

Leichtes Wachstum in 2022, verhaltene Branchenstimmung für 2023 – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2022

Frank Siegmund

Zusammenfassung – Die anonyme Umfrage zur Lage der privatwirtschaftlichen Archäologie in Deutschland erreichte im Vergleich zu den Vorjahren eine hohe Rücklaufquote seitens der ca. 105 in Deutschland ansässigen Grabungsfirmen. Die Zahl der Mitarbeiter in den Firmen ist 2022 um 6% gegenüber dem Vorjahr gestiegen, für 2023 ist ein weiteres Personalwachstum um 6% geplant. Derzeit arbeiten hochgerechnet ca. 3.025 Arbeitnehmer in der unternehmerischen Archäologie, der geplante Mitarbeiterzuwachs bedeutet für 2023 ca. 180 zusätzliche Stellen. Gesucht werden vor allem wiss. Grabungsleiter, Grabungstechniker und Facharbeiter. Das Gehaltsniveau in der privatwirtschaftlichen Archäologie ist bekanntermaßen unbefriedigend. Doch gemäß den Ergebnissen unserer Umfrage haben sich inzwischen die von ClfA Deutschland (ClfA D) empfohlenen Lohnuntergrenzen flächendeckend durchgesetzt (d.h. auch bei Nicht-ClfA-Mitgliedern) und werden eingehalten; in der Regel liegen die tatsächlich gezahlten Gehälter über den ClfA-D-Lohnuntergrenzen. Zudem zeigt ein Vergleich mit der Untersuchung EvaBA 2 – der großen DGUF-Umfrage unter deutschen Archäologinnen und Archäologen im Jahr 2019 –, dass das Gehaltsniveau seitdem (mit Ausnahme der Facharbeiter) um ca. 400 bis 500 € pro Monat deutlich angestiegen ist. Zwar lassen sich Gehaltsunterschiede zwischen den Bundesländern aufzeigen, doch sie sind nicht groß.

Schlüsselwörter – Archäologie; Arbeitsmarkt; Arbeitsmarktentwicklung; Branchenumsatz; Branchenstimmung; Grabungsfirma; privatwirtschaftliche Archäologie; Rendite; Gehalt

Title – Slight growth in 2022, restrained industry sentiment for 2023 - DGUF Monitoring Report private-sector archaeology 2022

Abstract – Compared to previous years, the anonymous survey on the situation of private archaeology in Germany achieved a high response rate from the approximately 105 excavation companies based in Germany. The number of employees in the companies increased by 6% in 2022 compared to the previous year, and a further 6% increase in personnel is planned for 2023. Currently, approx. 3,025 employees work in corporate archaeology; the planned increase in staff means approx. 180 additional positions for 2023. The most sought-after positions will be excavation leaders/managers, excavation technicians and skilled workers. The salary level in private sector archaeology is notoriously unsatisfactory. However, according to the results of our survey, the wage floors recommended by ClfA Germany (ClfA D) have meanwhile become accepted across the board (i.e. also among non-ClfA members) and are being adhered to; as a rule, the salaries actually paid are above the ClfA D wage floors. In addition, a comparison with the EvaBA 2 survey – the large DGUF survey of German archaeologists in 2019 – shows that salary levels have risen significantly since then (with the exception of skilled workers) by around € 400 to € 500 per month. Although there are salary differences between the federal states, they are not large.

Key words – archaeology; employment market; employment market trend; sector turnover; sector sentiment; excavation company; private-sector archaeology; rate of return; salary

Durchführung der Umfrage und Datengrundlage

Die anonyme DGUF-Umfrage in der privatwirtschaftlichen Archäologie Deutschlands fand vom 23. Febr. bis 7. April 2023 statt. Angeschrieben wurden alle uns bekannten Grabungsfirmen (n=105) sowie Selbständige, Berater etc., die in der Archäologie oder mit wesentlichem Anteil für die Archäologie tätig sind (n=88). Es wurde der gegenüber der Erstfassung aus dem Jahr 2019 leicht erweiterte Fragebogen des Vorjahres verwendet (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019; 2020; 2022). Am Ende lagen uns 49 auswertbare Antworten vor, 41 von Grabungsfirmen und 8 von Selbständigen. Damit ist die absolute Beteiligung und die Rücklaufquote bei den Firmen (39%) höher als in den Vorjahren, jene bei den Selbständigen weiterhin niedrig und in diesem Jahr so gering, dass eine Auswertung leider nicht sinnvoll ist. Die Vertei-

lung der Antworten der Firmen über die Bundesländer entspricht im Wesentlichen den Ergebnissen der Vorjahre: 7x Baden-Württemberg, 17x Bayern, 3x Berlin und Brandenburg, 2x Hessen, 3x Niedersachsen und 6x Nordrhein-Westfalen; zwei Firmen geben an, vorwiegend bundesweit tätig zu sein. Viele der antwortenden Firmen sind seit längerem aktiv, der Median des Gründungsjahres liegt bei 2013, die 50%-Spanne beträgt 1999 – 2016. Demnach ist ein Viertel der Firmen jünger als sechs Jahre (gegr. 2016 ff.), ein Viertel der Firmen älter als 23 Jahre (gegr. vor 1999).

Archäologie-Branchenstimmung

Auf unsere Frage nach der Stimmung „Wie schätzen Sie auf einer Skala von 0 bis 10 die wirtschaftliche Entwicklung und die Perspektiven Ihres Büros/Betriebes in den nächsten 12 Monaten ein? 0

= katastrophal, 10 = optimal, boomend & wachsend“ antworteten 30 Firmen. Der Mittelwert für 2022 liegt bei 6,8 (Std.abw. 1,96; Median 6,0), ein Drittel der Antwortenden wählte die Option „5“, d.h. die neutrale Skalenmitte. Damit ist die auf 2023 zielende Stimmung spürbar schlechter als in den beiden Vorjahren, wo sich Mittelwerte von 7,4 (2020) bzw. 7,3 (2021) ergaben (SIEGMUND & SCHERZLER, 2022, Abb.1). Dazu schrieb uns ein erfolgreicher, bestens vernetzter und damit gut informierter Archäologie-Unternehmer im April 2023: „Aktuell erleben viele Firmen eine starke Flaute. Normalerweise beginnt im April der Run auf die Grabungsfirmen, dieses Jahr bleiben die Anfragen aus. In den Ausschreibungsportalen habe ich niemals zuvor so wenige archäologische Projekte gesehen. Sollte sich die Lage nicht in den nächsten 1-2 Monaten ändern, wird das massive Einbrüche bei Lohnentwicklung und Stellenausbau bedeuten. Wir haben in der Firma jetzt stark Stellen abgebaut, im Hinblick auf das bevorstehende SuedLink-Abenteuer keine glückliche Entwicklung.“

Personalstand und -entwicklung

38 Firmen machten Angaben zu ihren Mitarbeiterzahlen (Abb.1-2). Der Anteil der Mitarbeiter, die unbefristet sozialversichert angestellt sind, liegt bei 76 % und entspricht damit dem Niveau der Vorjahre (SIEGMUND & SCHERZLER, 2022, Abb. 2). Diese Stabilität der Anstellungen unterscheidet die privatwirtschaftliche Archäologie deutlich vom Tätigkeitsfeld Universität / Forschung wie auch von der staatlichen Bodendenkmalpflege, wo befristete Arbeitsverhältnisse weitaus häufiger sind (ebd. Abb.2).

Die Verteilung auf die einzelnen Tätigkeitsfelder innerhalb der Firmen ähnelt ebenfalls jener des Vorjahres. Allerdings fällt auf, dass sich die Anteile im Gefüge Facharbeiter, Techniker und wiss. Grabungsleiter sukzessive und leicht in Richtung auf höherqualifizierte Angestellte verschieben. Diese Verschiebung in der Qualifikation des Personals geht aus Sicht der Firmen auch mit einer Erhöhung der zu tragenden Gehaltskosten einher.

Die Summe von 1.094 Mitarbeitern in 38 Firmen (Abb.2) bedeutet ein Mittel von 28,8 Mitarbeitern pro Firma, was als Hochrechnung auf eine Zahl von ca. 3.025 Mitarbeitern in allen Grabungsfirmen Deutschlands schließen lässt.

Die Firmen geben an, im Jahr 2022 insgesamt 147 Mitarbeiter neu eingestellt zu haben, während 87 Mitarbeiter kündigten oder gekündigt wurden – was insgesamt einem Netto-Wachstum von 60 Mitarbeitern resp. 5,8 % bei den antwortenden

Vertragsbasis	n	%	vgl. 2021	vgl. 2020	vgl. 2019
unbefr. sozialvers. angest. Mitarbeiter	768	76	80%	67%	71%
Saisonkräfte	99	10	8%	13%	15%
Mitarbeiter auf Werkvertragsbasis	50	5	0%	4%	1%
Freie Mitarbeiter	14	1	2%	7%	2%
Studentische Helfer	77	8	10%	9%	11%
insgesamt	1008	100			

Abb. 1 Angaben von 38 Firmen zu ihrem mittleren Personalstand im Jahr 2022 – hier differenziert nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses. Rechts davon zum Vergleich die Anteile aus den Reports 2019-2021.

Firmen entspricht. Damit blieb das tatsächliche Personalwachstum im Jahr 2022 unter den Planungen von im Mittel knapp 14 %, das die Firmen gegenüber dem Jahr 2021 für das Jahr 2022 vorsahen, ist aber immer noch beträchtlich.

Für das Jahr 2023 planen die Firmen insgesamt 115 Neueinstellungen und 49 Personalverluste, was einen Zuwachs von 66 Mitarbeitern entspricht resp. einem Plus von 6,0 Prozent. Nach unserer Hochrechnung von derzeit circa 3.025 Mitarbeitern in dieser Branche entspricht das einem zusätzlichen Arbeitskräftebedarf von ca. 180 Mitarbeitern. Welche Art von zusätzlichen Mitarbeitern wird gesucht? Die 38 Firmen, die hierzu Angaben machen, schlüsseln ihren Bedarf wie folgt auf: 2 % Projektleiter/-koordinator, 24 % wiss. Grabungsleiter, 18 % Grabungstechniker/techn. Mitarbeiter, 31 % Facharbeiter, 5 % Verwaltungskräfte und 20 % Hilfskräfte/Grabungshelfer.

Tätigkeit	n	%	vgl. 2021	vgl. 2020
Projektleiter, Koordinator	123	11	6%	7%
Grabungsleiter	302	28	25%	25%
Grabungstechniker; techn. Mitarbeiter	217	20	22%	22%
Facharbeiter	211	19	28%	30%
Verwaltungskräfte	62	6	4%	-
Hilfskräfte, Grabungshelfer	179	16	17%	16%
insgesamt	1094	100		

Abb. 2 Angaben von 38 Firmen zu ihrem mittleren Personalstand im Jahr 2022 – hier differenziert nach ihrer Funktion. Rechts davon zum Vergleich die Anteile aus den Reports 2020 und 2021.

Wirtschaftslage

Hinsichtlich ihrer Umsatzzahlen waren die Firmen etwas weniger auskunftsfreudig, doch immerhin 28 der insgesamt 41 antwortenden Firmen machen hierzu Angaben. Danach führte eine durchschnittliche Grabungsfirma in Deutschland im Jahr 2022 mit im Mittel 15 Mitarbeitern im Durchschnitt (Median) 37 Projekte durch (50 %-Spanne: 13 - 86) und machte damit einen Umsatz von im Mittel 1,0 Millionen € (50 %-Spanne: 0,3 - 2,0 Mio €). Die wirtschaftliche Entwicklung gegenüber dem Vorjahr war – wenig überraschend – heterogen: 17 Firmen meldeten ein mittleres Umsatzplus (Median) von 15 % (50 %-Spanne 1-20 %), 11 Firmen meldeten ein mittleres Umsatz-Minus (Median) von 0 % (50 %-Spanne 0-40 %). Fasst man alle Angaben zusammen, ergibt sich eine mittlere Umsatzverbesserung gegenüber dem Vorjahr von +5 % (Median) bei einer 50 %-Spanne von -5 % bis +20 %.

Nur 3 Firmen machten Angaben zur Kapitalrendite, weshalb diese Frage leider nicht auswertbar ist. Immerhin 10 Firmen machen Angaben zur Umsatzrendite, d. h. zum Gewinn vor Steuer; sie lag im Mittel (Median) bei 19,5 %, die 50 %-Spanne bei 9,8-33 %. Damit liegt die Umsatzrendite der meisten Archäologie-Unternehmen erheblich über dem Durchschnitt der mittelständischen Unternehmen in Deutschland von 7,4 %; er liegt sogar über dem Durchschnitt der Kategorie „*wissensintensive Dienstleistungen*“ von 12,4 %. Damit wird nachvollziehbar, warum die Branche in den USA neuerdings auch von Finanzinvestoren als interessanter Geldanlagebereich entdeckt wurde (ATCHISON, 2022).

Der mittlere Umsatz pro Projekt lag im Jahr 2022 bei 34.667 € (Median; 50 %-Spanne 14.000-65.000 €); der mittlere Umsatz pro Mitarbeiter lag bei 46.875 € (Median; 50 %-Spanne 38.889-60.000 €). Die Kennzahlen unterscheiden sich je nach Bundesland stark (**Abb. 3**).

Die Mittelwerte zum Jahresumsatz pro Projekt lassen – wie bereits in den Jahren zuvor – unterschiedliche Strategien der jeweiligen Landesarchäologien hinsichtlich der Aufgaben erkennen, welche die staatliche Denkmalpflege selbst übernimmt und welche von der Privatwirtschaft ausgeführt werden. In Baden-Württemberg übernehmen die Grabungsfirmen offenbar vorwiegend große Projekte, während der Kleinkram des Alltags wie z. B. kleinflächige Baubegleitungen, Kanal- und Kabelarbeiten bei der staatlichen Denkmalpflege landet, genauer: nach unseren Daten vermutlich landet. Umgekehrt das Bild in Berlin/

Bundesland	Jahresumsatz /Projekt	Jahresumsatz /Mitarbeiter
Baden-Württemberg	112 T €	56 T €
Bayern	34 T €	46 T €
Berlin/Brandenburg	14 T €	39 T €
Hessen	45 T €	41 T €
Niedersachsen	31 T €	52 T €
Nordrhein-Westfalen	25 T €	41 T €
alle Firmen	35 T €	47 T €

Abb. 3 Jahresumsatz pro Projekt und pro Mitarbeiter, deutschlandweit und nach Bundesländern. Alle Zahlen zur besseren Übersicht auf T € gerundet.

Brandenburg, wo der Firmenumsatz pro Projekt ausnehmend gering ist. Der mittlere Jahresumsatz pro Mitarbeiter ist in Baden-Württemberg und in Niedersachsen relativ hoch, was den Firmen zumindest theoretisch auch ein höheres Gehaltsniveau ermöglichen würde. Demgegenüber ist der mittlere Umsatz pro Mitarbeiter in Berlin/Brandenburg (aber auch in Hessen und Nordrhein-Westfalen) deutlich niedriger als der Mittelwert und lässt wenig Spielraum für gute Löhne.

Gehaltsniveau

Angesichts der Tatsache, dass mehr als drei Viertel des Personals in der Privatwirtschaft als unbefristeter, sozialversicherter Arbeitsvertrag geführt wird, sprechen wir in diesem Aufsatz richtiger von Gehältern statt von Löhnen. Einige Firmen übermittelten uns statt der angefragten Monatsgehälter ihre Stundensätze. Wir haben diese anhand der in den Cifa-Lohnuntergrenzen verwendeten „*Faustformel*“ in Monatsgehälter umgerechnet.

Vergleicht man diese Zahlen in **Abb. 4** mit den von Cifa Deutschland für 2022 empfohlenen Lohnuntergrenzen (<https://cifa-deutschland.de/fachpolitik/lohnuntergrenzen> [8.4.2023]), sieht man, dass diese Untergrenzen inzwischen weitgehend flächendeckend eingehalten werden. Genauer: das übliche Gehaltsniveau liegt in den meisten Archäologie-Unternehmen oberhalb dieser Gehaltsempfehlungen. Zu berücksichtigen ist für den untersten Verantwortungsgrad (Grabungshelfer, Hilfskräfte) der zum 1. Okt. 2022 auf 12,00 €/Stunde erhöhte Mindestlohn (entsprechend ca. 2.080 €/Monat), was die Erhöhungen in diesem Gehaltsbereich ausgelöst hat. Vergleichen wir die Zahlen des Jahres 2022 mit

Verantwortungsgrad	von	bis	Mittel
Grabungshelfer, Hilfskräfte	2.150	2.330	2.240
Verwaltungskräfte	2.435	2.985	2.710
Facharbeiter	2.355	2.595	2.475
Grabungstechniker, techn. Mitarbeiter	2.670	3.090	2.880
wiss. Mitarbeiter, Grabungsleiter	3.160	3.530	3.345
Projektleiter, -koordinatoren	3.500	4.040	3.770

Abb. 4 Monatsgehälter in Euro je nach Verantwortungsgrad. Erfragt waren Spannen, d. h. Von-bis-Angaben. Der Übersicht halber wurden alle Zahlen auf volle 5 Euro gerundet. Grundlage sind die Angaben von insges. 22 Firmen, wobei nicht alle Firmen auch alle Mitarbeiterkategorien beschäftigen. Es handelt sich um die jeweiligen Mittelwerte aller Von- resp. Bis-Angaben; die Minima bzw. Maxima in einzelnen Firmen sind tiefer bzw. höher. Die rechte Spalte gibt den Mittelwert zwischen der Unter- und Obergrenze an.

der von der DGUF im Jahr 2019 durchgeführten umfassenden Umfrage EvaBA (SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER, 2020, 235 Abb. 23), liegen die Gehälter im Jahr 2022 auch auf den anderen Ebenen über dem 2019er-Niveau (**Abb. 5**).

Der Blick auf das aktuelle mittlere Bruttomonatsgehalt in Deutschland unterstreicht jedoch, dass das Gehaltsniveau in der Firmenarchäologie

also der in den Firmen höchsten Verantwortungsebene unterhalb des Inhabers/Geschäftsführers.

Auch wenn wir pro Bundesland nur über jeweils wenige Angaben verfügen, wollen wir überall da, wo wir drei oder mehr Angaben haben, die Gehälter vergleichend tabellieren (**Abb. 7**). Der Vergleich zeigt, dass sich das Gehaltsniveau zwischen den Bundesländern vom Grabungs-

Verantwortungsgrad	2019	2022	Differenz
Grabungshelfer, Hilfskräfte	1.835	2.240	+ 405 €
Verwaltungskräfte	./.	2.710	
Facharbeiter	2.350	2.475	+ 125 €
Grabungstechniker, techn. Mitarbeiter	./.	2.880	
wiss. Mitarbeiter, Grabungsleiter	2.870	3.345	+ 475 €
Projektleiter, -koordinatoren	3.190	3.770	+ 580 €

Abb. 5 Vergleich der Bruttomonatsgehälter 2019 nach Arbeitnehmerangaben (SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER, 2020, 235 Abb. 23) mit der aktuellen Erhebung für 2022. Für zwei Verantwortungsgrade stehen keine Daten aus dem Jahr 2019 zur Verfügung.

weiterhin unbefriedigend ist. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag das Durchschnittsgehalt in Deutschland im April 2022 bei 4.105 €/Monat resp. 24,77 €/Stunde; diese Gehaltsebene wird in der Privatarchäologie erst mit dem Verantwortungsgrad Projektleiter/-koordinator erreicht,

helfer bis zum Techniker ähnelt. Bei den Verantwortungsgraden wiss. Grabungsleiter sind die Differenzen hingegen groß. Wie ein persönlicher Austausch darüber im AK Arbeitgeber von ClfA D zeigte, ist gerade hier das Verständnis, welche Qualifikation und welche Verantwortung ein

Verantwortungsgrad	2019	2020	2021	2022
Grabungshelfer, Hilfskräfte	1.835	1.890	2.100	2.240
Verwaltungskräfte	./.	./.	2.600	2.710
Facharbeiter	2.350	2.270	2.325	2.475
Grabungstechniker, techn. Mitarbeiter	./.	2.645	2.545	2.880
wiss. Mitarbeiter, Grabungsleiter	2.870	3.140	2.880	3.345
Projektleiter, -koordinatoren	3.190	3.375	3.325	3.770

Abb. 6 Gehaltsentwicklung in der privatwirtschaftlichen Archäologie seit 2019. Die Zahlen zu 2019 nach EvaBA, jene 2020 ff. aus dem jeweiligen Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie. Für zwei Verantwortungsgrade stehen keine Daten aus dem Jahr 2019 zur Verfügung.

Verantwortungsgrad	Baden-W.	Bayern	Nds.	NRW
Grabungshelfer, Hilfskräfte	2.185	2.190	2.150	2.370
Verwaltungskräfte	2.785	2.585	2.600	2.545
Facharbeiter	2.635	2.395	2.447	2.445
Grabungstechniker, techn. Mitarbeiter	2.955	2.730	2.835	2.940
wiss. Mitarbeiter, Grabungsleiter	3.400	3.110	3.080	3.795
Projektleiter, -koordinatoren	4.070	3.760	3.685	./.

Abb. 7 Mittlere Monatsgehälter in den Bundesländern nach Verantwortungsgraden. Angeführt nur die Bundesländer, für die mind. 3 Angaben vorliegen.

„wiss. Grabungsleiter“ innehat, regional sehr unterschiedlich, so dass die Ursache hier eventuell neben tatsächlichen Gehaltsunterschieden auch ein unterschiedliches Verständnis der Terminologie sein kann.

Bilanz: Auch im Jahr 2022 sind die Mitarbeiterzahlen in der unternehmerischen Archäologie gestiegen, ebenso die durchschnittlichen Gehälter und zudem der Qualifikationsgrad innerhalb der Teams. Die Branchenstimmung für das Jahr 2023 ist jedoch wegen einer aktuellen Flaute verhalten. In den Freitextantworten, die man individuell lesen sollte, geht es um: die Ausbildung und Praxis-tauglichkeit der Uni-Absolventen; die zu geringe Anzahl an Bewerbern auf offene Stellen; ein nicht hinreichendes Qualitätsmanagement seitens der Landesämter; angemessenere Ausschreibungsverfahren bzw. Leistungsverzeichnisse; das einfache Nutzungsrecht an den eigenen Grabungsdokumentationen.

Anmerkungen

¹ Die Datenverwaltung und Statistik erfolgte mit Hilfe von R 4.2.3 (R Core Team 2023).

² Quelle: statista.de (2023). Durchschnittliche Umsatzrenditen von mittelständischen Unternehmen in Deutschland nach Branchen im Jahr 2021. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/261430/umfrage/umsatzrenditen-im-deutschen-mittelstand-nach-branchen/> [8.4.2023].

³ CifA Deutschland (2022). Lohnuntergrenzen für die Archäologie in Deutschland – Rev. 2022: <https://cifa-deutschland.de/fachpolitik/lohnuntergrenzen> [8.4.2023], dort § 4: „Stundenlohn = 3 x Monatsgehalt / 13 / wöchentliche Arbeitsstunden“. Demnach umgekehrt: Stundenlohn x 40 x 13 / 3 = Monatsbruttogehalt.

⁴ destatis.de (2022). Verdienste nach Branchen und Berufen: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Branche-Berufe/_inhalt.html [8.4.2023]. Vgl. auch den „StepStone Gehaltsreport 2022“: <https://www.stepstone.de/e-recruiting/wissen/gehaltsreport-2022/> [8.4.2023].

⁵ Die hier nicht angeführten Gehälter in Berlin/Brandenburg und Hessen weichen nicht signifikant von denen der anderen Bundesländer ab.

Literatur

Aitchison, K. (2022). PaleoWest buys Commonwealth Heritage Group: a transformation for Cultural Resource Management and commercial archaeology in the United States? *Archäologische Informationen*, 45, Early View, published online 27 Oct 2022.

R Core Team (2023). *R: A language and environment for statistical computing*. Vienna (Austria): R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>

Siegmund, F., Schauer, M. & Scherzler, D. (2020). Löhne und Gehälter in der deutschen Archäologie – Auswertung der DGUF-Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“ 10.6.-31.10.2019 (EvaBA 2). *Archäologische Informationen*, 43, 237-270. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81413>

Siegmund, F. & Scherzler, D. (2019). Die derzeitige Wirtschaftslage in der privatwirtschaftlichen Archäologie Deutschlands – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2019. *Archäologische Informationen*, 42, 79-98. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/69349>

Siegmund, F. & Scherzler, D. (2020). Grabungsfirmen in Deutschland trotz Pandemie auf Wachstumskurs – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2020. *Archäologische Informationen*, 43, 211-224. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81411>

Frank Siegmund

Siegmund, F. & Scherzler, D. (2022). Zu geringes Lohnwachstum trotz Arbeitskräftemangels und zweistelliger Wachstumsraten bei Umsatz und Mitarbeitern – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2021. *Archäologische Informationen*, 45, Early View. <https://dguf.de/publikationen/archaeologische-informationen/early-views>

Über den Autor

Frank Siegmund führt diese Umfrage als einer der beiden stellvertretenden Vorsitzenden der DGUF durch.

*PD Dr. Frank Siegmund
DGUF
An der Lay 4
54578 Kerpen-Loogh
frank.siegmund@dguf.de*

<https://orcid.org/0000-0002-0555-3451>

Freitextantworten

auf die Frage „Welche Verbesserungen wünschen Sie sich für die Geschäfts- und Arbeitsmarktentwicklung?“

(Wie üblich, geben wir hier als Anhang alle Freitexte unkommentiert und inhaltlich unverändert, lediglich typografisch angepasst wieder.)

- Anhebung unserer Preise, um Kosten zu decken, was leider in unserer Branche sehr schwierig ist, da Dumpingangebote in NRW anscheinend nicht abzustellen sind.
- Beschleunigte Verwaltung und Planung. Teilweise monatelanges Warten auf Erlaubnisbescheide führt zu massiven Ausfällen von eigentlich produktiver Zeit und starker punktueller Arbeitsbelastung, wenn die Bescheide dann ankommen. / Bei Leistungsbeschreibungen eine Möglichkeit einbauen, dass neben dem Preis auch andere Wertungskriterien in die Bewertung des „wirtschaftlichsten“ Angebots eingehen.
- Besser organisierte Denkmalämter; bessere und sinnvollere universitäre Ausbildung/AbsolventInnen.
- Bessere Ausbildung Studierender in Hinblick auf das tatsächliche Berufsbild „Archäologe/-in“, wesentlich stärkerer Fokus auf praktische Erfahrungen, auf Bereiche der Grabungstechnik etc.
- Die Gewährung des einfachen Nutzungsrechts an der selbst erstellten Dokumentation zum Zwecke von Vorträgen, Publikationen und Werbung durch die Landesämter für Denkmalpflege. / Bürokratieabbau, egal an welcher Stelle, wäre hilfreich.
- Die guten Zahlen von 2022 sollten nicht darüber hinwegtäuschen, dass in den letzten drei Jahre (z. T. hohe) Verluste eingefahren wurden. Die 18 % Umsatzrendite 2022 sind hier also mit großen Abstrichen zu sehen. Die Personalkosten waren in den Vorjahren deutlich zu hoch, fast 100 %. In 2022 haben wir das deutlich gesenkt und haben durch massives Umsteuern 2022 (hoffentlich) gerade noch die Kurve bekommen. / Für 2023 wünsche ich mir ein gutes Auskommen für alle Beschäftigten; ein Überleben der Firma; besser ausgebildete Uni-Absolventinnen und -Absolventen mit realistischen Vorstellungen vom Arbeitsleben. Leider muss man viele Uniabsolventen noch einmal von Grund auf selbst ausbilden, weil wesentliche Praxisinhalte unbekannt sind. Die Universitäten in Deutschland bilden m. E. weitgehend am Markt vorbei aus: viel schöne luftige Theorie – Materialkenntnis ist nicht wichtig. Manche kommen mit fertigem MA oder Doktor, haben noch nie gegraben und wollen dann Praxiserfahrung sammeln, gerne auch bald leiten. Ein Scheitern ist da vorprogrammiert.
- Höherer Umsatz.
- Mehr Aufträge.
- Mehr Fachkräfte am Arbeitsmarkt finden; Verwaltung strukturieren und effizienter gestalten.
- Mehr unternehmerische Freiheit hinsichtlich der Angebotsgestaltung, besseres Controlling durch das Amt hinsichtlich gleicher Arbeitsstandards.
- Neue Mitarbeiter als Verstärkung von unserem Team.
- Nicht mehr mit den Landesämtern auf dem freien Markt um Angebote konkurrieren zu müssen. Die Landesämter können billiger anbieten und ihren Angestellten trotzdem bessere Gehälter zahlen, da sie zahlreiche Positionen nicht auf den Bauherren umlegen müssen (Fahrkosten, Werkzeug, Unterbringung, Material, Arbeitskleidung, Vermessungsgeräte usw.). Unsere Steuergelder finanzieren, dass die Landesämter uns preisdumpen können. Das hat in 2023 mehrere Firmen in Baden-Württemberg richtig hart getroffen, einige entlassen gerade Mitarbeiter. Für das Geschäftsjahr 2024 erhoffen wir uns Verbesserungen in den Preisen durch den Beginn der SuedLink-Grabungen.
- Qualifizierte Mitarbeiter.
- Qualität der Universitätsabschlüsse.
- Stärkere Berücksichtigung von Arbeitssicherheit und Nachhaltigkeit in Leistungsverzeichnissen; verbindliche standardisierte Leistungsverzeichnisse; Bauherr muss die Verantwortung für die abgelieferte Qualität der archäologischen Begleitung/Grabung übernehmen, damit nicht allein der Preis über einen Zuschlag entscheidet.
- Weniger Angebotsanfragen, weniger Stress!
- Weniger formaler und bürokratischer Aufwand bei der Beantragung von Grabungserlaubnissen nach § 15 DSchG NRW und bei der Aufarbeitung von Grabungsprojekten im Bereich des LWL und besonders des LVR.
- Weniger Krankheitstage der Mitarbeiter; höhere Effizienz und Gewinnoptimierung.
- Wir benötigen das einfache Nutzungsrecht an der von uns erstellten Dokumentation für Vorträge, Publikationen und Werbung. Bislang müssen wir beim zuständigen Landesamt betteln, um die eigenen Fotos und Daten verwenden zu können. Meist wird das unter der Bedingung genehmigt, dass der zuständige Referent als Hauptautor mitgenommen wird. Das macht die Position der Grabungsleitung für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Verhältnis zu Stellen im öffentlichen Dienst unattraktiv, da sie sich beruflich nur entwickeln können, wenn sie publizieren. / Bürokratieabbau in jeder Form.
-

- Wir sind seit etwa seit einem halben Jahr auf Personalsuche und finden keine geeigneten Mitarbeiter.
- Zu den Punkten 13 und 14 [i.e. zwei Fragen zur Auswirkung der Corona-Pandemie auf das Geschäftsjahr 2022]: Wir hatten im Sommer eine längere Auftragsflaute, die wir aber nicht Corona zuweisen, sondern den gestiegenen Lebenshaltungskosten allgemein und den gestiegenen Zinsen. Daher gehe ich davon aus, dass es auch in diesem Jahr zu einem spürbaren Rückgang der Auftragslage kommen wird, die wir zwar im Moment nicht feststellen, die aber sicherlich noch kommen wird. / Wegen der allgemein gestiegenen Preise müssen auch wir unser Preisniveau anpassen und nach oben korrigieren, können damit aber nur die gestiegenen Kosten für das Unternehmen auffangen und nicht die Löhne unserer MitarbeiterInnen erhöhen. Tatsächlich hören wir nun auch hier in Bayern seit 2022, dass einige private Bauherren wegen der hohen Kosten für die archäologischen Untersuchungen ihre Bauprojekte nicht durchführen und/oder tatsächlich Schwierigkeiten mit deren Finanzierung bekommen. Daher wünsche ich mir, dass die Kosten für eine archäologische Untersuchung nicht allein auf die Schultern der Bauherren abgeladen werden, sondern die Gemeinschaft in die Verantwortung genommen wird, z. B. durch eine Archäologiesteuer für alle Grundstücksbesitzer in Deutschland. Zugleich sollte ein Maximalbetrag für private, gewerbliche und öffentliche Bauherren festgelegt werden, den diese für eine archäologische Untersuchung zahlen müssen. Die restlichen Kosten übernimmt der Staat. Dieser Betrag könnte bei privaten Bauherren bei 10.000,00 EUR liegen und bei gewerblichen Bauträgern beispielsweise bei 250.000,00 EUR. Aber auch wir als Grabungsfirmen tragen die Kosten für die archäologischen Untersuchungen, da wir beispielsweise in Bayern häufig weit unter dem Durchschnittslohn von etwa 4.500,00 EUR brutto zahlen und wir unsere Leistungen viel zu günstig verkaufen. Würden wir unseren studierten wiss. Grabungsleitern ein Gehalt von 4.500 bis 5.500,00 EUR Arbeitnehmerbrutto bezahlen und auch alle anderen Gehaltsstufen entsprechend anpassen, könnte sich kein Mensch mehr eine archäologische Untersuchung leisten.
- Zusammenarbeit zwischen den Ämtern sollte mehr auf Augenhöhe erfolgen!