



Deutschland  
German Group

# Gütezeichen für Archäologie (GZA)

Ein Gütezeichen für archäologische Fachfirmen

*(Veröffentlicht am 04.11.2019)*

## Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>I. Einleitung: Gütezeichenvergabe durch ClfA</b> .....	<b>4</b>
<b>II. Vorstellung des Unternehmens für die Beurteilung und Erteilung des Gütezeichens</b> .....	<b>5</b>
II.1 Einordnung des Betriebes .....	7
II.1.1 Einzelunternehmerische Freiberufler gem. §18 I Nr. 1 EStG .....	7
II.1.2 Mittelgroße Betriebe (2-10 Mitarbeiter) .....	7
II.1.3 Große Betriebe (>10 Mitarbeiter) .....	9
II.2 Soziale Nachhaltigkeit .....	9
II.2.1 Soziale Standards - obligatorisch für alle Betriebe .....	9
II.2.2 Soziale Standards - obligatorisch für mittelgroße und große Betriebe .....	12
II.2.3 Soziale Standards - obligatorisch für große Betriebe .....	12
II.3 Referenzprojekte .....	13
II.3.1 Planungsphase (Zeitpunkt: Angebot) .....	13
II.3.2 Vorbereitungsphase (Zeitpunkt: Genehmigung) .....	14
II.3.3 Dokumentationsphase (Zeitspanne: Ausgrabung) .....	14
II.3.4 Interpretationsphase (Zeitspanne: Aufarbeitung) .....	16
II.3.5 Abschlussphase (Zeitpunkt: Abgabe) .....	17
II.4 Betriebliche Eignungsnachweise (obligatorisch für alle Betriebe) .....	18
II.4.1 Umfangreiche Eigenerklärung .....	18
II.4.2 Aktuelle Nachweise .....	20
<b>III. Implementierung des Gütezeichens</b> .....	<b>20</b>
III.1 Umsetzung des ClfA-Gütezeichens in Deutschland .....	20
III.2 Einsatz des Gütezeichens in einer Auftragsvergabe .....	22
<b>IV. Inkrafttreten</b> .....	<b>23</b>

<b>V.</b>	<b>Anlage: Kommentare zum Cifa-Deutschland Gütezeichen für archäologische Fachfirmen..</b>	<b>24</b>
V.1	Grundsätzliches zum Zweck des Gütezeichens .....	24
V.2	Kontext 1: Eingruppierung des Betriebes .....	25
V.3	Kontext 2: Anforderungen an Lohn und Gehalt.....	27
V.4	Kontext 3: Forderungen nach sozialer Nachhaltigkeit .....	28
V.5	Kontext 4: Förderung von Publikations-/ Forschungsvorhaben der wiss. Grabungsleiter .....	29
V.6	Kontext 5: Zuständigkeiten und Sanktionen .....	29

## Vorwort

Die Bundesrepublik Deutschland ist in 16 Bundesländer gegliedert. Sie selbst ist wiederum Mitglied in einer Gemeinschaft von 27 Staaten – der Europäischen Union. Grabungsfirmen sind, um wirtschaftlich arbeiten zu können, in ihrem Dienstleistungsgeschäft meist nicht auf ein Bundesland, zum Teil nicht einmal auf einen EU-Staat beschränkt. Auch bei Auftragsvergaben kommt es bei Überschreitung der preislichen Schwellenwerte schnell zu EU-weiten Ausschreibungen. Archäologische Fachfirmen sind deshalb darauf angewiesen, ihre Arbeiten grenzüberschreitend anbieten zu können und müssen sich zudem bei ihren Angeboten an die jeweiligen gesetzlichen Vorgaben halten.

Doch schon bei der Vergleichbarkeit von Anforderungen und Leistungen hapert es: So helfen regionale oder auch bundesweite Richtlinien wenig, wenn europaweite Marktrechte eine Rolle spielen. Auch muss z.B. nach deutschem Wettbewerbs- und Vergaberecht die Möglichkeit, sich auf ein Projekt zu bewerben, für alle (Grabungs-)Firmen möglich sein, unabhängig davon, wo diese ansässig sind (z.B. Nicht-Bayerische, Nicht-Brandenburgische, Nicht-Niedersächsische oder gar Nicht-Deutsche). Hinzu kommt, dass es alleine durch die Unterschiede der in den einzelnen Bundesländern vorhandenen Denkmalschutzgesetze, Richtlinien und Praktiken schwierig ist, archäologische Angebote, auch zwischen (Bundes-)Ländern zu vergleichen, da sie unterschiedlichen Vorgaben genügen müssen. Ein „perfektes“ Angebot für eine Ausschreibung in Niedersachsen kann nach hessischen Maßstäben absolut ungenügend sein oder umgekehrt. Für Firmen und auch Auftraggeber („Investoren“) ist es deshalb vor diesem Hintergrund besonders schwer zu beurteilen, wie sich „gute archäologische Arbeit“ definiert und wie diese nachgewiesen werden kann. Es gilt also, einen gemeinsamen Maßstab für eine qualitätvolle und nachhaltige Dienstleistung in der Archäologie zu finden. Dieser Maßstab sollte eine Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Firmen für den deutschen bzw. internationalen archäologischen Dienstleistungssektor garantieren. Vorbilder hierfür gibt es bereits bei international agierenden Berufsverbänden. Im Folgenden wird ein Konzept vorgestellt, das sich einerseits eng an den Richtlinien des Berufsverbandes Chartered Institute for Archaeologists (CifA) orientiert und andererseits mit deutschem Recht und deutschen Gepflogenheiten kompatibel ist.

Bereits vor über 35 Jahren in England als „Institute for Field Archaeologists“ (IFA) gegründet, wurde der Berufsverband vor 10 Jahren aufgrund der wachsenden Mitgliederzahl aus anderen archäologischen Betätigungsfeldern umfassend in „Institute for Archaeologists“ (IfA) umbenannt. Seit 2014 agiert der Verband aufgrund der verliehenen Royal Charta als legitimierte und gleichsam als „öffentlich“ anerkannte Organisation. Seither verzeichnet der Berufsverband über 3.500 persönliche Mitglieder aus 39 Ländern und 80 Registrierte Organisationen (RO). Die Zertifizierung von Organisationen, basierend auf der Überprüfung, ob sich die zu zertifizierende Organisation an die fachlichen und sozialen Standards des CifA hält, sowie einer Verpflichtung auf den Verhaltenskodex des Instituts, erfolgt für jeweils drei Jahre. Da die Regelwerke des CifA auf Basis der (britischen) täglichen Praxis durch Mitglieder des CifA festgelegt und erörtert werden, entsteht eine neutrale (d.h. lobbyfreie) praktikable Grundlage für die Überprüfung der fachlichen Qualität der jeweiligen Dienstleister, Produkte und Dienstleistungen der archäologischen Fachfirmen. Durch das so erhaltene Zertifikat können Fachfirmen ihre fachliche Eignung und Kompetenz bei Ausschreibungen klar belegen.

## I. Einleitung: Gütezeichenvergabe durch CifA

Ziel des hier vorgestellten Gütezeichens ist es, das bestehende Registrierungssystem für archäologische Fachfirmen und Organisationen des international agierenden CifA an deutsche Rechtsverhältnisse anzupassen und im deutschen Vergaberecht zu verankern (§34 VgV).

Das CifA bietet archäologischen Organisationen seit Langem die Möglichkeit, sich registrieren zu lassen (RO, „registered organisation“). Mit der Registrierung erklärt sich das Unternehmen bereit, seinen Betrieb nach dem Regelwerk des CifA (Verhaltenskodex, Richtlinien zu ethisch korrektem, sozialverträglichem und nachhaltigem Handeln etc.) auszurichten und kommuniziert dies mit dem vom CifA verliehenen Gütezeichen. Nach erfolgreichem Durchlaufen des Registrierungsprozesses wird das Unternehmen in die Liste der vom CifA zertifizierten Unternehmen aufgenommen. Für den Ersteintrag wird eine Verwaltungsgebühr erhoben. Hinzu kommt eine jährliche Verwaltungsgebühr, gestaffelt nach Umsatz der Firma, mit Ermäßigungen abhängig von der Anzahl der persönlichen CifA-Mitglieder im Unternehmen. Diese Gebühr gilt nicht als Mitgliedsbeitrag, denn zertifizierte Firmen gelten nicht als institutionelle Mitglieder des CifA und haben somit kein eigenes Stimmrecht.

Schon allein die Bezeichnung „Berufsverband“ verbietet eine institutionelle Mitgliedschaft – diese wäre eher in einem Unternehmerverband zu erwarten. Dennoch lohnt sich für die Firmen der Aufwand: Das Gütezeichen stellt sicher, dass das Verhalten des Trägers einem neutralen (d.h. lobbyfreien) Regelwerk entspricht, das für jede archäologische Tätigkeit, egal ob im In- oder im Ausland durchgeführt, die gleichen ethischen und fachlichen Grundsätze fordert.

Das System für die Registrierung von Organisationen bzw. die Vergabe des Gütezeichens unterliegt den Bestimmungen der Charta (4 xx-xxi, 9), der Satzung (5.6) und den weiteren Standards und Richtlinien des CifA. Ziel der Vergabe des Gütezeichens an archäologische Fachfirmen ist es, sicherzustellen, dass letztere ihre archäologische Dienstleistung dank eines Prozesses der Registrierung, der praktische Verbesserungen empfiehlt oder einfordert, in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex sowie den oben genannten Regelwerken durchführen.<sup>1</sup>

Alle von der Fachfirma ausgeführten archäo-historischen Arbeiten müssen durch ein CifA-Mitglied, das MCifA ist, ausgeführt oder verantwortet werden, und diese Person soll im Management-Organigramm der Firma auch die Führungsstelle für Archäologie/Denkmalpflege innehaben. Neben der Nennung der für das Handeln der Firma Verantwortlichen („Responsible Post-holder – RPH“) erfolgt bei der Neuregistrierung eine kurze Absichtserklärung:

*“All [archaeological/historic environment] work of [the organization] shall be carried out in accordance with the Code of conduct, the Charter, by-law and regulations of the Chartered Institute for Archaeologists.”*

*“Jede [archäologische/denkmalpflegerische] Arbeit der archäologischen Fachfirma [Name der Firma] wird im Einklang mit dem Verhaltenskodex, der Charta, den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben sowie den Richtlinien und Standards des Chartered Institute for Archaeologists ausgeführt.“*

Zudem wird im Rahmen des Antrags zur Auszeichnung mit dem CifA-Gütezeichen eine Vorstellung des Unternehmens durch die Fachfirma selbst verfasst.

---

<sup>1</sup> <https://www.archaeologists.net/codes/cifa>

Hier beginnt die „Übersetzungsnotwendigkeit“ auf die deutschen Rechtsverhältnisse; denn die Unterscheidung der für Deutschland typischen „sozialen Marktwirtschaft“ von der „freien Marktwirtschaft“ (wie sie z.B. in Großbritannien praktiziert wird) kommt nicht von ungefähr: Die archäologische Dienstleistung wird in Deutschland durch zahlreiche gesetzliche Bestimmungen des Denkmal-, Zivil-, Arbeits-, Sozial-, Vergabe- und Verwaltungsrechts eingerahmt, die sich z.T. deutlich von denen anderer EU-Staaten unterscheiden. Daher sollte eine Fachfirma, ob nun in oder außerhalb Deutschlands ansässig, zumindest in der Lage sein, den gesetzlichen und sozialmarktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Deutschland zu genügen – und damit ihre Eignung, in Deutschland tätig zu sein, aufzuzeigen. Ein weiteres Kriterium stellt ein gewisser sozialer Mindeststandard dar, der vor allem auf die nachhaltige Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen abzielt. Das dritte Kriterium ist die fachliche Eignung, die sich – gerade in der archäologischen Dienstleistung – durch einen klaren und gut strukturierten wissenschaftlichen Projektablauf sowie durch transparente Prozesse, Methoden und Ergebnisbildungen zeigen sollte.

Das folgende Kapitel beschreibt, mit dem Erfüllen welcher Eigenschaften eine Fachfirma als sozial nachhaltig, fachlich kompetent, wirtschaftlich und rechtlich belastbar sowie transparent in ihrer wissenschaftlichen Dienstleistung gilt. Es erklärt außerdem, in welcher Form die Vorstellung einer Fachfirma im Hinblick auf diese Kriterien zu erfolgen hat, um das auf sicheren Standards und dem Registrierungsverfahren des ClfA einerseits und den deutschen Verhältnissen andererseits beruhende Gütezeichen für archäologische Fachfirmen zu erlangen.

## **II. Vorstellung des Unternehmens für die Beurteilung und Erteilung des Gütezeichens**

Mit Bezug auf § 34 VgV<sup>2</sup> wird vom ClfA für archäologische Fachfirmen und Organisationen ein *Gütezeichen* vergeben. Die Vergabe des Gütezeichens erfolgt durch ein neutrales Gremium, in dem

---

<sup>2</sup>Zitat: „VgV § 34 Nachweisführung durch Gütezeichen“

(1) Als Beleg dafür, dass eine Liefer- oder Dienstleistung bestimmten, in der Leistungsbeschreibung geforderten Merkmalen entspricht, kann der öffentliche Auftraggeber die Vorlage von Gütezeichen nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 verlangen.

(2) Das Gütezeichen muss allen folgenden Bedingungen genügen:

1. Alle Anforderungen des Gütezeichens sind für die Bestimmung der Merkmale der Leistung geeignet und stehen mit dem Auftragsgegenstand nach § 31 Absatz 3 in Verbindung.

2. Die Anforderungen des Gütezeichens beruhen auf objektiv nachprüfbaren und nichtdiskriminierenden Kriterien.

3. Das Gütezeichen wurde im Rahmen eines offenen und transparenten Verfahrens entwickelt, an dem alle interessierten Kreise teilnehmen können.

4. Alle betroffenen Unternehmen haben Zugang zum Gütezeichen.

5. Die Anforderungen wurden von einem Dritten festgelegt, auf den das Unternehmen, das das Gütezeichen erwirbt, keinen maßgeblichen Einfluss ausüben konnte.

(3) Für den Fall, dass die Leistung nicht allen Anforderungen des Gütezeichens entsprechen muss, hat der öffentliche Auftraggeber die betreffenden Anforderungen anzugeben.

(4) Der öffentliche Auftraggeber muss andere Gütezeichen akzeptieren, die gleichwertige Anforderungen an die Leistung stellen.

(5) Hatte ein Unternehmen aus Gründen, die ihm nicht zugerechnet werden können, nachweislich keine Möglichkeit, das vom öffentlichen Auftraggeber angegebene oder ein gleichwertiges Gütezeichen innerhalb einer einschlägigen Frist zu erlangen, so muss der öffentliche Auftraggeber andere geeignete Belege akzeptieren, sofern das Unternehmen nachweist, dass die von ihm zu erbringende Leistung die Anforderungen

Vertreter unterschiedlicher Berufssparten der Archäologie (Grabungsfirmen, Labore, Universitäten, Museen, Vertreter von Kommunal- und Landesarchäologien, archäologische Dienstleister etc.) vertreten sind, so dass die vergaberechtlichen Bedingungen des § 34 VgV gewährleistet werden können.

Das *Gütezeichen* berücksichtigt neben der fachlichen Eignung im Sinne des Vergaberechts insbesondere die Leistungsfähigkeit und soziale Nachhaltigkeit der jeweiligen Organisation.<sup>3</sup> Je nach Größe bzw. Mitarbeiterzahl eines Betriebes fordert die deutsche Gesetzeslage Unterschiedliches im Bezug auf soziale Nachhaltigkeit, Kündigungsschutz etc. (siehe unten) Diese Anforderungen werden zusätzlich mit den ethischen und fachlichen Regularien, die ClfA als Berufsverband für die Registrierung von archäologischen Fachfirmen entwickelt hat, verknüpft. Als *kleiner Betrieb* gilt hierbei eine auf eine Person beschränkte Fachfirma bzw. freiberuflich Tätige. *Mittelgroße Betriebe* haben zwischen 2 und 10 Mitarbeitern, *große Betriebe* beschäftigen mehr als 10 Mitarbeiter. Wichtig ist hierbei, dass die Größe einer Firma in keinem Zusammenhang mit ihrer ethischen und fachlichen Leistung steht, sie dient lediglich dazu, die jeweiligen mit der Größe zusammenhängenden gesetzlichen Anforderungen in Deutschland mit der ClfA-Registrierung zu verknüpfen. Es besteht demnach kein Zwang, als Firma „größer“ zu werden. Sollte sich jedoch ein Betrieb entscheiden zu „wachsen“, muss er (auch rechtlich gesehen) höheren Anforderungen genügen, um seinem Gütezeichen gerecht zu werden: Im Übergang von kleineren zu größeren Betrieben sind Größe, Personal- und Betriebsausstattung aufzuzeigen und die damit verbundene soziale innerbetriebliche Weichenstellung zu erklären. Das Gütezeichen bescheinigt demnach allen Betrieben unabhängig von ihrer Größe fachliche und ethische Kompetenz und fordert – abhängig von der Größe – die Einhaltung der jeweilig geltenden Gesetze. So ist das Gütezeichen also nicht nur ein Zeichen der betrieblichen Potenz, sondern zeigt dem Auftraggeber an, was er von einer kleineren oder größeren Firma erwarten kann, und bildet gleichzeitig die unterschiedlichen rechtlichen „Schwierigkeitsgrade“ ab (je größer, umso höher die Anforderungen). Dies bringt zusätzlich größere Betriebe in Waage zu kleineren Mitbewerbern, damit eine diskriminierungsfreie Erteilung eines Gütezeichens gewährleistet wird. Konkreter werden die Einordnungskriterien für das jeweilige Gütezeichen im Folgenden beschrieben.

---

des geforderten Gütezeichens oder die vom öffentlichen Auftraggeber angegebenen spezifischen Anforderungen erfüllt.“

<sup>3</sup> Öffentliche Aufträge sind an fachkundige und leistungsfähige und damit geeignete Unternehmen zu vergeben (§ 122 Abs. 1 GWB). Hierfür ist von der Vergabestelle zu prüfen, ob das Unternehmen über das für die fach- und fristgerechte Ausführung notwendige Personal verfügt, ob das notwendige Gerät vorhanden ist, ob Erfahrungen mit vergleichbaren Leistungen vorhanden sind, ob der Auftragnehmer aufgrund seiner wirtschaftlichen Situation den Vertrag erfüllen kann und ob er rechtlich dazu in der Lage ist, also über die erforderlichen Zulassungen verfügt. Vgl. hierzu auch § 50 VgV (§ 48 Abs. 3 VgV; ebenso § 6b Abs. 1 EU-VOB/A.

## II.1 Einordnung des Betriebes

### II.1.1 Einzelunternehmerische Freiberufler gem. §18 I Nr. 1 EStG<sup>4</sup>

Für freiberufliche Wissenschaftler erübrigt sich nach den Regeln des CIfA zunächst eine Firmenzertifizierung im eigentlichen Sinne, denn ein einzelunternehmerischer Freiberuflicher benötigt eine Akkreditierung als MCIfA<sup>5</sup> für die Registrierung und

- a. hat keine festen Mitarbeiter;
- b. hat keinen oder nur einen auf seine Person eingeschränkten Betriebssitz (Adresse der Privatwohnung o.ä.);
- c. keine oder nur eine geringe apparative Ausstattung;
- d. hat allenfalls einen persönlichen Dienstwagen;
- e. kooperiert vorwiegend mit anderen Freiberuflichen, entweder organisiert (eG, e.V.) oder nicht organisiert im Rahmen von Bietergemeinschaften;
- f. ist fachlich auf seine Person eingeschränkt.

Will ein einzelunternehmerischer Freiberufler das Gütezeichen vorweisen, wird seine grundsätzliche Qualifizierung über die übliche CIfA-Akkreditierung (MCIfA) nachgewiesen. Mit seiner Anerkennung als MCIfA und der Vorstellung seiner freiberuflichen Tätigkeit erhält der freiberufliche Wissenschaftler mit der Registrierung seines Unternehmens beim CIfA das deutsche Gütezeichen, sofern er die sozialen Standards nach Absatz II.2.1 einhalten, eine Referenz nach Abschnitt II.3 und die betriebliche Eignung nach Abschnitt II.4 vorweisen kann (siehe unten).

### II.1.2 Mittelgroße Betriebe (2-10 Mitarbeiter)

Kleine oder auch junge Betriebe, sind von größeren und älteren Betrieben zu trennen: Bei mittelgroßen Betrieben sind demnach die gesetzlichen Anforderungen geringer – dies bedeutet aber

---

<sup>4</sup> Zitat: „§18 EStG

(1) Einkünfte aus selbständiger Arbeit sind

1. <sup>1</sup>Einkünfte aus freiberuflicher Tätigkeit. <sup>2</sup>Zu der freiberuflichen Tätigkeit gehören die selbständig ausgeübte wissenschaftliche, künstlerische, schriftstellerische, unterrichtende oder erzieherische Tätigkeit, die selbständige Berufstätigkeit der Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Rechtsanwälte, Notare, Patentanwälte, Vermessungsingenieure, Ingenieure, Architekten, Handelschemiker, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, beratenden Volks- und Betriebswirte, vereidigten Buchprüfer, Steuerbevollmächtigten, Heilpraktiker, Dentisten, Krankengymnasten, Journalisten, Bildberichterstatter, Dolmetscher, Übersetzer, Lotsen und ähnlicher Berufe. <sup>3</sup>Ein Angehöriger eines freien Berufs im Sinne der Sätze 1 und 2 ist auch dann freiberuflich tätig, wenn er sich der Mithilfe fachlich vorgebildeter Arbeitskräfte bedient; Voraussetzung ist, dass er auf Grund eigener Fachkenntnisse leitend und eigenverantwortlich tätig wird. <sup>4</sup>Eine Vertretung im Fall vorübergehender Verhinderung steht der Annahme einer leitenden und eigenverantwortlichen Tätigkeit nicht entgegen; [...]“

<sup>5</sup> Durch den MCIfA-Nachweis wird sowohl die ethische Einstellung, als auch die Sachkompetenz des für die Archäologie verantwortlichen Geschäftsführers klargestellt -sollte kein MCIfA zum Zeitpunkt des Antrages belegt sein, so wäre ersatzweise der MCIfA-Akkreditierungsantrag dem Antrag auf Firmenregistrierung beizufügen. Der MCIfA definiert sich über umfassendes Fachwissen und tiefgehendes Verständnis des Fachbereiches und ein breites Spektrum an archäologischen Erfahrungen; nahezu ausschließlich eigenständige Arbeit mit voller Verantwortung für die eigenen Handlungen, maßgeblich persönliche Verantwortlichkeit für Andere und/oder den Einsatz von Ressourcen in einem breiten Spektrum an unterschiedlichen Kontexten; ganzheitlich sicherem Umgang mit komplexen Situationen durch das zuverlässige Treffen adäquater Entscheidungen in einem breiten Spektrum komplexer fachlicher, ethischer oder beruflicher archäologischer Belange; tiefes Verständnis des Gesamtzusammenhangs von Handlungen und Handlungsweisen, er/sie kann alternative Handlungsmöglichkeiten erkennen und weiß, wie diese durchzuführen wären.

Zu Kriterien und Ablauf der persönlichen Akkreditierung s. <https://www.archaeologists.net/mitglied-werden>.

auch, dass mittelgroße Wissenschaftsbetriebe für manche Projekte eben NICHT mit großen Wissenschaftsbetrieben direkt zu vergleichen sind. Mittelgroße Betriebe, die den Anforderungen des Gütezeichens entsprechen, sind wie folgt definiert:

- a. der/ die für die Denkmalpflege/Archäologie Verantwortliche/n (häufig, aber nicht notwendigerweise der/die) GeschäftsführerIn) ist MCIfA;
- b. das Unternehmen hat bis zu 10 *sozialversicherungspflichtig angestellte* Mitarbeiter<sup>6</sup> (kein Kündigungsschutz gem. § 23 KSchG);
- c. mindestens einfach ausgestatteter Betriebssitz (Bürokapazität deutlich unter 50 m<sup>2</sup>, Lagerkapazität<sup>7</sup> deutlich unter 100 m<sup>2</sup>, keine von Büro und Lager räumlich getrennte Fundaufarbeitung am Betriebssitz notwendig);
- d. konventionelle Werkzeug- und Geräteausstattung;<sup>8</sup>
- e. einfache Möglichkeit des Personal- und Materialtransports, z.B. über ein bis zwei betriebliche Fahrzeuge.<sup>9</sup> Material- und Bauwagen werden projektweise angemietet, sind jedoch nicht dauerhaft vorzuweisen;
- f. kooperiert mit Freiberuflern im Nachunternehmerverhältnis oder in Form einer Bietergemeinschaft bzw. Genossenschaft oder Vereins in Eignungsleihe, sofern der Betrieb nicht auf bestimmte Dienstleistungen ausgelegt ist;
- g. deckt mehrere Fachrichtungen und relevante Disziplinen ab, entweder innerbetrieblich durch eigene Eignung oder durch Eignungsleihe im Rahmen der unter Punkt f. geführten Kooperationen.<sup>10</sup>

Für das Gütezeichen hat der Betrieb alle Kriterien nach den Absätzen II.2.1 und II.2.2 zu erfüllen, zudem müssen drei Referenzprojekte nach Abschnitt II.3 und die betriebliche Eignung nach Abschnitt II.4 vorgewiesen werden (siehe unten).

---

<sup>6</sup> Das Kündigungsschutzgesetz gilt erst für Mitarbeiter eines Betriebes ab einer gewissen Mitarbeiteranzahl. Dabei werden nur die *ständig beschäftigten* Mitarbeiter gezählt. Auszubildende zählen nicht. Mitarbeiter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 30 Stunden werden mit dem Faktor 1 berücksichtigt. Mitarbeiter mit einer Stundenzahl von mehr als 20 Stunden bis einschließlich 30 Stunden werden mit dem Faktor 0,75 berücksichtigt. Alle Mitarbeiter die bis zu einschließlich 20 Stunden arbeiten, werden mit dem Faktor 0,5 berücksichtigt. Grundsätzlich liegt der Schwellenwert für alle Mitarbeiter eines Betriebes bei 10 Mitarbeitern. Dies bedeutet, das Kündigungsschutzgesetz gilt grundsätzlich erst, wenn im Betrieb mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt sind.

Analog zu den üblichen vergaberechtlichen Nachweisen nach VgV bzw. EU-VOB ist zum Nachweis eine Aufstellung der jahresdurchschnittlich beschäftigten Mitarbeiter, getrennt nach befristet und unbefristeten Angestellten, Abschlüssen bzw. Lohngruppen sowie nach Voll- und Teilzeitbeschäftigungen anonym aufzulisten.

<sup>7</sup> Hier wird die Kapazität des Lagers angesprochen – nicht die Grundfläche der Räumlichkeiten. So kann die Grundfläche eines Hochregallagers deutlich von dessen Kapazität abweichen. Ergänzend zu den Lagerkapazitäten am Betriebssitz sind auch ausgelagerte Materialcontainer aufführbar. Bei der Bürokapazität sind zumindest Wechselarbeitsplätze für die Aufarbeitung zu berücksichtigen. Sollte ein Betrieb die Aufarbeitung per Homeoffice abwickeln, so wäre die sachgerechte Ausstattung dieser Büroplätze zu beschreiben.

<sup>8</sup> Als „konventionell“ können solche Geräte betrachtet werden, die von den allgemeinen Grabungsrichtlinien des VLA (Verband der Landesarchäologen) gefordert werden und zudem der zeitgemäßen Technik entsprechen – z.B. ein GNSS bzw. Tachymeter zur Vermessung oder eine leistungsfähige Digital-Spiegelreflexkamera.

<sup>9</sup> Als betriebliches Fahrzeug können auch das Fahrzeug des Firmeninhabers oder Mietfahrzeuge angeführt werden.

<sup>10</sup> Unter Fachrichtung werden innerfachliche Spezialisierungen, wie Stadtkernarchäologie oder paläolithische Archäologie verstanden. Relevante Disziplinen neben der Archäologie können Anthropologie, Archäobotanik oder Bodenkunde etc. sein.



### II.1.3 Große Betriebe (>10 Mitarbeiter)

Mit zunehmender Betriebsgröße und -kapazität müssen im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit in vollem Umfang die sozialen Kriterien von Abschnitt II.2 erfüllt sein. Große Betriebe, die den Anforderungen des Gütezeichens entsprechen, sind wie folgt definiert:

- a. der/ die für die Archäologie verantwortliche/n Geschäftsführer ist MCIfA;
- b. mindestens 10 feste Mitarbeiter (mit Kündigungsschutz);<sup>11</sup>
- c. umfassender Betriebssitz mit mind. 50 m<sup>2</sup> Bürokapazität, mind. rund 100 m<sup>2</sup> Lagerkapazität, von Büro und Lager räumlich getrennte Fundaufarbeitung;<sup>12</sup>
- d. Konventionelle und innovative Werkzeug- und Geräteausstattung<sup>13</sup>;
- e. Die Art und Anzahl der Betriebsfahrzeuge spiegelt die personellen und materiellen Kapazitäten wider; Material- und Bauwagen werden ständig entsprechend der Anforderungen vorgehalten;
- f. kooperiert nur in Ausnahmefällen, in denen der Betrieb auf bestimmte Leistungen nicht ausgerichtet ist, in Eignungsleihe mit Freiberuflern im Nachunternehmerverhältnis oder in Form einer Bietergemeinschaft – und weist hierbei ggf. feste Kooperationspartner auf, mit denen eine faire Vereinbarung nach guten kaufmännischen Sitten getroffen sind;
- g. deckt mehrere Fachrichtungen und relevante Disziplinen ab.<sup>14</sup>

Für das Gütezeichen hat der Betrieb alle Kriterien nach den Absätzen II.2.1, II.2.2 und II.2.3 zu erfüllen, zudem müssen drei Referenzprojekte nach Abschnitt II.3 und die betriebliche Eignung nach Abschnitt II.4 vorgewiesen werden (siehe unten).

## II.2 Soziale Nachhaltigkeit<sup>15</sup>

### II.2.1 Soziale Standards - obligatorisch für alle Betriebe

#### II.2.1.1 Vertragsgestaltung, Nachunternehmer

Für ein nachhaltiges und sozial verantwortliches Personalmanagement ist das Personal sozialversicherungspflichtig einzustellen.<sup>16</sup> Eine Lohnfortzahlung bei Projektstillstand ist mindestens bis zu einer Woche zu gewährleisten, ebenso die Lohnfortzahlung im Urlaubs- und Krankheitsfall.<sup>17</sup> Überstunden sind stets anzuerkennen, sei es per Auszahlung oder Stundenverrechnung. Werk- und Dienstverträge sind als sozial unverantwortlich zu vermeiden. Honorarverträge sollten lediglich zum

---

<sup>11</sup> Analog zu den üblichen vergaberechtlichen Nachweisen nach VgV bzw. EU-VOB ist zum Nachweis eine Aufstellung der jahresdurchschnittlich beschäftigten Mitarbeiter, getrennt nach befristet und unbefristeten Angestellten, Abschlüssen bzw. Lohngruppen sowie nach Voll- und Teilzeitbeschäftigungen anonym aufzulisten.

<sup>12</sup> Zur Definition von Büro- und Lagerkapazitäten vgl. Anm. 7

<sup>13</sup> Als „konventionell“ können solche Geräte betrachtet werden, die von den allgemeinen Grabungsrichtlinien des VLA gefordert werden und zudem der zeitgemäßen Technik entsprechen – z.B. ein Tachymeter zur Vermessung oder eine leistungsfähige Digital-Spiegelreflexkamera. „Innovative“ Dokumentationswerkzeuge gehen darüber hinaus – z.B. der Einsatz von Drohnen oder auch Hochleistungsrechner mit spezieller Dokumentationssoftware.

<sup>14</sup> Vgl. Anm. 10.

<sup>15</sup> Orientiert an ISO-Norm 26000.

<sup>16</sup> Vgl. § 611a BGB.

<sup>17</sup> Eine Bestätigung kann durch Bescheinigung des Steuerberaters bzw. der Krankenkassen erfolgen.

Zwecke der betriebsinternen Weiterbildung abgeschlossen werden (Fortbildungsleiter).<sup>18</sup> Der Einsatz von Nachunternehmern ist transparent zu kommunizieren.<sup>19</sup>

### II.2.1.2 Gewährleistete untere Lohngrenzen

Es sind bestimmte untere Lohngrenzen zu gewährleisten, die der Betrieb nicht unterschreiten soll.<sup>20</sup> Der Begriff „untere Lohngrenze“ definiert hierbei die empfohlene unterste Grenze der Brutto-Lohnzahlung bei einer 40-Std-Woche (entspr. 173,3 Stunden pro Standardarbeitsmonat) ohne Berücksichtigung von geldwerten Vorteilen (z.B. Dienstwohnung oder -wagen), Bonuszahlungen, Spesen, Fahrtkosten, Urlaubsgeld oder Überstundenvergütung usw. Auch eine „Verrechnung“ von Vergütungen oder geldwerten Vorteilen im Zusammenhang mit Fort- und Weiterbildung, z.B. für „Volontäre“ oder „Trainees“, mit dem Sockellohn ist nicht statthaft.<sup>21</sup> Die niedrigste untere Lohngrenze entspricht dem Akkreditierungsgrad des PCIfA (oder einem Äquivalent), unabhängig davon, ob es sich hierbei „nur“ um studentische Mitarbeiter oder um Mitarbeiter mit akademischem oder nicht-akademischem Abschluss (z.B. Grabungsarbeiter) handelt. Auch für die höheren Lohnklassen werden die in Euro umgerechneten, auf 40 Stunden/Woche angesetzten jährlichen Mindestlöhne des CIfA angesetzt.<sup>22</sup>

**PCIfA (-Äquivalent) = € 23.305/Jahr<sup>23</sup>**

**ACIfA (-Äquivalent) = € 27.157,50/Jahr<sup>24</sup>**

**MCIfA (-Äquivalent) = € 34.965/Jahr<sup>25</sup>**

Die unteren Lohngrenzen werden jährlich den Markt- und Inflationsgegebenheiten angepasst und orientieren sich, solange keine für Deutschland gültige Studie vorliegt, an den Sockellöhnen des

<sup>18</sup> Bezug: Gemeinnützigkeits-Matrix A2 – Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette.

<sup>19</sup> Bezug: Gemeinnützigkeits-Matrix A4 – Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette.

<sup>20</sup> Die Erfahrung hat gezeigt, dass bei einer Lohnzahlung unterhalb dieser Lohngrenze qualifiziertes und erfahrenes Personal sehr schwierig bis nahezu gar nicht angeworben oder gehalten werden kann, und dass das am langen Ende dazu führt, dass die für die jeweilige Arbeit angemessene Qualität nicht oder nur sehr schwer gehalten werden kann.

<sup>21</sup> Eine Lohnempfehlung wird in den in der Anlage befindlichen Kommentaren ausgesprochen. Diese orientiert sich an dem jährlichen Durchschnittseinkommen der Bundesrepublik Deutschland.

<sup>22</sup> Folgende Umrechnung liegt den Angaben zugrunde (Daten von März 2019; Quelle:

<https://www.archaeologists.net/practices/salary/>):

PCIfA level - £ 19.000,00 = € 21.820,00 pro Jahr

ACIfA level - £ 22.000,00 = € 25.460,00 pro Jahr

MCIfA level - £ 28.850,00 = € 32.780,00 pro Jahr

Für Deutschland liegen noch keine vergleichbaren Zahlen vor, weshalb bis zu einer entsprechenden Evaluation die umgerechneten Werte entsprechend der CIfA-Vorgabe vorgelegt werden. Eine 37,5 Stundenwoche, Übernahme von 6% Rentenbeitrag und Krankentagegeld von mindestens 1 Monat bei voller Bezahlung „vorbehaltlich einer angemessenen Wartezeit“ werden für diese Tarife als Bedingung gesetzt.

Arbeitsrechtlich sind in Deutschland Fortzahlung im Krankheitsfall inkl. Umlagen Krankentagegeld und Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung von 9,3 % obligatorisch. Jedoch wird sich kaum eine 37,5-Stunden-Woche durchgesetzt haben (eher 40 Std./Wo.). Somit wären entsprechend der Zuschlagstabelle des CIfA zusätzlich jährlich brutto folgende Zuschläge zuzurechnen:

PCIfA = +£512 (= 582 €) x 2,5 = £ 1.280 = 1.455 €

ACIfA = +£597,33 (= 679 €) x 2,5 = £ 1.493,33 = 1.697,5 €

MCIfA = +£769,33 (= 874 €) x 2,5 = £ 1.923,33 = 2.185 €

<sup>23</sup> Entspricht bei einer 40-Stunden-Woche 11,21 €/ Stunde zzgl. Zuschläge und geldwerter Leistungen

<sup>24</sup> Entspricht bei einer 40-Stunden-Woche 13,06 €/ Stunde zzgl. Zuschläge und geldwerter Leistungen

<sup>25</sup> Entspricht bei einer 40-Stunden-Woche 16,81 €/ Stunde zzgl. Zuschläge und geldwerter Leistungen

internationalen Cifa-Verbandes. Regionale Lebenshaltungskosten und Lohnspiegel sind ebenfalls – auch bei Montagetätigkeiten der Mitarbeiter in diesen Regionen – zu berücksichtigen.<sup>26</sup>

### II.2.1.3 Gleichbehandlungsgrundsatz<sup>27</sup>

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, bei Anwendung einer selbst geschaffenen Regelung gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer/-innen innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Es verbieten sich ebenso Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, wegen der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, wegen des Alters oder wegen der sexuellen Identität.

### II.2.1.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf Ausgrabungen<sup>28</sup>

Auf den Ausgrabungen sind bedingungslos die persönliche Schutzausrüstung (Warnjacke bzw. -weste, S3-Sicherheitsschuhe, Helm) und Regenschutzkleidung seitens des Arbeitgebers zu stellen. Bauwagen bzw. Bürocontainer sind auf längeren Ausgrabungen bereitzustellen, in denen sich das Personal während der Pausen auf Ausgrabungen aufhält und sind als solche auszustatten, dazu gehören eine sicherheitsgerechte Heizung und Mobiliar sowie Fenster und von innen verschließbaren und zu öffnenden Türen (kein Übersee-Container o.ä.). Auf mehrtägigen Ausgrabungen sind

---

<sup>26</sup> In den Bundesländern Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Hessen und Bayern bestehen deutlich höhere vergleichbare Lohnspiegel, zudem sind die Lebenshaltungskosten entsprechend hoch. Daher werden zu den Sockellöhnen für die Bundesländer Lohnzuschläge, auch bei Montagetätigkeit aus anderen Bundesländern, empfohlen (<https://www.statistikportal.de/de/bruttomonatsverdienste-im-produzierenden-gewerbe-und-dienstleistungsbereich>):

- Baden-Württemberg: 8%;
- Bayern: 5 %;
- Hessen: 10 %;
- Nordrhein-Westfalen: 2 %.

<sup>27</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

#### § 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,

[...]

Vgl. hierzu auch Art. 3 Abs. 1 GG.

<sup>28</sup> Vgl. § 5 BaustellV, §§ 3 u. 3a ArbStättV inkl. Anhang. Als Nachweis dient die Unfallstatistik des letzten Geschäftsjahres.

Baustellen-WCs vorzuhalten. Den Pflichten des Arbeitgebers nach §§ 3-13 ArbSchG ist bedingungslos nachzukommen.

## **II.2.2 Soziale Standards - obligatorisch für mittelgroße und große Betriebe**

### *II.2.2.1 Verhältnis befristeter zu unbefristeten Stellen<sup>29</sup>*

Für ein nachhaltiges und sozial verantwortungsbewusstes Personalmanagement sind mindestens 50% der Mitarbeiter unbefristet einzustellen. Beträgt die Zahl der unbefristeten Stellen in einem Betrieb insgesamt weniger als 75% der Belegschaft, sind weitere 25% der Angestellten mit Langzeitverträgen von mindestens ½ Jahr einzustellen.

### *II.2.2.2 Forschung und Entwicklung, Publikation<sup>30</sup>*

Den vollzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Grabungsleitern wird eigene Forschung aus den Projekten heraus ermöglicht, die Publikation ihrer Ergebnisse im Rahmen von mind. 10 Stunden pro Monat gefördert. Bei Teilzeit verringert sich der Förderungsrahmen entsprechend des verringerten Arbeitszeitanteils. Die Förderung kann durch Freizeitausgleich oder finanziell erfolgen.<sup>31</sup>

## **II.2.3 Soziale Standards - obligatorisch für große Betriebe**

### *II.2.3.1 Geeignete Arbeitsplätze und Sozialraum am Betriebsitz*

Für die Aufarbeitungen (Dokumentationsarbeiten sowie die Nachbereitung von Projekten oder die Vorbereitung von firmeneigenen Publikationen) sind ausreichend geeignete Arbeitsplätze mit Rechnerausstattung zur Verfügung zu stellen. Den Beschäftigten ist ein leicht erreichbarer Pausenraum oder ein entsprechender Pausenbereich zur Verfügung zu stellen. Der Pausenraum ist mit Tischen und Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne auszustatten.

### *II.2.3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf<sup>32</sup>*

Es ist auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu achten. So sind stundenreduzierte Mitarbeiterstellen im Hinblick auf Familie und Beruf einzurichten und zu organisieren, ebenso sind Eltern vorzugsweise von Montageeinsätzen auszunehmen bzw. für den Innendienst einzusetzen.

### *II.2.3.3 Erweiterter Gleichbehandlungsbegriff<sup>33</sup>*

Bei Einstellung neuer Mitarbeiter ist das regionale gesellschaftliche Verhältnis von Alter, Geschlecht, Menschen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen und Menschen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen.

## **3. Citizen-Science, Fort- und Ausbildungsmöglichkeiten<sup>34</sup>**

Es werden Fortbildungen und Ausbildungen der Mitarbeiter gefördert, sofern diese für die Arbeit im Tätigkeitsfeld der jeweiligen Firma bzw. der Archäologie von Nutzen sind oder dem Arbeitsschutz

---

<sup>29</sup> Bezug: Gemeinnützigkeits-Matrix C2 – Ausgestaltung der Arbeitsverträge.

<sup>30</sup> Bezug: Gemeinnützigkeits-Matrix E1 – Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.

<sup>31</sup> Bei einer 5-Tage-Arbeitswoche in Vollzeit entspricht die Förderung 30 min. pro Arbeitstag.

<sup>32</sup> Bezug: Gemeinnützigkeitsmatrix C4 – Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.

<sup>33</sup> Bezug: Gemeinnützigkeitsmatrix C1 – Menschenwürde am Arbeitsplatz.

<sup>34</sup> Bezug: Gemeinnützigkeitsmatrix E2 – Beitrag zum Gemeinwesen.

in Verb. mit Gemeinnützigkeits-Matrix E4 – Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

dienen. Weiterhin werden eigene Fort- und Ausbildungsmöglichkeiten, die eine Relevanz für die archäologische Arbeit haben, innerhalb des Betriebes entwickelt. Die Fortbildungen können intern oder extern erfolgen. Citizen-Science wird gefördert, eine Kooperation mit Ehrenamtlichen wird auf nicht-kommerzieller Basis gepflegt.

### **II.3 Referenzprojekte**

Für die Registrierung eines Betriebes sind durch den Antragssteller für kleine Betriebe eine, mittelgroße und große Betriebe drei vom Betrieb durchgeführte Projekte in kurzen Zusammenfassungen zu beschreiben, Ansprechpartner, Umfang und Auftragsvolumen zu nennen.<sup>35</sup> Diesen beizufügen sind die Dokumentationsunterlagen, aus denen die jeweiligen Projektabläufe deutlich werden:

Grabungsfirmen agieren z.T. bundesweit – oder sogar über die Bundesgrenzen hinaus. Ziel der Beschreibung der Referenzprojekte nach den unten beschriebenen Planungsphasen ist es, die wissenschaftliche Umsicht sowie die planerische Voraussicht und den reflektierten Umgang mit den Projektergebnissen durch die Firma bzw. ihre Projektleiter darzustellen. Da sich die Abgaberrichtlinien der unterschiedlichen Denkmalfachbehörden unterscheiden, sind die begleitenden und angeforderten Umstände der Projektdokumentationen darzustellen. Auch ist, selbst wenn bestimmte Arbeitsschritte in den jeweiligen Dokumentationen zusammenfließen, die saubere Anwendung der Grabungsmethodik darzulegen, um einen überregionalen Vergleich der wissenschaftlichen Qualität des Dokumentationswerks zu ermöglichen. Hierfür sind die Referenzprojekte in der transparent prüfbar Prozesskette darzustellen (auch wenn einzelne Projektphasen in der Praxis i.d.R. zusammenfließen – z.B. II.3.3 und Teile von II.3.4), die die grundsätzlichen Richtlinien der jeweiligen Denkmalbehörden berücksichtigt, jedoch auch die Umstände der Dokumentationsvorgaben und der damit verbundenen Projektplanung und -aufarbeitung aufzeigt. Diese Darstellung der Beispielprojekte anhand der Prozesskette sollte die unten erläuterten Phasen beinhalten und beschreiben.

Die Prozesskette dient dazu, für Vergleichbarkeit der Grabungsberichte zu sorgen und transparente Kriterien dafür zu haben, welche Informationen in einem Bericht an ClfA enthalten sein sollen. Alle Projekte müssen die ClfA Standards und Leitfäden befolgen. Manche Teile, z. B. II.3.3.2, sind detailliert erklärt, um die Terminologie verschiedener Bundesländer klarzustellen. Es ist wahrscheinlich, dass deutsche Grabungsfirmen, die ihre Grabungsdokumentation gemäß den folgenden Erklärungen durchführen, diese Methodik gleichermaßen zu ihrem eigenen Vorteil wie zur Erfüllung der ClfA Regularien übernehmen.

#### **II.3.1 Planungsphase (Zeitpunkt: Angebot)**

##### *II.3.1.1 Projektkonzept*

Zu jedem Ausgrabungsprojekt ist ein Projektkonzept zu erstellen, das zum einen die gültigen Richtlinien explizit berücksichtigt und zum anderen transparent eine Vorstellung der für das Projekt zur Verfügung stehenden Kapazitäten sowie deren Produktivität beinhaltet. Das Projektkonzept soll die „Sollzahlen“ zur späteren Kontrolle des Projektablaufs vorgeben: Die baugrundarchäologischen Ausgrabungen finden in Rücksprache mit den Denkmalfachbehörden und unter Berücksichtigung ihrer formulierten Anforderungen statt. Denkmalfachbehörden geben hierfür ihre eigenen

---

<sup>35</sup> Vgl. § 7 Abs. 3 lit. a) VOL/A-EG. Diese Angaben sind auch gem. der gültigen Vergabeordnungen präqualifizierend.

Grabungsrichtlinien aus. Damit Referenzen von Ausgrabungen unter den unterschiedlichen Grabungsrichtlinien vergaberechtlich vergleichbar werden, ist es notwendig, das Projektkonzept mit den gültigen Richtlinien darzustellen und die regionalen Besonderheiten und Abweichungen in den Dokumentationsvorgaben konzeptionell zu berücksichtigen und zu erörtern.

#### *II.3.1.2 Sicherheitskonzept*

Zu jedem Ausgrabungskonzept wird ein kurzes Sicherheitskonzept (Gefährdungsbeurteilung eingeschlossen) erstellt. Dieses führt spezifische Gefahren auf und erklärt Vermeidungsstrategien und Maßnahmen im Falle eines Unfallereignisses.

### **II.3.2 Vorbereitungsphase (Zeitpunkt: Genehmigung)**

#### *II.3.2.1 Einholen und Vorlage notwendiger Erkundigungen und Genehmigungen*

I. d. R. handelt es sich hierbei um die Grabungs- bzw. denkmalrechtliche Genehmigung bzw. den Planfeststellungsbeschluss bei linearen Projekten. Weitere Informationen zu z.B. Leitungsverlauf, Bodenart, Gefälle, Grundwasserstand, Gefährdung durch Kampfmittel etc. sind sinnvoll.

#### *II.3.2.2 Protokollentwicklung zur Dokumentations- und Abgabestruktur*

Vor Beginn der Ausgrabungsarbeiten werden die Art und Weise der bildlichen, schriftlichen und vermessungstechnischen Dokumentation sowie die abzugebenden Medien im Rahmen der jeweiligen Grabungsrichtlinien abgesprochen. In der Folge wird ein projektspezifisches Protokoll zur Abgabestruktur<sup>36</sup> entworfen, welches im monatlichen Fortschritt geprüft werden kann.

### **II.3.3 Dokumentationsphase (Zeitspanne: Ausgrabung)**

#### *II.3.3.1 Befundaufnahme*

Als Befunde werden zunächst dreidimensionale Strukturkörper bezeichnet. Im Boden eingetiefte Negativbefunde (z.B. Erdbefunde) bestehen aus der eigentlichen Grube und deren Verfüllungen, die sich in Schichten, Paketen, Horizonten, Pflaster und Kernen ausdrücken.<sup>37</sup> Einen entsprechenden Aufbau findet man in Positivbefunden (z.B. baulicher Bestand, anthropogene Hügel etc.) unterschiedlicher Funktion. Baubefunde werden durch Material und Verbandart definiert etc.

Die Dokumentation vor Ort ist in ihrer Methodik transparent darzustellen: Eine saubere wissenschaftliche Vorgehensweise trennt zunächst die Befundaufnahme (Dokumentation) streng von der Befundansprache (Interpretation) und damit die Beschreibung des Befundes von dessen funktionaler und datierender Zuweisung. Hierbei handelt es sich um eine formale, wissenschaftliche Trennung dieser beiden Schritte, um eine klare Nachvollziehbarkeit der Prozesskette zu gewährleisten (in der Praxis erfolgen beide Schritte in der Regel während der Ausgrabung zeitnah am Befund): In der Dokumentation muss deutlich werden, dass Befunde nicht nur in ihrer (vorgeurteilten) Interpretation genannt, sondern auch nach Form, Ausdehnung, Verfüllung/ Material

<sup>36</sup> Unter dem Begriff der Abgabestruktur fallen die in den jeweiligen Richtlinien festgelegten Abgabebestimmungen spezifiziert auf das jeweilige Projekt. Das Intervall und der Umfang der Zwischenberichte, Vorhalten der aktualisierten Grabungspläne, Intervalle der Fundabgaben und letztlich „Ausnahmen von der Regel“ werden schriftlich festgehalten und als Grundlage der eingereichten Dokumentation vorgehalten.

<sup>37</sup> Z.B. Brandschichten, Laufhorizonte, Schutt- oder Humuspakete, Scherbenpflaster an einer Grubensohle, von anderen Füllschichten umschlossene Kerne (z.B. Pfostenkern) etc.

etc. beschrieben sind und aufgrund der definierten und erfüllten Kriterien und örtlicher Beobachtung interpretiert wurden.

Die Befundbeschreibungen und Bilddokumentation folgt hierbei den Richtlinien der jeweiligen zuständigen Denkmalfachbehörde, so dass die Befundaufnahme dokumentarisch mit der Befundinterpretation zusammenfallen kann (vgl. II.3.1.1 Projektkonzept).

### *II.3.3.2 Grabungstechnische Elemente*

Flächen, Schnitte, Plana, Profile etc. sind grabungstechnische Elemente, die helfen, die Gestalt und den Charakter der darin vorhandenen Befunde zu untersuchen. Daher ist die Systematik der grabungstechnischen Elemente für ein Projekt vorzustellen – ein „Schnitt“ in einer Innenstadtgrabung wird u.U. anders definiert als ein „Schnitt“ durch einen Wall. Eine Profiluntersuchung eines Einzelbefundes ist etwas anderes als ein „Kontrollprofil“ bei stratigrafischer Grabungsmethodik oder ein „Deichprofil“... etc. etc. Somit kann die Zuweisung eines Befundes zu einem Profil oder mehrerer Befunde zu einem Kontrollprofil erfolgen – oder mehrerer Profilschnitte durch einen linearen Befund. Grabungstechnische Elemente ordnen daher für den Bearbeiter die Befunde systemisch in der Horizontalen und in der Vertikalen und stellen somit vom Bearbeiter selbst geschaffene, künstliche Hilfskonstruktionen dar, ohne jeglichen direkten Bezug zur späteren Befundinterpretation. So sind die Tiefe und Neigung einer aufgenommenen Struktur (Befund) ein Element der Befundaufnahme und nicht des Profils, welches in einer bestimmten, durch den Bearbeiter vorbestimmten Ausrichtung durch den Befund verläuft, um eben genau diese Informationen über den Befund selbst zu erhalten. Grabungstechnische Elemente erfüllen somit den Zweck, den Befund in seiner Gesamtheit zu erfassen und ihn in Gestalt und Lage beschreiben zu können. Um den grabungstechnischen Zusammenhang zu erhalten, sind folgende Bezüge per georeferenziertem Grabungsplan zu dokumentieren:

- Ausrichtung und numerische (oder ggf. alphabetische) Zuweisung der Profile zum Befund;
- Lage, Orientierung und numerische Zuweisung der Flächen und Schnitte zum Befund.

### *II.3.3.3 Fundaufnahme*

Funde haben neben ihrer bedeutenden Rolle bei der Datierung einer Fundstelle einen eigenen historischen Erhaltungswert,<sup>38</sup> dem es in der Dokumentationsphase vorrangig Rechnung zu tragen gilt. Jedes Material hat seine eigenen Ansprüche an (erst-)konservatorische Maßnahmen, weshalb eine Fundaufnahme getrennt nach Materialien vorzunehmen ist. In dieser Phase ist somit zunächst der datierende Faktor weniger relevant, welcher bei strenger Vorgehensweise erst in der Interpretationsphase zum Tragen kommt. Vielmehr steht zunächst das Material selbst, seine sachgerechte Bergung und Erstversorgung sowie die Zuweisung zum Befund im Vordergrund.

Die Fundbehandlung, -bergung und -dokumentation folgen hierbei den Richtlinien der jeweiligen zuständigen Denkmalfachbehörde.

---

<sup>38</sup> U.U. einzige erhaltene Originalsubstanz.

#### *II.3.3.4 Probenentnahme*

Naturwissenschaftliche Proben dienen dazu, Informationen über die gesamte Fundstelle oder nur über einen speziellen Befund zu erhalten, die ohne die Probenentnahme nicht zu erhalten wären.<sup>39</sup> Dementsprechend sollten Proben – egal welcher Art – immer vor dem Hintergrund einer vor Beginn der Maßnahme explizit formulierten wissenschaftlichen Fragestellung genommen werden, die auch dem Analysierenden vermittelt werden kann. „Schau mal, was drin ist“, ist hingegen keine wissenschaftliche Frage. Proben können Aufschluss über bzw. präzisere Datierungen liefern (z. B. Radiokarbon- oder Dendroproben), sie können wichtige Aussagen über Umwelt- und Klimaverhältnisse treffen etc. Während der Dokumentationsphase ist daher bei der Probenentnahme für jede Probe zu verzeichnen:

- genaue Zuordnung der Probe zum Befund/der Fundstelle mit möglichst genauer stratigrafischer Zuweisung;
- Dokumentation der Probenentnahme (z.B. durch Ausfüllen der Protokolle der zuständigen Denkmalfachbehörde);
- Übermitteln der Fragestellung;
- zeitnahe Abgabe der Probe an das zuständige Labor.

Zusätzlich sind die Richtlinien der jeweiligen zuständigen Denkmalfachbehörde zu beachten.

### **II.3.4 Interpretationsphase (Zeitspanne: Aufarbeitung)**

#### *II.3.4.1 Befundansprache*

Nachdem der Befund aufgenommen wurde, gilt es in der Aufarbeitung, diesem Befund eine Funktion und ein Alter (relativ oder absolut zuzuweisen). Von nun an kann ein vorher strukturell erfasstes Objekt als „Pfostenloch“ oder „Fundament“ bezeichnet werden. Über die Zuweisung des Fundspektrums oder nach Analyse der naturwissenschaftlichen Proben, wird eine Datierung möglich. Hierfür sind Befundlisten mit den interpretierten Befundansprachen inkl. Datierung im Zusammenhang mit den Funden zu erstellen. Dabei kann auch auf auf der Fläche im Zusammenhang mit der Befundbearbeitung erstellte Interpretationen zurückgegriffen werden.

#### *II.3.4.2 Befundkomplexansprache*

Dort, wo sich Funktionen bzw. bauliche Zusammenhänge erschließen lassen, sind die klassifizierten Befunde in ihren komplexen Zusammenhang zu bringen und zu beschreiben: So bilden Pfostenlöcher u. U. spezifische Hausgrundriss-Typen ab, andere Befundgattungen schließen sich zu komplexen Grabanlagen o.ä. zusammen.

---

<sup>39</sup> Zweck ist die bestmögliche, vollumfängliche Dokumentation eines Befundes (z.B. naturwiss. Datierung, wenn keine anderen zweifelsfreien Hinweise vorhanden sind oder Erfassung von Mikrofundten).



### *II.3.4.3 Fundansprache*

Zunächst ist nach der Reinigung das Fundmaterial zu sichten und durch entsprechende Fachkräfte (z.B. Archäologe, Anthropologe, Restaurator) näher zu bestimmen. Wo möglich sind Formtypen und Datierung zu benennen und den fundführenden Befunden zuzuweisen. Diese Informationen sowie die durch die jeweiligen Richtlinien geforderten sind in einer Fundliste zu vermerken.

### *II. 3.4.4. Grabungsbericht*

Der Grabungsbericht enthält eine Zusammenfassung und wissenschaftliche Interpretation der gesamten, für das Projekt ermittelten archäologisch relevanten Daten. Dazu gehört sowohl eine kurze Beschreibung der wichtigsten, wissenschaftlich bedeutsamen Ergebnisse der Grabung (z.B. Nennung und Beschreibung auffälliger Befunde und Funde) als auch eine Einordnung des Fundortes in den regionalen und wenn möglich überregionalen Kontext. Es ist sowohl eine räumliche als auch zeitliche Interpretation des Fundortes zu geben. Dieser Bericht ist durch den vor Ort zuständigen Grabungsleiter bzw. durch einen vom Grabungsleiter für das jeweilige Projekt ausgewiesenen Spezialisten (z.B. Assistent der Grabungsleitung) gemäß der Richtlinien der jeweiligen Denkmalfachbehörde zu verfassen.

## **II.3.5 Abschlussphase (Zeitpunkt: Abgabe)**

### *II.3.5.1 Expertisen*

Unter den Expertisen sind vorrangig die Analyseergebnisse der Proben zu verstehen. Daneben können zusätzliche Untersuchungen z.B. von Anthropologen, Paläozoologen oder Bodenkundlern etc. notwendig sein. Um möglichst eine unverfälschte Weitergabe dieser Expertisen zu gewährleisten, sollten die Analyseberichte in Kopie oder Original dem Grabungsbericht beigelegt werden.

### *II.3.5.2 Zusammenfassung der Ergebnisse*

Der Abschlussbericht sollte nach vollendeter Interpretation folgende Punkte im Rahmen der Richtlinien der jeweiligen Denkmalfachbehörde beinhalten:

- Anlass der Untersuchung;
- Voruntersuchung;<sup>40</sup>
- Planung der Maßnahme (Grabungskonzept);
- Grabungsteam (unter Beachtung des Datenschutzes);
- Grabungsablauf;
- Geologie/Topografie/Bodenverhältnisse;
- vermessungstechnische Dokumentation;
- fotografische Dokumentation;
- zeichnerische Dokumentation;
- beschreibende Dokumentation;
- Fund- und Proben-Dokumentation;
- Öffentlichkeitsarbeit/ Medien;
- Grabungsergebnis;
- Ausgrabungspläne (georeferenziert).

---

<sup>40</sup> Z.B. Altgrabungen, Prospektionen, vorangegangene Teilgrabungen und Kampagnen auf Arealen in unmittelbarem Anschluss an die neu untersuchte Grabungsfläche.

### *II.3.5.3 Übergabeprotokoll*

Zur Übergabe an die Denkmalbehörden sind die abzugebenden Dokumente mit der im Eingangsprotokoll (siehe II.3.2.2) verzeichneten Abgabestruktur<sup>41</sup> zu vergleichen und zur Abgabe entsprechend aufzubereiten. Für die Übergabe an die Denkmalbehörden ist ein Übergabeprotokoll zu fertigen, welches entsprechend der Abgabestruktur von der jeweiligen Annahmestelle bestätigt werden kann.

### *II.3.5.4 Evaluation*

Am Ende sollte das Projektergebnis mit dem Grabungskonzept vom Projektverantwortlichen verglichen werden: Befunddichte und -klassifikation, Produktivität nach Personenstunden in Bezug auf die bearbeitete Befundanzahl und Fläche. Es geht hierbei nicht um die Rechtfertigung dem Auftraggeber gegenüber, sondern um die Reflektion der eigenen Einschätzung: Wie ist die Grabung unter diesen Umständen gelaufen – schnell aber sorgfältig, weil optimale Bedingungen.; langsam, aber sorgfältig, weil schlechte Boden- oder Wetterverhältnisse; schnell, aber leider nicht so sorgfältig, wie man es gern gehabt hätte, weil hoher Baudruck? Was wurde den Arbeitnehmern zugemutet? Welche Optimierungsmöglichkeiten hätte es gegeben – und aus welchem Grunde konnten diese nicht eingesetzt werden? Wie auskömmlich zeigte sich im Nachhinein die Finanzierung, war der „Puffer“ ausreichend? Wie beurteilt die zuständige Denkmalfachbehörde die Ergebnisse?<sup>42</sup>

Diese Evaluation ist für die eigene Überprüfung der Leistungsfähigkeit und für die nachhaltige Planung zukünftiger Projekte wichtig. Das Unternehmen zeigt damit, dass es nicht „aus dem Bauch heraus“ von Projekt zu Projekt wirtschaftet, sondern auch eine Langzeitstrategie in Bezug auf Arbeitsplatzzerhalt, Unternehmensrisiko und Gewinn entwickelt.

## **II.4 Betriebliche Eignungsnachweise<sup>43</sup> (obligatorisch für alle Betriebe)**

### **II.4.1 Umfangreiche Eigenerklärung**

Der Unternehmensvorstellung ist eine umfangreiche Eigenerklärung in Form einer Selbstbeschreibung zur betrieblichen Eignung (mehr dazu siehe unter 4.1.1.-3) beizufügen und rechtsverbindlich zu unterschreiben. Der Eigenerklärung ist entweder ein Hinweis auf §18 I Nr. 1 EstG oder die Kopie einer Gewerbeanmeldung (ggf. mit Registerauszug) beizufügen.

#### *II.4.1.1 Qualitätssicherung*

Zunächst ist das betriebsinterne Qualitätssicherungsverfahren auszuführen, das eine ungestörte Prozesskette (vgl. Abs. II.3<sup>44</sup>) gewährleistet. Hierin ist ebenfalls die Beschreibung des Unternehmensumsatzes, der technischen Ausrüstung sowie von Personalumfang und -qualifikation erforderlich.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> S. Anm. 35.

<sup>42</sup> Hierbei geht es nicht um die Nennung konkreter Geldsummen, sondern um die Darlegung einer selbstreflektierten Planungsstrategie für das Unternehmen, welches ein nachhaltiges Wirtschaften widerspiegelt.

<sup>43</sup> Orientiert an Präqualifikation nach VOL/VOB.

<sup>44</sup> Ersatzweise Software/Verfahren nach ISO-Norm 9.001, welche der Prozesskette n. II.3 entspricht.

<sup>45</sup> Angaben zum Gesamtumsatz und zur Anzahl der Beschäftigten in den letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahren (§ 7 Abs. 2 lit. d) VOLA-EG).

#### II.4.1.2 Liquidität

Das Unternehmen erklärt rechtsverbindlich, dass keine Insolvenz und keine Liquidation vorliegen.<sup>46</sup>

#### II.4.1.3 Zuverlässigkeit (i.e. Rechtschaffenheit)

Das Unternehmen erklärt nachweislich, dass keine schwere Verfehlung vorliegt, die die Zuverlässigkeit des Bewerbers mit Bezug auf folgende Punkte in Frage stellt:<sup>47</sup>

- § 129 StGB Bildung krimineller Vereinigungen;
- § 129a StGB Bildung terroristischer Vereinigungen;
- § 129b StGB Kriminelle und terroristische Vereinigungen im Ausland;
- § 261 StGB Geldwäsche, Verschleierung unrechtmäßig erlangter Vermögenswerte;
- § 263 StGB Betrug;
- § 264 StGB Subventionsbetrug;
- § 334 StGB Bestechung und Artikel 2 § 1 sowie § 2 des Gesetzes zur Bekämpfung internationaler Bestechung;
- § 370 AO Steuerhinterziehung, zusätzliche Ausschlussgründe;
- § 70 StGB Anordnung des Berufsverbots;
- § 132a StPO Vorläufiges Berufsverbot;
- § 242 StGB Diebstahl;
- § 246 StGB Unterschlagung;
- § 253 StGB Erpressung;
- § 265b StGB Kreditbetrug;
- § 266 StGB Untreue;
- § 267 StGB Urkundenfälschung;
- § 268 StGB Fälschung technischer Aufzeichnungen;
- §§ 283-283d StGB Insolvenzstraftaten;
- § 298 StGB Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen;
- § 299 StGB Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr;
- § 306 StGB Brandstiftung;
- §§ 324, 324a StGB Gewässer- oder Bodenverunreinigung;
- § 326 StGB Unerlaubter Umgang mit Abfällen;
- § 333 StGB Vorteilsgewährung;
- § 35 GewO Gewerbeuntersagung wegen Unzuverlässigkeit. In diesem Zusammenhang liegen keine Eintragungen im Gewerbezentralregister nach §150 a GewO vor, die z. B. einen Ausschluss nach § 21 SchwarzArbG, nach § 266 a Abs. 1, 2 und 4 StGB, oder Bußgeldentscheidungen wegen illegaler Ausländerbeschäftigung nach § 404 Abs. 1 od. Abs. 2 Nr. 3 SGB III rechtfertigen. Ferner liegt kein rechtskräftiges Urteil innerhalb der letzten zwei Jahre mit einer Ahndung von mehr als drei Monaten Freiheitsstrafe oder einer Geldstrafe von mehr als 90 Tagessätzen vor. Weiterhin gibt es innerhalb der letzten zwei Jahre keine rechtskräftige Bußgeldentscheidung mit wenigstens Geldbuße wegen eines Verstoßes nach § 18 MiArbG oder § 21 Abs 1 i.V.m. § 23 AEntG.

---

<sup>46</sup> Vgl. § 6 Abs. 5 lit. a), b) VOL/A, § 6 Abs. 6 lit. a), b) VOL/A-EG.

<sup>47</sup> § 6 Abs. 5 lit. c) VOL/A, § 6 Abs. 4, 6 lit. c) VOL/A-EG.

## II.4.2 Aktuelle Nachweise

Ergänzend sind folgende aktuellen Nachweise der Eigenerklärung beizufügen. Diese sind jährlich aktualisiert vorzuhalten und auf Anfrage zur Prüfung einzureichen:

- Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Sozialversicherungen;<sup>48</sup>
- Unbedenklichkeitsbescheinigung der Berufsgenossenschaft;
- Unbedenklichkeitsbescheinigung und Freistellungsbescheinigung Finanzamt;
- Haftpflichtversicherung (Betriebshaftpflicht und/oder Berufshaftpflicht).<sup>49</sup>

## III. Implementierung des Gütezeichens

### III.1 Umsetzung des ClfA-Gütezeichens in Deutschland<sup>50</sup>

Das genaue Registrierungsprozedere und die eingehende Vorstellung der darin eingebundenen Organe des ClfA sollen in einer eigenen Schrift präsentiert werden – jedoch soll an dieser Stelle zumindest die Art und Weise der Umsetzung des Registrierungsverfahrens für Deutschland kurz vorgestellt werden:

Dem in Großbritannien bereits existierenden Registrierungsprozess folgend, erfolgt die Bewerbung als registrierte Organisation in Form eines standardisierten Antragsformulars, dem die in Kapitel II aufgeführten Unterlagen beigelegt werden. Diese Unterlagen werden durch das sogenannte Registrierungskomitee – einem Gremium aus Fachkollegen (mehr dazu siehe unten) – geprüft. Zusätzlich erfolgt nach Eingang des Antrags eine Inspizierung des Betriebes durch ein Gremium aus Fachkollegen unterschiedlicher Institutionen – unter Wahrung des Datenschutzes und der jeweiligen Betriebsgeheimnisse.

Jedes Inspektionsgremium besteht aus etwa drei Personen, abhängig von Größe und Art der zu inspizierenden Organisation. Das Gremium kann sich aus folgenden Personen zusammensetzen:

- Mitgliedern des Zertifizierungskomitees für Organisationen;
- Verantwortliche Stelleninhaber („RPH“) oder deren Stellvertreter, die Vorgesetzte in einer Registrierten Organisation und selbst akkreditiertes Mitglied (MCIfA) sind;
- Fachleute, die Vertrags- oder Beratungstätigkeiten leisten;
- Fachleute, die ClfA-Mitglieder sind und Vertrags- oder Beratungstätigkeiten leisten;
- andere akkreditierte ClfA-Mitglieder mit branchenspezifischem Expertenwissen;
- Fachleute, die nicht ClfA-Mitglieder sind, aber relevantes Wissen haben;
- ein Mitarbeiter von ClfA, oder eine angemessene Vertretung, als Protokollant, Leitung der Inspektion und Verfasser des abschließenden Inspektionsberichts.

Für die Verwaltung und Umsetzung des aufwändigen Verfahrens zur Vergabe des Gütezeichens muss eine (nicht rückzahlbare) Verwaltungsgebühr erhoben werden, deren Einzahlungsnachweis dem Antragsformular beizufügen ist. Bei einer Unterbrechung der Mitgliedschaft wird ein neues Antragsformular und eine neue Gebühr fällig.

---

<sup>48</sup> Stellen die Krankenkassen auf Anfrage aus.

<sup>49</sup> § 7 Abs. 2 lit. b) VOL/A-EG.

<sup>50</sup> <https://www.archaeologists.net/groups/deutschland>

Sobald der Antrag eingegangen ist, wird dieser zunächst auf Vollständigkeit hin geprüft und ein Inspektionstermin vereinbart. Sollten Unterlagen unvollständig sein, werden diese nachgefordert, bevor eine Inspektion vorgenommen werden kann.

Im Rahmen dieses Bewerbungsverfahrens bittet ClfA eine Gruppe von Fachleuten, den jeweiligen Betrieb zu besuchen, um seine Eignung für die Registrierung zu bewerten und dem Ausschuss darüber Bericht zu erstatten. Für einen Einzelunternehmer kann eine Inspektion auch aus einer einfachen Befragung und Überprüfung seiner vorgelegten Dokumente bestehen. Diese Inspektionen müssen für jede Registrierungsperiode (3 Jahre) erneut stattfinden. Jede Organisation sollte sich also darauf vorbereiten, dass sie regelmäßig kontrolliert wird. Keine Organisation wird registriert, wenn sie sechs Jahre lang nicht kontrolliert wurde.

Nach Abschluss der Inspektion erörtert das Gremium die Ergebnisse und entscheidet gemeinsam über seine Empfehlungen an das Registrierungskomitee. Der „RPH“ des Bewerbers wird über die Ergebnisse der Inspektion informiert, jedoch nicht über die Empfehlung des Gremiums an das Registrierungskomitee des ClfA.

Personen, die Mitglieder des Registrierungskomitees werden möchten, wenden sich an das Leitungsgremium bzw. den Vorstand (Board of Directors) des ClfA mit einer „kurzen Darstellung ihrer Erfahrung und Eignung“. Der Vorstand entscheidet mit einfacher Mehrheit, ob der Bewerber geeignet ist und so in das Registrierungskomitee berufen wird.<sup>51</sup> Mitglieder des Registrierungskomitees können für insgesamt zwei aufeinanderfolgende dreijährige Perioden aktiv sein. Eine erneute Bewerbung kann nach einem Jahr Pause erfolgen.

Das Registrierungskomitee besteht i.d.R. aus stimmberechtigten ClfA-Mitgliedern, jedoch können in Sonderfällen auch andere neutrale Personen als Ratgeber des Komitees berufen werden. Das Komitee wählt einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden.

Alle überprüften Dokumente und Informationen, die bei den Inspektionen und Ausschusssitzungen besprochen und gesichtet werden, sind streng vertraulich. Eine Kopie des Berichtes des Inspektionsgremiums wird der Akte der jeweiligen Organisation beigelegt.

Das Registrierungskomitee kann folgende Entscheidungen treffen:

<b>Empfehlung</b>	<b>Beurteilungskriterium</b>
Zertifizierung	Alle Maßstäbe erfüllt, keine Richtlinien ausgegeben / keine zwingenden Verbesserungen nötig.
Zertifizierung mit Anregungen und Empfehlungen für Korrekturen	Annahme, dass die Umsetzung der Empfehlungen die Qualität und Zuverlässigkeit der Arbeit der Organisation verbessert. Das Komitee entscheidet, ob die Korrekturen lediglich angedacht oder durchgeführt werden sollen und kann eine Zeitvorgabe dafür geben.

<sup>51</sup> Dieses Vorgehen findet auch für die Mitglieder des Akkreditierungskomitees (Akkreditierung in den Mitgliedsgraden PCIfA, ACIfA, MCIfA) Anwendung.

Zertifizierung abhängig vom Nachweis der Korrektur oder vom Nachweis eines Programms zur Verbesserung	Eine Nicht-Einführung der Korrekturen bedeutet, dass Arbeiten der Organisation möglicherweise gegen den Verhaltenskodex, andere Regularien oder die Standards und Leitlinien verstoßen. Fehlende Durchführung führt zu einer Löschung der Registrierung.
Nicht Zertifiziert	Erfüllt die Kriterien der Satzung nicht. Die Antworten der Organisation waren ungenügend, um das Komitee zu überzeugen, dass sie zuverlässig im Einklang mit dem Verhaltenskodex und anderen Regularien und den Standards und Leitlinien arbeitet bzw. arbeiten möchte.
Zertifizierung ausgesetzt	Bewerbung kann noch nicht durch das Registrierungskomitee beurteilt werden, da zusätzliche Informationen fehlen.

Das Komitee formuliert u.U. Auflagen für die Registrierung und legt eine angemessene Frist fest (*Regulations* Abs. 8.3-8.4), innerhalb derer die registrierte Organisation die durch das Komitee gegebenen Bedingungen erfüllen muss. Wird eine Auflage nicht erfüllt, führt das in der Regel zum Streichen aus dem Register (Abs. 8.5). Bekommt eine Organisation innerhalb von drei Jahren drei Auflagen, ist eine ernsthafte Überprüfung der Arbeitsqualität und -systeme nötig und die Firma wird mit sofortiger Wirkung von der Liste der Registrierten Organisationen gestrichen. Die Organisation kann sich erst im Folgejahr wieder zur Zertifizierung anmelden (Abs. 8.6-8.8).

### III.2 Einsatz des Gütezeichens in einer Auftragsvergabe

Paragraph 34 der Verordnung über die Vergabe öffentlicher Aufträge besagt, dass der öffentliche Auftraggeber die Vorlage eines Gütezeichens verlangen kann, welches die in der Leistungsbeschreibung geforderten Merkmale einer Leistung belegt.

Die in Kapitel II formulierten Anforderungen sind im Hinblick auf diesen Paragraphen entwickelt worden. Insbesondere die dargestellte Prozesskette im Kapitel II.3 eignet sich hierbei zur Bestimmung der Leistungsmerkmale wiederholbar qualitativvoller archäologischer Arbeit.

Durch die Bestimmungen der Kapitel II.1 und II.2 wird ein nichtdiskriminierender Zugang zu einem Gütezeichen gewährleistet – es bevorzugt keine bestimmte Gruppe von Dienstleistern aufgrund ihrer Nationalität oder Regionalität, politischen Gesinnung oder Religionszugehörigkeit – prinzipiell haben alle archäologischen Fachfirmen Zugang zur Registrierung und damit zum Gütezeichen. Zudem wird einer Firmenentwicklung Rechnung getragen – sowohl kleine Betriebe und Freiberufler (1 Person), mittelgroße Unternehmen (2-10 Mitarbeiter), als auch große Fachfirmen und sogenannte „Global Player“ (>10 Mitarbeiter) werden berücksichtigt, wobei mit dem wirtschaftlichen Wachstum bzw. der Größe des Betriebes die Anforderungen steigen, während kleine und mittelgroße Betriebe weniger Auflagen zu beachten haben.

Die Registrierung erfolgt in einem objektiv nachprüfbar und offenen Verfahren (s. Abs. II.1), wobei eine Neutralität des prüfenden Gremiums garantiert ist: Die Anforderungen werden von Dritten erstellt, wobei ein maßgeblicher Einfluss durch das zu registrierende Unternehmen ausgeschlossen wird.

Damit wird es für die öffentlichen Vergabestellen möglich, dieses Gütezeichen gemäß §34 VgV zur Bedingung in der Ausschreibung zu verwenden.

Die unter II.4 zu erbringenden Nachweise wirken hierbei außerdem wie eine Präqualifikation: Nachprüfverfahren bei öffentlichen Ausschreibungen werden hierdurch verkürzt, der Verwaltungsaufwand zur Zuschlagserteilung verringert. Gleichzeitig hat die Vergabestelle eine Garantie für die vergaberechtliche Eignung der Bieter auf vergleichbarem Niveau.

Die Denkmalschutz- und -fachbehörden erhalten mit diesem Gütezeichen ein Instrument, auch ihnen (noch) unbekannte Fachfirmen in deren Kompetenz, Kapazität und Verantwortungsbewusstsein einzuordnen – und einen vergleichbaren Maßstab, um den Umfang und die Komplexität der Leistungserbringung im jeweiligen Projekt in vergleichbarer Weise festzulegen (z.B. „die Leistungen dieser Maßnahme erfordern einen Mindestkapazitätsstandard nach Gütezeichen CifA mit den für große Betriebe geforderten Standards“).

Das CifA-Gütezeichen bietet demnach zusammengefasst die Möglichkeit, diskriminierungsfrei und objektiv Standards für archäologische Fachfirmen festzulegen, die ein sozial faires, wirtschaftlich tragbares und wissenschaftlich niveauvolles Arbeiten in den archäologischen Dienstleistungen garantieren.

#### **IV. Inkrafttreten**

Dieses Regelwerk wurde nach seiner Erarbeitung durch CifA Deutschland einer öffentlichen Konsultation in Deutschland zugeführt, an der sich – unabhängig von einer Mitgliedschaft beim CifA – alle Interessierten, die in der Archäologie tätig sind oder mit ihr, beispielsweise als Investoren, zu tun haben, beteiligen konnten. Die Rückmeldungen wurden durch CifA Deutschland beraten und flossen in eine Überarbeitung dieses Regelwerks sowie den erweiterten Kommentar ein. Anschließend wurde es von CifA Deutschland und CifA beschlossen und tritt als verbindlich in Kraft. Über das Inkrafttreten wird die Fachöffentlichkeit unterrichtet, und CifA Deutschland wird an öffentliche Vergabestellen herantreten, dieses Gütezeichen gemäß §34 VgV in Ausschreibungen zu verwenden.

## **V. Anlage: Kommentare zum CIfA-Deutschland Gütezeichen für archäologische Fachfirmen**

16.06.2019

### **V.1 Grundsätzliches zum Zweck des Gütezeichens**

Gütezeichen sind Wort- und/oder Bildzeichen, die als Garantiausweis zur Kennzeichnung von Leistungen Verwendung finden. Damit ist weder eine bestimmte Leistungsart gemeint noch ausgeschlossen – vielmehr handelt es sich um den im Wettbewerbsrecht (UWG) allgemein verwendeten Leistungsbegriff. Der Zweck des Gütezeichens ist, die Qualität der Leistungen zu kennzeichnen sowie dem Verbraucher neutrale, verlässliche Informationen für seine Marktauswahl zu geben. Insofern ist das Gütezeichen ein interessenneutraler, objektiver Ausweis der Gütesicherung, d. h. einer stetig überwachten Güte, die den in einer Gemeinschaftsarbeit der betroffenen Fach- und Verkehrskreise festgelegten, jedermann zugänglichen und veröffentlichten Bedingungen entspricht.

Diese Gütesicherung wird dabei durch eine sogenannte Gütegemeinschaft gewährleistet, die das Gütezeichen erteilt, die Einhaltung der Güte- und Prüfbestimmungen überwacht und Verstöße ahndet. Jede rechtsfähige Gemeinschaft mit dem Ziel der Gütesicherung kann Träger eines Gütezeichens sein, wenn sie den Nachweis der gesamtwirtschaftlichen Zweckmäßigkeit erbringt und die Gewähr einer korrekten Handhabung des Kriterienkataloges bietet.

Um diese Voraussetzungen zu erfüllen, wurden die bestehenden Regeln des CIfA (Chartered Institute for Archaeologists) zur „Registrierung von Organisationen“ (RO) so angepasst, dass die Erteilung und Sicherstellung des Gütezeichens für Archäologie (GZA) einerseits mit den in Großbritannien und Irland bewährten Verfahren von CIfA kompatibel sind - und damit (auch nach Austritt Großbritanniens aus der EU) im Rahmen des Commonwealth bzw. der WTO verwendbar bleibt. Durch die eingebrachten Neuerungen ist das System jedoch andererseits auch für Vergaben in Deutschland rechtssicher und kann bei Ausschreibungen verwendet werden: Öffentliche Ausschreibungen auf der Grundlage des Gütezeichens erfüllen die Anforderung der Transparenz, Diskriminierungsfreiheit und Gleichbehandlung; denn die Güte- und Prüfbestimmungen werden nicht von Branchenvereinen allein, sondern im Konsens mit Vertretern der anbietenden Wirtschaft und der Verbraucher sowie Vertretern des Prüfwesens, betroffenen Stellen der öffentlichen Hand und unter Benachrichtigung sonstiger fachkundiger Institutionen und Verbände – dem gesamten Fach- und Verkehrskreis archäologischer Dienstleistungen – entwickelt. Dies schließt die Bevorzugung oder Benachteiligung einzelner Marktteilnehmer aus. Eine 2014 in Kraft getretene EU-Richtlinie (2014/24/EU), die auch mit der Novellierung des Vergaberechts im Jahre 2016 (UVgO, VgV, EU-VOB) in Deutschland begründet wurde, bestätigt ebenfalls, dass öffentliche Auftraggeber auf Gütezeichen Bezug nehmen können, wenn sie Bauleistungen, Lieferungen oder Dienstleistungen erwerben wollen.

Im Rahmen der Entwicklung eines Gütezeichens für archäologische Unternehmen übermittelte bzw. veröffentlichte CIfA Deutschland daher vom 25.03.2019 bis 05.05.2019 den Entwurf der Güte- und Prüfbestimmungen gegenüber den betroffenen Fach- und Verkehrskreisen zur Stellungnahme. Der Zweck dieses offenen Verfahrens war es, die Güte Merkmale der mit Gütezeichen zu kennzeichnenden



Leistungen, die von den einschlägigen Fach- oder Verkehrskreisen für die Beurteilung der Güte als wesentlich angesehen werden, in die Güte- und Prüfbestimmungen einzubringen und festzulegen. Die für die Verleihung des Gütezeichens geltenden Güte- und Prüfbestimmungen umfassen somit alle relevanten Eigenschaften der archäologischen Leistung. Dazu zählen insbesondere die vergaberechtlichen Anforderungen an Zuverlässigkeit, Leistungsfähigkeit und Kompetenz des Anbieters. Vergabestellen können die Güte- und Prüfbestimmungen aus diesem Grund als Kriterien für die Bieterreignung heranziehen und das Gütezeichen als Nachweis davon anerkennen.

Um eine Gültigkeit des Gütezeichens zu bewahren, konnten jedoch nur objektiv fassbare Eigenschaften aufgenommen werden. Weitere Anmerkungen und Anfragen, die das Gütezeichen zwar in seiner Umsetzung betreffen, jedoch nicht für die Güte- bzw. Prüfbestimmungen herangezogen werden können, werden in diesem Kommentar ihrem inhaltlichen Kontext nach erörtert:

## **V.2 Kontext 1: Eingruppierung des Betriebes**

***Frage/Anmerkung: Wie werden die Diskriminierungsfreiheit und Gleichbehandlung für jene Unternehmen gewährleistet, die (noch) nicht registriert sind? Wie holt man die ganz jungen Firmen mit ins Boot?***

***Antwort:*** Auch nach der Novellierung des Vergaberechts 2016 stecken die Vergabeverordnungen öffentlichen Ausschreibungen enge Grenzen. Dies gilt insbesondere für die Transparenz der Ausschreibungsbedingungen, die Diskriminierungsfreiheit und Gleichbehandlung der Bieter, das Leistungs- und Wirtschaftlichkeitsgebot sowie die Berücksichtigung der Interessen kleiner und mittelständischer Unternehmen. Es gilt das Gleichbehandlungsgebot: Öffentliche Ausschreibungen auf der Basis des ClfA-Gütezeichens stehen auch Bietern offen, die dieses (noch) nicht vorweisen können. Voraussetzung ist lediglich, dass die inhaltlichen Bestimmungen vollständig zu erfüllen sind und dieses in einem Prüfzeugnis bestätigt wird. Während jedoch das ClfA-Gütezeichen einen dauerhaften Nachweis darstellt, müssen eigens erbrachte Prüfzeugnisse des jeweiligen Unternehmens bei jeder Ausschreibung aufs Neue ausgestellt werden. Für Gründer gibt es daher die Möglichkeit, zunächst „nur“ eine persönliche Akkreditierung zu beantragen und bei den ersten Ausschreibungen ein eigenes Prüfzeichen anzubringen, für dessen Zusammenstellung mit dem vorliegenden Konzept die Grundlage geliefert wird. Zudem ist es möglich, als junge Firma anfangs nur für ein Jahr registriert zu werden, so der „gute Wille“ zur Erfüllung aller Kriterien in absehbarer Zeit Anhand der eingereichten Unterlagen sichtbar ist. Außerdem erhalten Gründer eine entsprechende Beratung von Seiten der ClfA-Arbeitsgruppe.

***Frage/Anmerkung: Können sich auch ausländische Betriebe für das ClfA-Gütezeichen bewerben?***

***Antwort:*** Auch ausländischen Unternehmen steht der Erwerb des Gütezeichens frei. Voraussetzung ist jedoch die vollständige Erfüllung der Güte- und Prüfbestimmungen.

***Frage/Anmerkung: Wie wäre ein junges Unternehmen einzugruppieren, das lediglich einen Studierenden auf freiberuflicher Basis beschäftigt, in seiner derzeitigen Situation zwar eine Festanstellung mittelfristig plant, jedoch zurzeit aber noch nicht leisten kann?***

***Antwort:*** Für diesen Fall käme u.U. eine Eingruppierung als *kleiner Betrieb* in Betracht. In der wiederholten Prüfung nach drei Jahren wäre jedoch im Gesamtkontext des Unternehmens noch

einmal zu prüfen, ob ein nachhaltigeres Modell der Arbeitnehmerbeschäftigung anzuraten wäre. Dies geschähe in einem unterstützenden und offenen Dialog zwischen der betroffenen Firma und ClfA; denn gerade in den ersten Jahren nach der Gründung sind junge Unternehmen weniger auf Sanktionen, sondern vielmehr auf Unterstützung angewiesen.

**Frage/Anmerkung: Wie werden Veränderungen innerhalb des Unternehmens während der Laufzeit einer Registrierung berücksichtigt?**

**Antwort:** Sollte sich der Betrieb innerhalb der Laufzeit von 3 Jahren sprunghaft vergrößern oder verkleinern, so kann (und muss im Falle der Verkleinerung) ein Antrag auf Änderung der anzulegenden Kriterien für das Gütezeichen gestellt werden. Spätestens nach Ablauf der Laufzeit wird der Betrieb erneut geprüft und eingestuft.

**Frage/Anmerkung: Es wurde die Forderung nach einem detaillierten Katalog bezügl. Ausstattung und sozialer Kriterien und die Forderung nach professionellem Erscheinungsbild der Mitarbeiter geäußert.**

**Antwort:** Aufgrund der unterschiedlichen Betriebsgrößen wurde im Gütezeichen in drei Größen-Kategorien unterschieden. Mit Wachsen der Betriebsgröße werden auch die Ansprüche an Ausstattung und Nachhaltigkeit erhöht. Hierbei ist es wichtig, dass die gestellten Kriterien möglichst zeitnah den Entwicklungen in Gesellschaft, Recht und Technologie angepasst werden und entsprechend zeitnah veröffentlicht werden, damit sie bei zukünftigen Anforderungen an die persönliche Sicherheitskleidung berücksichtigt werden können. Jedes ClfA-Mitglied kann sich hierfür im Rahmen der Arbeitsgruppe einbringen.

**Frage/Anmerkung: Wieso wird die Leistungsfähigkeit des Betriebs mit dessen Größe in Beziehung gesetzt? Muss man alle Kriterien erfüllen, um als mittelgroße oder große Firma zu gelten, oder reicht es aus, die meisten zu erfüllen? Gruppiert sich ein Betrieb vor der Registrierung selber ein oder ist das etwas, was während der Registrierung passiert?**

**Antwort:** Zunächst einmal muss kein Betrieb größer werden als er möchte, hierfür besteht kein Zwang, jedoch sollte sich ein Betrieb entscheiden zu „wachsen“, sollte er auch höheren Anforderungen genügen, um seinem Gütezeichen gerecht zu werden.

In der praktischen Umsetzung stellt der Kandidat seinen Betrieb schriftlich vor, in Größe, Personalstamm, technischer Ausstattung und sozialer Nachhaltigkeit sowie fachlichem Projektmanagement. Das Gremium führt vor Ort ein Audit durch, führt Gespräche mit dem verantwortlichen Geschäftsführer (RPH) und mit Mitarbeitern. Danach wird aufgrund des Ergebnisses des Audits und der vom Kandidaten beigebrachten Unterlagen die Einordnung des Betriebes durch das Komitee vorgenommen. Es ist also nicht zwingend nötig, alle Anforderungen bis ins Detail zu erfüllen, sofern es gute Gründe für die Abweichungen davon gibt.

**Frage/Anmerkung: Wie funktioniert es, dass sich Firmen nicht ausspioniert fühlen? Wie sollen sie überzeugt werden, Fremde und noch dazu Personen aus dem Firmenumfeld in die eigene Firma zu lassen?**

**Antwort:** Zunächst werden für die Prüfung nur solche Personen gewählt, die durch das Registrierungskomitee des ClfA sowie die zu inspizierende Firma akzeptiert wurden. Eine unmittelbare Prüfung eines Betriebes durch einen direkten Mitbewerber wird vermieden. Sollten

Personen aus dem Firmenumfeld bei einem Audit beteiligt sein, so würden z.B. Personen aus einer bayerischen Firma, die regional tätig ist, an einem Audit z. B. in Berlin teilnehmen. Entsprechende Verfahren finden auch in anderen Berufsverbänden und -kammern Verwendung. Zudem sind alle Beteiligten zur strikten Verschwiegenheit verpflichtet. Der Vorgang funktioniert in der hart umkämpften Archäologie des Vereinigten Königreiches schon seit 20 Jahren problemlos.

**Frage/Anmerkung: Was ist eine „Eignungsleihe, auf die ein Betrieb nicht ausgelegt ist?“**

**Antwort:** Bei einer Eignungsleihe bedient sich ein Betrieb fremder Expertise – z. B. wenn für die Bearbeitung eines Gräberfeldes die Sachkenntnis eines Anthropologen gefragt ist.

### **V.3 Kontext 2: Anforderungen an Lohn und Gehalt**

**Frage/Anmerkung: Eine Lohnfortzahlung von „mindestens einer Woche“ bei Projektstillstand ist nicht mit deutschem Arbeitsrecht vereinbar. Wenn ein Mitarbeiter angestellt ist, dann steht ihm sein vereinbartes Gehalt zu. Warum wird nur eine Woche Lohnfortzahlung verlangt?**

**Antwort:** Grundsätzlich ist richtig, dass ein Arbeitnehmer Anrecht auf normale Gehaltfortzahlung nach deutschem Recht hat. Jedoch können vertragliche Ausnahmen gelten (z.B. vertraglich vereinbartes Aussprechen von Kurzarbeit oder bestimmte Klauseln wie „es werden nur tatsächlich geleistete Stunden bezahlt“). Weiterhin gilt es, auch jene Unternehmen zu berücksichtigen, deren Betriebssitz nicht in der Bundesrepublik Deutschland liegt – die also unter anderen arbeitsrechtlichen Bedingungen wirtschaften: Auch diese sollten dieses Mindestmaß (objektiv fassbares Kriterium für das Gütezeichen) an Lohnfortzahlung erfüllen.

**Frage/Anmerkung: Die Forderung, Überstunden seien stets anzuerkennen, sei es per Auszahlung oder Stundenverrechnung greift in die Vertragsfreiheit ein.**

**Antwort:** Wenn ein Betrieb sich den Kriterien des Gütezeichens verpflichtet, so ist dies eine freiwillige Entscheidung – damit ist die Vertragsfreiheit gewährleistet.

**Frage/Anmerkung: Wäre es nicht sinnvoll von jedem Mitgliedsunternehmen eine Liste mit den von ihnen bezahlten Sockellöhnen pro Position (ACIfA, etc.) zu erhalten, die öffentlich gemacht wird?**

**Antwort:** Sicherlich widerspricht eine Namensliste mit entsprechenden Daten der DSGVO. Jedoch sind Abfragen nach den Mitarbeiterzahlen, aufgeschlüsselt nach Lohnklassen (hier: PCIfA-, ACIfA-, MCIfA-Äquivalent) sowie Voll- und Teilzeitstellen schon seit jeher Bestandteil der Nachweise in öffentlichen Vergabeverfahren und können so auch in diesem Fall erhoben werden.

**Frage/Anmerkung: Die dargestellten Löhne sind etwas zu niedrig. Was wir benötigen, sind verlässliche Stundensätze, die keine registrierte Firma (egal ob klein, mittel oder groß) unterschreiten darf. Diese müssten wie ein gewerkschaftlicher Tarif zu behandeln sein und sind jährlich anzupassen.**

**Antwort:** Im Rahmen eines Gütezeichens sind möglichst harte Kriterien zu entwickeln, die sich in Schwellwerten ausdrücken – im Zusammenhang mit Löhnen bietet sich im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit daher die Angabe der empfohlenen Lohnuntergrenze an. Wie bereits in Kapitel II.2.1.2 dargelegt, sind etwaige geldwerte Vorteile nicht zu berücksichtigen – somit ist über die reine Arbeitnehmerbruttovergütung ein hartes, messbares Kriterium geschaffen, das einer Prüfung

standhalten kann. Für eine **allgemeine Lohnempfehlung** ist zumindest eine Angleichung mit dem durchschnittlichen Einkommen des jeweiligen Landes vorzunehmen.<sup>52</sup>

**PCIfA (-Äquivalent) = 23.305 €/ 35.939 (Vereinigtes Königreich) x 38.683 (Deutschland) = mind. 25.084,37 €/Jahr**

25.084,37 €/ 52 Wochen bei 40 Stunden pro Woche = mindestens **12,05 €/Stunde**

**ACIfA (-Äquivalent) = 27.157,50 €/ 35.939 x 38.683 = mindestens 29.231,02 €/Jahr**

29.231,02 €/ 52 Wochen bei 40 Stunden pro Woche = mindestens **14,05 €/Stunde**

**MCIfA (-Äquivalent) = 34.965 €/ 35.939 x 38.683 = mindestens 37.634,63 €/Jahr**

37.634,63 €/ 52 Wochen bei 40 Stunden pro Woche = mindestens **18,09 €/Stunde**

Hinzuzurechnen sind die regionalen Zuschläge entsprechend der Lebenshaltungskosten:

- Baden-Württemberg: 8%;
- Bayern: 5 %;
- Hessen: 10 %;
- Nordrhein-Westfalen: 2 %.

Selbstverständlich sind diese Zahlen den jährlichen Veränderungen

- der ClfA-Sockellöhne,
- der durchschnittlichen Einkommen der Länder,
- der regionalen Lebenshaltungskosten,

fortlaufend anzugleichen. Einen Tarifabschluss hat man dadurch nicht erreicht, denn in einen Tarifvertrag gehören mehr Vereinbarungen, als nur die Lohnhöhe (z.B. auch die Art der Auszahlungen, Überstundenregelungen etc.). Jedoch ist mit den vorgestellten Zahlen zumindest eine Basis für eine – hoffentlich in der Zukunft zu erreichende – Tarifvereinbarung geschaffen.

#### **V.4 Kontext 3: Forderungen nach sozialer Nachhaltigkeit**

***Frage/Anmerkung: Wie rechnet sich die Forderung „Für ein nachhaltiges und sozial verantwortungsbewusstes Personalmanagement sind mindestens 50% der Mitarbeiter unbefristet einzustellen. Beträgt die Zahl der unbefristeten Stellen in einem Betrieb insgesamt weniger als 75% der Belegschaft, sind weitere 25% der Angestellten mit Langzeitverträgen von mindestens ½ Jahr einzustellen.“?***

***Antwort:*** Eine Beispielrechnung - Bei einer Stammbesellschaft mit 20 Mitarbeitern wären für eine kurzfristige Aufstockung 10 Arbeitskräfte hinzuziehbar – oder 10 Arbeitskräfte mit einer Vertragslaufzeit von mind. ½ Jahr und ebenso viele mit kürzerer Vertragslaufzeit.

---

<sup>52</sup> Vgl. <https://www.laenderdaten.info/durchschnittseinkommen.php>

## V.5 Kontext 4: Förderung von Publikations-/ Forschungsvorhaben der wiss. Grabungsleiter

**Frage/Anmerkung:** *In einigen Bundesländern sind die Grabungsunternehmen bereits aus den Projektpauschalen heraus mit einem publikationsfähigen Bericht beauftragt. Alles darüber hinaus ist wohl nur über Kürzung des Stundenlohnes finanzierbar. Anders gefragt: Wie ist die Förderung finanzierbar?*

**Antwort:** Eine Kürzung des Stundenlohnes entspricht sicherlich nicht einer Förderung! Vielmehr sind Projekte derart auskömmlich zu kalkulieren, dass dem Grabungsleiter die Möglichkeit gegeben ist, im Rahmen von 10 Stunden pro Monat bei Vollzeitbeschäftigung eine Publikation in eigener Sache zu entwickeln. Bei einer 40-Stunden-Woche und vier Arbeitswochen im Monat, bedeutet dies eine Förderung von ½ Stunde „unproduktiver Zeitanteile“ pro Arbeitstag.<sup>53</sup> Wie diese Förderung geregelt wird, ob über finanziellen Ausgleich der Überstunden oder über die bezahlte Freistellung während der Arbeitszeit, kann betrieblich unterschiedlich gehandhabt werden. Letztlich ist diese Firmenausgabe auch ein Aushängeschild für das ernsthafte wissenschaftliche Forschungsinteresse des Unternehmens und kommt damit letztlich auch der Firma selbst zugute.

**Frage/Anmerkung:** *Vielleicht möchte ein Grabungsleiter nicht publizieren, soll ich ihn dann dazu zwingen? Gelten z.B. die Fundmeldungen, wie sie in Niedersachsen üblich sind, als Publikation und Forschung?*

**Antwort:** Eine Förderung ist stets ein Angebot – damit eine freiwillige Leistung, es besteht also keine Publikationspflicht für den Mitarbeiter, es sei denn, es wird firmenintern entsprechend vertraglich so vereinbart. Eine Fundmeldung ergeht lediglich zur Einpflege in das Fundstellenverzeichnis, ist also keine eigene Publikation – anders als z.B. die im selben Bundesland üblichen Fundchronik-Beiträge, welche regelmäßig publiziert werden.

## V.6 Kontext 5: Zuständigkeiten und Sanktionen

**Frage/Anmerkung:** *Der interne Arbeitsaufwand für die Firma ist immens und muss zu einem eindeutigen Vorteil führen. Daher muss klar sein, wie verbindlich das Gütezeichen bei öffentlichen Vergaben gefordert wird. Eine rein optionale Absichtserklärung halte ich nicht für ausreichend. Optimal wäre eine grundsätzliche Kopplung aller Grabungslizenzen an die Zertifizierung. Ich bezweifle, dass da alle Landesämter mitziehen. Wenn ich meine Projekte für die Fachaufsichtsbehörden zufriedenstellend umsetze, benötige ich keine weitere Instanz, die das prüft.*

**Antwort:** Ein Gütezeichen ist nicht als „optionale Absichtserklärung“ zu verstehen. Der Zweck des Gütezeichens ist, die Qualität der Leistungen zu kennzeichnen sowie dem Verbraucher neutrale, verlässliche Informationen für seine Marktauswahl zu geben. Insofern ist das Gütezeichen ein interessenneutraler, objektiver Ausweis der Gütesicherung, d. h. einer stetig überwachten Güte, die den in einer Gemeinschaftsarbeit der betroffenen Fach- und Verkehrskreise festgelegten, jedermann zugänglichen und veröffentlichten Bedingungen gleichbleibend entspricht. Das Gütezeichen richtet sich nicht an die Landesämter, sondern an die Verbraucher, insbesondere an die Vergabestellen: Diese werden in die Lage versetzt, gemäß der 2014 in Kraft getretenen EU-Richtlinie (2014/24/EU)

---

<sup>53</sup> Man bedenke hierbei, dass der Durchschnittsarbeitnehmer sowieso ca. 10% „unproduktive Zeitanteile“, u.a. in Form von Gesprächszeiten, Rüstzeiten, Wartezeiten etc. aufweist.

sowie den seit 2016 bestehenden Vergabeordnungen UVgO, VgV, EU-VOB, auf das Gütezeichen Bezug zu nehmen, wenn sie Bauleistungen, Lieferungen oder Dienstleistungen erwerben wollen. Dementsprechend wird die Qualität bereits während der Angebotsphase (bei EU-Ausschreibung während der Teilnehmerwettbewerb) zur Grundlage einer Vergabe erhoben, anstatt, wie sonst üblich, allein der niedrigste Preis. Somit kann der Klient überzeugt werden, warum er eine registrierte Firma wählen sollte.

***Frage/Anmerkung: Wie funktionieren die Sanktionsmaßnahmen?***

*Antwort:* Bevor etwas sanktioniert wird, muss erst einmal etwas bestehen, dass überhaupt sanktioniert werden kann. Zurzeit gibt es wenig „äußere Anzeichen“, ob ein archäologisches Unternehmen nachhaltig wirtschaftet, kapazitiv in der Lage ist, ein bestimmtes Projekt durchzuführen, oder wie viele qualifizierte Kräfte dort zum Einsatz kommen. Ein Gütezeichen ist wie ein Qualitätssiegel, mit dem ein Unternehmen auf den Punkt seine Qualität deutlich machen kann.

Ähnlich wie die Medaillen-Verleihung bei sportlichen Wettkämpfen oder Preisverleihungen in anderen Zusammenhängen, ist eine Rücknahme dieses Qualitätssiegels bei Verstößen jedoch ein immenser Gesichtsverlust. Das allein bildet schon eine Sanktion. Die weitere Teilnahme an Vergaben, die auf die Einhaltung der Güte- und Prüfbestimmungen, die mit dem Gütezeichen einhergehen, bestehen, ist ebenfalls für das entsprechende Unternehmen erschwert, weil es nun zum einen den Verlust des Gütezeichens erklären und ersatzweise eigene Prüfzeugnisse in das Vergabeverfahren einbringen muss.