

## Memorandum

„Gute Arbeit in der Denkmalpflege“

15.08.2016

ver.di AK Denkmalpflege

extruebant. Nec non ex solido Argento atq; Auro  
constituebant simulacra. Ad Heliopolim autem ea  
est Solis (uitas) cum uenisset: Heliopolitani portas  
clauserunt. Quod quidem portento necessitatem fecit  
experundarum uirum. Et quod erant per paucos  
intra muros defensores haud magno negotio expugna-  
turum raturum; Tormentis primum machinisq; admo-  
tis: ut urbem dederent postulabae. Cum  
repugnarent fortes: Maiores hostis mu-



## Prolog



Ein sonniger Samstagvormittag in der Tübinger Altstadt beim Nonnenhaus 7: Etliche Menschen sitzen in Grüppchen plaudernd bei einer Tasse Espresso auf der Terrasse in dem gepflegten Gärtchen, das zu diesem imposanten Fachwerkhaus gehört. Man genießt es, zu sehen und gesehen zu werden. Man fühlt sich wohl in der pittoresken Umgebung. Ja, man nimmt das alles als selbstverständlich hin.

Die wenigsten unter diesen Terrassengästen wissen vermutlich, dass das Haus bis zum Ende des 15. Jahrhunderts von Beginen bewohnt war und dass im 16. Jahrhundert der Botaniker Leonhart Fuchs in diesem Garten die nach ihm benannte Fuchsie heimisch gemacht hat. Dennoch ist das Gebäude mit der Adresse „Beim Nonnenhaus 7“ ein herausragendes Beispiel dafür, wie die Geschichte eines Hauses nachvollziehbar gemacht und das Gebäude als Wohn- und Geschäftshaus mit neuem Leben erfüllt werden kann.

Möglich wurde dies durch aufwendige Bau- und Sanierungsmaßnahmen, denen eine gründliche – auch archäologische – Bauforschung vorangestellt wurde. Die privaten Investoren konnten für ihr Vorhaben Zuschüsse vom Land Baden-Württemberg erhalten.

Nicht nur Sanierung und Restaurierung selbst sind personalintensiv, sondern auch die Betreuung dieses und ähnlicher Projekte durch die praktische Denkmalpflege: In Beratungsgesprächen und Stellungnahmen muss mit den Bauträgern eine Übereinkunft zur Erforschung, Erhaltung und Nutzung des Denkmals getroffen werden. Die Umsetzung der Vereinbarungen muss begleitet werden.

Das Tübinger Nonnenhaus ist ein gelungenes Beispiel dafür, dass dieses Konzept zum Erhalt des geschützten Denkmals, zum Nutzen der Eigentümer und nicht zuletzt zur Annehmlichkeit der Tübinger Bevölkerung aufgehen kann.

---

### Herausgeber:

**ver.di Baden-Württemberg**

Theodor-Heuss-Str. 2/ Haus 1, 70174 Stuttgart

Verantwortlich.: Hanna Binder

Bearbeitung: ver.di AK Denkmalpflege

Stuttgart, September 2016

## **Selbstverpflichtung zum Schutz des Archäologischen Erbes:**

Artikel 3 c der Verfassung des Landes Baden-Württemberg von 1953 besagt: „Die Landschaft sowie die Denkmale der Kunst, der Geschichte und der Natur genießen öffentlichen Schutz und die Pflege des Staates und der Gemeinden.“ Denkmalschutz und Denkmalpflege sind als Staatsziel definiert.

Auch im Koalitionsvertrag der in 2016 neu gebildeten grün-schwarzen Regierung wird als Ziel festgelegt, „Kulturelles Erbe [zu] pflegen, [zu] bewahren und [zu] erforschen“ ([Koalitionsvertrag, Seite 44](#)<sup>1</sup>). Landesgeschichte als Identifikationspunkt sowie Lebensqualität in Städten und Dörfern sind dabei ebenso von Bedeutung wie der Ressourcen-schonende Umgang mit bereits vorhandenen Bauwerken oder zu überbauenden Flächen.

## **Handlungsunfähige Behörden erschweren die Erfüllung der Selbstverpflichtung:**

Gebietsreferentinnen und Gebietsreferenten Baden-Württembergs klagen schon seit Monaten darüber, dass es zwar sehr viel Arbeit für ArchäologInnen gäbe und auch ausreichend Geldmittel zur Verfügung stünden – aber nicht genug Arbeitskräfte gefunden werden können ( [„Viel Arbeit, viel Geld, aber wenig Personal“ in Stuttgarter Zeitung vom 22.7.16](#)<sup>2</sup> ).

Es ist jedoch mitnichten der Fall, dass es in Baden-Württemberg zu wenig ausreichend qualifizierte Archäologinnen und Archäologen gibt, um diese Stellen zu besetzen. Es gibt sehr viele potentielle Arbeitskräfte, die jedoch nicht weiter beschäftigt werden dürfen – weil das Land nicht willens oder in der Lage ist, unbefristete Verträge auszustellen. Dadurch wird eine völlig absurde Notlage geschaffen, unter der nicht zuletzt das archäologische Erbe Baden-Württembergs leidet.

In den untenstehenden Erläuterungen erfahren Sie, welche Gründe das Land dafür angibt, was die Arbeitsgerichte dazu sagen und welche Lösungsansätze es derzeit gibt.

## **Problematische Einstellungspraxis:**

Das Problem liegt darin, dass ein Großteil der für eine Ausgrabung notwendigen Stellen, bestehend aus Grabungsleitung, Grabungstechnikern und Grabungsarbeitern mit befristet angestellten Arbeitskräften besetzt wurde und wird. Die Anzahl unbefristet angestellter Arbeitskräfte ist viel zu gering, um die zahlreichen Ausgrabungen zu bewältigen. (Die Anzahl befristet angestellter Kräfte nur im Regierungsbezirk Freiburg betrug z. B. im Jahr 2013 123 Personen – fest angestellt waren im gleichen Jahr 34 Personen – für alle anfallenden Tätigkeiten, die weit mehr umfassen als „nur“ Ausgrabungen (Quelle: [Landtag-Drucksache 15/4598](#)<sup>3</sup>).

---

<sup>1</sup> [http://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/160509\\_Koalitionsvertrag\\_B-W\\_2016-2021\\_final.PDF](http://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/160509_Koalitionsvertrag_B-W_2016-2021_final.PDF)

<sup>2</sup> <http://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.esslingen-viel-arbeit-viel-geld-aber-wenig-personal.e0353008-a6f7-421a-87fd-de0383ebf8d5.html>

<sup>3</sup> [http://www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP15/Drucksachen/4000/15\\_4598\\_D.pdf](http://www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP15/Drucksachen/4000/15_4598_D.pdf)

Diese Handhabung wird damit begründet, dass die regelmäßigen und in steigender Zahl auftretenden Rettungsgrabungen<sup>4</sup> seitens der Denkmalbehörde nicht als Daueraufgabe, sondern als ungewollte Mehrbelastung gesehen werden – „*immer unerwünscht, durch Dritte aufgezwungen und in keiner Weise planbar.*“ (Zitat aus einem aktuellen Rechtsstreit in der Sache).

Da in der Denkmalpflege als Folge von politischen Entscheidungen seit Jahrzehnten Arbeitsplätze abgebaut worden sind, müssen auch kurzfristige Projekte stets durch „den vorübergehenden Mehrbedarf“ deckende, befristet angestellte Kräfte bewältigt werden.

Dasselbe Prinzip wird auch in anderen Kernaufgaben der Denkmalpflege angewandt, indem Daueraufgaben, wie etwa die Betreuung der Fachbibliothek und ehrenamtlicher Mitarbeiter sowie Restaurierungsaufgaben, zu Projekten umformuliert und an befristet Beschäftigte vergeben werden.

### **Veränderte Rechtslage und aktuelle Urteile:**



Seit 2015 hat sich in Folge einer veränderten Rechtslage sowie der Reform der Landesdenkmalpflege die Beschäftigungssituation zugespitzt<sup>5</sup>: zahlreichen, zum Teil langjährigen MitarbeiterInnen wurde die Ausstellung neuer befristeter Arbeitsverträge verweigert. Die Begründung stützt sich in der Regel auf das Erreichen einer Höchstzahl beim Regierungspräsidium angenommenen

Befristungen, nach der eine befristete Weiterbeschäftigung als rechtsmissbräuchlich eingestuft wird.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz, eigentlich ein Instrument zur Verhinderung von Mißbrauch von befristeten Arbeitsverhältnissen bei immer wiederkehrenden bzw. dauerhaften Aufgaben gedacht, wird hier zum Nachteil der Beschäftigten ausgelegt. Die Betroffenen werden von der Personalabteilung mit dem Verweis auf den freien Arbeitsmarkt in die Arbeitslosigkeit entlassen. Letzteres klingt natürlich in einem Land wie Baden-Württemberg wie Hohn – das Grabungswesen und die weiteren damit verbundenen Aufgaben sind, anders als in anderen Bundesländern, dem Land unterstellt - das demnach der einzige Arbeitgeber ist. Einen „freien Arbeitsmarkt“ gibt es nur in anderen Bundesländern oder in einem anderen Beruf.

Jüngste Urteile des Arbeitsgerichtes bekräftigen, dass die Begründungen seitens des Landesamtes für Denkmalpflege bzw. des Personalreferates des Regierungspräsidiums Stuttgart häufig nicht zulässig sind, was sich in den erfolgreichen Klagen auf Entfristung einiger Betroffener widerspiegelt.

---

<sup>4</sup> Eine Rettungsgrabung wird notwendig, wenn ein unvermeidbarer Baueingriff droht, archäologische Denkmäler zu beschädigen oder zu zerstören. Die Denkmäler werden bei einer Rettungsgrabung von Fachleuten ausgegraben und dokumentiert. Dabei erfolgt i.d.R. die kontrollierte Zerstörung des Denkmals. Anschließend kann das Bauvorhaben auf dem „bereinigten“ Areal durchgeführt werden. Eine Auswertung der Daten erfolgt i.d.R. nur sporadisch – die Daten und Funde werden archiviert.

<sup>5</sup> Vgl. EuGH-Urteil in der Rechtssache C-586/10 vom 26.2.2012.

## Düstere Zukunft für ArchäologInnen und Archäologie:

Für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer war schon die bisherige Situation aus zahlreichen aneinandergereihten Befristungen problematisch, die eine langfristige Familien- und Lebensplanung erschwert oder verunmöglicht hat. Mit der veränderten Anstellungspraxis sieht es jedoch noch düsterer aus: Zwar gab es im Jahr 2015 [mit 43,5 Stellen eine relativ große Anzahl von Entfristungen](#)<sup>6</sup>, gleichzeitig wurden aber zahlreiche befristete Stellen nicht mehr verlängert. Unter dem Strich blieben weniger Stellen als vor 2015 übrig.



Viele der Betroffenen, von denen es in Baden-Württemberg nicht wenige gibt, werden mittlerweile bereits nach nur wenigen Verträgen, zum Teil bereits nach zwei aufeinander folgenden Verträgen innerhalb eines Projektes, aussortiert. Das betrifft auch den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Die Erfahrung, die während des Studiums durch befristete Verträge statt durch unbezahlte Praktika erworben wurde, wird nach dem Uni-Abschluss zum Karrierehindernis. Dadurch fehlt am Ende des Studiums ein hohes Maß an Berufspraxis, das nicht durch die von der Studienordnung vorgeschriebenen Pflichtpraktika (oft nur einige Wochen) kompensiert werden kann. Diese Veränderung ist als großer Verlust für die Denkmalpflege und die Studierenden aufzufassen, insbesondere da dadurch wichtige Impulse für die Ausbildung des Nachwuchses unter den Tisch fallen.

Im Gegensatz dazu stehen die Mitarbeiter, die nach zahlreichen befristeten Verträgen in den letzten Jahren nun ebenfalls aus arbeitsrechtlichen Gründen Absagen erhalten. Zahlreiche Betroffene versäumten die Fristen auf Klage beim Arbeitsgericht, wobei hier die anhaltende Hoffnung auf eine weitere Anstellung einen wichtigen Faktor für das Versäumnis darstellt. Nicht unwesentlich ist hierbei auch das Abhängigkeitsverhältnis gegenüber dem Land aufgrund des monopolistischen Arbeitsmarktes in diesem Berufsfeld.

Diese Umstände lassen für die Betroffenen nur wenige Optionen zu, darunter die berufliche Umorientierung, das Abrutschen in Hartz IV oder die Abwanderung in ein anderes Bundesland bzw. ins Ausland. Gleichzeitig steht die Denkmalbehörde vor dem durch Prof. Wolf beschriebenen Problem, nicht genug Arbeitskräfte zu finden und besetzt Stellen mit Kräften aus anderen Bundesländern, unerfahrenen Kräften oder gar nicht. Seit der zweiten Jahreshälfte 2016 besteht sogar ein „Einstellungsstopp“. Dass das die Qualität der Ausgrabungsergebnisse und dadurch unser kulturelles Erbe bedroht, versteht sich von selbst. Die jetzige Situation produziert leider nur Verlierer.

---

<sup>6</sup> Stellenübersicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Ministerium für Finanzen und Wirtschaft, 0712 Städtebau und Denkmalpflege ([www.statistik-bw.de](http://www.statistik-bw.de)).  
[http://www.statistik-bw.de/shp/2015-16/pages/Epl07/ST/epl07\\_0712\\_st.pdf](http://www.statistik-bw.de/shp/2015-16/pages/Epl07/ST/epl07_0712_st.pdf)

## Das Ansehen der Denkmalpflege im Land

Unter diesen Voraussetzungen ist es wenig erstaunlich, dass Vertreterinnen und Vertreter der Denkmalpflege in der Öffentlichkeit kein gutes Ansehen genießen: Von den Bauträgern werden sie meistens als „Verzögerer“ der Bauvorhaben oder gar „Verhinderer“ von Wirtschaftsprojekten wahrgenommen. Dies hat unmittelbare Folgen für die MitarbeiterInnen



des Landesamtes für Denkmalpflege (LAD). Sie finden sich in einem schwer zu balancierendem Spagat zwischen den geschilderten Vorurteilen und dem verfassungsmäßigen Auftrag des Denkmalschutzes wieder. ver.di ist aber der Auffassung, dass das Dilemma lösbar ist:

*Durch die Schaffung der benötigten festen Stellen, ohne die ein reibungsloser und effizienter Denkmalschutzauftrag nicht realisierbar ist, könnte effektiv zwischen den verschiedenen Interessen und Wünschen vermittelt werden. Das Beispiel des Tübinger Nonnenhauses zeigt, dass bei guter Betreuung alle profitieren – das Denkmal, die Eigentümer, die Privatwirtschaft.*

## Privatisierung als Lösung?






Aktuell wird in internen Kreisen des Landesamtes für Denkmalpflege und der grün-schwarzen Landesregierung über eine Privatisierung des Ausgrabungssektors nachgedacht, um die Notlage zu beheben. Ob und wie die Rechte der Beschäftigten dabei Beachtung finden werden, ist den Betroffenen jedoch unbekannt. ver.di lehnt ein Outsourcing dieser sogar in der Landesverfassung festgehaltenen hoheitlichen Aufgabe ab.

Denn die Privatisierung des Grabungssektors würde nur einen Teil der Personalprobleme lösen. Die Denkmalpflege hat zahlreiche weitere Aufgabenfelder, deren effiziente Ausübung unerlässlich für einen funktionierenden Apparat ist. Diese



Stellen wurden und werden in nicht geringem Maße mit befristeten Arbeitskräften besetzt, die nun ebenfalls von der Einstellungsproblematik betroffen sind. Hier dreht es sich um Aufgaben, wie die Betreuung ehrenamtlicher Mitarbeiter oder die Arbeit in Magazinen und Datenbanken (in letzterem Fall hat es 2015 eine große Anzahl an Entfristungen gegeben).

Folgende Fragen scheinen bei einer Privatisierung noch völlig ungeklärt zu sein:<sup>7</sup>

-  Gibt es verbindliche Vorgaben für die Qualität der Grabungsergebnisse (Dokumentation)?
-  Auch für die Zusammenarbeit mit den Privaten bedarf es personeller Ausstattung seitens der Aufsichtsbehörden: Wie hoch ist die Kontrolldichte der Vorgaben und wie wird bei Nichteinhaltung geahndet?
-  Welche Regelungen zur Auswahl der Grabungsfirmen werden angewendet, damit es zu keinem Preis- und Lohndumping kommt?
-  Wie werden faire Arbeitsbedingungen in Fachfirmen gewährleistet, die erfahrungsgemäß bei Privatisierungen verloren gehen?
-  Wie kann Transparenz und Bürgernähe als oberste Maßgabe durch die aufsichtführende Behörde gewährleistet werden?

Die Privatisierung der archäologischen Ausgrabungen darf nicht die einzige Lösungsvariante bleiben, die diskutiert wird. Das Land muss seine Verantwortung wahrnehmen – sowohl als Arbeitgeber wie auch als Bewahrer unseres kulturellen Erbes.

## **Gute Arbeit in der Denkmalpflege....**

**...ist für alle profitabel.**

Motivierte Beschäftigte, die nicht als akademisches Prekariat über Jahre den Einstieg ins Berufsleben suchen müssen, können ohne Zukunftsängste ihrer Arbeit nachgehen.

Dadurch werden die Kunden der Denkmalpflege optimal betreut und beraten. Rettungsgrabungen gehen mit eingearbeitetem, kompetentem Personal von statten - dadurch werden Bauverzögerungen minimiert, Kosten und Ärger gering gehalten.

Eine intelligente Organisationsform der sog. Rettungsgrabungen – sei es durch eine personell gut aufgestellte Denkmalpflege, oder einen Landesbetrieb – erlaubt es, die anfallenden Kosten umfänglich geltend zu machen. Overhead-Kosten, die bislang beim Land hängengeblieben sind, werden gemäß dem Verursacherprinzip in Rechnung gestellt.

Befristungen „verbrennen“ Beschäftigte, Know How und nicht zuletzt Geld. Denn permanent neues Personal einzuarbeiten kostet Geld. Dass eine Verwaltung, so gut sie in der Personalbedarfsplanung auch immer sein mag, nicht ohne den Einsatz von befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten auskommt, ist klar. Dies sollte sich aber in einem vertretbaren Rahmen abspielen. Hier sind das Teilzeit- und Befristungsgesetz

---

<sup>7</sup> Eine ausführliche Stellungnahme zur Privatisierung liegt als separates Dokument vor.

und die dazu ergangene Rechtsprechung zu beachten. Übrigens: auch regelmäßige Drittmittelförderung berechtigt nicht zur dauerhaften Sachgrundbefristung.






Von einer vernünftigen und nachhaltigen Denkmalpflege profitieren nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Attraktive Denkmäler stärken den Tourismus, vor allem in ländlichen Gegenden. Bürgerinnen und Bürger profitieren von transparenten Behördenvorgängen, wenn in der Baugrube für das eigene „Häusle“ archäologische Befunde sichtbar werden. Nachhaltige Betreuung von Ehrenamtlichen steigert die Transparenz und das Ansehen der Denkmalpflege bei den Bürgerinnen und Bürgern.

Eine gut funktionierende Denkmalpflege erschafft nachhaltig Wert und dauerhafte Werte. Das Interesse der Bevölkerung an unserem archäologischen Erbe ist groß – gut belegt durch erfolgreiche archäologische Landesausstellungen, Einschaltquoten im öffentlich-rechtlichen Fernsehen, Buchverkäufe und Tourismus. Diese Werte gilt es, zu erhalten und zu fördern.

Von einer gut aufgestellten Denkmalpflege profitieren letztlich alle.



### Zusammenfassung:

-  Die gegenwärtige Einstellungspraxis befristeter Beschäftigter in der Denkmalpflege ist nicht länger tragbar.
-  Bedingt durch eine verschärfte Rechtslage, die die langjährige Praxis, zahlreiche Beschäftigter befristet anzustellen, stark erschwert, hat sich die Situation zugespitzt.
-  Die Denkmalpflege ist nun nahezu handlungsunfähig, die Beschäftigten leiden unter Existenzangst, das archäologische Erbe ist in Gefahr, das Ansehen des LAD in der Bevölkerung leidet.
-  Die Einstellungspraxis für wichtige Aufgabenbereiche des LAD muss *jetzt* grundlegend neu gedacht werden.
-  Viele Archäologinnen und Archäologen in Baden-Württemberg sind Mitglieder von ver.di. Sie sind gerne Ansprechpartner und geben Hilfestellung bei der Erarbeitung und Umsetzung neuer Konzepte.

**Am Ende geht's immer ums Anfangen...**

Hier klicken, für weitere Informationen zur Mitgliedschaft bei ver.di

[mitgliedwerden.verdi.de](http://mitgliedwerden.verdi.de)

