

Discovering the Archaeologists of Europe:

DEUTSCHLAND



Verband der Landesarchäologen
in der Bundesrepublik Deutschland

Dirk Krause (Text), Carla Nübold (Grafik, Statistik)

Juli 2008



Inhalt

1. Vorwort und Danksagung	4
2. Einführung und Hintergrund	6
2.1. Voruntersuchungen und Begriffsklärung: Archäologische Institutionen und Strukturen in der Bundesrepublik Deutschland	6
2.2. Archäologische Disziplinen und traditionelles Selbstverständnis ihrer Absolventen	9
2.3. Archäologie in Deutschland: Ein traditionell wenig durchlässiges System	10
2.4. Denkmalrecht in Deutschland und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt	11
3. Methodik	16
3.1. Der Fragebogen	16
3.2. Die Adressliste	16
3.3. Die Datensammlung	16
3.4. Die Dateneingabe	17
3.5. Berechnung der Gesamtzahl der Arbeitskräfte	18
3.6. Berufe und Tätigkeitsprofile in archäologischen Institutionen	18
3.7. Digitaler Zugang zum Abschlussbericht	20
4. Organisationen	21
4.1. Organisationsarten	21
4.2. Anzahl und Verteilung der Organisationen	24
4.3. Größe der Organisationen	25
4.4. Geografische Verteilung und Reichweite	27
4.5. Qualitätsstandards und Qualifikation Grabungsleiter	29
5. Archäologen	34
5.1. Anzahl der Arbeitskräfte und Verteilung in der Fläche	34
5.2. Herkunft, Alters- und Geschlechtsverteilung	36
5.3. Ehrenamtliche Mitarbeiter	39
5.4. Nicht-archäologisches Personal	39
5.5. Verdienst von Wissenschaftlern und Nicht-Wissenschaftlern	41
5.6. Wachstum des Berufsfeldes	42
5.7. Einstellungsvoraussetzungen, Fortbildungsbedarf und Einschätzung von Berufsanfängern	43
5.8. Geografische Verteilung	45
5.9. Qualifikationen der Mitarbeiter	47
6. Arbeitsstellen	51
6.1. Vertragsdauer und Stellensicherheit	52
6.2. Vollzeit- und Teilzeitverträge	53
6.3. Finanzierung der Arbeitsplätze	54
6.4. Offene Stellen	54
6.5. Arbeitnehmerverbände	55
7. Qualifizierung	56
7.1. Qualifizierungsbedarf	56
7.2. Bedarf an Know-How und Dienstleistungen	56

7.3. Fortbildungsmaßnahmen	58
8. Anhang I: Tätigkeitsprofile	60
8.1. Alle Mitarbeiter	60
8.2. Wissenschaftler	61
8.3. Technisches Personal	62
8.4. Sachbearbeiter	63
8.5. Arbeiter	64
9. Anhang II: Kommentare	65
10. Anhang III: Fragebogen und Begleitbrief	67
11. Anhang IV: Besoldungs- und Gehaltstabellen	76
12. Bibliographie	78

1. Vorwort und Danksagung

Der vorliegende Abschlussbericht fasst die Ergebnisse einer Untersuchung zur Berufssituation der Archäologen in Deutschland zusammen. Er ist eingebunden in ein Projekt, das sich zur Aufgabe gemacht hat, Möglichkeiten und Hindernisse bei der europaweiten Arbeitssuche von Archäologen aufzudecken. Dieses Projekt "Discovering the Archaeologists of Europe" wird vom "Institute of Field Archaeologists" (IFA) in Großbritannien koordiniert und von der EU im Rahmen des Berufsbildungsprogramms "Leonardo da Vinci" finanziell gefördert. Der vorliegende Beitrag wird, zusammen mit den Berichten der anderen Projektpartner, in deutscher und in englischer Sprache auf der Webseite des Projektes www.discovering-archaeologists.eu veröffentlicht und kann kostenlos ausgedruckt bzw. kopiert werden. Zusätzlich zu den 12 nationalen Abschlussberichten des Projektes "Discovering the Archaeologists of Europe" werden die Ergebnisse des Projektes auch in einer transnationalen Zusammenfassung in englischer Sprache und in den nationalen Sprachen veröffentlicht: K. Aitchison, Discovering the Archaeologists of Europe: Transnational Report (2008). Auch dieser Bericht wird ab Ende September 2008 auf der Homepage des Projektes zum kostenlosen Download zur Verfügung gestellt.

Der Bericht für Deutschland orientiert sich, wie auch die zu Grunde liegenden Fragebögen, in Gliederung und Konzeption eng an den Vorgaben für das Gesamtprojekt und an der vom IFA vorgelegten Pilotstudie für Großbritannien (Aitchison / Edwards 2003). Das deutsche Teilprojekt wurde vom Verband der Landesarchäologen in der Bundesrepublik Deutschland (VLA) durchgeführt und gegenfinanziert. Die Erstellung des Berichtstextes lag in den Händen von Dirk Krause (Regierungspräsidium Stuttgart). Die Erstellung des deutschen Fragebogens wurde von Sascha Schmidt und Carla Nübold (beide Regierungspräsidium Stuttgart) geleistet. Die Eingabe der Daten und die Erstellung der Tabellen und Graphiken wird Carla Nübold verdankt. Die Übersetzung des Berichtes ins Englische wurde von Mary Wong-Sommer durchgeführt.

Verglichen den anderen am Projekt beteiligten Staaten (England, Niederlande, Slowenien, Griechenland, Belgien, Zypern, Republik Irland, Österreich, Slowakei, Tschechien, Ungarn) fällt die Aufgabe, eine Untersuchung zur Arbeitsmarktsituation im Bereich Archäologie durchzuführen, für Deutschland aus folgenden Gründen relativ schwer:

1. Die komplexe föderale Organisationsstruktur der Archäologie in Deutschland mit ihren unterschiedlichen Bundes-, Länder-, Kreis- und Kommunalebene, erfordert die Einbeziehung einer Vielzahl von Institutionen und erhöht die Zahl der „Ansprechpartner“.
2. Entsprechend der sehr hohen Bevölkerungszahl Deutschlands und einer entsprechenden Anzahl von Archäologen sind die zu ermittelnden und auszuwertenden Datenmengen vergleichsweise groß.
3. Die archäologischen Institutionen in Deutschland haben keinen Dachverband und sind hinsichtlich ihrer Aufgaben und Interessenlagen extrem heterogen.
4. Dem entsprechend schwer fiel die Abgrenzung, welche Disziplinen und Institutionen in die Untersuchung einbezogen werden sollten.
5. Auf größere Voruntersuchungen konnte nicht zurückgegriffen werden.
6. Dem entsprechend musste ein Verteiler für die Versendung der Fragebögen erst mühsam durch Recherche und Kompilation erstellt werden.

Auf Grund dieser Ausgangslage und des Entschlusses, möglichst viele archäologische Disziplinen und Einrichtungen, insbesondere auch kleine Firmen und Museen, zu berücksichtigen, war von vorne herein mit einer relativ geringen Rücklaufquote bei den versendeten Fragebögen zu rechnen. Überraschend war dagegen, dass die Beteiligung der öffentlichen Institutionen niedriger, die der privaten Firmen dagegen höher als erwartet ausfiel. Insgesamt stellt die Rücklaufquote von ca. 35 % eine ausreichende Basis für die Untersuchung dar, wobei allerdings starke regionale Unterschiede zu berücksichtigen sind.

Um die Daten zu verdichten und vor dem Hintergrund der tatsächlichen regionalen Situation zu kommentieren, haben alle Landesarchäologen die Möglichkeit, einen vertiefenden Bericht für ihr betreffendes Bundesland zu verfassen (Rücklauftermin Ende August 2008). Diese regionalen Darstellungen sollen dann zusammen mit einer Zusammenfassung des vorliegenden Berichts und eines Beitrags zum Vergleich der Situation in Deutschland mit jenen in den anderen europäischen Teilnehmerstaaten im Archäologischen Nachrichtenblatt (Berlin; 2009) veröffentlicht werden.

Allen, die sich an der Umfrage beteiligt und ihr kostbare Zeit geopfert haben, sei an dieser Stelle herzlich gedankt. Sie haben dazu beigetragen, erstmals eine Datenbasis zu schaffen, um die gesellschaftliche Stellung, Situation und Bedeutung von Archäologen und archäologischen Institutionen in Deutschland auch im nationalen und internationalen Vergleich einschätzen zu können. Die Vielzahl der unterschiedlichen Institutionen und Berufsgruppen, die in der Archäologie arbeiten und von ihr leben, darstellen und damit auf die gesellschaftliche Relevanz unserer Disziplinen aufmerksam machen zu können, liegt in unserem gemeinsamen Interesse.

Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass Deutschland hinsichtlich der „archäologischen Versorgung“ ganz sicher nicht (mehr) zu den führenden Nationen in Europa zählt. In Relation zu Bevölkerungszahl und Wirtschaftskraft ist die Versorgung in vielen Regionen Deutschlands sogar als ausgesprochen dürrig zu bewerten. Befürchtungen, ein europäisches Benchmarking könnte sich kontraproduktiv auf die Ausstattung archäologischer Institutionen in Deutschland auswirken, sind daher prinzipiell unbegründet. Dies gilt ganz besonders für die Archäologische Denkmalpflege, die im Bundesdurchschnitt hinsichtlich der Personalausstattung inzwischen weit hinter den Standard vergleichbarer west- und nordeuropäischer Nationen zurückgefallen ist, trotz hervorragender Eckdaten und Rekordgewinne der deutschen Wirtschaft. Und auch in Lehre und Forschung ist die Personalentwicklung (und Gehaltsentwicklung) in den archäologischen Disziplinen im Durchschnitt seit Jahren rückläufig. Zudem leiden die Universitäten in Deutschland seit Jahren unter dem Problem, dass es auf dem archäologischen Arbeitsmarkt letztlich nur für einen Bruchteil der Absolventen einen Bedarf gibt, mit entsprechenden Konsequenzen für die Motivation von Dozenten und Studierenden (Lorenzen 2007). In den Niederlanden, Großbritannien oder Irland kennt man dieses Problem schon seit Jahren nicht mehr und auch in Frankreich oder den skandinavischen Ländern haben Absolventen der dortigen Universitäten eine wesentlich bessere Chance, eine Stelle auf dem archäologischen Arbeitsmarkt zu bekommen als hierzulande. Allerdings sind in den letzten 20 Jahren etwa in den Niederlanden oder Großbritannien Arbeitsplätze nicht im öffentlichen Dienst geschaffen worden, sondern nahezu ausschließlich bei kommerziellen archäologischen Dienstleistungsunternehmen. Hinsichtlich der sozialen Absicherung und der Arbeitsplatzsicherheit sind solche Stellen sicherlich nicht mit einer Festanstellung im öffentlichen Dienst in Deutschland zu vergleichen.

Sicherlich gibt es einige Ämter, Museen und Institute in Deutschland, die von dem allgemeinen Trend des Stellenabbaus aus unterschiedlichen Gründen bisher verschont geblieben sind und vor diesem Hintergrund Studien wie der vorliegenden defensiv begegnen. Auf Dauer wird jedoch nur ein offensives und möglichst gemeinsames Vorgehen der archäologischen Institutionen in Deutschland den weiteren Abbau verhindern können. Den Vergleich mit wirtschaftlich ähnlich potenten Staaten, wie Frankreich, Großbritannien, Irland, den Beneluxländern, den skandinavischen Ländern oder der Schweiz müssen selbst die gut ausgestatteten und florierenden archäologischen Institutionen Deutschlands aus haushaltspolitischen Gründen nicht fürchten. Dem Gros der deutschen Einrichtungen wird dieser Vergleich allerdings schmerzlich vor Augen führen, wie niedrig unser Ausstattungsniveau inzwischen ist.

2. Einführung und Hintergrund

2.1. Voruntersuchungen und Begriffsklärung: Archäologische Institutionen und Strukturen in der Bundesrepublik Deutschland

Einschlägige, groß angelegte Voruntersuchungen zur Ermittlung der archäologischen Arbeitsmarktsituation sind bisher in Deutschland nicht durchgeführt worden. Hinzuweisen ist allerdings auf die Befragungen H. Aments (1994) zur Situation der Studienabsolventen, auf eine Umfrage der Deutschen Gesellschaft für Ur- und Frühgeschichte zum universitären Anforderungsprofil (Arch. Informationen 20/1-2, 1997), auf eine zusammenfassende Einschätzung der Arbeitsmarktsituation von M.K.H. Eggert (2001) und auf eine erst kürzlich erschienene Studie zu den Berufsaussichten von Absolventen des Studienganges Ur- und Frühgeschichte (Lorenzen 2007). Die Stellensituation für Absolventen der Klassischen Archäologie hat vor einigen Jahren U. Sinn (2000) zusammenfassend charakterisiert. Eine Auswertung von Stellenbörsen bzw. Ausschreibungen bietet ein Beitrag von R. Karl u. R. Krierer (2004).

Insbesondere die Studie von Lorenzen charakterisiert die Chancen und Probleme des Berufseinstiegs für Absolventen einer archäologischen Disziplin recht treffend. Durch persönliche Befragung von 91 Absolventen des Kieler Instituts für Ur- und Frühgeschichte, die zwischen 1990 und 2005 ihr Studium beendeten, konnte sie ermitteln, dass nur 19% eine feste Stelle bei einer archäologischen Institution besetzen konnten. Dagegen waren 36% aus dem Fach ausgestiegen und 10% arbeitslos. 30% waren befristet bei einer archäologischen Organisation beschäftigt und 5% hatten sich selbstständig gemacht (Abb. 1). Die Berufsaussteiger hatten allerdings nicht immer das schlechtere Los gezogen, sondern waren zwischenzeitlich z.T. äußerst erfolgreich in einer Vielzahl anderer Bereiche tätig (Abb. 2). Ein nicht unerheblicher Teil jener Absolventen, die im Fach weiterhin tätig waren, hatten eine Stelle im europäischen Ausland gefunden (Abb. 3). Dies gibt zum Einstieg eine Impression, wie die aktuelle Stellensituation in Deutschland grundsätzlich einzuschätzen ist und dass das Angebot an qualifiziertem wissenschaftlichen Personal die Nachfrage seit vielen Jahren um ein Vielfaches übersteigt.

Abbildung 1: Verbleib der Absolventen der UFG (nach Lorenzen 2007, Abb. 1)

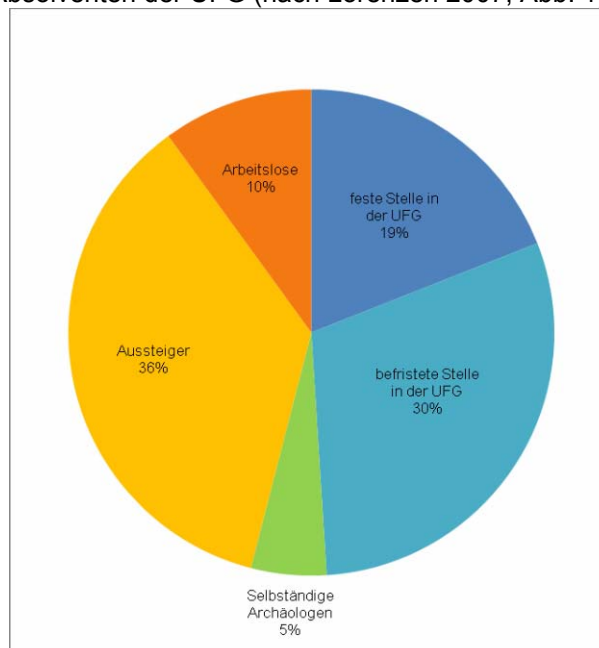


Abbildung 2: Heutige Beschäftigung der "Aussteiger" der Absolventen der UFG (nach Lorenzen 2007, Abb. 3)

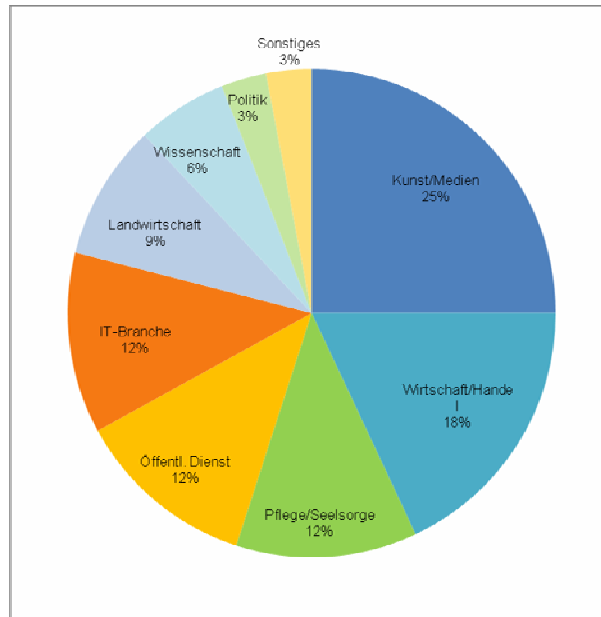
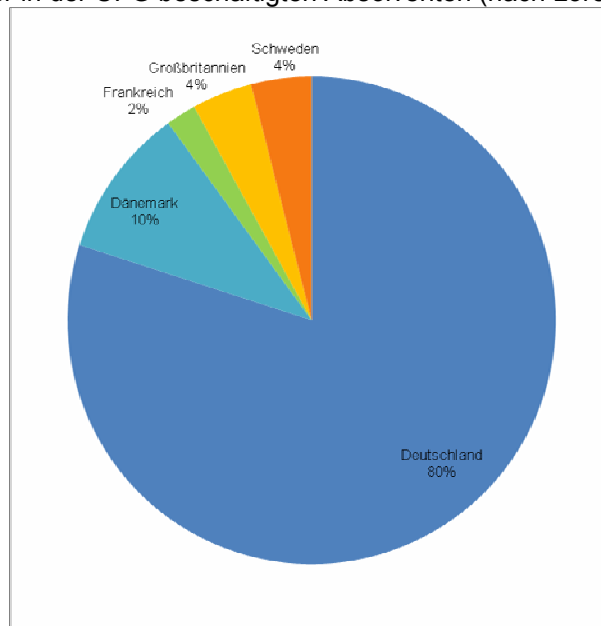


Abbildung 3: Arbeitsorte der in der UFG beschäftigten Absolventen (nach Lorenzen 2007, Abb. 2)



Die Bundesrepublik Deutschland ist bekanntlich ein Staat mit ausgeprägt föderaler Struktur. Die Kulturhoheit, und damit auch die Zuständigkeit für die Archäologische Denkmalpflege, das Museumswesen und die archäologische Forschung und Lehre an den Universitäten liegt in Deutschland nicht beim Bund, sondern bei den einzelnen Bundesländern. Der Bund nimmt jedoch über verschiedene Institutionen Einfluss auf archäologische Denkmalpflege, Museen und Forschung, etwa durch die Bundesgesetzgebung (z.B. Ratifizierung der Europäischen Konvention zum Schutz des archäologischen Erbes im Jahre 2002) oder in Form der Forschungsförderung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (im Folgenden: DFG).

Ein großer Teil der öffentlichen Institutionen, die Archäologen beschäftigen, befindet sich traditionell in der Trägerschaft der Länder. Dazu zählen insbesondere die Behörden der Landesdenkmalpflege (in den nachfolgenden Tabellen als *Landesarchäologen* bezeichnet), die Landesmuseen mitsamt ihren Zweigstellen sowie die Universitäten und staatlichen Akademien. In jüngerer Zeit tritt insbesondere im Falle der Landesmuseen die Tendenz deutlich zu Tage, diese Einrichtungen in

Stiftungen (z.B. Stiftung Schleswig-Holsteinische Landesmuseen Schloss Gottorf) oder sog. Landesbetriebe (z.B. Landesmuseum Württemberg Stuttgart; Archäologisches Landesmuseum Baden-Württemberg) umzuwandeln. In einigen Bundesländern, insbesondere in den vormals preußischen Gebieten und Provinzen, sind Archäologische Denkmalpflege und Archäologische Landesmuseen unter einem Dach vereint, also Teile der selben Behörde.

Der Bund trägt dagegen nur sehr wenige archäologische Institutionen. Dazu gehört die mit Abstand bedeutendste archäologische Einrichtung der Bundesrepublik, das Deutsche Archäologische Institut (DAI), das dem Geschäftsbereich des auswärtigen Amtes angehört, und allein auf seiner Homepage 261 Mitarbeiter, darunter 176 Wissenschaftler, nennt. Der Bund finanziert aber über die projektbezogene Bewilligung von Forschungsgeldern, die vor allem von der DFG verwaltet werden, zahlreiche befristete Stellen für Archäologen, die an Universitäten, Forschungsinstitutionen, Denkmalpflegebehörden oder größeren Museen angestellt sind.

Daneben sind mit dem Römisch-Germanischen-Zentralmuseum Mainz (RGZM) und dem Bergbaumuseum Bochum zwei bedeutende außeruniversitäre archäologische Forschungseinrichtungen zu nennen, die als sog. Blaue Liste-Institutionen von Bund und Ländern gemeinsam finanziert werden. Bund (75%) und Länder (25%) tragen gemeinsam auch die größte Kultur- bzw. Kunststiftung Deutschlands, die Stiftung Preussischer Kulturbesitz, die dem Kulturstatsminister untersteht und ihren Sitz in Berlin hat. Sie zählt zu den größten Kultureinrichtungen weltweit und ist ebenfalls ein bedeutender Arbeitgeber für Archäologen.

Darüber hinaus gibt es viele, zumeist sehr kleine archäologisch tätige Institutionen, die sich in kommunaler Trägerschaft oder in der Trägerschaft einzelner Landkreise befinden. Dabei handelt es sich überwiegend um Museen mit archäologischen Sammlungen und um Einrichtungen der praktischen archäologischen Denkmalpflege. Letztere werden in den nachfolgenden Tabellen als „Kommunalarchäologen“ bezeichnet. Ein Sonderfall sind die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe in Nordrhein-Westfalen, die letztlich von den Kommunen getragen werden, aber zu den größten Arbeitgebern für Archäologen in Deutschland zählen.

Seit den 1990er Jahren haben zudem private archäologische Unternehmungen, die insbesondere als sog. Grabungsfirmen in einigen Bundesländern inzwischen den ganz überwiegenden Teil der Rettungs- bzw. Präventivgrabungen durchführen, an Bedeutung als Arbeitgeber gewonnen. Private Firmen decken aber über den Ausgrabungssektor hinaus inzwischen ein breites Spektrum an archäologischen Dienstleistungen, von der simplen Fundzeichnung über Fundrestaurierungen bis hin zur Konzeption ganzer Ausstellungen oder 3D-Animationen, ab.

Schließlich ist auf private Vereine hinzuweisen, die insbesondere als Träger von Museen, Altersverbänden oder als Fördereinrichtungen von Universitätsinstituten ebenfalls Archäologen, allerdings in relativ geringer Zahl, beschäftigen.

Auf Grund dieser äußerst komplizierten und von Bundesland zu Bundesland stark divergierenden Strukturen sowie unter Berücksichtigung der klassischen, traditionellen Profile und Tätigkeitsfelder für Archäologen in Deutschland wurde im Rahmen dieser Studie zwischen Archäologischer Landesdenkmalpflege (*Landesarchäologen*), Stadt- und Kreisarchäologie (*Kommunalarchäologen*), *Museen* (unabhängig von der Trägerschaft), *Universitäten* und außeruniversitären *Forschungsinstituten* (Akademien der Wissenschaften, Blaue Liste-Institute, DAI etc.) unterschieden. Zudem wurden Ausgrabungsfirmen und sonstige archäologische Dienstleistungs-Unternehmungen unter dem Begriff *kommerzielle Firmen* zusammengefasst. Auf Grund der häufig überlappenden Aufgaben vieler öffentlicher archäologischer Institutionen (z.B. kombinierte Archäologische Landesmuseen/Landesämter) kommt es in den nachfolgenden Tabellen zwangsläufig zu Unschärfen.

2.2. Archäologische Disziplinen und traditionelles Selbstverständnis ihrer Absolventen

Obwohl die Berufsbezeichnung „Archäologe/Archäologin“ in Deutschland nicht rechtlich geschützt ist, herrscht in der wissenschaftlichen Gemeinschaft Konsens darüber, dass darunter nur Absolventen eines einschlägigen Universitätsstudiengangs zu verstehen sind. Wer „Archäologe“ ist, hat also in Deutschland primär etwas mit der Ausbildung und erst nachgeordnet mit der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit einer Person zu tun.

Bis zur inzwischen allmählich anlaufenden Umsetzung der Erklärung der europäischen Bildungsminister zur Vereinheitlichung der Universitätsausbildung in Europa (Bologna-Prozess) war die universitäre Ausbildung in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Systemen auf eine klare Trennung der archäologischen Fachgebiete und eine früh einsetzende Spezialisierung ausgerichtet. In Deutschland wurde (und wird) nicht Archäologie studiert, sondern vom ersten Semester an entscheiden sich die Studierenden traditionell für eine archäologische Disziplin. Voraussetzung für die Aufnahme eines archäologischen Studiums an einer Universität ist der höchste deutsche Schulabschluss, das *Abitur*. Voraussetzung für den Abschluss eines archäologischen Studiums mit dem Erwerb des Magister Artium oder des philosophischen Doktorgrades ist noch heute an vielen Universitäten der Nachweis des Latinums bzw. des Großen Latinums, z.T. auch des Graecums.

Hinsichtlich der Absolventenzahlen und des Bedarfs auf dem Arbeitsmarkt sind traditionell die Studiengänge Ur- (Vor-) und Frühgeschichte und Klassische Archäologie dominierend. Zudem konnten sich an einigen Universitäten auch spezialisierte Studiengänge für Mittelalterarchäologie oder Provinzialrömische Archäologie etablieren. Relativ geringe Bedeutung hinsichtlich der Absolventenzahlen und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt kommt dagegen der Vorderasiatischen Archäologie, der Biblischen/Christlichen Archäologie und anderen meist philologisch orientierten Fächern mit archäologischen Lehr- und Forschungsanteilen (z.B. Ägyptologie) zu.

Die genannten archäologischen Studiengänge sind an nahezu allen Universitäten an den geistes- / sprach- / kulturwissenschaftlichen Fakultäten angesiedelt und werden traditionell mit dem Magister Artium (M.A.) oder dem philosophischen Doktorgrad (Dr. phil.) abgeschlossen, wobei Direktpromotion bis in die 1990er Jahre möglich und an einigen Universitäten sogar vorherrschend war. Im europäischen Vergleich extrem lange Studienzeiten und ein entsprechend hohes Alter der promovierten Absolventen waren insbesondere seit dem starken Anstieg der Studierendenzahlen ab den späten 1970er Jahren die Regel.

Die frühe und konsequente Spezialisierung sowie die Auffassung, dass letztlich nur die Promotion einen vollwertigen berufsqualifizierenden Abschluss darstellt, bedingt erstens die oben skizzierte konservative Verwendung der Berufsbezeichnung Archäologe/Archäologin. Zweitens erklärt sich daraus die vergleichsweise strenge Unterscheidung zwischen Absolventen der einzelnen archäologischen Disziplinen einerseits und zwischen Archäologen (= in aller Regel promovierte Wissenschaftler), Technikern und Arbeitern andererseits.

Bis in die 1960er Jahre war die Professionalisierung des Ausgrabungswesens wenig vorangeschritten. Universitäre Forschungsgrabungen wurden (und werden) in aller Regel von einem Wissenschaftler (habilitierter Dozent oder promovierter Assistent) geleitet, der eine größere Gruppe von unbezahlten und eine kleinere Gruppe von bezahlten Fachstudierenden (sog. wiss. Hilfskräften) anleitete. Auf vielen Grabungen blieb man daher gleichsam „unter sich“, d.h. unter „Archäologen“ und „zukünftigen Archäologen“. Je nach Ausstattung der Institute wurden für bestimmte Aufgaben temporär spezialisierte Mitarbeiter, etwa Fotografen, Grafiker, Vermessungsingenieure, Botaniker oder Zoologen in die Arbeiten einbezogen, die aber „den Archäologen“ nur zuarbeiteten. Zusätzlicher Bedarf an Arbeitskräften, etwa bei größeren, personalintensiven Ausgrabungsprojekten, wurde „aus dem Land“ gedeckt, d.h. durch die Anwerbung von physisch belastbaren „Einheimischen“, etwa Landarbeitern oder Tiefbauarbeitern, als Arbeiter.

Erst durch den Ausbau der Universitätsinstitute für Ur- und Frühgeschichte und der Archäologischen Denkmalpflege, die auf regionaler Ebene traditionell sehr eng mit einander personell verflochten sind, kam es zur Entstehung neuer Berufsbilder im Bereich Archäologie. Hier ist insbesondere auf die Etablierung des Berufs des Grabungstechnikers in den 1970er Jahren hinzuweisen: In der Archäologischen Denkmalpflege wurden immer schon – neben graduierten Archäologen (Referenten; Konservatoren), befristet beschäftigten Studierenden und Verwaltungskräften – auch Techniker (Fotografen, Restauratoren, Grafiker) und Arbeiter in kleinem Umfang beschäftigt. Mit fortschreitender Perfektionierung der Grabungstechnik und mit quantitativer Zunahme der Rettungsgrabungen stieg der Bedarf an technisch versierten Grabungsmitarbeitern für die örtliche, technische Leitung der Ausgrabungen, für die Vermessungsarbeiten etc. Diese Lücke wurde vor allem durch geeignete Grabungsarbeiter geschlossen, die sich z.T. bereits als Vorarbeiter bewährt hatten und über die erforderlichen handwerklichen Fähigkeiten und Grundkenntnisse verfügten. Durch die Gründung einer Prüfungskommission und die Erstellung einer Prüfungsordnung (www.Landesarchaologen.de/ag/fort_pruef_grbtech_05.pdf) wurde aus diesen Anfängen in den 1990er Jahren schließlich ein national anerkannter Fortbildungsberuf, zu dem jedoch nur zugelassen wird, wer zuvor eine handwerklich-technische Ausbildung abgeschlossen hat. Erst in jüngster Zeit entstand daneben der Beruf des Ausgrabungsingenieurs, der dagegen das sog. Fachabitur und ein Studium an einer Fachhochschule voraussetzt (www.f5.fhtw-berlin.de/krg). Der Ausbau der Systeme in den 1970er Jahren hat zudem zu einer steigenden Zahl von Wissenschaftlern, insbesondere von Naturwissenschaftlern (Biologen, Geologen, Geophysiker etc.) geführt, die an archäologischen Einrichtungen eine Beschäftigung fanden, aber bis heute eher als „Spezialisten“, denn als „Archäologen“ bezeichnet werden.

Deutsche „Archäologen“ verstehen sich somit traditionell primär als Wissenschaftler, die ein Studium der Vor-/Ur- und Frühgeschichte, der Klassischen Archäologie oder einer kleineren archäologischen Disziplin mit der Magister- oder Promotionsprüfung abgeschlossen haben. Ein entsprechender Studienabschluss war (und ist) in aller Regel Voraussetzung, um die wissenschaftliche Leitung archäologischer Ausgrabungen übernehmen, in wissenschaftlichen Fachzeitschriften publizieren und die Berufsbezeichnung „Archäologe/Archäologin“ führen zu können. Ein entsprechendes Universitätsstudium ist bis heute auch Voraussetzung für die Einstellung im *höheren Dienst* von Museen, Universitäten oder Denkmalpflegebehörden. „Spezialisten“ mit Universitätsabschluss, also etwa Botaniker oder Archäozoologen, werden dabei ebenso wie Archäologen behandelt. Grabungstechniker und auch Grabungsingenieure gelten auf Grund ihrer Ausbildung dagegen nicht als Wissenschaftler und werden in aller Regel im öffentlichen Dienst in den *gehobenen Dienst* eingestuft und dem entsprechend geringer bezahlt als Archäologen oder Naturwissenschaftler. Im einfachen Dienst, und damit am unteren Ende der Einkommen im öffentlichen Dienst, befinden sich die Grabungsarbeiter, bei denen es sich (zumindest theoretisch) um ungelernete Kräfte ohne spezifische Schul- oder Berufsausbildung handeln kann.

2.3. Archäologie in Deutschland: Ein traditionell wenig durchlässiges System

Der archäologische Arbeitsmarkt in Deutschland ist somit traditionell vergleichsweise stratiographisch aufgebaut und wenig durchlässig. Vereinfacht ausgedrückt, stehen an der Spitze akademisch einschlägig ausgebildete Wissenschaftler, darunter kommt die Ebene der Techniker und schließlich die der Arbeiter. Dieser Aufbau in drei Stufen erinnert an das in Deutschland heftig diskutierte „dreigliedrige Schulsystem“ und man wird kaum ernsthaft bestreiten können, dass die Strukturierung des öffentlichen Dienstes in Deutschland, und damit auch die Personalstrukturen in Denkmalpflege, Universitäten und Museen, direkt von diesen gesellschaftlichen Traditionen und Hintergründen geprägt werden.

Da die Zahl von Absolventen in den archäologischen Disziplinen die Zahl der freien Stellen für Wissenschaftler in Deutschland seit Jahrzehnten um ein Vielfaches übersteigt, lässt sich inzwischen die Tendenz beobachten, dass ausgebildete Archäologen im öffentlichen Sektor in schlechter bezahlte Stellen ausweichen und etwa als Vorarbeiter oder technische Grabungsleiter unterhalb ihrer Qualifikation tätig sind. Dieses Ausweichen in den einfachen bis gehobenen Dienst ist für einen nicht unbedeutenden Teil der Archäologen in Deutschland zur Zeit die einzige Möglichkeit, überhaupt Beschäftigung bei öffentlichen archäologischen Institutionen zu finden, da ausbildungsadäquat bewertete Stellen in den öffentlichen Haushalten in den meisten Bundesländern seit Jahren abgebaut werden. Ein Aufsteigen in besser bezahlte Positionen ist daher nur selten möglich.

Neben dieser vertikalen zeichnet die deutsche Archäologie auch eine horizontale Undurchlässigkeit aus: Durch die frühe und ausgeprägte Spezialisierung auf eine spezifische archäologische Disziplin werden sich z.B. Klassische Archäologen nur selten erfolgreich auf Stellen im Bereich der Vor-/Ur- und Frühgeschichte und umgekehrt bewerben können. Die Spezialisierung (und auch Regionalisierung), insbesondere in der Prähistorischen Archäologie mit ihrem ungemein weiten und komplexen Forschungsgegenstand, ging zeitweise sogar soweit, dass einzelne Universitätsinstitute den musealen und denkmalpflegerischen Bedarf an Archäologen in ihren jeweiligen Regionen gleichsam abdeckten. Vor dem Hintergrund der lange Zeit vorherrschenden berufsethischen Auffassung, dass – überspitzt gesagt – nur derjenige ein guter Konservator oder Kurator ist, der jedes ihm vorgelegte heimische Fundstück unverzüglich und souverän bestimmen kann, war diese enge Liaison von Universitätsinstituten, Archäologischer Denkmalpflege und Museen auf regionaler Ebene nicht weiter erstaunlich.

In den letzten Jahrzehnten hat sich der Berufsalltag in den Museen und auch in der Denkmalpflege allerdings dahingehend gewandelt, dass Spezialistentum und Materialkenntnis gegenüber musealen Events und denkmalpflegerischem Management immer stärker zurücktreten. Es ist zu befürchten, dass sich diese Tendenz auf die Qualität des wissenschaftlichen Diskurses nachteilig auswirken wird, allerdings fördert sie die interdisziplinäre, interregionale und internationale Durchlässigkeit des archäologischen Arbeitsmarktes.

In dieser Richtung werden voraussichtlich auch die neu konzipierten B.A. und M.A. Studiengänge an den deutschen Universitäten wirken, die in vielen Fällen die traditionellen Fächergrenzen der archäologischen Disziplinen sprengen und damit die horizontale Durchlässigkeit erhöhen dürften.

Größere Veränderungen der archäologischen Profession in Deutschland hat auch die Etablierung der Firmenarchäologie in den letzten zwei Jahrzehnten mit sich gebracht. Im Vergleich zu öffentlichen Arbeitgebern können kommerzielle Firmen größere Spielräume bei der Arbeitsvertragsgestaltung nutzen und eine primär leistungsbezogene Vergütung leichter umsetzen. Allerdings müssen sich zumindest die Grabungsfirmen indirekt am Selbstverständnis, an den Kosten und an den Qualifikationskriterien der öffentlichen Denkmalpflege orientieren. Es bleibt abzuwarten, wie sich dieses Wechselspiel zwischen staatlicher Archäologie und kommerziellen Dienstleistungs-Unternehmungen auf die Berufssituation von Archäologen, sonstigen in der Archäologie tätigen Wissenschaftlern, Grabungsingenieuren, Grabungstechnikern und Arbeitern auswirkt. Die vorliegende Studie versucht einen ersten Einblick zu vermitteln.

2.4. Denkmalrecht in Deutschland und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Am 9. Oktober 2002 hat der Bundespräsident nach Zustimmung von Bundesrat und Bundestag gemäß Art. 59 Abs. 2 Satz 1 GG das „Europäische Übereinkommen zum Schutz des archäologischen Erbes (revidiert)“ ratifiziert (BGBl. 2002 II, 2709-2719). Dieses Übereinkommen – meist *Konvention von Malta* (alias *Charta von La Valletta*) genannt – ist gemäß seines Art. 14 Abs. 5 am

23. Juli 2003 in Kraft getreten (BGBl 2003 II, S. 309). Alle Bundesländer haben dem revidierten Übereinkommen auf Empfehlung der *Ständigen Vertragskommission der Länder* vorab zugestimmt.

Da das Übereinkommen Gegenstände behandelt, die nach der Kompetenzverteilung des Grundgesetzes gemäß Art. 30, 70 ff. in die gesetzgeberische Zuständigkeit der Bundesländer fallen, obliegt die Umsetzung der Inhalte des Europäischen Übereinkommens und die Einhaltung der durch die Bundesrepublik Deutschland eingegangenen völkerrechtlichen Verpflichtungen den Bundesländern. Das Gebot der Bundestreue wird in diesem Fall tragend, da die Bundesländer der Ratifizierung des Übereinkommens durch die Bundesrepublik vorab zugestimmt haben. Daraus ergibt sich die Verpflichtung der Bundesländer, die jeweils erforderlichen Maßnahmen zur Transformation des völkerrechtlich bindenden Europäischen Übereinkommens respektive des deckungsgleichen Bundesrechtes zu ergreifen. Insbesondere besteht die Verpflichtung der Landesparlamente, die jeweiligen Gesetze zu überprüfen und ggf. zu novellieren bzw. entsprechende Gesetze zu erlassen, um die Erfüllung der *Konvention von Malta* durch die Bundesrepublik zu gewährleisten (vgl. Schweitzer, Staatsrecht III, 8. Aufl. 2004, S. 165 ff.; DSI 29, 04/ 2005, 65 ff.).

Die gültigen Denkmalschutzgesetze der Bundesländer weisen große Unterschiede hinsichtlich ihrer Konformität mit dem revidierten Europäischen Übereinkommen zum Schutz des archäologischen Erbes auf.

Kein oder nur geringer Novellierungsbedarf besteht in den „neuen Bundesländern“, da die betreffenden Denkmalschutzgesetze Anfang der 1990er Jahre, also etwa gleichzeitig und unter Berücksichtigung der *Konvention von Malta* entstanden sind. So konstituieren die Denkmalschutzgesetze Brandenburgs (§ 15 Abs. 3 u. 12 Abs. 2), Mecklenburg-Vorpommerns (§ 6 Abs. 5), Sachsens (§ 14), Sachsen-Anhalts (§ 14 Abs. 9) und Thüringens (§ 11 Abs. u. §13 Abs. 3) übereinstimmend ein explizites Veranlasserprinzip im Sinne von Art. 6 der *Konvention von Malta*; allerdings durchweg mit der Einschränkung der Zumutbarkeit. So heißt es z.B. in § 12 Abs. 2 des BbgDSchG: „Bei Vorhaben, die mit umfangreichen Erdarbeiten verbunden sind, trägt der Veranlasser im Rahmen des ihm Zumutbaren die Kosten für den Schutz und die Erhaltung der Denkmale, die dadurch mittelbar oder unmittelbar betroffen sind“. In § 14 Abs. 3 des SächDSchG wird in direkter Anlehnung an den Wortlaut der *Konvention von Malta* geregelt: „Die Träger größerer öffentlicher oder privater Bauvorhaben oder Erschließungsvorhaben oder Vorhaben zum Abbau von Rohstoffen oder Bodenschätzen als Veranlasser können im Rahmen des Zumutbaren zur Erstattung der Kosten archäologischer Ausgrabungen, der konservatorischen Sicherung der Funde und der Dokumentation der Befunde verpflichtet werden. Die Festsetzung des Erstattungsbetrages erfolgt durch die höhere Denkmalschutzbehörde“. Für Thüringen gilt: „Der Inhaber einer Erlaubnis nach Absatz 1 Nr. 3 ist im Rahmen des Zumutbaren verpflichtet, die Kosten für die denkmalfachliche Begleitung der Erdarbeiten, für die Sicherung und Behandlung von Funden und für die Dokumentation der zuständigen Denkmalfachbehörde zu erstatten“ (ThDSchG § 13 Abs. 1 Nr. 3).

In den neuen Bundesländern wird das Veranlasserprinzip somit prinzipiell bei allen größeren Bauvorhaben angewendet. Vor dem Hintergrund des „Aufbaus Ost“ und der Vielzahl der nach der deutschen Wiedervereinigung anstehenden Infrastruktur und Bauprojekten war die schnelle Einführung des Verursacherprinzips durch die neuen Bundesländer auch aus fiskalischen Gründen opportun, denn dadurch verlagerte sich die Finanzierungslast für Rettungsgrabungen, die in Deutschland traditionell bei den Denkmalbehörden der Länder liegt, auf die Vorhabenträger, d.h. bei großen linearen Projekten auf den Bund, bei privaten Vorhaben auf die privaten Investoren. Anders als in den Niederlanden (Bloemers 2005) und in Großbritannien hat man sich Anfang der 1990er Jahre in fast allen „neuen Bundesländern“ gegen die Privatisierung des Ausgrabungswesens entschieden. So werden Rettungsgrabungen, unabhängig davon, ob sie durch private oder öffentliche Vorhaben veranlasst sind, in Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern von den zuständigen Fachbehörden, also im Wesentlichen von den jeweiligen Lan-

desämtern, durchgeführt. Eine Ausnahme stellt lediglich Brandenburg dar, das in Anlehnung an die niederländischen Konzepte den Rettungsgrabungssektor für private Grabungsfirmen geöffnet hat.

Festgehalten werden kann, dass in Hinblick auf die Finanzierung gemäß Art. 6 in den „neuen Bundesländern“ kaum gesetzlicher Novellierungsbedarf besteht. Zudem muss im Zusammenhang mit der vorliegenden Studie betont werden, dass durch die Vielzahl von Infrastrukturprojekten, die nach der Wiedervereinigung in den neuen Bundesländern realisiert wurden, die Zahl der Rettungsgrabungen zeitweilig enorm anstieg, was zu einer vorübergehenden Nachfrage bei Archäologen, Grabungstechnikern und Grabungsarbeitern führte. Die meisten Landesarchäologien haben in dieser Situation jedoch an ihrem Staatsmonopol festgehalten und es verstanden, den Personalbedarf durch befristete Einstellungen in den öffentlichen Dienst zu decken. Dabei ist zu berücksichtigen, dass angesichts der zeitweilig extrem hohen Arbeitslosenquoten in den neuen Bundesländern sowohl hoch als auch gering qualifizierte Arbeitskräfte in ausreichender Anzahl zur Verfügung standen. Dieser Personenkreis konnte in großem Stil über Arbeitsbeschaffungsprogramme der Bundesagentur für Arbeit teilfinanziert werden, was eine partielle finanzielle Entlastung der Investoren ermöglichte. Die Reformierung der Denkmalpflege- und Museumslandschaft sowie die Neustrukturierung der ostdeutschen Universitäten führte Anfang bis Mitte der 1990er Jahre vorübergehend auch zu einer leichten Entspannung auf dem Stellenmarkt in den Altbundesländern. Gerade für junge hoch qualifizierte Absolventen der westdeutschen Institute für Ur- und Frühgeschichte hieß das Gebot der Stunde „go east“. Zudem kam auch das „Stellenkarussell“ in Westdeutschland in Gang durch den Wechsel von bereits etablierten Archäologen auf Leitungspositionen in der Denkmalpflege sowie an Museen und Universitäten im Osten.

Inzwischen sind der Bauboom und das damit einhergehende florierende Rettungsgrabungswesen in einigen Regionen Ostdeutschlands bereits deutlich abgeebbt. Es bedarf keiner prophetischen Gabe um vorauszusehen, dass sich dieser Trend fortsetzen wird. Da der Grabungsboom der 1990er Jahre in fast allen neuen Bundesländern durch befristete Einstellungen aufgefangen wurde, die Zahl der dauerhaft geschaffenen Planstellen dagegen eher unter dem westdeutschen Niveau liegt, wird sich die Stellensituation für Archäologen in den neuen Bundesländern in den nächsten Jahren voraussichtlich verschlechtern. Zu einer dauerhaften und nennenswerten Etablierung von privaten Grabungsfirmen ist es während dieser archäologischen Hochkonjunkturphase lediglich in Brandenburg gekommen.

Ganz anders sieht die Situation in den Altbundesländern aus, deren Denkmalschutzgesetze im Kern überwiegend auf Werke der 1970er und 1980er zurückgehen und zumeist im Sinne des Europäischen Übereinkommens zum Schutz des Archäologischen Erbes novelliert werden müssen. Dies betrifft insbesondere Art. 6 ii der *Konvention von Malta*, denn seit den frühen 1990er Jahren sind die von der öffentlichen Hand in die Haushalte eingestellten personellen und finanziellen Mittel für archäologische Rettungsgrabungen in allen Altbundesländern mehr oder weniger rückläufig. Da das Veranlasserprinzip bis vor kurzem in den Denkmalschutzgesetzen der Altbundesländer nicht verankert war, lässt sich fast durchweg eine strukturelle Unterfinanzierung der Rettungsgrabungen und damit ein fortwährender Verstoß gegen Art. 6 konstatieren. Wie dringend der Gesetzgeber in vielen Altbundesländern zum Handeln aufgefordert ist, zeigt der vor dem OVG Koblenz verhandelte Fall über den Abschluss einer Grabungsvereinbarung zwischen einer Denkmalfachbehörde und einem privaten Investor in Rheinland-Pfalz.¹

Damit sich entsprechende Konfliktfälle angesichts der notorisch knapp bemessenen Haushaltsmittel der staatlichen Denkmalpflege nicht häufen, haben verschiedene Altbundesländer ihre Denkmalschutzgesetze kürzlich geändert oder sind gerade mit der Novellierung befasst.

So wurde in Rheinland-Pfalz kürzlich der Entwurf eines neuen Landesgesetzes zur Änderung des Denkmalschutz- und Pflegegesetzes vorgelegt, das in Erweiterung von §21 des DSchG RP ein

¹ Urteile des OVG Koblenz vom 5. Februar und vom 8. Dezember 2003

begrenztes Verursacherprinzip vorsieht². Gleichzeitig hat das Land Rheinland-Pfalz im Jahre 2007 erstmals private Grabungsfirmen mit der Durchführung von Großgrabungen im Rahmen eines Pipelineprojektes beauftragt.

Schleswig-Holstein, das bereits ein partielles Verursacherprinzip besitzt, ist ebenfalls gerade damit befasst, sein Denkmalschutzgesetz zu novellieren und die Kostentragungspflicht für Rettungsgrabungen im Sinne des Art. 6 der *Konvention von Malta* zu regeln.

Mit Änderung durch Gesetz vom 15. Februar 2006 wurde das Veranlasserprinzip kürzlich auch im Saarland verankert (SDSchG § 12 Abs.4). In enger Anlehnung an den Text des Sächsischen Denkmalschutzgesetzes heißt es darin: „Die Träger größerer öffentlicher oder privater Bau- und Erschließungsvorhaben oder Vorhaben zum Abbau von Rohstoffen oder Bodenschätzen als Veranlasser können im Rahmen des Zumutbaren zur Erstattung der Kosten für Grabungen, für die konservatorische Sicherung der Funde und die Dokumentation der Befunde verpflichtet werden“.

Ein partielles Veranlasserprinzip, das sich nur auf Denkmäler, die in die Denkmalliste eingetragen sind, erstreckt, gilt in Hamburg: „Wird ein Denkmal von seinem Standort entfernt oder beseitigt, so haben die Verfügungsberechtigten die vorherige wissenschaftliche Dokumentation, bei Bodendenkmälern und Fundplätzen mindestens die Erforschung und Auswertung durch Notgrabung unter Übernahme der dadurch entstehenden Kosten zu dulden“ (DSchG HH § 11 Abs. 4).

Auch in Berlin müssen die Verursacher archäologischer Rettungsgrabungen inzwischen die Kosten der erforderlichen Maßnahmen tragen. Grundlage ist insbesondere § 11 Abs. 4 DSchG Bln. (Dokumentationspflicht mit explizitem Veranlasserprinzip).

In den Denkmalschutzgesetzen der verbleibenden Bundesländer (Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen), ist das Veranlasser-/Verursacherprinzip nicht verankert. Zumeist fehlen jegliche Regelungen über die Deckung der Kosten für Rettungsgrabungen entsprechend Art. 6 der *Konvention von Malta*. Um diese Lücke zu schließen, wurden in den meisten der oben genannten Bundesländer trotz des Fehlens eines Veranlasserprinzips mehr oder weniger erfolgreiche Versuche unternommen, eine Kostentragungspflicht privater oder öffentlicher Vorhabensträger dennoch durchzusetzen. Allerdings können entsprechende, letztlich aus der finanziellen Not der öffentlichen Hand geborene individuelle Arrangements mit einzelnen Bauherren eine eindeutige rechtliche Regelung im Sinne des Übereinkommens von Malta nicht ersetzen.

Auch die in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen übliche Argumentation, dass sich die Kostentragungspflicht für Rettungsgrabungen aus dem Landesverwaltungsgesetz (§ 36 Abs. 2 VwVfG) oder aus dem UVPG (§ 2) ableiten ließe, ist nicht geeignet, eine klare Regelung des Sachverhalts im Sinne einer Transformation der *Konvention von Malta* in Landesrecht zu ersetzen. So wurden in Nordrhein-Westfalen kürzlich verwaltungsgerichtliche Verfahren anhängig, in denen private Vorhabensträger gegen die Denkmalfachbehörde wegen der auferlegten Kostentragungspflicht klagten.³ Das Verwaltungsgericht Düsseldorf hat die Auffassung der Denkmalschutz- und Denkmalfachbehörden in diesem Zusammenhang für Nordrhein-Westfalen allerdings bestätigt. Entsprechende obergerichtliche Urteile, die sich auch auf andere Bundesländer übertragen ließen, liegen allerdings bisher nicht vor. Immerhin bestätigt das Urteil die Auffassung und Praxis der Denkmalpflege im Rheinland, wo Investoren größerer Bauvorhaben seit Jahren zur Kostenerstattung herangezogen werden und private Grabungsfirmen mit der Durchführung der Rettungsgrabungen beauftragt werden.

In anderen Bundesländern, insbesondere in Bremen und Hessen, versuchen die Denkmalschutz- und Denkmalfachbehörden – in Einzelfällen und in Abhängigkeit von der Haushaltslage – eine Kostentragungspflicht des Verursachers von Rettungsgrabungen aus der generellen Erhaltungspflicht des Eigentümers für Kulturdenkmale gemäß § 9 DSchG Bremen und § 11 HDSchG herzu-

² Landtagsentwurf zu einem neuen Denkmalschutzgesetz Rheinland-Pfalz vom 30. August 2006

³ vgl. Urteile des VG Düsseldorf vom 30. Oktober 2003 und vom 30. März 2006.

leiten. Allerdings wurden dabei Konfliktfälle vorsorglich vermieden, so dass eine gerichtliche Prüfung der Tragfähigkeit der in den genannten Bundesländern geübten Praxis bisher nicht erfolgt ist. Eine besondere Situation besteht schließlich in Bayern, das die öffentlichen Haushaltsmittel zur Durchführung von Rettungsgrabungen in den letzten Jahren stark reduziert hat. Größere archäologische Rettungsgrabungen werden seitdem in Bayern nahezu ausschließlich von kommerziellen Grabungsfirmen durchgeführt und in Ermangelung eines entsprechenden öffentlichen Etats fast ausschließlich über Verursachermittel, also durch die jeweiligen Bauherren finanziert. Da das Bayerische Denkmalschutzgesetz aber weder ein explizites Veranlasserprinzip verankert hat noch Härtefallregelungen (z.B. für private Eigenheim-Bauherren) vorsieht, sind fortwährende Konflikte zwischen den Genehmigungsbehörden, der fachlichen Denkmalpflege und den Bauherren vorprogrammiert. Hier besteht die Gefahr, dass die Regelungslast zunehmend den Gerichten obliegt.⁴ Dies gilt aber grundsätzlich in allen Bundesländern, deren Denkmalschutzgesetze keine eindeutigen Regelungen zur Kostentragungspflicht vorsehen.

In Hinblick auf die Stellensituation in der archäologischen Denkmalpflege ergibt sich zusammenfassend eine sehr heterogene Lage: Das Staatsmonopol für die Durchführung archäologischer Rettungsgrabungen wurde in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Bayern explizit zu Gunsten privater Ausgrabungsfirmen aufgegeben. Die Kontrolle der Grabungsfirmen und die Überwachung der Standards liegen aber in diesen Ländern bei der staatlichen Denkmalpflege. In Rheinland-Pfalz wird die Etablierung eines Grabungsfirmen-Systems gerade geprüft. In vielen anderen Bundesländern sind private Grabungsfirmen ebenfalls in unterschiedlichem Umfang im Auftrag der Archäologischen Denkmalpflegebehörden tätig. So werden in Baden-Württemberg aus versicherungsrechtlichen und logistischen Gründen taucharchäologische Firmen mit der Durchführung von unterwasserarchäologischen Untersuchungen beauftragt. Allerdings steht Baden-Württemberg, wie die oben genannten ostdeutschen Bundesländer, auf dem Standpunkt, dass es aus wissenschaftlichen und fiskalischen Gründen vorteilhafter ist, auch zukünftig alle Rettungsgrabungen durch die staatliche Denkmalpflege durchführen zu lassen.

Grundsätzlich ist in den westdeutschen Bundesländern die Tendenz erkennbar, die von den Ländern zu leistenden denkmalpflegerischen Daueraufgaben zu reduzieren und durch sukzessive Kürzung der Personal- und Sachmittel zur Konsolidierung der Landeshaushalte beizutragen. Abgesehen von Nordrhein-Westfalen und Brandenburg und evtl. Bayern gibt es z. Zt. keinen wirklich etablierten, berechenbaren und lukrativen Markt für große archäologische Ausgrabungsfirmen. Die nächsten Jahre werden zeigen, wie sich der neuerdings in Hessen und Rheinland-Pfalz eingeschlagene Weg einerseits auf die Qualität der Denkmalpflege, andererseits auf die Entwicklung der Stellensituation auswirkt. Es ist in jedem Fall zu erwarten, dass sich die archäologischen Denkmalpflegen in Westdeutschland in den nächsten Jahren reformieren werden und es durch die flächige Einführung bzw. Anwendung des Verursacherprinzips zu einer quantitativen Zunahme von Rettungsgrabungen und damit zu einem etwas höheren Personalbedarf im Grabungssektor kommen wird.

⁴ vgl. Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 4. Juni 2003 Az. 26 B 00.3684.

3. Methodik

Zur Vergleichbarkeit der gesammelten Daten wurde innerhalb des EU-Projektes ein ähnliches Vorgehen für alle Projektpartner vereinbart. Angelehnt wurde die Untersuchung an die Pilotstudie "Archaeology Labour Market Intelligence: Profiling the Profession 2002/03" für Großbritannien (Aitchison / Edwards 2003).

3.1. Der Fragebogen

Entsprechend der oben genannten britischen Vorlage ist der Fragebogen zweiteilig aufgebaut: Der erste Teil befasst sich mit Fragen zu den Organisationen, in denen Archäologen beschäftigt sind, während der zweite Teil sich auf Tätigkeitsprofile (z.B. Wissenschaftler, Techniker, Arbeiter) innerhalb der Organisationen konzentriert und so oft wie nötig vervielfältigt werden sollte. Dieser Fragebogen wurde im Mai 2007, zusammen mit einem Begleitbrief des Verbandes der Landesarchäologen, digital an alle Organisationen der zuvor erstellten Adressliste versendet. Der Fragebogen und der Begleitbrief sind im Anhang abgedruckt (S. 69ff.).

3.2. Die Adressliste

Entsprechend der oben (vgl. 2.1.) ausführlich dargelegten und definierten Kategorisierung wurden für die Landesarchäologie, die Kommunalarchäologie, die Museen, die Forschungsinstitute und die kommerziellen Firmen gesonderte Adresslisten erstellt. Ein Teil der Adressaten konnte über verschiedene Internetseiten ermittelt werden:

- die Mitgliederliste des Verbandes der Landesarchäologen (Sparte 1 und 2: Landesarchäologen und Kommunalarchäologen);
- Webseiten verschiedener Museen, vornehmlich Landesmuseen, mit archäologischen Sammlungen (Sparte 3: Museen);
- Webseiten verschiedener Universitätsinstitute (Sparte 4: Universitäten); als archäologische Fachrichtungen bzw. als Fachrichtungen mit zumindest partiell archäologischem Charakter wurden definiert: Ur- (Vor-) und Frühgeschichte, Archäologie der römischen Provinzen, Archäologie des Mittelalters, Klassische Archäologie, Ägyptologie, Vorderasiatische Archäologie, Altorientalistik, Biblische Archäologie, Christliche Archäologie, Byzantinische Archäologie, Islamische Archäologie, Amerikanistik, Denkmalpflege, Grabungstechnik;
- die Mitgliederliste des Verbandes freier Kulturwissenschaftler und die Liste kommerzieller Firmen der Universität Bamberg (Sparte 5: Kommerzielle Firmen);
- Webseiten verschiedener Forschungsinstitute mit archäologischer Ausrichtung (Sparte 6: Forschungsinstitute).

Zusätzlich wurden die Landesarchäologen der einzelnen Bundesländer um Ergänzung der Listen gebeten, insbesondere in den Bereichen der Museen und der kommerziellen Firmen. Letztendlich umfasste die Liste 455 Adressaten aus den verschiedenen Sparten.

3.3. Die Datensammlung

Mitte Mai 2007 wurde der Fragebogen, zusammen mit einem Anschreiben des Verbandes der Landesarchäologen, digital an 233 Empfänger auf der Adressliste (Landesarchäologen, Kommunalarchäologen und Universitätsinstitute) gesendet. Es wurde um eine Rücksendung des ausgefüllten Fragebogens per Mail oder postalisch bis Ende Juni 2007 gebeten. Anfang Juni wurde an-

lässlich der Jahrestagung des Verbandes der Landesarchäologen in Esslingen beschlossen, die Sparten der Kommerziellen Firmen und der Museen der Adressliste mit Hilfe der Landesarchäologen der verschiedenen Bundesländer zu vervollständigen; insgesamt umfasste die Adressliste Ende August 455 Empfänger. Weitere Fragebögen wurden nun an die Museen, Kommerziellen Firmen und Forschungsinstitute verschickt. Da der Rücklauf Ende September nur knapp 20% betrug, mussten die Abgabefristen verlängert werden. Ende Februar 2008 wurde die Datensammlung als abgeschlossen erklärt; die Rücklaufquote hat sich bis zu diesem Zeitpunkt auf 35,4% erhöht.

3.4. Die Dateneingabe

Von den 161 Rückläufen konnten 144 Fragebögen für die Dateneingabe verwendet werden, die restlichen 17 Rücksendungen waren zum einen Absagen (keine Archäologen in der Organisation beschäftigt), zum anderen leere Fragebögen (Zeitmangel, kein Interesse am Projekt).

Die Daten wurden in eine *Microsoft Access Datenbank* eingegeben, die nun aus 144 Datensätzen für die Organisationen (Teil 1 des Fragebogens) und 363 Tätigkeitsprofilen (Teil 2 des Fragebogens) besteht. Eine Anonymisierung der Daten wurde durch eine Codierung der Organisationen erreicht. Die Originale der Fragebögen (sowohl die postalisch, als auch die digital zurückgesendeten) werden nach Abschluss der Statistischen Auswertung gelöscht, bzw. vernichtet.

Tabelle 1: Anzahl der Rückläufe des Teils 1 des Fragebogens pro Bundesland und Sparte, die Gesamtzahl der angeschriebenen Organisationen und die Berechnung des Prozentsatzes des Rücklaufs.

Rücklauf Organisationen Anzahl u. Prozent		Landes-archäologen	Kommunal-archäologen	Museen	Universitäten	Kommerzielle Firmen	Forschungsinstitute	Gesamt
BB - Brandenburg	Antworten Organisationen Rücklauf	1 1 100%	2 5 40%	1 2 50%	0	10 20 50%	0	14 28 50%
BE - Berlin	Antworten Organisationen Rücklauf	1 1 100%	0	0 5 0%	3 8 37.5%	3 20 15%	0 2 0%	7 36 19.4%
BW - Baden-Württemberg	Antworten Organisationen Rücklauf	1 1 100%	1 2 50%	2 11 18.2%	6 14 42.9%	11 13 84.6%	1 1 100%	22 42 52.4%
BY - Bayern	Antworten Organisationen Rücklauf	1 1 100%	6 13 46.2%	5 21 23.8%	6 22 27.3%	17 46 37%	0 2 0%	35 105 33.3%
HB - Bremen	Antworten Organisationen Rücklauf	1 1 100%	0	0 1 0%	0	0	0	1 2 50%
HE - Hessen	Antworten Organisationen Rücklauf	1 1 100%	4 7 57.1%	4 15 26.7%	4 10 40%	4 9 44.4%	0 1 0%	17 43 39.5%
HH - Hamburg	Antworten Organisationen Rücklauf	1 1 100%	0 1 0%	0	0 3 0%	0 1 0%	0	1 6 16.7%
MV - Mecklenburg Vorpommern	Antworten Organisationen Rücklauf	1 1 100%	2 4 50%	0 2 0%	1 4 25%	0 2 0%	0	4 13 30.8%
NI - Niedersachsen	Antworten Organisationen Rücklauf	1 1 100%	3 20 15%	0 1 0%	1 4 25%	5 8 62.5%	1 2 50%	11 36 30.6%
NW - Nordrhein-Westfalen	Antworten Organisationen Rücklauf	2 3 66.7%	4 9 44.4%	2 11 18.2%	4 13 30.8%	12 23 52.2%	1 1 100%	25 60 41.7%
RP - Rheinland-Pfalz	Antworten Organisationen Rücklauf	3 4 75%	0	2 4 50%	2 7 28.6%	0 1 0%	1 2 50%	8 18 44.4%
SH - Schleswig-Holstein	Antworten Organisationen Rücklauf	2 2 100%	0	1 10 10%	1 3 33.3%	1 2 50%	0	5 17 29.4%
SL - Saarland	Antworten Organisationen Rücklauf	1 1 100%	0 1 0%	0 2 0%	1 2 50%	0	0	2 6 33.3%
SN - Sachsen	Antworten Organisationen Rücklauf	1 1 100%	0 1 0%	0 2 0%	1 5 20%	1 3 33.3%	0	3 12 25%

ST - Sachsen-Anhalt	Antworten	0	0	3	0			3
	Organisationen	1	1	17	3			22
	Rücklauf	0%	0%	17.6%	0%	0	0	13.6%
TH - Thüringen	Antworten	1	0	0	1	1		3
	Organisationen	1	1	1	4	2	0	9
	Rücklauf	100%	0%	0%	25%	50%		33.3%
Gesamt	Antworten	19	22	20	31	65	4	161
	Organisationen	22	65	105	102	150	11	455
	Rücklauf	86.4%	33.8%	19%	30.4%	43.3%	36.4%	35.4%

Die Rücklaufquote von 35,4% erscheint auf den ersten Blick niedrig, lässt sich jedoch durchaus mit anderen Befragungen vergleichen (Aitchison / Edwards 2003). Interessant ist, dass die Quote bei den Kommunalarchäologen, den Universitäts- und den Forschungsinstituten bei 30-35% liegt, bei den Museen jedoch nur bei 19%. Der geringe Rücklauf bei den Museen war, wie oben ausgeführt, gleichsam vorprogrammiert, weil entsprechend der zentralen Intention des Leonardo-Projekts gleichsam verdachtsweise auch die peripheren, kleinen Museen auf „versteckte“ Archäologen abgeklopft werden sollten. Erfreulicherweise liegt die Rücklaufquote bei den kommerziellen Firmen bei 43,3%; dies zeigt das große Interesse an den Ergebnissen der Umfrage in dieser Sparte. Der Rücklauf bei den Landesarchäologen beträgt nur 86,4% von den erwarteten 100%.

Als positives Ergebnis ist festzuhalten, dass für die bevölkerungsreichen, großen Bundesländer fast durchweg gute bis ausreichende Rückläufe zu verzeichnen sind. Die beste Rücklaufquote weist Baden-Württemberg mit 52,4 % auf, wobei, abgesehen von den Museen, alle Sparten gut vertreten sind. Eine gute Datenbasis liegt auch für das bevölkerungsreichste Bundesland, Nordrhein-Westfalen, vor. Befriedigende Ergebnisse sind für Hessen, Bayern, Bremen, Schleswig-Holstein, das Saarland, Thüringen und Rheinland-Pfalz zu vermerken. Bei den Universitäten fällt auf, dass die Rücklaufquote bei den Instituten und Lehrstühlen für Ur- und Frühgeschichte mit 50% deutlich höher ist als bei den Einrichtungen der anderen archäologischen Disziplinen (31,4%).

3.5. Berechnung der Gesamtzahl der Arbeitskräfte

Zur Berechnung der Gesamtzahl der in Deutschland arbeitenden Mitarbeiter im archäologischen Bereich wurden die Internetauftritte der verschiedenen Organisationen, Institute und Firmen nach Angaben zu Mitarbeiterzahlen durchforstet. Hierdurch wurden Angaben zu Mitarbeiterzahlen (meist Angaben zu wissenschaftlichem Personal) von weiteren 205 Organisationen gefunden. Mit diesen zusätzlichen Informationen ergibt sich eine Berechnungsgrundlage, zumindest für die Gesamtzahl der Archäologen bzw. sonstigen Wissenschaftler, von 75,8%. Die restlichen 24,2% konnten durch Ermittlung des Durchschnitts der Organisationsgrößen in den einzelnen Sparten der jeweiligen Bundesländer hochgerechnet werden. Die Anzahl der gemeldeten und der hochgerechneten Archäologen/Wissenschaftler in den Organisationen der Sparten und Bundesländer werden in den Diagrammen 24 und 25 (Kap. 5.1.) dargestellt.

3.6. Berufe und Tätigkeitsprofile in archäologischen Institutionen

Teil 2 des Fragebogens beschäftigte sich mit den Tätigkeitsprofilen. Von diesem Teil wurden insgesamt 363 Exemplare zurückgesandt. 7 der 144 antwortenden Organisationen (4,9 %) schickten nur Teil 1 zurück, während 73,2 % der Organisationen 1-3 Exemplare und 20,5% 4-7 Exemplare ausfüllten. 2 Organisationen (1,4 %) gaben 8-11 Tätigkeitsprofile an.

In den 363 Tätigkeitsprofilen wurden 149 verschiedene Begriffe für die Profilsprache verwendet. Diese wurden vereinheitlicht und zu 15 Gruppen, teilweise mit Spezialisierungen, zusammengefasst.

Tabelle 2: Die 15 Gruppen, die Spezialisierungen und die originale Ansprache aller Profile sowie die Anzahl der Nennungen, in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet.

Profil	Spezialisierung	Beinhaltete Profile aus den Rückläufen	Anzahl Nennungen
Arbeiter		Arbeiter, Hilfskraft, Arbeiter im Freilichtbereich, Helfer, Facharbeiter	11
Ehrenamtlicher		Ehrenamtlicher, Ehrenamtlicher Mitarbeiter	2
Fotograf			8
Grabungsarbeiter		Grabungsarbeiter, Hilfskräfte, Grabungsfacharbeiter, Grabungshelfer, Grabungsarbeiten	12
Grabungstechniker		Grabungsassistent, Grabungstechniker, Techniker / Grabungsleiter	18
Grafiker		Zeichnerin, Innendienst / Planbearbeitung, Grafiker, Grafikarbeiten für archäol. Publikationen, Grafik / 3D / Animation, CAD, CAD-Fachkraft	30
Praktikant			2
Restaurator		Restaurator, Restauratoren (Archäologie), Restaurierung	19
Sachbearbeiter	ohne weitere Spezifizierung	Sachbearbeiter, Verwaltung, Halbtagssekretärin, Sonstige Angestellte, Verwaltungsangestellte, Sekretärin, Schreibkraft, sonstige Beschäftigte, Bürodienste / Verwaltung / Archiv, Sekretariat / Verwaltung, Verwaltung / Organisation / Pädagogik, Mitarbeiter, Büroleitung / Buchhaltung, Haushalt / Organisation / Sicherheit, Nichtwiss. Mitarbeiter, Angestellte und Arbeiter, Verwaltungsdienst, Buchhaltung, Bürokraft, Fundbearbeiter, Angestellte / Büro, Bürosachbearbeiterin, Depotverwalter, Magazinverwalter	54
Sachbearbeiter	Bibliothek	Mitarbeiter Bibliothek	1
Sachbearbeiter	EDV	EDV / Dateneingabe, Datentypistin, Inventarisierung (Sammelungsbetreuung / Datenbanken), Mediendesigner, Programmierung / IT	5
Sachbearbeiter	Museum	Kasse / Museumspädagogik, Aufsichtspersonal Museum, Kasse / Laden / Eintritt, Aufsicht, Freie Mitarbeiter für Museumsführungen, Museumsempfang, Kasse / Telefon / Verkauf Shop	7
Studentischer Mitarbeiter		studentische Hilfskräfte, studierende Mitarbeiter, Wissenschaftler Hilfskraft	4
Techniker	ohne weitere Spezifizierung	Techniker, Technisches Personal, Sonstige Techniker, technische Dienste, Technischer Mitarbeiter, Laboringenieure / Technische Mitarbeiter, Techniker mit / ohne Hochschulabschluss, TechnikerInnen Laboratorien, sonstige technische Beschäftigte, techn. Mitarbeiter, LTA / BTA	46
Techniker	Vermessung	Gelände- / Vermessungstechnik / GIS	3
Volontär			1
Wissenschaftler	ohne weitere Spezifizierung	Wissenschaftler, Archäologe, Archäologe (Wissenschaftler), Archäologie (Mitunter Grabungsleiter), Assistenten / mit Hochschulabschluss, Geschäftsassistent, Konservator, Prähistoriker, Privatdozenten / Archäologen / Wissenschaftler, Professor, Stadtarchäologe, Wissenschaftler (darunter Referatsleiter, Gebietsreferenten, Forschungsprojektleute, Grabungsleiter), Wissenschaftler (mit Festanstellung), Wissenschaftler / Bodendenkmalpflege, Wissenschaftliche Mitarbeiter, Wissenschaftlicher Assistent, Sammlungerschließung / Kuratoren / Arch. Eigentumsübertragungen	120
Wissenschaftler	Archäobiologie	Wissenschaftler (Archäobiologie), Botaniker, Archäozoologin	3
Wissenschaftler	Bibliothek	Bibliothekar	1
Wissenschaftler	Geografie	Historischer Geograf	1
Wissenschaftler	Geologie	Geologe, Geoarchäologie	2
Wissenschaftler	Geophysik	Geophysiker, geophysikalische Prospektion	1
Wissenschaftler	Grabung	Feldarchäologen, Grabungsleiter, Wissenschaftlicher Grabungsleiter	10
Wissenschaftler	Leitung	Geschäftsführung / Wissenschaftliche Leitung, Museumsleiter, Sammlungsleiter, Wissenschaftler (Leitung), Wissenschaftler Museumsleitung, Wissenschaftliche Leitung der Institution	8
Wissenschaftler	Luftbild	Luftbildarchäologe	1
Wissenschaftler	Museum	Museumspädagogik, Öffentlichkeitsarbeit [Sp. 3], Verleger [Sp. 3], Museologe, Leitende Museologin	6
Wissenschaftler	Redaktion	Redaktion / Layout, Wissenschaftliche Redaktion, Medienreferent	5
Wissenschaftler	Unterwasserarchäologie	Archäologischer Forschungstaucher	1
Zivildienstleistender (ohne Bezeichnung)			3
			4
Gesamt			389
Rückmeldungen			363
Mehrfache Profilsprachen			26

Mehrfachansprachen bei 26 Profilen erbrachten eine Gesamtsumme von 389 Nennungen. Die Tabelle ist insofern interessant, als sie die Vielzahl von unterschiedlichen Berufen und Tätigkeitsprofilen innerhalb der archäologischen Institutionen in Deutschland dokumentiert. Wenig überraschend ist die hohe Zahl von 159 Nennungen des Profils Wissenschaftler, bei denen es sich zwar überwiegend um Archäologen, darüber hinaus aber um Vertreter einer Vielzahl von anderen Dis-

ziplinen, etwa der Historischen Geographie, der Museologie, der Pädagogik oder der Bibliothekswissenschaften handelt. Die überraschend seltene Nennung von naturwissenschaftlichen Berufen im Profil Wissenschaftler entspricht zwar nicht den tatsächlichen Verhältnissen, bestätigt jedoch den allgemeinen Eindruck, dass gerade die traditionellen Nachbardisziplinen Archäobotanik, Archäozoologie oder Paläoanthropologie innerhalb der archäologischen Institutionen eher im Abbau begriffen sind. Da diese für die archäologische Forschung elementaren Spezialdisziplinen auch innerhalb der Biologie bzw. der naturwissenschaftlichen Fakultäten kaum noch gefördert werden, sind sie mittelfristig in ihrer Existenz bedroht. Auffällig ist die relativ seltene Nennung von Grabungsarbeitern bzw. studentischen Mitarbeitern, die nicht den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen kann und darauf schließen lässt, dass dieses Tätigkeitsprofil bei vielen der antwortenden Institutionen zwar vorhanden ist, aber keine gesonderten Angaben gemacht wurden.

3.7. Digitaler Zugang zum Abschlussbericht

Dieser Bericht wird, zusammen mit den Berichten der anderen Projektpartner, in nationaler und in englischer Sprache auf der Webseite des Projektes www.discovering-archaeologists.eu kostenlos öffentlich zugänglich gemacht.

4. Organisationen

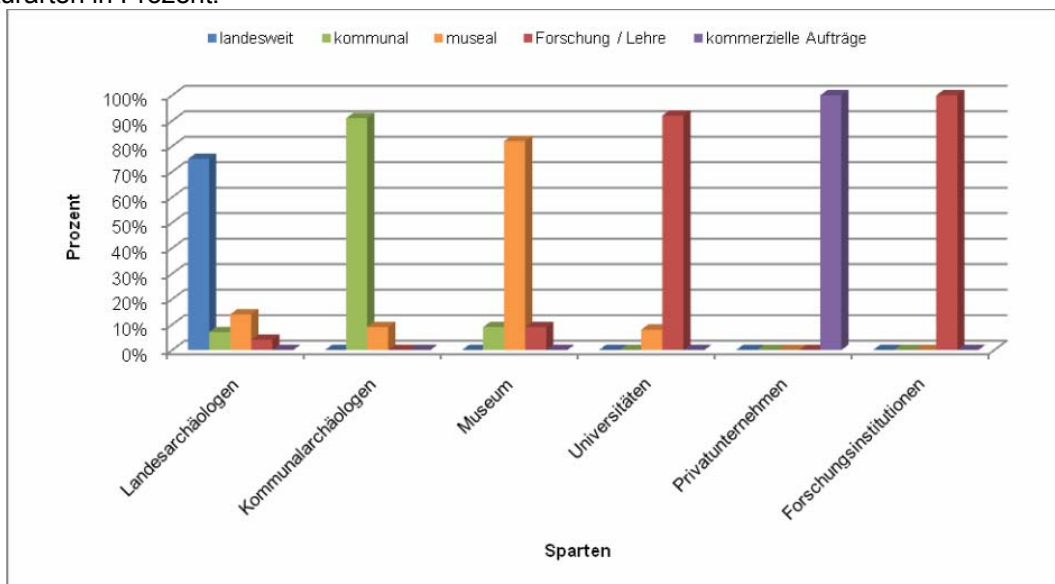
Der Fragebogen wurde an alle Organisationen der Landesarchäologie, der Kommunalarchäologie, der Universitätsinstitute, der Kommerziellen Firmen und der Forschungsinstitute in Deutschland gesendet, bei denen Archäologen vermutet wurden. 144 Organisationen haben den Fragebogen ausgefüllt zurückgeschickt.

4.1. Organisationsarten

Struktur

In der ersten Frage des Teils 1 des Fragebogens sollten die Adressaten ankreuzen, welche Organisationsstruktur (Landesarchäologie, Kommunalarchäologie, Universität / Forschungsinstitution, Museum, Privatunternehmen, Andere) ihre Organisation am besten beschreibt. Es stellte sich heraus, dass die meisten Organisationen in mehreren Strukturarten Felder angekreuzt haben.

Diagramm 1: Verteilung der verschiedenen Organisationsarten und die von ihnen angegebenen Organisationsstrukturarten in Prozent.

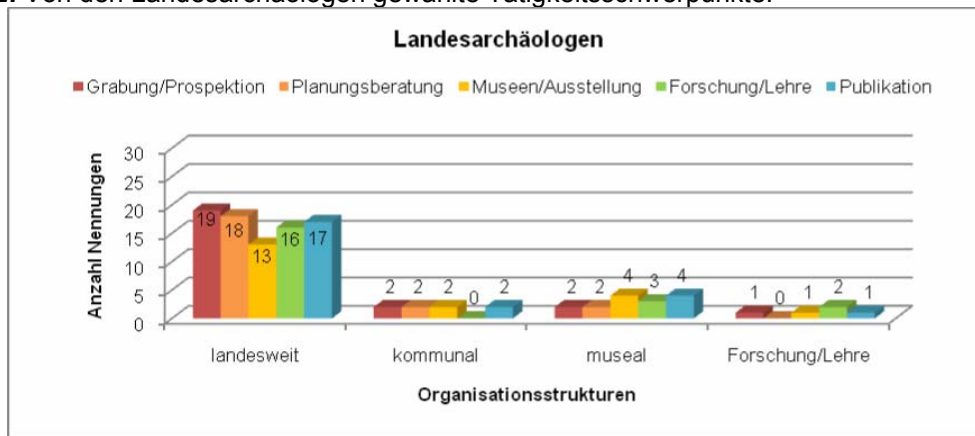


Während die kommerziellen Firmen nur in der Organisationsstruktur "Privatunternehmen" auftauchen und die antwortenden Forschungsinstitute nur in "Forschung / Lehre", sind die anderen vier Organisationsarten in mehreren Bereichen tätig. So finden sich die Landesarchäologen in vier Organisationsstrukturen (Landesarchäologie, Kommunalarchäologie, Museum und Universität / Forschungsinstitut), die Kommunalarchäologen in zwei Strukturen (Kommunalarchäologie und Museum), die Museen in drei Strukturen (Kommunalarchäologie, Museum und Universität / Forschungsinstitut), und die Universitäten in zwei Organisationsstrukturen (Museum und Universität / Forschungsinstitut).

Tätigkeitsschwerpunkte

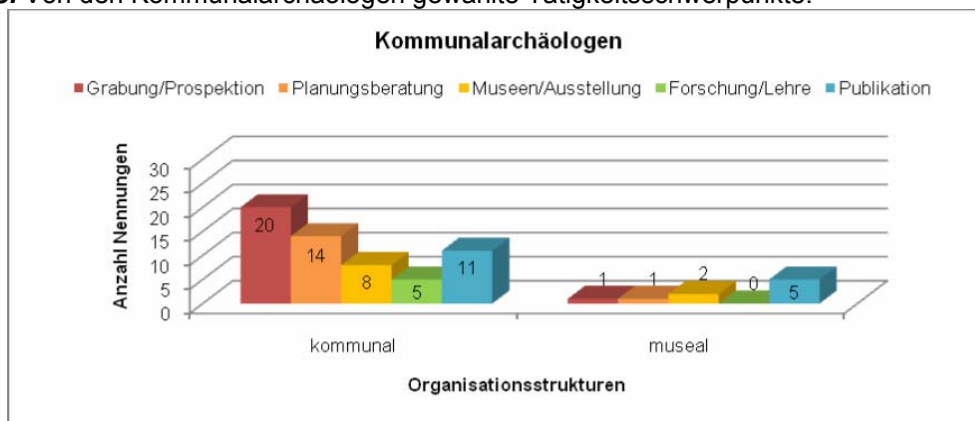
Innerhalb der Organisationsstruktur gab es jeweils die Möglichkeit, aus fünf verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkten auszuwählen: Grabung / Prospektion, Planungsberatung, Museum / Ausstellung, Forschung / Lehre und Publikation.

Diagramm 2: Von den Landesarchäologen gewählte Tätigkeitsschwerpunkte.



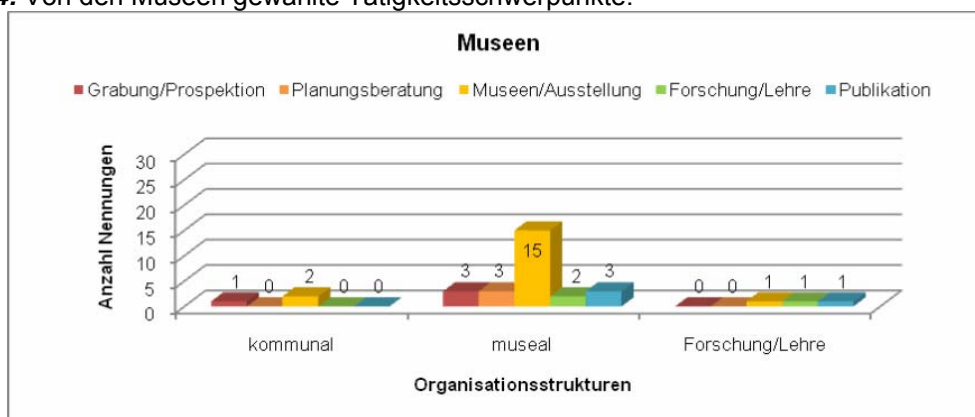
Hier zeigt sich, dass die Landesarchäologen ihre Aufgaben nicht nur in verschiedenen Organisationsstrukturen, sondern innerhalb der Strukturen in hohem Maß auch in allen Tätigkeitsbereichen sehen.

Diagramm 3: Von den Kommunalarchäologen gewählte Tätigkeitsschwerpunkte.



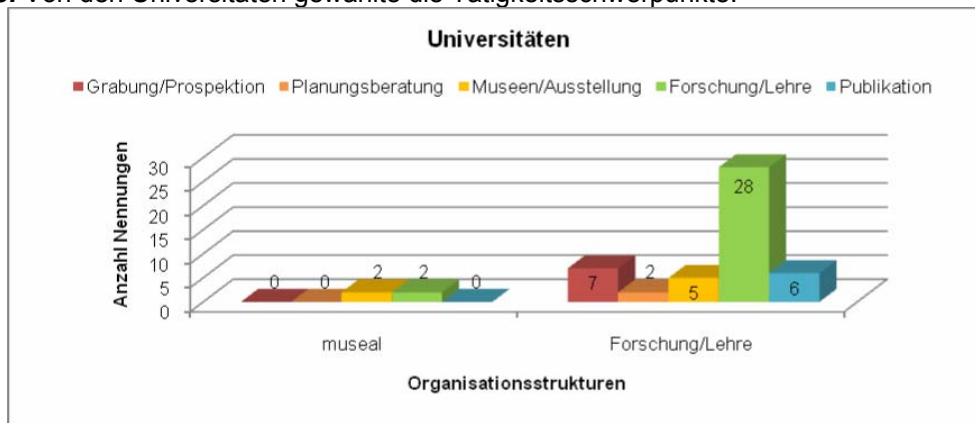
Die Kommunalarchäologen, die sich überwiegend nur in der Organisationsstruktur "kommunal" sehen, sind mehrheitlich in den Bereichen "Grabung/Prospektion", "Planungsberatung" und "Publikation" tätig. Auch hier fällt die große Variabilität der Tätigkeitsschwerpunkte auf.

Diagramm 4: Von den Museen gewählte Tätigkeitsschwerpunkte.



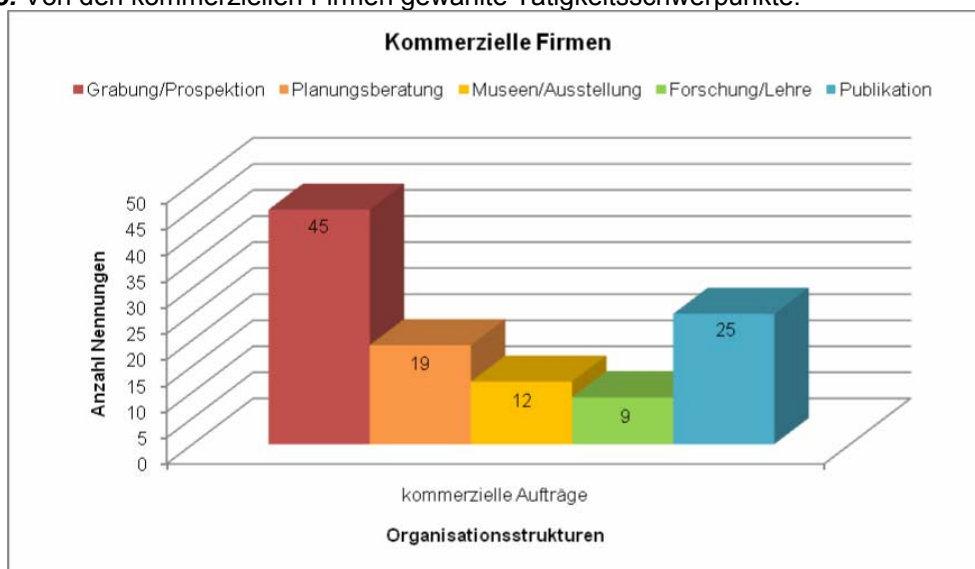
Die Mehrheit der Museen stuft sich innerhalb der Organisationsstruktur "museal" mit dem Tätigkeitsschwerpunkt "Museum/Ausstellungen" ein.

Diagramm 5: Von den Universitäten gewählte die Tätigkeitsschwerpunkte.



Die Universitäten haben sich erwartungsgemäß meist auf ein Feld beschränkt: den Tätigkeitsschwerpunkt "Forschung / Lehre" in der Organisationsstruktur "Universität / Forschungsinstitut". Da viele archäologische Institute in Deutschland traditionell auch für die Betreuung von größeren archäologischen Sammlungen und z.T. für bedeutende Museen zuständig sind, finden sich auch regelmäßig entsprechende Nennungen in der Organisationsstruktur "museal", hier mit den Tätigkeitsschwerpunkten "Museum / Ausstellung" und "Forschung / Lehre".

Diagramm 6: Von den kommerziellen Firmen gewählte Tätigkeitsschwerpunkte.

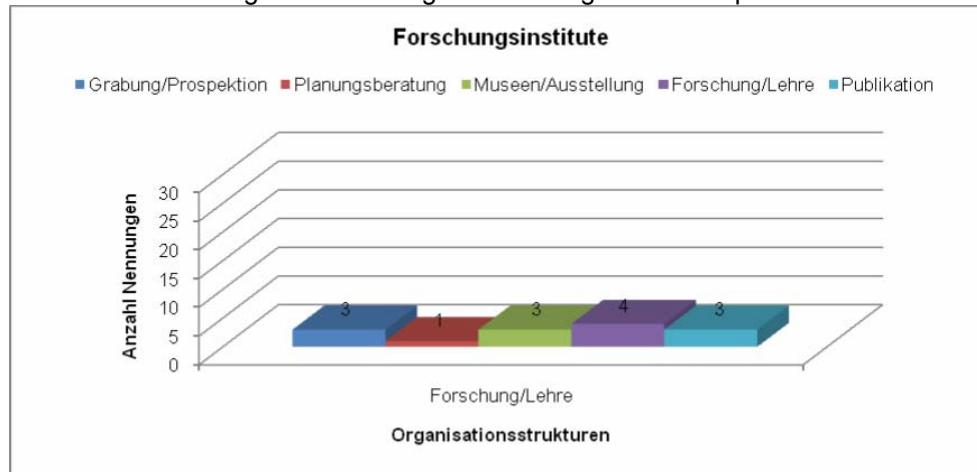


43% (45 Nennungen) der kommerziellen Firmen beschäftigen sich hauptsächlich mit "Grabung / Prospektion". Daneben bestehen weitere Tätigkeitsschwerpunkte in den Bereichen "Publikationen", "Planungsberatung" und "Museen / Ausstellungen". Dies unterstreicht, dass die meisten kommerziellen archäologischen Dienstleistungs-Unternehmungen in Deutschland „mehrgleisig“ fahren, also nicht nur einseitig auf den Ausgrabungssektor setzen, sondern eine breite Palette von Dienstleistungen und Produkten anbieten, um flexibel auf den Markt und auf veränderte Nachfrage reagieren zu können. In diesem Zusammenhang ist nochmals darauf hinzuweisen, dass es einen etablierten, berechenbaren Markt für archäologische Grabungsfirmen zur Zeit nur in wenigen Bundesländern gibt und das Grabungsgeschäft stark von der konjunkturellen Lage, von langwierigen Genehmigungsverfahren und nicht zuletzt von saisonalen Schwankungen abhängig ist.

Die relativ häufige Nennung der Tätigkeitsschwerpunkte „Publikation“ und „Forschung / Lehre“ in dieser Sparte unterstreicht auch den Anspruch der kommerziellen Firmen, nicht ausschließlich als

Dienstleister tätig zu werden, sondern darüber hinaus aktiv am Forschungsprozess und bei der Publikation von Ergebnissen beteiligt zu sein.

Diagramm 7: Von den Forschungsinstitutionen gewählte Tätigkeitsschwerpunkte.



Leider ist hier nur bedingt ein reeller Trend festzustellen, da nur 4 Forschungsinstitute (DAI: Kommission für Archäologie Außereuropäischer Kulturen Bonn, Akademien der Wissenschaften Heidelberg und Mainz, Institut für historische Küstenforschung Wilhelmshaven) den Fragebogen ausgefüllt haben.

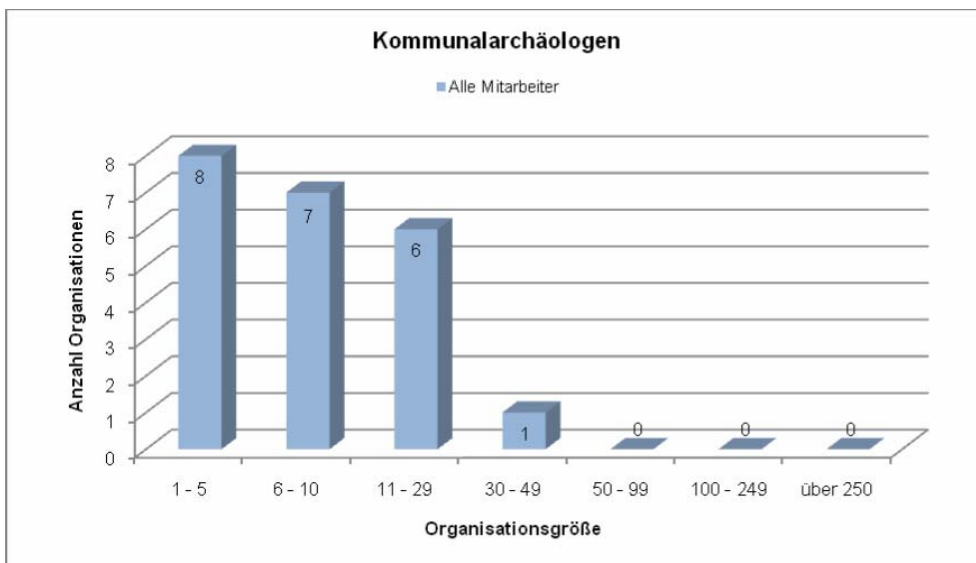
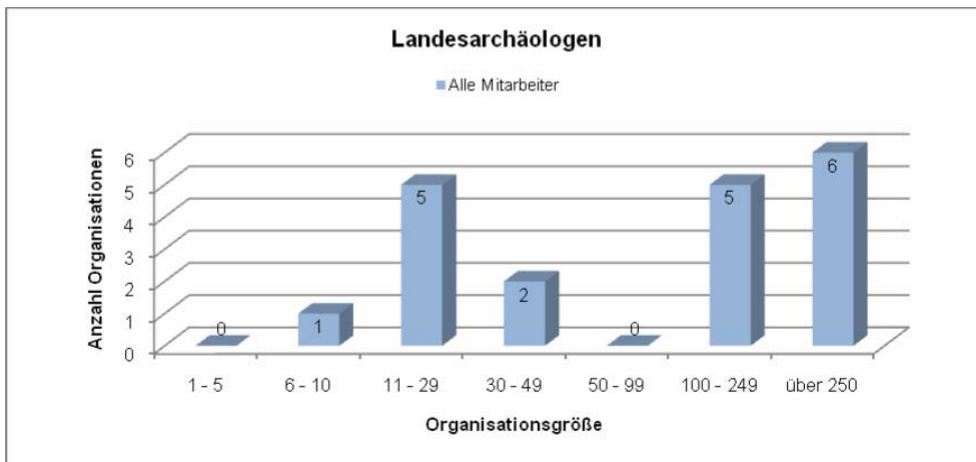
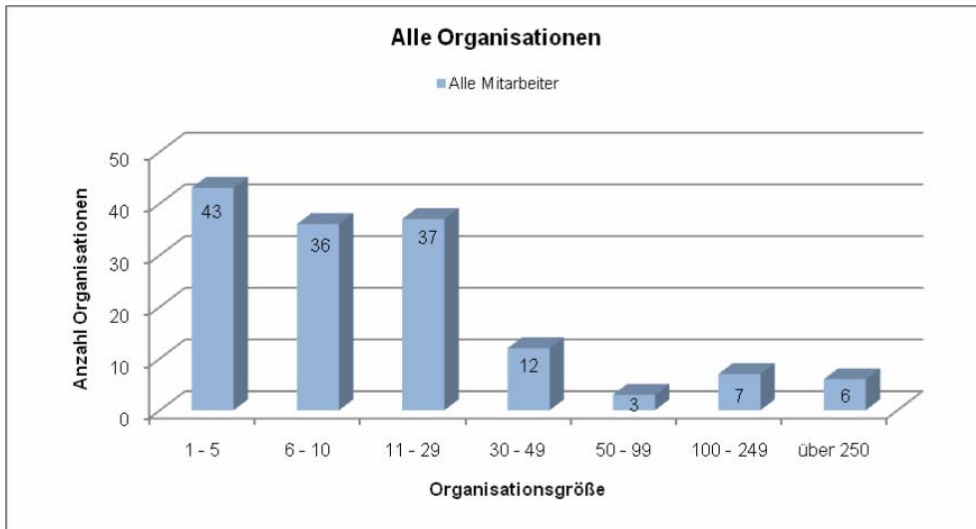
4.2. Anzahl und Verteilung der Organisationen

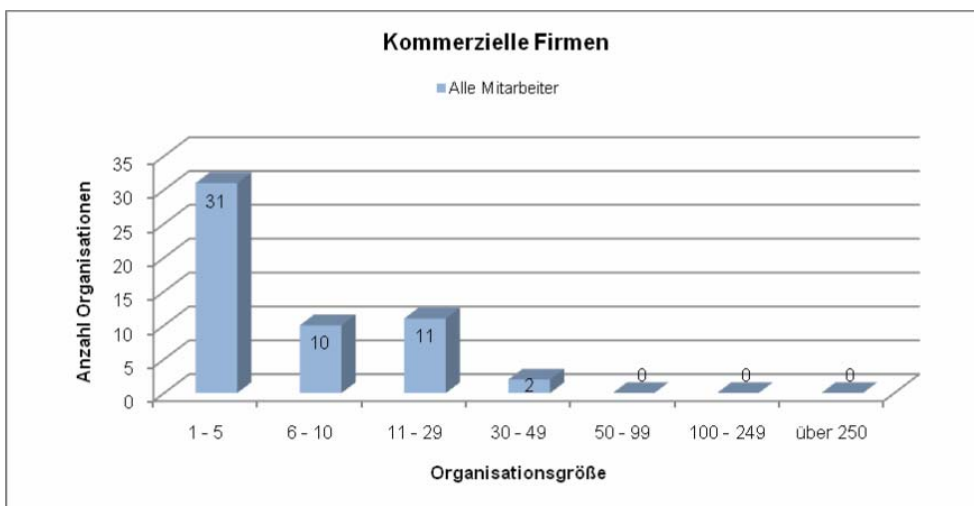
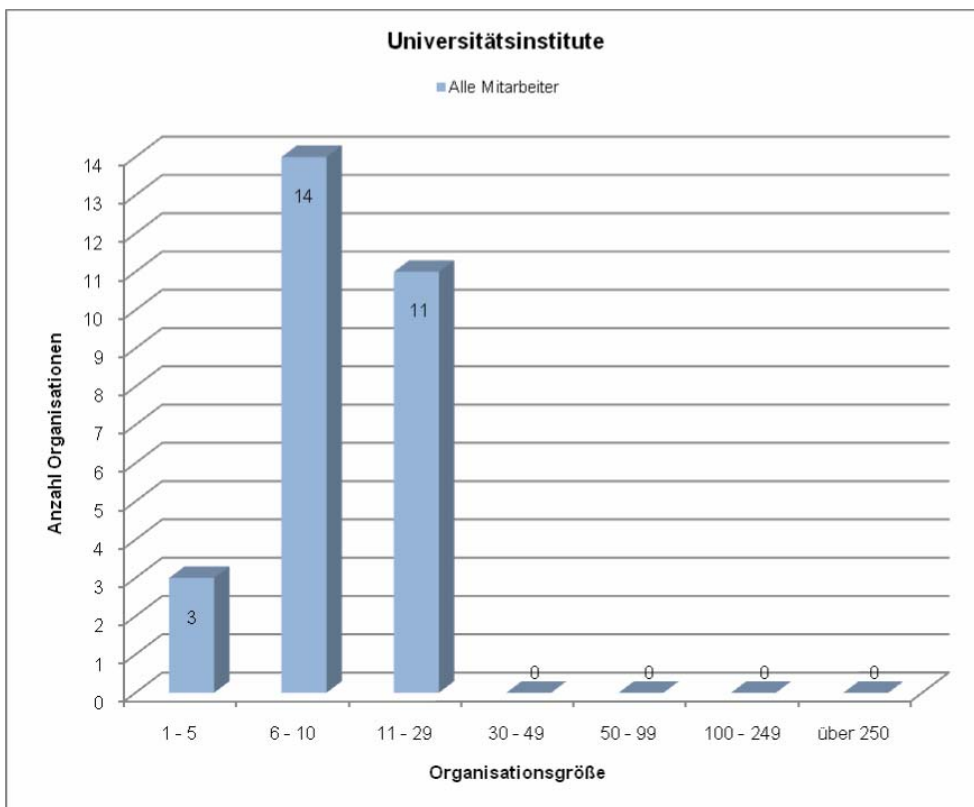
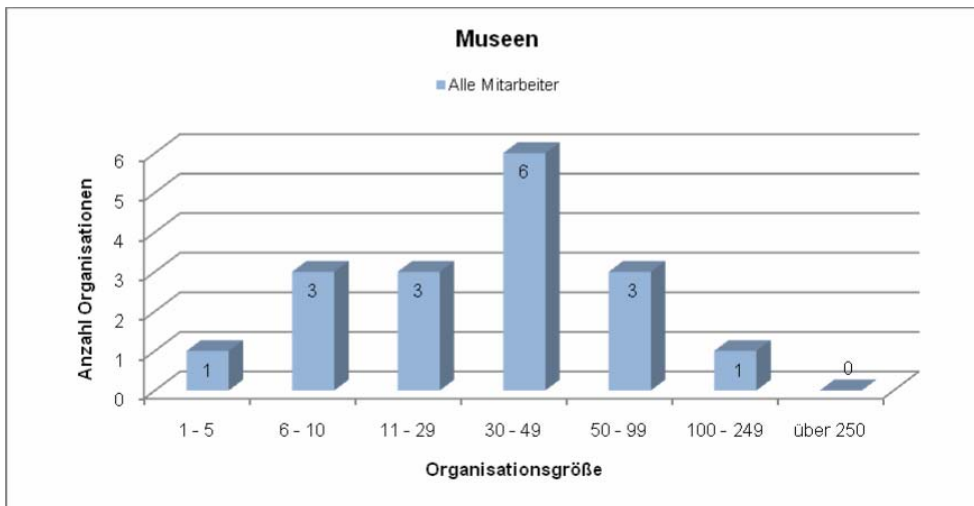
Tabelle 3: Anzahl und Prozent der angeschriebenen Institutionen pro Bundesland und Sparte.

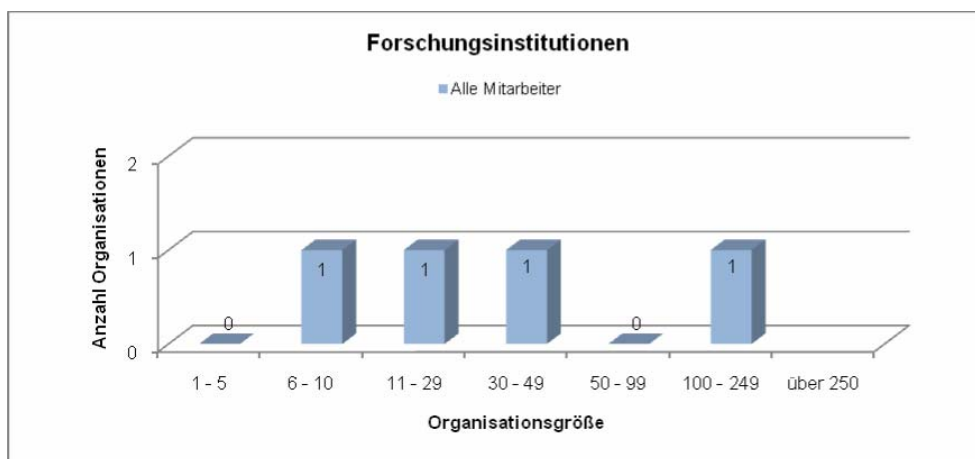
Anteil der Institutionen		Landesarchäologen	Kommunalarchäologen	Museen	Universitäten	Kommerzielle Firmen	Forschungsinstitute	Gesamt
BB - Brandenburg	Institutionen	1	5	2	0	20	0	28
	Prozent	0,8%	1,0%	0,2%	0,0%	3,3%	0,0%	5,3%
BE - Berlin	Institutionen	1	0	5	8	20	2	36
	Prozent	0,1%	0,0%	0,8%	3,0%	3,1%	0,7%	7,7%
BW - Baden-Württemberg	Institutionen	1	2	11	14	13	1	42
	Prozent	2,0%	0,1%	1,9%	6,3%	0,9%	0,3%	11,5%
BY - Freistaat Bayern	Institutionen	1	13	21	22	46	2	105
	Prozent	1,3%	0,8%	1,1%	5,5%	5,4%	0,7%	14,8%
HB - Bremen	Institutionen	1	0	1	0	0	0	2
	Prozent	0,2%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
HE - Hessen	Institutionen	1	7	15	10	9	1	43
	Prozent	0,8%	1,8%	2,2%	3,6%	0,3%	0,4%	9,1%
HH - Hamburg	Institutionen	1	1	0	3	1	0	6
	Prozent	0,1%	0,1%	0,0%	1,9%	0,1%	0,0%	2,2%
MV - Mecklenburg-Vorpommern	Institutionen	1	4	2	4	2	0	13
	Prozent	0,5%	0,2%	0,3%	0,4%	0,3%	0,0%	1,7%
NI - Niedersachsen	Institutionen	1	20	1	4	8	2	36
	Prozent	1,7%	1,2%	0,3%	1,3%	0,6%	0,7%	5,8%
NW - Nordrhein-Westfalen	Institutionen	3	9	11	13	23	1	60
	Prozent	3,2%	2,6%	4,1%	7,7%	3,3%	0,6%	21,5%
RP - Rheinland-Pfalz	Institutionen	4	0	4	7	1	2	18
	Prozent	1,0%	0,0%	2,2%	3,6%	0,2%	0,6%	7,6%
SH - Schleswig-Holstein	Institutionen	2	0	10	3	2	0	17
	Prozent	1,0%	0,0%	1,0%	0,7%	0,1%	0,0%	2,8%
SL - Saarland	Institutionen	1	1	2	2	0	0	6
	Prozent	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,0%	0,0%	0,6%
SN - Sachsen	Institutionen	1	1	2	5	3	0	12
	Prozent	2,0%	0,1%	0,2%	1,5%	0,4%	0,0%	4,2%
ST - Sachsen-Anhalt	Institutionen	1	1	17	3	0	0	22
	Prozent	1,7%	0,1%	0,3%	1,4%	0,0%	0,0%	3,5%
TH - Thüringen	Institutionen	1	1	1	4	2	0	9
	Prozent	0,3%	0,1%	0,0%	0,7%	0,2%	0,0%	1,3%
Gesamt	Institutionen	22	65	105	102	150	11	455
	Prozent	16,8%	8,2%	14,9%	37,9%	18,2%	4,0%	100,0%

4.3. Größe der Organisationen

Diagramme 8 - 14: Anzahl der Organisationen mit 1-5, 6-10, 11-29, 30-49, 50-99, 100-249, über 250 Mitarbeitern in einer Gesamtdarstellung und in den einzelnen Sparten (Datenbasis des Diagramms 8: 144 Rückmeldungen).







Archäologische Institutionen in Deutschland sind ganz überwiegend klein bis sehr klein. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter (Stammpersonal, befristete Mitarbeiter etc.) beläuft sich bei 29,9 % der Institutionen, die Fragebögen zurückgesendet haben, auf 1-5 Personen. Ein Viertel (25,0 %) der Einrichtungen beschäftigt 6-10 Mitarbeiter, ein weiteres gutes Viertel (25,7 %) der Organisationen hat 11-29 Mitarbeiter. Nur 19,4 % der Organisationen beschäftigen 30 und mehr Mitarbeiter. Hinsichtlich der großen Institutionen mit über 100 Mitarbeitern ist zu berücksichtigen, dass hierunter z.T. auch die großen Landesämter für Denkmalpflege, also auch die Mitarbeiter der Bereiche Bau- und Kunstdenkmalpflege, sowie die kombinierten Arch. Landesmuseen/Arch. Landesämter preußischen Modells fallen. Ähnliches gilt auch für das rückgemeldete Forschungsinstitut mit über 100 Mitarbeitern (Heidelberger Akademie der Wissenschaften). Hier ist zu bedenken, dass nur ein geringer Prozentsatz der Wissenschaftler tatsächlich im archäologischen Bereich tätig ist.

Die Daten der zurückgesendeten Institutionen (Diagramme 8 - 14) können als weitgehend repräsentative Stichprobe gelten. Die Verteilung der Organisationsgrößen ändert sich bei Berücksichtigung der via Internetrecherche ermittelten Daten der übrigen Organisationen nur unwesentlich. Lediglich bei den großen Einrichtungen mit mehr als 100 Mitarbeitern verschiebt sich das Bild bei Einbeziehung von RGZM und DAI etwas. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei diesen Forschungsinstituten, anders als bei einigen antwortenden Landesdenkmalämtern, um nahezu rein archäologische Einrichtungen handelt.

Zusätzliche Einblicke ermöglicht die Betrachtung der Organisationsgrößen nach einzelnen Sparten. Bei den kommerziellen Firmen überwiegen mit 75,9 % kleine und kleinste Einheiten (1-10 Mitarbeiter), die bedarfsorientiert flexibel Personal einstellen.

Tabelle 4: Universitätsinstitute Vor- und Frühgeschichte.

14 Institute	Universitätsinstitute VFG
Rückläufe Tätigkeitsprofile	45
Bezahlte Mitarbeiter	155
Planstellen	107
Außerplanmäßige Stellen	15
Drittmittelstellen	33
Stellen befristet	69
Stellen unbefristet	86

4.4. Geografische Verteilung und Reichweite

In Frage zwei des ersten Teils des Fragebogens wurden die Organisationen darum gebeten, den Sitz und die geografische Reichweite ihrer Organisation anzugeben. Die quantitative Verteilung der Institutionen auf die Bundesländer entspricht in etwa der Bevölkerungsverteilung.

Zur quantitativen Verteilung der Archäologen auf die Bundesländer vgl. Kapitel 5.8., Tabelle 25.

Diagramme 15 und 16: Verteilung der Gesamtbevölkerung sowie die Lokalisation der kalkulierten Gesamtzahl von Archäologen pro Bundesland.

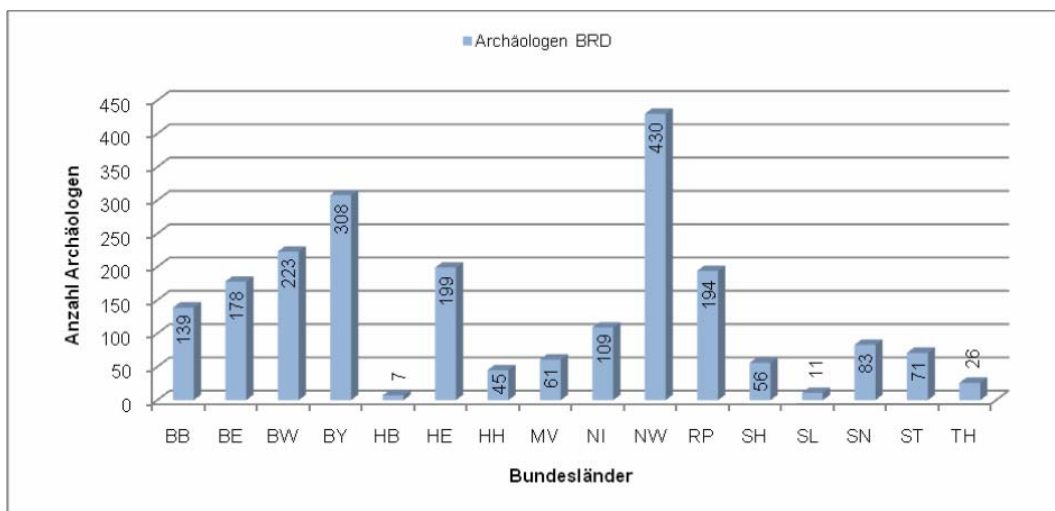
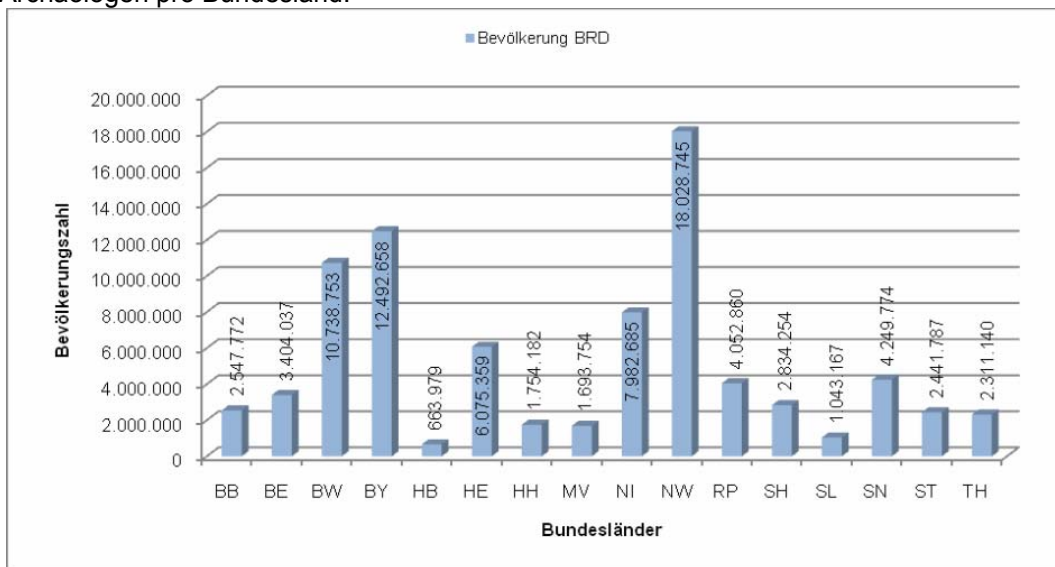
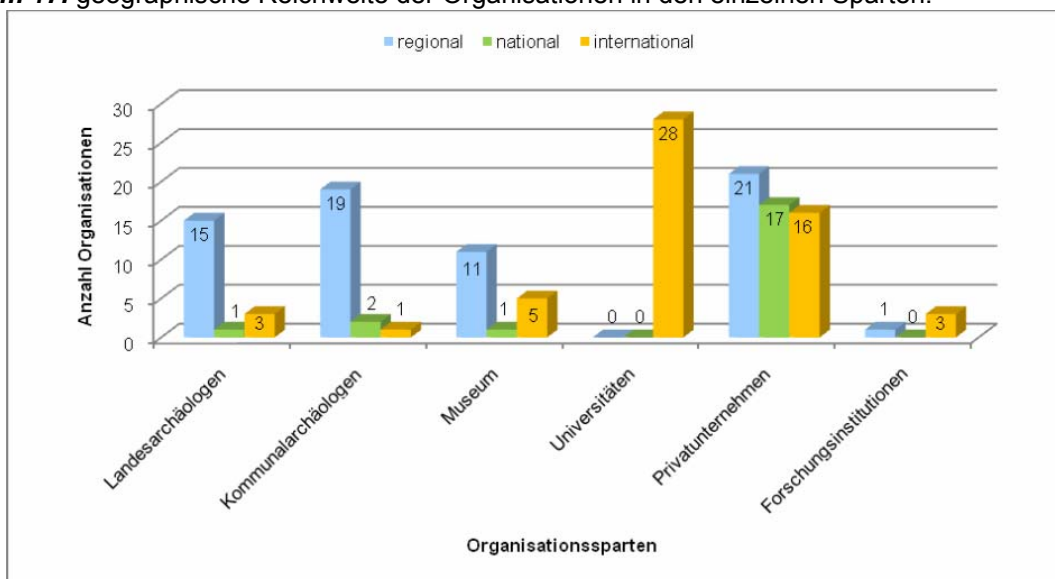


Diagramm 17: geographische Reichweite der Organisationen in den einzelnen Sparten.



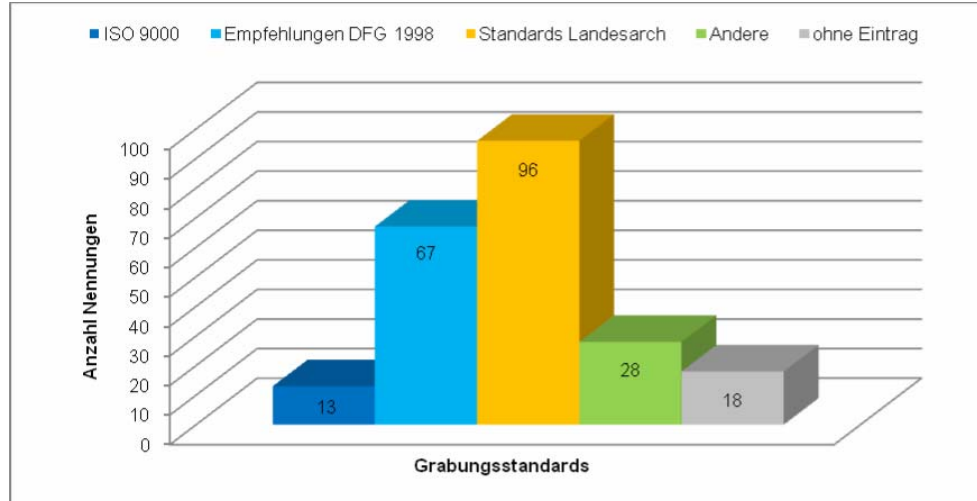
Deutlich ist zu erkennen, dass die Landes- und die Kommunalarchäologie sowie die Museen eine vorherrschend regionale Reichweite ihrer Tätigkeiten sehen, wohingegen die Universitäten und die Forschungsinstitutionen fast ausnahmslos international orientiert sind. Bei den Privatunternehmen zeigt sich eine Heterogenität, die auch hier wieder die Flexibilität und die breite Palette an Dienstleistungen dieser Sparte dokumentiert.

4.5. Qualitätsstandards und Qualifikation Grabungsleiter

Ein Ziel der britischen Pilotstudie war es zu ermitteln, welche Qualitätsstandards archäologische Institutionen ihrer Tätigkeit zu Grunde legen (Diagramme 18 und 19). Im Bereich der primär forschenden Institutionen, also insbesondere bei den Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, wurde erwartungsgemäß regelmäßig auf die Empfehlungen der DFG hingewiesen. Wenig selbstverständlich, aber erfreulich ist, dass auch die Landesarchäologen die DFG-Empfehlungen als Qualitätsstandard ihrer Arbeit ansehen. Besonders erfreulich ist die häufige Nennung der Grabungsstandards des VLA (www.landesarchaeologen.de/publ/grabungsstandards_april_06.pdf), sowohl bei der Landes- und Kommunalarchäologie, als auch bei (grabenden) Museen und Universitäten.

Interessant ist die Vielzahl unterschiedlicher, z.T. individueller oder behördenspezifischer Standards, die in Tabelle 5 zusammengefasst sind. Bei kommerziellen Unternehmen kommt dabei deutlich die Orientierung der Grabungsfirmen an den Richtlinien des VLA und darüber hinaus an den im jeweiligen Bundesland üblichen Regeln und Vorschriften zum Ausdruck.

Diagramme 18 und 19: Häufigkeit der Qualitätsstandards sowie die Verteilung der Nennungen in den einzelnen Sparten.



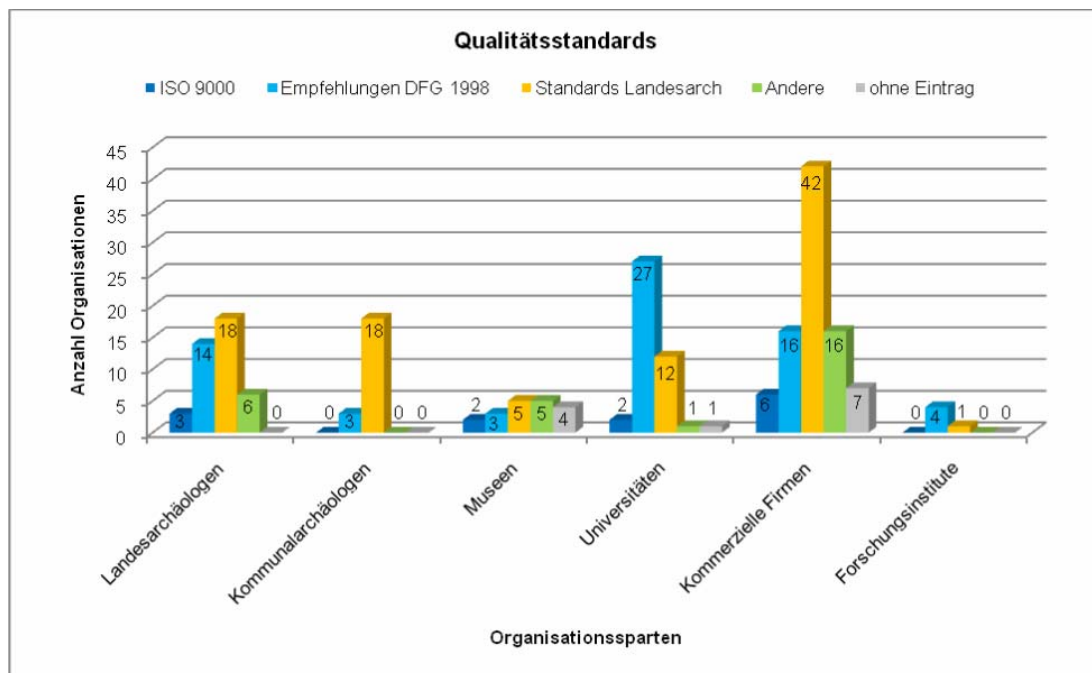


Tabelle 5: Nennungen individueller Qualitätsstandards in den einzelnen Sparten.

1. Landesarchäologen	eigene Grabungsdokumentation
	fachspezifische Standards
	eigene Grabungsrichtlinien, eigene Standards
	Dokumentationsrichtlinien des Brandenburgischen Landesamts für Denkmalpflege, internationale Museumsstandards
3. Museen	Richtlinien der WGL (Evaluierung)
	Q - Qualitätsgütesiegel der TMB (Brandenburger Tourismusmarketinggesellschaft)
	Kriterien der Bildung für nachhaltige Entwicklung: Standards des deutschen Museumsbundes; eigenes Statut
	ICOMOS Museumsstandards
4. Universitäten	VDR Kompetenzkatalog
5. Firmen	Eigene Qualitätsstandards; eigene Berufsethik
	je nach Bundesland
	Standard des Bundesverbandes freiberuflicher Kulturwissenschaftler BfK e.V.
	Standards des rheinischen Amts für Bodendenkmalpflege
	Dokumentationsrichtlinien des Bayerischen Landesamts für Denkmalpflege
	eigene Qualitätssicherung, Mitarbeiterqualifizierung, Kontrollsystem
	Grabungsstandards Feuchtboden- und Unterwasserarchäologie (Hemmenhofen)
Standard des Manuskriptes/Seminars je nach Anforderungen/Vorstellungen/Verwendung des Auftraggebers	

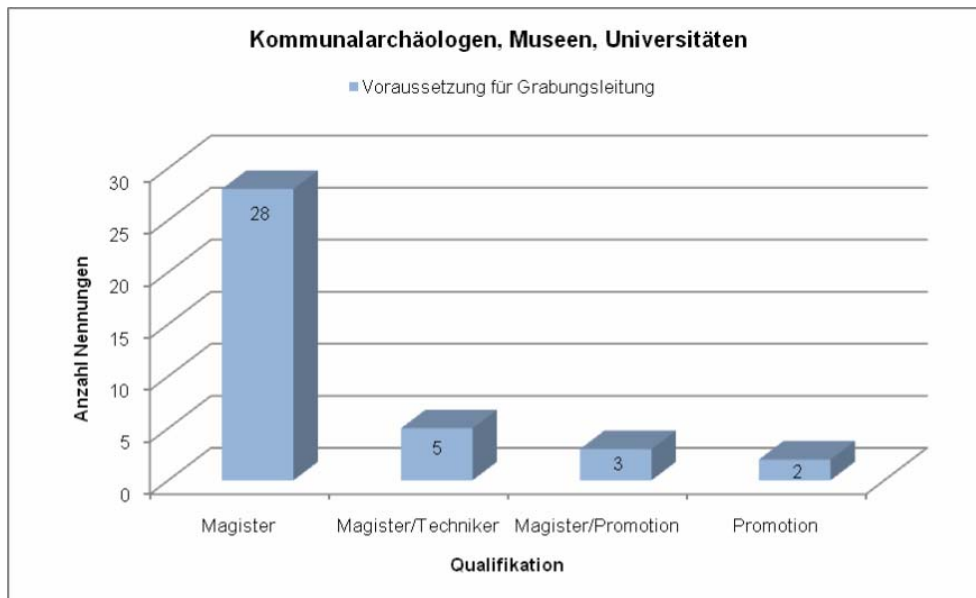
Tabelle 6: Von Organisationen der einzelnen Sparten gelieferte Qualifikationsanforderungen an Grabungsleiter.

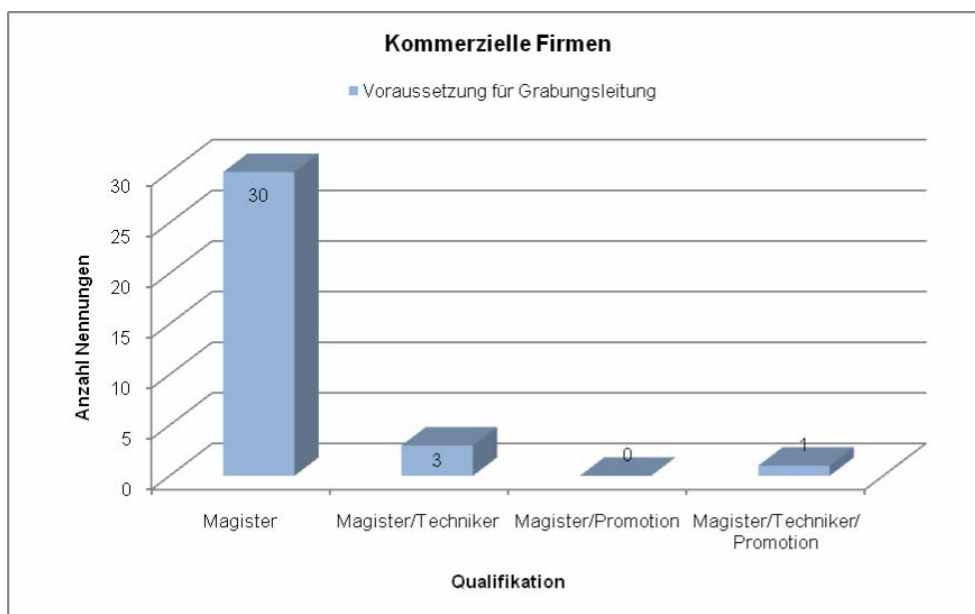
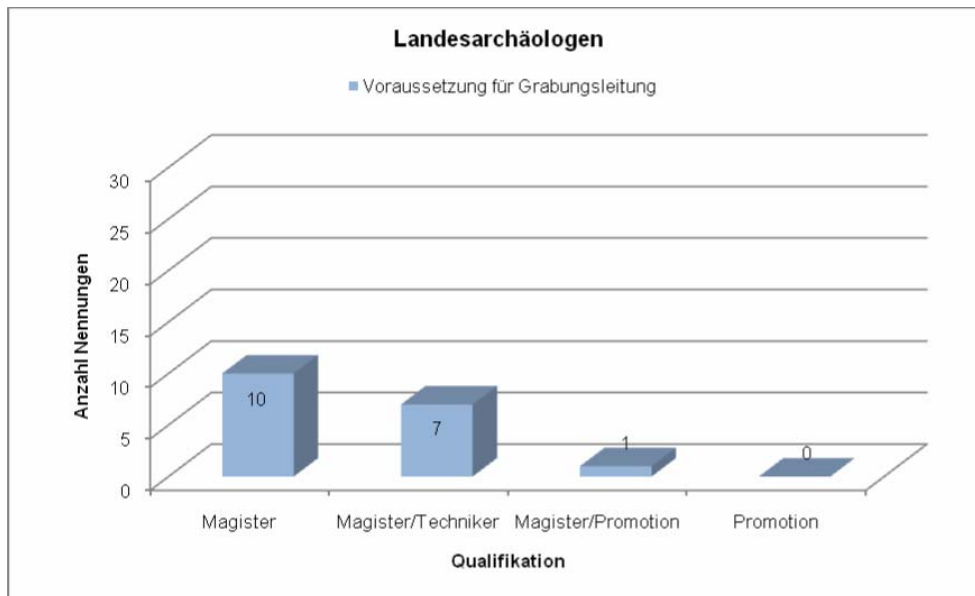
Sparte		Qualifikation Grabungsleiter
Landesarchäologen	<i>Grundvoraussetzung:</i>	Abgeschlossenes Hochschulstudium in einer archäologischen Fachrichtung oder abgeschlossene Fortbildung zum Grabungstechniker
	<i>teilw. weitere Anforderungen:</i>	Grabungserfahrung
		Fund- und Befundkenntnisse
		Frankfurter Modell
		Leistungs- und Teamfähigkeit
	Nachgewiesene Beherrschung der einschlägigen Bergungs- und Dokumentations-techniken	
Kommunalarchäologen	<i>Grundvoraussetzung:</i>	Abgeschlossenes Hochschulstudium in einer archäologischen Fachrichtung oder abgeschlossene Fortbildung zum Grabungstechniker
	<i>teilw. weitere Anforderungen:</i>	Grabungserfahrung
		Erfahrung mit Grabungsleitung
		Promotion
Museen	<i>Grundvoraussetzung:</i>	Abgeschlossenes Hochschulstudium in einer archäologischen Fachrichtung oder abgeschlossene Fortbildung zum Grabungstechniker
	<i>teilw. weitere Anforderungen:</i>	Grabungserfahrung
		Erfahrung mit Grabungsleitung
		Promotion
Universitäten	<i>Grundvoraussetzung:</i>	Abgeschlossenes Hochschulstudium in einer archäologischen Fachrichtung oder abgeschlossene Fortbildung zum Grabungstechniker
	<i>teilw. weitere Anforderungen:</i>	Grabungserfahrung
		Erfahrung mit Grabungsleitung
		Promotion
		Teilnahme an 2 Lehrgrabungen (à 3 Wochen), Teilnahme an einem Großgra-

		bungspraktikum (8 Wochen), Teilnahme an Vermessungskurs I und II persönliche Eignung "Er / Sie muss es können!"
Firmen	Anforderungen wahlweise:	Abgeschlossenes Hochschulstudium in einer archäologischen Fachrichtung oder abgeschlossene Fortbildung zum Grabungstechniker Projektleitung oder bei internem Personal Stellvertretung Promotion Abschluss in Ur- und Frühgeschichte mind. M.A., keine anderen (Ägyptologie o.ä.) Archäolog. Abschluss mind. Magister / Diplom; Berufserfahrung mind. 1 Jahr; gute bodenkundliche Kenntnisse; Mitarbeiterführung und Organisationstalent Langjährige Praxis, Menschenkenntnis Lange Erfahrung in mittleren Leitungsfunktionen in archäolog. Praxis und/oder fortgeschrittenes Studium der Ur- und Frühgeschichte oder verwandter Studiengänge Fachkompetenz, wirtschaftliches Denken, Sozialverhalten abgeschlossenes Hochschulstudium, Nachweis über Erfahrungen in der regionalen Archäologie Mind. M.A. + 5 Jahre einschlägige Berufserfahrung Hochschulabschluss, mehrjährige Grabungserfahrung, Erfahrung mit Leitung kleinerer Maßnahmen od. als stellvertret. Leiter Abgeschlossenes Studium Archäologie bzw. Ausbildung Grabungstechniker abgeschlossenes Studium; Felderfahrung; Kenntnis der firmenspezifischen Dokumentationspraxis (=zuvor als Techniker/Facharbeiter eingearbeitet) Ausgebildeter Archäologe, 4-5 Jahre Grabungserfahrung oder Techniker Univ., 4-5 Jahre Grabungserfahrung Ausgebildeter Archäologe mit umfangreichen Erfahrungen / langjährige Grabungspraxis / Personalmanagement / Effektivitätsmanagement Vermessungstechniker
Forschungsinstitute	Anforderungen wahlweise:	Langjährige Grabungserfahrung, regionale fachliche Spezialisierung, Selbständigkeit Abgeschlossenes einschlägiges Hochschulstudium Ausgebildeter Grabungstechniker

Eine der zentralen Fragestellungen des Leonardo-Projekts zielt auf die Ermittlung der Mindestvoraussetzungen für die Übernahme einer Grabungsleitung im europäischen Vergleich. Die Frage war bewusst offen formuliert und lautete: „Welche Qualifikation muss eine Person in Ihrer Institution haben, um eine Grabung leiten zu können“.

Diagramme 20 - 22: Angaben über die geforderten Qualifikationen für Grabungsleiter in den verschiedenen Sparten.





An formalen Qualifikationskriterien wurden von den Landesarchäologen sehr einheitlich ein abgeschlossenes Hochschulstudium in einer archäologischen Fachrichtung als Voraussetzung für die wissenschaftliche Grabungsleitung und eine abgeschlossene Fortbildung zum Grabungstechniker als Voraussetzung für eine technische / örtliche Grabungsleitung angegeben. Zudem wurde entsprechend den Grabungsstandards des VLA in allen Fällen „Grabungserfahrung“ gefordert. Ganz ähnlich werden die Dinge bei den Museen, den Universitäten und der Kommunalarchäologie gesehen, allerdings werden hier häufiger spezifische Grade, insbesondere die Promotion für eine wissenschaftliche Grabungsleitung genannt. Sehr spezifische und individuelle Vorstellungen hinsichtlich der Qualifikation von Grabungsleitern existieren bei den kommerziellen Firmen, wobei die Forderung nach (z.T.) mehrjähriger Erfahrung in verantwortlicher Position auf Grabungen regelmäßig formuliert wurde. Der B.A. wird hier mehrmals als nicht ausreichend qualifizierend genannt und mindestens der Magister bzw. das Diplom gefordert. Zudem ist gerade in Hinblick auf die Intention des Leonardo-Projekts, Mobilitätshindernisse zu erkennen, bemerkenswert, dass sowohl von den Landesarchäologen als auch von Forschungsinstituten und Grabungsfirmen mehrmals vertiefte Kenntnisse der spezifischen Funde und Befunde sowie Erfahrung in der „regionalen Archäologie“ bzw. eine „regionale fachliche Spezialisierung“ gefordert werden. Damit geht bei den Grabungsfirmen die explizite Forderung nach einem Abschluss in „Ur- und Frühgeschichte“ einher.

Ein Abschluss in bestimmten anderen archäologischen Disziplinen wird dagegen vereinzelt als nicht qualifizierend angesehen.

Von Vertretern aller Sparten werden persönliche Eignung, soziale Kompetenz und Erfahrung in der Führung von Mitarbeitern als Voraussetzung für eine Grabungsleitung genannt.

5. Archäologen

5.1. Anzahl der Arbeitskräfte und Verteilung in der Fläche

Eines der Hauptanliegen des Leonardo-Projektes ist es, die Gesamtzahl der in den teilnehmenden europäischen Staaten arbeiteten „Archäologen“ zu ermitteln. Entsprechend der eingangs (vgl. Kap. 2.2.) ausgeführten Definition werden dabei im deutschen Bericht nur Personen als „Archäologen“ bezeichnet, die einen Universitätsabschluss in einer archäologischen Disziplin besitzen. Der Aufbau des Fragebogens sah zudem vor, dass bei der Angabe der Archäologen (Fragebogen Teil I, Fragen 3 und 4) nur solche Wissenschaftler aufgeführt wurden, die auch tatsächlich entsprechende Aufgaben wahrnehmen bzw. Stellen einnehmen.

7 Institutionen gaben an, dass bei ihnen gar kein „Archäologe“ in diesem Sinne tätig ist. Den Großteil ($n = 90 = 62,5\%$) machen Einrichtungen aus, in denen 1-5 Archäologen als Wissenschaftler beschäftigt sind. Die Zahl von 50 archäologischen Wissenschaftlern wird in keiner der antwortenden Organisationen überschritten.

Berücksichtigt man die recherchierten Zahlen der übrigen Institutionen, also jener, die keine oder keine aussagekräftigen Fragebogendaten geliefert haben, verschiebt sich das Bild allerdings etwas, und zwar besonders im unteren und im oberen Segment. So beschäftigen das RGZM derzeit 52 und das DAI 176 Archäologen. Es überwiegen aber in Deutschland ganz deutlich Organisationen, in denen lediglich zwischen einem und fünf Archäologen arbeiten. Zumeist sind es lediglich zwischen ein und drei Wissenschaftler pro Einheit. Auch wird vor diesem Hintergrund deutlich, dass Deutschland z. Zt. ein Arbeitsmarkt ist, der zu einem beträchtlichen Teil Stellen für archäologische Allrounder mit geringem wissenschaftlichen Spezialisierungsgrad bietet.

Diagramm 23: Anzahl der Organisationen mit 0, 1-5, 6-10 und 11-49 Archäologen (Datenbasis: 144 Org.).

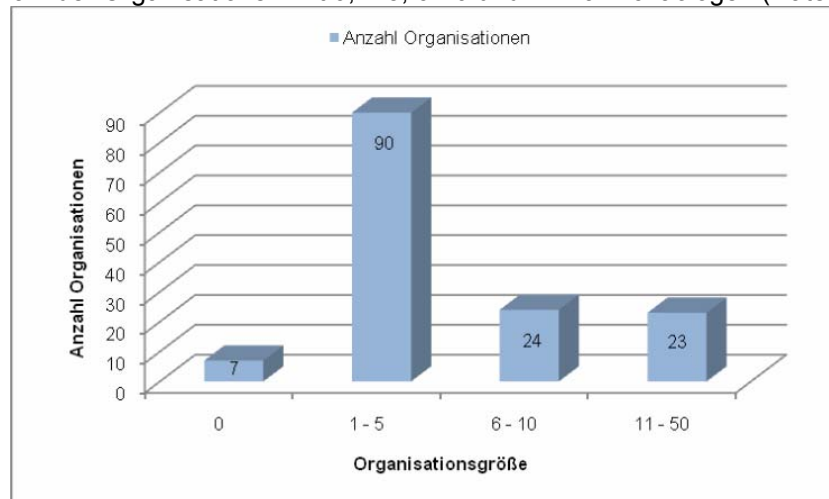
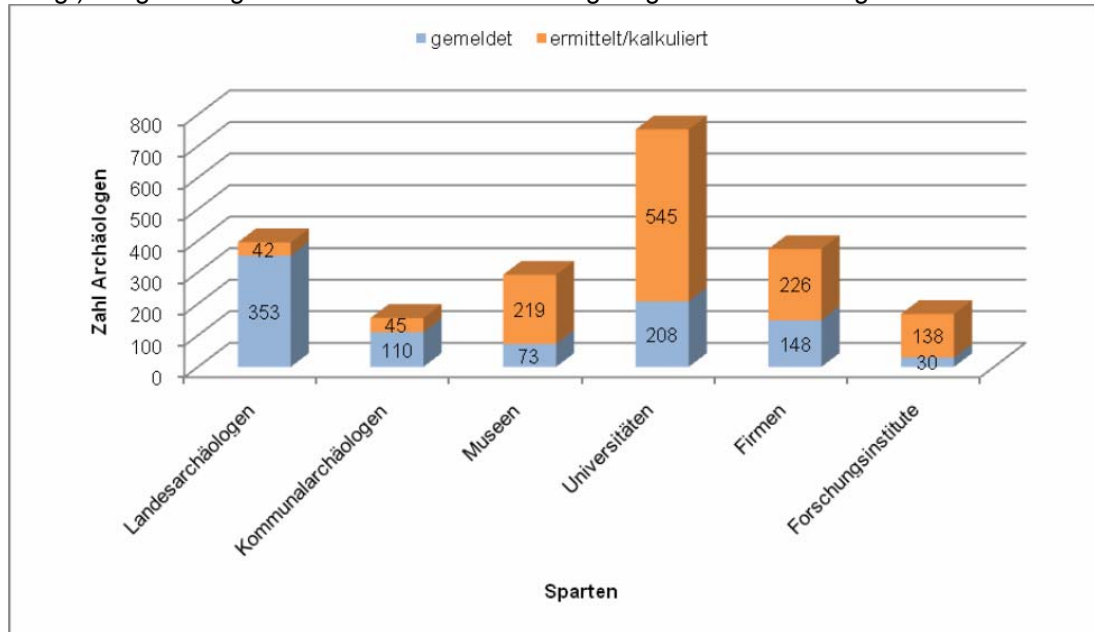


Diagramm 24: Verteilung der durch Fragebögen dokumentierten und der recherchierten bzw. kalkulierten Archäologenzahlen in den verschiedenen Sparten (Archäologen mit Dienstort außerhalb der BRD sind nicht berücksichtigt). Insgesamt gemeldet wurden über die Fragebögen 922 Archäologenstellen.



Da sich zumindest das wissenschaftliche Personal über die Internetauftritte jener Institutionen, die keine Fragebögen zurückgesendet haben, zumeist ermitteln lässt, kann die Gesamtzahl der insgesamt in Deutschland beschäftigten Archäologen einigermaßen zuverlässig kalkuliert werden. Demnach verdienten im Winter 2007 / 2008 mindestens 2200 akademisch ausgebildete Archäologen ihren Lebensunterhalt auf dem archäologischen Arbeitsmarkt in Deutschland. Hierin sind jene Wissenschaftler des DAI, deren Dienstsitz sich in den DAI-Außenstellen im Ausland befinden, eingeschlossen. Diese kalkulierte Zahl liegt sicherlich unter der der tatsächlich berufstätigen Archäologen, weil bestimmte Randsparten, etwa der Kulturtourismusbereich, im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht hinreichend erfasst werden konnten. Ebenso wenig konnte eine relativ hohe Zahl von Archäologen, die befristet in der Landesarchäologie Sachsen-Anhalts beschäftigt sind, berücksichtigt werden. Die Zahl entsprechender, nach wie vor unentdeckter Archäologen dürfte aber einige Hundert Personen nicht übersteigen, so dass von einer Gesamtzahl von etwa 2.400 - 2.600 Archäologen auszugehen ist, die in Deutschland arbeiten.

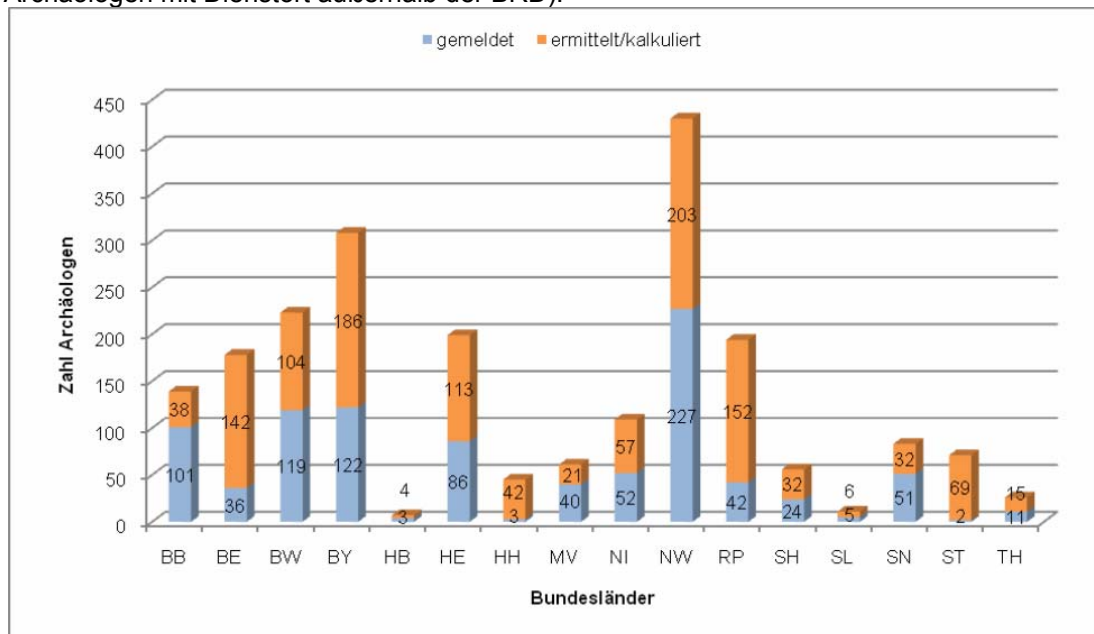
Auf den ersten Blick eine beeindruckende Zahl, die jedoch vor dem Hintergrund der Gesamtbevölkerung und der Wirtschaftskraft Deutschlands als sehr niedrig zu bewerten ist. Legt man eine Gesamtbevölkerungszahl von 82,5 Mio. Einwohnern zu Grunde, kommt in Deutschland lediglich 1 akademisch ausgebildeter und in seiner Disziplin tätiger Archäologe auf ca. 33.000 Einwohner. Zum Vergleich: Im Vereinigten Königreich (ca. 60 Mio. Einwohner) verdienten 2002 / 2003 nicht weniger als 5.700 Archäologen ihren Lebensunterhalt in ihrem erlernten Beruf, was einem Verhältnis von 1 : 10.500 (Archäologe : Einwohner) entspricht (Aitchison / Edwards 2003). Eine noch viel höhere Quote besteht in Irland: Nach Ausweis der aktuellen Erhebungen im Rahmen des Leonardo-Projekts kommt dort 1 Archäologe auf 2.000 Einwohner.

Die ermittelte Zahl von 2.200 - 2.600 Archäologen für Deutschland ist auch vor dem Hintergrund der Absolventenzahlen der archäologischen Disziplinen zu sehen: So waren allein in den Studienfächern Ur- und Frühgeschichte, Provinzialrömische Archäologie und Mittelalterarchäologie im Wintersemester 1996 / 1997 2.362 Studierende im Hauptfach und 3.497 für ein Nebenfachstudium an deutschen Universitäten immatrikuliert (Roth 1996). Diese Zahl ist seit über einem Jahrzehnt nahezu konstant. Nach Angaben des statistischen Bundesamtes waren im Wintersemester 2005 / 2006 noch 2.131 Hauptfach-Studierende der Ur- und Frühgeschichte eingeschrieben (Lorenzen 2007). Hinzu kommen mehrere Tausend Studierende der anderen archäologischen Disziplinen. Im

Prüfungsjahr 2005 schlossen 188 Personen ihr Studium allein im Hauptfach Ur- und Frühgeschichte mit Magister, Diplom oder Promotion ab (ebd.). Älteren Ermittlungen zu Folge (Eggert 2001) wurden zwischen 1988 und 2000 im Fach Ur- und Frühgeschichte 757 Magister- oder Diplomprüfungen, 410 Promotionen und 34 Habilitationen erfolgreich abgeschlossen. In den Studiengängen Provinzialrömische Archäologie und Mittelalterarchäologie kommen ca. 300 Magisterabschlüsse, 114 Promotionen und 5 Habilitationen hinzu (ebd. Abb. 80).

Hinsichtlich der kalkulierten Verteilung der Archäologenstellen auf die unterschiedlichen Beschäftigungssparten (Diagramm 24) ist festzuhalten, dass auf die universitäre Forschung und Lehre 35,2% entfallen, gefolgt von der Landesarchäologie mit 18,6%, den kommerziellen Firmen bzw. Freiberuflern mit 17,5%, den Museen mit 13,6%, den Forschungsinstituten mit 7,9% und der Kommunalarchäologie mit 7,2%. Wie oben begründet, dürfte der auf die Landesarchäologie entfallende Prozentsatz tatsächlich etwas höher liegen, der der kommerziellen Firmen wahrscheinlich etwas niedriger.

Diagramm 25: Verteilung der gemeldeten und kalkulierten Archäologen nach Bundesländer (nicht berücksichtigt Archäologen mit Dienstort außerhalb der BRD).



Die Verteilung der Archäologen in der Fläche Deutschlands entspricht tendenziell der der Einwohnerzahlen, wobei Berlin als Stadtstaat mit bedeutenden archäologischen Institutionen die relativ höchste Dichte von Archäologen aufweist. In Relation zur Bevölkerungszahl unterrepräsentiert sind Archäologen dagegen in den meisten neuen Bundesländern sowie im Saarland.

Die vergleichsweise hohe Zahl von Archäologen in Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg resultiert auch aus dem Schwerpunkt bei den Universitäten mit einer breiten Palette archäologischer Disziplinen in Süd-, Südwest- und Westdeutschland.

5.2. Herkunft, Alters- und Geschlechtsverteilung

Die angeschriebenen Institutionen wurden gebeten, Angaben zu Alter, Geschlecht und Nationalität der Mitarbeiter zu machen. Die in den englischen Fragebögen vorgesehene Frage nach den „Ethnien“ von Beschäftigten wurde nicht übernommen.

Tabelle 7: Alters- und Geschlechtsverteilung aller Mitarbeiter in archäologisch tätigen Organisationen.

Altersstufe	Anzahl ♀	%	Anzahl ♂	%	Gesamt
unter 20	24	32,0%	51	68,0%	75
20-29	115	43,7%	148	56,3%	263
30-39	170	36,2%	298	63,8%	468
40-49	204	34,9%	381	65,1%	585
50-59	167	37,1%	283	62,9%	450
über 60	51	34,0%	99	66,0%	150
Gesamt	731	36,7%	1260	63,3%	1991

Die Erhebung zeigt, dass im Durchschnitt aller Beschäftigungsgruppen (Tab. 7) Männer überwiegen. Beim Alterssegment bis 29 Jahre ist die Geschlechterrelation noch relativ ausgeglichen. Bei den Altersgruppen über 30 Jahre überwiegen Männer mit 63 - 66 % dagegen deutlich. Bei allen Beschäftigten liegt der Altersschwerpunkt im Segment zwischen 40 und 49 Jahre.

Tabelle 8: Alters- und Geschlechtsverteilung von Wissenschaftlern in archäologisch tätigen Organisationen.

Altersstufe	Anzahl ♀	%	Anzahl ♂	%	Anzahl Gesamt
unter 20	0	0,0%	0	0,0%	0
20-29	22	41,5%	31	58,5%	53
30-39	65	31,1%	144	68,9%	209
40-49	94	34,7%	177	65,3%	271
50-59	53	31,2%	117	68,8%	170
über 60	15	25,4%	44	74,6%	59
Gesamt	249	32,7%	513	67,3%	762

Die Alters- und Geschlechtsverteilung bei den Wissenschaftlern entspricht diesem Bild im Wesentlichen. Allerdings überwiegen in allen Altersklassen dieser Gruppe, also auch bei den 20-29jährigen die Männer mit 58,5% bereits deutlich. Die quantitative Dominanz des männlichen Geschlechts ist in den hohen Altersgruppen besonders ausgeprägt und beträgt bei den über 60jährigen 74,6%. Das Alterssegment der unter 20jährigen ist naturgemäß nicht vertreten, aber auch die Altersgruppe zwischen 20 und 29 Jahren ist (auf Grund der langen Schul- und Studienzeiten in Deutschland) mit 7,0% (Tab. 8: n = 53) gegenüber dem entsprechenden Prozentsatz bei allen Beschäftigten (Tab. 7: 13,2% / n = 263) signifikant schwach vertreten. Das Durchschnittsalter der weiblichen Wissenschaftler beträgt 43 Jahre, das der männlichen 44 Jahre. Damit liegt das Durchschnittsalter der Wissenschaftler in der Archäologie nur geringfügig höher als das Durchschnittsalter aller Erwerbstätigen in Deutschland (ca. 42 Jahre).

Tabelle 9: Altersverteilung von Wissenschaftlern nach Geschlecht.

Altersstufe	Anzahl ♀	% aller ♀	Anzahl ♂	% aller ♂	Anzahl ♀ + ♂	% von allen
unter 20	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
20-29	22	8,8%	31	6,0%	53	7,0%
30-39	65	26,1%	144	28,1%	209	27,4%
40-49	94	37,8%	177	34,5%	271	35,6%
50-59	53	21,3%	117	22,8%	170	22,3%
über 60	15	6,0%	44	8,6%	59	7,7%
Gesamt	249	100,0%	513	100,0%	762	100,0%

Tabelle 10: Altersverteilung der Gesamtbevölkerung Deutschlands ab 15 Jahre nach Geschlecht, in 1000.

Altersstufe	Anzahl ♀	% aller ♀	Anzahl ♂	% aller ♂	♀ + ♂	% von allen
unter 20	2370	6,5%	2551	7,4%	4921	6,9%
20-29	4754	13,0%	4969	14,4%	9723	13,7%
30-39	5770	15,8%	5986	17,4%	11756	16,6%
40-49	6629	18,1%	6731	19,6%	13360	18,8%
50-59	5251	14,4%	5143	14,9%	10394	14,6%
60-65	3176	8,7%	3040	8,8%	6216	8,8%
über 65	8595	23,5%	6031	17,5%	14626	20,6%
Gesamt	36545	100,0%	34451	100,0%	70996	100,0%

Hinsichtlich der Alters- und Geschlechtsverteilung in den unterschiedlichen archäologischen Sparten (Tab. 11) ist anzumerken, dass junge Menschen im Alter unter 20 Jahren in der Denkmalpflege

schwach vertreten sind und an den Forschungsinstitutionen und Universitäten, die Fragebögen zurückgesendet haben, gar nicht beschäftigt sind. Sehr auffällig ist zudem, dass die kommerziellen Firmen kaum ältere Menschen beschäftigen. Nur 28 von 344 (= 8,1%) gemeldeten Personen sind zwischen 50 und 59 Jahre alt, und lediglich 2 Personen (= 0,6%) sind älter als Sechzig. Bei den Firmen überwiegen sehr ausgeprägt jüngere Mitarbeiter zwischen 20 und 29 Jahren (= 25%) und zwischen 30 und 39 Jahren (= 42,2%). Die übrigen Sparten zeigen eine gleichmäßigere Altersverteilung und deutlich höhere Prozentsätze bei den älteren Mitarbeitern zwischen 50 und 65 Jahren. Eine Beobachtung, die sicherlich einer sorgfältigen Erklärung auch in Hinblick auf die weitere Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und hinsichtlich der Arbeitssituation in kommerziellen Grabungsfirmen bedarf.

Die Zahlen lassen den Schluss zu, dass in den nächsten 5 Jahren ca. 7%, in den nächsten 15 Jahren über 20% der Beschäftigten im Bereich Archäologie altersbedingt ausscheiden werden.

Tabelle 11: Altersverteilung aller in den archäologischen Einrichtungen, die Fragebögen zurückgesendet haben, beschäftigten Mitarbeiter, nach Sparten unterschieden.

	unter 20 Jahre	% der Sparte	20-29 Jahre	% der Sparte	30-39 Jahre	% der Sparte	40-49 Jahre	% der Sparte	50-59 Jahre	% der Sparte	über 60 Jahre	% der Sparte	Gesamt
Landesarchäologen	21	1,1%	263	13,4%	468	23,9%	607	31,0%	450	23,0%	150	7,6%	1959
Kommunalarchäologen	4	3,1%	32	24,6%	18	13,9%	32	24,6%	25	19,2%	19	14,6%	130
Museen	1	0,5%	23	11,4%	33	16,4%	56	27,9%	54	26,9%	34	16,9%	201
Universitäten	0	0,0%	26	9,1%	73	25,5%	102	35,7%	61	21,3%	24	8,4%	286
Firmen	1	0,3%	86	25,0%	145	42,2%	82	23,8%	28	8,1%	2	0,6%	344
Forschungsinstitute	0	0,0%	8	14,8%	9	16,6%	13	24,1%	17	31,5%	7	13,0%	54
Gesamt	27	0,9%	438	14,7%	746	25,1%	892	30,0%	635	21,4%	236	7,9%	2974

Hinsichtlich der Geschlechtsverteilung (Tab. 12 und 13) fällt auf, dass der Frauenanteil in der Kommunalarchäologie am niedrigsten und bei den Museen am höchsten ist. Die Firmen haben den zweitniedrigsten Frauenanteil, zeichnen sich also deutlich durch das Überwiegen junger Männer im Personalbestand aus.

Tabelle 12: Geschlechtsverteilung aller in den archäologischen Einrichtungen, die Fragebögen zurückgesendet haben, beschäftigten Mitarbeiter, nach Sparten unterschieden.

	♀	% der Sparte	♂	% der Sparte	Gesamt
Landesarchäologen	378	38,3%	609	61,7%	987
Kommunalarchäologen	33	25,4%	97	74,6%	130
Museen	90	44,8%	111	65,2%	201
Universitäten	106	37,1%	180	62,9%	286
Firmen	114	33,1%	230	66,9%	344
Forschungsinstitute	21	38,9%	33	61,1%	54
Gesamt	742	37,1%	1260	62,9%	2002

Tabelle 13: Alters- und Geschlechtsverteilung aller in den archäologischen Einrichtungen, die Fragebögen zurückgesendet haben, beschäftigten Mitarbeiter nach Sparten unterschieden.

	unter 20		20-29		30-39		40-49		50-59		über 60		Gesamt
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	
Landesarchäologen	8	7	43	45	116	74	197	128	161	104	44	20	947
Kommunalarchäologen	3	1	27	5	12	6	19	13	22	3	14	5	130
Museen	0	1	13	10	13	20	36	20	30	24	19	15	201
Universitäten	0	0	10	16	53	20	66	36	34	27	17	7	286
Firmen	0	1	52	34	101	44	54	28	22	6	1	1	344
Forschungsinstitute	0	0	3	5	3	6	9	4	14	3	4	3	54
Gesamt	11	10	148	115	298	170	381	229	283	167	99	51	1962

Einem der Hauptanliegen des Leonardo-Projektes entsprechend – nämlich die Mobilität von Personen innerhalb der EU zu erhöhen und Mobilitätsbarrieren abzubauen – muss der Herkunft der Beschäftigten besonderes Augenmerk gelten. Die gemeldeten Zahlen bestätigen das Bild, dass nur relativ wenige Ausländer in der deutschen Archäologie beschäftigt sind. Bei den Wissenschaftlern beträgt ihr Anteil 3,8 % (davon 3,0 % EU-Bürger) im Durchschnitt aller Mitarbeiter liegt der

Ausländeranteil bei 4,6% (davon 3,0% EU-Bürger). Der Ausländeranteil in Deutschland liegt seit Jahren ziemlich konstant bei knapp 9% der Gesamtbevölkerung. Damit sind Ausländer im Bereich Archäologie deutlich unterrepräsentiert.

Tabelle 14: Herkunft aller in den archäologischen Einrichtungen, die Fragebögen zurückgesendet haben, beschäftigten Mitarbeiter.

	Wissenschaftler	Alle Mitarbeiter
Deutschland	778	1773
EU-Ausland	24	56
Nicht-EU-Ausland	7	29
Gesamt	809	1858

5.3. Ehrenamtliche Mitarbeiter

Ehrenamtliche, unbezahlte Mitarbeit stellt seit ihren Anfängen eine wichtige Säule archäologischer Tätigkeit in Deutschland dar. Insbesondere in der Denkmalpflege nehmen Ehrenamtliche Mitarbeiter als „Augen und Ohren“ der professionellen Archäologie, die gerade in den Flächenländern auf Informationen und Meldungen aus den Regionen zwingend angewiesen sind, noch heute zentrale Aufgaben wahr. So werden z.B. in Baden-Württemberg von erfahrenen und geschulten ehrenamtlichen Mitarbeitern sogar kleinere Notgrabungen und Fundbergungen im Auftrag der staatlichen Denkmalpflege durchgeführt.

Dem entsprechend groß ist der Anteil an Ehrenamtlichen, der auf die Landesdenkmalpflege entfällt. Geringfügig niedriger ist der Prozentsatz, den Ehrenamtliche an der Gesamtzahl der Mitarbeiter auch in der Kommunalarchäologie einnehmen. Allerdings darf die Berücksichtigung der Ehrenamtlichen im Rahmen dieser Studie nicht zu verzerrenden Darstellungen und Fehlinterpretationen im internationalen Vergleich führen: Zwar gibt es ehrenamtliche Mitarbeiter, die äußerst aktiv sind und, etwa als Pensionäre, sehr viel Arbeitszeit und Energie in die Archäologie investieren, ein großer Teil der ehrenamtlichen Mitarbeiter kann aber auf Grund des durchschnittlich viel geringeren Arbeitszeitaufkommens nicht mit regulär Beschäftigten gleichgesetzt werden.

Eine nicht zu unterschätzende Bedeutung kommt ehrenamtlichem Engagement auch an den Museen und an den Universitäten zu (man denke hier auch an studentische Projekte). Bei kommerziellen Grabungsfirmen spielt das Ehrenamt naturgemäß keine Rolle.

Tabelle 15: Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter im Vergleich zur Gesamtzahl der Mitarbeiter pro Sparte; in jenen Einrichtungen, die Fragebögen zurückgesendet haben.

	Anzahl Ehrenamtliche	% der Mitarbeiter	alle Mitarbeiter
Landesarchäologen	1178	48,3%	2440
Kommunalarchäologen	65	33,9%	192
Museum	110	16,4%	669
Universitäten	36	11,7%	308
Firmen	2	0,5%	396
Forschungsinstitution	5	2,9%	174
Gesamt	1396	33,4%	4179

5.4. Nicht-archäologisches Personal

Bei dieser Gruppe (im Englischen „support staff“) handelt es sich überwiegend um Verwaltungskräfte, Arbeiter, Restauratoren, Techniker, Grafiker, Fotografen, studentische Hilfskräfte, Aufsichtspersonal etc. Der Anteil der spezialisierten nicht-archäologischen Wissenschaftler (Botaniker, Zoologen, Geophysiker etc.) an dieser Gruppe ist gering.

Da sich das nicht-archäologische Personal jener Institutionen, die den Fragebogen nicht zurückgesendet haben, über Internet- oder sonstige Recherche kaum ermitteln lässt, sind die folgenden Schätzungen mit äußerster Vorsicht zu betrachten. Sie basieren auf einer Übertragung der gemel-

deten Zahlen und Prozentsätze auf die Gesamtheit der Organisationen in der jeweiligen Sparte. Angesichts des hohen Rücklaufs bei Landesarchäologie und kommerziellen Firmen können aber zumindest diese Zahlen eine Vorstellung der Größenordnung des nicht-archäologischen Personals in diesen Bereichen vermitteln. Dabei zeichnet sich das Ergebnis ab, dass der Anteil der Archäologen an allen Beschäftigten bei den Firmen offensichtlich deutlich höher ist als in der staatlichen Denkmalpflege. So kommen in der Landesarchäologie auf 356 gemeldete Archäologen 2627 nicht-archäologische Beschäftigte. Auf einen Archäologen kommen dort also im Durchschnitt knapp acht sonstige Beschäftigte (1 : 7,4). Bei den kommerziellen Firmen beträgt dieses Verhältnis dagegen 148 : 245 , also 1 : 1,7. Dies lässt sich dahingehend deuten, dass kommerzielle Firmen in Deutschland vor allem Archäologen einstellen, die als motivierte Allrounder in allen Bereichen, von der wissenschaftlichen Grabungsleitung bis zum Schaufeln, eingesetzt werden. Die eingangs beschriebene, klassische dreigliedrige Organisationsstruktur des deutschen Ausgrabungswesens, also die Kombination von vielen, niedrig entlohnten Arbeitern, einigen Fachkräften bzw. Technikern und wenigen Wissenschaftlern ist bei den kommerziellen Firmen nicht existent. Vielmehr werden hier offensichtlich nahezu alle anfallenden Tätigkeiten von Archäologen selbst ausgeführt.

Beunruhigend gering ist der Anteil an nicht-archäologischem Personal bei den Universitätsinstituten. Vielerorts ist deren Personalbestand im Wesentlichen auf wenige Dozenten und ein Sekretariat reduziert. Funktionsfähige Labore oder Bereiche für Grafik, Informatik oder Grabungstechnik gibt es nur noch an wenigen großen Instituten.

Deutlich höher muss der Prozentsatz an nicht-archäologischem Personal dagegen bei den Forschungsinstituten, die in den letzten Jahren zumeist weniger Personalkürzungen hinzunehmen hatten als die Universitäten, angesetzt werden.

Tabelle 16: Geschätzte Gesamtzahl der nicht-archäologischen Mitarbeiter pro Sparte.

	% Rücklauf der Organisationen	Gemeldete Anzahl nicht-archäologischer Mitarbeiter	Geschätzte Gesamtzahl
Landesarchäologen	86,40%	2627	3041
Kommunalarchäologen	33,80%	82	243
Museum	19,00%	660	3474
Universitäten	30,40%	100	329
Firmen	43,30%	245	566
Forschungsinstitution	36,40%	144	396
Gesamt		3858	8049

Hinsichtlich der Altersverteilung (Tab. 17) unterscheidet sich diese Gruppe nicht sehr von der der Archäologen. Allerdings sind junge Menschen unter 29 Jahren erwartungsgemäß deutlich stärker vertreten. Was die Geschlechtsrelation anbelangt, sind Frauen unter den Nicht-Archäologen etwas stärker vertreten als in der Gruppe der Archäologen.

Tabelle 17: Alters- und Geschlechtsverteilung bei den Nicht-Archäologen in jenen Institutionen, die den Fragebogen zurückgesandt haben.

Altersstufe	Anzahl ♀	%	Anzahl ♂	%	Gesamt
unter 20	10	47,6%	11	52,4%	21
20-29	93	44,3%	117	55,7%	210
30-39	105	40,5%	154	59,5%	259
40-49	110	35,0%	204	65,0%	314
50-59	114	40,7%	166	59,3%	280
über 60	36	39,6%	55	60,4%	91
Gesamt	468	39,8%	707	60,2%	1175

In Hinblick auf die Qualifikation der nicht-archäologischen Mitarbeiter (Tab. 18) ist festzuhalten, dass 12,7% einen Universitätsabschluss haben, darunter allerdings nur 1,5% Promotionen und eine einzige Habilitation (0,1%). Bei diesen akademisch ausgebildeten Mitarbeitern handelt es sich überwiegend um Wissenschaftler, die als Spezialisten beschäftigt sind. Allerdings nehmen inzwischen, in Ermangelung alternativer Stellen, vermehrt auch graduierte Archäologen eine Stelle im

einfachen, mittleren oder gehobenen öffentlichen Dienst als Vorarbeiter oder Techniker an. Der relativ hohe Anteil von 11,1% der Nicht-Archäologen mit universitärem Magister- oder Diplomabschluss entfällt zum Teil auf diese Gruppe.

Bei dem Personenkreis mit Fachhochschulabschluss dürfte es sich dagegen überwiegend um Personal im Bereich Restaurierung, Grafik, (Grabungs-)Ingenieurswesen etc. handeln. Unter die Gruppe mit „Technikerabschluss“ (14,2%) fallen u.a. die Grabungstechniker, bei denen es sich um fortgebildete Facharbeiter (mit abgeschlossener Lehre) handelt. Das Gros der in diesem Bereich Tätigen machen jedoch Facharbeiter mit abgeschlossener Lehre (36,1%) und ungelernete Arbeiter mit Schulabschluss (27,9%) aus.

Tabelle 18: Höchste Ausbildung bei den nicht-archäologischen Beschäftigten, jener Institutionen, die den Fragebogen zurückgesendet haben (keine Doppelnennungen; jeweils nur die höchste Qualifikation genannt)

186 Rückläufe	Anzahl Mitarbeiter	%
Habilitation	1	0,1%
Promotion	15	1,5%
Universitätsabschluss	108	11,1%
Fachhochschulabschluss	89	9,1%
Technikerausbildung	138	14,2%
Abgeschlossene Lehre	352	36,1%
Schulabschluss	272	27,9%
Gesamt	975	100,0%

5.5. Verdienst von Wissenschaftlern und Nicht-Wissenschaftlern

Die Entgelte im öffentlichen Dienst in Deutschland unterliegen klaren Regelungen und richten sich nach den zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbarten Tarifen (nicht-beamtete Beschäftigte) bzw. Besoldungssätzen (Beamte).

Die Einstufung richtet sich dabei primär nach der auszuübenden Tätigkeit und nicht zwingend nach der Qualifikation einer Person. So ist es theoretisch möglich, einen habilitierten Archäologen im öffentlichen Dienst als Grabungsarbeiter einzustellen und zu entlohnen, so lange er als Arbeiter und nicht als Wissenschaftler eingesetzt wird.

Tabelle 19: Verdienstspannen für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter in archäologischen Organisationen.

Nichtwissenschaftl. Mitarbeiter	Sparten 1-4 und 6	Sparte 5
unterste 10%	22.150,00 €	10.000,00 €
untere 25%	23.950,00 €	15.000,00 €
obere 25%	36.950,00 €	30.000,00 €
oberste 10%	38.200,00 €	45.000,00 €
Durchschnitt	29.930,00 €	22.300,00 €

Wissenschaftl. Mitarbeiter	Sparten 1-4 und 6	Sparte 5
unterste 10%	36.950,00 €	20.000,00 €
untere 25%	42.500,00 €	25.000,00 €
obere 25%	63.450,00 €	44.200,00 €
oberste 10%	70.500,00 €	70.000,00 €
Durchschnitt	44.830,00 €	32.050,00 €

Die Bruttoarbeitslöhne für Vollzeit beschäftigte (38,5 bis 42 Std. / Woche), nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter bei archäologischen Institutionen des öffentlichen Dienstes (Tab. 19) schwankt zwischen ca. 20.150,00 € (z.B. Grabungsarbeiter E 3) und 40.000,00 € (z.B. Vermessungsingenieur E 12). Dagegen ist die Verdienstspanne bei den kommerziellen Dienstleistungsunternehmen deutlich größer und schwankt laut den Angaben der befragten Firmen zwischen ca. 10.000,00 und ca. 45.000,00 € für nicht-wissenschaftliche Beschäftigte. Im Durchschnitt liegen die Entgelte im öffentlichen Dienst aber deutlich über den von kommerziellen Firmen gezahlten Gehältern.

Bei den Wissenschaftlern schwanken die Bruttojahresgehälter im öffentlichen Dienst, je nach Aufgaben und Erfahrungen der Beschäftigten, zwischen 36.950,00 € (E 10) und 70.500,00 € (A 16);

der Durchschnitt liegt bei 44.830,00 €. Die Gehälter einer kleinen Zahl von Archäologen, die größere Einrichtungen leiten, liegen z. T. zwischen 70.000,00 und 80.000,00 €. Wissenschaftler, die bei kommerziellen Firmen arbeiten, werden dagegen im Durchschnitt mit 32.050,00 € deutlich schlechter bezahlt. Hier wirken sich insbesondere die niedrigen Einstieggehälter bei den Firmen aus, die bei 20.000,00 bis 25.000,00 € liegen.

Während ein mit Promotion abgeschlossenes Studium im öffentlichen Dienst regelmäßig zu einem, verglichen mit geringer qualifizierten Universitätsabsolventen, höheren Einkommen führt, liegen die Verhältnisse bei den kommerziellen Firmen sogar umgekehrt. Interessant ist auch, dass Beschäftigte mit Fachhochschulausbildung bei den kommerziellen Firmen im Durchschnitt sehr viel schlechter bezahlt werden als ihre Kollegen im öffentlichen Dienst.

Durch eine neue, speziell für die Universitäten geltende Besoldungstabelle haben sich die Einkommen der in Forschung und Lehre als Dozenten bzw. Professoren tätigen Wissenschaftler in den letzten Jahren gegenüber den anderen Sparten deutlich verschlechtert. Die höchste Grundgehaltstufe (W 3) für Universitätsprofessoren liegt deutlich unter der vormals vergleichbaren Besoldungsstufe der Beamten an den Museen und in der Denkmalpflege (A 16). Daher liegen die „Spitzengehälter“ der Archäologen an den Universitäten inzwischen etwas niedriger als in Denkmalpflege, Forschungsinstituten oder großen Museen.

Tabelle 20: Durchschnittsverdienst und Ausbildungen.

Durchschnittsverdienst	Sparten 1-4 und 6	Sparte 5
Dissertation	46.500,00 €	32.300,00 €
Magister	40.120,00 €	36.000,00 €
Fachhochschulabschluss	32.850,00 €	20.400,00 €
Technikerausbildung	32.450,00 €	keine Angaben
abgeschlossene Lehre	28.350,00 €	21.700,00 €

Tabelle 21: Verdienstspannen verschiedener Berufsgruppen im archäologischen Umfeld.

	Verdienst minimal	Verdienst Durchschnitt	Verdienst maximal
Grabungsarbeiter / Arbeiter	10.000,00 €	20.150,00 €	34.500,00 €
Grafiker / Fotograf	16.800,00 €	26.500,00 €	38.200,00 €
Sachbearbeiter	16.000,00 €	23.100,00 €	44.200,00 €
Techniker	13.200,00 €	27.300,00 €	42.500,00 €
Wissenschaftler	15.000,00 €	40.800,00 €	90.000,00 €

5.6. Wachstum des Berufsfeldes

Die befragten Institutionen wurden gebeten, Angaben zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen in den letzten Jahren und eine Prognose für die zukünftige Personalentwicklung zu machen. Tabelle 22 dokumentiert dabei im Durchschnitt aller antwortenden Institutionen einen leichten Rückgang der Mitarbeiterzahlen in den letzten fünf Jahren. Für die nächsten vier Jahre rechnen die meisten Institutionen mit keiner Veränderung; bei denjenigen, die eine Veränderung prognostizieren, überwiegt die Erwartung eines Stellenabbaus.

Obwohl bei den Ehrenamtlichen seit 2002 im Durchschnitt ein leichter Rückgang gemeldet wird, rechnen fast alle antwortenden Institutionen damit, dass das ehrenamtliche Engagement unverändert bleibt oder zunimmt.

Hinsichtlich der Frage nach dem Einsatz der sog. "1-Euro-Jobber", ist vor allem interessant, dass ein Großteil der Organisationen seit einigen Jahren entsprechende Kräfte einsetzt und mit einer bleibenden bzw. zunehmenden Bedeutung dieser Mitarbeitergruppe in den nächsten Jahren rechnet.

Tabellen 22 - 24: Veränderung der Mitarbeiterzahlen 2006, 2004, 2002 und die erwarteten Zahlen 2008 und 2010

Bezahlte	weniger als heute	gleich wie heute	mehr als heute	keine Mitarbeiter	keine Geschäftstätigkeit	keine Angaben
2006	22	83	29	2	2	1
2004	36	51	42	1	5	4
2002	38	44	39	2	9	7
2008	18	87	20	4	0	10
2010	29	56	19	3	0	32

Ehrenamtliche	weniger als heute	gleich wie heute	mehr als heute	keine Mitarbeiter	keine Geschäftstätigkeit	keine Angaben
2006	3	51	7	30	7	41
2004	6	41	12	26	10	44
2002	9	31	11	27	14	47
2008	2	48	8	26	1	54
2010	4	43	6	18	0	68

1-Euro-Kräfte	weniger als heute	gleich wie heute	mehr als heute	keine Mitarbeiter	keine Geschäftstätigkeit	keine Angaben
2006	6	26	15	36	10	46
2004	10	17	12	36	13	51
2008	2	31	8	32	1	65
2010	8	23	9	23	0	76

5.7. Einstellungsvoraussetzungen, Fortbildungsbedarf und Einschätzung von Berufsanfängern

In der Erhebung wurde auch danach gefragt, ob die jeweiligen Institutionen bereit sind, Archäologen ohne Berufserfahrung einzustellen (Diagramm 26). Fast die Hälfte der antwortenden Institutionen verneinte diese Frage. Etwa ein Viertel der rückgesendeten Fragebögen ließen diese Frage offen und lediglich das restliche Viertel gab an, auch Archäologen ohne Berufserfahrung einzustellen.

Hierzu muss allerdings angemerkt werden, dass die Studierenden vieler archäologischer Fächer traditionell schon im Studium einschlägige Berufserfahrung sammeln. So ist es seit vielen Jahrzehnten an den meisten Instituten für Ur- und Frühgeschichte in Deutschland üblich, dass Studienanfänger zunächst eine (unbezahlte) Lehrgrabung absolvieren und anschließend in der vorlesungsfreien Zeit auf Forschungsgrabungen oder auf Grabungen der Denkmalpflege als bezahlte Mitarbeiter beschäftigt werden. Es war in der Vergangenheit durchaus üblich, dass Studierenden im Hauptstudium oder Doktoranden auch die örtliche Leitung von kleineren Ausgrabungen anvertraut wurde. Weitere Jobs für Studierende bietet traditionell der Museumsbereich. Durch diese regelmäßige Beschäftigung in Museen oder Denkmalpflegebehörden knüpften viele angehende Archäologen bereits während des Studiums Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern.

Es ist also traditionell keineswegs der Fall, dass frisch examinierte deutsche Archäologen über keine Berufserfahrung verfügen. Durch die strafferen, verschulteren Bachelor- und Masterstudiengänge, die zwar zu kürzeren Studienzeiten führen dürften, den Studierenden aber weniger Gestaltungsfreiraum lassen, wird diese traditionelle Form der Berufsvorbereitung wahrscheinlich bald der Vergangenheit angehören.

Diagramm 26: Bereitschaft der Organisationen, Archäologen ohne Berufserfahrung einzustellen.

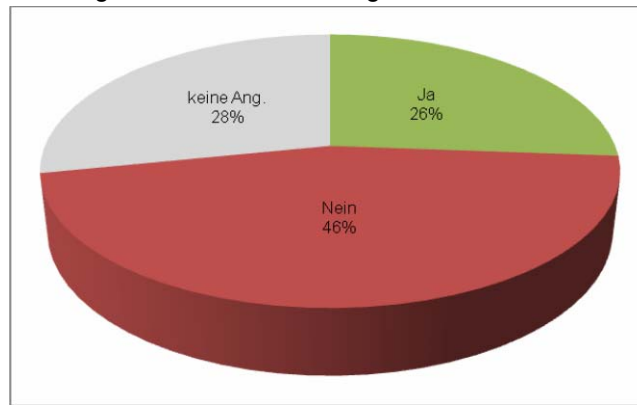
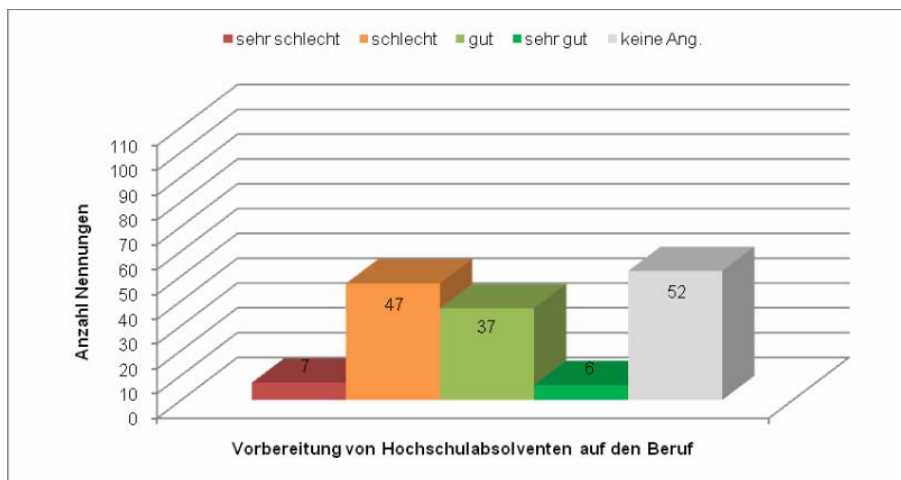
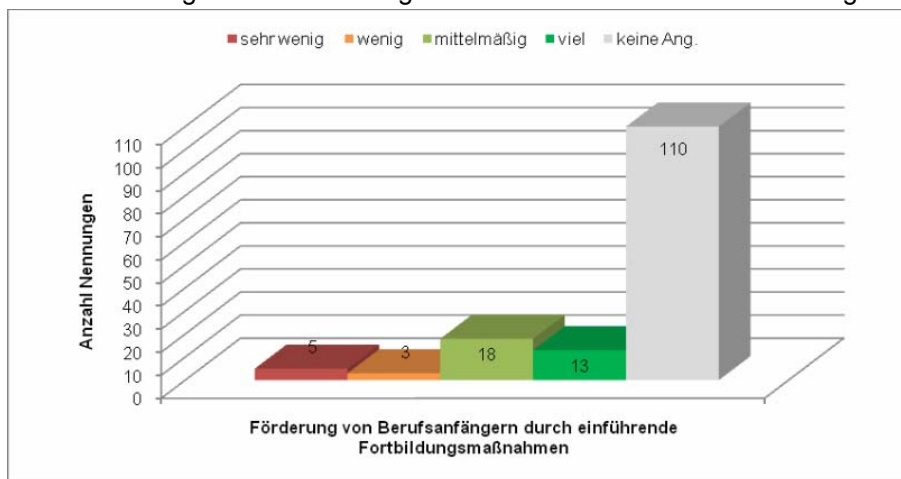
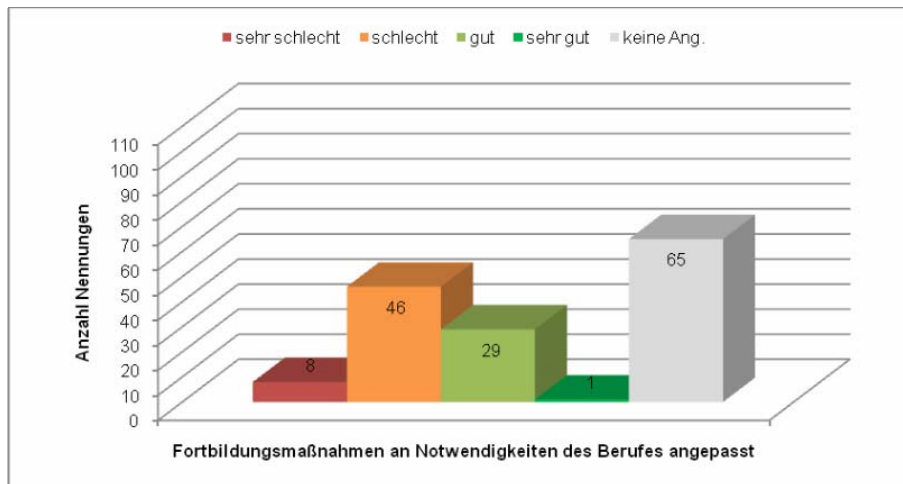


Diagramme 27 - 29: Bewertung von Berufsanfängern und von einführenden Fortbildungsmaßnahmen.





Auf die Frage, wie gut archäologische Hochschulabsolventen auf die berufliche Praxis vorbereitet sind, antworteten nahezu ebenso viele Institutionen mit „gut“ oder „sehr gut“ wie mit „schlecht“ oder „sehr schlecht“ (Diagramm 28). Ein Großteil der befragten Institutionen machte zu dieser Frage überraschenderweise keine Angaben.

An der Realität des Berufsalltags fast aller befragten Institutionen vorbei gingen offensichtlich auch die dem englischen Vorbild geschuldeten Fragen nach der Relevanz und der Effizienz von Fortbildungsmaßnahmen für Berufsanfänger. Nur ein Bruchteil der kooperierenden Institutionen machte hierzu Angaben. Faktisch gibt es, abgesehen von den wenigen Volontariaten in Museen und Denkmalpflegeämtern, zur Zeit in Deutschland überhaupt keine fachspezifischen Fortbildungspläne für Berufsanfänger. Vorherrschend ist hier traditionell „Learning bei Doing“.

5.8. Geografische Verteilung

Einen groben Überblick über die geografische Gesamtverteilung von Archäologen in Deutschland wurde bereits oben in Diagramm 16 gegeben und kommentiert. Tabelle 25 und die Diagramme 30-35 vermitteln einen differenzierten Überblick nach Sparten. Die prozentuale Verteilung der Landesarchäologen auf die Bundesländer entspricht in der groben Tendenz derjenigen der Bevölkerungsverteilung. Allerdings zeigen sich zu Diagramm 16 insofern deutliche Unterschiede, dass die Landesarchäologie, anders als die übrigen Sparten, in einigen neuen Bundesländern personell relativ gut vertreten ist.

Allerdings müssen bei der Beurteilung dieser Daten neben der Einwohnerzahl eine Vielzahl weiterer Faktoren berücksichtigt werden, etwa die territoriale Größe der Länder, der Grad des Flächenverbrauchs, die Anzahl weiterer im operativen Geschäft tätigen Kräfte (z.B. Kommunalarchäologen) etc.

Die geografische Verteilung der Kommunalarchäologen hat in Deutschland bekanntlich einige Schwerpunkte und ist verwaltungshistorisch bedingt. So hat man in einigen großen Bundesländern, insbesondere in Niedersachsen, Hessen, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen, in den zurückliegenden Jahrzehnten versucht, ein Netz von Stadt- und Kreisarchäologen aufzubauen, wohingegen andere Flächenländer (z.B. Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz oder Schleswig-Holstein) die landesweit bzw. auf der Ebene der Regierungsbezirke operierenden Fachbehörden gefördert haben.

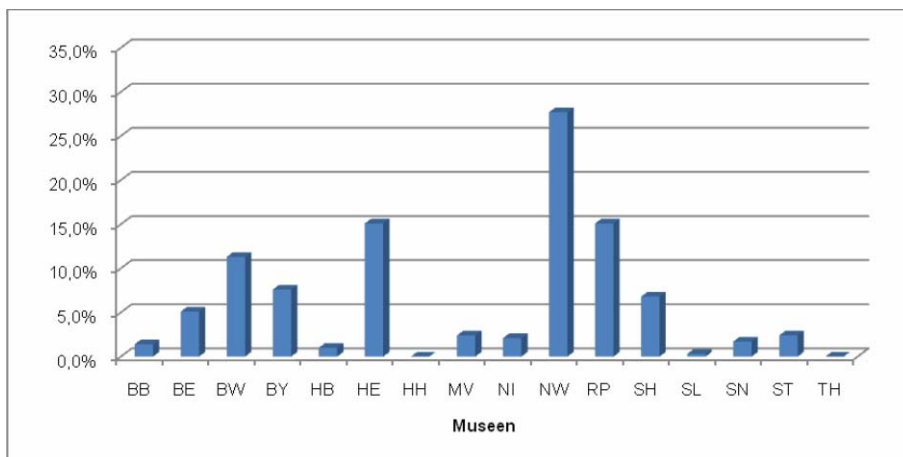
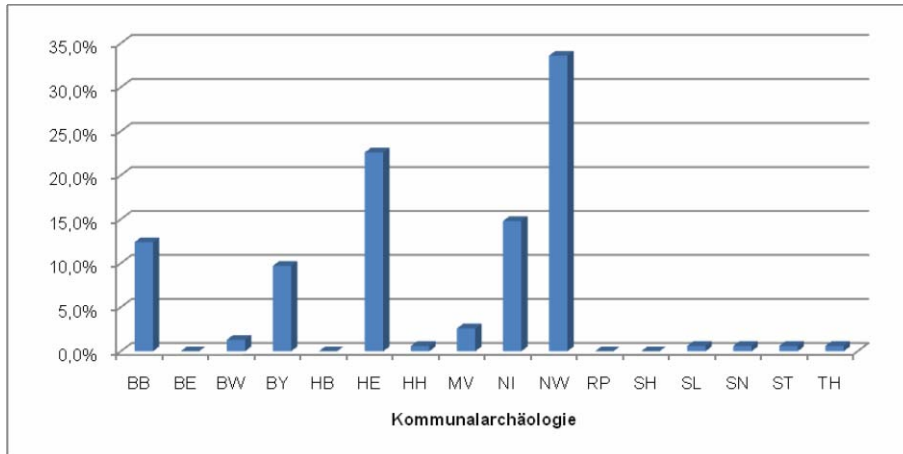
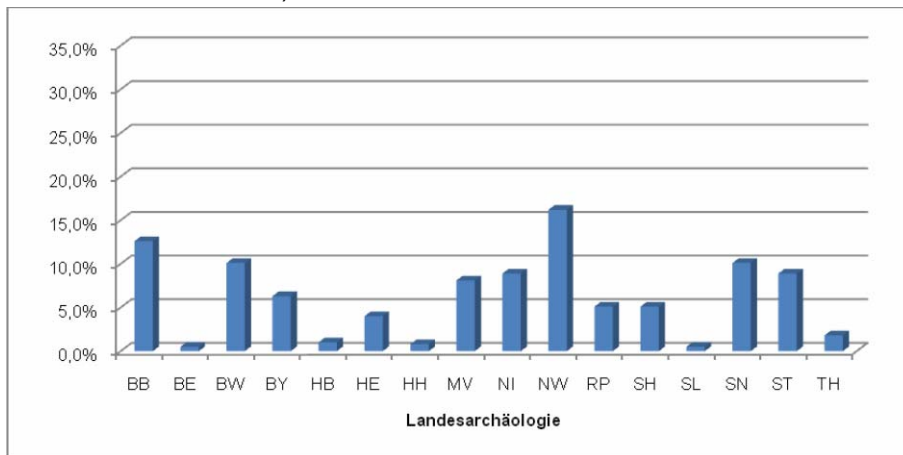
Die Verteilung der kommerziellen archäologischen Dienstleistungsunternehmen entspricht tendenziell der oben (Kap. 2.4.) charakterisierten rechtlichen und organisatorischen Situation. Demnach haben entsprechende Firmen ihren Sitz schwerpunktmäßig u.a. in Bayern, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen. Eine große Zahl archäologischer Dienstleister ist auch in Berlin aktiv. Überras-

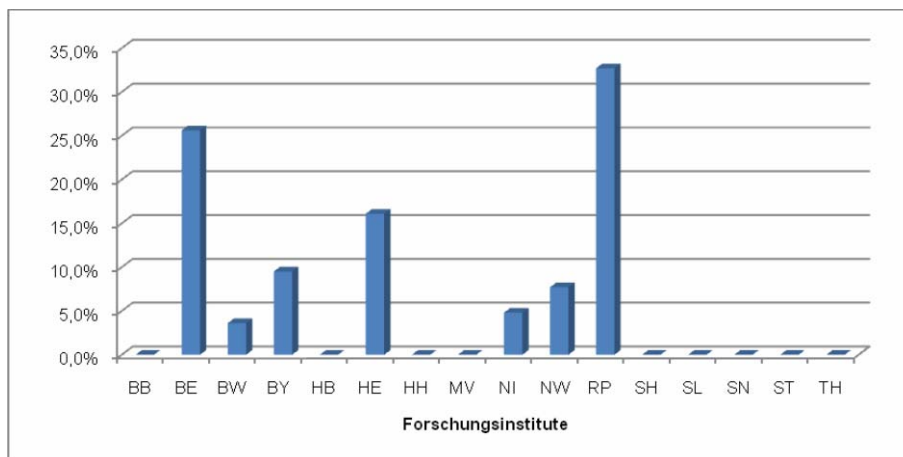
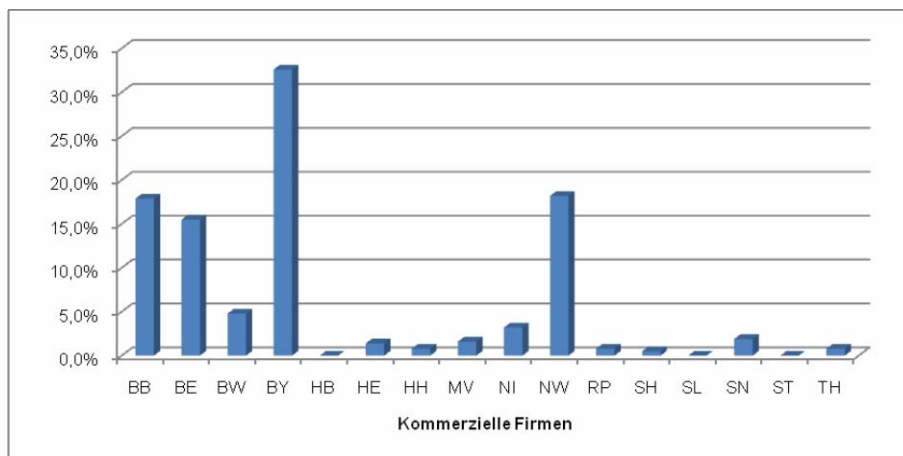
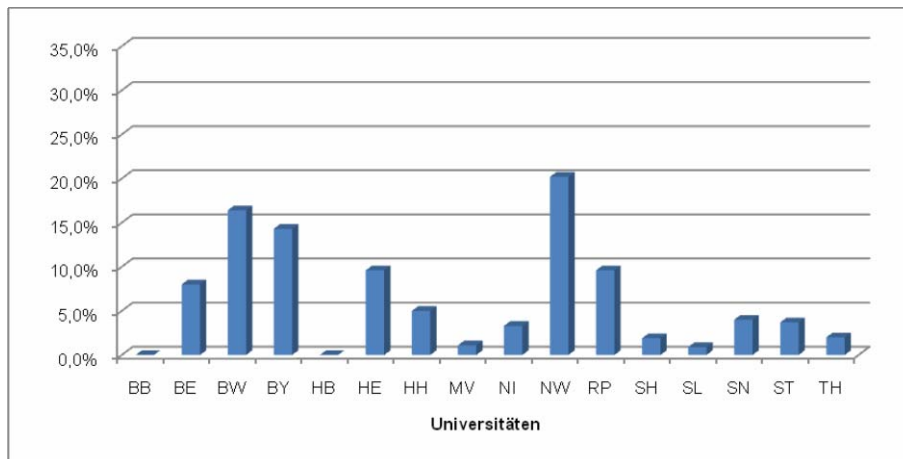
schend wenig entwickelt ist der kommerzielle Bereich dagegen noch in Hessen und Rheinland-Pfalz, zwei Bundesländern, die sich erklärtermaßen für Grabungsfirmen geöffnet haben.

Tabelle 25: Geografische Verteilung der Anzahl von Archäologen pro Sparte auf die Bundesländer (Grundlage: kalkulierte Gesamtzahl).

	BB	BE	BW	BY	HB	HE	HH	MV	NI	NW	RP	SH	SL	SN	ST	TH	Gesamt
Landesarchäologen	50	2	40	25	4	16	3	36	35	64	20	20	2	40	35	7	395
Kommunalarchäologen	19	0	2	15	0	35	1	4	23	52	0	0	1	1	1	1	155
Museen	4	15	33	22	3	44	0	7	6	81	44	20	1	5	7	0	292
Universitäten	0	60	124	108	0	72	38	8	25	152	72	14	7	30	28	15	753
Firmen	66	58	18	122	0	5	3	6	12	68	3	2	0	7	0	3	374
Forschungsinstitute	0	43	6	16	0	27	0	0	8	13	55	0	0	0	0	0	168
Gesamt	139	178	223	308	7	199	45	61	109	430	194	56	11	83	71	26	2140

Diagramme 30 - 35: Prozentuale Verteilung der Archäologen in den einzelnen Sparten auf die Bundesländer (Grundlage: kalkulierte Gesamtzahl)





5.9. Qualifikationen der Mitarbeiter

In Teil 2 des Fragebogens wurde nach der höchsten Qualifikation der Mitarbeiter gefragt. Erfreulicherweise wurde diese Frage nur in 22 der 363 zurückgesendeten Tätigkeitsprofile nicht beantwortet, so dass eine solide Datengrundlage von 341 Tätigkeitsprofilen aus 130 Organisationen zur Auswertung zur Verfügung stand.

Bei Betrachtung der Qualifikationen aller Mitarbeiter (Diagramme 36-41) zeigt sich, dass diese in den einzelnen Sparten sehr unterschiedlich sind. Erwartungsgemäß findet sich der größte Anteil an Habilitierten an den Universitäten (26%), gefolgt von den Forschungsinstituten (9%) und den Museen (3%). In den Institutionen der Landesarchäologie und der Kommunalarchäologie sind habilitierte Mitarbeiter nur in geringem Umfang tätig (1%) und bei den kommerziellen Firmen gibt es,

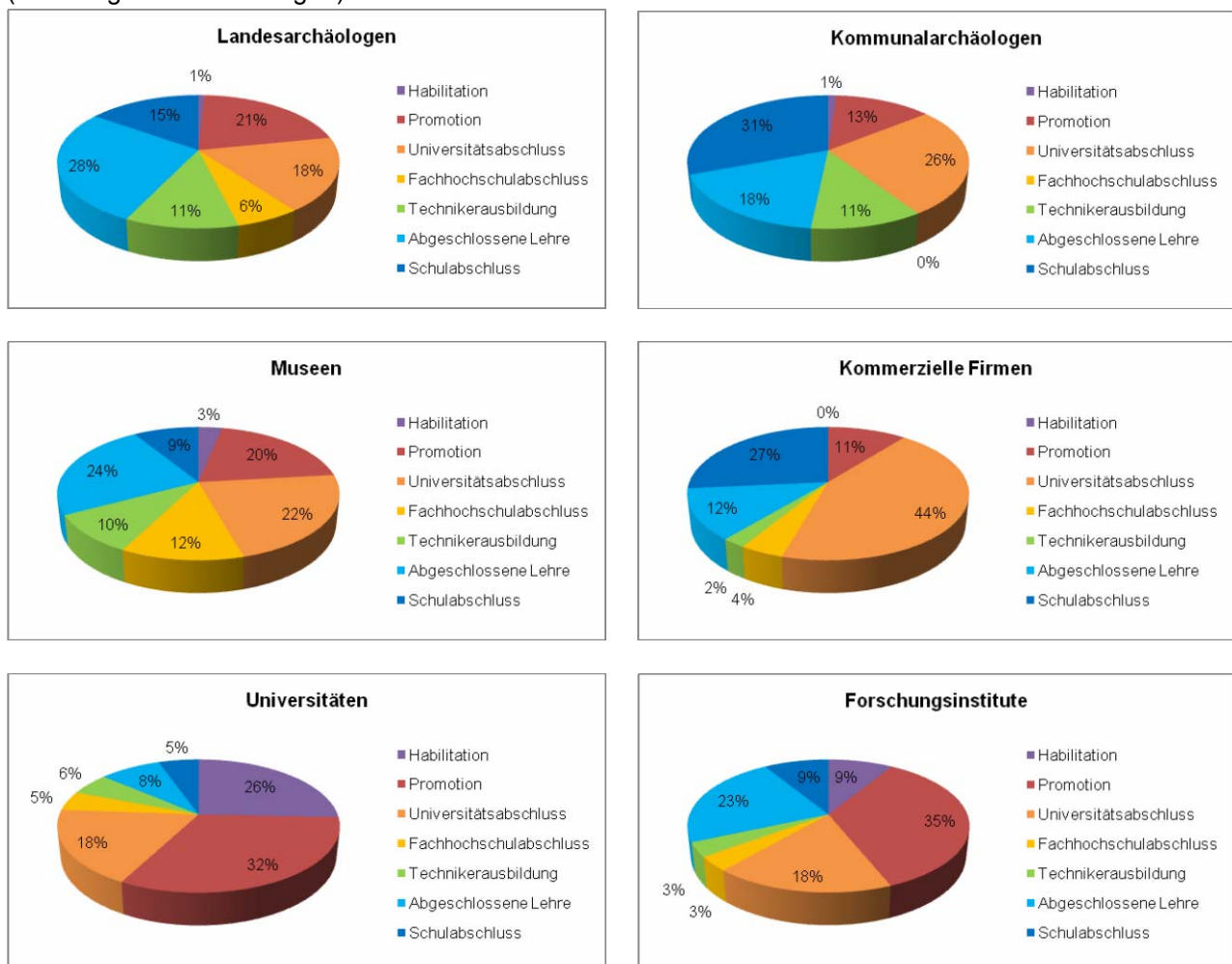
zumindest bei den Unternehmungen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, überhaupt keine Habilitierten.

Interessant ist die Betrachtung des Verhältnisses von Promovierten und Mitarbeitern mit Universitätsabschluss. Während in der Landesarchäologie 21% der Mitarbeiter einen Dokortitel besitzen und 18% "nur" einen Studienabschluss, kehrt sich die Verteilung der Qualifikationen in der Kommunalarchäologie mit 13% Promovierten und 26% Universitätsabsolventen fast um. Für die Museen ist ein ausgeglichenes prozentuales Verhältnis von Promovierten (20%) und Magister- / Diplom- und Universitätsabsolventen (22%) festzustellen. Bei den Universitäten und Forschungsinstituten dominiert die Promotion (32% bzw. 35%) gegenüber den niedrigeren Universitätsgraden (18%). Der hohe Anteil an Universitätsabsolventen ohne Promotion bei den kommerziellen Firmen (44%) ist auffällig.

Außer in der Kommunalarchäologie wurden in allen Sparten Mitarbeiter mit Fachhochschulabschlüssen gemeldet. Mitarbeiter mit außerhalb von Hochschulen erworbener Fachausbildung finden sich in größerem Umfang in der Landesarchäologie, der Kommunalarchäologie und den Museen.

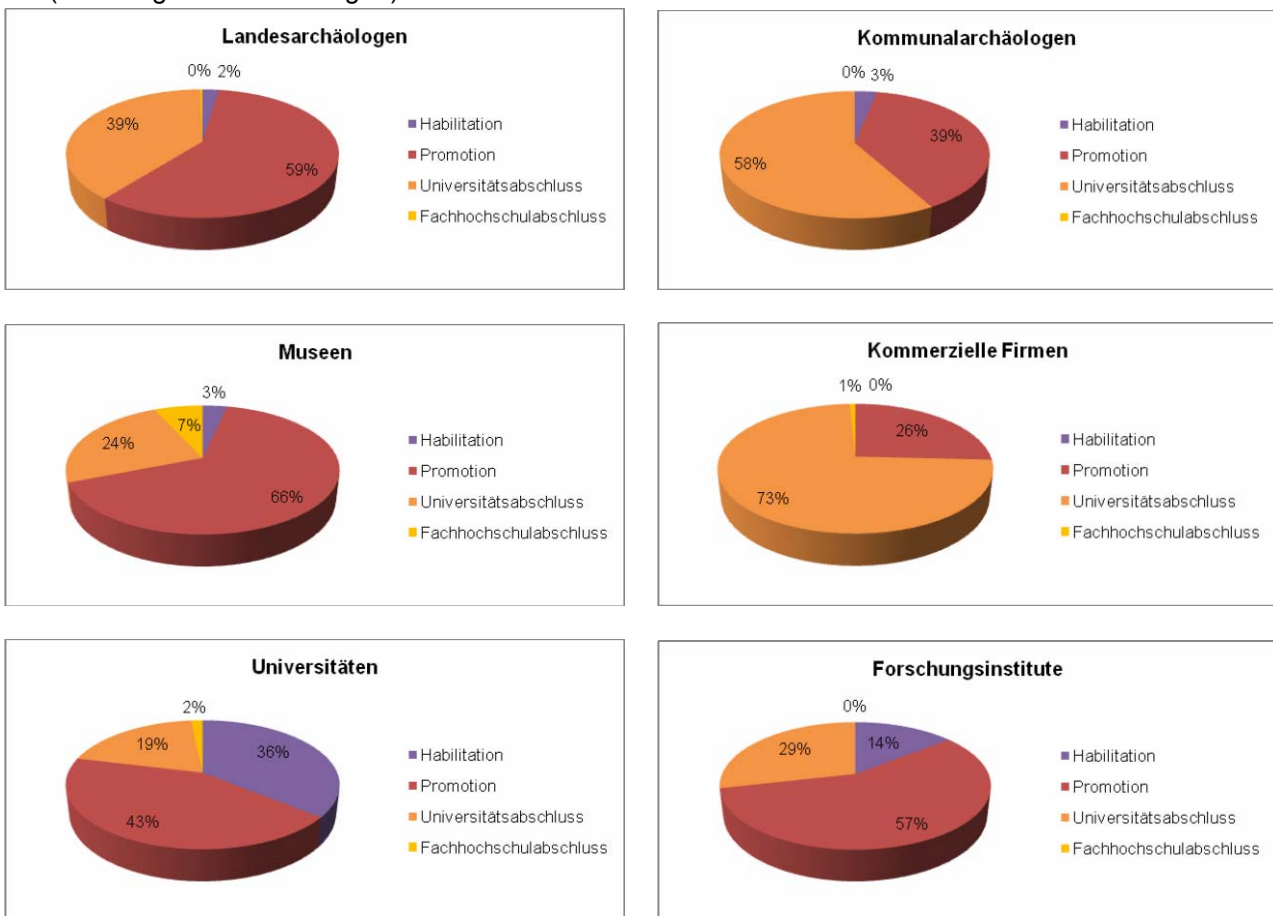
Mitarbeiter, deren höchste Qualifikation (lediglich) in einem Schulabschluss besteht, sind mit 31 % bzw. 27% bei der Kommunalarchäologie und den Grabungsfirmen prozentual am stärksten vertreten. Entsprechend "gering qualifizierten" Personen kommt dagegen in den Museen (9%), Universitäten (5%) und außeruniversitären Forschungsinstitutionen (9%) eine wesentlich geringere Bedeutung im Personalbestand zu. Dies erklärt sich vor allem aus der unterschiedlichen Bedeutung und Organisation der Ausgrabungsaktivitäten dieser Sparten gegenüber Kommunalarchäologie und kommerziellen Firmen.

Diagramme 36 - 41: Prozentuale Verteilung der Qualifikationen aller Mitarbeiter in den einzelnen Sparten (Grundlage: Rückmeldungen)



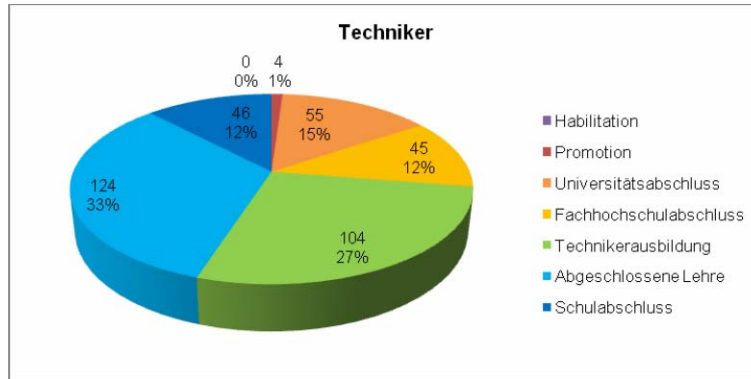
Betrachtet man nur die Verteilung der Qualifikationen bei den Profilen der Wissenschaftler (Diagramme 42-47; 134 Rückmeldungen, keine mehrfachen Profilsprachen), so zeigt sich, dass der Anteil der nicht promovierten Universitätsabsolventen bei den kommerziellen Firmen außerordentlich groß ist (73%). Dieser Befund ist vor dem Hintergrund der Stellensituation und der starken Konkurrenz um Plan- und Forschungsstellen bei den archäologischen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, die bevorzugt promovierte Archäologen einstellen, nicht überraschend. Hier bestätigt sich der Eindruck, dass die kommerziellen Firmen für einen erheblichen Anteil der Universitätsabsolventen häufig die einzige Möglichkeit darstellen, eine Beschäftigung in ihrem Beruf zu finden.

Diagramme 42 - 47: Prozentuale Verteilung der Qualifikationen der Wissenschaftler in den einzelnen Sparten (Grundlage: Rückmeldungen)



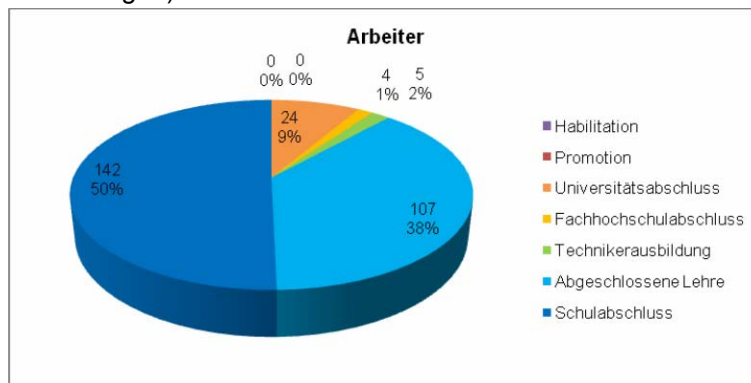
Eine Darstellung der Qualifikationen des technischen Personals (Diagramm 48; n = 378) macht deutlich, dass in erheblichem Umfang Universitätsabsolventen in diesem Segment tätig sind. Auch dies erhärtet die oben formulierte Vermutung, dass in der derzeitigen Stellensituation auf dem archäologischen Arbeitsmarkt in Deutschland viele "Archäologen" keine Anstellung als Wissenschaftler finden und in schlechter bezahlte Segmente ausweichen, die traditionell geringer qualifizierten Mitarbeitern vorbehalten waren.

Diagramm 48: Prozentuale Verteilung der Qualifikationen des technischen Personals (Fotografen, Grafiker, Restauratoren, Techniker, Techniker Vermessung, Grabungstechniker; Grundlage: Rückmeldungen)



Noch deutlicher wird dieses Phänomen, wenn nur die Arbeiter, also die Profile "Arbeiter" und "Grabungsarbeiter" dargestellt werden (Diagramm 49). Nach Ausweis der ermittelten Daten verfügt nahezu jeder zehnte "Grabungsarbeiter" in Deutschland über einen Universitätsabschluss.

Diagramm 49: Prozentuale Verteilung der Qualifikationen der Arbeiter (Profile "Arbeiter" und "Grabungsarbeiter"; Grundlage: Rückmeldungen)



6. Arbeitsstellen

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Aufgaben und die quantitative Verteilung des beschäftigten Personals auf bestimmte Tätigkeitsprofile. Dabei fällt die Anzahl der gemeldeten Arbeiter mit 565 („Arbeiter“ und „Grabungsarbeiter“) überraschend niedrig aus. Oben (Kap. 5.4., Tab. 16) wurde bereits darauf hingewiesen, dass insbesondere bei den Grabungsfirmen relativ wenige nicht-archäologische Beschäftigte tätig sind.

Die größte Gruppe der Beschäftigten machen Wissenschaftler aus. Auch dies konnte oben bereits u.a. auf den hohen Prozentsatz des wissenschaftlichen Personals an den archäologischen Einrichtungen der Universitäten zurückgeführt werden.

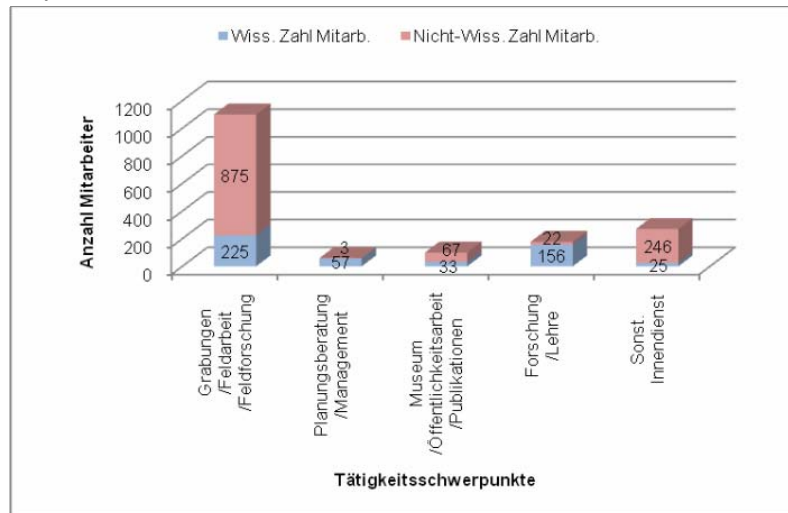
Tabelle 26: Profilsprachen, Zahl der Nennungen und Zahl der jeweils gemeldeten Mitarbeiter (Grundlage: 340 Tätigkeitsprofile, keine mehrfachen Profilsprachen) in alphabetischer Reihenfolge.

Profil	Spezialisierung	Anzahl Nennungen	Zahl Mitarbeiter
Arbeiter		11	390
Ehrenamtlicher		2	7
Fotograf		3	4
Grabungsarbeiter		12	175
Grabungstechniker		16	124
Grafiker		21	57
Praktikant		1	1
Restaurator		17	78
Sachbearbeiter	ohne Spezifizierung	47	188
	Bibliothek	2	3
	EDV	5	9
	Museum	7	33
Studentischer Mitarbeiter		3	7
Techniker	ohne Spezifizierung	39	182
	Vermessung	2	12
Volontär		1	1
Wissenschaftler	ohne Spezifizierung	112	699
Wissenschaftler	Archäobiologie	3	6
Wissenschaftler	Bibliothek	1	1
Wissenschaftler	Geografie	1	1
Wissenschaftler	Geologe	2	2
Wissenschaftler	Geophysik	1	2
Wissenschaftler	Grabung	9	61
Wissenschaftler	Leitung	6	6
Wissenschaftler	Luftbild	1	1
Wissenschaftler	Museum	5	6
Wissenschaftler	Redaktion	4	7
Zivildienstleistender		2	7
(keine Nennung)		4	48
Gesamt		340	2118

Hinsichtlich der realen Einsatzbereiche und Aufgabenfelder überwiegt bei den Wissenschaftlern insgesamt der Grabungs- bzw. Feldeinsatz. Es folgen Forschung und Lehre, Museum / Öffentlichkeitsarbeit, Planungsberatung / Management und schließlich sonstiger Innendienst. Beim nicht-wissenschaftlichen Personal überwiegt dagegen ganz deutlich die Ausgrabungs- / Feldtätigkeit vor dem Innendienst.

Tabelle 26 vermittelt zudem eine Vorstellung davon, welche Berufsfelder (= Tätigkeitsprofile) in den archäologischen Einrichtungen in Deutschland repräsentiert sind. Erwartungsgemäß ist in nahezu fast allen (121 von 137) Einrichtungen das Tätigkeitsprofil "Wissenschaftler" vertreten. In 54,7% (75 Nennungen) der 137 Einrichtungen arbeitet technisches Personal (Techniker, Techniker Vermessung, Grabungstechniker, Restauratoren, Grafiker, Fotografen), in 38% (52 Nennungen) der Institutionen sind Sachbearbeiter vertreten. Bei den 22 Organisationen, die Arbeiter und Grabungsarbeiter gemeldet haben, kann es sich nur um eine Erfassungslücke handeln. Offensichtlich haben nicht alle Organisationen diese Profile angegeben.

Diagramm 50: Verteilung der Anzahlen von Wissenschaftlern und Nicht-Wissenschaftlern in den verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkten.



6.1. Vertragsdauer und Stellensicherheit

Bis in die 1970er Jahre hinein führte ein mit Promotion abgeschlossenes Studium auch in den meisten archäologischen Disziplinen mit großer Wahrscheinlichkeit zu einer Festanstellung im öffentlichen Dienst. Wie eingangs (Kap. 2.1.) dargestellt, ist danach die Zahl der Absolventen stark angestiegen und es kam zu einer dramatischen Verschlechterung auf dem Stellenmarkt.

Immerhin sind 63% aller im Rahmen der Umfrage gemeldeten Stellen auf dem archäologischen Arbeitsmarkt unbefristet (Tab. 27). Bei den Befristungen überwiegen Vertragslaufzeiten zwischen 6 und 24 Monate. Überraschend hoch ist dagegen die Zahl von Verträgen mit kurzer oder sehr kurzer Laufzeit unter 6 Monate. Länger befristete Verträge von mehr als 2 Jahren sind dagegen selten.

Die Tatsache, dass Arbeitsverträge zumeist nur für einen relativen kurzen Zeitraum abgeschlossen werden, liegt insbesondere darin begründet, dass sowohl die archäologische Forschung, als auch das denkmalpflegerische und museale Geschehen in Deutschland zunehmend projektbezogen organisiert sind. So stellt die DFG Fördergelder in aller Regel jeweils für einen Bewilligungszeitraum von 24 Monaten zur Verfügung. Anschließend können viele Projekte (und die entsprechenden Arbeitsverträge) verlängert werden, allerdings erst nach erneuter Begutachtung. Ähnliche Befristungsursachen ergeben sich bei verursacherfinanzierten Rettungsgrabungen der Landesarchäologien und Grabungsfirmen oder klar terminierten Sonderausstellungprojekten der Museen.

Ein nicht unbeträchtlicher Prozentsatz der Archäologen in Deutschland ist quasi dauerhaft über entsprechende Projektstellen beschäftigt und damit im Rahmen von vielen aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen tätig. Da diese sog. Kettenvertragspraxis mit dem Arbeitsrecht nur bedingt vereinbar ist und um den wissenschaftlichen Nachwuchs in Dauerstellungen zu bringen, wurden von politischer Elite vor einigen Jahren Anstrengungen unternommen, die maximale befristete Beschäftigungsdauer von Wissenschaftlern an Universitäten und Forschungseinrichtungen auf 12 Jahre zu begrenzen. Diese Maßnahmen haben sich aber als kontraproduktiv, weil nachteilig für die Betroffenen erwiesen und erwartungsgemäß nicht zu einer Erhöhung der unbefristeten Stellen im Wissenschaftsbereich geführt.

Tabelle 27: Vertragslängen sowie Anzahl und Prozent der bezahlten Mitarbeiter bei 319 Rückläufen.

	Zahl Mitarbeiter	%
bis 3 Monate	102	6,6%
3-6 Monate	88	5,7%
6-12 Monate	130	8,4%
12-24 Monate	148	9,6%
über 24 Monate	103	6,7%
unbegrenzt	974	63,0%
Gesamt	1545	100,0%

Tabelle 28: Anzahl der Mitarbeiter in den einzelnen Tätigkeitsschwerpunkten und Vertragslängen.

	Grabungen /Feldarbeit /Feldforschung	Planungsberatung /Management	Museum /Öffentlichkeitsarbeit /Publikationen	Forschung /Lehre	Sonst. Innendienst
<i>Rückläufe Profile</i>	85	12	32	40	61
bis 3 Monate	89	0	0	3	1
3-6 Monate	64	3	0	4	0
6-12 Monate	64	0	0	15	12
12-24 Monate	48	5	4	32	6
über 24 Monate	25	4	6	28	13
unbegrenzt	329	48	76	90	158
Gesamt	619	60	86	172	190

Tabelle 29: Verteilung der Anzahl der Mitarbeiter auf die tatsächlichen Vertragslängen. Grundlage sind hier 202 Rückläufe.

202 Rückläufe	Bezahlte	Ehrenamtliche	1-Euro-Kräfte	ABM	Gesamt
bis 3 Monate	106	40	0	0	146
3-6 Monate	59	12	9	19	99
6-12 Monate	86	8	45	0	139
12-24 Monate	100	27	2	2	131
über 24 Monate	698	43	2	0	743
Gesamt	1049	130	58	21	1258

Tabelle 30: Verteilung der Mitarbeiter in den einzelnen Tätigkeitsschwerpunkten mit den verschiedenen Beschäftigungsdauern.

	Grabungen /Feldarbeit /Feldforschung	Planungsberatung /Management	Museum /Öffentlichkeitsarbeit /Publikationen	Forschung /Lehre	Sonst. Innendienst
<i>Rückläufe Profile</i>	61	7	22	25	32
bis 3 Monate	134	0	0	6	1
3-6 Monate	68	3	2	1	2
6-12 Monate	92	0	5	8	7
12-24 Monate	33	5	4	23	9
über 24 Monate	250	47	54	74	112
Gesamt	577	55	65	112	131

6.2. Vollzeit- und Teilzeitverträge

Drei Viertel aller im Rahmen der Umfrage gemeldeten Stellen entsprechen Vollzeitarbeitsverhältnissen. Sehr hoch ist der prozentuale Anteil von Teilzeitstellen insbesondere im Museumsbereich, in Forschung / Lehre sowie im sonstigen Innendienst. Niedrig ist er dagegen im Grabungssektor und im Bereich Planungsberatung / Management. Obwohl nach Ausweis der Stichprobe etwa doppelt so viele Männer wie Frauen auf dem archäologischen Arbeitsmarkt in Deutschland beschäftigt sind, entfallen über 60% der gemeldeten Teilzeitstellen auf Frauen.

Tabelle 31: Anzahl und Prozent der Mitarbeiter in Vollzeit- und Teilzeitverträgen.

	Zahl Mitarbeiter	%
Vollzeit	1617	75,5%
Teilzeit	525	24,5%
Gesamt	2142	100,0%

Tabelle 32: Verteilung der Voll- und Teilzeitverträge in den einzelnen Tätigkeitsschwerpunkten.

	Grabungen /Feldarbeit /Feldforschung	Planungsberatung /Management	Museum /Öffentlichkeitsarbeit /Publikationen	Forschung /Lehre	Sonst. Innendienst
<i>Rückläufe</i>	92	12	39	42	70
Vollzeit	843	52	66	121	151
Teilzeit	204	8	48	60	105
Gesamt	1047	60	114	181	256

Tabelle 33: Geschlechtsverteilung bei den Voll- und Teilzeitverträgen.

	Vollzeit	%	Teilzeit	%
<i>Rückläufe</i>	193		48	
Männer	458	66,1%	40	39,2%
Frauen	234	33,9%	62	60,8%
Gesamt	692	100,0%	102	100,0%

6.3. Finanzierung der Arbeitsplätze

Die oben unter 6.1. ausgeführten Erklärungen für die Befristungsdauer werden durch die nachstehende Tabelle bestätigt: Ein erheblicher Teil (39,1%) der Stellen im Grabungssektor wird projektbezogen durch Drittmittel finanziert. Auch im Bereich von Forschung und Lehre ist jede vierte gemeldete Stelle drittmittelfinanziert. Im musealen Bereich und im Bereich Planungsberatung / Management überwiegen dagegen mit 94,7% und 85,7% (noch) ganz deutlich unbefristete Beschäftigungsverhältnisse auf Planstellen.

Tabelle 34: Verteilung der Stellenfinanzierung in den einzelnen Tätigkeitsschwerpunkten.

	<i>Rückläufe</i>	Planstellen	%	Außerplanstellen	%	Drittmittelstellen	%	Gesamt
Grabungen /Feldarbeit /Feldforschung	93	270	35,3%	171	25,6%	316	39,1%	757
Planungsberatung /Management	12	48	85,7%	3	5,4%	5	8,9%	56
Museum /Öffentlichkeitsarbeit /Publikationen	36	55	94,6%	2	3,6%	2	1,8%	59
Forschung /Lehre	41	111	66,1%	14	8,5%	42	25,4%	167
Sonst. Innendienst	63	169	76,1%	19	8,6%	34	15,3%	222

6.4. Offene Stellen

Im Rahmen der Fragebogenauswertungen konnten insgesamt 14 offene Stellen registriert werden, davon entfallen jeweils 4 auf die Landesarchäologie und die kommerziellen Firmen, 3 auf die Universitäten, 2 auf die Kommunalarchäologie und 1 auf die Museen. Hieraus lassen sich auf Grund der kleinen Zahl und der Tatsache, dass sich Landesarchäologen und kommerzielle Firmen am aktivsten an der Umfrage beteiligt haben, keine Schlüsse ziehen.

Tabellen 35 - 37: Verteilung der rückgemeldeten offenen Stellen in den einzelnen Sparten, den Bundesländern und den Tätigkeitsprofilen.

Landesarchäologie	4
Kommunalarchäologie	2
Museen	1
Universitäten	3
kommerzielle Firmen	4
Forschungsinstitute	0
Gesamt	14

BE	1
BW	2
BY	4
NI	3
NW	2
SH	2
Gesamt	14

Grabungsarbeiter	1
Grabungstechniker	2
Sachbearbeiter	3
Sachbearbeiter EDV	1
Techniker	2
Wissenschaftler	4
Zivildienstleistender	1
Gesamt	14

6.5. Arbeitnehmerverbände

Tabelle 38: Alle genannten Arbeitnehmerverbände und -vertretungen sowie die Zahl der Organisationen, in denen diese aktiv sind und die Zahl der Mitarbeiter in diesen Organisationen.

	Zahl Organisationen	Zahl Mitarbeiter
Betriebsrat ohne gewerkschaftliche Bindung	1	14
DBB	12	1339
IGBCE (DBM)	1	14
Komba	2	273
"Personalrat"	4	363
IG-Bau	1	20
VerDi	38	2201
Gesamt	59	4224

Die Frage nach den Arbeitnehmerverbänden ist dem englischen Vorbild geschuldet. Erwartungsgemäß sind die Angestellten der Landes- und Kommunalarchäologie sowie der Museen, Universitäten und Forschungsinstitute in der Dienstleistungsgewerkschaft VerDi, die Beamten sind im Deutschen Beamtenbund DBB organisiert.

7. Qualifizierung

7.1. Qualifizierungsbedarf

Im Rahmen der europäischen Studie wird der Ermittlung des Qualifizierungs- und Fortbildungsbedarfs der Beschäftigten große Aufmerksamkeit gewidmet. Wie bereits oben ausgeführt, werden fachspezifische Fortbildungsmaßnahmen an den allermeisten archäologischen Einrichtungen in Deutschland weder für Berufsanfänger noch für langjährige Mitarbeiter angeboten, daher verwundert es nicht, dass weit über die Hälfte der befragten Institutionen innerhalb ihrer Organisation einen Qualifizierungsbedarf konstatiert. Ein Monitoring des Fortbildungsbedarfs und ggf. der Fortbildungserfolge findet praktisch nicht statt.

Tabelle 39: Rücklauf auf verschiedene Fragen der Qualifizierungsmöglichkeiten für Mitarbeiter.

Frage	Ja	%	Nein	%	Keine Angabe	%	Org. Gesamt
Sehen Sie Qualifizierungsbedarf innerhalb Ihrer Institution?	81	56,3%	56	38,9%	7	4,8%	144
Besitzt Ihre Institution einen offiziellen Fortbildungsplan?	14	12,3%	91	79,8%	9	7,9%	114
Haben Sie in Ihrer Institution ein Fortbildungsbudget eingeplant?	38	33,3%	66	57,9%	10	8,8%	114
Ist das Fortbildungsbudget Ihrer Institution unter Ihrer direkten Kontrolle?	28	24,6%	58	50,9%	28	24,5%	114
Werden die Fortbildungszeiten Ihrer Mitarbeiter dokumentiert?	45	39,5%	55	48,2%	14	12,3%	114
Werden die Fortschritte Ihrer Mitarbeiter durch die Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert?	12	10,5%	79	69,3%	23	20,2%	114
Werden die Fortschritte Ihrer Institution durch die Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert?	15	13,2%	78	68,4%	21	18,4%	114
Gibt es in Ihrer Institution ein Belohnungssystem für gute Fortbildungsergebnisse?	11	9,6%	84	73,7%	19	16,7%	114
Werden in Ihrer Institution die Mitarbeiter zur andauernden Weiterbildung angeregt?	81	71,1%	21	18,4%	12	10,5%	114

7.2. Bedarf an Know-How und Dienstleistungen

Der Fragebogen sollte auch dazu dienen, den durch Dritte, also externe Spezialisten, abgedeckten Bedarf an Know-How und Dienstleistungen innerhalb der Archäologie in Deutschland zu ermitteln. Dabei zeigte sich bei den „allgemeinen“, nicht-archäologiespezifischen Aufgaben, dass der EDV-Bereich deutlich dominiert, gefolgt von nach außen vergebenen Redaktions- und Layoutaufgaben, betriebswirtschaftlichem Support und Sprach- bzw. Übersetzungsaufträgen. Alle anderen Wissens- bzw. Fertigkeitsbereiche, etwa die bei den Verwaltungen größere Behörden und Universitäten in Deutschland äußerst hochgeschätzten und z.T. auch Wissenschaftlern geradezu zwangsverordneten Klassiker wie „Führung“ oder „Projektmanagement“ spielen faktisch eine geringe Rolle.

Tabelle 40: Die in den letzten 2 Jahren von externen nicht-archäologischen Spezialisten übernommenen Aufgaben in den Organisationen. Auswahl vorgegeben (112 Rückläufe).

112 Rückläufe = 100%	externe nicht-archäol. Spezialisten	Rückläufe
Führung / Betriebsführung	12,5%	14
Informationstechnologie	43,8%	49
Personalmanagement	8,9%	10
Fortbildungsmaßnahmen (Ausbildung zum Ausbilder)	3,6%	4
Marketing	9,8%	11
Planungsberatung	8,0%	9
Projektmanagement	8,9%	10
Betriebswirtschaft (Buchhaltung, Steuerberatung, Rechnungswesen, etc.)	27,7%	31
Sprachen (Übersetzung, Korrekturen)	23,2%	26
Kundenbetreuung	2,7%	3
Redaktion (Layout, etc.)	35,7%	40
andere	15,2%	17

Tabelle 41: Im Feld "andere" aufgeführte externe nicht-archäologische Spezialisten.

Naturwissenschaftliche Datierungsverfahren (C14, AMS,...)
Prozesse und Klagen
Denkmalrecht
Chemiker, Archivverwaltung
Recherchen / Analysen
Bodenkunde / Geologie / Geophysik
Bauforschung, Dendro-Untersuchungen
Ausstellungsarchitektur und -gestaltung
Naturwiss. + Techniker
begleitende Untersuchungen in fachfremden Disziplinen
Rhetorik
Erdaushub
CAD-Systeme
Bauingenieur
Geowissenschaften, Vermessungstechnik
Umweltprüfungen

Bei den an Dritte, etwa öffentliche Labors oder an private Firmen, vollständig vergebenen Aufträgen dominieren paläoanthropologische Bestimmungen, vor archäobotanischen, archäozoologischen, geophysikalischen Prospektionen und Fundrestaurierung. Bei den teilweise an Spezialisten vergebenen Aufgaben spielen zusätzlich archäologische Aufarbeitungen von Funden / Befunden sowie Ausgrabungen eine wichtige Rolle.

Tabelle 42: In den letzten 2 Jahren von externen archäologischen Spezialisten übernommene Aufgaben in den Organisationen.

119 Rückläufe = 100%	Externe archäolog. Spezialisten vollständig	Rückläufe	Externe archäolog. Spezialisten teilweise	Rückläufe
Durchführung von Grabungen	6,7%	8	24,4%	29
Durchführung von zerstörungsfreien Prospektionen	26,1%	31	22,7%	27
Konservierung / Restaurierung von Funden	21,8%	26	23,5%	28
Aufarbeitungen / archäologische Auswertungen	10,9%	13	25,2%	30
archäozoologische Auswertungen	27,7%	33	10,9%	13
archäobotanische Auswertungen	29,4%	35	9,2%	11
anthropologische Auswertungen	31,9%	38	13,4%	16
Geodäsie	10,1%	12	8,4%	10
andere	15,1%	18	4,2%	5

Tabelle 43: Im Feld "andere" aufgeführte, von externen archäologischen Spezialisten übernommene Aufgaben.

externe archäolog. Spezialisten vollständig	Pedologische Forschungen
	Geo-Archäologie
	14C, AMS-Datierung
	Nachqualifizierung Liste
	Unterwasserarchäologie
externe archäolog. Spezialisten anteilig	Dokumentationssysteme und dauerhafte Archivierung
	Wissenschaftl. Kolloquien, Verwaltungsrecht
	Museumspädagogik und -didaktik
	Neubau und Einrichtung des Museums; weitere Erschließung des Parks
	Fundzeichnungen (verzerrungsfrei, maßstabsgetreu, unter definierter Lichtführung)
	Geoarchäologie
	Metalldetektorsuche
	CAD-Anwendungen, Datenbanken, Vermessungstechnik
	Umweltprüfungen, Gutachten
	Geoarchäologie (Bodenkunde und - Chemie)
	Fachspezifische Fotografie, Zeichentechnik, Inventarisierung, u.ä.
	Durch Einbindung in die viel größere Org. Einheit "Kulturelles Erbe RPL " stellt sich die Frage nicht mehr.
	Allgem.; Wiss. Fortschritt (Tagungen)
	Fortbildungsreisen: röm. und bronzezeitliche Fundstellen im Alpenraum
	CAD-Systeme, Digitale Dokumentation auf Grabungen, Datenarchivierung

7.3. Fortbildungsmaßnahmen

Tabelle 44: Geplante nicht-archäologische Fortbildungen der nächsten 2 Jahre in den Organisationen.

112 Rückläufe = 100%	Fortbildungen geplant	Rückläufe
Führung / Betriebsführung	8,9%	10
Informationstechnologie	49,1%	55
Personalmanagement	8,9%	10
Fortbildungsmaßnahmen (Ausbildung zum Ausbilder)	4,5%	5
Marketing	10,7%	12
Planungsberatung	4,5%	5
Projektmanagement	13,4%	15
Betriebswirtschaft (Buchhaltung, Steuerberatung, Rechnungswesen, etc.)	11,6%	13
Sprachen (Übersetzung, Korrekturen)	3,6%	4
Kundenbetreuung	5,4%	6
Redaktion (Layout, etc.)	15,2%	17
andere	8,9%	10

Tabelle 45: Im Feld "andere" aufgeführte nicht-archäologische Fortbildungen.

Wissenschaftl. Kolloquien, Verwaltungsrecht
Museumsdidaktik, Sammlungsmanagement
Verwaltung der neuen Studiengänge
Fundraising
Software Schulungen
technische Fähigkeiten (CAD, Vermessung, Datenbanken
CorelDraw, EDV-Kurse, Access, Freehand
Arbeitssicherheit

Tabelle 46: Geplante archäologische Fortbildungen der nächsten 2 Jahre in den Organisationen.

119 Rückläufe = 100%	Fortbildungen geplant	Rückläufe
Durchführung von Grabungen	43,7%	52
Durchführung von zerstörungsfreien Prospektionen (Feldbegehungen, Geophysik, Luftbildarch., etc.)	23,5%	28
Konservierung / Restaurierung von Funden	14,3%	17
Aufarbeitungen / archäologische Auswertungen	44,5%	53
archäozoologische Auswertungen	7,6%	9
archäobotanische Auswertungen	7,6%	9
anthropologische Auswertungen	5,9%	7
Geodäsie	10,9%	13
andere	12,6%	15

Tabelle 47: Im Feld "andere" aufgeführte archäologische Fortbildungen.

Dokumentationssysteme und dauerhafte Archivierung
Wissenschaftl. Kolloquien, Verwaltungsrecht
Museumspädagogik und -didaktik
Neubau und Einrichtung des Museums; weitere Erschließung des Parks
Fundzeichnungen (verzerrungsfrei, maßstabsgetreu, unter definierter Lichtführung)
Geoarchäologie
Metalldetektorsuche
CAD-Anwendungen, Datenbanken, Vermessungstechnik
Umweltprüfungen, Gutachten
Geoarchäologie (Bodenkunde und - Chemie
Fachspezifische Fotografie, Zeichentechnik, Inventarisierung, u.ä.
Allgem.; Wiss. Fortschritt (Tagungen)
Fortbildungsreisen: röm. und bronzezeitliche Fundstellen im Alpenraum
CAD-Systeme, Digitale Dokumentation auf Grabungen, Datenarchivierung

Tabelle 48: Meinungen über Berufsanfänger und einführende Fortbildungsmaßnahmen. Datengrundlage: Rückläufe.

	Ja	Nein	keine Angabe		Rückläufe
Stellen Sie Archäologen ohne Berufserfahrung ein?	39	68	25		132
	sehr wenig	wenig	mittelmäßig	viel	
Falls ja, wie stark werden Berufsanfänger durch einführende Fortbildungsmaßnahmen gefördert (im Durchschnitt)?	5	3	18	13	39
	sehr schlecht	schlecht	gut	sehr gut	
Wie gut sind die Hochschulabsolventen Ihrer Meinung nach auf den Beruf vorbereitet?	7	47	37	6	97
Wie gut sind Ihrer Meinung nach die derzeit möglichen Fortbildungsmaßnahmen an die Notwendigkeiten des Berufes angepasst?	8	46	29	1	84

Tabelle 49: Fortbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter in den Organisationen.

135 Rückläufe = 100%	Ja	%	Nein	%	keine Angabe	%
Bezahlte	100	74,1%	18	13,3%	17	12,6%
Ehrenamtliche	34	25,2%	11	8,1%	90	66,7%
1-Euro-Kräfte	16	11,9%	21	15,6%	98	72,6%
ABM	9	6,7%	12	8,9%	114	84,4%

Tabelle 50: Fortbildungsarten der Organisationen.

101 Rückläufe = 100%	Bezahlte	%	Ehrenamtliche	%	1-Euro-Kräfte	%	ABM	%
formelle Fortbildung außerhalb der Institution	44	43,6%	9	8,9%	9	8,9%	2	2,0%
formelle Fortbildung innerhalb der Institution	43	42,6%	15	14,9%	4	4,0%	4	4,0%
individuelle Fortbildung außerhalb der Institution	58	57,4%	7	6,9%	8	7,9%	3	3,0%
individuelle Fortbildung innerhalb der Institution	58	57,4%	21	20,8%	12	11,9%	4	4,0%

Tabelle 51: Bedeutung von Fortbildungsmaßnahmen in den Organisationen.

127 Rückläufe = 100%	sehr wenig	%	wenig	%	mittelmäßig	%	sehr viel	%
Welche Bedeutung messen Sie beruflichen Fortbildungsmaßnahmen für Ihre Mitarbeiter zu?	2	1,6%	9	7,1%	62	48,8%	54	42,5%

8. Anhang I: Tätigkeitsprofile

Insgesamt wurden 363 Tätigkeitsprofile mit Angaben zu 2.271 Mitarbeitern zurückgesendet. Die Adressaten hatten keine Vorgaben bei der Ansprache des Tätigkeitsprofils. Dadurch ergab sich eine Gesamtzahl von 149 verschiedenen Profilsprachen, die in 15 Tätigkeitsprofilen, teilweise mit Spezialisierungen, zusammengefasst wurden.

8.1. Alle Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter			2.271 Mitarbeiter		
	Zahl	%	Geschlecht	Zahl	%
Bezahlte	1.906	83,9%	Frauen	717	37,0%
Ehrenamtliche	220	9,7%	Männer	1.220	63,0%
1-Euro-Kräfte	90	4,0%	Gesamt	1.937	100,0%
ABM	55	2,4%	Qualifikationen		
Gesamt	2.271	100,0%	Habilitation	88	5,0%
			Promotion	361	20,7%
Altersstufen			Universitätsabschluss	418	24,0%
unter 20	21	1,1%	Fachhochschulabschluss	98	5,6%
20-29	263	13,6%	Technikerausbildung	141	8,1%
30-39	468	24,3%	Abgeschlossene Lehre	359	20,6%
40-49	585	30,4%	Schulabschluss	280	16,0%
50-59	450	23,4%	Gesamt	1.745	100,0%
über 60	140	7,3%			
Gesamt	1.927	100,0%	Befristete Stelle	571	37,0%
			Unbefristete Stelle	974	63,0%
Vollzeit	1.617	75,5%	Gesamt	1.545	100,0%
Teilzeit	525	24,5%			
Gesamt	2.142	100,0%	angestellt über 24 Monate	743	
Verdienst			Finanzierung der Stelle		
---			Planstelle	906	56,7%
			Außerplanstelle	249	15,6%
			Drittmittelstelle	442	27,7%
			Gesamt	1.597	100,0%
Sparte	Zahl	%	Bundesländer	Zahl	%
Landesarchäologie	1.143	54,0%	BB - Brandenburg	192	8,5%
Kommunalarchäologie	123	5,8%	BE - Berlin	57	2,5%
Museen	188	8,9%	BW - Baden-Württemberg	484	21,3%
Universitäten	280	13,2%	BY - Bayern	264	11,6%
kommerzielle Firmen	325	15,4%	HB - Bremen	8	0,4%
Forschungsinstitute	58	2,7%	HE - Hessen	113	5,0%
Gesamt	2.117	100,0%	HH - Hamburg	6	0,3%
			MV - Mecklenburg-Vorpommern	103	4,5%
Tätigkeitsschwerpunkt			NI - Niedersachsen	285	12,5%
Grabungen / Feldarbeit / Feldforschung	1.114	63,1%	NW - Nordrhein-Westfalen	411	18,1%
Planungsberatung / Management	60	3,4%	RP - Rheinland-Pfalz	63	2,8%
Museum / Öffentlichkeitsarbeit Publikationen	132	7,5%	SH - Schleswig-Holstein	111	4,9%
Forschung und Lehre	189	10,7%	SL - Saarland	19	0,8%
sonst. Innendienst	271	15,3%	SN - Sachsen	77	3,4%
Gesamt	1.766	100,0%	ST - Sachsen-Anhalt	13	0,6%
			TH - Thüringen	65	2,9%
			Gesamt	2.271	100,0%

8.2. Wissenschaftler

Wissenschaftler			792 Mitarbeiter		
	Zahl	%	Geschlecht	Zahl	%
Bezahlte	721	91,0%	Frauen	249	32,7%
Ehrenamtliche	60	7,6%	Männer	513	67,3%
1-Euro-Kräfte	8	1,0%	Gesamt	762	100,0%
ABM	3	0,4%			
Gesamt	792	100,0%			
Altersstufen			Qualifikationen		
unter 20	0	0,0%	Habilitation	80	11,3%
20-29	53	7,0%	Promotion	338	47,8%
30-39	209	27,4%	Universitätsabschluss	282	39,9%
40-49	271	35,6%	Fachhochschulabschluss	7	1,0%
50-59	170	22,3%	Technikerausbildung	0	0,0%
über 60	59	7,7%	Abgeschlossene Lehre	0	0,0%
Gesamt	762	100,0%	Schulabschluss	0	0,0%
			Gesamt	707	100,0%
Vollzeit	567	76,4%			
Teilzeit	175	23,6%	Befristete Stelle	246	37,7%
Gesamt	742	100,0%	Unbefristete Stelle	406	62,3%
			Gesamt	652	100,0%
Verdienst			angestellt über 24 Monate	320	
Minimum	15.000,00 €				
Durchschnitt	38.395,50 €		Finanzierung der Stelle		
Maximum	90.000,00 €		Planstelle	371	63,1%
			Außerplanstelle	66	11,2%
			Drittmittelstelle	151	25,7%
			Gesamt	588	100,0%
Sparte			Bundesländer		
Landesarchäologie	348	43,9%	BB - Brandenburg	104	13,1%
Kommunalarchäologie	51	6,4%	BE - Berlin	46	5,8%
Museen	32	4,0%	BW - Baden-Württemberg	111	14,0%
Universitäten	193	24,4%	BY - Bayern	116	14,6%
kommerzielle Firmen	133	16,8%	HB - Bremen	1	0,1%
Forschungsinstitute	35	4,4%	HE - Hessen	38	4,8%
Gesamt	792	100,0%	HH - Hamburg	3	0,4%
			MV - Mecklenburg-Vorpommern	35	4,4%
Tätigkeitsschwerpunkt			NI - Niedersachsen	56	7,1%
Grabungen / Feldarbeit / Feldforschung	239	43,2%	NW - Nordrhein-Westfalen	139	17,6%
Planungsberatung / Management	57	10,3%	RP - Rheinland-Pfalz	40	5,1%
Museum / Öffentlichkeitsarbeit	65	11,8%	SH - Schleswig-Holstein	24	3,0%
Publikationen			SL - Saarland	7	0,9%
Forschung und Lehre	167	30,2%	SN - Sachsen	50	6,3%
sonst. Innendienst	25	4,5%	ST - Sachsen-Anhalt	4	0,5%
Gesamt	553	100,0%	TH - Thüringen	18	2,3%
			Gesamt	792	100,0%

8.4. Sachbearbeiter

Sachbearbeiter

	Zahl	%
Bezahlte	155	66,5%
Ehrenamtliche	71	30,5%
1-Euro-Kräfte	3	1,3%
ABM	4	1,7%
Gesamt	233	100,0%

Altersstufen

unter 20	0	0,0%
20-29	18	8,1%
30-39	28	12,6%
40-49	66	29,6%
50-59	80	35,9%
über 60	31	13,9%
Gesamt	223	100,0%

Vollzeit	80	44,0%
Teilzeit	102	56,0%
Gesamt	182	100,0%

Verdienst

Minimum	16.000,00 €
Durchschnitt	23.210,50 €
Maximum	45.750,00 €

233 Mitarbeiter

Geschlecht	Zahl	%
Frauen	131	58,7%
Männer	92	41,3%
Gesamt	223	100,0%

Qualifikationen

Habilitation	1	0,6%
Promotion	6	3,7%
Universitätsabschluss	17	10,5%
Fachhochschulabschluss	16	9,9%
Technikerausbildung	16	9,9%
Abgeschlossene Lehre	81	50,0%
Schulabschluss	25	15,4%
Gesamt	162	100,0%

Befristete Stelle	16	12,6%
Unbefristete Stelle	111	87,4%
Gesamt	127	100,0%

angestellt über 24 Monate	88
---------------------------	----

Finanzierung der Stelle

Planstelle	102	71,3%
Außerplanstelle	13	9,1%
Drittmittelstelle	28	19,6%
Gesamt	143	100,0%

Sparte	Zahl	%
Landesarchäologie	71	30,5%
Kommunalarchäologie	5	2,1%
Museen	98	42,1%
Universitäten	36	15,5%
kommerzielle Firmen	15	6,4%
Forschungsinstitute	8	3,4%
Gesamt	233	100,0%

Tätigkeitsschwerpunkt

Grabungen / Feldarbeit / Feldforschung	36	14,3%
Planungsberatung / Management	36	14,3%
Museum / Öffentlichkeitsarbeit / Publikationen	25	9,9%
Forschung und Lehre	3	1,2%
sonst. Innendienst	152	60,3%
Gesamt	252	100,0%

Bundesländer	Zahl	%
BB - Brandenburg	8	3,4%
BE - Berlin	1	0,4%
BW - Baden-Württemberg	25	10,7%
BY - Bayern	30	12,9%
HB - Bremen	2	0,9%
HE - Hessen	38	16,3%
HH - Hamburg	0	0,0%
MV - Mecklenburg-Vorpommern	0	0,0%
NI - Niedersachsen	16	6,9%
NW - Nordrhein-Westfalen	40	17,2%
RP - Rheinland-Pfalz	4	1,7%
SH - Schleswig-Holstein	42	18,0%
SL - Saarland	3	1,3%
SN - Sachsen	0	0,0%
ST - Sachsen-Anhalt	8	3,4%
TH - Thüringen	16	6,9%
Gesamt	233	100,0%

8.5. Arbeiter

Arbeiter

	Zahl	%
Bezahlte	436	77,2%
Ehrenamtliche	22	3,9%
1-Euro-Kräfte	61	10,8%
ABM	46	8,1%
Gesamt	565	100,0%

Altersstufen

	Zahl	%
unter 20	5	1,2%
20-29	130	31,6%
30-39	108	26,3%
40-49	85	20,7%
50-59	65	15,8%
über 60	18	4,4%
Gesamt	411	100,0%

	Zahl	%
Vollzeit	479	85,1%
Teilzeit	84	14,9%
Gesamt	563	100,0%

Verdienst

Minimum	9.700,00 €
Durchschnitt	18.536,50 €
Maximum	34.500,00 €

Sparte

	Zahl	%
Landesarchäologie	424	75,0%
Kommunalarchäologie	31	5,5%
Museen	4	0,7%
Universitäten	0	0,0%
kommerzielle Firmen	105	18,6%
Forschungsinstitute	1	0,2%
Gesamt	565	100,0%

Tätigkeitsschwerpunkt

	Zahl	%
Grabungen / Feldarbeit / Feldforschung	519	99,8%
Planungsberatung / Management	0	0,0%
Museum / Öffentlichkeitsarbeit / Publikationen	0	0,0%
Forschung und Lehre	0	0,0%
sonst. Innendienst	1	0,2%
Gesamt	520	100,0%

565 Mitarbeiter

Geschlecht	Zahl	%
Frauen	121	29,4%
Männer	290	70,6%
Gesamt	411	100,0%

Qualifikationen

	Zahl	%
Habilitation	0	0,0%
Promotion	0	0,0%
Universitätsabschluss	24	8,5%
Fachhochschulabschluss	5	1,8%
Technikerausbildung	5	1,8%
Abgeschlossene Lehre	107	37,8%
Schulabschluss	142	50,2%
Gesamt	283	100,0%

	Zahl	%
Befristete Stelle	129	50,0%
Unbefristete Stelle	129	50,0%
Gesamt	258	100,0%

angestellt über 24 Monate	85
---------------------------	----

Finanzierung der Stelle

	Zahl	%
Planstelle	98	26,4%
Außerplanstelle	141	38,0%
Drittmittelstelle	132	35,6%
Gesamt	371	100,0%

Bundesländer

	Zahl	%
BB - Brandenburg	45	8,0%
BE - Berlin	0	0,0%
BW - Baden-Württemberg	262	46,4%
BY - Bayern	22	3,9%
HB - Bremen	0	0,0%
HE - Hessen	0	0,0%
HH - Hamburg	0	0,0%
MV - Mecklenburg-Vorpommern	33	5,8%
NI - Niedersachsen	84	14,9%
NW - Nordrhein-Westfalen	91	16,1%
RP - Rheinland-Pfalz	2	0,4%
SH - Schleswig-Holstein	26	4,6%
SL - Saarland	0	0,0%
SN - Sachsen	0	0,0%
ST - Sachsen-Anhalt	0	0,0%
TH - Thüringen	0	0,0%
Gesamt	565	100,0%

9. Anhang II: Kommentare

1. Landesarchäologen

"Mitarbeiterzahlen: Schülerpraktikanten, Hiwis, Wiss., stundenweise, volle Verträge. Aussage schwierig. Besser in Teil 2. 9.: Die Absolventen, die wir aussuchen, sind gut vorbereitet; andere haben keine Chance. Im wesentlichen Eigeninitiative (z.B. Grabungserfahrung)."

"Bei insgesamt 10 Beschäftigten (Wiss. + Techn.) Fortbildung kaum durchführbar: jeder lernt für sich und wir besprechen und diskutieren miteinander."

"In Teil I alle Beschäftigten in Denkmalpflege (Bodendenkmalpfl., Baudenkmalpfl., Inventarisierung, Referate 25) erfasst; in Teil II nur Archäologen erfasst. Angaben über Alter, Geschlecht, Ausbildung und Herkunft der Arbeiter in Teil II nicht erfasst. Es arbeiten einige studierte ArchäologInnen als "Arbeiter" in der Denkmalpflege des Landes."

2. Kommunalarchäologen

"Das Phänomen der Grabungsfirmen wird mir im Fragebogen nicht ausreichend berücksichtigt."

"Bei uns arbeiten Zivildienstleistende, die regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen müssen. Allerdings gibt es keine fachspezifischen Fortbildungen für Denkmalpflege / Archäologie. Dies ist ein Desiderat, das bundesweit initiiert werden müsste."

3. Museen

"Die vermittelnden Aufgaben der Archäologie in Museen und Medien sollten neben den analysierenden und methodisch grundlegenden viel stärker geschult werden und zur Stärkung der allgemeinen Akzeptanz von archäologischer Forschung in der Gesellschaft besser und differenzierter herausgestellt werden."

"Die sich unentwegt ändernde Gesetzeslage und uneinheitliche jeweilige praktische Handhabung (insbes. bei Hartz IV) durch Arbeitsämter, Kommunen und kommerzielle Institutionen (Zeitarbeitsfirmen und div. Beschäftigungsgesellschaften) erschweren eine kontinuierliche Arbeit und natürlich erst recht Fortbildung (bei Personalwechseln von 1/2-Jahres- bis 2-Jahresperioden muss jede Zeit- und Arbeitsinvestition aufwendig erörtert werden, und das kostet Kraft)."

4. Universitäten

"Im Hochschulbereich. bestehen Fortbildungsangebote insbesondere in nicht-archäologischen Bereichen, wie Sprachen, Informationstechnologie, etc., d.h. in Bereichen, in denen die festgestellten WissenschaftlerInnen bereits kompetent sind. Daher geringe Teilnahme an Angeboten."

5. Firmen

"BA- und ABM-Personal wird bei uns nicht beschäftigt. Wir arbeiten in erheblichem Umfang mit studentischen Hilfskräften. Ein Schwerpunkt unserer Arbeit sind baubegleitende Maßnahmen."

"Alle Mitarbeiter sind selbständig freiberuflich tätig und arbeiten als Kollektiv zusammen."

"Wir werden unsere Tätigkeiten im Bereich der Archäologie aufgeben. Die Bezahlung wird immer schlechter, es reicht kaum mehr, um eine Familie zu ernähren (Ursachen: Preisdumping, Anzahl der Anfragen / Aufträge nimmt ab). Parallel dazu steigen die wissenschaftl. Anforderungen seitens der Landesbehörden, es müssen Arbeiten erledigt werden, die man nicht bezahlt bekommt. Am schlimmsten ist folgender Sachverhalt: die Anerkennung in fast allen Gesellschaftsschichten tendiert gegen Null. Am miesesten sind Politiker (oder Parteien), deren Hauptargument gegen die Archäologie darin besteht, dass man doch bitte den Auftraggeber / Investor nicht verärgern möchte."

"In der kommerziellen Projektarchäologie stagnieren o. sinken die Einnahmen bei steigenden Anforderungen der Fach- und Aufsichtsbehörden. Spezielle wissenschaftlich-technische Bearbeitungen (etwa wie oben "Auswertungen") werden selten finanziert. Kosteneindämmung gegenüber den Auftraggebern / Verursachern geht vor. So werden z.B. hochwertige Messverfahren immer gewünscht, sind aber nicht finanziert. Publikationen welcher Art auch immer sind Privatsache. Wo sind denn all die auf spezifische Bedürfnisse der Ausführenden zugeschnittenen Fortbildungen? Wer nimmt sie wahr, wer bietet sie an? Entweder ich kenne sie nicht oder es gibt sie nicht."

"Ich veranstalte als Ein-Mann-Unternehmen in der Hauptsache archäologische Studienreisen."

"Unser Unternehmen ist eng mit dem Ausbildungsbetrieb für Archäologische Forschungstaucher verbunden. Daraus und aus dem Geschäftsfeld Unterwasserarchäologie, Feuchtbodenarchäologie ergibt sich ein beständiger Bedarf an Fortbildungsmaßnahmen. Die Methodik von Unterwassergrabungen wurde maßgeblich von unserer Firma mitentwickelt."

"Die universitäre Ausbildung von Ur- und Frühgeschichtlern in der BRD ist zu wenig praxisbezogen. Die Ausbildung zum Feldarchäologen bzw. Grabungsleiter wird vernachlässigt."

"Das Fortbildungssystem bei uns ist nicht formalisiert; jeder soll nach Möglichkeit alles versuchen, was Vermessung, Dokumentation, Fundbearbeitung, Computereinsatz und Ähnliches betrifft, um festzustellen, was ihm / ihr liegt. Zudem nehmen die Mitarbeiter z.T. die Möglichkeit wahr, im Winter als Praktikant im Landesamt zu arbeiten."

"Lasst Grabungsfirmen auch in Baden-Württemberg arbeiten. Die Vergabe der Projekte erfolgt teilweise willkürlich von den Ämtern gesteuert."

"Es werden keine Ausgrabungen mehr durchgeführt.

- Handwerkliche Arbeiten, Modellbau, Replikate
- Vorträge, Führungen
- "Reisen in die Vergangenheit" für Kinder + Erwachsene - Mitmach- und Lernvorführungen."

"Wie steht es mit der Altersversorgung? Welchen Versicherungsschutz haben die Mitarbeiter?"

"Ich arbeite als selbständiger Archäologe in einem 1-Mann-Unternehmen, habe keine Mitarbeiter."

"Wir sind mit der Durchführung von zerstörungsfreien Prospektionen mittels Geophysik beschäftigt. Wir graben nicht."

"[Gemeinnützige Organisation:] Durch die Struktur unserer Institution bedingt muss hier ergänzt werden, dass ich nur die Personen aufgenommen habe, die längerfristig bei uns beschäftigt sind. Wir führen aber viele Arbeiten, auch archäologische Grabungen, mit ehrenamtlichen Helfern durch. In diesem Bereich waren im Jahr 2007 etwa 120 Personen tätig, die von uns durch Archäologen auf der Grabung betreut werden und für die wir ein Trainingsprogramm entwickelt haben. Dazu kommt durch unsere Kooperation mit verschiedenen Universitäten eine große Zahl von Studenten, die u.a. auf unseren Grabungen tätig sind und hier Lehrgrabungen absolvieren, Praktika machen oder als „Postgraduates“ auch als Grabungsabschnittsleiter fungieren. Diese sind in der Statistik jedoch nicht erfasst."

10. Anhang III: Fragebogen und Begleitbrief

Verband der
Landesarchäologen
in der
Bundesrepublik
Deutschland



Der Vorsitzende

Landschaftsverband Rheinland/
Rheinisches Amt für Bodendenkmalpflege
Endenicher Str. 133
D-53115 Bonn

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Verband der Landesarchäologen nimmt für Deutschland an dem EU-Projekt „Discovering the Archaeologists of Europe“ (Leonardo-Programm) teil. Ziel dieses Projekts ist es, Erhebungen zur beruflichen Situation von Archäologinnen und Archäologen in Europa durchzuführen und Entwicklungstendenzen zu erkennen.

Ausgangspunkt dafür sind zwei britische Studien aus den Jahren 1997/98 (Kenneth Aitchison: Profiling the Profession. A Survey of Archaeological Jobs in the UK) und 2002/03 (Kenneth Aitchison, Rachel Edwards: Archaeology Labour Market Intelligence: Profiling the Profession 2002/03) sowie eine vergleichbare irische Studie von 2002 (CHL Consulting Co. Ltd.: Profile of the Archaeological Profession and Education Resources in Ireland). Die Ergebnisse dieser Erhebungen sind sowohl in gedruckter Form als auch online (www.discovering-archaeologists.eu) veröffentlicht.

Um die beruflichen Situation von Archäologinnen und Archäologen auf europäischer Ebene vergleichend erfassen und analysieren zu können, wurde 2006 das Projekt "Discovering the Archaeologists of Europe" eingerichtet. Teilnehmende Länder sind neben Großbritannien (Institute of Field Archaeologists) auch Belgien (Universität Leuven), Griechenland (Sylogos Ellinon Archaiologon, Association of Greek Archaeologists), Irland (Institute of Archaeologists of Ireland), Malta (Superintendence of Cultural Heritage), die Niederlande (Vereniging van Ondernemers in Archaeologie, Association of Archaeological Entrepreneurs), Slowenien (University of Ljubljana, Fakulty of Arts), die Tschechische Republik (Institute of Archaeology of the Academy of Sciences of the Czech Republic, Prague; European Association of Archaeologists, Prague), Zypern (Ministry of Communications and Works, Department of Antiquities) und Deutschland (Verband der Landesarchäologen in der BRD).

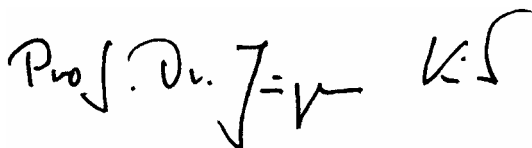
Der Ihnen nun vorliegende Fragebogen stellt die auf deutsche Verhältnisse übertragene Form des ursprünglich britischen Fragebogens dar. Selbstverständlich werden alle Angaben, die in diesem Fragebogen gemacht werden, vertraulich behandelt und ausschließlich zu statistischen Zwecken im Rahmen des EU-Projektes ausgewertet. Nach der Auswertung werden die Fragebögen vernichtet, so dass keine Verbindung zwischen den Daten und den an der Befragung teilnehmenden Institutionen mehr hergestellt werden kann.

Die Adressaten des Fragebogens sind öffentliche Institutionen und private Firmen, in denen Archäologen und archäologisch-technisches Personal beschäftigt sind. Angeschrieben werden Museen, Landesämter, Kommunalarchäologen, Universitäten und kommerzielle Firmen.

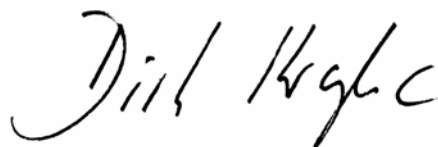
Wir bitten Sie, diesen Fragebogen ausgefüllt bis zum **10. September 2007** an **Frau Carla Nübold, M.A.** (**Verband der Landesarchäologen, Landesamt für Denkmalpflege, Berliner Str. 12, 73728 Esslingen, Tel. 0711/90445-141 / mail: carla.nuebold@rps.bwl.de**) zurück zu schicken.

Wir bitten Sie herzlich um Ihre Mitarbeit und um die Rücksendung der Fragebögen. Bitte senden Sie uns den Fragebogen auch dann zurück, wenn Sie zu einzelnen Fragen keine Angaben machen möchten. Für Rückfragen steht Frau Nübold Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen und Dank für Ihre Unterstützung



(Prof. Dr. Jürgen Kunow)



(Priv.-Doz. Dr. Dirk Krausse)

Discovering the Archaeologists of Europe

Ein Projekt des IFA (Institute of Field Archaeologists in Reading, GB) in Zusammenarbeit mit dem Verband der Landesarchäologen in der BRD. Diese Umfrage wird gefördert aus Mitteln des Leonardo da Vinci Programms der EU.

TEIL I: Die Institution L11

Der Leiter, bzw. die Geschäftsführung 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
	Landesarchäologie					
	Kommunalarchäologie					
	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 ⁵ in Ihrer Institution an, auch solche mit Teilzeit- und Zeitverträgen.		Bezahlte Mitarbeiter	Ehrenamtliche Mitarbeiter ⁶	Mitarbeiter in Zusatzjobs ⁷ (BA ⁸ -finanziert)	Mitarbeiter in ABM ⁹
	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 (BA-finanziert)		Mitarbeiter in ABM	
		min	max	min	max	min	max	min	max
	Archäologen								
	Andere								
	Gesamt								

4. Gehaltsstufen

Sind die Gehälter innerhalb Ihrer Institution an ein Tarifsysteem gebunden?	Ja	Nein	Keine Angaben möglich
---	----	------	-----------------------

⁵ Es gilt hier: alle Fragen gelten sowohl für Männer als auch für Frauen. Eine Diskriminierung durch die verkürzte Formel "Mitarbeiter" ist von den Verfassern nicht beabsichtigt.

⁶ Dazu werden auch Zivildienstleistende und Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr leisten, gezählt.

⁷ Gemeint sind die von der Bundesanstalt für Arbeit teilfinanzierten "Ein-Euro-Jobs"

⁸ Bundesagentur für Arbeit

⁹ Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Falls Ja, geben Sie bitte die Art des Tarifsystems an.	TVÖD Bund/Kommune		
	TVÖD Land		
	BBesG ¹⁰		
	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.	VerDi			
	DBB			
	IG Bau (IG Bauen Agrar Umwelt)			
	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 1 Jahr zuvor (2006) gegenüber den gegenwärtigen verändert?						
	Bezahlte Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Ehrenamtl. Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Mitarbeiter in Zusatzjobs (BA-finanziert)	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Mitarbeiter in ABM	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Wie haben sich die Mitarbeiter-Zahlen 3 Jahre zuvor (2004) gegenüber den gegenwärtigen verändert?						
	Bezahlte Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Ehrenamtl. Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Mitarbeiter in Zusatzjobs (BA-finanziert)	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Mitarbeiter in ABM	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Wie haben sich die Mitarbeiter-Zahlen 5 Jahre zuvor (2002) gegenüber den gegenwärtigen verändert?						
	Bezahlte Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Ehrenamtl. Mitarbeiter	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Mitarbeiter in Zusatzjobs (BA-finanziert)	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit
	Mitarbeiter in ABM	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	keine Geschäftstätigkeit

¹⁰ Bundesbesoldungsgesetz

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 (BA-finanziert)	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	
Mitarbeiter in ABM	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 (BA-finanziert)	mehr	gleich	weniger	keine	keine Angabe	
Mitarbeiter in ABM	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 (Empfehlungen der DFG 1998)	
	Grabungsstandards der Landesarchäologen	
	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 (BA-finanziert)			Mitarbeiter in ABM		
	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 (BA-finanziert)	Mitarbeiter in ABM
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 L1

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.

Ansprache des Tätigkeitsprofils (z.B. Wissenschaftler, Konservator, Techniker, Grabungsleiter, etc.)	
Anzahl der bezahlten Mitarbeiter in diesem Profil	
Anzahl der ehrenamtlich ¹¹ tätigen Mitarbeiter in diesem Profil	
Anzahl der Mitarbeiter in Zusatzjobs (BA-finanziert) in diesem Profil	
Anzahl der Mitarbeiter in ABM in diesem Profil	

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	

Anzahl der Mitarbeiter in diesem Profil: Alter und Geschlecht		bezahlte Mitarbeiter		ehrenamtliche Mitarbeiter		Mitarbeiter in Zusatzjobs (BA-finanziert)		Mitarbeiter in ABM	
		♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
		unter 20							
20-29									
30-39									
40-49									
50-59									
über 60									

Verdienst		Öffentlicher Dienst Gehaltsstufen (zB. A13, A14, E13, E14)	Sonstige Institutionen Bruttogehalt ca.	
	Minimum			
	Maximum			
	Durchschnitt			
Schließen diese Gehälter geldwerte Leistungen ein?		Ja	Nein	keine Angabe
Gibt es Leistungszuschläge?		Ja	Nein	keine Angabe

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

Vertragsdauer der bezahl-	bis zu 3 Monate	12-24 Monate	
----------------------------------	-----------------	--------------	--

¹¹ Dazu werden auch Zivildienstleistende und Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr leisten, gezählt.

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

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

Finanzierung der Arbeitsplätze bei öffentlichen Institutionen (Bitte geben Sie die Anzahl der Mitarbeiter an)	Haushaltsplanstellen	Außerplanmäßige Stellen	Drittmittelstellen

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	

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 (BA-finanz.)	Mitarbeiter in ABM
	Habilitation				
	Promotion				
	Hochschulabschluss				
	Fachhochschulabschluss				
	Technikerausbildung				
	abgeschlossene Lehre				
	Schulabschluss (Gymn./Realsch. /Hauptsch.)				

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

Staatsangehörigkeit der Mitarbeiter in diesem Tätigkeitsprofil ¹² (Bitte geben Sie die Anzahl der Mitarbeiter an)		bezahlte Mitarbeiter	ehrenamtl. Mitarbeiter	Mitarbeiter in Zusatzjobs (BA-finanz.)	Mitarbeiter in ABM
	Deutschland				
	sonstige EU-Mitglieder				
	Nicht-EU-Mitglieder				

Schwerbehinderte in diesem Tätigkeitsprofil (Bitte geben Sie die Anzahl der Mitarbeiter an)	bezahlte Mitarbeiter	ehrenamtliche Mitarbeiter	Mitarbeiter in Zusatzjobs (BA-finanz.)	Mitarbeiter in ABM

¹² Dieser Teil des Formulars wurde zur Vergleichbarkeit der in mehreren Ländern (in denen diese Frage z.T. sehr wichtig ist) durchgeführten Studie übernommen. Die Verfasser distanzieren sich ausdrücklich von jeglichem rassistischem Hintergrund.

11. Anhang IV: Besoldungs- und Gehaltstabellen

Gehaltsgruppen E (Entgeltgruppen)

Gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 1		1325.00	1350.00	1380.00	1410.00	1485.00
E 2	1495.00	1660.00	1710.00	1760.00	1875.00	1995.00
E 2Ü	1550.00	1720.00	1785.00	1865.00	1920.00	1965.00
E 3	1625.00	1805.00	1855.00	1935.00	2000.00	2055.00
E 4	1650.00	1835.00	1960.00	2030.00	2100.00	2145.00
E 5	1740.00	1930.00	2030.00	2125.00	2200.00	2250.00
E 6	1820.00	2020.00	2120.00	2220.00	2285.00	2355.00
E 7	1855.00	2060.00	2195.00	2295.00	2375.00	2445.00
E 8	1985.00	2205.00	2305.00	2400.00	2505.00	2570.00
E 9	2125.00	2360.00	2480.00	2810.00	3070.00	
E 10	2410.00	2680.00	2885.00	3090.00	3480.00	
E 11	2505.00	2780.00	2985.00	3295.00	3745.00	
E 12	2595.00	2885.00	3295.00	3655.00	4120.00	
E 13	2900.00	3225.00	3400.00	3740.00	4210.00	
E 13Ü		3225.00	3400.00	3705.00	4490.00	
E 14	3150.00	3500.00	3705.00	4015.00	4490.00	
E 15	3485.00	3870.00	4015.00	4530.00	4920.00	
E 15Ü	4400.00	4890.00	5355.00	5660.00	5735.00	

Besoldungsgruppen

€	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13-15
A 2		1559.12	1596.76	1634.42	1672.08	1709.73	1747.40	1785.06						
A 3		1624.14	1664.20	1704.27	1744.33	1784.42	1824.49	1864.57						
A 4		1661.03	1708.22	1755.37	1802.56	1849.73	1896.90	1944.06						
A 5		1674.46	1734.86	1781.79	1828.71	1875.65	1922.57	1969.52	2016.45					
A 6		1714.10	1765.64	1817.17	1868.70	1920.22	1971.75	2023.30	2074.82	2126.34				
A 7		1789.43	1835.75	1900.60	1965.43	2030.26	2095.11	2159.97	2206.25	2252.57	2298.90			
A 8			1901.55	1956.94	2040.04	2123.13	2206.21	2289.33	2344.72	2400.11	2455.52	2510.91		
A 9			2025.93	2080.45	2169.13	2257.81	2346.49	2435.18	2496.14	2557.12	2618.07	2679.05		
A 10			2182.95	2258.70	2372.31	2485.95	2599.57	2713.21	2788.95	2864.70	2940.43	3016.18		
A 11				2516.37	2632.80	2749.22	2865.65	2982.08	3059.70	3137.30	3214.94	3292.57	3370.18	
A 12				2706.24	2845.07	2983.86	3122.68	3261.48	3354.02	3446.54	3539.08	3631.64	3724.17	
A 13				3046.12	3196.01	3345.91	3495.79	3645.68	3745.60	3845.53	3945.47	4045.40	4145.33	
A 14				3170.29	3364.68	3559.06	3753.42	3947.80	4077.38	4206.96	4336.55	4466.13	4595.72	
A 15							4127.56	4341.27	4512.23	4683.19	4854.16	5025.13	5196.09	
A 16							4558.75	4805.90	5003.65	5201.39	5399.10	5596.82	5794.55	

€	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13-15
R 1		3271.30	3421.20	3500.12	3703.66	3907.22	4110.77	4314.33	4517.89	4721.43	4925.00	5128.55	5332.11	
R 2				3987.38	4190.94	4394.47	4598.04	4801.60	5005.16	5208.72	5412.24	5615.81	5819.34	
R 3	6403.98													
R 4	6780.26													
R 5	7211.96													
R 6	7619.63													
R 7	8016.19													
R 8	8429.50													
R 9	8942.69													
R 10	10990.66													

€	0	1-15
W 1	3600.55	
W 2	4113.02	
W 3	4994.39	

€	0	1-15
B 1	5196.09	
B 2	6044.72	
B 3	6403.98	
B 4	6780.26	
B 5	7211.96	
B 6	7619.63	
B 7	8016.19	
B 8	8429.50	
B 9	8942.69	
B 10	10536.34	
B 11	10947.08	

€	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C 1	2846.25	2946.20	3046.12	3146.04	3245.99	3345.91	3445.82	3545.75	3645.68	3745.60
C 2	2852.48	3011.74	3171.00	3330.27	3489.51	3648.76	3808.03	3967.27	4126.52	4285.78
C 3	3141.07	3321.38	3501.71	3682.04	3862.36	4042.68	4222.99	4403.30	4583.63	4763.96
C 4	3989.99	4171.25	4352.52	4533.79	4715.07	4896.33	5077.60	5258.84	5440.11	5621.37

€	11	12	13	14	15
C 1	3845.53	3945.47	4045.40	4145.33	
C 2	4445.01	4604.27	4763.52	4922.78	5082.03
C 3	4944.27	5124.59	5304.91	5485.22	5665.54
C 4	5802.65	5983.90	6165.17	6346.44	6527.71

12. Bibliographie

Aitchison / Edwards 2003

K. Aitchison / R. Edwards, Archaeology Labour Market Intelligence: Profiling the Profession 2002/03. Bradford / Reading 2003.

Ament 1994

H. Ament, Kommentar zu Arbeitskreis "Archäologische Perspektiven", Zu Form und Inhalt des Grundstudiums der Ur- und Frühgeschichte. Arch. Inf. 17, 1, 1994, 119-121.

Bloemers 2005

J.H.F. Bloemers, Die Umsetzung der Konvention von Valletta in den Niederlanden: Anregungen zur Neukonzeptualisierung von Forschung, Denkmalpflege und Lehre. In: Arch. Nachr.bl. 2005, Bd. 2.

Eggert 2001

M.K.H. Eggert, Prähistorische Archäologie. Konzepte und Methoden. Tübingen 2001.

Karl / Krierer 2004

R. Karl / K. Krierer, Habe Hunger - Suche Arbeit - Mache Alles! Jobaussichten in der Archäologie und das Internet. Arch. Nachr.bl. 9, 2004, 287-294.

Lorenzen 2007

M. Lorenzen, Chancen und Perspektiven für Archäologen auf dem Arbeitsmarkt. Überlegungen und Befragungen zur Beschäftigungssituation von Absolventen des Studienfachs Ur- und Frühgeschichte. In: St. Burmeister u.a. (Hrsg.), Zweiundvierzig. Festschrift für Michael Gebühr zum 65. Geburtstag. Internationale Archäologie: Studia honoraria Bd. 25, Rahden/Westf. 2007.

Roth 1996

H. Roth, Lehrveranstaltungen und Hochschulschriftenverzeichnis Wintersemester 1996/97. Zusammenstellung N.F. 7, Bonn 1996.

Sinn 2000

U. Sinn, Einführung in die Klassische Archäologie. München 2000.