

Reader zur DGUF-Tagung 4. Juli 2017: "Ein Berufsverband für die Archäologie?"



Weitere Informationen:

DGUF-Tagungswebsite: <http://www.dguf.de/berufsverband.html>

Tagung (Veranstaltung) bei Facebook:

<https://www.facebook.com/events/1779288109066513/>

Offizieller Tagungs-Hashtag: #dguf2017

DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de

Die Texte fassen die Debatten der Vortagung (6. März - 9. Juni 2017) mit etwa 200 angemeldeten Teilnehmern zusammen. Sie geben nicht die persönliche Meinung der Autorinnen und Autoren wieder, sondern umreißen das von den Tagungsteilnehmern kollektiv erarbeitete Meinungsbild. Dennoch versuchen sie, einen persönlichen Duktus und die Perspektive aus Sicht der Betroffenen zu behalten. Für eine Vertiefung empfehlen wir die Lektüre der Debatten im Original: <http://www.tagungsforum.dguf.de/>. Ziel dieses Readers ist es, Kolleginnen und Kollegen, die z. B. angesichts beruflicher Lastspitzen nicht an der Vortagung teilgenommen haben, im Hinblick auf die Präsenztagung am 4. Juli in den Stand der Debatte einzuführen.

Inhaltsverzeichnis

Was ist ein Berufsverband? Was unterscheidet einen Berufsverband von einer Gewerkschaft, einem Unternehmer-/Arbeitgeberverband und einer Fachgesellschaft?	2
Was ist der Grund für die Debatte um einen Berufsverband?	4
Was sind die wichtigsten Merkmale und Aufgaben eines Berufsverbands für die Archäologie?	10
Beruf, Professionalität, Berufsethik und Berufsverband: was bedeutet das, und was sind die grundlegenden Prinzipien eines Berufsverbands?	12
Die wesentlichen Akteure in der deutschen Archäologie: Wer tut was?	15
Warum ist das Thema Berufsverband auch für Studierende relevant? – oder: Vergangenheitsforschung durch Zukunftsperspektiven sichern	18
Welchen Nutzen kann ein archäologischer Berufsverband dem Museumsektor bringen?	19
Ein Berufsverband für alle Archäologen: Eine Zukunft für die Archäologie entwickeln	24
Informationen zur Veranstaltungsform "World Café"	27

Anlagen:

- WAIT, G. (2016). Das "Chartered Institute for Archaeologists": Der systematische Aufbau von Professionalität, Macht und Einfluss in Archäologie und Denkmalpflege. *Archäologische Informationen, Early View*, online publiziert 27. Aug. 2016.
- SIEGMUND, F. (2016). Ergebnisse der DGUF-Umfrage "Berufsverband Archäologie" im Herbst 2016. *Archäologische Informationen, Early View*, online publiziert 15. Dez. 2016.





Was ist ein Berufsverband? Was unterscheidet einen Berufsverband von einer Gewerkschaft, einem Unternehmer-/Arbeitgeberverband und einer Fachgesellschaft?

(Frank Siegmund)

"Berufsverband" – als die DGUF das Thema im Herbst 2016 mit ihrer bundesweiten Umfrage aufbrachte, war vielen Kolleginnen und Kollegen im Fach noch nicht wirklich klar, was ein Berufsverband genau ist. Für die bereits Wohlinformierten ist dieser Text des Readers überflüssig. Für alle Anderen soll hier eine Abklärung erfolgen, was der Begriff "Berufsverband" bedeutet und worin die Unterschiede zu Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Fachgesellschaften liegen.

Aus Sicht der DGUF kann keine dieser genannten Organisationsformen im Alleingang alle in der Archäologie bestehenden Bedürfnisse erfüllen und alle Probleme beheben. Vielmehr bedarf es eines abgestimmten Konzerts der Instrumente, nach denen man sich als Fach und die Individuen sich als mündige Mitglieder der Gesellschaft organisieren. Die folgenden Überlegungen wollen im Sinne einer Rollenklärung skizzieren, welches Instrument für welchen Zweck zielführender ist und wie die verschiedenen Instrumente in einem konzertierten Zusammenspiel wirken könnten. Selbstverständlich kann man über die nachfolgenden Definitionen debattieren, wie es in der Vortagung auch geschah; sie stellen Idealformen dar, die – wie archäologische Typen – in der Praxis eine gewisse Variabilität aufweisen.

Gewerkschaft

Eine Gewerkschaft ist der Zusammenschluss von Arbeitnehmern mit dem Zweck, deren Interessen möglichst wirksam zu verfolgen, damit es im Ergebnis eben dieser Gruppe von Arbeitnehmern besser geht. Wobei "besser geht" in der Regel als "mehr Lohn/Gehalt" und "bessere Arbeitsbedingungen für die Klientel der Gewerkschaft" verstanden wird. Im Unterschied z. B. zu einem Berufsverband ist eine Gewerkschaft nicht primär auf das Gemeinwohl hin orientiert. Dies spüren z. B. Reisende immer wieder, wenn unterschiedlichste Lokführer- und Bahnpersonal-Gewerkschaften oder Piloten- und Flughafenpersonal-Gewerkschaften in den Streik treten: Sie verfolgen hier – völlig konsequent entlang ihrer spezifischen Aufgabe – die Eigeninteressen ihrer Gruppe, das Gemeinwohl ist dem nachgeordnet. Ein zentrales Mittel zur Durchsetzung ihrer Interessen sind für Gewerkschaften die Arbeitsniederlegungen (Streik).

Eine eng auf die Archäologie spezialisierte Gewerkschaft gibt es in Deutschland nicht. Viele Archäologen arbeiten im öffentlichen Dienst und fallen damit gemäß der Profile der Gewerkschaften in Deutschland in den Arbeitsbereich von ver.di. Auch andere Gewerkschaften wie etwa die GEW berühren gelegentlich die Archäologie.

Die Frage, ob für die Mehrheit der Archäologen die Organisation in einer Gewerkschaft ein geeignetes Mittel wäre, ihre kollektiven Interessen wirksam durchzusetzen, blieb eine offene Frage, insbesondere mit Blick auf unser berufliches Ethos: Würden Archäologen beispielsweise auf einer Ausgrabung angesichts der unmittelbar bevorstehenden Zerstörung von Kulturdenkmälern wirklich in einen Streik treten? Also genau die Personen, die sicher alle schon einmal bei strömendem Regen und ohne jede Bezahlung einen gefährdeten Befund geborgen haben, weil sie es als ihre innere Verpflichtung empfinden? Und wen würde dieser Streik treffen? – denn der Investor ist ja eher an einer archäologiefreien Fläche denn an den Grabungsergebnissen interessiert, und er dürfte gemäß der meisten Denkmalschutzgesetze nach drei Tagen des Wartens auf die Archäologen sein geplantes Projekt fortführen. Eine Gewerkschaft vertritt die Arbeitnehmer. Wer wäre aber der Arbeitgeber (-verband), den man mit einem Streik unter Druck setzen könnte? Diese Frage an unsere Berufsethik sollte man



ebenso wie das wahrscheinliche konkrete Handeln der Kollegen bedenken, wenn man eine (allein) gewerkschaftliche Organisation als gute Lösung der speziell in der Archäologie bestehenden Probleme durchdenkt.

Unternehmer- / Arbeitgeberverband

Ein Unternehmer- oder Arbeitgeberverband dient dazu, bei aller Konkurrenz zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Unternehmen sich zum Zweck einer wirksamen Vertretung der gemeinsamen Interessen zusammenzutun. In der Regel sind Arbeitgeberverbände das polare Gegenüber von Gewerkschaften; gemeinsam mit ihnen tarieren sie widerstrebende Interessen aus. Auch ein Arbeitgeberverband vertritt primär das Interesse seiner Mitglieder, im Konfliktfall ist das Gemeinwohl dieser Aufgabe stets nachgeordnet. Auch daran wurden z. B. Reisende im Bahn- und Flugverkehr bei den Streiks der verschiedenen Gewerkschaften wiederholt erinnert, nämlich wenn Arbeitgeber hart bleiben und laufende Streiks zu Lasten ihrer Kunden einfach hinnehmen anstatt den Forderungen der Gewerkschaft nachzugeben.

Einen übergreifenden "Arbeitgeberverband Archäologie" gibt es nicht. Gleichwie könnte man den Verband der Landesarchäologen in der Bundesrepublik Deutschland (VLA), den Deutschen Museumsbund (DMB) und einzelne Firmenverbände wie den Landesverband selbständiger Archäologen in Bayern (SAB) und den Verband archäologischer Fachfirmen (VAF) auch als arbeitgeberverbandsähnliche Organisationen wahrnehmen. Aber es ist offen, inwieweit beispielsweise der VLA tatsächlich – etwa in der Auseinandersetzung mit einer Gewerkschaft – wirklich als Arbeitgeberverband agieren könnten, bis hin zum Mittel der Aussperrung bei einem Arbeitskampf.

Fachgesellschaft

Eine Fachgesellschaft bündelt Wissenschaftler und an dieser Wissenschaft Interessierte eines Fachgebietes. Fachgesellschaften organisieren in der Regel wissenschaftliche Tagungen und ggf. andere Formen des wissenschaftlichen Austausches zwischen ihren Mitgliedern, sie geben häufig auch wissenschaftliche Zeitschriften und Schriften heraus. Fachgesellschaften können politisch aktiv sein und als NGO (Nicht-Regierungs-Organisation) an politischen Meinungsbildungsprozessen mitwirken, beispielsweise um mit ihrer gebündelten fachlichen Expertise die Belange ihres Wissensgebietes bei Gesetzgebungsverfahren zu vertreten. Die meisten Fachgesellschaften werden ganz oder fast ganz ehrenamtlich geführt, das bedeutet u. a. auch, dass ihre Mitglieder von ihnen nicht erwarten können, sich um alle Anliegen eines Problemfeldes zu kümmern, z. B. um spezifische Anliegen. Im Gegensatz zu Berufsverbänden sind Fachgesellschaften in der Regel auch für Interessierte offen, die die jeweilige Disziplin nicht als Beruf praktizieren. Vor allem bestehen für den Erwerb der Mitgliedschaft in der Regel keine besonderen Einstiegshürden und keine besonderen Sanktionsmöglichkeiten der Gesellschaft gegenüber einzelnen Mitgliedern bei Regelverstößen gegenüber der Fachgesellschaft und/oder den Kodizes der Disziplin.

Die meisten Zusammenschlüsse von Archäologen in Deutschland sind nach ihrem Selbstverständnis und ihrem Tätigkeitsprofil Fachgesellschaften. Dies gilt nicht nur für die Deutsche Gesellschaft für Ur- und Frühgeschichte (DGUF), die Deutsche Gesellschaft für Archäologie des Mittelalters und der Neuzeit (DGAMN) oder die Hugo Obermaier Gesellschaft, die sich jeweils förmlich als e. V. organisiert haben, sondern auch für die vielen, weniger verbindlich zusammengeschlossenen Arbeitsgemeinschaften bei den Altertumsverbänden WSWA, NWDV und MOVA.

Was also ist ein Berufsverband?

Ein Berufsverband unterscheidet nicht zwischen Selbständigen, Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sondern bündelt alle in einem Beruf Arbeitenden. Die Grundlage der Tätigkeit eines Berufsverbandes ist die freiwillige Selbstverpflichtung all seiner Mitglieder, ihren Beruf nach einem klar definierten Kodex und Regelwerk auszuüben, z. B. bestimmte Qualitätsstandards



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de





DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de

einzuhalten, wofür dann aber auch die Rahmenbedingungen bestehen. Die Mitgliedschaft in einem Berufsverband setzt das Bekenntnis zu diesen Regeln voraus. Mitglieder, die gegen den Kodex verstoßen, werden im Sinne eines Peer Reviews begutachtet und können ggf. aus dem Verband ausgeschlossen werden. Viele Berufsverbände orientieren sich am Gemeinwohl und wollen der Gesellschaft insgesamt dienen, vor allem indem sie sicherstellen, dass ihre Mitglieder nach definierten fachlichen Standards arbeiten. Die Rückbindung an das Gemeinwohl kann sogar bedeuten, dass Berufsverbände im Einzelfall auch gegen die Einzelinteressen ihrer eigenen Mitglieder handeln; so würde beispielsweise ein Berufsverband Flugverkehr oder Bahnverkehr nicht nur versuchen, das überwältigende gemeinsame Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu verfolgen, sondern stets auch die Bedürfnisse der Passagiere fest im Blick haben, und daher etwa auf die Mittel von Streik und Aussperrung (weitgehend) verzichten. Im Ergebnis gewinnen Berufsverbände in gesellschaftlichen Debatten ein höheres Ansehen, weil die Gesellschaft sie weniger Lobby-Organisation einer eng umgrenzten Interessengemeinschaft wahrnimmt, sondern man ihnen dank ihrer Orientierung am Gemeinwohl auch ein besonderes Vertrauen entgegenbringt.

Wirkprinzip eines Berufsverbandes

Bei Berufsverbänden besteht für die Kunden und Auftraggeber, also z. B. Investoren und Denkmalbehörden, kein Zwang, nur Mitglieder eben dieses Berufsverbandes zu beschäftigen oder zu beauftragen, und für die Berufstätigen besteht ebenso kein Zwang, in einem Berufsverband Mitglied zu sein. Berufsverbände entfalten ihre Wirkung dadurch, dass sich für ihre Mitglieder das Arbeiten nach dem Kodex und nach dem Regelwerk besser gestaltet als ohne, und dass es gerade für Firmen sowie Personen, die für Qualität und gute Arbeit stehen, "zum guten Ton gehört", im Berufsverband Mitglied zu sein, während Nicht-Mitglieder es daher dann auch schwerer haben, Jobs und Aufträge zu bekommen. Arbeitgeber und Auftraggeber wissen die vom Berufsverband gewährte Qualitätskontrolle zu schätzen. Fachintern ist die Wirkung eines stark aufgestellten und professionell geführten Berufsverbandes noch stärker: Wenn alle seine Mitglieder sich an den Kodex und die gemeinsam vereinbarten Standards und Regeln halten und (!) wenn der Verband die Einhaltung dieser Regeln auch konsequent überwacht, werden "schwarze Schafe", unseriöse Anbieter und Dumpingangebote sukzessive vom Markt verdrängt. Das schafft u.a. die Möglichkeit, angemessene Löhne für die Arbeitnehmer und faire Bedingungen für die Selbständigen und Firmen zu erreichen.

Kammern

... sind Berufsverbänden ähnlich, doch hier ist eine Berufstätigkeit auf dem betreffenden Feld nur über die (Zwangs-) Mitgliedschaft in der betreffenden Kammer möglich. Wer in Deutschland beispielsweise als Arzt oder Apotheker arbeiten möchte, muss Mitglied der Ärzte- resp. Apothekerkammer sein. Kammern bedürfen einer gesetzlichen Grundlage. Angesichts der Kulturhoheit der Länder würde eine Kammerbildung in der Archäologie also voraussetzen, 16 Landesparlamente für diesen Gedanken zu gewinnen und das Arbeiten etwa im Vollzug der Denkmalschutzgesetze rechtsverbindlich von der Mitgliedschaft in der Archäologenkammer abhängig zu machen.

Was ist der Grund für die Debatte um einen Berufsverband?

(Lisa Deutscher & Jasmin Rauhaus)

Die Teilnehmer der Vortagung haben sich offen über ihre Sicht der Situation und der Probleme ausgetauscht darüber, weshalb sie an der Debatte teilnehmen und weshalb sie die Gründung eines Berufsverbandes als wichtig erachten. Sie wollten die Problemlage miteinander klären, Lösungsvorschläge durchdenken und die Zukunft der archäologischen Tätigkeitsfelder – von



allen Sprossen der Karriereleiter aus – mitgestalten. Das hatte bereits die Umfrage der DGUF zu diesem Thema vom Herbst 2016 angedeutet (http://www.dguf.de/fileadmin/AI/ArchInf-EV_Siegmond2.pdf).



Deutsche Gesellschaft für
Ur- und Frühgeschichte e.V.

Der Beruf als Berufung

Im tagungsvorbereitenden Forum wurde geschrieben: *"Wenn der Beruf auch Berufung ist, hilft das über vieles hinweg. Es darf uns aber nicht daran hindern, die gleichen Rechte einzufordern, wie jeder andere Berufszweig auch! [...] Wird der Beruf ausschließlich als Berufung und Privileg verstanden, fördert dies meist die Akzeptanz einer schlechten Bezahlung."* (Teilnehmerin "MaryJane", 20. April 2017, Thema: Archäologie macht glücklich).

Den meisten Studienanfängern im "Orchideenfach" Archäologie ist natürlich bewusst, dass die Berufsaussichten nicht gerade rosig sind. Dennoch – so eine verbreitete Denkweise unter jungen Studierenden – könnte man es schaffen, wenn man sich nur genug anstrengt. Spätestens mit dem Versuch des Berufseinstiegs wird vielen Archäologinnen und Archäologen aber bewusst, wie schlecht die Berufsperspektiven tatsächlich sind. Von "Beruf" kann oft kaum eine Rede sein, eher von einem Durchhangeln von Job zu Job. Für viele stellt sich immer wieder die Frage: Bleiben oder gehen? Die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt, und viele Kolleginnen und Kollegen entschließen sich wieder und wieder dafür durchzuhalten – jede weitere Tätigkeit könnte sich letztendlich als das entscheidende Sprungbrett in die unbefristete Anstellung entpuppen.

Sie, liebe Leser, werden vielleicht vergleichbare Erfahrungen gemacht haben. Auch viele derjenigen, die erfolgreich eine feste Anstellung erhielten oder von sich behaupten können, Karriere gemacht zu haben, erinnern sich daran, wie hart der Weg dorthin war, und dass es auch anders hätte laufen können. Gemeinsam ist den meisten in der Archäologie Tätigen, *"dass ihr persönlicher Weg in die Archäologie auch stark vom Wunsch einer Selbstverwirklichung als Forschende getragen wird. Hier gehören die 'Selbstaufgabe' bis zur 'Selbstverleugnung' nicht selten zum (kulturhistorisch fest verankerten) Arbeitsethos und das Ziel, 'Denkmäler retten zu wollen', zum individuellen Selbstverständnis"* (Teilnehmer Ulf Ickerodt, 9. März 2017, Thema: Warum ist mir die Debatte um einen Berufsverband wichtig, warum beteilige ich mich aktiv an ihr?).

Im tagungsvorbereitenden Forum wurde aber auch geschrieben: *"Niemand hat mich gezwungen Archäologe zu werden. Und ich wusste auch vor Studienbeginn, was auf mich zukommt. [...] Daher weigere ich mich auch, meine Situation als prekär zu bezeichnen. [...] Ich freue mich in meinem Traumberuf arbeiten zu können und mich auch kontinuierlich weiter zu entwickeln."* (Teilnehmer Jens-M. Barke, 18. März 2017, Thema: Archäologie und Familie).

Selbstaussbeutung für den Traumberuf

Lohndumping ist vor allem in den privatwirtschaftlichen Berufszweigen der Archäologie stark verbreitet. Einer der Hauptgründe dafür ist die Bereitschaft, für noch geringere Löhne oder Kosten als die Konkurrenz zu arbeiten, um überhaupt an Aufträge zu kommen. Der oben bereits thematisierte Idealismus, den viele von uns leben, fördert das individuelle Akzeptieren von schlechten Arbeitsbedingungen, mangelnden Aufstiegschancen, geringer Planungssicherheit und absehbarer Altersarmut. Das Problem der grassierenden Selbstaussbeutung wurde wiederholt thematisiert.

Im tagungsvorbereitenden Forum wurde geschrieben: *"Nur weil eine Arbeit Spaß macht, muss man sie ja nicht umsonst oder für zu wenig Geld ausüben. Es wäre ja schrecklich, wenn alle Menschen, die ein ordentliches Gehalt bekommen, ihren Beruf nicht mögen würden!"* (Tagungsteilnehmerin Birgit Anzenberger, 20. April 2017, Thema: Archäologie macht glücklich).

"Ob sich jemand selbst ausbeutet, ist letztendlich dessen Entscheidung, so lange es freiwillig passiert. [...] Eine andere Sache ist, ob das Funktionieren einer (archäologischen) Organisation davon abhängt, dass sich die MitarbeiterInnen dieser Organisation selbst ausbeuten; und, noch schlimmer, ob diese [...] sich selbst ausbeuten müssen, um überhaupt



eine Chance zu haben, sich durch ihre Arbeit für diese Organisation ihren Lebensunterhalt zu verdienen." (Teilnehmer "raykarl", 21. März 2017, Thema: Archäologie und Familie).



Deutsche Gesellschaft für
Ur- und Frühgeschichte e.V.

Prekäre Arbeitsverhältnisse – Spiegel einer Geringschätzung archäologischer Arbeit?

Das Baugewerbe und damit der Bedarf an archäologischen Ausgrabungen boomen. Große Landesausstellungen sind regelmäßig Publikumserfolge, ebenso wie interaktive Vermittlungskonzepte in Museen, archäologisch-historische Wanderwege oder Terra-X-Formate. Nie konnte die Archäologie auf so vielen unterschiedlichen Plattformen, Vermittlungsformaten und -niveaus ein so breit gefächertes und zahlreiches Publikum erreichen wie heute. Archäologie wird in der Bevölkerung als wichtig und spannend wahrgenommen. Die prekäre Situation des archäologischen Arbeitsmarktes kann also nicht primär in der geringen Nachfrage nach archäologischer Arbeit begründet sein.

Die Schilderungen ihrer sehr verschiedenen Lebenswege, die die Teilnehmer der Vortagung offen legten, geben einen realistischen Einblick in die bestehenden Arbeitsbedingungen und die daraus resultierenden Schwierigkeiten archäologischer Berufswege. Es wird deutlich: Die gegenwärtigen Zustände in der Archäologie lassen häufig zu wünschen übrig, unabhängig von Bundesland, Berufszweig, Spezialisierung oder beruflicher Position.

DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de

Staatliche Denkmalpflege

Äußerst intensiv wurden die prekären Arbeitsverhältnisse im Sektor Grabungsarchäologie debattiert. Die Anstellungsverhältnisse bei den Landesarchäologien unterscheiden sich je nach Bundesland, aber ein gemeinsamer Nenner in vielen Bundesländern sind die sog. Kettenverträge. Im Grabungswesen kommen sie besonders häufig zum Tragen, da (Rettungs-) Grabungen irritierenderweise als Projekte wahrgenommen und behandelt werden. Viele Kolleginnen und Kollegen arrangierten sich über Jahrzehnte mit der aus dieser Wahrnehmung resultierenden Praxis befristeter Verträge. Dies in der Hoffnung, irgendwann dauerhaft in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden, so wie es das Teilzeit- und Befristungsgesetz als Regelfall vorsieht. Die Realität fällt jedoch immer häufiger gegenteilig aus, langjährig wiederholt befristet Beschäftigte bekamen immer seltener Verträge, zum Teil kam es sogar zu einem "Einstellungsstopp". Mitarbeiter auf Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes entfristen zu müssen – oder gar Raum für eine rechtliche Klage auf Entfristung zu schaffen – wird seitens der zuständigen Ministerien vor allem als potenzielle Gefahr wahrgenommen, die es dringend abzuwenden gilt (dazu: <https://www.vgsd.de/bundessozialgericht-fuehrt-honorarhoehe-als-wichtiges-kriterium-fuer-selbststaendigkeit-ein/> [9.6.2017]).

Einige Kollegen versuchen, sich weiterhin von Job zu Job durchzuhangeln, wobei die Jobaussichten bei den Landesarchäologien zunehmend begrenzter werden. Die Bemessungsgrundlage für eine Wiedereinstellung wird individuell entschieden; ausschlaggebend sind Anzahl und Dauer der Verträge im jeweiligen Bundesland. Der Ausschluss von weiteren Verträgen – also faktisch ein Berufsverbot – trifft häufig Archäologen, die sich als Grabungsarbeiter und Assistenzkräfte verdingen. Immer wieder sind auch Studierende oder Berufseinsteiger betroffen, die während des Studiums besonders fleißig bei den Landesinstitutionen gejobbt haben, auch um die seitens der Arbeitgeber erwünschten berufsqualifizierenden Praxiserfahrungen zu sammeln. Erfahrungen, die in der Konsequenz später das Gewinnen befristeter Anstellungen verbauen. Als Universitäts-Absolvent direkt in einer unbefristeten Stelle zu landen, gilt weithin als Utopie.

Im tagungsvorbereitenden Forum wurde geschrieben: *"Ich stehe seit mehr als zwei Jahren in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bei einem Landesamt [...]. Obwohl ich also im gemachten Nest sitze, engagiere ich mich dennoch gerne in dieser Diskussion [um einen Berufsverband]. Zum einen weiß ich auch aus eigener Erfahrung, wie es sich anfühlt, jeden Monat auf einen neuen Arbeitsvertrag zu hoffen. Während ich genau ausrechnen kann, was ich*



in 30 Jahren als Pension überwiesen bekomme, wissen andere nicht einmal, wie sie im nächsten Monat ihre Miete bezahlen sollen." (Teilnehmer Mario Pahlow, 2. April 2017, Thema: Warum ist mir die Debatte um einen Berufsverband wichtig, warum beteilige ich mich aktiv an ihr?).

Privatwirtschaftlicher Grabungssektor

Insbesondere die privatwirtschaftlichen Grabungsfirmen standen in der Vortagung im Fokus der Debatte. Mangels Tarifvertrag gibt es dort, anders als bei einer Anstellung im öffentlichen Dienst, keine verbindlichen Vorgaben in Bezug auf angemessene Entlohnung, betriebliche Altersvorsorge, Überstunden- und Pausenregelungen, Arbeitssicherheit oder Planungssicherheit. Dies wird von einigen Grabungsfirmen zum Nachteil der Arbeitnehmer ausgenutzt, wie viele Tagungsteilnehmer bezeugten.

Im tagungsvorbereitenden Forum wurde aber auch geschrieben: *"Mein Team und ich hatten es satt, ständig in befristeten Verträgen zu arbeiten und keine Zukunftsaussichten zu haben. [...] Ich wollte etwas ändern. Nicht nur für mich. Ich gründete [...] meine Firma [...], stellte meine ehemaligen Mitstreiter unbefristet ein und seitdem wächst die Firma [...]. [...] Werkverträge lehne ich ab, seit Januar habe ich zusätzlich eine betriebliche Altersversorgung eingeführt."* (Teilnehmer Sascha Piffko, 9. März 2017, Thema: Mein Team und ich hatten es satt ...).

"Ich bin seit Jahren in privaten Grabungsfirmen als Grabungstechniker und Leiter tätig. Die Bedingungen, die ich erlebe, sind prekär, worunter wir als Mitarbeiter leiden. [...] Für einen Beruf, der eigentlich ein mehrjähriges Studium voraussetzt, ist die Bezahlung viel zu schlecht. [...] Archäologie darf kein Armutsgarant sein, wir haben einen fairen Lohn verdient [...]" (Teilnehmer Bernd Schulz, 9. April 2017, Thema: Warum ist mir die Debatte um einen Berufsverband wichtig, warum beteilige ich mich aktiv an ihr?).

Für einige Kollegen stellte die Gründung einer Grabungsfirma den Ausbruch aus der Zeitarbeitsfalle und der Abhängigkeit gegenüber den Institutionen dar. Viele setzen sich bewusst für faire und angemessene Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter ein, betonen aber auch, wie hart es auf dem archäologischen Grabungsmarkt sei, weil es dort an den nötigsten Regularien fehle.

Im tagungsvorbereitenden Forum wurde geschrieben: *"Meine Lehre [...] war, dass wir eben nicht nur Männer anstellen, sondern auch und vor allem Frauen. Mit allen Vor- und Nachteilen. Auch unsere Firma muss es kompensieren, dass Mütter (und die sind es eben, die sich um die Kinder kümmern, egal ob wir das für sinnvoll oder nicht erachten) bei ihren kranken Kindern bleiben müssen, dass sie nicht so flexibel sind, was Arbeitszeit und -ort angeht, etc. Aber ich glaube, dass wir in der Firma auch von den Müttern profitieren. Und immer, wenn wieder eine Mitarbeiterin zu mir kommt und sagt, dass sie schwanger ist, freue ich mich ehrlich! Auch wenn es für uns manchmal nicht so einfach ist, für eine eingearbeitete Mitarbeiterin eine adäquate Mutterschaftsvertretung zu finden. Im Moment hat unsere Firma (meine Tochter und alle ‚großen‘ Kinder nicht mehr mitgerechnet) 8 Kinder, und eines wird gerade produziert 😊"* (Teilnehmerin Birgit Anzenberger, 23. März 2017, Thema: Archäologie und Familie)

Museen

Zu prekären Arbeitsbedingungen in Museen äußerten sich während der Vortagung insbesondere freiberufliche Museumspädagoginnen, deren geringe Entlohnung bei unsicherer Auftragslage zumeist keine Sozialabgaben beinhaltet und zudem kaum längerfristige Planungssicherheit möglich macht (s. auch Beitrag in diesem Reader: "Welchen Nutzen kann ein archäologischer Berufsverband dem Museumssektor bringen?").

Feste Pools freiberuflicher Mitarbeiter sowie geringe Entlohnungen, die keinerlei Eigenvorsorge durch die zu leistenden Sozialabgaben vorsehen, bergen für die Mitarbeiter das Risiko, in eine Scheinselbstständigkeit zu geraten. Die echte Selbstständigkeit bemisst sich



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de



mitunter am Stundensatz, der eine Eigenvorsorge, d. h. die Abgabe des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung (ca. 20% des Bruttosatzes), gewährleisten muss (dazu: <https://www.vgsd.de/bundessozialgericht-fuehrt-honorarhoehe-als-wichtiges-kriterium-fuer-selbststaendigkeit-ein/> [9.6.2017]). Auftraggeber, die nicht bereit sind, angemessen zu bezahlen, fördern somit die Scheinselbstständigkeit freiberuflicher Kräfte.

Im tagungsvorbereitenden Forum wurde geschrieben: *"Wenn irgendetwas in der Organisation, Unterstützung oder Vorbereitung des Museums nicht klappt, entsteht für das Haus kein finanzielles Risiko – nur für den 'Selbstständigen'. Die Risiko-Balance ist hier [...] zu Ungunsten der 'freien' Museumspädagogen verschoben."* (Teilnehmer Falk Näth, 7. März 2017, LIVE: Missbrauch an der Arbeitskraft).

Welche Auswirkungen haben prekäre Arbeitsverhältnisse?

Auch die – meist notdürftige – Sicherung der persönlichen und familiären Existenz ist ein gewichtiger Grund für das Festhalten an jeder Jobmöglichkeit innerhalb der Archäologie. *"Ich weiß genau, wie es ist, auf einer Wintergrabung mit angehender Lungenentzündung zu stehen und sich zu sagen, das muss so sein, um Geld zu verdienen. Aber ich weiß auch, wieviel Kraft und Toleranz dieser Job der eigenen Familie abfordert [...]"* (Teilnehmer Falk Näth, 9. April 2017, Thema: Warum ist mir die Debatte um einen Berufsverband wichtig, warum beteilige ich mich aktiv an ihr?). Auch die Angst, sich selbst oder seinem Umfeld ein berufliches Scheitern eingestehen zu müssen, ist sicherlich ein Grund, trotz ungünstiger Bedingungen in der Archäologie zu bleiben. Der berufliche Erfolg ist in der Archäologie – wie sicherlich auch in anderen Branchen – nicht nur von der fachlichen Kompetenz abhängig, sondern auch und vielleicht sogar vor allem von Netzwerken, Flexibilität, (unentgeltlichem) Engagement, der Bereitschaft Verzicht zu üben oder einfach nur von Glück.

Im tagungsvorbereitenden Forum wurde geschrieben: *"Als ich meinen Magister [...] 2012 [...] beendet hatte, sah eigentlich alles noch rosig aus. [...]. Nun, fünf Jahre später, bin ich nur noch 'hobbymäßig' in der Archäologie aktiv und verdiene mein Geld mit Online-Marketing. In der ersten unbefristeten Stelle meines Lebens. Mittlerweile 32 Jahre alt, traue ich mich sogar, das Wort 'Familienplanung' in den Mund zu nehmen. Happy End? Nein, dann wäre ich vermutlich nicht hier."* (Teilnehmerin Lisa Deutscher, 9. März 2017, Thema: Endlich, mit 32 mein erster unbefristeter Job...nur leider nicht in der Archäologie.)

"Ich habe drei archäologische Fächer studiert, viel ehrenamtlich und unentgeltlich gearbeitet und möchte nicht gezwungen sein, doch noch umzusatteln, um meine Familie mit Hilfe eines Studienabschlusses angemessen ernähren zu können und Anerkennung für einen gesellschaftlich und kulturell relevanten Beruf zu erhalten." (Teilnehmerin Jasmin Peschke, 10. April 2017, Thema: Warum ist mir die Debatte um einen Berufsverband wichtig, warum beteilige ich mich aktiv an ihr?).

Prekäre Arbeitsverhältnisse wirken sich nicht nur auf die berufliche Laufbahn aus, sie beeinflussen vielmehr die gesamte Lebensplanung. Sie tragen dazu bei, ob wir in unserem Leben glücklich sind, oder eben nicht. Ob wir uns wertgeschätzt fühlen, oder eben nicht. Unstete Arbeitsverhältnisse erschweren vieles, angefangen bei grundlegenden Dingen wie dem Abschluss eines Mietvertrags, der Bildung von Rücklagen, einem regelmäßigen Erholungsurlaub (d. h. nicht als Publikationszeit) oder gar einem Eigenheim. All dies ist nicht nur Berufseinsteigern, sondern allen prekär Beschäftigten kaum möglich. Besonders deutlich zeigt sich die Planungsunsicherheit beim Thema Familie, denn ohne festes Einkommen lässt sich Familie nur schwer planen. Zudem wird die Sesshaftigkeit auch durch die allenthalben erwartete hohe berufliche Mobilität erschwert.

Archäologie und Familie – die Ausnahme?

Im tagungsvorbereitenden Forum wurde geschrieben: *"Ich selbst habe zwei Kinder, meine Frau ist ebenfalls berufstätig. Damit gehöre ich zu den absoluten Ausnahmen in unserem Beruf. Die Unsicherheiten und fehlende Zukunftsperspektive schrecken ab, eine Familie zu gründen. Mehrere meiner Mitarbeiter haben Kinder und ich möchte Familien unterstützen."*



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de



Dazu gehören flexiblere Arbeitszeiten, Teilung von Verantwortung bei arch. Projekten, Teilzeitverträge, die Möglichkeit von HomeOffice, etc. Aber vor allem eines: unbefristete Arbeitsverträge." (Teilnehmer Sascha Piffko, 13. März 2017, Archäologie und Familie).

Gehört man zu den Mutigen, die trotz aller Planungsunsicherheit den Schritt in eine Familiengründung gewagt haben, sieht man sich mit den nächsten Schwierigkeiten konfrontiert. Denn von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – die sich insbesondere der öffentliche Dienst auf die Fahne schreibt – sind viele Arbeitnehmer in der Archäologie weit entfernt. Viele Eltern wollen in Teilzeit arbeiten, auch wenn es bedeutet, auf der beruflichen Karriereleiter und in der Altersvorsorge zurückzustecken. Solange die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der Archäologie nicht wahrgemacht wird, werden wir auf Chancengleichheit und Gleichberechtigung verzichten.

Im tagungsvorbereitenden Forum wurde geschrieben: *"Es stand für mich eigentlich schon immer fest, dass ich Archäologin werden wollte. [...] Nach 6 Jahren Studium hatte ich nun erste Zweifel, ob ich auf dem richtigen Weg bin. Ich hatte mittlerweile meinen Mann kennengelernt und bin 'sesshaft' geworden. [...] Die Promotion habe ich dann nach ca. 4 Jahren [...] fertiggestellt [...], kurz darauf wurde unsere Tochter geboren. [...] Wöchentlich gehe ich sämtliche Quellen für relevante Stellen durch, finde aber kaum was, wofür ich mich überhaupt bewerben konnte. Die Stelle muss maximal Teilzeit sein. Oder gut genug bezahlt, so dass sich eine Krippenstelle lohnen würde. Die Krippen haben allerdings Wartezeiten von mehreren Monaten. [...] Die Stelle muss innerhalb einer 3/4 Stunde erreichbar sein. [...] Allein diese Kriterien machen die Stellensuche fast unmöglich[...]. Die Stellen 'sind teilbar' werden aber nicht geteilt. Sie sind 'familienfreundlich', wenn man aber seine Situation erklärt, bekommt man direkt zu hören, dass man sich gar nicht zu bewerben braucht."* (Teilnehmerin "Indianajoan", 9. März 2017, Thema: Archäologie & Familie).

Fazit und Ausblick - Was ist der Grund für die Debatte über einen Berufsverband?

Ebenso vielseitig wie die Biographien sind die Gründe einiger Kollegen und Kolleginnen für die Teilnahme an der DGUF-Vortagung. Zwei dominante Faktoren ließen sich aber in der Debatte erkennen: Auf der einen Seite steht die große Unsicherheit auf Seiten der "Freiberufler" und der Arbeitnehmer, die sich in Befristung oder Werkverträgen befinden. Auf der anderen Seite steht die Überbelastung vieler, die es in unbefristete Arbeitsverhältnisse geschafft haben. Sie plagt *"[...] ein Orchester an Verwaltungsaufgaben und eine hohe Arbeitsbelastung aufgrund knapper öffentlicher Finanzierung bei gleichzeitig steigendem Aufgabenspektrum [...]"* (Teilnehmerin Doreen Mölders, 18. April 2017, Thema: Warum ist mir die Debatte um einen Berufsverband wichtig, warum beteilige ich mich aktiv an ihr?).

Bis zur erhofften Festanstellung ist der Weg von großer beruflicher und persönlicher Unsicherheit gezeichnet, und viel gut ausgebildetes Personal bleibt auf der Strecke. Diese Unsicherheit kann als einer der Haupt-Auslöser für die vorliegende Debatte gewertet werden. Viele Teilnehmer erhoffen sich von einem Berufsverband eine wie auch immer geartete Verbesserung der Gesamtsituation. Doch nicht nur Arbeitnehmer könnten Unterstützung erfahren, auch die Arbeitgeber – institutionell wie selbstständig – erhoffen sich in einem Berufsverband einen starken Verbündeten. Ein Berufsverband könnte außerdem darin bestärken, Schwierigkeiten und Missverhältnisse überhaupt erst aufzuzeigen und dabei auch den Irrglauben aufklären, man stehe allein da. Dies war ein Wunsch, der in der Debatte mehrfach aufkam.

"[Ich bin bei der Vortagung] dabei und beteilige mich, weil ich auf Solidarität hoffe und weil ich noch nicht am Ende der Möglichkeiten angekommen bin, aber alleine nicht weiterkomme, sondern die Hilfe derer brauche, die durch ihre Arbeit, ihr Verhalten und ihre Entscheidungen die Zukunft der Archäologie als Beruf genauso mitgestalten wie ich." (Teilnehmer Falk Näth, 9. April 2017, Thema: Warum mir die Debatte um einen Berufsverband wichtig ist, warum beteilige ich mich aktiv an ihr?).



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de



Was sind die wichtigsten Merkmale und Aufgaben eines Berufsverbands für die Archäologie?

(Michaela Schauer)

Während der Vortagung wurde von ca. 200 angemeldeten Teilnehmern knapp drei Monate lang eine freie Debatte darüber geführt, welche Merkmale und Aufgaben eine mögliche berufliche Interessenvertretung für die Archäologie umfassen sollte bzw. müsste, um stark und wirksam zu sein. Auf Grund vieler beruflicher Sorgen in den unterschiedlichsten Bereichen der Archäologie (Grabungswesen, Museum, Universitäten, Forschung, staatliche Ämter etc.), die bis dato von bestehenden Verbänden und Organisationen der deutschen Archäologie nicht in den Fokus ihrer Arbeit gerückt wurden, wird – so war es der breite Konsens der Tagungsteilnehmer – eine solche neue Struktur als Ergänzung der bestehenden Selbstorganisation der deutschen Archäologie dringend benötigt.

Diese Interessenvertretung sollte – so die weit überwiegende Meinung – in der rechtlichen Form eines Berufsverbandes (nicht als Gewerkschaft, Fachausschuss oder Kammer) erfolgen, u. a. da nur eine solche Organisation in der nötigen Geschwindigkeit arbeitsfähig werden kann und auch alle in der Archäologie professionell Tätigen und ggf. relevante "Nachbarn" umfassen kann. Dass dies funktionieren und sehr wirksam werden kann, zeigen andernorts bestehende Verbände wie z. B. das Chartered Institute for Archaeologists (CIfA), welches von den Teilnehmenden in den Debatten auch häufig als Vergleich herangezogen wurde.

Die wichtigsten Merkmale eines Berufsverbandes (= berufs-ständische Selbstvertretung, im Folgenden BV) sind nach den Ergebnissen der Online-Debatte die Folgenden:

- Die Mitgliedschaft in einem BV beruht unabhängig von einem akademischen Abschluss auf klaren Regeln, insbesondere dem Bekenntnis eines Mitglieds zur vom BV entwickelten und definierten beruflichen Ethik und dem überprüften Nachweis vorhandener Kompetenzen (entsprechend der Kompetenzstufen der Mitgliedschaft).
- Der BV kann alle in der Archäologie professionell Tätigen umfassen, vom Professor über den Firmeninhaber bis zum Grabungsarbeiter, Studierenden oder Ehrenamtlichen und unabhängig davon, ob derjenige als Arbeitgeber oder als Arbeitnehmer bzw. als Institution oder Privatperson Mitglied wird. Zudem soll ein Beitritt auch für Interessierte, Förderer und Personen aus den Nachbarwissenschaften möglich sein.
- Der BV bietet sinnvoll gestaffelte Grade der Mitgliedschaft an, von einer Basismitgliedschaft (allgemeines Stimmrecht) bis hin zu zertifizierten Mitgliedschaften mit gezieltem Mitspracherecht in besonderen Kompetenzbereichen (Grabungsarchäologie, Lehre, museale Arbeit etc.).
- Der BV muss eigenständig sein, damit er gegenüber allen seinen Mitgliedern als unabhängiges Kontrollorgan funktionieren kann. Er darf also z. B. kein Fachausschuss eines bestehenden Verbandes sein oder einem Teilbereich archäologischen Handelns wie etwa der staatlichen Archäologie unterstehen.
- Der BV soll bundesweit (ggf. mit Sektionen für die Bundesländer) organisiert sein. Dies ist unumgänglich, da durch die hohe Mobilität der in der Archäologie Tätigen bundeslandübergreifende, allgemeine Richtlinien gelten müssen. Gleichzeitig ist z. B. wegen der unterschiedlichen Denkmalschutzgesetze der einzelnen Bundesländer auch Rücksicht auf regionale Unterschiede zu nehmen.
- Der BV muss durch hauptamtliche Vertreter geführt werden, um bei benötigter Unterstützung schnell, zuverlässig und mit hoher fachlicher Kompetenz reagieren zu können.
- Der BV muss auf seine Wirtschaftlichkeit achten, d. h. er muss durch Mitgliedsbeiträge, Umlagen und möglicherweise auch Kosten für Zertifikate etc. finanziell abgesichert sein.



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de





Die wichtigsten Aufgaben des BVs sind die Folgenden:

- Der BV entwickelt ein Gütesiegel bzw. eine Zertifizierung für die Archäologie basierend auf der fachlich-beruflichen Kompetenz sowohl für Individuen als auch für Institutionen. Hierbei ist wichtig, dass für die unterschiedlichen Kompetenzbereiche der Archäologie verschiedene Zertifizierungsgrade bzw. -stufen (z. B. für Grabungsarchäologie, Lehre, museale Arbeit etc.) entwickelt und überprüft werden (z. B. nach Vorbild des CIfA). Die Mitgliedschaft im BV ist ein Qualitätsnachweis.
- Der BV entwickelt Rahmenbedingungen für gute Arbeitsverhältnisse, z. B. faire Verträge, Arbeitssicherheit, Lohn, Arbeitsumfeld. In diesem Zusammenhang sollte der BV zudem Hilfestellung für Firmen zum wirtschaftlich nachhaltigen Arbeiten in der Archäologie bieten (Leitfäden, Rechenbeispiele, Kontakte etc.), um z. B. eine Grundlage für eine bessere Lohnstruktur zu bilden.
- Der BV entwickelt Verfahren und verhängt ggf. Sanktionen gegen einzelne Mitglieder, wenn sich diese nicht an die Rahmenbedingungen bzw. Kriterien ihrer Zertifizierung halten. In hartnäckigen Fällen schließt er nach transparenten und sauber geregelten Verfahren Mitglieder wieder aus dem BV aus.
- Der BV wird als Vermittler tätig, sowohl bei Problemen innerhalb der Archäologie als auch bei Konflikten zwischen Archäologie und anderen mit der Archäologie in Kontakt stehenden Parteien.
- Der BV wirkt z. B. auch durch Stellungnahmen etc. positiv auf die öffentliche Wahrnehmung der Archäologie ein.
- Der BV strebt an, Grabungsfirmen als Ausbildungsstätten anzuerkennen, d. h. Archäologie auch als Lehrberuf durchzusetzen.
- Der BV hilft, an den Universitäten Kurse für einen erleichterten Einstieg in die privatwirtschaftliche Archäologie (Grundlagen in Arbeitsrecht, Betriebswirtschaft, Projektplanung, Denkmalschutzgesetzen etc.) zu etablieren. Er versucht, eine bessere Brücke zwischen theoretischer Ausbildung und realer Arbeitswelt zu schlagen, z. B. durch das Angebot von Kursen, Fort- und Weiterbildungen.
- Der BV arbeitet mit schon vorhandenen Strukturen der Archäologie, die andere Rollen und Aufgaben haben, eng zusammen. Er ergänzt sie, er übernimmt nicht deren ureigenste Aufgaben.

DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de

Während der Debatte wurde betont, dass die genannten Aufgaben unterschiedliche Prioritäten haben und deren Umsetzung auch damit zusammenhängt, wie viele Mitglieder und damit wie viel Finanzkraft ein solcher Berufsverband hat.

Die genannten Aufgaben und Merkmale sind von der überwiegenden Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Vortagung als starke Desiderate empfunden worden, die zu beheben in naher Zukunft mit aller Kraft angefasst werden sollte. Es ist gleichzeitig bewusst geworden, dass ein bestehender oder neu zu gründender Berufsverband möglicherweise nicht jeden einzelnen Punkt und nicht jede in ihn gesetzte Hoffnung wird erfüllen können, gerade nicht zu Anfang.



Beruf, Professionalität, Berufsethik und Berufsverband: was bedeutet das, und was sind die grundlegenden Prinzipien eines Berufsverbands?

(Frank Siegmund)

Warum denken wir nach, warum haben wir uns hier zu einer Tagung über das Thema Berufsverband versammelt? Weil es Probleme gibt in der Archäologie. Weil es vielen in der Archäologie arbeitenden Kollegen nicht gut geht. Manchen gar trotz hoher Qualifikation der Einstieg in den Beruf überhaupt nicht gelingt oder der Verbleib im Beruf unmöglich gemacht wird. Weil uns die Archäologie am Herzen liegt. Weil wir nicht warten wollen, bis andere unsere Probleme lösen. Weil wir Archäologinnen und Archäologen unser Schicksal selbst in die Hand nehmen: Wir definieren, was Archäologie als Beruf ist und tut, wir reflektieren und gestalten die Bedingungen und die Ethik unserer Arbeit an der Vergangenheit für heutige und künftige Gesellschaften.

Denn wir haben eine Vision davon, wie und was "das Fach", "die Archäologie" sein könnte: ein Berufsstand, d. h. eine selbstbewusste Gemeinschaft von Archäologinnen und Archäologen, die Archäologie als einen Beruf versteht, in dem gut ausgebildete und erfahrene Fachleute ihrer Arbeit, ihren Aufträgen und Pflichten nach gemeinsam selbstbestimmten Regeln und einer selbstdefinierten Ethik nachgehen und in dem "professionelles Verhalten" eine zentrale Handlungsmaxime ist.

Unser Staat regelt nur die Bereiche des Lebens seiner Bürger, in denen staatliche Regeln nötig sind, beispielsweise durch eine vom Staat diktierte Straßenverkehrsordnung und die Führerscheinpflicht. Unser Gemeinwesen regelt viele Bereiche des Zusammenlebens nicht bis in die tiefste Verästelung, und als Bürger dieses Staates finden wir dies mehrheitlich richtig so. "Freiheit in Selbstverantwortung" heißt das. Für uns Archäologen heißt das, dass eben nicht für all unsere Schwierigkeiten jemand anders zuständig ist oder sein müsste.

Konkret: Die staatliche Bodendenkmalpflege kann im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags die Mindestqualität von Produkten definieren, beispielsweise indem sie Grabungsrichtlinien erlässt. Aber in die Bedingungen der Entstehung dieser Produkte darf sie nicht eingreifen ("freie Marktwirtschaft"), also etwa bei ggf. beauftragten Selbständigen oder Firmen bestimmte (Mindest-) Löhne oder gute Arbeitsbedingungen einfordern. Dies muss der Berufsstand der Archäologen schon selbst für sich regeln – oder eben auch nicht oder allenfalls punktuell, wie es derzeit der Fall ist.

Ein sich selbst organisierender, sich selbst schützender Beruf definiert als Kollektiv für die übrige Gesellschaft, was auf dem Feld des eigenen Berufs gut und richtig ist, denn er weiß, dass er den Rückhalt der Gesellschaft für eine verlässliche Arbeitsgrundlage braucht. Er definiert die gemeinsamen Probleme des Berufs und findet Lösungen dafür, er setzt eigene Qualitätsstandards. Professionelle Eigenverantwortung ist in modernen, stark arbeitsteiligen Gesellschaften von hoher Bedeutung. Weil nämlich alle Experten jenseits ihrer Expertise zumeist Laien sind und als Laien Vertrauen haben können wollen in das professionelle Verhalten anderer Berufe, z.B. von Elektrikern, Klempnern, Automechanikern, Rechtsanwälten oder Ärzten. Professionalität verlangt, dass diejenigen, die als Fachleute arbeiten, dieses Vertrauens würdig sind, dass sie ihren Kunden und Auftraggebern sachgerecht dienen, das ihnen entgegengebrachte Vertrauen rechtfertigen und ihr Wissen nicht für betrügerische Zwecke nutzen. Im Gegenzug für solche Professionalität werden die Fachleute mit Autorität,



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de



gutem Lohn und Status entgolten.

In der Archäologie möchte der Verursacher / Investor darauf vertrauen können, dass die von ihm beauftragte Firma seriös arbeitet und am Ende ein sauberes Produkt abgeliefert. Auch inner-archäologisch gilt diese Ethik professionellen Verhaltens: Der Doktorand, der eine Grabung Dritter auswertet, vertraut darauf, dass der beobachtete und in der Dokumentation dargelegte Befund vom Ausgräber tatsächlich professionell erfasst und wahrheitsgemäß dokumentiert wurde; dass die Funde sachgerecht verwaltet und aufbewahrt wurden, so dass der "geschlossene Fund" auch tatsächlich einer ist. Der Ausgräber wiederum oder die Landes-archäologie, die dem Doktoranden ihr wertvolles Material und eine ordentliche Grabungs-dokumentation anvertrauen, vertrauen ihrerseits auf dessen Seriosität und Professionalität, und auch darauf, dass der Doktorand wiederum von einem Hochschullehrer professionell unterstützt und betreut wird. Politiker möchten darauf vertrauen können, dass die Entscheidung zugunsten der Archäologie, die sie gerade treffen, auf verlässlichen, professionell erarbeiteten Informationen beruhen. Der Bürger möchte ebenfalls sein Wissen über die (Vor-) Geschichte einer Region nur aus verlässlichen Informationen gewinnen.

Wir Archäologen wiederum brauchen vertrauenswürdige, professionell arbeitende Partner. Die Qualität einer Fundzeichnung, eines Fotos oder der graphischen Aufbereitung eines Grabungsplans mag man noch selbst beurteilen können. Doch wie steht es um das 14C-Datum, die dendrochronologische Datierung oder die Tierknochenbestimmung, die wir von Dritten einholen? Vertrauen und Professionalität sind wesentliche Grundlagen eines erfolgreichen Miteinander-Arbeitens.

Doch "Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser". So haben sich beispielsweise die weltweit führenden 14C-Labors – gewiss auch unter dem Eindruck von Billiganbietern – zusammengetan, einen Qualitätszirkel gegründet, führen in regelmäßigen Abständen an Blindproben Kontrollmessungen durch und publizieren die Resultate, für jedermann nachlesbar, in der Fachzeitschrift Radiocarbon. Ein gutes Beispiel für die professionelle Selbstorganisation eines Faches. An diesem Beispiel wollen wir uns klar machen: ein Berufsverband bedarf eines Regelwerks, das die Mitglieder gemeinsam erarbeiten und das einzuhalten sie sich verpflichten; das Einhalten dieser Qualitätsstandards muss überprüft und ggf. durch Ausschluss aus dem Berufsverband sanktioniert werden können.

Grundlegende Prinzipien eines Berufsverbands:

Ein Berufsverband ist eine Gemeinschaft, zu der sich die in diesem Beruf Arbeitenden bekennen. Er ist gekennzeichnet durch:

- einen Verhaltenskodex,
- klare Eintrittsbedingungen für die Mitgliedschaft,
- eine Selbstverpflichtung aller Mitglieder auf den Kodex und die Regelwerke,
- den Nachweis seiner Kompetenz,
- eine Fürsorge um die kontinuierliche Weiterbildung seiner qualifizierten Mitglieder,
- ein professionelles Verhalten und disziplinäre Verfahren,
- die Förderung der Weiterentwicklung der Disziplin,
- den Schutz von Öffentlichkeit, Verbrauchern und Klienten auf dem von ihm vertretenen Gebiet.

Ein Berufsverband setzt auf seinem Feld die fachlichen und methodischen Standards und den ethischen Kodex, er dient der Nachhaltigkeit und dem Bereitstellung von Vorteilen an die breite Öffentlichkeit.



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de



Sechs Thesen für einen starken Berufsverband

(1) "Verantwortung" ist ein zentraler Begriff für einen Beruf und einen Berufsverband

Dazu gehören eine explizite Ethik, Regeln und Verfahren, diese gemeinsam zu vereinbaren, deren Einhaltung zu überprüfen und Verstöße gegen das vereinbarte professionelle Verhalten zu ahnden. "Archäologie" wird ganzheitlich verstanden, ohne Unterscheidung zwischen öffentlich Angestellten, privat Beschäftigten, Selbständigen oder in der Archäologie tätigen Spezialisten ("Nachbarwissenschaften"). Der britische Berufsverband CIfA unterscheidet auch nicht zwischen studierten und nicht-studierten Archäologen und schließt ggf. Ehrenamtliche mit ein. Alle, die nach professionellen Standards gute und professionelle archäologische Arbeit tun, sind "Archäologen".



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de

(2) Qualitätssicherung ist die zentrale Aufgabe eines Berufsverbandes

Ein Berufsverband dient der Qualitätssicherung, und zwar hinsichtlich von

1. Personen, die als Archäologen tätig sind,
2. Organisationen und Unternehmen, die in der Archäologie tätig sind,
3. archäologischen Arbeits- und Vorgehensweisen,
4. archäologischen Produkten, Arbeitsergebnissen und Dienstleistungen.

Ein anerkannter Berufsverband definiert und organisiert alle nötigen Verfahren zur Qualitätssicherung.

(3) Archäologie dient dem öffentlichen Interesse

Archäologen haben unterschiedliche Auftraggeber. Beispielsweise arbeiten sie im Auftrag des Staates, im Auftrag von Investoren, im Auftrag von Forschungsprojekten. Nicht immer ist der konkrete Auftraggeber einer archäologischen Arbeit – also jener, der den Lohn oder die Rechnung z. B. an eine Grabungsfirma bezahlt – vor allem an Archäologie interessiert und am Gemeinwohl orientiert, sondern verfolgt berechtigterweise eigene und oft nicht-archäologische Interessen. In diesem Kräftefeld ggf. widerstrebender Interessen orientiert sich der Berufsverband am Gemeinwohl und unterstützt seine Mitglieder darin, dies ebenfalls zu tun. Archäologie wird damit ungleich stärker Teil der Gesellschaft, was zwar einerseits nicht immer ganz bequem sein mag, aber die starken Nachteile bisheriger Abkopplungen sicher ausgleicht.

(4) Die Arbeitsweise eines Berufsverbandes

Ein Berufsverband beruht auf Selbstverpflichtungen, er konzentriert sich auf verbindliche Vereinbarungen zwischen verschiedenen Partnern (z.B. Investoren, Fachämtern, Fachfirmen) darüber, wie Archäologie praktiziert wird und welchen Standards archäologische Arbeit genügen muss.

(5) Ein Berufsverband ist nicht allumfassend zuständig, er ist ein wichtiges Element der Selbstorganisation von Archäologie

Ein Berufsverband ist ein spezifisches Element der Selbstorganisation der Archäologie. Er ist keine Gewerkschaft, kein Arbeitgeberverband, keine NGO und vorwiegend fachpolitisch tätige Organisation und keine wissenschaftliche Fachgesellschaft oder themenzentrierte Arbeitsgemeinschaft – vielmehr arbeitet er mit archäologischen Organisationen unterschiedlicher Funktionen zusammen.

(6) Hochwertige Archäologie beruht auf der Arbeit gut ausgebildeter erfahrener Fachkräfte

Die Regelwerke und die Vereinbarungen zwischen verschiedenen Partnern, auf denen professionelle archäologische Arbeit beruht, beinhalten auch die Festlegung der Grundvoraussetzungen für gute, dem Gemeinwohl dienende archäologische Arbeit; dazu gehören auch eine angemessene Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten.



Die wesentlichen Akteure in der deutschen Archäologie: Wer tut was?

(Frank Siegmund)

Bei manchen Studierenden und mit der etablierten Archäologie noch nicht so eng Vertrauten kam rund um die Vortagung angesichts vieler Abkürzungen und Namen archäologischer Organisationen wiederholt die Frage auf, welche Organisationen es eigentlich gibt und wofür genau diese stehen. Wer dies fragte, traute sich meist nicht, mitzudebattieren und seine Meinung zu entwickeln. Die Akteure in der deutschen Archäologie zu kennen, ist für eine qualitätvolle Debatte unabdingbar, daher bieten wir hier – gerade auch für Studierende – eine Übersicht. Vollständigkeit ist hier aus Platzgründen leider nicht möglich, insbes. für die Archäologie wichtige Nachbarn wie etwa der VdR, GNAA, GfA u.a. bleiben unerwähnt. Wer sich bereits auskennt, überblättere das folgende bis zum nächsten Kapitel.



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de

Der Verband der Landesarchäologen (VLA)

Archäologie ist Kultur, Kultur ist Ländersache – so regelt es das Grundgesetz. Jedes Bundesland hat eine Fachbehörde für seine Archäologie eingerichtet, die man kurz als "Landesarchäologie" bezeichnet. Für die Vertretung ihrer gemeinsamen Interessen haben sich die Landesarchäologen auf Bundesebene zum "Verband der Landesarchäologen" (VLA) zusammengeschlossen (16 Mitglieder).

Die Landesarchäologen treffen sich einmal jährlich zu einer Tagung (geschlossene Veranstaltung). Werden dabei Verabredungen getroffen und Gemeinsames beschlossen, hat es unmittelbar Gewicht, denn dort sitzen die Leiterinnen und Leiter der jeweiligen staatlichen Exekutiven zusammen.

<http://www.landesarchaeologen.de/>

Die Altertumsverbände (WSVA, NWDV, MOVA)

In der deutschen Archäologie sind viele lokale und regionale Institutionen aktiv, z. B. Landes- und Stadtarchäologien, Museen, Heimatvereine, Universitäts- und Forschungsinstitute. Um ihren fachlichen Austausch und ihr Zusammenwirken zu organisieren, haben sich diese Institutionen nach und nach zu drei "Altertumsverbänden" zusammengeschlossen: West- und Süddeutscher Verband für Altertumforschung (WSVA), gegr. 1900; ca. 160 institutionelle Mitglieder, <http://www.wsva.net>; Nordwestdeutscher Verband für Altertumforschung (NWDV), gegr. 1904, <http://www.nwdv.org/>; Mittel- und Ostdeutscher Verband für Altertumforschung (MOVA), gegr. 1991; ca. 43 institutionelle Mitglieder, <http://mova-online.de/>. Ihre Hauptaktivität ist das Ausrichten jährlicher Tagungen, die ein lebendiger Treffpunkt von Ideen und Menschen sind und die der fachwissenschaftlichen Kommunikation dienen. Die Altertumsverbände bündeln überregional die archäologischen Institutionen, auf der Mitgliederversammlung bestimmen die Leiter und Delegierten dieser Institutionen für alle ihre Mitarbeiter und Mitglieder, wohin der Weg geht.

Die Arbeitsgemeinschaften

Mit der wachsenden Zahl von Archäologen und der zunehmenden Ausdifferenzierung und Spezialisierung im Fach entstanden, insbesondere seit den 1980er Jahren, verschiedene Arbeitsgemeinschaften, wie z. B. die AG Neolithikum, die AG Computeranwendungen und Quantitative Methoden usw. Viele von ihnen sind nicht formal organisiert, haben aber gut funktionierende E-Mail-Verteiler und gewählte Sprecher. Die AGs treffen sich meist im Kontext der jährlichen Tagungen der Altertumsverbände mit dem Ziel eines engen fachlichen Austausches unter Spezialisten. Eine Liste der AGs und ihrer Ansprechpartner findet man z. B. auf der Website des WSVA:

<http://www.wsva.net/arbeitsgemeinschaften/>



Zwei Themengruppen, die in ihrer Funktion diesen AGs ähneln, haben sich eine verbindlichere Struktur gegeben und sind förmliche Vereine mit einer auch über die Organisation von jährlichen Treffen hinausgehenden Vereinstätigkeit: Die auf die Archäologie der Altsteinzeit zielende "Hugo Obermaier Gesellschaft" (<http://www.obermaier-gesellschaft.de/>) (ca. 250 Mitglieder) und die "Deutsche Gesellschaft für Archäologie des Mittelalters und der Neuzeit" (DGAMN) (<http://www.dgamn.de/>) (ca. 390 Mitglieder).



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de

Deutscher Archäologen-Verband (DARV)

Der DARV ist die Fachgesellschaft der Klassischen Archäologen (Mediterrane Archäologie) mit ca. 1.150 Mitgliedern; er beschreibt sich außerdem als den "Berufsverband der deutschen Archäologien", der "vor allem die beruflichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder aus allen archäologischen Disziplinen" vertritt. Zum berufspolitischen Engagement des DARV gehören u. a. Petitionen und der Protest gegen die Schließungen archäologischer Lehrstühle (2013-2015), der Aufruf zum Erhalt der Kulturlandschaft Latmos in der Türkei (2014), die Stellungnahme zum Entwurf der Neufassung des Denkmalschutzgesetzes in Schleswig-Holstein (2013), und der Aufruf zum Verbleib der Abgussammlung am archäologischen Institut in Marburg (2012). Im DARV sind auch viele Kollegen der eng mit der Klass. Archäologie verbundenen "kleineren Archäologien" Mitglied, wie z. B. Biblische, Christliche und Vorderasiatische Archäologie. Der DARV nimmt insbesondere Personen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium der Archäologie auf, hat aber seit 2004 auch studentische Mitglieder.

<http://www.darv.de/>

Deutsche Gesellschaft für Ur- und Frühgeschichte (DGUF)

Die Landesarchäologen und die meisten regional tätigen Institutionen und Verbände sind entweder Teil der staatlichen Verwaltung, mit ihr direkt verbunden oder pflegen ein enges Verhältnis mit ihr. Darin liegt ihre Stärke, aber auch ihre Schwäche: Aus dem Naheverhältnis zur Verwaltungshierarchie ergeben sich gute und direkte Kontakte, aber zu kontroversen Themen in der Regel auch sehr "ausgewogene" Formulierungen. So ist die 1969 gegründete DGUF mit ihren etwa 700 Mitgliedern der einzige deutschlandweit tätige Personen-Verband für Ur- und Frühgeschichte, (a) der unabhängig ist von staatlichen Institutionen und amtlichen Hierarchien, (b) in dem Fachleute ebenso Mitglied werden können wie engagierte, an Archäologie interessierte Bürger, (c) der für alle relevanten Themen offen ist und sich nicht auf ein archäologisches Spezialgebiet wie z. B. Mittelalter, Archäometrie o. ä. fokussiert. Daher sieht sich die DGUF als die Nicht-Regierungsorganisation (NGO) in Deutschland für die mitteleuropäische Archäologie. So hat die DGUF in den 2010er Jahren u. a. den am weitesten verbreiteten monatlichen Newsletter zur Archäologie aufgebaut; ihre Zeitschrift und ihre Monografien umfassend auf Open Access umgestellt; in der deutschen Archäologie das schnelle Publizieren von Aufsätzen im Early View eingeführt; sich sehr für die Einbindung der Studierenden ins Fach und für die Nachwuchsförderung engagiert; als erste archäologische Fachgesellschaft ausgewählte Landtags- und Bundestagswahlen mit Wahlprüfsteinen begleitet; sich wiederholt in Gesetzgebungsverfahren zu Denkmalschutzgesetzen engagiert und sich insbes. für ein umfassendes Verursacherprinzip im Sinne der Konvention von Malta/La Valletta und die Einführung des Verbandsklagerechts im Denkmalschutz eingesetzt; 2013 in Nordrhein-Westfalen die mit 27.000 Unterschriften größte je für den Denkmalschutz eintretende Petition organisiert; die Debatte um die Gründung eines Berufsverbandes in der Archäologie angestoßen.

<http://www.dguf.de/>

Verband für Grabungstechnik und Feldarchäologie (VGFA)

Wiewohl in der Archäologie viele Menschen unterschiedlicher Qualifikationen in diversen Tätigkeitsbereichen tätig sind, besteht in Deutschland traditionell eine seltsam klare Trennung zwischen Archäologen mit akademischem Abschluss und solchen ohne. In vielen der bislang



genannten Gruppen und Vereine sind akademisch ausgebildete Archäologen, manchmal auch studierende Archäologen tätig und können Mitglied werden, während in der Archäologie tätige Arbeiter und Techniker sich dort als nicht willkommen wahrnehmen. So haben sich die Grabungstechniker seit längerem zu einer Gruppe zusammengefunden, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam ihre spezifischen Themen zu debattieren. Ihr über lange Jahre eher informeller Zusammenschluss hat sich 2016 zu einem e. V. organisiert.

<https://feldarchaeologie.de/>

Dachverband Archäologischer Studierendenvertretungen (DASV)

Der DASV ist die Dachorganisation der Fachgruppen und Fachschaften aller archäologischen Fächer im deutschsprachigen Raum. Er umfasst aktuell 52 Studierendenvertretungen an 31 Hochschulen, möchte das Mitspracherecht von Studierenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz an den Hochschulen stärken, die wissenschaftliche Vielfalt der archäologischen Fächer erhalten und die individuellen Interessen der Studierenden in der Öffentlichkeit und der universitären Landschaft thematisieren. Er organisiert jährlich eine Tagung (IFaTa) sowie von Zeit zu Zeit die berufsbezogenen Messen ArchaeoSkills und ArchaeoWorks.

<http://www.dasv-ev.org/>

Das DAI: Archäologie im Auftrag der Bundesrepublik Deutschland

Der Bund vertritt die kulturellen Interessen Deutschlands im Ausland. In Sachen Archäologie wird dann das "Deutsche Archäologische Institut" (DAI) tätig. In Rom 1828 als Privatinitiative gegründet, wurde das DAI 1871/74 zur staatlichen Einrichtung. Heute ist es eine Dienststelle des Auswärtigen Amtes. Das DAI unterhält mehrere Abteilungen im Ausland (Rom, Athen, Kairo, Istanbul und Madrid usw.). Mit der in Frankfurt a. M. angesiedelten "Römisch-Germanischen-Kommission" (RGK) hat das DAI auch eine im Inland tätige Abteilung.

<https://www.dainst.org/>

Deutscher Verband für Archäologie (DVA)

Der Deutsche Verband für Archäologie ist ein Zusammenschluss von Verbänden und Vereinen aus dem Bereich Archäologie. Er umfasst zum ersten Mal Vertreter aller Archäologien (Klassische Archäologie, Ur- und Frühgeschichte, Naturwissenschaftliche Archäologie etc.); er hat z. Zt. 14 Mitglieder. Der Dachverband möchte zu einer besseren Vernetzung innerhalb des Faches und zu einer geschlossenen Vertretung der Interessen der Archäologie nach außen beitragen. Er wurde auf dem Deutschen Archäologiekongress in Bremen im Oktober 2011 gegründet. Der DVA ist ein Dachverband, d. h. ein Verein von Vereinen.

<http://www.dvarch.de/>

Berufsverband, Arbeitgeberverband

In der Vortagung herrschte mehrheitlich Einigkeit darüber, dass es einen funktionierenden Berufsverband im eingangs dargelegten Sinne in der deutschen Archäologie nicht gibt; möglicherweise wird dies auf der Präsenztagung erneut debattiert werden.

In einigen Regionen Deutschlands haben sich Grabungsfirmen zu Interessenverbänden zusammengeschlossen wie etwa der Landesverband Selbständiger Archäologen in Bayern (SAB, <http://www.sab-bayern.de/>) und der Verband Archäologischer Fachfirmen (VAF, <http://www.verband-archaeologischer-fachfirmen.de/>) im Rheinland; man könnte sie als Arbeitgeberverbände klassifizieren. Ein anderer Arbeitgeberverband, allerdings weit über die Archäologie hinausgreifend, ist die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA, www.vka.de), die Ende 2016 zusammen mit dem VGFA für die kommunalen Arbeitgeber die tarifliche Eingruppierung von Restauratoren und Grabungspersonal festgelegt hat.



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de



Warum ist das Thema Berufsverband auch für Studierende relevant? – oder: Vergangenheitsforschung durch Zukunftsperspektiven sichern

(Sophie Rotermund)

Wir Studierenden sind fester Bestandteil der archäologischen Forschung und Teil der archäologischen Berufsfelder. Viele von uns arbeiten bereits im Studium als Hilfskräfte und Tutoren, als Grabungsmitarbeiter, als Mitarbeiter in Museen und im weiten Feld der Vermittlungsarbeit. Einzelne von uns führen bereits eigene Forschungsprojekte durch. Nicht zuletzt studieren wir, um nach einem Abschluss Kulturgüter zu erforschen, zu dokumentieren, zu schützen, zu bewahren und zu vermitteln. Ständig werden wir von unserer Umgebung mit den Fragen konfrontiert: "Archäologie ist spannend, aber was macht man dann damit?", "Wie sehen die Jobmöglichkeiten nach einem Studium aus?" Während der Studienzeit schaffen wir es meist noch, uns und unser Studium zu finanzieren. Doch bereits hier ist es erforderlich, langfristig zu planen und sich so früh wie möglich mit verschiedenen Zukunftsfragen auseinanderzusetzen.

Was wollen und können wir mit unseren Abschlüssen machen? Welche Berufsfelder existieren rund um die Archäologie? Die wichtigste Frage von allen aber lautet: Wie wollen und können wir arbeiten? Wo sehen wir uns in zehn Jahren? Wollen wir eine Familie gründen? Wollen wir uns selbstständig machen? Wollen wir promovieren? Es ließen sich noch zig weitere Fragen anführen, deren Antworten die Voraussetzung für ein erfolgreiches, zufriedenes und glückliches Leben wären.

Wir sollten uns auch mit der Außen- und Innenwahrnehmung der archäologischen Disziplin auseinandersetzen. Wir sollten an nachhaltigen Strategien und an Ideen arbeiten, wie Archäologie stärker in den öffentlichen Fokus gerückt und innerhalb der Disziplin der Austausch und die Zusammenarbeit gestärkt werden könnte. Wir müssen unsere Rechte als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und auch als zukünftige Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen kennen. Hinzu kommen zwingend auch die Gesetze und die Rechtslage zum Umgang mit Kulturgütern und Bodendenkmälern. Wenn wir in und für die Archäologie tätig sein wollen und die Zukunft der archäologischen Fächer sind, dann ergibt sich als Konsequenz: Wir müssen mehr lernen, als die Curricula vorgeben und uns selbst organisieren, um unsere Zukunft und die des Faches mitgestalten zu können. Wir müssen Verantwortung übernehmen und Mitsprache einfordern. Einerseits, um längerfristigen Kulturgüterschutz gewährleisten zu können, und zum anderen um sicherzustellen, dass wir dies ohne permanente Existenzangst tun können, die unterbezahlte Jobs und Ketten von befristeten Verträgen mit sich bringen. Eine Möglichkeit, seine beruflichen Interessen gezielt und vorausschauend zu bündeln und die eigenen Belange stärker vertreten zu wissen, wäre der Eintritt in einen Berufsverband schon während des Studiums.

Innerhalb dieses Verbandes könnten Angebote diverser Weiterbildungen zu Rechtsgrundlagen, Projektmanagement, fachübergreifender Kompetenzen entwickelt, angeboten und auch von Studierenden wahrgenommen werden, sowie ein besserer Überblick über die verschiedenen Berufsfelder und die Arbeitssituation gewonnen werden. Studierenden könnten vergünstigte Beiträge zu verbandsinternen Tagungen, Workshops und Weiterbildungsangeboten des Berufsverbands gewährleistet werden. Einen weiteren Vorteil der Mitgliedschaft in einem Berufsverband stellt die Vernetzung mit zukünftigen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern dar. Für den Dachverband Archäologischer Studierendenvertretungen e.V. (DASV) bietet sich eine Kooperation mit einem Berufsverband an, um auch die Interessen der Studierenden innerhalb des Berufsverbands stärker berücksichtigt zu wissen. In einem solchen Verband könnten alle archäologischen Institutionen und Unternehmen, die sich für eine Qualitätssicherung der Arbeitsbedingungen einsetzen und entsprechende Stellen sowie Praktika anbieten, Mitglied werden. Die gemeinsame Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Bezug auf Arbeitsverhältnisse, -sicherheit und Weiterbildungs-



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de



möglichkeiten ist die Voraussetzung schlechthin, um das gemeinsame Interesse an einer verbesserten Qualitätssicherung der Produkte wie auch der Arbeitsbedingungen und wissenschaftlicher Forschung langfristig zu stärken und eventuelle Missstände zu beheben.

Zu bedenken gilt es schlussendlich auch, dass ein starker, wirksamer Verband eine Vielzahl an Mitgliedern benötigt. Jeder Verein oder Verband gewinnt an Gewicht mit seinen Mitgliederzahlen. Und ja, es bedarf es einer hohen Mitgliederzahl auch, um den Verband zu finanzieren. Andererseits können die Bedürfnisse der in der Archäologie Tätigen – gleichwie ob Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Student, oder Citizen Scientists – nur durch eine Vielzahl unterschiedlicher Mitglieder eingebracht und berücksichtigt werden. Studierende könnten und sollten ihre Chance ergreifen und frühzeitig in unsere und ihre berufliche Gegenwart und Zukunft investieren. Nur dann können wir auch positiv an der Erhaltung und Weiterentwicklung archäologischer Forschung, dem Schutz kulturellen Erbes und der Kulturvermittlung mitwirken. Erste Schritte können das Ablehnen unbezahlter resp. unterbezahlter Praktika, Stellen und der Eintritt in einen archäologischen Berufsverband sein.

Wenn wir in und für die Archäologie tätig sein wollen und die Zukunft der archäologischen Fächer sind, dann heißt das auch: Wir müssen uns selbst organisieren, um mitreden zu können. Nur wer Verantwortung übernimmt und selbst aktiv wird, kann Mitsprache einfordern und die Bedingungen seiner beruflichen Zukunft auch aktiv mitgestalten.



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de

Welchen Nutzen kann ein archäologischer Berufsverband dem Museumsektor bringen?

(Kristin Oswald)

Darüber, dass ein archäologischer Berufsverband sowohl Museen als auch deren Mitarbeitern offenstehen sollte, waren sich die Teilnehmer des tagungsvorbereitenden Forums einig. Doch welche Vorteile könnte ein Berufsverband den musealen Institutionen auf der einen und ihren Mitarbeitern auf der anderen Seite konkret bringen? Welche Missstände gibt es dort, die behoben werden müssten? Und kann er überhaupt – und besser als bereits bestehende Verbände – helfen, Rahmenbedingungen in Museen, die oft den Weisungen ihrer Träger unterliegen, zu ändern?

Beschäftigung im Museumssektor – der Status quo

Um diese Fragen zu beantworten, lohnt es, einen Blick auf die hiesige Museumslandschaft zu werfen. In den derzeit mehr als 6.000 Museen in Deutschland ist die Archäologie in verschiedenen Bereichen und Ausprägungen anzutreffen:

- in archäologischen Landesmuseen,
- in Museen zu archäologischen Einzelthemen,
- in regionalhistorischen Museen,
- in kultur- oder technikhistorischen Museen,
- in Schloss- oder Burgmuseen.

Laut Wikipedia umfassen die genannten Arten insgesamt mehr als 4.000 Museen (https://de.wikipedia.org/wiki/Museen_in_Deutschland [5.6.2017]). Wie viele dieser 4.000 Häuser tatsächlich archäologische Inhalte vermitteln oder Archäologen beschäftigen, lässt sich zwar nur schwerlich feststellen. Es dürften aber nicht wenige sein.

Statistiken zum Anteil befristet beschäftigter Museumsmitarbeiter oder allgemeine Angaben zur Arbeitersituation liegen nur in beschränktem Umfang vor. Ein regelmäßiger Blick etwa in den Stellenmarkt des Deutschen Museumsbundes (DMB) lässt aber vermuten, dass mehr als



die Hälfte der zu besetzenden Stellen in deutschen Museen befristet sind. Zudem hat die Konferenz der Museumsberater in den Ländern zwischen Mai 2011 und Frühjahr 2012 eine Umfrage zur Personalsituation durchgeführt, an der mehr als 800 Museen mitwirkten (http://www.museen-brandenburg.de/uploads/media/Personalumfrage_Museen.pdf

[5.6.2017]). Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Rahmenbedingungen vor allen an kleinen und mittelgroßen Museen an zahlreichen Stellen suboptimal sind, (Selbst-)Ausbeutung und prekäre Beschäftigungsverhältnisse mitunter sogar fördern. Folgende Aspekte wurden dabei als dringend verbesserungswürdig eingestuft:

- die häufig zu niedrige tarifliche Eingruppierung wissenschaftlicher Tätigkeit,
- die oft schlechte Ausschreibungspraxis der Träger, die sich nicht an Vorgaben von ICOM, DMB usw. orientieren und Leistungserwartungen "teils in Unkenntnis der musealen Arbeitsfelder" formulieren,
- der hohe Anteil an Museumspädagogen im Personalspektrum (durchschnittlich 47 %), die eine entsprechend dieses Anteils wichtige Gruppe im Personalspektrum darstellen, aber zu zwei Dritteln ohne Festanstellung auf Honorarbasis arbeiten müssen.

Neben befristet Beschäftigten und Honorarkräften bilden vor allem die zahlreichen Volontäre eine Gruppe innerhalb der Museumslandschaft, die oft prekären Bedingungen ausgesetzt ist. Informationen zu den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit liefert die jährliche Umfrage des AK Volontariat im Deutschen Museumsbund, die zuletzt für das Jahr 2015 veröffentlicht wurde (aufgrund eines Website-Relaunches derzeit nicht online). Sie zeigt, dass Volontäre – trotz häufiger Vorbeschäftigungen in Museen und der Denkmalpflege – bei voller Arbeitszeit und regelmäßigen Überstunden oft Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn beziehen. Zwar haben die meisten von ihnen die Möglichkeit, Fortbildungen zu besuchen, einen Ausbildungsplan haben jedoch nur knapp 20%. Weitere eklatante Mängel zeigen sich vor allem in Bezug auf eine mangelnde Anerkennung ihrer Tätigkeit und ihrer Ideen im Haus sowie auf das Verhältnis zwischen Bezahlung und Verantwortung. So äußern Volontäre immer wieder, dass sie dieselben Aufgaben wie wissenschaftliche Mitarbeiter erledigen und mitunter ganze Aufgabenbereiche – etwa den Social-Media-Auftritt von ganzen Institutionen – allein verantworten. Zugleich werden 57% nach ihrem Volontariat nicht in eine weitere Anstellung übernommen.

Zu diesem Thema wurde im tagungsvorbereitenden Forum geschrieben: "*... es ist sicher ernüchternd, wenn man sieht, dass die Themen dort [d.h. innerhalb der Museen, Anm. d. A.] offenbar auch in den letzten Jahren die gleichen geblieben sind (Vergütung, Ausbildungsplan etc.). Aber ich glaube schon, dass ein Umdenken in den Leitungsebenen eingesetzt hat (...)* Das ist nicht viel, bedenkt man, dass hier in der Regel dieselbe Arbeit wie bei Festangestellten geleistet wird, aber besser als früher." (Teilnehmer Stefan Kirchberger, 31. März 2017, Thema Was ist die angemessene Organisationsform?)

Welche Vorteile könnte ein archäologischer Berufsverband den Mitarbeitern bringen?

Die genannten Aspekte lassen einen Berufsverband sinnig erscheinen und wurden mitunter auch im tagungsvorbereitenden Forum angesprochen. Dabei muss betont werden, dass sich im Forum kaum Museen selbst, deren feste oder auch als prekär zu bezeichnende Mitarbeiter gemeldet haben. Stattdessen waren es primär freiberufliche Museumspädagogen, die in archäologischen Museen tätig sind.

Im tagungsvorbereitenden Forum wurde geschrieben: "*... ich denke, dass viele prekär beschäftigte ArchäologInnen in der Museumsbranche befürchten, ihren noch so mies bezahlten Job zu verlieren, wenn sie sich zu Wort melden.*" (Teilnehmerin "Jadzia Dachs", 19. März 2017, Thema Archäologie und Familie)

Museumspädagogik gehört als Bereich Vermittlung nach ICOM und Deutschem Museumsbund zu den festen Aufgaben jedes Museums. Deshalb äußerten die freiberuflichen



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de



Museumspädagogen selbst im Rahmen der Vortagung ihr Unverständnis dafür, dass sie primär auf Honorarbasis arbeiten müssen, werden sie doch regelmäßig gebraucht. Sie haben im Forum deutlich gemacht, dass es in diesem Bereich viel Unklarheit und zuweilen auch Unzufriedenheit herrscht. Dies betrifft die Aspekte

- Auftragslage,
- Stundenlohn und Bezahlung der Vor- und Nachbereitung museumspädagogischer Angebote,
- Pünktlichkeit der Zahlungseingänge,
- Scheinselbständigkeit,
- Status und die Anerkennung innerhalb des Museums.

Dazu Stimmen aus dem Tagungs-Forum:

"Die inhaltliche Vorbereitungszeit wird in der Regel nicht abgerechnet. Bestenfalls gibt es dafür eine minimal-kleine Pauschale (...) Alles, was sich die Honorarkraft zusätzlich aneignet oder auffrischt, passiert während der unbezahlten Freizeit." (Teilnehmerin "Jadzia Dachs", 21. März 2017, Thema Archäologie und Familie).

"Eine Garantie auf Aufträge gibt es nicht. Versicherungen, Steuern, Fahrtkosten etc. sind mein "Vergnügen". Kostenfreie Stornierungen seitens der Besuchergruppen bis zwei Tage vorher zählen zum Kundenservice." (Teilnehmerin "Theo", 19. März 2017, Thema Archäologie und Familie).

"Der freie Museumspädagoge wird nicht nur finanziell ausgebeutet, er muss zusätzlich noch als Sündenbock den Kopf hinhalten und wird angemault, wenn etwas schief läuft. (...) "Im Übrigen gibt es tatsächlich Menschen, die arbeiten mehr für weniger." (...) Weil auch andere sich als Sklaven behandeln lassen, hast du auch nicht mehr verdient." - wurde der Teilnehmerin von einem Museumsdirektor gesagt (Amn. d. A.) (Teilnehmerin "Jadzia Dachs", 25. März 2017, Thema Missbrauch der Arbeitskraft).

"Das ist ja auch ein weiteres sehr gravierendes Problem, dass durch die freiberuflichen Beschäftigungsverhältnisse die Leute keine Arbeitnehmerrechte haben. Sie können von heute auf morgen rein willkürlich ihren Job los sein, ohne dass es eine Begründung dafür bedarf. Und in der Regel wird so etwas den Leuten nicht einmal mitgeteilt, sie werden dann einfach nicht mehr gebucht." (Teilnehmerin "Jadzia Dachs", 19. März 2017, Thema Archäologie und Familie).

Einerseits können also die Museen ihre freien Museumspädagogen relativ problemlos austauschen. Andererseits entscheiden sich die Honorarkräfte aufgrund der prekären Situation aber auch nicht selten dagegen, weiterhin im Museumsbereich tätig sein zu wollen. Somit kommt es in den Häusern zu regelmäßigen Personalwechseln, die ein Problem hinsichtlich Planung und Nachbesetzung darstellen. Im Forum wurde berichtet, dass viele Museen einen festen Pool an freien Museumspädagogen pflegen, um auf solche Ausfälle reagieren zu können. Die Grenzen zur Scheinselbstständigkeit verschwimmen dabei regelmäßig, gerade in Fällen, in denen die Honorarkräfte auf Zuruf arbeiten sollen. Zudem löst diese Herangehensweise die große Unsicherheit bezüglich Auftragslage oder Themen wie Angebotserstellung und die Höhe von Stundenlöhnen für die Freien nicht.

Befristet beschäftigte Mitarbeiter in Museen klagen, gerade in Bezug auf Vertragsverlängerungen sowie unbezahlte Mehrarbeit über ähnliche Probleme bezüglich Planungssicherheit. Hinzu kommen Fragen nach der Gültigkeit von Vertragsklauseln oder der Rechtslage bei Mehrfachbefristungen oder mehreren parallelen Arbeitsverträgen.

Für beide Gruppen im Museum könnte ein Berufsverband mit den Aufgaben, wie sie im Forum definiert wurden, Weiterbildungen, (Rechts-) Beratungen oder etwa Sonderkonditionen für Versicherungen anbieten. Wünschenswert wären auch Empfehlungen und Hilfestellung für die Berechnung von Stundenlöhnen für verschiedene Tätigkeitsfelder, die als Orientierung für die eigene Angebotserstellung und für die Einschätzung der Auftrag- bzw. Arbeitgeberqualität eines Hauses dienen können.



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de





DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de

Daneben kann ein archäologischer Berufsverband wichtige Aufgaben der Vernetzung und des Austausches wahrnehmen. So gibt es bisher zwar beispielsweise einen AK Archäologische Museen im Deutschen Museumsbund, archäologische Mitarbeiter anderer Museen umfasst dieser aber nicht. Ebenso gibt es innerhalb des AKs Volontariat Regionalgruppen, jedoch keine Gruppen für Volontäre archäologischer Museen oder der Denkmalpflege. Hinzu kommt die Möglichkeit des Austauschs über die archäologischen Tätigkeitsbereiche hinweg. Prekäre Beschäftigungen gibt es in allen diesen Bereichen, und oft fühlen sich die Betroffenen hilflos und mit ihren Problemen allein gelassen. Die Solidarisierung über einen Berufsverband kann einerseits helfen, den Austausch darüber zu fördern, wie andere mit denselben Problemen umgehen. Sie kann andererseits auch dazu dienen, der großen Anzahl an Betroffenen eine Stimme und den Mut zu geben, gemeinsam aktiv zu werden – etwa um aufzuzeigen, dass es im gesamtdeutschen Museumsbereich kulturpolitisch bedingte strukturelle Probleme gibt, die eine Prekarisierung gerade der freien Mitarbeiter fördern – anstatt dem Konkurrenzkampf nachzugeben und immer niedrigere Honorare, kürzere Verträge usw. hinzunehmen.

Zu diesem Thema wurde im tagungsvorbereitenden Forum geschrieben: *"Gründe für die Wahl eines neuen Verbandes sind u.a. möglichst alle ArchäologInnen in einem Lager zu versammeln, um als eine gemeinsame Lobby schlagkräftig handeln zu können. Da die wenigsten ArchäologInnen ihre Tätigkeit in Museen ausüben, wird unter Umständen die Mitgliederzahl im DMB nicht ausreichend sein, um unsere Interessen zu vertreten."* (Teilnehmerin "Jadzia Dachs", 2. April 2017, Thema Was ist die angemessene Organisationsform?).

Welche Vorteile könnte ein archäologischer Berufsverband den Museen bringen?

Befristete Arbeits- und Honorarverträge sind oft auch für die Museen selbst ein gravierendes Problem, das sie über ihren Personalstatus oder -bedarf nur bedingt selbst entscheiden können. Eine der Aufgaben eines archäologischen Berufsverbandes könnte es deshalb sein, Lobbyarbeit für mehr Entscheidungsbefugnisse von Seiten der Träger einzutreten.

Zu diesem Thema wurde im tagungsvorbereitenden Forum geschrieben: *"Daher sollten ausgerechnet die öffentlichen Einrichtungen ihre MitarbeiterInnen mit geregelten Arbeitsverträgen anstellen anstatt sie als Honorarkräfte prekär zu beschäftigen (...), weil Staat, Länder und Kommunen ihre MitarbeiterInnen, die eine gesellschaftliche Aufgabe erfüllen, angemessen vergüten sollten."* (Teilnehmerin "Jadzia Dachs", 31. März 2017, Thema Faire Löhne und faire Angebotspreise bei Firmen und Selbständigen).

"Ich bin sicher, dass sie [die Museen, Anm. d. A.] ihre Mitarbeiter sehr gerne viel besser bezahlen würden und überhaupt prinzipiell gerne mehr davon hätten, aber die Kommunen da einfach andere Prioritäten haben. Ich glaube (hoffe), dass die Museen dahingehend von der Lobbyarbeit eines mitgliederstarken, schlagkräftigen Verbandes profitieren können." (Teilnehmerin Lisa Deutscher, 19. März 2017, Thema Archäologie und Familie).

Konkret könnte dies beispielsweise bedeuten, für die Umsetzung und höhere Anerkennung der fest definierten und zunehmend wachsenden Bedeutung der Vermittlung als Teil der Museumsarbeit einzutreten. Das Argument, dass öffentliche Einrichtungen auch ihrer Vorbildrolle entsprechend vergüten sollten, ist dabei nicht von der Hand zu weisen. Schließlich kann ein Berufsverband im Bedarfsfall auch negative Beispiele öffentlich kritisieren. Solche Skandale können erhebliche Auswirkung nicht nur auf den Ruf der (öffentlichen) Institution, sondern auch auf den dazugehörigen Träger haben.

Vom Berufsverband erarbeitete Empfehlungen für Stundenlöhne und Tätigkeits-Eingruppierung könnten die Häuser zudem als Basis ihrer Honorarverträge und Verhandlungen mit den Trägern (d. h. beispielsweise Kommunen) nutzen. Somit könnte die schwierige Lage der freien und befristeten Mitarbeiter deutlich verbessert werden.





DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de

Zu diesem Thema wurde im tagungsvorbereitenden Forum geschrieben: *"Das ist natürlich ein zweischneidiges Schwert, aber eben auch eine Haltungssache. Man möchte besser sein, aber kann nicht. Wenn man nun aber weiß, dass ein Volontär einen festen Mitarbeiter ersetzen muss, sollte man doch bemüht sein, ihm zumindest soweit wie möglich entgegenzukommen (...) Stattdessen herrscht aber durchaus in manchen Häusern noch die Denkweise vor, dass die Volos dankbar sein sollten, das sie die Chance bekommen, in ihrem Traumberuf arbeiten zu dürfen."* (Teilnehmerin Kristin Oswald, 31. März 2017, Thema Was ist die angemessene Organisationsform?).

Hinzu kommt die inhaltliche Qualität der musealen Arbeit. Entsprechende Standards definieren Institutionen wie der Deutsche Museumsbund seit Langem. In manchen Bundesländern, wie etwa Niedersachsen oder Schleswig-Holstein, werden dafür auch Zertifizierungen angeboten. Solange die hohe Mitarbeiterfluktuation anhält, beeinflusst sie aber auch diese Qualität negativ.

Zu diesem Thema wurde im tagungsvorbereitenden Forum geschrieben: *"Statt viele Freiberufler zu beschäftigen, wäre es besser wenige Vollzeitstellen zu schaffen. Da etliche Kollegen ähnliche Probleme hatten und gewechselt haben, ist für die Museen eine gleichbleibende Qualität in der Vermittlung auch nicht gegeben."* (Teilnehmerin "Theo", 17. März 2017, Thema Fair paid in der Museumspädagogik?).

Zudem sollen Museen im Zuge gesellschaftlicher Veränderungen immer neue Aufgaben übernehmen. Viele Häuser bekommen dafür keine neuen Mitarbeiter, vielmehr soll der oft kleine feste Stamm diese zusätzlich stemmen. Und wird doch eine Stelle geschaffen, ist die Zahl an Bewerbern zwar konstant hoch, die indirekten Kosten für regelmäßige Besetzungsverfahren und immer neue Einarbeitungszeiten sind aber immens. Zudem steigen die Erwartungen gut qualifizierter Bewerber an ihre potenziellen Arbeitgeber. Will man sie gewinnen und neues Wissen ins Haus holen, es aber nicht schnell wieder verlieren, müssen bestmögliche Rahmenbedingungen geschaffen werden. Neben der Lobbyarbeit im Bereich sachgrundlose Befristung könnte ein Berufsverband deshalb Zertifizierungen seiner institutionellen Mitglieder als guter Arbeitgeber anbieten. Hinzu kommen Angebote zur inhaltlicher Orientierung eines Hauses und Weiterbildungen für die Mitarbeiter, um die Personalentwicklung zu verbessern. Dazu gehören auch Weiterbildungen für Führungspersonen und die Schärfung von deren Bewusstsein dafür, dass sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine Verantwortung für die Personalsituation im Haus, für interne Strukturen und die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter (Arbeitsatmosphäre, Entscheidungsfreiräume oder Anerkennung von Engagement und Ideen innerhalb der Mitarbeiterhierarchie) tragen.

Zu diesem Thema wurde im tagungsvorbereitenden Forum geschrieben: *"So gesehen ist das Museum vielleicht nicht allein 'Schuld', aber die entscheidungsbefugten ArchäologInnen trifft wenigstens eine 'Mitschuld'. Weil die könnten auch der jeweils relevanten Kommune sagen: unter den Bedingungen, die ihr mir aufzwingt, kann ich niemanden mit Führungen beauftragen, weil das Gehalt wirtschaftlich einfach nicht passt."* (Teilnehmer "raykarl", 20. März 2017, Thema Archäologie und Familie).

"... die Arbeitsbedingungen im Fach (...) sind (...) Fragen des 'fachinternen' Lobbyings: hier müssen fachinterne Entscheidungsträger – ob das nun MuseumsleiterInnen, UniversitätsprofessorInnen, 'AmtsarchäologInnen' oder Archäologiefirmenchefs sind – davon überzeugt werden, dass die Entscheidungen, die sie treffen (wollen oder 'müssen'), Entscheidungen sind, die negative Konsequenzen haben können, und zwar weniger 'für das Fach an sich' als für 'im Fach tätige Menschen', und daher im Interesse des Berufsstandes sind." (Teilnehmer "raykarl", 14. März 2017, Thema Braucht die deutsche Archäologie einen Berufsverband?).

Schlussendlich sollte es natürlich nicht das Ansinnen eines Berufsverbandes sein, die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite gegeneinander auszuspielen. Stattdessen sollte es





DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de

auch im Fall archäologischer Museen darum gehen, beide gleichermaßen zu unterstützen. Dass ein archäologischer Berufsverband Archäologen aller Bereiche unter einem Dach vereint und sich nicht allein auf Museen spezialisiert, kann dabei sehr hilfreich um, um gegenüber politischen Entscheidungsträgern den negativen Einfluss schlechter Arbeitsbedingungen auf die Qualität archäologischer Arbeit zu verdeutlichen. Darüber hinaus spielt die bereichsübergreifende Arbeit eines Berufsverbandes gerade für im Museumsbereich tätige Archäologen eine weitere wichtige Rolle, wird doch ihre Arbeit innerhalb der Archäologie oft als weniger wissenschaftlich wahrgenommen. Ähnlich den Mitarbeitern von Grabungsfirmen gelten Museen bei einigen an Universitäten und Denkmalbehörden etablierten Archäologen als Notfalloption für diejenigen, die in der "reinen Wissenschaft" keinen Platz gefunden haben. Die Bedeutung ihrer Funktion als vermittelnde Institution an der Schnittstelle zur Gesellschaft und das Fachwissen, das notwendig ist, um diese Funktion umzusetzen, werden dabei häufig unterbewertet. Sowohl für Museen als auch für ihre Mitarbeiter ist ein archäologischer Berufsverband deshalb einerseits eine Chance, nach außen geschlossener aufzutreten, andererseits aber auch, *"für die Bedürfnisse und Wahrnehmung von Museumsarbeit im Fach Archäologie zu sensibilisieren (...) auch hinsichtlich einer Identität der Archäologie zwischen Wissenschaft und Populärkultur"*, wie Doreen Mölders es in ihrem Abstract ihres Tagungsvortrags so treffend formuliert hat.

Ein Berufsverband für alle Archäologen: Eine Zukunft für die Archäologie entwickeln

(Sascha Piffko)

Die Archäologie in Deutschland ist geprägt von zahllosen Gruppierungen, Vereinigungen, aber auch vielen kleinen und großen Unterschieden. Allein das Fach selbst ist schon in eine Vielzahl von Spezialisierungen und Nachbarwissenschaften gegliedert, Fachverbände arbeiten für unterschiedliche oder gemeinsame Ziele, wobei jeder Verband seinen eigenen Weg geht, was gelegentliches Zusammenarbeiten und starke Bündnisse nicht ausschließt. Grabungsfirmen und Freiberufler haben wiederum eigene Verbände, ebenso die Landesarchäologien, die Museen, die Studierenden, usw. Viele dieser Vertretungen und Verbände stehen in Abhängigkeiten, Verpflichtungen, politischer oder gesellschaftlicher Verantwortung, oder es fehlt an dem Anspruch, alle in der Archäologie Beschäftigten zu vertreten. Aber genau das ist es, was uns fehlt.

Viele Archäologen fühlen sich nicht oder nur unzureichend vertreten, wenn es um die praktische Ausübung des Berufes geht:

- Studierenden fehlen berufsbezogene Elemente in ihrer Ausbildung. Dieser Umstand wird auch von Grabungsfirmen beklagt.
- Grabungsmitarbeitern fehlt eine Anlaufstelle für Beschwerden über Missstände; Missstände erreichen teilweise ein erschreckendes Ausmaß.
- Den Grabungsfirmen fehlt eine regulierende Stelle, welche die schwarze Schafe unter den Firmen benennt (nämlich jene die gegen das geltende Arbeitsrecht verstoßen, Sozialabgaben nicht zahlen oder Lohndumping betreiben) und möglicherweise auch mahnt oder straft. Höhere Gewinne aus den Grabungen, z. B. um die eigene Firma gegen ‚schlechte Zeiten‘ absichern zu können, sind wegen der Konkurrenz durch Dumpingfirmen oft nur zu Lasten der Arbeitslöhne zu erzielen, was die Qualität und die Zufriedenheit aller – von der Firmenleitung bis zum "Schaufler" – deutlich einschränkt.
- Die meist übliche Ausschreibungspraxis über reine Stundenprovision fördert den Lohnverfall und behindert massiv innovative, zeit- und geldsparende Technikinvestitionen sowie



die Bildung unbefristeter Arbeitsplätze. Ausgrabungen werden so trotz des Lohnverfalls teurer. Richtiger ist es, Grabungen als Projekte auszuschreiben.

Aber wer soll und kann hieran etwas ändern? Denn benötigt wird hier eine Institution, die unabhängig zwischen Landesämtern, Auftraggebern und den Firmen vermittelt, Regeln des Wettbewerbs festlegt und Qualitätssicherung gewährleistet bzw. Leistung zertifiziert.

Auch die Denkmalschutzbehörden kritisieren fehlende Möglichkeiten, Firmen zu regulieren, wenn die Leistungen bekanntermaßen schlecht sind oder sittenwidriges Geschäftsgebahren an den Tag gelegt wird. Eine Kontrolle der Arbeitsschutzrichtlinien und der arbeitsrechtlichen Unbedenklichkeit kann aktuell von den Denkmalschutzämtern nur in bescheidenem Umfang ausgeübt werden. Die Mitarbeiter der Denkmalschutzbehörden stehen oft am Rande ihrer Belastbarkeit, die politische Abhängigkeit zu den Landesregierungen oder Kreis- und Kommunalverwaltungen verhindert jedoch eine offene Beschwerde.

Ein Berufsverband dient jedoch nicht nur der Regulierung der Grabungsfirmen:

Auch den Mitarbeitern an Museen, Universitäten und Institutionen stehen nur unzureichende Möglichkeiten zu Verfügung, auch wenn die Arbeitsbedingungen oftmals unzumutbar sind.

Investoren wünschen sich ebenfalls mehr als nur eine Liste der Grabungsfirmen, denn sie sind meist unerfahren in den Dingen des Denkmalschutzes und des Ausgrabungsgeschäftes. Zertifizierungen könnten hier die nötige Sicherheit und ein gutes Auswahlkriterium bieten.

Nicht vergessen werden dürfen all jene, die nicht Archäologie studiert haben, aber dennoch in der Archäologie tätig sind: Quereinsteiger auf Grabungen, Personal in Ämtern und Verwaltungen, Angestellte an Museumskassen usw. Auch deren berufliche Interessen werden von keinem Verband vertreten.

Und zuletzt die Ehrenamtlichen: die Sondengänger und Feldbegeher, Scherbenwäscher und aktiven Vereinsmitglieder, die sich oft ausgenutzt, hintergangen oder falsch verstanden fühlen, die aber für eine qualitätvolle Tätigkeit professionelle Partner benötigen.

Fast alle Archäologen haben den Wunsch, ihre Leidenschaft zum Beruf zu machen. Oft endet dieser Wunsch jedoch in Enttäuschung. Selbst erfolgreiche Archäologen sind nicht selten unzufrieden und am Ende ihrer Kräfte. In den vergangenen Jahren haben sich diese Probleme durch den Wandel der Anforderungen enorm verstärkt. Mehr Archäologen als je zuvor sind in Deutschland tätig, die Bedingungen der Arbeit aber sind viel zu oft sehr schlecht, das Auskommen bewegt sich immer wieder unterhalb der Armutsgrenze, die persönlichen Zukunftsaussichten sind düster und die drohende Altersarmut ist bittere Realität. Einige Wenige erreichen gesicherte Positionen, jedoch zu einem hohen Preis: Der politische und gesellschaftliche Druck ist hoch, die Möglichkeiten, den eigenen Anforderungen gerecht zu werden, sind oft zu gering. Die Archäologentätigkeit wird auf eine Verwaltung der vorhandenen Mängel reduziert.

Dinge, die anderen Arbeitnehmern völlig selbstverständlich erscheinen, sind für die allermeisten Archäologen Luxusgüter: feste Arbeitszeiten, Erholungsurlaub, Sozialversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung, unbefristete Arbeitsverträge, sicherer Lohn, Weihnachtsgeld, Fahrtkostenerstattung, eine Perspektive, eine Aufstiegsmöglichkeit. Der Gedanke einer "normalen" bürgerlichen Existenz mit Bausparvertrag, Familie und Risikoabsicherung gilt im Kollegenkreis meist als eine realitätsferne Spinnerei. Die jugendliche Verwegenheit, die Lust am Abenteuer Archäologie weicht meist zu spät der Erkenntnis, dass man sich in einer beruflichen Sackgasse befindet, die am Ende allzu häufig nur in Dauerarbeitslosigkeit und Altersarmut münden kann.



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de





Der Wunsch nach einer "Archäologengewerkschaft" ist immer wieder hörbar, aber welche Gewerkschaft kann Landesangestellte (vielleicht sogar Beamte), Firmenangestellte (meist auf kurze Dauer im Arbeitsverhältnis), Mitarbeiter in landeseigenen Museen und Selbständige gleichermaßen vertreten? Wer sollte in einer solchen Gewerkschaft Mitglied sein können, und wie sollte sich diese Gewerkschaft finanzieren? Wer sollte sie gründen, ohne in seiner beruflichen und wirtschaftlichen Existenz bedroht zu werden?

So stehen z. B. die Verbände der Grabungsfirmen, ob Landesverband oder Bundesverband, oft in einer Abhängigkeit zu den Landesämtern und Denkmalämtern. Welcher Firmenchef will sich mit einer offenen Klage gegen ein Landesamt wenden? Gegen einen Großinvestor? Oder gar gegen eine Landesregierung?

DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de

Welcher existierende Verband öffnet sich so weit, dass sich alle Mitarbeiter in der deutschen Archäologie, ob Akademiker oder Quereinsteiger, Ehrenamtlicher oder Arbeitssuchender dort zuhause fühlen können? Welcher existierende Verband ist bereit, all die inneren Konflikte, die durch das gegenseitige Wirken dieser vielen Gruppierungen und Interessen entstehen werden, zu meistern? Auch im Ernstfall vor Gericht zu streiten gegen jene Mitglieder, die sich nicht an die gesetzlichen Regeln halten? Offen Probleme in unserem Berufsfeld anzusprechen und unbequem zu sein? Traditionelle Ziele und Zwecke des Verbandes zurückzustellen, wenn die Not es erfordert? Sich durch die trockenen und archäologiefremden Felder des Arbeitsrechts kämpfen?

Für all jene großen und kleinen Verbände, Gruppierungen, Interessengemeinschaften bietet ein Berufsverband die einzigartige Möglichkeit, sich selbst und ihre Klientel zu vertreten. Unbequeme und gefährliche Themen könnten für sie stellvertretend durch den Berufsverband gefochten werden.

Ein Berufsverband bietet die Möglichkeit, dem schnellen Wandel der archäologischen Berufswelt gerecht zu werden. Der momentane Bauboom wird nicht ewig anhalten, Schwerpunkte der Berufspraxis werden sich verschieben, Gesetze werden sich ändern, Arbeitsschutzrichtlinien ebenfalls. Archäologen sind oft bundesweit tätig, wechseln vom Museumsjob in Schleswig in eine Grabungsfirma in Hessen, um dann in einem süddeutschen Landesamt an der Inventarisierung von Funden oder Grabungen zu arbeiten. Ein Berufsverband muss diesen Änderungen gerecht werden.

Die Gründung eines großen Berufsverbandes bietet die Chance eines Neubeginns. Gemeinsame Ziele können formuliert, ein Kodex festgelegt werden. Archäologen aller Bereiche können gemeinsam an einer besseren Zukunft für die Arbeit in unserem Fach mitwirken. Denn unser archäologisches Leben besteht aus mehr als nur der Forschung der Vergangenheit. Archäologen brauchen auch eine Zukunft. Eine Perspektive.

Deswegen brauchen wir einen Berufsverband.

All diese Dinge kamen bei der Vortagung zur Sprache, auffallend war die überdurchschnittliche Beteiligung von Grabungsfirmen an der Diskussion, während Studenten, Dozenten, Mitarbeiter der Museen und Landesämter unterdurchschnittlich repräsentiert waren.

Informationen zur Veranstaltungsform "World Café"

(Diane Scherzler)



DGUF-Büro
An der Lay 4
D - 54578 Kerpen-Loogh
Tel.: 06593 - 98 96 42
Fax: 06593 - 98 96 43
Email: buero@dguf.de
Web: www.dguf.de

Sie hören am 4. Juli viele Vorträge, Sie sind auf die eine oder andere Weise betroffen, haben auch ungefähre Ideen zur Lösung eines Teilaspekts rund um das Thema "Berufsverband". So weit so gut. Aber noch sind Ihre und die Ideen und die Erfahrungen der anderen Teilnehmer nicht recht miteinander vernetzt, es sei denn über die Diskussionen nach Vortragsblöcken und evtl. den Austausch in der Kaffeepause.

Wir wollen die Vorstellungen, was zu tun ist, was genau das Problem ist etc. besser zusammenführen und schärfen. Daher greifen wir mit der Methode "World Café" genau das Prinzip auf, dass man in der Kaffeepause einer Tagung oft die besten Gespräche führt. Wir glauben, dass jeder eine wertvolle Perspektive beitragen kann, nicht ausschließlich die Vortragenden.

Durch einen vorgegebenen Ablauf werden beim World Café die Überlegungen der Teilnehmer ständig miteinander kombiniert, dadurch entstehen auch neue Sichtweisen.

Ziele eines World Cafés:

- ein tieferes Verständnis der diskutierten Themen;
- einen tieferen Einblick in die Sichtweisen von anderen Menschen;
- ein hochwertigeres Verständnis des eigenen Standpunkts;
- insgesamt eine bessere Basis, um Entscheidungen zu treffen.

Vorgehen und Ablauf

Zu zentralen Themen gibt es am Nachmittag des 4. Juli ca. sechs moderierte Gesprächsrunden. Die Teilnehmer wählen jeweils aus, an welchen drei Gesprächsrunden sie selbst teilnehmen wollen. Jede Runde ist zeitlich begrenzt, ihre Ergebnisse fließen in die folgende Runde zum Thema ein. Die Gesamtergebnisse der Gesprächsrunden werden am Schluss vor dem Plenum präsentiert. Die entwickelten Ideen werden von der DGUF sorgsam dokumentiert.

World Café: Café-Etikette

- Alle können gleichermaßen etwas zum Thema beitragen. Hierarchien aus Denkmalpflege, Uni, akademischem Titel, nach Alter oder nach Arbeitgeber/Arbeitnehmer gelten am Tisch nicht. Alle Erfahrungen sind willkommen.
- Konzentrieren Sie sich auf das Wichtige.
- Bringen Sie eigene Sichtweisen mit ein.
- Sprechen und hören Sie mit Herz und Verstand!
- Die Zeit ist begrenzt. Achten Sie darauf, dass auch Andere zu Wort kommen können.
- Hören Sie gut hin, um wirklich zu verstehen!
- Sehen Sie Kollegen mit anderen Meinungen nicht als Gegner. Heißen Sie unterschiedliche Meinungen willkommen.
- Seien Sie bereit, sich auf Diskussionen mit offenem Ausgang einzulassen. Es geht nicht darum, unbedingt einen Konsens zu finden.
- Verbinden Sie Ideen miteinander!
- Seien Sie aufmerksam, neue Erkenntnisse und tiefere Fragen zu entdecken!
- Vermeiden Sie schnelle Festlegungen.
- Riskieren Sie, auch mal anzuecken.
- Spielen, kritzeln und malen Sie – auf die Tischdecke schreiben ist erwünscht und sinnvoll, damit Ihre Gedanken keinesfalls verloren gehen!

