

<http://archaeologieforum.at/jobnew.php>

Die größte archäologische Stellenbörse in Europa

Dieser Beitrag beruht auf einem Vortrag am [11. Österreichischen Archäologentag](#) in Innsbruck, dessen Inhalt im wesentlichen dem des vorliegenden Artikels entsprach. Weitere, umfassender Untersuchungen des europäischen archäologischen Arbeitsmarkts werden gegenwärtig auch im Rahmen des ‚Discovering the archaeologists of Europe‘ Leonardo da Vinci-finanzierten EU-Projekts (<http://www.discovering-archaeologists.eu/>) angestellt.

Seit 8.11.2003 besteht auf den Webseiten des österreichischen Archäologieforums die erste große deutschsprachige Stellenbörse für ArchäologInnen, die im Augenblick auch im weltweiten Vergleich zu den größten Anbietern von archäologischen Stelleninformationen gehört und im europäischen Raum mit Abstand die größte derartige Einrichtung ist. Dabei ist die Jobbörse sowohl für Stellenanbieter als auch für Stellensuchende kostenlos. In den ersten ca. 2½ Jahren ihres Bestehens wurden insgesamt 1328 Anzeigen (Stand 16.3.2006 [1]) veröffentlicht und 12 BewerberInnen haben die Börse für Stellengesuche genutzt. Im Durchschnitt sind derzeit um die 100 offene Stellenangebote, von einfachen, kurzzeitigen Grabungsstellen und Diplom- oder Dissertationsstipendien bis hin zu Professuren und leitenden Posten großer archäologischer Einrichtungen, in der Jobbörse zu finden. Anhand dieser Datenbasis, die hauptsächlich Stellenangebote aus dem deutschsprachigen Raum und Großbritannien umfasst, lassen sich - bei aller gebotenen Vorsicht - eine Reihe von Schlussfolgerungen ziehen, die sowohl für die universitäre Ausbildung als auch die oft bereits während des Studiums selbst gewählten, praktischen Karriereplanungen von Bedeutung sind. In diesem Beitrag sollen einige der wesentlicheren Ergebnisse vorgestellt und ein Vergleich zwischen dem britischen und dem deutschen Sprachraum angestellt werden.

**Hintergründe: Warum eine Jobbörse?**

Eines der bekanntesten Vorurteile, mit dem ArchäologInnen konfrontiert sind, besonders aber ArchäologiestudentInnen, ist das, dass es in der Archäologie doch "keine Berufsaussichten" gäbe. Unsere Stellenbörse erfüllt aber keineswegs nur die Funktion, mit diesem Gerücht aufzuräumen, sondern will auch, neben der offensichtlichen praktischen Funktion, die ihr zukommt, eine ethische Funktion erfüllen. Denn auf dem archäologischen Arbeitsmarkt, besonders im deutschen Sprachraum, gibt es eine Reihe von Problemen.

Hier hoffen wir mit der Jobbörse des österreichischen Archäologieforums wenigstens etwas entgegenwirken zu können. Ich betrachte es auch als eine der Verpflichtungen von jenen von uns, die das Glück hatten, einen einigermaßen guten und - soweit das heute noch möglich ist - auch verhältnismäßig sicheren Posten zu bekommen, jenen unserer StudentInnen und KollegInnen, die dieses Glück bisher noch nicht hatten, im Rahmen unserer bescheidenen Möglichkeiten zu helfen, zu solchen zu kommen. Das kann aber nicht bedeuten, dass wir nur selektiv jene, die uns (aus welchen Gründen auch immer) am sympathischsten sind, mit mehr oder minder legalen Mitteln auf die wenigen Posten zu schieben versuchen, über deren Vergabe wir selbst mehr oder minder direkt entscheiden können, denn diese Verpflichtung erstreckt sich auf alle unsere StudentInnen und KollegInnen im gleichen Maß. Nachdem es, fürchte ich, unmöglich sein wird, jemals alle unsere StudentInnen und KollegInnen direkt ins "gemachte Nest zu setzen", kann das nur durch Hilfe zur Selbsthilfe, die allen gleichermaßen gegeben wird, erfolgen. Und hier ist Wissen ganz konkret Macht: wer nicht weiß, dass eine Ausschreibung existiert, kann sich auch nicht bewerben, gleichgültig wie geeignet er oder sie für die ausgeschriebene Stelle wäre. Die Jobbörse kann nun genau dieses Wissen vermitteln, und ist damit eine solche Hilfe zur Selbsthilfe.

### **Auswertung des Arbeitsmarkts: ein deutsch-britischer Vergleich**

Aus den Daten, die in der Jobbörse des Archäologieforums aufgenommen wurden, haben wir eine Auswertung des archäologischen Arbeitsmarkts vorgenommen. Im deutschen Sprachraum stellt dies die erste auf einer größeren Datenmenge beruhende Analyse des archäologischen Arbeitsmarkts dar, und die vorläufigen Ergebnisse, die aus den Daten des ersten Halbjahres gewonnen wurden, wurden bereits an anderem Ort veröffentlicht (Karl & Krierer 2004a; 2004b). In der hier vorliegenden Analyse wurden etwa 900 Stellenangebote berücksichtigt, die zwischen

dem 8.11.2003 und dem 19.3.2005 veröffentlicht wurden, also etwa die ersten eineinhalb Jahre des Bestehens der Jobbörse abdecken. Es ist beabsichtigt, die Daten in einigermaßen regelmäßiger Folge auch in Zukunft vorzulegen. Für den britischen Raum stehen dagegen zwei auf Umfragedaten beruhende Analysen des archäologischen Arbeitsmarkts zur Verfügung (Aitchison 1999; Aitchison & Edwards 2003), die auch die Vorlage für das aktuell laufende "Discovering the archaeologists of Europe"-Projekt darstellen. Diese britischen und europäischen Daten werden jedoch in der vorliegenden Analyse nicht berücksichtigt.

Die von uns erstellten Statistiken sind insofern mit Vorsicht zu behandeln, als sie nur jene Daten wiedergeben, die uns zur Verfügung standen. Dies sind in erster Linie Daten aus dem deutschsprachigen und britischen Raum. Unser Zugang zu Daten aus anderen Staaten ist im besten Fall beschränkt, im schlechtesten Fall nicht existent. Daher wurden für den folgenden Vergleich nur der deutschsprachige und der britische Raum herangezogen.

Auch hat sich unser Zugang zu Stellenangeboten in den ersten 2 1/2 Jahren der Existenz der Jobbörse stetig verbessert. Hatten wir im ersten Halbjahr ihrer Existenz bloß 116 Stellenanzeigen, nimmt die Zahl der Stellenanzeigen, die wir berücksichtigt haben, seitdem stetig zu: im zweiten Halbjahr konnten wir 318 Stellenanzeigen aufnehmen, im dritten Halbjahr 362, im fünften Halbjahr (8.11.2005-16.3.2006) bereits 376 Anzeigen. Im vierten Halbjahr weist unsere Datenbasis einen deutlichen Einbruch an Stellenanzeigen auf, es wurden in diesem Zeitraum nur 156 Anzeigen aufgenommen, was aber nicht auf einen tatsächlichen Einbruch des Stellenmarktes in diesem Zeitraum hinweist, sondern darauf zurückzuführen ist, dass ich in diesem Halbjahr aufgrund meiner Arbeitsauslastung kaum dazu gekommen bin, Anzeigen in die Jobbörse zu stellen. In der folgenden Auswertung wird nur jener Zeitraum berücksichtigt, in dem die gleichmäßige Eingabe der Stellenanzeigen gewährleistet war, also der Zeitraum vom 8.11.2003 bis zum 19.3.2005.

### **Nationale Verteilung der Stellen**

Zwischen 8.11.2003 und 19.3.2005 wurden in der Jobbörse des österreichischen Archäologieforums insgesamt 723 Anzeigen veröffentlicht, davon 7 Stellengesuche, der Rest Stellenangebote. In den 716 Stellenanzeigen wurden mehr als 895 Stellen [1]) angeboten. Von diesen war die eindeutige Mehrheit aller Stellenangebote im UK, 574+ oder etwa 65% aller von uns aufgenommenen angebotenen Stellen wurden

hier ausgeschrieben. Auch in Deutschland gab es eine durchaus beachtliche Menge an Stellenausschreibungen, 147+ Stellen oder 17% der Gesamtzahl, und auch aus den USA haben wir mit 99 Stellen oder 11% aller Anzeigen eine erhebliche Menge an Ausschreibungen verzeichnet. In allen anderen Staaten ist das Aufkommen eher als gering zu bezeichnen.

### **Verteilung auf Sektoren im archäologischen Berufsfeld**

Zur Zuweisung der Stellen auf unterschiedliche Arten archäologischer Karrieren haben wir 4 verschiedene Sektoren archäologischen Arbeitens definiert: Der Bereich "Heritage" umfasst dabei Posten in der archäologischen Bodendenkmalpflege und im musealen Umfeld, der "universitäre" Bereich Lehre und Forschung im weitesten Sinn, der Bereich "Grabung", wenngleich zu guten Teilen auch dem Bereich der Denkmalpflege zugehörig, wurde extra aufgenommen, weil es sich dabei zu großen Teilen um Stellen mit kurzen Vertragslaufzeiten und geringen Anforderungen an Mitarbeiter handelt, der Bereich "Sonstiges" schließlich enthält Stellen im Bereich der Administration, der Öffentlichkeitsarbeit und im Verlagswesen. Dabei ist insgesamt zu beobachten, dass etwa 56% aller angebotenen Stellen im Bereich Heritage zu finden sind, weitere 26% im Bereich Universitäres, 16% Grabungsstellen und 2% sonstige Stellen.

Im Vergleich zwischen dem deutschsprachigen und dem britischen Raum zeigt sich jedoch eine deutlich unterschiedliche Verteilung bei den in den beiden Vergleichsräumen ausgeschrieben Posten :

Lässt sich im britischen Raum ein klares Übergewicht der Stellen im Bereich Heritage (mit ca. 60%) fassen, überwiegen im deutschen Sprachraum die Stellen im Bereich Heritage (mit ca. 46%) nur geringfügig die Stellen im universitären Bereich (ca. 44%). Bedenkt man den dauernden Stellenabbau im universitären Bereich, der im Augenblick im deutschen Sprachraum (vor allem in Orchideenfächern wie der Archäologie) stattfindet, zeichnet das ein relativ bedenkliches Bild.

### **Mindestqualifikation für Stellen**

Ein anderes, aber in vielerlei Hinsicht vergleichbar bedenkliches Bild lässt sich im Bereich der in den Ausschreibungen geforderten Mindestqualifikationen von Bewerbern zeichnen. Wir haben in diesem Bereich 5 Kategorien gewählt, nämlich "keine akademische", "BA", "MA", "Dr" und "PD". Dabei steht "keine akademische"

Qualifikation für alle Stellenanzeigen, wo nicht explizit akademische Vorbildung gefordert wird, also für Stellen, die auch ungelerten Arbeitern offen stehen, die aber oft primär als Studentenjobs angesehen werden, und bei denen eventuell auch praktische Berufserfahrung verlangt werden kann. Die anderen Kategorien sind selbsterklärend.

Insgesamt ergibt sich hier ein einigermaßen ausgewogenes Bild. Dies, so scheint es, macht eine einigermaßen sinnvolle Karriereplanung möglich, bei der es Einzelnen möglich sein sollte, sich über Studentenjobs über Jobs mit geringer Qualifikation zu höhere Qualifikation erfordernden Stellen hochzuarbeiten.

Im Vergleich zwischen britischem und deutschsprachigem Raum zeigt sich jedoch ein deutlich anderes Bild. Sind im britischen Raum etwa 25% der Posten auch ohne akademische Vorbildung zugänglich, und mit ca. 58% aller ausgeschriebenen Stellen mehr als die Hälfte aller Posten KollegInnen mit dem "ersten Studienabschluss" nach Bologna-Architektur zugänglich, und damit eine vernünftige, langfristige Karriereplanung absolut möglich, zeigt sich im deutschen Sprachraum ein diesem fast entgegengesetztes Bild.

Hier besteht dringender Handlungsbedarf, in Österreich umso mehr als im Februar 2006 Hofrat Dr. Farka von Bundesdenkmalamt öffentlich festgehalten hat (siehe Diskussionsprotokoll auf <http://ausgegraben.org>), dass vom Bundesdenkmalamt der BA-Abschluss nicht als ausreichende Qualifikation zur Leitung einer archäologischen Ausgrabung anerkannt werden wird. AbsolventInnen mit dem ersten akademischen Abschluss in der Bologna-Architektur werden also nicht einmal ihre eigene Grabungsfirma gründen können, um als "neue Selbständige" ihren eigenen Unterhalt zu bestreiten zu versuchen, sondern um die gerade einmal ca. 8% aller Stellen darstellenden "unqualifizierten" oder BA erfordernden "Grabungsstellen" kämpfen müssen. Es bedarf hier keiner weiteren Erläuterungen, wie viel ein solcher "akademischer Abschluss" dann wert sein wird.

### **Vertragslaufzeiten**

Ebenfalls untersucht haben wir die verschiedenen Vertragslaufzeiten. Auch hier zeigt der Vergleich zwischen britischem und deutschen Sprachraum gravierende Probleme in letzterem.

Im britischen Raum ca. 55% aller Stellen unbefristet. Hier ist eine Karriereplanung möglich, die von kurzfristigen (studentischen) Grabungsjobs über mehr oder minder

lang befristete Schnupper- und Übergangsjobs zu unbefristeten Posten in dem archäologischen Sektor führt. Im deutschen Sprachraum hingegen finden sich bloß ca. 31% unbefristete Posten. Mehr als 2/3 aller Posten stellen also mehr oder minder prekäre Arbeitsverhältnisse dar, die für viele KollegInnen zum Dauerzustand werden. Dass dies in Österreich zweifellos wenigstens zum Teil mit der dramatischen Situation der Bodendenkmalpflege in Zusammenhang gebracht werden kann, die ja schon Gerhard Tomedi (2002) so eingehend dargestellt hat, und hier wohl auch ein direkter Zusammenhang mit der Weigerung Österreichs, die Valetta-Konvention (<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/143.htm>) zu ratifizieren und umzusetzen besteht, kann als sicher gelten, vor allem in Anbetracht der Tatsache, dass die Einführung des Verursacherprinzips in der Archäologie in einigen anderen europäischen Staaten zu einem massiven Anwachsen der archäologischen Arbeitsplätze geführt hat, so z.B. in der Republik Irland und in den Niederlanden. Die Steigerung der Anzahl archäologischer Arbeitsplätze im britischen Raum ist ja ebenfalls wohl bekannt und ein Zusammenhang mit der Einführung des Verursacherprinzips deutlich (Hunter & Ralston 1997; Breeze 1997; Lawson 1997; Aitchinson 1999; Aitchinson & Edwards 2003).

### **Gehälter**

Die von uns gesammelten Daten ermöglichen es auch, einen Überblick über den Rahmen der für archäologische Arbeit bezahlten Gehälter (in groben Gehaltsbändern) zu geben. Die Gesamtverteilung scheint dabei auch eine auf lange Frist vorausschauende Karriereplanung zu erlauben.

Wiederum spiegelt der britische Raum dieses allgemeine Bild einigermaßen gut wider. Wie schon bei den oben besprochenen Aspekten zeigt der deutsche Sprachraum auch bei den Gehältern ein drastisch anderes Bild. Es ist offensichtlich problematisch, dass vor allem der mittlere Gehaltsbereich minimal klein ist, was sich hauptsächlich dadurch ergibt, dass ausgeschriebene Stellen entweder Grabungsposten und niedrigbezahlte Volontariate, oder aber gut bezahlte Professorenposten sind, während dazwischen eine breite Lücke gähnt. Von sinnvoller Karriereplanung kann also auch hier keine Rede sein.

### **Schlussfolgerungen**

Aus dem Vergleich zwischen dem britischen und deutschsprachigen Raum lassen sich eine Reihe von Schlussfolgerungen ziehen.

So erscheint es in Anbetracht der Tatsache, dass die Mehrheit der ausgeschriebenen Stellen im Bereich der Denkmalpflege und im musealen Betrieb zu finden ist, sinnvoll, ein größeres Schwergewicht auf Ausbildung in diese Richtung zu legen, insbesondere im Bereich der neu eingeführt werdenden BA-Programme. Dabei ist einerseits vermehrt an eine Ausbildung im Bereich des Denkmalschutzrechts, der Verwaltung und Nutzung von Denkmalen, andererseits im Bereich der Sammlungsorganisation, musealen Administration und Präsentation zu denken. Diese Fachbereiche, selbst wo sie Teil des Lehrplans sind, kommen in vielen Fällen in der Ausbildung zu kurz.

Ebenso scheint eine verstärkte Internationalisierung der Ausbildung angebracht zu sein. Der deutschsprachige Arbeitsmarkt ist sehr beschränkt, zumindest solange nicht verstärkt archäologische Posten generiert werden. Eine weniger auf den lokalen Raum bezogene, breiter angelegte Ausbildung würde einen weitaus größeren künftigen Arbeitsmarkt für AbsolventInnen erschließen und damit ihre Aussichten auf erfolgreiche Bewerbungen deutlich vergrößern.

Auch muss man sich fragen, wozu man BAs ausbildet, wenn es für sie keine Posten gibt, und nach allem Anschein auch keine geschaffen werden sollen. Wenn der BA nur als Ersatz für den alten "ersten Abschnitt" verstanden wird, dem zwangsweise ein MA (vermutlich mit Zugangsbeschränkungen) und dann ein Doktorat anzuschließen ist, ist eine Umstellung auf die Bologna-Architektur sinnlos. Man mag diese aktuell politisch gewollte und sicherlich teilweise als aufgezwungen empfundene Umstellung gutheißen oder nicht, sie jedoch aus Abneigung zu konterkarieren bedeutet letztlich nur, dass man den eigenen künftigen AbsolventInnen schadet, ohne die Umstellung verhindert zu haben. Das kann wohl kaum in unserem Interesse sein.

Ebenso lässt sich aber aus den Daten ableiten, dass auch StudentInnen und AbsolventInnen mobiler werden müssen. Letztlich kann die Ausbildung nicht dafür sorgen, dass man einen sicheren Job bekommt, sondern AbsolventInnen nur ein möglichst gutes Repertoire an Fähigkeiten zur Verfügung stellen, die ein jeder bzw. eine jede für sich selbst nutzen muss. Durch Bereitschaft zur Mobilität erschließt man sich einen größeren Arbeitsmarkt, seine Erfolgchancen und hat bessere Aussichten, "unabhängige" Berufserfahrung zu sammeln. Dies wird sich durch die Bologna-

Architektur nur noch verstärken, Mobilität wird noch nötiger werden als sie es heute schon ist.

Schließlich ist aber auch aus den Daten abzuleiten, dass sich im deutschen Sprachraum - wenigstens zur Zeit noch - ein quasi-feudales Karrieresystem selbst erhält. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt ist nahezu ausschließlich über abhängige Posten möglich, und selbst das oft erst nach Abschluss eines vollen Doktoratsstudiums. Abhängigkeitsverhältnisse nehmen, auch durch die zunehmend auf Projekten basierende Finanzierung des Wissenschaftsbetriebs bedingt, nicht ab, sondern zu. Mangels Alternativen bleibt AbsolventInnen wenig übrig als sich in Abhängigkeitsverhältnissen "hochzuarbeiten" und darauf zu hoffen, dass letztendlich die Mühen doch mit einer fixen Professur oder einem vergleichbaren Posten belohnt werden. Im großen und ganzen ist dies aber ein "Lotteriespiel" und jeder noch so geringe Fehltritt kann drastische Konsequenzen nach sich ziehen. Das fördert nicht die Entwicklung von SpitzenwissenschaftlerInnen, sondern von "braven" Erfüllungsgehilfinnen, die letztendlich, wenn sie schließlich ins "gelobte Land der Fixposten" nachfolgen, ihrerseits Erfüllungsgehilfinnen heranziehen. Dies schadet allen, vor allem aber der Wissenschaft, weil es Kritik unterbindet und Kritikfähigkeit verringert, mit bekannten Folgen (Karl 2004; 2005), und hat auch direkte Konsequenzen im Bereich der Sicherheit auf archäologischen Ausgrabungen (Karl 2006).

Hier Chancen zur Veränderung der aktuellen Lage zu schaffen, ist eine Aufgabe unserer Jobbörse. Wissen ist Macht, und wir hoffen, mit unserer Jobbörse sowohl den Verantwortungsträgern als auch denen, die auf Arbeitssuche sind, ein Machtmittel in die Hand zu geben, das sie zu ihrem eigenen und dem Nutzen der Archäologie positiv verwenden können.

### **Ihre Hilfe ist nötig!**

Eine Jobbörse, vor allem eine wie die unsere, die sowohl für Stellensuchende als auch Stellenanbieter kostenlos zu benutzen ist, verursacht natürlich trotz allem Kosten. Unser Projekt wird von privaten Sponsoren und Spendern getragen, aber bekanntermaßen gibt es davon nie genug, weshalb wir auch Ihre Hilfe benötigen. Besuchen Sie uns daher bitte auf <http://archaeologieforum.at>, wo Sie auch Informationen finden, wie Sie uns helfen können.

Es ist allerdings nicht nur finanzielle Hilfe, auf die wir angewiesen sind, sondern genauso wichtig sind Informationen, denn ohne diese ist unsere Jobbörse bald leer



und von geringem Nutzen. Daher: wenn Sie Stelleninformationen haben oder selbst Stellen anbieten können, tragen Sie diese bitte selbst in unserer Jobbörse unter <http://archaeologieforum.at> ein oder senden Sie eine Kopie an mich ([r.karl@bangor.ac.uk](mailto:r.karl@bangor.ac.uk)).

#### Literatur

- Aitchison, K. 1999. Profiling The Profession: a survey of archaeological jobs in the UK. York, London & Reading: CBA, English Heritage & IFA.  
<http://www.archaeologists.net/modules/icontent/inPages/docs/prof/profiling.pdf> (Stand: 2.4.2006).
- Aitchison, K. & Edwards, R. 2003. Archaeology Labour Market Intelligence: Profiling the Profession 2002/03. Bradford & Reading: Cultural Heritage Training Organisation & IFA.  
[http://www.archaeologists.net/modules/icontent/inPages/docs/prof/LMI\\_Report1.pdf](http://www.archaeologists.net/modules/icontent/inPages/docs/prof/LMI_Report1.pdf) (Stand: 2.4.2006).
- Breeze, D. 1997. Ancient Monuments Legislation. In: J. Hunter & I. Ralston (Hg.), Archaeological Resource Management in the UK. An Introduction. Stroud: Sutton, 44-55.
- Hunter, J & Ralston, I. 1997. The structure of British archaeology. In: J. Hunter & I. Ralston (Hg.), Archaeological Resource Management in the UK. An Introduction. Stroud: Sutton, 30-43.
- Karl, R. 2004. Zur Theorie Rezeption in der Ur- und Frühgeschichte in Ostösterreich seit 1945. Archäologische Informationen 27/2, 269-92.
- Karl, R. 2005. Im Osten nichts Neues. Eine Untersuchung der Theorieabstinenz in der Ur- und Frühgeschichtsforschung Ostösterreichs seit 1945. Rundbrief Theorie-AG 4/1, 23-40.
- Karl, R. 2006. United Kingdom - Die Insel der Seligen (?). In: C. Hemmers, J. Leskovar, R. Kastler, F. Lang, S. Traxler (Hg.), Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Archäologie. Unterlagen zur Tagung in Salzburg 2.-3.2.2006. <http://ausgegraben.org>, 20.3.2006.
- Karl, R. & Krierer, K.R. 2004a. Quo vadis? Arbeitsplätze in der Archäologie. Archäologie Österreichs 15/2, 55-6.
- Karl, R. & Krierer, K.R. 2004b. "Habe Hunger - Suche Arbeit - Mache Alles!" Jobaussichten in der Archäologie und das Internet. Archäologisches Nachrichtenblatt 9/4, 287-96.
- Lawson, A.J. 1997. English archaeological units as contractors. In: J. Hunter & I. Ralston (Hg.), Archaeological Resource Management in the UK. An Introduction. Stroud: Sutton, 149-157.
- Tomedi, G. 2002. Fern von Europa. Zur Situation der archäologischen Denkmalpflege in Tirol. ArchaeoTirol Kleine Schriften 4, 17-30.

[1] Bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt (Stand 2.3.2008) hat sich diese Anzahl auf 4147 erhöht, also mehr als Verdreifacht.

[2] Die genaue Anzahl an Stellen, die in den 716 berücksichtigten Anzeigen angeboten wurden, ist deshalb nicht exakt bestimmbar, weil oft in Stellenanzeigen, besonders solchen für Grabungsjobs, keine genaue Zahl der angebotenen Stellen angegeben wird, sondern nur eindeutig hervorgeht, dass es sich um "mehrere" Stellen handelt. Solche nicht näher bestimmbar Mengen wurden in unserer Statistik als jeweils eine (1) Stelle berücksichtigt.

© Raimund Karl

e-mail: [r.karl@bangor.ac.uk](mailto:r.karl@bangor.ac.uk)

This article should be cited like this: R. Karl, <http://archaeologieforum.at/jobnew.php>. Die größte archäologische Stellenbörse in Europa, Forum Archaeologiae 47/VI/2008 (<http://farch.net>).