

Berufsschule Archäologiestudium?

Arbeitsteilig die Kluft zwischen wissenschaftlichem Studium und beruflichen Anforderungen schließen

Sascha Piffko

Zusammenfassung – Forderungen der Arbeitgeber nach einem stärker berufsorientierten Curriculum für archäologische Studiengänge sind immer wieder zu hören. Gleichzeitig wird von einem sinkenden Standard der wissenschaftlichen Fähigkeiten der Absolventen berichtet. Studierende beklagen mangelnde Bildungsangebote. Klassischerweise bilden die Hochschulen Wissenschaftler aus, Berufe werden bei den Arbeitgebern in den Betrieben oder Ämtern erlernt. Der hier vorgestellte Lösungsansatz besteht auf einer höheren Selbstverantwortung der angehenden Archäologen und Archäologinnen, mehr Initiative der Arbeitgeberseite bei der Ausbildung und mehr Zugangsmöglichkeiten für Arbeitgeberinitiativen an den archäologischen Instituten. Werkstudentenmodelle, Praktikumsregelungen und Lehrangebote von Firmen und Ämtern könnten die universitäre Ausbildung bereichern, den Studierenden mehr Möglichkeiten zu einer aktiven Karriereplanung geben und den Universitäten helfen, die sowieso zu knapp bemessenen Kapazitäten zu erhalten.

Schlüsselwörter – Archäologie; Beruf; Praktikum; Werkstudent; Ausbildung; Universität; Karriere

Title – Professional school and studying archaeology? – Jointly closing the gap between academic studies and professional requirements

Abstract – Employers' demands for a career-oriented curriculum are heard again and again, while at the same time there are reports of a declining standard of scientific skills among graduates. Students complain of a lack of educational opportunities. Traditionally, universities educate scholars and scientists; occupations are learned by employers in companies or offices. The solution presented here insists on a higher self-responsibility of the prospective archaeologists, more initiative on the part of the employers in the training and more access possibilities for employer initiatives at the archaeological institutes. Work-study models, internship arrangements, and teaching opportunities from companies and offices could enrich the training at universities, give students the opportunity for an active career planning, and help universities maintain their capacities which is too tight anyway.

Key words – archaeology; profession; internship; working student; training; university; career

Archäologische (Aus-) Bildung im Dilemma

Die archäologische Berufswelt ist sehr vielseitig: einige verlassen nie die Universität, andere verbringen ihr Berufsleben auf Grabungen, vielleicht jede Woche in einem anderen Land, wieder andere führen Touristen durch Museen oder bearbeiten Bauanträge in einem Amt. Die potenziellen Arbeitgeber sind öffentlicher Art wie z. B. Ämter, Universitäten und Museen, aber auch oft privatwirtschaftlich. Und nicht wenige Archäologen sind freiberuflich tätig oder gründen eine eigene Firma. Und als wäre das nicht kompliziert genug, wechseln Archäologen im Laufe ihrer Berufslaufbahn oft von einem Berufsfeld ins andere oder führen zwei Jobs parallel – z. B. eine halbe Stelle fest angestellt an der Universität, also einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber, und nebenher freiberuflich Führungen für ein Museum und im Sommer drei Monate pro Jahr Grabungsmitarbeiter in einer Grabungsfirma.

Wie bereitet man Studierende auf diese Berufswelt vor? In Diskussionen auf Tagungen und in Arbeitskreisen hört man die Forderungen immer lauter werden, mehr berufsorientiert auszubilden. Konkret wird gefordert, mehr Vermessungsarbeit

und den Umgang mit GIS und AutoCAD in das universitäre Curriculum aufzunehmen. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wäre ein wichtiges Thema, auch natürlich die Frage, wie man Leitungspläne einholt, eine Nachforschungs-genehmigung beantragt, eine Grabung vorbereitet. Wie führt man eine Grabung durch? Ein Fotokurs wäre nützlich, Kenntnisse in der Erstellung von 3D-Modellen, zu Datenbanken,... Nicht zuletzt: einen Grundkurs „wie erkenne ich Kampfmittel“ sollte jeder Feldarchäologe während seines Studiums gemacht haben und natürlich zumindest Grundkenntnisse in BWL vorweisen.

Zugleich wird aber auch bemängelt, dass Absolventen der Archäologie häufig nicht ausreichend Ahnung von dem Fundmaterial haben, Befunde nicht einordnen und keine wissenschaftliche Recherche durchführen können. Einen sauberen Bericht schreiben können sie manchmal wohl auch nicht.

Wie soll ein archäologisches Uni-Institut diese Kenntnisse vermitteln und wie soll ein Studierender diesen Input verarbeiten? Die Studienzeit ist begrenzt, die Studienordnung streng. Und wer weiß schon während der Studienzeit, wohin es ihn später im Berufsleben verschlägt? Was brin-

gen Kampfmittelkunde und Tachymeterbeherrschung dem künftigen Leiter eines Museums?

Aufgaben und Möglichkeiten der Universitäten

Aufgabe der Universität ist es immer gewesen, Wissenschaftler auszubilden. Und meiner Ansicht nach sollte das auch so bleiben. Die Studierenden sollen lernen, wissenschaftliche Neugier zu entwickeln, Fragestellungen aufzubauen, eigenständig zu analysieren und Daten zu sammeln und einzuordnen. Nach dem Hochschulstudium sollte ein Absolvent oder eine Absolventin wissenschaftliche Texte lesen und selbst verfassen können und in einem Projekt zielgerichtet strukturiert mitarbeiten können oder vielleicht sogar ein eigenes Projekt leiten.

Studierenden muss aber von der Universität die Möglichkeit gegeben werden, während der Studienzeit zielgerichtet und eigenverantwortlich eine Karriere vorzubereiten. Die Studierenden sollten Gelegenheit zur umfassenden Berufsorientierung bekommen mittels Infoveranstaltungen und Praktika. Immer mehr Universitäten bieten sogenannte Career Days an, an denen Studierende Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern bekommen. Sinnvoll wären in Verbindung damit auch kleine Messeveranstaltungen/Berufsmessen.

Praktikumsangebote durch Ämter, Museen, Institute und Archäologiefirmen müssen ausgebaut werden und die Vielfalt der archäologischen Arbeitswelt widerspiegeln. Unverständlich, wenn Universitäts-Verantwortliche Praktika außerhalb von Institutsgrabungen nicht akzeptieren oder kein Interesse an den Praktikumsinhalten zeigen.

Wenn Studierende während des Studiums eine Idee entwickeln, wie sie sich ihre spätere Berufslaufbahn wünschen, dann können sie auch frühzeitig ihre Fähigkeiten und Kenntnisse in diese Richtung ausbauen, indem spezielle Kurse besucht werden oder gar ein Nebenjob im angestrebten Bereich das Studium finanziert.

Kritisch begutachtet werden sollten unbedingt die Lehrgrabungen der Institute. Oft führen die Professoren und Lehrkräfte gemeinsam mit erfahrenen Studenten diese Projekte durch, Laien vermitteln also den Auszubildenden die Arbeitspraxis. Arbeitssicherheit und Arbeitstechnik bleiben oft genug auf der Strecke, gefährliches Halbwissen wird verbreitet und es fehlt ein strukturierter Arbeitsfluss.

Wer eine Lehrgrabung anbietet, sollte unbedingt eine praxiserfahrene Grabungsleitung beauftragen, die Studierenden zu unterweisen und

zu betreuen. Die Unterweisung in die Befunddokumentation sollte ernsthaft und gewissenhaft erfolgen, auch die Fundbehandlung vor Ort und die Fundversorgung in der Nachbearbeitung müssen vermittelt werden. Das Erstellen eines ordentlichen Grabungsberichtes gehört ebenfalls zum Lehrinhalt. Schlussendlich sollte jede Grabungskampagne gemeinsam kritisch bewertet werden.

Aufgaben und Möglichkeiten der Arbeitgeber

Potenzielle Arbeitgeber klagen derzeit über zu wenig und zu unerfahrenen Nachwuchs. Hierbei sollten aber die Arbeitgeber selbst Initiative zeigen: Auch Ämter und Museen können Praktikumszeiten, Neben- und Ferienjobs anbieten. Das klassische Volontariat bietet (bei aller berechtigten Kritik) Möglichkeiten, Nachwuchskräfte selbst auszubilden und auszuwählen.

Grabungsfirmen bieten seit jeher Grabungspraktika an; zudem sind Neben- und Ferienjobs übliche Praxis. In einigen Firmen werden erfolgreich Modelle für Werkstudenten angeboten. Universitäten können Ausbildungsangebote durch Kooperationen auch förmlich an Firmen, Denkmalämter und Museen auslagern. Hierdurch würden sie ihr Angebotsspektrum erweitern und intensiviertere Kontakte zur Arbeitswelt würden ermöglicht, Arbeitgeber wiederum könnten sich für potenzielle Mitarbeiter attraktiv machen.

Meine Firma hat seit vielen Jahren mit Universitäten zusammengearbeitet. Unter anderem wurden Forschungsgrabungen durch unsere erfahrensten Mitarbeiter unterstützt, um eine professionelle Dokumentation zu gewährleisten und die studentischen Mitarbeiter zu unterweisen. Es wurde ein grabungspraktisches Seminar angeboten, das sich über drei Semester erstreckte. Im ersten Block wurden die theoretischen Grundlagen vermittelt, eine Nachforschungsgenehmigung beantragt und das Projekt gemeinsam geplant. Im zweiten Teil fand ein umfassender Survey der ausgewählten Fläche statt. Luftbilder und LIDAR-Daten wurden unter professioneller Leitung ausgewertet, eine Geomagnetik wurde durchgeführt und die Grundlagen der Geophysik vermittelt; gemeinsam wurde eine ordentliche Feldbegehung – auch unter Zuhilfenahme einer Metallsonde – unternommen, die Funde wurden eingemessen, gemeinsam in der Restaurierungswerkstatt gewaschen, bestimmt und in eine Funddatenbank eingetragen. Jeder Teilnehmer fertigte im Anschluss einen Nachforschungsbericht an. In der dritten Veranstaltung wurde schließlich

eine kleine Grabung durchgeführt unter Leitung einer erfahrenen Ausgräberin, die alle wichtigen Aspekte der Grabungstechnik mit den Teilnehmern besprach und übte. Auch hierbei mussten alle Teilnehmer einen Bericht anfertigen, wie er bei den Denkmalschutzbehörden abzugeben ist.

Praktika in der Privatwirtschaft

Auch Praktika werden in unserer Firma angeboten. Hierbei gibt es feste Curricula und Regeln. Praktikanten bekommen nur eine Aufwandsentschädigung, da sie aufgrund der Studienordnung zum Praktikum verpflichtet sind und sie nicht für eine Arbeitsleistung beschäftigt werden, sondern die Möglichkeit der Berufsorientierung bekommen sollen. Um Missbrauch zu vermeiden, ist die Praktikumszeit auf maximal sechs Wochen beschränkt; bei einer längerdauernden Beschäftigung muss normaler Lohn gezahlt werden. Alle Praktikanten erhalten einen Grabungspass (KARL U.A., 2019) und ein Curriculum, in das die Tätigkeiten eingetragen werden; die Teilnehmer nehmen an unterschiedlichen Projekten teil, meist auch an Surveys. Außerdem wird eine touristische Veranstaltung mit eingebunden (unsere Firma bietet z.B. Burgführungen für Besucher an), außerdem eine Woche in der Restaurierungswerkstatt und bei der Anthropologin und der Archäozoologin. Nach Möglichkeit wird die Teilnahme an mindestens zwei Grabungsprojekten angeboten. Zum Praktikum gehören außerdem eine Sicherheitsunterweisung sowie ein Eingangsgespräch und ein Abschlussgespräch.

Werkstudenten in der Privatwirtschaft

Die Firma SPAU GmbH beschäftigt zudem zahlreiche Werkstudenten. Diese haben normale Arbeitsverträge mit bis zu 20 Wochenstunden. Somit erhalten diese Studenten ein festes Monatsgehalt unabhängig von der Jahreszeit. Die Semesterferien werden genutzt, um einige Wochen in Vollzeit zu arbeiten, dadurch wird die Studienzzeit nicht belastet. Studierende haben so die Möglichkeit, während des Studiums aktiv die Berufspraxis zu erlernen, vom Umgang mit dem Spaten über Fototechnik und Umgang mit Vermessungsgerät bis hin zum Erstellen von Grabungsplänen und Grabungsberichten. Erfahrene Studierende haben meist bereits unbefristete Verträge und Teilverantwortung in kleinen Projekten. Wichtig ist hierbei, dass die Studienzzeit nicht durch die Arbeitsbela-

stung verlängert wird. Hierüber wachen in unserer Firma der Betriebsrat und die Geschäftsführung. Mit insgesamt 33 bezahlten Urlaubstagen pro Jahr lässt sich auch eine hohe Flexibilität erreichen.

Ein Ergebnis dieser Angebote für unsere Firma ist ein ständiger Nachwuchs an sehr erfahrenen Mitarbeitern für das Unternehmen, und für die Werkstudenten die Möglichkeit, direkt mit dem Studienabschluss in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu gelangen. Ähnliche Modelle könnten auch öffentlich-rechtliche Arbeitgeber organisieren.

Schlussfolgerungen

Die Forderungen der Arbeitgeber nach einem berufsorientierten Studiencurriculum sind immer wieder zu hören, gleichzeitig wird von einem sinkenden Standard der wissenschaftlichen Fähigkeiten der Absolventen berichtet. Studierende beklagen mangelnde Bildungsangebote. Klassischerweise bildet die Hochschule Wissenschaftler aus, Berufe werden bei den Arbeitgebern in den Betrieben oder Ämtern erlernt. Der hier vorgestellte Lösungsansatz besteht auf einer höheren Selbstverantwortung der angehenden Archäologen und Archäologinnen, mehr Initiative der Arbeitgeberseite bei der Ausbildung und mehr Zugangsmöglichkeiten für Arbeitgeberinitiativen an den archäologischen Instituten. Werkstudentenmodelle, Praktikumsregelungen und Lehrangebote von Firmen und Ämtern könnten die Ausbildung bereichern, den Studierenden die Möglichkeit zu einer aktiven Karriereplanung geben und den Universitäten die sowieso zu knapp bemessenen Kapazitäten erhalten.

L i t e r a t u r

Karl, R., Möller, K., Connolly, D., Trausmuth, T., Krierer, K. R., Rocks-Macqueen, D., Aitchison, K., Edeso, M., Pintucci, A. & Marciniak, A. (2019). Der archäologische Grabungs-Kompetenz-Pass – ein Mittel zur Dokumentation durch Praxis erworbener archäologischer Fertigkeiten. *Archäologische Informationen*, 42, 237-250. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/69362>.

Sascha Piffko

Über den Autor

Sascha Piffko studierte VFG, klassische Archäologie, mittelalterliche Geschichte und Rechtswissenschaften in Gießen und Marburg mit Abschluss M.A. Nach einem Berufsstart als Freelancer arbeitete er als Grabungsleiter mehrere Jahre für die hessische Landesarchäologie, bevor er 2015 seine eigene Firma SPAU GmbH gründete. Sascha Piffko engagiert sich für eine Professionalisierung der privatwirtschaftlichen Archäologie und höhere Standards im Bereich der Arbeits- und Lohnverhältnisse.

Sascha Piffko, M.A., MCIfA

SPAU GmbH

In den Hirschgärten 1

355516 Münzenberg

Piffko@SPAU-GmbH.de

<https://orcid.org/0000-0001-6611-1107>