

# Grabungsfirmen in Deutschland trotz Pandemie auf Wachstumskurs – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2020

Frank Siegmund & Diane Scherzler

**Zusammenfassung** – An der im Februar 2021 bei Archäologie-Unternehmern und -Selbständigen in Deutschland durchgeführten Umfrage über das Wirtschaftsjahr 2020 nahmen mehr Antwortende teil als im Vorjahr. Methodisch unterstreicht die Ähnlichkeit wichtiger Ergebnisse zu denen der Vorjahresuntersuchung und auch zur DGUF-Umfrage EvaBA die Validität der Ergebnisse. Die Unternehmer geben an, dass die Corona-Pandemie ihre Umsätze vorwiegend leicht negativ beeinflusst habe, wonach das von ihnen subjektiv wahrgenommene corona-bedingte „Wachstum“ im Mittel bei minus 9 Prozent läge. Tatsächlich sind die Mitarbeiterzahlen der Unternehmen jedoch von 2019 auf 2020 im Mittel um 6% gestiegen, der Jahresumsatz um mindestens 4%, der Jahresumsatz pro Mitarbeiter um ca. 6.645 Euro. Angesichts dieser Zahlen überrascht es nicht, dass die mittlere Stimmung der Unternehmer in Richtung auf 2021 als „gut“ bezeichnet werden kann. Die Personalplanungen für 2021 sehen ein Plus von 12% Mitarbeitern vor. Die Freitextantworten zeigen auf, dass aus Sicht der Unternehmer vor allem fachintern erhebliches Potenzial besteht, die Grundlagen für eine gute Archäologie und eine höhere Wirtschaftsleistung der Unternehmen weiter zu verbessern.

**Schlüsselwörter** – Archäologie; Arbeitsmarkt; Arbeitsmarktentwicklung; Branchenumsatz; Grabungsfirma; privatwirtschaftliche Archäologie; COVID-19, Corona-Pandemie

**Title** – Private sector archaeology in Germany on growth course despite pandemic – The DGUF Monitoring Report on private-sector archaeology 2020 in Germany

**Abstract** – More respondents than in the previous year took part in the survey conducted in February 2021 among archaeology entrepreneurs and self-employed persons in Germany about the 2020 business year. Methodologically, the similarity of important results to those of the previous year's survey and also to the DGUF survey 'EvaBA' underlines the validity of the results. The entrepreneurs state that the corona pandemic has predominantly had a slightly negative impact on their sales, according to which their subjectively perceived corona-related 'growth' would be minus 9 percent on average. In fact, however, the companies' employee numbers increased by an average of 6% from 2019 to 2020, annual sales by at least 4%, and annual sales per employee by approximately 6,645 Euro. In view of these figures, it is not surprising that the average sentiment of the entrepreneurs towards 2021 can be described as „good“. The personnel plans for 2021 envisage an increase of 12% in the number of employees. The free-text answers show that, from the point of view of the entrepreneurs, there is considerable potential to further improve the basis for good archaeology and a higher economic performance of the companies, especially by measures of state and university archaeology.

**Key words** – archaeology; employment market; employment market trend; sector turnover; excavation company; private-sector archaeology; commercial archaeology; COVID-19 pandemic

## Einleitung

Für das Jahr 2019 untersuchte die DGUF erstmals mit einer anonymen Umfrage die privatwirtschaftliche Archäologie Deutschlands (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019). Die Ergebnisse veränderten den Blick auf diesen Sektor des Faches wesentlich. Das aus der Alltagskommunikation bekannte niedrige Lohnniveau, das von Einzelnen allerdings immer wieder bestritten wird, wurde empirisch bestätigt. Diese Schätzungen wurden später durch die Umfrage EvaBA (Evaluation Beruf Archäologie) validiert und noch genauer fassbar (SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER, 2020). Neu zeigte der Monitoring-Report 2019 auf, dass in der privatwirtschaftlichen Archäologie etwa gleich viele Archäologinnen und Archäologen\* arbeiten wie das Fachpersonal in der gesamten staatlichen Archäologie (Bodendenkmalpflege, Museen, Universitäten und Forschungseinrich-

tungen) zusammen, und dass in der Privatwirtschaft unbefristete Anstellungen dominieren. Nicht zuletzt erwies sich die privatwirtschaftliche Archäologie als ein wachsender Arbeitsmarkt. Wie seinerzeit angekündigt, hat die DGUF diese Umfrage im Frühjahr 2021 für das Wirtschaftsjahr 2020 fortgeführt.

## Durchführung der Umfrage, Beteiligung

Für das Monitoring 2020 wurde der Vergleichbarkeit halber der 2019er-Fragebogen zu Grunde gelegt, jedoch an einigen wenigen Punkten präzisiert und ergänzt. Die am 11. März seitens der WHO als Pandemie eingeordnete COVID-19-Krankheit führte ab Ende März 2020 in Deutschland zum ersten Lockdown, was für viele Bürger auch mit starken beruflichen und wirtschaftlichen Einschränkungen verbunden war – weshalb der Fra-

gebogen zusätzlich auch die Auswirkungen der Corona-Pandemie in der privatwirtschaftlichen Archäologie untersucht hat.

Der Online-Fragebogen wurde erneut bei der Plattform SoSci Survey (<https://www.soscisurvey.de/> [1.3.2021]) aufgesetzt und gehostet. Die Umfrage war vollständig anonym: Die Plattform sichert ab, dass die Befragenden über keinerlei technische Möglichkeiten verfügen, die Identität der Antwortenden zu ermitteln. Auf Basis eines bei der DGUF gut gepflegten und weitgehend vollständigen Verteilers wurden am 26. Januar insgesamt 220 Adressen erfolgreich angeschrieben und zur Mitwirkung eingeladen. Die Umfrage endete am 22. Februar. Bei den Angeschriebenen handelt es sich um ca. 120 Grabungsfirmen und ca. 100 selbständige Büros, Berater und für archäologische Aufgaben tätige Dienstleister – wobei die exakte Zuordnung in einzelnen Fällen auf Basis insbes. der Webpräsenzen nicht immer eindeutig ist. Hinsichtlich der bei der Auswertung verwendeten statistischen Methoden verweisen wir auf unseren Vorjahresbericht (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 81).

Nach Aussortieren reiner Fragebogensichtungen und allzu unvollständiger Fragebögen ergaben sich 55 auswertbare Antworten (i.e. 25 % der Angeschriebenen), davon 39 von Grabungsfirmen und 16 von Büros, Beratern und Dienstleistern. Damit ist die Beteiligung der letztgenannten gegenüber 2019 gleichgeblieben, während die der Firmen gegenüber 2019 um 11 % wuchs. Die mittlere Zeit, die für die Beantwortung der Fragen verwendet wurde, lag bei 10,5 Minuten (50%-Spanne: 7 – 16 Minuten). Hinsichtlich der räumlichen Verteilung der Mitwirkenden ergab sich ein sehr ähnliches Bild wie im Jahr 2019 (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 82 Abb. 2). Es gingen auswertbare Fragebögen von Grabungsfirmen in folgenden Häufigkeiten ein: 3 aus Baden-Württemberg, 16 aus Bayern, 6 aus Brandenburg, 1 aus Hessen, 4 aus Niedersachsen, 9 aus Nordrhein-Westfalen und 2 von vorwiegend bundesweit tätigen Unternehmen.

### Auswirkungen der Corona-Pandemie

Hinsichtlich der Corona-Pandemie wurde zunächst entlang einer fünfstufigen Skala um eine allgemeine Einschätzung gebeten: „Wie stark hat die Corona-Pandemie im Jahr 2020 Ihre Tätigkeit/Ihren Betrieb ökonomisch beeinflusst?“ Für insgesamt 71 % aller Grabungsfirmen hatte die Pandemie keine oder nur geringe wirtschaftliche Auswir-

kungen, während 13 % der Antwortenden sich als „stark“ und „sehr stark“ betroffen einordneten (Abb. 1). Büros/Berater/Dienstleister beantworteten diese Frage nicht.

Stärke der Corona-Auswirkungen	Anzahl	Prozent
praktisch keine	8	21
kaum, nur ein bisschen	19	50
spürbar, etwas	6	16
stark	4	11
sehr stark	1	3
gesamt	38	100

Abb. 1 Einschätzung der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die privatwirtschaftliche Archäologie (n=38).

Die konkrete Frage nach der Einschätzung, wie stark das corona-bedingte Plus oder Minus beim Jahresumsatz sei, wurde von 40 Teilnehmern beantwortet. Der Mittelwert aller 29 Angaben aus der Firmenarchäologie zusammengenommen liegt bei einem Minus von 8,9 %, die 50 %-Spanne (innerhalb derer die Hälfte aller Angaben liegen) beträgt -12,5 bis 0 % (Abb. 2). Bei den 11 Selbständigen, die hierzu Angaben machten, liegt der Mittelwert bei -11,4 % (50 %-Spanne -15,0 bis 0 %), unterscheidet sich also praktisch nicht von den Angaben der Firmen.

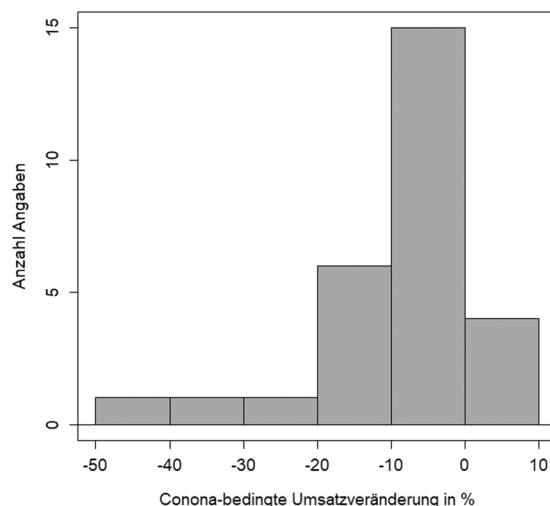


Abb. 2 Corona-bedingte Umsatzveränderung nach Einschätzung der Grabungsfirmen (n=29).

	n	Mittelwert	Median	50 %-Spanne
Firmen	39	7,42	7,0	6,0 – 9,0
Büros/ Dienstleister	16	6,00	6,0	5,0 – 6,0
gesamt	55	7,02	7,0	6,0 – 8,5

**Abb. 3** Stimmung in der Wirtschaftsbranche Archäologie auf einer Skala von 0 = katastrophal bis 10 = optimal mit 5 = neutraler Mittelwert.

### Archäologie-Branchenstimmung

Neben Faktenfragen u. a. zu Umsätzen und Mitarbeiterzahlen haben wir erstmals eine allgemeine Stimmungsfrage gestellt: „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.“ Die 55 Antworten ergaben den Mittelwert 7,02, d. h. eine Stimmung weit jenseits des Neutralen im mittleren positiven Bereich. Dabei zeichnen sich zwischen Firmen einerseits und Büros/Dienstleistern andererseits Unterschiede ab (**Abb. 3**). Die Unterschiede sind statistisch signifikant (Kruskal-Wallis H 8.141, sign. 0.004). Sie dürften damit zusammenhängen, dass Büros, Berater und Dienstleister von der auch ins Jahr 2021 anhaltenden Corona-Pandemie stärker betroffen sind als Grabungsfirmen. Für den größten Teil der Branche darf die Stimmung als gut bezeichnet werden.

beiter, bei einer Spanne von 1 bis 80. Der Befund des Vorjahres, dass die überwiegende Mehrheit der Anstellungen in der Firmenarchäologie als unbefristete und sozialversicherte Anstellungen erfolgen, wird bestätigt, wenn auch anteilig im Vergleich zu 2019 Verschiebungen zu konstatieren sind (**Abb. 4**). Dabei ist der Unterschied 2020 zu 2019 statistisch hochsignifikant (Chi-Quadrat 36,804, sign. <0.000): 2020 waren anteilig etwas mehr freie Mitarbeiter und Mitarbeiter auf Werkvertragsbasis im Einsatz, zu Lasten des Anteils unbefristet sozialversichert angestellter Mitarbeiter und von Saisonkräften. Der Anteil fester, geschützterer Verträge nahm gegenüber den flexibleren Vertragsformen um ca. 4 % ab. Da wir wegen der Anonymität der Umfrage nicht wissen, ob 2020 dieselben Firmen wie 2019 geantwortet haben oder andere Firmen, bleibt unklar, ob sich diese (leichte) Verschiebung mehr innerhalb der bereits 2019 antwortenden Firmen ergab oder mehr auf das Hinzutreten neuer, anderer Firmen zurückgeht. Gleichwie bleibt mit 67 % der hohe Stand von Festanstellungen bemerkenswert. Die Antworten betreffs der Funktion der Mitarbeiter (**Abb. 5**) lassen in Summe die übliche Zusammensetzung der Grabungsteams in der Firmenarchäologie erschließen, die – anders als manches Vorurteil es nahelegen möchte – vor allem von gut qualifizierten Fachkräften geprägt ist.<sup>1</sup>

	n Firmen	n Mitarbeiter	% Mitarbeiter	vgl. 2019
Unbefristet sozialvers. angest. Mitarbeiter	35	537	67 %	71 %
Saisonkräfte	21	103	13 %	15 %
Mitarbeiter auf Werkvertragsbasis	15	32	4 %	1 %
Freie Mitarbeiter	20	54	7 %	2 %
Studentische Helfer	19	72	9 %	11 %
insgesamt	38	798	100 %	100 %

**Abb. 4** Anzahl der Mitarbeiter in Grabungsfirmen nach Art ihrer Anstellung. Rechts zum Vergleich die Anteile im Jahr 2019. „n Firmen“ gibt die Zahl der Firmen an, die für das Jahr 2020 zur genannten Kategorie Angaben machten, d. h. die Vertragsbeziehungen der genannten Art haben.

### Arbeitsmarkt Grabungsarchäologie

Die Firmen wurden nach der Anzahl ihrer Mitarbeiter befragt, einmal hinsichtlich der Art der Anstellung und einmal hinsichtlich ihrer Funktion. Im Mittel hatten die Firmen im Jahr 2020 21 Mitar-

### Entwicklung des Arbeitsmarktes

Von den 34 Firmen, die diesbezüglich Angaben machten, haben 24 Firmen im Vergleich zum Vorjahr insgesamt 95 Mitarbeiter neu eingestellt, während aus 13 Firmen insgesamt 48

	n Firmen	n Mitarbeiter	% Mitarbeiter
Projektleiter u. -koordinatoren	25	52	7 %
Grabungsleiter / wiss. Mitarbeiter	32	188	25 %
(Grabungs-) Techniker, techn. Mitarbeiter	35	162	22 %
Facharbeiter	29	226	30 %
Hilfskräfte, Grabungshelfer	26	124	16 %
insgesamt	38	752	100 %

**Abb. 5** Anzahl der Mitarbeiter in Grabungsfirmen nach ihrer Funktion. Diese Information wurde in unserer Umfrage zum Jahr 2019 nicht erhoben.

Mitarbeiter ausschieden.<sup>2</sup> Daraus ergibt sich – über alle Firmen hinweg – ein Wachstum der Beschäftigtenzahl zwischen 2019 und 2020 von 6 %. Damit ist das Stellen-Plus von 6,3% auch tatsächlich eingetreten, das aus dem in der Umfrage 2019 angegebenen, geplanten Wachstum der teilnehmenden Firmen für das Jahr 2020 hervorging (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 83) – die Vorausplanungen der Firmen erweisen sich also als wohlbedacht und zutreffend.

Von den 34 Firmen, die bezüglich ihrer Wachstumspläne für das kommende (i.e. 2021) Jahr Angaben machten, planen sieben Firmen keine Neueinstellungen und 29 Firmen keine Mitarbeiter-Reduktion. In Richtung auf 2021 sind 111 Neueinstellungen geplant und 14 Entlassungen, d.h. netto ein Plus von 97 Mitarbeitern. Bezogen auf den Personalstand von 2020 bedeutet dies ein geplantes Wachstum des Arbeitsmarktes von 12 % im Jahr 2021 – doppelt so stark wie im Vorjahr. Die Differenzierung der geplanten Personalentwicklung nach Bundesländern geht aus **Abb. 6** hervor. Sie zeigt, dass vor allem die Firmen in Baden-Württemberg und Bayern ein kräftiges Wachstum

planen, während der Stellenmarkt in Nordrhein-Westfalen voraussichtlich etwas schrumpft. Im Großen und Ganzen sind diese Veränderungen ähnlich zu jenen der Periode 2019 auf 2020 (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 84 Abb. 6); insbesondere in Baden-Württemberg, Bayern und Niedersachsen wächst die Firmenarchäologie kontinuierlich, während sie in NRW nach einem starken Wachstum von 2018 auf 2019 wieder schrumpft.

Die Angaben zur Art des gesuchten Personals sind in der Tabelle **Abb. 7** zusammengestellt. Daraus geht hervor, dass nahe entlang der Funktionsanteile im Mitarbeiterbestand (**Abb. 5**) auch neue Mitarbeiter gesucht werden, wobei im Verhältnis besonders viele wiss. Grabungsleiter nachgefragt sind. Dass die absolute Zahl der gesuchten Mitarbeiter in **Abb. 7** etwa doppelt so hoch ist wie es gemäß der Personalplanung angegeben wurde, dürfte anzeigen, dass einem Teil – nämlich ca. der Hälfte – des erhofften Mitarbeitergewinns bestehende Beschäftigungsverhältnisse gegenüberstehen, die durch Auslaufen von Verträgen, Kündigung oder Entlassung enden werden.

	n Firmen	Mitarbeiter 2020	geplante Veränderung auf 2021	in Prozent
Baden-Württemberg	3	45	+ 8	+18 %
Bayern	14	300	+ 33	+ 11 %
Brandenburg	6	61	+ 1	+ 2 %
Niedersachsen	4	105	+ 10	+ 9 %
Nordrhein-Westfalen	8	152	- 15	- 10 %
Summe	38	798	+ 47	+ 6 %

**Abb. 6** Die von 2020 auf 2021 geplanten Personalentwicklungen bei den Grabungsfirmen, differenziert nach Bundesländern. Angeführt werden aus Gründen des Datenschutzes (d. h., damit auf keine Firma inhaltlich rückgeschlossen werden kann) nur Bundesländer mit mindestens 3 Angaben. Die Summe führt indes alle Angaben zusammen auf, d. h. enthält auch jene Bundesländer, aus denen nur wenige Antworten verfügbar sind.

	n Firmen	n Mitarbeiter	% Mitarbeiter
Hilfskräfte, Grabungshelfer	12	34	19 %
Facharbeiter	17	47	26 %
(Grabungs-) Techniker, techn. Mitarbeiter	23	42	23 %
Grabungsleiter / wiss. Mitarbeiter	20	52	29 %
Projektleiter u. -koordinatoren	2	3	2 %
andere	2	2	1 %
insgesamt		180	100 %

**Abb. 7** Angaben der Firmen zur Art des zusätzlichen Personalbedarfs in Richtung auf 2021. „Andere“ = 1x Anthropologie, 1x Dokumentationsassistent. Die Prozentzahl bezieht sich auf die Summe gesuchter Mitarbeiter insgesamt, gibt also die Anteile der Funktionsebenen an. Die Vorjahreszahlen findet man bei SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 84 Abb. 7.

### Wirtschaftsfaktor Firmenarchäologie

Im Jahr 2020 haben die 35 Grabungsfirmen, die diesbezüglich Angaben machten, im arithmetischen Mittel einen Jahresumsatz von 1,1 Millionen Euro erreicht; der Median liegt bei 520.000 Euro, die 50 %-Spanne bei 300.000 bis 2 Millionen Euro. Bei 10 % der Firmen lag der Jahresumsatz unter 200.000 Euro, bei 10 % der Firmen über 2,94 Millionen Euro. Das entspricht in etwa den Zahlen des Jahres 2019 (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 84) und darf als Bestätigung der damals gewonnenen Werte und auch der darauf basierenden Aussagen gesehen werden. Ähnlich wie zum Jahr 2019 erweist sich die Firmenlandschaft auch im Jahr 2020 als sehr heterogen: Neun (nach Jahresumsatz) große Firmen erreichen Umsätze von 2,0 bis 3,8 Millionen Euro (Mittelwert 2,57 Millionen, Median 2,2 Millionen Euro), während die 26 kleineren und mittleren Firmen Jahresumsätze zwischen 20.000 und 1,6 Millionen Euro erreichen (Mittelwert 591.000, Median 430.000 Euro). Für beide Gruppen, die sich bereits 2019 abzeichneten, sind die Zentralwerte (Mittelwert und Median) nahe an den Ergebnissen zum Jahr 2019.

Über alle Firmen hinweg ergibt sich daraus ein mittlerer Umsatz pro Mitarbeiter von 51.450 Euro (Median 43.875 Euro, 50 %-Spanne 33.333 – 61.170 Euro). Dies sind im Vergleich zu 2019 (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 84 f.) und bezogen auf den Median 6.645 Euro Umsatz mehr pro Jahr und Mitarbeiter – also eine Verbesserung der Ertragslage und der Möglichkeit, die Mitarbeiter besser bezahlen zu können, von 17,8 %! Doch sollte man zumindest die Zahlen für 2021 abwarten, bevor man hieraus einen umfassenden Trend zur Verbesserung der Wirtschafts- und Ertragslage in der Branche abliest.

Anders als 2019 haben wir genauer nach den Veränderungen des Jahresumsatzes gegenüber dem Vorjahr gefragt. Von den 38 Firmen, die uns dazu Angaben machten, war der Jahresumsatz in 2 Fällen konstant, in 12 Fällen ergab sich ein Minus gegenüber 2019 und in 24 Fällen ein Wachstum gegenüber 2019. Die 24 wachsenden Betriebe verzeichnen im Mittel ein Wachstum von 42,9 % (Median 17,5 %, 50 %-Spanne 10 – 30 %), die 12 schrumpfenden Betriebe im Mittel ein Minus von 37,7 % (Median 22,5 %, 50 %-Spanne 10,8 – 50 %). Verrechnet man die drei Mittelwerte anteilig miteinander, ergibt sich ein mittleres Umsatzwachstum der gesamten Branche von 2019 auf 2020 bezogen auf den Jahresumsatz von 15,2 %; rechnet man defensiver über die Mediane, liegt das Gesamtwachstum bei immerhin noch 3,95 %.

36 Firmen machten Angaben zur Anzahl der pro Jahr durchgeführten Projekte, d. h. in sich abgeschlossenen Aufträgen. Der Mittelwert liegt bei 43,5, der Median bei 30 (50 %-Spanne: 12 – 64 Projekte). Das entspricht in etwa den Werten von 2019 (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 85). Der mittlere Umsatz pro Projekt liegt bei 41.250 Euro (Median 20.910 Euro, 50 %-Spanne 10.280 – 50.000 Euro). Das Herunterbrechen dieser Angaben auf Länderebene führt zu Zahlen, die absolut gesehen z.T. kräftig von den Ergebnissen des Jahres 2019 abweichen (Abb. 8). Indes zeichnen sich die 2019 konstatierten relativen Verhältnisse auch für 2020 deutlich ab: In Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen werden Firmen offenbar mit größeren Projekten beauftragt, während in Brandenburg und neu auch in Niedersachsen Firmen offensichtlich vorwiegend mit kleineren Projekten betraut werden. Dieser stabile Trend lässt nach unserer Deutung erkennen, in welchem Bundesland sich die staatliche Bodendenkmalpflege die umsatzstärkeren Verursachergrabungen selbst

vorbehält – wobei natürlich der in jedem Bundesland von Jahr zu Jahr schwankende, tatsächliche Projektanfall ebenfalls eine Rolle spielt. Während „Kleinkram“ kontinuierlich anfällt, sind flächenintensive Projekte wie z. B. lange Trassen oder die Erschließung großer Gewerbegebiete stärker Konjunkturen unterworfen.

	im Jahr 2020	zum Vergleich: 2019
Baden-Württemberg	62.625	133.000
Bayern	18.940	20.000
Brandenburg	10.000	7.800
Niedersachsen	8.420	21.000
Nordrhein-Westfalen	30.770	85.000
alle	20.910	37.230

**Abb. 8** Umsatz in Euro pro durchgeführtem Projekt im Jahr 2020. Angegeben ist der Median; Vergleichszahlen 2019 nach SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 85 Abb. 8.

### Hochrechnungen Gesamtbranche Firmenarchäologie

Aus den Angaben der an der Umfrage teilnehmenden Firmen seien in aller Kürze – wie schon für 2019 – einige Zahlen für die Gesamtbranche hochgerechnet (vgl. SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 88). Von den insgesamt ca. 120 Grabungsfirmen in Deutschland haben 38 (31,7 %) ihre Mitarbeiterzahlen und Umsätze offengelegt. Danach arbeiteten auf Basis der Zahlen in Abb. 5 im Jahr 2020 in der Gesamtbranche Firmenarchäologie etwa 2.520 Archäologen. Kalkuliert man vorsichtiger auf Basis des Medians der Mitarbeiterzahl pro Firma (14,5 Mitarbeiter), ergeben sich 1.740 Beschäftigte. Das sind sehr ähnliche Werte wie bei unserer Hochrechnung für 2019 (2.850 resp. 1.860 Beschäftigte). Die (relativ geringen) Unterschiede von 2019 zu 2020 sollten angesichts der unvermeidlichen Schätzfehler solcher Hochrechnungen nicht interpretiert werden, in ihrer Größenordnung sind die Zahlen stabil. Daher kann die auf Basis der 2019er-Zahlen ermittelte Relation zur Anzahl der im staatlichen Dienst Beschäftigten (Denkmalämter, Museen, Universitäten und Forschungseinrichtungen: ca. 1.800-2.100 Archäologen) fortgeschrieben werden: der Arbeitsmarkt der Firmenarchäologie ist mindestens gleich groß wie jener des Fachpersonals der staatlichen Archäologie, eher etwas größer – und er wächst.<sup>3</sup>

Der jährliche Branchenumsatz liegt, orientiert man sich am Median pro Firma, bei um 62,4 Millionen Euro. Nimmt man ergänzend zu dieser Punktschätzung die 50 %-Spanne des Umsatzes pro Firma (300.000 – 2 Millionen Euro) als Grundlage zur Ermittlung einer Unter- und Obergrenze, liegt der jährliche Branchenumsatz mit hoher Sicherheit über 36 Millionen Euro und ziemlich sicher unter 240 Millionen Euro. Bei allen Unterschieden im Detail ergeben unsere Hochrechnungen für 2020 sehr ähnliche Zahlen wie diejenigen für 2019.

### In der Firmenarchäologie übliche Monatsgehälter

In der Untersuchung EvaBA hatte die DGUF 2019 die im Fach berufstätigen Archäologinnen und Archäologen in Deutschland nach ihrem Bruttomonatsgehalt<sup>4</sup> gefragt (SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER, 2020). Für den Bereich der Firmenarchäologie ergaben sich folgende Mittelwerte (Median; ebd. Abb. 23): Grabungshelfer 1.780 Euro, Facharbeiter 2.240 Euro, Grabungsleiter 2.825 Euro und Projektleiter/Geschäftsführer 2.940 Euro, wobei diesen Werten jeweils zwischen 4 und 30 Umfrageteilnehmer zu Grunde liegen. Wie immer stellt sich die Frage der Repräsentativität dieser Zahlen, weniger wegen der Teilnehmerzahl, sondern viel mehr wegen der Möglichkeit, dass vor allem Unzufriedene an einer solchen Umfrage teilnehmen könnten, d. h. die Kohorte verzerrt und nicht repräsentativ sein könnte. Daher haben wir die diesjährige Umfrage bei den Grabungsfirmen genutzt, die Ergebnisse von EvaBA gegenzuprüfen. Die Firmen waren gebeten, zu den üblichen Funktionsgruppen auf den Grabungen die bei ihnen übliche Gehaltsspanne der Arbeitnehmerbruttomonatsgehälter anzugeben, d. h. von mindestens ... Euro bis höchstens ... Euro. Insgesamt 29 der 39 mitwirkenden Firmen (74 %) haben hierzu Angaben gemacht. Das Ergebnis ist in der Tabelle Abb. 9 zusammengestellt, deren rechte Spalte als das schnell auffassbare, wenn auch etwas vereinfachte Ergebnis angesehen werden kann. Die Zahlen liegen sehr nahe an den Ergebnissen von EvaBA, sie validieren die dort gewonnenen Zahlen und bestätigen deren Repräsentativität. Bei den Grabungshelfern klaffen die Mittelwerte der beiden Umfragen um 55 Euro/Monat auseinander, bei den Grabungsleitern um 270 Euro/Monat, wobei die Zahlen von EvaBA stets innerhalb der hier ermittelten 50 %-Spanne der von/bis-Angaben der Firmen liegen.

	n	von Median (50%-Spanne)	bis Median (50%-Spanne)	Mittelwert von/bis
Hilfskräfte, Grabungshelfer	24	1.800 (1.600 – 1.900)	2.050 (1.900 – 2.300)	1.890
Facharbeiter	26	2.100 (1.915 – 2.265)	2.350 (2.200 – 2.600)	2.270
Grabungstechniker, techn. Mitarbeiter	29	2.500 (2.200 – 2.590)	2.800 (2.600 – 3.000)	2.645
Grabungsleiter, wiss. Mitarbeiter	29	3.000 (2.600 – 3.175)	3.350 (3.030 – 3.650)	3.140
Projektleiter /-koordinator	20	3.030 (2.850-3.475)	3.500 (3.300 – 4.000)	3.375

**Abb. 9** Angaben der Firmen zu den derzeit üblichen Brutto-Monatsgehältern ihrer Mitarbeiter, gestaffelt nach Funktionsgruppen. Gefragt war die Angabe einer Spanne von/bis in Euro. n: Anzahl der Angaben; in den beiden Spalten „von/bis“ oben der Median aller Angaben, darunter in Klammern die 50%-Spanne der Angaben. Die rechte Spalte zeigt den Mittelwert des mittleren Werts der angegebenen von/bis-Spannen an.

Neben dem quellenkritischen Aspekt und der hier gewonnenen Kreuzvalidierung der EvaBA-Zahlen ist auch das nahe Beieinanderliegen der aus den Angaben der unterschiedlichen Firmen hervorgehenden Mediane sowie der Unter- wie Obergrenzen innerhalb der Firmen bemerkenswert: Die Mediane liegen für die jeweiligen Kategorien um 250 bis 470 Euro auseinander, und die 50 %-Spannen der jeweiligen Daten liegen zumeist ca. 300 bis 400 Euro pro Monat auseinander. Letztlich bewegen sich die Gehälter in der Firmenarchäologie offenbar innerhalb einer relativ schmalen Bandbreite. Heißt: die unterschiedlichen Firmen zahlen im Grunde recht ähnliche Gehälter, und die Gehaltsspannen innerhalb der einzelnen Funktionsgruppen (i.e. „*Bewährungsaufstieg*“) sind eher klein.<sup>5</sup> Zum Vergleich: im öffentlichen Dienst liegen beim TV-L 13 (Wissenschaftler) beispielsweise die Eingangsstufe und die höchste Erfahrungsstufe um ca. 1.800 Euro auseinander (Quelle: <http://oeffentlicher-dienst.info/> [1.3.2021]).

Ahnlich wie in EvaBA (SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER, 2020, Abb. 27) wollen wir versuchen, die Frage der mittleren Arbeitnehmerbruttogehälter auf Ebene der Bundesländer zu vergleichen. Auch hier nehmen wir aus Gründen des Datenschutzes und der Validität der Zahlen nur Bundesländer in die Tabelle auf, für die wir mindestens drei Angaben haben (**Abb. 10**). Für keine Funktionsgruppe sind die Unterschiede zwischen den Bundesländern statistisch signifikant (Kruskal-Wallis-H-Test). Im Gegenteil: mit Ausnahme der Gruppe Hilfskräfte und Grabungshelfer liegen die mittleren Gehälter ohne markantes West-Ost-Gefälle sehr eng beieinander – ein Befund, der sich bereits in EvaBA abzeichnete, wiewohl dort keines der ostdeutschen Bundesländer ausgewertet werden konnte.

	B.-W.	Bayern	BB	Nds.	NRW
Hilfskräfte, Grabungshelfer	2.050	2.145	1.790	1.555	1.715
Facharbeiter	2.450	2.345	2.550	2.130	2.135
Grabungstechniker, techn. Mitarbeiter	2.735	2.685	2.405	2.610	2.755
Grabungsleiter, wiss. Mitarbeiter	3.060	3.185	3.190	3.090	3.235
Projektleiter /-koordinator	2.850	3.370	3.440	3.715	3.625

**Abb. 10** Mittelwerte der Firmenangaben zum mittleren monatlichen Arbeitnehmerbruttogehalt, differenziert nach Bundesländern. Aufgenommen sind nur die Bundesländer, für die mindestens drei Angaben zur Verfügung standen. Alle Mittelwerte sind der Lesbarkeit halber jeweils auf den nächstliegenden 5-Euro-Wert gerundet.

### Selbständige Büros, Berater und Dienstleister

Neben den Firmen haben sich 16 Büros, Berater oder Dienstleister, die vorwiegend im Wirtschaftsfeld Archäologie resp. für die Archäologie tätig sind, an der Umfrage beteiligt. Zur Vereinfachung nennen wir sie im Folgenden „Selbständige“. Die Hälfte der Selbständigen gibt – wie schon in der Umfrage zum Jahr 2019 – an, vorwiegend bundesweit tätig zu sein, die Übrigen ordnen sich jeweils einem Bundesland zu. In Summe stehen hinter diesen Betrieben 36 Mitarbeiter, d. h. jeder Betrieb steht im Mittel für 2,25 Mitarbeiter. Sie verfolgten im Jahr 2020 im Mittel (Median) 14,5 Projekte und erreichten einen Jahresumsatz von 80.000 Euro (Median), bei einer 50%-Spanne von 40.000 bis 130.000 Euro.

Von den 16 Betrieben geben 3 an, gegenüber 2019 keine wesentliche Veränderung ihres Jahresumsatzes zu verzeichnen. Vier Betriebe haben gegenüber 2019 ein Umsatz-Plus gemacht von im Mittel 19,5 %. Sieben Betriebe hingegen vermelden ein Umsatz-Minus gegenüber 2019 von im Mittel 15,9 %. Der leichte Rückgang in diesem Segment ist wohl zumindest z.T. mit der Corona-Pandemie verbunden. Denn drei Betriebe geben an, Corona-bedingt ein Umsatz-Plus gemacht zu haben (im Mittel plus ca. 17 %), fünf Betriebe geben an, Corona-bedingt ein Umsatz-Minus zu verzeichnen, von im Mittel 35 %.

Die Entwicklung des Personals in diesem Sektor von 2019 auf 2020 zeugt von Konstanz: In einem Betrieb wurden 2 Mitarbeiter neu eingestellt, in einem Betrieb endeten die Tätigkeiten von 4 Mitarbeitern, während 11 Betriebe angeben, dass es keine Veränderungen der Personalstärke gab. Im Hinblick auf 2021 ist in einem Fall eine Neueinstellung geplant, während 11 Betriebe angeben, dass keine Vertrags-Beendigungen zu erwarten seien. Dass die wirtschaftlichen Erwartungen für das Jahr 2021 in diesem Sektor etwas verhaltener positiv sind als in der Firmenarchäologie, hatte sich oben in **Abb. 3** gezeigt.

Da dieser Sektor in recht heterogenen Feldern wirtschaftlich tätig ist und hier zugleich relativ wenige Fragebögen beantwortet wurden, sollten Verallgemeinerungen nur sehr vorsichtig vorgenommen werden. Dennoch lassen die Zahlen erkennen, dass dieser Bereich wirtschaftlich eine gewisse Bedeutung hat und keinesfalls übersehen werden sollte: Der bundesweite Jahresbranchenumsatz kann hier grob auf 8 Millionen Euro hochgerechnet werden, die Anzahl der hier Tätigen auf 225 Beschäftigte.

### Ein Blick in die Freitextantworten

Die Umfrage beinhaltete abschließend und wie schon bei der vorigen Befragung zwei Freitextfra-

von den Unternehmern benannte, notwendige Verbesserungsfelder	Anzahl	%	zum Vergleich: Report 2019
besseres Preis- und Gehaltsniveau	10	30 %	50 %
mehr Planungssicherheit	6	18 %	-
bessere Ausschreibungen und Richtlinien, transparente u. anspruchsvolle Vergabeverfahren	5	15 %	20 %
strengere Qualitätskontrolle seitens der Landesämter	4	12 %	7 %
weniger behördliche Bürokratie	4	12 %	-
mehr Wertschätzung durch „das Fach“	3	9 %	-
bessere, praxisorientiertere Ausbildung an Universitäten, bessere Ausbildung insges.	3	9 %	40 %
(anerkannte) Weiterbildungsangebote	2	6 %	-
fachliche Debatte um Grabungsmethodik	2	6 %	-
Billiganbieter und Dumping unter Grabungsfirmen beenden	1	3 %	20 %
bezahlte Auswertungsprojekte	1	3 %	-
Aufnahmepflicht bei Kranken- u. Rentenkassen	1	3 %	-
höhere wiss. Qualität von Ausgrabungen durch Firmen(-personal)	0	-	20 %

**Abb. 11** Versuch einer Kategorisierung und quantitativen Auszählung der Antworten auf die Freitextfrage 1: „Welche Verbesserungen wünschen Sie sich für die Geschäfts- und Arbeitsmarktentwicklung?“ Die Prozentwerte beziehen sich auf die Anzahl derer, die eine Freitextantwort eingebracht haben (n=33). Zum Vergleich die Werte aus der Umfrage zum Jahr 2019 (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 87 Abb. 11).



gen (Wortlaut im Anhang), welche den Firmeninhabern die Möglichkeit gab, neben vorgegebenen Kategorien und Zahlen auch andere ihnen wichtige Botschaften weiterzugeben. 33 der 55 Umfrageteilnehmer (60 %) nutzten diese Möglichkeit. Wie schon im Monitoring-Report 2019 wollen wir die Antworten im Anhang dieses Beitrags ungekürzt wiedergeben (wobei Grabungsfirmen und die anderen Tätigkeitsbereiche nicht getrennt wurden); hier versuchen wir, eine übergreifende Trendmeldung herauszuarbeiten (**Abb. 11**). Die für 2020 benannten wichtigsten Themen sind das Preis- und Gehaltsniveau und bessere Ausschreibungen/transparentere Vergabeverfahren. Interessanterweise hat im Vergleich zu 2019 die „Universitäts-Schelte“ deutlich abgenommen.

Wir empfehlen sehr, die Antworten auch im Wortlaut zu lesen. Denn sie sind unmittelbar relevant für alle Mitarbeiter in Denkmalbehörden, das Lehrpersonal an Universitäten, für alle Studierenden und alle Mitarbeiter und Inhaber von Betrieben der privatwirtschaftlichen Archäologie.

### Schlussfolgerungen

Am DGUF-Monitoring privatwirtschaftliche Archäologie 2020 haben sich vier Firmen mehr als im Vorjahr beteiligt, was einem Wachstum von 11 % entspricht und insgesamt einer Rücklaufquote von knapp einem Drittel aller Marktteilnehmer. Wie es scheint, haben wir uns mit der ersten Runde „in der Szene“ das nötige Vertrauen erarbeitet, sodass nun mehr Betriebe bereit sind, der DGUF und dem ganzen Fach ihr wertvolles Wissen für diese Umfrage zu schenken.

Einige wichtige Ergebnisse des 2020er-Monitorings sind vor allem methodischer Natur: Angesichts von etwa 120 Grabungsfirmen in Deutschland wird jede Umfrage mit dem Thema „kleine Zahlen“ konfrontiert, weshalb für die Auswertung robuste statistische Kennzahlen und behutsames Vorgehen und Formulieren notwendig sind – und dennoch gewisse Unstetigkeiten kaum vermieden werden können, weil eben das zufällige Mitmachen oder Nicht-Mitmachen bereits von wenigen Marktteilnehmern das Gesamtbild deutlich beeinflussen könnte. Daher sehen wir es als ein erstes wichtiges Ergebnis der 2020er-Befragung an, dass alle wichtigen Aussagen und Trends des Monitoring-Reports 2019 bestätigt wurden. Sprich: unsere Ergebnisse sind trotz der kleinen Zahlen valide und führen zu belastbaren Aussagen. Hinsichtlich der Arbeitnehmer-Bruttogehälter haben wir hier von der Arbeitgeberseite eine Kreuzvalidierung

jener Zahlen gewonnen, die sich via EvaBA aus der Befragung der Arbeitnehmer ergaben (SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER, 2020).

Eine weit über das Methodische hinausgehende Validierung liegt im Abgleich von Prognose und Wirklichkeit: Die Teilnehmer der 2019er-Befragung gaben – über alle Firmen aufsummiert – an, für 2020 ein Personalwachstum von 6,3 % zu planen. Die Befragung 2020 ergab, dass insgesamt 6 % mehr Mitarbeiter als im Vorjahr beschäftigt wurden – trotz der Corona-Pandemie! Damit haben sich die Vorausplanungen der Firmen für das kommende Geschäftsjahr als ausnehmend solide erwiesen. Vor diesem Hintergrund hat die Planung für 2021, über alle Firmen hinweg 12 % mehr Mitarbeiter einstellen zu wollen, ein erhebliches Gewicht und unterstreicht das derzeitige Wachstum der Branche Grabungsarchäologie.

Die Branche Grabungsarchäologie verzeichnet – einzelne Firmen ausgenommen – keine großen wirtschaftlichen Effekte der Corona-Pandemie. Der Jahresumsatz der Branche stieg um mind. 4 %, ev. sogar 15 %, die Mitarbeiterzahlen um 6 %. Die Stimmung und Erwartungen für 2021 dürfen als „gut“ bezeichnet werden, die Firmen planen für 2021 ein Wachstum der Beschäftigtenzahlen von 12 %. Dabei erweisen sich Baden-Württemberg und Bayern derzeit als Wachstumsmärkte, während der Markt in Nordrhein-Westfalen derzeit schrumpft. Eine wichtige Kennzahl, der Umsatz pro Mitarbeiter, ist gegenüber 2019 um 18 % gestiegen, d. h. der Spielraum für Unternehmensgewinne und höhere Gehälter an die Mitarbeiter scheint deutlich gewachsen zu sein – doch sollten hier die Zahlen der kommenden Jahre abgewartet werden, bevor man diese Veränderung als echten Trend zum Besseren interpretiert. Insgesamt erweist sich die Firmenarchäologie in Deutschland – ein Bereich, in dem gut die Hälfte aller berufstätigen Archäologen beschäftigt sind – trotz aller Probleme und Verbesserungsnotwendigkeiten (siehe Freitextantworten) als stabil und wachsend.

### Ausblick

Es ist geplant, die Befragung 2021 zu wiederholen.

\* Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text durchgängig die männliche Form gewählt, doch alle Angaben beziehen sich auf Angehörige aller Geschlechter.

## Anmerkungen

<sup>1</sup> Das in einer Freitextantwort vorgebrachte Monitum „Leider gehen Sie im Aufbau Ihres Fragebogens von Unternehmen ohne Verwaltung aus“ ist berechtigt. Wir werden in der geplanten Befragung für 2021 auch Verwaltungskräfte als zusätzliche Funktionsgruppe berücksichtigen.

<sup>2</sup> Wie eine Freitextantwort richtigerweise moniert, haben wir nach den Entlassungen gefragt und somit Mitarbeiter, deren Vertrag regulär auslief oder die von sich aus gekündigt haben, außen vorgelassen. Wir werden diese Unschärfe bei der nächsten Umfrage korrigieren. Hier gehen wir davon aus, dass die angegebenen Zahlen alle Mitarbeiter umfassen, die den Betrieb verließen, entlassen wurden oder gekündigt haben.

<sup>3</sup> Aufmerksamen Lesern, denen auffällt, dass die Zahlen für unsere 2019er-Hochrechnung leicht größer sind als bei unserer 2020er-Hochrechnung, muss die Aussage „und er wächst“ erläutert werden. Wie oben dargelegt, haben wir von 34 Firmen exakte Angaben über die Veränderungen ihrer Mitarbeiterzahl. Daraus ergibt sich ein Wachstum von plus 6 % von 2019 auf 2020 und ein geplantes Wachstum von 2020 auf 2021 um 12 %. Aus den detaillierten Angaben zur Veränderung des Jahresumsatzes von 2019 auf 2020 ergibt sich ein Plus von mindestens 3,95 % (bis ev. max. 15,2 %). Daher sprechen wir von einem wachsenden Arbeitsmarkt. Die Zahlen aus der Hochrechnung hingegen dienen der Abschätzung der Größenordnung der Beschäftigtenzahl in der Gesamtbranche, sie sind notwendigerweise weniger genau. Hier halten wir die Interpolation aufgrund des Medians für eine konservative Schätzung, die eher die Untergrenze des Intervalls signalisiert, in dem der „wahre Wert“ liegt; die Interpolation aufgrund des arithmetischen Mittels hingegen dürfte die Obergrenze jenes Intervalls anzeigen. Die sich ergebende Spanne zwischen beiden Zahlen von ca. 800-1.000 Beschäftigten ist zu weit, um aus dem Vergleich der Hochrechnungen 2019 zu 2020 Veränderungen im Bereich weniger Prozente zuverlässig beschreiben zu können.

<sup>4</sup> Wir sind uns des Unterschieds zwischen den Begriffen Gehalt und Lohn bewusst (siehe auch: NÄTH, 2020). Angesichts der Tatsache, dass mehr als zwei Drittel der in der Branche Firmenarchäologie Beschäftigten als Festangestellte arbeiten, wählen wir hier den mehrheitlich angemesseneren Begriff Gehalt.

<sup>5</sup> Informationen aus Unternehmerkreisen entnehmen wir, dass die Unterschiede zwischen den Arbeitgebern vor allem in den Leistungen jenseits des Gehalts liegen, z. B. Urlaubstage, Fortbildungsangebote, Wegegeld, Übernachtungspauschale, Firmenwagen, betriebliche Altersvorsorge etc., während die leichter verständlichen Gehaltszahlen unter dem Konkurrenzdruck um gute Mitarbeiter stark nivelliert sind.

## Literatur

Näth, F. (2020). Der Unterschied zwischen Einkommen und Auskommen: Eine Betrachtung von Lohngestaltungen in der Archäologie (Arbeitspapiere CIfA Deutschland 3). *Archäologische Informationen*, 43, Early View, online publiziert 3. Juli 2020.

Siegmund, F., Schauer, M. & Scherzler D. (2020). *Löhne und Gehälter in der deutschen Archäologie – Auswertung der DGUF-Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“*, 10.6.2019-31.10.2019 (EvaBA 2). DGUF-Preprint, online publiziert 28. Mai 2020. [https://www.dguf.de/fileadmin/user\\_upload/EvaBA/DGUF-Dok\\_Preprint\\_EvaBA\\_2\\_Loehne-und-Gehaelter.pdf](https://www.dguf.de/fileadmin/user_upload/EvaBA/DGUF-Dok_Preprint_EvaBA_2_Loehne-und-Gehaelter.pdf) [1.3.2021].

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> [1.3.2021].

### Über die Autoren

Frank Siegmund ist einer der beiden stellvertretenden Vorsitzenden der DGUF, Diane Scherzler die Vorsitzende. Sie haben die hier ausgewertete Befragung für die DGUF gemeinsam geplant, gestaltet, durchgeführt und ausgewertet.

PD Dr. Frank Siegmund & Diane Scherzler M.A.  
DGUF  
An der Lay 4  
54578 Kerpen-Loogh  
[vorstand@dguf.de](mailto:vorstand@dguf.de)

<https://orcid.org/0000-0002-0555-3451>  
<https://orcid.org/0000-0002-7699-0528>

## Anhang Freitextfragen

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

- Als baunaher Dienstleister geht es uns aktuell gut. Für Kulturschaffende ist das eine hervorragende Situation. In Anbetracht der Lage bei Kommilitonen, die in der Museumspädagogik, der Reisebranche und im allgemeinen Kulturbetrieb untergekommen sind, ist Dankbarkeit und Demut angemessen. Trotzdem wünschen wir uns mehr Planungssicherheit bei Corona-Verordnungen und mehr bezahlte Auswertungsprojekte.
- Änderung des Vergabesystems bei Landesämtern/Behörden auf der Grundlage von Fachwissen, nicht nach Kostenfaktoren, insbesondere bei fachbezogenen Dienstleistungen.
- Angemessene Bezahlung unserer Dienstleistung in Deutschland, bessere Planbarkeit.
- Angemessene Honorare; Tarifvertrag für Angestellte in Fachfirmen; verbindliche und überwachte Richtlinien der Bodendenkmalpflege.
- Archäologe nach Studium anerkannter Beruf; höhere Löhne; mehr Akzeptanz in der freien Wirtschaft.
- Berücksichtigung von Kriterien wie Einhaltung von Arbeitssicherheitsvorschriften bei der Vergabe von Aufträgen. Deutlich besseres Preisniveau, um angemessene Löhne bezahlen zu können. Wir wünschen uns, dass die Aufträge nicht wegen Corona zurückgehen.
- Bessere Ausbildung und Arbeitsmoral der Archäologie-Studenten/Absolventen.
- Bitte weniger bürokratische und behördenseitige Hemmnisse. Die Auflagen - denkmalrechtlich, fachlich, behördlich (auch nicht denkmalpezifische) - werden immer mehr, gleichzeitig wird das „freie“ Wirtschaften durch immer mehr (auch teils sinnärmere) Anforderungen beschnitten. Anforderungen nehmen also deutlich zu, doch der Umsatz oder das Weitergeben der Kosten an den Kunden kann nicht im gleichen Maße zunehmen.
- Dass die Behörden endlich mit den „Schwarzen Schafen“ in der Branche aufräumen. Dies wird aber nicht geschehen, dafür sind die Interessen der Behörden an dieser Thematik nicht groß genug. Einen fairen Wettbewerb. Mehr Kontrollen durch die Fachbehörden.
- Dass die Kollegen aufhören, sich gegenseitig die Preise kaputt zu machen.
- Eine offensivere Bodendenkmalpflege, speziell natürlich in Bayern.
- Einhaltung des Wettbewerbsrechts, ein Ende von Wettbewerbsbeschränkung auf Basis von unter der Hand weitergereichten Firmenlisten oder Absprachen in den Landesämtern.
- Größeres Zeitfenster zwischen Angebotsanfrage und Maßnahmendurchführung.
- Höhere Preisgestaltung durch die Firmen bei Ausschreibungen und Freiangeboten.
- Höhere Stundensätze, mehr Aufträge.
- Ich hätte die Fragen nach den Bruttolöhnen gern beantwortet, aber sie geht am Ziel vorbei. Ich zahle auf der Basis von Stundensätzen und nicht mit Pauschalen. Ihr hättet also alternativ die Stundensätze abfragen sollen und eine ehrliche Antwort bekommen. Bei mir starten Helfer mit 12, Zeichner mit 14, Techniker mit 16 und Grabungsleiter mit 18 Euro. Danach geht es hoch bis über die TVO 13 hinaus, also derzeit bis 25 brutto.
- Ich wünsche mir ein Ende des Preisdumpings. Es gibt immer noch genügend schwarze Schafe, die die Preise nach unten drücken. Wie man das auf ehrlich wirtschaftende Weise machen kann, ist mir bis heute schleierhaft. Mit vernünftigen Preisen könnte man sein Personal wesentlich besser bezahlen. Für einen Handwerker und Bauarbeiter bekommt man einen besseren Stundenlohn als für einen Archäologen. Die Ausbildung der Archäologie-Studenten lässt zu wünschen übrig, wenn die ihren Abschluss haben, kann man die meisten nicht als Archäologe in einer Grabungsfirma anstellen, da die meisten nur auf Lehrgrabungen waren, sich aber vorstellen, dass sie nach dem Studium erst mal viel Geld verdienen. Zumeist darf man diese aber erst als Archäologe einsetzen, wenn sie mindesten ein halbes oder ein Jahr als Grabungsleiter gearbeitet haben. Eine bessere Zusammenarbeit zwischen Universität und Grabungsfirmen wäre daher wünschenswert.
- Ich würde mir wünschen, dass von Seiten der Landesämter (hier konkret das BLfD in Bayern) keine Leistungsbeschreibungen an Auftraggeber herausgebracht werden, die inhaltlich starke Fehler aufweisen, z. B. „Ablöse“ wie für einen Fußballer anstatt korrekt „Auslöse“. Oft stehen zwei Positionen im LV, Ablöse und Auslöse. Ich habe festgestellt, dass die Ämter in dieser Hinsicht beratungsresistent sind. Ich würde mir außerdem wünschen, dass sie sich in der Leistungsbeschreibung auf die fachliche Seite beschränken würden und die Ausarbeitung der einzelnen Leistungspositionen und der voraussichtlichen Mengenangaben

- den in dieser Hinsicht deutlich kompetenteren Grabungsfirmen und Architekturbüros zu überlassen. Häufig finden sich nämlich unverhältnismäßig hohe Mengenangaben für nachgeordnete wissenschaftliche Leistungen wie z.B. Anthropologen, Restauratoren, die vollumfänglich in die Bewertung des Angebotes mit einbezogen werden und später in der Realität gar nicht benötigt werden. Dies hat in unserem Fall dazu geführt, dass wir regelmäßig die Stundensätze etc. für z.B. einen Geoarchäologen viel niedriger ansetzen, als er uns kommen würde, wenn wir ihn als Subunternehmer beauftragen würden, um konkurrenzfähig zu bleiben. Dies führt dann später natürlich dazu, dass wir in der Praxis keinerlei Anstrengungen unternehmen, solche Fachkräfte hinzu zu ziehen. Eine Ausnahme bilden hier die LV der linearen Projekte, wo diese zusätzlichen wissenschaftlichen Kräfte als Eventualpositionen gelistet sind und außer der Wertung bleiben. Aber auch das ist keine perfekte Lösung, weil hier natürlich die Versuchung groß ist, Phantompreise einzusetzen und Bodenproben, Geoarchäologen etc. auf Biegen und Brechen einzusetzen, um damit die fehlende Rendite aus dem normalen Grabungsgeschäft zu erwirtschaften.
- In einzelnen Themenbereichen sollen verstärkt Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen werden.
  - Mehr Souveränität bei der Grabungsdokumentation, es bedarf eines bundesweiten Koordinators, dem auch die Landesdenkmalämter wissenschaftlich unterstellt sind.
  - Mehr Wertschätzung für unsere Arbeit, mehr Personal in den Ämtern, sodass wir besser unterstützt werden können.
  - Preisdumping unter den Firmen stoppen, gleiche Standards für alle in Bezug auf Sicherheit (PSA, Versicherung) und Lohnniveaus. Faire Behandlung der Mitarbeiter muss von Mitarbeitern eingefordert werden, sich auf die Firmenchefs zu verlassen ist naiv. Es wäre wünschenswert, wenn sich diese Erkenntnis durchsetzt und Archäolog\*innen und Fachkräfte den Fachkräftemangel dazu nutzen, bessere Bedingungen einzufordern, statt sich ausnutzen zu lassen.
  - Reduzierung der Bürokratie; bessere Ausbildung an den Universitäten sowohl fachlich als auch problemorientiert.
  - Rücklagen bilden, Löhne anheben, allgemein die Firma auf sichere Füße stellen, dass auch eine Pandemie keinerlei Auswirkungen mehr haben wird. Investitionen in die Betriebsausstattung. Weniger Papierkram! Es ist unglaublich, wieviel Zeit und damit auch Geld für Buchhaltung, Steuern, Personal, etc. aufgewendet werden muss. Noch dazu menschliche oder maschinelle Fehler bei diversen Vorgängen, deren Auflösung/Nachverfolgung wieder Zeit und Nerven kosten.
  - Stabile Auftragslage; weiterhin überwiegend mittelgroße und große Projekte und damit verbundener Planbarkeit; einen weiteren Grabungsleiter; neue, in der Doku-Abgabe geschulte Mitarbeiter (bisher werden alle Mitarbeiter im Haus geschult und es gibt keine Mitarbeiter mit Expertise auf dem Arbeitsmarkt); Rückkehr zahlreicher Mitarbeiter aus der Elternzeit (wir sind ein durchschnittlich sehr junges Team mit aktuell 3 Vollzeitkräften in Elternzeit).
  - Stärkere Vernetzung, höhere Professionalisierung, weniger Ausschreibungen auf Stundenhonorarbasis.
  - Transparentere Ausschreibungsbedingungen insb. bei linearen Projekten in Bayern; einheitliche Standards bei Doku-Kontrollen der Dienststellen des BLfD (z.T. unterschiedlich innerhalb einer Dienststelle); tatsächlich nutzbare und sinnvolle LVs und Angebotsvorlagen des BLfD.
  - Verlässlichere Planungen seitens der Baufirmen; Aufträge in anderen Bundesländern; höhere Durchschnittssätze.
  - Vom Arbeitsamt anerkannte Aus- und Fortbildungen für Mitarbeiter, da sich die Unis ja weigern, für den Beruf auszubilden.
  - Weniger Bürokratie und Formalismus bei den Aufsichtsbehörden.
  - Wieder Möglichkeiten, mit Gruppen Exkursionen und Aktionen durchführen zu können.
  - Wir benötigen größere und besser ausgestattete Räumlichkeiten und eine verbesserte Infrastruktur auch in Hinblick auf (optionales) Home-Office; geplant sind daher ein Umzug in eine neue Immobilie, weitere technische Anschaffungen und der Aufbau einer firmeneigenen Server- oder Cloud-Lösung. Also interne Verbesserungen...
  - Wunschlos! Buddhist, meistens.
- „Was immer Sie uns gerne mitteilen möchten ...“:
- (1) Es gibt auch befristet und trotzdem voll sozialversichert angestellte Mitarbeiter. Diese Abfrage kommt bei Ihnen nicht vor. (2) Sie sollten mit den erhobenen Daten Sozialversicherungsbetrug thematisieren, denn Anstel-

- lungen auf Werkvertragsbasis sind nur unter engen Rahmenbedingungen zulässig, nicht aber für größere Ausgrabungen mit hierarchischen Strukturen, festen Arbeitszeiten etc.
- Bleibt gesund!!
  - Die Angaben bei Eurer Umfrage sind nicht unbedingt eindeutig. Z. B. bei Frage 4, die Unterscheidung zwischen unbefristet sozialversicherungspflichtig angestellt und dem Rest ergibt für mich wenig Sinn. Ich kann schließlich auch einen Studenten befristet sozialversicherungspflichtig anstellen, ich kann aber auch den Studenten per Werkvertrag, kurzfristig beschäftigt oder als Minijobber anstellen. Auch bei Frage 6, wenn die Verträge auslaufen oder der Mitarbeiter kündigt, habe ich ihn am Ende nicht entlassen, er ist aber dennoch nicht mehr in der Firma, dafür gibt es kein Feld, daher spiegelt das nicht wider, wieviel Personal ich mehr oder weniger habe als im Vorjahr.
  - Die selbständigen Kulturunternehmer sollten mehr Druck auf die Kranken- und Rentenkassen einerseits zu ihrer Aufnahmepflicht, andererseits für eine bessere Regelung der Beitragszahlungsmodi entwickeln. Hierfür bedarf es eines Lobbyträgers.
  - Gute Arbeit, weiter so!
  - Ihr macht das gut.
  - Immer wieder konnten wir festzustellen, dass die grabungstechnische Methodik nur selten hinterfragt und diskutiert wird. Vielmehr erscheint Grabungs- und Dokumentations-technik als eine konservative Glaubensfrage, welche durch einzelne Vorreiter stellenweise durchbrochen wird. Nach unserer Erfahrung findet in der Breite jedoch keine kritische Auseinandersetzung mit unseren datengebenden Verfahren im Fach statt. Wir würden uns wünschen, dass sich auch für die operative Archäologie ein etwas regerer Diskurs entfalten würde, um Durchführung, Anwendung und Umsetzung von Dokumentationstechniken kritisch zu hinterfragen. Gerne auch über die Ebene der Firmenarchäologie hinaus, als fachliche Fragestellung, welche uns eine Schnittmenge zu den rein wissenschaftlichen Institutionen und den denkmalpflegerischen Einrichtungen bietet. Dies würde zudem evtl. die Möglichkeit eröffnen, fachinterne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu etablieren, welche derzeit aus unserer Sicht in der archäologischen, nicht-institutionellen Berufswelt gänzlich fehlen.
  - Jüngst (Frühjahr 2019) sagte mir während einer Tagung in ### [redaktionell geschwärzt] der dort lehrende Lehrstuhlinhaber: „Ach, Du schreibst etwas. Schade: Ich lese grundsätzlich nichts von Mitarbeitern aus Grabungsfirmen“. Eine solche Haltung – besonders dann, wenn sie auch noch an die Studierenden weitergegeben wird – ist unsachlich, nicht fair und für die weitere Entwicklung des Faches kontraproduktiv. In den archäologischen Gremien – wie z.B. bei den Treffen der Landesarchäologen – müsste auch ein Vertreter der Grabungsfirmen einen Platz bekommen, um einen solchen Unsinn zu unterbinden und um die Interessen der Grabungsfirmen für eine sachliche Beschäftigung mit den Themen „archäologische Wissenschaft“ und „Archäologie als Beruf“ zu vertreten und zu gewährleisten.
  - Kurze Anmerkung: Bei den „Hilfskräften“ handelt es sich um AZUBIs (tarifliche Vergütung) und Vorpraktikant\*innen (1.950 Euro/Monat) für das Studium der Restaurierung.
  - Leider gehen Sie im Aufbau Ihres Fragebogens von Unternehmen ohne Verwaltung aus.
  - Wir wünschen uns Umfragen, die auch Bereiche der Arbeitssicherheit und Ausgaben hierfür, Schulungen und Arbeitsplatzsicherheit einbeziehen.
  - Mit der EvaBA liefert ihr belastbare und zitierfähige Daten, vielen Dank dafür! Es ist ein sehr wichtiger Schritt auf dem Weg hin zu besseren Arbeitsbedingungen./Verständnishalber außerdem noch ein Nachtrag zu den Zahlen aus dem Jahr 2020 aus meiner Firma: die Stelle des Projektleiters wirkt so gering bezahlt, weil sie mit mir als Firmenchef besetzt ist und die Auszahlung an mich selbst geringer ausfällt als an viele meiner Mitarbeiter. Das ist aber ein Trugbild, weil sehr viele anderweitige Kosten auf die Firma umgelegt wurden, die man da theoretisch mit reinrechnen müsste. Dazu gehören z.B. Krankenversicherung, Dienstwagen, Diensthandy, Dienstlaptop etc./Die bei mir angegebene Zahl sollte man also keinesfalls in eine Statistik zur Bezahlung von Projektleitern und Firmenchefs mit aufnehmen. Grob überschlagen läge mein Bruttogehalt als Firmenchef aktuell bei etwa 3.300 Euro/Monat, also sehr nahe an dem, was bei mir ein Grabungsleiter verdient.
  - Tolle Arbeit! Weiter so!
  - Viele archäologische Fachfirmen arbeiten als „eierlegende Wollmilchsau“ am Anschlag, um genügend Umsatz zu generieren. Neben den allgemein üblichen Unwägbarkeiten (Wahrscheinlichkeit des Auftragserhalts, gesamtwirtschaftliche Entwicklung der Baubranche)

betreffen uns auch noch ganz klar drei weitere Unsicherheiten für eine solide Geschäftsplanung: a) Ist überhaupt Archäologie in einem denkmalrechtlich beauftragten Bauvorhaben? - und wenn, ja wie viel? b) Bekommt man überhaupt den Auftrag über eine Grabung nach dem erfolgten Bodenabtrag mit positiver Befundlage, oder wird dieser Folgeauftrag anderweitig vergeben?, c) Wie viele schlechte Monate/Wochen aufgrund der Witterung (Frost, Schneefall, Regen, Wintermonate) hat man zu meistern, die man mit den „guten“ restlichen Monaten rausreißen muss? Generell muss eine Grabungsfirma mit zahlreichen unbekannt Variablen gerade im Vorfeld solide rechnen und wirtschaften. „*Awareness raising*“ für dieses schwierige Betätigungsfeld der Grabungsfirmen wäre bitter nötig.

- Wir wünschen uns mehr Unterstützung für die Grabungsfirmen von Seiten der DGUF, ist aber schon viel besser geworden!