DISCO

Discovering the Archaeologists of Europe

# Discovering the Archaeologists of Austria 2012-14

Raimund Karl und Katharina Möller

Internationales Österreichisches Archäologie Forum

Publiziert im Historica-Verlag 2014

Lifelong Learning Programme

© 2014 Raimund Karl und Katharina Möller

Y·O·R·K
ARCHAEOLOGICAL
T·R·U·S·T

LANDWARD
RESEARCH LTD

universitätbonn

onroerend
erf
goed

CSIC
incipit
Instituto de
Ciencias del
Patrimonio

UAM

UNIVERSITAS COMENIANA BRATISLAVENSIS
MCMXIX

IAI
Institute of
Archaeologists
of Ireland

Italiana
cia
archeologi
confederazione

EAA
European Association
of Archaeologists

Πρωτοβουλία
για την ανάδειξη
της πολιτιστικής
κληρονομιάς
Initiative for
Heritage
Conservancy

CH
WB
Cultural
Heritage without Borders
KULTURARV UTAN GRÄNSER

Muzeul Național
de Istorie a României

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
UNIVERSITÀ DEL LITORALE

UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

apa
ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL DE ARQUEÓLOGOS

Arheopolis

LATVIJAS
UNIVERSITĀTE
ANNO 1919
UNIVERSITY OF LATVIA
Faculty of
History and Philosophy

FORSKER
FORBUNDET

Diese Publikation ist lizensiert unter der Creative Commons Namensnennung 3.0 Unported Lizenz. Um eine Kopie der Lizenz zu lesen, besuchen Sie bitte die Creative Commons Webseite (http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/deed.de) oder schicken Sie einen Brief an: Creative
Commons, 444 Castro Street, Suite 900, Mountain View, California, 94041, USA.

Im Rahmen dieser Lizenz **dürfen Sie:**

- **Teilen -** das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten
- **Bearbeiten** – das Material weiterverarbeiten, verändern und darauf aufbauen
- das Material auch für kommerzielle Zwecke nutzen

Unter Einhaltung der folgenden Bedingungen:

- **Namensnennung** — Sie müssen die Urheberschaft ausreichend deutlich benennen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung des Werks besonders.

Unter der Vorraussetzung, dass:

- **Verzicht** — Die oben genannten Bedingungen können entfallen**,** wenn Sie die **Erlaubnis** des Copyright Inhabers erhalten.
- **Public Domain** — Wenn das Material oder Teile davon unter Einhaltung des geltenden Rechts in der **public domain/gemeinfrei** ist/sind, wird dieser Status in keiner Weise durch die Lizenz beeinflusst.
- **andere Rechte** — die folgenden Rechte sind in keiner Weise durch die Lizenz betroffen:
    - Nutzungshandlungen die durch Ausnahmen und Schranken des Urheberrechts gedeckt sind (z. B. ”Fair Use“ und Zitatrecht).
    - **moralische** Rechte der Autoren
    - Rechte Dritter die das Material oder seine Verwendung betreffen, wie beispielsweise **Persönlichkeits- und Datenschutzrechte,** die Ihre Nutzung des Materials entsprechend beschränken.

**Hinweis** — Im Rahmen der Wiederverwendung und Verbreitung des Materials müssen die Lizenzbedingungen genannt werden, denen das Material unterliegt.
Im Fall von Auslegungsunterschieden oder Abweichungen zwischen der deutschen und der englischen Version der entsprechenden Lizenz gilt die englische Fassung in der unter der oben genannten Adresse zu findenden Vollversion.
Die Herausgeber haben den Inhalt dieser Publikation nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt. Die hierin enthaltenen Informationen werden in folgendem Sinne bereitgestellt: Es wird keine Gewährleistung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts übernommen, wir garantieren ausdrücklich nicht die Vermarktbarkeit oder Nützlichkeit, für welche Zwecke auch immer, der bereitgestellten Daten und schließen ausdrücklich jede Haftung für jedwede Art aus der Verwendung dieses Werks unmittelbar oder mittelbar entstehenden finanziellen Verlusts oder anderer Form von wirtschaftlichem Schaden aus.

ISBN 978-3-901515-20-0

Dieser Projektbericht ist die österreichische Teilstudie des transnationalen *Discovering the Archaeologists of Europe 2012-14* Projekts, das durch York Archaeological Trust mit finanzieller Unterstützung durch das Programm für Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission durchgeführt wurde. Dieser Bericht gibt ausschließlich die Meinungen der AutorInnen wieder und die Kommission kann für keine Verwendung der hier enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

**Verlag für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Österreichischen Archäologie Bundes**

ISBN 978-3-901515-20-0 www.oeab.ac.at **Ö - A - B**

# Inhaltsverzeichnis


Tabellenverzeichnis ..... 8
Abbildungsverzeichnis ..... 9
Zusammenfassung der Ergebnisse ..... 11
Ziele des Projekts ..... 11
Ergebnisse ..... 12
Geschätzte Anzahl von ArchäologInnen in Österreich ..... 12
Alter, Geschlecht, Nationalität und Behindertenbeschäftigungsquote ..... 13
Entwicklung des Sektors ..... 13
Geschätzte Beschäftigungszahlen in Unterbereichen der Archäologie ..... 13
Geographische Verteilung ..... 14
Gehälter ..... 14
Qualifikationsniveau ..... 14
Bedarfsbestimmung für Aus- und Weiterbildung ..... 15
Bedarf an spezialisierten Kenntnissen ..... 15
Prioritäten im Bereich der MitarbeiterInnen-Fortbildung ..... 15
Engagement von Dienstgebern im Bereich Qualifizierungsmaßnahmen ..... 15
Empfehlungen ..... 17
Vorwort ..... 18
Ein Überblick über die Archäologie in Österreich ..... 20
Der rechtliche Hintergrund der österreichischen Archäologie ..... 20
Denkmalpflege ..... 20
Archäologische Ausbildung (tertiärer Bildungssektor) ..... 23
Archäologische Privatunternehmen ..... 26
Feldforschung und ihre Genehmigung ..... 27
Die österreichische Archäologie in der Praxis ..... 29
Qualifikationen ..... 29
Finanzierung ..... 30
Das Rollenprofil „Archäologe“ in Österreich ..... 32
ArchäologInnen ..... 32
MitarbeiterInnen ..... 32
AkademikerInnen mit nicht-archäologischen Studienabschlüssen ..... 33
Qualifizierte Arbeitskräfte ..... 33

HilfsarbeiterInnen ..... 33
StudentInnen vor dem ersten Studienabschluss ..... 34
Archäologische Arbeitskräfte im Sinne dieser Studie ..... 34
Valorisierung der österreichischen Fallstudie ..... 36
Valorisierung durch die Verbreitung der Studie und ihrer Ergebnisse ..... 36
Valorisierung in der Politik ..... 37
Valorisierung im Hochschulsektor ..... 38
Valorisierung im Wirtschaftssektor ..... 38
Methodik ..... 39
Der Fragebogen ..... 40
Die Verteilerliste ..... 41
Datensammlung ..... 41
Dateneingabe ..... 42
Rücklaufrate ..... 42
Vollständigkeit der rücklaufenden Fragebögen ..... 43
Berechnung der Gesamtzahl der Beschäftigten ..... 43
Erstellung von Tätigkeitsprofilen ..... 44
Elektronischer Zugriff auf den Abschlussbericht ..... 44
Institutionen ..... 45
Arten von Institutionen ..... 45
Größe von Organisationen ..... 48
Gesamtgröße der Organisationen ..... 48
Anzahl der archäologischen Mitarbeiter ..... 48
Geografische Verteilung und Wirkungsbereich ..... 49
Qualitätsstandards und Voraussetzungen für GrabungsleiterInnen ..... 50
Tarifsysteme ..... 52
ArbeitnehmerInnenvertretungen ..... 54
Historische Entwicklung der Organisationen ..... 55
Gesamtbild der Entwicklung von Mitarbeiterzahlen ..... 55
Bezahlte MitarbeiterInnen ..... 56
Projektfinanzierte MitarbeiterInnen ..... 57
Zugekaufte selbstständig Beschäftigte, MitarbeiterInnen in AMS-Maßnahmen und ehrenamtliche MitarbeiterInnen ..... 58
ArchäologInnen ..... 60

Anzahl der Arbeitskräfte ..... 60
Archäologen als Anteil der Bevölkerung und in Bezug zur Fläche ..... 61
Zusammensetzung des Arbeitsmarkts ..... 62
Altersverteilung ..... 62
Geschlechterverhältnis ..... 63
Nationalität von MitarbeiterInnen ..... 65
Behinderte in der österreichischen Archäologie ..... 66
Geografische Verteilung archäologischer Arbeitskräfte ..... 67
Qualifikationsprofil ..... 67
Stellen ..... 70
Stellenarten ..... 70
Gehälter ..... 70
Arbeitsplatzsicherheit ..... 71
Vertragslaufzeiten ..... 71
Voll- und Teilzeitbeschäftigung ..... 73
Berufliche Aus- und Weiterbildung ..... 76
Bestimmung des Bedarfs für Qualifizierungsmaßnahmen ..... 76
Bedarf an spezialisierten Kenntnissen ..... 80
Nicht-archäologische Kenntnisse ..... 81
Archäologische Kenntnisse ..... 82
Fortbildung von MitarbeiterInnen in den nächsten beiden Jahren ..... 84
Nicht-archäologische Kenntnisse ..... 84
Archäologische Kenntnisse ..... 86
Berufsanfänger und Qualität von Aus- und Weiterbildungen ..... 87
Bedeutung von Fortbildung: Anspruch und Wirklichkeit ..... 91
Schlussfolgerungen ..... 93
Bibliografie ..... 96
Anhang 1: Der Fragebogen ..... 98
Das Begleitschreiben ..... 98
Der Fragebogen ..... 99
Anhang 2: Kommentare zum Fragebogen ..... 114

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl der Organisationen nach Tätigkeitsbereichen. ..... 47
Tabelle 2: Reichweite der Tätigkeit von Organisationen. ..... 49
Tabelle 3: Qualitätsstandards. ..... 51
Tabelle 4: Anforderungen an Grabungsleiter. ..... 52
Tabelle 5: Gehälter nach Tarifsystemen. ..... 53
Tabelle 6: Verwendete Tarifsysteme. ..... 53
Tabelle 7: Entwicklung der MitarbeiterInnenzahl über die vergangenen 5 Jahre. ..... 56
Tabelle 8: Erwartete Entwicklung der MitarbeiterInnenzahl in den nächsten 3 Jahren. ..... 56
Tabelle 9: Entwicklung der Zahl bezahlter MitarbeiterInnen über die vergangenen 5 Jahre. 56
Tabelle 10: Erwartete Entwicklung der Zahl bezahlter MitarbeiterInnen in den nächsten 3 Jahren. ..... 57
Tabelle 11: Entwicklung der Zahl von projektfinanzierten MitarbeiterInnen über die vergangenen 5 Jahre. ..... 58
Tabelle 12: Erwartete Entwicklung der Zahl projektfinanzierter MitarbeiterInnen in den nächsten 3 Jahren. ..... 58
Tabelle 13: Altersverteilung nach Geschlechtern. ..... 64
Tabelle 14: Geographische Verteilung von Arbeitskräften. ..... 67
Tabelle 15: Vertragslaufzeiten. ..... 72
Tabelle 16: Vertragslaufzeiten archäologischer MitarbeiterInnen. ..... 73
Tabelle 17: Voll- und Teilzeitbeschäftigung. ..... 74
Tabelle 18: Voll- und Teilzeitbeschäftigung archäologischer MitarbeiterInnen. ..... 74
Tabelle 19: Arten von Fortbildungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen. ..... 78
Tabelle 20: Organisation von MitarbeiterInnenfortbildung. ..... 79
Tabelle 21: Bedarf für nicht-archäologische Kenntnisse. ..... 81
Tabelle 22: Bedarf für archäologische Kenntnisse. ..... 83
Tabelle 23: Geplante MitarbeiterInnenfortbildung - nicht-archäologische Kenntnisse. ..... 85
Tabelle 24: Geplante MitarbeiterInnenfortbildung - archäologische Kenntnisse. ..... 86
Tabelle 25: Einstellung ohne Berufserfahrung. ..... 88
Tabelle 26: Förderung von BerufsanfängerInnen. ..... 88
Tabelle 27: Qualität der Berufsvorbereitung von HochschulabsolventInnen und von Forbildungsangeboten. ..... 89
Tabelle 28: Bedeutung von Fortbildungsmaßnahmen für Organisationen. ..... 92

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arten von Institutionen - Organisationsformen. ..... 45
Abbildung 2: Arten von Institutionen - Organisationstypen. ..... 46
Abbildung 3: Anzahl der Organisationen nach Tätigkeitsbereichen. ..... 47
Abbildung 4: Gesamtgröße der Organisationen. ..... 48
Abbildung 5: Anzahl der archäologischen MitarbeiterInnen. ..... 49
Abbildung 6: Reichweite der Tätigkeit von Organisationen. ..... 50
Abbildung 7: Gehälter nach Tarifsystemen. ..... 53
Abbildung 8: Verwendete Tarifsysteme. ..... 54
Abbildung 9: ArbeitnehmerInnnvertretungen. ..... 54
Abbildung 10: ArbeitnehmerInnenverbände ..... 55
Abbildung 11: Anzahl von archäologischen und sonstigen MitarbeiterInnen. ..... 60
Abbildung 12: Altersverteilung von MitarbeiterInnen. ..... 63
Abbildung 13: Geschlechterverteilung. ..... 64
Abbildung 14: Altersverteilung nach Geschlechtern. ..... 65
Abbildung 15: Staatsangehörigkeit von MitarbeiterInnen. ..... 65
Abbildung 16: MitarbeiterInnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. ..... 66
Abbildung 17: Archäologisches Qualifikationsniveau ..... 68
Abbildung 18: Allgemeines Qualifikationsniveau. ..... 68
Abbildung 19: Herkunft der höchsten Qualifikation. ..... 69
Abbildung 20: Vertragslaufzeiten bezahlter MitarbeiterInnen. ..... 72
Abbildung 21: Vertragslaufzeiten archäologischer MitarbeiterInnen ..... 73
Abbildung 22: Voll- und Teilzeitbeschäftigung. ..... 74
Abbildung 23: Voll- und Teilzeitbeschäftigung archäologischer MitarbeiterInnen ..... 75
Abbildung 24: Bedarf für Qualifizierungsmaßnahmen. ..... 76
Abbildung 25: Möglichkeiten zur Weiterbildung für verschiedene Arten von MitarbeiterInnen. ..... 77
Abbildung 26: Arten von Fortbildungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen. ..... 78
Abbildung 27: Organisation von MitarbeiterInnenfortbildung. ..... 80
Abbildung 28: Bedarf für nicht-archäolgische Kenntnisse. ..... 82
Abbildung 29: Bedarf für archäologische Kenntnisse. ..... 83
Abbildung 30: Geplante MitarbeiterInnenfortbildung - nicht-archäologische Kenntnisse ..... 85
Abbildung 31: Geplante MitarbeiterInnenfortbildung - archäologische Kenntnisse. ..... 87
Abbildung 32: Einstellung ohne Berufserfahrung ..... 88
Abbildung 33: Förderung von BerufsanfängerInnen. ..... 88
Abbildung 34: Qualität der Berufsvorbereitung von HochschulabsolventInnen. ..... 89
Abbildung 35: Qualität von Fortbildungsmaßnahmen. ..... 91
Abbildung 36: Bedeutung von Fortbildungsmaßnahmen für Organisationen. ..... 92

**Über die Autoren:**

Prof. PD Mag.Dr. **Raimund KARL** FSA FSa Scot MIfA wurde 1969 in Wien geboren. Er studierte Ur- und Frühgeschichte und eine Fächerkombination zum Thema „Kelten“ an der Universität Wien, wo er 1995 sein Diplomstudium und 2003 sein Doktoratsstudium abschloss. Seit 2006 ist er auch an der Universität Wien für das Fach „keltische Altertumskunde“ habilitiert. Seit 2001 arbeitet er in Großbritannien, zuerst am Centre for Advanced Welsh and Celtic Studies in Avberystwyth, seit 2003 an der Prifysgol Bangor University, wo er seit 2008 auch Professor für Archäologie und Denkmalpflege ist. Er hat seit langem ein Forschungsinteresse im Bereich des archäologischen Arbeitsmarktes und leitete bereits die erste „Discovering the Archaeologists of Europe: Österreich“ Teilstudie im Jahr 2008.

**Katharina MÖLLER** M. A. studierte Ur- und Frühgeschichte, Anthropologie und Klassische Archäologie an der Georg-August-Universität Göttingen. Nach dem Abschluss ihres Magisterstudiums im Jahr 2013 arbeitete sie für das Internationale Österreichische Archäologie Forum an der östrreichischen Teilstudie des zweiten „Discovering the Archaeologists of Europe“-Projektes. Darüber hinaus ist sie seit Herbst 2013 als Research Support Officer an der Prifysgol Bangor University beschäftigt.

# Zusammenfassung der Ergebnisse

## Ziele des Projekts

*Discovering the Archaeologists of Europe 2012-2014: Österreich* ist eine Untersuchung des archäologischen Arbeitsmarktes in Österreich und Teil einer weiteren, im Rahmen eines EU-LLP-finanzierten Forschungsprojekts durchgeführten, Studie des archäologischen Arbeitsmarktes in 21 europäischen Staaten.

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

Die hier gesammelten Daten beinhalten unter anderem:

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

Die Untersuchung bezog den gesamten archäologischen Berufsstand mit ein, sowohl unbezahlte ehrenamtliche MitarbeiterInnen als auch bezahltes Personal. Durchgeführt wurde die Untersuchung mittels einer postalisch (per E-Mail) versandten Umfrage in Form eines Fragebogens, der auch als Online-Fragebogen im Internet zur Verfügung stand. Alle Institutionen in Österreich, von denen wir annehmen konnten, dass sie MitarbeiterInnen in archäologischen Aufgaben beschäftigen, sowie zahlreiche Institutionen (wie kleine Heimatmuseen), von denen wir annahmen, dass sie möglicherweise archäologische MitarbeiterInnen beschäftigen könnten, wurden angeschrieben. Insgesamt wurden 308 Fragebögen an insgesamt 271 Institutionen versandt, davon 85 an Organisationen, die sicherlich oder höchstwahrscheinlich archäologische MitarbeiterInnen beschäftigen. Insgesamt gingen 36 Antworten (11,7%) von insgesamt 35 Institutionen (12,9%) ein, wobei 16 der antwortenden Institutionen zu den 85 zählen, von denen angenommen wurde, dass sie mit hoher Wahrscheinlichkeit Archäologen beschäftigen, so dass die Antwortrate dieser Institutionen bei 18,8% liegt. Es handelte sich hierbei um 22 ausgefüllte Fragebögen (7,14%) und 14 Negativantworten (4,54%). Dies ist eine deutlich geringere Rücklaufrate als 2008, als diese Untersuchung erstmals in Österreich durchgeführt wurde, allerdings sicherlich ausreichend, um als repräsentativ gelten zu können, da ausreichend viele Organisationen aus allen wichtigen Sektoren des österreichischen archäologischen Arbeitsmarktes geantwortet

haben um hier eine ausreichend verlässliche Datengrundlage zu haben. Soweit möglich wurden zusätzlich Recherchen zu Personalstand und weiteren aus den öffentlichen Internetseiten von Organisationen, die keinen Fragebogen beantwortet hatten, ablesbaren Informationen durchgeführt, um nach Möglichkeit ein weitgehend vollständiges Bild des archäologischen Arbeitsmarktes in Österreich zum Stichtag 1. Juni 2013 zu gewinnen. Auf diesem Wege war es möglich Informationen über 76 weitere Institutionen zu erhalten, so dass insgesamt 41% der angeschriebenen Organisationen erfasst wurden.

Die Untersuchung folgte drei vorhergehenden Studien im Vereinigten Königreich (1997/98, 2002/03 und 2007/08; Aitchison 1999; Aitchison & Edwards 2003; 2008) sowie der bereits 2008 erstmals durchgeführten österreichischen Studie (Karl 2008) sowohl in Zielsetzung als auch in Methodik. Dies diente nicht zuletzt auch dem Zweck, eine breite europäische Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu erreichen, die für das Gesamtprojekt „Discovering the Archaeologists of Europe“ von Bedeutung war. Die gesammelten Ergebnisse dieses Projekts (sowohl aus 2008 als auch des aktuellen Projekts) finden sich unter http://discovering-archaeologists.eu/. Die hier vorliegenden Daten sollten, nicht anders als die genannten früheren Studien und die anderen Studien innerhalb dieses europäischen Projekts, als Illustration von allgemeinen Trends betrachtet werden, nicht notwendigerweise als Identifizierung konkreter Details.

Durch die Existenz einer vorhergehenden Studie, bei der weitgehend die gleichen Fragen gestellt wurden wie bei der Studie 2012-2014, besteht nunmehr auch für Österreich erstmals die Möglichkeit, chronologische Trends der Entwicklung des archäologischen Arbeitsmarkts aufzuzeigen, die – gemeinsam mit dem bereits 2008 abgefragten Rückblick auf die Personalentwicklung im Vorgängerprojekt (Karl 2008, 47-51) und dem zwar nicht gänzlich, aber doch teilweise vergleichbaren Überblick über den Personalstand österreichischer archäologischer Organisationen in „Archäologie in Österreich“ (Friesinger & Titscher 2004) – einen historischen Überblick über einen Zeitraum von etwa 10 Jahren ermöglichen.

# Ergebnisse

## Geschätzte Anzahl von ArchäologInnen in Österreich

Wir schätzen, dass gegenwärtig ca. 1200 Archäologen in Österreich beschäftigt sind, davon ca. 900 auf entlohntem Posten. Wir schätzen, dass dazu weitere ca. 375 Personen in entlohnten administrativen oder anderen Positionen nicht-archäologischer Natur tätig sind. Das bedeutet, dass in Summe gegenwärtig etwa ca. 1275 Personen in Österreich ihren Lebensunterhalt durch die Archäologie verdienen dürften.

Die Zahl der in Österreich beschäftigten Archäologen hat sich somit im Vergleich zu den Ergebnissen der ersten Studie von 2008 mehr als verdoppelt. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass der Stichtag für diese Studie der 01.06.2013 war, während die Umfrage 2008 im Februar durchgeführt wurde. Der deutliche Anstieg in der Zahl der Beschäftigten hängt daher zum Teil sicher mit dem saisonell schwankenden archäologischen Arbeitsmarkt zusammen. Dennoch ist davon auszugehen, dass ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen ist. Wir schätzen, dass abzüglich der saisonal bedingten Grabungsjobs im Frühjahr 2013 etwa 1000 Archäologen in

Österreich beschäftigt waren. Es ist also nach wie vor ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen, wenn auch nicht ein so großer wie es auf den ersten Blick scheint, wenn man die Zahlen von Februar 2008 mit denen von Juni 2013 vergleicht.

Diese Zahlen bedeuten, dass in Österreich ein Archäologe auf etwa 7043 Einwohner kommt.

## Alter, Geschlecht, Nationalität und Behindertenbeschäftigungsquote

Das Durchschnittsalter österreichischer ArchäologInnen beträgt 43 Jahre, wobei der durchschnittlichen männliche Archäologe 45 Jahre alt ist und die durchschnittliche weibliche Archäologin 41 Jahre. 74% der österreichischen ArchäologInnen sind zwischen 21 und 50 Jahre alt, 57% zwischen 31 und 50 Jahre. Das Durchschnittsalter der österreichischen erwerbstätigen Bevölkerung beträgt hingegen 40 Jahre bei Männern und 39 Jahre bei Frauen. Im Vergleich mit der österreichischen erwerbstätigen Bevölkerung ist also die österreichische Archäologie geringfügig überaltert.

51% der in der österreichischen Archäologie beschäftigten Personen sind männlichen Geschlechts, 49% weiblichen Geschlechts. Der Anteil von Männern an der österreichischen Gesamtbevölkerung beträgt 48,8%, der Frauenanteil 51,2%. Bei allen in der österreichischen Archäologie beschäftigten Personen sind Männer somit überdurchschnittlich in Bezug auf die österreichische Geschlechterverteilung repräsentiert.

75% der Mitarbeiter in der österreichischen Archäologie sind österreichische Staatsbürger, 23% der Mitarbeiter stammen aus dem EU-Ausland, 2% aus dem Nicht-EU-Ausland. Nahezu die Hälfte (47%) der Mitarbeiter ohne österreichische Staatsbürgerschaft besitzen die deutsche Staatsbürgerschaft (ca. 11% aller Mitarbeiter in der österreichischen Archäologie). Die überwiegende Mehrheit der in der österreichischen Archäologie tätigen Ausländer stammt aus den angrenzenden Staaten.

Laut den Angaben der befragten Institutionen sind keine Schwerbehinderten in der österreichischen Archäologie beschäftigt. Dies steht in deutlichen Kontrast zur Behindertenquote in Österreich, die nach Angaben im Behindertenbericht 2008 etwa 19% bzw. wenn nur Behinderte im engeren Sinn berücksichtigt werden ca. 7,5% beträgt.

## Entwicklung des Sektors

Seit der Durchführung der letzten Studie vor fünf Jahren ist die Anzahl archäologisch Beschäftigter in Österreich deutlich gestiegen. Der erwartete fortlaufende geringfügige Rückgang von Stellen ist somit nicht eingetreten. Nur 32% der Institutionen gaben an, dass sie über die vergangenen 5 Jahre Stellen verloren hatten, während 53% einen Stellenzuwachs verzeichnen konnten. Langfristig erwarten 26% der Institutionen Stelleneinsparungen in den nächsten 3 Jahren, während 32% mit einem Stellenzuwachs in den nächsten 3 Jahren rechnen.

## Geschätzte Beschäftigungszahlen in Unterbereichen der Archäologie

Wir schätzen, dass in Österreich ca. 35% der ArchäologInnen hauptsächlich im Bereich der praktischen Feldfoschung, ca. 30% im musealen Bereich und ca. 35% im Bereich der

universitären Lehre und Forschung tätig sein dürften. In Bezug auf ihre Organisationsform waren 72% der untersuchten Institutionen als Bundes-, Landes, oder Bezirks- bzw. Gemeindeeinrichtungen organisiert, 18% als Privatunternehmen, 8% als private gemeinnützige Einrichtungen und knapp 3% als selbständig erwerbstätige Privatpersonen. Ca. 2% der befragten Institutionen sind Verwaltungseinrichtungen, fast 65% Museen, 25% Universitäten bzw. wissenschaftliche Forschungseinrichtungen, 16% sehen sich als Dienstleistungseinrichtungen, und 11% als Konsulent bzw. Beratungseinrichtung.[1]

## Geographische Verteilung

47% aller archäologisch tätigen Institutionen sind in Ostösterreich lokalisiert. In Bezug auf archäologisch tätige Personen sind sogar 68% aller Archäologen in Ostösterreich lokalisiert, nur 10% sind in Südösterreich und nur 22% in Westösterreich beschäftigt. Diese Reihung verläuft nahezu invers zu den Flächenverhältnissen dieser Regionen, von denen auf Westösterreich etwa 41% der Gesamtfläche Österreichs entfallen, auf Südösterreich immerhin noch 31%, auf Ostösterreich hingegen nur 29% des österreichischen Bundesgebiets. In nahezu allen geographischen Regionen sind praktische Feldforschung und museale Tätigkeit die Hauptbeschäftigungen archäologischer Institutionen und ihrer Mitarbeiter, nur in Wien, Salzburg und Tirol ist die Mehrheit der ArchäologInnen im Bereich der universitären Lehre und wissenschaftlichen Forschung beschäftigt.

## Gehälter

Das Durchschnittsgehalt, das sich aus den Antworten auf die Frage nach dem Einkommen von ArchäologInnen ableiten lässt, betrug im Jahre 2013 ungefähr brutto € 27.092 und ist somit deutlich gesunken. Im Vergleich mit dem allgemeinen österreichischen mittleren Bruttojahreseinkommen, das im Jahr 2011 laut Statistik Austria bei € 24.843 lag, scheinen in der österreichischen Archäologie beschäftigte Personen auf den ersten Blick dennoch noch überdurchschnittlich gut entlohnt zu sein. Hierbei muss jedoch beachtet werden, dass immerhin 36% der in der Archäologie Beschäftigten weniger als das österreichischen mittleren Bruttojahreseinkommen verdienen und Grabungsfirmen, deren Angestellte sich überwiegend am unteren Ende der Gehaltsskala befinden dürften, nicht in vollem Maße erfasst wurden, da es sich nur bei 2 der antwortenden 18 Institutionen um Grabungsfirmen handelte.

## Qualifikationsniveau

Nur 3% aller in der österreichischen Archäologie beschäftigten Personen verfügen über einen Bachelor. Die Mehrheit hat wenigstens ein Magisterium (33%) oder ein Doktorat (38%), 20% sogar ein Habilitationsverfahren abgeschlossen. Im Großen und Ganzen lässt sich festhalten, dass die Archäologie eine von Akademikern und angehenden Akademikern deutlich dominierte Berufssparte ist. Personen ohne akademische Ausbildung dominieren im Bereich der Archäologie nur in administrativen Bereichen.

[1] Da bei dieser Frage Mehrfachnennungen möglich waren, kommen bei den Prozentangaben in Summe mehr als 100% zustande.

## Bedarfsbestimmung für Aus- und Weiterbildung

Wie bereits in der ersten Studie ist nach wie vor ein scheinbar starken Interesses an der beruflichen Aus- und Weiterbildung vorhanden. Doch auch wenn sich die uns vorliegenden Zahlen seit 2008 in dieser Hinsicht verbessert haben, besteht nach wie vor Verbesserungsbedarf bei der praktischen Umsetzung dieses Anspruchs. Nur 26% der archäologischen Institutionen in Österreich haben einen formellen Fortbildungsplan. 37% der archäologischen Institutionen in Österreich haben kein Budget zur Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen und nur 26% haben eigenständige Kontrolle über ihr Fortbildungsbudget. Während immerhin 74% der Institutionen die Fortbildungszeiten von MitarbeiterInnen und 68% Fortschritte bei der Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern als Folge von Fortbildungsmaßnahmen dokumentieren, dokumentieren nur 37% Fortschritte der Institution selbst und nur 21% haben ein Belohnungssystem für gute Fortbildungsergebnisse der MitarbeiterInnen.

## Bedarf an spezialisierten Kenntnissen

Der am häufigsten identifizierte Bedarf an spezialisierten Kenntnissen (für die externe Konsulenten angemietet werden mussten) im Bereich nicht-archäologischer Fertigkeiten bestand nach wie vor im Bereich Informationstechnologie. Nahezu ebenso häufig genannt wurden Sprachen (Übersetzungen etc.) und Ausstellungsgestalltung. Der meiste Bedarf nach spezialisierten archäologischen Kenntnissen bestand im Bereich Konservierung / Restaurierung und naturwissenschaftlicher Untersuchungsmethoden, gefolgt von Prospektion, archäologischen Auswertungen und Numismatik.

## Prioritäten im Bereich der MitarbeiterInnen-Fortbildung

Als Priorität für die Fortbildung von MitarbeiterInnen wurde von Institutionen bei den nicht-archäologischen Fertigkeiten die Informationstechnologie genannt. Konservierung/Restaurierung, virtuelle Rekonstruktion, Geoinformatik, Grabungen und Lehrbeauftragte wurden bei den geplanten speziellen archäologischen Aus- und Weiterbildungen in den nächsten beiden Jahren genannt.

## Engagement von Dienstgebern im Bereich Qualifizierungsmaßnahmen

Dienstgeber zeigen recht deutliche Initiative, wo die Schaffung von Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen betroffen ist. Viele bieten bezahlten MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu formeller und informeller Aus- und Weiterbildung innerhalb und außerhalb der eigenen Institution, insgesamt 82% aller antwortenden Institutionen gaben an bezahlten MitarbeiterInnen wenigstens eine dieser Möglichkeiten einzuräumen. Deutlich schwächer ausgeprägt sind die Möglichkeiten, die Institutionen anderen MitarbeiterInnen und vor allem ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen in AMS-Maßnahmen einräumen. Diese MitarbeiterInnen werden jeweils nur von einer Minderheit der Institutionen deutlich unterstützt. Immerhin 74% der Institutionen regen ihre MitarbeiterInnen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung an. 37% der antwortenden Institutionen gaben an, dass sie der beruflichen Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen sehr viel Bedeutung zumessen würden.

60% der Institutionen stellen MitarbeiterInnen ohne Berufserfahrung ein. Von diesen Institutionen bieten immerhin 39% diesen Berufsanfängern viele Fortbildungsmöglichkeiten, weitere 28% mittelmäßig viele und nur 33% wenige oder sehr wenige. Die Ansichten zur Qualität von HochschulabsolventInnen und zur Angepasstheit von Aus- und Fortbildungen an die Notwendigkeiten des Berufs gehen jedoch sehr auseinander. Die deutliche Mehrheit der antwortenden Institutionen erachtet die Qualität der HochschulabsolventInnen und der Fortbildungsmöglichkeiten als eher schlecht oder sogar sehr schlecht. 37% bzw. 44% sehen beides als mittelmäßig an und nur 21% sind der Ansicht, dass Archäologen nach dem Studium gut auf den Beruf vorbereitet sind. Nur 5% erachten das Fortbildungsangebot als gut. Beachtenswert ist hierbei besonders die Übereinstimmung zwischen Antworten und Berufssektoren: während die Universitäten und Forschungseinrichtungen beide Fragen nahezu durchgehend positiv beantworteten, beantworteten die in der Praxis tätigen Institutionen diese beiden Fragen durchgehend negativ oder sogar sehr negativ.

# Empfehlungen

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

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

2. Eine zentrale Forderung der österreichischen archäologischen Gemeinschaft gegenüber Gesellschaft, Wirtschaft und Politik sollte die Forderung sein, dass Österreich endlich die Konvention von La Valletta ratifizieren soll und dass das Verursacherprinzip in der österreichischen Bodendenkmalpflege ausgebaut wird. Österreich beschäftigt immer noch vergleichsweise wenige Archäologen, insbesondere im Bereich der Denkmalpflege, was eine direkte Folge davon ist, dass das Verursacherprinzip nicht vollständig implementiert wurde, mit zahlreichen negativen Folgen für sowohl Archäologie als auch Bauwirtschaft.

3. Der mit der Bologna-Reform auch in Österreich eingeführte Bachelor (BA), der nun offiziell als erster Studienabschluss gilt, sollte auch von den Arbeitgebern als solcher anerkennt werden. Absolventen mit einem BA muss der Einstieg in den Arbeitsmarkt durch Anpassung der geforderten Qualifikationskriterien bei Stellenausschreibungen erleichtert werden.

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

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

# Vorwort

Der vorliegende Bericht stellt die Zusammenfassung der Ergebnisse eines EU-LLP-finanzierten Forschungsprojekts zum Arbeitsmarkt in der österreichischen Archäologie dar. Die Untersuchung folgt in ihrem Aufbau und ihrer Konzeption im Wesentlichen den beiden bereits vorliegenden Berichten des britischen *Institute of Field Archaeologists* (IFA; nunmehr: *Institut for Archaeologists*) aus den Jahren 1997/98 (Aitchison 1999) und 2002/03 (Aitchison & Edwards 2003) und der vorhergehenden österreichischen Vergleichsstudie (Karl 2008). Ziel war ebenso wie bei der vorhergehenden Vergleichsstudie die Gewinnung realer Arbeitsmarktdaten, die auch – im Gegensatz zu früheren Untersuchungen bzw. Standortbestimmungen der Archäologie in Österreich (Tomedi 2002; Friesinger & Titscher 2004; Sonius 2007) – einen Vergleich der österreichischen Situation der Archäologie mit dem internationalen Raum ermöglichen, in Verbindung mit der vorhergehenden durchgeführten *Discovering the Archaeologists of Europe 2006-2008*-Studie auch im longitudinalen diachronischen Vergleich.

*Discovering the Archaeologists of Europe: Österreich 2012-2014* ist Teil eines weiteren europäischen Projekts, finanziert durch das *Lifelong Learning Programme* der Europäischen Union. *Discovering the archaeologists of Europe* sammelte im Jahr 2013 Vergleichsdaten zum archäologischen Berufsstand in 21 europäischen Staaten. Das transnationale Projekt wurde von *York Archaeological Trust* im Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland geleitet, beteiligte Partner kamen aus Belgien, Bosnien-Herzegowina, Dänemark, Deutschland, Estland, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, den Niederlanden, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, der Slowakei, Slowenien, Spanien, der Tschechischen Republik und Zypern. Ebenfalls als Partner beteiligt war die *European Association of Archaeologists*. Zusätzlich zu den 21 nationalen Berichten zum archäologischen Arbeitsmarkt in den beteiligten Staaten (von welchen dieser Bericht einer ist) wurden die Ergebnisse dieser Studie auch in einem transnationalen Bericht vereint. Alle Projektberichte sind auf http://discovering-archaeologists.eu kostenlos als pdf-files elektronisch abrufbar.

Das *Internationale Österreichische Archäologie Forum*, das bekanntermaßen seit langem ein Interesse an der Erforschung des archäologischen Arbeitsmarkts (Karl & Krierer 2004a; 2004b; Karl 2008; Karl et al 2012) und an der Bereitstellung von Stellenausschreibungen im Rahmen seiner Jobbörse http://archaeologieforum.at/index.php/cb-jiob-anzeige hat, hat bereits in der Vorgängerstudie 2006-2008 als österreichischer Partner für das Vorgängerprojekt dieser Studie fungiert und auch diesmal wieder diese Rolle übernommen. Im Gegensatz zum Vorgängerprojekt, in dem die österreichische Studie als freiwilliger, selbstfinanzierter Beitrag zum Projekt ohne EU-Finanzierung durchgeführt wurde, gehörte Österreich diesmal zu den ursprünglich 18 Partnerstaaten, die am EU-finanzierten „Kernteil“ des Projekts teilnahmen. Auch diesmal haben sich – wie Österreich bei der letzten Studie dieser Art – zusätzliche Staaten durch freiwillige Teilnahme zusätzlicher, verspätet zum Projekt stossender Projektpartnerorganisationen, dem Projekt nachträglich angeschlossen und dieses signifikant erweitert.

Als Teil des Kernprojekts konnten wir diesmal das Projekt in den vorgesehenen 2 Jahren und damit ohne besonderen Zeitdruck durchführen. Wie bereits im Vorgängerprojekt kooperierten wird dabei besonders eng mit unseren Projektpartnern in Deutschland, nicht zuletzt in der Absprache der nationalen Fragebögen aufgrund der erwarteten (und sich auch bestätigt habenden), vergleichsweise hohen grenzüberschreitenden Mobilität von Arbeitskräften innerhalb des deutschen Sprachraums. Im Gegensatz zur Umfrage 2008, bei der Fragebögen (nicht zuletzt aufgrund des damals gegebenen Zeitdrucks) nur an die 34 archäologischen Organisationen in Österreich versandt wurde, bei denen wir sicher waren, dass sie archäologische Mitarbeiter beschäftigen würden, wurde die Verteilerliste diesmal auf alle Organisationen ausgeweitet, von denen wir glaubten ausgehen zu können, dass sie eventuell archäologische Mitarbeiter beschäftigten könnten, auch wenn bei vielen davon die Wahrscheinlichkeit dafür eher gering war. Daher wurde der Frageboden diesmal an insgesamt 271 österreichische Organisationen versandt. Der Fragebogen wurde Ende 2012 bis Anfang 2013 erstellt, die Umfrage dann zwischen April und Juli 2013 (mit zusätzlichen Nachforschungen durch persönliche Interviews mit einigen weiteren Organisationen bis Anfang Dezember 2013) durchgeführt, wobei Organsationen ersucht wurden den Fragebogen für das Stichdatum 1. Juni 2013 auszufüllen, um Doppelzählungen von Personal zu vermeiden. Die Fragebogenumfrage wurde ergänzt durch eine Internetrecherche auf den Webseiten von Organisationen, die den Fragebogen nicht beantwortet hatten, um die Datenbasis für die Untersuchung so umfassend als möglich zu machen. Die Auswertung der Ergebnisse der Studie erfolgte dann im November und Dezember 2013, der vorliegende Bericht wurde in den folgenden Monaten bis etwa Mitte April 2014 verfasst.

Nachdem die Untersuchung großteils an der Bangor University in Wales, Großbritannien durchgeführt wurde, möchten wir uns mich an dieser Stelle auch bei unserem Dienstgeber, der Bangor University, für die Unterstützung bei diesem Projekt bedanken. Darüber hinaus gilt unserer besonderer Dank dem Projektleitungsteam des europäischen Projekts, Dr Kenneth Aitchison und Dr Gavin McGregor und der zuständigen Administratorin von York Archaeological Trust, Anna Stewart, für deren Unterstützung in Rat und Tat während des Projekts, unseren Kolleginnen und Kollegen in den verschiedenen nationalen Partnerorganisationen und der EAA für die hervorragende, angenehme und produktive Zusammenarbeit (und die durchgehend auch höchst unterhaltsamen Projekttreffen), und allen österreichischen Organisationen, die uns bei dieser Studie unterstützt haben, an allererster Stelle dem österreichischen Bundesdenkmalamt (BDA), das nicht nur als erste Organisation den ausgefüllten Fragebogen retourniert sondern uns auch bei der Erstellung der Verteilerliste geholfen und vor allem auch die Möglichkeit eingeräumt hat das Projekt und unsere Ergebnisse bei den „runden Tischen Archäologie“ des BDA vorzustellen. Abschließend sei auch noch Dr Sonja Prochaska gedankt, die das Manuskript dieses Berichts wie gewohnt korrekturgelesen hat. Für alle verbleibenden Fehler sind selbstverständlich trotzdem ausschließlich wir selbst verantwortlich.

Raimund Karl
Stv. Obmann, IÖAF

Katharina Möller
project researcher

Bangor / Gwynedd, am 16. Mai 2013

# Ein Überblick über die Archäologie in Österreich

Obgleich die österreichische Archäologie einigermaßen klar strukturiert ist und bereits in der Vorgängerstudie (Karl 2008, 17-23) ein Überblick über diese Struktur, die rechtlichen Grundlagen der Archäologie und Elemente der archäologischen Praxis gegeben wurde, ist an dieser Stelle ein neuerlicher kurzer Überblick aus zwei hauptsächlichen Gründen angebracht. Einerseits erleichtert die Bereitstellung eines Überblicks über die Archäologie in Österreich an dieser Stelle allfälligen internationalen LeserInnen und auch österreichischen LeserInnen, die mit diesen Strukturen nicht vertraut sind, die leichtere Kontextualisierung der Studienergebnisse ohne auf ein zweites Werk zurückgreifen zu müssen. Zweitens und noch wichtiger ist jedoch, dass es in der österreichischen Archäologie seit der Vorgängerstudie einige nicht unmaßgebliche Veränderungen gegeben hat, die hier eine kurze Erläuterung erforderlich machen.

## Der rechtliche Hintergrund der österreichischen Archäologie

Der rechtliche Hintergrund der österreichischen Archäologie ist im Wesentlichen seit der Vorgängerstudie unverändert geblieben, wenngleich in den letzten Jahren einige Zweifel an der Auslegung und Nützlichkeit mancher gesetzlichen Bestimmungen laut geworden sind (Karl 2011a; b; c; d; e; 2012; 2013a; b). Grundlegend bestimmt jedenfalls weiterhin die österreichische Bundesverfassung (in Art. 17 Staatsgrundgesetz 1867), dass die Freiheit wissenschaftliche Forschung zu betreiben ein staatsbürgerliches Grundrecht ist. Das bedeutet, dass grundsätzlich alle Arten archäologischer Forschung, die auf Basis von primärem Quellenstudium (mit Ausnahme von Ausgrabungen und anderen Arten praktischer archäologischer Feldforschung, dazu weiter unten) oder Literaturstudium bzw. Archivarbeit vorgenommen werden, durch jeden österreichischen Staatsbürger (und aufgrund des Gleichheitsgrundsatzes der Menschenrechtserklärung damit auch jedem anderen Menschen unabhängig von seiner Staatsbürgerschaft) unabhängig von irgendwelchen fachlichen Qualifikationen frei im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen durchgeführt werden dürfen, so wie natürlich jede andere Art wissenschaftlicher Forschung auch.

Die zentrale rechtliche Grundlage für archäologische Feldforschung stellt das erstmals 1923 erlassene Denkmalschutzgesetz (DMSG) dar, das zuletzt 1999 maßgeblich novelliert wurde (BGBl I 170/1999). Auf dieses wird im folgenden Abschnitt zur Denkmalpflege etwas genauer eingegangen werden.

### Denkmalpflege

Betreffend der Kulturdenkmalpflege bestimmt die österreichische Bundesverfassung (in Art. 10 Abs. 13 Bundes-Verfassungsgesetz), dass der Denkmalschutz sowohl in Gesetzgebung als auch Vollziehung eine Aufgabe des Bundes sei. Dies bedeutet, dass in Österreich der Denkmalschutz derzeit eine Aufgabe der staatlichen Zentralverwaltung ist und daher in ganz Österreich einheitlich geregelt ist (im Gegensatz zu z.B. Deutschland, wo der Kulturgüterschutz eine Ländersache ist). Die mit der Durchführung der denkmalpflegerischen Agenden beauftragte Behörde ist das Bundesdenkmalamt (BDA), das bis vor kurzem dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) unterstand (Pieler et al. 2013)

und seit neuestem in den Zuständigkeitsbereich des im Bundeskanzleramt (BKA) angesiedelten Bundesministers für Kunst und Kultur, Verfassung und öffentlichen Dienst gehört (siehe http://www.bka.gv.at/site/3338/default.aspx, http://www.kunstkultur.bka.gv.at/site/7995/default.aspx).

In Bezug auf archäologische Hinterlassenschaften wird die Sachlage allerdings dadurch etwas verkompliziert, als in den Bereich des Kulturgüterschutzes nur (im Sinne der Definition des Denkmalsbegriffs in § 1 Abs. 1 DMSG) von Menschen geschaffene bzw. gestaltend veränderte Gegenstände (inklusive deren Überresten und künstlich geschaffenen oder gestaltend veränderten Bodenformationen) fallen, d.h. im wesentlichen Befunde und Artefakte. Archäologische Ökofakten – von Pollen und anderen mikroskopischen Resten über nicht bearbeitete makroskopische Reste von Flora (wie Samen, Holzfunde, etc.) bis hin zu unbearbeiteten Überresten von Fauna (z.B. Tierknochen, Menschenknochen, etc.) – gelten hingegen als Gegenstände der belebten Natur und unterliegen daher den Naturschutzbestimmungen (die Ländersache sind). Damit fallen derartige archäologische Ökofakten – wenigstens sofern sie nicht mit Artefakten oder Befunden vergesellschaftet sind – nicht unter die archäologischen Bestimmungen und sind nicht Gegenstand der archäologischen Denkmalpflege. Eine archäologisch relevante Fundstelle, z.B. ein Moor, kann daher nicht auf Grund des Vorkommens archäologisch relevanter Ökofakten wie z.B. archäologisch aussagekräftigen Pollenprofilen unter Denkmalschutz gestellt werden, sondern höchstens unter Naturschutz.

Grundlage für die Arbeit des BDA, das für die archäologische Denkmalpflege im oben genannten Sinn verantwortlich ist, bildet das wie bereits erwähnt erstmals 1923 erlassene und zuletzt 1999 stärker novellierte DMSG. Das BDA ist allgemein für den Schutz von Kulturgütern verantwortlich, gleichgültig ob die Existenz eines bestimmten Kulturguts bereits bekannt ist oder nicht, weil das DMSG von einem „breiten“ (d.h. weitgehend unbestimmten) Denkmalbegriff ausgeht (Bazil et al. 2004, 36-8) und gemäß höchstgerichtlicher Judikatur das Ziel des Denkmalschutzes in Österreich weit über das landläufige Verständnis hinausgeht und die Erhaltung des überkommenen Kulturguts schlechthin beabsichtigt (VwGH 22.4.1993, GZ 92/09/0356). Aus diesem Grund geht das BDA und das ihm übergeordnete Ministerium derzeit davon aus, dass gemäß § 11 Abs. 1 DMSG jede Form der an Ort und Stelle durchgeführten archäologischen Feldforschung (gleichgültig ob zerstörungsfrei oder nicht) einer speziell für diese Untersuchung zu beantragenden Genehmigung durch das BDA bedarf. Das DMSG bestimmt bezüglich der Erteilung einer solchen Genehmigung, dass diese nur an physische Personen vergeben werden kann, die ein einschlägiges Universitätsstudium abgeschlossen haben. Ausgenommen von dieser Genehmigungspflicht sind ausschließlich solche archäologischen Feldforschungsmaßnahmen, die direkt durch das BDA durchgeführt oder in Auftrag gegeben wurden (§ 11 Abs. 2 DMSG).

Die österreichische Verfassung bestimmt überdies (Art. 10 Abs. 13 Bundes-Verfassungsgesetz in Verbindung mit Art. 15 Abs. 1 Bundes-Verfassungsgesetz), dass alle nicht spezifisch als Bundesangelegenheit bestimmten Agenden in die Hoheit der Länder fallen, damit unter anderem auch Kultur (mit Ausnahme des Denkmalschutzes). Alle österreichischen Bundesländer unterhalten daher Kulturabteilungen als Teil ihres Verwaltungsapparats und in

Erfüllung ihrer Kulturhoheit auch jeweils Landesmuseen, auch wenn die letztgenannten inzwischen Großteils aus dem Landesdienst im engeren Sinn ausgegliedert sind. Die Landeshauptleute haben darüber hinaus auch Notfallskompetenzen in Bezug auf den Denkmalschutz (§§ 11 Abs. 9 and 30 Abs. 1 DMSG), die sie gewöhnlich durch ihre Kulturabteilungen bzw. die Landesmuseen wahrnehmen.

Der Bund kann jedoch auch Bundeskultureinrichtungen gründen und erhalten. Als Teil der Erhaltung staatlicher kultureller Institutionen hat der Bund daher Bundesmuseen eingerichtet. Zu diesen gehören das Naturhistorische und das Kunsthistorische Museum in Wien, die beide auch archäologische Sammlungen beinhalten. Nachdem das BDA alle beweglichen archäologischen Denkmale (und auch sonstige bewegliche Kulturgüter), die dem Bund anheimfallen, in Museen oder auf Grund ihrer Ausrichtung dafür in Betracht kommenden Sammlungen zu deponieren hat (§ 10 und §34 Abs. 2 DMSG) wurden Funde, die auf durch Bund, Länder oder andere Einrichtungen der öffentlichen Hand finanzierten Grabungen getätigt werden, früher im Landesmuseum des Bundeslandes, in dem sie getätigt wurden, oder in einem der Bundesmuseen deponiert. In der jüngeren Vergangenheit hat das BDA zusätzlich ein Zentrallager in seinem Archäologiezentrum in der Kartause Mauerbach eingerichtet, in dem Funde gelagert werden, die auf Grabungen des BDA getätigt wurden. Dieses Lager ist allerdings bereits voll (Marius 2011, 32) und die Frage der Lagerung von Fundmaterialien von Grabungen des BDA daher derzeit einigermaßen akut.

Andere Funde, ob auf durch private Mittel finanzierten Grabungen oder zufällig getätigt, müssen gemeldet werden (§ 8 Abs. 1 und § 11 Abs. 4 DMSG). Korrekt gemeldete Funde gehen gem. § 399 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) jeweils zur Hälfte ins Eigentum des Finders und des Grundbesitzers, auf dessen Grund und Boden die Funde getätigt wurden, über. Bei Unterlassung der ordnungsgemäßen Fundmeldung oder Funden, die im Rahmen illegaler Handlungen getätigt wurden, geht hingegen der Anteil des Finders und gegebenenfalls (bei wissentlicher Unterlassung der Meldung durch den Grundeigentümer) auch der Anteil des Grundeigentümers gemäß § 400 ABGB in das Eigentum dessen, der den Fund dem BDA angezeigt hat, oder in Ermangelung eines solchen Anzeigers in das Eigentum des Bundes über. Finden allerdings Personen, die bezahlt im Auftrag einer dritten Person archäologische Funde gesucht haben – wie alle bezahlt beschäftigten ArchäologInnen – dann steht diesen im Sinne der Bestimmungen der §§ 399 und 401 ABGB kein Eigentumsanteil an den gemachten Funden zu, sondern diese gehören entweder (wenn der Grundeigentümer sie für die Suche bezahlt hat) zur Gänze dem Grundeigentümer oder jeweils zur Hälfte dem Grundeigentümer und der physischen oder juristischen Person (z.B. dem Unternehmen), dass sie für diese Arbeit bezahlt. Gebietskörperschaften (Bund, Länder oder Gemeinden) haben bei solchen Funden gemäß § 10 DMSG nur dann ein gesetzliches Vorkaufsrecht, wenn der betreffenden Gebietskörperschaft als Grundeigentümer oder Finder wenigstens ein Hälfteeigentumsanteil zusteht.

Daraus ergeben sich – wenigstens aus Sicht der meisten ArchäologInnen – zwei Probleme. Erstens folgt daraus, dass bedeutende archäologische Funde, die bei privat finanzierten Grabungen oder zufällig auf privatem Grund durch Privatpersonen gemacht wurden, zur Gänze in privatem Eigentum stehen und nur dann von Museen erworben werden können,

wenn der oder die Eigentümer zu einem Verkauf dieser Funde bereit sind. Und zweitens folgt daraus, dass in Österreich die „archäologische Schatzsuche“ zu kommerziellen Zwecken (d.h. zum Zweck des Verkaufs von Funden) wenigstens im Prinzip erlaubt und möglich ist, solange eine Grabungsbewilligung gemäß § 11 Abs. 1 DMSG durch eine dafür zulässige Person beantragt wird.

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

## Archäologische Ausbildung (tertiärer Bildungssektor)

Archäologische Ausbildung im engeren Sinn gibt es in Österreich derzeit nur im tertiären Bildungssektor, also an den Universitäten, obgleich es in der Vergangenheit und Gegenwart diverse soziale Projekte gab und gibt, in deren Rahmen verschiedene nicht akademisch gebildete Personen (Strafgefangene, Langzeitarbeitslose) auf Grabungen mitarbeiten und damit wenigstens praktische archäologische Fähigkeiten erhalten konnten und können. Nachdem allerdings, wie bereits oben ausgeführt, die Voraussetzung zur Beantragung einer Grabungsbewilligung durch das BDA gemäß § 11 Abs. 1 DMSG der Abschluss eines einschlägigen Universitätsstudiums ist, ist für Personen, die in der Archäologie eine Karriere machen wollen, die sie über die Funktion als GrabungsmitarbeiterIn hinaus führt, der Abschluss eines Archäologistudiums mit wenigstens einem MA oder äquivalenter universitären Qualifikation unabdingbare Voraussetzung.

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

Zusätzlich können Universitäten (gem. § 100 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002) auch Lehrkräfte mittels Lehraufträgen für konkret bestimmte Themen oder Fertigkeiten bestellen, sofern diese über ausreichende Qualifikationen für eine derartige angeleitete Lehre verfügen. Welche Qualifikationen als ausreichend betrachtet werden, wird vom Gesetzgeber nicht näher bestimmt und bleibt daher der Universität in ihrem eigenen Wirkungsbereich zu

entscheiden überlassen. Formale Qualifikationen sind daher für die Ausübung einer derartigen Lehrtätigkeit nur insofern notwendig, als sie das entscheidungsbefugte Universitätsorgan von der ausreichenden Qualifikation des Kandidaten überzeugen können. Für Lehrveranstaltungen zu wissenschaftlichen Fragen wird daher von Universitäten gewöhnlich wenigstens ein postgradualer Studienabschluss (momentan MA bzw. Äquivalentabschlüsse) im betreffenden Fach verlangt. Für den Unterricht von Fertigkeiten, die im Wege formaler Abschlüsse nachgewiesen werden können (z.B. Fotografie, Zimmerei), verlangen Universitäten gewöhnlich ein entsprechendes Abschlusszeugnis einer Ausbildung in der entsprechenden Fertigkeit oder im Bereich, dem diese Fertigkeit zugeordnet ist. Für den Unterricht von Fertigkeiten, für die es keine formalen Ausbildungsprogramme gibt (z.B. experimentelles prähistorisches Bronzegießen), genügt gewöhnlich ein praktischer Nachweis, dass der Kandidat die entsprechende Fertigkeit auch ausreichend beherrscht. Nachdem das Universitätsgesetz allerdings in Bezug auf die erforderlichen Qualifikationen unspezifisch ist, gibt es keine rechtliche Notwendigkeit, dass ein Kandidat die genannten formalen oder praktischen Qualifikationsnachweise erbringt, die oben genannten Anforderungen sind also nur Konventionen in der Praxis, zu denen es auch Ausnahmen geben kann.

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

Im Kontext dieser Studie ist es auch interessant und wichtig, kurz darzustellen, welche archäologischen Studienmöglichkeiten es derzeit in Österreich gibt und wie viele Personen archäologische Fächer studieren. Zur Ermittlung dieser Informationen wurde vor kurzem (im Jänner 2012) durch einen der beiden Autoren dieser Studie eine eigene Studie als Teil des *Studying Archaeology in Europe*-Projekts durchgeführt (Karl 2013c), deren Ergebnisse hier nur kurz zusammengefasst wiedergegeben werden sollen.

Archäologiestudien im engeren Sinn werden in Österreich derzeit an vier Universitäten angeboten, nämlich der Universität Graz, der Universität Innsbruck, der Universität Salzburg und der Universität Wien. Die dort angebotenen archäologischen Studienrichtungen (im engeren Sinn des Begriffs) sind in erster Linie klassische und provinzialrömische Archäologie und Ur- und Frühgeschichte bzw. Urgeschichte und historische Archäologie inklusive Mittelalter- und Neuzeitarchäologie, wobei an den verschiedenen Studienstandorten die genaue Bezeichnung der Studienfächer ebenso wie die genaue Zusammensetzung der Studieninhalte variiert. An diesen Studienstandorten studierten im Jänner 2012 1150 Personen ein archäologisches Fach, wovon über die Hälfte an der Universität Wien klassische

Archäologie oder Ur- und Frühgeschichte (inzwischen umbenannt auf Urgeschichte und historische Archäologie) studierten. Zusätzlich dazu gibt es weitere Studienrichtungen, in denen ebenfalls archäologische Inhalte Teil des Curriculums darstellen können, so z.B. Ägyptologie, Alte Geschichte und Altertumskunde (etruskische Archäologie), Byzantinistik und Neogräzistik (byzantinische Archäologie), Keltologie (keltische Archäologie) und Orientalistik (altorientalische Archäologie). Darüber hinaus können sich Studierende an der Technischen Universität Wien im Rahmen des Architekturstudiums auch auf Industriearchäologie und Denkmalpflege spezialisieren. Im Jänner 2012 hatten weitere 6690 Personen solche Studien mit einem Anteil archäologischer Inhalte belegt, wovon allerdings 5748 Architektur an der TU Wien studierten, von denen vermutlich nur die wenigsten tatsächlich einmal in der Archäologie arbeiten wollen werden. Dennoch lässt sich – bei Addition der Studierenden in archäologischen Fächern im engeren Sinn und der verbleibenden Studierenden in anderen teilweise archäologischen Studien, für die eine archäologische Karriere wenigstens eine Möglichkeit ihrer weiteren Lebensplanung darstellen könnte – insgesamt eine Zahl von ungefähr 2100 Personen errechnen, die nach Abschluss ihrer Studien auf den archäologischen Arbeitsmarkt dringen könnten. Das bedeutet, dass nahezu doppelt so viele Personen im Jänner 2012 Fächer mit archäologischen Inhalten studierten, als es selbst bei optimistischster Zählung archäologische Stellen in Österreich gibt und sogar mehr Studierende archäologische Fächer im engeren Sinn studierten, als es derzeit in Österreich insgesamt ArchäologInnenstellen gibt. Dies bedeutet selbst bei optimistischer Schätzung, dass auf jede frei werdende Stelle, und insbesondere auf jede unbefristete Vollzeitstelle, wenigstens 10 Studierende (und damit früher oder später selbst bei relativ hohen Drop-Out-Raten auch AbsolventInnen) kommen.

Von diesen Studierenden befindet sich derzeit bereits (im Gegensatz zur Zeit der Vorgängerstudie dieser Untersuchung) die Mehrheit in einem Studium nach Bologna-Architektur, wobei sich aber im Jänner 2012 immerhin noch etwa ein Drittel der Archäologiestudierenden im engeren Sinn in Studien gemäß der früheren zweiteiligen Studienarchitektur befand. Von Archäologiestudierenden im engeren Sinn waren 2012 etwa 60% weiblichen Geschlechts, 40% männlich; wobei diese Verteilung von Universität zu Universität und Studienrichtung zu Studienrichtung allerdings einigermaßen stark variiert, obwohl generell in praktisch allen archäologische Inhalte vermittelnden Studienrichtungen (mit Ausnahme des Architekturstudiums an der TU Wien) die weiblichen Studierenden in der Mehrheit sind. Ebenfalls beachtenswert ist der relativ hohe Anteil ausländischer Studierender, der – bei ebenfalls gegebener Variabilität zwischen Standorten und Studienrichtungen - bei Archäologiestudien im engeren Sinn bei 18%, bei allen Studien mit archäologischen Inhalten sogar bei 22% lag, mit dem höchsten Anteil ausländischer Studierender mit ca. 29% an der Universität Innsbruck (Karl 2013c). Archäologiestudien in Österreich erfreuen sich also nicht unbeachtlicher internationaler Beliebtheit, was sicherlich teilweise auf niedrige Studiengebühren, verbunden mit dem Fehlen von strengen Aufnahmekriterien auf Basis von schulischen Leistungen, zurückzuführen sein dürfte. Andererseits spricht dieses Ergebnis auch dafür, dass die Studieninhalte und Studienbedingungen sowie die Qualität der Ausbildung für potentielle ausländische ArchäologiestudentInnen attraktiv erscheinen und generell positiv beurteilt werden.

## Archäologische Privatunternehmen

Nachdem jeder österreichische Staatsbürger das verfassungsgemäße Recht auf Erwerbsfreiheit hat, jede Art wissenschaftlicher Forschungen frei betreiben darf und nachdem Grabungsgenehmigungen an jede Person vergeben werden können, die über einen Abschluss in einem einschlägigen Universitätsstudium verfügt, können Privatunternehmen jede Form archäologischer Forschungen durchführen, unabhängig davon, ob sie von fachlich qualifizierten Personen betrieben werden. Natürlich muss ein archäologisches Privatunternehmen darüber hinaus auch alle Bestimmungen einhalten, die allgemein für jedes Privatunternehmen gelten, unabhängig vom Sektor, in dem es tätig ist. Davon abgesehen ist allerdings der Betrieb privater Archäologieunternehmen nicht weiter beschränkt. Nur wenn ein Privatunternehmen in der praktischen archäologischen Feldforschung tätig werden möchte, muss dieses Unternehmen mindestens ein Person mit facheinschlägigem Studienabschluss beschäftigen, damit diese im Auftrag des Dienstgebers um eine Grabungsgenehmigung durch das BDA ansuchen kann, oder muss von einer solchen Person geleitet werden.

In der Vorgängerstudie (Karl 2008, 117) und einer darauf folgenden Analyse des archäologischen Denkmalschutzes in Österreich (Karl 2011a) wurde darauf hingewiesen, dass der „kommerzielle Sektor“ der Archäologie in Österreich 2008 noch in den Anfängen seiner Entwicklung stand. Ebenfalls wurde in diesen Studien darauf hingewiesen, dass der freie Wettbewerb um Aufträge zwischen privaten Archäologieunternehmen durch teilweise intransparente Auftragsvergabepraktiken eingeschränkt war. Wenigstens teilweise auch als Folge dieser Studien ist es in diesem Bereich seit 2008 zu maßgeblichen Veränderungen gekommen, die in erster Linie daraus folgten, dass sich das BDA, das bis dahin oft direkt in die Vergabe von Grabungsaufträgen involviert war, aus dem Bereich der Vergabe und Durchführung von (drittmittel- bzw. verursacherfinanzierten) Rettungsgrabungen weitgehend zurückgezogen hat (Karl 2011a, 316; Pieler et al 2013). Dies hat dazu geführt, dass der „private Sektor“ seit 2008 deutlich angewachsen ist (die Zahl der identifizierbaren und von uns angeschriebenen Organisationen dieses Typs hat sich im Vergleich zur Studie im Jahr 2008 bei der aktuellen Studie etwa verzehnfacht) und nunmehr zahlreiche private Archäologieunternehmen (verschiedener rechtlicher Organisationsform) existieren, die in einem Wettbewerb um archäologische Dienstleistungsaufträge stehen. Auch scheinen in den letzten Jahren verstärkt private Anbieter archäologischer Dienstleistungen aus dem benachbarten Ausland in Österreich tätig zu werden. Die Größe bzw. der Personalstand dieser Unternehmen variiert dabei sehr deutlich, von Ein-Personen-Unternehmen die bei Bedarf zusätzliche MitarbeiterInnen beschäftigen bis hin zu Unternehmen mit einem Personalstand von über 100 MitarbeiterInnen.

Dieses starke Anwachsen des Sektors privater archäologischer Dienstleistungsunternehmen hat wiederum eine Notwendigkeit für gewisse Folgeveränderungen nach sich gezogen, die nun ihrerseits den privaten archäologischen Dienstleistungssektor auf anderem – und, wie festzuhalten ist, deutlich transparenteren – Weg beeinflussen. Zu nennen ist hier insbesondere die Einführung von Mindeststandards für die Durchführung archäologischer

Feldforschungen in Form amtlicher Richtlinien (BDA 2010; 2012; 2014). Darauf wird im nächsten Abschnitt genauer eingegangen.

## Feldforschung und ihre Genehmigung

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

Für Ansuchen um archäologische Feldforschungsgenehmigungen ist es daher notwendig dem BDA eine vollständige Beschreibung des Feldforschungsvorhabens (inklusive, wo nötig, Nachweis einer unmittelbaren Bedrohung des Denkmals durch natürliche Ereignisse oder durch menschliches Handeln, Pläne des Vorhabens, geplante Methoden, etc.) zur Verfügung zu stellen. Auf Basis dieser Unterlagen entscheidet das BDA dann über die Erteilung einer Genehmigung bzw. die Abweisung des Antrags. Die Entscheidung des BDA hat in Form eines Bescheides zu erfolgen, der die Genehmigung bzw. Abweisung des Antrags sowie eine rechtliche Begründung der Entscheidung des BDA zu enthalten hat, sowie eine rechtliche Belehrung über mögliche Rechtsmittel. Dieser Bescheid hat binnen 6 Monaten ab Antragstellung zu ergehen (§ 52 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz). Wenn das BDA diese Frist verletzt, ist die rechtliche Annahme, dass die Genehmigung nicht erteilt wurde, der Antragsteller hat jedoch das Recht mittels einer Säumnisbeschwerde an den Verwaltungsgerichtshof (VwGH) als übergeordnete Instanz im Verwaltungsverfahren heranzutreten, womit dieser in der Sache zu entscheiden hat. In den vergangenen 13 Jahren gab es allerdings keinen einzigen Fall, in dem in diesem Instanzenzug angerufen werden musste, da das BDA gewöhnlich Entscheidungen binnen weniger Tage ab Einlangen des Antrags trifft, jedenfalls aber binnen einiger weniger Wochen. Der gleiche Instanzenzug könnte auch in Fällen einer Ablehnung eines Grabungsbewilligungsantrags beschritten werden. In der Zeit zwischen 1.1. 2000 und September 2009 wurden allerdings nach Auskunft der damaligen Leiterin der Abteilung Archäologie im BDA bis auf einen zurückgezogenen Antrag alle beim BDA eingegangenen Anträge auf Grabungsbewilligung (insgesamt etwa 1500) positiv beschieden (Karl 2011a, 405-9), die Erteilung der Bewilligung erfolgt also normalerweise äußerst rasch und unbürokratisch und ein Rückgriff auf diesen Instanzenzug ist daher bisher nie nötig gewesen.

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

(z.B. die vorgeschlagenen Maßnahmen einschränken, Vorgaben bezüglich der Art der verwendeten Methoden oder Dokumentationsmittel machen, etc.).

Bis 2010 gab es in Österreich keine allgemeinverbindlichen Qualitätsrichtlinien für archäologische Feldforschungsmaßnahmen. Erst durch die Änderungen im archäologischen Dienstleistungssektor, insbesondere den Rückzug des BDA aus Vergabe und Durchführung von archäologischen Feldforschungsmaßnahmen und des deutlichen Anwachsen des Sektors privater Anbieter, ergab sich die Notwendigkeit solche Mindeststandards auch in transparenter Weise bekanntzugeben und als mehr oder minder allgemeinverbindliche Richtlinien vorzuschreiben (bzw. wurde erst dadurch die Notwendigkeit für solche Mindeststandards erkannt). Die ersten Mindeststandards wurden mit Jänner 2010 eingeführt (BDA 2010), bei einem „runden Tisch" des BDA der archäologischen Fachöffentlichkeit vorgestellt, und anschließend unmittelbar durch eine breit besetzte ExpertInnengruppe, bestehend aus VertreterInnen aller archäologischen Fachbereiche und Sektoren in Österreich zu überarbeiten begonnen. Die 2., überarbeitete Fassung dieser Richtlinien (BDA 2012) ist seit 1.1.2012 in Kraft und wird nun regelmäßig als eine Auflage in Grabungsbewilligungsbescheiden genannt. Seit 1.1.2014 gilt die 3., neu überarbeitete Fassung dieser Richtlinien (BDA 2014).

Diese Entwicklung, die auf Basis einer Evaluierung der Auswirkungen der ersten Fassung der „Richtlinien" wenigstens weitgehend von den befragten österreichischen ArchäologInnen begrüßt und positiv bewertet wurde (Hebert & Krenn 2012; Fürnholzer & Hebert 2012), hat jedenfalls zu einer deutlich verbesserten Transparenz und auch klarer nachvollziehbaren Verwaltungspraxis im Bereich der Vergabe von Grabungsbewilligungen geführt. Ganz grundsätzlich ist das Bestehen weitgehend eindeutig nachvollziehbarer fachlicher Mindeststandards im Bereich der archäologischen Feldforschung daher eindeutig zu begrüßen. Dennoch hat – wie auch vom BDA selbst vollkommen korrekt anerkannt wurde (Fürholzer & Hebert 2012, 34) – die Existenz solcher Mindeststandards auch gewisse marktsteuernde Wirkungen: während die Einhaltung solcher Mindeststandards für größere Anbieter einigermaßen leicht möglich ist und daher eher eine Verbesserung darstellt und auch als solche gesehen wird, ist sie insbesondere für kleine und Kleinstanbieter eher schwierig und wir daher in dieser Gruppe teilweise als Erschwernis empfunden. Obgleich dieser bedingt marktsteuernde Nebeneffekt sicherlich nicht gänzlich unproblematisch ist, vor allem für bereits länger bestehende archäologische Kleinunternehmen oder sich neu gründende archäologische Unternehmen, die normalerweise klein beginnen, ist dennoch – nicht zuletzt aufgrund der sich durch Mindeststandards ergebenden höheren Rechtssicherheit, Transparenz von Verwaltungsverfahren und (mutmaßlichen) Verbesserung der durchschnittlichen archäologischen Feldforschungsdokumentationsqualität – die Existenz der Richtlinien als deutliche Verbesserung gegenüber der Vergangenheit zu bewerten.

Ein etwas größeres Problem im Zusammenhang mit den Richtlinien ist die Frage, ob die in den Richtlinien konkret vorgeschriebenen Maßnahmen tatsächlich in jedem Fall sinnvoll und zielführend sind. In ihrer derzeitigen Form schreiben diese nämlich ein ganz konkretes Modell des Vorgehens vor, das nicht unbedingt zwingend in allen archäologischen Kontexten und unter allen Umständen zum bestmöglichen Ergebnis führen muss. Dennoch kann wenigstens

derzeit davon ausgegangen werden, dass das BDA ausreichend flexibel ist, um in begründeten Sonderfällen auch Abweichungen von den in den Richtlinien vorgegebenen Verfahren zuzulassen und damit dieses Problem weitgehend zu minimieren. Sollten in Zukunft doch deutlichere Schwierigkeiten erkennbar werden, ist auch zu erwarten, dass wie bereits einmal weitere Evaluierungen der Effektivität der Richtlinien vorgenommen und gegebenenfalls Anpassungen in künftigen Fassungen der Richtlinien vorgenommen werden.

## Die österreichische Archäologie in der Praxis

In der Praxis besteht die österreichische Archäologie aus drei traditionellen Bereichen, mit einem jüngeren vierten, sich in den letzten fünf Jahren stark entwickelt habenden Bereich. Die drei traditionellen Bereiche sind 1) das Bundesdenkmalamt (BDA), 2) die Museen (Bundes-, Landes- und teilweise lokale Museen) und 3) die Universitäten, der vierte die archäologischen Privatunternehmen. Dieser vierte Sektor, der sich zur Zeit der Vorgängerstudie (Karl 2008) noch stark in den Anfängen der Entwicklung befand, ist zwar sicherlich immer noch nicht als voll entwickelter, „maturer“ Sektor der österreichischen Archäologie zu betrachten, aber hat sich dennoch – wie aus den obigen Ausführungen bereits hervorgegangen sein sollte – sehr stark weiterentwickelt und wird sich wohl in den nächsten Jahren als integraler Bestandteil des archäologischen Arbeits- und Forschungsmarktes voll etablieren. Dies wird erwartungsgemäß vor allem den Einstieg in eine einigermaßen stabile archäologische Karriere im Bereich der Feldforschung erleichtern, wenngleich auch langfristige Karrieremodelle in diesem Sektor (vor allem für ältere ArbeitnehmerInnen) erst entwickeln werden müssen.

### Qualifikationen

Für nahezu alle permanenten Anstellungen im Bereich der Archäologie (mit Ausnahme von administrativem Personal) ist derzeit (noch) ein Studienabschluss in einem archäologischen Studienfach eine nahezu unumgängliche Voraussetzung. Inwieweit dies sich durch die weitere Entwicklung des Sektors privater archäologischer Dienstleister verändern wird, lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht beurteilen, wobei Erfahrungen aus anderen Ländern (wie z.B. Großbritannien, Aitchison 1999; Aitchison & Edwards 2003; 2008) die Vermutung nahelegen, dass auch in Hinkunft für eine längerfristige Karriere in der Archäologie ein einschlägiger Studienabschluss notwendig bleiben, wenn nicht sogar noch wichtiger werden wird. Gegenwärtig bieten, wie bereits oben erwähnt, vier österreichische Universitäten archäologische Studiengänge im engeren Sinn an, Ur- und Frühgeschichte in Wien und Innsbruck und klassische Archäologie in Wien, Innsbruck, Salzburg und Graz. Zusätzlich bieten die genannten Universitäten und die TU Wien auch weitere Studiengänge mit archäologischen Inhalten an, aber diese Studienrichtungen werden wenigstens derzeit gemeinhin nicht als 'vollwertige' archäologische Studien angesehen. Absolventen der letztgenannten Studien werden daher normalerweise als nicht für dauerhafte Anstellungen in der österreichischen Archäologie geeignet betrachtet, mit Ausnahme von Posten in ihrem jeweiligen konkreten Fachgebiet an den Universitäten und in Museen, die spezielle, in diese Fachbereiche fallende Sammlungen erhalten (so z.B. Ägyptologen in der ägyptologischen Sammlung des Kunsthistorischen Museums). Als Folge davon werden die Mehrzahl

archäologischer Posten in Österreich mit Prähistorikern oder klassischen Archäologen besetzt.

In der Vorgängerstudie (Karl 2008) war der erste Studienabschluss in der österreichischen Archäologie noch der mindestens vier Jahre dauernde Magister der Philosophie. Diesem Abschluss konnte ein mindestens zwei Jahre dauerndes Doktoratsstudium angeschlossen werden. In der Praxis war und ist aber die durchschnittliche Studiendauer in diesen Fächern weitaus höher, ca. 6,5 Jahre für den Mag.phil. und etwa noch einmal so lange für den Dr.phil. Inzwischen (Karl 2013c) befindet sich allerdings nur noch etwa ein Drittel der Archäologistudierenden in Österreich in Studien nach dieser alten Studienordnung, während die überwiegende Mehrheit inzwischen in Studien nach der Bologna-Architektur studiert. Die Mehrheit der künftigen AbsolventInnen archäologischer Studienrichtungen an österreichischen Universitäten wird also zuerst ein drei Jahre Regelstudienzeit erforderndes Bachelor-Studium absolvieren. Gerade für diese Gruppe von AbsolventInnen gibt es derzeit am archäologischen Arbeitsmarkt noch sehr wenige Stellen, gerade diese werden also in den privaten archäologischen Dienstleistungssektor drängen. Wenigstens bei derzeitiger Handhabung der gesetzlichen Bestimmungen des § 11 Abs. 1 DMSG durch das BDA – das als einschlägigen Studienabschluss bisher nur Abschlüsse die Äquivalent zu alten Magisterabschlüssen sind anerkennt – ist allerdings bis auf weiteres für all jene, die einmal als GrabungsleiterIn tätig werden wollen, der Abschluss des auf dem BA-Studium aufbauenden zweijährigen Masterstudiums notwendig. Wenigstens derzeit scheint also für eine archäologische Karriere in Österreich, die über die Funktion als GrabungsmitarbeiterIn hinausgeht, der MA-Abschluss die relevante Qualifikation zu sein und zu bleiben. Anschließend an das MA-Studium ist schließlich noch das auf drei Jahre Regelstudienzeit veranschlagte Doktoratsstudium (PhD-Studium) möglich und vorgesehen, das vor allem für höher bezahlte Posten wohl weiterhin wenigstens im Normalfall notwendig sein wird. Nach dem Doktorat steht schließlich jenen, die eine Professur an einer Universität anstreben, auch noch die Möglichkeit der Habilitation offen (vor Universitätsgesetz 2002: Univ.-Doz.; seit Universitätsgesetz 2002: PD).

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

## Finanzierung

Die Finanzierung der österreichischen Archäologie erfolgt im Großen und Ganzen immer noch in erster Linie durch die öffentliche Hand, mit Ausnahme des Bereichs der verursacherfinanzierten Rettungsgrabungen, bei denen in den letzten Jahren zunehmend auch private Geldmittel im Zusammenhang mit Bauvorhaben in die Archäologie fließen; auch wenn das Verursacherprinzip im österreichischen archäologischen Denkmalschutz bisher nicht durchgehend vorgeschrieben ist und wenn überhaupt nur für Großbauvorhaben gilt, die den Bestimmungen des Umweltverträglichkeitsprüfungsgesetzes (UVP-G 2000) unterliegen, im Rahmen dessen verursacherfinanzierte Ersatzmaßnahmen auch für archäologische Untersuchungen vorgeschrieben werden können. Unternehmen bezwecken durch private Finanzierung von archäologischen Feldforschungsmaßnahmen üblicherweise, dass

Grabungsmaßnahmen möglichst termingerecht günstig für das Unternehmen beendet werden können, statt auf den durch beschränkte öffentliche Mittel verzögerten Abschluss zu warten.

Die Finanzierung von archäologischer Forschung erfolgt hingegen überwiegend durch öffentliche Mittel, z.B. durch den von der österreichischen Akademie der Wissenschaften verwalteten Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung, andere öffentliche Forschungsförderungseinrichtungen (inklusive Landeskulturämter und Gemeinden) und in zunehmendem Maß auch durch europäische Forschungsförderungsmittel. Der Großteil der Forschung wird immer noch an den Universitäten, in zweiter Linie an den Museen durchgeführt. Die universitäre archäologische Ausbildung wird ebenfalls hauptsächlich durch die öffentliche Hand finanziert, mit einem geringen Anteil, der durch (relativ moderate) Studiengebühren eingebracht wird, deren Höhe (und generelle Zulässigkeit) jedoch relativ häufig ändert, weshalb eine Langzeitprognose, ob und wenn ja wie hohe Studiengebühren eingehoben werden (dürfen) nicht möglich ist. Museen werden ebenfalls hauptsächlich durch die öffentliche Hand erhalten.

# Das Rollenprofil „Archäologe“ in Österreich

Das Rollenprofil des Archäologen in Österreich wurde bereits in der Vorgängerstudie (Karl 2008, 24-26) dargestellt. Dennoch wird es im Folgenden der Vollständigkeit halber noch einmal beschrieben, um eine leichtere Kontextualisierung der Studienergebnisse zu gewährleisten.

## ArchäologInnen

In Österreich ist üblicherweise das Definitionskriterium dafür, dass jemand offiziell als Archäologe betrachtet wird, die Tatsache, dass diese Person einen Studienabschluss in einem archäologischen Studienfach hat. Obgleich die Berufsbezeichnung 'Archäologe' im österreichischen Recht nicht ausdrücklich definiert wird, wird im § 11 Abs. 1 DMSG vorgegeben, dass das Bundesdenkmalamt Genehmigungen für *“…Nachsuchen an Ort und Stelle zum Zweck der Entdeckung und Untersuchung beweglicher und unbeweglicher Denkmale unter der Erd- bzw. Wasseroberfläche…”* nur an natürliche Personen vergeben darf, die über einen Studienabschluss in einer fachlich einschlägigen Studienrichtung verfügen. Der österreichische Gesetzgeber geht also implizit davon aus, dass ein Archäologe über einen facheinschlägigen Studienabschluss verfügt. Als ‚facheinschlägig‘ im Sinne des Gesetzes gelten jedenfalls Studienabschlüsse in den Fächern Archäologie und Ur- und Frühgeschichte, soweit es sich dabei um Studien handelt, in denen praktische Ausgrabungstätigkeit ein Pflichtfach ist (RV 1999, 54). Bezüglich anderer potentiell facheinschlägiger Studienrichtungen ist dahingegen im Einzelfall zu entscheiden, wobei ausschlaggebendes Kriterium wohl die Frage sein dürfte, ob der Antragsteller in seinem Studium eine Ausbildung in praktischer Ausgrabungstätigkeit erhalten hat.

Bis vor kurzem war der Studienabschluss, der benötigt wurde um als 'Archäologe' zu gelten, der vierjährige Mag.phil., der erste Studienabschluss im alten Vor-Bologna Studiensystem. Auch nach der inzwischen weitestgehend erfolgten Umstellung des österreichischen Studiensystems auf die Bologna-Studienarchitektur ist bei derzeitiger Handhabung der gesetzlichen Bestimmungen des § 11 Abs. 1 DMSG durch das BDA – das als einschlägigen Studienabschluss bisher nur Abschlüsse die Äquivalent zu alten Magisterabschlüssen sind anerkennt – bis auf weiteres für all jene, die über die Position als GrabungsmitarbeiterIn hinaus tätig werden wollen, der Abschluss des auf dem BA-Studium aufbauenden zweijährigen Masterstudiums notwendig.

## MitarbeiterInnen

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

benutzt, die nicht für die Leitung einer Grabung oder sonstigen Untersuchung verantwortlich sind.

### AkademikerInnen mit nicht-archäologischen Studienabschlüssen

AkademikerInnen mit einem Studienabschluss in nicht-archäologischen Studienrichtungen werden gewöhnlich entweder in dauerhaften oder zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen angestellt oder arbeiten als KonsulentInnen. Sie werden gewöhnlich mit ihrer fachspezifischen Berufsbezeichnung angesprochen (z.B. Biologe/-in, Zoologe/-in, Physiker/-in, etc.), selbst wenn sie ganz normal an Feldforschungsprojekten mitarbeiten.

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

### Qualifizierte Arbeitskräfte

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

### HilfsarbeiterInnen

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

Einige HilfsarbeiterInnen arbeiten bereits seit langer Zeit mehr oder minder regelmäßig im Bereich der Archäologie, besonders im Bereich archäologischer Ausgrabungen. Bei einigen davon handelt es sich um StudienabbrecherInnen. Andere kamen mit besonderen Fähigkeiten zu archäologischen Arbeiten oder haben diese im Lauf ihrer Tätigkeit im Bereich der Archäologie entwickelt. Derartige 'praktische' Qualifikationen als Resultat von (manchmal langjähriger) Berufserfahrung werden in der Regel nicht offiziell anerkannt. Informelle Anerkennung zeigt sich allerdings gewöhnlich daran, dass 'ArchäologInnen' derartige HilfsarbeiterInnen immer wieder für ihre eigenen Projekte anstellen, solchen HilfsarbeiterInnen in seltenen Fällen sogar längerfristige oder dauerhafte Anstellungen gegeben haben oder in Einzelfällen auch noch heute geben oder aber durch persönliche (und gewöhnlich mündliche) Weiterempfehlung an KollegInnen.

### StudentInnen vor dem ersten Studienabschluss

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

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

## Archäologische Arbeitskräfte im Sinne dieser Studie

Für diese Studie wurde nicht zwischen ArchäologInnen und anderen Arbeitskräften im Bereich der Archäologie, sondern zwischen archäologischen und nicht archäologischen MitarbeiterInnen im Bereich der Archäologie unterschieden. Als archäologische MitarbeiterInnen wurden alle jene MitarbeiterInnen definiert, die im Rahmen ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten regelmäßig mit archäologischen Objekten (ob nun Funden oder Befunden) arbeiten oder archäologisch-hilfswissenschaftliche Tätigkeiten durchführen. Als archäologische MitarbeiterInnen waren also vom Hilfsarbeiter, der auf der Grabung zum Schaufeln angestellt ist über RestauratorInnen und WissenschaftlerInnen aus Hilfswissenschaften ebenso wie ArchäologInnen im engeren, oben definierten Sinn zu zählen. Als nicht-archäologische MitarbeiterInnen waren hingegen alle jene MitarbeiterInnen zu zählen, die hauptsächlich solche Arbeiten erledigen, die sie nicht in Kontakt mit

archäologischen Objekten bringen, also z.B: SekretärInnen und andere Verwaltungsangestellte, IT-Techniker, andere technische Angestellte wie Elektriker etc.

Diese Unterscheidung wurde deshalb vorgenommen, weil wir der Ansicht sind, dass für eine Ermittlung des archäologischen Arbeitsmarktes weit weniger wichtig ist, ob jemand ein ‚facheinschlägiges' Studium absolviert hat, als ob jemand tatsächlich in seiner beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit mit archäologischen Objekten arbeitet. Denn jene MitarbeiterInnen, die direkt mit archäologischen Objekten arbeiten, können diese ebenso wie wissenschaftliche Aufzeichnungen über oder Analysen von diesen auf die eine oder andere Weise beeinflussen und spielen damit eine Rolle im archäologischen Prozess. Andere Mitarbeiter, die nicht regelmäßig mit archäologischen Objekten zu tun haben, verdienen hingegen vielleicht ihren Lebensunterhalt dadurch, dass sie im Umfeld der Archäologie arbeiten, nehmen jedoch keinen (maßgeblichen) Einfluss auf archäologische Prozesse selbst.

# Valorisierung der österreichischen Fallstudie

Die Valorisierung der österreichischen Fallstudie des 'Discovering the archaeologists of Europe 2012-2014' Projekts erfolgt auf verschiedene Arten und wir erwarten bzw. erhoffen diverse unterschiedliche Resultate. Eines der wesentlichsten Resultate, zu denen die Vorgängerstudie aus dem Jahr 2008 wohl wenigstens einen gewissen Beitrag geleistet hat, sind die Umstellungen im Bereich der Auftragsvergabe von Grabungsaufträgen im Bereich der archäologischen Rettungsgrabungen, auf die bereits oben näher eingegangen wurde (siehe dazu auch Pieler et al. 2013 zu den erfolgten Umstrukturierungen und Abänderungen der Praxis des BDA), und die sich daraus ergebende Notwendigkeit der Einführung allgemeinverbindlicher und transparenter Qualitätsstandards durch die Richtlinien für archäologische Maßnahmen des BDA (BDA 2010; 2012; 2014). Nachdem diese maßgeblichen Veränderungen bereits im Laufen und sogar weitgehend abgeschlossen sind, ist zwar zu erwarten, dass die durch die Ergebnisse dieser Studie beeinflussten oder resultierenden Resultate weniger drastisch sein werden, dennoch hoffen wir, dass diese Studie zu einer weiteren Konsoldierung des österreichischen archäologischen Arbeitsmarkts und weiteren Verbesserungen der archäologischen Arbeitsweit in Österreich führen werden.

Die Ergebnisse des Projekts 2012-14 ergänzen und erweitern die erste grundlegende Untersuchung des archäologischen Arbeitsmarkts und des Berufsfelds Archäologie in Österreich auf Basis von realen Daten, die bei archäologischen Dienstgebern in Österreich im Jahr 2008 gesammelt wurden, um eine erste Revision und ermöglichen somit longitudinale Vergleiche und Aussagen über die Entwicklung des archäologischen Arbeitsmarkts in Österreich, nicht zuletzt in der Zeit einer Weltwirtschaftskrise. Die gesammelten Daten werden daher von großem Wert für den archäologischen Berufsstand selbst sein und werden zusätzlich nützlich sein um politische Entscheidungen zu leiten und österreichischen Unternehmen und Universitäten die Möglichkeit bieten den gegenwärtigen und zukünftigen Bedarf für archäologisch ausgebildete Arbeitskräfte zu bestimmen. Die Ergebnisse der Studie werden daher hoffentlich auch weitere vernünftige strategische Planungen für die Entwicklung des archäologischen Berufsfelds in Österreich ermöglichen.

## Valorisierung durch die Verbreitung der Studie und ihrer Ergebnisse

Die Ergebnisse der österreichischen Fallstudie 2012-14 wurden und werden auf verschiedenen Wegen verbreitet werden. Erste Vorberichte über die Ergebnisse der Studie, auch teilweise im Vergleich mit der Studie von 2008, wurden bereits bei Vorträgen vor oder in Kurzvorstellungen bei diversen innerfachlichen Interessensgruppen (z.B. EAA 2013, 3. Doktorandentagung Mittelalterarchäologie 2014, Runder Tisch Archäologie des BDA 2014) vorgestellt. Der nunmehr vorliegende österreichische Bericht wird sowohl der inner- als auch der außerfachlichen Öffentlichkeit über die Webseite des österreichischen Projektpartners http://archaeologieforum.at, die größte archäologische Internet-Plattform Österreichs, zur Verfügung gestellt werden. Eine elektronische Kopie des Berichts wird auch an alle befragten archäologischen Institutionen in Österreich übermittelt werden. Zur weiteren Diskussion und Nutzung der Ergebnisse des österreichischen und des europäischen Projektberichts besteht ein permanenter Themenstrang auf der Diskussionsplattform des Internationalen

Österreichischen Archäologie Forums. Die Resultate der Studie werden dort auch nach Möglichkeit mit den Auswertungsdaten der archäologischen Jobbörse des österreichischen Projektpartners verglichen werden (siehe dazu z.B. Karl & Möller 2012).

Gedruckte Kopien des österreichischen Berichts werden auch dem Bundesminister für Wissenschaft und Forschung und dem Bundesminister für Kunst und Kultur, Verfassung und öffentlichen Dienst sowie den Kultursprechern aller Parlamentsparteien zugestellt werden. Kopien des Berichts werden weiters österreichischen Unternehmen im Wege der Wirtschaftskammer zur Kenntnis gebracht werden.

Neben dem österreichischen Bericht werden die Ergebnisse der österreichischen und der europäischen Untersuchung auch der archäologischen Gemeinschaft im Wege von Vorträgen bei Fachtagungen oder Kurzvorstellungen bei anderen einschlägigen Events (z.B. EAA 2014, Runder Tisch Archäologie des BDA 2015) vorgestellt werden. Kurze Zusammenfassungen der wesentlichen Ergebnisse der Untersuchung werden auch den beiden führenden populären österreichischen Fachzeitschriften Archäologie Österreichs und Forum Archaeologiae zur Veröffentlichung angeboten werden.

Nachdem der österreichische Projektpartner regelmäßige Auswertungen der Arbeitsmarktdaten vornimmt, die im Wege seiner archäologischen Stellenbörse am Internet gesammelt werden, werden die in der österreichischen und europäischen Studie gesammelten Daten wichtige Bezugswerte für zukünftige Untersuchungen des österreichischen archäologischen Arbeitsmarkts bieten. Ebenso werden die Ergebnisse der Studie zukünftige Vergleiche des österreichischen mit dem europäischen archäologischen Arbeitsmarkt ermöglichen. Auf diese Weise kann die Möglichkeit zur Langzeitnutzung der Ergebnisse des 'Discovering the archaeologists of Europe'-Projekts im österreichischen Kontext für die vorhersehbare Zukunft aufrechterhalten werden. Die Ergebnisse der Auswertungen der Stellenbörse des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums sind bisher regelmäßig auf nationalen und internationalen Fachtagungen vorgestellt (5. Deutscher Archäologentag; 11. Österreichischer Archäologentag, EAA 2013) und in Fachzeitschriften veröffentlicht worden (Archäologie Österreichs, Archäologische Informationen, Forum Archaeologiae) und werden auch in Hinkunft auf ähnlichen Wegen verbreitet werden.

## Valorisierung in der Politik

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

## Valorisierung im Hochschulsektor

Die Ergebnisse der österreichischen und europäischen Studien können auch Institutionen im Bereich der tertiären Ausbildung die bessere strategische Planung von Studienprogrammen im Bereich der Archäologie ermöglichen. Die Ergebnisse der österreichischen und europäischen Studien zeigen den Bedarf nach archäologisch ausgebildeten Arbeitskräften als auch wo im derzeitigen Arbeitsmarkt Kenntnislücken bestehen und ermöglichen somit tertiären Bildungsinstitutionen sowohl Studiengänge sinnvoll auf die Erfordernisse des Arbeitsmarkts zuzuschneiden als auch Studienplätze gemäß den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts zu verwalten. Die Studien werden tertiären Bildungsinstitutionen insbesondere erlauben bestehende Studienangebote mit tatsächlichen Engpässen in den Bereichen bestimmter von archäologischen Arbeitgebern benötigten archäologischen Fertigkeiten zu vergleichen und ihr Studienangebot entsprechend zu modifizieren, etwas was bisher leider noch nicht in erkennbarer Weise geschehen ist. Tertiären Bildungseinrichtungen ermöglichen die Ergebnisse der österreichischen Studie auch abgestimmte postgraduale Ausbildungsprogramme zu entwickeln, die bereits ausgebildeten ArchäologInnen im Weg des lebenslangen Lernens ermöglichen ihre berufsspezifischen Fähigkeiten auf den neuesten Stand zu bringen oder zusätzliche Qualifikationen in am Arbeitsmarkt nachgefragten Fertigkeiten zu erwerben und somit die Entwicklung der wissensbasierten Wirtschaft in Österreich zu fördern.

## Valorisierung im Wirtschaftssektor

Die Ergebnisse der österreichischen Studie sind auch von besonderem Nutzen für die österreichische Wirtschaft. Wirtschaftstreibende ´könmnen auf Basis der Ergebnisse dieser Studie die wahrscheinliche Verfügbarkeit von archäologischen Arbeitskräften besser abschätzen und dementsprechend ihre Unternehmungen und insbesondere Baumaßnahmen auch in dieser Hinsicht planen. Insbesondere in der Bauwirtschaft kann ein Mangel an archäologischen Arbeitskräften den Planungs- und Bauprozess gravierend verzögern und somit zu unnötigen Verlusten oder Kosten für Unternehmer führen. Die Möglichkeit zur strategischen Planung von archäologischen Maßnahmen, und – wenn notwendig – zur gezielten Anstellung archäologischer Fachkräfte, ermöglicht Witschaftstreibenden, die eine Expansion ihrer Unternehmen beabsichtigen, die Vermeidung derartiger Verzögerungen und damit die möglichst problemfreie Abwicklung von Baumaßnahmen erlauben (siehe dazu auch Karl 2011a, 278-310).

# Methodik

Die Methodik des vorliegenden Projekts entspricht im Wesentlichen jener der Vorläuferprojekte im britischen Raum, *Profiling the Profession* (Aitchison 1999) und *Archaeology Labour Market Intelligence: Profiling the Profession 2002/03* (Aitchison & Edwards 2003) sowie dem europäischen *Discovering the Archaeologists of Europe 2006-2008*-Projekt (http://www.discovering-archaeologists.eu; Karl 2008). Die vorliegende Untersuchung wurde aufbauend auf diesen Arbeiten und aufbauend auf den Vorgaben des Discovering the archaeologists of Europe-Projekts entwickelt um entsprechende, vergleichbare Arbeitsmarktdaten für den österreichischen Arbeitsmarkt zu gewinnen, um eine Standortbestimmung der österreichischen Archäologie vorzunehmen und eine europäische Vergleichsstudie zu ermöglichen, die auf aktuellen Daten aus dem Jahr 2013 beruht.

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

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

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

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

- den Vergleich von Bedarf nach Fähigkeiten und Wissen zwischen verschiedenen Staaten zu ermöglichen.

Das Projekt wurde durch Treffen aller Projektpartner geplant, bei denen die Vorgehensweise und Probleme besprochen sowie Informationen zwischen Projektpartnern ausgetauscht wurde. Interne Qualitätskontrolle erfolgte durch das Personal des Projekts sowie durch Kontrollen durch die das Projekt fördernden nationalen und internationalen Gremien.

## Der Fragebogen

Die Struktur und der Inhalt des Fragebogens folgt grob dem Vorbild des britischen Fragebogens, der für das Projekt *Archaeological Labour Market Analysis: Profiling the Profession* 2002/03 (Aitchison & Edwards 2003, Appendix 3) benutzt wurde und dem bereits in der Vorgängerstudie dieses Projekts verwendeten Fragebogens der Untersuchung im Jahr 2008 (Karl 2008,107-115), wurde aber auf Basis der Erfahrungen des Projekts 2008 weiterentwickelt und in enger Rücksprache mit den die deutsche Studie durchführenden Kollegen weiterentwickelt und verfeinert. Der Entwurf des Fragebogens wurde darüber hinaus beim *Runden Tisch Archäologie* des BDA im Jänner 2013 den dort anwesenden KollegInnen kurz vorgestellt und mit Ersuchen um Änderungs- und Verbesserungsvorschläge in Kopie zur Verfügung gestellt und die wenigen im Anschluss an diesen Termin bis Mitte April 2013 eingegangenen Verbesserungsvorschläge eingearbeitet.

Der Fragebogen zerfällt in vier Hauptteile und einen Anhang. Der erste Teil besteht dabei aus Fragen zur Institution, der zweite allgemeine Fragen zu MitarbeiterInnen, der dritte Fragen zur MitarbeiterInnenaus- und –fortbildung und der vierte Fragen zur historischen Entwicklung des archäologischen Arbeitsmarktes in Österreich. Während diese vier Teile bloß ein Mal pro Institution ausgefüllt werden sollte, sollte der Anhang, in dem Stellenprofile zu ermitteln versucht wurden, so oft als notwendig vervielfältigt werden um pro Art bzw. Kategorie von Stelle (unabhängig davon, wie viele Personen eine solche Stelle innerhalb der Institution innehaben) Informationen bereitzustellen, um Stellenprofile zu erzeugen. Dieser Teil – der bei der Umfrage 2008 dem von nur wenigen Organisationen ausgefüllten zweiten Umfrageteil entsprach – bestand aus den Ergebnissen von 2008 entsprechenden Stellenarten. Auch dieses Mal wurde dieser Teil des Fragebogens aber nur von sehr wenigen Organisationen ausreichend vollständig ausgefüllt. Der Fragebogen wurde gemeinsam mit einem Begleitbrief an die Verteilerliste (siehe unten) versandt.

Als Stichdatum für die Ausfüllung des Fragebogens wurde der 1.7.2013 gewählt, um den Personalstand während der Grabungssaison zu erfassen, dem Zeitpunkt im Jahreslauf, an dem erfahrungsgemäß bei der teilweise saisonalen Natur der archäologischen Arbeit die meisten Personen in der Archäologie beschäftigt sind. Durch Vorgabe eines Stichdatums wurde versucht, Doppelzählungen möglichst zu vermeiden.

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

## Die Verteilerliste

In die Verteilerliste wurden alle Institutionen aufgenommen, von denen ausgegangen werden konnte, dass sie potentiell archäologische MitarbeiterInnen beschäftigen könnten. Die Liste wurde durch Recherche in einschlägiger Fachliteratur (z.B. den *Fundberichten aus Österreich*, in denen die in einem Kalenderjahr Fund- oder Grabungsmeldungen abgegeben habende Personen, meist unter Angabe der diesen dienstgebenden Institutionen genannt sind; Friesinger & Titscher 2004) und einer Internetsuche nach kleineren Museen und anderen Organsisationen, die archäologische MitarbeiterInnen beschäftigen könnten, erstellt. Die zwischenzeitlich geringfügig durch weitere sich beim IÖAF gemeldet habende Institutionen erweiterte Liste dieser Organisationen finden Sie unter http://archaeologieforum.at/index.php/weblinks/45-arch-org-at. Die Liste enthielt zum Zeitpunkt der Durchführung der Umfrage insgesamt 271 Organisationen, die teilweise mehrere archäologische Abteilungen beherbergen. Diese Organisationen wurden alle angeschrieben, obwohl nur bei 85 davon ausgegangen werden konnte, dass sie normalerweise archäologische MitarbeiterInnen in mehr als kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen bzw. mehr als stundenweise beschäftigen. Dies ist im Unterschied zur Umfrage im Jahr 2008, bei der nur solche Organisationen angeschrieben worden waren, bei denen wir davon ausgingen bzw. ausgehen konnten, dass sie tatsächlich archäologische MitarbeiterInnen in mehr als kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen bzw. mehr als stundenweise beschäftigen. Aus disem Grund hat sich die Zahl der angeschriebenen Organisationen im Vergleich zu 2008 (als 34 Organisationen angeschrieben wurden) um einen Faktor von etwa 8 erhöht, die Zahl der ausgesandten Fragebögen (2008: 51; 2013: 308) etwa versechsfacht. Weiters wurden entsprechende auf die Umfrage verweisende Beiträge auf der Startseite des IÖAF geschaltet.

## Datensammlung

Insgesamt wurden von uns schlussendlich Ende April 2013 308 Fragebögen versandt, die an insgesamt 271 Institutionen ergingen, und die als Email mit angehängten Fragebogen ausgesandt wurden. Der Fragebogen wurde auch in elektronischer Form auf der Webseite des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums zugänglich gemacht. Im Begleitschreiben wurde um Beantwortung des Fragebogens bis spätestens 31.7.2013 gebeten. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass auf Wunsch auch die Möglichkeit besteht, einen Termin mit einer Projektmitarbeiterin oder einem Projektmitarbeiter zu vereinbaren, um den Fragebogen in Form eines persönlichen Interviews (entweder telefonisch oder bei einem Treffen) zu beantworten.

Der ersten Aussendung folgend wurde eine Erinnerungsemail an Institutionen verschickt, die bis zum 03.06.2013 nicht geantwortet hatten. Am 31.7.2013 lag die Rücklaufquote bei ca. 9,4%. Darauf hin wurden gezielt Vertreter einzelner Institutionen angesprochen und um Interviews gebeten. Bei den so vereinbarten Treffen, die von einigen Institutionen wahrgenommen wurden, wurde der Fragebogen von einem Projektmitarbeiter direkt vor Ort ausgefüllt. Das letzte dieser Interviews fand am 03.12.2013 statt. Insgesamt wurden bis zu

diesem Zeitpunkt 22 ausgefüllte Fragebögen und 14 Negativantworten zurückgesandt, so dass die insgesamte Rücklaufquote auf ca. 11,7% erhöht werden konnte.

Die höhere Anzahl von Fragebögen als Institutionen erklärt sich dadurch, dass in Institutionen, die über mehrere archäologische Abteilungen verfügen, ein Fragebogen pro Abteilung / Institut etc. verschickt wurde um sicher zu stellen, dass bei Antworten alle Abteilungen Berücksichtigung finden würden.

### Dateneingabe

Die 22 Fragebögen, die ausgefüllt zurückgesandt wurden, erreichten uns ausschließlich in elektronischer Form. 13 wurden per E-Mail als Microsoft Word Datei eingesandt. Die übrigen 9 wurden auf der Seite des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums online ausgefüllt.

Die online ausgefüllten Fragebögen wurden durch das zum Erstellen der Onlineumfrage verwendete Programm SurveyGold 8 automatisch in einer Datenbank gesammelt. Die Daten aus den per E-Mail eingesagten Fragebögen wurden ebenso wie die durch die Internetrecherche ermittelten Daten händisch in eben diese Datenbank eingegeben. Die Auswertung erfolgte schließlich mittels Microsoft Excel und wurde auch mit Hilfe dieses Programmes graphisch visualisiert. Die Daten repräsentieren insgesamt 111 Institutionen bzw. 128 Abteilungen und 24 Tätigkeitsprofile.

### Rücklaufrate

Die 22 eingesandten Fragebögen und 14 Negativantworten entsprechen 11,69% der ausgesandten Fragebögen. Sie stammen von 35 der 271 angeschriebenen Institutionen, die institutionelle Rücklaufrate beträgt daher insgesamt etwa 13% und ist damit geringfügig höher als die Fragebogenrücklaufrate. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass in diesem Jahr auch viele kleine Institutionen wie beispielsweise Heimatmuseen angeschrieben wurden, bei denen zwar grundlegend die Möglichkeit bestand, dass sie Archäologen beschäftigen, auch wenn die Wahrscheinlichkeit in vielen Fällen sicher gering ist und vieler dieser Institutionen die Umfrage nicht beantwortet haben, weil sie keine Archäologen beschäftigen. Von den 271 angeschriebenen Organisationen beschäftigen nur 85 unseres Wissens nach sicherlich oder höchstwahrscheinlich archäologische MitarbeiterInnen. Von diesen 85 antworteten 16, so dass die Rücklaufrate hier bei ca. 19% liegt.

Mit 11,7% bzw. 19% ist Rücklaufrate in diesem Jahr geringer als 2008, als diese Untersuchung erstmals in Österreich durchgeführt wurde, allerdings sicherlich ausreichend, um als repräsentativ gelten zu können, da ausreichend viele Organisationen aus allen wichtigen Sektoren des österreichischen archäologischen Arbeitsmarktes geantwortet haben um hier eine ausreichend verlässliche Datengrundlage zu haben.

Wie bereits im britischen Vergleichsbericht von 2003 (Aitchison & Edwards 2003, 10) ausgeführt, sind Rücklaufraten bei postalischen Umfragen selten höher als 50% und können

häufig unter 25% liegen. Auch in anderen europäischen Ländern wie beispielsweise Deutschland wurden ähnliche Werte erziehlt, so dass Österreich hier keine Ausnahme bildet.

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

### Vollständigkeit der rücklaufenden Fragebögen

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

Ein gröberes Problem bei der Vollständigkeit der Angaben findet sich im Bereich der Gehaltsangaben. In diesem Bereich haben viele Institutionen nicht oder so ungenau geantwortet, dass es in diesem Bereich erhebliche Probleme mit der Verwertbarkeit der Daten gibt. Dies ist jedoch im Kontext früherer Untersuchungen der Stellenausschreibungen im deutschen Sprachraum wenig überraschend, bei denen sich ebenfalls gezeigt hat, dass Gehaltsangaben (Karl & Krierer 2004b; Karl 2008) in diesen Ländern häufig nicht oder in relativ undurchsichtiger Weise gemacht werden.

## Berechnung der Gesamtzahl der Beschäftigten

Um die Gesamtzahl der in der österreichischen Archäologie beschäftigten Personen zu ermitteln wurde im Gegensatz zu den britischen Vergleichsstudien (Aitchison 1999; Aitchison & Edwards 2003, 10) nicht auf arithmetische Methoden zurückgegriffen. Stattdessen wurde versucht für all jene Institutionen, die auf die Umfrage nicht geantwortet hatten, Informationen über die aktuellen Beschäftigungsziffern an den betreffenden Institutionen über Zugriff auf die jeweiligen Webseiten dieser Institutionen zu erhalten. Dies war bei 180 Institutionen bzw. Abteilungen, die keinen Fragebogen retourniert bzw. keine Negativantwort erteilt hatten, nicht möglich, d.h. von insgesamt 308 kontaktierten Organisationen konnte auf reale Daten von 128 bzw. 41,56% zugegriffen werden.

Dabei ist zwar zu berücksichtigen, dass auch die auf offiziellen Webseiten von archäologischen Organisationen angegebenen Informationen über den Personalstand nicht immer gänzlich exakt oder auf dem aktuellsten Stand sind, die Informationen auf diesen Webseiten können aber insoweit als verlässlich betrachtet werden, als sie in den meisten überprüfbaren Fällen zu über 95% mit den jeweiligen institutionellen Antworten auf den retournierten Fragebögen übereinstimmten. Eine höhere Fehlerquote besteht nur in den Bereichen, wo kurzfristige Stellen betroffen sind, also hauptsächlich im Bereich der

Mitarbeiter in Projektstellen, primär jenen, die hauptsächlich im Sommerhalbjahr für Grabungstätigkeiten eingesetzt werden.

## Erstellung von Tätigkeitsprofilen

Wie bereits in der vorhergehenden Studie wurde auch in der aktuellen Umfrage nach Tätigkeitsprofilen gefragt. Diesen Teil des Fragebogens haben jedoch nur 10 der antwortenden Organisationen ausgefüllt. So kamen insgesamt 28 Tätigkeitsprofile zustande, von denen 4 jedoch zu wenige Angaben enthielten, um für eine Auswertung verwendbar zu sein. Da die somit verbleibenden 24 Antworten keine ausreichende Datenmenge darstellen, wurde auf eine Auswertung der Tätigkeitsprofile verzichtet.

## Elektronischer Zugriff auf den Abschlussbericht

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

# Institutionen

Im Rahmen dieses Projekts wurden alle Institutionen in Österreich angeschrieben, von denen wir annehmen konnten, dass sie MitarbeiterInnen in archäologischen Aufgaben beschäftigen, sowie zahlreiche Institutionen (wie kleine Heimatmuseen), von denen wir annahmen, dass sie möglicherweise archäologische MitarbeiterInnen beschäftigen könnten. Dies inkludierte Ämter des Bundes und archäologische Abteilungen von Landes- bzw. Stadtverwaltungen, Museen, Universitäten, gemeinnützige Vereine im Bereich der archäologischen Feldarbeit sowie Privatunternehmen und selbstständig erwärbstätige Privatpersonen. Insgesamt wurden 308 Fragebögen an 271 Organisationen versandt, davon 85 an Organisationen, die sicherlich oder höchstwahrscheinlich archäologische MitarbeiterInnen beschäftigen. Von diesen wurden 22 ausgefüllte Fragebögen (7,1%) und 14 Negativantworten (4,5%) von insgesamt 35 Institutionen (ca. 13%) retourniert. Für die Auswertung wurden alle 22 eingelangten Antworten, von denen sich zahlreiche nur auf einzelne Abteilungen innerhalb größerer Institutionen beziehen (so z.B. haben von 8 archäologisch tätigen Instituten an der Universität Wien nur 2 Institute einen ausgefüllten Fragebogen eingesandt), verarbeitet und nicht zu Gesamtstatements für die jeweilige Institution, deren Abteilungen sie repräsentieren, zusammengefasst.

## Arten von Institutionen

Die angeschriebenen Institutionen wurden gebeten aus einer Reihe von Möglichkeiten die Organisationsform auszuwählen (Abbildung 1), die die jeweilige Institution ihrer Ansicht nach am besten beschreibt. Die konkreten Auswahlmöglichkeiten waren:

- Bundeseinrichtung
- Landeseinrichtung
- Bezirks- oder Gemeindeeinrichtung
- Privatunternehmen
- Private gemeinnützige Einrichtung
- Selbstständig erwärbstätige Privatperson

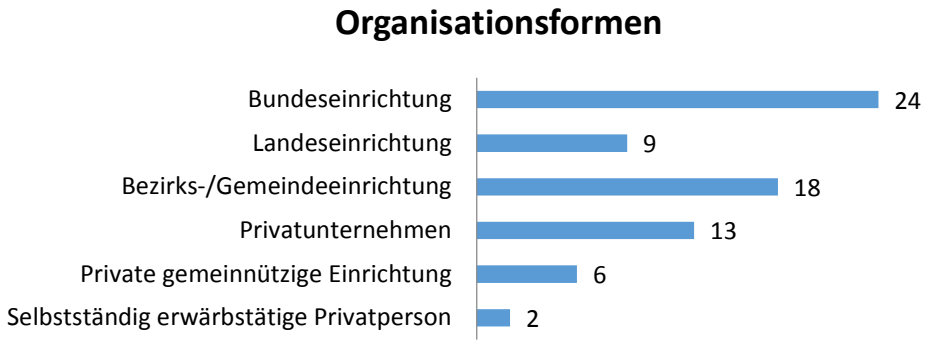


*Abbildung 1: Arten von Institutionen - Organisationsformen.*

Desweiteren wurde nach dem Organisationstyp gefragt (Abbildung 2). Hierbei konnten mehrere der im Folgenden genannten Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden:

- Verwaltungseinrichtung
- Museum / Samlung / Galerie
- Schule / primäre oder sekundäre Ausbildungsanstallt
- Universität / Fachhochschule / Erwachsenenbildung
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
- Dienstleistungseinrichtung
- Konsulent / Beratungseinrichtung
- Andere Einrichtung (bitte spezifizieren)

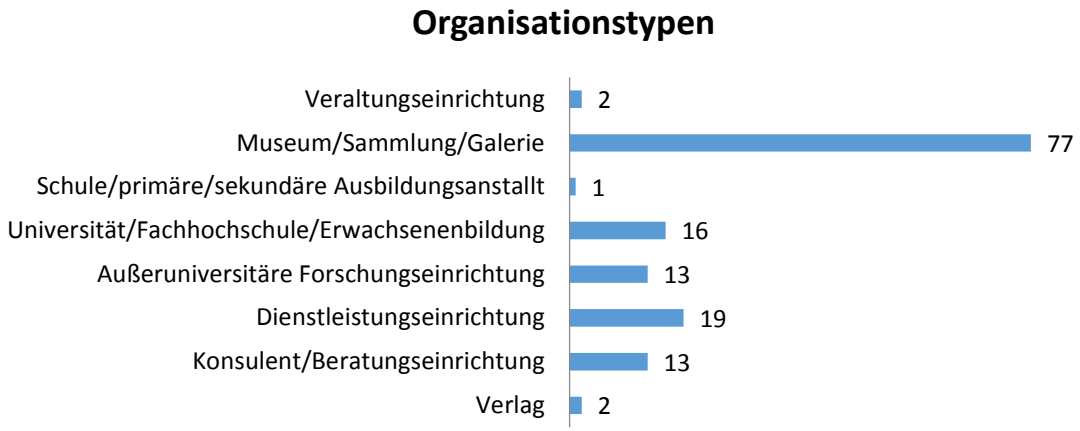


*Abbildung 2: Arten von Institutionen - Organisationstypen.*

Zusätzlich wurde ersucht die Betätigungsfelder der Institution anzugeben. Um der Tatsache gerecht zu werden, dass die meisten in Österreich tätigen Institutionen multifunktional tätig sind, erfolgte diese Angabe in Prozent, genauer gesagt in 10%-Stufen. Tatsächlich haben dann auch die überwiegende Mehrheit der Institutionen mehrere Möglichkeiten gewählt.

Als Betätigungsfelder zur Auswahl standen die folgenden Möglichkeiten:

- Öffentliche Verwaltung
- Denkmalpflege im Feld
- Prospektion und andfere nicht in den Boden eingreifende Feldforschung
- Grabung und andere in den Boden eingreifende Feldforschung
- Laborarbeit
- Museale Tätigkeit
- Lehre und Ausbildung
- Wissenschaftliche Forschung im Innendienst
- Beratung dritter Parteien

Die primären Betätigungsfelder archäologischer Institutionen in Österreich lassen sich im Wesentlichen aus ihrer Organisationsstruktur und aus dem den verschiedenen Institutionen gewöhnlich aus gesetzlichen Vorgaben oder ihren eigenen Statuten erwachsenden hauptsächlichen Verpflichtungen ableiten.

Insgesamt sind aber eben die meisten archäologischen Institutionen in Österreich multifunktional tätig und beschränken sich nicht nur auf ihr eigentliches „Hauptbetätigungsfeld“. Dies wurde durch die Antworten auf den Fragebogen auch deutlich bestätigt, fast alle Institutionen kreuzten wenigstens 2, oft sogar 3 bis 5 der Felder an. Vier Institutionen kreuzten sogar 7-9 Felder an. Tabelle 1 und Abbildung 3 zeigen die reale Verteilung der Tätigkeitsfelder, wie sie in den 22 eingelangten Antworten von den betreffenden Institutionen selbst dargestellt wurden.

| | 0% | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Öffentliche Verwaltung** | 5 | 5 | 1 | 2 | | | | | | | 1 |
| **Denkmalpflege im Feld** | 5 | 7 | 1 | 1 | 1 | | | | | | |
| **Prospektion / nicht invasive Feldforschung** | 5 | 5 | 2 | 2 | | | | 1 | | | |
| **Grabung/ invasive Feldforschung** | 7 | 4 | | | 1 | | 2 | 1 | | | |
| **Laborarbeit** | 9 | 4 | | | | | | | | | |
| **museale Tätigkeit** | 5 | 4 | 2 | 1 | | 2 | | 3 | 2 | | |
| **Lehre und Ausbildung** | 3 | 2 | 3 | 3 | | 2 | | | 1 | | |
| **Wissenschaftliche Forschung im Innendienst** | 3 | 6 | 5 | | 2 | 2 | | | | | |
| **Beratung Dritter** | 4 | 3 | 4 | 1 | | | | 1 | | | |

*Tabelle 1: Anzahl der Organisationen nach Tätigkeitsbereichen.*

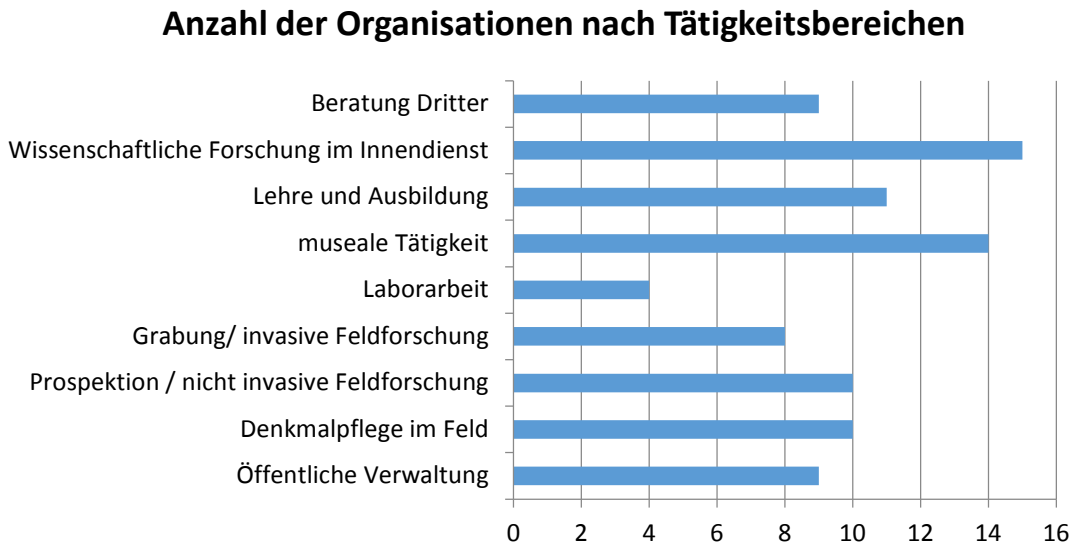


*Abbildung 3: Anzahl der Organisationen nach Tätigkeitsbereichen.*

Die verschiedenen archäologischen Tätigkeiten, die in dieser Studie zur Auswahl standen, sind damit einigermaßen gleichmäßig verteilt. Lediglich Laborarbeit, museale Tätigkeit und

wissenschaftliche Forschung im Innendienst stechen hier heraus. Während Laborarbeiten offensichtlich nur selten von archäologischen Institutionen durchgeführt werden, werden museale Tätigkeiten und wissenschaftliche Forschung im Innendienst im Gegenzug besonders häufig ausgeführt. Ca. 64% der antwortenden Institutionen gaben an, museale Tätigkeiten auszuführen und ca. 68% führen wissenschaftliche Forschung im Innendienst durch. Trotz dieser regelmäßigen Verteilung und der Tatsache, dass fast alle Institutionen multifunktional tätig sind, sind nur etwa 18% in nahezu allen Bereichen der Archäologie tätig. Die Mehrheit (ca. 59%) beschränkt sich auf 1-4 der angegebenen Tätigkeitsfelder.

## Größe von Organisationen

Archäologische Institutionen in Österreich sind im Großen und Ganzen eher klein. Im Folgenden soll zum einen die Gesamtgröße der Organisationen als auch die Anzahl der archäologischen Mitarbeiter betrachtet werden.

### Gesamtgröße der Organisationen

Neben archäologischen Mitarbeitern beschäftigen viele archäologische Institutionen in Österreich auch andere Angestellte wie beispielsweise Sekrätärinnen, die in dieser Studie als „sonstige Mitarbeiter“ klassifiziert werden. Zusammen mit den explizit archäologisch arbeitenden Mitarbeitern fließen auch diese in die Auswertung der Gesamtgröße der Organisationen mit ein. Ferner wurden alle Angestellten, egal ob Festangestellte, temporäre Mitarbeiter, ehrenamtliche Mitarbeiter und in AMS-Maßnahmen beschäftigte Mitarbeiter, gezählt.

Demnach beschäftigen 70,3% der Institutionen weniger als 10 Mitarbeiter, 16,4% 10 bis 25 Mitarbeiter, 10,2% 26 bis 50 Mitarbeiter und 3,1% mehr als 50 Mitarbeiter (Abbildung 4).[2]

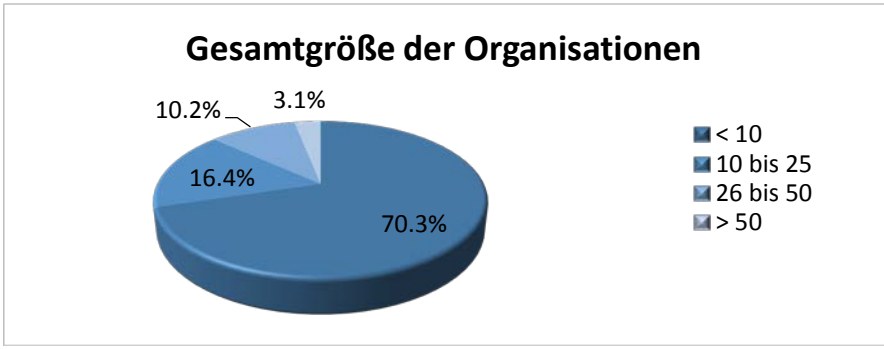


*Abbildung 4: Gesamtgröße der Organisationen.*

### Anzahl der archäologischen Mitarbeiter

Was die Gesamtzahlen der archäologischen Mitarbeiter inklusive temporärer Mitarbeiter, ehrenamtlicher Mitarbeiter und in AMS-Maßnahmen beschäftigter Personen betrifft, beschäftigen 71,1% der Institutionen weniger als 10 Mitarbeiter, 17,9% 10 bis 25 Mitarbeiter,

[2] Hierbei ist zu beachten, dass Antworten von Vereinen, die zum Teil angaben mehr als 50 ehrenamtliche Mitglieder zu haben, nicht in die Auswertung mit einbezogen wurden, da es sich bei deren Mitgliedern nicht um Mitarbeiter im eigentlichen Sinne handelt.

4,7% 26 bis 50 Mitarbeiter und 1,6% mehr als 50 Mitarbeiter (Abbildung 5). 4,7% der archäologischen Institutionen in Österreich beschäftigen keine archäologischen Mitarbeiter. Hierbei handelt es sich jedoch in erster Linie um kleine Museen, sodass dieses Ergebnis nicht weiter verwunderlich ist.

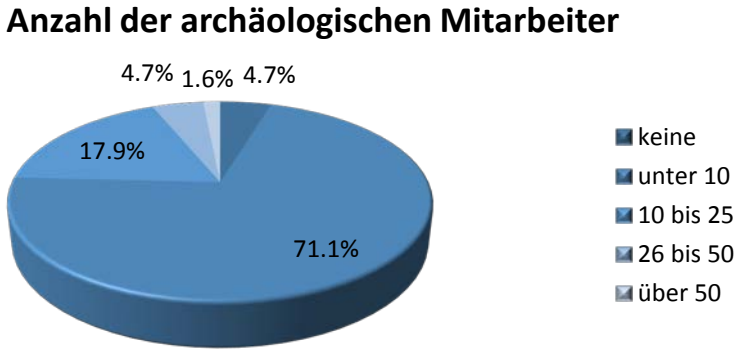


*Abbildung 5: Anzahl der archäologischen MitarbeiterInnen.*

Dies täuscht aber insofern, als die meisten Institutionen einen deutlich geringeren Personalstamm an dauerhaft beschäftigtem archäologischen Personal haben. 40,9% der antwortenden Institutionen gaben an, keine aus dem Grundbudget der Organisation finanzierten Mitarbeiter zu haben. 36,4% haben weniger als 10 „fixe“ Mitarbeiter, weitere 9,1% haben 10 bis 25 Mitarbeiter und nur 4,6% über 26 bis 50. Keine der antwortenden Institutionen gab an über mehr als 50 festangestellte Mitarbeiter zu verfügen. 2 Institutionen machten keine Angaben darüber, aus welchem Budget ihre Mitarbeiter bezahlt werden.

## Geografische Verteilung und Wirkungsbereich

Die vorliegende Studie versuchte auch die geographische Verteilung von archäologisch tätigen Institutionen in Österreich zu ermitteln (zur geographischen Verteilung archäologischer Arbeitskräfte siehe Seite 67). Diese ist einigermaßen ungleichmäßig, Wien stellt deutlich einen Ballungsraum für archäologisch tätige Institutionen dar, und überhaupt finden sich in Ostösterreich (Wien, Niederösterreich, Burgenland) mit insgesamt 61 Institutionen ca. 47% aller österreichischen archäologisch tätigen Institutionen. In Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg) konnten 44 bzw. 34% und in Südösterreich (Steiermark, Kärnten) sogar nur 24 bzw. 19% der Institutionen festgestellt werden.

| | 0 % | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100 % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **regional** | 2 | 3 | 3 | 2 | | 1 | | 1 | 1 | 4 | 5 |
| **Österreichweit** | 8 | 3 | 5 | | | 2 | 1 | 1 | 1 | | 1 |
| **international** | 8 | 6 | | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | | | 1 |

*Tabelle 2: Reichweite der Tätigkeit von Organisationen.*

Befragt nach ihrem Wirkungsbereich gaben ca. 41% der Institutionen an ausschließlich bzw. fast ausschließlich regional tätig zu sein (Tabelle 2; Abbildung 6). Insgesamt gaben 55% aller

Institutionen an, dass 50% oder mehr ihrer Tätigkeit innerhalb des Bundeslandes stattfinden, in dem die Organisation ihren Sitz hat. Weitere 27% gaben an zu 50 oder mehr Prozent landesweit aktiv zu sein und etwa 23% beschrieben ihre Reichweite als überwiegend (≥50%) International.[3] Nur eine Institution gab an ausschließlich international tätig zu sein.

*Abbildung 6: Reichweite der Tätigkeit von Organisationen.*

## Qualitätsstandards und Voraussetzungen für GrabungsleiterInnen

Ein weiterer Aspekt der Befragung war, an welche Qualitätsstandards sich archäologisch tätige Institutionen in Österreich halten. Von den 22 retournierten Fragebögen gaben 21 bzw. 95,5% an, dass sich ihre jeweilige Abteilung bzw. Institution an Qualitätsstandards halten, während nur 1 bzw. 4,5% keine Angaben zu angewendeten Qualitätsstandards machten.

Insgesamt wurden 18 verschiedene Qualitätsstandards genannt, die der Vollständigkeit halber alle in Tabelle 3 mit der Anzahl der Antworten, die den betreffenden Qualitätsstandards als in ihrer Abteilung / Institution zur Anwendung kommend angegeben haben aufgelistet. Dabei handelt es sich nicht bei allen um verbindliche, allgemeine Standards, sondern teilweise auch um einigermaßen unspezifische, „persönliche“ Angaben, unter anderem fand sich vier Angaben von „wissenschaftliche Exzellenz“ (dies war bereits 2008 von einer Organisation genannt worden und wurde daher auch in den aktuellen Fragebogen aufgenommen) und eine von „innerbetriebliche Standards/vereinsinterne Richtlinien“. Wieder andere, wie die „Wissensbilanz der Österreichischen Akademie der Wissenschaften“ (1 Angabe) und „Leistungsvereinbarungen mit dem BMWF“ (2 Angaben) stellen eher Standards der Berichterstattung als eigentliche Qualitätsstandards dar, wenngleich die beiden Letztgenannten auch ein Qualitätssicherungselement beinhalten. Die Mehrheit der Standards, die genannt wurden, sind jedoch tatsächlich nationale oder internationale Qualitätsstandards.

[3] Die in Summe 105% rühren daher, dass Institutionen ihren Wirkungsbereich zum Teil als 50:50 angegeben haben und daher in die Berechnung zweier Prozentwerte einbezogen wurden.

| Qualitätsstandard | Anzahl der Organisationen |
|---|---|
| Corporate Governance | 1 |
| EAA Codes of Practice | 2 |
| Empfehlungen der Salzburger Sicherheitstagung 2006 | 8 |
| Grabungsstandards des Bundesdenkmalamts | 15 |
| Grabungsstandards des Verbands deutscher Landesarchäologen | 1 |
| Gundsätze guter wissenschaftlicher Praxis der österreichischen Rektorenkonferenz | 6 |
| ICOM Code of Ethics | 6 |
| IFA Codes of Practice | 2 |
| Internationale Standard Organisation (ISO 9000) | 2 |
| Leistungsvereinbarungen mit dem BMWF | 2 |
| Vereinbarungen der Standesvertretung der österreichischen Museumsarchäologen | 2 |
| Wissensbilanz der österreichischen Akademie der Wissenschaften | 1 |
| Wissenschaftliche Exzellenz | 4 |
| Museumsgütesiegel | 1 |
| Normenstandards (ÖNORM, ISO, EAN, Verbandsverantwortlichengesetz, BVG, etc.) | 1 |
| Empfehlungen der Fachverbände z.B. Ingenieurbüros | 1 |
| Richtlinien für das Altlastenmanagement, Risikomanagement, SCC, etc. | 1 |
| innerbetriebliche Standards / vereinsinterne Richtlinien | 2 |

*Tabelle 3: Qualitätsstandards.*

Im Vergleich zu 2008, als 15 der 27 Institutionen bzw. Abteilungen, die den Fragebogen beantworteten, angaben dass sie die Empfehlungen der Salzburger Sicherheitstagung bei ihrem Qualitätsmanagement berücksichtigen würden, gaben diesmal nur noch 8 von 21 antwortenden Institutionen an diese Standards zu berücksichtigen. Dies stellt einen Rückgang von etwa 60% der archäologischen Institutionen im Jahr 2008, die diese Empfehlungen berücksichtigten, auf nunmehr nur noch 38% dar. Es mag allerdings sein, dass die Empfehlungen der Salzburger Sicherheitstagung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz auf archäologischen Ausgrabungen inzwischen insoweit durch die Gesetzgebung überholt wurden, als inzwischen auch archäologische Ausgrabungen unter die Bestimmungen der Bauarbeiterschutzverordnung fallen. Als Rechtsregelung kommt letzterer selbstverständlich höheres Gewicht zu als den bloßen Empfehlungen der Salkzburger Sicherheitstagung, und es ist davon auszugehen, dass sich alle archäologischen Institutionen in Österreich an die durch die Bauarbeiterschutzverordnung vorgegebenen Bestimmungen zum Schutz ihrer Mitarbeiter halten.

Ebenfalls wurde nach den Anforderungen an Grabungsleiter bzw. nach den Qualifikationen gefragt, die eine Person besitzen müsse, um an der betreffenden Institution eine Grabungsleitung übernehmen zu können (Tabelle 4).

| Qualifikationsanforderungen | Anzahl der Organisationen |
|---|---|
| Ausbildung zum Baustellenkoordinator | 0 |
| AUVA-Kurs Sicherheit auf archäologischen Baustellen | 1 |
| BA in einem archäologischen Fach | 1 |
| fachliche Eignung | 10 |
| Führungsqualität | 5 |
| Habilitation in archäologischem Fach für Auslandsgrabungen | 1 |
| keine formalen Qualifikationen erforderlich | 2 |
| Kenntnis digitaler Dokumentationsmethoden | 7 |
| Kenntnis stratigraphischer Grabungstechnik | 7 |
| MA in einem archäologischen Fach | 8 |
| persönliche Bekanntschaft | 2 |
| PhD in einem archäologischen Fach | 0 |
| Referenz von KollegInnen mit entsprechender Qualifikation | 1 |
| Geophysikalische Prospektionsmethoden | 1 |
| Georisiko, Altlastenerkundung und Kriegsfolgenforschung | 1 |
| Projektmanagement | 1 |
| praktische Erfahrung im Feld | 1 |
| Kommunikationskompetenz | 1 |
| Kenntnisse über die Budgetierung von Grabungen | 1 |

*Tabelle 4: Anforderungen an Grabungsleiter.*

Gemäß § 11 Abs. 1 Denkmalschutzgesetz in aktuell gültiger Fassung ist ein abgeschlossenes Studium in einem einschlägigen Studienfach eine gesetzliche Voraussetzung für die Erteilung einer Grabungsgenehmigung, die jeweils nur an eine physische Person und nur für ein konkretes Grabungsvorhaben vergeben werden kann. Dennoch haben 7 der 15 antwortenden Institutionen (47%) keinen akademischen Abschluss als Voraussetzung genannt. Es ist davon auszugehen, dass diese Institutionen einfach die gesetzliche Voraussetzung als nicht weiter erwähnenswert erachteten und sie daher nicht spezifisch genannt haben.

Eine Institution nannte sowohl einen BA- als auch einen MA-Abschluss, 7 nur einen MA und eine weitere Organisation nannte eine Habilitation in einem archäologischen Fach als Voraussetzung für Auslandsgrabungen. Neben der formalen Voraussetzung des akademischen Abschlusses in einem einschlägigen Studium wurde auch fachliche Eignung sowie Kenntnis digitaler Dokumentationsmethoden und stratigraphischer Grabungstechnik relativ häufig als Vorraussetzungen genannt. 33% der Befragten nannten desweiteren „Führungsqualität“ und je 13% gaben an, dass keine formalen Qualifikationen erforderlich seien bzw. persönliche Bekanntschaft eine Rolle spiele. Andere Anforderungen wurden nur vereinzelt genannt.

## Tarifsysteme

Ebenfalls befragt wurden die archäologischen Institutionen in Österreich, ob die Gehälter in der betreffenden Institution an bestehende Tarifsysteme angebunden sind. Von den 22 antwortenden Institutionen / Abteilungen gaben insgesamt 15 an, dass die Gehälter in der betreffenden Organisation an ein bestehendes Tarifsystem gebunden sind. Drei Organisation

gaben an, dass die Gehälter in der betreffenden Institution / Abteilung an kein Tarifsystem gebunden sind und auf vier Fragebögen blieb diese Frage unbeantwortet (Tabelle 5; Abbildung 7).

| | ja | nein | keine Angabe |
|---|---|---|---|
| **Sind die Gehälter in Ihrer Organisation an ein Tarifsystem gebunden?** | 15 | 3 | 4 |

*Tabelle 5: Gehälter nach Tarifsystemen.*

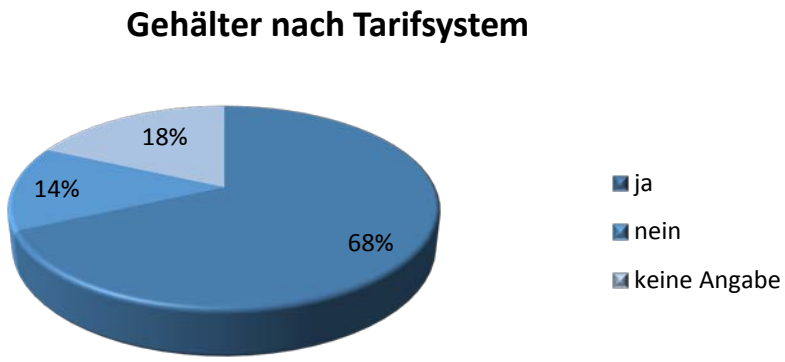


*Abbildung 7: Gehälter nach Tarifsystemen.*

Erwähnt wurden in den Antworten auf diese Frage instgesamt 8 verschiedene Tarifsysteme (Tabelle 6; Abbildung 8), wobei die überwiegende Mehrheit (ca. 67%) auf das Beamtenbesoldungsschema (Bund, Land und Gemeinden) fiel. Ebenfalls einigermaßen häufig, nämlich 6 Mal, wurde der Angestelltenkollektivvertrag genannt, 4 Mal die FWF-Sätze und 2 Mal der Arbeiterkollektivvertrag. Andere Möglichkeiten wurden nur vereinzelt genannt. Dabei gibt es in einigen Institutionen mehrere Tarifsysteme, was die höhere Gesamtzahl von Tarifsystemen als Antworten erklärt.

| Tarifsystem | Anzahl der Organisationen |
|---|---|
| **Angestelltenkollektivvertrag** | 6 |
| **Arbeiterkollektivvertrag** | 2 |
| **Beamtenbesoldungsschema** | 12 |
| **FWF-Sätze** | 4 |
| **Gehaltsschema für Akademie- Angestellte** | 0 |
| **Kammerempfehlungen der Ingenieurbüros und Ingenieurkonsulenten in Österreich** | 1 |
| **Empfehlungen für Werkstudenten der Geotechnik nach WKO Tarifierung** | 1 |
| **BAGS KV** | 1 |
| **Betriebsvereinbarung** | 1 |
| **Keine** | 3 |

*Tabelle 6: Verwendete Tarifsysteme.*

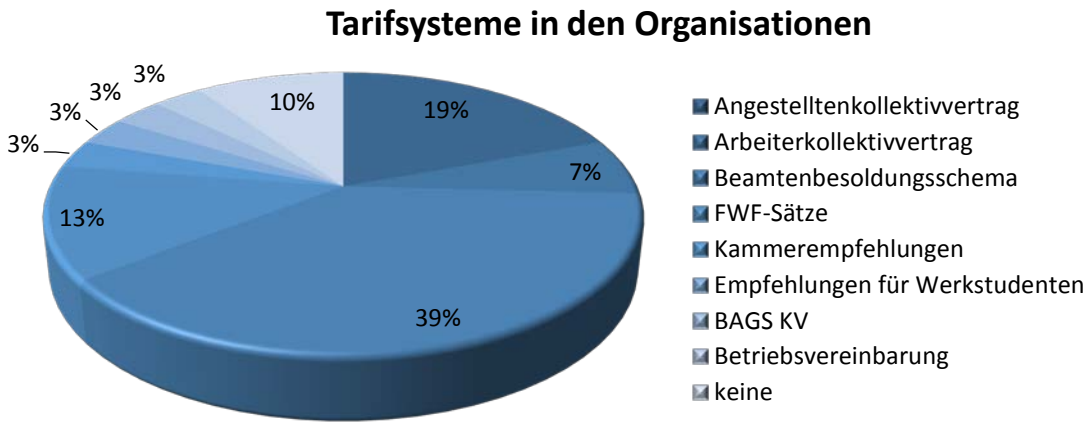


*Abbildung 8: Verwendete Tarifsysteme.*

## ArbeitnehmerInnenvertretungen

Eine weitere Frage befasst sich mit Arbeitnehmervertretungen in den österreichischen archäologischen Institutionen. Dazu nahmen 20 der 22 antwortenden Institutionen Stellung, wobei 13 Antwortende angaben, dass es in ihrer Institution Arbeitnehmervertretungen gäbe, während 7 Antwortende angaben, dass es in ihrer Institution keine Arbeitsnehmervertretungen gäbe (Abbildung 9).

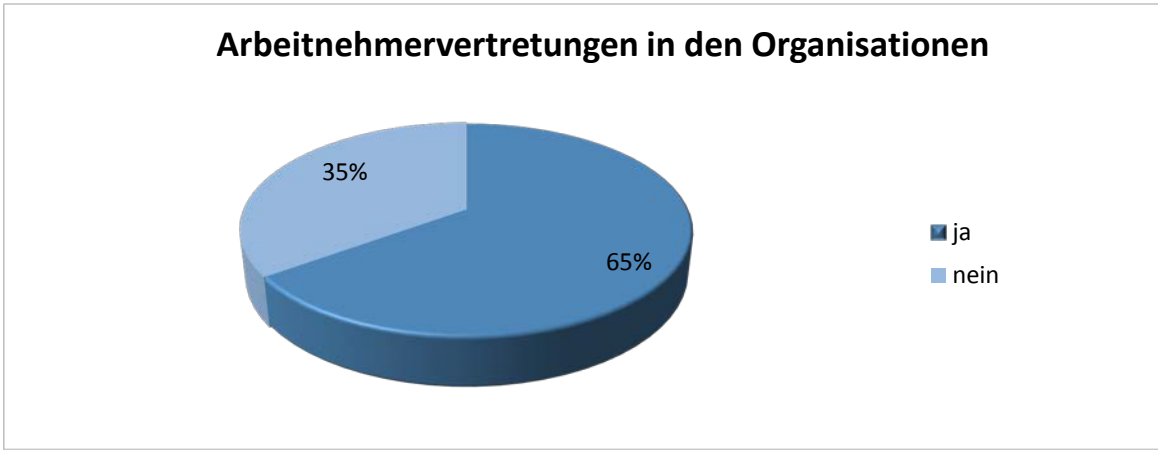


*Abbildung 9: ArbeitnehmerInnnvertretungen.*

Neuerlich sind in der Mehrheit der Institutionen die öffentlichen Arbeitnehmervertretungen anzutreffen, dabei hauptsächlich die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (4 Nennungen) und die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (3 Nennungen). Weiters genannt wurden die Arbeiterkammer (5 Nennungen), der Universitätslehrerverband (3 Nennungen) und Betriebsräte (2 Nennungen). Je 1 Mal genannt wurden die Fachverbandsvertretung, der Dienststellenausschuss und die Personalvertretung des Landes sowie die Personalvertretung für Beamte (Abbildung 10). Dabei sind in einigen Institutionen mehrere Arbeitnehmerverbände vertreten, was die höhere Zahl von Arbeitnehmervertretungen als

Antworten, die die Frage nach der Präsenz von Arbeitnehmerverbänden in der betreffenden Institution positiv beantworteten erklärt.

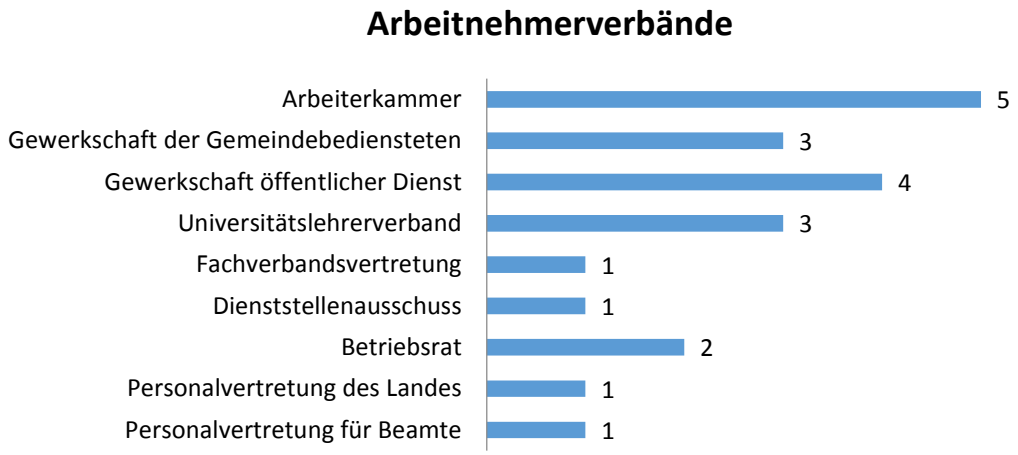


*Abbildung 10: ArbeitnehmerInnenverbände.*

## Historische Entwicklung der Organisationen

Ebenfalls befragt wurden die Institutionen nach der historischen Entwicklung ihrer Mitarbeiterzahlen. Die Frage war in 2-Jahres-Schritten aufgebaut, d.h. die Institutionen sollten angeben, ob und wie sich die Mitarbeiterzahlen seit dem Jahr 2008, 2010 und 2012 entwickelt hatten. Darüber hinaus sollten die Institutionen auch eine Prognose darüber abgeben, wie sie erwarten, dass sich die Mitarbeiterzahlen in der näheren Zukunft, nämlich im Jahr 2014 und im Jahr 2016, entwickeln würden, d.h. ob die Institutionen damit rechnen, dass ihnen in Zukunft mehr, gleich viele oder weniger Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

### Gesamtbild der Entwicklung von Mitarbeiterzahlen

19 der 22 antwortenden Institutionen beantworteten diese Frage, wobei zwei Institutionen keine Prognose für das Jahr 2016 abgaben. Entgegen der in der vorhergehenden Studie geäußerten Vermutung, dass in den Jahren 2008 und 2010 Stellen verloren gehen würden, stellte sich heraus, dass stattdessen mehr Stellen entstanden.

Für das Jahr 2008 geben nur 6 Institutionen (32%) an, zum damaligen Zeitpunkt mehr Mitarbeiter gehabt zu haben, während 4 (21%) angaben, dass die Zahl der Mitarbeiter gleich geblieben ist und 9 Institutionen (47%) einen Zuwachs zu verzeichnen hatten (Tabelle 7). Im Vergleich zu 2010 geben 5 Institutionen (26%) rückläufige Mitarbeiterzahlen an, während die Situation in 6 Fällen (32%) gleich bleibend war und 8 Organisationen (42%) heute mehr Mitarbeiter haben als im Jahr 2010. Im Vergleich zum Vorjahr gab nur 1 Institution (5%) an Stellen verloren zu haben, während 13 (68%) keine Veränderungen zu verzeichnen haben und immerhin 5 Institutionen (26%) einen Anstieg der Mitarbeiterzahlen im Vergleich zu 2012 angeben.

| | angestiegen | gleich geblieben | Zurückgegangen |
|---|---|---|---|
| **2008** | 9 | 4 | 6 |
| **2010** | 8 | 6 | 5 |
| **2012** | 5 | 13 | 1 |

*Tabelle 7: Entwicklung der MitarbeiterInnenzahl über die vergangenen 5 Jahre.*

Für die Zukunft prognostiziert die Mehrheit der befragten Institutionen, dass die Mitarbeiterzahl sich nicht ändern wird (Tabelle 8). Für 2014 erwarten 11 Organisationen (58%) gleichbleibende Mitarbeiterzahlen, während immerhin 3 (16%) einen Anstieg erwarten und nur 5 (26%) einen Rückgang befürchten. Für 2016 prognostizieren 9 Institutionen (47%) gleichbleibende Zahlen, während 5 (26%) davon ausgehen, mehr Mitarbeiter zu haben als 2013 und nur 3 (16%) erwarten, dass sie Stellen verlieren werden.

| | angesteigen | gleich bleiben | zurückgehen | keine Angabe |
|---|---|---|---|---|
| **2014** | 3 | 11 | 5 | 0 |
| **2016** | 5 | 9 | 3 | 2 |

*Tabelle 8: Erwartete Entwicklung der MitarbeiterInnenzahl in den nächsten 3 Jahren.*

Insgesamt ist also festzustellen, dass es in den vergangenen fünf Jahren zu einem Anstieg an Posten in archäologischen Institutionen in Österreich gekommen ist, ein Trend, von dem die Institutionen annehmen, dass er sich (wenngleich in abgeschwächtem Maß) vermutlich auch in der Zukunft fortsetzen wird.

### Bezahlte MitarbeiterInnen

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

Von den 19 antwortenden Institutionen machten nur 12 Angaben, die Rückschlüsse auf die Veränderungen im Bereich der aus dem Grundbudget einer Organisation bezahlten Mitarbeiter möglich machen (Tabelle 9). Von diesen gaben 3 bzw. 25% an 2008 mehr Mitarbeiter als gegenwärtig beschäftigt zu haben, während 4 bzw. 33% angaben, 2008 weniger bezahlte Mitarbeiter beschäftigt zu haben als gegenwärtig und sich in 5 bzw. 42% der Fälle die Anzahl der Mitarbeiter nicht verändert hat. Im Vergleich zu 2010 beschäftigten 4 oder 33% der antwortenden Institutionen zum Zeitpunkt der Umfrage weniger Mitarbeiter, während 5 bzw. 42% gleich viele und 3 bzw. 25% mehr Mitarbeiter in bezahlten Posten beschäftigten. Im Vergleich zu 2012 beschäftigte nur 1 bzw. 8% der antwortenden Institutionen zum Zeitpunkt der Umfrage weniger Mitarbeiter und 2 Institutionen oder 17% mehr Mitarbeiter. In 9 Fällen bzw. 75% blieb die Anzahl im Vergleich zu 2012 gleich.

| | angestiegen | gleich geblieben | zurückgegangen |
|---|---|---|---|
| **2008** | 4 | 5 | 3 |
| **2010** | 3 | 5 | 4 |
| **2012** | 2 | 9 | 1 |

*Tabelle 9: Entwicklung der Zahl bezahlter MitarbeiterInnen über die vergangenen 5 Jahre.*

Die voraussichtliche zukünftige Entwicklung der bezahlten Posten in österreichischen archäologischen Institutionen wird als mehr oder weniger gleichbleibend beurteilt (Tabelle 10). Im Jahr 2014 wird ein leichter Rückgang der in bezahlten Posten beschäftigten Personen erwartet, 2 Institutionen oder 17% der Einrichtungen erwarten im Laufe des gegenwärtigen Jahres weniger Mitarbeiter zu beschäftigen als zum Zeitpunkt der Umfrage, während nur 1 Institution bzw. 8% mit einem Anstieg der Mitarbeiterzahlen im Lauf des Jahres rechnet und 9 Organisationen bzw. 75% keine Veränderungen erwarten. Für 2016 wird dann wieder ein leichter Anstieg erwartet, wobei wieder 2 Institutionen oder 17% erwarten, weniger Mitarbeiter als gegenwärtig zu beschäftigen, während 2 weiter Institutionen mit einem Anstieg der bezahlten Posten rechnen. In konkreten Zahlen wird erwartet, dass 3 Posten verloren gehen, während 4 hinzukommen sollen. 8 Institutionen (67%) erwarten keine Veränderungen.

| | angesteigen | gleich bleiben | Zurückgehen |
|---|---|---|---|
| **2014** | 1 | 9 | 2 |
| **2016** | 2 | 8 | 2 |

*Tabelle 10: Erwartete Entwicklung der Zahl bezahlter MitarbeiterInnen in den nächsten 3 Jahren.*

Betrachtet man ausschließlich archäologische Mitarbeiter, deren Gehalt aus dem Grundbudget der Institutionen bezahlt wird, so wird deutlich, dass in allen Jahren mehr archäologische Stellen entstanden sind, als verloren gingen und auch ein entsprechender Anstieg für die Zukunft erwartet wird (Tabelle 10).

Grundsätzlich ist darüber hinaus festzuhalten, dass die historische Entwicklung der bezahlten Posten keineswegs einheitlich ist. Während manche Institutionen Mitarbeiter in gewöhnlichen bezahlten Posten abbauten, konnten andere ihre Mitarbeiterzahlen erhöhen.

### Projektfinanzierte MitarbeiterInnen

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

Insgesamt wurde diese Frage von 10 der befragten Institutionen beantwortet (Tabelle 11). Von diesen gaben 5 bzw. 50% an inzwischen mehr projektfinanzierte Mitarbeiter zu beschäftigen als im Jahr 2008, die restlichen 50% hatten keine Veränderungen zu verzeichnen. Demzufolge gingen im Vergleich zum Jahr 2008 keine projektfinanzierten Stellen verloren. Auch 2010 hatten 5 Institutionen bzw. 50% weniger und 4 bzw. 40% gleich viele projektfinanzierte Mitarbeiter. Nur 1 Organisation (10%) hatte mehr Mitarbeiter als gegenwärtig. 2012 schließlich beschäftigten 3 Institutionen bzw. 30% weniger und 7 bzw. 70% genau so viele projektfinanzierte Mitarbeiter wie im Jahr 2013. Ein Stellenverlust wurde nicht verzeichnet.

| | angestiegen | gleich geblieben | zurückgegangen |
|---|---|---|---|
| **2008** | 5 | 5 | 0 |
| **2010** | 5 | 4 | 1 |
| **2012** | 3 | 7 | 0 |

*Tabelle 11: Entwicklung der Zahl von projektfinanzierten MitarbeiterInnen über die vergangenen 5 Jahre.*

Was die zukünftige Entwicklung betrifft, sind die Prognosen nicht ganz so positiv (Tabelle 12). Für das Jahr 2014 erwarten 3 Institutionen bzw. 30% einen Rückgang der Anzahl projektfinanzierter Mitarbeiter, 6 bzw. 60% gleichbleibende Zahlen und nur 1 bzw. 10% einen Anstieg. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass in absoluten Zahlen 4,5 Stellen abgebaut werden und dafür 5 neue Stellen entstehen sollen. Grundsätzlich ist hier also kein Verlust in der Gesamtzahl an Arbeitsplätzen zu verzeichnen. 2016 erwarten jeweils 2 Institutionen bzw. 20% einen Anstieg bzw. einen Rückgang der Anzahl der projektfinanzierten Mitarbeiter, während 6 bzw. 60% mit nicht mit Veränderungen rechnen. Insgesamt wird jedoch erwartet, dass 2,5 Stellen verloren gehen und im Gegenzug 7 neue Stellen entstehen, so dass auch hier ein leichter Anstieg prognostiziert wird.

| | angesteigen | gleich bleiben | Zurückgehen |
|---|---|---|---|
| **2014** | 1 | 6 | 3 |
| **2016** | 2 | 6 | 2 |

*Tabelle 12: Erwartete Entwicklung der Zahl projektfinanzierter MitarbeiterInnen in den nächsten 3 Jahren.*

Allgemein ist also bei den projektfinanzierten Mitarbeitern über die letzten 5 Jahre ein deutlicher Anstieg der Stellen zu beobachten. Dies gilt sowohl für die Gesamtzahl der Stellen, als auch explizit für archäologische Stellen. Für die Zukunft erwarten die archäologischen Institutionen in Österreich im Hinblick auf die Gesamtzahl der Stellen ein etwas weniger positives Bild. Anstatt weiter so deutlich anzusteigen, wird die Zahl dieser Art von Posten gleich bleiben bzw. nur geringfügig Ansteigen. Im Hinblick auf archäologische Mitarbeiter wird jedoch nach wie vor mit einem Anstieg gerechnet.

Auch hier ist das Bild wieder von Institution zu Institution verschieden, mit Personalabbau in manchen Institutionen, dafür Zuwachs in anderen. Zum Teil variiert der Stellenabbau/-anstieg auch schon zwischen archäologischen Mitarbeiter und sonstigen Mitarbeitern in derselben Institution. So gibt es beispielsweise Fälle, in denen beispielsweise nur in einer der Kategorieen Stellen abgebaut werden, aber in beiden neue Stellen hinzukommen (oder umgekehrt).

### Zugekaufte selbstständig Beschäftigte, MitarbeiterInnen in AMS-Maßnahmen und ehrenamtliche MitarbeiterInnen

Für die übrigen in dieser Umfrage angegebenen Mitarbeitergruppen (zugekaufte selbstständig Beschäftigte, Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen und ehrenamtliche Mitarbeiter) wurden von den 19 antwortenden Institutionen keine bzw. kaum Aussagen gemacht, so dass nicht genug Daten vorliegen, um verlässliche Aussagen treffen zu können.

Zugekaufte selbstständig Beschäftigte sind freiberuflich tätige Menschen, die für spezielle Aufgaben fallweise und auf begrenzte Zeit von archäologisch tätigen Institutionen angestellt werden. Im Bezug auf diese Mitarbeitergruppe gab lediglich 1 Institution an, im Jahr 2008 mehr zugekaufte Selbstständige beschäftigt zu haben, als im Jahr 2013. Alle anderen machten entweder keine Angaben oder gaben an, dass sich die Zahlen nicht verändert haben. Da dies jedoch nicht zwingend heißt, dass diese Institutionen solche Mitarbeiter überhaupt beschäftigen, sind diese Daten nicht aussagekräftig.

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

Letzteres gilt auch für ehrenamtliche Mitarbeiter, bei denen es sich um solche Personen handelt, die ohne finanzielle Vergütung ihre Arbeitsleistung freiwillig regelmäßig oder wenigstens gelegentlich einer Institution zur Verfügung stellen. Zwar gab eine antwortende Organisation an, einen Anstieg von ehrenamtlichen Mitarbeitern verzeichnet zu haben, doch da es sich in diesem Fall um einen Verein handelt, der seine Mitgliederzahlen angab und Vereinsmitglieder im Rahmen dieser Studie nicht als Mitarbeiter definiert werden, wurden diese Zahlen nicht in die Auswertung mit einbezogen.

# ArchäologInnen

## Anzahl der Arbeitskräfte

Eines der Hauptziele der dieser Studie zu Grunde liegenden Umfrage war es die Anzahl der in Österreich tätigen Archäologen zu bestimmen. Eine Frage im Fragebogen ersuchte daher die antwortenden Institutionen die Anzahl der in ihrer Institution tätigen Archäologen zum Stichtag 1. Juni 2013 anzugeben.

18 der 22 antwortenden Institutionen bzw. Abteilungen gaben an, dass sie archäologische Mitarbeiter beschäftigen würde. Als solche galten im Rahmen der Umfrage all jene, die regelmäßig im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben mit archäologischen Objekten arbeiten oder archäologische bzw. archäologisch-hilfswissenschaftliche Tätigkeiten ausführen. 2 weitere gaben an keine archäologischen Mitarbeiter zu beschäftigen und die verbleibenden 2 machten keine Angaben. Insgesamt gaben die antwortenden Institutionen an, dass sie in Summe 190 archäologische Mitarbeiter haben. Ergänzt man diese Zahl um die auf den Webseiten der nicht geantwortet habenden Institutionen angegebenen Mitarbeiter, so ergibt sich eine Gesamtzahl von 1069 Archäologen. Hochgerechnet mit geschätzten Zahlen für jene Institutionen, die weder antworteten noch eine Webseite haben, auf denen ihre Mitarbeiterzahlen erkennbar sind, schätzen wir, dass in Österreich im Juni 2013 insgesamt ca. 1219 Personen archäologisch tätig waren.

Zu diesen kommen weitere reportierte 20 Personen die in archäologischen Institutionen für nicht-archäologische Tätigkeiten eingesetzt werden. Neuerlich ergänzt durch auf Webseiten von nicht geantwortet habenden Institutionen und Schätzungen der nicht geantwortet habenden Institutionen ohne Webseiten mit Personaldaten ergibt sich eine geschätzte Gesamtzahl von 394 Personen, die in archäologisch tätigen Institutionen in nicht-archäologischen Tätigkeiten beschäftigt waren (Abbildung 11). Daraus ergibt sich eine geschätzte Summe von 1613 in der österreichischen Archäologie tätigen Arbeitskräften.

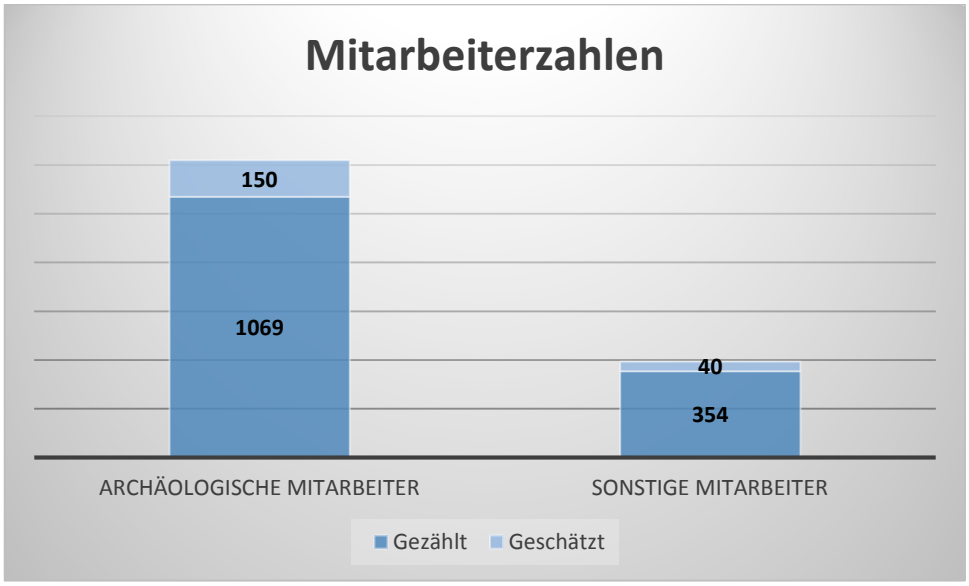


*Abbildung 11: Anzahl von archäologischen und sonstigen MitarbeiterInnen.*

Diese Zahlen beinhalten sowohl bezahlte als auch projektfinanziertes Personal, Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen, selbstständig tätige Mitarbeiter und ehrenamtliche Mitarbeiter in insgesamt 111 österreichischen archäologisch tätigen Institutionen (128 Institutionen, wenn einzelne Abteilungen in Institutionen mit mehreren archäologisch tätigen Abteilungen einzeln gezählt werden). Dies bedeutet einen Schnitt von 14,5 Mitarbeitern (bei 111 Institutionen) pro archäologischer Institution bzw. einen Schnitt von 12,6 Mitarbeitern pro Abteilung/Institution.

Diese Gesamtzahlen sind somit etwa 67% höher, als die in der vorhergehenden Studie ermittelten Zahlen von 965,5 in der österreichischen Archäologie beschäftigten Personen, bzw. 44% höher, was die direkt archäologisch tätigen Personen betrifft. Dieser Unterschied zwischen den Zahlen von 2008 und den hier vorliegenden Ergebnissen lässt sich aber wenigstens teilweise durch die Fluktuationen im archäologischen Arbeitsmarkt und das Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitstellen und Stellen mit kurzer Laufzeit erklären.

Im Jahr 2008 wurde die Umfrage im Februar durchgeführt, 2013 hingegen im Juni, sodass mehr saisonal bedingte Grabungsjobs in das ergebnis mit eingeflossen sein werden. Für einen direkten Vergleich müsste man also die Zahlen von Februar 2008 mit denen von Februar 2013 vergleichen. Wir schätzen, dass im Februar 2013 etwa 1000 Archäologen in Österreich beschäftigt waren. Diese Zahl ist zwar immer noch höher als die 2008 ermittelten 743 Archäologen, aber die Differenz ist nicht so groß wie sie erscheint, wenn man die Daten von Februar 2008 mit denen von Juni 2013 vergleicht.

Zu beachten ist desweiteren allerdings auch, dass diese Zahlen alle in der Archäologie beschäftigten Personen beinhalten, unabhängig davon, ob sie für ihre Leistungen von der archäologischen Institution selbst entlohnt werden, oder ob sie überhaupt eine Entlohung für ihre Tätigkeit erhalten. Zieht man nur die Mitarbeiter, zu denen uns tatsächliche Daten vorliegen, heran und zieht von diesen die nicht bezahlten ehrenamtlichen Mitarbeiter und die über AMS-Maßnahmen finanzierten Mitarbeiter ab, verbleiben insgesamt etwa 1102 in archäologischen Institutionen in Österreich bezahlt beschäftigte Personen bzw. 791 bezahlt beschäftigte Archäologen. Unter Berücksichtigung von voll-, teilzeit und geringfügig Beschäftigten entspricht dies etwa 679,5 vollzeitbeschäftigten Archäologen. In der vorhergehenden Studie zeigte sich, dass die 743 archäologisch tätigen Personen etwa 600 vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern entsprechen dürften. Vergleicht man diese Zahlen miteinander, so ist lediglich ein Anstieg von 13,25% zu verzeichnen.

## Archäologen als Anteil der Bevölkerung und in Bezug zur Fläche

Gerhard Tomedi hat in seiner Betrachtung der Situation der Bodendenkmalpflege in Österreich ja bereits auf die erschütternd schlechte Versorgung Österreichs und insbesondere Westösterreichs mit Denkmalpflegern hingewiesen (Tomedi 2002, 26). Seine Ergebnisse wurden durch die Untersuchung der Situation in Oberösterreich (Sonius 2007, 13) und des gesamten Bundesgebietes (Karl 2008, 57-58) bestätigt und verstärkt.

Auch die durch die vorliegende Studie gewonnen Daten erlauben es, diese Ergebnisse weiter zu untermauern. Laut Statistik Austria betrug die Bevölkerungszahl Österreichs zu Beginn des Jahres 2013 8.451.860 Personen. Bei ca. 679,5 vollzeitbeschäftigten Archäologen, die nach

der Schätzung in dieser Studie in Österreich insgesamt tätig sind, kommt 1 Archäologe auf 12.438,3 Einwohner, die maximale Anzahl von geschätzt 1200 Archäologen würde bedeuten, dass 1 Archäologe auf etwa 7043 Einwohner kommt. Dies entspricht in etwa dem europäischen Durchschnitt.

Die etwa 679,5 vollzeitbeschäftigten Archäologen versorgen insgesamt eine Fläche von 83.870 km². Das bedeutet, dass ein vollzeitbeschäftigter Archäologe eine Fläche von 123.43 km² zu versorgen hätte. Bei der durchschnittlich angenommenen Zahl von maximal ca. 1200 in Österreich tätigen Archäologen hätte 1 Archäologe eine Fläche von insgesamt 69,89 km² zu betreuen. Dies alles natürlich unter der Annahme, dass alle österreichischen Archäologen tatsächlich in der Denkmalpflege beschäftigt oder mit vergleichbaren Aufgaben betraut wären, was natürlich keineswegs der Fall ist: vielmehr sind von den 679,5 vollzeitbeschäftigten Archäologen nur 15 direkt und weitere 223 als mehr oder minder kleiner Teil eines weitaus breiteren Aufgabenfelds mit denkmalschützerischen Agenden befasst. Streng genommen kommt also in Österreich 1 Denkmalpfleger auf ca. 5600 km² zu betreuende Fläche bzw. unter Hinzuziehung aller in der Denkmalpflege beschäftigten Archäologen auf ca. 350 km$^2$.

## Zusammensetzung des Arbeitsmarkts

Im Fragebogen wurden archäologisch tätige Institutionen auch um Informationen über Alter, Geschlecht und Nationalität von Mitarbeitern befragt, sowie darüber, ob Schwerbehinderte von der Institution beschäftigt würden. Insgesamt wurden in den Fragebögen Informationen zu Alter und Geschlecht von 99 archäologischen Mitarbeitern gemacht.[4] Dies entspricht etwa 52% der in den Fragebögen insgesamt genannten Anzahl von Mitarbeitern. In einem weiteren Fall wurden zwar keine Angaben zum Alter gemacht, aber zumindest das Geschlecht der Mitarbeiter angegeben. Hierzu liegen daher Informationen zu 78% der angegebenen Angestellten vor. Angaben zu Die Staatsangehörigkeit wurde für insgesamt 171 Mitarbeiter genannt, das entspricht 90% der in den Fragebögen insgesamt angegebenen Anzahl von Mitarbeitern. Ergänzt durch im Internet zugängliche Informationen konnten Alter und Geschlecht für 308 Mitarbeiter (31%) sowie nur das Geschlecht für 939 bzw. 95% sowie die Staatsangehörigkeit von 285 Mitarbeitern (29%) bestimmt werden.

### Altersverteilung

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

- unter 21 Jahre
- 21-25 Jahre bis 66-70 Jahre in 5-Jahres-Bändern
- über 70 Jahre

[4] Ein befragter Verein gab hier statt Mitarbeitern Zahlen für seine Mitglieder an. Die entsprechenden Werte wurden in diesem Kapitel herausgerechnet, da sie die Ergebnisse maßgeblich beeinflussen und kein akkurates Bild des Arbeitsmarktes wiederspiegeln würden.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der österreichischen Archäologie beträgt demnach 43 Jahre, wobei das Durchschnittsalter männlicher Beschäftigter 45 und das weiblicher Beschäftigter 41 Jahre beträgt. 74% der in der österreichischen Archäologie Beschäftigten sind zwischen 21 und 50 Jahre und 57% zwischen 31 und 50 Jahre alt. Im Vergleich zur ersten Studie ist der Anteil der 21 bis 50 Jährigen also gleich geblieben, während die Zahl der 31-50 Jährigen, die 2008 69% betrug, dieses Mal deutlich geringer ausfällt (Abbildung 12).

Gemäß Statistik Austria (http://www.statistik.at) betrug das Durchschnittsalter der österreichischen erwerbstätigen Bevölkerung im Jahr 2012 40 Jahre bei Männern und 39 Jahre bei Frauen. Österreichweit waren zur selben Zeit 84% der Erwerbstätigen zwischen 20 und 54 Jahre und 53% zwischen 35 und 54 Jahre. Auf Grund der auf Statistik Austria verwendeten Altersgruppen (20-24, 25-34, 35-44 und 45-54) lassen sich diese Zahlen nicht 1:1 mit den oben genannten vergleichen. Passt man die Altersklassen allerdings an, dann zeigt sich, dass 87% der österreichischen Archäologen zwischen 21 und 55 Jahre alt sind, während 61% 36 bis 55 Jahre alt sind. Im Vergleich ist der Altersschnitt der Arbeitskräfte in der österreichischen Archäologie also geringfügig höher als der des Durchschnitts der österreichischen Erwerbstätigen.

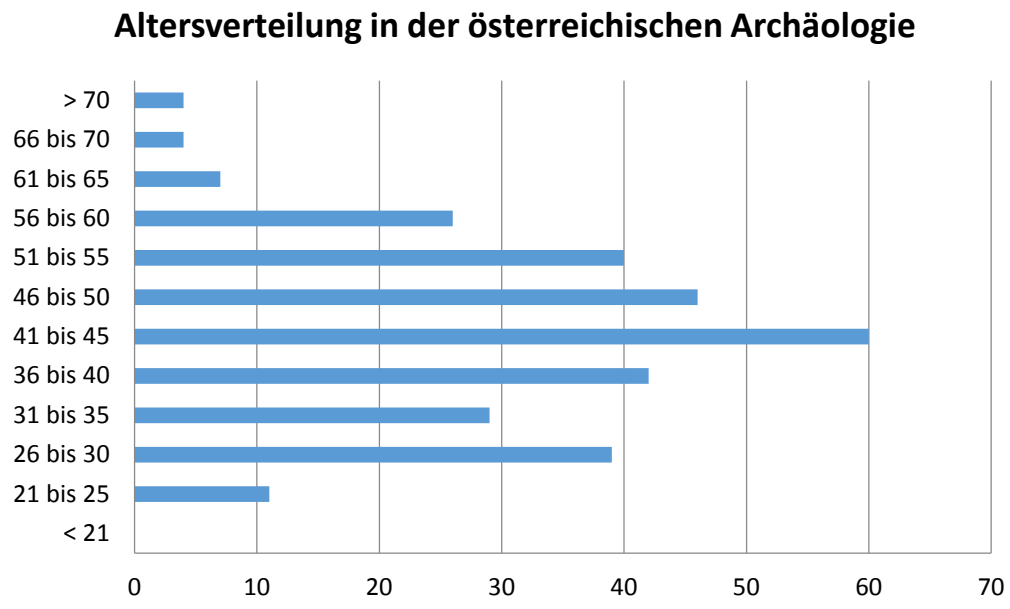


*Abbildung 12: Altersverteilung von MitarbeiterInnen.*

## Geschlechterverhältnis

Gemäß Statistik Austria waren im 1. Quartal 2013 48,8% der österreichischen Bevölkerung männlichen und 51,2% weiblichen Geschlechts. Aus den Antworten der österreichischen archäologischen Institutionen ergab sich, dass bei den in der österreichischen Archäologie Beschäftigten der Anteil an Männern 51%, der von Frauen 49% beträgt (Abbildung 13). Diese Verteilung verläuft also entgegengestetzt zur Geschlechterverteilung der österreichischen Bevölkerung.

*Abbildung 13: Geschlechterverteilung.*

Interessant ist das Geschlechterverhältnis im Bezug auf die Altersverteilung (Tabelle 13; Abbildung 14): je höher das Alter der archäologisch tätigen Personen, desto eher sind sie männlichen Geschlechts. Bei den archäologisch tätigen Personen unter 45 Jahren überwiegen Frauen (53,6% aller Archäologen unter 45 Jahren), bei jenen über 45 Jahren eindeutig Männer (64,6% aller Archäologen über 45 Jahren).

Betrachtet man die Altersverteilung innerhalb der Geschlechter (Abbildung 14), so zeigt sich, dass Männern in der Archäologie in der Altersgruppe unter 45 Jahren im Vergleich zur Altersverteilung aller österreichischen Erwerbstätigen unterrepräsentiert und in der höheren Altersgruppe hingegen überrepräsentiert sind. Bei den in der Archäologie beschäftigten Frauen verhält es sich genau umgekehrt.

| Alter | Geschlecht | | Summe |
|---|---|---|---|
| | männlich | weiblich | |
| **< 21** | 0 | 0 | 0 |
| **21 bis 25** | 6 | 5 | 11 |
| **26 bis 30** | 14 | 25 | 39 |
| **31 bis 35** | 15 | 14 | 29 |
| **36 bis 40** | 22 | 20 | 42 |
| **41 bis 45** | 27 | 33 | 60 |
| **46 bis 50** | 31 | 15 | 46 |
| **51 bis 55** | 25 | 15 | 40 |
| **56 bis 60** | 16 | 10 | 26 |
| **61 bis 65** | 4 | 3 | 7 |
| **66 bis 70** | 3 | 1 | 4 |
| **> 70** | 3 | 1 | 4 |
| **unbekannt** | 313 | 318 | 631 |
| **Summe** | 479 | 460 | 939 |

*Tabelle 13: Altersverteilung nach Geschlechtern.*

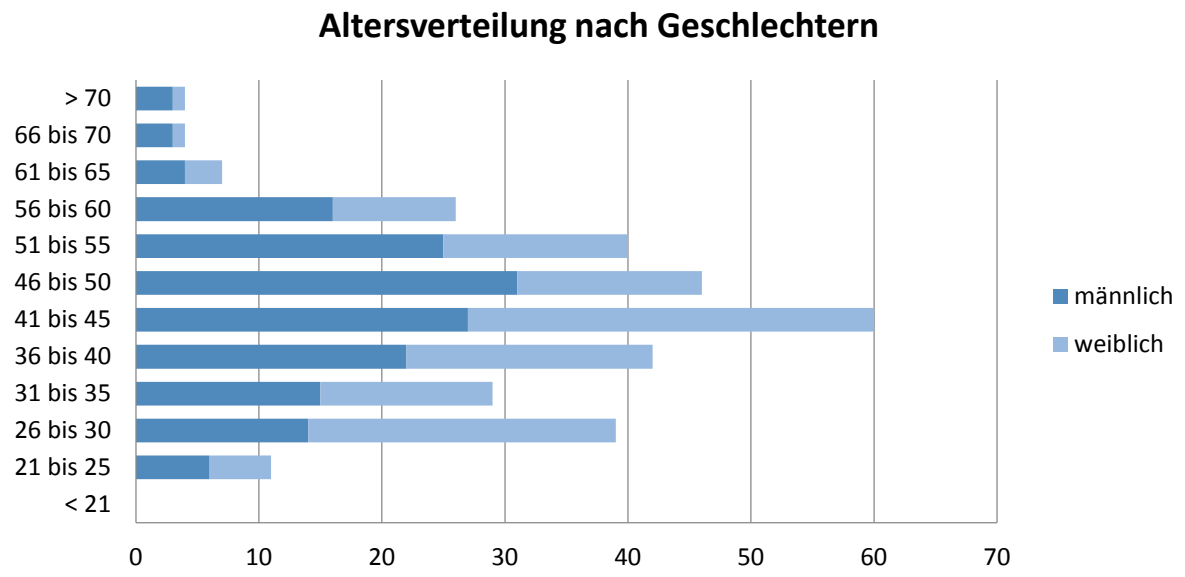


*Abbildung 14: Altersverteilung nach Geschlechtern.*

## Nationalität von MitarbeiterInnen

Ebenfalls untersucht wurde in dieser Studie die Staatsangehörigkeit von Mitarbeitern. Insgesamt konnte die Frage nach der Nationalität für 381 Mitarbeiter beantwortet werden. Von diesen haben insgesamt 285 bzw. 75% die österreichische Staatsbürgerschaft, weitere 89 bzw. 23% sind Staatsbürger von EU-Staaten, während 7 bzw. 2% Staatsbürger von nicht-EU-Staaten sind (Abbildung 15). Mit insgesamt 25% ist der Anteil der an archäologischen Institutionen beschäftigten Mitarbeiter mit anderer Staatsangehörigkeit als der österreichischen im Vergleich zum Anteil nicht-österreichischer Staatsangehöriger an der österreichischen Gesamtbevölkerung (11,9%) relativ hoch (Quelle: Statistik Austria).

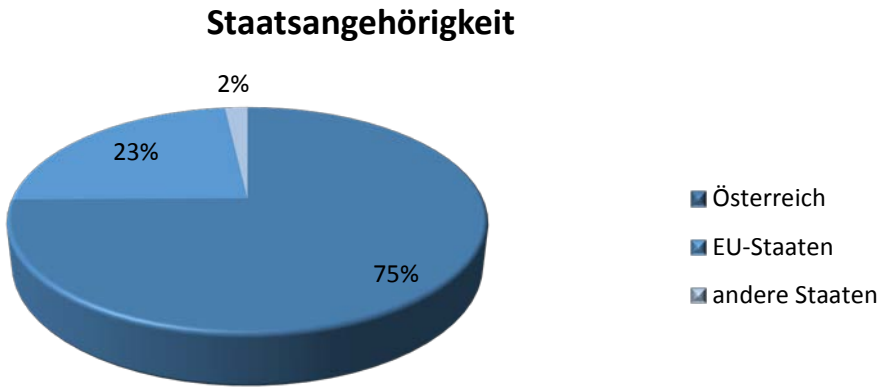


*Abbildung 15: Staatsangehörigkeit von MitarbeiterInnen.*

Die spezifische Verteilung von in der österreichischen Archäologie Beschäftigten ist in Abbildung 16 dargestellt. Wenig überraschend zeigt sich dabei, dass die Mehrheit der Mitarbeiter mit einer anderen als der österreichischen Staatsbürgerschaft aus der Bundesrepublik Deutschland stammen: 41 Mitarbeiter bzw. 46% der Mitarbeiter mit anderer

als österreichischer Staatsbürgerschaft stammen aus Deutschland. Daneben sind auch noch einigermaßen häufig Staatsbürger aus Italien – wobei hier besonders mit Südtirolern zu rechnen ist; Griechenland und Ungarn.

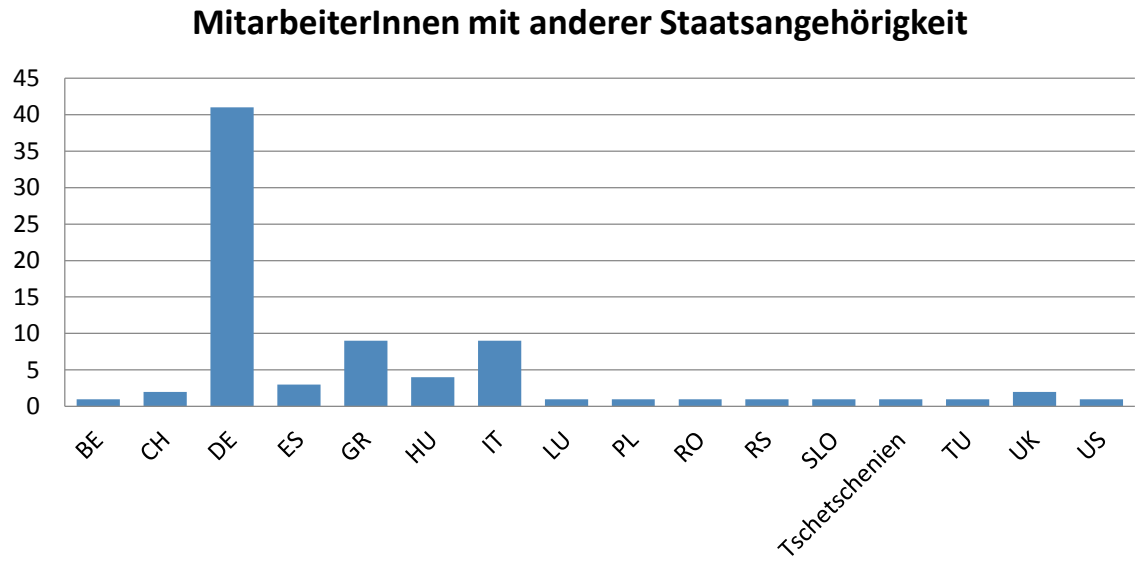


*Abbildung 16: MitarbeiterInnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit.*

## Behinderte in der österreichischen Archäologie

Ebenfalls untersucht wurde im Rahmen der vorliegenden Studie der Anteil von Schwerbehinderten in der österreichischen Archäologie. Keine der befragten Institutionen gab an, Schwerbehinderte für archäologische Tätigkeiten einzustellen. Lediglich bei den mit nicht-archäologischen Aufgaben betrauten Mitarbeitern gaben 3 Institutionen an Schwerbehinderte zu beschäftigen. Dies entspricht 0,4% der durch Umfragen und Internetrecherche ermittelten Gesamtzahl der in der Archäologie Beschäftigten. Auch in Anbetracht der Tatsache, dass sicher nicht alle in der Archäologie beschäftigten Schwerbehinderten erfasst wurden, dürfte dies einem Gesamtanteil von unter 1% der in österreichischen archäologischen Institutionen beschäftigten Personen entsprechen und steht in deutlichem Kontrast zur Behindertenquote in Österreich, die nach Angaben im *Behindertenbericht 2008* etwa 19% bzw. wenn nur Behinderte im engeren Sinn berücksichtigt werden ca. 7,5% beträgt.

Wie auch bereits in der vorhergehenden Studie ist in Österreich die Anzahl der in der Archäologie beschäftigten behinderten Personen somit sehr gering. Zwar ist natürlich zu bedenken, dass gewisse körperliche Behinderungen eine Mitarbeit in bestimmten Bereichen der Archäologie sehr erschweren oder unmöglich machen, aber es gibt dennoch ein breites Feld von Tätigkeiten auch in der Archäologie, in denen Behinderungen keine negativen Auswirkungen haben sollten. Eine Entwicklung von Maßnahmen, die eine verstärkte Eingliederung von Behinderten in den archäologischen Arbeitsmarkt ermöglichen, wäre also in Österreich sehr wünschenswert.

## Geografische Verteilung archäologischer Arbeitskräfte

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

Dabei zeigt sich, wie auch schon bei den archäologisch tätigen Institutionen (siehe Seite 49), ein deutliches regionales Ungleichgewicht bei der Verteilung der in der österreichischen Archäologie tätigen Personen (Tabelle 14). Dieses Ungleichgewicht ist sogar noch weitaus deutlicher als bei der Betrachtung der archäologisch tätigen Institutionen: auf Ostösterreich (Wien, Niederösterreich, Burgenland) entfallen insgesamt 68% aller in der Archäologie beschäftigten Personen, auf Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg) immerhin noch etwa 21%, auf Südösterreich (Steiermark, Kärnten) hingegen nur 10% aller in der Archäologie tätigen Beschäftigten. Diese Reihung ist in Bezug auf die Fläche der jeweiligen Großregionen beinahe umgekehrt, auf Westösterreich entfallen ca. 41% der Gesamtfläche Österreichs, auf Südösterreich ca. 31% und auf Ostösterreich ca. 28%.

| Bundesland | ArchäologInnen | in % |
|---|---|---|
| **Burgenland** | 10 | 1.1% |
| **Kärnten** | 5 | 0.5% |
| **Niederösterreich** | 214 | 22.8% |
| **Oberösterreich** | 49 | 5.2% |
| **Salzburg** | 47 | 5.0% |
| **Steiermark** | 89 | 9.5% |
| **Tirol** | 97 | 10.3% |
| **Vorarlberg** | 12 | 1.3% |
| **Wien** | 416 | 44.3% |
| **Summe** | 939 | 100% |

*Tabelle 14: Geographische Verteilung von Arbeitskräften.*

## Qualifikationsprofil

Ebenfalls gefragt wurde nach der jeweils höchsten Qualifikation, die Mitarbeiter erreicht hatten, sowohl im Hinblick auf eine explizite archäologische Ausbildung als auch im Hinblick auf ihre Gesamtqualifikation. Insgesamt konnten die archäologischen Qualifikationen von 426 Mitarbeitern und das allgemeine Qualifikationsniveau von 740 Mitarbeitern ermittelt werden.

Von den Mitarbeitern, von denen Informationen bezüglich ihrer höchsten archäologischen Qualifikation vorliegen, besitzen 93% wenigstens einen Hochschulabschluss, wobei 20% als höchste Qualifikation eine Habilitation vorweisen können, 38% über ein Doktorat als höchsten akademischen Abschluss verfügen, während weitere 33% über das Magisterium als höchsten Abschluss verfügen. Einen BA hingegen haben nur 3%. Von den 7% der Mitarbeiter ohne Hochschulabschluss entfallen 3,3% auf Personen mit abgeschlossener Lehre, während

die verbleibenden 3,8% der Mitarbeiter über einen höheren Schulabschluss verfügen (Abbildung 17). Nachdem es weder archäologische Lehren noch archäologische Schulabschlüsse in Österreich gibt, ist davon auszugehen, dass diese im Ausland erworben wurden.

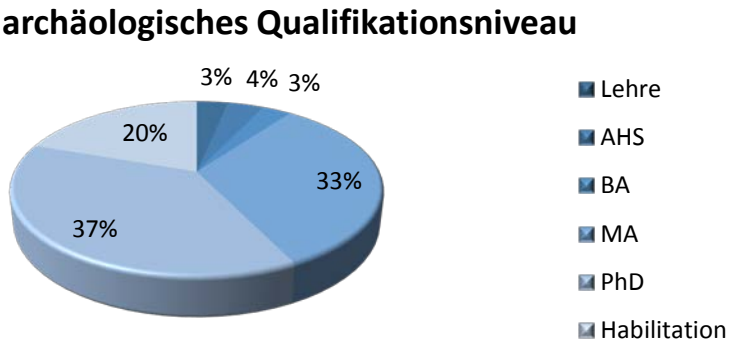


*Abbildung 17: Archäologisches Qualifikationsniveau.*

Im Hinblick auf das allgemeine Qualifikationsniveau besitzen 84% der in dieser Studie unter „Archäologen“ fallenden Beschäftigten wenigstens einen Hochschulabschluss, wobei 14% als höchste Qualifikation eine Habilitation vorweisen können, 32% über ein Doktorat sowie weitere 34% über das Magisterium als höchsten Abschluss verfügen und nur 4% einen BA haben. 8% haben einen höheren Schulabschluss und 9% der Mitarbeiter ohne Hochschulabschluss haben eine abgeschlossene Lehre (Abbildung 18).

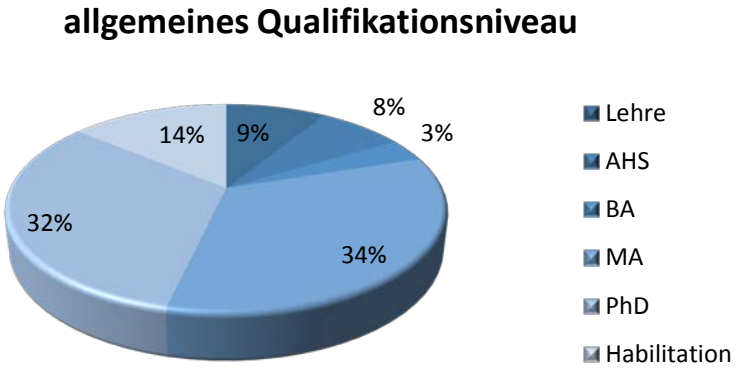


*Abbildung 18: Allgemeines Qualifikationsniveau.*

Der Anteil von Mitarbeitern mit einem Hochschulabschluss ist in der österreichischen Archäologie somit geringer als der in Großbritannien ermittelte Wert (Aitchison and Rocks-Macqueen 2013, 101-103). Dort haben 92,6% der Archäologen mindestens einen BA. Allerdings fällt auf, dass die Verteilung der Prozentwerte auf die verschiedenen Abschlüsse deutlich unterschiedlich ausfällt. Der Anteil an Mitarbeitern in der Archäologie, die über ein Doktorat bzw. eine postdoktorale akademische Zusatzqualifikation (in Österreich: Habilitation) verfügen beträgt 46% in Österreich und 19,1% im Vereinigten Königreich. Einen MA haben in Österreich immerhin 34% und in Großbritannien 26,5%. Während jedoch in

Österreich nur 4% der Mitarbeiter über einen BA verfügen, ist dies mit 47% der im Vereinigten Königreich am weitesten verbreitete Abschluss.

Ebenfalls gefragt wurde nach der Herkunft der höchsten Qualifikation von Mitarbeitern (Abbildung 19). Aus den Antworten zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der in der österreichischen Archäologie tätigen Personen ihre höchste Qualifikation in Österreich erworben hat: 87% der Mitarbeiter haben ihre höchste Qualifikation in Österreich erworben, nur 13% haben ihre höchste Qualifikation im EU-Ausland erworben und nur in einem Fall (0,2%) wurde angegeben, dass die höchste Qualifikation eines Mitarbeiters aus dem nicht-EU-Ausland stammen würde.

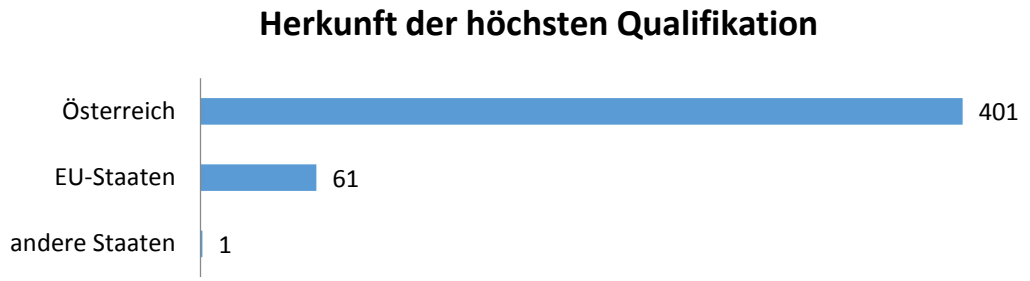


*Abbildung 19: Herkunft der höchsten Qualifikation.*

# Stellen

## Stellenarten

Wie bereits in der vorhergehenden Studie wurde auch in dieser Umfrage um Angaben zu verschiedenen Arten von Stellen gebeten. Leider machten nur 10 Institutionen Angaben zu 28 Stellenprofilen. Das Sample ist somit zu klein um auswertbare Daten zu liefern. Erschwerend kommt hinzu, dass der Bereich der Universitäten und Forschungsinstitute extrem unterrepräsentiert ist.

## Gehälter

Ebenfalls wenig ergiebig waren die Antworten in den Fragebögen in Bezug auf die Gehälter von Mitarbeitern. Gefragt wurde nach dem minimalen, maximalen und durchschnittlichen jährlichen Bruttogehalt von archäologischen und nicht-archäologischen Mitarbeitern. Insgesamt wurde diese Frage von 18 Organisationen beantwortet, wobei bei vielen dieser Antworten einige Angaben fehlten und 2 Institutionen lediglich vermerkten keine Angabe machen zu können.

Während dies im Großen und Ganzen eine Bestätigung in den – ohnehin sehr seltenen – öffentlichen archäologischen Stellenausschreibungen in Österreich findet, bei denen ebenfalls nahezu regelhaft keine bzw. keine leicht verständlichen Gehaltsangaben gemacht werden (Karl & Krierer 2004a; 2004b; Karl 2008), ist es insofern doch sehr verwunderlich, als die überwiegende Mehrzahl der antwortenden Institutionen im Teil 2 des Fragebogens angegeben hatte, dass Mitarbeiter nach vorgegebenen Gehaltsschemata wie Beamtenbesoldungschemata oder Arbeiter- bzw. Angestelltenkollektivvertrag bezahlt werden würde (siehe Seite 52).

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

Aus den vorliegenden, einigermaßen verwertbaren Daten ergibt sich ein durchschnittliches Bruttogehalt von € 27.091,52 für in der österreichischen Archäologie beschäftigte Personen, wobei allerdings reportierte Jahresgehälter zwischen minimal € 8.400 (wohl für nur wenige Stunden pro Woche Teilzeitarbeit in niedrig spezialisierten Tätigkeiten) und maximal € 68.000

variieren. Im Vergleich zur vorhergehenden Studie, bei der ein Durchschnittseinkommen von € 31.518 ermittelt werden konnte, ist das Jahresdurchschnittseinkommen archäologischer Arbeitskräfte somit deutlich gesunken. Im Vergleich mit dem österreichischen Durchschnittsbruttoeinkommen, das im Jahr 2011 laut Statistik Austria bei € 24.843 lag, scheinen auf den ersten Blick in der österreichischen Archäologie beschäftigte Personen dennoch nach wie vor überdurchschnittlich gut entlohnt zu sein. Dabei ist jedoch anzumerken, dass die Gehaltsfrage überwiegend auf den retournierten Fragebögen von Universitäten oder Forschungsinstitutionen bzw. größerer Museen beantwortet wurde. Nur bei 2 der antwortenden 18 Institutionen handelte es sich um Grabungsfirmen. Da sich aber gerade Grabungshelfer bei Grabungsfirmen überwiegend am unteren Ende der Gehaltsskala befinden dürften, während Posten bei großen Institutionen eher überdurchschnittlich gut bezahlt werden, ist das untere Ende der Gehaltsskala sicher nicht in vollem Ausmaß erfasst worden . Dennoch verdienen laut den uns vorliegenden Daten immerhin 36% der in der Archäologie Beschäftigten weniger als das österreichischen mittleren Bruttojahreseinkommen.

Tatsächlich dürften also – nicht anders als im Vereinigten Königreich (Aitchison & Edwards 2003, 39-40) – Beschäftigte in der österreichischen Archäologie im Durchschnitt weniger verdienen als das österreichische Durchschnittseinkommen. Ausgenommen davon sind nur jene Personen in bezahlten oder projektfinanzierten Posten, die nach den Besoldungsschemata des Bundes, der Länder oder der Gemeinden oder nach Besoldungsschemata wissenschaftlicher Institutionen bezahlt werden und deren Einkommensmittel dem entsprechenden Einkommensmittel des jeweiligen Besoldungsschemas wenigstens grob entsprechen dürfte.

## Arbeitsplatzsicherheit

Ebenfalls untersucht wurde die Arbeitsplatzsicherheit, indem die befragten Institutionen um Angaben bezüglich der Vertragslaufzeiten ihrer Mitarbeiter und dem Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitstellen gefragt.

### Vertragslaufzeiten

Die Frage nach der Laufzeit von Dienstverträgen wurde für insgesamt 296 Mitarbeiter beantwortet. Hierbei handelte es sich um 144 bezahlte Mitarbeiter (aus dem Grundbudget und durch Drittmittel finanzierte sowie fallweise hinzugekaufte selbstständige Mitarbeiter) und 152 im Rahmen von AMS-Maßnahmen beschäftigte Mitarbeiter.

Betrachtet man zunächst nur die bezahlten Mitarbeiter, so zeigt sich (Tabelle 15; Abbildung 20), dass ca. 42% aller Stellen unbefristet sind. Fast ein Viertel aller Stellen (ca. 24%) sind auf 1-3 Jahre beschränkt, während etwa 10% eine Laufzeit von mehr als 3 Jahren haben und weitere ca. 13% nur 3-6 Monate laufen. 7% aller Stellen haben eine Vertragsdauer von bis zu 3 Monaten und etwa 3% laufen 6-12 Monate.

| | < 3 Monate | 3-6 Monate | 6-12 Monate | 1-3 Jahre | > 3 Jahre | unbefristet |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **MitarbeiterInnen (Grundbudget)** | 0 | 6 | 1 | 9 | 9 | 59 |
| **Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen** | 1 | 12 | 3 | 26 | 6 | 1 |
| **zugekaufte Selbstständige** | 9 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |

*Tabelle 15: Vertragslaufzeiten.*

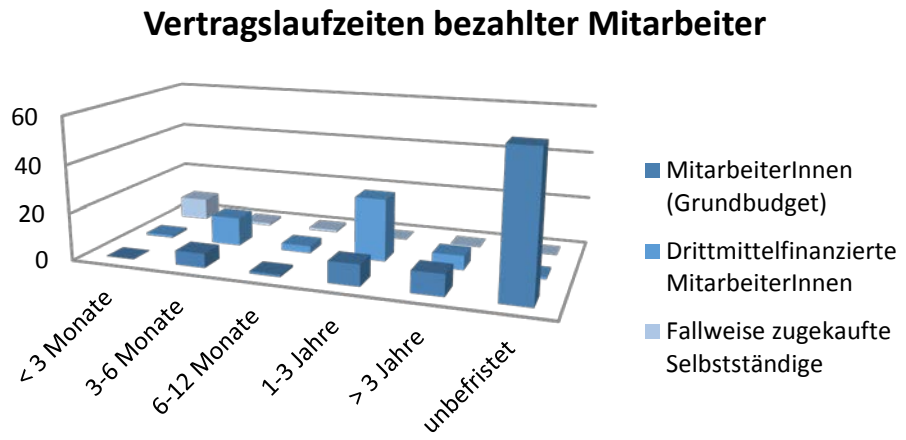


*Abbildung 20: Vertragslaufzeiten bezahlter MitarbeiterInnen.*

Nimmt man die Beschäftigten in AMS-Maßnahmen hinzu (Tabelle 16; Abbildung 21), dann werden nur ca. 21% aller Verträge unbefristet vergeben, während die Mehrheit der Verträge – ca. 53% – Laufzeiten von 6 bis 12 Monaten hat.[5]

Im Vergleich hierzu sind in Großbritannien 82% aller Verträge unbefristet, während 3% 12-24 Monate und 6% länger als 24 Monate laufen (Aitchison and Rocks-Macqueen 2013, 127-128). Nur 10% aller Verträge haben eine Laufzeit von höchstens einem Jahr.

Der Vergleich mit den britischen Daten zeigt also deutlich, dass die Arbeitsplatzsicherheit in der österreichischen Archäologie ganz allgemein als sehr niedrig betrachtet werden muss, die Mehrheit aller Dienstverhältnisse werden nur auf kurze oder gar kürzeste Zeit eingegangen und die Verfügbarkeit von Stellen dürfte wohl auch saisonal stark fluktuieren (siehe auch schon Seite 60).

Umso beachtenswerter ist, dass bei der hohen Fluktuation von Stellen im Jahreslauf und der geringen Laufzeit von Dienstverträgen, durch die es regelmäßig dazu kommen muss, dass zahlreiche Stellen zu besetzen sind, kaum öffentlich ausgeschriebene Stellen in Österreich gibt. So wurden im Zeitraum der Tätigkeit der Stellenbörse des Internationalen Österreichischen Archäologie Forums vom 8.11.2003 bis zum 25.3.2014 insgesamt nur 228 Stellen für archäologische Posten in Österreich ausgeschrieben (zur Auswertung der

[5] Zu beachten ist hierbei, dass die AMS-Stellen in der diesjährigen Umfrage deutlich überrepräsentiert sind und somit das Bild stark verzerren.

Stellenanzeigen siehe Karl, Möller, Krierer 2012). Von diesen entfielen 70% auf Ausschreibungen von Universitäten. Weitere 9% der Ausschreibungen entfielen auf den Bereich der Denkmalpflege, 21% auf den Bereich Museen.

| | < 3 Monate | 3-6 Monate | 6-12 Monate | 1-3 Jahre | > 3 Jahre | unbefristet |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **MitarbeiterInnen (Grundbudget)** | 0 | 6 | 1 | 9 | 9 | 59 |
| **Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen** | 1 | 12 | 3 | 26 | 6 | 1 |
| **MitarbeiterInnen in AMS-Maßnahmen** | 0 | 0 | 151 | 0 | 0 | 1 |
| **zugekaufte Selbstständige** | 9 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |

*Tabelle 16: Vertragslaufzeiten archäologischer MitarbeiterInnen.*

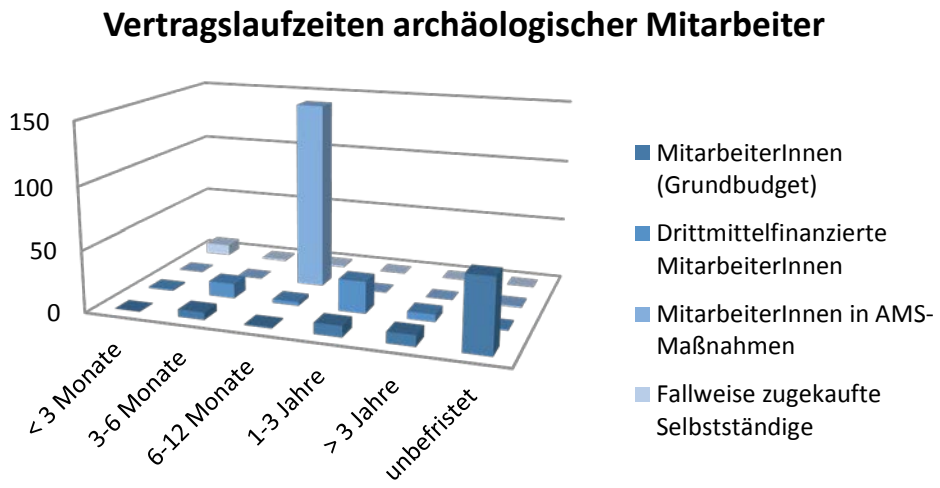


*Abbildung 21: Vertragslaufzeiten archäologischer MitarbeiterInnen.*

## Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Ebenfalls ermittelt wurde das Verhältnis von Voll- zu Teilzeitstellen. Insgesamt wurden von den antwortenden Institutionen Angaben zu dieser Frage für 429 Stellen gemacht, bei denen es sich in 151 Fällen um bezahlte Stellen handelt. Die Arbeitswoche beträgt in Österreich im Regelfall 38,5 Stunden, wobei in der praktischen Feldforschung eine Arbeitswoche von 40 Stunden als wohl typischer zu betrachten ist. Vollzeit- und Teilzeit wird in Österreich gewöhnlich als Prozentsatz der normalen Wochenarbeitszeit angegeben. Als Vorgaben auf dem Fragebogen standen Vollzeitbeschäftigung (36 oder mehr Stunden pro Woche), Teilzeitbeschäftigung (19,5 bis 36 Stunden pro Woche) und geringfügige Beschäftigung (weniger als 19,5 Stunden pro Woche) zur Verfügung, weil diese Formen die regulären Beschäftigungsformen in Österreich am besten repräsentieren.

Insgesamt entfielen ca. 65% der Angaben zu bezahlten archäologischen Mitarbeitern auf Vollzeitstellen, weitere 27% auf Halbzeitstellen und 8% auf geringfügig Beschäftigte (Tabelle

17; Abbildung 22). Laut Statistik Austria arbeiteten im Jahr 2013 26,6% der erwerbstätigen Österreichischen Bevölkerung Teilzeit, die restlichen 73,4% Vollzeit. Somit gibt es in der Archäologie im Vergleich weniger Vollzeitstellen als auf dem gesamten österreichischen Arbeitsmarkt.

| | Vollzeit | Teilzeit | Geringfügig |
|---|---|---|---|
| **MitarbeiterInnen (Grundbudget)** | 63 | 18 | 7 |
| **Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen** | 26 | 21 | 1 |
| **zugekaufte Selbstständige** | 9 | 2 | 4 |

*Tabelle 17: Voll- und Teilzeitbeschäftigung.*

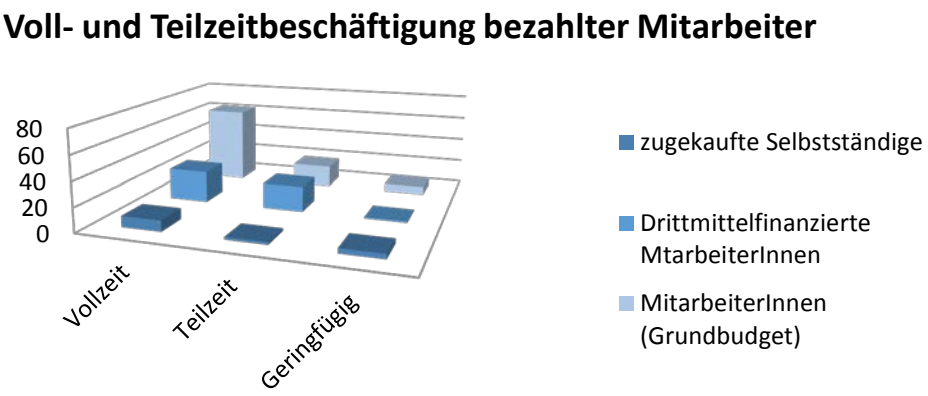


*Abbildung 22: Voll- und Teilzeitbeschäftigung.*

Rechnet man ehrenamtliche und AMS-Stellen in der österreichischen Archäologie mit ein, so sinkt die Zahl der Vollzeitstellen auf 38%, während die der geringfügig Beschäftigten auf 35% steigt. Teilzeitstellen machen weiterhin 27% der Stellen in der Archäologie in Österreich aus (Tabelle 18; Abbildung 23).

| | Vollzeit | Teilzeit | Geringfügig |
|---|---|---|---|
| **MitarbeiterInnen (Grundbudget)** | 63 | 18 | 7 |
| **Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen** | 26 | 21 | 1 |
| **MitarbeiterInnen in AMS-Maßnahmen** | 12 | 2 | 3 |
| **zugekaufte Selbstständige** | 9 | 2 | 4 |
| **Ehrenamtliche Mitarbeiter** | 51 | 74 | 136 |

*Tabelle 18: Voll- und Teilzeitbeschäftigung archäologischer MitarbeiterInnen.*

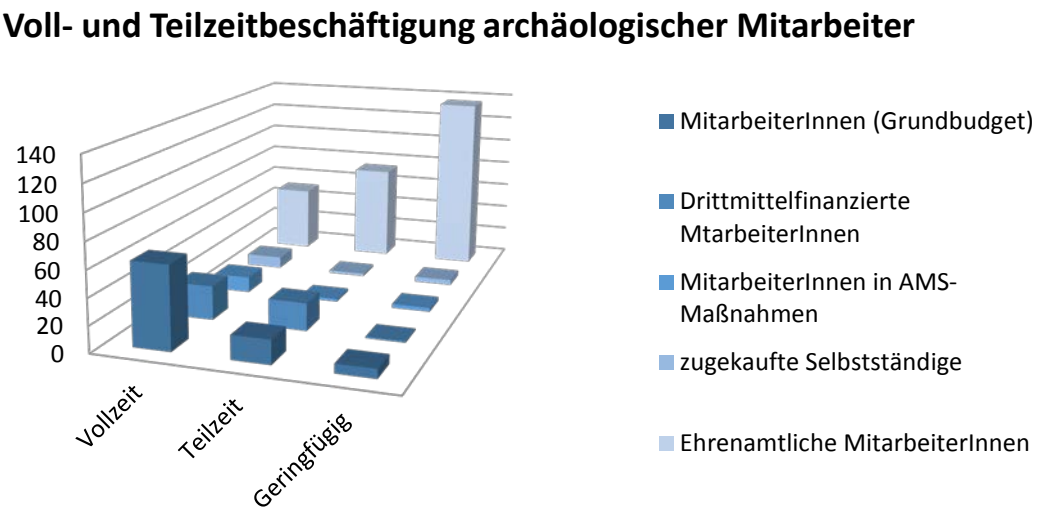


*Abbildung 23: Voll- und Teilzeitbeschäftigung archäologischer MitarbeiterInnen.*

# Berufliche Aus- und Weiterbildung

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

## Bestimmung des Bedarfs für Qualifizierungsmaßnahmen

Generell scheinen archäologisch tätige Institutionen in Österreich ein einigermaßen ausgeprägtes Interesse an der Aus- und Fortbildung ihrer Mitarbeiter zu haben, wenngleich dieses bei weitem nicht so stark ausgeprägt zu sein scheint wie beispielsweise im Vereinigten Königreich (Aitchison and Rocks-Macqueen 2013, 143 Tab. 135). Von den insgesamt 22 antwortenden österreichischen archäologischen Institutionen bzw. Abteilungen gaben 15 (68%) an, dass sie Bedarf für Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter sehen würden, nur 2 (9%) sahen keinen solchen Bedarf. 5 (23%) machten keine Angabe zu dieser Frage (Abbildung 24). Zum Vergleich, bei der britischen Vergleichsstudie 2012/13 gaben 91% der antwortenden Institutionen an einen Qualifizierungsbedarf für ihre Mitarbeiter zu sehen und nur 9% sahen keinen solchen Bedarf. Daraus sollte man allerdings keine überzogenen Schlussfolgerungen ziehen, denn in der Praxis dürften im Vereinigten Königreich Wille zur Fortbildung von Mitarbeitern und praktische Schritte diese auch zu erreichen bzw. wenigstens zu ermöglichen nicht unbedingt Hand in Hand gehen (Aitchison and Rocks-Macqueen 2013, 145 Tab. 138).

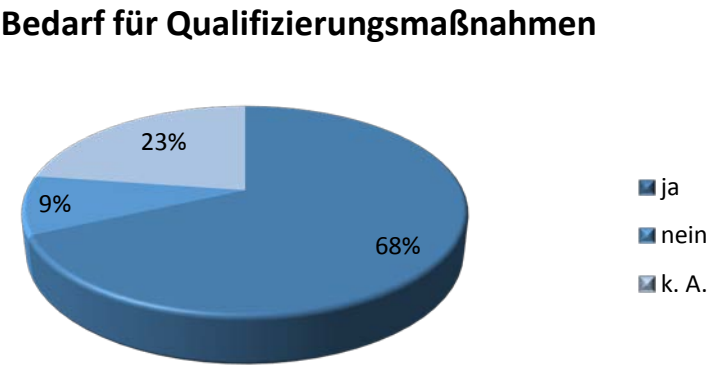


*Abbildung 24: Bedarf für Qualifizierungsmaßnahmen.*

Dabei stehen natürlich verschiedenen Arten von Mitarbeitern verschieden große Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung offen (Abbildung 25). Während z.B. 71% der

Organisationen angaben bezahlten Mitarbeitern Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung einzuräumen, lag der Prozentsatz von Institutionen, die dies auch projektfinanzierten Mitarbeitern ermöglichten nur noch bei 47% und bei selbstständigen dazugekauften Arbeitskräften schließlich bei 18%. Bei den unbezahlten Mitarbeitern räumen 35% der antwortenden Institutionen ehrenamtlichen Mitarbeitern die Möglichkeit zur Aus- und Weiterbildung ein, wohingegen nur 6% diese auch Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen ermöglichen.

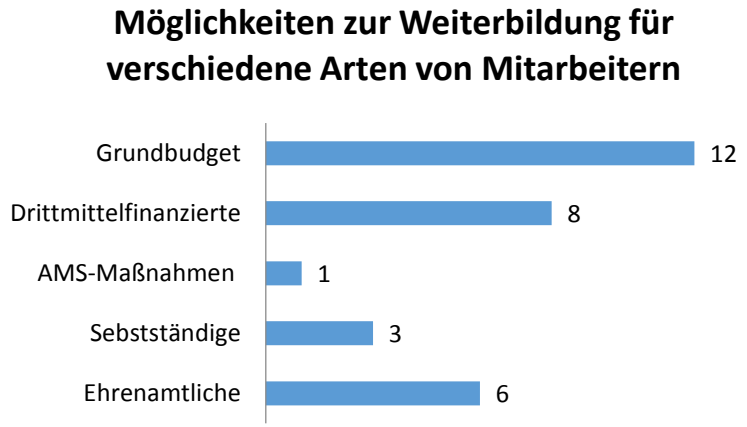


*Abbildung 25: Möglichkeiten zur Weiterbildung für verschiedene Arten von MitarbeiterInnen.*

Auch die Arten der Aus- und Weiterbildung, die unterschiedlichen Arten von Mitarbeitern ermöglicht werden, unterscheiden sich (Tabelle 19; Abbildung 26). Bezahlten Mitarbeitern stehen dabei erwartungsgemäß die meisten Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung offen: sowohl formelle Fortbildung (Kurse, Lehrgänge etc.) außerhalb und innerhalb der Institution als auch individuelle Fortbildung (Tagungsteilnahmen, Dienstreisen zu Fortbildungszwecken, Erwerb und Lektüre von Fachliteratur, etc.) außerhalb und innerhalb der Institution wird durch jeweils ca. 47% bzw. 53% der antwortenden Institutionen bei ihren bezahlten Mitarbeitern gefördert (wobei natürlich nicht alle Institutionen ihren bezahlten Mitarbeitern alle diese Optionen eröffnen, manche fördern nur interne Weiterbildung, andere haben hingegen keine internen Fortbildungsprogramme und fördern daher nur externe Weiterbildungen von Mitarbeitern). Projektfinanzierte Mitarbeiter werden bereits deutlich weniger gefördert, formelle externe Fortbildungen stehen nur in 3 (18%) der Institutionen auch solchen Mitarbeitern offen, 4 (24%) der Institutionen ermöglichen ihnen formelle interne Weiterbildungen und je 6 (35%) fördern ihre drittmittelfinanzierte Mitarbeiter durch individuelle externe und individuelle interne Weiterbildungen. Selbstständigen Mitarbeitern stehen im Vergleich deutlich weniger Weiterbildungsmaßnehmen offen. Nur je 1 (6%) Institution ermöglichst auch diesen Mitarbeitern externe Fortbildungen (sowohl formelle als auch individuelle) und nur 2 (12%) Organisationen ermöglichen interne Fortbildungen (sowohl formelle als auch individuelle).

| | MitarbeiterInnen (Grundbudget) | Drittmittel-finanzierte Mitarbeiter/ -Innen | Mitarbeiter/ -Innen in AMS-Maßnahmen | zugekaufte Selbstständige | Ehrenamtliche Mitarbeiter |
|---|---|---|---|---|---|
| **Externe formelle Fortbildung** | 8 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| **Interne formelle Fortbildung** | 8 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| **Externe individuelle Fortbildung** | 9 | 6 | 1 | 1 | 5 |
| **Interne individuelle Fortbildung** | 9 | 6 | 1 | 2 | 6 |

*Tabelle 19: Arten von Fortbildungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen.*

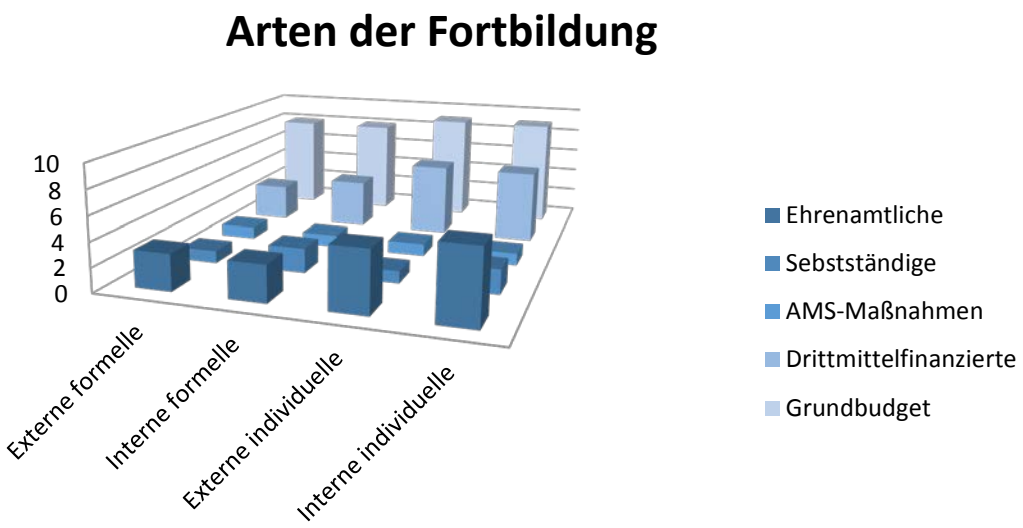


*Abbildung 26: Arten von Fortbildungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen.*

Auch bei den unbezahlten Mitarbeitern gibt es große Unterschiede. Mitarbeitern in AMS-Maßnahmen stehen dieser Studie zufolge zwar alle angegebenen Arten der Aus- und Weiterbildung offen, doch da nur 1 Institution (6%) angab, diesen Mitarbeitern die Teilnahme an Weiterbildungen überhaupt zu ermöglichen, sind die Fortbildungsmaßnahmen dieser Gruppe grundsätzlich dadurch eingeschränkt, dass ihnen oft die Fortbildung gar nicht erst ermöglicht wird. Ehrenamtliche Mitarbeitern haben hingegen mehr Möglichkeiten, wobei ihnen überwiegend individuelle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen offen stehen. Jeweils 3 (18%) der Institutionen gaben an solchen Mitarbeitern interne und externe formelle Fortbildungen zu ermöglichen, während 5 (29%) individuelle externe Weiterbildung und 6 (35%) individuelle interne Fortbildungen ermöglichen. Dabei ist jedoch zu bemerken, dass, wie bereits weiter oben mehrfach ausgeführt, deutlich weniger Institutionen ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen beschäftigen als projektfinanzierte oder

bezahlte Mitarbeiter. Unter Berücksichtigung der geringeren Zahlen von Institutionen, die ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiter in AMS-Maßnahmen beschäftigen, dürften die innerbetrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten für ehrenamtliche Mitarbeiter im Großen und Ganzen denen von bezahlten Mitarbeitern entsprechen, die von Mitarbeitern im AMS-Maßnahmen etwa denen von projektfinanzierten Mitarbeitern.

Nicht anders als sich in der britischen Vergleichsstudie für das Vereinigte Königreich gezeigt hat (Aitchison and Rocks-Macqueen 2013, 145 Tab. 138), gehen aber auch in Österreich gute Intentionen in Bezug auf Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern nur in den wenigsten Fällen mit praktischen Schritten einher, die zu einer systematischen, konkreten Umsetzung dieser Intentionen führen könnten. Im Fragebogen wurde eine Reihe von Fragen nach konkreten, von Institutionen gesetzten Schritten gestellt, die die Fortbildung von Mitarbeitern fördern können. Zum einen gaben insgesamt 14 (74%) der Institutionen an ihre Mitarbeiter zur Weiterbildung anzuregen, während nur 4 (21%) der Institutionen angaben ihre Mitarbeiter nicht zur beruflichen Weiterbildung anzuregen (Tabelle 20; Abbildung 27), zum anderen dokumentiert eine Mehrheit von Institutionen (14 bzw. 74%) die Fortbildungszeiten ihrer Mitarbeiter sowie die Fortschritte von Mitarbeitern durch Aus- und Weiterbildungen (13 bzw. 68%). Fortschritte, die die Institution auf Grund von Fortbildungen ihrer Mitarbeiter machen konnte, werden hingegen nur von 7 (37%) der archäologisch tätigen Institutionen in Österreich dokumentiert und ein Belohnungssystem für gute Ergebnisse von Mitarbeitern in Aus- und Fortbildungen gibt es nur in 4 (21%) der Institutionen. Mitarbeiter werden also vielleicht im Gespräch angeregt sich doch fortzubilden, aber es gibt nur in wenigen archäologisch tätigen Institutionen in Österreich auch tatsächlich Anreize für Mitarbeiter (außer persönliche Motivation und privates Interesse) solche Aus- und Weiterbildungen auch tatsächlich zu versuchen.

| | ja | nein | keine Angabe |
|---|---|---|---|
| **Hat Ihre Organisation einen offiziellen MitarbeiterInnenfortbildungsplan?** | 5 | 12 | 2 |
| **Hat Ihre Organisation ein Budget für MitarbeiterInnenfortbildung?** | 10 | 7 | 2 |
| **Ist dieses Fortbildungsbudget unter Ihrer direkten Kontrolle?** | 5 | 8 | 6 |
| **Werden Fortbildungszeiten von MitarbeiterInnen dokumentiert?** | 14 | 5 | 0 |
| **Werden Fortschritte von MitarbeiterInnen durch Fortbildung dokumentiert?** | 13 | 5 | 1 |
| **Werden Fortschritte der Organisation durch Fortbildung dokumentiert?** | 7 | 9 | 3 |
| **Gibt es ein Belohnungssystem für gute Fortbildungsergebnisse?** | 4 | 12 | 3 |
| **Werden MitarbeiterInnen zur andauernden Weiterbildung angeregt?** | 14 | 4 | 1 |

*Tabelle 20: Organisation von MitarbeiterInnenfortbildung.*

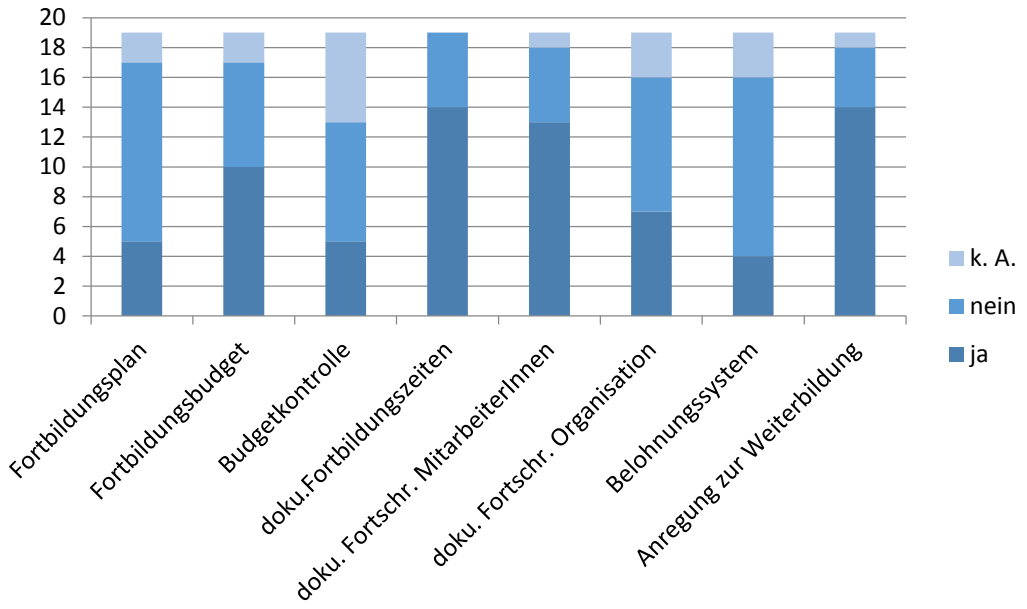


*Abbildung 27: Organisation von MitarbeiterInnenfortbildung.*

Noch schlechter ist es um die strategische Planung von Qualifizierungsmaßnahmen bestellt: zwar verfügen immerhin 10 (53%) der geantwortet habenden Institutionen bzw. Abteilungen über ein Fortbildungsbudget (7 bzw. 37% hingegen nicht), aber nur die Hälfte (26%) der archäologischen Abteilungen in diesen Institutionen haben Kontrolle über dieses Budget, könnten also überhaupt selbstständig strategische Schritte zur Mitarbeiterqualifizierung setzen. Noch bedenklicher ist jedoch, dass auch nur 5 (26%) der archäologisch tätigen Institutionen überhaupt einen Fortbildungsplan für ihre Mitarbeiter haben, während 12 (63%) über keinen solchen Plan verfügen (2 Institutionen machten zu dieser Frage keine Angabe und 3 beantworteten diesen Fragenkomplex gar nicht). Nur eine geringe Minderheit der in Österreich archäologisch tätigen Institutionen scheint also vorausschauende Personalpolitik zu betreiben und wenigstens zu versuchen, ihre Mitarbeiter gezielt auf die sich ändernden Anforderungen des Arbeitsmarkts vorzubereiten.

Gerade im Vergleich mit der britischen Studie (Aitchison and Rocks-Macqueen 2013, 143 Tab. 135) zeigt sich jedoch, dass österreichische archäologische Arbeitgeber nicht die selben Möglichkeiten zur vorausschauenden Planung der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern habenwie ihre britischen Kollegen. Während in Großbritannien 61% der Organisationen ein Budget für Aus- und Weiterbildung haben, dass sich auch unter ihrer Kontrolle befindet, haben in Österreich nur 26% der Institutionen die Kontrolle über dieses Budget. Ohne eine entsprechende finanzielle Kontrolle über Aus- und Weiterbildungsmaßnehmen, wird deren Umsetzung unnötig erschwert.

## Bedarf an spezialisierten Kenntnissen

Institutionen wurden auch gebeten anzugeben, für welche nicht archäologischen und archäologischen Aufgaben sie im vergangenen Jahr externe Konsulenten bzw. Spezialisten beschäftigt hatten, um eine Feststellung des Bedarfs an spezialisierten Kenntnissen in diesen Bereichen zu erlauben. 15 der 22 antwortenden in der österreichischen archäologisch tätigen

Institutionen beantworteten die Frage im Bezug auf nicht archäologische Aufgaben und 17 im Hinblick auf archäologische Aufgaben.

## Nicht-archäologische Kenntnisse

13 bzw. 59% der antwortenden Institutionen gaben an im vergangenen Jahr externe Spezialisten für nicht-archäologische Aufgaben herangezogen zu haben.[6] Am häufigsten geschah dies im Bereich der Informationstechnologie. 8 (62%) der Institutionen die diese Frage beantworteten gaben an 2012 Spezialisten für Informationstechnik beigezogen zu haben (Tabelle 21; Abbildung 28), wobei eine Institution in diesem Zusammenhang explizit von Computerprogrammierung sprach. Desweiteren wurden externe nicht-archäologische Spezialisten für Ausstellungsgestalltung (6 bzw 46% der Institutionen) und Sprachen / Übersetzungen (5 bzw. 39% der Institutionen) herangezogen. Deutlich weniger häufig geschah dies im Hinblick auf Redaktion / Texteditierung (3 bzw. 23% der Institutionen) sowie Marketing und Projektmanagement (jeweils 2 bzw. 15% der Institutionen). Vereinzelt wurden externe Spezialisten auch für Fortbildung zur Fortbildung, Personalmanagement und museale Vermittlung eingesetzt. Mit Ausnahme von musealer Vermittlung und der IT Spezialisierung Computerprogrammierung waren all diese Bereiche auf dem Fragebogen vorgegeben gewesen. Zwei Institutionen gaben explizit an keine externen Spezialisten für nicht archäologische Aufgaben angestellt zu haben.

| | Hinzuziehung externer Spezialisten im vergangenen Jahr |
|---|---|
| **Ausstellungsgestalltung** | 6 |
| **Betriebsführung** | 0 |
| **Betriebswirtschaft** | 0 |
| **Fortbildung zur Fortbildung** | 1 |
| **Informationstechnologie** | 7 |
| **Kundenbetreuung** | 0 |
| **Marketing** | 2 |
| **Personalmanagement** | 1 |
| **Planungsberatung** | 0 |
| **Projektmanagement** | 2 |
| **Redaktion/Texteditierung** | 3 |
| **Sprachen** | 5 |
| **Computerprogrammierung** | 1 |
| **museale Vermittlung** | 1 |
| **Keine** | 2 |

*Tabelle 21: Bedarf für nicht-archäologische Kenntnisse.*

[6] Bei dieser und der folgenden Frage waren Mehrfachnennungen möglich. Dadurch kommen bei den Prozentangaben in Summe jeweils mehr als 100% zustande.

*Abbildung 28: Bedarf für nicht-archäolgische Kenntnisse.*

## Archäologische Kenntnisse

14 bzw. 64% der Institutionen gaben an externe Spezialisten für archäologische Aufgaben beigezogen zu haben. Dabei erlaubte der Fragebogen den Institutionen anzugeben, ob archäologische Aufgaben vollständig oder nur teilweise durch externe Spezialisten durchgeführt wurden.

Spezialisten für archäologische Aufgaben wurden hauptsächlich im Bereich jener naturwissenschaftlichen Untersuchungen herangezogen, für die es im deutschen Sprachraum auf Grund der traditionellen Fächereinteilung Spezialisten in Nachbarwissenschaften der Archäologie gibt (Tabelle 22; Abbildung 29): 4 bzw. 24% der Institutionen überließen Konservierung / Restaurierung von Funden zur Gänze externen Experten, weitere 5 bzw. 29% gaben solche Untersuchungen teilweise an externe Experten ab. 5 bzw. 29% der Institutionen überließen Radiocarbondatierung vollständig, 2 bzw. 12% teilweise externen Experten. Physische Anthropologie und Dendrochronologie ließen je 4 bzw. 24% der Institutionen vollständig und 2 bzw. 12% teilweise externe Experten durchführen, während Geodäsie zwar nur in einem Fall (6%) zur Gänze, jedoch 5 Mal (29%) teilweise ausgelagert wurde. Etwa ebenso häufig zogen Institutionen externe Experten für Archäozoologie, Archäobotanik und Prospektion heran. 4 bzw. 24% der Institutionen ließen Archäozoologie vollständig und 1 bzw. 6% teilweise durch externe Spezialisten vornehmen, während Archäobotanik 3 Mal (18%) gänzlich und 2 Mal (12%) teilweise extern durchgeführt wurde. Prospektion wurde nur zum Teil an externe Experten abgegeben, dies allerdings von 5 bzw. 29% der Institutionen.

| | Hinzuziehung externer Spezialisten im vergangenen Jahr vollständig | zum Teil |
|---|---|---|
| **Ägyptologie** | 0 | 0 |
| **Archäologische Auswertungen** | 1 | 3 |
| **Archäobotanik** | 3 | 2 |
| **Archäometrie** | 0 | 1 |
| **Archäozoologie** | 4 | 1 |
| **Dendrochronologie** | 4 | 2 |
| **Geodäsie** | 1 | 5 |
| **Geologie** | 1 | 1 |
| **Grabungen** | 2 | 1 |
| **Konservierung/Restaurierung** | 4 | 5 |
| **Lehrbeauftragte** | 1 | 2 |
| **Metallurgie** | 1 | 1 |
| **Mineralogie** | 1 | 1 |
| **Numismatik** | 3 | 1 |
| **Papyrologie** | 0 | 0 |
| **physische Anthropologie** | 4 | 2 |
| **Prospektionen** | 0 | 5 |
| **Radiocarbondatierung** | 5 | 2 |
| **Sedimentologie** | 1 | 0 |
| **SR-Isothopenanalyse** | 1 | 1 |
| **virtuelle Rekonstruktion** | 1 | 0 |
| **keine** | 3 | 3 |

*Tabelle 22: Bedarf für archäologische Kenntnisse.*

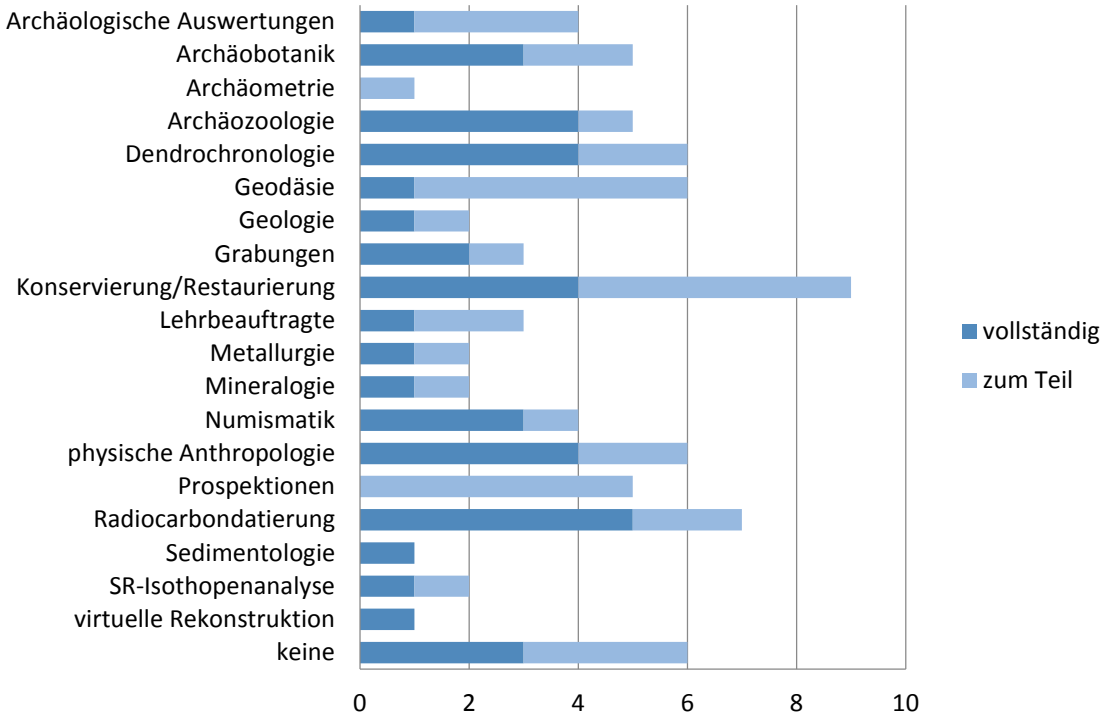


*Abbildung 29: Bedarf für archäologische Kenntnisse.*

Numismatik und archäologische Auswertungen wurden jeweils von 4 Institutionen genannt, wobei Nummismatik von 3 bzw. 18% vollständig und von 1 bzw. 6% zum Teil durch externe Experten durchgeführt wird, wohingegen archäologische Auswertungen nur in einem Fall (6%) gänzlich extern durchgeführt wurden und in 3 Fällen (29%) immerhin nur zum Teil abgegeben wurden. Für Grabungen wurden von 2 Institutionen (12%) vollständig und von 1 (6%) zum Teil externe Experten hinzugezogen, während es sich bei Lehrbeauftragten genau anders herum verhält. Geologie, Metallurgie, Mineralurgie und SR-Isothopenanalyse wurden nur selten genannt und zu gleichen Teilen vollständig und auch nur teilweise ausgelagert (je 6%). In Einzellfällen wurden auch für Sedimentologie und virtuelle Rekonstruktion gänzlich, sowie Archäometrie zum Teil externe Experten hinzugezogen. 3 Institutionen (18%) gaben an keinerlei externe Experten angestellt zu haben. Weitere ergänzende Angaben wurden nicht gemacht.

## Fortbildung von MitarbeiterInnen in den nächsten beiden Jahren

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

### Nicht-archäologische Kenntnisse

Bei nicht-archäologischen Kenntnissen planen archäologisch tätige Institutionen in Österreich Mitarbeiter primär in den Bereichen Informationstechnologie weiterzubilden – jeweils 4 Institutionen kreuzten diese Option auf dem Fragebogen an, wobei wieder in einem Fall Computerprogrammierung explizit hervorgehoben wurde. Auch Kundenbetreuung, Marketing, Redaktion / Texteditierung und Sprachen (Übersetzungen etc.) wurden vereinzelt angegeben (Tabelle 23; Abbildung 30). Obwohl nur 2 Institutionen explizit angaben, dass sie nicht planen Mitarbeiter fortbilden zu lassen, deutet die Tatsache, dass nur 8 Institutionen überhaupt Angaben machten, darauf hin, dass nur wenige Institutionen Überhaupt entsprechende Pläne haben.

Im Vergleich mit den Bedarfsangaben für die Dienstleitungen externer Spezialisten zeigt sich, dass im Bereich Informationstechnologie die Übereinstimmung zwischen bestehendem Bedarf und geplanter Weiterbildung von Mitarbeitern einigermaßen stark korreliert ist. Die Hälfte der Institutionen, die angaben, dass sie in diesem Bereich externe Spezialisten hinzuziehen mussten, gibt an in Zukunft Mitarbeiter fortbilden zu wollen. Ganz anders sieht dies bei den beiden anderen häufig genannten Bereichen aus, in denen externe Spezialisten eingesetzt wurden. Nur eine der 5 Organisationen, die im Bereich Sprachen auf externe Spezialisten angewiesen waren plant, hier künftig auch Mitarbeiter fortbilden zu lassen und im Bereich der Ausstellungegestalltung sind keinerlei Fortbildungen geplant, obwohl dies die nach Informationstechnologie der am häufigsten genannte Aufgabenbereich war, der an externe Spezialisten vergeben wurde.

| | Fortbildung für MitarbeiterInnen in den nächsten 2 Jahren |
|---|---|
| **Ausstellungsgestalltung** | 0 |
| **Betriebsführung** | 0 |
| **Betriebswirtschaft** | 0 |
| **Fortbildung zur Fortbildung** | 0 |
| **Informationstechnologie** | 3 |
| **Kundenbetreuung** | 1 |
| **Marketing** | 1 |
| **Personalmanagement** | 0 |
| **Planungsberatung** | 0 |
| **Projektmanagement** | 0 |
| **Redaktion/Texteditierung** | 1 |
| **Sprachen** | 1 |
| **Computerprogrammierung** | 1 |
| **museale Vermittlung** | 0 |
| **keine** | 2 |

*Tabelle 23: Geplante MitarbeiterInnenfortbildung - nicht-archäologische Kenntnisse.*

*Abbildung 30: Geplante MitarbeiterInnenfortbildung - nicht-archäologische Kenntnisse.*

In allen Fällen ist jedoch der Markt für Aus- und Weiterbildungsprogramme eher als gering einzuschätzen. Selbst wenn man annimmt, dass die Angaben der antwortenden Institutionen für den gesamten österreichischen Arbeitsmarkt repräsentativ sind, dürfte sich das Interesse an Fortbildungen in nicht-archäologischen Kenntnissen in Grenzen halten. Bei Informationstechnologie gaben z.B 3 bzw. 20% der antwortenden Institutionen an in den kommenden beiden Jahren Weiterbildungen ihrer Mitarbeiter anzustreben. Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Institutionen würde das bedeuten, dass etwa 54 Institutionen ein Interesse an solchen Fortbildungen in den nächsten beiden Jahren hätten. Nachdem nicht davon auszugehen ist, dass diese Institutionen eine diesbezügliche Fortbildung aller ihrer Mitarbeiter planen, besteht – neuerlich hochgerechnet aus den Mitarbeiterzahlen dieser Institutionen und ihrer allgemeinen Aus- und Weiterbildungspraktiken für ihre Mitarbeiter – der mutmaßliche Markt für derartige Aus- und Weiterbildungen aus vermutlich nicht mehr als insgesamt ca. 60-80 Personen, von denen wieder nur ein kleiner Teil solche Fortbildungen

aus dem Fortbildungsbudget ihrer jeweiligen Institution bezahlt bekommen würde. Real ist daher selbst in diesen „Entwicklungszonen“ der österreichischen Archäologie mit nicht mehr als 5-10 TeilnehmerInnen an Fortbildungsprogrammen zu rechnen, selbst wenn diese gezielt auf die Bedürfnisse archäologischer Betriebe zugeschnitten wären.

## Archäologische Kenntnisse

Im Bereich der archäologischen Kenntnisse sind noch einmal deutlich weniger Fortbildungsmaßnahmen geplant. Von den 6 Institutionen, die diese Frage beantworteten, gab die Hälfte an keine Pläne für Fortbildungen zu haben. Die anderen 3 gaben an Mitarbeiter in den Bereichen Grabungen, Konservierung / Restaurierung, Lehrbeauftragte (für Spezialthemen), virtuelle Rekonstruktion und Geoinformatik fortbilden lassen zu wollen (Tabelle 24; Abbildung 31). Alle anderen Bereiche scheinen keine geplanten Entwicklungsgebiete für archäologisch tätige Institutionen in Österreich zu sein.

| | **Fortbildung für MitarbeiterInnen in den nächsten 2 Jahren** |
|---|---|
| **Ägyptologie** | 0 |
| **Archäologische Auswertungen** | 0 |
| **Archäobotanik** | 0 |
| **Archäometrie** | 0 |
| **Archäozoologie** | 0 |
| **Dendrochronologie** | 0 |
| **Geodäsie** | 0 |
| **Geologie** | 0 |
| **Grabungen** | 1 |
| **Konservierung/Restaurierung** | 1 |
| **Lehrbeauftragte** | 1 |
| **Metallurgie** | 0 |
| **Mineralogie** | 0 |
| **Numismatik** | 0 |
| **Papyrologie** | 0 |
| **physische Anthropologie** | 0 |
| **Prospektionen** | 0 |
| **Radiocarbondatierung** | 0 |
| **Sedimentologie** | 0 |
| **SR-Isothopenanalyse** | 0 |
| **virtuelle Rekonstruktion** | 1 |
| **Geoinformatik** | 1 |
| **keine** | 3 |

*Tabelle 24: Geplante MitarbeiterInnenfortbildung - archäologische Kenntnisse.*

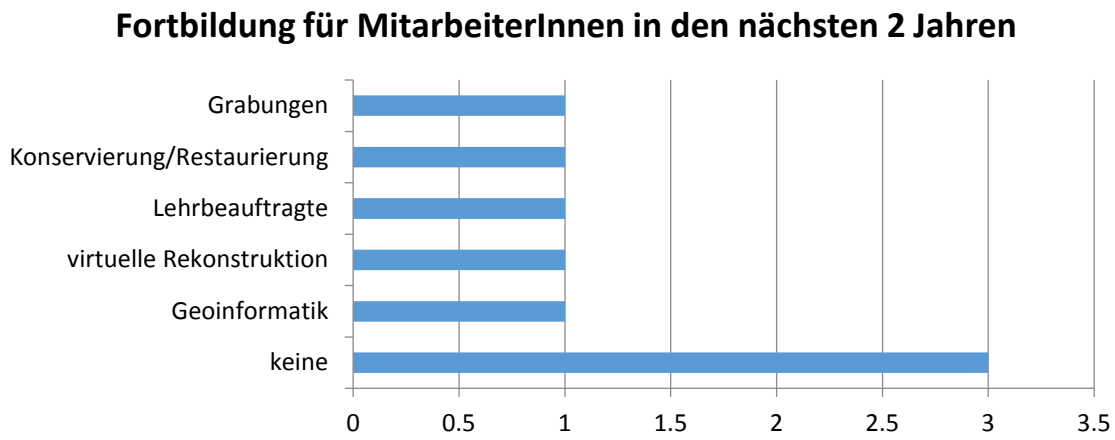


*Abbildung 31: Geplante MitarbeiterInnenfortbildung - archäologische Kenntnisse.*

Auffällig ist hier, dass die Korrelation zwischen Bedarf und geplanten Fortbildungen eher gering ist. Dies liegt wohl überwiegend daran, dass die Bereiche, in denen die meisten externen Spezialisten hinzugezogen wurden, in den Natur- und anderen Nachbarwissenschaften angesiedelt sind. In den entsprechenden Bereichen, die nicht Teil des Archäologiestudiums sind, wird kein Fortbildungsbedarf für die eigenen Mitarbeiter gesehen. Dies deutet stark darauf hin, dass die Institutionen planen diese spezialisierten Kenntnisse auch in Zukunft zuzukaufen. Dies beruht sicherlich wenigstens teilweise auf der durchaus berechtigten Annahme, dass es langfristig nicht nur finanziell günstiger ist diese Spezialkenntnisse zuzukaufen, sondern auch die zusätzliche Qualifikation von primär archäologisch arbeitenden Mitarbeitern in diesen Bereichen keine wesentliche Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Institution oder des Mitarbeiters bewirken würde, weil dieser wenigstens nicht dauernd gleichzeitig für archäologische und nachbarwissenschaftliche Aufgaben eingesetzt werden kann, sondern eine zusätzliche Ausbildung eines solchen Mitarbeiters eher eine Umqualifizierung dieses Mitarbeiters bedeuten würde, man also einen anderen Archäologen einstellen müsste, der nach der Ausbildung des bereits existierenden Mitarbeiters für andere Aufgaben dessen ursprüngliche archäologische Kernaufgaben übernehmen müsste. Wenn also tatsächlich erhöhter Bedarf an nachbarwissenschaftlichen Kenntnissen in einer solchen Institution besteht, ist die direkte Anstellung eines Wissenschafters, der die entsprechende Nachbardisziplin studiert hat, in den meisten Fällen wohl weitaus effektiver als die Umqualifizierung eines bereits im Kernbereich der Institution, der Archäologie, beschäftigten Mitarbeiters.

## Berufsanfänger und Qualität von Aus- und Weiterbildungen

Nur etwas mehr als die Hälfte der antwortenden archäologisch tätigen Institutionen in Österreich gab an neue Mitarbeiter ohne Berufserfahrung einzustellen – insgesamt 12 bzw. 55% der Institutionen beantwortete diese Frage positiv, während 4 bzw. 18% der Institutionen angab keine Mitarbeiter ohne Berufserfahrung einzustellen; 6 Institutionen machten keine Angabe (Tabelle 25; Abbildung 32). Nachdem in den meisten archäologischen Studien in Österreich Lehrgrabungen verpflichtend vorgeschrieben sind, ist allerdings davon

auszugehen, dass die meisten Absolventen von Hochschulstudien bereits ein gewisses Maß an Berufserfahrung mitbringen und daher nicht in diese Gruppe fallen.

| | ja | nein | keine Angabe |
|---|---|---|---|
| **Stellen Sie ArchäologInnen ohne Berufserfahrung ein?** | 12 | 4 | 6 |

*Tabelle 25: Einstellung ohne Berufserfahrung.*

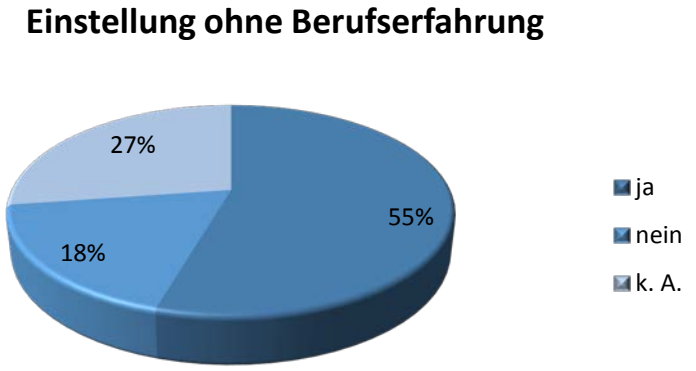


*Abbildung 32: Einstellung ohne Berufserfahrung.*

| | sehr wenig | wenig | mittel | stark | sehr stark |
|---|---|---|---|---|---|
| **Wie stark werden Berufsanfänger gefördert?** | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 |

*Tabelle 26: Förderung von BerufsanfängerInnen.*

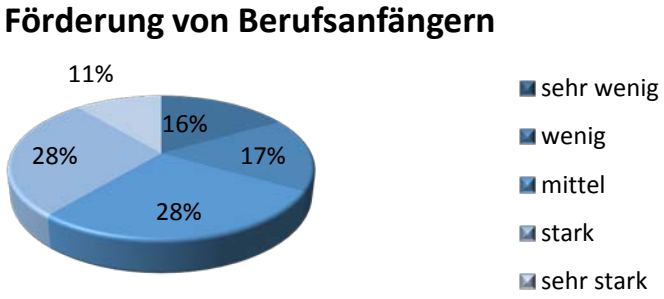


*Abbildung 33: Förderung von BerufsanfängerInnen.*

Die 12 Institutionen, die die Frage, ob die Institution Berufsanfänger ohne Berufserfahrung einstellen würde, positiv beantwortet hatten, beantworteten alle die Folgefrage, wie stark sie derartigen Berufsanfängern durch Fortbildungsmaßnahmen fördern würden (Tabelle 26; Abbildung 33). Zusätzlich äußerten sich auch 2 Institutionen, die bei der vorhergehenden Frage angaben keine Berufsanfänger einzustellen und 4 die keine Angabe gemacht hatten. Aus jeder dieser drei Gruppen gab jeweils 1 Institution (zusammengenommen 17%) an solchen Berufsanfängern nur sehr wenig zu fördern, 3 Institutionen (17%) gaben an diese

Mitarbeitergruppe wenig durch Fortbildung zu fördern, während jeweils 5 Institutionen (je 28%) angaben Berufsanfänger mittelmäßig bzw. stark zu fördern und 2 Institutionen (11%) angaben Berufsanfängern ohne Berufserfahrung sehr stark durch Fortbildungsmaßnahmen zu fördern.

Die Frage, wie gut Hochschulabsolventen auf das reale Berufsleben vorbereitet seien, wurde von insgesamt 19 Institutionen beantwortet. Das Meinungsbild zur Qualität der Berufsvorbereitung von Hochschulabsolventen geht dabei deutlich auseinander: während jeweils 21% der Institutionen der Ansicht sind, dass Hochschulabsolventen schlecht oder gar sehr schlecht auf das Berufsleben vorbereitet sind, sind 37% der Ansicht, dass Hochschulabsolventen nur mittelmäßig auf das reale Berufsleben vorbereitet sind (Tabelle 27; Abbildung 34). Lediglich 16% geben an, Hochschulabsolventen sein gut vorbereitet und nur 5% halten sie für sehr gut auf den archäologischen Beruf vorbereitet. Die Meinung über die Ausbildung zukünftiger Archäologen hat sich also seit der letzte Umfrage in Österreich deutlich geändert. Während 2008 noch 50% der antwortenden Institutionen der Meinung waren, dass Hochschulabsolventen gut bzw. sehr gut auf den archäologischen Beruf vorbereitet waren ist heute nur noch 21% der antwortenden Organisationen dieser Meinung, was daran liegt, dass der Anteil von Universitäts- und Forschungsinstituten im Gesamtsample dieses Mal deutlich geringer ausfällt.

| | sehr schlecht | schlecht | mittel | Gut | sehr gut |
|---|---|---|---|---|---|
| **Wie gut sind HochschulabsolventInnen auf einen archäologischen Beruf vorbereitet?** | 4 | 4 | 7 | 3 | 1 |
| **Wie gut sind die derzeit möglichen Fortbildungsmaßnahmen (nach dem Studium) an die Notwendigkeiten des Berufes angepasst?** | 5 | 4 | 8 | 1 | 0 |

*Tabelle 27: Qualität der Berufsvorbereitung von HochschulabsolventInnen und von Forbildungsangeboten.*

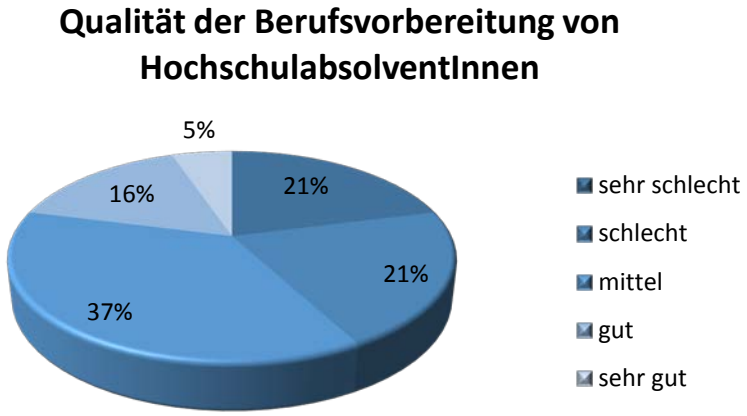


*Abbildung 34: Qualität der Berufsvorbereitung von HochschulabsolventInnen.*

Die österreichischen Daten aus dieser Untersuchung zeigen jedoch recht deutlich, dass in Österreich dieses Meinungsbild im Großen und Ganzen direkt mit verschiedenen Sektoren des archäologischen Arbeitsmarkts korreliert ist: von den 19 Institutionen, die diese Frage beantwortet haben, sind 5 Universitätsinstitute oder Forschungseinrichtungen, während die verbleibenden 14 Institutionen entweder museale Einrichtungen oder hauptsächlich in der praktischen Feldforschung tätige Institutionen sind. Während nun Universitätsinstitute und Forschungseinrichtungen die Frage danach, wie gut Hochschulabsolventen auf das Berufsleben vorbereitet sind, nahezu durchgehend positiv beantworteten, beantworteten alle Institutionen, die primär museal oder in der praktischen Feldforschung tätig sind, diese Frage zumindest nicht positiv wenn nicht sogar negativ oder sehr negativ.

Die Ursache dafür dürfte vor allem darin zu sehen sein, dass die österreichischen Universitäten ihre Ausbildungsprogramme in erster Linie so ausgerichtet haben, dass sie gute universitäre Mitarbeiter (für Lehre und universitäre, „theoretische" Forschung) ausbilden, darüber jedoch die Bedürfnisse des archäologischen Arbeitsmarkts außerhalb des universitären Nahebereichs weitgehend vernachlässigen. So z.B. scheinen Hochschulabsolventen bedeutende Kenntnismängel in Bezug auf in der außeruniversitären Archäologie relevante gesetzliche Bestimmungen, notwendige Managementfähigkeiten, betriebswirtschaftliche Fähigkeiten, Fähigkeiten in der Personalführung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Ausstellungsgestaltung und -pädagogik etc. aufzuweisen, die im „wirklichen" Berufsleben außerhalb der Universitäten von vielen Dienstgebern als notwendig erachtet werden, die aber im universitären Betrieb nicht oder nicht ausreichend als notwendig erachtet und in der Folge nicht gelehrt werden. Hier wäre es natürlich hochgradig wünschenswert, wenn wenigstens einige Universitäten im Rahmen ihrer Autonomie sich dafür entscheiden würden „berufs-" bzw. „wirtschaftsnähere" Ausbildungsprogramme zu entwickeln. Die Möglichkeit dies im Rahmen der Umstellung auf das Bologna-Modell vorzusehen, zum Beispiel im Bereich der MA-Programme, wurde leider nicht bzw. nicht in ausreichendem Maße wahrgenommen.

Ein ganz ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Antworten auf die Frage, inwieweit aktuell angebotene Fortbildungsmöglichkeiten an die Notwendigkeiten des Berufs angepasst wären (Tabelle 27; Abbildung 35). Diese Frage wurde von 18 Institutionen beantwortet, wobei nur 1 bzw. 6% der Institutionen der Ansicht war, dass die Fortbildungen gut an die Notwendigkeiten des Berufs angepasst sind. 8 bzw. 44% der Institutionen meinten, dass derzeitige Fortbildungsmaßnahmen nur mittelmäßig an die Notwendigkeiten des Berufes angepasst sind und sogar 50% der Ansicht waren, dass die Fortbildungsangebote nur schlecht (4 bzw. 22%) bzw. sogar sehr schlecht (5 bzw. 28%) an die beruflichen Notwendigkeiten angepasst sind.

Dabei ist allerdings auch festzuhalten, dass es nach wie vor kaum geregelte Fortbildungsprogramme in der österreichischen Archäologie gibt. Eine Kollegin merkte an, dass es grundsätzlich einen „Mangel an geeignetem Angebot für Mitarbeiterfortbildung" gibt. Wie oben bereits festgestellt, wären hier Optionen für Universitäten (bzw. für archäologische Fachgesellschaften), ihre Ausbildungsprogramme zu erweitern bzw. neue Programme zu entwickeln.

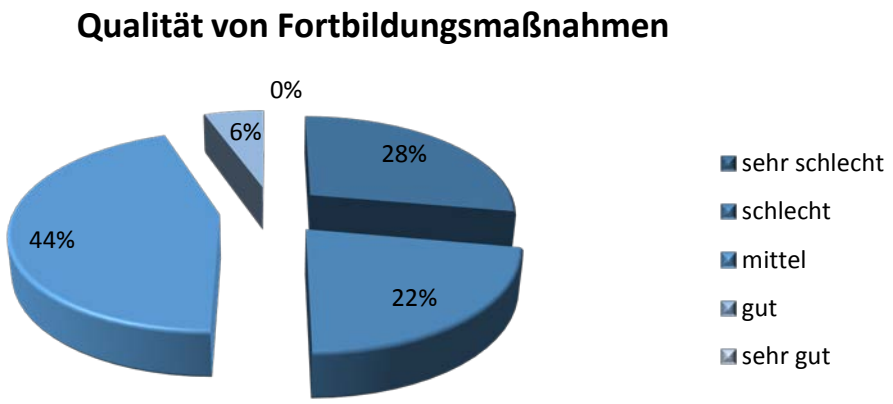


*Abbildung 35: Qualität von Fortbildungsmaßnahmen.*

## Bedeutung von Fortbildung: Anspruch und Wirklichkeit

Die angeschriebenen Institutionen wurden auch gebeten anzugeben welche Bedeutung sie beruflichen Fortbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter zuweisen (Tabelle 28; Abbildung 36). 19 der 22 antwortenden Institutionen haben diese Frage beantwortet und zwar großteils äußerst positiv: insgesamt jeweils 7 bzw. 37% der antwortenden Institutionen messen laut eigenen Angaben den beruflichen Fortbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter eine hohe oder gar sehr hohe Bedeutung bei, 3 bzw. 16% der Institutionen mittelmäßig große Bedeutung, nur 2 bzw. 11% der Institutionen wenig Bedeutung und keine Institution sehr wenig Bedeutung. Soweit also der Anspruch.

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

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

haben um außeruniversitär tätigen Archäologen auf „ihrem eigenen“ Gebiet noch etwas beibringen zu können.

| | sehr niedrig | niedrig | mittel | hoch | sehr hoch |
|---|---|---|---|---|---|
| **Wie hoch ist die Bedeutung, die Sie beruflichen Fortbildungsmaßnahmen zumessen?** | 0 | 2 | 3 | 7 | 7 |

*Tabelle 28: Bedeutung von Fortbildungsmaßnahmen für Organisationen.*

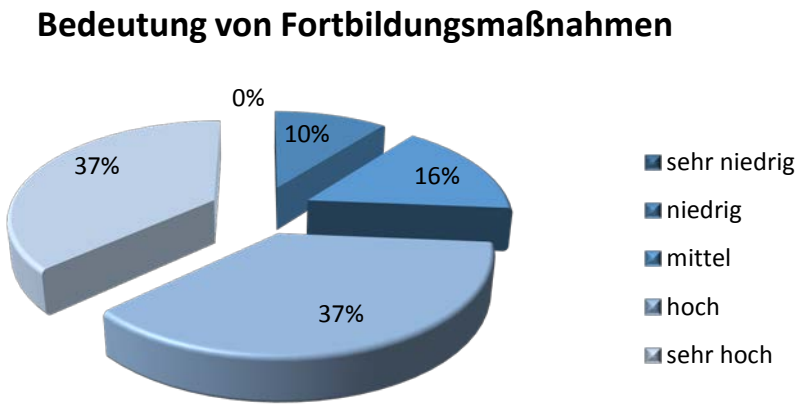


*Abbildung 36: Bedeutung von Fortbildungsmaßnahmen für Organisationen.*

# Schlussfolgerungen

Insgesamt ist aus den Ergebnissen der vorliegenden Studie eine vorsichtig positive Bilanz zu ziehen. Trotz Weltwirtschaftkrise kann für Österreich ein ansteigen archäologischer Beschäftigung festgestellt werden. Dabei sind die Zahlen einigermaßen eindrucksvoll, wenn man die Anzahl der Personen zählt, die am 1. Juni 2013 in der österreichischen Archäologie tätig waren, bei denen im Vergleich zum Februar 2008 ein Anstieg um etwa 68% zu verzeichnen war. Dieser Anstieg ist allerdings teilweise durch saisonale Schwankungen des archäologischen Arbeitsmarkts – im Sommer während der Grabungssaison arbeiten zahlreiche zusätzliche, nur saisonal beschäftigte archäologische Arbeitskräfte im Grabungssektor – teilweise durch einen deutlichen Anstieg freiwilliger Mitarbeiter in der Archäologie bedingt. Dennoch ist auch ein Ansteigen von bezahlten Posten zu verzeichnen, der wenn man die Posten als Vollzeitäquivalentstellen rechnet immer noch etwa 13,25% beträgt. Der höhere Anstieg in absoluten Zahlen bei den bezahlten Stellen ist dabei großteils darauf zurückzuführen, dass die Mehrheit der neu geschaffenen bezahlten Stellen Teilzeit- oder sogar geringfügige Stellen sind. Dies hat natürlich auch einen Einfluss – und zwar einen negativen – auf die Durchschnittsgehälter, die im Vergleich zu 2008 doch einigermaßen deutlich gesunken sind. Ebenfalls aus dem Zuwachs an Teilzeit- und geringfügigen Stellen folgt das ebenfalls gegebene Problem, dass die Jobsicherheit für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht das Glück hatten, einen unbefristeten Vollzeitposten zu ergattern, weiter abgenommen hat.

Dennoch ist zu konstatieren, dass die Veränderungen der vergangenen Jahre in der österreichischen Archäologie – insbesondere eine Verbesserung der Transparenz von Entscheidungen der öffentlichen Verwaltung, darunter insbesondere der Rückzug des BDA aus dem Markt der Rettungsgrabungen, und Verbesserungen in der innerfachlichen Kommunikation – zu maßgeblichen Verbesserungen in österreichischen archäologischen Arbeitsmarkt niedergeschlagen haben, die bedeuten, dass sich heute mehr Personen ihren Lebensunterhalt durch archäologische Tätigkeiten verdienen können als noch vor 5 Jahren, wenn auch teilweise unter weniger sicheren Bedingungen. Resultat davon ist, dass Österreich in vielen Belangen nun zu europäischen Mittelfeld aufgeschlossen oder dieses sogar – allerdings weniger durch die positiven Entwicklungen in Österreich als durch einen teilweise dramatischen Rückgang des archäologischen Arbeitsmarkts in anderen europäischen Staaten, z.B. Irland – überholt hat und nun im europäischen Vergleich einigermaßen gut aufgestellt erscheint. Dies soll natürlich keineswegs darüber hinwegtäuschen, dass es weiterhin teilweise Schwächen gibt, in denen noch massiver Aufholbedarf besteht – insbesondere im dramatisch unterbesetzten und arbeitsüberlasteten Bereich der archäologischen Denkmalpflege – und bei weitem noch nicht genug archäologische Stellen existieren, um den Andrang von Absolventinnen und Absolventen archäologischer Universitätsstudien, die neu in diesen Arbeitsmarkt einsteigen möchten (oder bei besseren Bedingungen in diesen einsteigen könnten) in ausreichendem Maß auffangen zu können. Dennoch ging die Entwicklung in den vergangenen 5 Jahren in die richtige Richtung.

Im Großen und Ganzen bestätigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie auch die der vorhergehenden Studie, von kleineren Veränderungen in Details abgesehen. So zum Beispiel

hat sich das Geschlechterverhältnis in der österreichischen Archäologie seit 2008 in etwa umgekehrt, von ca. 51% weiblichen und etwa 49% männlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 2008 zu nunmehr etwa 49% weiblichen und 51% männlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wobei weiterhin weibliche Mitarbeiterinnen in Altersklassen unter 45 Jahren in der Mehrheit sind – wenn auch nicht mehr so deutlich wie vor 5 Jahren – männliche Mitarbeiter hingegen in den Altersklassen über 45 Jahren weiterhin deutlich dominieren. Dies führt wohl auch zu einem Missverhältnis in der Entlohnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlichen Geschlechts, da das Alter von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewöhnlich einen Einfluss auf das Gehalt hat und mit zunehmendem Alter steigt. Ist das Durchschittsalter männlicher Mitarbeiter seit 2008 weitgehend unverändert geblieben, ist jenes weiblicher Mitarbeiterinnen um etwa 2 Jahre von durchschnittlich 39 im Jahre 2008 auf durchschnittlich etwa 41 im Jahr 2013 angestiegen, und damit auch das Durchschnittsalter aller Beschäftigter von durchschnittlich 42 im Jahr 2008 auf durchschnittlich 43 im Jahr 2013. Unverändert ist die Anzahl der in der österreichischen Archäologie beschäftigten Behinderten, die mit unter 1% deutlich hinter dem nationalen Durchschnitt zurückbleibt. Weitgehend unverändert geblieben ist auch die geografische Verteilung archäologischer Organisationen und Arbeitskräfte, hier besteht weiterhin ein deutliches Übergewicht im ostösterreichischen Raum. Dies ist zwar teilweise durch die andere Geomorphologie der verschiedenen österreichischen Landesteile erklärbar, stellt aber dennoch ein potentielles Problem dar, weil eine ungleichmäßige Versorgung verschiedener Landesteile mit archäologischen Arbeitskräften besteht.

Teilweise augeglichen werden könnte diese ungleiche Versorgung unterschiedlicher Landesteile aber durch ausländische Grabungsfirmen, deren Tätigkeit in Österreich in dieser Studie nicht erfasst wurde. Trotzdem dieser Faktor nicht berücksichtigt wurde ist ein deutlicher Anstieg ausländischer Arbeitskräfte in der österreichischen Archäologie zu bemerken: waren 2008 noch etwa 90% aller in der österreichischen Archäologie beschäftigten Personen österreichische Staatsbürger, waren es 2013 nur noch 75% aller Beschäftigten. Der Zuwachs an solchen ausländischen Arbeitskräften im österreichischen archäologischen Arbeitsmarkt ist zur Gänze im Bereich von Bürgern anderer EU-Staaten: der Anteil von Arbeitskräften aus nicht-EU-Staaten lag 2013 unverändert wie 2008 bei ca. 2% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während der Prozentsatz von in der österreichischen Archäologie tätigen Bürgern anderer EU-Staaten von 8% im Jahr 2008 auf etwa 23% im Jahr 2013 angestiegen ist. Dabei ist weiterhin nahezu die Hälfte (46%) der in der österreichischen Archäologie tätigen ausländischen EU-Bürger aus Deutschland, was weiter die bereits 2008 beobachtete Bedeutung der Sprachkompetenz in der Landessprache für eine archäologische Beschäftigung unterstreicht.

Der prozentuelle Anstieg ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der österreichischen Archäologie entspricht dabei auch grob dem Prozentsatz ausländischer Studierender an österreichischen Universitäten in archäologischen Fächern; und tatsächlich ist es auch so, dass die höchste fachliche Qualifikation von 87% aller archäologischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der österreichischen Archäologie auch aus Österreich stammt, es besteht also auch wenigstens eine gewisse Korrelation zwischen Studien- und späterem Arbeitsort. Sowohl der relativ hohe Anteil ausländischer archäologischer

Studierender an österreichischen Universitäten als auch der deutliche Anstieg ausländischer archäologischer Arbeitskräfte in Österreich zeigen allerdings auch deutlich, dass Österreich sowohl als archäologischer Studienort als auch als archäologischer Arbeitsort international – insbesondere, aber nicht nur im benachbarten Deutschland – durchaus attraktiv ist und daher in beiden Beziehungen den internationalen Vergleich nicht zu scheuen braucht. Dies ist selbstverständlich auch ein Hinweis darauf, dass die Qualität der österreichischen universitären archäologischen Ausbildungsprogramme im internationalen Vergleich durchaus positiv gesehen wird, was jedenfalls ebenfalls als positiv zu beurteilen ist.

Trotz dieser sich durch internationale Mobilität zeigenden vergleichsweise positiven Bewertung der österreichischen akademischen archäologischen Ausbildungen ist die Beurteilung der Qualität dieser Ausbildung durch landesinterne archäologische Arbeitgeber deutlich durchwachsener bzw. sogar – wenn man universitäre archäologische Arbeitgeber und Forschungsinstitute aus den Bewertungen der Ausbildungsqualität ausnimmt – tendentiell deutlich negativ. Dies ist allerdings ein europa-, wenn nicht sogar weltweites, Phänomen das keineswegs als Hinweis auf eine mindere Qualität archäologischer Ausbildungen in Österreich gesehen werden kann: archäologische Arbeitgeber außerhalb des universitären Bereichs sind fast durchgehend mit den Fähgigkeiten von Absolventinnen und Absolventen archäologischer Studien unzufrieden, weil sie den Eindruck haben, dass diese zwar eventuell gut akademisch ausgebildet sein mögen, aber nicht entsprechend auf die Notwendigkeiten des außeruniversitären archäologischen Berufslebens vorbereitet sind. Dabei handelt es sich also wohl um ein strukturelles Problem bzw. eine grundsätzliche Inkommensurabilität zwischen den Ausbildungszielen archäologischer Universitätsstudien – die aufgrund der gegebenen Notwendigkeiten zur möglichst breiten Ausbildung von Studierenden für einen weit über die Archäologie selbst hinausgehenden „akademischen“ Arbeitsmarkt Absolventinnen und Absolventen nicht gezielt für ausschließlich die Notwendigkeiten des archäologischen Arbeitsmarktes ausbilden können – und den Erwartungen bzw. Wünschen archäologischer Arbeitgeber, die – eventuell fälschlich – erwarten dass Absolventinnen und Absolventen von Universitätsstudien für die Arbeit in ihrer jeweiligen Organisation ausgebildet werden sollten.

Dieses Problem wird dadurch zusätzlich verschärft, dass archäologische Arbeitgeber in Österreich zwar durchaus angeben, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nicht zuletzt auch direkt nach dem Studienabschluss neu angestellte Universitätsabsolventinnen und –absolventen – durch Fortbildungsmaßnahmen fördern zu wollen; dies allerdings in der Praxis nicht in einer Weise tun, die sich in Form eines auch finanziell unterstützen, formellen und innerbetrieblich regelhaft dokumentierten lebenslangen Lernens niederschlägt. Dies wiederum führt dazu, dass es keine (und vor allem keine finanziellen) Anreize für den archäologischen Bildungssektor gibt, archäologische Ausbildungsprogramme entsprechend den Bedüfnissen des Arbeitsmarktes zu änder oder zusätzliche Kurse im Bereich des lebenslangen Lernens anzubieten, weshalb bestehende Kenntnislücken auch nicht durch Absolvierung entsprechender Kurse gefüllt werden können. Hier besteht also ebenfalls noch bedeutender Aufholbedarf, ein Bedarf der übrigens aufgrund der kleinen Größe des nationalen Arbeitsmarktes potentiell auf nationaler Ebene gar nicht gefüllt werden kann und eventuell durch Angebote auf transnationaler Ebene abgedeckt werden müsste.

# Bibliografie


Aitchison, K. 1999. *Profiling the profession: a survey of archaeological jobs in the UK*. York, London & Reading: Council for British Archaeology, English Heritage and the Institute of Field Archaeologists, http://www.archaeologists.net/modules/icontent/inPages/docs/prof/profiling.pdf.

Aitchison, K. & Edwards, R. 2003. *Archaeology Labour Market Intelligence: Profiling the Profession 2002/03*. Bradford & Reading: The Cultural Heritage National Training Organisation and the Institute of Field Archaeologists, http://www.archaeologists.net/modules/icontent/inPages/docs/prof/LMI_Report1.pdf.

-- 2008. Discovering the Archaeologists of Europe: United Kingdom. Reading: Institute of Field Archaeologists, http://www.discovering-archaeologists.eu/national_reports/DISCO_national_UK_final.pdf.

Bazil, C., Binder-Krieglstein, R., Kraft, N. 2004. *Das österreichische Denkmalschutzrecht*. Edition Juridica, Wien: Manz.

BDA 2010. *Richtlinien für archäologische Ausgrabungen in Österreich (Stand 21. Dezember 2009)*. Wien: BDA.

BDA 2012. *Richtlinien für archäologische Maßnahmen. 2. Fassung, 1. Jänner 2012*. Wien: BDA. http://www.bundesdenkmalamt.at/documents/621701608.pdf.

BDA 2014. *Richtlinien für archäologische Maßnahmen*. 3. Fassung – 1. Jänner 2014. Wien: Bundesdenkmalamt, http://www.bda.at/documents/746005009.pdf.

Friesinger, H. & Titscher, S. (Hg.) 2004. *Archäologie in Österreich. Eckpunkte für eine Strukturplanung*. Wien: Verlag der Österreichischen Archäologie der Wissenschaften.

Fürnholzer, J. & Hebert, B. 2012. Evaluierung des ›Neuen Modells für Notgrabungen‹. *Fundberichte aus Österreich* 50, 33-4.

Hebert, B. & Krenn, M. 2012. Evaluierung der archäologischen Maßnahmen 2010. *Fundberichte aus Österreich* 50, 33.

Karl, R. 2008.*Discovering the Archaeologists of Europe: Österreich*. Wien: Historica Austria Verlag, http://www.discovering-archaeologists.eu/national_reports/DISCO_national_Austria_German_final.pdf.

-- 2011a. *Archäologischer Denkmalschutz in Österreich – Praxis, Probleme, Lösungsvorschläge*. Wien: Jan Sramek Verlag.

-- 2011b. Archäologisches Fundmeldewesen in Österreich – ein recht(lich)es Debakel. *Bulletin Kunst und Recht* 2/1, 44-7.

-- 2011c. On the highway to hell. Thoughts on the unintended consequences of § 11 (1) Austrian *Denkmalschutzgesetz*. *The Historic Environment – Policy and Practice* 2/2, 111-33.

-- 2011d. Bekanntes Wissen oder unbekannte Information? Gedanken zum eigentlichen Ziel und zur bestmöglichen Umsetzung des Schutzes archäologischer Funde. *Österreichische Zeitschrift für Kunst und Denkmalpflege* LXV/3, 252-75.

-- 2011e. Öffentliche Archäologie. Art. 17 Staatsgrundgesetz, Sondengeher, und warum Prohibition nicht funktioniert. *Fundberichte aus Österreich* 50, 143-9.

-- 2012. The public? Which public? In: N. Schücker (ed.), *Integrating Archaeology. Science – Wish - Reality*, 23-27. Frankfurt a.M.: Römisch-Germanische Kommission des Deutschen Archäologischen Instituts 2012.

-- 2013a. Der Weg zur Hölle ist mit guten Vorsätzen gepflastert. Archäologische Denkmalpflege und die ungeliebte Öffentlichkeit in Österreich. *Archäologische Informationen* 35, 99-111.

-- 2013b. Do as we say, not as we do! Archaeological heritage protection and the excluded Austrian public. In A. Lagerlöf (ed.), *Who cares? Perspectives on Public Awareness, Participation and Protection in Archaeological Heritage Management*, 115-22. EAC Occasional Paper No. 8, Jambes: Europae Archaeologiae Consilium 2013.

-- 2013c. *Archäologie studieren in Europa: Österreich*. Wien: IÖAF, http://archaeologieforum.at/index.php/beitraege/11-das-ioeaf-informiert/92-sae-oesterreich-grunddaten.

Karl, R. & Krierer, K.R. 2004a. Quo vadis? Arbeitsplätze in der Archäologie. *Archäologie Österreichs* 15/2, 55-6.

-- 2004b. „Habe Hunger – Suche Arbeit – Mache Alles!“ Jobaussichten in der Archäologie und das Internet. *Archäologisches Nachrichtenblatt* 9/4, 287-96.

Karl, R., Möller, K. & Krierer, K.R. 2012. *Ain't got no job… The archaeology labour market in Austria, Germany and the UK, 2007-2012*. Wien: IÖAF *http://archaeologieforum.at/index.php/bibliothek/viewdownload/14-archaeologischer-arbeitsmarkt/50-ain-t-got-no-job*.

Marius, M. 2011. Archäologische Restaurierung und Konservierung 2011. *Fundberichte aus Österreich* 50, 32-3.

Pieler, E., Hebert, B., Picker, A. 2013. *Archaeological Heritage Management in Austria*. EAC: http://www.european-archaeological-council.org/33-0-Archaeological-heritage-managment-in-europe.html.

RV 1999. *Regierungsvorlage. Bundesgesetz, mit welchem das Bundesgesetz betreffend Beschänkungen in der Verfügung über Gegenstände von geschichtlicher, künstlerischer oder kultureller Bedeutung (Denkmalschutzgesetz – DMSG) geändert wird*. 1769 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XX. GP, http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XX/I/I_01769/fname_140694.pdf.

# Anhang 1: Der Fragebogen

## Das Begleitschreiben

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

wir wenden uns an Sie / Dich mit der Bitte, uns bei der Durchführung der zweiten Discovering the Archaeologists of Europe: Österreich-Studie zu helfen, indem Sie / Du uns zur Analyse des archäologischen Arbeitsmarktes in Österreich durch Ausfüllung eines Fragebogens Informationen über Ihre Deine Organisation und die in dieser im Bereich der Archäologie beschäftigten Personen Auskunft erteilst. Das erste Mal wurde diese EU-finanzierte Untersuchung bereits 2007-2008 durchgeführt, die Ergebnisse dieser ersten Studie sind auf http://www.discovering-archaeologists.eu veröffentlicht. Die Umfrage ist von 21. April 2013 bis 31. Juli 2013 geöffnet.

Ziel der zweiten Studie, die in Österreich die Situation des archäologischen Arbeitsmarktes zum Stichtag 1. Juni 2013 erfassen soll ist es, Vergleichdaten zu gewinnen, die die Auswirkungen der globalen Wirtschaftskrise im Vergleich zur Situation im Jahr 2008 ermöglichen. Ebenso soll ein Vergleich mit dem archäologischen Arbeitsmarkt in 19 anderen europäischen Staaten, die diese Untersuchung parallel zur österreichischen Studie ebenfalls durchführen (und von denen zahlreiche ebenfalls bereits 2007-2008 teilgenommen haben), ermöglicht werden. Die gewonnenen Daten dienen darüber hinaus dem Zweck, Archäologistudierenden und archäologischen Arbeitskräften Informationen für ihre Studien- bzw. Karriereplanung, archäologischen Arbeitgebern bessere Möglichkeiten zur Personalplanung und archäologischen Ausbildungseinrichtungen Informationen zur Erstellung besserer, marktorientierter Aus- und Fortbildungsprogramme zu geben. Darüber hinaus hoffen wir, dass der internationale Vergleich verbesserte Möglichkeiten zu politischem und wirtschaftlichem Lobbying für die Schaffung zusätzlicher archäologischer Arbeitsplätze schaffen wird.

Alle Daten, die Sie / Du uns übermitteln, werden selbstverständlich strengstens vertraulich behandelt und nur in anonymisierter Form in Überblicksstatistiken verwendet werden, um eine Identifizierbarkeit einzelner Personen und/oder Organisationen in den publizierten Ergebnissen der Studie (die Ende 2013/Mitte 2014 vorliegen werden) mit Sicherheit ausschließen zu können. Eine Weitergabe individuell zuordenbarer Daten an Dritte wird in keinem Fall erfolgen.

Die Umfrage wird diesmal hauptsächlich mittels eines Online-Fragebogens durchgeführt, den Sie / Du unter der Adresse http://archäologieforum.org/index.php/beitraege/11-das-ioeaf-informiert/5608-disco-at-2012-14 (bzw. als Direktlink zum Fragebogen unter http://surveygoldplus.com/s/C96A09D7475F48C8/30.htm) finden können. Der Fragebogen besteht aus einem Hauptteil mit allgemeinen Fragen und einem Anhang mit der Möglichkeit, detailliertere Informationen zu einzelnen Stellenprofilen einzugeben. Die Ausfüllung des Hauptteiles dauert etwa 20-30 Minuten, die jedes einzelnen Stellenprofils jeweils etwa 5 Minuten. Wir würden Sie / Dich bitten, uns möglichst viele Informationen, auch zu Stellenprofilen, zur Verfügung zu stellen, weil eine weit umfassendere und abgerundetere

Darstellung des archäologischen Arbeitsmarktes möglich wird, wenn uns ausreichende Mengen detaillierter Daten vorliegen.

Alternativ steht auch ein MS-Word-Umfrageformular zur Verfügung, dass Sie / Du im Anhang an diese Email finden. Sollten Sie / solltest Du die Ausfüllung des Word-Fragebogens bevorzugen, bitten wir um Zusendung des ausgefüllten Formulars an katharina_moeller@yahoo.de oder r.karl@bangor.ac.uk.

Auf Wunsch besteht auch die Möglichkeit, einen Termin mit einer Projektmitarbeiterin oder einem Projektmitarbeiter zu vereinbaren, um den Fragebogen in Form eines persönlichen Interviews (ob telefonisch oder bei einem Treffen) zu beantworten. Zu diesem Zweck wenden Sie Sich / wende Dich bitte an r.karl@bangor.ac.uk.

Selbstverständlich stehen wir auch gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Hochachtungsvoll,

Katharina Möller MA und Prof. Raimund Karl

Link zur Umfrage-Startseite: http://archäologieforum.org/index.php/beitraege/11-das-ioeaf-informiert/5608-disco-at-2012-14

Link direkt zum Fragebogen: http://surveygoldplus.com/s/C96A09D7475F48C8/30.htm

Link zur DISCO-Webseite: http://www.discovering-archaeologists.eu

### Der Fragebogen

# Discovering the Archaeologists of Europe 2012-2014: Austria / Österreich

Ein Forschungsprojekt zur Charakterisierung des archäologischen Arbeitsmarkts in 20 Staaten, durchgeführt von York Archaeological Trust (http://www.yorkarchaeology.co.uk) in Zusammenarbeit (für Österreich) mit dem Internationalen Österreichischen Archäologie Forum (http://archäologieforum.org). Für die Ergebnisse der 2007-2008 durchgeführten ersten *Discovering the Archaeologists of Europe*-Studie sowie weitere Details zum aktuellen Projekt siehe http://www.discovering-archaeologists.eu.

Bitte füllen Sie einen Fragebogen für Ihre Organisation (samt aller relevanter Untereinheiten, Abteilungen oder Organisationseinheiten) aus oder lassen Sie den Fragebogen durch eine/n dazu kompetente/n MitarbeiterIn Ihrer Organisation zentral ausfüllen.

Auf Wunsch steht Ihnen auch die Möglichkeit offen, die Ausfüllung des Fragebogens in Form eines Interviews durch einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Discovering the Archaeologists of Europe 2012-2014-Projekts vorzunehmen. Sollten Sie diese Möglichkeit

bevorzugen wenden Sie Sich bitte zur Vereinbarung eines Interviewtermins an den österreichischen Teilprojektleiter unter r.karl@bangor.ac.uk.

# Teil 1: Ihre Organisation

## 1) Name der Organisation

Geben Sie den Namen der Organisation an, für die Sie diesen Fragebogen ausfüllen.

## 2) Name der Untereinheit

Falls Sie den Fragebogen für eine Abteilung oder sonstige Untereinheit einer größeren Organisation ausfüllen, geben Sie bitte hier den Namen dieser Untereinheit an.

## 3) Organisationsform

| Zutreffendes bitte Ankreuzen (bei Mischform alle zutreffenden Felder ankreuzen) | |
|---|---|
| Bundeseinrichtung (Bundesverwaltung, -museum, etc.) | ☐ |
| Landeseinrichtung (Landesverwaltung, -museum, etc.) | ☐ |
| Bezirks- oder Gemeindeeinrichtung (Bezirks- oder Gemeindeverwaltung, -museum, etc.) | ☐ |
| Privatunternehmen (EG, KG, GmbH, AG, etc.) | ☐ |
| Private gemeinnützige Einrichtung (Verein, Gesellschaft, Verband, etc.) | ☐ |
| Selbstständig erwerbstätige Privatperson (Voll- oder Teilzeit) | ☐ |

## 4) Organisationstyp

| Zutreffendes bitte Ankreuzen (bei Mischform alle zutreffenen Felder ankreuzen) | |
|---|---|
| Verwaltungseinrichtung (z.B. Amt, Magistratsabteilung, etc.) | ☐ |
| Museum / Sammlung / Galerie | ☐ |
| Schule / primäre oder sekundäre Ausbildungsanstalt (z.B. Volkschule, AHS, Polytechnikum, etc.) | ☐ |
| Universität / Fachhochschule / Erwachsenenbildung (z.B. Volkshochschule, BFI, etc.) | ☐ |
| Außeruniversitäre Forschungseinrichtung | ☐ |
| Dienstleistungseinrichtung (z.B. Grabung, Surveys) | ☐ |
| Konsulent / Beratungseinrichtung | ☐ |

## 5) Tätigkeiten Ihrer Organisation

| Bitte ungefähren Anteil an der Gesamttätigkeit Ihrer Organisation angeben (geschätzt in 10%-Stufen) | |
|---|---|
| Öffentliche Verwaltung | |
| Denkmalpflege im Feld (z.B. Konservierungs- und Restaurierungsmaßnahmen, Interpretation, etc.) | |
| Prospektion und andere nicht in den Boden eingreifende Feldforschung | |
| Grabung oder andere in den Boden eingreifende Feldforschung (z.B. Bodenbeprobung) | |
| Laborarbeit (z.B. naturwissenschaftliche Primärdatengenerierung, Restaurierung von Fundmaterial, etc.) | |
| Museale Tätigkeit (inklusive temporäre Ausstellung und Ausstellungsdesign für Dritte) | |
| Lehre und Ausbildung (exklusive Fortbildung eigener MitarbeiterInnen) | |
| Wissenschaftliche Forschung im Innendienst (Interpretation, Primärdatenaufbereitung, etc.) | |
| Beratung dritter Parteien (z.B. von Bauträgern, Eigentümern archäologischer Objekte, etc.) | |

## 6) Finanzierung Ihrer Organisation

| Bitte geben Sie an, wie viel Prozent des Einkommens Ihrer Organisation aus den folgenden Quellen stammt (geschätzt in 10%-Stufen) | |
|---|---|
| Private Mäzene (z.B. Einzelpersonen, Privatstiftungen etc.) | |
| Private Wirtschaftsbetriebe (Firmen aller Art, z.B. Baufirmen) | |
| Staatsnahe Wirtschaftsbetriebe (z.B. ÖBB, ASFINAG, EVN, etc.) | |
| Öffentliche Museen (z.B. Gemeinde-, Landes- oder Bundesmuseen) | |
| Öffentliche Fördereinrichtungen (z.B. Kulturabteilungen von Ländern, BDA, FWF, etc.) | |
| Direkt aus dem Budget von Gebietskörperschaften (Gemeinden, Länder, Bund) | |
| Andere: | |
| | |
| | |

## 7) Ort Ihrer Organisation

| | |
|---|---|
| Ort | |
| Bundesland | |
| Staat<br>(falls nicht in Österreich angesiedelt) | |

## 8) Reichweite der Tätigkeit Ihrer Organisation

| Bitte ungefähren Anteil an der Gesamttätigkeit Ihrer Organisation angeben (geschätzt in 10%-Stufen) | |
|---|---|
| Regional (innerhalb des Bundeslands, in dem Ihre Organisation ihren Sitz hat) | |
| Österreichweit | |
| International | |

## 9) Gesamtgröße Ihrer Organisation

Bitte geben Sie die (geschätze) Anzahl der Mitarbeiter Ihrer Organisation zum Stichtag 1. Juni 2013 an.

| Bitte führen Sie die (geschätzte) Gesamtzahl der MitarbeiterInnen an, die Ihre Organisation beschäftigt. Sollten Sie diesen Fragebogen für eine archäologische Abteilung ausfüllen, geben Sie bitte hier MitarbeiterInnenzahl für die Dachorganisation an, nicht (nur) die für Ihre Abteilung. | |
|---|---|
| Anzahl der MitarbeiterInnen insgesamt (geschätzt) | |
| Wie viele (geschätzt) davon arbeiten direkt mit archäologischen Funden und Befunden (z.B. bei Grabungen, in Labors, Depots) oder an der Interpretation von Archäologie? | |
| Wie viele davon haben ein Archäologiestudium abgeschlossen? | |

### 10) Qualitätsstandards

Geben Sie bitte an, welche Qualitätsstandards von Ihrer Organisation eingehalten werden. Die folgende Liste entspricht den Antworten auf die Umfrage des *Discovering the Archaeologists of Europe 2007-2008: Österreich*-Projekts .

| Zutreffendes bitte Ankreuzen | |
|---|---|
| Corporate Governance | ☐ |
| EAA Codes of Practice | ☐ |
| Empfehlungen der Salzburger Sicherheitstagung 2006 | ☐ |
| Grabungsstandards des Bundesdenkmalamts | ☐ |
| Grabungsstandards des Verbands deutscher Landesarchäologen | ☐ |
| Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis der Österreichischen Rektorenkonferenz | ☐ |
| ICOM Code of Ethics | ☐ |
| IFA Codes of Practice | ☐ |
| Internationale Standard Organisation (ISO 9000) | ☐ |
| Leistungsvereinbarungen mit dem BMWF | ☐ |
| Vereinbarungen der Standesvertretung der österreichischen Museumsarchäologen | ☐ |
| Wissensbilanz der Österreichischen Akademie der Wissenschaften | ☐ |
| Wissenschaftliche Exzellenz | ☐ |
| | ☐ |
| | ☐ |
| | ☐ |

## Teil 2: Die MitarbeiterInnen Ihrer Organisation

### 11) Archäologische MitarbeiterInnen

Als archäologische MitarbeiterInnen gelten im Rahmen dieser Studie alle jene MitarbeiterInnen, die regelmäßig im Rahmen ihrer Arbeit mit archäologischen Objekten arbeiten oder archäologische bzw. archäologisch-hilfswissenschaftliche Tätigkeiten durchführen. Dies inkludiert also zum Schaufeln auf einer Grabung angestellte Hilfsarbeiter ebenso wie Restauratoren und Wissenschafter aus Nachbardisziplinen.

Stichtag: 1. Juni 2013

#### a) Anzahl archäologischer MitarbeiterInnen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Als Teilzeit betrachten Sie bitte Beschäftigungen im Ausmaß von weniger als 36 Wochenstunden. Als geringfügig betrachten Sie bitte Beschäftigungen im Ausmaß von weniger als 19,5 Wochenstunden.

| Wenn möglich, geben Sie hier bitte exakte Zahlen an. Wenn nicht möglich, bitte eine Schätzung. | Vollzeit | Teilzeit | Geringfügig |
|---|---|---|---|
| MitarbeiterInnen, die aus dem Grundbudget Ihrer Einrichtung bezahlt werden | | | |
| Projekt- oder sonstige drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen (z.B. für durch Dritte finanzierte Grabungen beschäftigte MitarbeiterInnen; FWF-finanzierte MitarbeiterInnen; etc.) | | | |
| MitarbeiterInnen in AMS-Maßnahmen oder vergleichbaren Reintegrationsprojekten | | | |
| Selbstständig beschäftigte Personen, deren Dienstleistungen von Ihrer Abteilung fallweise zugekauft werden | | | |
| Ehrenamtliche MitarbeiterInnen (d.h. unbezahlte MitarbeiterInnen) | | | |
| Angaben sind ganz oder teilweise Schätzwerte | ☐ | ☐ | ☐ |

### b) Vertragslaufzeit bezahlter archäologischer MitarbeiterInnen

Beantworten Sie die folgende Frage bitte nur für bezahlt beschäftigte MitarbeiterInnen, die einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag mit Ihrer Organisation haben. Die genaue Form dieses Vertrages ist unwichtig, ebenso ist gleichgültig ob der Vertrag schriftlich oder nur mündlich geschlossen wurde.

| Wenn nicht anders möglich, Anzahl bitte schätzen. | Unter 3 Monate | 3-6 Monate | 6-12 Monate | 1-3 Jahre | Über 3 Jahre | Unbefristet |
|---|---|---|---|---|---|---|
| MitarbeiterInnen (Grundbudget) | | | | | | |
| Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen | | | | | | |
| MitarbeiterInnen in AMS-Maßnahmen | | | | | | |
| Fallweise zugekaufte Selbstständige | | | | | | |

### c) Archäologisches Qualifikationsniveau archäologischer MitarbeiterInnen

Bitte geben Sie die jeweils höchste Qualifikation an, die archäologische MitarbeiterInnen Ihrer Organisation erreicht haben. Dabei steht in der folgenden Tabelle Pflichtschulabschluss/Lehre für jede Qualifikation, die nicht einen höheren Schulabschluss, FH-Abschluss oder Universitätsabschluss darstellt. AHS/BHS steht für jeden höheren Schulabschluss. BA steht für jeden Universitäts- oder Fachhochschulabschluss eines Bachelor- oder äquivalenten Studiengangs, MA für den Studienabschluss zwischen BA und Doktorats (also auch für „alte“ Magisterabschlüsse), PhD für jede Art von Doktorat, und Habil für Habilitation oder sonstige post-doktorale Qualifikationen; jeweils in einem archäologischen Fach.

| Wenn nicht anders möglich, Anzahl bitte schätzen. | Pflichtsch./ Lehre | AHS | BA | MA | PhD | Habil. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Anzahl der MitarbeiterInnen mit | | | | | | |

### d) Allgemeines Qualifikationsniveau archäologischer MitarbeiterInnen

Bitte geben Sie die jeweils höchste Qualifikation an, die archäologische MitarbeiterInnen Ihrer Organisation erreicht haben, unabhängig vom Fach der Qualifikation.

| Wenn nicht anders möglich, Anzahl bitte schätzen. | Pflichtsch./ Lehre | AHS | BA | MA | PhD | Habil. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Anzahl der MitarbeiterInnen mit | | | | | | |

### e) Herkunft der höchsten Qualifikation archäologischer MitarbeiterInnen

| Wenn nicht anders möglich, Anzahl bitte schätzen. | Österreich | Deutschland | Schweiz | Italien | EU-Ausland | Andere Länder |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Anzahl der MitarbeiterInnen mit höchster Qualifikation aus | | | | | | |

### f) Staatsangehörigkeit archäologischer MitarbeiterInnen

| Wenn nicht anders möglich, Anzahl bitte schätzen. | Österreich | EU-Staat | Andere Staaten |
|---|---|---|---|
| Staatsangehörigkeit | | | |

Wenn möglich, nennen Sie bitte die Staatsangehörigkeit (Länderliste mit Anzahl).

### g) Alter und Geschlecht archäologischer MitarbeiterInnen

Inkludieren Sie bitte alle archäologischen MitarbeiterInnen, unabhängig davon, in welcher Beschäftigungsform diese von Ihrer Organisation beschäftigt werden, inklusive ehrenamtliche.

| Alter (wenn nicht anders möglich, Anzahl bitte schätzen) | männlich | weiblich |
|---|---|---|
| unter 21 Jahre | | |
| 21-25 Jahre | | |
| 26-30 Jahre | | |
| 31-35 Jahre | | |
| 36-40 Jahre | | |
| 41-45 Jahre | | |
| 46-50 Jahre | | |
| 51-55 Jahre | | |
| 56-60 Jahre | | |
| 61-65 Jahre | | |
| 65-70 Jahre | | |
| über 70 Jahre | | |

### h) Behinderte archäologische MitarbeiterInnen

Geben Sie hier bitte die Anzahl archäologischer MitarbeiterInnen an, die als Schwerbehinderte gelten.

| Wenn möglich, geben Sie hier bitte exakte Zahlen an. Wenn nicht möglich, bitte eine Schätzung. | |
|---|---|
| Schwerbehinderte MitarbeiterInnen | |

## 12) Anzahl sonstiger MitarbeiterInnen in arch. Abteilungen

Als sonstige MitarbeiterInnen gelten im Rahmen dieser Studie alle jene MitarbeiterInnen , die im Rahmen ihrer Arbeit für Ihre Organisation normalerweise nicht mit archäologischen Objekten arbeiten oder archäologische bzw. archäologisch-hilfswissenschaftliche Tätigkeiten

jedweder Art durchführen. Dies wären z.B. Sekretariats- und anderes allgemeines Verwaltungspersonal, Haustechniker, Portiere etc. zum Stichtag 1. Juni 2013.

### a) Anzahl sonstiger MitarbeiterInnen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Vollzeit = mehr als 36 Wochenstunden; Teilzeit ist zwischen 19,5 und 36 Wochenstunden; Geringfüging ist weniger als 19,5 Wochenstunden.

| Wenn möglich, geben Sie hier bitte exakte Zahlen an. Wenn nicht möglich, bitte eine Schätzung. | Vollzeit | Teilzeit | Geringfügig |
|---|---|---|---|
| Sonstige MitarbeiterInnen | | | |

### b) Vertragslaufzeit bezahlter sonstiger MitarbeiterInnen

| Wenn nicht anders möglich, Anzahl bitte schätzen. | Unter 3 Monate | 3-6 Monate | 6-12 Monate | 1-3 Jahre | Über 3 Jahre | Unbefristet |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sonstige MitarbeiterInnen | | | | | | |

### c) Qualifikationsniveau sonstiger MitarbeiterInnen

Bitte geben Sie die jeweils höchste Qualifikation an, die sonstige MitarbeiterInnen Ihrer Organisation erreicht haben, unabhängig vom Fach in dem diese erreicht wurden.

| Wenn nicht anders möglich, Anzahl bitte schätzen. | Pflichtsch./ Lehre | AHS | BA | MA | PhD | Habil. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sonstige MitarbeiterInnen | | | | | | |

Wenn möglich, geben Sie bitte an wie viele dieser MitarbeiterInnen Ihren höchsten Abschluss in einem einschlägigen archäologischen Fach erreicht haben.

### d) Herkunft der höchsten Qualifikation sonstiger MitarbeiterInnen

| Wenn nicht anders möglich, Anzahl bitte schätzen. | Österreich | Deutschland | Schweiz | Italien | EU-Ausland | Andere Länder |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sonstige MitarbeiterInnen | | | | | | |

### e) Staatsangehörigkeit sonstiger MitarbeiterInnen

| Wenn nicht anders möglich, Anzahl bitte schätzen. | Österreich | EU-Staat | Andere Staaten |
|---|---|---|---|
| Sonstige MitarbeiterInnen | | | |

Wenn möglich, nennen Sie bitte die Staatsangehörigkeit (Länderliste mit Anzahl).

### f) Alter und Geschlecht sonstiger MitarbeiterInnen

Inkludieren Sie bitte alle sonstigen MitarbeiterInnen, unabhängig davon, in welcher Beschäftigungsform diese von Ihrer Organisation beschäftigt werden, inklusive ehrenamtliche.

| Alter | männlich | weiblich |
|---|---|---|
| unter 21 Jahre | | |
| 21-25 Jahre | | |
| 26-30 Jahre | | |
| 31-35 Jahre | | |
| 36-40 Jahre | | |
| 41-45 Jahre | | |
| 46-50 Jahre | | |
| 51-55 Jahre | | |
| 56-60 Jahre | | |
| 61-65 Jahre | | |
| 65-70 Jahre | | |
| über 70 Jahre | | |
| Angaben sind ganz oder teilweise Schätzwerte | ☐ | ☐ |

### g) Behinderte sonstige MitarbeiterInnen

| Wenn möglich, geben Sie hier bitte exakte Zahlen an. Wenn nicht möglich, bitte eine Schätzung. | |
|---|---|
| Sonstige MitarbeiterInnen | |

## 13) Gehälter und Tarifsysteme

### a) Gehaltsrahmen und Durchschnittsgehalt von MitarbeiterInnen

| Mindestgehalt (brutto pro Jahr, inklusive aller Sonderzahlungen) | |
|---|---|
| Archäologische MitarbeiterInnen | € |
| Sonstige MitarbeiterInnen | € |
| **Maximalgehalt** (brutto pro Jahr, inklusive aller Sonderzahlungen) | |
| Archäologische MitarbeiterInnen | € |
| Sonstige MitarbeiterInnen | € |
| **Durchschnittsgehalt** (brutto pro Jahr, inklusive aller Sonderzahlungen) | |
| Archäologische MitarbeiterInnen | € |
| Sonstige MitarbeiterInnen | € |
| **Zuverlässigkeit der Gehaltsangaben** | |
| Angaben sind ganz oder teilweise Schätzwerte | ☐ |

### b) Tarifsysteme

Bitte geben Sie an, ob die Gehälter der MitarbeiterInnen Ihrer Organisation an ein allgemeines Tarifsystem gebunden sind.

| Zutreffendes bitte Ankreuzen | |
|---|---|
| Angestelltenkollektivvertrag | ☐ |
| Arbeiterkollektivvertrag | ☐ |
| Beamtenbesoldungsschema (Bund, Land und Gemeinden) | ☐ |
| FWF-Sätze | ☐ |
| Gehaltsschema für Akademie-Angestellte | ☐ |
| | ☐ |
| | ☐ |
| | ☐ |

### 14) Arbeitnehmervertretungen

Bitte geben Sie an, ob MitarbeiterInnen in Ihrer Organisation gewerkschaftlich organisiert sind; wenn ja, geben Sie bitte die in Ihrer Organisation vertretenen Arbeitnehmervertretungsorganisationen an.

| | ja | nein | k.A. |
|---|---|---|---|
| Gibt es in Ihrer Organisation ArbeitnehmerInnen-Interessensvertretungen? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Arbeiterkammer | ☐ | | |
| Gewerkschaft der Gemeindebediensteten | ☐ | | |
| Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe | ☐ | | |
| Gewerkschaft öffentlicher Dienst | ☐ | | |
| Universitätslehrerverband | ☐ | | |
| | ☐ | | |
| | ☐ | | |
| | ☐ | | |

## Teil 3: MitarbeiterInnenaus- und -fortbildung

### 15) BerufseinsteigerInnen

| | ja | nein | k.A. |
|---|---|---|---|
| Stellen Sie **ArchäologInnen** ohne Berufserfahrung ein? | ☐ | ☐ | ☐ |

| | Sehr wenig | Wenig | Mittel | Stark | Sehr stark |
|---|---|---|---|---|---|
| Wie stark werden Berufsanfänger durch einführende Fortbildungsmaßnahmen gefördert (im Durchschnitt)? | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

### 16) Einschätzung externer MitarbeiterInnenbildungsangebote

| | Sehr schlecht | Schlecht | Mittel | Gut | Sehr gut |
|---|---|---|---|---|---|
| Wie gut sind Ihrer Meinung nach HochschulabsolventInnen auf einen archäologischen Beruf vorbereitet? | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Wie gut sind Ihrer Meinung nach die derzeit möglichen Fortbildungsmaßnahmen (nach dem Studienabschluss) an die Notwendigkeiten des Berufes angepasst? | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

### 17) Bedarf für MitarbeiterInnenfortbildung

| | ja | nein | k.A. |
|---|---|---|---|
| Sehen Sie in Ihrer Organisation Bedarf für MitarbeiterInnenfortbildung? | ☐ | ☐ | ☐ |

| | Sehr niedrig | Niedrig | Mittel | Hoch | Sehr hoch |
|---|---|---|---|---|---|
| Wie hoch ist die Bedeutung, die Sie beruflichen Fortbildungsmaßnahmen zumessen? | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

## 18) Fortbildungsmöglichkeiten in Ihrer Organisation

| MitarbeiterInnen erhalten | Grundbudget | Drittmittelf. | AMS-Maßn. | Selbstständige | Ehrenamtl. |
|---|---|---|---|---|---|
| Externe formelle Fortbildung | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Interne formelle Fortbildung | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Externe individuelle Fortbildung | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Interne individuelle Fortbildung | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

## 19) Fortbildungsmaßnahmen in Ihrer Organisation

| | ja | nein | k.A. |
|---|---|---|---|
| Hat Ihre Organisation einen offiziellen MitarbeiterInnenfortbildungsplan? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Hat Ihre Organisation ein Budget für MitarbeiterInnenfortbildung? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Ist dieses Fortbildungsbudget unter Ihrer direkten Kontrolle? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Werden Fortbildungszeiten von MitarbeiterInnen dokumentiert? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Werden Fortschritte von MitarbeiterInnen durch Fortbildung dokumentiert? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Werden Fortschritte der Organisation durch Fortbildung dokumentiert? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Gibt es ein Belohnungssystem für gute Fortbildungsergebnisse? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Werden MitarbeiterInnen zur andauernden Weiterbildung angeregt? | ☐ | ☐ | ☐ |

## 20) Kenntnisslücken Ihrer MitarbeiterInnen

### a) Nicht-archäologische Kenntnisse

| | Meine Organisation hat im vergangenen Jahr externe Spezialisten für diese Aufgabe hinzugezogen | Meine Organisation plant in den nächsten zwei Jahren MitarbeiterInnen für diese Aufgabe fortbilden zu lassen |
|---|---|---|
| Ausstellungsgestaltung | ☐ | ☐ |
| Betriebsführung | ☐ | ☐ |
| Betriebswirtschaft | ☐ | ☐ |
| Fortbildung zur Fortbildung | ☐ | ☐ |
| Informationstechnologie | ☐ | ☐ |
| Kundenbetreuung | ☐ | ☐ |
| Marketing | ☐ | ☐ |
| Personalmanagement | ☐ | ☐ |
| Planungsberatung | ☐ | ☐ |
| Projektmanagement | ☐ | ☐ |
| Redaktion / Texteditierung | ☐ | ☐ |
| Sprachen (Übersetzungen etc.) | ☐ | ☐ |
| | ☐ | ☐ |
| | ☐ | ☐ |

### b) Archäologische Kenntnisse

| | Organisation hat im vergangenen Jahr externe Spezialisten für diese Aufgabe hinzugezogen | | Meine Organisation plant in den nächsten zwei Jahren MitarbeiterInnen für diese Aufgabe fortbilden zu lassen |
|---|---|---|---|
| | vollständig | zum Teil | |
| Ägyptologie | ☐ | ☐ | ☐ |
| Archäologische Auswertungen | ☐ | ☐ | ☐ |
| Archäobotanik | ☐ | ☐ | ☐ |
| Archäometrie | ☐ | ☐ | ☐ |
| Archäozoologie | ☐ | ☐ | ☐ |
| Dendrochronologie | ☐ | ☐ | ☐ |
| Geodäsie | ☐ | ☐ | ☐ |
| Geologie | ☐ | ☐ | ☐ |
| Grabungen | ☐ | ☐ | ☐ |
| Konservierung/Restaurierung | ☐ | ☐ | ☐ |
| Lehrbeauftragte (Spezialthemen) | ☐ | ☐ | ☐ |
| Metallurgie | ☐ | ☐ | ☐ |
| Mineralogie | ☐ | ☐ | ☐ |
| Numismatik | ☐ | ☐ | ☐ |
| Papyrologie | ☐ | ☐ | ☐ |
| Physische Anthropologie | ☐ | ☐ | ☐ |
| Prospektionen | ☐ | ☐ | ☐ |
| Radiocarbondatierung | ☐ | ☐ | ☐ |
| Sedimentologie | ☐ | ☐ | ☐ |
| SR-Isotopenanalyse | ☐ | ☐ | ☐ |
| Virtuelle Rekonstruktion | ☐ | ☐ | ☐ |
| | ☐ | ☐ | ☐ |

## 21) Qualifikationsanforderungen an GrabungsleiterInnen

Welche Qualifikationsanforderungen stellt Ihre Organisation an MitarbeiterInnen, die als GrabungsleiterInnen eingesetzt werden sollen?

| Zutreffendes bitte Ankreuzen | |
|---|---|
| Ausbildung zum Baustellenkoordinator | ☐ |
| AUVA-Kurs Sicherheit auf archäologischen Baustellen | ☐ |
| BA in einem archäologischen Fach | ☐ |
| Fachliche Eignung | ☐ |
| Führungsqualität | ☐ |
| Habilitation in archäologischem Fach für Auslandsgrabungen | ☐ |
| Keine formalen Qualifikationen erforderlich | ☐ |
| Kenntnis digitaler Dokumentationsmethoden | ☐ |
| Kenntnis stratigraphischer Grabungstechnik | ☐ |
| MA in einem archäologischen Fach | ☐ |
| Persönliche Bekanntschaft | ☐ |
| PhD in einem archäologischen Fach | ☐ |
| Referenzen von KollegInnen mit entsprechender Qualifikation | ☐ |
| | ☐ |

## Teil 4: Die Entwicklung des archäologischen Arbeitsmarktes

### 22) Im Vergleich zu vor 5 Jahren

Ist der Personalstand in Ihrer Organisation zurückgegangen oder angestiegen?

Angestiegen ☐ Gleich geblieben ☐ Zurückgegangen ☐

| Rückgang um | Grundbudget | Drittmittelf. | AMS-Maßn. | Selbstständige | Ehrenamtliche |
|---|---|---|---|---|---|
| Archäologisches | | | | | |
| Sonst. Personal | | | | | |
| Anstieg um | Grundbudget | Drittmittelf. | AMS-Maßn. | Selbstständige | Ehrenamtliche |
| Archäologisches | | | | | |
| Sonst. Personal | | | | | |

### 23) Im Vergleich zu vor 3 Jahren

Angestiegen ☐ Gleich geblieben ☐ Zurückgegangen ☐

| Rückgang um | Grundbudget | Drittmittelf. | AMS-Maßn. | Selbstständige | Ehrenamtliche |
|---|---|---|---|---|---|
| Archäologisches | | | | | |
| Sonst. Personal | | | | | |
| Anstieg um | Grundbudget | Drittmittelf. | AMS-Maßn. | Selbstständige | Ehrenamtliche |
| Archäologisches | | | | | |
| Sonst. Personal | | | | | |

### 24) Im Vergleich zum Vorjahr

Angestiegen ☐ Gleich geblieben ☐ Zurückgegangen ☐

| Rückgang um | Grundbudget | Drittmittelf. | AMS-Maßn. | Selbstständige | Ehrenamtliche |
|---|---|---|---|---|---|
| Archäologisches | | | | | |
| Sonst. Personal | | | | | |
| Anstieg um | Grundbudget | Drittmittelf. | AMS-Maßn. | Selbstständige | Ehrenamtliche |
| Archäologisches | | | | | |
| Sonst. Personal | | | | | |

### 25) Erwartung der Personalentwicklung bis ins nächste Jahr

Erwarten Sie, dass der Personalstand Ihrer Organisation bis nächstes Jahr zurückgehen oder ansteigen wird?

Angesteigen ☐ Gleich bleiben ☐ Zurückgehen ☐

| Rückgang um | Grundbudget | Drittmittelf. | AMS-Maßn. | Selbstständige | Ehrenamtliche |
|---|---|---|---|---|---|
| Archäologisches | | | | | |
| Sonst. Personal | | | | | |
| Anstieg um | Grundbudget | Drittmittelf. | AMS-Maßn. | Selbstständige | Ehrenamtliche |
| Archäologisches | | | | | |
| Sonst. Personal | | | | | |

### 26) Erwartung der Personalentwicklung bis in 3 Jahren

Angesteigen ☐ Gleich bleiben ☐ Zurückgehen ☐

| Rückgang um | Grundbudget | Drittmittelf. | AMS-Maßn. | Selbstständige | Ehrenamtliche |
|---|---|---|---|---|---|
| Archäologisches | | | | | |
| Sonst. Personal | | | | | |
| Anstieg um | Grundbudget | Drittmittelf. | AMS-Maßn. | Selbstständige | Ehrenamtliche |
| Archäologisches | | | | | |
| Sonst. Personal | | | | | |

## Ihre Kommentare zum Fragebogen

# Anhang: Stellenprofile

Die folgenden Stellenprofile entsprechen (mit geringfügigen Erweiterungen) jenen, die in den Antworten auf die Fragebögen der *Discovering the Archaeologists oF Europe 2007-2008: Österreich*-Studie als unterschiedliche Arten der Beschäftigung in der österreichischen Archäologie entnommen werden konnten.

Sollte eine der folgenden Stellenarten (erwartungsgemäß sogar viele davon) in Ihrer Organisation bzw. archäologischen Abteilung nicht vorhanden sein, gehen Sie bitte einfach zum nächsten Stellenprofil weiter, das es in Ihrer Organisation gibt.

Sollten in Ihrer Organisation Stellenarten existieren, die nicht in diesem Fragebogen enthalten sind, ersuchen wir Sie, die Informationen zu diesen Stellenarten dem hier vorgegebenen Muster entsprechend per Email an den Leiter des österreichischen Teilprojekts (r.karl@bangor.ac.uk) zu senden.

## BibliothekarIn

| Anzahl der MitarbeiterInnen in diesem Stellenprofil | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Grundbudget | Drittmittelfin. | AMS-Maßnahmen | Selbstständig Beschäftigte | Ehrenamtliche |
| | | | | |
| Vollzeit (> 36 Wochenstunden) | Teilzeit (19,5-36 Stunden) | Geringfügig (< 19,5 Stunden) | Befristet | Durchsch. Dauer befrist. Besch. |
| | | | | |

| Gehaltsinformationen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Mindestgehalt (brutto pro Jahr, inklusive aller Sonderzahlungen) | € | Höchstgehalt (brutto pro Jahr, inklusive aller Sonderzahlungen) | € | Durchschnittsgehalt (brutto pro Jahr, inklusive aller Sonderzahlungen) | € |

| Alter und Geschlecht | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | männlich | weiblich | | männlich | weiblich |
| unter 21 Jahre | | | 46-50 Jahre | | |
| 21-25 Jahre | | | 51-55 Jahre | | |
| 26-30 Jahre | | | 56-60 Jahre | | |
| 31-35 Jahre | | | 61-65 Jahre | | |
| 36-40 Jahre | | | 65-70 Jahre | | |
| 41-45 Jahre | | | über 70 Jahre | | |

| Aufgaben | |
|---|---|
| Verwaltungstätigkeit | |
| Denkmalpflege im Feld (z.B. Konservierungs- und Restaurierungsmaßnahmen, Interpretation, etc.) | |
| Prospektion und andere nicht in den Boden eingreifende Feldforschung | |
| Grabung oder andere in den Boden eingreifende Feldforschung (z.B. Bodenbeprobung) | |
| Laborarbeit (z.B. naturwissenschaftliche Primärdatengenerierung, Restaurierung von Fundmaterial, etc.) | |
| Museale Tätigkeit (inklusive temporäre Ausstellung und Ausstellungsdesign für Dritte) | |
| Lehre und Ausbildung (exklusive Fortbildung eigener MitarbeiterInnen) | |
| Wissenschaftliche Forschung im Innendienst (Interpretation, exklusive Primärdatenaufbereitung) | |
| Beratung dritter Parteien (z.B. von Bauträgern, Eigentümern archäologischer Objekte, etc.) | |

| Höchste Qualifikation | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Pflichtsch./Lehre | AHS | BA | MA | PhD | Habil. |
| | | | | | |

Die Fragen zu allen weiteren in Folge genannten Stellenprofilen entsprachen identisch dem hier für die BibliothekarIn beispielhaft wiedergegebenen Fragebogenausschnitt.

EDV-SpezialistIn

EpigraphikerIn

FotografIn

GrabungsleiterIn / FeldforschungsmanagerIn

Erfahrene/r GrabungsmitarbeiterIn / FeldforschungstechnikerIn

GrabungsmitarbeiterIn / FeldforscherIn

GrabungsmitarbeiterIn in Ausbildung / FeldforscherIn in Ausbildung

GrafikerIn / ZeichnerIn

Landesarchäologe / Landesarchäologin

ManagerIn

MuseumsmitarbeiterIn

NaturwissenschafterIn

ÖffentlichkeitsarbeiterIn

ProjektkoordinatorIn

RestauratorIn / KonservatorIn

SammlungsleiterIn

Verwaltungspersonal

WissenschaftlerIn

WissenschaftlerIn in Ausbildung

Sonstige Angestellte

# Anhang 2: Kommentare zum Fragebogen

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

- keine archäologischen Mitarbeiter, nur Person als Aufsicht in Museum
- Da das Museum keine archäologischen Grabungen durchführt, plant oder organisiert, wurde nur der zutreffende Teil des Fragebogens ausgefüllt. Das Museum steht im Eigentum der Stadtgemeinde, die sämltiche baulichen Investitionen durchführt. Der Verein zur Förderung des Museums hat die Aufgabe, die Präsentation der Ausstellungsstücke vorzunehmen, die Öffnungszeiten und Führungen zu organisieren und die Bewerbung zu getsalten. Er wird hauptsächlich von Mitgliedsbeiträgen finanziert, alle MitarbeiterInnen arbeiten ehrenamtlich.
- Bei der Frage "Für welche der folgenden nicht archäologischen Aufgaben hat Ihre Organisation im vergangenen Jahr externe Spezialisten hinzugezogen?" (und der folgenden Frage) kann man nur einen Kasten klicken, aber man soll mehrere klicken können
- Personen- und besoldungsbezogene Daten können wir nicht weitergeben.
- Mangel an geeignetem Angebot für Mitarbeiterfortbildung
- Kulturbewusstsein geht generell zurück und damit von Seiten der Entscheidungsträger auch der Rückgang der Finanzierung, teilweise verursacht durch die Richtlinien des BDA
- Fragebogen für Komplexität der kulturellen Netzwerke und Strukturen in der Region zu oberflächlich - arbeiten mit 20 verschiedenen Gemeinden, jeweils mit anderen Ansprechpartnern und anderen Strukturen, z.B. in Museumsorganisation