



---

# Discovering the Archaeologists of Germany 2012-14

---

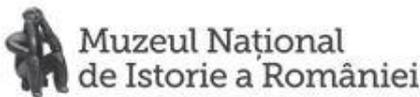
Martin Bentz and Tobias Wachter

Published by Universität Bonn – Institut für Archäologie und Kulturanthropologie, Abteilung  
für Klassische Archäologie

2014



All contents copyright © 2014 by Martin Bentz and Tobias Wachter



ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL DE ARQUEÓLOGOS



Faculty of History and Philosophy



This work is licensed under the Creative Commons Attribution 3.0 Unported License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/> or send a letter to Creative Commons, 444 Castro Street, Suite 900, Mountain View, California, 94041, USA.

Under the terms of this licence, **you are free:**

- **to Share** - to copy, distribute and transmit the work
- **to Remix** – to adapt the work
- to make commercial use of the work

Under the following conditions:

- **Attribution** — You must attribute the work in the manner specified by the author or licensor (but not in any way that suggests that they endorse you or your use of the work).

With the understanding that:

- **Waiver** — Any of the above conditions can be **waived** if you get permission from the copyright holders.
- **Public Domain** — Where the work or any of its elements is in the **public domain** under applicable law, that status is in no way affected by the licence.
- **Other Rights** — In no way are any of the following rights affected by the licence:
  - Your fair dealing or **fair use** rights, or other applicable copyright exceptions and limitations;
  - The authors' **moral** rights;
  - Rights other persons may have either in the work itself or in how the work is used, such as **publicity** or privacy rights.

**Notice** — For any reuse or distribution, you must make clear to others the licence terms of this work.

The publisher has used its best efforts in preparing this book, and the information provided herein is provided "as is." Universität Bonn - Institut für Klassische Archäologie makes no representation or warranties with respect to the accuracy or completeness of the contents of this book and specifically disclaims any implied warranties of merchantability or fitness for any particular purpose and shall in no event be liable for any loss of profit or any other commercial damage, including but not limited to special, incidental, consequential, or other damages.

The publisher has used its best efforts in preparing this book, and the information provided herein is provided "as is." Universität Bonn - Institut für Klassische Archäologie makes no representation or warranties with respect to the accuracy or completeness of the contents of this book and specifically disclaims any implied warranties of merchantability or fitness for any particular purpose and shall in no event be liable for any loss of profit or any other commercial damage, including but not limited to special, incidental, consequential, or other damages.

This project acted as the German component of the transnational *Discovering the Archaeologists of Europe 2012-14* project, which was administered by York Archaeological Trust with financial support from the Lifelong Learning Programme of the European Commission. This report reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Verzeichnis: Tabellen	6
Verzeichnis: Grafiken	8
Vorwort und Danksagung	10
Zusammenfassung	11
Kapitel 1: Einführung in die Studie	13
1.1. Hintergrund der Untersuchung	13
1.2. Berufsfeld Archäologie vs Beruf „Archäolog*in“	14
1.3. Berufsfelder in der Archäologie – die Archäologie in den Berufsfeldern	15
Kapitel 2 Methodik der Untersuchung	16
2.1. Sammlung der Adressdaten	16
2.2. Erstellen der Fragebögen	17
2.3. Einbindung von Stakeholdern in die Konzeption des Fragebogens.	18
2.4. Versand der Fragebögen	18
2.5. Auswertung der Fragebögen (Rücklauf)	18
2.6. Nachrecherche	19
Kapitel 3: Organisationen	20
3.1. Grundgesamtheit der Organisationen	20
3.2. Organisationen	22
3.2.1. Organisationsarten	22
3.2.2. Rechtsformen	23
3.2.3. gesellschaftliche Aufgaben der Organisationen nach Organisationsart	25
3.3. Aufgabenfelder der Organisationen	27
3.4. Aufgabenfelder der Organisationen getrennt nach Organisationstypen	29
3.5. Arbeitsumfang getrennt nach Tätigkeitsbereichen und Organisationstypen	32
3.6. Verteilung der Organisationen in der Fläche	34
3.7. Geographische Reichweite der Organisationen	35
Kapitel 4: Mitarbeiter*innen in archäologischen Organisationen	38
4.1. Größe der erfassten Organisationen 2013	38
4.1.1. Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen in archäologischen Organisationen	40
4.2. Die Größe der Organisationen zwischen 2008 und 2013	41
4.3. Zahl der Mitarbeiter*innen nach Organisationsgröße	43
4.3.1. Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen nach Organisationsgröße	43
4.3.2. Zahl der bezahlten Mitarbeiter*innen getrennt nach Aufgabenfeldern	44
4.3.3. Verhältnis der bezahlten Mitarbeiter*innen zu den ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, getrennt nach Organisationsgröße	46
4.5. Anzahl der Mitarbeiter*innen nach Organisationstyp und Rechtsform	47
4.5.1. Mitarbeiter*innen nach Rechtsform	47
4.5.2. Mitarbeiter*innen nach Organisationstyp	49
4.6. Verteilung der Mitarbeiter*innen in der Fläche	51
4.6.1. Verhältnis zur Einwohnerzahl der Bundesländer	53
4.6.2. Mitarbeiter*innen zahlen im Verhältnis zur Fläche	56
4.6.3. Mitarbeiter*innen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen	58
4.8. Veränderung der Mitarbeiter*innenzahlen	60

4.8.1. Veränderung in der Vergangenheit	60
4.8.2. Veränderung der Mitarbeiter*innenzahlen in der Zukunft	63
4.9. Alter und Geschlecht der Mitarbeiter*innen	65
4.9.1. Geschlechter- und Altersverhältnisse bei Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben.	65
4.9.2. Geschlechter- und Altersverhältnisse bei Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben.	67
4.9.3. Geschlechterverhältnisse im Vergleich mit 2009	69
4.10. Abschnitt: Studienabschlüsse/Qualifikationen	73
4.10.1 Abschlüsse getrennt nach Geschlechtern und Aufgaben	74
4.10.2. Archäologische Abschlüsse getrennt nach Geschlechtern	76
4.10.3. Verhältnis der Abschlüsse zu den Gehältern	77
4.11. Herkunft der archäologischer Abschlüsse	79
4.12. Einstellungsvoraussetzungen und Qualifikationsvoraussetzungen	80
4.12.1. fachliche Voraussetzungen für eine Anstellung	81
4.13. Mitarbeiter*innen mit Behinderung	84
4.14. Herkunftsland der Mitarbeiter*innen	85
4.15. Vollzeit und Teilzeit -Art der Verträge getrennt nach Herkunft der Mittel	86
4.16. Laufzeit der Verträge	87
Kapitel 5: Interessenvertretungen für Arbeitnehmer*innen.	89
Kapitel 6: Gehälter	90
6.1. Tarifsysteme	90
6.2. Einkommen	90
6.3. Unterschiedliche Löhne bei Männern und Frauen im Vergleich 2009 bis 2013	92
Kapitel 7: Werkunternehmer in der Archäologie	93
7.1. Beschäftigung von Einzelpersonen als Werkunternehmerinnen	93
7.2. Die Werkunternehmer*innen selbst	95
Kapitel 8: Berufsstandards	99
Kapitel 9: Mitgliedschaften in Organisationen	101
Kapitel 10: Training und skills	103
10.1. Bedeutung von Fortbildungsmaßnahmen.	103
10.2. Umsetzung der Fortbildungsmaßnahmen	103
10.2.1. Fortbildungsformen	103
10.2.2. Umsetzung der Fortbildung	105
10.3. Fortbildungsthemen	108
10.3.1. Alle Fortbildungsthemen	108
11.3.2. archäologische Fortbildungsthemen	109

## Verzeichnis: Tabellen

<b>Tabelle 1: Grundgesamtheit der Organisationen</b>	<b>21</b>
<b>Tabelle 2: Organisationsarten</b>	<b>23</b>
<b>Tabelle 3: Rechtsformen</b>	<b>25</b>
<b>Tabelle 4: Organisationsarten nach Rechtsform</b>	<b>25</b>
<b>Tabelle 5: Organisationsarten nach Aufgaben</b>	<b>26</b>
<b>Tabelle 6: Angaben zu Aufgabenfeldern</b>	<b>28</b>
<b>Tabelle 7: Aufgabenfelder getrennt nach Organisationsarten</b>	<b>30</b>
<b>Tabelle 8: Arbeitsbereiche der Organisationen in % von der Gesamttätigkeit getrennt nach Organisationsarten</b>	<b>33</b>
<b>Tabelle 9: Verteilung der Organisationen nach Bundesländern im Vergleich 2009/2013</b>	<b>35</b>
<b>Tabelle 10: Geographische Reichweite der Organisationen.</b>	<b>37</b>
<b>Tabelle 11: Zahl der Organisationen getrennt nach Zahl der Mitarbeiter*innen (Verhältnis Internetrecherche zu den Fragebögen)</b>	<b>39</b>
<b>Tabelle 12: Anzahl der Mitarbeiter*innen nach den verschiedenen Recherchen</b>	<b>41</b>
<b>Tabelle 13: Veränderungen bei der Größe der Organisationen zwischen 2008 und 2013</b>	<b>42</b>
<b>Tabelle 14: Verhältnis der Mitarbeiter*innen getrennt nach Aufgaben zur Größe der Organisationen</b>	<b>45</b>
<b>Tabelle 15: Anteil der bezahlten Mitarbeiter*innen im Verhältnis zu den ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen getrennt nach Organisationsgröße</b>	<b>47</b>
<b>Tabelle 16: Zahl der Mitarbeiter*innen in Organisationen getrennt nach Rechtsform</b>	<b>48</b>
<b>Tabelle 17: Zahl der Mitarbeiter*innen in Organisationen sortiert nach Organisationstyp</b>	<b>50</b>
<b>Tabelle 18: Verteilung der Mitarbeiter*innen getrennt nach Bundesländern</b>	<b>52</b>
<b>Tabelle 19: Anzahl der Mitarbeiter*innen, getrennt nach Aufgaben, im Verhältnis zur Einwohnerzahl des Landes</b>	<b>56</b>
<b>Tabelle 20: Anzahl der Mitarbeiter*innen im Verhältnis zur Fläche des Landes</b>	<b>58</b>
<b>Tabelle 21: Anzahl der Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen</b>	<b>60</b>
<b>Tabelle 22: Entwicklung der Mitarbeiter*innenzahlen in der Vergangenheit</b>	<b>62</b>
<b>Tabelle 23: geschätzte Entwicklung der Mitarbeiter*innenzahlen in der Zukunft</b>	<b>64</b>
<b>Tabelle 24: Geschlechter- und Altersverhältnisse bei Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben</b>	<b>66</b>
<b>Tabelle 25: Geschlechter- und Altersverhältnisse bei Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben</b>	<b>68</b>
<b>Tabelle 26: Veränderung der Altersstruktur und der Genderverhältnisse bei Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben</b>	<b>70</b>
<b>Tabelle 27: Veränderung der Altersstruktur und der Genderverhältnisse bei Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben</b>	<b>72</b>
<b>Tabelle 28: prozentualer Anteil der Abschlüsse an der Gesamtzahl der Abschlüsse (getrennt nach Internetrecherche und Fragebogenresultat</b>	<b>74</b>
<b>Tabelle 29: Abschlüsse getrennt nach Aufgaben und Geschlecht</b>	<b>76</b>
<b>Tabelle 30: archäologische Abschlüsse getrennt nach Aufgaben und Geschlecht</b>	<b>77</b>
<b>Tabelle 31: Durchschnittsgehälter bei Stellenprofilen, bei denen ein archäologischer Abschluss erforderlich war:</b>	<b>78</b>

<b>Tabelle 32: Durchschnittsgehälter bei Stellenprofilen, bei denen ein archäologischer Abschluss von Vorteil war</b>	<b>78</b>
<b>Tabelle 33: Durchschnittsgehälter bei Stellenprofilen, bei denen ein archäologischer Abschluss nicht erforderlich war</b>	<b>78</b>
<b>Tabelle 34: Herkunft der archäologischen Abschlüsse</b>	<b>79</b>
<b>Tabelle 35: Als Einstellungsvoraussetzung angegebener akademischer Grad</b>	<b>81</b>
<b>Tabelle 36: Fachliche Voraussetzungen</b>	<b>81</b>
<b>Tabelle 37: Verteilung der Stellenprofile und verlangten Abschlüsse auf die fachlichen Voraussetzungen</b>	<b>84</b>
<b>Tabelle 38: Herkunft der Mitarbeiter*innen</b>	<b>86</b>
<b>Tabelle 39: Art der Verträge getrennt nach Herkunft der Mittel</b>	<b>87</b>
<b>Tabelle 40: Laufzeit der Verträge, getrennt nach der Herkunft der Mittel</b>	<b>88</b>
<b>Tabelle 41: Interessentvertretungen für Arbeitnehmer*innen</b>	<b>89</b>
<b>Tabelle 42: Tarifsysteme in archäologischen Organisationen</b>	<b>90</b>
<b>Tabelle 43: Einkommen, getrennt nach den Aufgaben der Mitarbeiter*innen</b>	<b>91</b>
<b>Tabelle 44: Durchschnittsgehalt getrennt nach Organisationstypen (2013)</b>	<b>92</b>
<b>Tabelle 45: Einkommen, getrennt nach Geschlechtern zwischen 2009 und 2013</b>	<b>93</b>
<b>Tabelle 46: Verteilung der Werkverträge auf Organisationsformen</b>	<b>94</b>
<b>Tabelle 47: Dauer der Werkverträge</b>	<b>94</b>
<b>Tabelle 48: Finanzielles Volumen der Werkverträge</b>	<b>95</b>
<b>Tabelle 49: Verteilung der Laufzeit auf das finanzielle Volumen der Werkverträge</b>	<b>95</b>
<b>Tabelle 50: Angaben der Werkunternehmer*innen über die Auftraggeber</b>	<b>96</b>
<b>Tabelle 51: Verhältnis der Werkverträge (getrennt)</b>	<b>97</b>
<b>Tabelle 52: Richtlinien, getrennt nach Organisationsform</b>	<b>100</b>
<b>Tabelle 53: Mitgliedschaften der Organisationen in Organisationen</b>	<b>102</b>
<b>Tabelle 54: angebotene Fortbildungsformen, getrennt nach den Aufgaben der Mitarbeiter*innen</b>	<b>105</b>
<b>Tabelle 55: Umsetzung der Fortbildungsmaßnahmen</b>	<b>107</b>
<b>Tabelle 56: Fortbildungsthemen</b>	<b>109</b>
<b>Tabelle 57: archäologische Fortbildungsthemen</b>	<b>111</b>

## Verzeichnis: Grafiken

<b>Grafik 1: Organisationsarten</b>	<b>23</b>
<b>Grafik 2: Rechtsformen</b>	<b>24</b>
<b>Grafik 3: Organisationsarten und ihre gesellschaftlichen Aufgaben</b>	<b>26</b>
<b>Grafik 4: Aufgabenfelder der Organisationen</b>	<b>28</b>
<b>Grafik 5: Aufgabenfelder getrennt nach Organisationsarten</b>	<b>30</b>
<b>Grafik 6: Arbeitsbereiche der Organisationen in % von der Gesamttätigkeit getrennt nach Organisationsarten</b>	<b>33</b>
<b>Grafik 7: Verteilung der Organisationen nach Bundesländern im Vergleich 2009/2013</b>	<b>34</b>
<b>Grafik 8: Geographische Reichweite der Organisationen.</b>	<b>36</b>
<b>Grafik 9: Zahl der Organisationen getrennt nach Zahl der Mitarbeiter*innen (Verhältnis Internetrecherche zu den Fragebögen)</b>	<b>39</b>
<b>Grafik 10: Veränderungen bei der Größe der Organisationen zwischen 2008/2013</b>	<b>42</b>
<b>Grafik 11: Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen</b>	<b>43</b>
<b>Grafik 12: Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen</b>	<b>44</b>
<b>Grafik 13: Verhältnis der Mitarbeiter*innen getrennt nach Aufgaben zur Größe der Organisationen</b>	<b>45</b>
<b>Grafik 14: Anteil der bezahlten Mitarbeiter*innen im Verhältnis zu den ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen getrennt nach Organisationsgröße</b>	<b>47</b>
<b>Grafik 15: Zahl der Mitarbeiter*innen in Organisationen getrennt nach Rechtsform</b>	<b>48</b>
<b>Grafik 16: Zahl der Mitarbeiter*innen in Organisationen sortiert nach Organisationstyp</b>	<b>49</b>
<b>Grafik 17: Verteilung der Mitarbeiter*innen getrennt nach Bundesländern</b>	<b>51</b>
<b>Grafik 18: Verhältnis der Anzahl der Mitarbeiter*innen, getrennt nach Aufgaben, im Verhältnis zur Einwohnerzahl des Landes</b>	<b>54</b>
<b>Grafik 19: Anzahl der Mitarbeiter*innen im Verhältnis zur Fläche des Landes</b>	<b>57</b>
<b>Grafik 20: Anzahl der Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen</b>	<b>59</b>
<b>Grafik 21: Zahl der Stellen aus Eigenmitteln 2008 - 2010 - 2012</b>	<b>61</b>
<b>Grafik 22: Zahl der Stellen aus Drittmitteln 2008 - 2010 - 2012</b>	<b>62</b>
<b>Grafik 23: geschätzte Zahl der Stellen aus Eigenmitteln 2014 - 2016 - 2018</b>	<b>63</b>
<b>Grafik 24: geschätzte Zahl der Stellen aus Drittmitteln 2014 - 2016 - 2018</b>	<b>64</b>
<b>Grafik 25: Geschlechter- und Altersverhältnisse bei Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben</b>	<b>66</b>
<b>Grafik 26: Geschlechter- und Altersverhältnisse bei Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben</b>	<b>67</b>
<b>Grafik 27: Veränderung der Altersstruktur und der Genderverhältnisse bei Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben</b>	<b>70</b>
<b>Grafik 28: Veränderung der Altersstruktur und der Genderverhältnisse bei Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben</b>	<b>71</b>
<b>Grafik 29: prozentualer Anteil der Abschlüsse an der Gesamtzahl der Abschlüsse (getrennt nach Internetrecherche und Fragebogenresultat</b>	<b>74</b>
<b>Grafik 30: Herkunft der Mitarbeiter*innen</b>	<b>85</b>
<b>Grafik 31: Art der Verträge getrennt nach Herkunft der Mittel</b>	<b>87</b>
<b>Grafik 32: durchschnittliche Anzahl der Werkverträge pro Person im Verhältnis zum finanziellen Umfang</b>	<b>97</b>

<b>Grafik 33: angebotene Fortbildungsformen, getrennt nach den Aufgaben der Mitarbeiter*innen</b>	<b>104</b>
<b>Grafik 34: Umsetzung der Fortbildungsmaßnahmen</b>	<b>106</b>
<b>Grafik 35: Fortbildungsthemen</b>	<b>108</b>
<b>Grafik 36: archäologische Fortbildungsthemen</b>	<b>110</b>

## Vorwort und Danksagung

Der vorliegende Abschlussbericht fasst die Ergebnisse einer Untersuchung zum archäologischen Arbeitsmarkt in Deutschland zusammen, die 2012-14 an der Abteilung für Klassische Archäologie der Universität Bonn durchgeführt wurde. Sie ist Teil des Europäischen Projekts "Discovering the Archaeologists of Europe", an dem 19 Länder teilgenommen haben und das im Rahmen des Longlife Learning-Programms der EU finanziell gefördert wurde (<http://www.discovering-archaeologists.eu/>). Die Gegenfinanzierung von deutscher Seite erfolgte durch die Universität Bonn und den Deutschen Archäologen-Verband.

Ziel der Studie ist eine Beschreibung und Analyse des archäologischen Arbeitsmarktes, unter besonderer Berücksichtigung von Auswirkungen der Wirtschaftskrise in Europa.

Die erste Untersuchung dieser Art, die die Vergleichsdaten liefert, wurde 2006-2008 in 12 Ländern durchgeführt; auf deutscher Seite durch den Verband der Landesarchäologen ([http://www.discovering-archaeologists.eu/national\\_reports/Disco-D-dt-korr-05-final.pdf](http://www.discovering-archaeologists.eu/national_reports/Disco-D-dt-korr-05-final.pdf)).

Die beiden Studien sind nicht in allen Punkten vergleichbar. Wegen neuer Fragestellungen wurde z.B. der Fragebogen verändert bzw. erweitert. Es konnten deutlich mehr Organisationen erfaßt werden, die Mitarbeiter mit archäologischen Aufgaben beschäftigen als 2008, jedoch war die prozentuale Rücklaufquote der Fragebögen niedriger. Dies wurde durch intensive Internetrecherche kompensiert. Zudem wurden, auch um dies europäisch zu vereinheitlichen, z.T. unterschiedliche Definitionen der Arbeitgeberorganisationen und der im archäologischen Bereich Tätigen verwendet.

Eine zentrale Aussage der Studie sei vorweggenommen. Die Wirtschaftskrise, die in einigen europäischen Ländern zu einem extremen Einbruch der Beschäftigungszahlen im archäologischen Sektor geführt hat, ist in Deutschland nicht zu spüren gewesen, im Gegenteil scheint die Gesamtzahl an Archäologen gestiegen zu sein. Das deutliche Missverhältnis, das die Studie von 2008 erbrachte, nämlich, daß Deutschland im Gegensatz zu anderen Ländern sehr wenige Archäologen im Verhältnis zur Bevölkerungszahl besaß, scheint sich somit zu verringern.

Die Studie wurde von Tobias Wachter konzipiert und verfasst. An zahlreichen Schritten der Vorbereitung und Organisation waren Jon Albers und Gabriele Alou beteiligt. Die Leitung des Projekts lag bei Martin Bentz.

Allen Beteiligten sowie den Teilnehmern an der Umfrage sei für ihr Engagement gedankt.

# Zusammenfassung

## *Die geschätzte Gesamtzahl der Archäologinnen in Deutschland*

In Deutschland haben 2012 – 2013 ca. 7900 bis 10700 Personen in Organisationen gearbeitet, die im Bereich der Archäologie tätig waren. Damit liegt die Gesamtzahl der Archäolog\*innen in Deutschland etwas unter dem Ergebnis der Studie von 2009, die 11249 Mitarbeiter\*innen schätzte.

Von diesen Personen haben ca. 4700 bis 7000 Personen ihren Lebensunterhalt in diesen Organisationen durch die Übernahme archäologischer Aufgaben bestritten und können im Sinne der europäischen Studie als berufstätige Archäologen gezählt werden. Es gibt also derzeit mindestens 4700 berufstätige Archäologinnen in Deutschland.

## *Alter, Geschlecht, Herkunftsland und Menschen mit Behinderung*

Ca. 43 % der Archäolog\*innen sind Frauen, 57% Männer. Die meisten Frauen sind 41 bis 45 Jahre alt und die meisten Männer 46 bis 50. Damit ist die Archäologie in Deutschland gegenüber der ersten DISCO-Studie weiblicher geworden, denn 2009 gab es noch 32,7 % weibliche und 67,3 % männliche Archäolog\*innen. Das Durchschnittsalter hingegen ist seit 2009 gleichgeblieben.

Die Archäologen in Deutschland kommen nur in sehr wenigen Fällen aus dem europäischen Ausland oder aus Ländern außerhalb der EU. Ca. 10% der Archäolog\*innen kommen aus anderen Staaten, davon allein 5 % aus Österreich. Ca. 4 % kommen aus anderen EU-Staaten und nur einige wenige aus Staaten außerhalb der EU.

Insgesamt wurden 74 Mitarbeiter\*innen mit Behinderung angeführt also ca. 6 % der Mitarbeiter\*innen in der Archäologie.

## *Organisationstypen und Wachstum des archäologischen Arbeitsmarktes*

Die traditionellen Arbeitsfelder der Archäologie in Deutschland: Denkmalpflege (Bodendenkmalpflege), Denkmalschutz, Vermittlungstätigkeit, Forschung und Lehre sind in Deutschland weitestgehend im öffentlichen Sektor verankert. Nur einige Teilbereiche wie bspw. Grabungen und Vermittlungstätigkeiten sind im privaten Sektor organisiert. Das

Wachstum der Stellen innerhalb des archäologischen Arbeitsmarktes ist also in starker Abhängigkeit von der Entwicklung der Finanzlage der öffentlichen Haushalte.

Die meisten antwortenden Organisationen gaben an, dass die Anzahl der Stellen bis 2013 gewachsen ist, sie aber in Zukunft eher sinken werden. Trennt man diese Situation nach der Herkunft der Mittel, ergibt sich ein differenziertes Bild. Ist die Zahl der Stellen aus Eigenmitteln eher gewachsen, so ist die Zahl der Stellen aus Drittmittel bis zum heutigen Tag eher gesunken. Der negative Ausblick ergibt sich vor allen Dingen aus der Einschätzung der Stellen, die aus Eigenmitteln finanziert werden. Bei den Stellen aus Drittmitteln können kaum relevante Aussagen bzgl. der zukünftigen Situation getroffen werden.

### *Geografische Unterschiede*

Verteilt auf die Dichte der Archäologen pro Quadratkilometer arbeiten die meisten Archäolog\*innen in den großen Städten, Berlin, Bremen und Hamburg, wobei Berlin mit weitem Abstand die größte Dichte an Archäologen aufzuweisen hat.

Generell die meisten Mitarbeiter\*innen in archäologischen Organisationen gibt es in Baden-Württemberg, die meisten Organisationen gibt es in Bayern. Sowohl die wenigsten Organisationen als auch die wenigsten Mitarbeiter\*innen in archäologischen Organisationen gibt es in Bremen.

# Kapitel 1: Einführung in die Studie

Die Studie „Discovering the archaeologists of Europe“ beschäftigt sich mit dem Vergleich verschiedener Aspekte des archäologischen Arbeitsmarktes in den verschiedenen europäischen Staaten. Organisationen aus 22 europäischen Staaten steuerten zu diesem Vergleich einen Bericht über den Arbeitsmarkt in ihrem eigenen Land bei. Die Leitung des gesamten Projektes lag beim York archaeological trust.

Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis der deutschen Studie und Ergebnis einer Umfrage zur aktuellen Lage des archäologischen Arbeitsmarktes in Deutschland. Er ist erst die zweite umfassende Untersuchung dieser Art in der Bundesrepublik. Während die erste Untersuchung vom Verband der Landesarchäologen durchgeführt wurde hat die Realisierung der zweiten Studie die Abteilung für Klassische Archäologie der Universität Bonn übernommen.

## **1.1. Hintergrund der Untersuchung**

Die ersten regelmäßigen Untersuchungen eines archäologischen Arbeitsmarktes fanden seit 1997 in Großbritannien statt. Diese vom English Heritage in Auftrag gegebenen Studien beleuchteten vor allem die Arbeitsstandards innerhalb der Archäologie. Die dabei beobachteten gravierenden Veränderungen innerhalb des britischen archäologischen Arbeitsmarktes führten dazu, dass auch dieser seit 1999 im Rahmen von drei aufeinander folgenden Arbeitsmarktstudien intensiver analysiert wurde, um herauszufinden von welchen Faktoren diese Veränderungen abhängig waren. Die Ergebnisse dieser Studie stießen auf reges internationales Interesse, weshalb man sich dazu entschloss die Studie auszuweiten und auch andere europäische Staaten mit in die Untersuchung einzubeziehen. Zahlreiche Organisationen aus verschiedenen europäischen Staaten konnten für die Teilnahme an dieser Studie gewonnen werden, die die Situation ihres eigenen Arbeitsmarktes statistisch erfassten und auswerteten. An dieser ersten europäischen Studie „Discovering the archaeologists of Europe“ beteiligte sich auch der Verband der Landesarchäologen mit einer Analyse des deutschen Arbeitsmarktes. Bereits damals wurde vereinbart, die Studie in einem Zeitraum

von 5 Jahren zu wiederholen, um eventuelle Veränderungen zu beobachten. Veränderungen, die sich angesichts der Krise im Bereich der Immobilienwirtschaft vor allen Dingen in den Ländern abzeichneten, die eine starke Immobilienwirtschaft und einen freien Markt für Grabungsfirmen aufwiesen; als Beispiele seien hier Irland und Spanien genannt, bei denen die Anzahl der Grabungsfirmen zwischen 2007 und 2009 um mehr als die Hälfte zusammenbrach<sup>1</sup>.

Die Staaten, die eine vorwiegend durch öffentliche Mittel finanzierten archäologischen Sektor aufwiesen, schienen gegen diese Art der gravierenden Krise weitestgehend immun zu sein. Die Notwendigkeit einer weiteren deutschen Studie ist also in erster Linie vor dem Hintergrund der internationalen Vergleichbarkeit des deutschen mit anderen europäischen Systemen zu sehen. Der Hauptaugenmerk ist zudem auf die Frage gerichtet, inwieweit diese Krisen überhaupt Einfluss auf den deutschen archäologischen Arbeitsmarkt haben und hatten.

## **1.2. Berufsfeld Archäologie vs Beruf „Archäolog\*in“**

Die erste Schwierigkeit das Untersuchungsfeld zu bestimmen bestand darin, das gemeinte Berufsfeld überhaupt abzugrenzen. Um eine solche Definition vorzunehmen, stellt sich die Frage, was der Beruf: „Archäolog\*in“ bezeichnet. In erster Linie ist eine Archäolog\*in eine Person, die Wissen aus materiellen Hinterlassenschaften hervorbringt und dabei methodisch nachvollziehbar vorgeht. Geht man von der Definition des Berufs als Beschäftigungsform aus, die dem Lebensunterhalt dient, erfasst der Beruf „Archäolog\*in“ alle Personen, die mit dieser Tätigkeit ihren Lebensunterhalt verdienen.

Die Studie richtet sich aber weniger an Personen, als vielmehr an Organisationen, die als Arbeitgeber auf diesem Gebiet tätig sind. Und an diesem Punkt ist die Grenze weit schwieriger zu ziehen, denn viele Organisationen sind zwar in Teilprozesse der Archäologie eingebunden,

---

<sup>1</sup> J. Eogan, the impact of the recession on archaeology in the republic of Ireland, in: N. Schlanger, K. Aitchison, Archaeology and the global economic crisis, Tervuren 2010, 19 – 20.

beschäftigen aber nur in seltenen Fällen tatsächlich Personen, die für reine Forschungstätigkeit bezahlt werden. Da man dies vor der Adresssammlung nicht ausschliessen konnte und wollte, wurden die Fragebögen an alle Organisationen gerichtet, die in irgendeiner Form etwas mit Archäologie zu tun haben, was kleine Museen und auch die Unteren Denkmalbehörden mit einschließt. In der Auswertung wurden sie dann wieder herausgefiltert, wenn sie keinerlei Personen mit archäologischen Aufgaben beschäftigten.

Diese Unsicherheit der Definition hat auch dazu geführt, dass wir, wie die vergleichbaren Studien in Großbritannien oder bspw. in Österreich, den Begriff Archäolog\*in vermeiden, weil er aus unterschiedlichen Perspektiven auch unterschiedlich definiert werden kann. Es wurde daher nur nach Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben gefragt (in der britischen Studie archaeological staff in der österreichischen Studie archäologische Mitarbeiter\*innen), die sich in einer bezahlten Tätigkeit mit archäologischen Aufgaben beschäftigen, unabhängig davon, mit welcher Form der Auseinandersetzung wir es zu tun haben. Fest steht dabei nur, dass diese Personen im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses mit archäologischen Aufgaben betraut werden.

### **1.3. Berufsfelder in der Archäologie – die Archäologie in den Berufsfeldern**

Wie bereits angeführt werden Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben in ganz unterschiedlichen Organisationen, wie bspw. Museen, Denkmalpflegeeinrichtungen, Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigt und damit Berufsbereichen, denen ihre eigene Komplexität innewohnt. Einen Berufsbereich Archäologie abzugrenzen ist also kein einfaches Unterfangen.

Bei der Recherche nach Arbeitgeber\*innen, die Archäologen beschäftigen könnten, haben wir alle Organisationen ausgesucht, die Mitarbeiter\*innen beschäftigen, denen archäologische Aufgaben zugewiesen werden.

# Kapitel 2 Methodik der Untersuchung

## 2.1. Sammlung der Adressdaten

Um in der Recherche möglichst alle Organisationen mit einzuschließen, die Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben beschäftigen, haben wir uns bei der Recherche nach möglichen Adressen auf folgende Felder konzentriert:

1. Alle Museen, die archäologisches Material präsentieren oder sich mit aus archäologischen Forschungen resultierendem Wissen beschäftigen.
2. Alle Organisationen aus dem Bereich der öffentlichen Denkmalpflege, die sich gemäß der gesetzlichen Grundlagen mit Bodendenkmälern befassen.
3. Alle Universitäten, an denen archäologische Fächer gelehrt werden.
4. Alle außeruniversitären Einrichtungen, die sich insgesamt oder in einzelnen Abteilungen mit Archäologie beschäftigen.
5. Alle Unternehmen, die in Teilprozesse archäologischer Forschung eingebunden sind, ausgehend von der Grabungsfirma bis hin zur Ausstellungsfirma.

Bei der Sammlung konnten wir auf bereits bestehende Adresssammlungen zurückgreifen.

1. Die Liste des Verbandes der Landesarchäolog\*innen für die erste deutsche Studie Discovering the archaeologists of Europe: Deutschland
2. Die Adressliste des Bundesverbandes freiberuflicher Kulturwissenschaftler e.V.
3. Die Liste des Verbandes selbständiger Archäolog\*innen in Bayern
4. Eine Namensliste der Museen die vom Deutschen Institut für Museumsforschung als archäologisch geführt werden.
5. Die Adressliste der deutschen Organisationen, die im Rahmen der archaeoworks-Veranstaltungen angeschrieben wurden.
6. Die im Internet erstellten Adresslisten verschiedener Netzwerke.(bspw. Restauratoren-Netzwerk: [www.romoe.de](http://www.romoe.de))

7. Eine eigens neu erstellte Adressliste der Unteren und Mittleren Denkmalbehörden in Deutschland.

Alle Listen wurden zusammengeführt, Doppelnennungen herausgenommen und im Rahmen einer Internetrecherche (Siehe Kapitel 2.6. Nachrecherche) vollständig überprüft.

## **2.2. Erstellen der Fragebögen**

Bei der Erstellung der Fragebögen gab es ein Set von Fragen, die alle Partner stellen sollten. Da das Berufsfeld „Archäologie“ in Deutschland nur sehr schwer abzugrenzen ist, musste ein Fragebogen erstellt werden, der die verschiedenen Berufsbereiche so ansprach, dass er für jeden ausfüllbar und verstehbar war sowie das aus allen Berufsfeldern die notwendigen Daten gewonnen werden konnten.

1. Wie viele Personen arbeiten in der Archäologie? (getrennt nach Alter und Geschlecht)
2. Wie viele Menschen mit Behinderung arbeiten in der Archäologie?
3. Woher kommen die Personen, die in Deutschland in der Archäologie arbeiten?
4. Sind die Mitarbeiter\*innen Vollzeit oder Teilzeit angestellt?
5. Waren vor ein, drei bzw. fünf Jahren mehr Personen in ihrer Organisation beschäftigt?
6. Erwarten Sie, dass in einem oder drei Jahren mehr oder weniger Personen in Ihrer Organisation beschäftigt werden?
7. Welche ist die höchste Qualifikation die ihre Mitarbeiter\*innen erreicht haben (getrennt nach Alter und Geschlecht, und ob Sie diese in Deutschland oder einem anderen Land der europäischen Union oder außerhalb der EU erlangt haben?)
8. Wie wird Weiterbildung angeboten und in welchen Bereichen?
9. Wie hoch sind die Löhne, die in der Archäologie gezahlt werden?
10. Was für Verträge hatten die bei Ihnen beschäftigten Archäolog\*innen, waren es befristete oder unbefristete Verträge?
11. Wo hat Ihre Organisation ihren Hauptsitz und den Schwerpunkt Ihrer Aktivität?

Eigene Fragestellungen sind ebenfalls in den Fragebogen mit eingeflossen. Da das Gerüst an zu liefernden Daten jedoch bereits recht umfangreich war, haben wir es bei einigen wenigen

uns wichtigen Fragestellungen belassen. So wurde der deutsche Fragebogen um Fragen ergänzt, die unserer Ansicht nach Besonderheiten des deutschen archäologischen Arbeitsmarktes abbilden. Darunter befinden sich die Fragen zu den Werkunternehmer\*innen, die als Beschäftigungsform ein spezifisch deutsches Phänomen sind. Ebenso die Fragen zur Situation der Drittmittel, die Frage nach den Qualifikationen und die Frage nach der Rechtsform der Organisationen.

### **2.3. Einbindung von Stakeholdern in die Konzeption des Fragebogens.**

Nach dem die Fragebögen entworfen waren, haben wir uns an stakeholder verschiedener archäologischer Organisationen aus dem Bereich der Grabungsfirmen, Museen und der Denkmalpflege gewandt. Diese Konsultation führte zur Überarbeitung einiger Details und zur Endfassung des Fragebogens.

### **2.4. Versand der Fragebögen**

Ab dem 1. Juli wurden alle Organisationen deren Adressen im Vorfeld gesammelt wurden Brief auf die Studie hingewiesen. Der Brief verwies auf die zum Download bereitstehenden Fragebögen auf [www.discoveringthearchaeologists.de](http://www.discoveringthearchaeologists.de). Per E-Mail wurden die Fragebögen zudem am 3. Juli verschickt ebenfalls an alle Adressen verschickt. Die Deadline für die Rücksendung der Fragebögen war der 15. August – bis dahin konnten die Fragebögen per E-Mail oder per Post an uns zurückgeschickt werden.

### **2.5. Auswertung der Fragebögen (Rücklauf)**

Der Fragebogen wurde an postalisch und per E-Mail an verschiedene 713 Organisationen verschickt. Wie sich erst nach ausführlicher Internetrecherche herausstellte (Siehe Kapitel

2.6. Nachrecherche) Von diesen Organisationen erwiesen sich 123 als rein ehrenamtlich arbeitende Organisationen – waren also keine Arbeitgeber im Sinne der Umfrage. Damit gab es effektiv 590 Organisationen die für die Umfrage relevant waren. Insgesamt haben 65 Organisationen, die Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben beschäftigen ausgefüllte und auswertbare Fragebögen zurückgeschickt, also insgesamt etwa 10,9% der befragten Organisationen.

## **2.6. Nachrecherche**

Die Internetfassung wurde in Folge der geringen Rücklaufzahlen durchgeführt. Bei der Erfassung wurden nur die Internetseiten mit einbezogen, die alle Mitarbeiter\*innen der Organisationen nennen. Diese Untersuchung ergab, dass von den 713 Organisationen 123 ausschließlich ehrenamtlich tätig waren. Von den verbleibenden 590 Organisationen konnten bei 206 also etwas mehr als bei einem Drittel keine Daten von den Webseiten gewonnen werden. Lediglich 16 Organisationen, die in der Adressliste erfasst waren, existierten nicht mehr. Damit konnten durch die Internetrecherche die Mitarbeiter\*innenzahlen von 65,42 % der gesamten Organisationen erfasst werden. Zudem konnten wir die Titel – also den akademischen Grad, und in einigen Fällen auch die Tätigkeit der Mitarbeiter\*innen erfassen. Alle anderen in der Studie ausgewerteten Daten ergeben sich allein aus dem Rücklauf der Fragebögen.

Da die Fragebögen anonym ausgewertet wurden, lässt sich nicht sagen, welche der durch den Internetsurvey erfassten Organisationen sich bereits unter den Organisationen befanden, die den Fragebogen beantwortet hatten. Daher werden beide Untersuchungen hier nur vergleichend, nicht aber ergänzend herangezogen.

# Kapitel 3: Organisationen

## 3.1. Grundgesamtheit der Organisationen

Die Grundgesamtheit der Organisationen, ergibt sich aus der Menge an Organisationen, an die Fragebögen verschickt wurden. Da in der Untersuchung nur solche Organisationen mit erfasst wurden, die auch tatsächlich Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben beschäftigen, haben wir alle Organisationen ausgeschlossen, deren Mitarbeiter\*innen rein ehrenamtlich tätig sind.

In der Studie von 2009 wurden noch 455 Organisationen erfasst.

Nur 16 Organisationen, die in der Adressliste der DISCO 2008 erfasst wurden, existierten 2013 nicht mehr, was einen Rückgang um 3% bedeutet. Gleichzeitig konnten 151 neue Organisationen in der Adressliste neu mit aufgenommen werden, so dass wir eine Grundgesamtheit von 590 Organisationen erfasst haben. Dieser Anstieg an Organisationen wird sicher auch darauf zurück zu führen sein, das es einen generellen Anstieg bei der Präsenz der Organisationen im Internet gab und daher auch zahlreiche kleinere Organisationen neu mit aufgenommen werden konnten.

	Anzahl der Organisationen	
Durch Fragebögen erfasste Organisationen	65	10,9%
Online erfasste Organisationen	368	62%
Organisationen, die es nicht mehr gab	16	3%
Organisationen, deren Mitarbeiterzahl nicht ermittelt werden konnte	206	35%

<b>Insgesamt</b>	<b>590</b>	
------------------	------------	--

Tabelle 1: Grundgesamtheit der Organisationen

## **3.2. Organisationen**

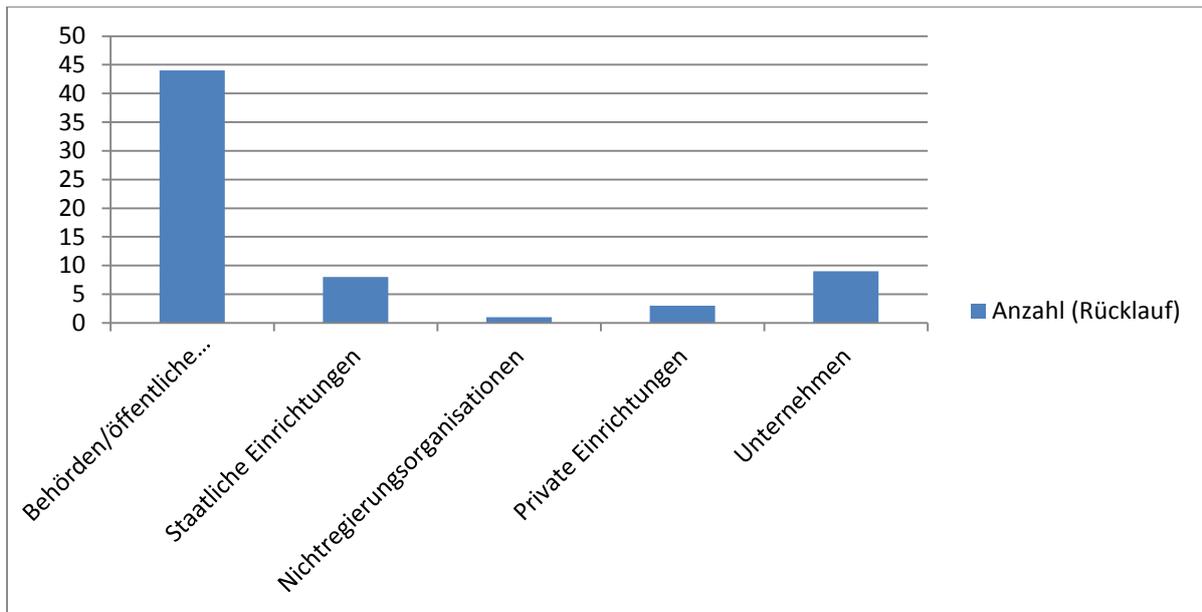
Das Ziel der DISCO war und ist es, den institutionellen Rahmen herauszuarbeiten, in dem sich die Archäologie in den verschiedenen Staaten der europäischen Union bewegt. Gemeint ist, ob die Archäologie mehr Teil des öffentlichen oder des privaten Sektors ist. Um die Vergleichbarkeit im internationalen Kontext zu gewährleisten und die grundsätzliche Struktur besser herauszuarbeiten haben wir uns dafür entschieden, eine neue Differenzierung der Organisationen vorzunehmen. Auf der einen Seite haben wir nach Organisationsarten unterschieden, die den institutionellen Rahmen widerspiegeln, in dem die Organisationen eingebettet sind. Um diese Daten erfassen zu können, wurde nach der Rechtsform der Organisationen gefragt.

Die 2009 gewählten Kategorien wie Museen, Landesarchäologie oder Universitäten gingen in einer Unterscheidung nach Aufgaben, nach rechtlichem Status oder der Gewinnorientierung der Organisationen auf. Unserer Ansicht nach bildet dies die Heterogenität der Aufgaben der verschiedenen Organisationen in der Archäologie erheblich besser ab.

Da wir hier auf die Selbsteinschätzung der Organisationen angewiesen sind, wurden dazu nur die Daten herangezogen, die aus den 65 zurückgesendeten Fragebögen gewonnen werden konnten.

### **3.2.1. Organisationsarten**

Die meisten Organisationen sind mit 68% Behörden und öffentliche Verwaltungen. Alle anderen Organisationen liegen unter 15%. Staatliche Einrichtungen sind mit 12 % ebenfalls noch recht häufig vertreten. Nichtregierungsorganisationen und private Einrichtungen, die Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben beschäftigen sind die Ausnahme. 80% der Organisationen (staatliche Einrichtungen und Behörden) liegen also im öffentlichen Sektor.



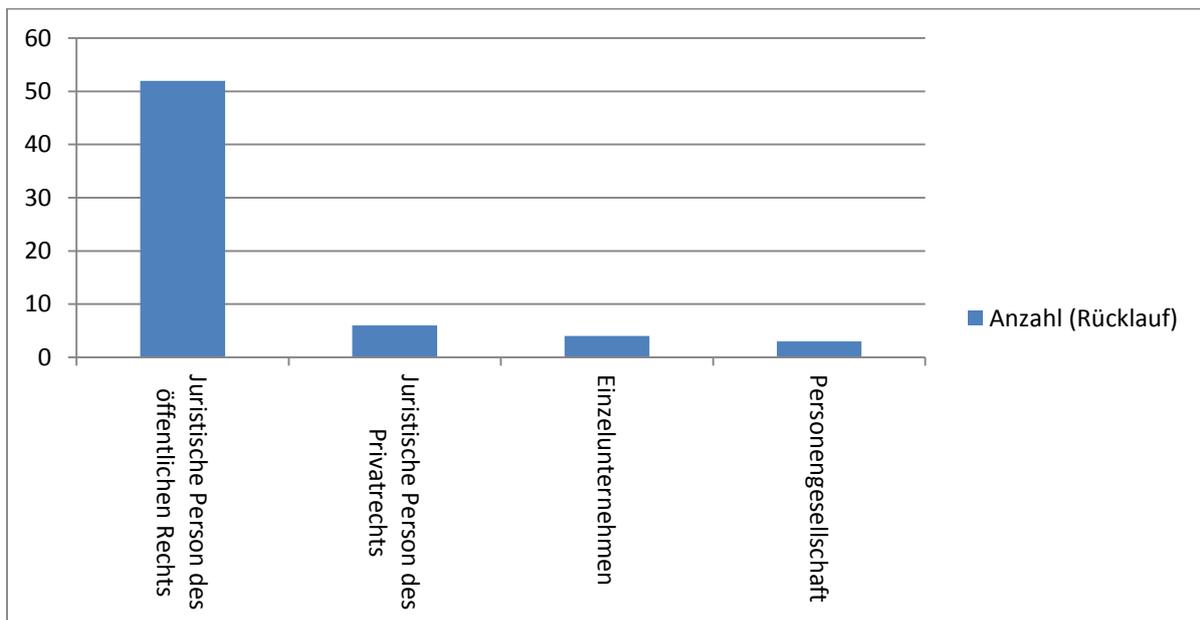
Grafik 1: Organisationsarten

	Anzahl	Anteil in %
Behörden/öffentliche Verwaltung	44	68%
Staatliche Einrichtungen	8	12%
Nichtregierungsorganisationen	1	2%
Private Einrichtungen	3	5%
Unternehmen	9	14%
	<b>65</b>	

Tabelle 2: Organisationsarten

### 3.2.2. Rechtsformen

Das Bild, das sich im Abschnitt 3.2.1 Organisationsarten abzeichnete, dass nämlich 80% der Organisationen im öffentlichen Sektor liegen, zeichnet sich bei den Rechtsformen noch viel klarer ab. 80% der Organisationen sind juristische Personen des öffentlichen Rechts. Dies gilt für alle staatlichen Einrichtungen und Behörden/ öffentliche Verwaltungen (Tabelle 4). Bei den anderen Organisationen zeichnet sich kein so klares Bild ab – sondern verteilt sich recht gleichmäßig auf alle anderen drei möglichen Rechtsformen für Organisationen (Tabelle 4).



Grafik 2: Rechtsformen

	Anzahl	Anteil in %
Juristische Person des öffentlichen Rechts	52	80%
Juristische Person des Privatrechts	6	9%
Einzelunternehmen	4	6%
Personengesellschaft	3	5%

	65	
--	----	--

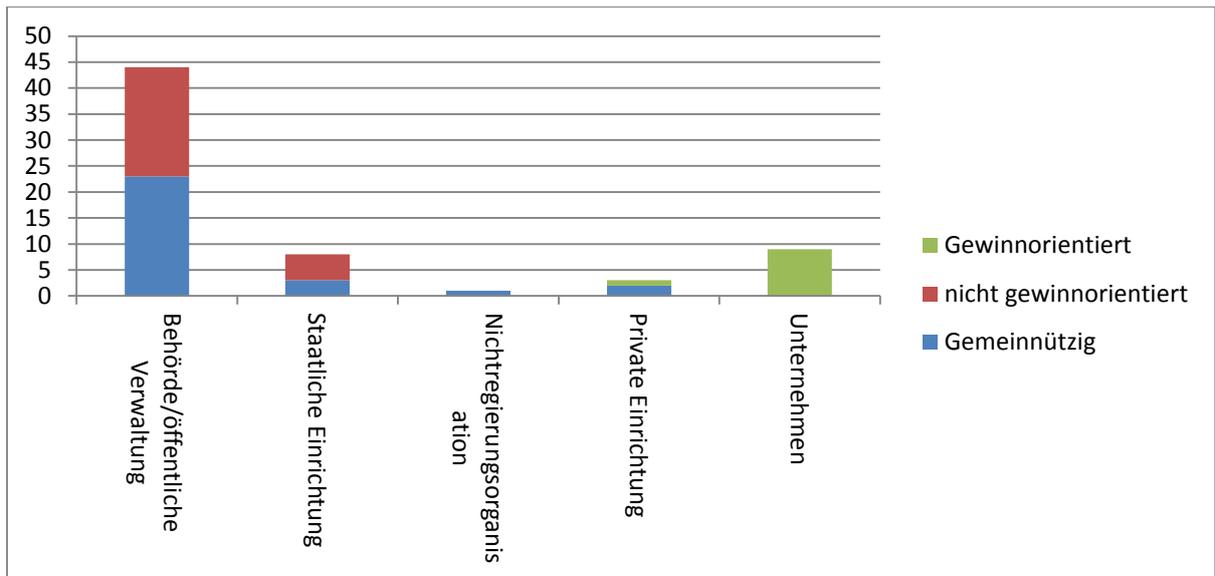
Tabelle 3: Rechtsformen

	Behörde/öffentliche Verwaltung		Staatliche Einrichtung		Nichtregierungsorganisation		Private Einrichtung		Unternehmen	
	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anteil (%)
Juristische Person des öffentlichen Rechts	44	100%	8	100%						
Juristische Person des Privatrechts					1	100%	2	66,5%	3	33,33%
Einzelunternehmen							1	33,5%	3	33,33%
Personengesellschaft									3	33,33%

Tabelle 4: Organisationsarten nach Rechtsform

### 3.2.3. gesellschaftliche Aufgaben der Organisationen nach Organisationsart

Die meisten Organisationen in der Archäologie verstehen sich selbst als gemeinnützig. Etwas weniger als die Hälfte der Behörden und staatlichen Einrichtungen dienen einem anderen, nicht gewinnorientierten Zweck. Gewinnerorientiert sind lediglich Unternehmen und private Einrichtungen, also ca. 15% aller archäologischer Organisationen.



Grafik 3: Organisationsarten und ihre gesellschaftlichen Aufgaben

	Behörde/öffentliche Verwaltung		Staatliche Einrichtung		Nichtregierungsorganisation		Private Einrichtung		Unternehmen	
Gemeinnützig	23	52%	3	38%	1	100%	2	66,5%		
nicht gewinnorientiert	21	48%	5	62%						
Gewinnorientiert	0		0		0		1	33,5%	9	100%
<b>Insgesamt</b>	<b>44</b>		<b>8</b>		<b>1</b>		<b>3</b>		<b>9</b>	

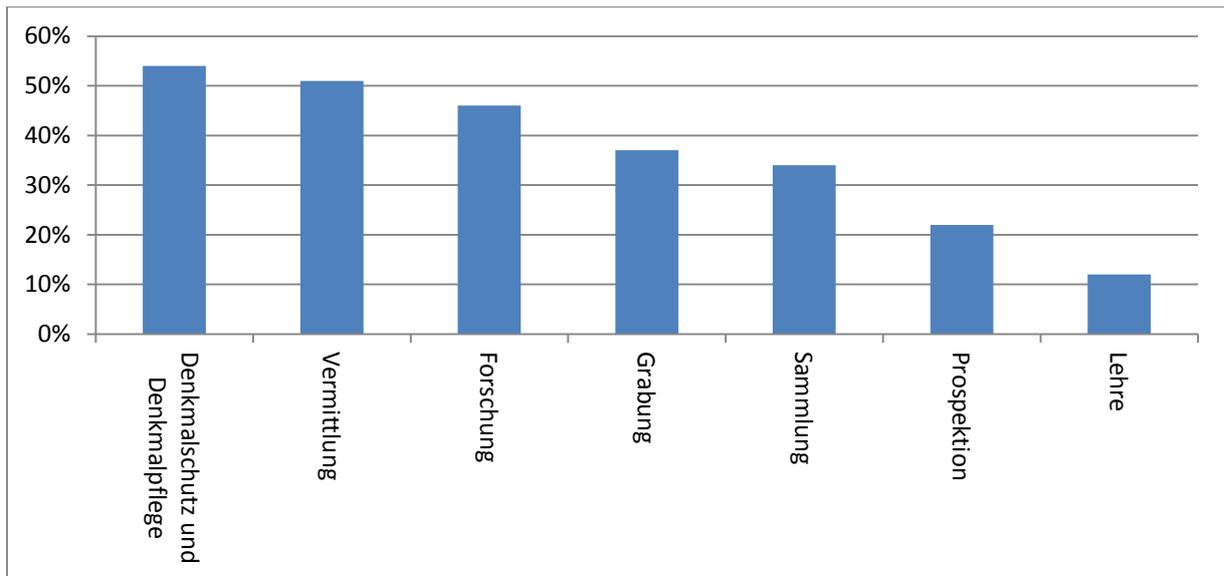
Tabelle 5: Organisationsarten nach Aufgaben

### 3.3. Aufgabenfelder der Organisationen

Die Frage welchen Aufgabenfeldern sich die Organisationen widmen, wurde in zwei verschiedenen Formen gestellt. Im ersten Schritt konnten die Organisationen ankreuzen, auf welchen Feldern Sie sich überhaupt betätigen, im zweiten Schritt in welchem prozentualen Umfang einzelne Tätigkeitsfelder am der gesamten Arbeit der Organisation ausmachen.

Auf die erste Frage lässt als zeigt als nur, wie viele Organisationen generell auf den verschiedenen Feldern tätig sind.

Denkmalschutz und Denkmalpflege haben nur etwa 54% der Organisationen als Betätigungsfeld angegeben. 51 % der Organisationen beschäftigen sich mit reiner Vermittlungsarbeit. Weniger als die Hälfte, nämlich 46%, nennt Forschung als Aufgabenbereich, noch weniger sind es im Bereich Grabung. Prospektion wird nur von 22% der Organisationen als Betätigungsfeld genannt. 34% der Organisationen betreuen Sammlungen. Mit 12% widmen sich die wenigsten Organisationen der Lehre.



Grafik 4: Aufgabenfelder der Organisationen

Denkmalschutz und Denkmalpflege	35	54%
Vermittlung	33	51%
Forschung	30	46%
Grabung	24	37%
Sammlung	22	34%
Prospektion	14	22%
Lehre	8	12%

Tabelle 6: Angaben zu Aufgabenfeldern

### 3.4. Aufgabenfelder der Organisationen getrennt nach Organisationstypen

Trennt man die Angaben zu den Aufgaben nach Organisationstypen, ergibt sich folgendes Bild:

**Denkmalschutz und Denkmalpflege:** Mit etwa 66% beschäftigen sich die meisten Behörden/öffentlichen Verwaltungen mit Denkmalschutz und Denkmalpflege. Bei Unternehmen sind es noch etwa über 40%, die in diesem Bereich tätig sind und über 30% der privaten Einrichtungen beschäftigen sich ebenfalls mit Denkmalschutz und Denkmalpflege

**Vermittlung:** Im Bereich Vermittlung waren es insbesondere die privaten Einrichtungen, die sich dieser Aufgabe widmeten. An zweiter Stelle stehen hier die Behörden und öffentlichen Verwaltungen. Es gibt keine Organisation die angegeben hat, sich gar nicht auf diesem Feld zu betätigen.

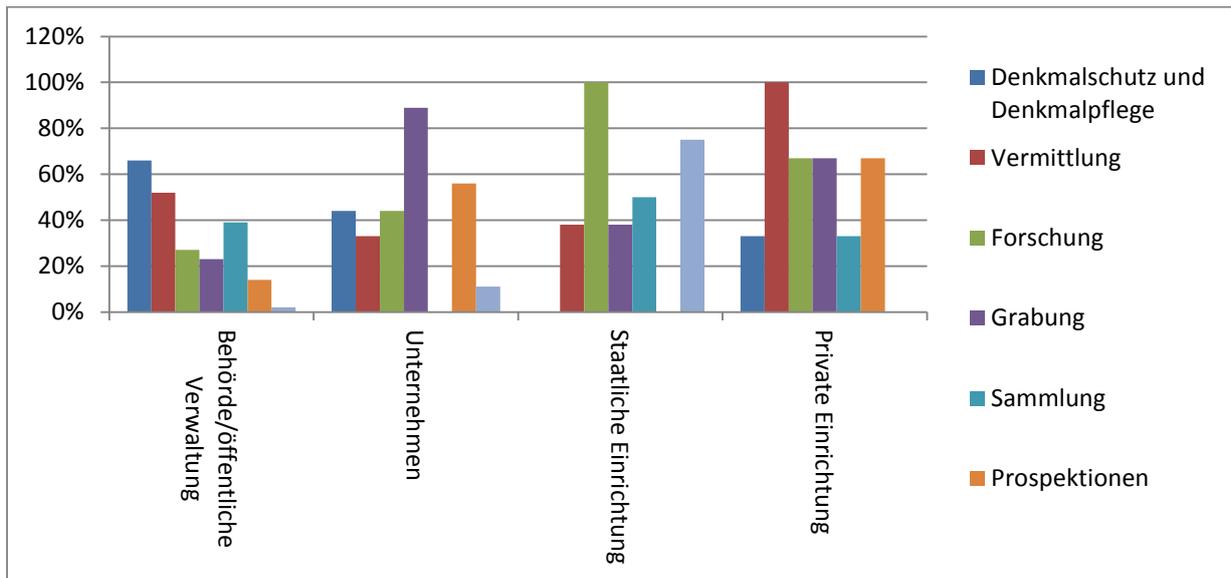
**Forschung:** Alle öffentlichen und staatlichen Einrichtungen haben angegeben auf dem Feld er Forschung tätig zu sein. Die einzige Organisation, die hierzu keine Angaben machte, war die antwortende Nichtregierungsorganisation.

**Grabung:** scheint ein Schwerpunkt der Unternehmen zu sein, aber auch private Einrichtungen kümmern sich vorwiegend um diesen Bereich. Bei anderen Organisationen haben jeweils weniger als 1/3 angeben, das sie im Bereich Grabung tätig sind.

**Sammlung:** Außer den Unternehmen sind alle Organisationen in diesem Bereich tätig. In der Regel waren es weniger als 50%, die angegeben haben, dass die Sammlungstätigkeit in ihrer Organisation eine wichtige Rolle spielt.

#### **Prospektionen:**

Organisationen aus dem öffentlichen Bereich beschäftigen sich sehr selten mit Prospektionen. Diese Aufgabe liegt vor allen Dingen bei privaten Einrichtungen und Unternehmen. Dass staatliche Einrichtungen keine Prospektionen durchführen, mag auch am mangelnden Rücklauf aus diesem Bereich liegen.



Grafik 5: Aufgabenfelder getrennt nach Organisationsarten

	Denkmalschutz und Denkmalpflege		Vermittlung		Forschung		Grabung		Sammlung		Prospektionen		Lehre	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Behörde/öffentliche Verwaltung	29	66%	23	52%	12	27%	10	23%	17	39%	6	14%	1	2%
Unternehmen	4	44%	3	33%	4	44%	8	89%	0	0%	5	56%	1	11%
Staatliche Einrichtung	0		3	38%	8	100%	3	38%	4	50%	0	0%	6	75%
Private Einrichtung	1	33%	3	100%	2	67%	2	67%	1	33%	2	67%	0	0%
Nichtregierungsorganisation	1	100%	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%

Tabelle 7: Aufgabenfelder getrennt nach Organisationsarten



### 3.5. Arbeitsumfang getrennt nach Tätigkeitsbereichen und Organisationstypen

Während der letzte Abschnitt danach gefragt hat, welche Organisationen generell auf welchen Gebieten tätig sind, geht es in diesem Teil um den realen Arbeitsaufwand, der für einzelne Tätigkeitsbereiche eingesetzt wird.

Der Anteil reiner **Verwaltungstätigkeiten** liegt in den Behörden und öffentlichen Verwaltungen bei fast 40% und nimmt bei diesen Organisationen den größten Teil der Arbeitszeit in Anspruch. In allen anderen Organisationstypen liegt der Anteil reiner Verwaltungstätigkeiten zwischen 25% - 19%, nimmt also selten weniger als ein 1/5 der Tätigkeiten der Organisationen in Anspruch.

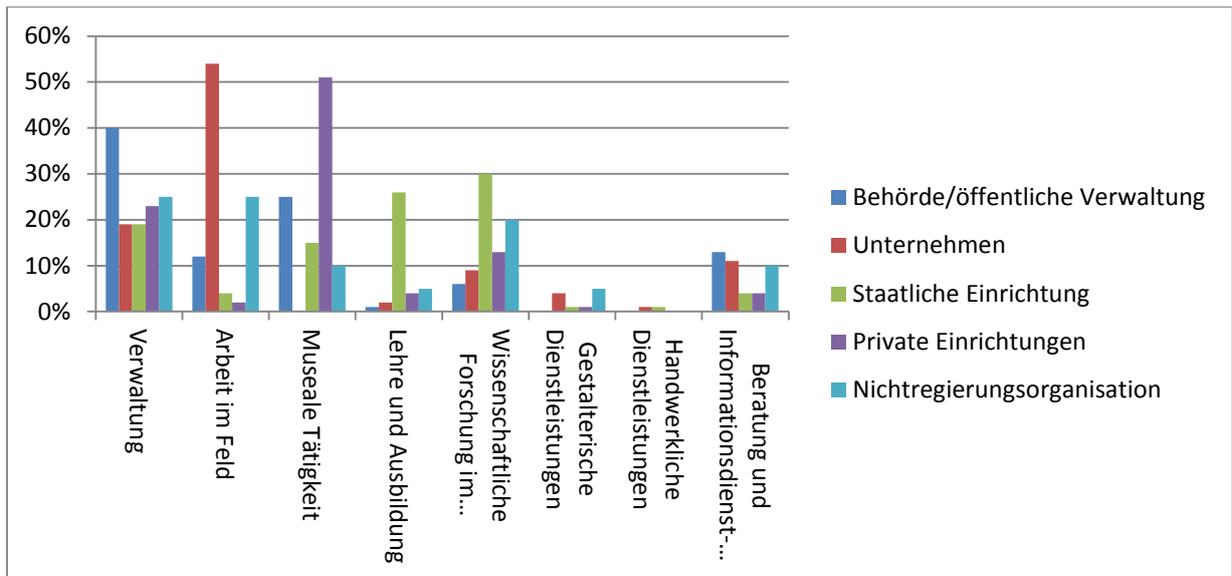
Mit mehr als der Hälfte der gesamten Arbeitszeit nimmt die **Arbeit im Feld** bei Unternehmen die meiste Arbeitszeit ein. Behörden und öffentliche Verwaltungen sind mit 12% ihrer Arbeitszeit im Feld tätig, Private und Staatliche Einrichtungen sind hingegen kaum, hier liegen die Angaben bei 4% bzw. 2%.

Der Schwerpunkt auf **musealer Tätigkeit** scheint im Bereich privater Einrichtungen zu liegen. Auch Behörden und öffentliche Verwaltungen widmen etwa 25% (nach den Verwaltungstätigkeiten die meiste Arbeitszeit) musealen Tätigkeiten.

**Lehre und Ausbildung** widmen fast ausschließlich staatliche Einrichtungen Arbeitszeit. Aber auch alle anderen Einrichtung sind zu mindestens mit einem Anteil unter 5% in diesem Bereich vertreten. Man kann demnach sagen, dass es keinen Organisationstyp innerhalb der Archäologie gibt der nicht in irgendeiner Form in die Lehre eingebunden ist.

**Gestalterische und handwerkliche Dienstleistungen** liegen bei allen Organisationstypen bei 5% oder weniger. Dieser Bereich scheint demnach in archäologischen Organisationen eine sehr untergeordnete Rolle zu spielen.

**Beratung und Informationsdienstleistungen** für Dritte sind wiederum ein Bereich, in dem sich alle Organisationstypen beteiligen. Behörden/öffentliche Verwaltungen, Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen mit etwas mehr als 10%, staatliche und private Einrichtungen hingegen mit weniger als 5%.



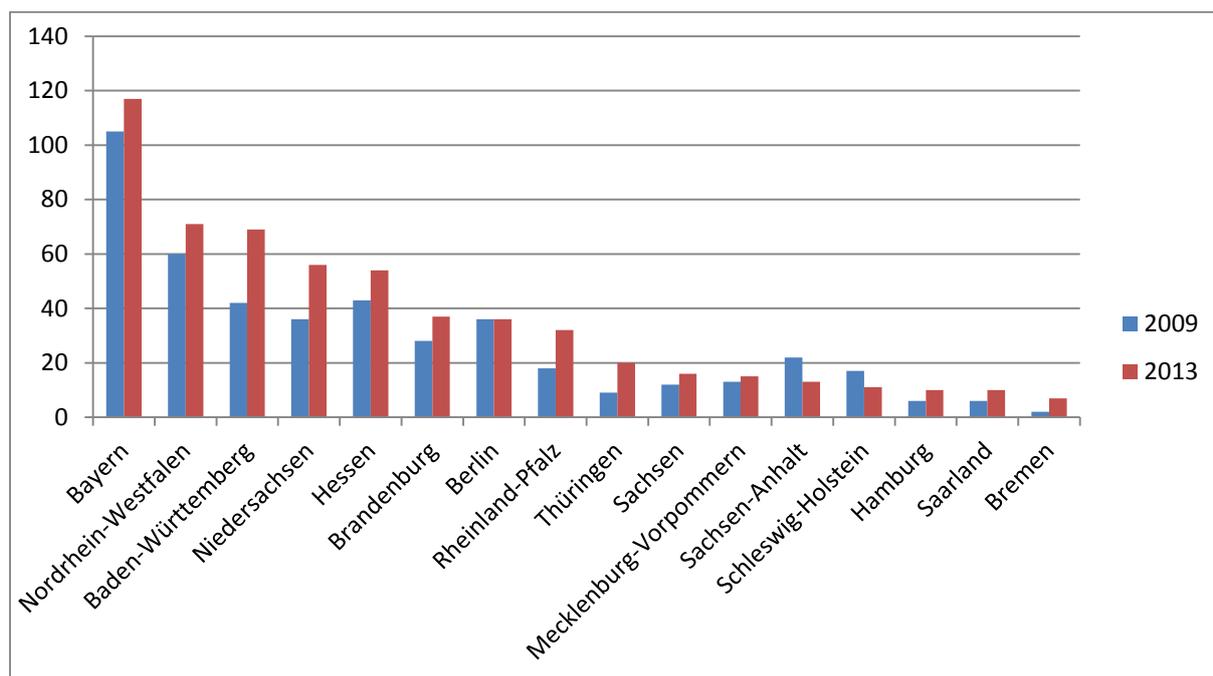
Grafik 6: Arbeitsbereiche der Organisationen in % von der Gesamttätigkeit getrennt nach Organisationsarten

	Verwaltung	Arbeit im Feld	Museale Tätigkeit	Lehre und Ausbildung	Wissenschaftliche Forschung im Innendienst	Gestalterische Dienstleistungen	Handwerkliche Dienstleistungen	Beratung und Informationsdienst- und
Behörde/öffentliche Verwaltung	40%	12%	25%	1%	6%	0%	0%	13%
Unternehmen	19%	54%	0%	2%	9%	4%	1%	11%
Staatliche Einrichtung	19%	4%	15%	26%	30%	1%	1%	4%
Private Einrichtungen	23%	2%	51%	4%	13%	1%	0%	4%
Nichtregierungsorganisation	25%	25%	10%	5%	20%	5%	0%	10%

Tabelle 8: Arbeitsbereiche der Organisationen in % von der Gesamttätigkeit getrennt nach Organisationsarten

### 3.6. Verteilung der Organisationen in der Fläche

Die meisten Organisationen mit archäologischen Aufgaben sitzen mit Abstand in Bayern. In fast allen Bundesländern konnten 2013 mehr Organisationen erfasst werden als 2009. Einzig in den Bundesländern Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein gab es weniger Organisationen.



Grafik 7: Verteilung der Organisationen nach Bundesländern im Vergleich 2009/2013

	Anzahl der Organisationen 2009		Anzahl der Organisationen 2013	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bayern	105	23%	117	21%
Nordrhein-Westfalen	60	13%	71	13%
Baden-Württemberg	42	9%	69	12%

Niedersachsen	36	8%	56	10%
Hessen	43	9%	54	10%
Brandenburg	28	6%	37	7%
Berlin	36	8%	36	6%
Rheinland-Pfalz	18	4%	32	6%
Thüringen	9	2%	20	4%
Sachsen	12	3%	16	3%
Mecklenburg-Vorpommern	13	3%	15	3%
Sachsen-Anhalt	22	5%	13	2%
Schleswig-Holstein	17	4%	11	2%
Hamburg	6	1%	10	2%
Saarland	6	1%	10	2%
Bremen	2	0%	7	1%

Tabelle 9: Verteilung der Organisationen nach Bundesländern im Vergleich 2009/2013

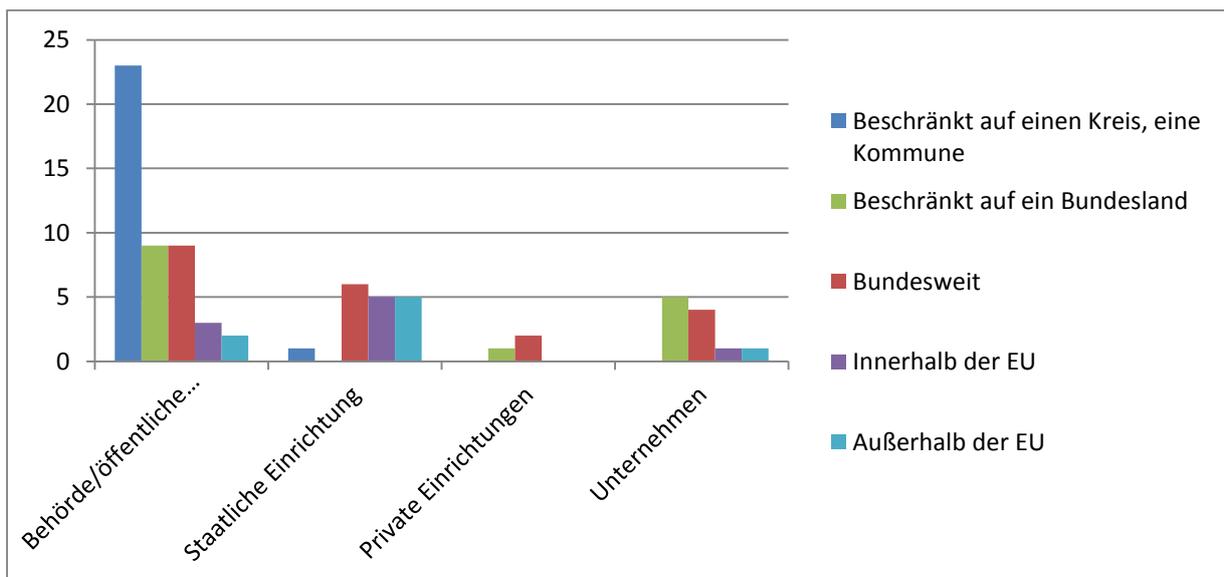
### 3.7. Geographische Reichweite der Organisationen

Von 65 der antwortenden Organisationen hat 5 Organisation nicht auf die Frage nach der geografischen Reichweite geantwortet. Für die Behörden ergibt sich daher das Bild, das 56% der Organisationen nur auf einen Kreis, bzw. auf eine Kommune beschränkt agieren. 9 Organisationen also 22% sind auf eine Bundesland beschränkt und weitere 22% agieren bundesweit. Nur etwa 7% sind darüber hinaus auch in der EU insgesamt tätig und nur 2 Organisationen (5%) sind auch außerhalb der EU aktiv.

Staatliche Einrichtungen sind zu 88% bundesweit aktiv und nur eine Organisation hat angegeben in der geografischen Reichweite der Arbeit auf einen Kreis, bzw. eine Kommune beschränkt zu sein. Jeweils 5 der staatlichen Einrichtungen haben zudem angegeben sowohl innerhalb, als auch außerhalb der EU tätig zu sein.

Die antwortende Nichtregierungsorganisation ist in Ihrer Arbeit auf ein Bundesland beschränkt. Private Einrichtungen arbeiten sowohl auf ein Bundesland beschränkt (1) als auch bundesweit (2).

Mehr als die Hälfte der Unternehmen ist in seiner Arbeit auf ein Bundesland begrenzt, während 44% bundesweit agieren. Nur eines der Unternehmen hat angegeben auch im Ausland tätig zu sein.



Grafik 8: Geographische Reichweite der Organisationen.

	Antwortenden Organisationen	Beschränkt auf einen Kreis, eine		Beschränkt auf ein Bundesland		Bundesweit		Innerhalb der EU		Außerhalb der EU	
Behörde/öffentliche Verwaltung	41	2 3	56 %	9	22%	9	22%	3	7%	2	5%
Staatliche Einrichtung	7	1	14 %			6	86%	5	76 %	5	71 %
Nichtregierungsorganisationen	1			1	100%						
Private Einrichtungen	3			1	33,5 %	2	66,5 %				
Unternehmen	9			5	56%	4	44%	1	11 %	1	11 %

Tabelle 10: Geographische Reichweite der Organisationen.

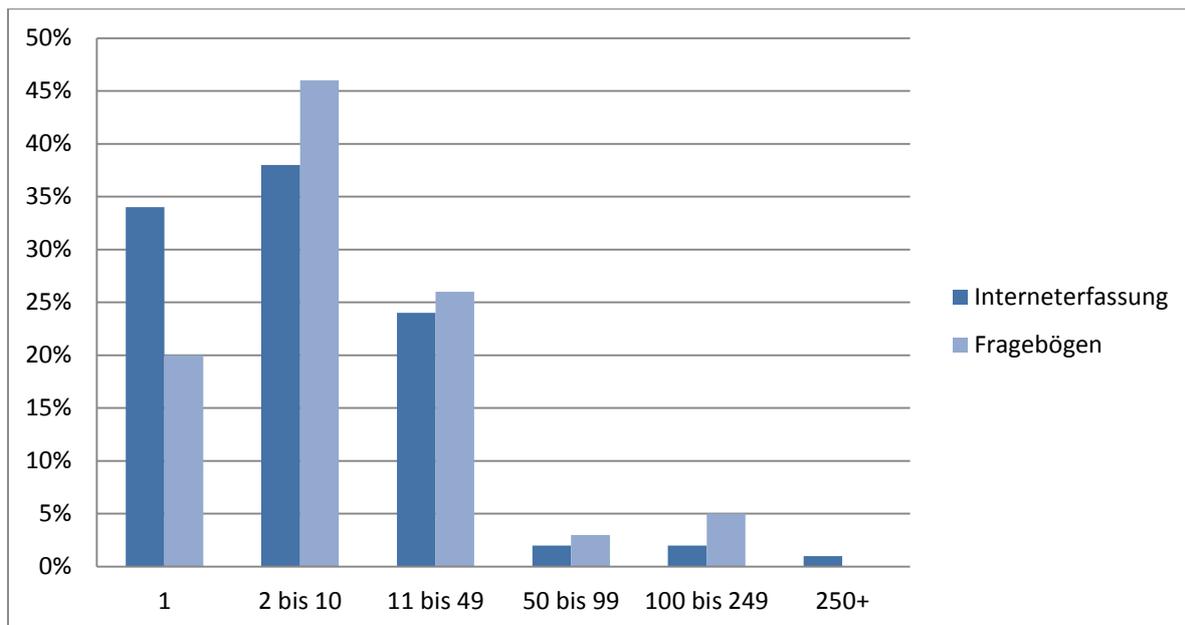
## Kapitel 4: Mitarbeiter\*innen in archäologischen Organisationen

### 4.1. Größe der erfassten Organisationen 2013

Wie bereits im Abschnitt Methodik ausgeführt, wurden die Daten des Rücklaufs aus den Fragebögen durch eine Internetrecherche ergänzt. Beide Erhebungen liegen in den Ergebnissen recht nah beieinander, wie die Ergebnisse zeigen. Die durchschnittliche Anzahl an Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben sind ca. 15 (14,51) nach den Fragebögen, nach der Internetrecherche sind es ca. 14 (13,97). Man kann also sagen, dass die durchschnittliche Anzahl an archäologischen Mitarbeiter\*innen zwischen 14 bis 15 pro Organisation liegt.

Bei der Verteilung der Organisationen auf die verschiedenen Organisationsgrößen unterscheiden sich Internetrecherche und Fragebögen darin, dass in den Fragebögen weniger kleinere Organisationen erfasst wurden und daher die größeren Organisationen stärker ins Gewicht fallen.

Daher lässt sich sagen, dass die meisten Organisationen eine Größe von 2 bis 10 Mitarbeiter\*innen beschäftigen. Die kleinsten Organisationen, die in der Regel nicht mehr lediglich ein\*e Mitarbeiter\*in beschäftigen sind nach der Internetrecherche die zweithäufigste Organisationsform. Lediglich 23 bis 26% der Organisationen haben eine Größe von 11 bis 49 Mitarbeiter\*innen. Alle anderen Organisationsformen liegen unter 5%.



Grafik 9: Zahl der Organisationen getrennt nach Zahl der Mitarbeiter\*innen (Verhältnis Internetrecherche zu den Fragebögen)

Gesamtzahl ihrer Mitarbeiter*innen	Internetforschung		Fragebögen	
	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anteil (%)
1	124	34%	13	20%
2 bis 10	139	38%	30	46%
11 bis 49	89	24%	17	26%
50 bis 99	7	2%	2	3%
100 bis 249	7	2%	3	5%
250+	2	1%	0	0%
<b>Insgesamt</b>	<b>368</b>		<b>65</b>	

Tabelle 11: Zahl der Organisationen getrennt nach Zahl der Mitarbeiter\*innen (Verhältnis Internetrecherche zu den Fragebögen)

#### 4.1.1. Gesamtzahl der Mitarbeiter\*innen in archäologischen Organisationen

Die durch die Fragebögen erfasste Anzahl der Mitarbeiter\*innen archäologischer Organisationen beläuft sich auf 1165 Mitarbeiter\*innen. Da durch die Fragebögen nur 10,9% aller Organisationen erfasst werden konnten bedeutet dies, wenn man die fehlenden 89,1% ergänzt, dass die Gesamtzahl der Mitarbeiter\*innen bei ca. 10688 Mitarbeiter\*innen liegen müsste.

Durch die Internetrecherche ließen sich die Mitarbeiter\*innen von ca. 65% der archäologischen Organisationen erfassen. Das waren insgesamt 4655 Mitarbeiter\*innen. Um eine Gesamtzahl zu schätzen/schätzen zu können, muss man davon ausgehen, dass nicht alle Mitarbeiter\*innen auf den Homepages genannt werden, weshalb wir pauschal von einer möglichen Fehlerquote von 10% ausgehen. Ergänzt man zu dieser Zahl die fehlenden 35%, sowie die 10% auf die bestehende Summe von 4655 Mitarbeiter\*innen, so ergibt sich aus der Internetrecherche eine Zahl von ca. **7878** Mitarbeiter\*innen in archäologischen Organisationen.

Man kann daher davon ausgehen, dass zum Zeitpunkt der Untersuchung die Zahl der Mitarbeiter\*innen in der Archäologie ca. zwischen 7878 – 10688 liegen muss. 2009 wurden noch ca. 11249 Mitarbeiter\*innen in archäologischen Organisationen kalkuliert, 2013 sind es folglich etwas weniger (geht man vom Maximum aus).

Die Zahl der Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben lag bei der Internetrecherche bei 60 % bei Rücklauf aus den Fragebögen, bei ca. 65 %. Als „archaeologists“ im Sinne der Studie, würden also zwischen 4727/5120 bis 6413/6947 Personen gezählt werden können. Wir gehen daher von einer Mindestanzahl von berufstätigen 4700 Archäolog\*innen aus.

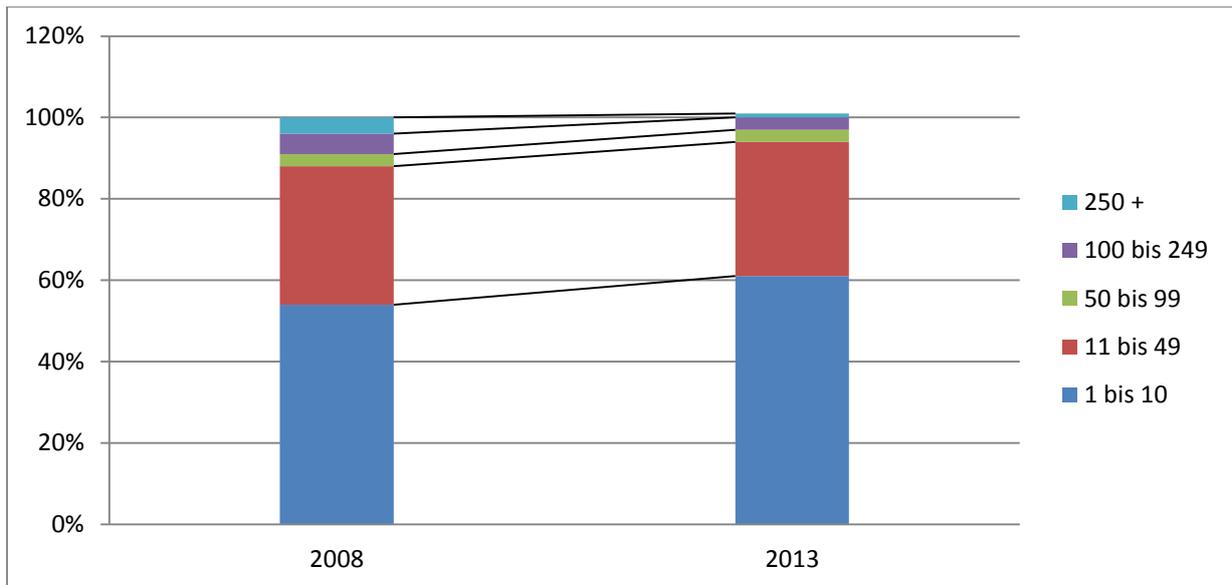
	Insgesamt	Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben	mit	Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben	mit anderen
Internetrecherche 2013	4655	2802	60%	1853	40%
Fragebogenresultat 2013	1165	758	65%	407	35%
	Insgesamt	Archäologen		Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben	mit anderen
Fragebogenresultat 2009	4780	922	19%	3858	81%
Kalkuliert 2009	11249	2200	20%	9049	80%

Tabelle 12: Anzahl der Mitarbeiter\*innen nach den verschiedenen Recherchen

## 4.2. Die Größe der Organisationen zwischen 2008 und 2013

Zwischen 2009 und 2013 hat die Zahl der kleinen bis kleinsten Organisationen deutlich zugenommen. Konnten 2009 nur 79 Organisationen erfasst werden, deren Mitarbeiter\*innenzahl zwischen 1 bis 10 Mitarbeiter\*innen lag, hat sich diese Zahl 2013 mehr als verdoppelt auf insgesamt 168. Angestiegen ist auch die Zahl der Organisationen mit 11 bis 49 und 50 bis 99 Mitarbeiter\*innen, wenn auch in weitaus geringerem Umfang. Während die Zahl der Organisationen mit 100 bis 249 Mitarbeiter\*innen konstant geblieben ist, es waren 2013 wieder 7, ist die Zahl der großen Organisationen scheinbar zurückgegangen.

Einem Rückgang um 16 Organisationen steht also ein Zuwachs von 455 auf 590 Organisationen entgegen.



Grafik 10: Veränderungen bei der Größe der Organisationen zwischen 2008/2013

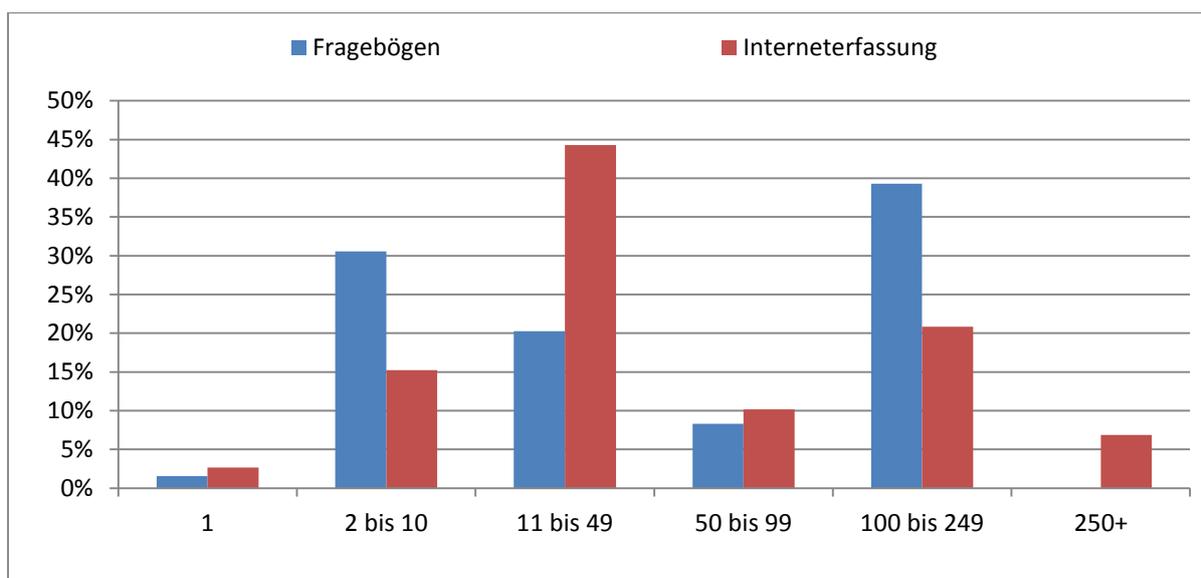
	2008		2013 (Fragebögen)		2013 (Interneterfassung)	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1 bis 10	79	54%	43	66%	163	61%
11 bis 49	49	34%	17	26%	89	33%
50 bis 99	3	3%	2	3%	7	3%
100 bis 249	7	5%	3	5%	7	3%
250+	6	4%	0	0%	2	1%
<b>Mitarbeiter*innen zahlen erfasst</b>	<b>144</b>		<b>65</b>		<b>268</b>	
<b>Ingesamt</b>	<b>455</b>		<b>590</b>		<b>590</b>	

Tabelle 13: Veränderungen bei der Größe der Organisationen zwischen 2008 und 2013

### 4.3. Zahl der Mitarbeiter\*innen nach Organisationsgröße

#### 4.3.1. Gesamtzahl der Mitarbeiter\*innen nach Organisationsgröße

Sowohl die Interneterfassung, als auch die in den Fragebögen übermittelten Daten zeichnen ein Bild, nach dem die Mehrzahl der Mitarbeiter\*innen in den großen Organisationen –also den Organisationen mit mehr als 100 Mitarbeiter\*innen beschäftigt werden. Aber neben diesen spielen insbesondere die Organisationen mit 2 bis 10 Mitarbeiter\*innen in der Archäologie als Arbeitgeber die wichtigste Rolle, denn hier werden fast ein Drittel aller Mitarbeiter\*innen beschäftigt.



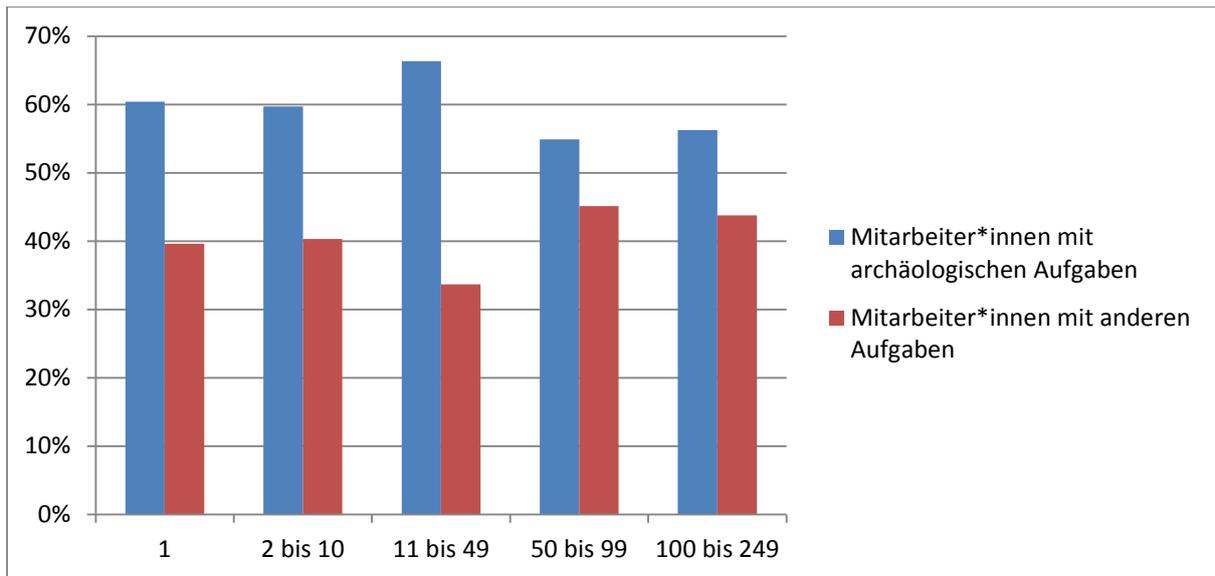
Grafik 11: Gesamtzahl der Mitarbeiter\*innen

	Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen			
	Fragebögen		Interneterfassung	
1	18	2%	124	3%
2 bis 10	356	31%	708	15%
11 bis 49	236	20%	2060	44%
50 bis 99	97	8%	472	10%
100 bis 249	458	39%	970	21%
250+	0	0%	320	7%
<b>Insgesamt</b>	<b>1165</b>		<b>4654</b>	

Grafik 12: Gesamtzahl der Mitarbeiter\*innen

#### 4.3.2. Zahl der bezahlten Mitarbeiter\*innen getrennt nach Aufgabenfeldern

Das Verhältnis der Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben ist in fast allen Organisationen relativ ähnlich, wenn man einmal die Ein-Mann-Organisationen außer Acht lässt. Die Zahlen der Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben schwanken zwischen 55 – 66 % und sind am höchsten bei Organisationen mit 50 bis 99 Mitarbeiter\*innen. Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben liegen dem zu Folge bei 34 bis 45% und sind bei Organisationen mit 100 bis 249 Mitarbeiter\*innen am höchsten.



Grafik 13: Verhältnis der Mitarbeiter\*innen getrennt nach Aufgaben zur Größe der Organisationen

		Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben		Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben	
		Interneterfassung		Interneterfassung	
2 bis 10	697	421	60%	276	40%
11 bis 49	2039	1217	60%	822	40%
50 bis 99	472	313	66%	159	34%
100 bis 249	960	527	55%	433	45%
250+	320	180	56%	140	44%
<b>Insgesamt</b>		<b>2782</b>		<b>1830</b>	

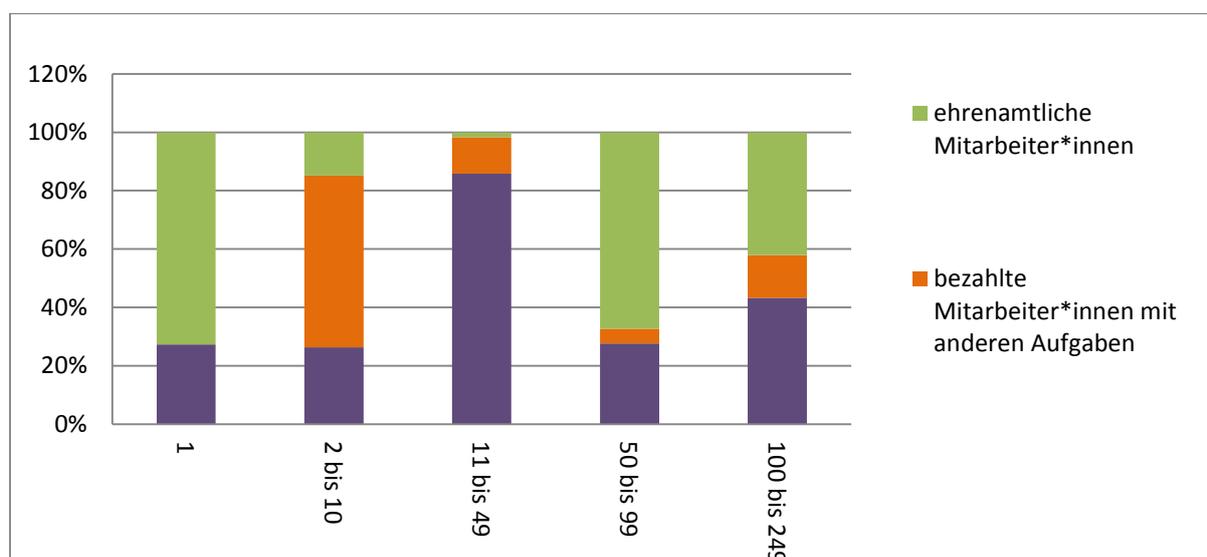
Tabelle 14: Verhältnis der Mitarbeiter\*innen getrennt nach Aufgaben zur Größe der Organisationen

### 4.3.3. Verhältnis der bezahlten Mitarbeiter\*innen zu den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen, getrennt nach Organisationsgröße

Bei der Interneterfassung konnten die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen nicht miterfasst werden, weshalb in der folgenden Auswertung ausschließlich auf die Daten aus den Fragebögen zurückgegriffen wird.

Es zeigt sich recht klar, dass die Zahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen die Zahl der bezahlten Mitarbeiter\*innen vor allen Dingen bei den kleinsten Organisationen bei weitem übersteigt. Aber auch bei den Organisationen, die 50 bis 99 Mitarbeiter\*innen beschäftigen, gibt es eine weit höhere Anzahl an ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen. Bei den Organisationen mit über 100 Mitarbeiter\*innen gibt es immerhin noch einen Anteil von über 40% ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen.

Erstaunlich niedrig ist der Anteil ehrenamtlicher Mitarbeiter\*innen bei den Organisationen mit 2 bis 10 Mitarbeiter\*innen. Organisationen mit 11 bis 49 Mitarbeiter\*innen beschäftigen fast gar keine ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen.



Grafik 14: Anteil der bezahlten Mitarbeiter\*innen im Verhältnis zu den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen getrennt nach Organisationsgröße

Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben	Gesamtzahl der bezahlten Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben		Gesamtzahl der bezahlten Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben		Gesamtzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1	18	2%		0%	48	7%
2 bis 10	110	15%	246	60%	62	10%
11 bis 49	206	27%	30	7%	4	1%
50 bis 99	82	11%	15	4%	200	31%
100 bis 249	342	45%	116	29%	332	51%
250+	0		0		0	
<b>Insgesamt</b>	<b>758</b>		<b>407</b>		<b>646</b>	

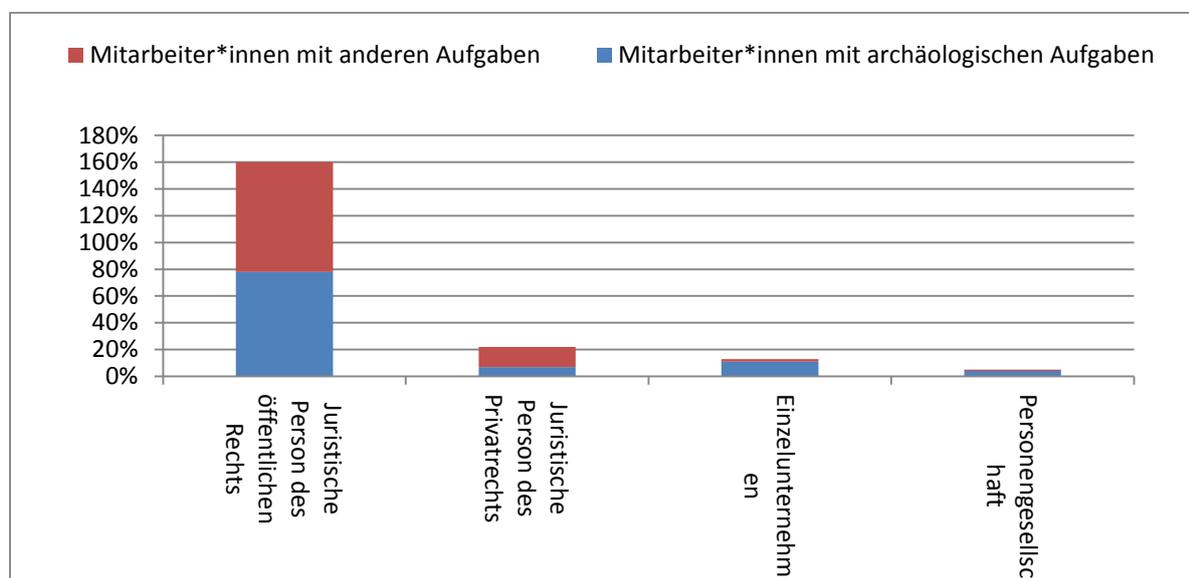
Tabelle 15: Anteil der bezahlten Mitarbeiter\*innen im Verhältnis zu den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen getrennt nach Organisationsgröße

#### 4.5. Anzahl der Mitarbeiter\*innen nach Organisationstyp und Rechtsform

##### 4.5.1. Mitarbeiter\*innen nach Rechtsform

Die meisten Mitarbeiter\*innen finden sich bei den Organisationen, die juristische Personen des öffentlichen Rechts sind. Während 82% der Organisationen hierzu gezählt werden, sind es insgesamt 80 % der Mitarbeiter\*innen die in den Fragebögen genannt wurden, die in

diesem Bereich arbeiten. D.h., dass die meisten Stellen unmittelbar von öffentlichen Mitteln abhängig sind. Alle anderen Rechtsformen liegen zwischen 10 – 3 %.



Grafik 15: Zahl der Mitarbeiter\*innen in Organisationen getrennt nach Rechtsform

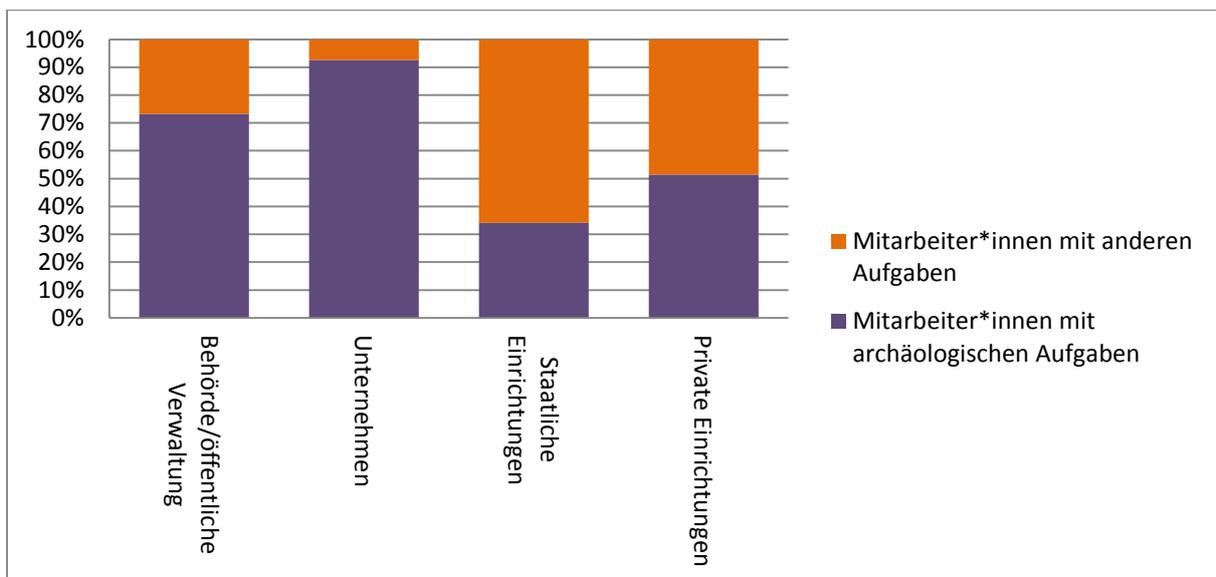
	Organisationen		Mitarbeiter*innen insgesamt		Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben		Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben	
	n	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Juristische Person des öffentlichen Rechts	53	82%	935	80%	586	78%	275	82%
Juristische Person des Privatrechts	6	9%	107	9%	53	7%	51	15%
Einzelunternehmen	3	5%	86	7%	80	11%	6	2%
Personengesellschaft	3	5%	37	3%	32	4%	3	1%
			<b>1165</b>		<b>751</b>		<b>335</b>	

Tabelle 16: Zahl der Mitarbeiter\*innen in Organisationen getrennt nach Rechtsform

#### 4.5.2. Mitarbeiter\*innen nach Organisationstyp

Behörden und öffentliche Verwaltungen beschäftigen, wenn sie sich mit archäologischen Aufgaben befassen, nur ein Viertel an Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben. Noch stärker ist das Übergewicht an Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben bei Unternehmen, die, wenn sie im Bereich der Archäologie tätig sind fast ausschließlich Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben beschäftigen.

Bei staatlichen Einrichtungen überwiegt die Anzahl der Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben. Bei privaten Einrichtungen ist das Verhältnis 50:50.



Grafik 16: Zahl der Mitarbeiter\*innen in Organisationen sortiert nach Organisationstyp

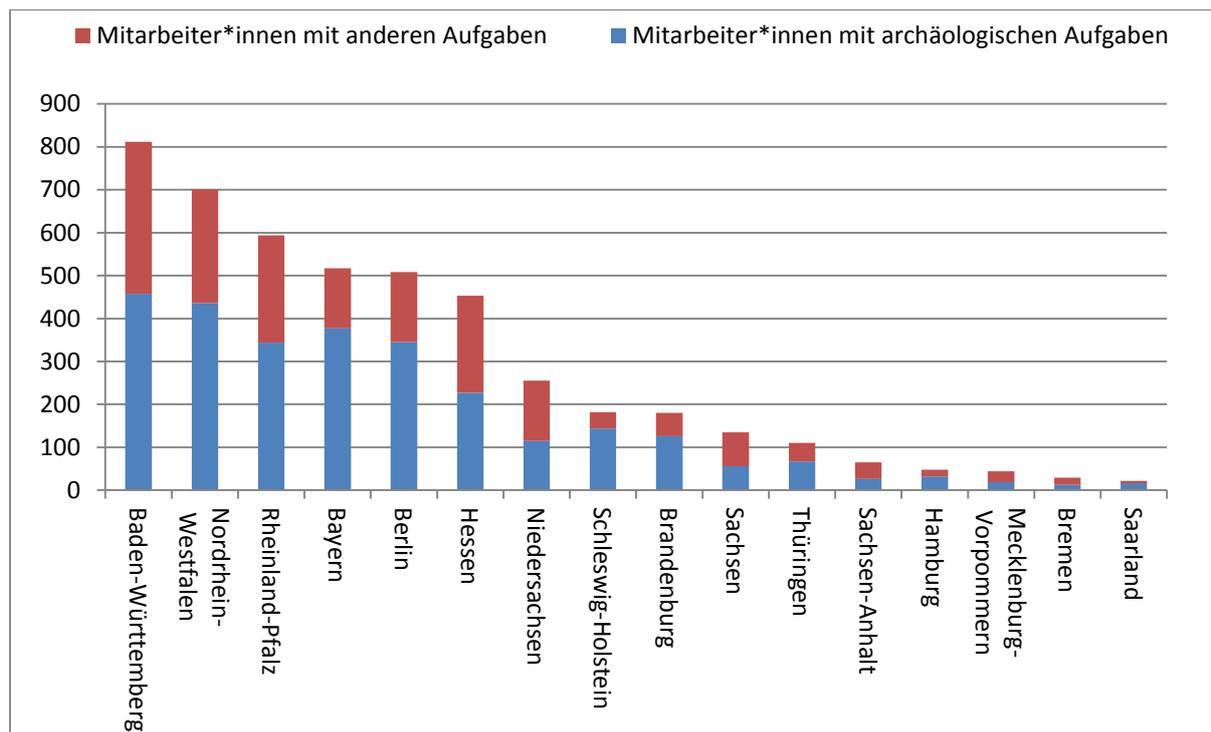
Organisationen	Mitarbeiter*innen insgesamt	Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben	Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben

Behörde/öffentliche Verwaltung	44	68%	853	73%	625	76%	228	66%
Unternehmen	8	12%	121	10%	112	14%	9	3%
Staatliche Einrichtung	1	2%	82	7%	28	3%	54	16%
Private Einrichtungen	3	5%	107	9%	55	7%	52	15%
Nichtregierungsorganisation	9	14%	2	0%	1	0%	1	0%
	<b>65</b>		<b>1165</b>		<b>821</b>		<b>344</b>	

Tabelle 17: Zahl der Mitarbeiter\*innen in Organisationen sortiert nach Organisationstyp

#### 4.6. Verteilung der Mitarbeiter\*innen in der Fläche

Die meisten Mitarbeiter\*innen in archäologischen Organisationen arbeiten in Baden-Württemberg, die wenigsten im Saarland.



Grafik 17: Verteilung der Mitarbeiter\*innen getrennt nach Bundesländern

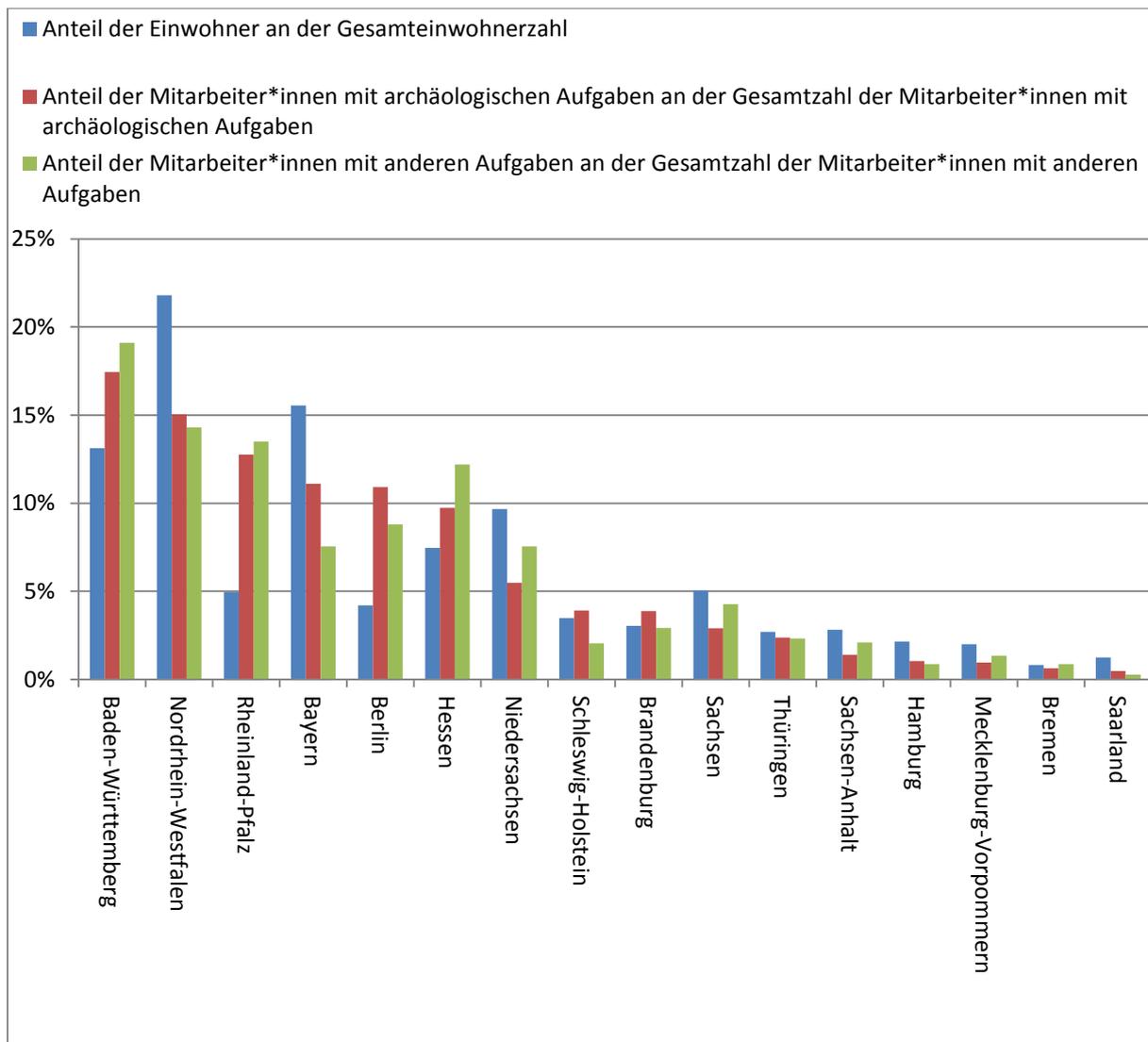
		Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben	Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben
Baden-Württemberg	812	458	354
Nordrhein-Westfalen	701	436	265
Rheinland-Pfalz	594	344	250

Bayern	517	377	140
Berlin	508	345	163
Hessen	453	227	226
Niedersachsen	255	115	140
Schleswig-Holstein	182	144	38
Brandenburg	180	126	54
Sachsen	135	56	79
Thüringen	110	67	43
Sachsen-Anhalt	65	26	39
Hamburg	48	32	16
Mecklenburg-Vorpommern	44	19	25
Bremen	29	13	16
Saarland	22	17	5
<b>Insgesamt:</b>	<b>4655</b>	<b>2802</b>	<b>1853</b>

Tabelle 18: Verteilung der Mitarbeiter\*innen getrennt nach Bundesländern

#### **4.6.1. Verhältnis zur Einwohnerzahl der Bundesländer**

Setzt man die Zahl der Bewohner eines Bundeslandes in Verhältnis zu den Bewohnern der BRD und vergleicht dies mit der Zahl der Mitarbeiter\*innen archäologischer Organisationen eines Bundeslandes ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeiter\*innen, dann zeigt sich, dass Einwohnerzahl und Zahl der Mitarbeiter\*innen abhängig von einander sind, also die Zahl der Einwohner der Zahl der Mitarbeiter\*innen pro Organisation entspricht. Die einzigen deutlichen Ausnahmen sind Rheinland-Pfalz und Berlin, wo der prozentuale Anteil der Mitarbeiter\*innen, beider Aufgabengebiete, den prozentualen Anteil der Bewohner des Bundeslandes deutlich übersteigt. In beiden Bundesländern sitzen mit dem RGZM (Rheinland-Pfalz) und dem DAI (Berlin) große archäologische Organisationen.



Grafik 18: Verhältnis der Anzahl der Mitarbeiter\*innen, getrennt nach Aufgaben, im Verhältnis zur Einwohnerzahl des Landes

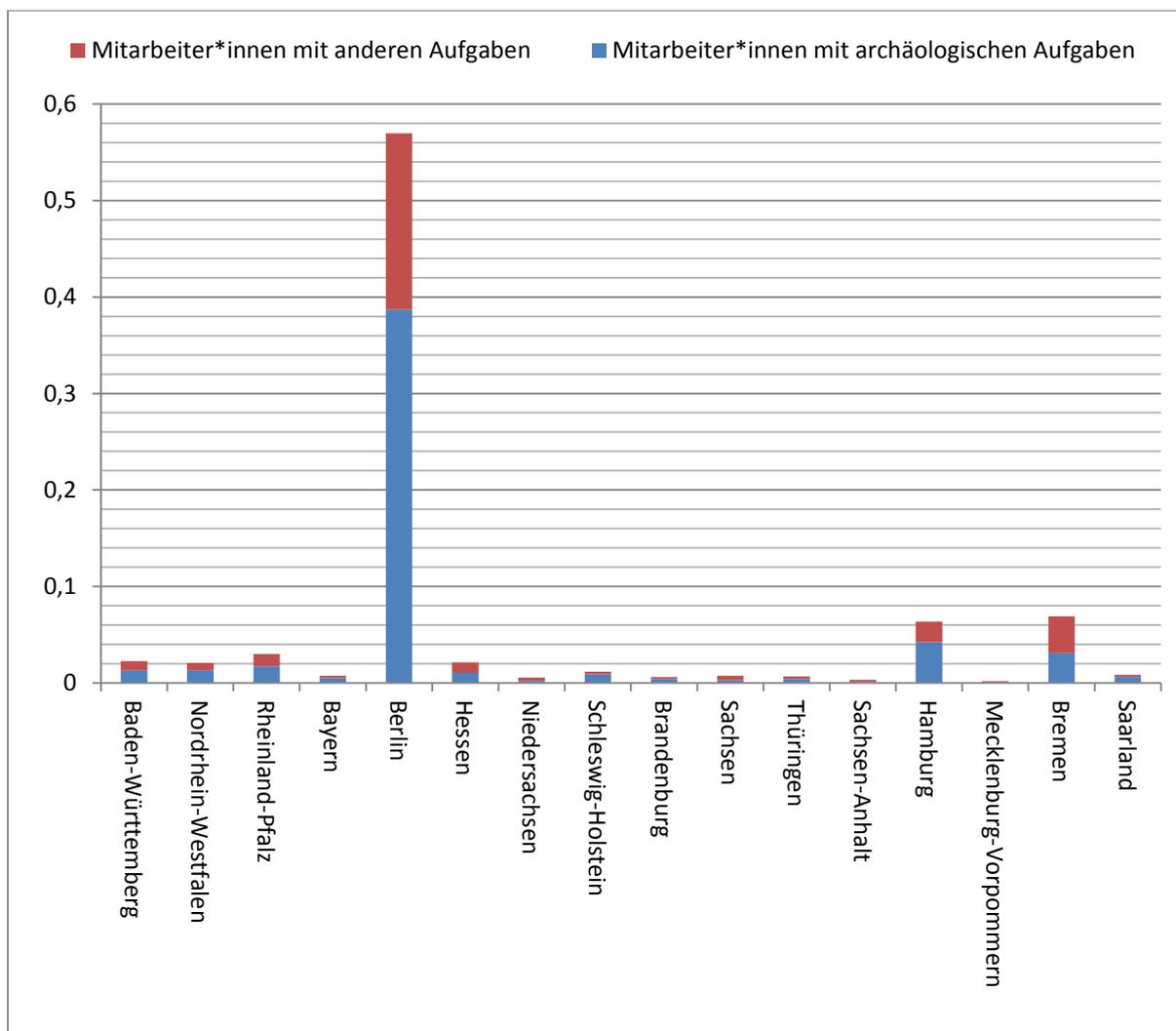
	Einwohnerzahl des Landes		Mitarbeiter*innen in archäologischen Organisationen		Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben		Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben
Nordrhein-Westfalen	17.554.329	22%	701	15%	436	16%	265
Bayern	12.519.571	16%	517	11%	377	13%	140
Baden-Württemberg	10.569.111	13%	812	17%	458	16%	354
Niedersachsen	7.778.995	10%	255	5%	115	4%	140
Hessen	6.016.481	7%	453	10%	227	8%	226
Sachsen	4.050.204	5%	135	3%	56	2%	79
Rheinland-Pfalz	3.990.278	5%	594	13%	344	12%	250
Berlin	3.375.222	4%	508	11%	345	12%	163
Schleswig-Holstein	2.806.531	3%	182	4%	144	5%	38
Brandenburg	2.449.511	3%	180	4%	126	4%	54
Sachsen-Anhalt	2.259.393	3%	65	1%	26	1%	39
Thüringen	2.170.460	3%	110	2%	67	2%	43
Hamburg	1.734.272	2%	48	1%	32	1%	16
Mecklenburg-Vorpommern	1.600.327	2%	44	1%	19	1%	25
Saarland	994.287	1%	22	0%	17	1%	5
Bremen	654.774	1%	29	1%	13	0%	16

Insgesamt	80.523.746	4.655	2.802	1.853
-----------	------------	-------	-------	-------

Tabelle 19: Anzahl der Mitarbeiter\*innen, getrennt nach Aufgaben, im Verhältnis zur Einwohnerzahl des Landes

#### 4.6.2. Mitarbeiter\*innen zahlen im Verhältnis zur Fläche

In Deutschland liegt das Verhältnis von Archäologen pro km<sup>2</sup> bei ca. 0,0078. Die meisten Archäologen pro km<sup>2</sup> konzentrieren sich in den Städten, wobei Berlin ein Verhältnis aufweist, das 0,570 weit über dem Durchschnitt liegt. Aber auch die anderen Statstaaten der Bundesrepublik weisen eine, wenn auch deutlich unter Berlin liegende, überdurchschnittliche Anzahl von Archäologen pro km<sup>2</sup> auf. Das mag (auch in Berlin) damit zusammenhängen, dass in den Städten Organisationen ihren Sitz haben aber diese Städte nur als Ausgangspunkt nutzen, um in den jeweilig angrenzenden Bundesländern tätig zu sein.



Grafik 19: Anzahl der Mitarbeiter\*innen im Verhältnis zur Fläche des Landes

	Fläche des Bundeslandes	Mitarbeiter*innen in archäologischen Organisationen		Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben		Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben
	in km <sup>2</sup>		pro km <sup>2</sup>		pro km <sup>2</sup>	
Baden-Württemberg	35.751,36	812	0,023	458	0,013	354

Nordrhein-Westfalen	34.109,70	701	0,021	436	0,013	265
Rheinland-Pfalz	19.854,10	594	0,030	344	0,017	250
Bayern	70.550,23	517	0,007	377	0,005	140
Berlin	891,7	508	0,570	345	0,387	163
Hessen	21.114,93	453	0,021	227	0,011	226
Niedersachsen	47.613,78	255	0,005	115	0,002	140
Schleswig-Holstein	15.799,61	182	0,012	144	0,009	38
Brandenburg	29.485,63	180	0,006	126	0,004	54
Sachsen	18.420,01	135	0,007	56	0,003	79
Thüringen	16.172,46	110	0,007	67	0,004	43
Sachsen-Anhalt	20.450,64	65	0,003	26	0,001	39
Hamburg	755,3	48	0,064	32	0,042	16
Mecklenburg-Vorpommern	23.210,55	44	0,002	19	0,001	25
Bremen	419,24	29	0,069	13	0,031	16
Saarland	2.568,70	22	0,009	17	0,007	5
<b>Insgesamt</b>	<b>357.167,94</b>	<b>4.655</b>	<b>0,013</b>	<b>2.802</b>	<b>0,008</b>	<b>64</b>

Tabelle 20: Anzahl der Mitarbeiter\*innen im Verhältnis zur Fläche des Landes

#### 4.6.3. Mitarbeiter\*innen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer\*innen

Im Gegensatz zu den vorherigen Analysen zeigt die Berechnung im Verhältnis zur Fläche ein völlig anderes Bild. Auch wenn Berlin und Rheinland-Pfalz weiterhin mit Archäologen weit besser ausgestattet sind als andere Bundesländer, zeigt sich das insbesondere die großen Bundesländer teilweise unterdurchschnittlich mit Archäologen ausgestattet sind.



Grafik 20: Anzahl der Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer\*innen

	Arbeitnehmer*innen insgesamt	Mitarbeiter*innen in archäologischen Organisationen		Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben		Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben
			pro km <sup>2</sup>		pro km <sup>2</sup>	
Nordrhein-Westfalen	8929300	701	0,0001	436	0,00005	265
Bayern	7018400	517	0,0001	377	0,00005	140
Baden-Württemberg	5863000	812	0,0001	458	0,00008	354
Niedersachsen	3847000	255	0,0001	115	0,00003	140
Hessen	3246100	453	0,0001	227	0,00007	226

Sachsen	1988100	135	0,0001	56	0,00003	79
Rheinland-Pfalz	1923800	594	0,0003	344	0,00018	250
Berlin	1787900	508	0,0003	345	0,00019	163
Schleswig-Holstein	1313500	182	0,0001	144	0,00011	38
Hamburg	1178700	48	0,0000	32	0,00003	16
Brandenburg	1070500	180	0,0002	126	0,00012	54
Thüringen	1030100	110	0,0001	67	0,00007	43
Sachsen-Anhalt	998900	65	0,0001	26	0,00003	39
Mecklenburg-Vorpommern	718800	44	0,0001	19	0,00003	25
Saarland	510100	22	0,0000	17	0,00003	5
Bremen	416900	29	0,0001	13	0,00003	16
<b>Insgesamt</b>	<b>41.841.100</b>	<b>4.655</b>	<b>0,0001</b>	<b>2.802</b>	<b>0,00007</b>	<b>494</b>

Tabelle 21: Anzahl der Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer\*innen

## 4.8. Veränderung der Mitarbeiter\*innenzahlen

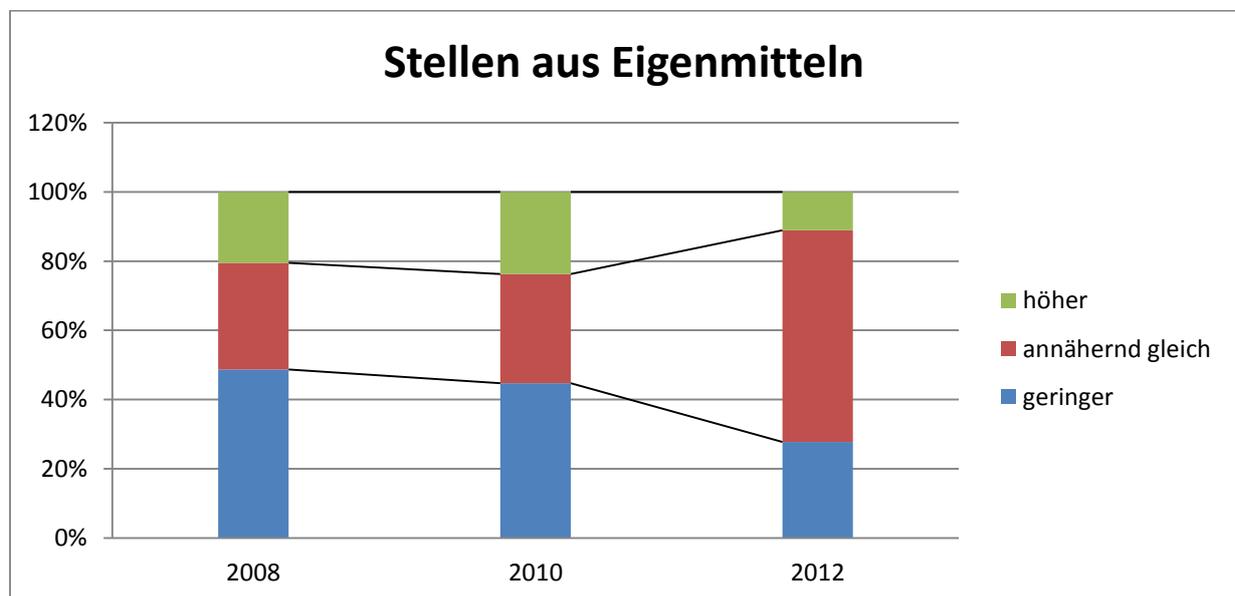
### 4.8.1. Veränderung in der Vergangenheit

Auf die Frage, ob sich die Mitarbeiter\*innenzahlen in den letzten 5 Jahren verändert haben, antworteten 39 mit Ja und 18 mit Nein. Bei drei Fragebögen wurde angegeben, dass die

Veränderung der Zahlen unbekannt sei. Bei mehr als zwei Dritteln der Befragten hat es in den letzten Jahren eine Veränderung gegeben.

In Bezug auf die aus Eigenmitteln finanzierten Stellen ist die Tendenz offensichtlich eine positive, denn 49% der Befragten gaben an, dass 2008 die Zahl der aus Eigenmitteln beschäftigten Personen geringer war als zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Weitere 31% geben an, dass die Zahl der Stellen annähernd gleich war. Damit lässt sich bei 80% der antwortenden Organisationen keine negative Stellenentwicklung bis 2013 feststellen. Dies ist insofern ein interessanter Befund, als dass der Ausblick in der 1. Disco-Studie einen deutlich negativen Zukunftstrend zeichnete, bei dem die Befragten überwiegend davon ausgingen, dass sich die Zahlen nach 2008 negativ entwickeln werden<sup>2</sup>.

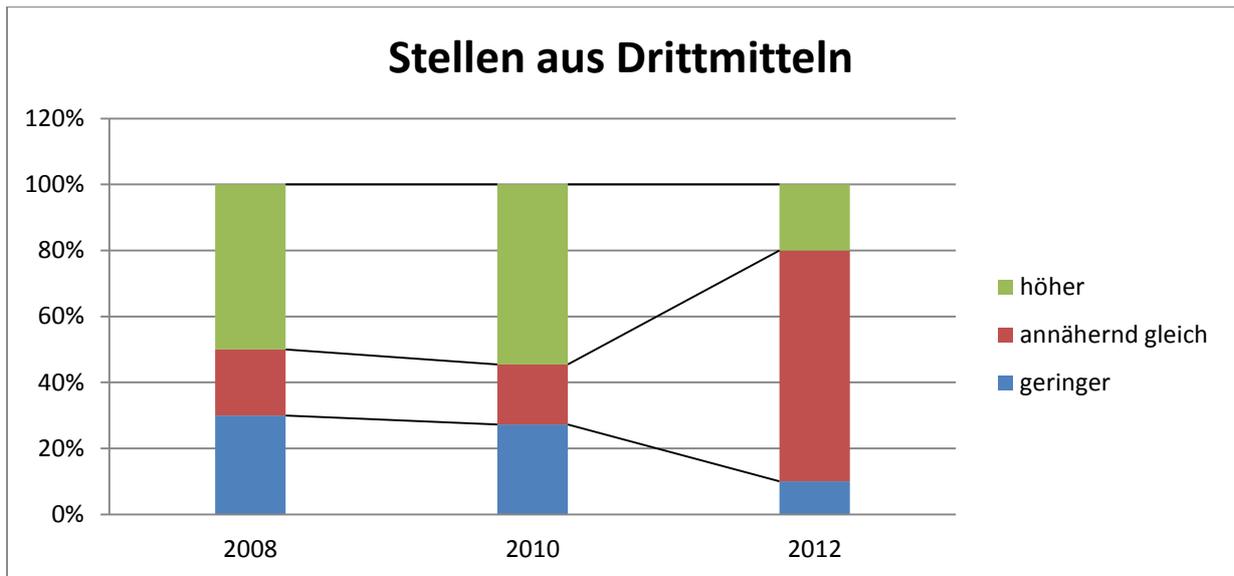
Während die Anzahl der Beschäftigten aus Eigenmitteln vor fünf und drei Jahren noch höher waren, verhält es sich bei den Angestellten aus Drittmitteln genau komplementär. Vor fünf bzw. drei Jahren gab es erheblich mehr Angestellte deren Stellen aus Drittmitteln finanziert wurden.



Grafik 21: Zahl der Stellen aus Eigenmitteln 2008 - 2010 - 2012

---

2 D. Krause, Discovering the Archaeologists of Europe: Deutschland, 2008, 42 - 43



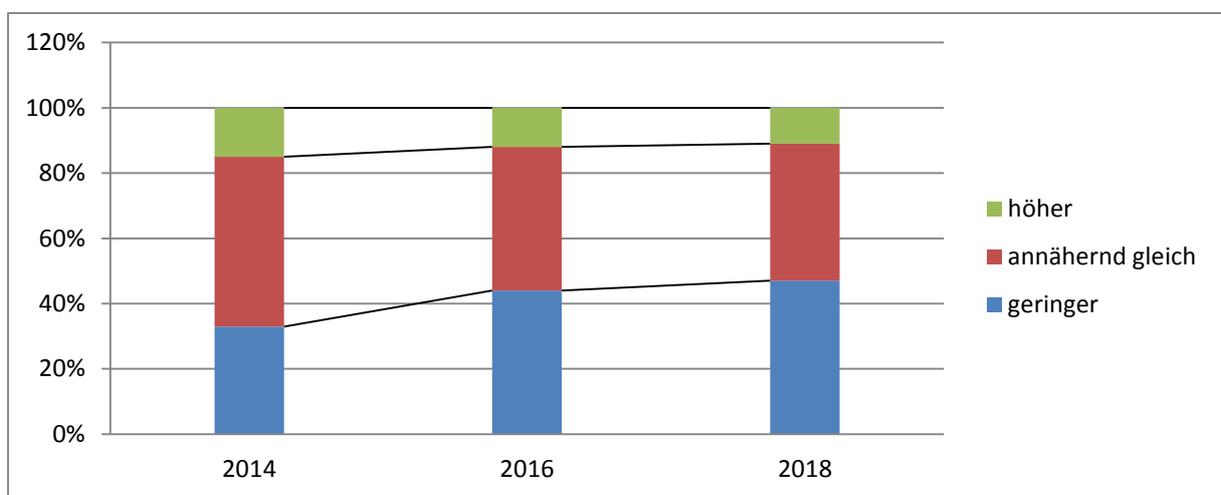
Grafik 22: Zahl der Stellen aus Drittmitteln 2008 - 2010 - 2012

	2008				2010				2012			
	Eigenmittel		Drittmittel		Eigenmittel		Drittmittel		Eigenmittel		Drittmittel	
Geringer	19	49%	3	30%	17	45%	3	25%	10	28%	1	10%
annähernd gleich	12	31%	2	20%	12	32%	2	17%	22	61%	7	70%
höher	8	20%	5	50%	9	24%	6	50%	4	11%	2	20%
<b>Insgesamt</b>	<b>39</b>		<b>10</b>		<b>38</b>		<b>12</b>		<b>36</b>		<b>10</b>	

Tabelle 22: Entwicklung der Mitarbeiter\*innenzahlen in der Vergangenheit

#### 4.8.2. Veränderung der Mitarbeiter\*innenzahlen in der Zukunft

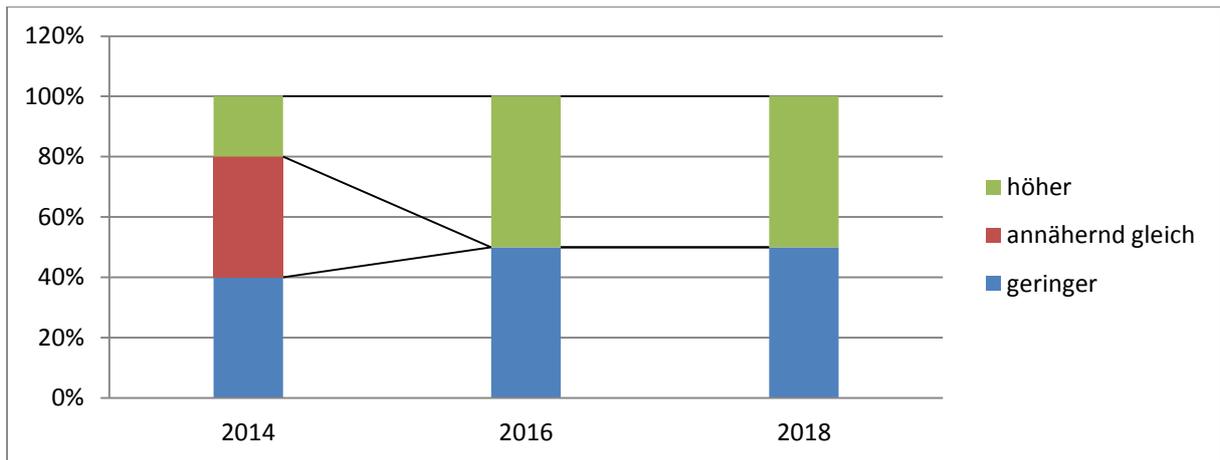
Der überwiegende Teil der Organisationen geht davon aus, dass der Anteil der Eigenmittel in Zukunft zurückgehen wird. Viele Organisationen gehen davon aus, dass der Anteil an Eigenmitteln gleich bleiben wird und nur ein sehr geringer Anteil geht davon aus, dass die Menge der Eigenmittel steigen werden.



Grafik 23: geschätzte Zahl der Stellen aus Eigenmitteln 2014 - 2016 - 2018

Bei den Drittmitteln ist die Einschätzung vollständig anders. Gehen die 40% der Organisationen noch davon aus, dass sie 2014 weniger Drittmittel erhalten werden und weitere 40% dass sie annähernd gleich viele Drittmittel einwerben werden, gehen immerhin 20% der Organisationen davon aus, dass sie mehr Drittmittel einwerben werden.

Weiter in der Zukunft gehen 50% der Organisationen davon aus, dass sie weniger und 50%, dass sie mehr Drittmittel einwerben werden, im Grunde kann dies nur bedeuten, dass Schätzungen über die Zukunft sehr ungenau sind.



Grafik 24: geschätzte Zahl der Stellen aus Drittmitteln 2014 - 2016 - 2018

	2014				2016				2018			
	Eigenmittel		Drittmittel		Eigenmittel		Drittmittel		Eigenmittel		Drittmittel	
geringer	7	33%	2	40%	8	44%	2	50%	9	47%	2	50%
annähernd gleich	11	52%	2	40%	8	44%	0	0%	8	42%	0	0%
höher	3	15%	1	20%	2	12%	2	50%	2	11%	2	50%
<b>insgesamt</b>	<b>21</b>		<b>5</b>		<b>18</b>		<b>4</b>		<b>19</b>		<b>4</b>	

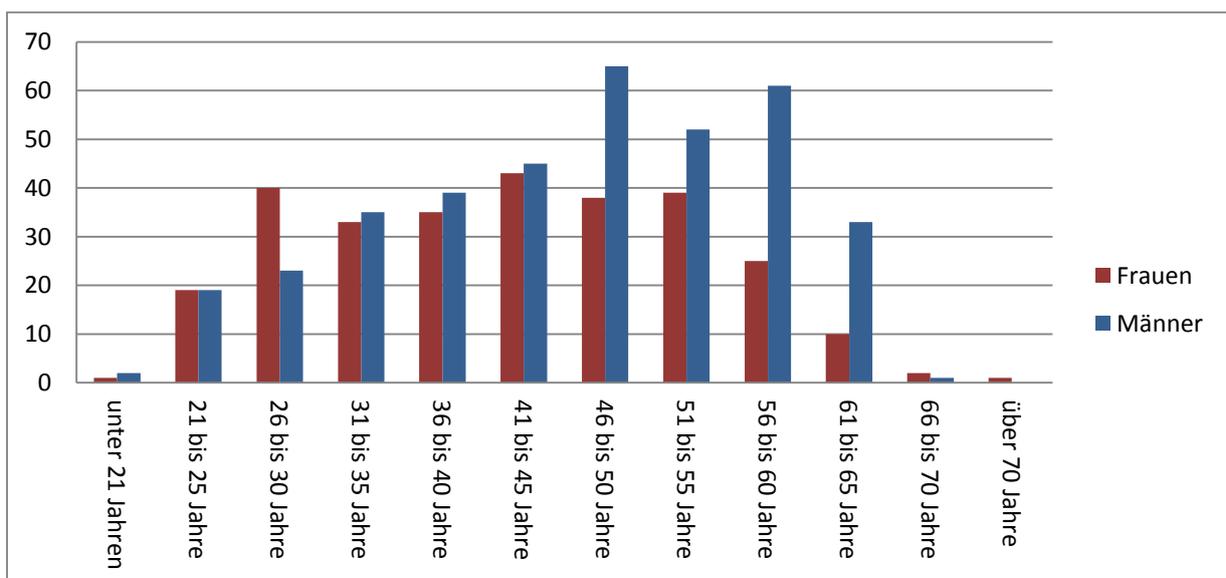
Tabelle 23: geschätzte Entwicklung der Mitarbeiter\*innenzahlen in der Zukunft

## 4.9. Alter und Geschlecht der Mitarbeiter\*innen

### 4.9.1. Geschlechter- und Altersverhältnisse bei Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben.

43% der Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben sind weiblich, 57% männlich. Die meisten Männer sind 46 bis 50 Jahre alt. Insbesondere in der Altersgruppe von 46 Jahren bis 65 Jahren überwiegt der Anteil der Männer den der Frauen deutlich. Bei der Altersgruppe der 31 bis 45 jährigen sind nur minimale Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellbar. Die einzige Altersgruppe, in der die Frauen deutlich in der Mehrzahl sind, ist die Gruppe der 26 bis 30 jährigen. Die ältesten Mitarbeiter\*innen sind hingegen wieder überwiegen weiblich.

Das durchschnittliche Alter der Frauen liegt bei 41 bis 45 Jahren, das durchschnittlich Alter der Männer bei 46 bis 50 Jahren. Auch hier spiegelt sich der generelle Altersunterschied zwischen Männern und Frauen in der Archäologie leicht wieder.



Grafik 25: Geschlechter- und Altersverhältnisse bei Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben

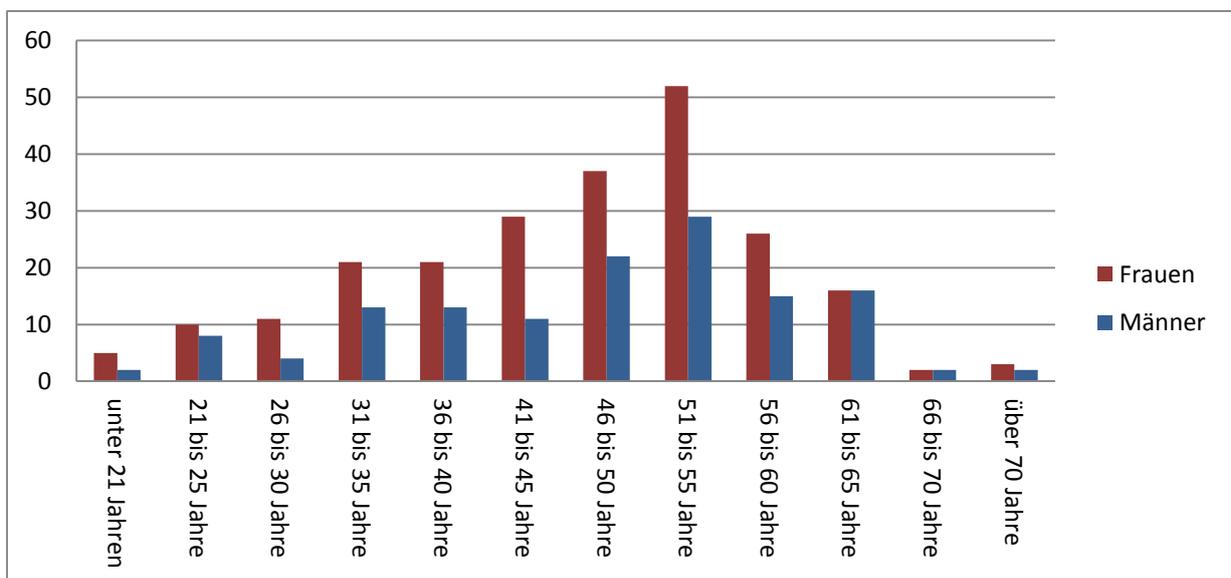
	Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben		Mitarbeiter mit archäologischen Aufgaben	
unter 21 Jahren	1	0%	2	1%
21 bis 25 Jahre	19	7%	19	5%
26 bis 30 Jahre	40	14%	23	6%
31 bis 35 Jahre	33	12%	35	9%
36 bis 40 Jahre	35	12%	39	10%
41 bis 45 Jahre	43	15%	45	12%
46 bis 50 Jahre	38	13%	65	17%
51 bis 55 Jahre	39	14%	52	14%
56 bis 60 Jahre	25	9%	61	16%
61 bis 65 Jahre	10	3%	33	9%
66 bis 70 Jahre	2	1%	1	0%
über 70 Jahre	1			
	<b>286</b>		<b>375</b>	

Tabelle 24: Geschlechter- und Altersverhältnisse bei Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben

#### 4.9.2. Geschlechter- und Altersverhältnisse bei Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben.

63% der Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben sind weiblich und nur 37% männlich. Dieser Unterschied durchzieht alle Altersgruppen mit der Ausnahme der 61 bis 70 Jahren alten Mitarbeiter\*innen, bei denen das Verhältnis ausgeglichen ist.

Das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter\*innen beider Geschlechter dieser Mitarbeiter\*innengruppe liegt zwischen 51 bis 60 Jahren.



Grafik 26: Geschlechter- und Altersverhältnisse bei Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben

	Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben		Mitarbeiter mit anderen Aufgaben	
unter 21 Jahren	5	2%	2	1%
21 bis 25 Jahre	10	4%	8	6%
26 bis 30 Jahre	11	5%	4	3%
31 bis 35 Jahre	21	9%	13	9%
36 bis 40 Jahre	21	9%	13	9%

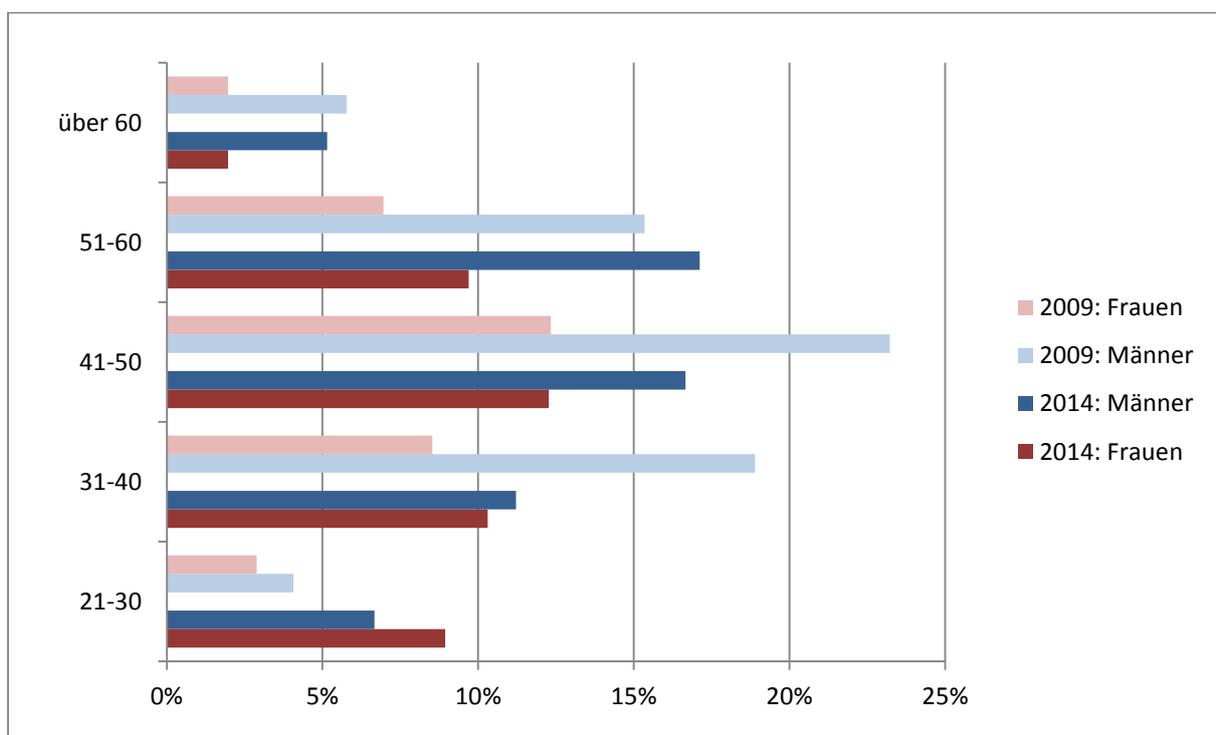
41 bis 45 Jahre	29	12%	11	8%
46 bis 50 Jahre	37	16%	22	16%
51 bis 55 Jahre	52	22%	29	21%
56 bis 60 Jahre	26	11%	15	11%
61 bis 65 Jahre	16	7%	16	12%
66 bis 70 Jahre	2	1%	2	1%
über 70 Jahre	3	1%	2	1%
	<b>233</b>		<b>137</b>	

Tabelle 25: Geschlechter- und Altersverhältnisse bei Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben

### 4.9.3. Geschlechterverhältnisse im Vergleich mit 2009

2009 lag das Geschlechterverhältnis bei den Archäolog\*innen bei 32,7 % weiblichen und 67,3 % männlichen Mitarbeiter\*innen. Der enorme Unterschied zeigt sich 2014 ausgeglichener, wenngleich es immer noch ein erhebliches Missverhältnis gibt.

Interessant scheint daher die Beobachtung, dass sich 2009 noch kein vergleichbarer Zuwachs an jungen Archäolog\*innen abzeichnete –der Anteil an Männern war auch in dieser Gruppe höher, als der der Frauen, während es 2014 bereits mehr Frauen als Männer zwischen 21 bis 30 gab, die in der Archäologie arbeiteten. Man kann also sagen, dass offenbar mehr junge Frauen in die Archäologie kommen als Männer. Auch das Geschlechterverhältnis in der Gruppe der 31 bis 40 jährigen in der 2009 die Männer noch deutlich überwogen hat sich 2014 mehr angenähert.

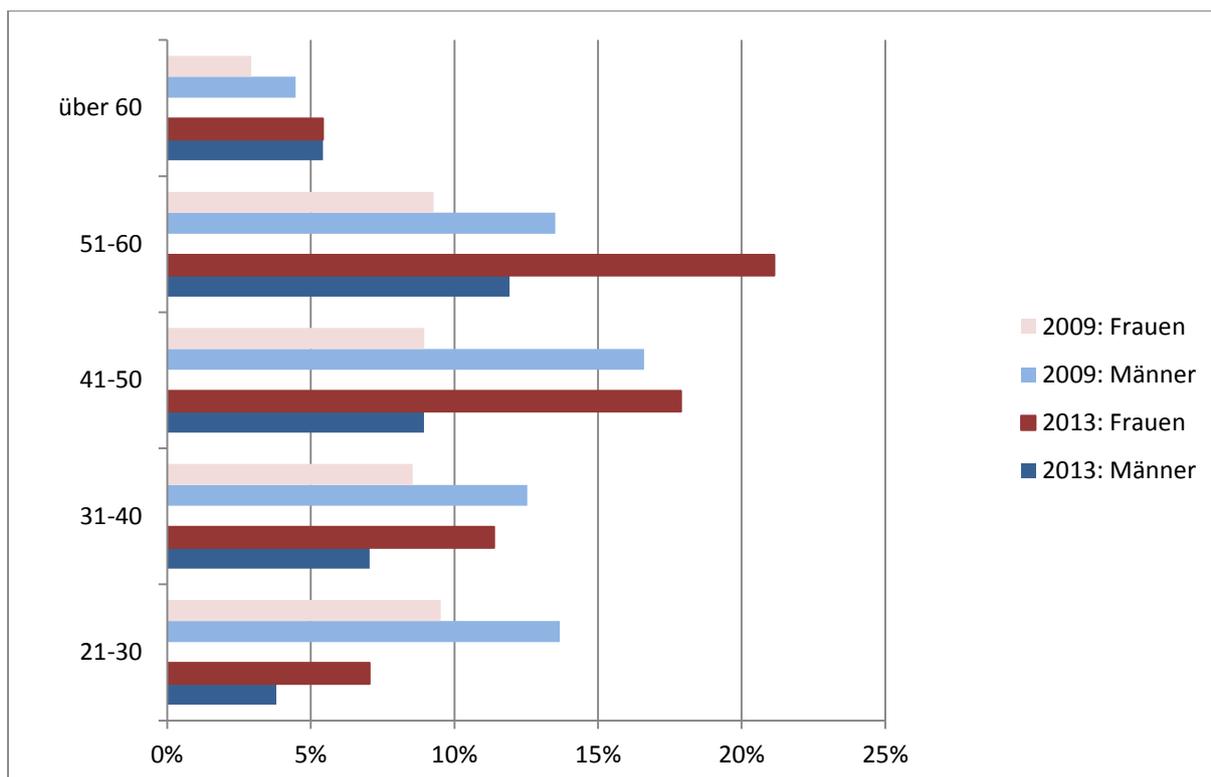


Grafik 27: Veränderung der Altersstruktur und der Genderverhältnisse bei Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben

	Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben				Mitarbeiter mit archäologischen Aufgaben			
	2009		2014		2009		2014	
unter 20	0	0%	n.E.		0	0%	n.E.	
21-30	22	3%	59	9%	31	4%	44	7%
31-40	65	9%	68	10%	144	19%	74	11%
41-50	94	12%	81	12%	177	23%	110	17%
51-60	53	7%	64	10%	117	15%	113	17%
über 60	15	2%	13	2%	44	6%	34	5%
	<b>249</b>		<b>285</b>		<b>513</b>		<b>375</b>	

Tabelle 26: Veränderung der Altersstruktur und der Genderverhältnisse bei Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben

Bei den Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben hat sich das Bild hingegen ganz erheblich verändert. Waren es 2009 noch überwiegend Männer, die als Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben beschäftigt wurden, sind es 2013 überwiegend Frauen. Dieser Wandel durchzieht alle Altersgruppen.



Grafik 28: Veränderung der Altersstruktur und der Genderverhältnisse bei Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben

	Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben				Mitarbeiter mit anderen Aufgaben			
	2009		2014		2009		2014	
unter 20		0%	n.E.			0%	n.E.	
21-30	117	10%	26	7%	168	14%	14	4%
31-40	105	9%	42	11%	154	13%	26	7%
41-50	110	9%	66	18%	204	17%	33	9%
51-60	114	9%	78	21%	166	14%	44	12%
über 60	36	3%	20	5%	55	4%	20	5%

	<b>482</b>		<b>232</b>		<b>747</b>		<b>137</b>	
--	------------	--	------------	--	------------	--	------------	--

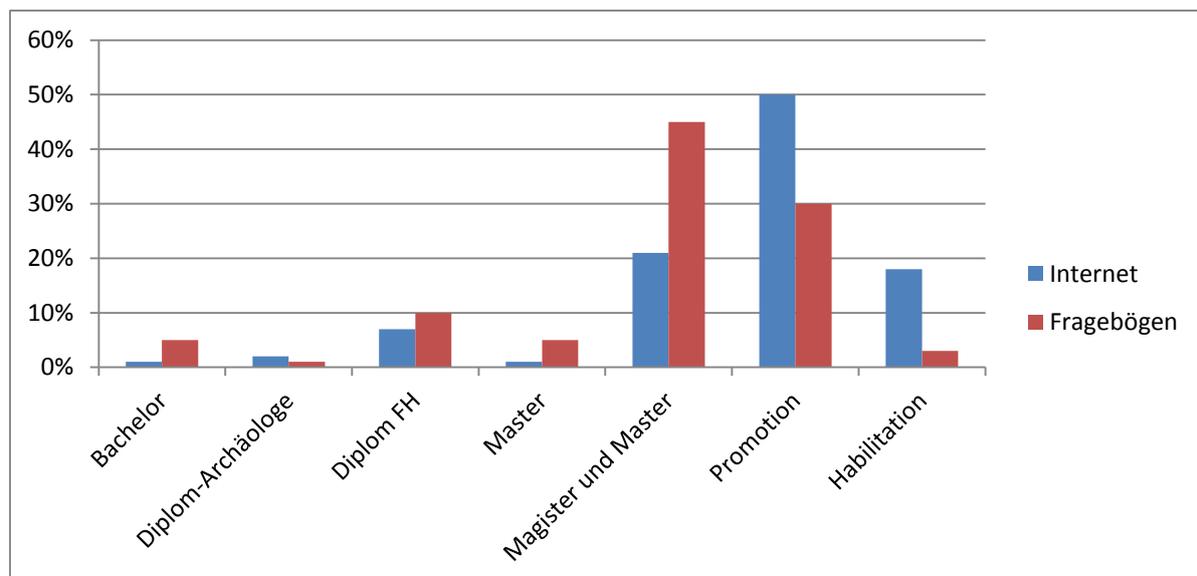
Tabelle 27: Veränderung der Altersstruktur und der Genderverhältnisse bei Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben

#### 4.10. Abschnitt: Studienabschlüsse/Qualifikationen

Der Vergleich zeigt, dass insbesondere bei den Magister und Masternennungen ein nennenswerter Unterschied zwischen den Fragebögen und der Internetrecherche in Bezug auf die Zahl der Magister/Master und Promotionsnennungen besteht. Dies mag daran liegen, dass es in Deutschland nicht weit verbreitet ist, den Magister/Master als Titel zu führen und dieser Titel daher immer auf den Homepages aufgeführt wird. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass man den Magister und Master als Kürzel M.A. nicht voneinander unterscheiden kann. Das deutliche Übergewicht an an Habilitation in der Internetrecherche mag daran liegen, dass insbesondere Forschungsinstitutionen nicht geantwortet haben.

Trotzdem lassen sich einige grundsätzliche Schlüsse aus diesen Zahlen ableiten. Es zeigt, dass Magister und Promotionen bei Mitarbeiter\*innen in archäologischen Organisationen alle anderen Abschlüsse deutlich überwiegen. Es zeigt auch, dass der Bachelor nur in sehr geringem Umfang in archäologischen Organisationen angenommen wird, gleiches gilt für den Master, sofern er getrennt vom Magister erfassbar war.

Eine vertiefende Analyse ist nur anhand der Daten aus den Fragebögen möglich.



Grafik 29: prozentualer Anteil der Abschlüsse an der Gesamtzahl der Abschlüsse (getrennt nach Internetrecherche und Fragebogenresultat)

	Internet		Fragebogen	
Anderer Schulabschluss			189	
Abitur			122	
Bachelor	9	1%	16	5%
Diplom-Archäologe	26	2%	4	1%
Diplom FH	98	7%	33	10%
Master	8	1%	15	5%
Magister und Master	275	21%	148	45%
Promotion	655	50%	99	30%
Habilitation	241	18%	11	3%
			<b>326</b>	

Tabelle 28: prozentualer Anteil der Abschlüsse an der Gesamtzahl der Abschlüsse (getrennt nach Internetrecherche und Fragebogenresultat)

#### 4.10.1 Abschlüsse getrennt nach Geschlechtern und Aufgaben

Für Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben zeichnen sich einige klare Tendenzen ab. Bei Abschlüssen wie Habilitation, Promotion, Magister und Master – selbst bei den Diplom-Archäologen – gibt es eine Überzahl an Männern. Nur bei den Bachelor und den Abschlüssen als Diplom-FH gibt es ein Übergewicht an Frauen. Bei den Magistern ist die

Situation fast ausgeglichen, bei den Master-Absolvent\*innen schon wieder deutlicher zugunsten der Männer. D. h. das gut qualifizierte Frau weit seltener den Weg in die Archäologie finden als Männer.

Für Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben zeichnet sich ein anderes Bild ab. Hier überwiegen (außer bei Promotionen und Habilitationen) in fast allen Abschlüssen die Frauen, was daran liegen mag, das mehr Frauen als Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben beschäftigt werden als Männer.

	Mitarbeiterinnen mit archäologischen Aufgaben		Mitarbeiter mit archäologischen Aufgaben		Mitarbeiterinnen mit anderen Aufgaben		Mitarbeiter mit anderen Aufgaben	
Anderer Schulabschluss	13	7%	47	20%	78	53%	51	59%
Abitur	41	24%	53	23%	19	13%	9	10%
Bachelor	9	5%	5	2%	1	1%	1	1%
Diplom-Archäologe	1	1%	4	2%	1	1%		0%
Diplom FH	12	7%	2	1%	13	9%	6	7%
Master	3	2%	6	3%	6	4%		0%
Magister	60	34%	64	28%	17	12%	7	8%
Promotion	33	19%	45	19%	10	7%	11	13%

Habilitation	2	1%	6	3%	1	1%	2	2%
--------------	---	----	---	----	---	----	---	----

Tabelle 29: Abschlüsse getrennt nach Aufgaben und Geschlecht

#### 4.10.2. Archäologische Abschlüsse getrennt nach Geschlechtern

Es zeigt, dass die meisten Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben auch archäologische Abschlüsse haben. Bei den neueren Abschlüssen Bachelor und Master zeichnet sich hier ein deutlicheres Übergewicht an Frauen ab, als es bei allen Abschlüssen der Fall war. Damit zeigt sich das Bild, welches sich auch bei den Altersgruppen in der Archäologie abgezeichnet hat. Es kommen mehr junge Frauen in das Fach als Männer.

Bei den Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben zeigt sich, dass einige Personen, wenngleich im Verhältnis zur Gesamtzahl nicht viele, in archäologischen Organisationen auf fachfremden Positionen arbeiten.

	Mitarbeiterin mit archäologischen Aufgaben		Mitarbeiter mit archäologischen Aufgaben		Mitarbeiterinnen mit anderen Aufgaben		Mitarbeiter mit anderen Aufgaben	
Bachelor	9	8%	5	4%	1	4%		
Diplom- Archäologe	1	1%	4	3%	7	28%		
Diplom FH	5	4%	2	2%	5	20%	5	33%
Master	3	3%	2	2%	10	40%		
Magister	60	54%	64	50%	2	8%	6	40%
Promotion	33	29%	45	35%			4	27%

Habilitation	1	1%	7	5%				
--------------	---	----	---	----	--	--	--	--

Tabelle 30: archäologische Abschlüsse getrennt nach Aufgaben und Geschlecht

#### 4.10.3. Verhältnis der Abschlüsse zu den Gehältern

Man kann bei den Folgenden Tabellen sehen, das die Stellen, bei denen ein archäologischer Abschluss erforderlich war, der Verdienst insgesamt höher sein kann, als bei Stellen, bei den kein archäologischer Abschluss erforderlich war. Dazwischen liegen die Stellen, bei denen ein archäologischer Abschluss von Vorteil war.

Archäolog*in	4.900,00 €
Professor*in	4.761,00 €
wissenschaftliche Mitarbeiter*in	3.101,50 €
Kustod*in	2.855,00 €
Konservator*in	2.819,00 €
Restaurator*in*	2.759,50 €
Grabungstechniker*in*	2.700,00 €
Sammlungsleiter*in	2.500,00 €
Sachbearbeiter*in Denkmalschutz - Bodendenkmalpflege	2.488,00 €
Museumsleiter*in*	2.100,00 €
Kreisarchäolog*in	1.700,00 €
wissenschaftliche Volontär*in	1.600,00 €

Tabelle 31: Durchschnittsgehälter bei Stellenprofilen, bei denen ein archäologischer Abschluss erforderlich war:

technische Sachbearbeiter*in	3.630,00 €
Restaurator*in	2.759,50 €
Grabungstechniker*in	2.700,00 €
Zeichner*in	2.583,00 €
Sachgebietsleiter Denkmalschutz	2.500,00 €
Museumsleiter*in	2.100,00 €

Tabelle 32: Durchschnittsgehälter bei Stellenprofilen, bei denen ein archäologischer Abschluss von Vorteil war

Grafikdesigner*in	3.081,00 €
Grabungstechniker*in	2.700,00 €
Verwaltungsangestellte	2.587,00 €
Grabungsarbeiter*in	2.000,00 €
Grabungsassistent*in	1.550,00 €
Grabungshelfer*in	1.100,00 €
Kassendienst	1.000,00 €
Raumpflege - Reinigung	870,00 €

Tabelle 33: Durchschnittsgehälter bei Stellenprofilen, bei denen ein archäologischer Abschluss nicht erforderlich war

#### 4.11. Herkunft der archäologischer Abschlüsse

Insbesondere die archäologischen Abschlüsse kommen fast alle aus Deutschland. Es lässt sich also kaum internationale Mobilität erkennen. Lediglich 2% der archäologischen Abschlüsse, die Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben hatten, kamen aus anderen EU-Staaten, weitere 1% aus nicht-EU-Staaten.

	Deutschland	Österreich	Anderer EU-Staat	Schweiz	Anderer nicht EU-Staat
Bachelor	11				
Diplom-Archäologe	14				1
Diplom (FH)	8				
Master	4		1		1
Magister	111		2		
PhD					
Dr. Phil	63	2			
Habilitation	10				
Insgesamt	221	2	3		2

Tabelle 34: Herkunft der archäologischen Abschlüsse

#### 4.12. Einstellungsvoraussetzungen und Qualifikationsvoraussetzungen

Bei den Stellen wurde angegeben, dass bei 33 Stellen ein Abschluss in einem archäologischen Fach erforderlich ist, 11 haben angegeben, dass ein Abschluss von Vorteil ist. Bei 21 Stellen war ein Abschluss nicht erforderlich war.

Für die meisten Stellen sind die akademischen Grade des Magisters bzw. Masters Voraussetzung. Die Promotion und die Habilitation ist in der Regel Voraussetzung für ausschließlich wissenschaftliche Tätigkeiten (Tabelle 34).

Bachelor	Restaurator*in, Grabungstechniker*in, wissenschaftliche Mitarbeiter*in, Büroleitung
Diplom-Archäologe	Sachbearbeiter*in Denkmalschutz – Bodendenkmalpflege, Büroleitung, wissenschaftliche Mitarbeiter*in, Archäolog*in,
Diplom-FH	Sachbearbeiter*in im Bereich Denkmalschutz und Denkmalpflege, Grabungstechniker*in, Restaurator*in, Konservator*in Baudenkmalpflege, Technische Angestellte, Technische Sachbearbeiter*in, wissenschaftliche Mitarbeiter*in
Master	Technische Angestellte in der Unteren Denkmalschutzbehörde, Technische Sachbearbeiter*in, Archäolog*in, wissenschaftliche Mitarbeiter*in, Museumsleiter*in, Sammlungsleiter*in, Grabungsleiter*in
Magister	Sachbearbeiter*in Bodendenkmalpflege, Technische Sachbearbeiter*in, Archäolog*in, Büroleitung, wissenschaftliche Mitarbeiter*in, Museumsleiter*in, Sammlungsleiter*in, Institutionsleiter*in, stellvertretende Museumsleiter*in,

Promotion	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Kustod*innen, Archäolog*in, Konservator*in Baudenkmalpflege, Konservator, Kreisarchäolog*in, wissenschaftliche Volontär*in
Habilitation	Professor*in

Tabelle 35: Als Einstellungsvoraussetzung angegebener akademischer Grad

#### 4.12.1. fachliche Voraussetzungen für eine Anstellung

Als fachliche Voraussetzungen für die verschiedenen Stellenprofile wurden am häufigsten Ur- und Frühgeschichte und Klassische Archäologie genannt. In fast allen Fällen ist die spezifische fachliche Voraussetzung Bedingung für eine Anstellung als Wissenschaftler.

Ägyptologie	Altorientalistik	Archäologie der römischen Provinzen	Grabungstechnik	Klassische Archäologie	Restaurierung archäologischer	Ur- und Frühgeschichte	eine andere archäologische Disziplin
0	1	10	11	16	3	27	7

Tabelle 36: Fachliche Voraussetzungen

	Stellenprofile	Abschluss
Altorientalistik	Wissenschaftliche Mitarbeiter*in	Promotion
Archäologie der römischen Provinzen	Grabungstechniker*in	
	Museumleiter*in	

	Wissenschaftliche Mitarbeiter*in	Master, Magister, Promotion
	Büroleitung	Bachelor, Diplomarchäologe, Magister
Grabungstechnik	Grabungstechniker*in	Diplom FH
	Technische Sachbearbeiter*in	Diplom FH
	Wissenschaftliche Mitarbeiter*in	Diplom-Archäologe, Diplom FH, Master, Magister, Promotion
Klassische Archäologie	Professur	Habilitation
	Wissenschaftliche Mitarbeiter*in	Promotion
	Wissenschaftliche Volontär*in	Promotion
	Konservator*in	Promotion
	Museumsleiter*in	
	Grabungsleiter*in	Diplom-Archäologe, Master, Magister
	Kustodin	Promotion
Restaurierung archäologischer Kulturgüter	Restaurator*in	Bachelor, Diplom FH

Ur- Frühgeschichte/Prähistorische Archäologie	und Archäolog*in	Magister, Promotion
	Büroleitung	Bachelor, Diplom- Archäologe
	stellv. Museumsleiter*in	Magister
	Grabungstechniker*in	Bachelor
	Kreisarchäolog*in	Promotion
	Museumsleiter*in	Master, Magister, Promotion
	Sachbearbeiter*in Bodendenkmalpflege	Diplom-Archäologe, Magister
	Sammlungsleiter*in	Master, Magister
	Technische Sachbearbeiter*in	Diplom-FH, Master, Magister
	Wissenschaftliche Mitarbeiter*in	Magister, Promotion
Archäologie des Mittelalters und der Neuzeit	Technische Sachbearbeiter*in	
	Wissenschaftliche Mitarbeiter*in	
Christliche Archäologie	Professor*in	Habilitation
	Wissenschaftliche Mitarbeiter*in	Promotion
Geschichte	Museumsleiter*in	Master, Magister

	Sammlungsleiter*in	Master, Magister
Mittelalter- und Neuzeitarchäologie	Sachbearbeiter*in Bodendenkmalpflege	Diplom-Archäologe, Magister

Tabelle 37: Verteilung der Stellenprofile und verlangten Abschlüsse auf die fachlichen Voraussetzungen

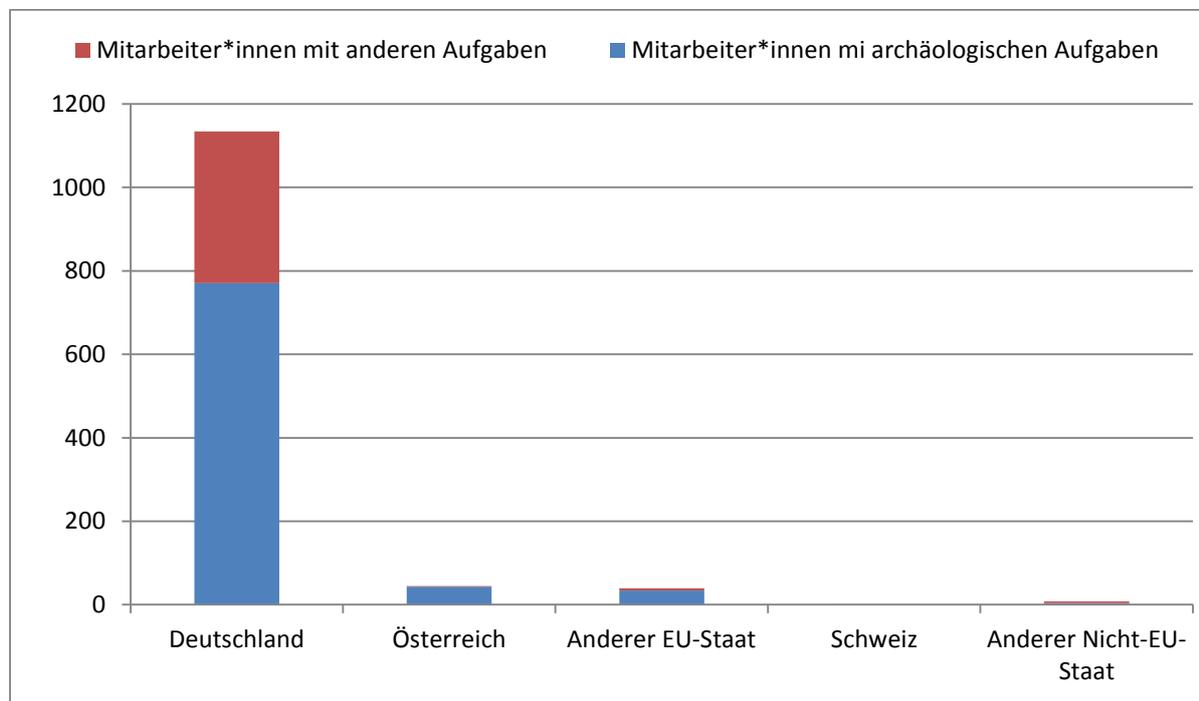
#### **4.13. Mitarbeiter\*innen mit Behinderung**

Insgesamt wurden 74 Menschen mit Behinderung in archäologischen Organisationen beschäftigt.

#### 4.14. Herkunftsland der Mitarbeiter\*innen

Bei der Mobilität der Mitarbeiter\*innen zeichnet sich ein anderes Bild als bei den Studienabschlüssen. Knapp 10% der Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben stammen nicht aus Deutschland. Anders verhält es sich hingegen mit Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben. Hier kommen ca. 3% nicht aus Deutschland.

Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben ausländischer Herkunft stammen aus Österreich, lediglich 34 aus allen anderen EU-Staaten. Die Mobilität lässt sich aber nicht allein auf die Sprache zurückführen, wenngleich hier sicher einer der ausschlaggebenden Faktoren zu vermuten ist. Denn die Mobilität zwischen der Schweiz und Deutschland ist mit einer genannten Person, verschwindend gering. Dies bedeutet aber zugleich eine Steigerung gegenüber 2009. In der ersten DISCO-Studie war die Mobilität noch auf 3% für Archäologen begrenzt. Bei Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben wurde hingegen eine geringfügig höhere Mobilität von 5% festgestellt.



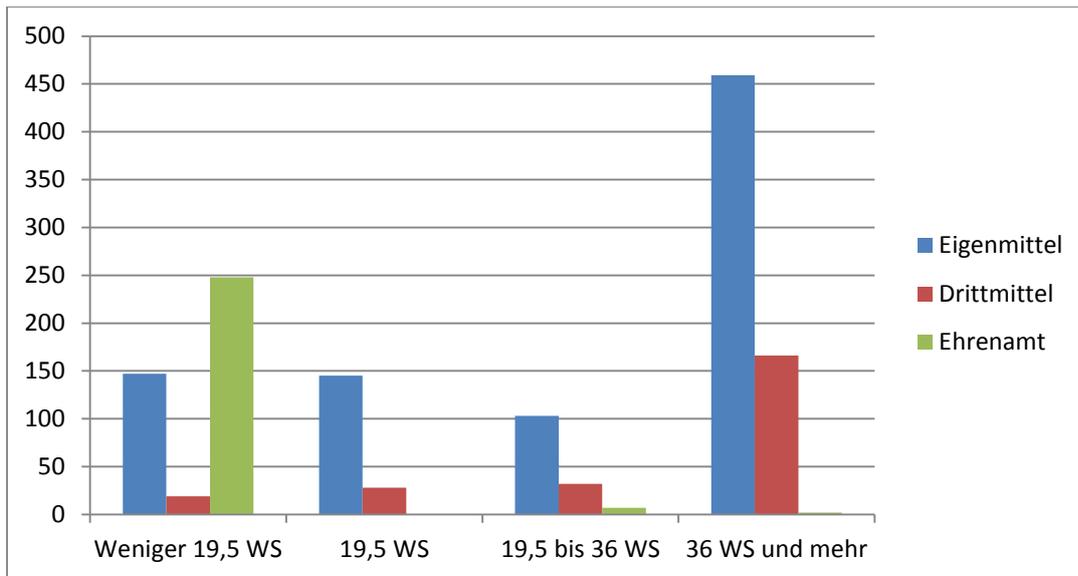
Grafik 30: Herkunft der Mitarbeiter\*innen

	Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben		Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben	
Deutschland	771	90,39%	363	97,06%
Österreich	43	5,04%	2	0,53%
Anderer EU-Staat	34	3,99%	5	1,34%
Schweiz	1	0,12%		0,00%
Anderer Nicht-EU-Staat	4	0,47%	4	1,07%
<b>Insgesamt</b>				
	<b>853</b>		<b>374</b>	

Tabelle 38: Herkunft der Mitarbeiter\*innen

#### 4.15. Vollzeit und Teilzeit -Art der Verträge getrennt nach Herkunft der Mittel

Wie in Grafik 30 zu sehen gibt es die meisten Verträge im Bereich von 36 Wochenstunden. Die verschiedenen Stundensätzen verteilen sich recht gleichförmig auf Drittmittel und Eigenmittel, wobei die Zahl der Stellen aus Drittmitteln immer deutlich unter der Zahl der Stellen aus Eigenmitteln liegt. Die meisten ehrenamtlichen Arbeiten weniger als 19,5 Wochenstunden – nur in einige wenige arbeiten ehrenamtlich mehr als 19,5 Wochenstunden.



Grafik 31: Art der Verträge getrennt nach Herkunft der Mittel

	Eigenmittel		Drittmittel		Ehrenamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Weniger 19,5 WS	147	17%	19	8%	248	96%
19,5 WS	145	17%	28	11%		
19,5 bis 36 WS	103	12%	32	13%	7	3%
36 WS und mehr	459	54%	166	68%	2	1%
<b>Gesamt</b>	<b>854</b>		<b>245</b>		<b>257</b>	

Tabelle 39: Art der Verträge getrennt nach Herkunft der Mittel

#### 4.16. Laufzeit der Verträge

Ca. 75% der von uns erfassten Verträge sind unbefristet, was sicher mit der Tatsache zu tun hat, dass 80% der Stellen in öffentlichen Einrichtungen sind. Nur 12% der Verträge sind für sehr kurze Zeit also auf weniger als ein Jahr befristet.

	Eigenmittel		Drittmittel		Gesamt	
Unter 3 Monate	19	3%	74	89%	93	12%
3 bis 12 Monate	60	9%	2	2%	62	8%
1 bis 3 Jahre	44	7%			44	6%
über 3 Jahre	41	6%			41	5%
unbefristet	502	75%	33	8%	535	69%

Tabelle 40: Laufzeit der Verträge, getrennt nach der Herkunft der Mittel

## Kapitel 5: Interessenvertretungen für Arbeitnehmer\*innen.

Alle Behörden und öffentlichen Verwaltungen haben eine Interessenvertretung (Personalvertretung) der Arbeitnehmer\*innen. Damit dürften die 80% der Arbeitnehmer\*innen in der Archäologie, die im öffentlichen Sektor liegen auch eine Interessenvertretung haben.

Bei den privaten Einrichtungen haben 2 angegeben, dass es Interessenvertretung gibt, eine hat angegeben, dass es keine gibt.

Die Unternehmen sind der einzige Bereich in dem Interessenvertretungen für Arbeitnehmer\*innen am seltensten auftreten, was sicher daran liegt, dass die Mitarbeiter\*innen erst mit 5 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmer\*innen einen eigenen Betriebsrat gründen können. Eine Zahl unter der die meisten Unternehmen in der Archäologie liegen, wie in Kapitel 3.2.1 zu sehen war.

	Ja	Nein	k.A.
Behörde/öffentliche Verwaltung	28	0	0
Staatliche Einrichtungen	6	0	2
Private Einrichtungen	2	1	0
Unternehmen	1	5	1

Tabelle 41: Interessentvertretungen für Arbeitnehmer\*innen

## Kapitel 6: Gehälter

### 6.1. Tarifsysteme

Von 64 antwortenden Organisationen haben nur 60 die Frage beantwortet, ob die Gehälter in der Organisation an ein Tarifsysteem gebunden sind oder nicht. 50 haben mit ja und 10 mit Nein geantwortet.

Getrennt nach Organisationarten ergibt sich folgendes Bild: Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst ist mit Abstand die häufigste Nennung, danach folgt Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder. Das Bundesbesoldungsgesetz wurde nur ein einziges mal als Grundlage für die Löhne genannt.

	TVÖD	TV L	BbesG	Andere
Behörde/öffentliche Verwaltung	22	3		
Staatliche Einrichtungen	1	7	1	
Private Einrichtungen	1			
Unternehmen				

Tabelle 42: Tarifsysteme in archäologischen Organisationen

### 6.2. Einkommen

Bei der Frage nach den Gehältern hatten die Antwortenden Organisationen die Möglichkeiten, getrennt nach Mitarbeiter\*innen mit archäologischen und Mitarbeiter\*innen

mit anderen Aufgaben zu trennen. Gefragt war das durchschnittliche Monatsgehalt in drei Kategorien, dem Mindestgehalt, dem Maximalgehalt und das Durchschnittsgehalt.

Grundsätzlich ist eine recht einheitliche Bezahlung innerhalb der Archäologie vorauszusetzen, da 80% aller Stellen in der Archäologie bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts einem festen Tarifsystem unterliegen. Die bereits in der DISCO 2009 angegebenen Löhne haben sich in den vergangenen 5 Jahren aufgrund der Tarifbestimmungen nur minimal geändert.

Besonderes Interesse gilt hier daher den Bereichen, die nicht an Tarifsysteme gebunden sind, was wie wir in Abschnitt 1: Tarifsysteme gesehen haben überwiegend die Unternehmen, aber teilweise auch die privaten Einrichtungen betraf.

	<b>Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben</b>	<b>Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben</b>
Mindestgehalt	2522,45 €	1467,71 €
Maximalgehalt	3519,30 €	2626,08 €
Durchschnittsgehalt	2555,80 €	1912,63 €

Tabelle 43: Einkommen, getrennt nach den Aufgaben der Mitarbeiter\*innen

Die Tabelle liegen die Angaben der antwortenden Organisationen zugrunde. Er zeigt, das der durchschnittliche Verdienst der Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben eher in der Nähe des Mindestgehaltes liegt, das Maximalgehalt also eher selten und weniger Mitarbeiter\*innen gezahlt wird.

	<b>Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben</b>	<b>Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben</b>
--	---	---

	Mindestgehalt	Maximalgehalt	Mindestgehalt	Maximalgehalt
Behörde/öffentliche Verwaltung	3083,30 €	4210,25 €	1812,40 €	2932,82 €
Staatliche Einrichtung	2547,20 €	3087,00 €	1184,60	3241,60 €
Private Einrichtung	2042,50 €	3267,00 €	1586,50 €	3167,00 €
Unternehmen	1522,50 €	3010,00 €	1326,25	1945,00 €

Tabelle 44: Durchschnittsgehalt getrennt nach Organisationstypen (2013)

Trennt man die Gehälter nach Organisationsformen, dann ergibt sich, dass die Gehälter, die in öffentlichen Einrichtungen gezahlt werden, generell am höchsten sind. Da in diesem Bereich ca. 80% der Stellen liegen, ist davon auszugehen, dass die Bezahlung innerhalb der Archäologie gut ist.

Unternehmen zahlen hingegen erheblich weniger, machen aber auch nur einen sehr kleinen Anteil an Organisationen in der Archäologie Deutschlands aus.

### **6.3. Unterschiedliche Löhne bei Männern und Frauen im Vergleich 2009 bis 2013**

Die Gehälter bei Männern sind, was die Mindestgehälter angeht, sowohl im Bereich Unternehmen, als auch in allen anderen Organisationsformen relativ gleich geblieben. Allein das durchschnittliche Maximalgehalt in anderen Organisationsformen ist seit 2009 gesunken.

Bei Frauen hingegen zeichnet sich – seit 2009 - ein Anstieg der Mindestgehälter – wobei das Mindestgehalt in anderen Organisationsformen geringfügig gesunken zu ist. Das Maximalgehalt hat sich in beiden Organisationsformen nur geringfügig verändert.

	Mitarbeiter mit archäologischen Aufgaben				Mitarbeiter*innen mit anderen Aufgaben			
	Mindestgehalt		Maximalgehalt		Mindestgehalt		Maximalgehalt	
	2009	2013	2009	2013	2009	2013	2009	2013
Unternehmen	1.666,67 €	1522,50 €	3.079,17 €	3010,00 €	833,33 €	1326,25 €	1.845,83 €	1945,00 €
Alle anderen	3079,17	3083,30 €	5.875,00 €	4210,25 €	1.858,33 €	1601,18 €	3.183,33 €	3044,61 €

Tabelle 45: Einkommen, getrennt nach Geschlechtern zwischen 2009 und 2013

Wie in der Abschnitt 4.9.2 festgestellt, werden mehr Männer als Frauen als Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben beschäftigt und deutlich mehr Frauen als Männern arbeiten als Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben. Daraus ergibt sich – das das Lohngefälle zwischen Mitarbeiter\*innen mit archäologischen und Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben auch das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen widerspiegelt. Frauen verdienen also auch in der Archäologie weniger.

## Kapitel 7: Werkunternehmer in der Archäologie

### 7.1. Beschäftigung von Einzelpersonen als Werkunternehmerinnen

Das deutsche Arbeitsmarktsystem bietet Arbeitgeber\*innen die Möglichkeit Einzelpersonen wie Unternehmen für ein bestimmtes Werk zu entlohnen. Eines der Ziele dieser Untersuchung war es, zu schauen wie häufig und in welchem Umfang 2012 Werkverträge an Einzelpersonen vergeben wurden. Von 61 Organisationen gaben 19 Organisationen Werkverträge an Einzelpersonen. Also ca. 30% aller Organisationen.

Behörden und öffentliche Verwaltungen	7	47%
Private Einrichtungen	1	6%
Staatliche Einrichtungen	4	27%
Unternehmen	3	20%

Tabelle 46: Verteilung der Werkverträge auf Organisationsformen

Fast die Hälfte aller Werkverträge finden sich im Bereich Behörden und öffentlicher Verwaltung. Der zweitgrößte Sektor sind die staatlichen Einrichtungen (Universitäten, Stiftungen). Im Bereich der Unternehmen hingegen finden sich nur in sehr geringem Umfang Werkverträge.

Die in zwei Frageblöcken abgefragten Werkverträge wurden nur von 15 Organisationen vollständig ausgefüllt, so dass zur folgenden Analyse nur diese Datensätze herangezogen werden können.

		unter 3 Monate	3-12 Monate	1-3 Jahre	über 3 Jahre	
Anzahl der Werkverträge		18	31	5	21	75
		24%	41%	6%	27%	
Anzahl der Personen		17	31	5	21	74
		23%	42%	7%	28%	

Tabelle 47: Dauer der Werkverträge

Wie man der Tabelle entnehmen kann, werden die meisten Werkverträge immer an jeweils eine Person vergeben. In einem einzigen Fall scheint eine Person mit mehreren Werkverträgen bedacht worden zu sein.

	bis 250 €	251 bis 1000 €	1001 bis 5000 €	5001 bis 10000 €	über 10000 €	

Anzahl der Werkverträge	1	26	27	7	14	75
	1%	35%	36%	9%	19%	
Anzahl der Personen	1	25	27	7	14	74
	1,1%	34,6%	36,1%	9,1%	19,1%	

Tabelle 48: Finanzielles Volumen der Werkverträge

Die Zusammenstellung der Beträge, die in den Werkverträgen gezahlt wurden zeigt, dass 71% der Werkverträge zwischen 250 bis 5000 € liegen. Vergleicht man die Laufzeiten der Verträge mit den gezahlten Summen fällt ins Auge, das die Summe nicht zwingend mit der Länge der Laufzeit zusammenhängt. Für die meisten Werkverträge ist ein kurzer Zeitraum angesetzt, die wenigsten Werkverträge laufen für einen befristeten längerfristigen Zeitraum (1 – 3 Jahre). Über drei Jahre hingegen scheint wieder mehre Werkverträge zu betreffen.

	<b>unter 3 Monate</b>	<b>3-12 Monate</b>	<b>1-3 Jahre</b>	<b>über 3 Jahre</b>	
Anzahl der Werkverträge	18	31	5	21	75
	24%	41%	6%	27%	
	<b>bis 1000 €</b>	<b>1001 bis 5000 €</b>	<b>5001 bis 10000 €</b>	<b>über 10000 €</b>	
Anzahl der Werkverträge	27	27	7	14	75
	36%	36%	9%	19%	

Tabelle 49: Verteilung der Laufzeit auf das finanzielle Volumen der Werkverträge

## 7.2. Die Werkunternehmer\*innen selbst

Die Befragung der Werkunternehmerinnen fand über einen separaten Fragebogen statt. Dieser Fragebogen wurde nur von 7 Personen beantwortet. Bei allen Antwortenden wurde immer nur eine Institution als Vertragspartner genannt. Dadurch entsteht der Eindruck, dass die wenigsten Einzelpersonen die als Werkunternehmer\*innen tätig sind tatsächlich nur innerhalb eines Bereichs arbeiten. Dies spiegelt sich auch in den Bereichen wieder, in denen die Werkunternehmer\*innen tätig sind.

	Werkvertrags- inhaber		Werkvertrags- vergebende Organisationen
Behörden und öffentliche Verwaltungen	4	57%	47%
Staatliche Einrichtungen	2	29%	27%
Unternehmen	1	14%	20%

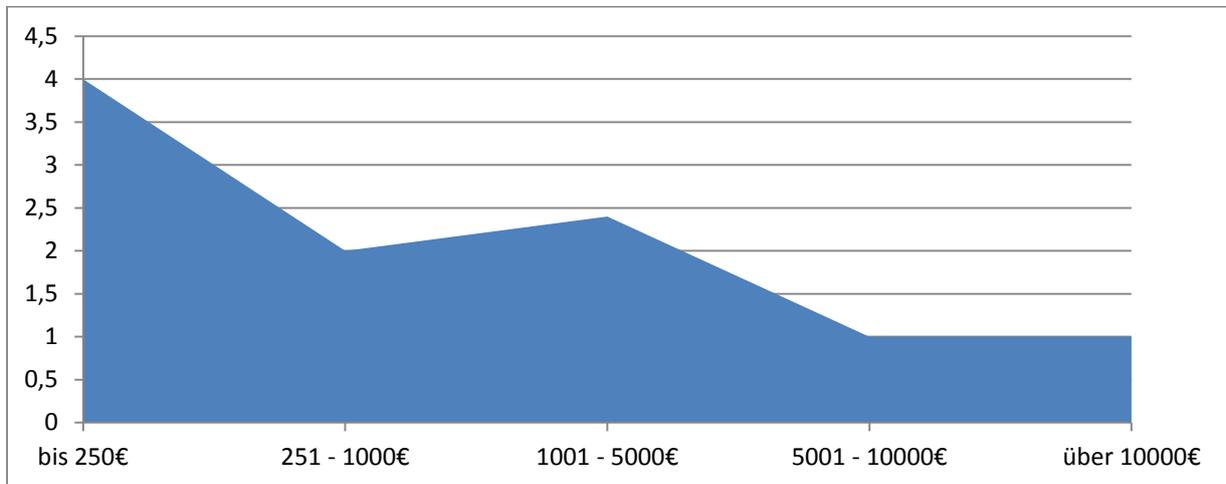
Tabelle 50: Angaben der Werkunternehmer\*innen über die Auftraggeber

Wie bereits bei den vergebenen Werkverträgen in Tabelle 41 gesehen, bestehen die meisten Werkverträge im Bereich der staatlichen Einrichtungen sowie den Behörden und öffentlichen Verwaltungen. Dies entspricht auch den Angaben, die Werkunternehmer\*innen selbst über Ihre Werkverträge gemacht haben. Ein großer Teil der Werkunternehmer\*innen gab an, dass sie mehrere kleine Werkverträge pro Jahr angenommen haben, also Werkverträge im Bereich zwischen 1 bis 5000 €. Bei Werkverträge die über 5000 € ist das Verhältnis Person:Werkvertrag 1:1.

	bis 250€	251 - 1000€	1001 - 5000€	5001 - 10000€	über 10000€
Personen	2	2	5	2	2

Werkverträge	8	4	12	2	2
--------------	---	---	----	---	---

Tabelle 51: Verhältnis der Werkverträge (getrennt)



Grafik 32: durchschnittliche Anzahl der Werkverträge pro Person im Verhältnis zum finanziellen Umfang

Von allen 7 Antwortenden hatte ein einziger ein Anstellungsverhältnis neben seinen Werkverträgen inne.

Die Einzelpersonen die als Werkunternehmer\*innen arbeiten geben folglich an, dass sie gerade im Bereich der Werkverträge mit dem kleinsten finanziellen Volumen mehrere Aufträge angenommen haben, während die Aufträge größeren Umfangs (ab 5001 – 10000 €) nur jeweils einmal angenommen wurden.

Setzt man die Anzahl der Personen, an die Werkverträge vergeben wurden ins Verhältnis zu denjenigen die die Organisationen als Mitarbeiter\*innen beschäftigt haben, dann sind es gerade einmal 6% aller Beschäftigten bei den antwortenden Organisationen, die ihren Lebensunterhalt als Einzelpersonen Werkverträge angenommen haben. Da von den antwortenden Werkunternehmerinnen nur eine einzige angegeben hat, neben ihrer Tätigkeit als Werkunternehmerin noch andere Beschäftigungsverhältnisse inne zu haben, ist davon auszugehen, dass der überwiegende Teil der Werkunternehmer\*innen ihren Lebensunterhalt durch die Werkverträge verdient.

Das heißt, dass lediglich 6% der Archäolog\*innen in Deutschland in diesem allgemein hin als prekär angesehenen Beschäftigungsfeld arbeiten.

## Kapitel 8: Berufsstandards

Die am häufigsten genannten Richtlinien, die als Anleitung für die Arbeit archäologischer Organisationen dienen, waren Richtlinien aus dem Bereich Grabung. In diesem Bereich mit Abstand wichtigsten Grabungsrichtlinien sind diejenigen des Verbandes der Landesarchäologen, direkt gefolgt von bundeslandeseigenen Grabungsrichtlinien. Die Grabungsrichtlinien des Bundesverbandes freiberuflicher Kulturwissenschaftler wurden nur von wenigen Organisationen genannt – aber interessanterweise obwohl sich die Richtlinien insbesondere an Unternehmen – bzw. Grabungsfirmen richten, wurden sie auch von einigen Behörden/öffentlichen Verwaltungen als für ihre Arbeit relevant bezeichnet.

Richtlinien aus dem Museumsbereich wurden zwar von vielen Organisationen genannt, insgesamt von weniger Organisationen als bei den Grabungsrichtlinien. Hier sind es vor allen Dingen die internationalen und nationalen Standards der Museumsarbeit, die für die Organisationen relevant sind. Die Aachener Erklärung, die sich für eine Geschichtsdarstellung frei von ideologischer und politischer Einflussnahme einsetzt, wurde nur von 6 Organisationen als für ihre Arbeit relevant betrachtet. Fast gleichauf mit der Bedeutung der Museumrichtlinien sind auch die nationalen Forschungsrichtlinien für etwas weniger als die Hälfte der Organisationen relevant.

Richtlinien aus dem Bereich Restaurierung wurden von 18 Organisationen genannt und hier ausschließlich die Richtlinien des Verbandes der Restauratoren. Richtlinien aus dem Bereich Denkmalpflege werden nur von einigen wenigen Organisationen genannt.

	Insgesamt	Behörden/ öffentliche Verwaltungen	private Einrichtungen	staatliche Einrichtungen	Unternehmen

<b>übergreifende Richtlinien</b>					
EAA Codes of Practice	14	7		2	3
<b>Richtlinien im Bereich Grabung</b>					
Grabungsrichtlinien des VLA	53	31	2	3	7
Bundeslandeigene Grabungsrichtlinien	44	28		1	7
Grabungsrichtlinien des BfK	8	5			3
<b>Richtlinien im Bereich Museum</b>					
ICOM Code of Ethics	38	29	2	3	2
Richtlinien des DMB	32	23	2	3	1
Aachener Erklärung	6	4		1	1
<b>Richtlinien im Bereich Forschung</b>					
Richtlinien gute wissenschaftliche Praxis der DFG	32	18		5	2
<b>Richtlinien im Bereich Restaurierung</b>					
Richtlinien des Verbandes der Restauratoren	18	11	1		1
<b>Richtlinien im Bereich Denkmalpflege</b>					
ICOMOS Charta von Venedig 1964	3	2	1		
ICOMOS Charta von Lausanne 1989 (1991)	2	2			
Konvention von Valetta	2	2			

Tabelle 52: Richtlinien, getrennt nach Organisationsform

## Kapitel 9: Mitgliedschaften in Organisationen

Von 65 antwortenden Organisationen haben 45, also mehr als 2/3, angegeben, dass die Organisationen oder ein Repräsentant Mitglied in einer Organisation oder einem Berufsverband zu sein. Zahlreiche Organisationen sind aber nicht nur in einem Verband, sondern in der Regel Mitglied in mehreren Verbänden gleichzeitig.

Diese Daten wurden in der DISCO 2013 erstmalig abgefragt und können daher nicht mit den Daten von 2008/2009 verglichen werden.

Archäologische Gesellschaft Hessen	1
Archäologische Gesellschaft in Berlin und Brandenburg	1
Archäologische Kommission Niedersachsen	4
Architektenkammer Niedersachsen	1
Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler (BfK eV)	5
Deutsche Gesellschaft für die Archäologie des Mittelalters	1
Deutsche Gesellschaft für Ur- und Frühges, (DGUF)	12
Deutscher Archäologen-Verband (DArV)	12
Deutscher Museumsbund (DMB eV)	12
Deutscher Verband für Archäologie eV (DAV)	11
Deutscher Verein zur Erforschung Palästinas	1
Europae Archaeologiae Consilium (EAC)	1
European Association of Archaeologists (EAA)	1
Gesellschaf für Archäologie in Bayern	2

Gesellschaft für Archäologie in Württemberg, Hohenzollern	2
Grabung eV	1
International Council of Museums (ICOM eV)	10
Internationaler Rat für Denkmalpflege (ICOMOS)	1
KeltenWelten eV	1
Landesverband selbstst. Arch. in Bayern (SAB) IG Freier Arch., Techniker und Rest. (BAR IG)	1
Mittel- und Ostd. Verband f. Archäologie (MOVA eV)	7
Museumsverband Brandenburg	1
Museumsverband Hessen-Thüringen	1
Museumsverband Rheinland-Pfalz e.V.	2
Norddeut. Verband für Archäologie (NOVA eV)	8
Schlösser und Museen der EUREGIO Bodensee	1
UVP-Gesellschaft	1
Verband archäologischer Fachfirmen NRW eV	3
Verband der Landesarchäologen der BRD (VLA eV)	5
Verband der Restauratoren (VdR eV)	7
Verband deutscher Präparatoren	1
West- und Süddeut. Verband für Aw. (WSVA eV)	10

Tabelle 53: Mitgliedschaften der Organisationen in Organisationen

## **Kapitel 10: Training und skills**

### **10.1. Bedeutung von Fortbildungsmaßnahmen.**

42 Organisationen sehen in Ihrer Organisation Bedarf an Fortbildung für Ihre Mitarbeiter\*innen. 8 Organisationen sehen keinen Bedarf und 6 Organisationen haben hierzu keine Angabe gemacht. 13 Organisationen schätzen die Bedeutung von Fortbildungsmaßnahmen als sehr hoch ein, 20 als hoch, 19 Organisationen finden das sie wenig Bedeutung haben und 7 Organisationen haben hierzu gar keine Angaben gemacht. Nur etwas mehr als die Hälfte der Organisationen finden also, dass Fortbildungsmaßnahmen relevant sind.

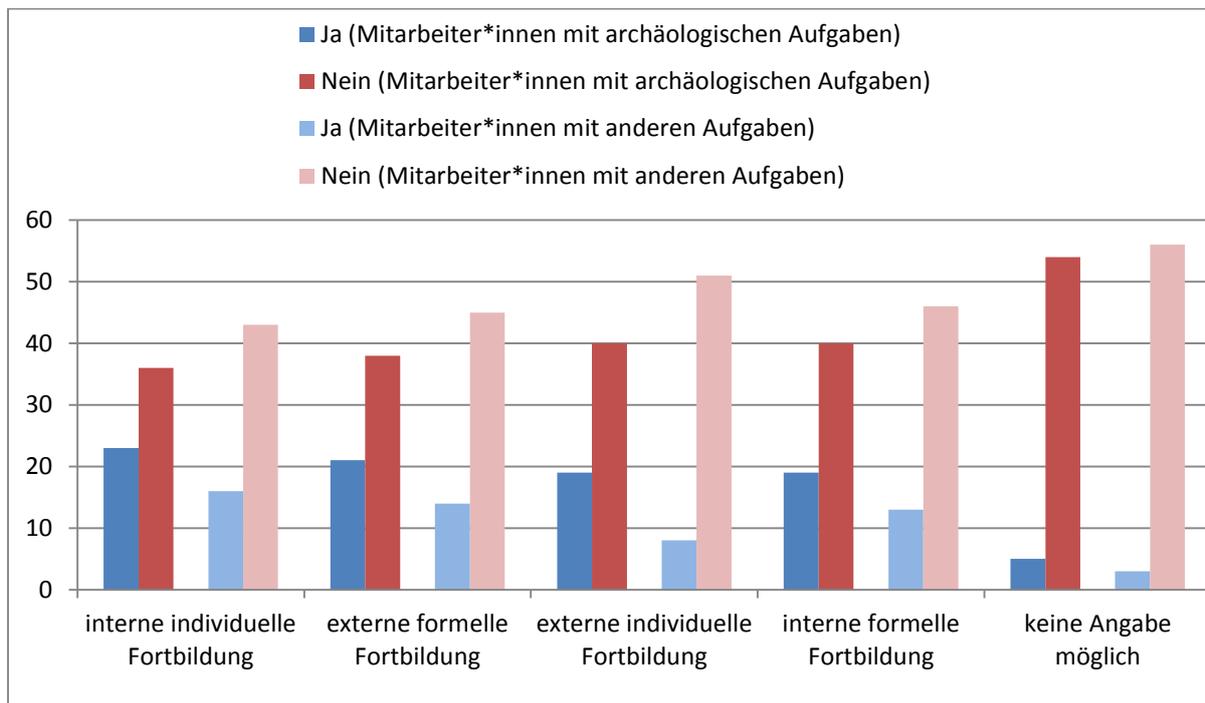
### **10.2. Umsetzung der Fortbildungsmaßnahmen**

#### **10.2.1. Fortbildungsformen**

59 Organisationen haben Angaben zu Fortbildungsmaßnahmen in ihrer Organisation gemacht. Nur 15 Organisationen haben angegeben – also fast mehr als ein Viertel, dass sie ihren Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben keinerlei Fortbildungsmaßnahmen anbieten. Bei den Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben haben 32 Organisationen die Angabe gemacht keinerlei Fortbildungsmaßnahmen anzubieten (herausgenommen die Organisationen, die keinerlei Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben beschäftigen).

Insgesamt kann man nicht sagen, dass bei Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben starke Unterschiede in der Art der Fortbildungsmaßnahmen bestehen. Auch bei den Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben halten sich die Unterschiede bei der Fortbildungsangeboten in einem engen Rahmen.

Die meisten Organisationen bieten ihren Mitarbeiter\*innen mit archäologischen Aufgaben entweder eine interne individuelle oder eine externe formelle Weiterbildung an. Eine externe individuelle oder eine interne formelle Fortbildung hingegen seltener. Bei Mitarbeiter\*innen mit anderen Aufgaben ist die interne individuelle Fortbildung die häufigste Fortbildungsform. Ebenfalls häufig sind beide Formen der formellen Fortbildung. In weniger Fällen wird eine externe individuelle Fortbildung angeboten.



Grafik 33: angebotene Fortbildungsformen, getrennt nach den Aufgaben der Mitarbeiter\*innen

	Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben	Mitarbeiter*innen mit archäologischen Aufgaben

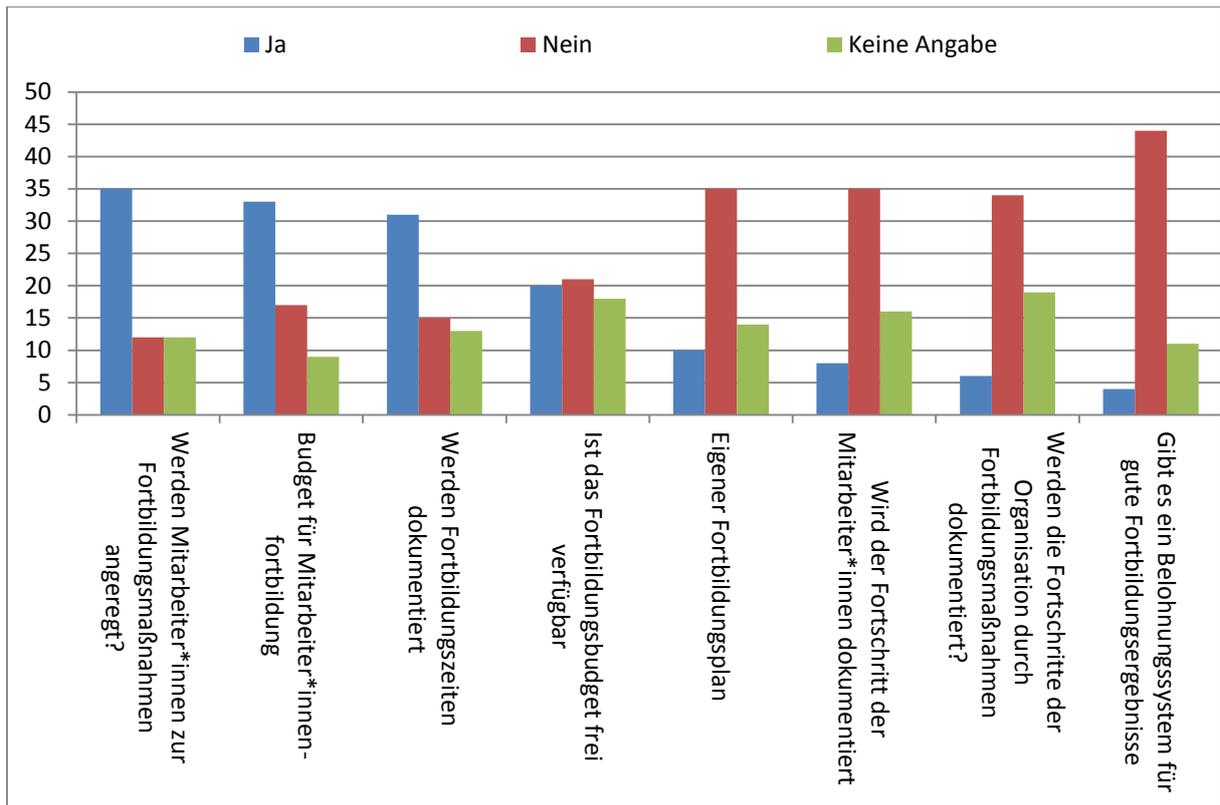
	Ja		Nein		Ja		Nein	
interne individuelle Fortbildung	23	26%	36	41%	16	18%	43	49%
externe formelle Fortbildung	21	24%	38	44%	14	16%	45	52%
externe individuelle Fortbildung	19	22%	40	46%	8	9%	51	59%
interne formelle Fortbildung	19	22%	40	46%	13	15%	46	53%
keine Angabe möglich	5	6%	54	62%	3	3%	56	64%

Tabelle 54: angebotene Fortbildungsformen, getrennt nach den Aufgaben der Mitarbeiter\*innen

### 10.2.2. Umsetzung der Fortbildung

59 Organisationen haben die Fragen zur Umsetzung der Fortbildung beantwortet. Während 35 Organisationen angegeben haben, dass sie ihre Mitarbeiter\*innen zu Fortbildungsmaßnahmen anregen, haben nur 33 und damit knapp 55% angegeben, dass in der Organisation ein eigenes Budget dafür besteht. Bei den meisten Organisationen werden diese Fortbildungszeiten dokumentiert. Nur bei 20 der 33 Organisationen haben angegeben, dass ihr Fortbildungsbudget für sie frei verfügbar ist.

Nur 16% der Organisationen haben hingegen einen eigenen Fortbildungsplan. Am wenigsten verbreitet ist die Evaluierung von Fortbildungsmaßnahmen, da nur bei 8 Organisationen Fortschritte der Mitarbeiter\*innen und nur bei 6 Organisationen Fortschritte der Organisation durch Weiterbildung dokumentiert werden.



Grafik 34: Umsetzung der Fortbildungsmaßnahmen

	Ja	Nein	Keine Angabe
Gibt es ein Belohnungssystem für gute Fortbildungsergebnisse?	4	44	11
Werden die Fortschritte der Organisation durch Fortbildungsmaßnahmen dokumentiert?	6	34	19
Wird der Fortschritt der Mitarbeiter*innen dokumentiert?	8	35	16
Eigener Fortbildungsplan	10	35	14
Ist das Fortbildungsbudget frei verfügbar?	20	21	18

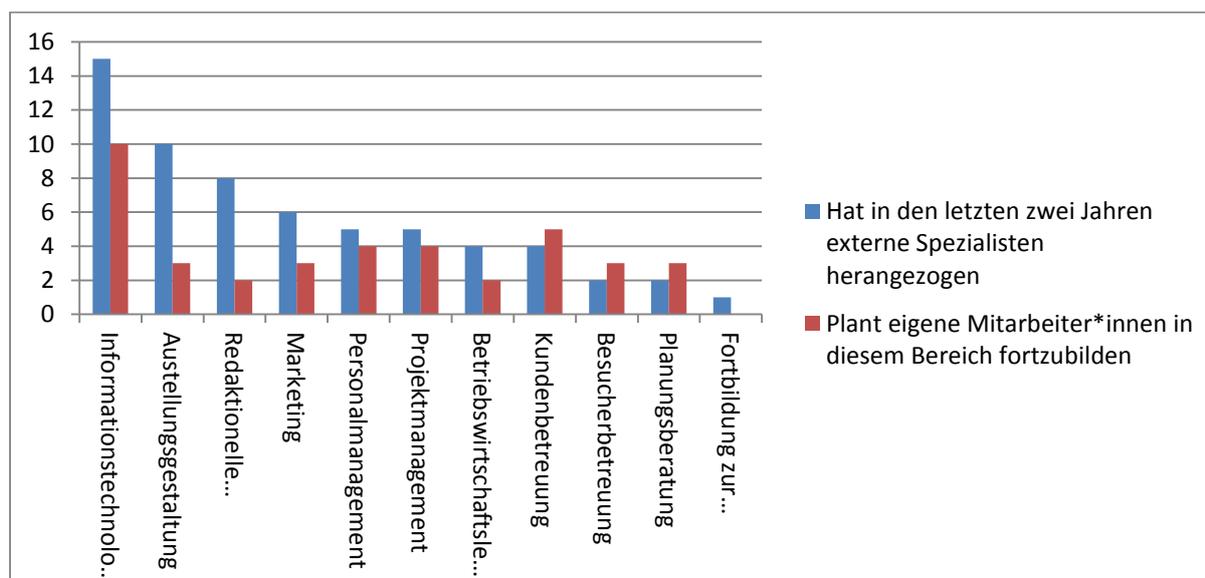
Werden Fortbildungszeiten dokumentiert?	31	15	13
Budget für Mitarbeiter*innen-fortbildung	33	17	9
Werden Mitarbeiter*innen zur Fortbildungsmaßnahmen angeregt?	35	12	12

Tabelle 55: Umsetzung der Fortbildungsmaßnahmen

## 10.3. Fortbildungsthemen

### 10.3.1. Alle Fortbildungsthemen

Bei den Fortbildungsthemen liegt Informationstechnologie mit Abstand weit vorne. In den meisten Fällen planen Organisationen Mitarbeiter\*innen in Bereichen in denen sie in den vergangenen zwei Jahren externe Spezialisten heranziehen mussten in den kommenden zwei Jahren fortzubilden. Obwohl sehr viele Organisationen im Bereich Ausstellungsgestaltung, redaktionelle Tätigkeiten externe Spezialisten hinzuziehen mussten, ist der Umfang in dem sie planen eigene Mitarbeiter\*innen für diesen Bereich fortzubilden verhältnismäßig gering.



Grafik 35: Fortbildungsthemen

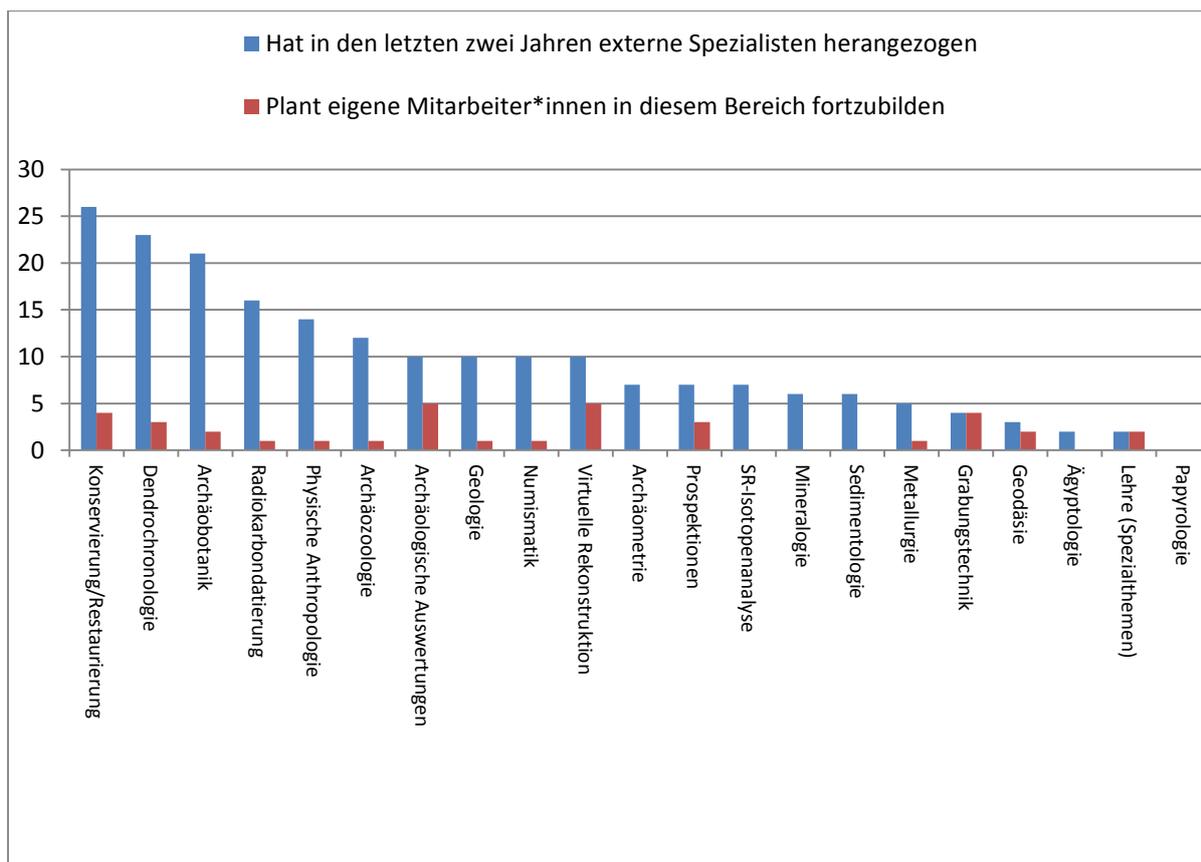
	Hat in den letzten zwei Jahren externe Spezialisten herangezogen	Plant eigene Mitarbeiter*innen in diesem Bereich fortzubilden
Informationstechnologie	15	10

Ausstellungsgestaltung	10	3
Redaktionelle Tätigkeiten	8	2
Marketing	6	3
Personalmanagement	5	4
Projektmanagement	5	4
Betriebswirtschaftslehre	4	2
Kundenbetreuung	4	5
Besucherbetreuung	2	3
Planungsberatung	2	3
Fortbildung zur Fortbildung	1	0

Tabelle 56: Fortbildungsthemen

### 11.3.2. archäologische Fortbildungsthemen

Es gibt Bereiche, in denen überdurchschnittliche viele Organisationen externe Spezialisten herangezogen haben. Konservierung, Dendrochronologie, Archäobotanik, Radiokarbondatierung, Physische Anthropologie. Viele dieser Bereiche verlangen neben einer bestimmten Ausbildung auch entsprechendes Gerät, bzw. technische Ausrüstung. Daher erklärt sich auch, das nur wenige Organisationen überlegen, eigene Mitarbeiter\*innen in diesen Bereichen fortzubilden.



Grafik 36: archäologische Fortbildungsthemen

	Hat in den letzten zwei Jahren externe Spezialisten herangezogen	Plant eigene Mitarbeiter*innen in diesem Bereich fortzubilden
Konservierung/Restauration	26	4
Dendrochronologie	23	3
Archäobotanik	21	2
Radiokarbondatierung	16	1

Physische Anthropologie	14	1
Archäozoologie	12	1
Archäologische Auswertungen	10	5
Geologie	10	1
Numismatik	10	1
Virtuelle Rekonstruktion	10	5
Archäometrie	7	0
Prospektionen	7	3
SR-Isotopenanalyse	7	0
Mineralogie	6	0
Sedimentologie	6	0
Metallurgie	5	1
Grabungstechnik	4	4
Geodäsie	3	2
Ägyptologie	2	0
Lehre (Spezialthemen)	2	2
Papyrologie	0	0

Tabelle 57: archäologische Fortbildungsthemen

This project acted as the German component of the transnational *Discovering the Archaeologists of Europe 2012-14* project, which was administered by York Archaeological Trust with financial support from the Lifelong Learning Programme of the European Commission. This report reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.