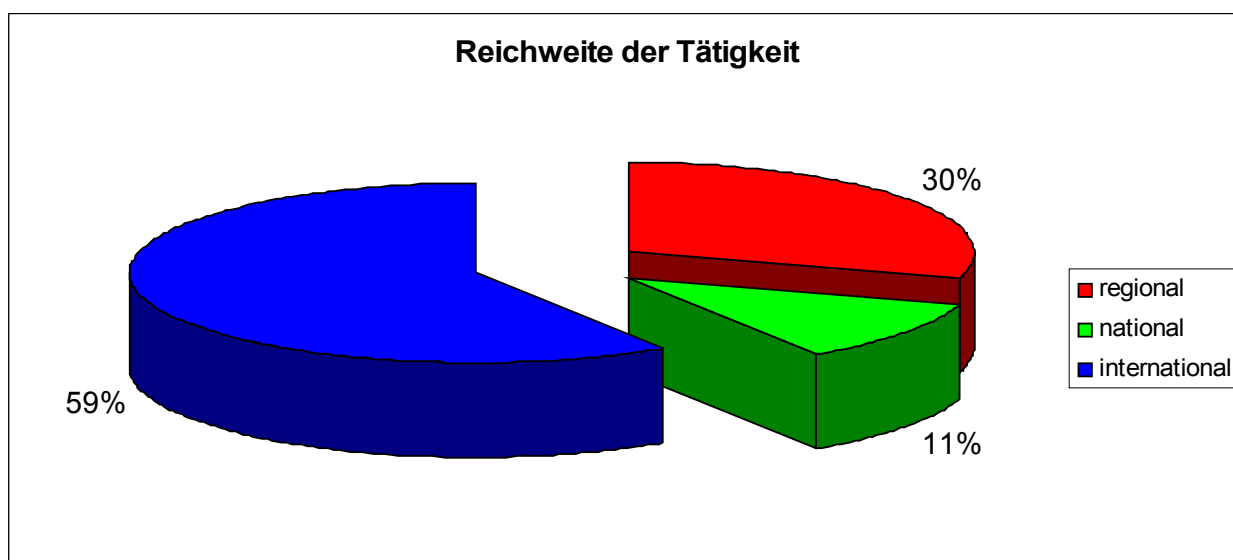


Abb. 6: Reichweite der Tätigkeit österreichischer archäologischer Institutionen (Selbsteinschätzung der Institutionen)

6.4. Qualitätsstandards und Voraussetzungen für Grabungsleiter

Ein weiterer Aspekt der Befragung war, an welche Qualitätsstandards sich archäologisch tätige Institutionen in Österreich halten. Ein besonderes Interesse der österreichischen Studie war dabei festzustellen, inwieweit die Empfehlungen der Sicherheitstagung 2006 (<http://archaeologieforum.at/forum/index.php?showtopic=5434>) Resonanz gefunden haben. Allgemeiner ging es aber auch um die Feststellung, wie viele Institutionen sich überhaupt an irgendwelche Qualitätsstandards halten und an welche.

Von den 27 retournierten Fragebögen gaben 22 bzw. 81% an, dass sich ihre jeweilige Abteilung bzw. Institution an Qualitätsstandards halten, während nur 5 bzw. 19% keine Angaben zu angewendeten Qualitätsstandards machten.

Insgesamt wurden 14 verschiedene Qualitätsstandards genannt, die der Vollständigkeit halber alle in Tabelle 6 aufgelistet werden (mit der Anzahl der Antworten, die den betreffenden Qualitätsstandards als in ihrer Abteilung / Institution zur Anwendung kommend angegeben haben, siehe auch Abb. 7). Dabei handelt es sich nicht bei allen um verbindliche, allgemeine Standards, sondern teilweise auch um einigermaßen unspezifische, „persönliche“ Angaben, unter anderem fand sich eine Angabe „wissenschaftliche Exzellenz“ und eine „persönlicher wissenschaftlicher Ethos“. Wieder andere, wie die „Wissensbilanz der Österreichischen Akademie der Wissenschaften“ und „Leistungsvereinbarungen mit dem BMBWK“ stellen eher Standards der Berichterstattung als eigentliche Qualitätsstandards dar, wenngleich die beiden Letztgenannten auch ein Qualitätssicherungselement beinhalten. Die Mehrheit der Standards, die genannt wurden, sind jedoch tatsächlich nationale oder internationale Qualitätsstandards.

Tabelle 6: Qualitätsstandards in der österreichischen Archäologie

Qualitätsstandards	Anzahl der Antworten
Keine Standards	5
ISO 9000	5
Corporate Governance	1
EAA Codes of Practice	1
Empfehlungen Salzburger Sicherheitstagung 2006	15
Grabungsstandards des Verbands der deutschen Landesarchäologen	1
Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis der Österreichischen Rektorenkonferenz	7
ICOM Code of Ethics	1
IFA Codes of Practice	1
Leistungsvereinbarungen mit dem BMBWK	1
Persönlicher wissenschaftlicher Ethos	1
Spezielle technische Standards (diverse)	1
Vereinbarungen der Landesvertretung der österreichischen Museumsarchäologen	1
Wissensbilanz der Österreichischen Akademie der Wissenschaften	2
Wissenschaftliche Exzellenz	1

Erfreulicherweise gaben 15 der 27 Institutionen bzw. Abteilungen an, die den Fragebogen beantworteten, dass sie die Empfehlungen der Salzburger Sicherheitstagung bei ihrem Qualitätsmanagement berücksichtigen würden. Berücksichtigt man dabei auch noch die Tatsache, dass 2 der Institutionen, die einen ausgefüllten Fragebogen retournierten, spezifisch angaben keine Grabungstätigkeiten im Rahmen ihrer institutionellen Aufgaben durchzuführen, berücksichtigen aktuell 60% der antwortenden archäologischen Institutionen in Österreich die Empfehlungen der Sicherheitstagung.

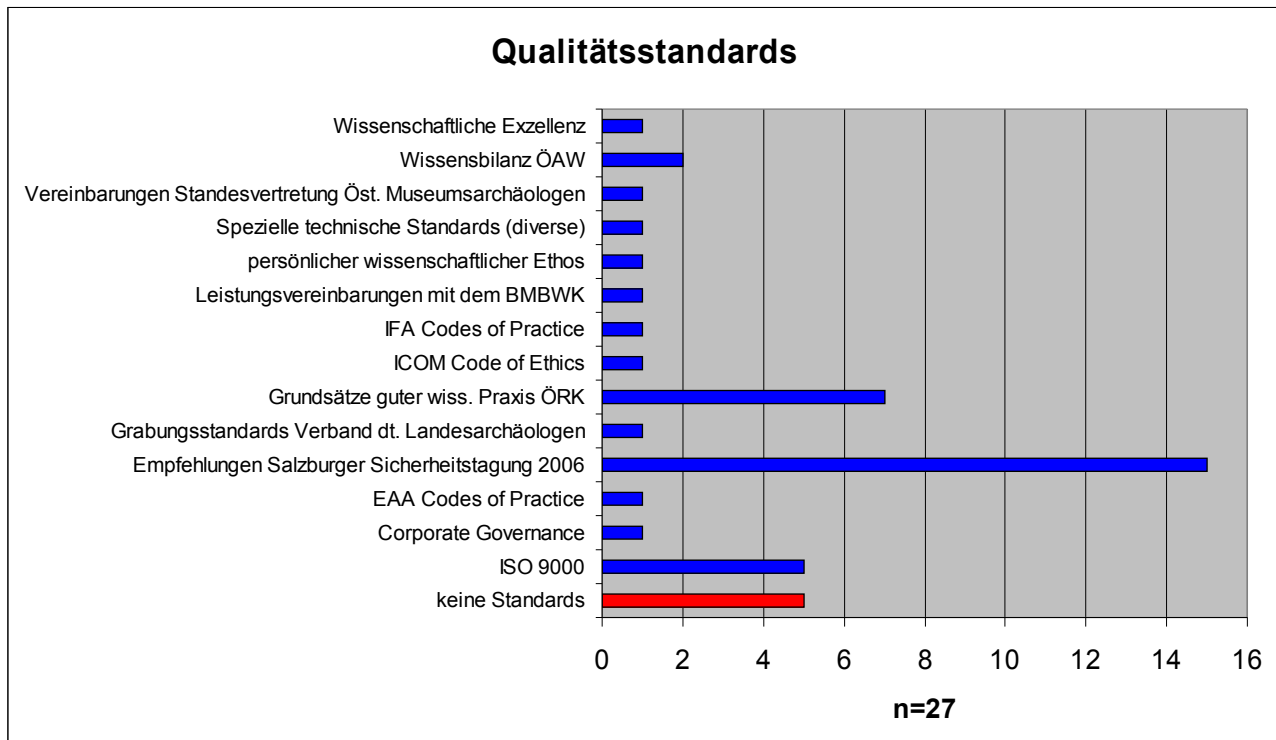


Abb. 7: Qualitätsstandards in der österreichischen Archäologie

Dass diese sehr positive Entwicklung auch real zu Konsequenzen führt, zeigt sich unter anderem auch daran, dass mehrere Institutionen angegeben haben den neu eingerichteten Kurs der Standesvertretung der österreichischen Museumsarchäologen in Kooperation mit der AUVA (Allgemeine Unfall-Versicherungsanstalt) zu Sicherheit auf archäologischen Ausgrabungen ab 2008 zur Voraussetzung für die Übernahme einer Grabungsleitungsfunktion einführen zu wollen bzw. bereits jetzt die Ausbildung zum Baustellenkoordinator als Voraussetzung für die Funktion als Grabungsleiter verlangen (siehe Tab. 7, Abb. 8).

Tabelle 7: Qualifikationen von und Anforderungen an Grabungsleiter

Qualifikation zur Grabungsleitung	Anzahl der Antworten
Keine Grabungstätigkeit	2
Ausbildung zum Baustellenkoordinator	1
AUVA-Kurs Sicherheit auf archäologischen Baustellen (ab 2008)	2
Dr.phil. / PhD (Archäologie)	2
Fachliche Eignung	1
Führungsqualität	3
Habilitation (Archäologie) für Auslandsgrabungen	1
Keine formalen Qualifikationen erforderlich	7
Kenntnis digitale Dokumentationsmethoden	1
Kenntnis stratigraph. Grabungstechnik	1
Mag.phil / MA (Archäologie)	6
Persönliche Kenntnis	2
Praktische Felderfahrung	9
Referenzen	1
Studienabschluß (Archäologie), nicht näher spezifiziert	10

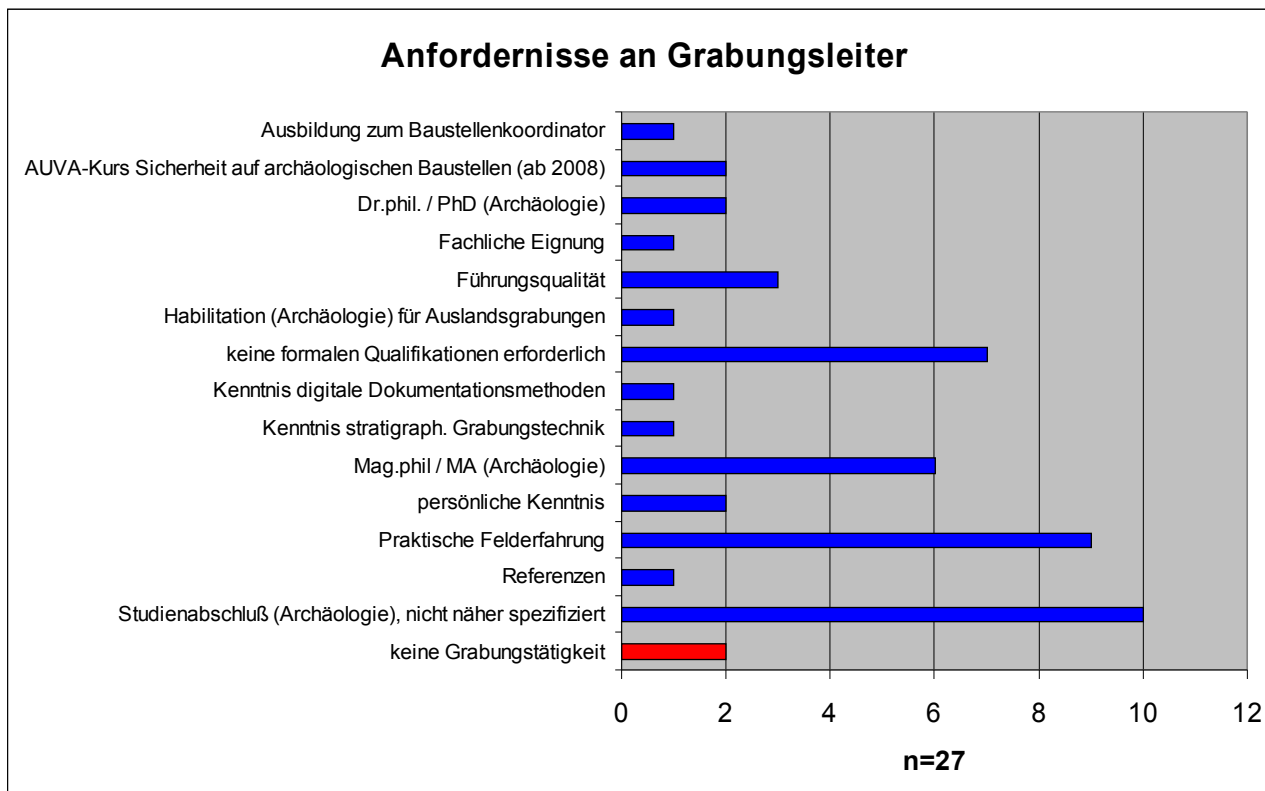


Abb. 8: Qualifikationen von und Anforderungen an Grabungsleiter

Ebenfalls wurde nach den Anforderungen an Grabungsleiter bzw. nach den Qualifikationen gefragt, die eine Person besitzen müsse, um an der betreffenden Institution eine Grabungsleitung übernehmen zu können.

Gemäß § 11 Abs. 1 Denkmalschutzgesetz in aktuell gültiger Fassung ist ein abgeschlossenes Studium in einem einschlägigen Studienfach eine gesetzliche Voraussetzung für die Erteilung einer Grabungsgenehmigung, die jeweils nur an eine physische Person und nur für ein konkretes Grabungsvorhaben vergeben werden kann. Interessanterweise haben dennoch insgesamt 7 der befragten Institutionen keinen akademischen Abschluss als Voraussetzung genannt. Inwieweit diese Institutionen einfach die gesetzliche Voraussetzung als nicht weiter erwähnenswert erachteten und sie daher nicht spezifisch genannt haben oder das Denkmalschutzgesetz in dieser Hinsicht einfach nicht beachten, war nicht eruierbar.

Weitere 10 der befragten Institutionen nannten den Studienabschluss, ohne jedoch näher zu spezifizieren um welchen Studienabschluss es sich dabei handelt. Nachdem die Leiterin der Abteilung für Bodendenkmale anlässlich der Sicherheitstagung in Salzburg 2006 öffentlich festgehalten hat, dass das Bundesdenkmalamt nicht beabsichtige, den BA als ausreichenden Studienabschluss zur Erteilung einer Grabungsgenehmigung zu werten, ist davon auszugehen, dass die meisten der Antwortenden hier davon ausgegangen sind, dass der notwendige Studienabschluss ein Magister- bzw. MA-Abschluss ist. Weitere 6 Institutionen haben dies auch dementsprechend konkretisiert und Mag. bzw. MA als Voraussetzung zur Übernahme einer Grabungsleitung angegeben. Weitere 2 Institutionen haben sogar das Doktorat als notwendige Voraussetzung für die Übernahme einer Grabungsleitung angegeben, eine davon sogar für Auslandsgrabungen die Habilitation (Univ.-Doz., PD) als Voraussetzung genannt.

Neben der formalen Voraussetzung des akademischen Abschlusses in einem einschlägigen Studium wurde nur praktische Grabungserfahrung häufiger, nämlich 9 Mal genannt. Teilweise war diese Angabe durch verstärkende Vorworte wie „viel“, „umfangreich“, „einschlägig“ oder „relevant“ noch zusätzlich verstärkt. Konkretere Angaben wurden jedoch nicht gemacht.

Andere Anforderungen wurden nur vereinzelt genannt.

6.5. Tarifsysteme

Ebenfalls befragt wurden die archäologischen Institutionen in Österreich, ob die Gehälter in der betreffenden Institution an bestehende Tarifsysteme angebunden sind. Von den 27 antwortenden Institutionen / Abteilungen gaben insgesamt 23 an, dass zumindest manche Gehälter in der betreffenden Organisation an ein bestehendes Tarifsystem gebunden sind, 3 Antworten gaben an, dass die Gehälter in der betreffenden Institution / Abteilung an kein Tarifsystem gebunden sind, auf einem Fragebogen blieb diese Frage unbeantwortet (Abb. 9).

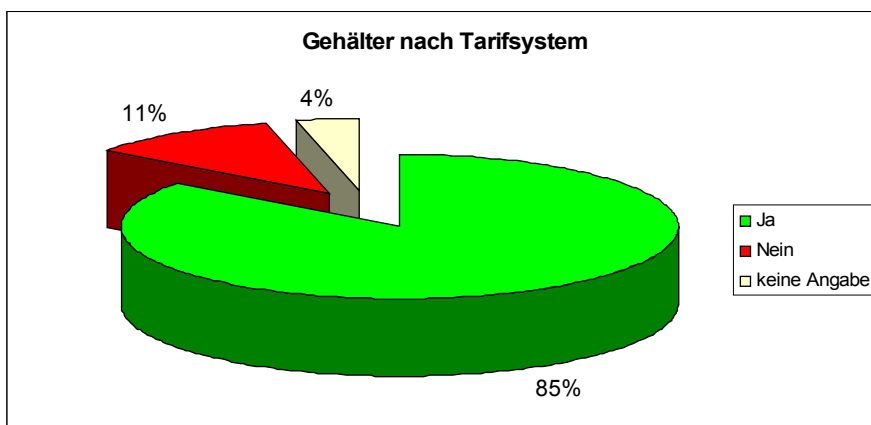


Abb. 9: Anbindung der Gehälter an Tarifsysteme

Erwähnt wurden in den Antworten auf diese Frage instgesamt 5 verschiedene Tarifsysteme, wobei die überwiegende Mehrheit auf das Beamtenbesoldungsschema (Bund, Land oder Stadt) fiel. Ebenfalls einigermaßen häufig, nämlich 9 Mal, wurde der Angestelltenkollektivvertrag genannt, 4 Mal der Arbeiterkollektivvertrag. Dabei gibt es in einigen Institutionen mehrere Tarifsysteme, was die höhere Gesamtzahl von Tarifsystemen als Antworten erklärt.

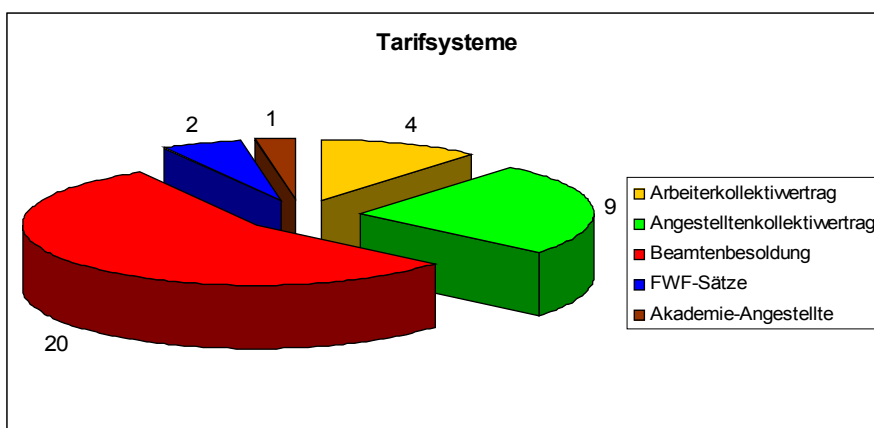


Abb. 10: Tarifsysteme in der österreichischen Archäologie

6.6. Arbeitnehmervertretungen

Ebenfalls gefragt wurde nach Arbeitnehmervertretungen in den österreichischen archäologischen Institutionen. Die Frage wurde auf allen 27 retournierten Fragebögen beantwortet, wobei 23 Antwortende angaben, dass es in ihrer Institution Arbeitnehmervertretungen gäbe, während 4 Antwortende angaben, dass es in ihrer Institution keine Arbeitsnehmervertretungen gäbe (Abb. 11).

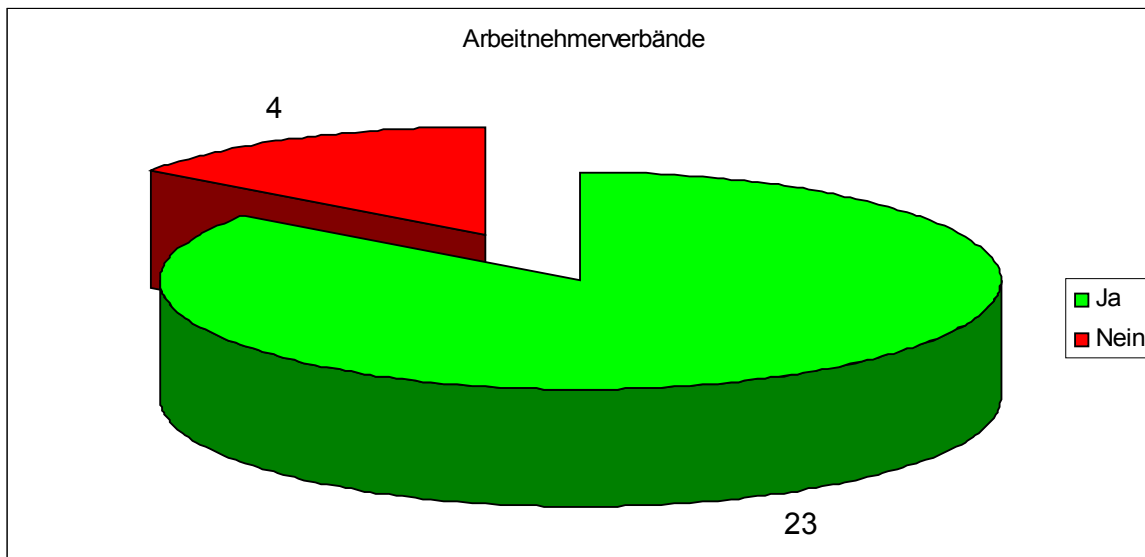


Abb. 11: Arbeitnehmervertretungen in österreichischen archäologischen Institutionen (%)

Neuerlich sind in der Mehrheit der Institutionen die öffentlichen Arbeitnehmervertretungen anzutreffen, dabei hauptsächlich die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (16 Nennungen) und die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (5 Nennungen). Weiters genannt wurden die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe; der Universitätslehreverband; und die Arbeiterkammer (jeweils 2 Nennungen). Dabei sind in einigen Institutionen mehrere Arbeitnehmerverbände vertreten, was die höhere Zahl von Arbeitnehmervertretungen als Antworten, die die Frage nach der Präsenz von Arbeitnehmerverbänden in der betreffenden Institution positiv beantworteten erklärt.

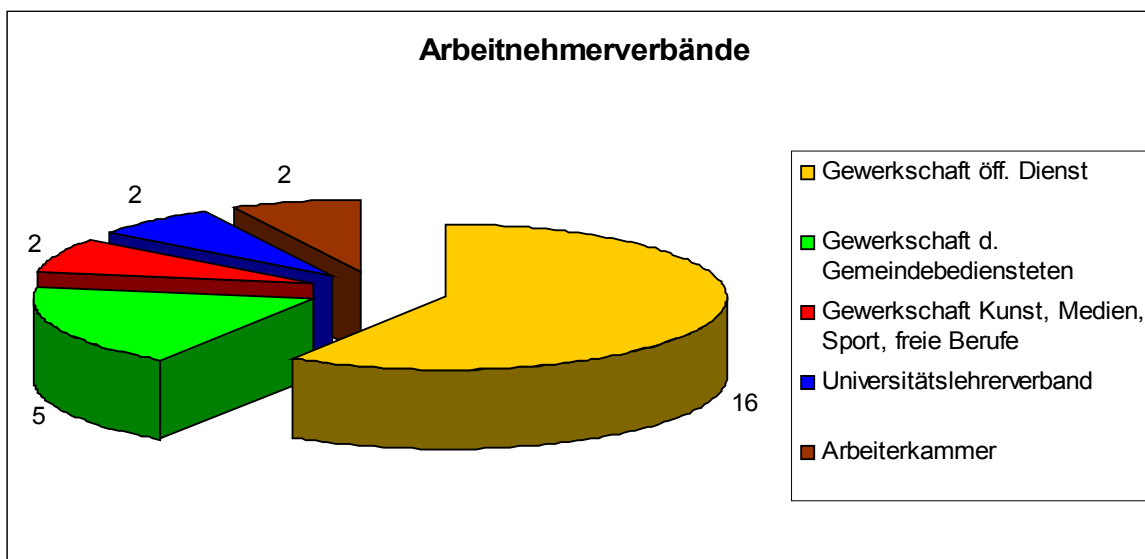


Abb. 12: Arbeitnehmerverbände in der österreichischen Archäologie (Verbände)

6.7. Historische Entwicklung der Institutionen

Ebenfalls befragt wurden die Institutionen nach der historischen Entwicklung ihrer Mitarbeiterzahlen. Die Frage war in 2-Jahres-Schritten aufgebaut, d.h. die Institutionen sollten angeben, ob und wie sich die Mitarbeiterzahlen seit dem Jahr 2002, 2004 und 2006 entwickelt hatten. Ebenfalls sollten die Institutionen angeben, wie sie erwarten, dass sich die Mitarbeiterzahlen in der näheren Zukunft, nämlich im Jahr 2008 und im Jahr 2010, entwickeln würden, d.h. ob die Institutionen damit rechnen, dass ihnen in Zukunft mehr, gleich viele oder weniger Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

6.7.1. Bezahlte Mitarbeiter

Bei bezahlten Mitarbeitern handelt es sich um solche Angestellte einer Institution, die aus dem allgemeinen Basisbudget der entsprechenden Institution bzw. ihrer Unterabteilungen bezahlt werden. Generell ist bei den bezahlten Stellen eine rückläufige Tendenz zu beobachten.

Von den 27 antwortenden Institutionen gaben 14 bzw. 51% an 2002 mehr Mitarbeiter als gegenwärtig beschäftigt zu haben, während nur 9 bzw. 33% angaben, 2002 weniger bezahlte Mitarbeiter beschäftigt zu haben als gegenwärtig. Im Vergleich zu 2004 beschäftigten 12 oder 44% der antwortenden 27 Institutionen zum Zeitpunkt der Umfrage weniger Mitarbeiter, während 6 oder 22% mehr Mitarbeiter in bezahlten Posten beschäftigten. Im Vergleich zu 2006 beschäftigten 9 Institutionen bzw. 33% der antwortenden Institutionen zum Zeitpunkt der Umfrage weniger Mitarbeiter, 5 Institutionen oder 19% mehr.

Tabelle 8: Entwicklung der Anzahl bezahlter Mitarbeiter in den vergangenen 5 Jahren

	mehr (in %)	gleich (in %)	weniger (in %)	Gesamt
2002	14 51%	4 15%	9 33%	-18%
2004	12 44%	9 33%	6 22%	-22%
2006	9 33%	13 48%	5 19%	-14%

Die voraussichtliche zukünftige Entwicklung der bezahlten Posten in österreichischen archäologischen Institutionen wird etwas positiver beurteilt. Im Jahr 2008 wird mit einem leichten Anstieg der in bezahlten Posten beschäftigten Personen erwartet, 5 Institutionen oder 19% der Einrichtungen erwarten im Laufe des gegenwärtigen Jahres mehr Mitarbeiter zu beschäftigen als zum Zeitpunkt der Umfrage, während nur 4 Institutionen bzw. 15% einen Rückgang der Mitarbeiterzahlen im Lauf des gegenwärtigen Jahres erwarten. Für 2010 wird dann wieder ein leichter Rückgang erwartet, wobei wieder 5 Institutionen oder 19% erwarten, mehr Mitarbeiter als gegenwärtig zu beschäftigen, während 6 Institutionen oder 22% mit einem Rückgang der bezahlten Posten rechnen.

Tabelle 9: Voraussichtliche zukünftige Entwicklung der Anzahl bezahlter Mitarbeiter

	mehr (in %)	gleich (in %)	weniger (in %)	keine Angabe (in %)	Gesamt
2008	5 19%	18 66%	4 15%	0 0%	+ 4%
2010	5 19%	14 52%	6 22%	2 7%	-3%

Allgemein ist festzuhalten, dass die historische Entwicklung der bezahlten Posten aber

keineswegs einheitlich ist. Während manche Institutionen Mitarbeiter in gewöhnlichen bezahlten Posten abbauten, konnten andere ihre Mitarbeiterzahlen erhöhen. Nachdem nicht nach den präzisen historischen Zahlen des Mitarbeiterstandes gefragt wurde, kann nicht genau bestimmt werden, ob und wenn ja wie viele Posten genau in den 5 Jahren seit 2002 verloren gegangen sind, es dürfte sich jedoch bestenfalls – auch in Hinblick auf die Anzahl von Archäologen in Österreich (siehe Kapitel 7) um vergleichsweise geringe Zahlen handeln. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass in Österreich ohnehin schon im europäischen Vergleich enorm wenige Archäologen beschäftigt werden, jeder einzelne verlorene Posten schadet also unvergleichlich mehr als in anderen europäischen Staaten, in denen der Beschäftigungsstand in der Archäologie deutlich besser ist als in Österreich.

6.7.2. Ehrenamtliche Mitarbeiter

Bei ehrenamtlichen Mitarbeitern handelt es sich um solche Personen, die ohne finanzielle Vergütung ihre Arbeitsleistung freiwillig regelmäßig oder wenigstens gelegentlich einer Institution zur Verfügung stellen. Auch bei diesen ist in der historischen Entwicklung eine leicht rückläufige Tendenz zu beobachten.

Die Frage nach der historischen Entwicklung ehrenamtlicher Mitarbeiter wurde von insgesamt 19 Institutionen beantwortet. Dabei scheint der Rückgang seit 2002 sehr deutlich gewesen zu sein, insgesamt 8 oder 42% der Institutionen gaben an, 2002 mehr ehrenamtliche Mitarbeiter gehabt zu haben als gegenwärtig, während nur 3 bzw. 16% 2002 weniger derartige Mitarbeiter hatten als gegenwärtig. Seit 2004 dürfte der Rückgang nur noch gering gewesen sein, 2004 beschäftigten 5 bzw. 26% der Institutionen mehr ehrenamtliche Mitarbeiter, während 4 bzw. 21% weniger beschäftigten. Seit 2006 dürfte es neuerlich verstärkt zu einem Rückgang der ehrenamtlichen Mitarbeiter gekommen sein, 3 bzw. 16% der Institutionen beschäftigten 2006 mehr ehrenamtliche Mitarbeiter als gegenwärtig, während keine der Institutionen weniger ehrenamtliche Mitarbeiter beschäftigte.

Tabelle 10: Entwicklung der Anzahl ehrenamtlicher Mitarbeiter in den vergangenen 5 Jahren

	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	Gesamt
2002	8 (42%)	5 (26%)	3 (16%)	3 (16%)	8	-26%
2004	5 (26%)	9 (47%)	1 (5%)	4 (21%)	8	-5%
2006	3 (16%)	12 (63%)	0 (0%)	4 (21%)	8	-16%

Was die zukünftige Entwicklung betrifft, haben für 2008 insgesamt 19 und für 2010 insgesamt 17 Institutionen die Frage beantwortet. In Zukunft erwarten die antwortenden Institutionen eine einigermaßen stabile Entwicklung der Zahlen von ehrenamtlichen Mitarbeitern. Im kommenden Jahr erwartet jeweils 1 Institution bzw. 5% der Institutionen mehr und weniger ehrenamtliche Mitarbeiter zu beschäftigen als gegenwärtig, für 2010 erwarten 2 Institutionen bzw. 12% mehr ehrenamtliche Mitarbeiter zu beschäftigen als gegenwärtig, während 3 Institutionen bzw. 18% erwarten weniger ehrenamtliche Mitarbeiter zur Verfügung zu haben.

Tabelle 11: Voraussichtliche zukünftige Entwicklung der Anzahl ehrenamtlicher Mitarbeiter

	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	Gesamt
2008	1 (5%)	13 (68%)	1 (5%)	4 (21%)	8	+/- 0%
2010	2 (12%)	7 (41%)	3 (18%)	5 (29%)	10	-6%

Allgemein ist bezüglich der ehrenamtlichen Mitarbeiter also festzuhalten, dass es nach einem Rückgang der Mitarbeiterzahlen in diesem Bereich vor ca. 5 Jahren nun zu einer Stabilisierung der Lage in diesem Bereich gekommen ist. Wie auch bei den bezahlten Mitarbeitern ist hier jedoch die Lage ebenfalls von Institution zu Institution verschieden, während manche Institutionen in den vergangenen Jahren in diesem Bereich Mitarbeiter verloren, konnten andere zusätzliche Mitarbeiter hinzugewinnen.

6.7.3. Projektfinanzierte Mitarbeiter

Bei projektfinanzierten Mitarbeitern handelt es sich um solche Mitarbeiter, die für ihre Leistungen entlohnt werden, die Entlohnung jedoch nicht aus dem normalen Budget der entsprechenden Institution finanziert wird, sondern aus Sondermitteln wie eben aus projektbezogenen, temporären Finanzierungen durch Forschungsförderungsinstitutionen, für Grabungen im Auftrag eines kommerziellen Auftraggebers, die die Einstellung von nur temporär beschäftigtem Zusatzpersonal erforderlich machen etc. Auch bei den projektfinanzierten Mitarbeitern ist ein gewisser Rückgang an Stellen zu beobachten.

Insgesamt wurde diese Frage von 24 der befragten Institutionen beantwortet, wobei eine dieser Institutionen keine Angaben über die Situation im Jahre 2002 machte. Auch hier ist ein Rückgang der Posten zu beobachten: 2002 beschäftigten 8 Institutionen bzw. 35% mehr projektfinanzierte Mitarbeiter als gegenwärtig, nur 5 bzw. 22% weniger. 2004 hatten 9 Institutionen bzw. 37% mehr projektfinanzierte Mitarbeiter und 6 bzw. 25% weniger als gegenwärtig. 2006 schließlich beschäftigten 5 Institutionen bzw. 21% mehr und 3 bzw. 12% weniger projektfinanzierte Mitarbeiter als gegenwärtig.

Tabelle 12: Entwicklung der Anzahl projektfinanzierter Mitarbeiter in den vergangenen 5 Jahren

	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	Gesamt
2002	8 (35%)	6 (26%)	5 (22%)	4 (17%)	4	-18%
2004	9 (37%)	4 (17%)	6 (25%)	5 (21%)	3	-16%
2006	5 (21%)	11 (46%)	3 (12%)	5 (21%)	3	-9%

Was die zukünftige Entwicklung betrifft, haben für das Jahr 2008 23 Institutionen, für das Jahr 2010 20 Institutionen die Frage beantwortet. Im Bereich der projektfinanzierten Mitarbeiter ist die Erwartung, dass es zu einem merklichen Anstieg der Mitarbeiterzahlen kommen wird. Für das gegenwärtige Jahr erwarten 5 Institutionen bzw. 22% einen Anstieg der Anzahl projektfinanzierter Mitarbeiter, keine hingegen einen Rückgang, und für 2010 erwarten immerhin 6 Institutionen bzw. 30% einen Anstieg der Anzahl der projektfinanzierter Mitarbeiter, während nur 2 bzw. 10% mit einem Rückgang rechnen.

Tabelle 13: Voraussichtliche zukünftige Entwicklung der Anzahl projektfinanzierter Mitarbeiter

	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	Gesamt
2008	5 (22%)	13 (56%)	0 (0%)	5 (22%)	4	+22%
2010	6 (30%)	8 (40%)	2 (10%)	4 (20%)	7	+20%

Allgemein ist auch bei den projektfinanzierten Mitarbeitern über die letzten 5 Jahre ein langsamer Rückgang der Stellen zu beobachten, auch wenn dieser auch in diesem Bereich vermutlich nur einige wenige, einzelne Posten betrifft. Für die Zukunft erwarten die archäologischen Institutionen in Österreich ein etwas rosigeres Bild und einen

geringfügigen Anstieg dieser Art von Posten. Auch hier ist das Bild wieder von Institution zu Institution verschieden, mit Personalabbau in manchen Institutionen, dafür Zuwachs in anderen.

6.7.4. Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen

Bei Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen handelt es sich um solche Personen, die vom AMS (Arbeitsmarktservice) für archäologische Tätigkeiten archäologischen Institutionen zur Verfügung gestellt werden und deren Entlohnung teilweise oder gänzlich vom AMS getragen wird. Meistens handelt es sich dabei um Langzeitarbeitslose, die auf diesem Weg wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen. Die meisten archäologischen Institutionen in Österreich beschäftigen keine Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen, in einigen wenigen können aber bis zu über 100 Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen zum Einsatz kommen, insbesondere im Bereich jener Institutionen, die regelmäßig größere Grabungen durchführen. Einige österreichische archäologische Institutionen haben sogar konkret als eine ihrer Hauptaufgaben festgeschrieben Langzeitarbeitslose im Rahmen der Beschäftigung in der Archäologie wieder in den Arbeitsmarkt eingliedern zu helfen.

Insgesamt haben nur 5 der antwortenden Institutionen angegeben, dass sie Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen in den vergangenen 5 Jahren beschäftigt haben. Die verbleibenden 22 antwortenden Institutionen haben entweder keine Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen beschäftigt oder die Frage nicht beantwortet. Die vorliegenden Daten sind daher nicht als besonders aussagekräftig zu erachten. Generell scheint die Anzahl der in archäologischen Institutionen beschäftigten Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen einigermaßen gleich geblieben zu sein.

Tabelle 14: Entwicklung der Anzahl von Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen in den vergangenen 5 Jahren

	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	Gesamt
2002	1 (20%)	2 (40%)	2 (40%)	10	12	+ 20%
2004	1 (20%)	3 (60%)	1 (20%)	11	11	+/- 0%
2006	2 (40%)	3 (60%)	0 (0%)	11	11	- 40%

Auch für die Zukunft erwarten die 5 Institutionen, die die Frage nach Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen beantwortet haben, im Großen und Ganzen keine wesentlichen Veränderungen in Bezug auf die Anzahl von Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen.

Tabelle 15: Voraussichtliche zukünftige Entwicklung der Anzahl der Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen

	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	Gesamt
2008	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	10	12	+/- 0%
2010	1 (20%)	3 (60%)	1 (20%)	8	14	+/- 0%

6.7.5. Gesamtbild der Entwicklung der Mitarbeiterzahlen

Insgesamt ist festzustellen, dass es in den vergangenen fünf Jahren zu einem geringfügigen Rückgang archäologischer Posten in Österreich gekommen sein dürfte, ein Trend, von dem die österreichischen archäologischen Institutionen annehmen, dass er sich (wenngleich in abgeschwächtem Maß) vermutlich auch in der Zukunft fortsetzen wird. Dieser Rückgang dürfte, was die reale Zahl der verlorenen Stellen betrifft, nicht übermäßig

gravierend ausgefallen sein, nachdem jedoch Österreich im internationalen europäischen Vergleich ohnehin bereits verhältnismäßig wenige Archäologen beschäftigt, ist hier ein weiterer Rückfall gegenüber vergleichbaren europäischen Staaten und auch gegenüber dem europäischen Durchschnitt zu konstatieren.

Dieser Rückgang an Stellen dürfte jedoch verschiedene Institutionen unterschiedlich stark betroffen haben: einige Institutionen dürften insgesamt geschrumpft sein, andere können den Verlust von Stellen einer Art durch einen Zugewinn von Stellen anderer Art kompensiert haben, wiederum andere dürften real gewachsen sein.

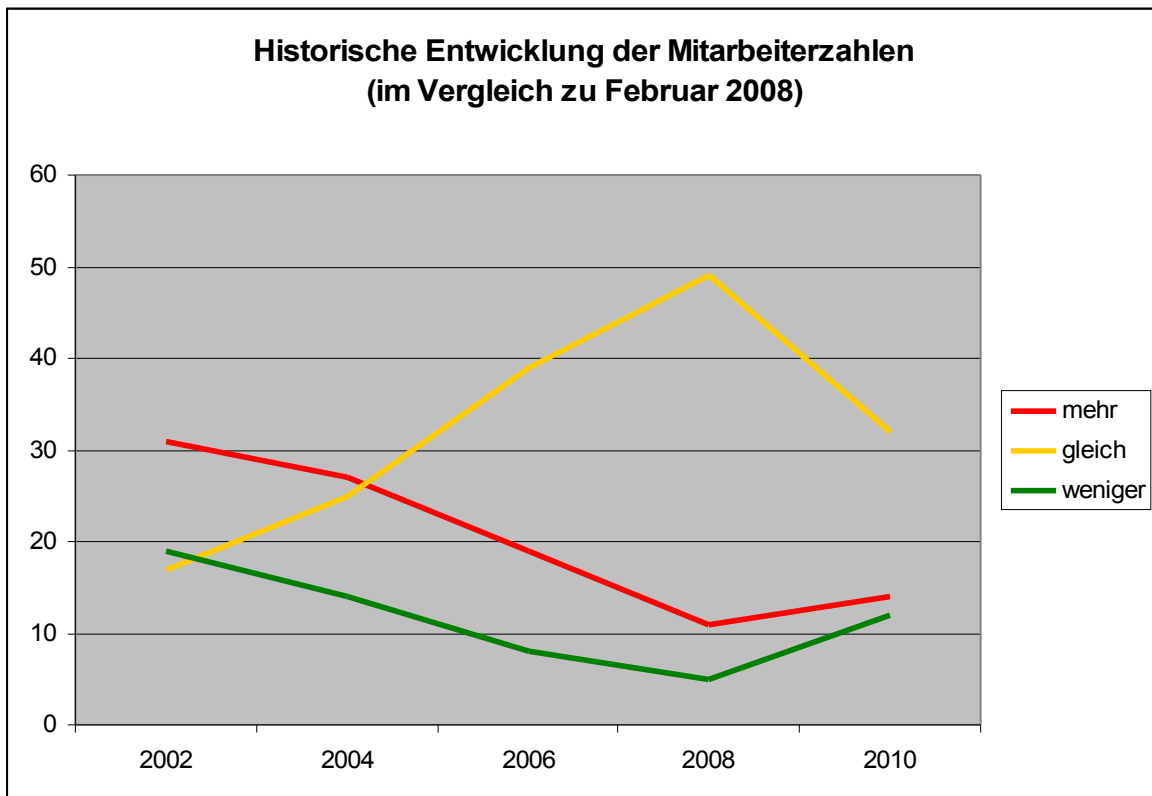


Abb. 13: Historische und zukünftige Entwicklung der Mitarbeiterzahlen im Vergleich zu Februar 2008

7. Archäologen

7.1. Anzahl der Arbeitskräfte

Eines der Hauptziele der dieser Studie zu Grunde liegenden Umfrage war es die Anzahl der in Österreich tätigen Archäologen zu bestimmen. Eine Frage am Fragebogen ersuchte daher die antwortenden Institutionen die Anzahl der in ihrer Institution tätigen Archäologen anzugeben, sowohl solcher, die in bezahlten Arbeitsverhältnissen angestellt waren, als auch solcher, die auf freiwilliger Basis ehrenamtlich oder im Rahmen von AMS-Maßnahmen in der jeweiligen Institution tätig waren.

26 der 27 antwortenden Institutionen bzw. Abteilungen gaben an, dass sie Archäologen im engeren Sinn beschäftigen, eine Institution gab an, dass sie nur bei einer weiten Auslegung des Begriffs Archäologe Archäologen beschäftigen würde. Nachdem es sich bei den Posten in der letztgenannten Institution jedoch nur um genau 2 Stellen handelt, wurden diese ebenfalls als Archäologen gewertet. Insgesamt gaben die antwortenden Institutionen an, dass sie in Summe 458 archäologische Mitarbeiter hatten. Aus dieser Zahl, ergänzt um die auf den Webseiten der nicht geantwortet habenden Institutionen angegebenen Mitarbeiter und die geschätzten Zahlen für jene Institutionen, die weder antworteten noch eine Webseite haben, auf denen ihre Mitarbeiterzahlen erkennbar sind, (zur Methodik der Berechnung siehe Kapitel 5.4.) schätzen wir, dass in Österreich im Februar 2008 insgesamt 743 Personen archäologisch tätig waren (Abb. 14).

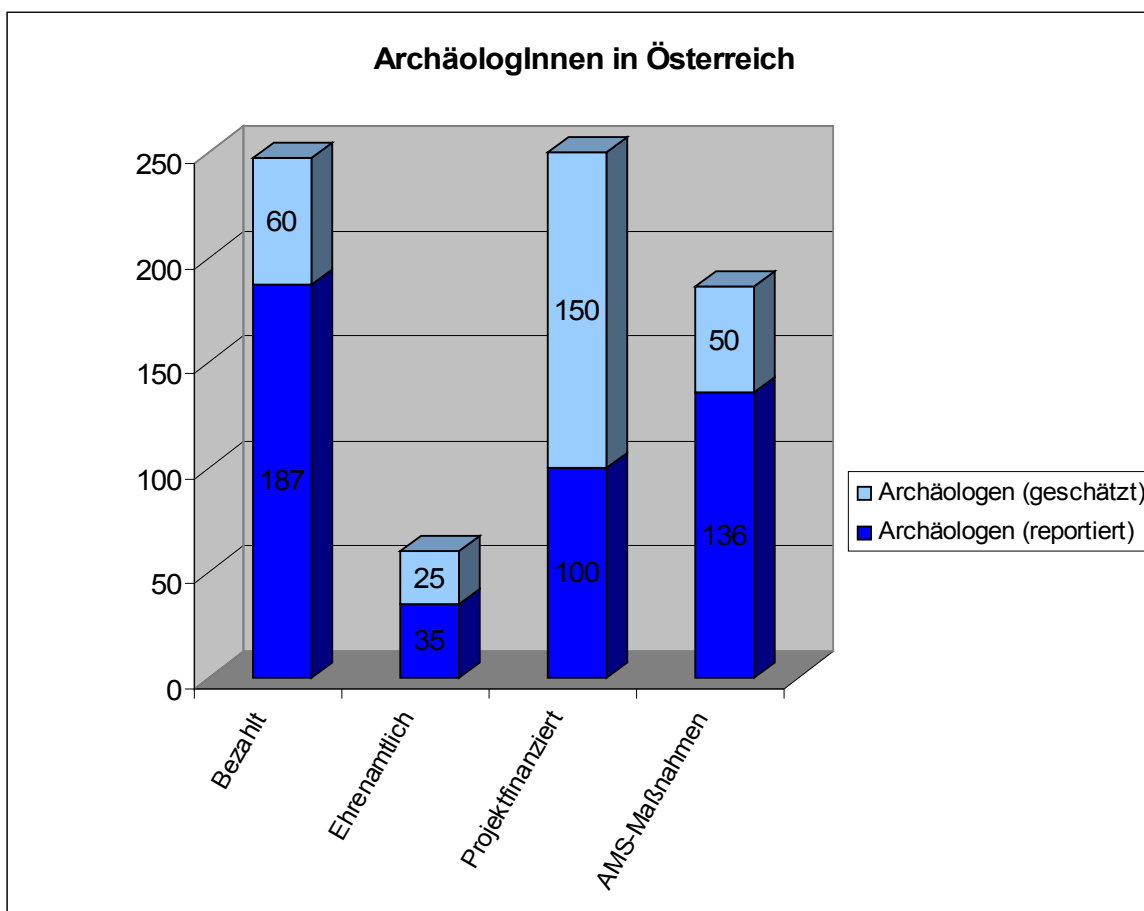


Abb. 14: Archäologisch tätige Personen in Österreich (Februar 2008)

Zu diesen kommen weitere reportierte 182,5 Personen die in archäologischen Institutionen für nicht-archäologische Tätigkeiten eingesetzt werden. Neuerlich ergänzt durch auf Webseiten von nicht geantwortet habenden Institutionen und Schätzungen der nicht geantwortet habenden Institutionen ohne Webseiten mit Personaldaten ergibt sich eine geschätzte Gesamtzahl von 222,5 Personen, die in archäologisch tätigen Institutionen in nicht-archäologischen Tätigkeiten beschäftigt waren (Abb. 15). Daraus ergibt sich eine geschätzte Summe von 965,5 in der österreichischen Archäologie tätigen Arbeitskräften. Details zur Verteilung der Personen auf unterschiedliche Postenarten finden sich in Tabelle 16.

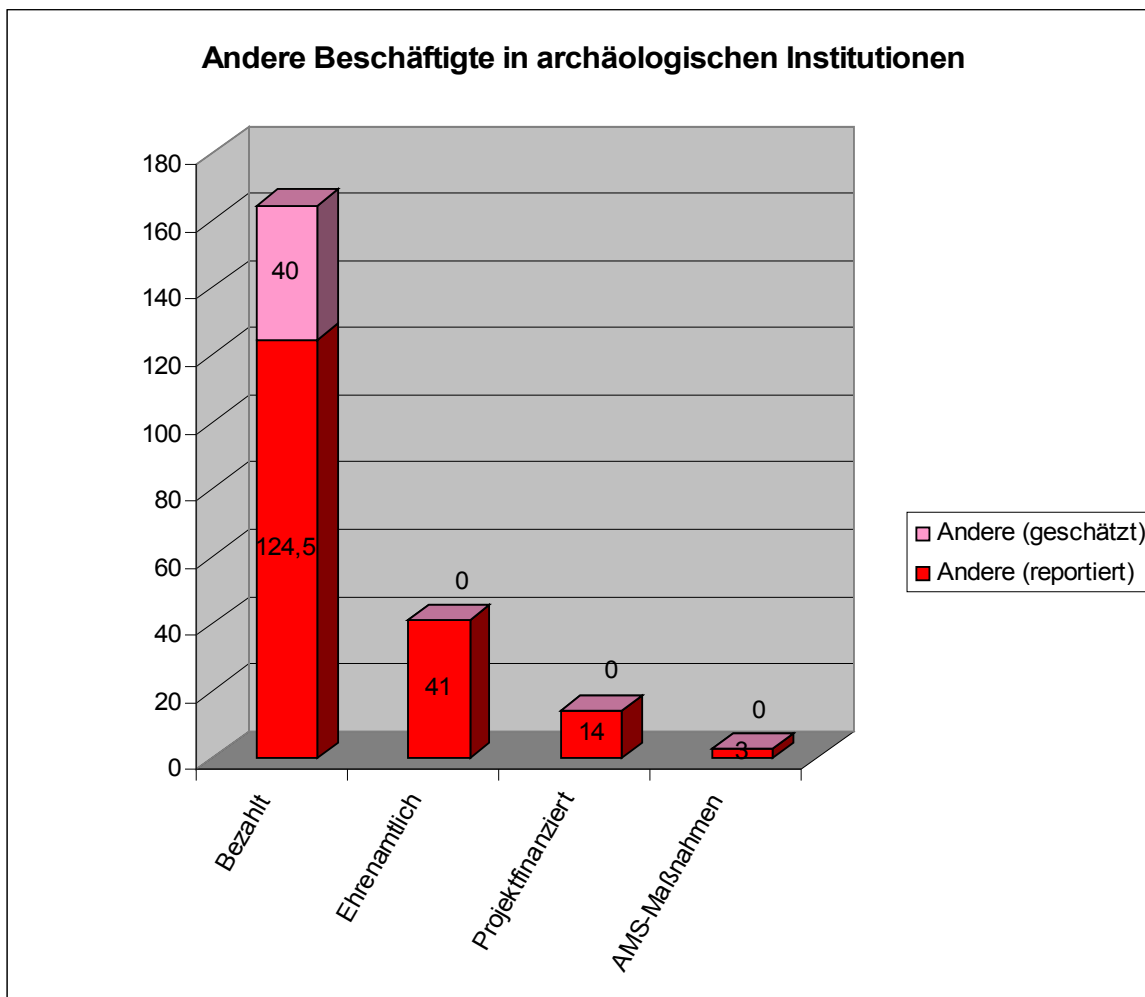


Abb. 15: Personen in nicht-archäologischen Tätigkeiten in archäologischen Institutionen in Österreich

Tabelle 16: Beschäftigte in der österreichischen Archäologie

	Bezahlt	Ehrenamtlich	Projektfinanziert	AMS-Maßnahmen	Summe
Archäologen (reportiert)	187	35	100	136	458
Archäologen (geschätzt)	60	25	150	50	285
Andere (reportiert)	124,5	41	14	3	182,5
Andere (geschätzt)	40	0	0	0	40
Gesamt	411,5	101	264	189	965,5

Diese Zahlen beinhalten sowohl bezahlte als auch ehrenamtliche Mitarbeiter, projektfinanziertes Personal und Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen in insgesamt 34 österreichischen archäologisch tätigen Institutionen (51 Institutionen, wenn einzelne Abteilungen in Institutionen mit mehreren archäologisch tätigen Abteilungen einzeln gezählt werden). Dies bedeutet einen Schnitt von 28,4 Mitarbeitern (bei 34 Institutionen) pro archäologischer Institution bzw. einen Schnitt von 18,9 Mitarbeitern pro Abteilung/Institution.

Diese Gesamtzahlen sind etwa doppelt so hoch wie die von uns vorab geschätzten Zahlen (siehe Kapitel 2.) von 500 in der österreichischen Archäologie beschäftigten Personen, bzw. 50% höher, was die direkt archäologisch tätigen Personen betrifft. Dieser Unterschied zwischen ursprünglicher Schätzung und den hier vorliegenden Ergebnissen lässt sich aber wenigstens teilweise durch die Fluktuationen im archäologischen Arbeitsmarkt (siehe 7.1.1.) und das Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitstellen und Stellen mit kurzer Laufzeit erklären – die 743 archäologisch tätigen Personen dürften etwa 600 vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern entsprechen. Diese Zahl ist zwar immer noch höher als die im Vorfeld des Projekts geschätzten ca. 500 in der Archäologie beschäftigten Personen, allerdings beinhaltet diese eben alle in der Archäologie beschäftigten Personen, unabhängig davon, ob sie für ihre Leistungen von der archäologischen Institution selbst entlohnt werden, oder ob sie überhaupt eine Entlohnung für ihre Tätigkeit erhalten.

Nimmt man die nicht bezahlten ehrenamtlichen Mitarbeiter und die über AMS-Maßnahmen finanzierten Mitarbeiter aus den obigen Zahlen heraus, verbleiben insgesamt etwa 675,5 in archäologischen Institutionen in Österreich bezahlt beschäftigte Personen bzw. 497 bezahlt beschäftigte Archäologen. Unter Berücksichtigung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung entspricht dies etwa 591 Beschäftigten insgesamt bzw. 435 vollzeitbeschäftigten Archäologen, und diese Zahlen liegen damit sogar in Bezug auf die Anzahl von Archäologen etwas unter den im Vorfeld des Projekts geschätzten Zahlen.

7.1.1. Fluktuation der Beschäftigtenzahlen

Die oben genannte Gesamtzahl bezieht sich wie gesagt auf den Monat Februar 2008. Auf dem Fragebogen wurden archäologische Institutionen jedoch auch gebeten, anzugeben, ob und wenn ja wie viele Personen die betreffende Institution im Lauf des vergangenen Jahres minimal und maximal beschäftigt hatte.

Insgesamt gaben 18 bzw. 67% der 27 antwortenden Institutionen bzw. Abteilungen an, dass sich die Beschäftigtenzahlen im vergangenen Jahr verändert hatten. Bei den reportierten Zahlen war diese Fluktuation beachtlich (Tab. 17) und auch bei den geschätzten Zahlen ist eine starke Fluktuation anzunehmen, vielleicht sogar eine noch stärkere als bei den reportierten Zahlen, weil 2 der Institutionen, die keine Angaben machten und auch keine Personalstanddaten auf ihren Webseiten reportieren bzw. über gar keine Webseiten verfügen, hauptsächlich im Bereich der praktischen Feldforschung tätig sind und daher bei deren Beschäftigungszahlen mit relativ starken saisonalen Fluktuationen zu rechnen ist (Tab. 18), wie sich auch an den reportierten Beschäftigungszahlen von primär in der praktischen Feldforschung tätigen Institutionen gezeigt hat.

Insgesamt ergibt sich dadurch eine drastische Fluktuation der Beschäftigungszahlen: minimal dürften in der österreichischen Archäologie im Jahr 2007 mindestens 286, maximal hingegen 872 Archäologen, beschäftigt gewesen sein, die Gesamtzahl der

Beschäftigten variiert sogar von minimal 480 bis zu maximal 1123 Personen (Tab. 19; Abb. 16-18).

Tabelle 17: reportierte Fluktuation von Beschäftigtenzahlen

	bezahlt		ehrenamtlich		projektfinanziert		AMS-Maßnahmen		Gesamt	
	min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
Archäologen	148	221	13	35	35	145	0	186	196	587
Andere	102,5	134,5	37	51	10	18	4	7	154	211
Gesamt	250,5	355,5	50	86	45	163	4	193	350	798

Tabelle 18: Fluktuation bei den geschätzten Beschäftigtenzahlen

	bezahlt		ehrenamtlich		projektfinanziert		AMS-Maßnahmen		Gesamt	
	min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
Archäologen	60	60	0	25	30	150	0	50	90	285
Andere	40	40	0	0	0	0	0	0	40	40
Gesamt	100	100	0	25	30	150	0	50	130	325

Tabelle 19: Fluktuation bei den Beschäftigtenzahlen (gesamt)

	bezahlt		ehrenamtlich		projektfinanziert		AMS-Maßnahmen		Gesamt	
	min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
Archäologen	208	281	13	60	65	295	0	236	286	872
Andere	143	175	37	51	10	18	4	7	193,5	250,5
Gesamt	351	456	50	111	75	313	4	243	479,5	1123

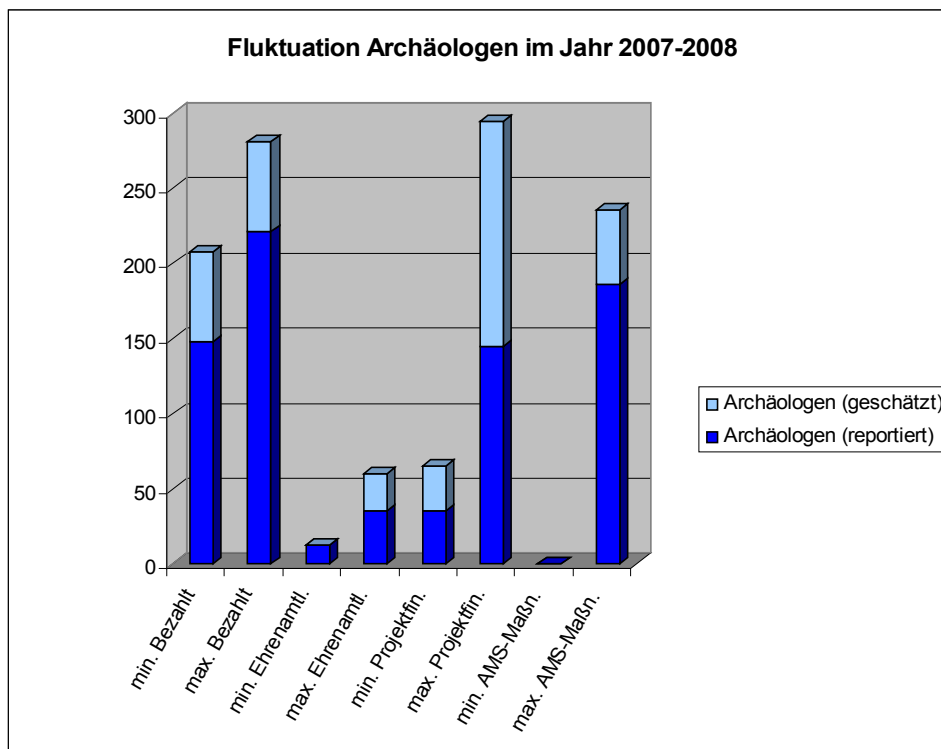


Abb. 16: Fluktuation von beschäftigten Archäologen 2007-08

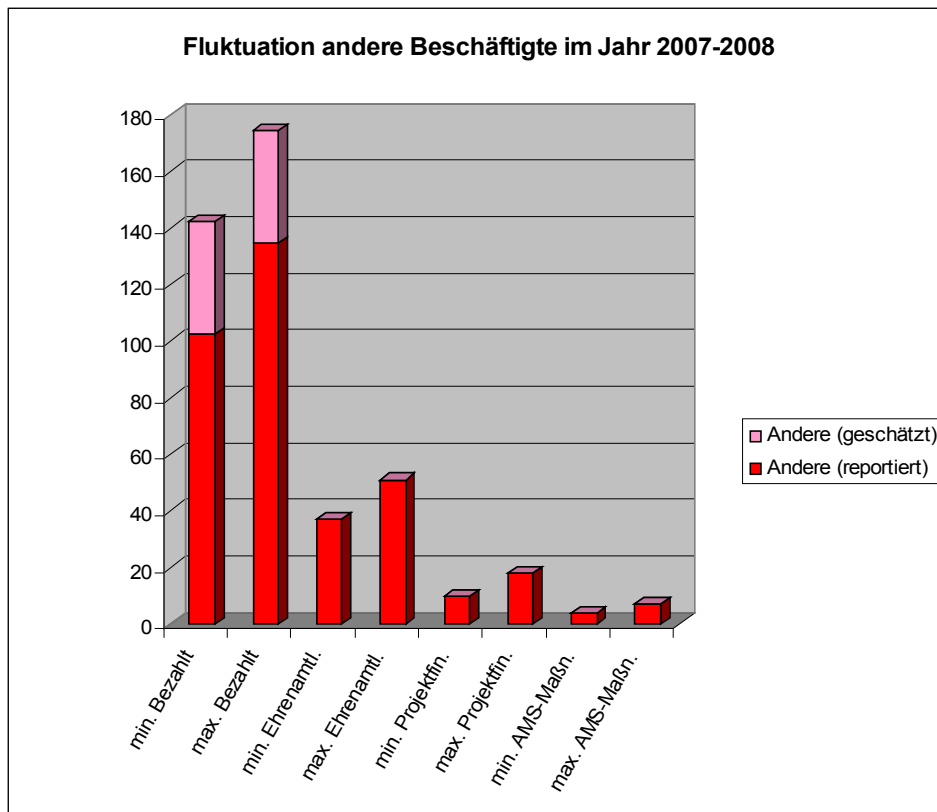


Abb. 17: Fluktuation andere Beschäftigte in archäologischen Institutionen im Jahr 2007-08

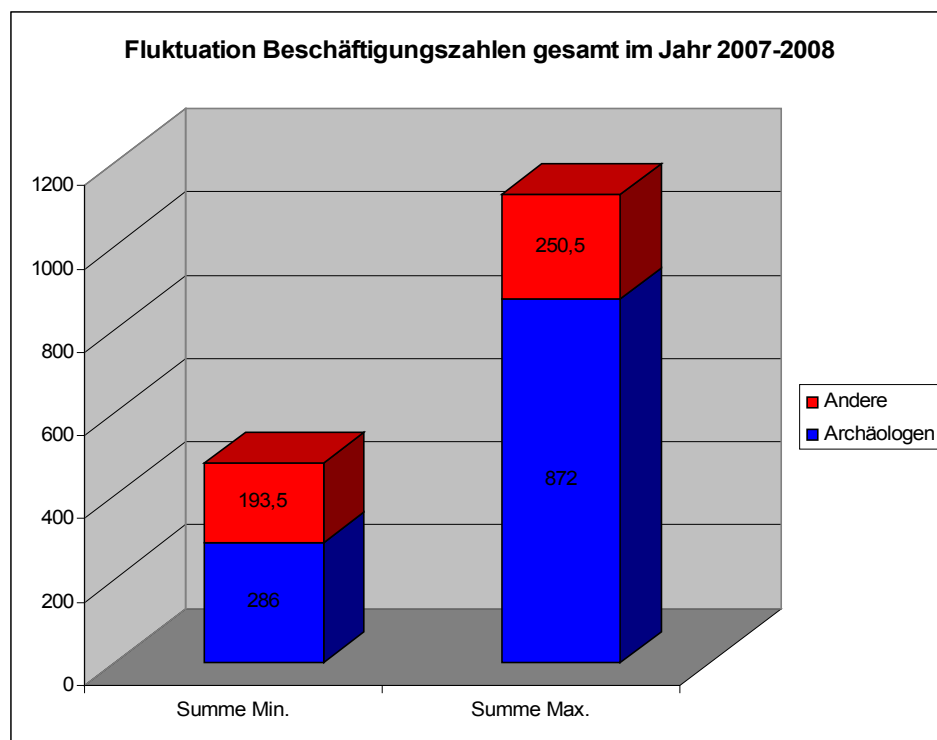


Abb. 18: Fluktuation Beschäftigungszahlen in archäologischen Institutionen im Jahr 2007-08 (gesamt)

Nachdem anzunehmen ist, dass zahlreiche Archäologen zwischen verschiedenen Institutionen wechseln, wenn ihr Beschäftigungsverhältnis zu einem Ende kommt, lässt sich daraus vorsichtig ableiten, dass insgesamt um die 580 Archäologen in Österreich tätig

sind, von denen etwa die Hälfte in Anstellungen beschäftigt sind, die länger als ein Jahr Laufzeit haben, während die restlichen zwischen verschiedenen Institutionen wechseln und sich mit temporären, kurzfristigeren Beschäftigungsverhältnissen begnügen müssen.

Auf Grund der Fluktuationen im archäologischen Arbeitsmarkt und der Tatsache, dass vermutlich einige Mitarbeiter, die nicht an einer Institution Vollzeit beschäftigt sind, gleichzeitig von mehreren Institutionen in Teilzeitverträgen angestellt sind, ist davon auszugehen, dass im Februar 2008 etwa 100 Archäologen keiner archäologischen Tätigkeit nachgingen.

7.1.2. Archäologen als Anteil der Bevölkerung und in Bezug zur Fläche

Gerhard Tomedi hat in seiner Betrachtung der Situation der Bodendenkmalpflege in Österreich ja bereits auf die erschütternd schlechte Versorgung Österreichs und insbesondere Westösterreichs mit Denkmalpflegern hingewiesen (Tomedi 2002, 26). Seine Ergebnisse wurden in jüngster Vergangenheit durch die Untersuchung der Situation in Oberösterreich (Sonius 2007, 13) bestätigt und verstärkt.

Die Daten, die durch die vorliegende Studie gewonnen wurden, erlauben nun diese Ergebnisse weiter zu untermauern. Laut Statistik Austria betrug die Bevölkerungszahl Österreichs im Jahr 2006 (dem letzten Jahr, aus dem schon Daten vorliegen) 8.506.560 Personen. Bei 286 minimal (und damit durch das ganze Jahr 2007 hindurch) beschäftigten Archäologen bedeutet das, dass in Österreich 1 Archäologe pro 29.743 Einwohnern beschäftigt wird. Bei ca. 580 Archäologen, die nach der Schätzung in dieser Studie in Österreich insgesamt tätig sind, kommt 1 Archäologe auf 14.666,5 Einwohner, die maximale Anzahl von geschätzt 872 Archäologen würde bedeuten, dass 1 Archäologe auf 9.755 Einwohner kommt. Im Vergleich mit den vorläufigen geschätzten Zahlen für die Republik Irland (Conor McDermott, pers. Mitt.), wo ca. 2100 Archäologen auf ca. 4.1 Millionen Einwohner kommen bzw. ein Archäologe auf 1980,5 Einwohner, beschäftigt die Republik Irland also etwa 15 Mal so viele Archäologen als in Österreich über das ganze Jahr hinweg beschäftigt sind, bzw. ca. 7 Mal so viele Archäologen als in Österreich insgesamt tätig sind, bzw. ca. 5 Mal so viele Archäologen als in Österreich maximal tätig sein könnten (inklusive ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen).

Die 286 minimal (und damit das ganze Jahr hindurch) beschäftigten Archäologen versorgen insgesamt eine Fläche von 83.870 km². Das bedeutet, dass ein ganzjährig angestellter Archäologe eine Fläche von 293.25 km² zu versorgen hätte. Bei der durchschnittlich angenommenen Zahl von ca. 580 in Österreich tätigen Archäologen hätte 1 Archäologe eine Fläche von insgesamt 144,6 km² bzw. bei maximal 872 tätigen Archäologen 1 Archäologe eine Fläche von insgesamt 96,18 km² zu betreuen. Dies alles natürlich unter der Annahme, dass alle österreichischen Archäologen tatsächlich in der Denkmalpflege beschäftigt oder mit vergleichbaren Aufgaben betraut wären, was natürlich keineswegs der Fall ist: vielmehr sind von den 286 minimal in Österreich beschäftigten Archäologen nur 12 direkt und weitere 114 als mehr oder minder kleiner Teil eines weitaus breiteren Aufgabenfelds mit denkmalschützerischen Agenden befasst. Streng genommen kommt also in Österreich 1 Denkmalpfleger auf ca. 7000 km² zu betreuende Fläche. Neuerlich als Vergleich hat unter der Annahme, dass alle archäologisch tätigen Personen mit Denkmalschutzaufgaben befasst sind, in der Republik Irland 1 Archäologe eine Fläche von nur 33,3 km² zu betreuen: in Österreich haben die das ganze Jahr hindurch beschäftigten Archäologen hingegen die 9-fache, die geschätzt insgesamt in Österreich

tätigen Archäologen die 4-fache bzw. bei der Annahme der maximal in Österreich im vergangenen Jahr beschäftigten Archäologen diese immerhin noch etwa 3 Mal so viel Fläche zu betreuen wie ihre irischen Kollegen.

7.2. Zusammensetzung des Arbeitsmarkts

Im Fragebogen wurden archäologisch tätige Institutionen auch um Informationen über Alter, Geschlecht und Nationalität von Mitarbeitern befragt, sowie darüber, ob Schwerbehinderte von der Institution beschäftigt würden. Insgesamt wurden in den Fragebögen Informationen zu Alter und Geschlecht von 454 Mitarbeitern gemacht. Dies entspricht etwa 71% der in den Fragebögen insgesamt genannten Anzahl von Mitarbeitern. Die Staatsangehörigkeit wurde für insgesamt 479 Mitarbeiter genannt, das entspricht ca. 75% der in den Fragebögen insgesamt angegebenen Anzahl von Mitarbeitern.

7.2.1. Altersverteilung

Als Basis zur Ermittlung der Altersverteilung der Mitarbeiter wurden die Institutionen gebeten das Alter ihrer Mitarbeiter in 5-Jahres-Bändern anzugeben. Die zur Verfügung stehenden Bänder waren die folgenden:

- unter 20 Jahre
- 20-24 Jahre bis 65-69 Jahre in 5-Jahres-Bändern
- über 70 Jahre

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der österreichischen Archäologie beträgt demnach 42 Jahre, wobei das Durchschnittsalter männlicher Beschäftigter 45 und das weiblicher Beschäftigter 39 Jahre beträgt. Bei Angestellten in aus dem normalen Institutionsbudget bezahlten Mitarbeitern ist das Durchschnittsalter ebenfalls 42 Jahre, wobei Männer im Durchschnitt 46 Jahre, Frauen im Durchschnitt 39 Jahre alt sind. Bei ehrenamtlichen Mitarbeitern ist das Durchschnittsalter 55 Jahre, wobei Männer im Durchschnitt 59 und Frauen im Durchschnitt 52 Jahre alt sind. Bei Mitarbeitern in projektfinanzierten Stellen beträgt das durchschnittliche Alter 34 Jahre, und zwar auch bei sowohl männlichen als auch bei weiblichen Angestellten. Bei Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen beträgt das Durchschnittsalter sowohl bei Männern als auch bei Frauen 41 Jahre. 76% der in der österreichischen Archäologie Beschäftigten sind unter 50 Jahre alt, 74% zwischen 20 und 50 Jahre, 69% zwischen 30 und 50 Jahre.

Gemäß Statistik Austria (<http://www.statistik.at>) betrug das Durchschnittsalter der österreichischen erwerbstätigen Bevölkerung im Jahr 2007 39 Jahre für sowohl Männer als auch für Frauen. Österreichweit sind 79% der Erwerbstätigen unter 50 Jahre alt, 74% zwischen 20 und 50 Jahre und 54% zwischen 30 und 50 Jahre. Im Vergleich ist der Altersschnitt der Arbeitskräfte in der österreichischen Archäologie also etwas höher als der des Durchschnitts der österreichischen Erwerbstätigen.

7.2.2. Geschlechterbalance

Gemäß Statistik Austria waren 2001 48,4% der österreichischen Bevölkerung männlichen und 51,6% weiblichen Geschlechts. Aus den Antworten der österreichischen archäologischen Institutionen ergab sich, dass bei den in der österreichischen Archäologie

Beschäftigten der Anteil an Männern 48,7%, der von Frauen 51,3% beträgt. Diese Verteilung entspricht also im Wesentlichen der Geschlechterverteilung der österreichischen Bevölkerung.

Bei den einzelnen Arten von Posten entfallen bei den bezahlten Posten 46% auf Männer, 54% auf Frauen. Bei den ehrenamtlichen Mitarbeitern sind 65% Männer, 35% Frauen. Projektfinanzierten Stellen sind zu 40% mit Männern, zu 60% mit Frauen besetzt. Stellen in Rahmen von AMS-Maßnahmen sind hingegen zu 56% mit Männern und nur zu 44% mit Frauen besetzt. Bei bezahlten Posten in der österreichischen Archäologie sind also Frauen im Vergleich zum österreichischen Bevölkerungsdurchschnitt deutlich überrepräsentiert.

Tabelle 20: Alter und Geschlechterbalance österreichischer Archäologen nach Alterskategorien

	männlich	% der Alterskategorie	weiblich	% der Alterskategorie
unter 20	1	25%	3	75%
20-24	8	42%	11	58%
25-29	14	33%	29	67%
30-34	23	44%	29	56%
35-39	35	36%	61	64%
40-44	28	47%	32	53%
45-49	36	51%	34	49%
50-54	17	49%	18	51%
55-59	26	74%	9	26%
60-64	16	76%	5	24%
65-69	14	88%	2	12%
über 70	3	100%	0	0%
Summe	221	48,7%	233	51,3%

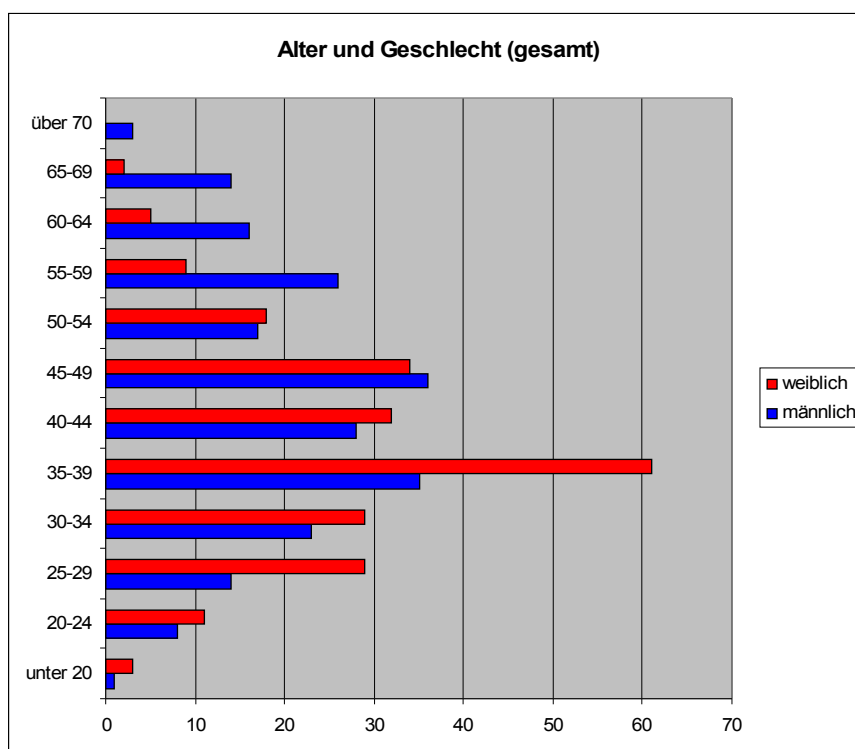


Abb. 19: Alters- und Geschlechterverteilung archäologisch tätiger Personen in Österreich

Interessant ist das Geschlechterverhältnis im Bezug auf die Altersverteilung (Tab. 20; Abb. 19): je höher das Alter der archäologisch tätigen Personen, desto eher sind sie männlichen Geschlechts. Bei den archäologisch tätigen Personen unter 45 Jahren überwiegen eindeutig Frauen, bei jenen über 45 Jahren eindeutig Männer.

Die Verteilung ist jedoch in den verschiedenen Stellenarten ebenfalls deutlich unterschiedlich und wird daher hier ebenfalls kurz betrachtet, weil sich dabei einige interessante Phänomene zeigen. Die Geschlechterverteilung ist, wie bereits erwähnt, bei bezahlten Posten die, dass 46% der Posten mit Männern, 54% mit Frauen besetzt sind. Bei den bezahlten Posten ist es jedoch so, dass in Bezug auf das Alter Frauen im Bereich unter 55 Jahre klar überwiegen, Männer hingegen erst im Bereich über 55 (Tab. 21; Abb. 20). Daraus lässt sich vorsichtig ableiten, dass zwar immer noch Männer dominieren, wo die höher bezahlten Posten mit höherer Verantwortung betroffen sind (jeweils im Verhältnis von etwa 4:1), dieses Verhältnis sich jedoch in der nächsten Dekade ausgleichen wird und dann Frauen auch in diesem Bereich (wenngleich zuerst nur geringfügig) im Vergleich zum Frauenanteil in der Gesamtbevölkerung auch in diesem Bereich etwas überdurchschnittlich häufig vertreten sein werden. Die österreichische Archäologie dürfte also auf dem richtigen Weg sein um ein einigermaßen ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (obgleich sich in fernerer Zukunft das Geschlechterverhältnis sogar deutlich zugunsten von Frauen verschieben könnte).

Bei den ehrenamtlichen Mitarbeitern ist sowohl das Geschlechter- als auch das Altersprofil (Tab. 22; Abb. 21) deutlich anders als bei den bezahlten Mitarbeitern: 92% der ehrenamtlichen Mitarbeiter sind über 45 Jahre alt und Männer dominieren in praktisch allen Alterskategorien über 45 Jahre deutlich gegenüber den Frauen. Dies dürfte sich in erster Linie darauf zurückführen lassen, dass ältere Männer vor und nach der Pensionierung eher dazu neigen, ihrem „Jugendtraum“ Archäologie auch körperlich nachzugehen bzw. die Archäologie zu ihrem „Hobby“ zu machen als Frauen; viele der älteren ehrenamtlichen Mitarbeiter dürften auch hauptsächlich als freiwillige Mitarbeiter im Bereich der praktischen Feldarchäologie mitarbeiten.

Dem Alters- und Geschlechtsprofil der ehrenamtlichen Mitarbeiter nahezu entgegengesetzt ist jenes der projektfinitzierten Mitarbeiter (Tab. 23; Abb. 22): bei diesen sind 95% unter 45 Jahre alt und in praktisch allen Alterskategorien unter 45 dominieren deutlich Frauen. Dabei entsprechen die Geschlechterverhältnisse von projektfinitzierten Mitarbeitern im Großen und Ganzen jenen der bezahlten Mitarbeiter, mit dem hauptsächlichen Unterschied, dass ab einem gewissen Alter – etwa im Bereich späte 30er, frühe 40er Lebensjahre – Personen, die bis dahin auf projektfinitzierten Posten angestellt waren scheinbar entweder auf „normale“ bezahlte Positionen nachrücken (als Ersatz für pensionierte Mitarbeiter oder auf neu geschaffene Posten) oder aber der Archäologie (wenigstens als Beruf, wenngleich nicht unbedingt als „Berufung“ und wesentliches Lebensinteresse) den Rücken kehren und sich nach einem anderen, „sichereren“ Arbeitsplatz umsehen.

Die Altersverteilung bei ehrenamtlichen und bei projektfinitzierten Mitarbeitern entspricht also im Wesentlichen den Erwartungen, von denen man in diesen beiden Bereichen ausgehen konnte: ehrenamtliche Aufgaben werden eher von älteren Personen wahrgenommen, von denen sich wenigstens einige schon in Pension befinden dürften, während projektfinitzierte Posten „Einsteigerjobs“ sind. Die Verteilung auf Geschlechter entspricht in Summe in diesen Bereichen der Verteilung, die sich bei den bezahlten Mitarbeitern zeigt und bestätigt somit indirekt das Geschlechterprofil bei Letzteren.

Tabelle 21: Alter und Geschlecht bezahlter Mitarbeiter (nach Alterskategorien)

	männlich	% der Alterskategorie	weiblich	% der Alterskategorie
unter 20	1	25%	3	75%
20-24	2	25%	6	75%
25-29	3	19%	13	81%
30-34	13	46%	15	54%
35-39	11	31%	25	69%
40-44	22	45%	27	55%
45-49	16	47%	18	53%
50-54	10	48%	11	52%
55-59	14	88%	2	12%
60-64	7	88%	1	12%
65-69	4	80%	1	20%
über 70	1	100%	0	0%
Summe	104	46%	122	54%

Tabelle 22: Alter und Geschlecht ehrenamtlicher Mitarbeiter (nach Alterskategorien)

	männlich	% der Alterskategorie	weiblich	% der Alterskategorie
unter 20	0	-	0	-
20-24	0	-	0	-
25-29	1	25%	3	75%
30-34	0	-	0	-
35-39	0	0%	1	100%
40-44	0	-	0	-
45-49	4	100%	0	0%
50-54	6	46%	7	54%
55-59	8	57%	6	43%
60-64	9	69%	4	31%
65-69	10	91%	1	9%
über 70	2	100%	0	0%
Summe	40	65%	22	35%

Tabelle 23: Alter und Geschlecht projektfinanzierter Mitarbeiter (nach Alterskategorien)

	männlich	% der Alterskategorie	weiblich	% der Alterskategorie
unter 20	0	-	0	-
20-24	3	50%	3	50%
25-29	10	43%	13	57%
30-34	10	42%	14	58%
35-39	7	26%	20	74%
40-44	6	55%	5	45%
45-49	0	0%	2	100%
50-54	1	100%	0	0%
55-59	1	50%	1	50%
60-64	0	-	0	-
65-69	0	-	0	-
über 70	0	-	0	-
Summe	38	40%	58	60%

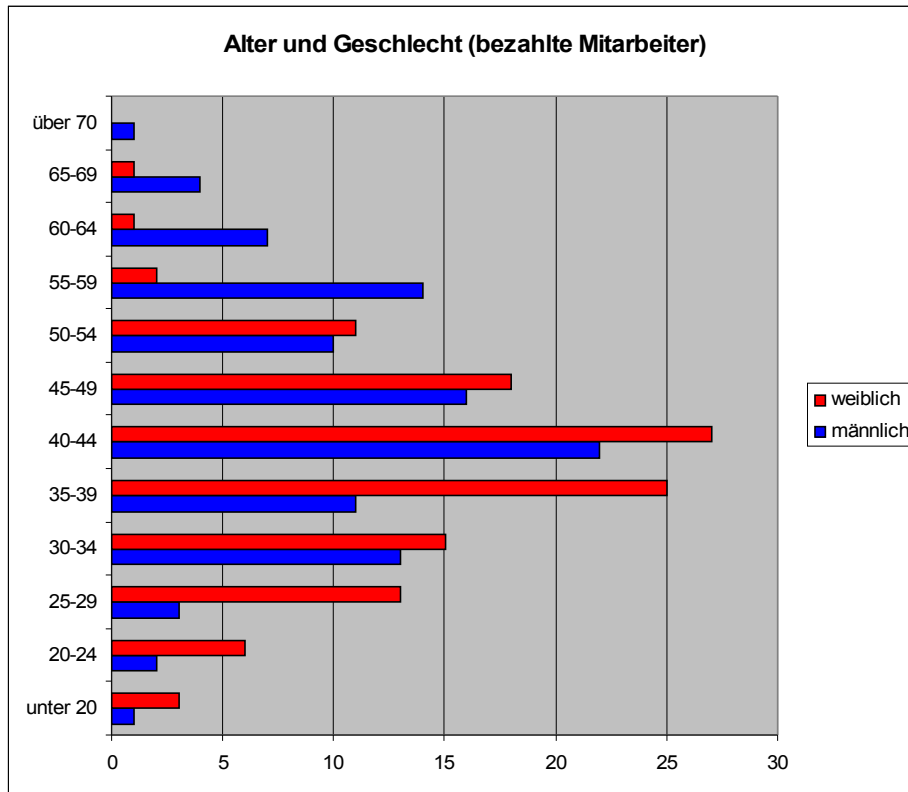


Abb. 20: Alter und Geschlecht bezahlter Mitarbeiter (nach Alterskategorien)

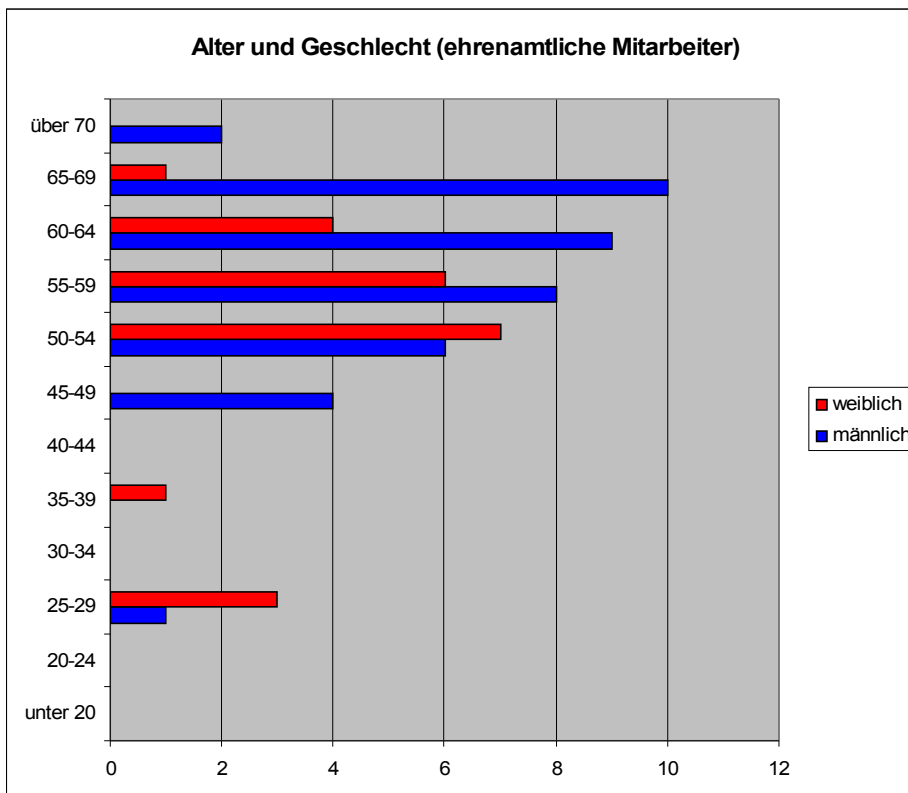


Abb. 21: Alter und Geschlecht ehrenamtlicher Mitarbeiter (nach Alterskategorien)

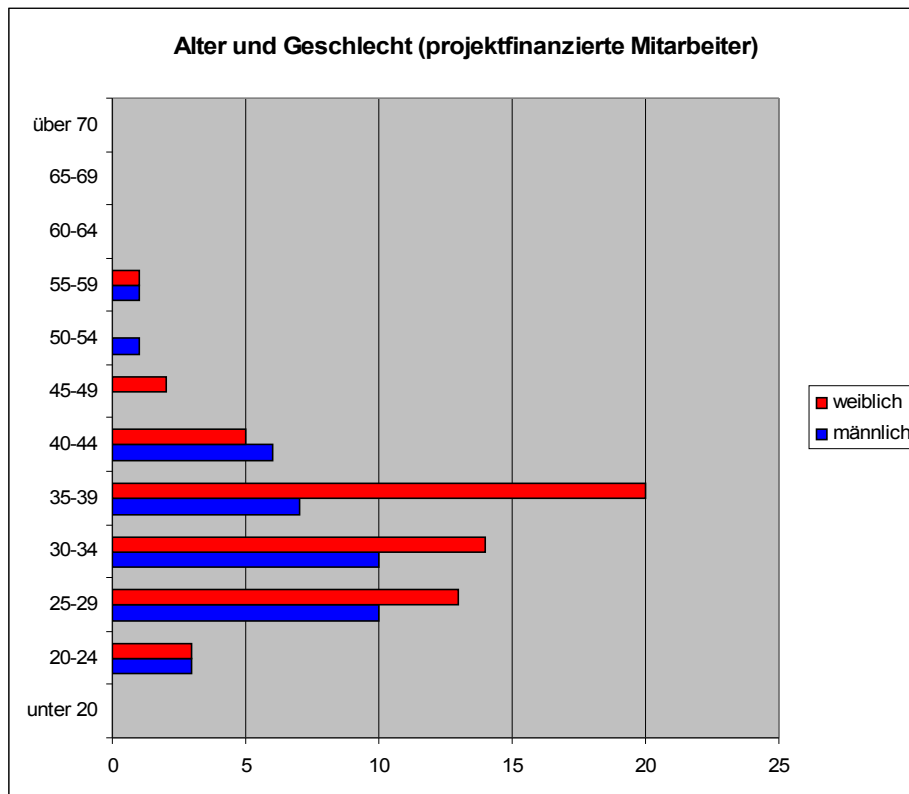


Abb. 22: Alter und Geschlecht projektfinanzierter Mitarbeiter (nach Alterskategorien)

Tabelle 24: Alter und Geschlecht von Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen (nach Alterskategorien)

	männlich	% der Alterskategorie	weiblich	% der Alterskategorie
unter 20	0	-	0	-
20-24	3	60%	2	40%
25-29	0	-	0	-
30-34	0	-	0	-
35-39	17	53%	15	47%
40-44	0	-	0	-
45-49	16	53%	14	47%
50-54	0	-	0	-
55-59	3	100%	0	0%
60-64	0	-	0	-
65-69	0	-	0	-
über 70	0	-	0	-
Summe	39	56%	31	44%

Die Geschlechterverteilung bei Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen ist einigermaßen ausgeglichen, die Verteilung in verschiedene Alterskategorien erscheint jedoch nicht besonders repräsentativ, weil sich über jeweils 42% der Mitarbeiter in dieser Kategorie in den Alterskategorien 35-39 Jahre und 45-49 Jahre befinden. Dies dürfte in erster Linie darauf zurückzuführen sein, dass jenen archäologischen Arbeitgebern, die Arbeitslose temporär beschäftigen, keine genauen Daten zu ihren Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen vorliegen, bzw. diese Daten bei diesen Arbeitgeber nicht leicht zugreifbar vorliegen, weil sie ihre Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen wohl nur selten als „essentiell“ archäologisches

Personal betrachten und den Personaldaten dieser Mitarbeitern daher generell eher weniger Aufmerksamkeit entgegen bringen.

Tabelle 25: Alter und Geschlecht von Mitarbeitern (gesamt, nach Geschlecht)

	männlich	% der Männer	weiblich	% der Frauen	männl.+weibl.	% Gesamt
unter 20	1	0,5%	3	1%	4	1%
20-24	8	3,5%	11	5%	19	4%
25-29	14	6%	29	12%	43	9%
30-34	23	11%	29	12%	52	11%
35-39	35	16%	61	26%	96	21%
40-44	28	13%	32	14%	60	13%
45-49	36	16%	34	15%	70	15%
50-54	17	8%	18	8%	35	8%
55-59	26	12%	9	4%	35	8%
60-64	16	7%	5	2%	31	5%
65-69	14	6%	2	1%	16	4%
über 70	3	1%	0	0%	3	1%
Summe	221	100%	233	100%	454	100%

Tabelle 26: Alter und Geschlecht von Erwerbstätigen in Österreich (gesamt, in 1000, nach Geschlecht, Quelle: Statistik Austria)

	männlich	% der Männer	weiblich	% der Frauen	männl.+weibl.	% Gesamt
unter 20	121,1	5%	98,4	5%	219,4	5%
20-24	198,3	9%	184,3	10%	382,6	9%
25-29	243,8	11%	206,8	11%	450,7	11%
30-34	261,7	11%	216,8	11%	478,5	11%
35-39	322,2	14%	278,7	15%	600,9	14%
40-44	342,3	15%	299,2	16%	641,6	15%
45-49	304,2	13%	263,0	14%	567,3	13%
50-54	233,6	10%	206,7	11%	440,3	10%
55-59	171,0	7%	111,5	6%	282,5	7%
60-64	59,1	3%	25,8	1%	84,9	2%
65-69	22,2	1%	14,0	1%	36,2	1%
über 70	18,8	1%	9,9	1%	28,7	1%
Summe	2.298,3	100%	1.915,2	100%	4.213,5	100%

Die Altersverteilung innerhalb der Geschlechter (Abb. 25) zeigt, nicht unähnlich der Ergebnisse der früheren britischen Vergleichsstudien (Aitchison & Edwards 2003, 22), ein interessantes Phänomen auf, was weibliche Mitarbeiter betrifft. Während die Altersverteilung bei den Männern im Großen und Ganzen der der Altersverteilung aller österreichischen Erwerbstätigen entspricht, sind jüngere Frauen vergleichsweise häufiger vertreten als unter allen österreichischen Erwerbstätigen, während ältere Frauen seltener vertreten sind. Ob dies darauf zurückzuführen ist, dass Frauen erst in den letzten Jahrzehnten häufiger archäologisch tätig sind, oder ob Frauen eher um die Mitte 40 die Archäologie verlassen, lässt sich nicht mit Gewissheit sagen. Ein Zusammenhang mit Verbesserung des Studienzugangs in den 1970ern ist jedoch sicherlich nicht auszuschließen.

7.2.3. Nationalität von Mitarbeitern

Ebenfalls untersucht wurde in dieser Studie die Staatsangehörigkeit von Mitarbeitern. Dies steht früheren britischen Vergleichsstudien gegenüber (Aitchison & Edwards 2003, 25), die nach „ethnischer Herkunft“ von Mitarbeitern fragten, dabei allerdings tatsächlich auf primär Hautfarbe und sekundär auf grobe geographische Herkunft abstellten. Dies wurde für Österreich als nicht sinnvoll erachtet, vor allem auch, als die Herkunftsbestimmung, wie sie in früheren britischen Studien vorgenommen wurde, nur sehr bedingt etwas über die Mobilität von Arbeitskräften aussagt. Die Nationalität der Mitarbeiter sagt hingegen einiges darüber aus, weshalb diese ein weitaus zielführenderes Kriterium zu sein scheint.

Insgesamt wurde die Frage nach der Nationalität für 479 Mitarbeiter beantwortet. Von diesen haben insgesamt 433 bzw. 90% die österreichische Staatsbürgerschaft, weitere 37 bzw. 8% sind Staatsbürger von EU-Staaten, während 9 bzw. 2% Staatsbürger von nicht-EU-Staaten sind (Abb. 23). Dies entspricht auch etwa dem Anteil nicht-österreichischer Staatsangehöriger an der österreichischen Gesamtbevölkerung (Quelle: Statistik Austria).

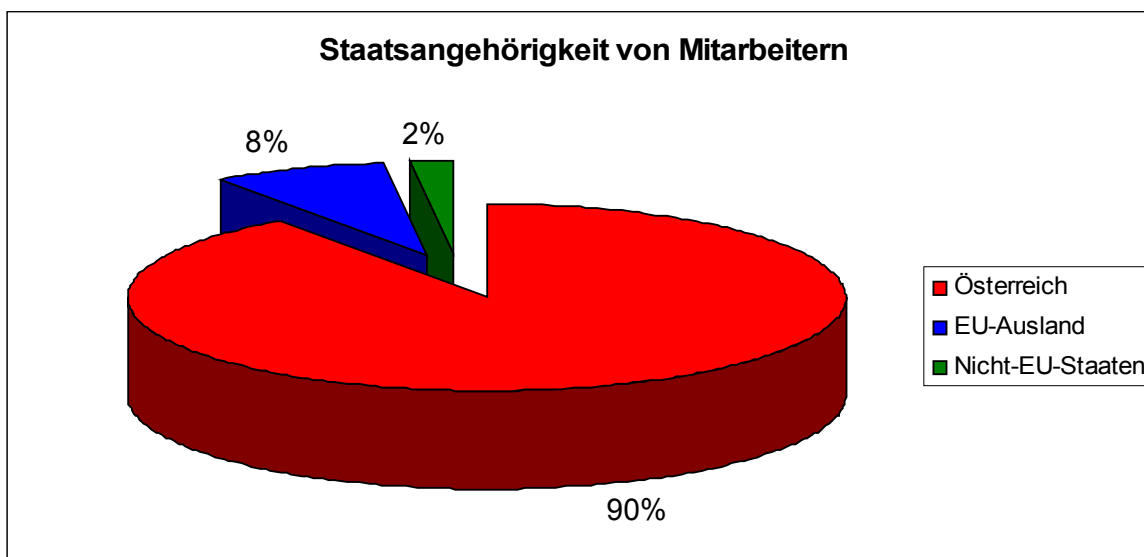


Abb. 23: Staatsangehörigkeit von Mitarbeitern: Österreich, EU- und nicht-EU-Staaten

Die genauere Verteilung der Staatsbürgerschaft von Mitarbeitern nach Art der Stelle findet sich in Tabelle 27 und Abbildung 24 dargestellt: bei den bezahlten Posten sind 87% der Mitarbeiter österreichische Staatsbürger, 11% kommen aus dem EU-Ausland, die verbleibenden 2% entfallen auf nicht-EU-Ausländer. Bei den ehrenamtlichen Mitarbeitern sind 97% Österreicher, die verbleibenden 3% (= 1 Person) stammen aus dem EU-Ausland. Bei den projektfinanzierten Mitarbeitern sind 89% österreichische Staatsbürger, weitere 9% EU-Ausländer, und 2% nicht-EU-Ausländer. Bei den Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen sind schließlich 99% österreichische Staatsbürger, während 1% (= 1 Person) Staatsbürger eines Landes aus dem nicht-EU-Ausland ist.

Tabelle 27: Nationalitätenverteilung von Mitarbeitern nach Postenart

	Bezahlt	Ehrenamtlich	Projektfinanziert	AMS-Maßnahmen	Summe
Österreich	232	37	84	80	433
EU-Ausland	28	1	8		37
Nicht-EU-Staaten	6		2	1	9

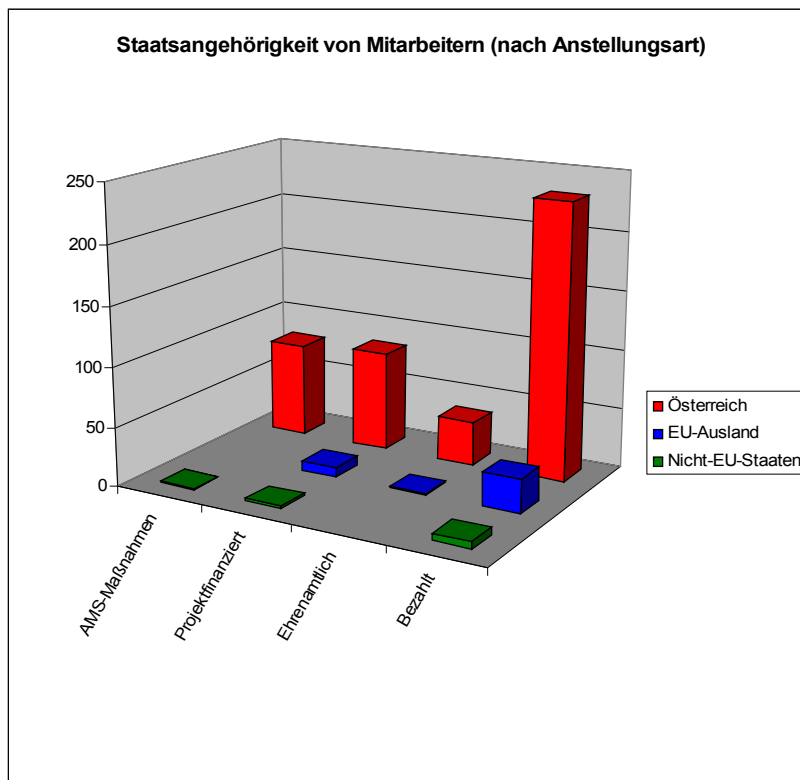


Abb. 24: Herkunft von Mitarbeitern nach Stellenart

Die spezifische Verteilung von in der österreichischen Archäologie Beschäftigten ist in Abb. 25 dargestellt. Wenig überraschend zeigt sich dabei, dass die Mehrheit der Mitarbeiter mit einer anderen als der österreichischen Staatsbürgerschaft aus der Bundesrepublik Deutschland stammen: 21 Mitarbeiter bzw. 46% der Mitarbeiter mit anderer als österreichischer Staatsbürgerschaft stammen aus Deutschland. Daneben sind auch noch einigermaßen häufig Staatsbürger aus anderen Ländern der ehemaligen österreichisch-ungarischen Monarchie anzutreffen, aus Italien – wobei hier besonders mit Südtirolern zu rechnen ist; der Slowakei, Ungarn und Polen. Ein Zusammenhang mit der traditionellen Beherrschung der deutschen Sprache ist hier wahrscheinlich.

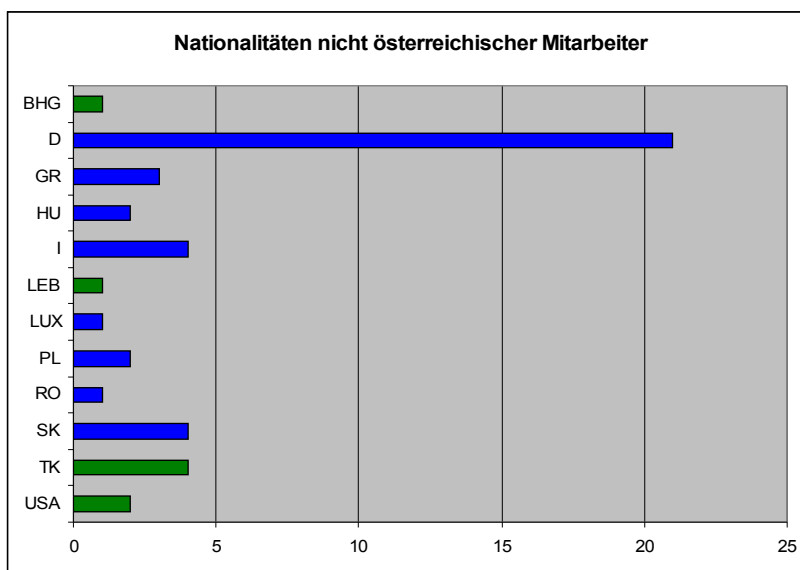


Abb. 25: Staatsangehörigkeit nicht österreichischer Mitarbeiter

7.2.4. Behinderte in der österreichischen Archäologie

Ebenfalls untersucht wurde im Rahmen der vorliegenden Studie der Anteil von Schwerbehinderten in der österreichischen Archäologie. Insgesamt wurden die Frage nach behinderten Mitarbeitern von 3 Institutionen positiv beantwortet, die jeweils 1 Schwerbehinderten als Mitarbeiter angaben. Von diesen sind 2 in bezahlten Positionen beschäftigt, 1 war im Wege von AMS-Maßnahmen angestellt. Dies dürfte einem Gesamtanteil von unter 1% der in österreichischen archäologischen Institutionen beschäftigten Personen entsprechen und steht in deutlichem Kontrast zum Behindertenanteil der österreichischen Bevölkerung: gemäß nationalen Angaben beträgt diese in Österreich 29%, bzw. 12,5% gemäß ECHP (European Commission 2001, 35).

Wie auch für das Vereinigte Königreich bereits in der früheren britischen Vergleichsstudie ausgeführt (Aitchison & Edwards 2003, 25), ist in Österreich die Anzahl der in der Archäologie beschäftigten behinderten Personen ebenfalls sehr gering. Zwar ist natürlich zu bedenken, dass gewisse körperliche Behinderungen eine Mitarbeit in bestimmten Bereichen der Archäologie sehr erschweren oder unmöglich machen, aber es gibt dennoch ein breites Feld von Tätigkeiten auch in der Archäologie, in denen Behinderungen keine negativen Auswirkungen haben sollten. Eine Entwicklung von Maßnahmen, die eine verstärkte Eingliederung von Behinderten in den archäologischen Arbeitsmarkt ermöglichen, wäre also in Österreich sehr wünschenswert.

7.3. Geographische Verteilung archäologischer Arbeitskräfte

Aus den Antworten auf die Fragebögen lassen sich auch Erkenntnisse über die geographische Verteilung archäologischer Arbeitskräfte in Österreich ziehen. Basis für die Bestimmung der geographischen Verteilung waren die von den jeweiligen Institutionen angegebenen bzw. aus ihren Internetseiten erkennbaren Bundesländer, in denen sie ihren Sitz haben. Alle in diesem Abschnitt genannten Zahlen sind geschätzte Gesamtzahlen auf Basis der reportierten Daten, der Webseiten von Institutionen, die nicht geantwortet haben, bzw. der Schätzungen für die Institutionen ohne Webseiten mit Personaldaten.

Tabelle 28: Geographische Verteilung archäologischer Arbeitskräfte (nach Bundesländern)

	Beschäftigte (geschätzte Zahl)	in %
Burgenland	2	0%
Kärnten	148	13%
Niederösterreich	283	26%
Oberösterreich	60	5%
Salzburg	25	2%
Steiermark	82	7%
Tirol	61	6%
Vorarlberg	2	0%
Wien	442	40%
Summe	1105	100%

Dabei zeigt sich, wie auch schon bei den archäologisch tätigen Institutionen (siehe Kap. 6.3.), ein deutliches regionales Ungleichgewicht bei der Verteilung der in der österreichischen Archäologie tätigen Personen (Tab. 28; Abb. 26). Dieses Ungleichgewicht ist sogar noch weitaus deutlicher als bei der Betrachtung der archäologisch tätigen Institutionen: auf Ostösterreich (Wien, Niederösterreich, Burgenland) entfallen insgesamt

geschätzt 66% aller in der Archäologie beschäftigten Personen, auf Südösterreich (Steiermark, Kärnten) immerhin noch etwa 21%, auf Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg) hingegen nur 13% aller in der Archäologie tätigen Beschäftigten. Diese Reihung ist in Bezug auf die Fläche der jeweiligen Großregionen genau umgekehrt, auf Westösterreich entfallen ca. 41% der Gesamtfläche Österreichs, auf Südösterreich ca. 31% und auf Ostösterreich ca. 28%. Bedenkt man, dass Österreich im Vergleich mit anderen EU-Staaten ohnehin schon unterversorgt ist, was die Zahl archäologisch tätiger Personen betrifft, ist die Unterversorgung Westösterreichs als besonders drastisch zu betrachten, wie ja auch schon Gerhard Tomedi in seiner einschlägigen Studie zur Situation der Denkmalpflege in Tirol deutlich ausgeführt hat (Tomedi 2002).

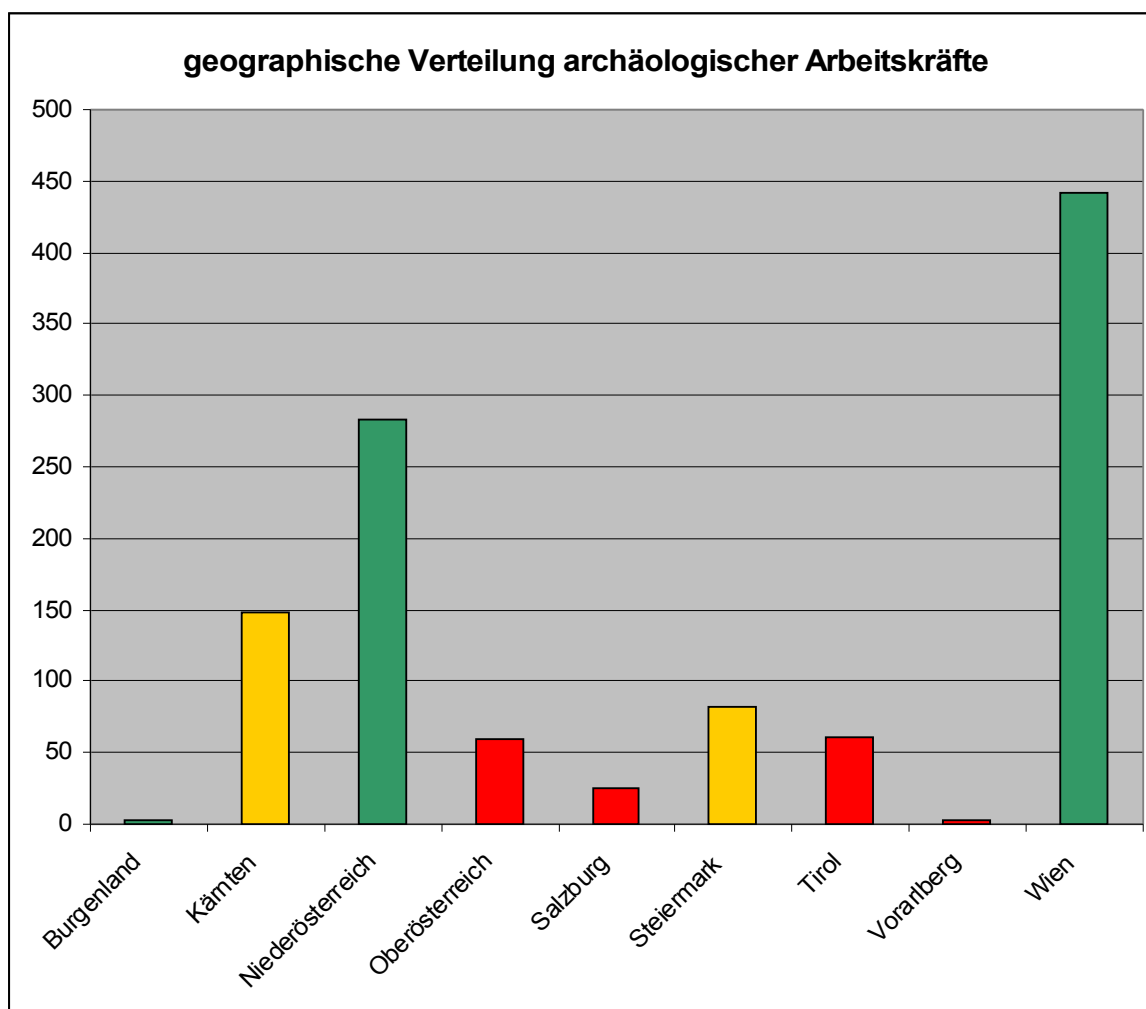


Abb. 26: Geographische Verteilung archäologischer Arbeitskräfte (nach Bundesländern; rot: Westösterreich, gelb: Südösterreich, grün: Ostösterreich)

7.3.1. Geographische Verteilung nach Hauptaufgabefeld

Aus den vorliegenden Daten lässt sich auch grob eine geographische Verteilung von archäologisch tätigen Beschäftigten nach ihrem jeweiligen Hauptaufgabengebiet ermitteln. Die hier vorliegenden Zahlen sind neuerlich geschätzte Gesamtbeschäftigungszahlen und sind daher vermutlich nicht gänzlich exakt. Auch war bei den retournierten Fragebögen nicht immer eindeutig ersichtlich, in welchem Betätigungsfeld Mitarbeiter in bestimmten

Stellenprofilen tätig waren, wodurch ein weiterer zusätzlicher Unsicherheitsfaktor bei diesen Zahlen besteht. Die betreffenden Werte sind daher nur als grobe Schätzungen zu betrachten, die ein ungefähres Bild der Realität wiedergeben. Ein Beispiel, an dem sich diese teilweise mangelnde Repräsentativität der Daten zeigt, ist die Verteilung von im Bereich Beratungen tätiger Mitarbeiter, die nur von einer Institution genannt wurden.

Tabelle 29: Geographische Verteilung von Mitarbeitern im Bereich Grabung / Prospektion

	Geschätzte Anzahl von Beschäftigten im Bundesland	Beschäftigte im Bereich Grabung/Prospektion	Anteil im Bundesland	Anteil aller im Bereich Grabung / Prospektion Beschäftigten
Burgenland	2	0	0%	0%
Kärnten	148	120	81%	21%
Niederösterreich	283	235	83%	41%
Oberösterreich	60	24	40%	4%
Salzburg	25	8	32%	1%
Steiermark	82	58	71%	10%
Tirol	61	22	36%	4%
Vorarlberg	2	0	0%	0%
Wien	442	112	25%	19%
Summe	1105	579	41%	100%

Tabelle 30: Geographische Verteilung von Mitarbeitern im Bereich Beratungen

	Geschätzte Anzahl von Beschäftigten im Bundesland	Mitarbeiter im Bereich Beratungen	Anteil im Bundesland	Anteil aller im Bereich Beratungen Beschäftigten
Burgenland	2	0	0%	0%
Kärnten	148	0	0%	0%
Niederösterreich	283	0	0%	0%
Oberösterreich	60	0	0%	0%
Salzburg	25	0	0%	0%
Steiermark	82	0	0%	0%
Tirol	61	6	10%	100%
Vorarlberg	2	0	0%	0%
Wien	442	0	0%	0%
Summe	1105	6	1%	100%

Tabelle 31: Geographische Verteilung von Mitarbeitern im Bereich Museum / Ausstellung

	Geschätzte Anzahl von Beschäftigten	im Bereich Museum/ Ausstellung	Anteil im Bundesland	Anteil aller im Bereich Museum Beschäftigten
Burgenland	2	2	100%	1%
Kärnten	148	28	19%	16%
Niederösterreich	283	30	11%	17%
Oberösterreich	60	36	60%	21%
Salzburg	25	4	16%	2%
Steiermark	82	13	16%	7%
Tirol	61	2	3%	1%
Vorarlberg	2	2	100%	1%
Wien	442	57	13%	33%
Summe	1105	174	38%	100%

Tabelle 32: Geographische Verteilung von Mitarbeitern im Bereich Lehre / Forschung

	Geschätzte Anzahl von Beschäftigten	im Bereich Lehre/Forschung	Anteil im Bundesland	Anteil aller im Bereich Lehre/Forschung Beschäftigten
Burgenland	2	0	0%	0%
Kärnten	148	0	0%	0%
Niederösterreich	283	18	6%	5%
Oberösterreich	60	0	0%	0%
Salzburg	25	13	52%	4%
Steiermark	82	11	13%	3%
Tirol	61	31	51%	9%
Vorarlberg	2	0	0%	0%
Wien	442	273	62%	79%
Summe	1105	346	20%	100%

7.4. Qualifikationsprofil

Ebenfalls gefragt wurde nach der jeweils höchsten Qualifikation, die Mitarbeiter erreicht hatten. Insgesamt gaben die antwortenden Institutionen die Qualifikationen von 490 Mitarbeitern an. 57% der Antworten bezogen sich auf bezahlte Mitarbeiter, 11% auf ehrenamtliche Mitarbeiter, 15% auf projektfinanzierte Mitarbeiter und 17% auf Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen.

Von den Mitarbeitern, von denen Informationen vorliegen, besitzen 52% wenigstens einen Hochschulabschluss, wobei 6% als höchste Qualifikation eine Habilitation vorweisen können, 22% über ein Doktorat als höchsten akademischen Abschluss verfügen, während weitere 23% wohl überwiegend über das Magisterium als höchsten Abschluss verfügen dürften, nachdem der Bakkalaureus / BA in Österreich erst aktuell eingeführt wird und daher bisher wohl kaum Absolventen mit diesem Abschluss vorhanden sind. Das verbleibende 1% der Mitarbeiter mit Hochschulabschluss sind solche Mitarbeiter, die eine Fachhochschule absolviert haben. Von den 48% der Mitarbeiter ohne Hochschulabschluss entfallen 4% auf Personen mit abgeschlossener Lehre, während die verbleibenden 44% der Mitarbeiter über einen Schulabschluss verfügen (Abb. 27).

Der Anteil von Mitarbeitern mit einem Hochschulabschluss ist in der österreichischen Archäologie also deutlich niedriger als z.B. im Vereinigten Königreich, in dem laut der früheren Vergleichsstudie (Aitchison & Edwards 2003, 36-7) 87% der in der Archäologie Beschäftigten über wenigstens einen ersten Studienabschluss (hier der BA) verfügen. Interessant ist der Vergleich mit dem Vereinigten Königreich in Bezug auf die erreichten Qualifikationen von Mitarbeitern auch insofern, als der Anteil an Mitarbeitern in der Archäologie, die über einen Abschluss eines auf dem ersten Studienabschluss aufbauenden Studiums bzw. eine postdoktorale akademische Zusatzqualifikation verfügen (in Österreich: Doktorat und Habilitation; im Vereinigten Königreich: MA und PhD) mit 28% in Österreich und 30% im Vereinigten Königreich etwa gleich hoch ausfällt, während bei den ersten Studienabschlüssen der Anteil in Österreich mit ca. 23% der Mitarbeiter, die über einen solchen ersten Studienabschluss verfügen, deutlich niedriger ausfällt als im Vereinigten Königreich, wo ca. 57% der in der Archäologie tätigen Beschäftigten über einen ersten Studienabschluss verfügen. Ob und inwieweit sich dieses Verhältnis durch die Einführung des Baccalaureats ändern wird ist natürlich schwer abzuschätzen, in Anbetracht des Widerstandes gegen den BA von Seiten z.B. der Leiterin der Abteilung

Bodendenkmale im österreichischen Bundesdenkmalamt ist jedoch zu vermuten, dass die Auswirkungen der Einführung dieses neuen ersten Studienabschlusses ohne große Auswirkung bleiben werden.

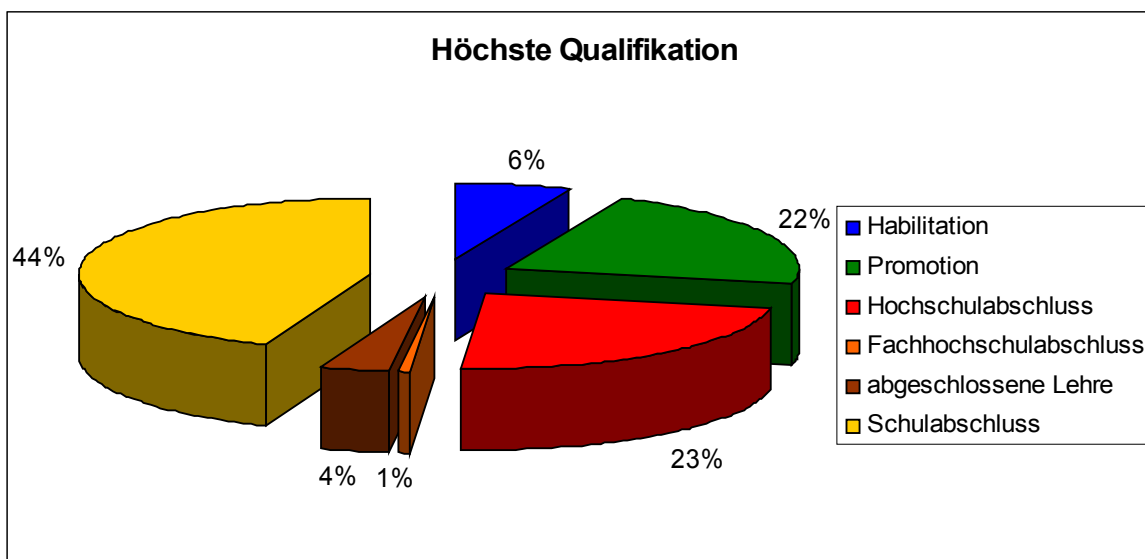


Abb. 27: Qualifikationsprofil von Mitarbeitern

Bei den bezahlten Mitarbeitern ist der Anteil an Personen mit einem Hochschulabschluss – wie zu erwarten war – noch deutlich höher, etwa 69% aller bezahlten Mitarbeiter verfügen über einen Hochschulabschluss (Abb. 28).

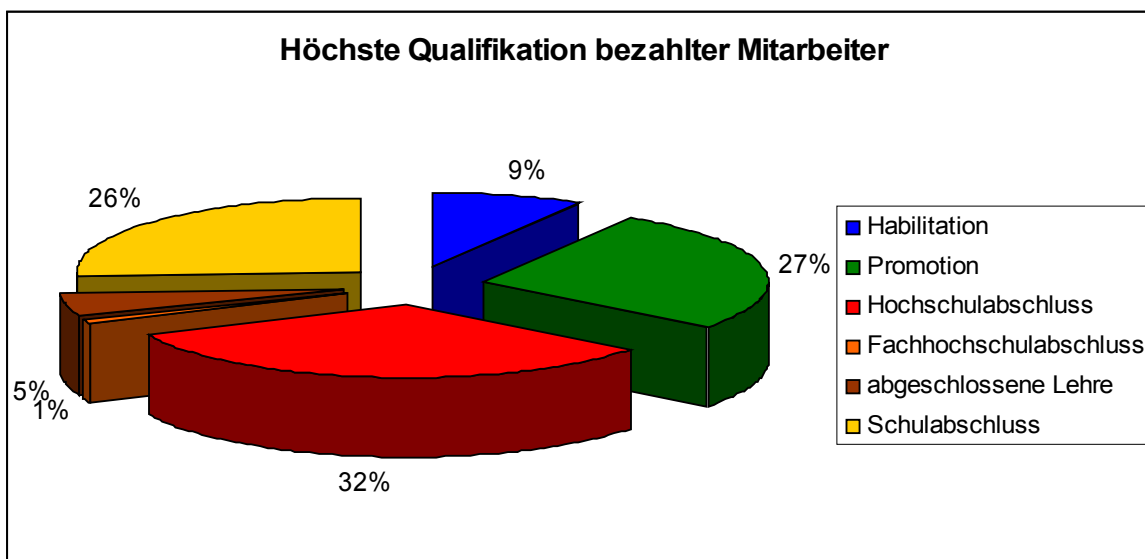


Abb. 28: Qualifikationsprofil bezahlter Mitarbeiter

Ist das Qualifikationsprofil der projektfinanzierten Mitarbeiter etwa dem der bezahlten Mitarbeiter vergleichbar, zeigen sich bei den ehrenamtlichen Mitarbeitern und den Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen deutlich andere Qualifikationsprofile (Abb. 29).

Bei den projektfinanzierten Mitarbeitern verfügen 65% aller Mitarbeiter über einen Hochschulabschluss. Dabei hat hier allerdings kein einziger Mitarbeiter eine Habilitation als höchste Qualifikation, dafür können aber 39% aller Mitarbeiter auf solchen projektfinanzierten Stellen ein Doktorat aufweisen, weitere 26% einen Magisterabschluss, während die verbleibenden 35% über einen Schulabschluss verfügen. Es kann dabei

davon ausgegangen werden, dass nahezu alle als Wissenschaftler auf projektfinanzierten Posten beschäftigten Personen über wenigstens den ersten Studienabschluss verfügen, die Verteilung von Personen mit Doktorat im Vergleich mit Personen, die „nur“ über ein Magisterium verfügen, lässt jedoch vermuten, dass gemeinhin der Magisterabschluss von Personen, die auf derartigen Posten beschäftigt sind, nicht als ausreichende Qualifikation angesehen wird um ausreichende Aussichten zu haben zu späterer Zeit von der projektfinanzierten auf eine fixe bezahlte Stelle wechseln zu können. Nachdem hauptsächlich jüngere Personen auf solchen projektfinanzierten Stellen beschäftigt sind (vgl. Kap. 7.2.) scheint hier für auf solchen Posten beschäftigte Mitarbeiter verstärkt eine Motivation zu bestehen sich zusätzlich höher zu qualifizieren um bessere Aussichten bei Bewerbungen um eine fixe Stelle zu haben.

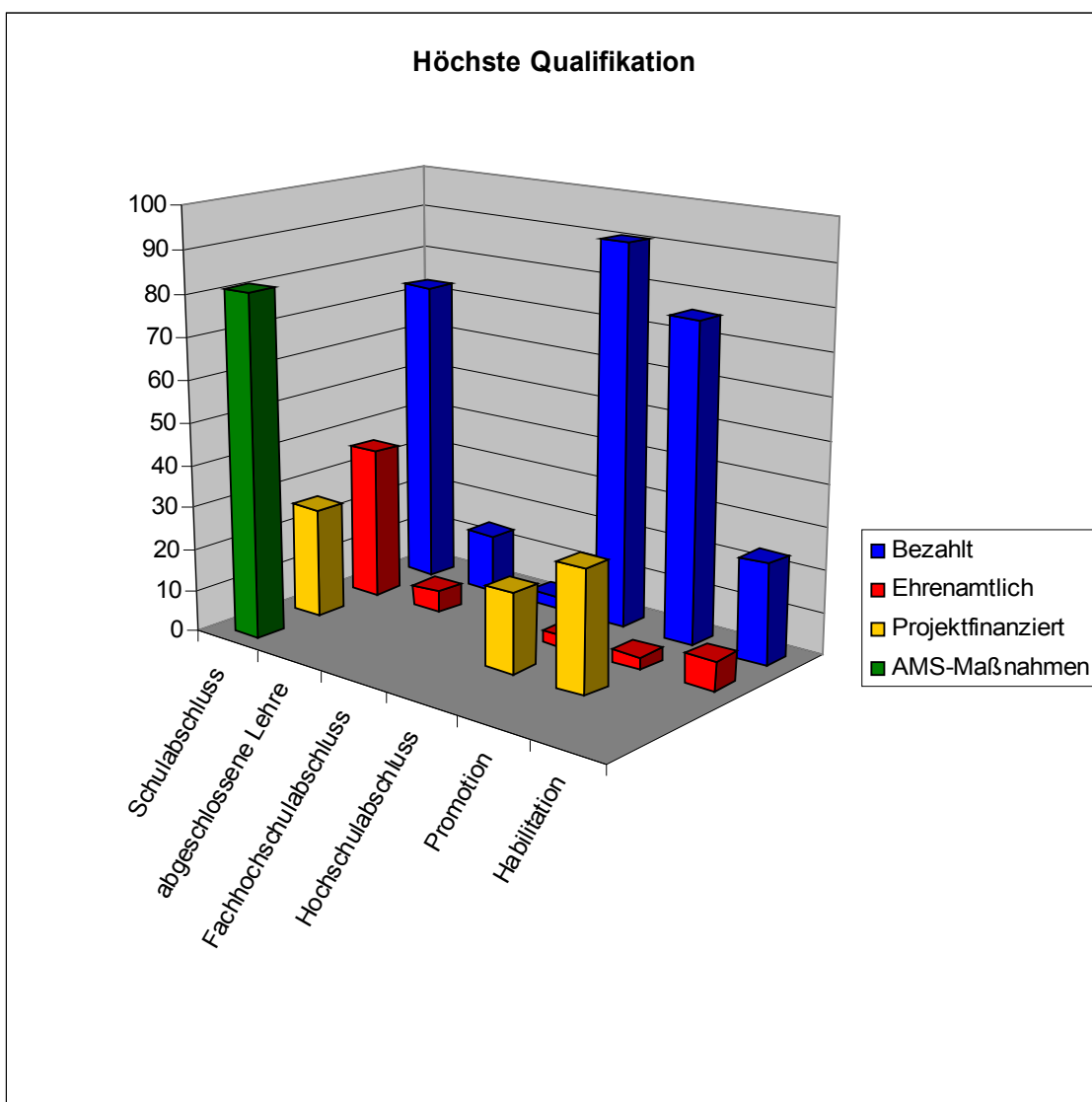


Abb. 29: Qualifikationsprofile nach Mitarbeiterkategorien

Bei ehrenamtlichen Mitarbeitern hingegen verfügen nur ca. 25% der Mitarbeiter über einen Studienabschluss, während ca. 75% der Mitarbeiter nur einen Schulabschluss oder eine abgeschlossene Lehre als höchste Qualifikation aufzuweisen haben. Bei den Mitarbeitern mit Hochschulabschluss überwiegen in dieser Kategorie jedoch Personen, die über eine Habilitation als höchste Qualifikation verfügen, insgesamt 13% der

ehrenamtlichen Mitarbeiter verfügen über diese postdoktorale Qualifikation. Nur 6% der Mitarbeiter verfügen über ein Doktorat, weitere 6% haben ein Magisterium als höchste Qualifikation.

Bei den Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen verfügt keiner der reportierten Mitarbeiter über eine höhere Qualifikation als einen Schulabschluss.

Interessant und beachtenswert erscheint, dass bei den Mitarbeitern mit Hochschulabschluss insgesamt 95% in bezahlten oder projektfinanzierten Posten und nur 5% als ehrenamtliche Mitarbeiter beschäftigt sind, sich bei einer detaillierteren Aufschlüsselung nach Qualifikation jedoch zeigt, dass bei Personen mit erstem Hochschulabschluss und bei Personen mit Doktorat jeweils 97% in bezahlten oder projektfinanzierten Posten beschäftigt sind, während bei den Habilitierten nur 77% in bezahlten Positionen beschäftigt sind, während immerhin 23% der habilitierten Mitarbeiter ehrenamtlich tätig sind. Dies bedeutet zwar nicht unbedingt, dass die Habilitation keinen Qualifikationsvorteil bringt, der sich positiv bei Postenbesetzungen auswirken kann – insbesondere bei Bewerbungen um Professuren ist die Habilitation immer noch wenigstens ein großer Vorteil, wenn nicht sogar eine unabdingliche Voraussetzung. Es scheint jedoch so, als ob Personen mit Habilitation für die meisten anderen Stellen – d.h. für all jene Stellen, für die die Habilitation keine de facto Voraussetzung darstellen – als überqualifiziert betrachtet werden und daher bei Besetzungen nicht mehr berücksichtigt werden bzw. bei projektfinanzierten Stellen – die erfahrungsgemäß und auch laut den Ergebnissen, die sich aus der Jobbörse des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums ableiten lassen, gewöhnlich nicht ausgeschrieben werden, sondern vermutlich nahezu durchgehend direkt an „passende“ Personen aus dem Umfeld des Projektleiters vergeben werden – gar nicht erst gefragt werden. Die Habilitation erscheint daher ein riskanter Schritt in einer Karriereplanung zu sein, durch den sich der Habilitant zwar gewisse Chancen auf Professuren eröffnen kann, damit aber alle anderen Optionen für eine Karriere im Fach de facto aufgibt.

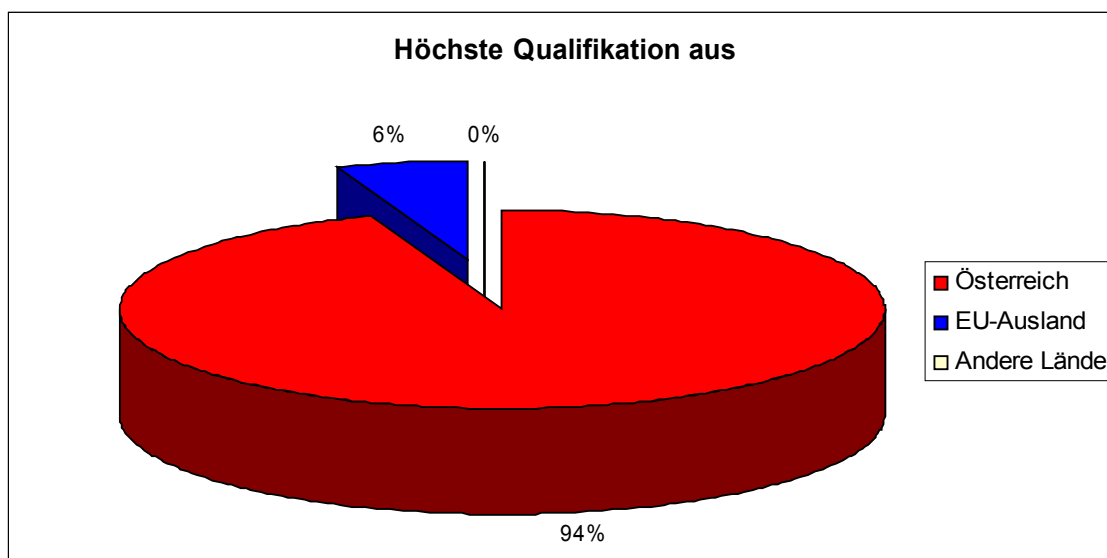


Abb. 30: Herkunft von Qualifikationen

Ebenfalls gefragt wurde nach der Herkunft der höchsten Qualifikation von Mitarbeitern. Aus den Antworten zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der in der österreichischen Archäologie tätigen Personen ihre höchste Qualifikation in Österreich erworben hat: 94%

der Mitarbeiter haben ihre höchste Qualifikation in Österreich erworben, nur 6% haben ihre höchste Qualifikation im EU-Ausland erworben, für keinen einzigen Mitarbeiter wurde angegeben, dass seine höchste Qualifikation aus dem nicht-EU-Ausland stammen würde.

8. Stellen

8.1 Stellenarten

Insgesamt wurden auf den retournierten Fragebögen Angaben zu 21 verschiedenen Arten von Stellen gemacht, in denen laut Angaben der antwortenden Institutionen bis zu 463 Mitarbeiter beschäftigt waren. Dies entspricht im Durchschnitt einer Stellenart pro 22 Personen, ein deutlich höherer Wert als in der früheren Vergleichsstudie im Vereinigten Königreich (Aitchison & Edwards 2003, 38), wo eine Stellenbezeichnung auf ca. 5,5 Personen kam.

Während die Rohdaten den Eindruck erwecken, dass die Konsistenz bei den Postenbezeichnungen in Österreich damit deutlich höher ist als in Großbritannien, scheint es real eher so zu sein, dass die auf den retournierten Fragebögen angegebenen Postenbezeichnungen mehr allgemeine Funktionsbeschreibungen als tatsächliche Postenbezeichnungen darstellen, weil z.B. keine der antwortenden Universitäten zwischen z.B. Assistenten, Dozenten und verschiedenen hierarchisch strukturierten Professorenbezeichnungen (Ass.-Prof., Univ.-Prof., O.Univ.-Prof.) unterschied, sondern diese Funktionen – sowie alle anderen Funktionen im wissenschaftlichen Dienst – von praktisch allen Institutionen summarisch mit dem Begriff „Wissenschaftler“ bezeichnet wurde. Dies ist wenigstens teilweise wohl darauf zurückzuführen, dass der Fragebogen – wie auch teilweise zweifellos korrekt in Kommentaren zu der Befragung kritisiert wurde – in diesem wie auch einigen anderen Punkten wohl zu wenig eindeutig war. Bei einer allfälligen Folgestudie in einigen Jahren wird es daher wichtig sein den dann zu verwendenden weiterentwickelten Fragebogen entsprechend eindeutiger zu gestalten. Konsequenz dieser Uneindeutigkeit des Fragebogens ist, dass die in diesem Kapitel vorliegenden Daten generell leider von eher geringer Qualität sind.

Tabelle 33: Stellenprofile und Anzahl der Mitarbeiter in jedem Stellenprofil

	bezahlt	ehrenamtlich	projektfinanziert	AMS-Maßnahmen	Gesamt
EDV	3	0	0	0	3
Epigraphiker	2	0	0	0	2
Fotograf	2	0	0	0	2
Grabungsleiter	12	0	0	0	12
Grabungsmitarbeiter	46	5	0	78	129
Grafiker / Zeichner	7	0	0	0	7
Landesarchäologe	1	0	0	0	1
Management	1	0	0	0	1
Museumsmitarbeiter	1	4	0	0	5
Öffentlichkeitsarbeit	1	0	0	0	1
Projektkoordination	1	0	0	0	1
Bibliothekar	7	0	0	0	7
Restaurator / Konservator	20	4	2	0	26
Sammlungsleiter	3	0	0	0	3
Verwaltungspersonal	15	0	0	0	15
Sonstige Angestellte	6	0	4	0	10
Wissenschaftler	148	23	66	1	238
Summe	276	36	72	79	463

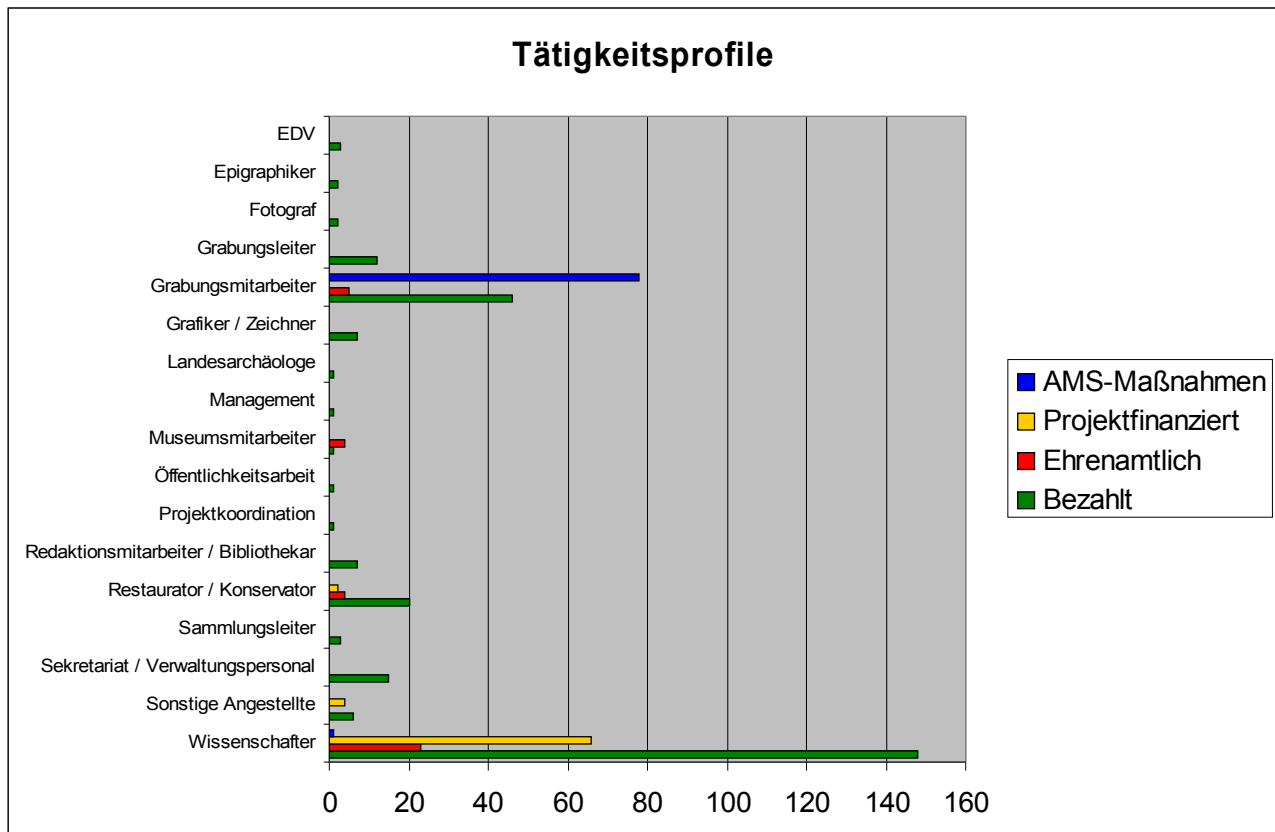


Abb. 31: Stellenprofile und Anzahl der Mitarbeiter in jedem Stellenprofil

Aus praktischen Gründen wurden für diese Untersuchung sehr ähnliche, aber von verschiedenen antwortenden Institutionen mit unterschiedlichen Bezeichnungen betitelte, Stellenarten zu jeweils einer Stellenart zusammengefasst, wodurch sich insgesamt 17 unterschiedliche Stellenarten ergeben (Tab. 33; Abb. 31). Dabei zeigt sich deutlich, dass die überwiegende Mehrheit der Posten in nur 2 Tätigkeitsprofilen konzentriert ist, nämlich Grabungsmitarbeiter und Wissenschaftler. Auf diese beiden Profile entfallen in Summe 79% aller Tätigkeitsprofilen zuordenbaren Posten. Daneben wurden mit mehr als 5 Personen pro Tätigkeitsprofil nur Grabungsleiter (3%), Graphiker/Zeichner (2%), Redaktionsmitarbeiter / Bibliothekare (2%), Restauratoren / Konservatoren (6%), Sekretariat / Verwaltungspersonal (3%) und Sonstige Angestellte (2%) genannt. Diese Verteilung dürfte tatsächlich einigermaßen repräsentativ für die Verteilung von Angestellten in archäologisch tätigen Institutionen auf verschiedene Stellenarten sein. Für eine detailliertere Analyse der meisten Tätigkeitsprofile ist die Datenbasis jedoch zu dünn.

8.2. Gehälter

Noch deutlich weniger ergiebig waren die Antworten in den Fragebögen in Bezug auf die Gehälter von Mitarbeitern. Insgesamt wurden für 167 Stellen Gehaltsangaben gemacht, die wenigstens einigermaßen verwertbar waren, auch wenn sogar bei vielen dieser Antworten einige Angaben fehlten. Auf der Mehrzahl der retournierten Fragebögen wurden jedoch die Felder für Gehaltsangaben (gefragt wurde nach dem minimalen, maximalen und durchschnittlichen monatlichem Bruttogehalt von Personen in einem bestimmten Tätigkeitsprofil und der Anzahl an Monatsgehältern, die in diesem Tätigkeitsprofil beschäftigte Person erhält – d.h. in Österreich gewöhnlich entweder 12

oder noch häufiger 14 Monatsgehälter – um ein im Verhältnis zum österreichischen Durchschnittseinkommen und auch im Rahmen der europäischen Studie im Vergleich mit archäologischen Durchschnittsgehältern in anderen europäischen Staaten verwertbares Jahresgehalt bestimmen zu können) entweder gar nicht ausgefüllt oder mit nicht verwertbaren Informationen ausgefüllt (wie z.B. „Überdurchschnittlich“ bei minimalem und maximalem Monatsgehalt). Während dies im Großen und Ganzen eine Bestätigung in den – ohnehin sehr seltenen – öffentlichen archäologischen Stellenausschreibungen in Österreich findet, bei denen ebenfalls nahezu regelhaft keine Gehaltsangaben gemacht werden (Karl & Krierer 2004a; 2004b; Karl 2008), ist es insofern doch sehr verwunderlich, als die überwiegende Mehrzahl der antwortenden Institutionen im Teil 1 des Fragebogens angegeben hatte, dass Mitarbeiter nach vorgegebenen Gehaltsschemata wie Beamtenbesoldungsschemata oder Arbeiter- bzw. Angestelltenkollektivvertrag bezahlt werden würde (siehe dazu auch Kap. 6.5.).

Selbst wenn man eingesteht, dass viele österreichische Institutionen, die archäologische Abteilungen haben, die Personalbudgetdaten ihren jeweiligen Abteilungsleitern nicht mitteilen, weil diesen keine Budgetkontrolle über das Personalbudget eingeräumt wird, wäre doch anzunehmen gewesen, dass es für die Leiter von archäologischen Abteilungen ein Leichtes gewesen sein sollte wenigstens das Minimal- und Maximalgehalt im jeweiligen Gehaltsschema und ungefähre Durchschnittsgehaltsangaben zu erhalten. Bei der weitgehenden Weigerung der antwortenden Institutionen – die sich sonst in beinahe allen Bereichen der Umfrage dankenswerterweise höchst intensiv darum bemüht haben verlässliche Informationen bereitzustellen (und, wo dies nicht möglich war, sehr bemüht waren korrekte Schätzungen zu machen und diese auch als solche kenntlich zu machen) – ist davon auszugehen, dass es sich dabei um ein kulturelles Phänomen handelt; dass es einfach als unangemessen bzw. unerwünscht betrachtet wird Angaben, selbst anonymisierte und ungefähre, über das Einkommen von Mitarbeitern zu machen.

Aus den vorliegenden, einigermaßen verwertbaren Daten ergibt sich ein durchschnittliches Bruttogehalt von € 31.518 für in der österreichischen Archäologie beschäftigte Personen, wobei allerdings reportierte Jahresgehälter zwischen minimal € 1.600 (wohl für nur wenige Stunden pro Woche Teilzeitarbeit in niedrig spezialisierten Tätigkeiten) und maximal € 98.000 variieren (die hier genannten Minima und Maxima wurden übrigens für ein Stellenprofil angegeben). Im Vergleich mit dem österreichischen Durchschnittsbruttoeinkommen, das gemäß Statistik Austria im Jahr 2006 bei € 25.797 lag, scheinen auf den ersten Blick in der österreichischen Archäologie beschäftigte Personen überdurchschnittlich gut entlohnt zu sein. Dabei ist jedoch anzumerken, dass auf den retournierten Fragebögen die Gehaltsfrage überwiegend für „wissenschaftliches Personal“ beantwortet wurde, dessen Durchschnittseinkommen in Österreich gemäß Statistik Austria im Jahre 2005 bei € 45.574 brutto lag. Selbst für nicht-technische Fachkräfte, mit denen Grabungsmitarbeiter, die zweite große Gruppe der in der österreichischen Archäologie beschäftigten Personen (siehe Kap. 8.1.), wohl am ehesten gleichzusetzen wären, hatten im Jahr 2005 ein Durchschnittseinkommen von € 30.126, ein Durchschnittseinkommen, das bis 2007 vermutlich etwa auf jenen Betrag gestiegen ist, der sich aus den retournierten Fragebögen als Durchschnittseinkommen der in der österreichischen Archäologie Beschäftigten ermitteln ließ. Tatsächlich dürften also – nicht anders als im Vereinigten Königreich (Aitchison & Edwards 2003, 39-40) – Beschäftigte in der österreichischen Archäologie im Durchschnitt weniger verdienen als das österreichische Durchschnittseinkommen. Ausgenommen davon sind nur jene Personen in

bezahlten oder projektfinanzierten Posten, die nach den Besoldungsschemata des Bundes, der Länder oder der Gemeinden oder nach Besoldungsschemata wissenschaftlicher Institutionen bezahlt werden und deren Einkommensmittel dem entsprechenden Einkommensmittel des jeweiligen Besoldungsschemas wenigstens grob entsprechen dürfte.

8.2.1. Empfehlungen für Gehälter im Bereich der Feldforschung

Wie bereits erwähnt dürften jene im Bereich der Archäologie beschäftigten Personen, die auf bezahlten Fixposten oder projektfinanzierten Posten beschäftigt sind, hauptsächlich nach allgemeinen Besoldungsschemata entlohnt werden und ihr Durchschnittseinkommen im Wesentlichen dem durchschnittlichen Einkommen im jeweiligen Besoldungsschema entsprechen. Nachdem die meisten dieser Stellen Akademikerposten sind, ist davon auszugehen, dass die auf diesen Stellen beschäftigten Personen auch im Vergleich mit der restlichen österreichischen Bevölkerung über ein für die Art ihrer Beschäftigung einigermaßen angemessenes Einkommen verfügen.

Bei den in der praktischen Feldforschung beschäftigten Personen dürfte das jedoch weit weniger der Fall sein. Zwar lassen sich aus den Daten, die von den antwortenden Institutionen auf den Fragebögen angegeben wurden, nur sehr grobe Schätzungen über die aktuellen Gehaltsniveaus auf archäologischen Ausgrabungen in Österreich ableiten, eine grobe Schätzung ergibt aber ein durchschnittliches nominelles Jahreseinkommen (d.h. unter der Annahme, dass Grabungsmitarbeiter 12 Monate im Jahr Vollzeit beschäftigt wären, was natürlich praktisch nur in wenigen Fällen tatsächlich der Fall sein dürfte) von ca. € 14.400 bis ca. € 21.600, mit einem mutmaßlichen Durchschnittseinkommen von ca. € 16.200. Dieses Durchschnittseinkommen entspricht etwa dem Durchschnittseinkommen der untersten 10% in der britischen Archäologie in der Vergleichsstudie im Vereinigten Königreich aus dem Jahr 2003 (Aitchison & Edwards 2003, 40) und liegt etwa auf demselben Niveau wie das Durchschnittseinkommen der in Österreich im Jahr 2005 in Dienstleistungsberufen bzw. als VerkäuferInnen in Geschäften und auf Märkten beschäftigten Personen, das laut Statistik Austria im Jahr 2005 bei € 16.434 lag.

Das Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen bzw. von VerkäuferInnen ist natürlich ein deutlich niedrigeres als Grabungsmitarbeiter im Durchschnitt mitbringen sollten. Als berufliche Tätigkeit ist unserer Ansicht nach die Arbeit auf archäologischen Ausgrabungen etwa mit der Tätigkeit von Laborassistenten in anderen Wissenschaften oder technischen Dienstleistungen vergleichbar, die die Anwendung spezialisierter Fähigkeiten erfordern und die eine direkte Auswirkung auf die Qualität gewonnener wissenschaftlich zu verwertender Daten haben. Daher erscheint es uns angemessen, dass Grabungsmitarbeiter auch etwa dasselbe verdienen sollten wie Angestellte in vergleichbaren Tätigkeiten. Laut Statistik Austria lag das Durchschnittseinkommen von Technikern und gleichrangigen nichttechnischen Angestellten im Jahr 2005 bei ca. € 31.931, wobei 25% der in derartigen Berufen beschäftigten Personen weniger als € 17.607 und 25% mehr als € 40.815 an Jahreseinkommen erzielten. Dabei ist natürlich klar, dass eine Anhebung der Gehälter für Grabungsmitarbeiter nicht auf einen Schlag erfolgen kann, die finanziellen Implikationen für die Kosten von Grabungen wären wohl zu drastisch. Eine langsame Annäherung von Gehältern für Grabungsmitarbeiter auf einen ihren Qualifikationen und Verantwortlichkeiten entsprechenden Betrag wäre aber zweifelsfrei wünschenswert.

Ebenfalls ergibt sich aus der vorliegenden Studie ein weitgehender Mangel an Möglichkeiten zur Einkommenssteigerung und Karriereprogression durch den Erwerb praktischer Berufserfahrung. Zwar wurde – mehr oder minder gerüchteweise – kolportiert, dass praktische Berufserfahrung bei der Entlohnung von Grabungsmitarbeitern eine gewisse Berücksichtigung findet, dies scheint aber – wenn überhaupt – hauptsächlich ad hoc und nach Geschmack des „Dienstgebers“ zu erfolgen und ist daher oft vom Zufall abhängig. Dies ist einer strukturierten Karriereplanung nicht zuträglich, weil Bewerber um Grabungsstellen selten in einer Verhandlungsposition sind, die es ihnen erlaubt ein ihrer Berufserfahrung entsprechendes Gehalt zu fordern. In der vorliegenden Studie fand dies auch durch den Mangel einer Differenzierung von Grabungsmitarbeitern auf allen retournierten Fragebögen einen Ausdruck, bzw. die Differenzierung in nur zwei Stufen, nämlich einfache „Grabungsmitarbeiter“ und „Grabungsleiter“. Nachdem aber als nötige Qualifikation zur Grabungsleitung von den antwortenden Institutionen nahezu durchgehend ein akademischer Abschluss verlangt wird (siehe dazu auch Kap. 6.4; Tab. 7; Abb. 8) und auch das Denkmalschutzgesetz in § 11 Abs. 1 den Studienabschluss als Voraussetzung für die Erteilung einer Grabungsgenehmigung nennt, handelt es sich bei Grabungsleitungspositionen eigentlich bereits um Akademikerposten, für die Berufserfahrung zwar zweifelsfrei von Bedeutung, letztendlich aber sekundär, ist – und die übrigens entsprechend als akademische Posten bezahlt werden sollten (österreichisches Akademiker-Durchschnittseinkommen 2005: ca. € 45.574, Quelle: Statistik Austria).

Vorbilder für Gehaltsstufenmodelle, die Berufserfahrung in der archäologischen Feldarbeit honorieren, liegen z.B. in Form der Empfehlungen des britischen Institute of Field Archaeologists (<http://www.archaeologists.net>) oder der British Archaeological Job Resource (<http://www.bajr.org>) vor. Als Vorschlag für den österreichischen archäologischen Arbeitsmarkt könnte man sich ein Modell vorstellen, das sich grob an diesen britischen Modellen orientiert und das wie folgt strukturiert werden könnte:

1. FeldforscherIn in Ausbildung

Für Berufseinsteiger ohne entsprechenden Studienabschluss und ohne bzw. mit nur geringer praktischer Berufserfahrung, etwa bis zu 6 Monaten praktischer Berufserfahrung.

Empfohlener Gehaltsrahmen (brutto): € 14.784 - € 21.120 Jahresgehalt (€ 7 - € 10 Stundenlohn)

2. FeldforscherIn

Für Mitarbeiter mit Berufserfahrung, die zu unangeleiteter Tätigkeit in der Feldforschung fähig sind, aber keine Entscheidungsverantwortung für Grabungs-, Prospektions- oder Dokumentationsstrategien haben und auch keine Teams leiten. Mehr als 6 Monate Berufserfahrung.

Empfohlener Gehaltsrahmen (brutto): € 21.120 - € 25.344 Jahresgehalt (€ 10 - € 12 Stundenlohn)

3. FeldforschungstechnikerIn

Für Mitarbeiter mit erheblicher Berufserfahrung, die zur selbstständigen Tätigkeit im

Feld fähig sind und eigenverantwortlich Entscheidungen über Grabungs-, Prospektions- oder Dokumentationsstrategien treffen können bzw. kleine Teams bis zu ca. 5 Personen leiten können. Mehr als 1,5 Jahre Berufserfahrung, Nachweise des Abschlusses feldforschungsrelevanter formaler Fortbildungen (Kurse), z.B. zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Baustellenkoordination etc.

Empfohlener Gehaltsrahmen (brutto): € 25.344 - € 31.680 Jahresgehalt (€ 12 - € 15 Stundenlohn)

4. stellvertretendeR / örtlicheR FeldforschungsmanagerIn

Für Mitarbeiter mit viel Berufserfahrung, die selbstständig ein Feldforschungsprojekt leiten können, fähig sind alle Entscheidungen, die im Feld anfallen, eigenverantwortlich zu treffen und auch größere Teams (5+ Personen) leiten können. Mehr als 2 Jahre Berufserfahrung, Nachweise des Abschlusses feldforschungsrelevanter Fortbildungen (Kurse) zusätzlich zu den oben bereits für Feldforschungstechniker genannten, z.B. Denkmalschutzrecht, Baurecht, Arbeitsrecht, Personalführung etc.

Empfohlener Gehaltsrahmen (brutto): € 29.569 - € 35.904 Jahresgehalt (€ 14 - € 17 Stundenlohn)

5. FeldforschungsmanagerIn

Für Mitarbeiter mit viel Berufserfahrung, die selbstständig ein oder mehrere Feldforschungsprojekte leiten können, fähig sind strategische Entscheidungen auf einem oder mehreren Feldforschungsprojekten gleichzeitig zu treffen und große Teams (25+ Personen) leiten können. Mehr als 2 Jahre Berufserfahrung, Hochschulabschluss in einem einschlägigen Fachstudium (um auch die Grabungs- bzw. Prospektionsgenehmigung erhalten zu können), Nachweise des Abschlusses relevanter Fortbildungen wie bereits oben für Feldforschungstechniker und/oder stv. Feldforschungsmanager genannt, Managementfähigkeiten.

Empfohlenes Mindestgehalt (brutto): € 31.680 + (€ 15 + Stundenlohn), sollte aber üblicherweise ein Gehalt von mehr als € 38.016 (€ 18 Stundenlohn) erwarten können

Würde ein derartiger Vorschlag übernommen, würde ein einigermaßen den beruflichen Verantwortlichkeiten und Anforderungen entsprechendes Karrieremodell geschaffen, das auch in der praktischen Feldarbeit tätigen Personen eine angemessene Honorierung ihrer erbrachten Leistungen gewährt. Bedenkt man, dass viele archäologisch tätige Personen – meistens sogar mit entsprechender Hochschulausbildung – im Alter zwischen 30 und der ersten Hälfte des 4. Lebensjahrzehnts der Archäologie wieder den Rücken kehrt, könnte mittels eines solchen Karrieremodells im Bereich der praktischen Feldarbeit eine Möglichkeit geschaffen werden, dass dieses meistens hochqualifizierte und enthusiastische Humankapital der Archäologie nicht verloren geht.

8.3. Arbeitsplatzsicherheit

Ebenfalls untersucht wurde die Arbeitsplatzsicherheit, indem die befragten Institutionen um Angaben bezüglich der Vertragslaufzeiten ihrer Mitarbeiter und der Dauer gegenwärtig

bestehender Beschäftigungsverhältnisse gefragt wurden. Ebenfalls wurde nach dem Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitstellen gefragt.

8.3.1. Vertragslaufzeiten

Die Frage nach der Laufzeit von Dienstverträgen wurde für insgesamt 299 Stellen beantwortet. Dabei zeigt sich (Tab. 34; Abb. 32), dass nur ca. 37% aller Verträge unbefristet vergeben werden, während die Mehrheit der Verträge – ca. 58% – Laufzeiten von nicht mehr als 2 Jahren haben und immer noch mehr als die Hälfte – ca. 52% – auf weniger als ein Jahr Laufzeit begrenzt sind. Dies steht in deutlichem Gegensatz zu den Ergebnissen der früheren Vergleichsstudien aus dem Vereinigten Königreich, wo im Jahr 1997/1998 insgesamt 66% aller Mitarbeiter auf nicht befristeten Posten beschäftigt waren, und der Anteil von Personen auf unbefristeten Posten im 2002/2003 sogar auf 71% angestiegen ist (Aitchison & Edwards 2003, 47-8). Diese Quoten werden in den Vergleichsstudien aus dem Vereinigten Königreich bereits als Anomalie gegenüber der gesamten arbeitenden Bevölkerung angesehen, in der Anteil von Personen auf unbefristeten Stellen sogar insgesamt 93% ausmacht.

Tabelle 34: Vertragslaufzeiten

	Anzahl der Verträge	%
bis zu 3 Monate	20	7%
3-6 Monate	17	6%
6-12 Monate	121	40%
12-24 Monate	15	5%
über 24 Monate	14	5%
feste Stelle	112	37%
Summe	299	100%

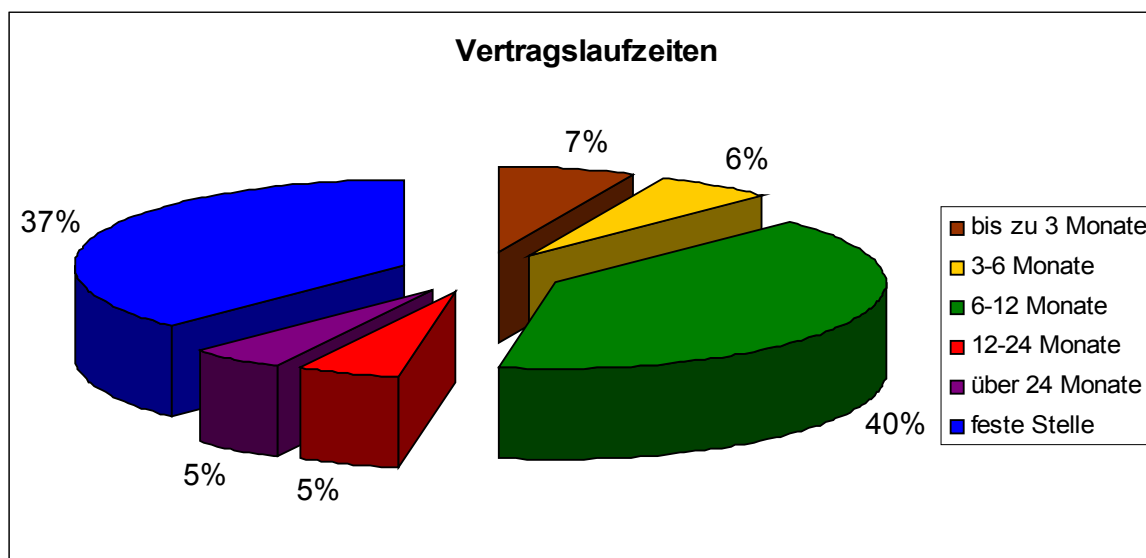


Abb. 32: Vertragslaufzeiten

Der Vergleich mit den britischen Daten zeigt also deutlich, dass die Arbeitsplatzsicherheit in der österreichischen Archäologie ganz allgemein als sehr niedrig betrachtet werden muss, die Mehrheit aller Dienstverhältnisse werden nur auf kurze oder gar kürzeste Zeit eingegangen und die Verfügbarkeit von Stellen dürfte wohl auch saisonal

stark fluktuieren (siehe auch schon Kap. 7.1.1). Auch diese Unsicherheit muss klarerweise als einer vorausschauenden Karriereplanung abträglich betrachtet werden.

Umso beachtenswerter ist, dass bei der hohen Fluktuation von Stellen im Jahreslauf und der geringen Laufzeit von Dienstverträgen, durch die es regelmäßig dazu kommen muss, dass zahlreiche Stellen zu besetzen sind, kaum öffentlich ausgeschriebene Stellen in Österreich gibt. So wurden im Zeitraum der Tätigkeit der Stellenbörse des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums vom 8.11.2003 bis zum 24.4.2008 insgesamt nur 41 Stellenausschreibungen (davon die überwiegende Mehrheit für einzelne Posten) für archäologische Posten in Österreich ausgeschrieben. Von diesen wiederum entfielen 76% auf Ausschreibungen von Universitäten, davon etwa die Hälfte auf 4-monatige Gastprofessuren. Weitere 5% der Ausschreibungen entfielen auf den Bereich der Denkmalpflege, 10% auf den Bereich Museen. Während diese Zahlen einigermaßen realistisch erscheinen, wo aus dem laufenden Budget der betreffenden Institutionen bezahlte Stellen an Universitäten, im Denkmalamt und in den österreichischen archäologischen Museen betroffen sind, sind bereits projektfinanzierte Stellen drastisch unterrepräsentiert und Stellen auf Grabungen praktisch überhaupt nicht vorhanden. Im Vergleich mit der Stellenfluktuation und der Laufzeit der normalen Laufzeit von Verträgen zeigt sich jedenfalls, dass kaum eine offene Stelle ausgeschrieben wird, sondern die überwiegende Mehrheit aller Positionen direkt vergeben werden dürften. Eine Folge davon sind sicherlich persönliche Abhängigkeiten, die zu bereits an anderem Ort (Karl 2004; 2005) von mir kritisierten quasi-feudalen Karrierestrukturen führen, bei denen die Karriere kaum von der Qualität der Leistungen von Bewerbern abhängt, sondern hauptsächlich davon, wie gut sie es sich „richten“ können bzw. wie gut sie sich mit den Personen, die Posten vergeben können, verstehen. Eine weitere Folge ist, dass der österreichische archäologische Arbeitsmarkt nach außen hin weitgehend abgeschlossen ist, weil man nur dann eine Stelle bekommt, wenn man den richtigen Personen persönlich bekannt ist.

8.3.2. Dauer von bestehenden Beschäftigungsverhältnissen

Die Frage nach der Dauer bestehender Beschäftigungsverhältnisse wurde für insgesamt 460 Stellen beantwortet. Dabei zeigen sich ähnliche Verteilungen wie bei der Laufzeit von Verträgen und die Ergebnisse im Bereich Vertragslaufzeiten werden somit im Wesentlichen bestätigt. Etwa 38% der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse bestehen seit nunmehr über 2 Jahren, während ca. 55% aller bestehenden Beschäftigungsverhältnisse seit weniger als 1 Jahr bestehen (Tab. 35; Abb. 34). Die verbleibenden 6% der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse bestehen seit mehr als einem, aber weniger als zwei Jahren. Dabei ist davon auszugehen, dass die meisten dieser letztgenannten Beschäftigungsverhältnisse noch heuer zu einem Ende kommen werden.

Tabelle 35: Dauer bestehender Beschäftigungsverhältnisse

	Beschäftigte	%
bis 3 Monate	84	18%
3-6 Monate	86	19%
6-12 Monate	87	19%
12-24 Monate	27	6%
über 24 Monate	176	38%
Summe	460	100%

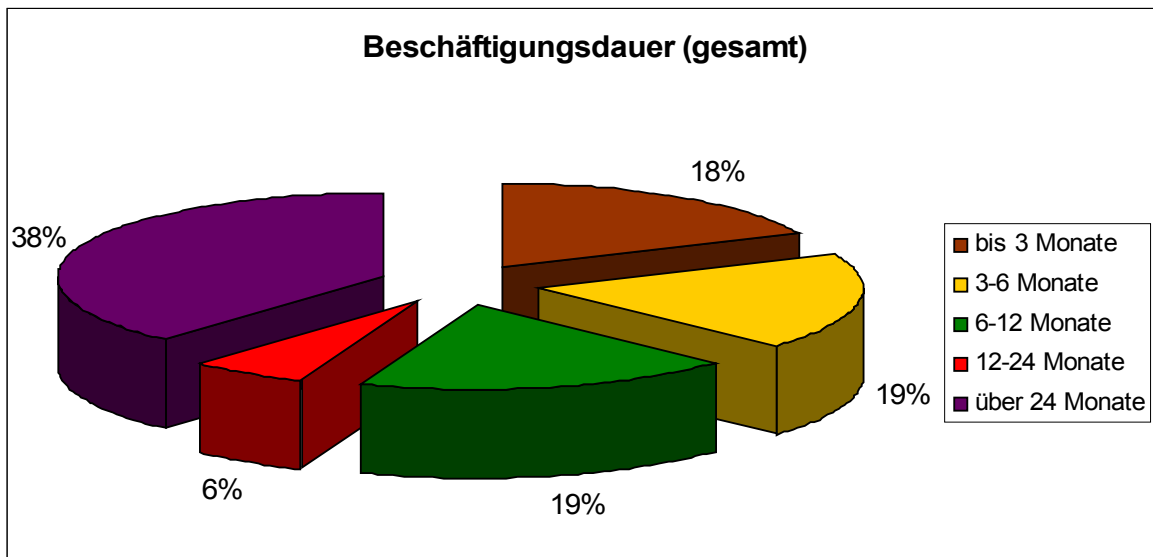


Abb. 33: Dauer bestehender Beschäftigungsverhältnisse

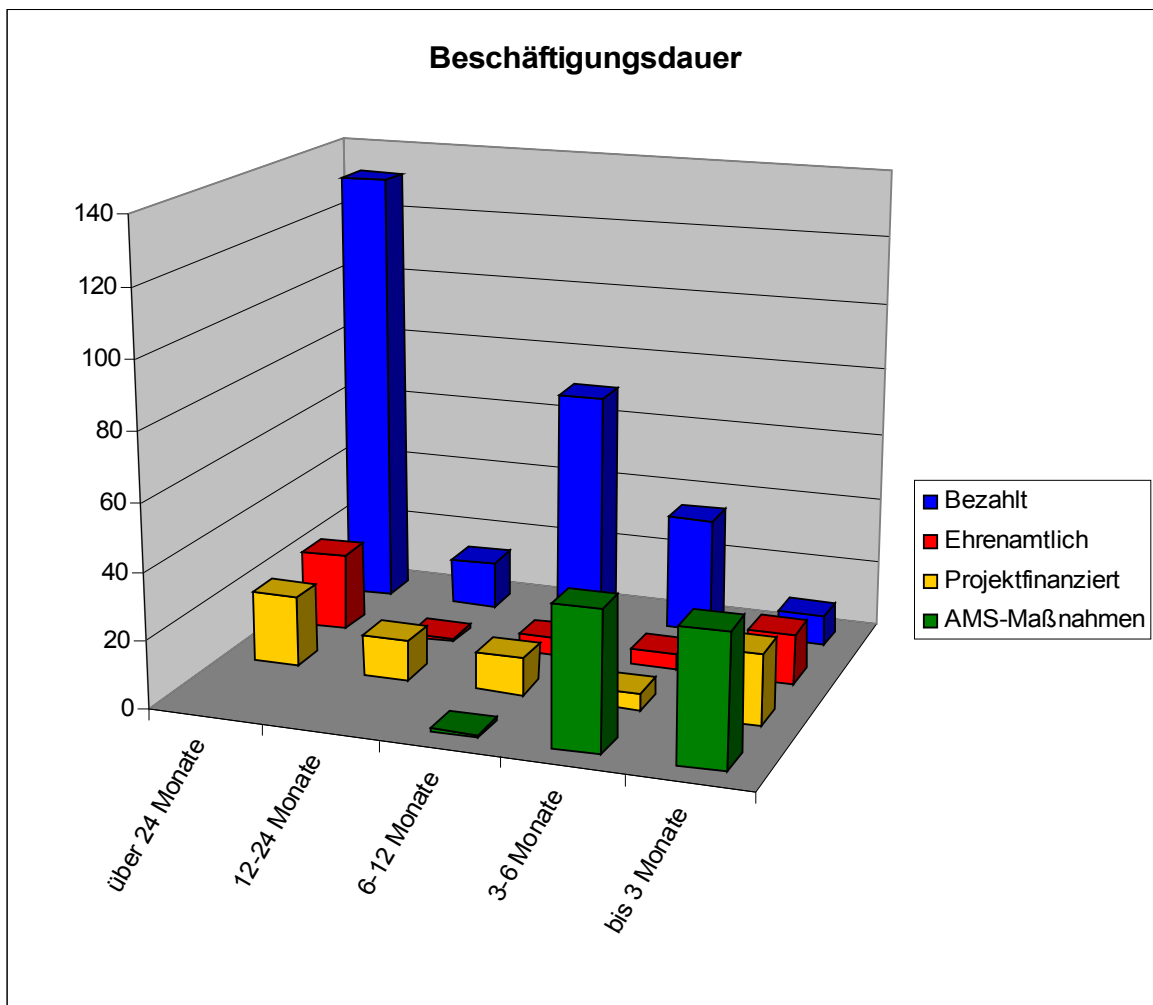


Abb. 34: Dauer bestehender Beschäftigungsverhältnisse (nach Stellenarten)

Wo die Beschäftigungsdauer in verschiedenen Stellenarten betroffen ist, weichen die Ergebnisse etwas von den Gesamtergebnissen ab (Abb. 34). So sind beispielsweise bei den aus dem normalen Institutionsbudget bezahlten Stellen ca. 51% der Posten seit über

2 Jahren besetzt, während es erwartungsgemäß bei Stellen in AMS-Maßnahmen kaum Laufzeiten von über einem Jahr gibt.

Dennoch zeigen diese Daten, dass wohl an die 30-35% der in Österreich archäologisch tätigen Personen im Lauf dieses Jahres wenigstens einmal, wenn nicht sogar weitaus öfter die Anstellung gewechselt haben bzw. beim gleichen Dienstgeber um einen neuen Dienstvertrag bitten mussten. Für einen großen Teil der in der österreichischen Archäologie Beschäftigten ist ihre Anstellung also alles andere als sicher. Eine langfristige Lebensplanung ist unter solchen Bedingungen außer für jene Wenigen, die genug Glück hatten eine unbefristete Anstellung zu bekommen, praktisch unmöglich.

8.3.3. Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Ebenfalls ermittelt wurde das Verhältnis von Voll- zu Teilzeitstellen. Insgesamt wurden von den antwortenden Institutionen Angaben zu dieser Frage für 490 Stellen gemacht. Die Arbeitswoche beträgt in Österreich im Regelfall 38,5 Stunden, wobei in der praktischen Feldforschung eine Arbeitswoche von 40 Stunden als wohl typischer zu betrachten ist. Vollzeit- und Teilzeit wird in Österreich gewöhnlich als Prozentsatz der normalen Wochenarbeitszeit angegeben. Als Vorgaben auf dem Fragebogen standen Vollzeitbeschäftigung (100%) und Halbzeitbeschäftigung (50%) zur Verfügung, weil diese beiden Formen die regulären Beschäftigungsformen in Österreich am besten repräsentieren, weitere Felder erlaubten Arbeitgebern jedoch selbst unregelmäßige Wochenarbeitszeiten in Prozentsätzen anzugeben. Diese Möglichkeit wurde für 12 Stellen genutzt, wobei als „irreguläre“ Arbeitszeiten 5% (1 Stelle), 25% (7 Stellen), 60% (1 Stelle) und 75% (3 Stellen) angegeben wurden.

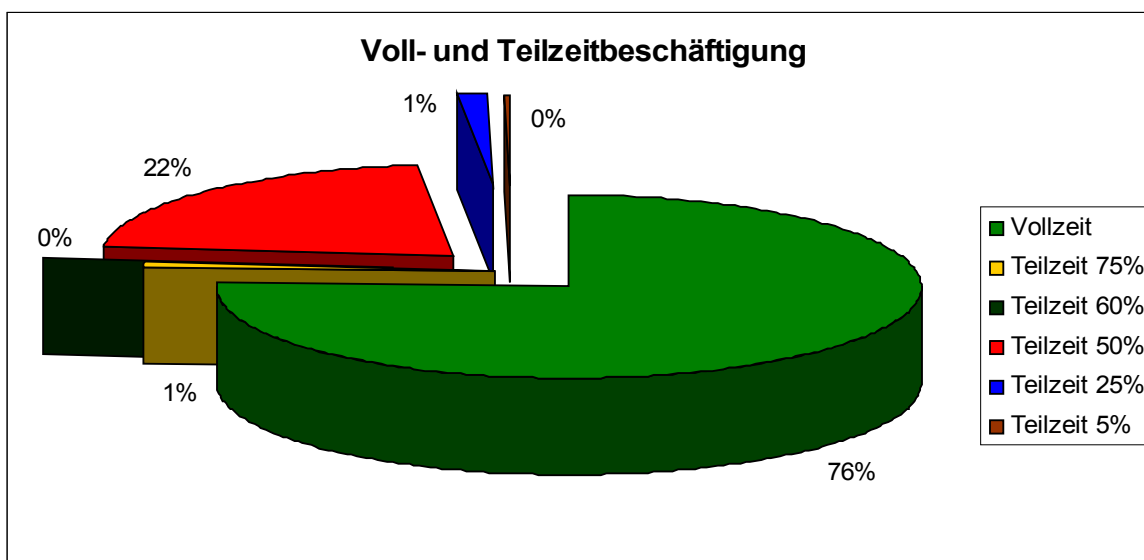


Abb. 35: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Für die überwiegende Mehrheit der Stellen wurden jedoch die beiden „regulären“ Wochenarbeitszeitmodelle gewählt, wobei davon auszugehen ist, dass sich in Einzelfällen auch zusätzliche „irreguläre“ Arbeitszeitmodelle hinter diesen Angaben verbergen können, die sich aber näherungsweise auf die „regulären“ Arbeitszeitmodelle runden lassen. Insgesamt entfielen 76% der Angaben auf Vollzeitstellen, weitere 22% auf Halbzeitstellen, die verbleibenden 2% verteilten sich auf die „irregulären“ Arbeitszeitmodelle. Dies entspricht grob dem Standard bei der erwerbstätigen österreichischen Bevölkerung: laut

Statistik Austria arbeiteten im Jahr 2005 77% der erwerbstätigen österreichischen Bevölkerung Vollzeit, die verbleibenden 23% Teilzeit.

8.4. Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen

In einer weiteren Frage wurden Arbeitgeber ersucht anzugeben, ob es im vergangenen Jahr Schwierigkeiten gegeben habe geeignete Kandidaten für die Besetzung von offenen Stellen zu finden. Als schwierig zu besetzende Stellen wurden solche Stellen definiert, die über 6 Monate ausgeschrieben waren, ohne dass ein geeigneter Kandidat zur Besetzung der Stelle gefunden werden konnte.

Insgesamt wurden zu dieser Frage 60 Antworten abgegeben, bzw. 54 wenn jene Stellenarten, bei denen das Feld „keine Angabe“ angekreuzt wurde, ausgeschlossen werden (Abb. 36). Insgesamt wurde bezüglich Nachbesetzungsschwierigkeiten für 50 Stellen (93%) angegeben, dass es keine Schwierigkeiten bei der Besetzung dieser Stellenart gegeben habe, während für 4 Stellenarten (7%) derartige Besetzungsschwierigkeiten gab. Dies entspricht etwa den Ergebnissen der britischen Vergleichsstudie aus dem Jahr 2002/03 (Aitchison & Edwards 2003, 51), laut der es im Vereinigten Königreich bei 5% der Stellen Besetzungsschwierigkeiten gegeben hatte. Dies spricht dafür, dass auch in Österreich archäologische Stellen relativ leicht nachzubesetzen sind, was die obigen Ergebnisse, dass es einen Überschuss archäologischer Arbeitskräfte im Vergleich zu den vorhandenen Stellen gibt, im Großen und Ganzen bestätigt.

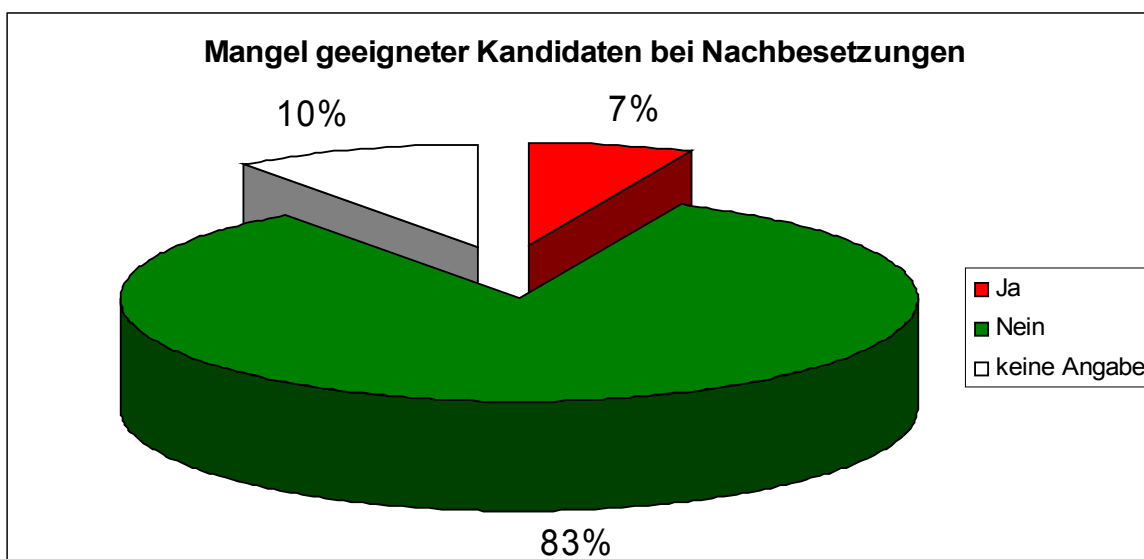


Abb. 36: Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen

9. Berufliche Aus- und Weiterbildung

Im Rahmen der Befragung wurden archäologisch tätige Institutionen ebenfalls gebeten, Angaben zu ihren Aus- und Fortbildungspraktiken für ihre Mitarbeiter zu machen und auch Aussagen über die Qualität externer beruflicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu machen um feststellen zu können, ob und wie gut nach Ansicht der Arbeitgeber die Ausbildungen z.B. an den Universitäten bzw. die angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten am tatsächlichen Bedarf des Arbeitsmarkts orientiert sind und wo Entwicklungsbedarf besteht. Auf diesem Weg soll archäologischen Aus- und Weiterbildungsinstitutionen die Möglichkeit gegeben werden ihre Aus- und Weiterbildungsprogramme den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts besser anzupassen sowie das Interesse dieses Markts an anderen bzw. zusätzlichen Angeboten bestimmen zu können.

9.1. Bestimmung des Bedarfs für Qualifizierungsmaßnahmen

Generell scheinen archäologisch tätige Institutionen in Österreich ein einigermaßen ausgeprägtes Interesse an der Aus- und Fortbildung ihrer Mitarbeiter zu haben, wengleich dieses bei weitem nicht so stark ausgeprägt zu sein scheint wie im Vereinigten Königreich nach den Ergebnissen der dortigen Vergleichsstudie aus dem Jahr 2002/03 (Aitchison & Edwards 2003, 53). Von den insgesamt 27 antwortenden österreichischen archäologischen Institutionen bzw. Abteilungen gaben 17 (63%) an, dass sie Bedarf für Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter sehen würden, nur 4 (15%) sahen keinen solchen Bedarf. 6 (22%) machten keine Angabe zu dieser Frage (Abb. 37; Tab. 36). Zum Vergleich, bei der britischen Vergleichsstudie 2002/03 gaben 93% der antwortenden Institutionen an einen Qualifizierungsbedarf für ihre Mitarbeiter zu sehen, nur 6% sahen keinen solchen Bedarf, und 1% machte keine Angabe. Daraus sollte man allerdings keine überzogenen Schlussfolgerungen ziehen, denn in der Praxis dürften im Vereinigten Königreich Wille zur Fortbildung von Mitarbeitern und praktische Schritte diese auch zu erreichen bzw. wenigstens zu ermöglichen nicht unbedingt Hand in Hand gehen (Aitchison & Edwards 2003, 53).

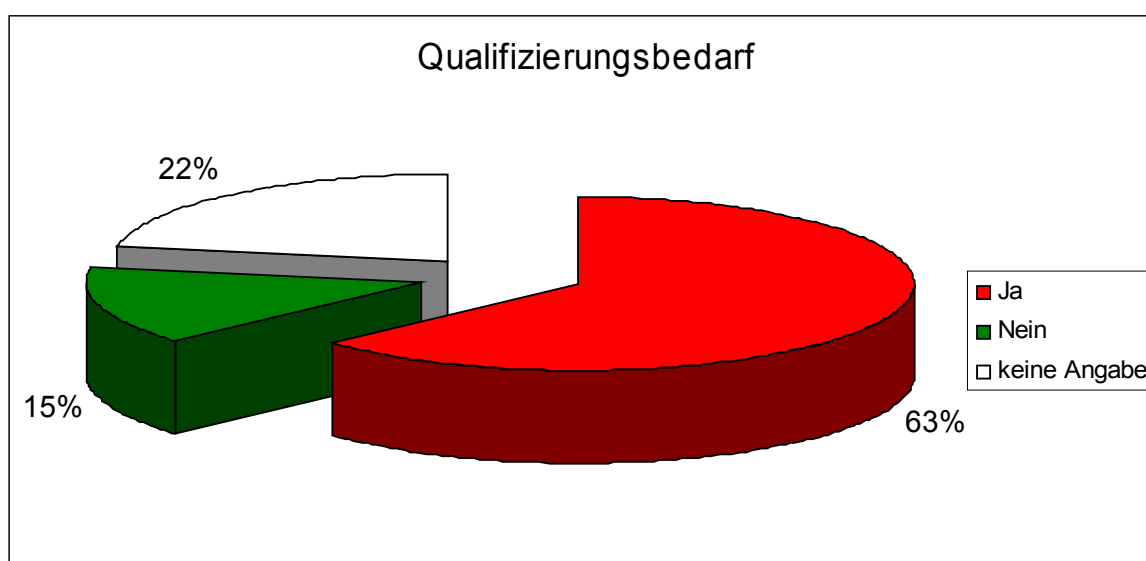


Abb. 37: Qualifizierungsbedarf

Tab. 36: Berufliche Aus- und Weiterbildung

	Ja	Nein	keine Angabe	
Sehen Sie Qualifizierungsbedarf?	17 (63%)	4 (15%)	6 (22%)	
Möglichkeit zu Qualifizierungsmaßnahmen	Ja	Nein	keine Angabe	
Bezahlte Mitarbeiter	22 (81%)	3 (11%)	2 (8%)	
Ehrenamtliche Mitarbeiter	7 (26%)	7 (26%)	13 (48%)	
Projektfinanzierte Mitarbeiter	12 (44%)	6 (22%)	9 (34%)	
Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen	3 (11%)	3 (11%)	21 (78%)	
Wie bilden Sie Ihre Mitarbeiter weiter?	Formell extern	Formell intern	Individuell extern	Individuell intern
Bezahlte Mitarbeiter	13	13	14	13
Ehrenamtliche Mitarbeiter	0	2	1	3
Projektfinanzierte Mitarbeiter	3	6	6	9
AMS-Maßnahmen Mitarbeiter	0	1	0	2
	Ja	Nein	keine Angabe	
Hat Ihre Inst. einen Fortbildungsplan?	3 (11%)	22 (81%)	2 (8%)	
Hat Ihre Inst ein Fortbildungsbudget?	8 (29%)	17 (63%)	2 (8%)	
Haben Sie Kontrolle über Fortbildungsbudget?	3 (11%)	15 (55%)	9 (34%)	
Dokumentieren Sie Fortbildungszeiten?	14 (52%)	10 (37%)	3 (11%)	
Dokumentieren Sie Fortschr. Ihrer Mitarbeiter?	9 (34%)	12 (44%)	6 (22%)	
Dokumentieren Sie Fortschr. Ihrer Institution?	6 (22%)	14 (52%)	7 (26%)	
Gibt es ein Belohnungssystem für gute Ergebnisse?	3 (11%)	18 (67%)	6 (22%)	
Regen Sie Ihre Mitarbeiter zur Fortbildung an?	18 (67%)	5 (19%)	4 (14%)	

Dabei stehen natürlich verschiedenen Arten von Mitarbeitern verschieden große Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung offen (Tab. 36; Abb. 38). Während z.B. 81% der Organisationenangaben bezahlten Mitarbeitern Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung einzuräumen, war der Prozentsatz von Institutionen, die dies auch ehrenamtlichen Mitarbeitern ermöglichten, mit nur 26% deutlich niedriger, bei projektfinanzierten Mitarbeitern wiederum mit 44% etwas höher, wenngleich nur knapp mehr als halb so viele Institutionen projektfinanzierten Mitarbeitern Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichten als bezahlten Mitarbeitern. Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen räumen nur 11% der antwortenden Institutionen die Möglichkeit zur Aus- und Weiterbildung ein, allerdings ist dabei auch anzumerken, dass nur 6 Institutionen insgesamt zu dieser Frage antworteten, also von den diese Frage beantwortend habenden Institutionen immerhin die Hälfte Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung einräumten.

Auch die Arten der Aus- und Weiterbildung, die unterschiedlichen Arten von Mitarbeitern ermöglicht werden, unterscheiden sich (Tab. 36; Abb. 39). Bezahlten Mitarbeitern stehen dabei erwartungsgemäß die meisten Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung offen: sowohl formelle Fortbildung (Kurse, Lehrgänge etc.) außerhalb und innerhalb der Institution als auch individuelle Fortbildung (Tagungsteilnahmen, Dienstreisen zu Fortbildungszwecken, Erwerb und Lektüre von Fachliteratur, etc.) außerhalb und innerhalb der Institution wird durch jeweils ca. 50% der antwortenden Institutionen bei ihren bezahlten Mitarbeitern gefördert (wobei natürlich nicht alle Institutionen ihren bezahlten

Mitarbeitern alle diese Optionen eröffnen, manche fördern nur interne Weiterbildung, andere haben hingegen keine internen Fortbildungsprogramme und fördern daher nur externe Weiterbildungen von Mitarbeitern). Projektfinanzierte Mitarbeiter werden bereits deutlich weniger gefördert, formelle externe Fortbildungen stehen nur in 3 (11%) der Institutionen auch solchen Mitarbeitern offen, jeweils 6 (22%) der Institutionen ermöglichen ihnen formelle interne Weiterbildungen und individuelle externe Weiterbildungen, 9 (33%) der Institutionen individuelle interne Fortbildungen.

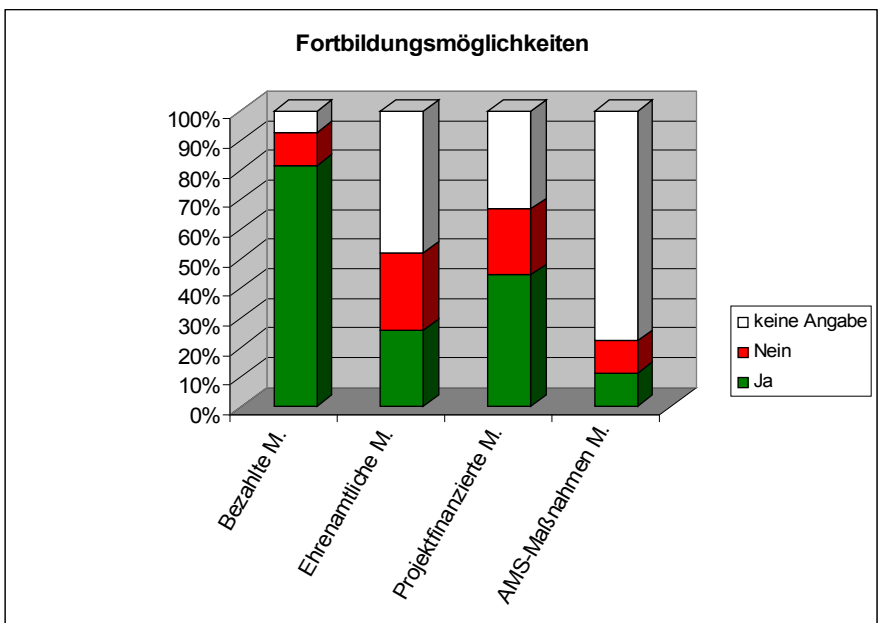


Abb. 38: Qualifizierungsmöglichkeiten nach Stellenart

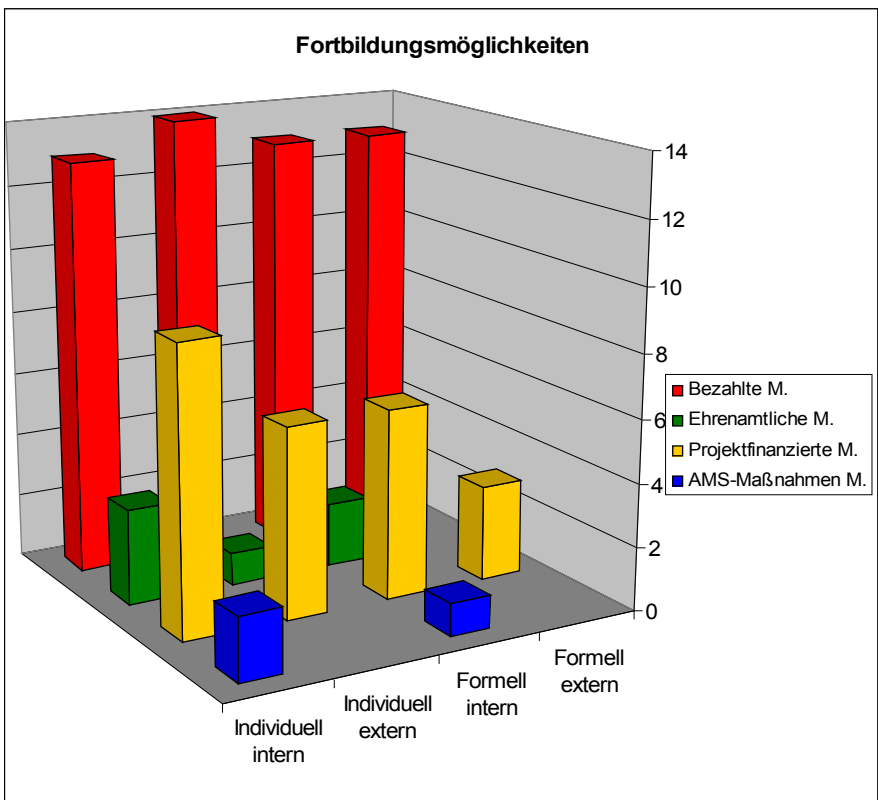


Abb. 39: Geförderte berufliche Weiterbildungsarten nach Stellenart

Ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen stehen im Großen und Ganzen nur interne Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung und das in deutlich geringerem Maß als Mitarbeitern in bezahlten und projektfinanzierten Positionen. Bei ehrenamtlichen Mitarbeitern gaben 2 (8%) der Institutionen an solchen Mitarbeitern interne formelle Fortbildungen zu ermöglichen, individuelle externe Weiterbildung wird ihnen von 1 (4%) der Institutionen ermöglicht, individuelle interne Weiterbildung von 3 (11%) der Institutionen. Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen wird von 1 (4%) der Institutionen die Teilnahme an formellen internen Weiterbildungen ermöglicht, 2 (8%) der Institutionen ermöglichen Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen individuelle interne Fortbildungen. Dabei ist jedoch zu bemerken, dass, wie bereits weiter oben mehrfach ausgeführt, deutlich weniger Institutionen ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen beschäftigen als projektfinanzierte oder bezahlte Mitarbeiter. Unter Berücksichtigung der geringeren Zahlen von Institutionen, die ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen beschäftigen, dürften die innerbetrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten für ehrenamtliche Mitarbeiter im Großen und Ganzen denen von projektfinanzierten Mitarbeitern, die von Mitarbeitern im AMS-Maßnahmen etwa denen von bezahlten Mitarbeitern entsprechen.

Nicht anders als sich in der britischen Vergleichsstudie für das Vereinigte Königreich gezeigt hat (Aitchison & Edwards 2003, 53), gehen aber auch in Österreich gute Intentionen in Bezug auf Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern nur in den wenigsten Fällen mit praktischen Schritten einher, die zu einer systematischen, konkreten Umsetzung dieser Intentionen führen könnten. Im Fragebogen wurde eine Reihe von Fragen nach konkreten, von Institutionen gesetzten Schritten gestellt, die die Fortbildung von Mitarbeitern fördern können. Zwar gaben insgesamt 18 (67%) der Institutionen an ihre Mitarbeiter zur Weiterbildung anzuregen, während nur 5 (19%) der Institutionen angaben ihre Mitarbeiter nicht zur beruflichen Weiterbildung anzuregen (Tab. 36; Abb. 40). Sonst deutet jedoch wenig auf konkrete Schritte zur Fortbildung von Mitarbeitern hin.

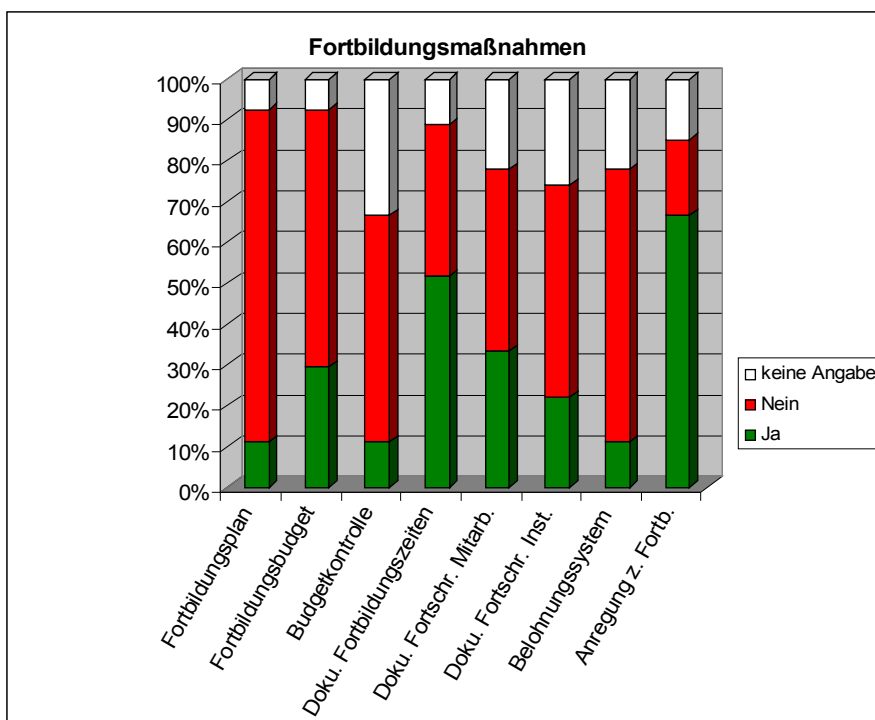


Abb. 40: Konkrete Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Fortbildung von Mitarbeitern

Die einzige konkrete Maßnahme, die eine Mehrheit von Institutionen (14 bzw. 52%) setzt, ist, die Fortbildungszeiten ihrer Mitarbeiter zu dokumentieren. Fortschritte von Mitarbeitern durch Aus- und Weiterbildungen werden schon nur mehr von 9 (34%) der Institutionen dokumentiert, Fortschritte, die die Institution auf Grund von Fortbildungen ihrer Mitarbeiter machen konnte, werden nur von 6 (22%) der archäologisch tätigen Institutionen in Österreich dokumentiert und ein Belohnungssystem für gute Ergebnisse von Mitarbeitern in Aus- und Fortbildungen gibt es nur in 3 (11%) der Institutionen. Mitarbeiter werden also vielleicht im Gespräch angeregt sich doch fortzubilden, aber es gibt nur in wenigen archäologisch tätigen Institutionen in Österreich auch tatsächlich Anreize für Mitarbeiter (außer persönliche Motivation und privates Interesse) solche Aus- und Weiterbildungen auch tatsächlich zu versuchen.

Noch schlechter ist es um die strategische Planung von Qualifizierungsmaßnahmen bestellt: zwar verfügen immerhin 8 (29%) der geantwortet habenden Institutionen bzw. Abteilungen über ein Fortbildungsbudget (17 bzw. 63% hingegen nicht), aber nur 3 (11%) der archäologischen Abteilungen in diesen Institutionen haben Kontrolle über dieses Budget, könnten also überhaupt selbstständig strategische Schritte zur Mitarbeiterqualifizierung setzen. Noch bedenklicher ist jedoch, dass auch nur 3 (11%) der archäologisch tätigen Institutionen überhaupt einen Fortbildungsplan für ihre Mitarbeiter haben, während 22 (81%) über keinen solchen Plan verfügen (2 Institutionen machten zu dieser Frage keine Angabe). Nur eine geringe Minderheit der in Österreich archäologisch tätigen Institutionen scheint also vorausschauende Personalpolitik zu betreiben und wenigstens zu versuchen, ihre Mitarbeiter gezielt auf die sich ändernden Anforderungen des Arbeitsmarkts vorzubereiten.

Im Vergleich mit der britischen Vergleichsstudie (Aitchison & Edwards 2003, 52) zeigt sich also, dass österreichische archäologische Arbeitgeber der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern zwar durchaus auf dem Papier ebenfalls hohe Bedeutung einräumen (wenngleich nicht so deutlich wie britische archäologische Arbeitgeber), aber in der konkreten Umsetzung noch viel weniger aktiv sind als vergleichbare Institutionen im Vereinigten Königreich. Die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist also noch weitaus dramatischer als im Vereinigten Königreich.

9.2. Bedarf an spezialisierten Kenntnissen

Institutionen wurden auch gebeten anzugeben, für welche nicht archäologischen und archäologischen Aufgaben sie im vergangenen Jahr externe Konsultanten bzw. Spezialisten beschäftigt hatten, um eine Feststellung des Bedarfs an spezialisierten Kenntnissen in diesen Bereichen zu erlauben. Alle 27 antwortenden bzw. 56% der österreichischen archäologisch tätigen Institutionen beantworteten diese Fragen.

9.2.1. Nicht-archäologische Kenntnisse

23 bzw. 85% der antwortenden Institutionen gaben an im vergangenen Jahr externe Spezialisten für nicht-archäologische Aufgaben herangezogen zu haben. Wie bei der britischen Vergleichsstudie aus dem Jahr 2002/03 (Aitchison & Edwards 2003, 53-4) werden nicht-archäologische Spezialisten am häufigsten für Aufgaben im Bereich der Informationstechnologie beigezogen, 14 (52%) der Institutionen gaben an 2007 Spezialisten für Informationstechnik beigezogen zu haben (Tab. 37; Abb. 41). Allerdings wurden in Österreich anders als im Vereinigten Königreich beinahe ebenso häufig externe

nicht-archäologische Spezialisten für Sprachen / Übersetzungen (13 bzw. 48% der Institutionen) und für Redaktionstätigkeiten (12 bzw. 44% der Institutionen) herangezogen.

Tabelle 37: Beiziehung nicht-archäologischer Spezialisten im Jahr 2007

Ausstellungsgestaltung	1
Betriebsführung	3
Betriebswirtschaft	5
Fortbildung	3
Informationstechnologie	14
Kundenbetreuung	1
Marketing	3
Personalmanagement	1
Planungsberatung	3
Projektmanagement	6
Redaktion	12
Sprachen (Übersetzungen etc.)	13

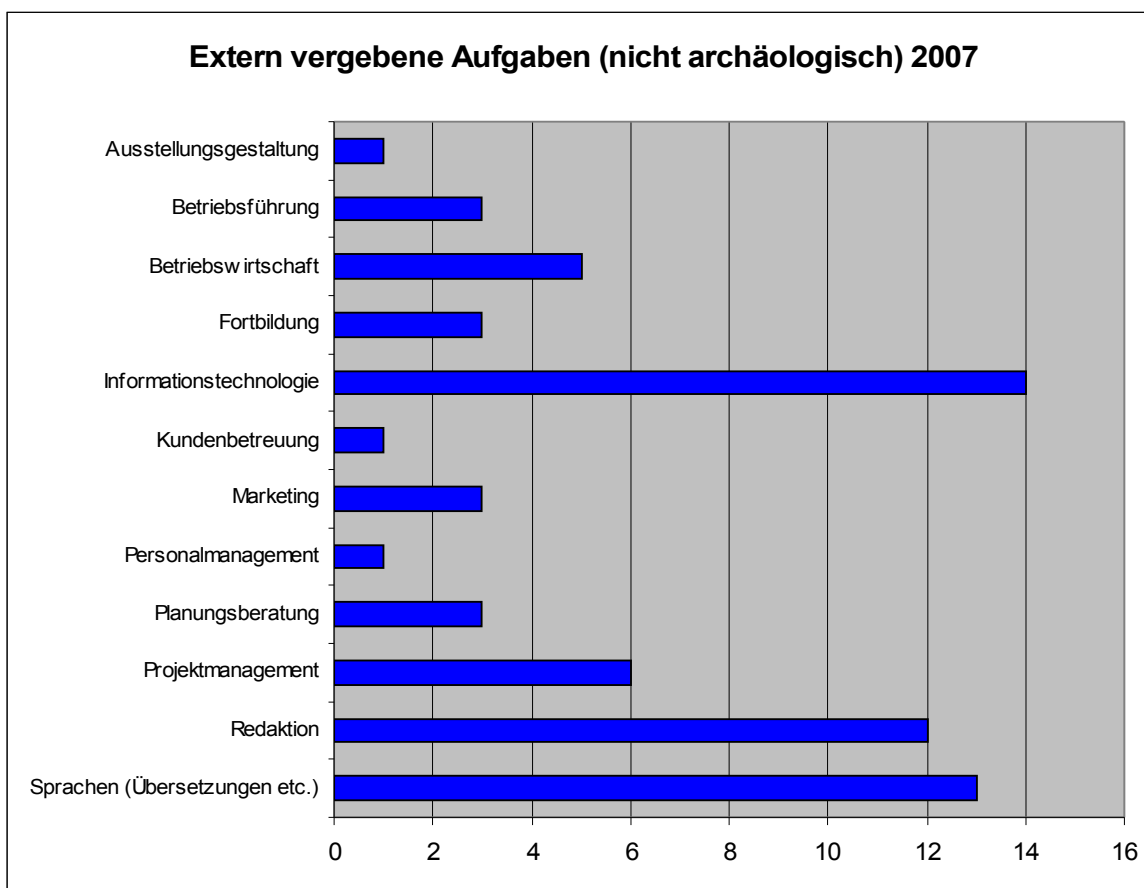


Abb. 41: Beiziehung nicht-archäologischer Spezialisten im Jahr 2007

Ebenfalls relativ regelmäßig wurden externe Spezialisten für Projektmanagement (von 6 bzw. 22% der Institutionen) und betriebswirtschaftliche Aufgaben (von 5 bzw. 19% der Institutionen) herangezogen, seltener für Betriebsführung, Fortbildung und Marketing (jeweils 3 bzw. 11% der Institutionen). Für Ausstellungsgestaltung, Kundenbetreuung und Personalmanagement wurden externe Spezialisten nur in Einzelfällen herangezogen. Alle diese Bereiche waren auf dem Fragebogen vorgegeben gewesen, keine Institution gab

irgendwelche zusätzlichen Bereiche an, in denen externe Spezialisten für nicht archäologische Aufgaben herangezogen wurden.

9.2.2. Archäologische Kenntnisse

25 bzw. 93% der Institutionen gaben an externe Spezialisten für archäologische Aufgaben beigezogen zu haben. Dabei erlaubte der Fragebogen den Institutionen anzugeben, ob archäologische Aufgaben vollständig oder nur teilweise durch externe Spezialisten durchgeführt wurden.

Tabelle 38: Beziehung archäologischer Spezialisten im Jahr 2007

	Vollständig	Teilweise
<i>Ägyptologie</i>	1	0
Arch. Auswertungen	2	9
Archäobotanik	10	4
<i>Archäometrie</i>	3	0
Archäozoologie	11	5
<i>Dendrochronologie</i>	2	0
Geodäsie	7	2
<i>Geologie</i>	2	0
Grabungen	1	8
Konservierung/Restaurierung	6	10
<i>Lehrbeauftragte für Spezialthemen</i>	1	0
<i>Metallurgie</i>	2	0
<i>Mineralogie</i>	1	0
<i>Numismatik</i>	1	0
<i>Papyrologie</i>	1	0
Phys. Anthropologie	12	5
Prospektionen	12	5
<i>Radiocarbonatierung</i>	2	0
<i>Sedimentologie</i>	1	0
<i>SR-Isotopenanalyse</i>	1	0
<i>Virtuelle Rekonstruktionen</i>	1	0

(Kenntnisse, die nicht als Vorgabe auf dem Fragebogen genannt wurden, sondern von den archäologischen Institutionen als zusätzliche „andere“ Kenntnisse genannt wurden, für die externe archäologische Spezialisten beigezogen wurden, sind kursiv gedruckt)

Spezialisten für archäologische Aufgaben wurden hauptsächlich im Bereich jener naturwissenschaftlichen Untersuchungen herangezogen, für die es im deutschen Sprachraum auf Grund der traditionellen Fächereinteilung Spezialisten in Nachbarwissenschaften der Archäologie gibt (Tab. 38; Abb. 42): 12 bzw. 44% der Institutionen überließen anthropologische Untersuchungen zur Gänze externen Experten, weitere 5 bzw. 19% der Institutionen gaben solche Untersuchungen teilweise an externe Experten ab. 11 bzw. 41% der Institutionen überließen archäozoologische Institutionen vollständig, 5 bzw. 19% teilweise externen Experten, archäobotanische Untersuchungen ließen 10 bzw. 37% der Institutionen vollständig, 4 bzw. 15% teilweise externe Experten durchführen. Etwa ebenso häufig zogen Institutionen externe Experten für Prospektionen heran, 12 bzw. 44% der Institutionen ließen diese vollständig und 5 bzw. 19% teilweise durch externe Spezialisten vornehmen. Ebenfalls vergleichsweise häufig wurden externe Experten für Restaurierungen bzw. Konservierungen von Funden herangezogen, wobei

allerdings nur 6 bzw. 22% der Institutionen Restaurierungen zur Gänze externen Experten überließe, allerdings weitere 10 bzw. 37% der Institutionen teilweise für Restaurierungen auf externe Spezialisten zurückgriffen. Ebenfalls relativ häufig haben archäologische Institutionen externe Experten für geodätische Vermessungen herangezogen: 7 bzw. 26% der Institutionen griffen in diesem Bereich vollständig, weitere 2 bzw. 7% der Institutionen teilweise auf Spezialisten von außen zurück.

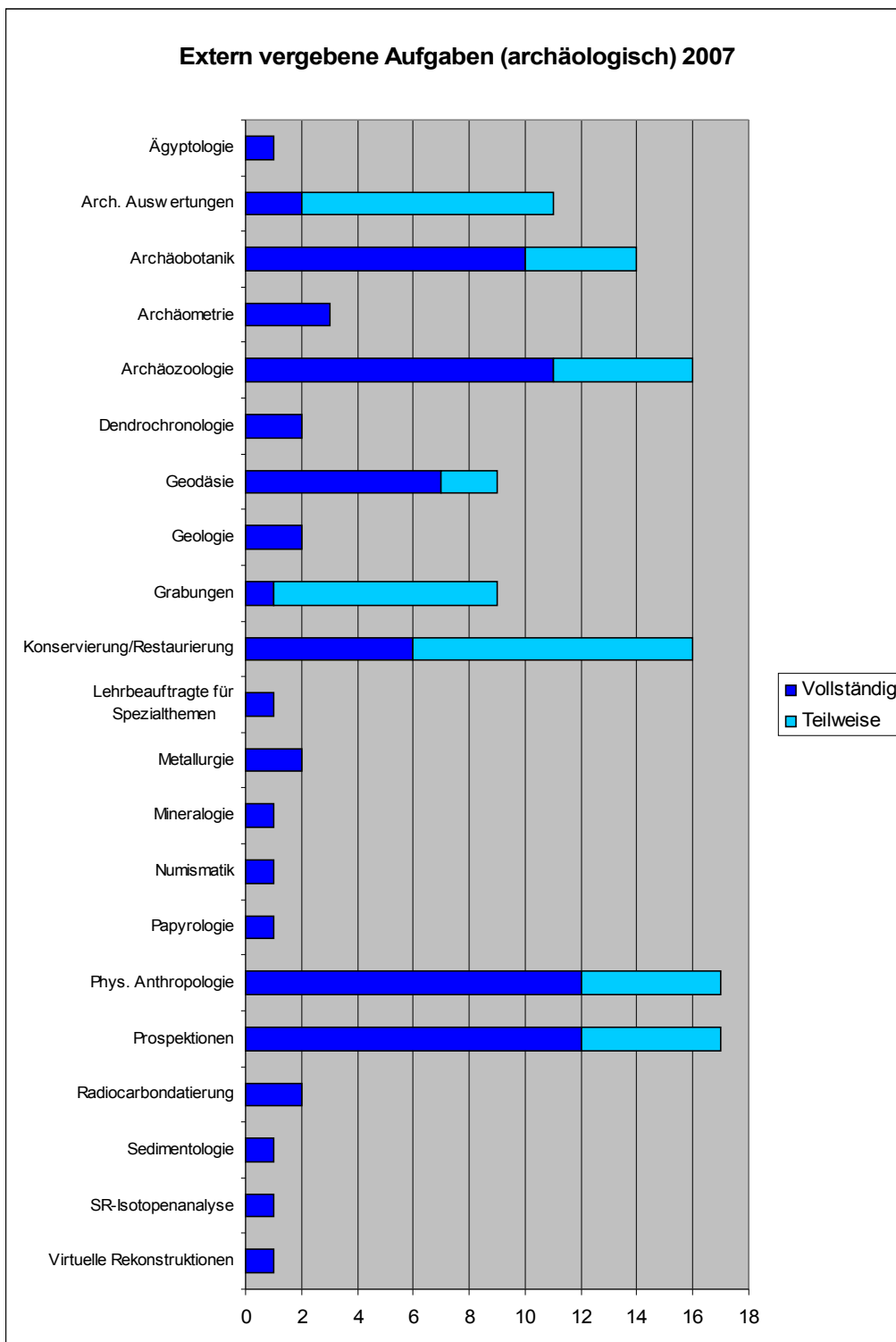


Abb. 42: Beziehung archäologischer Spezialisten im Jahr 2007

Einigermaßen überraschenderweise gaben auch eine erhebliche Anzahl von archäologisch tätigen Institutionen an für Kernaufgaben der Archäologie teilweise auf externe Spezialisten zurückzugreifen. Archäologische Auswertungen werden von 2 bzw. 7% der Institutionen vollständig und von weiteren 9 bzw. 33% der Institutionen teilweise an externe Experten ausgelagert und selbst bezüglich Grabungen gaben 1 bzw. 4% der Institutionen an diese vollständig und weitere 8 bzw. 30% der Institutionen sie teilweise durch externe Spezialisten durchführen zu lassen.

Andere Angaben wurden nur vereinzelt gemacht und bezogen sich durchgehend auf Kenntnisse, die nicht ungewöhnlich erscheinen. In einem Kommentar zu den Fragebögen wurde sogar die wenigstens teilweise berechtigte Kritik geäußert, dass einige bedeutende Bereiche, in denen archäologisch tätige Institutionen auf externe archäologische Spezialisten zurückgreifen könnten, auf dem Fragebogen gar nicht erst als Möglichkeiten angeboten wurden (z.B. Statistik, Unterwasserarchäologie, forensische Archäologie). Tatsächlich wurde zwar auf viele dieser Bereiche bewusst verzichtet um den ohnehin schon komplexen und langen Fragebogen nicht zusätzlich zu verkomplizieren und zu verlängern, bei einer zukünftigen Folgeuntersuchung sollte diese Entscheidung jedoch noch einmal überdacht werden.

Denn die Ergebnisse der vorliegenden Umfrage zeigen, dass bei den im Fragebogen vorgegebenen Kenntnissen jeweils mindestens 9 (33%) der Institutionen angaben, dass sie für diese Kenntnisse wenigstens teilweise auf externe Spezialisten zurückgriffen, während im Fragebogen nicht genannte Kenntnisse von maximal 3 (11%) der Institutionen angeführt wurden. Dies mag zwar vielleicht zum Teil daran liegen, dass die von uns für den Fragebogen gewählten archäologischen Kenntnisse tatsächlich vergleichsweise häufig von archäologisch tätigen Institutionen an externe Spezialisten ausgelagert werden, ist aber sicherlich auch teilweise darauf zurückzuführen, dass andere Kenntnisse (wie z.B. Radiocarbon- bzw. Dendrodatierungen) nicht aufgeführt wurden und daher beim Ausfüllen des Fragebogens – das wohl in den meisten Fällen trotz aller dankenswerter Bemühungen zur Vollständigkeit durch die Beantwortenden unter Zeitdruck und daher teilweise oberflächlich erfolgte – einfach von den Ausfüllenden vergessen wurden. Bei einer weiteren zukünftigen Umfrage könnte die Berücksichtigung von weiteren, zusätzlichen archäologischen Kenntnissen als Wahlmöglichkeiten auf dem Fragebogen daher zu mehr Antworten bei den in dieser Umfrage nur selten genannten Kenntnissen führen.

9.3. Fortbildung von Mitarbeitern in den nächsten beiden Jahren

Institutionen wurden ebenfalls um Angaben gebeten in welchen Bereiche sie Mitarbeiter in den nächsten beiden Jahren fortzubilden beabsichtigten bzw. in welchen Bereichen sie Schwerpunkte für künftige Fortbildungen ihrer Mitarbeiter sehen würden. Zwar ist dabei nicht unbedingt davon auszugehen, dass diese Pläne auch in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden (siehe 9.1.), dennoch erlaubt es eine Abschätzung, in welchen Bereichen archäologische Institutionen am ehesten bereit wären ihre Mitarbeiter weiterzubilden, wenn es entsprechende Angebote gibt.

9.3.1. Nicht-archäologische Kenntnisse

Bei nicht-archäologischen Kenntnissen planen archäologisch tätige Institutionen in Österreich Mitarbeiter primär in den Bereichen Informationstechnologie und Projektmanagement weiterzubilden – jeweils 8 Institutionen kreuzten diese Option auf dem

Fragebogen an. In etwas geringerem Ausmaß planen Institutionen auch die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter in den Bereichen Sprachen, Redaktion, Betriebsführung und Personalmanagement, nur vereinzelt in den übrigen Bereichen (Tab. 39; Abb. 43).

Tabelle 39: nicht-archäologische Fortbildungspläne 2008-09

Betriebsführung	4
Betriebswirtschaft	2
Fortbildung zum Ausbildner	2
Informationstechnologie	8
Kundenbetreuung	1
Marketing	2
Personalmanagement	3
Planungsberatung	0
Projektmanagement	8
Redaktion	4
Sprachen (Übersetzungen etc.)	5

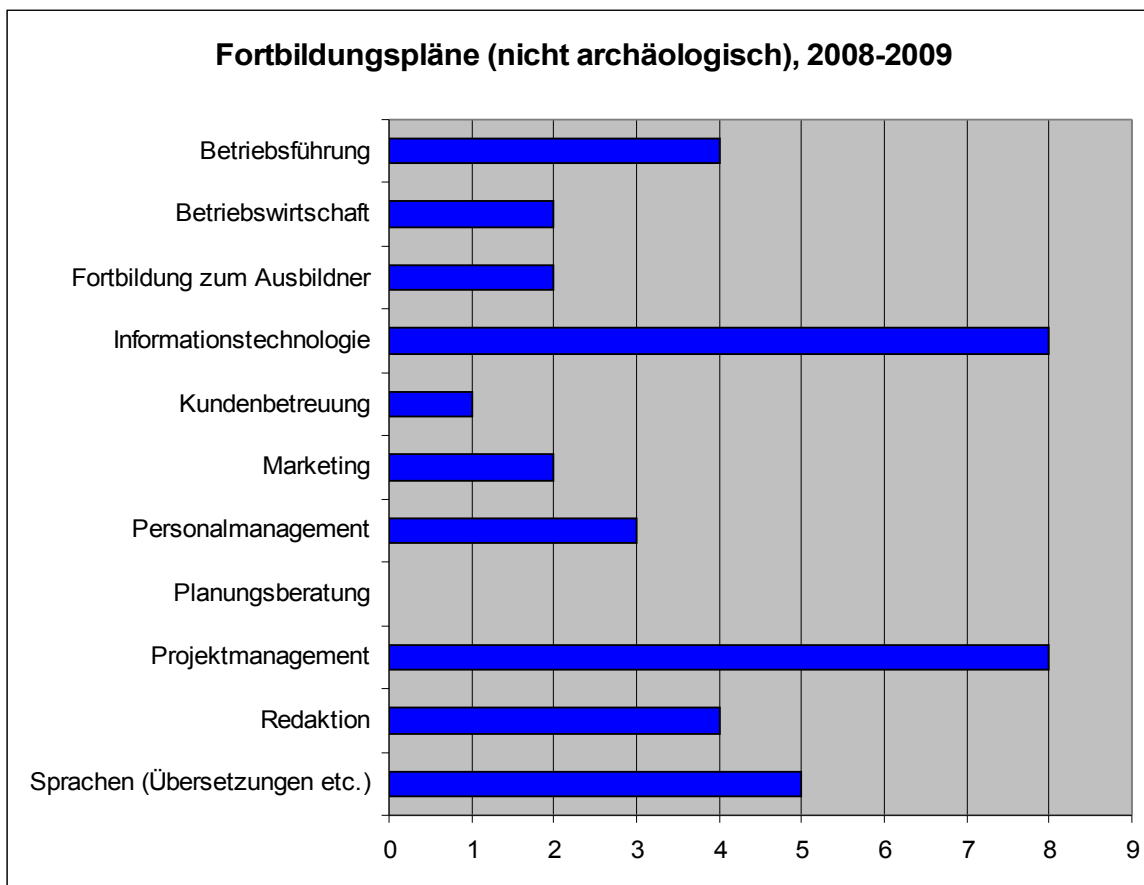


Abb. 43: nicht-archäologische Fortbildungspläne 2008-09

Im Vergleich mit den Bedarfsangaben für die Dienstleitungen externer Spezialisten zeigt sich, dass im Bereich Informationstechnologie die Übereinstimmung zwischen bestehendem Bedarf und geplanter Weiterbildung von Mitarbeitern einigermaßen stark korreliert ist. Im Bereich Sprachen und Redaktionstätigkeit besteht ebenfalls eine solche Korrelation, allerdings in geringerem Ausmaß als im Bereich der Informationstechnologie. Dagegen planen mehr Institutionen Mitarbeiter in den Bereichen Projektmanagement,

Personalmanagement und Betriebsführung weiterzubilden als Institutionenangaben im vergangenen Jahr auf diese Dienstleistungen von externen Spezialisten zurückgegriffen zu haben.

In allen Fällen ist jedoch der Markt für Aus- und Weiterbildungsprogramme eher als gering einzuschätzen. Selbst wenn man annimmt, dass die Angaben der antwortenden Institutionen für den gesamten österreichischen Arbeitsmarkt repräsentativ sind, dürfte sich das Interesse an Fortbildungen in nicht-archäologischen Kenntnissen in Grenzen halten. Bei Informationstechnologie und Projektmanagement gaben z.B. jeweils 8 bzw. 30% der antwortenden Institutionen an in den kommenden beiden Jahren Weiterbildungen ihrer Mitarbeiter anzustreben. Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Institutionen würde das bedeuten, dass etwa 15 Institutionen ein Interesse an solchen Fortbildungen in den nächsten beiden Jahren hätten. Nachdem nicht davon auszugehen ist, dass diese Institutionen eine diesbezügliche Fortbildung aller ihrer Mitarbeiter planen, besteht – neuerlich hochgerechnet aus den Mitarbeiterzahlen dieser Institutionen und ihrer allgemeinen Aus- und Weiterbildungspraktiken für ihre Mitarbeiter – der mutmaßliche Markt für derartige Aus- und Weiterbildungen aus vermutlich nicht mehr als insgesamt ca. 35-40 Personen, von denen wieder nur ein kleiner Teil solche Fortbildungen aus dem Fortbildungsbudget ihrer jeweiligen Institution bezahlt bekommen würde. Real ist daher selbst in diesen „Entwicklungszonen“ der österreichischen Archäologie mit nicht mehr als 3-4 TeilnehmerInnen an Fortbildungsprogrammen zu rechnen, selbst wenn diese gezielt auf die Bedürfnisse archäologischer Betriebe zugeschnitten wären.

9.3.2. Archäologische Kenntnisse

Im Bereich der archäologischen Kenntnisse planen österreichische archäologisch tätige Institutionen Fortbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter hauptsächlich in archäologischen Kernbereichen. Insgesamt 15 bzw. 56% der Institutionen gaben an ihre Mitarbeiter im Bereich archäologische Auswertungen fortbilden zu wollen, 11 bzw. 41% der Institutionen planen Fortbildungen ihrer Mitarbeiter im Bereich Grabungen, jeweils 9 bzw. 33% der Institutionen nannten Prospektionen und Restaurierung / Konservierung von Funden als Bereiche, in denen sie ihre Mitarbeiter fortbilden wollen (Tab. 40; Abb. 44). Alle anderen Bereiche scheinen keine geplanten Entwicklungsgebiete für archäologisch tätige Institutionen in Österreich zu sein.

Tabelle 40: archäologische Fortbildungspläne 2008-09

Arch. Auswertungen	15
Archäobotanik	2
<i>Archäometrie</i>	1
Archäozoologie	2
<i>Dokumentationsmethoden</i>	1
Durchführung von Ausstellungen	1
<i>Flotieren von Erdproben</i>	1
Geodäsie	3
<i>GIS</i>	1
Grabungen	11
<i>Keramologie</i>	1
Konservierung/Restaurierung	9
Phys. Anthropologie	3
Prospektionen	9

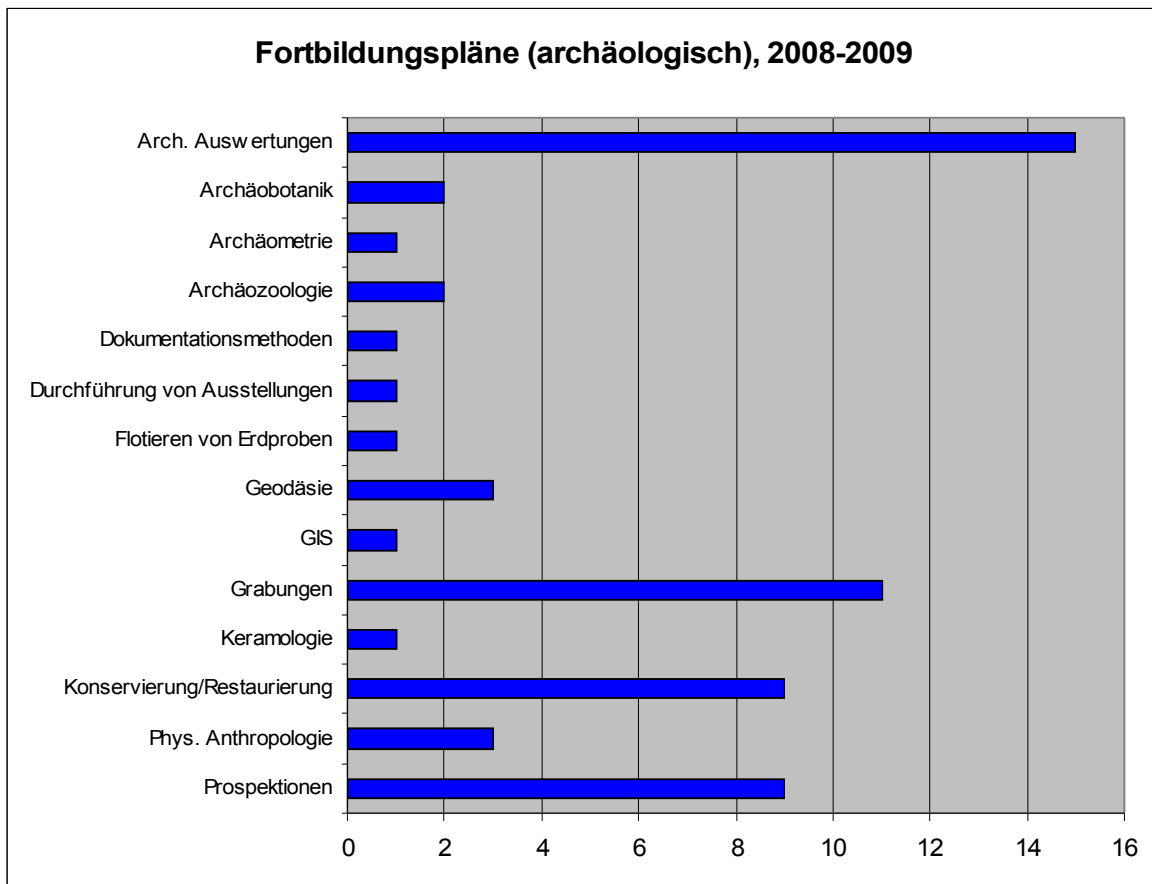


Abb. 44: archäologische Fortbildungspläne 2008-09

Besteht eine deutliche Korrelation zwischen dem Bedarf für externe Spezialisten in den Bereichen Prospektion und Konservierung / Restaurierung von Funden und den geplanten Fortbildungen von Mitarbeitern archäologisch tätiger Institutionen, ist ansonsten die Korrelation zwischen Bedarf und geplanten Fortbildungen eher gering.

Bei archäologischen Auswertungen und Grabungen planen sogar mehr Institutionen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter als Institutionen Bedarf nach externen Spezialisten im vergangenen Jahr nannten. Dies deutet darauf hin, dass archäologisch tätige Institutionen in Österreich diese beiden Bereiche als ihre Kernaufgaben wahrnehmen, in denen die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern als „normale“ berufliche Fortbildung angesehen wird um auf dem neuesten Stand der Technik zu bleiben bzw. die Fähigkeiten von nicht ausreichend qualifizierten Mitarbeitern zu verbessern, damit diese in ihrem Kernberufsfeld besser eingesetzt werden können.

Bei natur- und anderen nachbarwissenschaftlichen Untersuchungsmethoden hingegen wird kein Fortbildungsbedarf für die eigenen Mitarbeiter gesehen. Dies deutet stark darauf hin, dass die Institutionen planen diese spezialisierten Kenntnisse auch in Zukunft zuzukaufen. Dies beruht sicherlich wenigstens teilweise auf der durchaus berechtigten Annahme, dass es langfristig nicht nur finanziell günstiger ist diese Spezialkenntnisse zuzukaufen, sondern auch die zusätzliche Qualifikation von primär archäologisch arbeitenden Mitarbeitern in diesen Bereichen keine wesentliche Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Institution oder des Mitarbeiters bewirken würde, weil dieser wenigstens nicht dauernd gleichzeitig für archäologische und nachbarwissenschaftliche Aufgaben eingesetzt werden kann, sondern eine zusätzliche Ausbildung eines solchen

Mitarbeiters eher eine Umqualifizierung dieses Mitarbeiters bedeuten würde, man also einen anderen Archäologen einstellen müsste, der nach der Ausbildung des bereits existierenden Mitarbeiters für andere Aufgaben dessen ursprüngliche archäologische Kernaufgaben übernehmen müsste. Wenn also tatsächlich erhöhter Bedarf an nachbarwissenschaftlichen Kenntnissen in einer solchen Institution besteht, ist die direkte Anstellung eines Wissenschaftlers, der die entsprechende Nachbardisziplin studiert hat, in den meisten Fällen wohl weitaus effektiver als die Umqualifizierung eines bereits im Kernbereich der Institution, der Archäologie, beschäftigten Mitarbeiters.

9.4. Berufsanfänger und Qualität von Aus- und Weiterbildungen

Nur eine Minderheit archäologisch tätiger Institutionen in Österreich gab an neue Mitarbeiter ohne Berufserfahrung einzustellen – insgesamt 9 bzw. 33% der Institutionen beantwortete diese Frage positiv, während 17 bzw. 63% der Institutionen angab keine Mitarbeiter ohne Berufserfahrung einzustellen; 1 Institution machte zu dieser Frage keine Angabe (Tab. 41; Abb. 45). Nachdem in archäologischen Studien in Österreich Lehrgrabungen verpflichtend vorgeschrieben sind, ist allerdings davon auszugehen, dass die meisten Absolventen von Hochschulstudien bereits ein gewisses Maß an Berufserfahrung mitbringen und daher nicht in diese Gruppe fallen.

Tabelle 41: Berufsanfänger und Qualität von Aus- und Weiterbildungen

	Ja	Nein	Keine Angabe	
Einstellung ohne Berufserfahrung	9 (33%)	17 (63%)	1 (4%)	
Fortbildung für Berufsanfänger	sehr wenig 1 (11%)	wenig 2 (22%)	mittelmäßig 4 (45%)	viel 2 (22%)
Fähigkeit von Hochschulabsolventen	sehr schlecht 2 (8%)	schlecht 10 (42%)	gut 12 (50%)	sehr gut 0 (0%)
Fortbildung angepasst an Notwendigkeiten des Berufs?	sehr schlecht 1 (4%)	schlecht 13 (54%)	gut 10 (42%)	sehr gut 0 (0%)

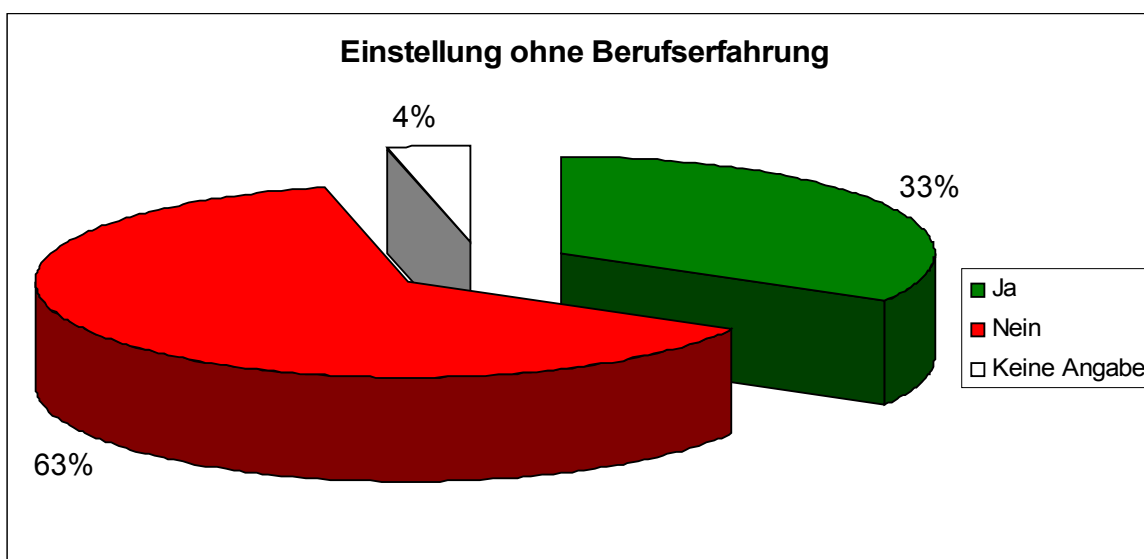


Abb. 45: Einstellung von Mitarbeitern ohne Berufserfahrung

Die 9 Institutionen, die die Frage, ob die Institution Berufsanfänger ohne Berufserfahrung einstellen würde, positiv beantwortet hatten, beantworteten alle die Folgefrage, wie sehr sie derartigen Berufsanfängern die Möglichkeit zur innerbetrieblichen beruflichen Fortbildung einräumen würden (Tab. 41; Abb. 46). Dabei gab nur 1 Institution (11%) an solchen Berufsanfängern nur sehr wenig Möglichkeit zur innerbetrieblichen Fortbildung zu bieten, 2 Institutionen (22%) gaben an wenige innerbetriebliche Fortbildungsmöglichkeiten für Berufsanfänger ohne Berufserfahrung anzubieten, während 4 Institutionen (45%) angaben Berufsanfängern mittelmäßig viele solche Möglichkeiten zu eröffnen und 2 Institutionen (22%) angaben Berufsanfängern ohne Berufserfahrung viele Möglichkeiten zur innerbetrieblichen beruflichen Fortbildung zu bieten.

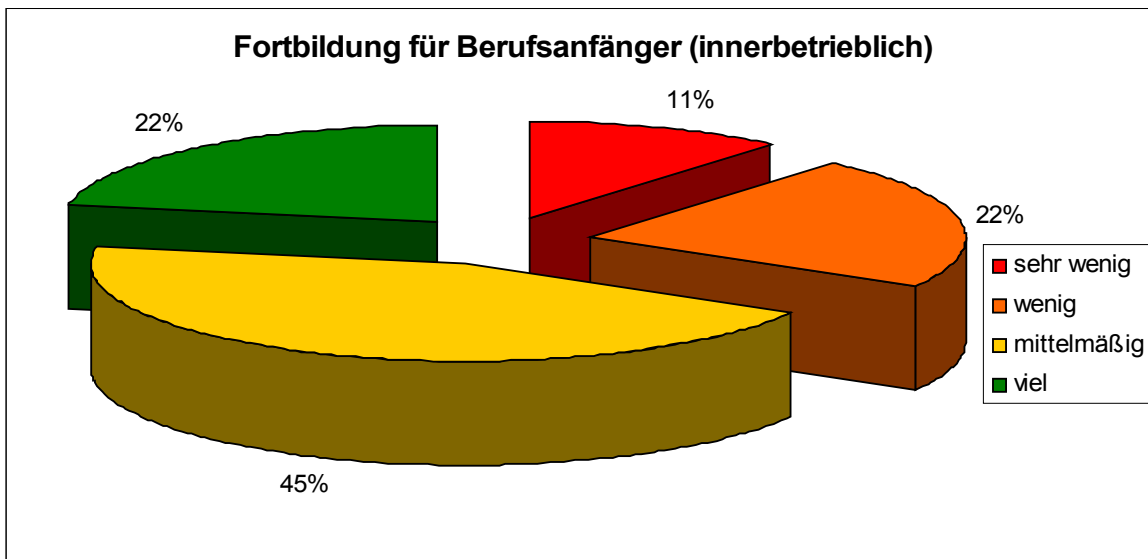


Abb. 46: Innerbetriebliche berufliche Fortbildung für Berufsanfänger ohne Berufserfahrung

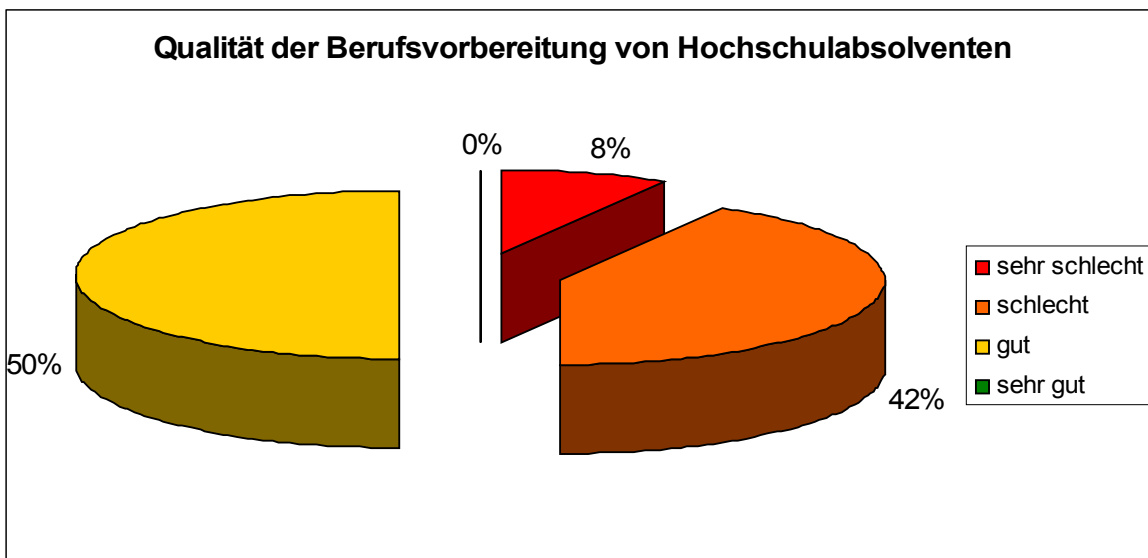


Abb. 47: Qualität der Berufsvorbereitung von Hochschulabsolventen

Die Frage, wie gut Hochschulabsolventen auf das reale Berufsleben vorbereitet seien, wurde von insgesamt 24 Institutionen beantwortet. Das Meinungsbild zur Qualität der Berufsvorbereitung von Hochschulabsolventen ist dabei deutlich geteilt: während 50% der Institutionen der Ansicht sind, dass Hochschulabsolventen gut auf das Berufsleben

vorbereitet sind, sind 42% der Ansicht, dass Hochschulabsolventen schlecht, 8% sogar der Ansicht, dass Hochschulabsolventen sehr schlecht auf das reale Berufsleben vorbereitet sind (Tab. 41; Abb. 47). Dies entspricht grob dem Bild, das sich auch bei der früheren britischen Vergleichsstudie für das Vereinigte Königreich zeigte (Aitchison & Edwards 2003, 57), wo 53% der Hochschulabsolventen als schlecht bzw. sehr schlecht auf das Berufsleben vorbereitet angesehen wurden.

Die österreichischen Daten aus dieser Untersuchung zeigen jedoch recht deutlich, dass in Österreich dieses Meinungsbild im Großen und Ganzen direkt mit verschiedenen Sektoren des archäologischen Arbeitsmarkts korreliert ist: von den 24 Institutionen, die diese Frage beantwortet haben, sind 11 Universitätsinstitute oder Forschungseinrichtungen, während die verbleibenden 13 Institutionen entweder museale Einrichtungen oder hauptsächlich in der praktischen Feldforschung tätige Institutionen sind. Während nun Universitätsinstitute und Forschungseinrichtungen die Frage danach, wie gut Hochschulabsolventen auf das Berufsleben vorbereitet sind, nahezu durchgehend positiv beantworteten, beantworteten nahezu alle Institutionen, die primär museal oder in der praktischen Feldforschung tätig sind, diese Frage negativ oder sogar sehr negativ.

Dieses Bild wird ganz besonders durch die Kommentare eines Kollegen auf dem dafür vorgesehenen Feld des Fragebogens verdeutlicht, der an dieser Stelle wörtlich zitiert werden soll: *„Generell: Viele Mitarbeiter sind fachlich gut lt. Uni, engagiert aber nicht „überlebensfähig“; Außerdem: eine gewisse Demut würde manchen jungen „Akademiker“ als Uni-Abgänger nicht schaden, denn der Eintritt ins „reale Berufsleben“ zeigt meist schon nach wenigen Tagen die Grenzen auf; durch „überhebliches“ Auftreten („...ich bin ja Akademiker...“) dann meist schwerer Standpunkt nach Bauchlandung; Problem der Differenz: universitäre Ausbildung vs. reale Arbeitswelтанforderungen wird auch durch diese Befragung nicht wirklich gelöst; wird leider versanden (freue mich, wenn ich unrecht habe)“*. Ein ähnlicher Tenor zeigt sich auch teilweise auf den anderen Fragebögen, die durch nicht im universitären Nahebereich tätige Institutionen beantwortet wurden; und zeigt sich gelegentlich auch in Beiträgen auf den Diskussionsseiten des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums. Die Ursache dafür dürfte in erster Linie darin zu sehen sein, dass die österreichischen Universitäten ihre Ausbildungsprogramme in erster Linie so ausgerichtet haben, dass sie gute universitäre Mitarbeiter (für Lehre und universitäre, „theoretische“ Forschung) ausbilden, darüber jedoch die Bedürfnisse des archäologischen Arbeitsmarkts außerhalb des universitären Nahebereichs weitgehend vernachlässigen. So z.B. scheinen Hochschulabsolventen bedeutende Kenntnismängel in Bezug auf in der außeruniversitären Archäologie relevante gesetzliche Bestimmungen, notwendige Managementfähigkeiten, betriebswirtschaftliche Fähigkeiten, Fähigkeiten in der Personalführung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Ausstellungsgestaltung und -pädagogik etc. aufzuweisen, die im „wirklichen“ Berufsleben außerhalb der Universitäten von vielen Dienstgebern als notwendig erachtet werden, die aber im universitären Betrieb nicht oder nicht ausreichend als notwendig erachtet und in der Folge nicht gelehrt werden. Hier wäre es natürlich hochgradig wünschenswert, wenn wenigstens einige Universitäten im Rahmen ihrer Autonomie sich dafür entscheiden würden „berufs-“ bzw. „wirtschaftsnähere“ Ausbildungsprogramme zu entwickeln. Die Möglichkeit wäre aktuell durch die Umstellung auf das Bologna-Modell vermutlich ohne größere Schwierigkeiten möglich, vor allem im Bereich der MA-Programme könnten Ausbildungsschienen entwickelt werden, die sich an diesen Bedürfnissen des außeruniversitären Arbeitsmarkts orientieren. Ich muss mich allerdings hier der pessimistischen Zukunftssicht des oben zitierten Kollegen anschließen – es sieht

gegenwärtig nicht so aus, als ob österreichische Universitäten, die archäologische Fachrichtungen anbieten, in ihren Strukturplanungen für die Zukunft derartige Programme vorsehen würden. Der Zug für eine besser arbeitsmarktorientierte Umstellung wenigstens einiger archäologischer Ausbildungen in Österreich dürfte also bereits abgefahren sein.

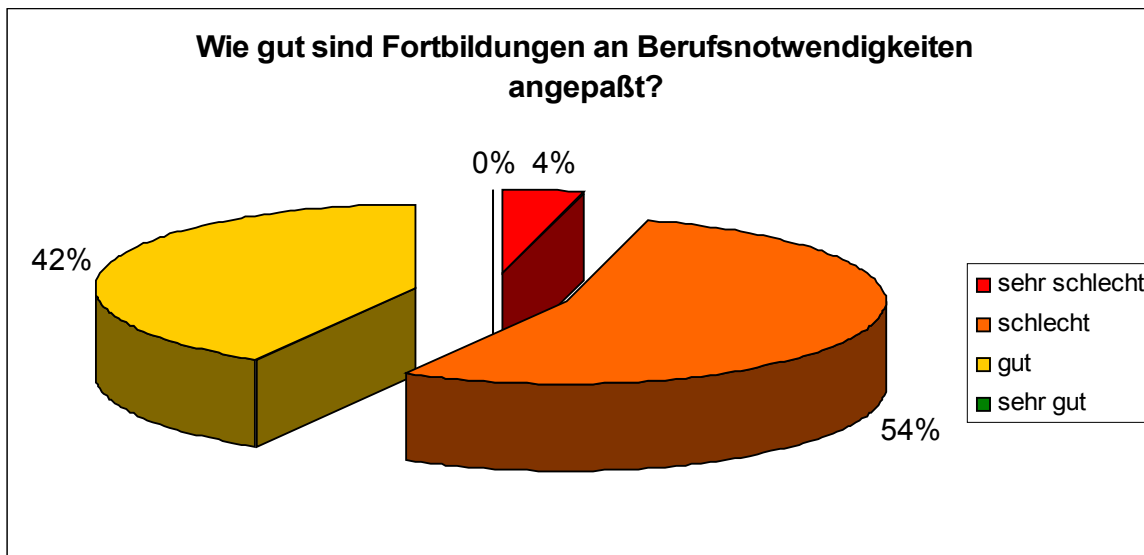


Abb. 48: Angepasstheit von Fortbildungen an die Notwendigkeiten des Berufslebens

Ein ganz ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Antworten auf die Frage, inwieweit aktuell angebotene Fortbildungsmöglichkeiten an die Notwendigkeiten des Berufs angepasst wären (Tab. 41; Abb. 48). Auch diese Frage wurde von 24 Institutionen beantwortet, wobei nur 10 bzw. 42% der Institutionen der Ansicht war, dass die Fortbildungen gut an die Notwendigkeiten des Berufs angepasst sind. 13 bzw. 54% der Institutionen waren dagegen der Ansicht, dass die Fortbildungsangebote nur schlecht an die Notwendigkeiten des Berufs angepasst sind, 1 Institution (4%) war sogar der Ansicht, dass die Fortbildungsangebote nur sehr schlecht an die beruflichen Notwendigkeiten angepasst sind.

Dabei ist allerdings auch festzuhalten, dass es bisher kaum geregelte Fortbildungsprogramme in der österreichischen Archäologie gibt. Ein Kollege bemerkte im Feld für Kommentare am Fragebogen dazu: „Spezifisch archäologische Fortbildungsmaßnahmen (z.B. Summer Schools, Dissertantenkollegs) sind m.W. in Österreich erst im Werden; zumindest in der klassischen und provinzialrömischen Archäologie werden ausländische Angebote angenommen (Xanten, Kurse des DAI), sonst gilt learning by doing, z.B. durch Mitarbeit in Arbeitsgruppen, auf Grabungen, Tagungen etc.“. Es ist zu hoffen und wenigstens teilweise auch zu erwarten, dass in Entstehung befindliche Kurse wie z.B. zu Sicherheitsvorkehrungen in der archäologischen Feldforschung die Situation in diesem Bereich deutlich verbessern werden. Wie aber auch oben bereits festgestellt, wären hier Optionen für Universitäten (bzw. für archäologische Fachgesellschaften wie die neulich gegründete Initiative österreichischer ArchäologInnen), ihre Ausbildungsprogramme zu erweitern bzw. neue Programme zu entwickeln.

9.5. Bedeutung von Fortbildung: Anspruch und Wirklichkeit

Die angeschriebenen Institutionen wurden auch gebeten anzugeben welche Bedeutung sie beruflichen Fortbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter zuweisen. Alle 27

antwortenden Institutionen haben diese Frage beantwortet und zwar größtenteils äußerst positiv: insgesamt 20 bzw. 74% der antwortenden Institutionen messen laut eigenen Angaben den beruflichen Fortbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter sehr viel Bedeutung bei, 5 bzw. 19% der Institutionen mittelmäßig große Bedeutung, nur 2 bzw. 7% der Institutionen wenig Bedeutung und keine Institution sehr wenig Bedeutung. Soweit also der Anspruch.

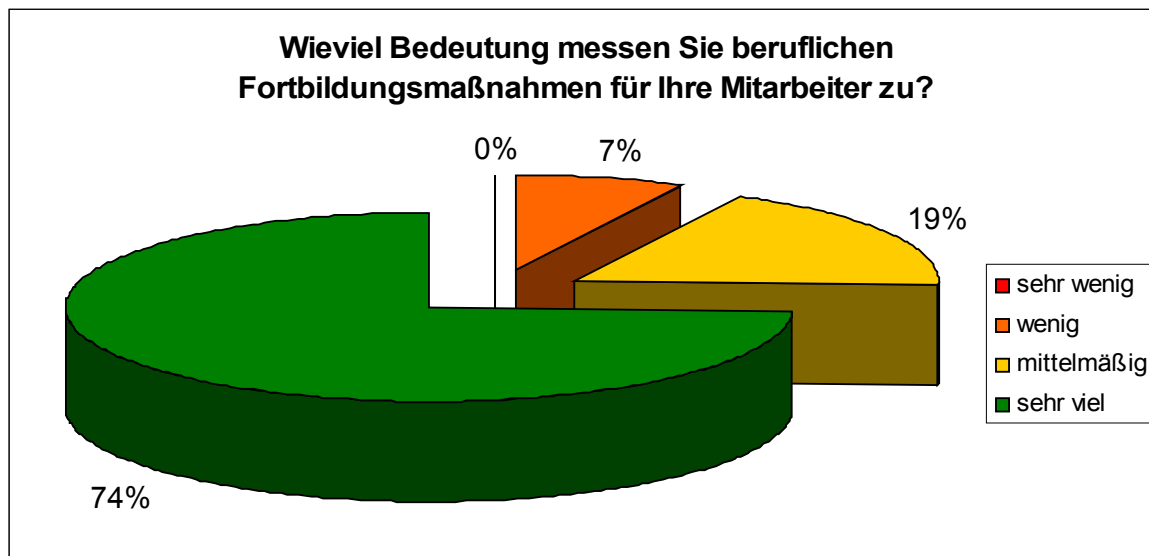


Abb. 49: Bedeutung beruflicher Fortbildungsmaßnahmen

In der Wirklichkeit zeigen aber leider die Ergebnisse dieser Studie, dass der Fortbildung von Mitarbeitern nur wenig Bedeutung zugemessen wird, denn anders lassen sich die Ergebnisse dieses Kapitels schwer erklären: es gibt kaum einen Markt für Fortbildungsprogramme, es gibt auch kaum solche Programme und die Institutionen, die am ehesten solche Programme anbieten könnten, zeigen bisher wenig Initiative oder auch nur Interesse solche Programme tatsächlich zu entwickeln.

Dies mag wenigstens teilweise daran liegen, dass der österreichische archäologische Arbeitsmarkt ohnehin nur sehr klein ist und sich daher nicht nur für geregelte Fortbildungskurse nicht genug Abnehmer finden, sondern auch die möglichen Anbieter keinen Anlass sehen ihren KollegInnen, die sie ohnehin alle persönlich gut kennen, geregelte Fortbildungskurse zur Verfügung zu stellen, wenn sie ohnedies häufig miteinander kommunizieren. Aber wenigstens teilweise liegt es wohl auch daran, dass immer noch die universitären Anbieter nicht wirklich daran interessiert sind Archäologen aus- und weiterzubilden, die in ihrer beruflichen Tätigkeit dann nicht der hehren wissenschaftlichen Forschung nachgehen, sondern sich nicht nur den Unbillen des Wetters, sondern auch der geltenden Gesetze, des Publikums, der Wirtschaft und nicht zuletzt auch der Politik aussetzen müssen um ihrem Beruf erfolgreich nachzugehen – und umgekehrt die im außeruniversitären Umfeld tätigen ArchäologInnen nicht wirklich glauben, dass die an der Universität lehrenden Personen tatsächlich genug Wissen über die Notwendigkeiten des realen Arbeitsmarkts haben um außeruniversitär tätigen Archäologen auf „ihrem eigenen“ Gebiet noch etwas beibringen zu können.

10. Bibliografie

- Aitchison, K. 1999. *Profiling the profession: a survey of archaeological jobs in the UK*. York, London & Reading: Council for British Archaeology, English Heritage and the Institute of Field Archaeologists, <http://www.archaeologists.net/modules/icontent/inPages/docs/prof/profiling.pdf>.
- Aitchison, K. & Edwards, R. 2003. *Archaeology Labour Market Intelligence: Profiling the Profession 2002/03*. Bradford & Reading: The Cultural Heritage National Training Organisation and the Institute of Field Archaeologists, http://www.archaeologists.net/modules/icontent/inPages/docs/prof/LMI_Report1.pdf.
- European Commission 2001. *The employment situation of people with disabilities in the European Union*. http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2001/cev501003_en.pdf.
- Friesinger, H. & Titscher, S. (Hg.) 2004. *Archäologie in Österreich. Eckpunkte für eine Strukturplanung*. Wien: Verlag der Österreichischen Archäologie der Wissenschaften.
- HMSO 1990. *Planning policy guidance 16: archaeology and planning*. London: HMSO, <http://www.communities.gov.uk/documents/planningandbuilding/pdf/156777.pdf>.
- Karl, R. 2004. Zur Theorierezeption in der Ur- und Frühgeschichte in Ostösterreich seit 1945. *Archäologische Informationen* 27/2, 269-92.
- 2005. Im Osten nichts Neues. Eine Untersuchung der Theorieabstinenz in der Ur- und Frühgeschichtsforschung Ostösterreichs seit 1945. *Rundbrief Theorie-AG* 4/1/2005, 23-40.
- 2008. <http://archaeologieforum.at/jobnew.php>. Die größte archäologische Stellenbörse in Europa. *Forum Archaeologiae* 47/VI, <http://farch.net>, in Vorbereitung.
- i.V. *Fragwürdige Verhältnisse in der österreichischen Archäologie*. Untersuchungsbericht, Wien & Bangor / Gwynedd.
- Karl, R. & Kriener, K.R. 2004a. Quo vadis? Arbeitsplätze in der Archäologie. *Archäologie Österreichs* 15/2, 55-6.
- 2004b. „Habe Hunger – Suche Arbeit – Mache Alles!“ Jobaussichten in der Archäologie und das Internet. *Archäologisches Nachrichtenblatt* 9/4, 287-96.
- Scholz, U., Steinegger, A., Singer, M. und Krenn, M. 2007. Stadtkernarchäologie - Vom antiken Comagenis zum heutigen Tulln. *Archäologie Österreichs* 18/2, 4-18.
- Sonius 2007. Arbeitsbereiche der Archäologie in Oberösterreich. *Sonius* 2/2007, 12-14.
- Tomedi, G. 2002. Fern von Europa: zur Situation der Denkmalpflege in Tirol. *Archaeo Tirol, Kleine Schriften* 4, 17-30.

Anhang I: Der Fragebogen

Das Begleitschreiben



Discovering the archaeologists of Europe Ein Profil der Profession



Bangor/Gwynedd, am 6.2.2008

Betreff: Fragebogen für das Projekt 'Discovering the archaeologists of Europe'

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

ich wende mich an Sie / Dich mit der Bitte, den beiliegenden Fragebogen auszufüllen (elektronisch oder in Papierform) und bis spätestens 29.2.2008 an eine der oben genannten Adressen (per Post oder email) zu retournieren. Das Ausfüllen sollte nicht mehr als etwa eine halbe Stunde in Anspruch nehmen, und ich ersuche Sie / Dich höflichst, diese kurze Zeit dafür zu verwenden, da die Auswertung des Fragebogens hoffentlich nützlich für die gesamte Archäologie in Österreich sein wird.

Einige kurze Worte zur Erklärung, weshalb wir diese Umfrage durchführen:

Partner in 11 europäischen Staaten haben sich im Rahmen eines Leonardo da Vinci EU-Projekts „Discovering the archaeologists of Europe“ (siehe <http://discovering-archaeologists.eu>) zusammengefunden, um eine Untersuchung des archäologischen Arbeitsmarkts in ihren jeweiligen Ländern durchzuführen. Geleitet wird das Projekt von Dr. Kenneth Aitchison vom britischen Institute of Field Archaeologists (IFA), der bereits für zwei britische archäologische Arbeitsmarktstudien verantwortlich gezeichnet hat (Profiling the Profession 1999 und PtP 2002/03, siehe <http://www.archaeologists.net/modules/icontent/index.php?page=34>). Beteiligte Partnerinstitutionen sind: Katholieke Universiteit Leuven (BE), Department of Antiquities (CY), Archeologický ústav Praha (CZ), European Association of Archaeologists (EA) (CZ), Syllogos Ellinon Archiologon (GR), das Institute of Archaeologists of Ireland (IE), Vestigia b.v. Archeologie en Cultuurhistorie (NL), Univerza v Ljubljani (SL), Verband der Landesarchäologen in der BRD (DE), Archeologický ústav SAV (SK) und das Internationale Österreichische ArchäologieForum (AT). Ziel der Untersuchung ist eine Beschreibung des archäologischen Arbeitsmarkts in den jeweiligen Ländern auf Basis realer Daten, die von archäologischen Dienstgebern in Form des beiliegenden Fragebogens gesammelt werden (der für das jeweilige Land, in dem er versandt wird, vom jeweiligen Partner adaptiert wurde, um Eigenheiten in der jeweiligen Organisation des Arbeitsmarkts im jeweiligen Land zu berücksichtigen), sowie die Bestimmung von Barrieren, die die transnationale europäische Mobilität im Bereich archäologischer Arbeit behindern. Aus den Ergebnissen des Projekts sollen Vorschläge an die europäische Kommission erarbeitet werden, wie transnationale archäologische Mobilität in Europa gefördert werden kann, der archäologische Sektor insgesamt gestärkt werden kann, und die europäische Wissensindustrie im Bereich der Archäologie gefördert werden kann.

Die Ergebnisse der Studie können ein wichtiges Mittel in der Argumentation für eine Stärkung der Archäologie in Österreich sein, weshalb Ihre / Deine Mitarbeit von besonderer Bedeutung ist.

Um dies kurz zu illustrieren, haben dieser Studie vorhergehende vorläufige Untersuchungen auf Basis der im Internet veröffentlichten Personalstände österreichischer archäologischer Arbeitgeber (soweit verfügbar und aus diesen extrapolierbar) ergeben, das in Österreich zur Zeit etwa 200-250 Archäologinnen und Archäologen in Vollzeitstellungen beschäftigt sind. Zieht man als Vergleich die bereits verfügbaren vorläufigen Ergebnisse der in der Republik Irland durchgeführten Studie heran, in der etwa 2100 Archäologinnen und Archäologen in Vollzeitstellungen beschäftigt sind, ergibt sich, dass die Republik Irland pro Kopf der Bevölkerung etwa 20 Mal so viele Archäologinnen und Archäologen beschäftigt, bzw. etwa 15 Mal so viele Archäologinnen und Archäologen in Bezug auf die Fläche des Landes, wie Österreich. Die Bedeutung dieses Unterschieds, was die Beschäftigungszahlen betrifft, wird noch dadurch verstärkt, dass die Republik Irland bis vor kurzem einer der ärmsten Staaten Europas war, während Österreich zu den reichsten EU-Staaten zählt. Mittels der aus der von uns durchgeführten Studie sollten also wichtige Druckmittel für Verhandlungen mit der Politik etc. gewonnen werden können, die der archäologischen Gemeinschaft in Österreich nur zum Nutzen gereichen können.

Die Ergebnisse der Untersuchung werden selbstverständlich allen archäologischen Institutionen in Österreich zur Verfügung gestellt werden, um die weitest mögliche Verbreitung der Projektergebnisse zu garantieren und den jeweiligen Institutionen die Möglichkeit zu geben, die Ergebnisse der Studie in ihrem Bereich zu ihrem eigenen Nutzen zu verwerten.

Zur praktischen Durchführung der Umfrage:

In der praktischen Durchführung versenden wir die Fragebögen an alle archäologischen Dienstgeber in Österreich sowie auch einzelne Fragebögen an individuelle Archäologinnen und Archäologen.

Um mögliche Mehrfacheinsendungen von archäologischen Dienstgebern identifizieren zu können, und damit Datendoubletten zu vermeiden, sind an Institutionen versandte Fragebögen nummeriert. In der Auswertung werden alle Fragebögen jedoch anonymisiert behandelt und die Daten, die Sie / Du uns zur Verfügung stellen, werden von uns selbstverständlich komplett vertraulich behandelt. Ziel der österreichischen Studie ist ein Gesamtbild der österreichischen Archäologie auf Basis realer Beschäftigungsdaten zu ermitteln, nicht einzelne Institutionen zu analysieren.

Liegt diesem Schreiben ein Fragebogen bei, dessen dreistelliger Nummer ein Buchstabe (A, B oder C) folgt, wurde derselbe Fragebogen auch an andere archäologische Fachabteilungen in Ihrer / Deiner Institution versandt. In diesem Fall bitte ich um Absprache mit Ihren / Deinen Kolleginnen und Kollegen, ob jede Fachabteilung Ihrer / Deiner Institution lieber jeweils einzeln einen Fragebogen einsenden will, oder ob stattdessen ein Fragebogen für die gesamte Institution ausgefüllt zurückgesandt wird. Wird nur ein Fragebogen für die gesamte Institution ausgefüllt und zurückgesandt, ersuche ich darum, auf dem eingesandten Fragebogen den der Nummer folgenden Buchstaben deutlich zu streichen, damit wir wissen, dass wir von Ihrer / Deiner Institution keine weiteren Fragebogen zu erwarten haben.

Von Einzelpersonen eingesandte Fragebögen sollten nicht mit einer Nummer versehen werden. Sollten Sie / Du freiberufliche Archäologinnen oder Archäologen kennen, die diesen Fragebogen nicht erhalten haben, bitten wir Sie / Dich, diese auf unsere Webseite <http://archaeologieforum.at> hinzuweisen, wo der Fragebogen erhältlich ist, bzw. den Fragebogen nach Entfernung der Nummer für Ihre / Deine Organisation weiterzuleiten.

Um die Anonymität in der Auswertung zu gewährleisten, ist es von größter Bedeutung, dass Sie / Du auf den Fragebögen keine Informationen einträgt, die eine eindeutige Identifikation der Institution erlauben, deren Daten der Fragebogen enthält, insbesondere keine Namen, Adressdaten etc. Gleiches gilt auch für die im zweiten Teil des Fragebogens ermittelten Informationen zu einzelnen Berufsprofilen in Ihrem / Deinem Betrieb, die nicht Individuen identifizieren sollen, sondern generische Darstellung eines Rollenprofils sein sollten. Beschäftigt Ihr / Dein Betrieb also 15 Grabungsarbeiter, ist ein ausgefülltes Formular, in dem alle diese 15

Personen summarisch erfasst werden, völlig ausreichend.

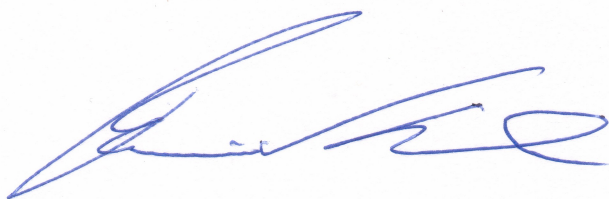
Sollten Sie / Du über gewisse Informationen über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrer / Deiner Institution nicht verfügen (so z.B. Alter, Gehaltsstufe in Beamten- bzw. Vertragsbediensteten-Besoldungsschemata, Dauer der Beschäftigung etc.), würde ich Sie / Dich bitten, diese grob zu schätzen und im betreffenden Formular entsprechend zu kennzeichnen (z.B. in Form einer Anmerkung im dafür vorgesehenen Teil des Fragebogens zur Institution selbst, die etwa lauten könnte: „Das genaue Alter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in meiner Abteilung ist mir nicht bekannt, alle Altersangaben in diesem Formular sind daher Schätzungen“).

Diesem Schreiben beiliegend findet sich ein ausgefüllter Beispielfragebogen für einen fiktiven archäologischen Betrieb, der als Vorbild für die Ausfüllung des Fragebogens für Ihren / Deinen Betrieb dienen kann.

Sollte es Ihnen / Dir aus irgendwelchen Gründen nicht möglich sein, den ausgefüllten Fragebogen bis 29.2.2008 zurückzusenden, bitten wir Sie / Dich, uns kurz davon in Kenntnis zu setzen und wenn möglich mit uns einen möglichen späteren Abgabetermin zu vereinbaren. Längere Verzögerungen sind leider nur sehr beschränkt möglich, weil die Ergebnisse der Studie bereits beim World Archaeological Congress Ende Juni / Anfang Juli in Dublin und dann bei der EAA Tagung im September in Malta der Öffentlichkeit präsentiert werden sollen.

Der ausgefüllte Fragebogen kann entweder elektronisch an die Emailadresse r.karl@bangor.ac.uk oder postalisch an PD Dr Raimund Karl, School of History, Welsh History and Archaeology, Bangor University, College Road, Bangor, Gwynedd LL57 2DG, Cymru, UK gesandt werden.

Mit herzlichem Dank für die Zusammenarbeit und freundlichen Grüßen,



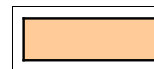
PD Mag.Dr. Raimund KARL FSA FSA^{SCOT} MIFA

Stv. Obmann IÖAF

Discovering the Archaeologists of Europe

Ein Projekt des IFA (Institute of Field Archaeologists in Reading, GB) in Zusammenarbeit mit dem Verein Internationales Österreichisches Archäologieforum in Österreich. Diese Umfrage wird gefördert aus Mitteln des Leonardo da Vinci Programms der EU.

TEIL I: Die Institution



Die Leitung, Geschäftsführung bzw. ein/e entsprechend kompetente/r Mitarbeiter/in der jeweiligen Institution wird gebeten, diesen Teil des Fragebogens zentral auszufüllen.

1. Organisationsstruktur und Betätigungsfeld

Bitte kreuzen Sie das Feld an, das am besten die Organisationsstruktur und das Hauptbetätigungsfeld Ihrer Institution beschreibt.		Grabungen /Prospektionen	Beratungen	Museen/Ausstellungen	Forschung/Lehre	Publikationen
	Denkmalpflege					
	Stadt- bzw. Landesarchäologie					
	Universität/ Forschungsinstitution					
	Museum					
	Privatunternehmen					
Andere						

2. Geographische Lage

Bitte geben Sie hier den Sitz Ihrer Institution an.	Bundesland:			
Bitte geben Sie hier die geographische Reichweite Ihrer Tätigkeiten an.		regional	national	international

3. Zahl der Mitarbeiter

Bitte geben Sie hier die aktuelle Zahl der bezahlten und ehrenamtlichen Mitarbeiter in Ihrer Institution an, auch solche mit Teilzeit- und Zeitverträgen.		Bezahlte Mitarbeiter	Ehrenamtliche Mitarbeiter	Mitarbeiter in Zusatzjobs (Projektmittel-finanziert)	Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen
	Archäologen				
	Andere				
	Gesamt				

Haben sich die oben angegebenen Zahlen im Laufe des letzten Jahres verändert? Geben Sie bitte das Maximum und das Minimum an.		Bezahlte Mitarbeiter		Ehrenamtliche Mitarbeiter		Mitarbeiter in Zusatzjobs		Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen	
		min	max	min	max	min	Max	Min	max
	Archäologen								
	Andere								
	Gesamt								

4. Gehaltsstufen

Sind die Gehälter innerhalb Ihrer Institution an ein Tarifsystem gebunden?		Ja	Nein	Keine Angaben möglich
Falls Ja, geben Sie bitte die Art des Tarifsystems an.	Arbeiter nach Kollektivvertrag			
	Angestellte nach Kollektivvertrag			
	Beamtenbesoldungsschema (Bund und Land)			
	andere (bitte spezifizieren Sie)			

5. Arbeitnehmerverbände

Gibt es in Ihrer Institution Interessenverbände für Arbeitnehmer?		Ja	Nein	Keine Angaben möglich
Falls Ja, geben Sie bitte die Art der Interessengemeinschaft an.	Gewerkschaft öffentlicher Dienst			
	Gewerkschaft der Gemeindebediensteten			
	Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe			
	andere (bitte spezifizieren Sie)			

6. Entwicklung der Mitarbeiterzahlen der vergangenen Jahre und Schätzung der zukünftigen Mitarbeiterzahlen

Bitte geben Sie an wie sich die Zahl Ihrer Mitarbeiter (gemeint sind Vollzeit-Äquivalenten) in den letzten Jahren verändert hat und wie Sie die zukünftige Veränderung Ihrer Mitarbeiterzahlen einschätzen. Beachten Sie bitte auch alle Teilzeitkräfte und Mitarbeiter in Zeitverträgen.	Wie haben sich die Mitarbeiter-Zahlen im Vergleich mit jenen vor 1 Jahr (2006) verändert?						
	Bezahlte Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Ehrenamtl. Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfinanziert)	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Wie haben sich die Mitarbeiter-Zahlen im Vergleich mit jenen vor 3 Jahren (2004) verändert?						
	Bezahlte Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Ehrenamtl. Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfinanziert)	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Wie haben sich die Mitarbeiter-Zahlen im Vergleich mit jenen vor 5 Jahren (2002) verändert?						
	Bezahlte Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Ehrenamtl. Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfinanziert)	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Wie schätzen Sie die Mitarbeiter-Zahlen in 1 Jahren (2008) gegenüber den gegenwärtigen ein?						
	Bezahlte Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	
	Ehrenamtl. Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	
	Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfinanziert)	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	
	Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	
	Wie schätzen Sie die Mitarbeiter-Zahlen in 3 Jahren (2010) gegenüber den gegenwärtigen ein?						
	Bezahlte Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	
	Ehrenamtl. Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	
	Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfinanziert)	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	
	Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	

7. Qualitätsstandards

Welche Qualitätsstandards sind für die Arbeit Ihrer Institution relevant?	Internationale Standard Organisation (ISO 9000)	
	Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der österreichischen Rektorenkonferenz	
	Empfehlungen der Salzburger Sicherheitstagung 2006	
	andere (bitte spezifizieren Sie)	
Welche Qualifikation muss eine Person in Ihrer Institution haben, um eine Grabung leiten zu können?		

8. Qualifizierungsmaßnahmen

Sehen Sie Qualifizierungsbedarf innerhalb Ihrer Institution?	Ja	Nein	keine Angabe			
Haben Ihre Mitarbeiter die Möglichkeit zu Qualifizierungsmaßnahmen?	bezahlte Mitarbeiter		ehrenamtliche Mitarbeiter			
	Ja	Nein	keine Angabe	Ja	Nein	keine Angabe
	Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfinanziert)		Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen			
	Ja	Nein	keine Angabe	Ja	Nein	keine Angabe

Falls Sie die vorigen Fragen mit ja beantwortet haben, geben Sie bitte an, wie Sie Ihre Mitarbeiter fortbilden.	bezahlte Mitarbeiter	ehrenamtl. Mitarbeiter	Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfin.)	Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen
formelle Fortbildung außerhalb der Institution				
formelle Fortbildung innerhalb der Institution				
individuelle Fortbildung außerhalb der Institution				
individuelle Fortbildung innerhalb der Institution				
		Ja	Nein	keine Angabe
Besitzt Ihre Institution einen offiziellen Fortbildungsplan?				
Haben Sie in Ihrer Institution ein Fortbildungsbudget eingeplant?				
Ist das Fortbildungsbudget Ihrer Institution unter Ihrer direkten Kontrolle?				
Werden die Fortbildungszeiten Ihrer Mitarbeiter dokumentiert?				
Werden die Fortschritte Ihrer Mitarbeiter durch die Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert?				
Werden die Fortschritte Ihrer Institution durch die Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert?				
Gibt es in Ihrer Institution ein Belohnungssystem für gute Fortbildungsergebnisse?				
Werden in Ihrer Institution die Mitarbeiter zur andauernden Weiterbildung angeregt?				

9. Fortbildungsangebote und Bedarf

Stellen Sie Archäologen ohne Berufserfahrung ein?	ja	nein	keine Angabe	
Falls ja, wie stark werden Berufsanfänger durch einführende Fortbildungsmaßnahmen gefördert (im Durchschnitt)?	sehr wenig	wenig	mittelmäßig	viel
Wie gut sind die Hochschulabsolventen Ihrer Meinung nach auf den Beruf vorbereitet?	sehr schlecht	schlecht	gut	Sehr gut
Wie gut sind Ihrer Meinung nach die derzeit möglichen Fortbildungsmaßnahmen an die Notwendigkeiten des Berufes angepasst?	sehr schlecht	schlecht	gut	Sehr gut

10. Kenntnislücken

Hinzuziehung externer Spezialisten oder Berater für nicht-archäologische Aufgaben	Hat Ihre Institution im letzten Jahr externe Spezialisten oder Berater für nicht-archäologische Aufgaben hinzugezogen?		ja	nein
Falls ja, geben Sie bitte an, in welchen Bereichen diese in Ihrer Institution tätig geworden sind.	Führung/Betriebsführung		Projektmanagement	
	Informationstechnologie		Betriebswirtschaft (Buchhaltung, Steuerberatung, Rechnungswesen, etc.)	
	Personalmanagement			
	Fortbildungsmaßnahmen (Ausbildung zum Ausbilder)		Sprachen (Übersetzung, Korrekturen)	
	Marketing		Kundenbetreuung	
	Planungsberatung		Redaktion (Layout, etc.)	
andere (bitte spezifizieren Sie)				

Hinzuziehung externer Spezialisten oder Berater für archäologische Aufgaben	Hat Ihre Institution im letzten Jahr externe Spezialisten oder Berater für archäologische Aufgaben hinzugezogen?		ja	nein
Falls ja, geben Sie bitte an, in welchen Bereichen diese in Ihrer Institution tätig geworden sind.		vollständig	anteilig	
	Durchführung von Grabungen			
	Durchführung von zerstörungsfreien Prospektionen (Feldbegehungen, Geophysik, Luftbildarchäologie, etc.)			
	Konservierung/Restaurierung von Funden			
	Aufarbeitungen/archäologische Auswertungen			
	archäozoologische Auswertungen			
	archäobotanische Auswertungen			
	anthropologische Auswertungen			
	Geodäsie			
	andere (bitte spezifizieren Sie)			

Welche spezifischen nicht-archäologischen Fähigkeiten bilden in Ihrer Institution in den nächsten 2 Jahren den Schwerpunkt bei Fortbildungsmaßnahmen? Bitte wählen Sie bis zu 3 Möglichkeiten aus.	Führung/Betriebsführung		Projektmanagement	
	Informationstechnologie		Betriebswirtschaft (Buchhaltung, Steuerberatung, Rechnungswesen, etc.)	
	Personalmanagement			
	Fortbildungsmaßnahmen (Ausbildung zum Ausbilder)		Sprachen (Übersetzung, Korrekturen)	
	Marketing		Kundenbetreuung	
	Planungsberatung		Redaktion (Layout, etc.)	
	andere (bitte spezifizieren Sie)			

Welche spezifischen archäologischen Fähigkeiten bilden in Ihrer Institution in den nächsten 2 Jahren den Schwerpunkt bei Fortbildungsmaßnahmen? Bitte wählen Sie bis zu 3 Möglichkeiten aus.	Durchführung von Grabungen	
	Durchführung von zerstörungsfreien Prospektionen (Feldbegehungen, Geophysik, Luftbildarchäologie, etc.)	
	Konservierung/Restaurierung von Funden	
	Aufarbeitungen/archäologische Auswertungen	
	archäozoologische Auswertungen	
	archäobotanische Auswertungen	
	anthropologische Auswertungen	
	Geodäsie	
andere (bitte spezifizieren Sie)		

11. Weiterbildung

Welche Bedeutung messen Sie beruflichen Fortbildungsmaßnahmen für Ihre Mitarbeiter zu?	sehr wenig	wenig	mittelmäßig	sehr viel
--	------------	-------	-------------	-----------

12. Weitere Kommentare

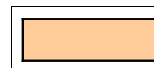
Falls Sie weitere Kommentare zum Thema haben, die durch den Fragebogen nicht abgedeckt werden, bitten wir Sie, diese hier kurz zu skizzieren.	
---	--

Falls Sie Kommentare zu diesem Fragebogen haben, bitten wir Sie, diese hier zu vermerken. Wir sind für alle Anregungen dankbar.	
---	--

Bitte füllen Sie nun **TEIL II** des Formulars aus: **Tätigkeitsprofile**

Discovering the Archaeologists of Europe

TEIL II: Tätigkeitsprofile



Bitte füllen Sie dieses Formular für jedes Tätigkeitsprofil in Ihrer Institution aus, jeweils für die Wissenschaftler, das technische Personal (Grabungstechniker, Restauratoren, Grafiker, Fotografen, etc.), die sonstigen Angestellten und die Arbeiter. Bitte für jedes Tätigkeitsprofil ein Formular, nicht für jeden Mitarbeiter.

Bitte vervielfältigen Sie diesen Teil des Formulars so oft wie nötig.

1. Tätigkeitsprofil

Ansprache des Tätigkeitsprofils (z.B. Wissenschaftler, Konservator, Grabungsleiter, Arbeiter, etc.)	
Anzahl der bezahlten Mitarbeiter in diesem Profil	
Anzahl der ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter in diesem Profil	
Anzahl der Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfinanziert) in diesem Profil	
Anzahl der Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen in diesem Profil	

2. Arbeitsbereich

Bitte kreuzen Sie den Tätigkeitsschwerpunkt der in diesem Profil erfassten Mitarbeiter an. Wählen Sie bitte nur einen Schwerpunkt.	Grabungen / Feldarbeit / Feldforschung	
	Planungsberatung / Management	
	Museum / Öffentlichkeitsarbeit / Publikationen	
	Forschung und Lehre	
	sonst. Innendienst	

3. Alter und Geschlecht der Mitarbeiter

Anzahl der Mitarbeiter in diesem Profil: Alter und Geschlecht		bezahlte Mitarbeiter		ehrenamtliche Mitarbeiter		Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfin.)		Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen	
		♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
	unter								
	20-24								
	25-29								
	30-34								
	35-39								
	40-44								
	45-49								
	50-54								
	55-59								
	60-64								
	65-69								
	über 70								

4. Verdienst

Verdienst		Monatsgehalt (Bruttogehalt)		Zahl der Monatsgehälter (12, 14 etc.)
	Minimum			
	Maximum			
	Durchschnitt			
Schließen diese Gehälter geldwerte Leistungen ein?		Ja	Nein	keine Angabe
Gibt es Leistungszuschläge?		Ja	Nein	keine Angabe

5. Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Anteil der Vollzeit/Teilzeitkräfte (Bitte geben Sie die Anzahl der Mitarbeiter an)		bezahlte Mitarbeiter		ehrenamtliche Mitarbeiter		Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfinanziert)		Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen	
	Vollzeit 100%								
	Teilzeit 50%								
	andere (bitte % und Anzahl angeben)	%		%		%		%	

6. Vertragsdauer bezahlter Mitarbeiter

Vertragsdauer der bezahlten Mitarbeiter (Bitte geben Sie die Anzahl der Mitarbeiter an)	bis zu 3 Monate		12-24 Monate	
	3-6 Monate		über 24 Monate	
	6-12 Monate		feste Stelle / unbegrenzt	

7. Beschäftigungsdauer von Mitarbeitern

Tatsächliche Beschäftigungsdauer / Dauer der ehrenamtlichen Mitarbeit (Bitte geben Sie die Anzahl der Mitarbeiter an)		bezahlte Mitarbeiter	ehrenamtliche Mitarbeiter	Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfinanziert)	Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen
	bis zu 3 Monate				
	3-6 Monate				
	6-12 Monate				
	12-24 Monate				
	über 24 Monate				

8. Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften

Gab es im letzten Jahr in diesem Tätigkeitsprofil offene Stellen, die schwierig wieder zu besetzen waren und über 6 Monate lang ausgeschrieben waren?	Ja	
	Nein	
	keine Angaben möglich	

9. Qualifikationen von Mitarbeitern

Wie viele der Mitarbeiter in diesem Tätigkeitsprofil haben eine der folgenden Qualifikationen? (Bei mehreren Qualifikationen geben Sie bitte jeweils nur die höchste an)		bezahlte Mitarbeiter	ehrenamtliche Mitarbeiter	Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfin.)	Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen
	Habilitation				
	Promotion				
	Hochschulabschluss				
	Fachhochschulabschluss				
	abgeschlossene Lehre				
	Schulabschluss (Gymn./ Realsch. /Hauptsch.)				

Wo wurden die Qualifikationen erreicht ? (Bitte geben Sie die Anzahl der Mitarbeiter an)	Österreich	
	EU-Ausland	
	Andere	

10. Staatsangehörigkeit von Mitarbeitern

Staatsangehörigkeit der Mitarbeiter in diesem Tätigkeitsprofil (Bitte geben Sie die Anzahl der Mitarbeiter an)		bezahlte Mitarbeiter	ehrenamtliche Mitarbeiter	Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfin.)	Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen
Österreich					
sonstige EU-Staaten					
Nicht-EU-Staaten					

Nach Möglichkeit: nennen Sie die Staatsangehörigkeit ihrer Mitarbeiter (Liste mit Anzahl)	
--	--

11. Behinderte als Mitarbeiter

Schwerbehinderte in diesem Tätigkeitsprofil (Bitte geben Sie die Anzahl der Mitarbeiter an)	bezahlte Mitarbeiter	ehrenamtliche Mitarbeiter	Mitarbeiter in Zusatzjobs (projektfin.)	Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen

Bitte vervielfältigen Sie diesen Teil des Formulars so oft wie nötig.

Anhang II: Kommentare zum Fragebogen

Der ausgesandte Fragebogen enthielt ein Feld für Kommentare, und einige der Antwortgeber haben Kommentare zum Fragebogen oder generell zum Projekt abgegeben. Diese werden hier der Vollständigkeit halber wiedergegeben:

- *Es fehlen zahlreiche wichtige Kriterien, u.a. Statistik, Unterwasserarchäologie, moderne neue Richtungen (siehe forensische Archäologie etc.) u.v.m.*
- *Es ist unklar, was als "Institution" verstanden werden soll, die Universität, die Einheit oder die Subeinheit (dementsprechend verändert sich die Bewertung "intern" und "extern")!*
- *Es ist unklar, ob die Fortbildungsmaßnahmen nur die DienstnehmerInnen betrifft oder auch die studentischen Institutsangehörigen*
- *Bei Pkt. 11 in Teil 1 fehlt ein Feld mit "Viel"*
- *Allgemein ist der Fragebogen wenig professionell und oberflächlich erstellt*
- *Spezifisch archäologische Fortbildungsmaßnahmen (z.B. Summer Schools, Dissertantenkollegs) sind m.W. in Österreich erst im Werden; zumindest in der klassischen und provinzialrömischen Archäologie werden ausländische Angebote angenommen (Xanten, Kurse des DAI), sonst gilt learning by doing, z.B. durch Mitarbeit in Arbeitsgruppen, auf Grabungen, Tagungen etc.*
- *Als Vereinsmuseum steht uns derzeit kein Budget für Fortbildungsmaßnahmen und eigene Grabungstätigkeit zur Verfügung*
- *Generell: Viele Mitarbeiter sind fachlich gut lt. Uni, engagiert aber nicht "überlebensfähig"*
- *Außerdem: eine gewisse Demut würde manchen jungen "Akademiker" als Uni-Abgänger nicht schaden, denn der Eintritt ins "reale Berufsleben" zeigt meist schon nach wenigen Tagen die Grenzen auf; durch "überhebliches" Auftreten ("...ich bin ja Akademiker...") dann meist schwerer Standpunkt nach Bauchlandung.*
- *Problem der Differenz: universitäre Ausbildung vs. reale Arbeitswelтанforderungen wird auch durch diese Befragung nicht wirklich gelöst; wird leider versanden (freue mich, wenn ich unrecht habe)*

Anhang III: Beschäftigung im Sektor der Rettungsgrabungen in Österreich

Die 'Discovering the Archaeologists of Europe'-Studie des Charakters und der Zusammensetzung des archäologischen Arbeitsmarktes in Österreich hat einige Fragen bezüglich der Organisation der Rettungsgrabungsarchäologie in Österreich aufgeworfen. Sie hat ebenfalls gezeigt, dass nur eine kleine Anzahl an Archäologinnen und Archäologen im staatlichen Bundesdenkmalamt beschäftigt sind, und eine vergleichsweise geringe Anzahl im Museumssektor, die gemeinsam weniger als die Hälfte der im Universitätssektor in Forschung und Lehre beschäftigten Archäologinnen und Archäologen ausmachen.

Der kommerzielle Sektor der österreichischen Archäologie (möglicherweise ein bedeutender Markt für Beschäftigung) steht noch in den Anfängen seiner Entwicklung und ist in dieser ersten Studie nur schlecht repräsentiert. Ein signifikanter Anteil von verursacherfinanzierten Rettungsgrabungen wird direkt von der staatlichen Denkmalschutzbehörde in Österreich, dem BDA/AB (Bundesdenkmalamt, Abteilung für Bodendenkmale), vergeben. Das BDA/AB überlässt einen großen Anteil seiner archäologischen Aufträge an zwei archäologische Dienstleister, die gemeinsam die Mehrheit der ca. 250 im kommerziellen archäologischen Sektor in Österreich angestellten Personen zu beschäftigen scheinen (beide beantworteten den Fragebogen dieser Untersuchung nicht). Die Rolle des freien Wettbewerbs in der Entwicklung des archäologischen Sektors in Österreich (und die Möglichkeiten von kommerziellen archäologischen Dienstleistern aus anderen EU-Staaten, sich an diesem zu beteiligen) scheinen deutlich eingeschränkt zu sein.

Das Verhältnis, das die österreichische Bundesregierung zwischen öffentlicher und privater Bereitstellung archäologischer Dienstleistungen sehen möchte, ist selbstverständlich eine interne Angelegenheit Österreichs, aber von außen betrachtet scheint es offenbar in diesem Bereich mangelnde Transparenz in den gegenwärtig gewählten Formen der Vergabe zu geben, und es ist unklar inwieweit anderen potentiellen Anbietern, inklusive solchen aus anderen EU-Staaten, die Möglichkeit eingeräumt wird, um zu vergebende Aufträge mit zu bieten. Es ist wünschenswert, dass dieses Verhältnis in Österreich einer öffentlichen Diskussion unterzogen wird.

Die Valletta-Konvention gilt in Österreich nicht, und obgleich sie keine konkrete Methode der Organisation von bauplanungsgeleiteter Archäologie vorschreibt würde ihre Ratifikation einen wünschenswerten ersten Schritt in der Klärung der Organisation und Finanzierung der Präventiv- und Rettungsarchäologie in Österreich bedeuten.

Eine detailliertere und ausführlichere Diskussion dieser Angelegenheit ist in Vorbereitung und wird unabhängig von den Ergebnissen des DISCO-Projekts vorgelegt werden (Karl i.V).

