

EvaBA: Was verdient man in der Archäologie?

(6 Seiten, Lesezeit 9 Minuten)

Dieser Kurzbericht ist Teil des DGUF-Projektes EvaBA "Evaluation Beruf Archäologie" (<https://www.dguf.de/evaba.html>). Er fasst die Ergebnisse des zweiten Auswertungsschrittes "Löhne und Gehälter in der deutschen Archäologie" (EvaBA 2) zusammen. Jener ausführliche Bericht ist frei online verfügbar: https://www.dguf.de/fileadmin/user_upload/EvaBA/DGUF-Dok_Preprint_EvaBA_2_Loehne-und-Gehaelter.pdf (28.5.2020). Bericht und Kurzfassung beziehen sich ausschließlich auf das reine Einkommen, wohl wissend, dass die noch zu untersuchenden Randbedingungen einer Anstellung und die Arbeitgeberzusatzleistungen einen wichtigen Einfluss auf die lebenspraktische Bedeutung des monetären Einkommens haben.

ARCHÄOLOGIE IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Etwa die Hälfte aller in der Archäologie Berufstätigen ist im öffentlichen Dienst angestellt: in der staatlichen Bodendenkmalpflege, an Museen, an Universitäten und Forschungseinrichtungen. Die weit überwiegende Mehrheit der Wissenschaftler ist in die Tarifgruppe E13 (3) eingruppiert, was (hier nach TV-L) einem **Bruttoeinkommen von ca. 4.560 € /Monat** entspricht. Das übliche Einkommen liegt demnach 790 € über dem bundesdeutschen Durchschnittseinkommen von 3.770 € (Stand 2018).

NIEDRIGE "ERFAHRUNGSSTUFE"

Innerhalb einer Tarifgruppe können Angestellte – je nach Berufserfahrung – sechs sog. Erfahrungsstufen durchlaufen, die jeweils auch für ein höheres Entgelt stehen. Bei Tarifgruppe E13 erhalten z.B. Berufsanfänger ab 4.000 € /Monat, Erfahrene bis zu 5.800 € /Monat. **Im Vergleich zu ihrer Berufsdauer sind ca. 30 % aller im öff. Dienst angestellten Archäologen in einer zu niedrigen Erfahrungsstufe angesiedelt**, d.h. werden vermutlich nicht adäquat bezahlt. Beispielsweise bedeutet zwei Erfahrungsstufen zu niedrig 680 € /Monat zu wenig.

"GEHOBENER DIENST" STATT "HÖHERER DIENST"

Archäologen mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulstudium gehören dem "höheren Dienst" an, d.h. den Tarifgruppen E13 - 15. **Doch 22 % aller im öff. Dienst angestellten Archäologen mit einem Masterabschluss (oder höher) arbeiten in einer geringeren Tarifgruppe**, zumeist in der Gruppe 9b im sog. "gehobenen Dienst", der eigentlich für Fachhochschulabsolventen vorgesehen ist. Sie verdienen dann **ca. 3.375 € /Monat**, d. h. 1.185 € weniger als ihre korrekt eingruppierten Kollegen (zugrunde gelegt wurde hier 9b [3]).

PRIVATWIRTSCHAFTLICHE ARCHÄOLOGIE

Etwa die Hälfte aller berufstätigen Archäologen in Deutschland arbeitet in der privatwirtschaftlichen Archäologie, meist als Angestellte in einer Grabungsfirma. Für sie gibt es keine anerkannt geltende Tarifordnung. Vielmehr werden sie nach individuell vereinbarten Verträgen bezahlt, und zwar weniger nach ihrem Berufs- oder akademischen Abschluss, sondern vor allem nach ihrer konkreten Funktion (Verantwortung) im Betrieb resp. auf den Ausgrabungen. Folgende mittlere Brutto-Monatsgehälter wurden von uns ermittelt:

Tab.	Funktion	mittl. Gehalt	50 %-Spanne
1	Grabungshelfer	1.780 €	1.410 – 2.250 €
	Facharbeiter	2.240 €	2.100 – 2.720 €
	Grabungsleiter	2.825 €	2.545 – 3.200 €
	Projektleiter, Geschäftsführer	2.940 €	2.880 – 3.500 €
	Führungsebene	3.585 €	3.360 – 5.250 €

Als "mittleres Gehalt" geben wir den Median an, d. h. 50 % der Berufstätigen in der jeweiligen (Verantwortungs-) Gruppe verdienen mehr, 50 % verdienen weniger. Da die Gehälter stark unterschiedlich ausfallen, geben wir zusätzlich die 50 %-Spanne an: Innerhalb dieser Spanne liegen 50 % der jeweiligen Gehaltsangaben; ein Viertel verdient weniger als die untere Zahl, ein Viertel verdient mehr als die obere Zahl der 50 %-Spanne.

Die nähere Analyse der Angaben zu Stundenlöhnen, Monats- und Jahresgehältern von fest Angestellten und in Vollzeit Tätigen macht deutlich, **dass im Sektor privatwirtschaftliche Archäologie viele (nicht alle) Kolleginnen und Kollegen entsprechend ihrer tatsächlich geleisteten Arbeit (und nur für diese) bezahlt werden.** Sprich: sie haben keinen oder weniger als üblich bezahlten Urlaub, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall etc. Damit erhärten die Zahlen von EvaBA 2 bereits andernorts geäußerte und untermauerte Thesen, wonach viele Arbeitsverhältnisse in der privatwirtschaftlichen Archäologie nicht nach den in der übrigen freien Wirtschaft weithin üblichen Regeln geschlossen werden (Näth et al., 2019), sondern **zu für Arbeitnehmer ungünstigeren Randbedingungen.**

GEHALTSVERGLEICH PRIVATWIRTSCHAFT – ÖFFENTLICHER DIENST

Die Gehälter von Archäologen im öffentlichen Dienst sind über alle Verantwortungsebenen hinweg deutlich höher als in der Privatwirtschaft:

Tab.	Funktion	Privatwirtschaft	öffentl. Dienst	Differenz
2	Grabungshelfer	1.780 €	2.445 €	+ 37 %
	Facharbeiter	2.240 €	2.745 €	+ 23 %
	Grabungstechniker/-leiter	2.825 €	3.375 / 4.560 €	+ 19 / 61 %
	Projektleiter / Wissenschaftler	2.940 €	4.560 €	+ 55 %
	Geschäftsführer / Abteilungsleiter	3.585 €	4.965 €	+ 38 %

Bei den Grabungstechnikern/-leitern hängt die Dimension der Spanne (+19 % oder +61 %) davon ab, wen man bei staatlichen Grabungen mit der Funktion der örtlichen Grabungsleitung betraut: Nominell ist es u.W. stets ein Wissenschaftler (ca. 4.560 €), oft aber de facto ein Grabungstechniker (ca. 3.375 €). Aber das sind Details. "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" gilt in der deutschen Archäologie jedenfalls nicht.

SEHR WEIT VERBREITET IM ÖFF. DIENST: BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

In Deutschland haben berufsübergreifend 8 % aller Berufstätigen einen befristeten Arbeitsvertrag, in der Archäologie sind es 40 %. Das ist ein enormer Unterschied! Was ist da los, und betrifft das alle Sparten der Archäologie gleichermaßen? Nein. Wie unsere Tabelle gleich zeigt, ist der **Anteil an befristeten Verträgen im Bereich Universität und Forschung besonders hoch: zwei Drittel!** Dahinter stehen Assistenten, Doktoranden, Mitarbeitende in befristeten Forschungsprojekten usw., die stets auf Zeit angestellt werden. Die

hohe Zahl solcher Befristungen ist ein bekanntes, fachübergreifend universitätsweites Phänomen, von Manchen so gewollt und als richtig empfunden, von Anderen viel kritisiert; Änderungen wird es aus der Archäologie heraus deshalb im Alleingang nicht geben.

Tab. 3	Funktion	befristet (alle Berufs- tätigen)	befristet (ohne Freiberufler u. Teilzeitkräfte)
	Universität, Forschung	79 %	62 %
	staatl. Bodendenkmalpflege	58 %	48 %
	Museen	39 %	28 %
	privatwirtschaftl. Archäologie	41 %	20 %

Am anderen Ende liegt die privatwirtschaftliche Archäologie: dort ist (im inner-archäologischen Vergleich) der kleinste Anteil an Verträgen befristet. Die genaue Quote hängt davon ab, wie man die in diesem Segment tätigen Freiberufler und Selbstständigen sowie die Teilzeitkräfte einordnet: Zählt man sie mit und betrachtet sie und ihre vielfach projektweise Beschäftigung als "befristet", sind es hier 41 %. Betrachtet man ausschließlich die angestellten Vollzeitkräfte, sind es 20 % Befristungen in der privatwirtschaftlichen Archäologie. – Ähnlich zur privatwirtschaftlichen Archäologie sind die Zahlen in den Museen.

Zwischen diesen beiden Extremen – Universitäten und Privatwirtschaft – liegt **die staatliche Bodendenkmalpflege, die 48 % (oder 58 %) befristete Arbeitskräfte angestellt hat!** Ursache ist nach unserer Datenanalyse der von Land zu Land unterschiedliche Umgang mit Verursachergrabungen: In Bundesländern, in denen Verursachergrabungen vor allem an Grabungsfirmen übertragen werden, finden sich beim Staat ca. 33 % befristete Arbeitsverträge; da, wo keine Grabungsfirmen tätig sind und ausschließlich die Landesdenkmalämter graben, sind es ca. 77 %. **Während also die Privatwirtschaft trotz aller Schwankungen des Grabungswesens überwiegend mit Festangestellten arbeitet, werden Verursachergrabungen staatlicherseits offenbar vor allem mit befristeten Verträgen abgewickelt.**

PERSPEKTIVEN BEFRISTETER ANSTELLUNGEN

Für die befristet Beschäftigten ist "das Kleingedruckte" wesentlich für ihr Sicherheitsgefühl und ihre Lebensplanung: Ist der Vertrag verlängerbar resp. ist sicher/vielleicht/keinesfalls ein Folgevertrag möglich? Bei den (rel. wenigen) befristeten Arbeitsverträgen in der privatwirtschaftlichen Archäologie kann sich in 71 % aller Fälle ein Folgevertrag anschließen, bei den (vielen) Fristverträgen in der staatlichen Bodendenkmalpflege ist das nur in 52 % aller Verträge möglich. Dementsprechend fällt die persönliche Einschätzung der Angestellten hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft aus: **Bei den Grabungsfirmen geben 50 % der Angestellten an "ich erwarte einen Folgevertrag", bei der staatlichen Bodendenkmalpflege sind es nur 26 %.** Umgekehrt sagen 8 % der befristet Angestellten bei Grabungsfirmen, dass sie sicher keinen Folgevertrag erhalten werden, bei der staatlichen Bodendenkmalpflege sind dies 30 % aller Befristeten.

Die zahlreichen Befristungen im öffentlichen Dienst und die dadurch verursachte Not könnte einer der Gründe sein, weshalb frisch ausgebildete Archäologinnen und Archäologen bereit sind, in der Privatwirtschaft auch finanziell sehr ungünstige Bedingungen hinzunehmen: Es scheint in ihrer existenziellen bzw. finanziellen Notsituation ihre einzige Möglichkeit, dauerhaft oder zumindest weiterhin "im Fach" berufstätig zu bleiben und nicht ihr gesamtes Fachwissen und ihre Berufserfahrung zu verlieren. Es ist wichtig, dieses mutmaßliche Wirkungsgefüge in den Fokus zu rücken und zu diskutieren: Die Fülle der nicht mehr ver-

längerbaren befristeten Arbeitsverträge im öffentlichen Dienst unterstützt die niedrigen Gehälter in der Privatwirtschaft!

GEHALTSVERGLEICH ARCHÄOLOGIE UND NICHT-ARCHÄOLOGIE

Die reich mit aktuellen Daten untermauerte Internetplattform www.gehalt.de veröffentlicht – gewiss etwas aufmerksamkeitsheischend – jährlich die "Top 10" der bestverdienenden Berufe in Deutschland und die "Flop 10" der am geringsten verdienenden Berufe. Wie ordnet sich die Archäologie dort ein? **Unter den Berufen, die einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss voraussetzen ("Akademiker"), liegt der Bereich privatwirtschaftliche Archäologie am unteren Ende der Flop 10** (d.h. etwas weniger als z.B. ein Grafiker). Das mag Manchen vielleicht nicht verwundern, aber folgendes wird vermutlich überraschen: **Die überwiegende Mehrheit der Archäologen im öffentlichen Dienst liegt nur knapp über der Spanne der Flop 10-Berufe für Akademiker** (etwas mehr als z. B. ein PR-Manager).

Tab.	Akademiker	brutto /Monat
4	Spanne "Top 10" bei www.gehalt.de	5.950 – 9.800 €
	öffentl. Dienst, E9b / E13 nach EvaBA	3.375 € / 4.560 €
	privatwirtschaftl. Archäologie, Grabungsleiter / Projektleiter nach EvaBA	2.825 € / 2.940 €
	Spanne "Flop 10" bei www.gehalt.de	2.850 – 4.000 €

Für die Tätigkeitsfelder in der Archäologie, die keinen wissenschaftlichen Hochschulabschluss voraussetzen, wie z. B. Grabungshelfer oder Facharbeiter, fällt der Vergleich ähnlich aus: Ihr Gehalt liegt im Bereich der Flop-10-Berufe für Nicht-Akademiker (zwischen Restaurant- & Küchenhelfer und Physiotherapeut). Die im öffentlichen Dienst Angestellten liegen knapp an resp. ca. 300 € oberhalb der "Flop 10" (etwas mehr als Physiotherapeut), die in der Privatwirtschaft Tätigen am unteren Ende der Flop-10-Berufe (ungefähr so viel wie Restaurant- & Küchenhelfer).

Tab.	Nicht-Akademiker	brutto /Monat
5	Spanne "Top 10" bei www.gehalt.de	4.600 – 6.090 €
	Grabungsfacharbeiter öff. Dienst nach EvaBA	2.745 €
	Grabungshelfer öff. Dienst nach EvaBA	2.445 €
	Grabungsfacharbeiter Privatwirtschaft nach EvaBA	2.240 €
	Grabungshelfer Privatwirtschaft nach EvaBA	1.780 €
	Spanne "Flop 10" bei www.gehalt.de	1.835 – 2.405 €
	gemäß Mindestlohn 2019: 9,19 €	1.350 €

Der Einfachheit halber zeigen beide Tabellen den Durchschnittslohn in der jeweiligen Kategorie. **Der Blick auf die 50 %-Spannen (oben, Tab. 1) zeigt, dass ein Viertel der nicht-akademischen Archäologen tief im Niedriglohnbereich entlohnt werden.**

Speziell die Bezahlung der Grabungshelfer in der privatwirtschaftlichen Archäologie entspricht der Entlohnung in jenen Sektoren, die außerhalb der Archäologie nur in gesellschaftlich stark kritisierten Niedriglohnbranchen gezahlt werden (z. B. Amazon, McDonald's, Starbucks).

SELBSTÄNDIGE UND FREIBERUFLER IN DER ARCHÄOLOGIE

12 % aller an EvaBA Teilnehmenden haben sich als selbständig bzw. als Freiberufler eingeordnet. Ihr Durchschnittsgehalt (hier nur die in Vollzeit Tätigen) liegt bei **2.660 € /Monat**, die 50 % Spanne ist mit 1.645 bis

3.650 € besonders weit. **Sie zeigt, dass ein Viertel der Selbständigen weniger als 1.645 € /Monat einnimmt, während umgekehrt ein Viertel über 3.650 € /Monat liegt.**

Als Gehaltsvergleich ziehen wir hier die Honorarempfehlungen des "Bundesverbands freiberuflicher Kulturwissenschaftler" (BfK) heran, die sein "Geschäftsbereich Archäologie" ausgibt (<https://www.b-f-k.de/service/honorarempfehlung-arch.php>). Kraft Mitgliedschaft im BfK verpflichtet man sich, die gemeinsam vereinbarten Qualitätsstandards einzuhalten und "angemessene Löhne und Gehälter zu zahlen". Die Ergebnisse von EvaBA 2 zeigen jedoch, dass **in allen Tätigkeits-/Verantwortungsbereichen die Realgehälter um etwa 2.000 € /Monat resp. 50 % unter den BfK-Empfehlungen liegen** (und hier haben wir sehr gutmütig gerechnet)! Das bedeutet: (a) Die tatsächlich in der privatwirtschaftlichen Archäologie erzielten Realgehälter werden aus Sicht des BfK weitaus zu niedrig sein. (b) Die Honorarempfehlungen des BfK werden von den BfK-Mitgliedern mehrheitlich nicht eingehalten, vielmehr weit unterschritten. Offenbar wird also die Einhaltung bzw. die nachhaltige und gravierende Verletzung der selbst gesetzten Standards des BfK durch diesen nicht überprüft; zumindest wird die Verletzung nicht sanktioniert.

GENDERGERECHTIGKEIT

An mehreren Aspekten (Eingruppierung, Erfahrungsstufen, Bruttogehalt usw.) wurde geprüft, ob es in der Archäologie eine Schlechterbehandlung von Frauen oder von Männern gibt. Dies ist nicht der Fall, nirgendwo ließ sich ein statistisch signifikanter Unterschied konstatieren. **In der Archäologie gibt es nach unseren Ergebnissen bezogen auf Löhne und Gehälter keinen "Gender Gap".**

SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS EVABA 2 FÜR ANGEHENDE ARCHÄOLOGINNEN UND ARCHÄOLOGEN

Wem die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Planbarkeit des Berufslebens wichtig sind, gehe in die privatwirtschaftliche Archäologie. Dort herrscht derzeit Arbeitskräftemangel, dort dominieren unbefristete Arbeitsverträge, und die wenigen Befristungen sind verlängerbar bzw. es gibt mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Anschlussprojekt. Bezahlt wird nach Qualifikation und übernommener Verantwortung, d.h. Lernen und Sich-Anstrengen wird belohnt. Allerdings ist der Verdienst der Angestellten in der privatwirtschaftlichen Archäologie niedrig. Für Unternehmer-Charaktere gibt es auch die Option der Selbständigkeit und der Firmengründung.

Wer das Risiko liebt und gerne mehr verdient, bemühe sich um einen Berufseinstieg im öffentlichen Dienst: Denkmalbehörden, Universitäten, staatl. Museen. Hier sind die Gehälter deutlich höher und zudem einzelne Karrieren weit nach oben möglich. Aber: über die Hälfte der Anstellungen im öffentlichen Dienst sind befristet. Wer nach einem Berufsstart per befristetem Arbeitsvertrag nicht sehr bald schon in die Festanstellung rutscht, der kann nach einem zweiten oder dritten befristeten Vertrag bald schon vor dem Aus stehen. Die Alternativen sind dann: das Bundesland wechseln, um anderswo eine erneute Staffel von befristeten Verträgen bis zur Maximaldauer durchlaufen zu können. Oder in die privatwirtschaftliche Archäologie wechseln bzw., wenn das nicht gewünscht ist, irgendwann den Beruf wechseln. Für Diejenigen, die es in die Festanstellung geschafft haben, lohnen sich weiteres Lernen und Sich-Anstrengen (anders als in der Privatwirtschaft) vor allem für sich selbst, nicht aber für den aktuellen Job; denn die einmal vorgenommene Eingruppierung einer Stelle ist fix. Spürbare Gehaltsverbesserungen sind nur mit Stellenwechseln möglich.

SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS EVA BA 2 FÜR DIE WELT DER PRAKTIKER UND PROFIS

Das Lohnniveau in der privatwirtschaftlichen Archäologie ist z.T. erschreckend niedrig, was in der Konsequenz auch mit einer Kostenverlagerung via Arbeitsamt und ALG II auf die Allgemeinheit einhergeht und mit einer absehbar eintretenden Altersarmut für Betroffene. Investoren, die bei Bieter nur auf den Preis schauen und stets den (vermeintlich) billigsten Bieter auswählen; Amtsarchäologen, die Investoren in der Auswahl der billigsten Anbieter informell beratend unterstützen; Landesarchäologien, die – ohne ein eigenes wirtschaftliches Risiko tragen zu müssen und ohne selbst einer unabhängigen Qualitätssicherung zu unterliegen – in Konkurrenz zu Grabungsfirmen sich mit Angeboten auf Verursachergrabungen "bewerben"; Universitäten, die mit Ausgründungen der Art "e. V." am Markt der Investorengrabungen mitbieten, ...: sie alle haben eine hohe Mitverantwortung am erschreckenden Ist-Zustand der Lohnverhältnisse in der privatwirtschaftlichen Archäologie. Sie wirken durch ihr Verhalten aktiv daran mit, das bestehende, weitaus zu niedrige Lohnniveau aufrecht zu erhalten. Da Preis und Qualität einer Leistung in Beziehung zueinander stehen, schaden die genannten Akteure nicht nur den konkret betroffenen Firmen und dort arbeitenden Kollegen, sondern auch dem Erhalt unseres gemeinsamen kulturellen Erbes.

QUELLEN / VERTIEFENDE INFORMATIONEN

- 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. http://www.dguf.de/fileadmin/user_upload/EvaBA/DGUF-Dok_Preprint_EvaBA_2_Loehne-und-Gehaelter.pdf
 - Näth, F., Näth, I. & Schauer, M. (2019). Archäologie: Wenn ein Festvertrag nichts Festes ist. Ein Kommentar zur Gestaltung von Arbeitsverträgen auf archäologischen Ausgrabungen (Arbeitspapiere ClfA Deutschland 1). *Archäologische Informationen* 42, 99-114. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/archinf/article/view/69350/62689>
-
- [über das Projekt EvaBA]: Siegmund, F., Scherzler D. & Schauer, M. (2020). DGUF-Umfrage "Evaluation Beruf Archäologie", 10. 6. 2019 - 31. 10. 2019: Durchführung und Teilnehmer der Umfrage (EvaBA 1). *DGUF-Preprint*, online publiziert 23. März 2020. http://www.dguf.de/fileadmin/user_upload/EvaBA/DGUF-Dok_Preprint_EvaBA_1_Durchfuehrung-u-Teilnehmer.pdf
 - [über den Nachwuchs]: Siegmund, F. (2020). Die Studierenden- und Absolventenzahlen in den Fächern Ur- und Frühgeschichte sowie Archäologie des Mittelalters und der Neuzeit im Jahr 2019. *Archäologische Informationen* 43, Early View. http://www.dguf.de/fileadmin/Al/ArchInf-EV_Siegmund.pdf
 - [über die Lohnvorstellungen in der privatwirtschaftlichen Archäologie]: Schauer, M., Mietz, M. & Schneider, J. (2020). ClfA-Umfrage 2020 zu Lohnuntergrenzen in der privatwirtschaftlichen Archäologie (Arbeitspapiere ClfA Deutschland 2). *Archäologische Informationen* 43, Early View. http://www.dguf.de/fileadmin/Al/ArchInf-EV_Schauer-et-al.pdf
 - [Grundsätzliches über Lohn/Gehalt/Honorare in der Archäologie]: Näth, F. (2020). Der Unterschied zwischen Einkommen und Auskommen: Eine Betrachtung von Lohngestaltungen in der Archäologie (Arbeitspapiere ClfA Deutschland 3). *Archäologische Informationen*, 43, Early View (im Druck).
 - [über die Grabungsfirmen]: 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/archinf/article/view/69349/62687>

Autoren: F. Siegmund, M. Schauer, D. Scherzler
(23.6.2020)

Rückfragen: vorstand@dguf.de