

Kritische Anmerkungen zu den aktuellen Absolventenzahlen und Berufsaussichten in den Fächern Ur- und Frühgeschichte sowie Archäologie des Mittelalters und Neuzeit

Jonathan Schmidt & Johannes Reller

Zusammenfassung – Dieser Artikel beurteilt die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt für Absolventinnen archäologischer Studiengänge. Die Autoren analysieren jüngste Publikationen, um ein realistisches Bild der Chancen für eine archäologische Tätigkeit nach dem Masterabschluss oder der Promotion zu zeichnen. Dabei wurden Faktoren wie die Absolventinnenzahl, die Stellenachfrage und das Angebot auf dem Arbeitsmarkt des privatwirtschaftlichen und öffentlichen Sektors der Archäologie berücksichtigt. Daraus folgern die Autoren, dass auf Grundlage der aktuellen Datenlage je nach Modell von einem leichten Stellendefizit bis zu einem signifikanten Stellenüberangebot gesprochen werden kann. Darüber hinaus scheint ein hoher Wettbewerb um gut bezahlte Führungspositionen im öffentlichen Dienst und auch in Grabungsfirmen zu herrschen. Dabei werden Unzulänglichkeiten in der Interpretation früherer Studien aufgezeigt und die Wichtigkeit eines verantwortlichen Umgangs mit Daten und Statistiken solcher Umfragen hervorgehoben. Die Autoren arbeiten die Wichtigkeit regelmäßiger und umfassender Studien zum Arbeitsmarkt im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Sektor heraus, um sowohl internen als auch externen Stakeholdern qualitätvolle Informationsquellen und Entscheidungsgrundlagen zur Verfügung zu stellen.

Schlagworte – Archäologie; Kommentar; UFG; AMANZ; Studium; Arbeitsmarkt; Monitoring; Absolventen; Berufsaussichten; Arbeitskräftemangel; DGUF; Quellenkritik

Title – Critical comments on current graduate numbers and career prospects in the subjects of Prehistory and Early History as well as Medieval and Modern Archaeology

Abstract – This article assesses the current situation on the labour market for graduates of the prehistoric, roman, medieval and postmedieval archaeology. The authors analyse recent publications to draw a realistic picture of the opportunities for archaeological employment after the Master's/ PhD. Factors such as the number of graduates, job demand and supply on the labour market in the private and public sectors of archaeology were considered. The authors conclude that based on the current data, depending on the model, one can speak of a slight job deficit to a significant job surplus. Furthermore, there seems to be high competition for well-paid management positions in the public service and in excavation companies. Inadequacies in the interpretation of previous studies are pointed out and the importance of a responsible handling of data and statistics of such surveys is emphasised. The authors elaborate on the importance of regular and comprehensive studies on the labour market in the private and public sectors to provide both internal and external stakeholders with quality sources of information and a basis for decision-making.

Key words – Archaeology; Commentary; Pre- and Protohistory; Medieval and Postmedieval Archaeology; Study; job market; monitoring; alumni; career prospects; labor shortage; DGUF; source criticism

„Du studierst Archäologie? Und was willst du dann mal damit machen?“

Diese Frage wird Archäologiestudierenden nicht nur regelmäßig von Anderen gestellt, sondern es ist auch eine zentrale Frage, mit der sich alle Studieninteressierten, Studierenden, aber auch Absolventinnen¹ auseinandersetzen müssen. Nach individuellen Berichten kann die Spannbreite hierbei von einem sehr düsteren Blick auf die Zukunft bis zur positiven Einschätzung mit vielen, guten Perspektiven reichen. Ein objektives Bild des archäologischen Arbeitsmarkts kann im besten Fall durch repräsentative Studien gezeichnet werden.

2008 und 2014 wurden Erhebungen über den archäologischen Arbeitsmarkt in Deutschland als Teil des europäischen Projekts „*Discovering the Archaeologists of Europa*“ (DISCO, vgl. KRAUSSE &

NÜBOLD, 2008; BENTZ & WACHTER, 2014) veröffentlicht. Diese deckten die gesamte Archäologie ab, die Ergebnisse sind jedoch aufgrund unterschiedlicher Verwendungen der Berufsbezeichnung Archäologe kaum miteinander vergleichbar. Erst seit 2019 wurden durch die DGUF erneut regelmäßige Studien und Analysen in diesem Feld durchgeführt, welche sich auf die Absolventenzahlen der Ur- und Frühgeschichte sowie die privatwirtschaftliche Archäologie fokussieren.

Die Datenlage ist also mehr als dürftig, gleichzeitig sind Daten zur Situation auf dem Arbeitsmarkt auch politisch und betreffen somit auch Stakeholder außerhalb der Archäologie – Hochschulen, Kommunal- und Landesregierungen sowie in einem gewissen Maße auch die Bundesregierung. Insofern sollten sich die Autorinnen von Publikationen und Studien zu diesem Thema ih-

rer Verantwortung und den potenziellen Auswirkungen ihrer Aussagen innerhalb und außerhalb des Faches bewusst sein.

In der letzten Studie für das Jahr 2022 konnte ein klarer Fachkräftemangel postuliert werden, welche die DGUF zur Bewerbung eines öffentlichkeitswirksamen Vortrags mit der plakativen Aussage „2023: 1 Absolvent = 2 offene Stellen!“ (DGUF, 2023) zusammenfasste. Nachfolgend soll eine kritische Prüfung der unterliegenden Datengrundlage und -auswertung stattfinden, auf deren Basis eine Neuberechnung durchgeführt wird.

Lage am Arbeitsmarkt der Archäologie

Von F. Siegmund wurde für die DGUF in der Studie „Die Studierenden- und Absolventenzahlen in den Fächern Ur- und Frühgeschichte sowie Archäologie des Mittelalters und der Neuzeit im Jahr 2022“ ein jährlicher Stellenbedarf von 305 neuen Stellen im Jahr 2023 berechnet (SIEGMUND, 2023b, 4-5). Diese Zahl wird durch die Addition des geplanten Stellenzuwachses der privatwirtschaftlichen Archäologie sowie der Stellenneubesetzung aufgrund von Verrentungen in privatwirtschaftlicher Archäologie und öffentlichem Dienst berechnet (SIEGMUND, 2023b, 4). Dabei wird in beiden Fällen nicht berücksichtigt, dass diese Stellen auch von Absolventinnen anderer archäologischer Fachrichtungen besetzt werden. Während die horizontale Durchlässigkeit zwischen den archäologischen Fachrichtungen 2008 noch als gering bezeichnet wurde (KRAUSSE & NÜBOLD, 2008, 11), so ist inzwischen ein signifikanter Anteil der Stellenausschreibungen an Absolventinnen aller archäologischen Disziplinen gerichtet.² Lediglich eine Gesamtbetrachtung des archäologischen Arbeitsmarkts unter Einbeziehung von fachnahen und -fremden Tätigkeitsfeldern sowie der Selbstständigkeit kann zu belastbaren Ergebnissen führen und soll in diesem Artikel versucht werden.

Im „DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2022“ machten 38 Grabungsfirmen (39,9% der angefragten Firmen, n=105; SIEGMUND, 2023a, 1-2) Angaben zu ihrer Mitarbeitendenzahl. Anhand des arithmetischen Mittels wurde die Mitarbeitendenzahl pro Firma mit 28,8 angegeben und in Deutschland auf 3025 hochgerechnet. Der in der Studie ersichtliche starke Unterschied der Größen von Grabungsfirmen in unterschiedlichen Bundesländern und die in den einzelnen Bundesländern stark variierende Rückmeldequote wurde hierbei nicht berücksichtigt;³ bezüglich anderer Themen jedoch angespro-

chen (SIEGMUND, 2023a, 3). Da der arithmetische Mittelwert anfällig für Ausreißer nach oben ist (FAHRMEIR, HEUMANN, KÜNSTLER, PIGEOT & TUTZ, 2016, 52) sollte, wie im Monitoring-Report 2019 noch geschehen und angemerkt (hier war der Median der Mitarbeiterzahl etwa 1/3 kleiner als das arithmetische Mittel; SIEGMUND & SCHERZLER, 2019, 81-83), ebenfalls der Median angegeben und zur Hochrechnung verwendet werden. Da die Datengrundlage nicht veröffentlicht ist, kann zur Neuberechnung durch die Autoren dieses Beitrages leider nicht der tatsächliche Median verwendet werden. Als Richtwert der unteren Spanne soll an dieser Stelle, wie in den Daten aus 2019 ersichtlich, deshalb schätzungsweise ein 1/3 kleinerer Medianwert angenommen werden. Insofern wird die Zahl der tatsächlich in Grabungsfirmen aktuell tätigen Mitarbeitenden zwischen 1965 und 3025 betragen.

Auf Basis der Prognosen zur Personalplanung der teilnehmenden Grabungsfirmen sei laut des DGUF-Monitoring-Reports für 2023 mit einem Stellenzuwachs von etwa 6% zu rechnen. Während für 2022 noch von einem Arbeitskräftebedarf von ca. 180 Mitarbeitenden die Rede ist (SIEGMUND, 2023a, 2), zitiert SIEGMUND (2023b, 4) diesen zwar in seiner Studie zu den Absolventinnenzahlen von 2022, beziffert die zusätzlichen Stellen für 2023 jedoch unkommentiert nur noch auf 170. Diese 170 neuen Stellen werden von ihm auch in der Abschlussrechnung zur Arbeitsmarktsituation für 2023 verwendet, wobei keine Berücksichtigung findet, dass nicht alle dieser Stellen von ausgebildeten Archäologinnen besetzt werden. Im DGUF-Monitoring-Report wird die Art der gesuchten Mitarbeitenden sogar noch im gleichen Absatz wie die Berechnung des Arbeitskräftebedarfs aufgeschlüsselt. Weder die geplanten 5% Verwaltungskräfte noch die 20% Hilfskräfte/Grabungshelferinnen (SIEGMUND, 2023a, 2) sind Stellen, die (üblicherweise) von ausgebildeten Archäologinnen mit Master oder Promotion eingenommen werden und sind insofern für die Berechnung des Arbeitsmarkts für Archäologinnen mit akademischem Abschluss unerheblich. Es ergibt sich unter Berücksichtigung von 6% Neueinstellungen, wovon 75% einen akademischen, archäologischen Abschluss haben, also eine Zahl zwischen 89 (geschätzter Median) und 135 (arithm. Mittel) potenziellen, neuen Stellen.

Die errechnete, potenziell nötige Zahl an Stellenneubesetzungen in der privatwirtschaftlichen Archäologie aufgrund von Verrentung ergibt sich aus einer Schätzung von etwa 40 Berufsjahren für die 3025 (Median: 1965) angestellten Mitar-

beiterinnen. Da in der Berechnung die Berufsaussichten für Absolventinnen nach dem Master bzw. der Promotion beleuchtet werden sollen, sollten hier 6 % Verwaltungskräfte und 16 % Hilfskräfte/Grabungshelferinnen (SIEGMUND, 2023a, 2) nicht berücksichtigt werden. Insofern müsste hier anstatt von 75 Stellen ein Bedarf zwischen 39 (geschätzter Median) und 59 (arithm. Mittel) wiederzubesetzenden Stellen postuliert werden.

Der dritte Faktor für die Berechnung der offenen Stellen ist die geschätzte, notwendige Stellenneubesetzung im öffentlichen Dienst. Da die zweite DISCO-Studie von 2012-2014 den Begriff Archäologin nicht auf studierte Archäologinnen begrenzt, sondern alle Mitarbeitenden von archäologisch arbeitenden Organisationen gemeint sind (s. BENTZ & WACHTER, 2014, 11), wird die Datengrundlage hierfür von der DISCO-Studie 2006-2008 (KRAUSSE & NÜBOLD, 2008, 34-35) gebildet. Von den dort angenommenen 2200 bis 2600 in der Archäologie tätigen Archäologinnen aller Fachrichtungen werden die damals in der privatwirtschaftlichen Archäologie arbeitenden Archäologinnen abgezogen, was zwischen 1800 und 2100 im öffentlichen Dienst tätige Archäologinnen ergibt (SIEGMUND, 2023b, 4). Weil nach der Altersstruktur aus der DISCO-Studie 2012-2014 jährlich etwa 3 % dieser in den Ruhestand gehen wird, postuliert F. Siegmund (2023b, 4) hier bei einem stabilen Sektor einen Arbeitskräftebedarf von ca. 60 Stellen im Jahr (nach Rechnung der Autoren: 54-63). Hier kann davon ausgegangen werden, dass etwa 40 % dieser Stellen tatsächlich von Archäologinnen aus den Bereichen UFG und AMANZ besetzt werden (BENTZ & WACHTER, 2014, 81-84). Wie sich der öffentliche Dienst aktuell entwickelt, ist aufgrund mangelnder Untersuchungen jedoch schwer einzuschätzen. Dies hebt die Wichtigkeit solcher Studien hervor, wie die DGUF sie bezüglich der privatwirtschaftlichen Archäologie durchführt und zeigt das Desiderat der fehlenden aktuellen Daten aus dem öffentlichen Dienst. Genauso wenig sind die fachnahen Sektoren (z. B. Kulturtourismus, Verlagswesen, Journalismus) und ihr Anteil am Arbeitsmarkt fassbar.

Rückschlüsse auf den Anteil der Absolventinnen der Archäologie, welche eine selbstständige Tätigkeit annehmen werden, ist durch eine Befragung von M. Lorenzen aus dem Jahr 2007 möglich. Demnach arbeiteten 5 % der Absolventinnen selbstständig als Archäologinnen (LORENZEN, 2007, 363); dieser Anteil kann später von der Anzahl der Absolventinnen abgezogen werden.

Zahl der Absolventinnen

Von F. Siegmund wurde für die DGUF in der Studie „Die Studierenden- und Absolventenzahlen in den Fächern Ur- und Frühgeschichte sowie Archäologie des Mittelalters und der Neuzeit im Jahr 2022“ ein jährlicher Stellenbedarf von 305 neuen Stellen im Jahr 2023 berechnet, dem lediglich 153 Absolventinnen dieser Fächer gegenüberstünden (SIEGMUND, 2023b, 4-5). Dieser sendete zur Ermittlung der Studierenden- und Absolventinnenzahl einen Fragebogen an alle deutschen Institute, an denen ein Abschluss in den Fächern UFG und/oder AMANZ⁴ möglich ist. Anhand der Rückmeldung von 21 der 24 Standorte wurden die restlichen Zahlen interpoliert (SIEGMUND, 2023b, 2; 7, Abb. 4). Als berufsqualifizierende Abschlüsse für die Archäologie werden lediglich Master und Promotionen in der Berechnung berücksichtigt (153 Absolventinnen).

Vom statistischen Bundesamt werden Zahlen zu den Studierenden, Promovierenden und Studienabschlüsse für die Archäologie und Ur- und Frühgeschichte veröffentlicht, wobei eine Trennung aufgrund von Sammelstudiengängen (z. B. Archäologien, Archäologische Wissenschaften) nicht sinnvoll ist. So ergeben sich für das Jahr 2022 insgesamt 231 berufsqualifizierende Abschlüsse (155 Master, 76 Promotionen, DeStatis, 2023, Tab. 21321-08) für die Betrachtung des Arbeitsmarktes innerhalb der Archäologie.

Diskussion

Während SIEGMUND (2023b, 4) in seiner Rechnung den Stellenbedarf für die UFG und AMANZ auf 305 (170 Neubesetzungen privatwirtschaftliche Archäologie, plus 75 Wiederbesetzungen privatwirtschaftliche Archäologie, plus 60 Wiederbesetzungen öffentlicher Dienst) schätzt, ergibt eine Gegenrechnung mit kritisch reflektierten Zahlen lediglich 257 (135, +59, +63) Stellen für die gesamte Archäologie. Bei einer Defensivrechnung mit einem geschätzten Median sogar nur 185 (89, +39, +57) Stellen. Für den Arbeitsmarkt der Archäologie müssen Absolventinnen aller archäologischen Fächer berücksichtigt werden, nach dem statistischen Bundesamt gab es im Jahr 2022 insgesamt 231 berufsqualifizierende Abschlüsse der Archäologie, von denen nach den Zahlen von SIEGMUND (2023b, 3-4) etwa 65 % auf die UFG und AMANZ entfallen. Da angenommen werden kann, dass davon 5 % in der Archäologie selbstständig werden (LORENZEN, 2007, 363), kann von

etwa 200 Absolventinnen für den Arbeitsmarkt in 2022 ausgegangen werden. Aktuell verfügbare Daten suggerieren – nach Einschätzung der Autoren dieses Artikels – also eher einen Fachkräftemangel von bis zu 23 %, schließen jedoch auch die Möglichkeit einer Fachkräfteübersättigung von bis zu 8 % nicht aus.

Einen aktuellen Überblick über die Studierenden- und Absolventinnenzahlen, sowie die Arbeitsmarktsituation zu haben, ist ein wichtiges Desiderat, welches Akteurinnen innerhalb der Archäologie (Studierende, Vereine, Denkmalbehörden, Museen, Institute) und außerhalb der Archäologie (Studieninteressierte, Hochschulen, Regierungen) virulent betrifft. Aktuell führt lediglich die DGUF regelmäßige Studien über Teilaspekte des Arbeitsmarktes durch – die privatwirtschaftliche Archäologie und die aktuellen Studierenden- und Absolventinnenzahlen der UFG und AMANZ. Um den gesamten Arbeitsmarkt zu erfassen, besteht ein dringender Bedarf nach regelmäßigen Studien auch für den öffentlichen Dienst und für fachnahe Arbeitsbereiche.

Die Brisanz von Studien in dieser Hinsicht erfordert einen verantwortungsvollen Umgang mit den verwendeten Zahlen und Statistiken. In unserer Analyse konnten mit dem Ziel der Darstellung eines möglichst realistischen Bildes des archäologischen Arbeitsmarktes in Deutschland diverse Ungenauigkeiten in den letzten Studien der DGUF herausgearbeitet werden. Besonders hervorzuheben ist dabei die Notwendigkeit, den archäologischen Arbeitsmarkt in seiner Gesamtheit zu betrachten, da Absolventinnen aller archäologischen Fachrichtungen insbesondere in dem größten Sektor – der privatwirtschaftlichen Archäologie – weitestgehend gleiche Stellenprofile besetzen. Anstatt des postulierten Fachkräftebedarfs, der um 90 % die Absolventinnenzahlen übersteige (SIEGMUND, 2023b, 5), ergab eine quellenkritische Gegenrechnung lediglich 23 % mehr offene Stellen denn vorhandene Arbeitskräfte. Bei einer Defensivrechnung mit dem Median sogar einen Stellenmangel von 8 % (185-257 Beschäftigungsmöglichkeiten für 200 in den archäologischen Arbeitsmarkt einsteigende Absolventinnen).

Bei einem stabilen Sektor werden lediglich 57 bis 63 Stellen im öffentlichen Dienst pro Jahr frei, gegenüber 128 bis 194 Stellen in Grabungsfirmen. Es kristallisiert sich in der privatwirtschaftlichen Archäologie das Arbeitsfeld mit den besten Berufsaussichten für Absolventinnen der Archäologie deutlich heraus; dennoch gaben in einer Studie der DGUF lediglich 13 % der befragten UFG/AMANZ-Studierenden diese als angestrebtes Be-

rufsfeld an (SIEGMUND, SCHERZLER & SCHAUER, 2024, Abb. 5, 3); der öffentliche Dienst wurde indes – trotz häufig prekärer Arbeitsverhältnisse – von 69 % der Studierenden als Berufsziel bezeichnet. Lösungen, um den Sektor der privatwirtschaftlichen Archäologie für künftige Arbeitskräfte attraktiver zu gestalten, wären z.B. Änderungen in den Publikationsrechten von Grabungen (vgl. SCHREG, 2022a; SCHREG, 2022b, Punkt 3) oder höhere Löhne, die durch Tarifverträge gesichert sind.

Anzumerken für zukünftige Berufsaussichten ist auch die Abhängigkeit der privatwirtschaftlichen Archäologie von der (Welt-) Wirtschaftslage und die damit gegebene, immanente Planungsunsicherheit der Privatwirtschaft im Allgemeinen. So reduzierte sich die Zahl der privatwirtschaftlichen Archäologieunternehmen in Spanien und Irland im Anschluss an die Finanzkrise von 2008 um über 50 % (BENTZ & WACHTER, 2014, 13-14; DANS, 2019, 116). Diese Anfälligkeit des Sektors führt auch bei der branchenüblichen Entfristung von Verträgen zu Unsicherheiten. Zusätzlich kann es einige Jahre nach einer solchen Krise aufgrund von Haushaltskürzungen im öffentlichen Dienst auch in diesem Sektor der Archäologie zu einem „Nachbeben“ in Form von Kürzungen von Mitteln und Stellen kommen (SINCLAIR, 2010; AITCHISON, 2010, 27-28). Eine einfache Lösung zum Mitigieren des Einflusses der Wirtschaftslage auf die privatwirtschaftliche Archäologie und den öffentlichen Dienst bietet sich erwartungswise nicht, eine sinnvolle Möglichkeit zur Emanzipierung der Archäologie von der Wirtschaftslage bestünde jedoch in einer stärkeren gesellschaftlichen Verankerung (vgl. zu Ansätzen aus anderen Ländern GONZÁLES-RUIBAL, GONZÁLES & CRIADO-BOADO, 2018, 512-513; DANS, 2019, 120-121). Dazu gehören beispielsweise die routinetafe Auswertung und museale Veröffentlichung von Rettungsgrabungen (vgl. SCHREG, 2022b), die Einbeziehung der Öffentlichkeit in archäologische Projekte durch *Public Archaeology* (vgl. ALMANSA SÁNCHEZ, 2018), fachlich präzise Wissenschaftskommunikation und die Vermittlung dieser Kompetenzen an Studierende (vgl. WERTHER, 2022-2023).

Schlussfolgerung

Zusammenfassend kann nach der Neueinschätzung der Autoren der archäologische Arbeitsmarkt nicht für einzelne archäologische Fachrichtungen getrennt betrachtet werden. Demnach kommen auf eine Absolventin nicht

zwei, sondern 0,9 bis 1,3 offene Stellen innerhalb der Archäologie, zudem werden etwa 5 % selbstständig in der Archäologie tätig sein. Da es darüber hinaus Anstellungsmöglichkeiten in fachnahen und fachfernen Arbeitsfeldern gibt, sind die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Absolventinnen der Archäologie gut. Aktuell debattierte Kürzungen der Archäologie an Hochschulen (z.B. in Leipzig und Mainz) gefährden somit mittelfristig die Deckung des Arbeitsmarktes mit einer ausreichend Anzahl an qualifizierten Archäologinnen. Dennoch sollte auf weitverbreitete Prekariate bei einer Karriere innerhalb des Faches hingewiesen und gegen diese angearbeitet werden!

Anmerkungen

¹ Aufgrund der Lesbarkeit wird im Text das generische Femininum verwendet. Hiermit sind Angehörige aller Geschlechter und Gender gemeint.

² Siehe für Beispiele aus der privatwirtschaftlichen Archäologie z.B. <https://web.archive.org/web/20230607144639/https://itv-grabungen.de/stellenangebote> [7.6.2023]; <https://web.archive.org/web/20230607144912/https://archaeopool.com/ArchaeoPool-Initiativbewerbung-a-de-j30.html> [7.6.2023].

³ Das Durchführen archäologischer Maßnahmen durch privatwirtschaftliche Fachfirmen ist in Deutschland lediglich in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen erlaubt (LÜTH, 2017). Nach Erscheinen von Lüth (2017) wurden Grabungsfirmen auch in Baden-Württemberg erlaubt.

⁴ Die Tabelle zu den Masterstudierenden ist in die drei Kategorien „MA. allg.“, „MA. UFG“ und „MA. abs.“ aufgeteilt, wobei nicht ersichtlich ist, inwiefern reine AMANZ-Abschlüsse in dieses Ergebnis eingeschlossen wurden. An drei Universitäten mit jeweils einer vollen AMANZ Professur wird ein Master der AMANZ ohne UFG angeboten, was bei durchschnittlich 2 MA-Abschlüssen im Jahr pro Professorin weitere 6 Absolventinnen ergäbe.

Literatur

Aitchison, K. (2010). United Kingdom archaeology in economic crisis. In N. Schlager & K. Aitchison (eds), *Archaeology and the global economic crisis: multiple impacts, possible solutions* (p. 25-29). Tervuren: Culture Lab Editions. <https://digital.csic.es/handle/10261/27633> [8.6.2023].

Almansa Sanchez, J. (2018). New paths for the future of public archaeology. *Cuadernos de Prehistoria y Arqueología de la Universidad de Granada*, 197-209. <https://digital.csic.es/handle/10261/223325> [6.6.2023].

Bentz, M. & Wachter, T. (2014). *Discovering the Archaeologists of Germany 2012-2014*. Bonn. https://web.archive.org/web/20201230013906/https://www.discovering-archaeologists.eu/national_reports/2014/DE%20DISCO%202014%20Germany%20national%20report%20german.pdf [7.6.2023].

Dans, E. P. (2019). Heritage in danger: The collapse of commercial archaeology in Spain. *Archaeological Dialogues*, 26, 111-122. doi:10.1017/S1380203819000217.

DeStatis (2023). *Statistik der Prüfungen. Prüfungsjahr 2022*. Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-pruefungen-2110420227005.html> [16.01.2024].

DGUF (2023). *Veranstaltung: Arbeitsmarkt und Absolventenzahlen UFG und AMANZ*. <https://dguf.de/tagungen-events/events/29-arbeitsmarkt-und-absolventenzahlen-ufg-amanz-2022> [25.5.2023].

Fahrmeir, L., Heumann, C., Künstler, R., Pigeot, I. & Tutz, G. (2016). *Statistik: Der Weg zur Datenanalyse* (8. Auflage, Springer-Lehrbuch). Berlin: Springer Spektrum. doi:10.1007/978-3-662-50372-0.

A. Gonzáles-Ruibal, A., Gonzáles, P. A. & Criado-Boado, F. (2018). Against reactionary populism: towards a new public archaeology. *Antiquity*, 362, 92, 507-515. doi:10.15184/aqy.2017.227.

Krause, D. & Nübold, C. (2008). *Discovering the Archaeologists of Europe: Deutschland*. https://web.archive.org/web/20120524101023/http://www.discovering-archaeologists.eu/national_reports/Disco-D-dt-korr-05-final.pdf [7.6.2023].

M. Lorenzen, M. (2007). Chancen und Perspektiven für Archäologen auf dem Arbeitsmarkt. In Burmeister, S., Derks, H. & Richthofen, J. v. (Hrsg.), *Zweiundvierzig: Festschrift für Michael Gebühr zum 65. Geburtstag* (Internationale Archäologie, Studia historia, 25). (S. 361-375). Rahden, Westf.: Leidorf. <https://docplayer.org/6467316-Chancen-und-perspektiven-fuer-archaeologen-auf-dem-arbeitsmarkt.html> [8.6.2023].

Lüth, Ph. (2017). *Kommerzielle Archäologie. Teil 1 Grabungsfirmen*. Aktuelles Lüth Archäologie: <https://www.lueth-archaeologie.de/kommerzielle-archaeologie-teil-1-grabungsfirmen/> [20.1.2024].

Siegmund, F. & Scherzler, D. (2019). Die derzeitige Wirtschaftslage in der privatwirtschaftlichen Archäologie Deutschlands: DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2019. *Archäologische Informationen*, 42, 79-98. doi:10.11588/ai.2019.0.69349.

Siegmund, F. & Scherlzlner, D. (2020). Grabungsfirmen in Deutschland trotz Pandemie auf Wachstumskurs: DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2020. *Archäologische Informationen*, 43, 211-224. doi: 10.11588/ai.2020.1.81411.

Siegmund, F. & Scherzler, D. (2022). Zu geringes Lohnwachstum trotz Arbeitskräftemangels und zweistelliger Wachstumsraten bei Umsatz und Mitarbeitern: DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2021. *Archäologische Informationen*, 45, 93-98. doi:10.11588/ai.2022.1.95259.

Siegmund, F. (2020). Die Studierenden- und Absolventenzahlen in den Fächern Ur- und Frühgeschichte und Archäologie des Mittelalters und der Neuzeit im Jahr 2019. *Archäologische Informationen*, 43, 199-210. doi: 10.11588/ai.2020.1.81410.

Siegmund, F. (2021). Die Studierenden- und Absolventenzahlen in den Fächern Ur- und Frühgeschichte und Archäologie des Mittelalters und der Neuzeit im Jahr 2020. *Archäologische Informationen*, 44, 99-104. doi: 10.11588/ai.2021.1.89185.

Siegmund, F. (2022). Die Studierenden- und Absolventenzahlen in den Fächern Ur- und Frühgeschichte und Archäologie des Mittelalters und der Neuzeit im Jahr 2021. *Archäologische Informationen*, 45, 67-71. doi: 10.11588/ai.2022.1.95257.

Siegmund, F. (2023a). Leichtes Wachstum in 2022, verhaltene Branchenstimmung für 2023: DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2022. *Archäologische Informationen*, 46, Early View, 1-8. http://web.archive.org/web/20230628202037/https://dguf.de/fileadmin/AI/archinf-ev_siegmund2.pdf [28.6.2023].

Siegmund, F. (2023b). Die Studierenden- und Absolventenzahlen in den Fächern Ur- und Frühgeschichte sowie Archäologie des Mittelalters und der Neuzeit im Jahr 2022. *Archäologische Informationen*, 46, Early View, 1-7. http://web.archive.org/web/20230628202503/https://dguf.de/fileadmin/AI/archinf-ev_siegmund3.pdf [28.6.2023].

Siegmund, F., Scherzler, D. & Schauer, M. (2024). Persönliches Engagement, prekäre Arbeitsplätze und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Ergebnisse der DGUF-Umfrage „Archäologie & #IchBinHanna“. *Archäologische Informationen*, 46, Early View, 1-12. https://web.archive.org/web/20240220002022/https://dguf.de/fileadmin/AI/archinf-ev_siegmund-et-al.pdf [20.1.2024].

Schreg, R. (2022a). *Wissenschafts- und Publikationsfreiheit für Ausgräber*innen aus der kommerziellen Archäologie (Archaeologik)*. <https://archaeologik.blogspot.com/2022/01/wissenschafts-und-publikationsfreiheit.html> [4.6.2023].

Schreg, R. (2022b). *Messis? Die Notwendigkeit archäologischer Magazinierung (Archaeologik)*. <https://archaeologik.blogspot.com/2022/06/messis-die-notwendigkeit.html> [4.6.2023].

Sinclair, A. (2010). The end of a golden age? The impending effects of the economic collapse on archaeology in higher education in the United Kingdom. In Schlager, N. & Aitchison K. (eds), *Archaeology and the global economic crisis: multiple impacts, possible solutions* (p. 31-44). Tervuren: Culture Lab Editions. <https://digital.csic.es/handle/10261/27633> [8.6.2023].

Werther, L. (2022-2023). *Zeitgeschichtliche Objekte vermitteln: Vorbereitung einer archäologischen Ausstellung im KZ-Museum Bisingen*. Unpublizierte Lehrveranstaltung, Eberhard Karls Universität, Tübingen. Pressemeldung: <https://uni-tuebingen.de/universitaet/aktuelles-und-publikationen/attempto-online/studium/newsfullview-attempto-studium/article/zeugen-im-boden-archaeologische-zugaenge-zu-wueste-3/> [4.6.2023].

Danksagung

Die Autoren bedanken sich bei einzelnen Mitgliedern des DASV e.V. für den konstruktiven Austausch und den Peer Reviewern für hilfreiche und schärfende Anmerkungen sowie bei der Redaktion der *Archäologischen Informationen*.

Über die Autoren

JONATHAN SCHMIDT ist Beisitzer im Vorstand des DASV e.V. und studiert an der Goethe-Universität Frankfurt Archäologische Wissenschaften mit dem Schwerpunkt Vor- und Frühgeschichte sowie Archäometrie. Er ist in Studierendenvertretungen aktiv und setzt sich für studentische Interessen innerhalb und außerhalb der Archäologie ein.

JOHANNES RELLER war von 2021 bis 2023 Vorstandsmitglied des DASV e.V., zuletzt als Vorsitzender. Seit Pfingsten 2023 ist er Ehrenmitglied des Vereins. Er absolvierte im Mai 2023 sein Masterstudium der Archäologie des Mittelalters in Tübingen und war dort während seines gesamten Studiums aktives Mitglied der Fachschaftsvertretung. Während des Studiums arbeitete er in einer Grabungsfirma und für einen Bauarchäologen, nach dem Studium in der städtischen Denkmalpflege; seit Oktober 2023 promoviert er in Kiel.

Die Autoren haben an allen Abschnitten der Artikelerstellung in Reihenfolge der Autorenschaft Anteil.

*Jonathan Schmidt
Institut für Archäologische Wissenschaften
Vor- und Frühgeschichte
Campus Westend
Norbert-Wollheim-Platz 1
60629 Frankfurt (Main)
schmidt_jon@gmx.de*

<https://orcid.org/0009-0005-9538-2367>

*Johannes Reller, MA
Institut für Ur- und Frühgeschichte
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Johanna-Mestorf-Str. 2-6
24118 Kiel
jdreller@ufg.uni-kiel.de*

<https://orcid.org/0000-0003-3648-3086>

