

# Zu geringes Lohnwachstum trotz Arbeitskräftemangels und zweistelliger Wachstumsraten bei Umsatz und Mitarbeitern – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2021

Frank Siegmund & Diane Scherzler

**Zusammenfassung** – Die privatwirtschaftliche Archäologie in Deutschland boomt: Im Jahr 2021 wuchsen die Umsätze der Firmen im Mittel um 21 %, der Umsatz pro Mitarbeiter um 14 %. Die 2020 für das Jahr 2021 geplanten zusätzlichen Einstellungen von Mitarbeitern fanden tatsächlich statt (+10,5 %), für 2022 ist ein weiteres Personalwachstum um 14 % geplant. Mit Blick auf ältere Untersuchungen deutet sich auch ein Wachstum der Löhne an, das jedoch in seinem Ausmaß weder mit dem Umsatzwachstum einhergeht noch dem starken Arbeitskräftebedarf gerecht wird. Aus dem Bereich Selbständige, Berater und Dienstleister gingen zu 2021 letztlich zu wenige Antworten ein, um belastbare Aussagen machen zu können – doch auch hier ist gegenüber 2020 ein nennenswertes Wachstum zu verzeichnen.

**Schlüsselwörter** – Archäologie; Arbeitsmarkt; Arbeitsmarktentwicklung; Branchenumsatz; Branchenstimmung; Grabungsfirma; privatwirtschaftliche Archäologie; Rendite

**Title** – Insufficient wage growth despite labour shortages and double-digit growth rates in turnover and employees – DGUF Monitoring report private-sector archaeology 2021

**Abstract** – Private-sector archaeology in Germany is booming: In 2021, excavation company turnovers grew by an average of 21 % in relation to 2020, and turnovers per employee by 14 %. The additional recruitment of employees planned in 2020 for 2021 actually took place (+10.5 %), for 2022 a further increase in personnel of 14 % is planned by archaeology entrepreneurs. Looking back at older studies, there are also indications of wage growth, but the extent of this is neither associated with turnover growth nor does it meet the strong demand for labour.

In the end, too few responses were received from the self-employed persons, consultants and service providers in 2021 to be able to make reliable statements - but here, too, there has been significant growth compared to 2020.

**Key words** – archaeology; employment market; employment market trend; sector turnover; sector sentiment; excavation company; private-sector archaeology; rate of return

## Einleitung, Durchführung und Beteiligung

Der DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie ist die einzige aktuelle Quelle über diesen Wirtschaftssektor, in dem immerhin etwa die Hälfte der berufstätigen ur- und frühgeschichtlichen Archäologinnen und Archäologen (inkl. AMANZ) arbeiten (SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER, 2020). Unsere Informationen z. B. über den Arbeitskräftebedarf ersetzen subjektive Eindrücke und Gerüchte durch aktuelle und nachvollziehbare Fakten, sie können z. B. jungen Menschen bei ihren Studien- und Abschlussentscheidungen Orientierung geben. Eine Branche, die u. a. chronisch über Arbeitskräftemangel klagt, tut gut daran, das DGUF-Monitoring im eigenen Interesse zu unterstützen und sich daran zu beteiligen.

Wie in den beiden Vorjahren (SIEGMUND & SCHERZLER, 2019; 2020) führten wir Anfang März 2022 eine anonyme Umfrage in der privatwirtschaftlichen Archäologie Deutschlands durch, um Informationen zu deren Wirtschaftslage zu gewinnen, aber auch um Aussagen über diesen Arbeitsmarkt machen zu können. Entsprechend unseres aktuellen Adressbestands schrieben wir

104 Grabungsfirmen und 89 Selbständige/Berater/Dienstleister an. Diese Zahlen beinhalten gewisse Unsicherheiten, da der Markt sehr fluide ist: Möglicherweise haben wir nicht alle Unternehmen erfasst, und bei den erfassten Unternehmen ist in einzelnen Fällen unklar, ob sie noch aktiv sind. Dennoch dürften die genannten Zahlen unter Ansetzung einer kleinen Plus-Minus-Spanne die Größe des Marktes gut widerspiegeln.

Doch der Rücklauf war in der aktuellen Runde spürbar geringer als in den beiden Vorjahren: Mutmaßlich hatten in der Schere zwischen individueller Erschöpfung nach zwei Jahren Pandemie und anhaltend hoher Auftragslage viele der Angeschriebenen keine Ressourcen mehr für das Mitmachen an dieser Umfrage. Nach zwei Erinnerungsrunden standen bis Mitte April 2022 insgesamt 39 auswertbare Antworten zur Verfügung (im Jahr 2020: 51; im Jahr 2021: 55), davon 23 von Grabungsfirmen und 12 von Büros, Beratern und Dienstleistern. Unsere Erhebung bündelt demnach trotz der gesunkenen Mitwirkung immer noch ca. 22 % aller Grabungsfirmen und 14 % der Selbständigen/Berater/Dienstleister.

Können die Ergebnisse auf solch schmaler Basis eine seriöse Trendmeldung für die gesamte Branche sein, müssen sie als solche ernst genommen werden? Aus statistisch-fachlicher Sicht ist das zu bejahen. Die Stichprobe der Antwortenden ist repräsentativ und verzerrt nicht in eine bestimmte Richtung hin, so, als hätten sich z. B. nur gut gehende, florierende Unternehmen geäußert. Wie die Antworten – beispielsweise zur Branchenstimmung, zum Jahresumsatz, zum Personalbestand oder zum Umsatz pro Mitarbeiter – zeigen, haben sich auch Firmen eingebracht, die sich im Jahr 2021 verkleinern mussten, wirtschaftliche Einbußen erlitten oder sehr knapp wirtschafteten. Für die Autoren dieser Studie ist dies ein Indiz dafür, dass die Stichprobe nicht stark verzerrt ist und zumindest solide Trendmeldungen zulässt.

Hinsichtlich der räumlichen Verbreitung der Antworten ähnelt das Bild jenem der Vorjahre: Die Antworten stammen vor allem aus den west- und süddeutschen Bundesländern, während Ostdeutschland nur schütter vertreten ist. Doch bei 23 resp. 12 Antwortenden müssen wir auf die bislang mögliche Aufschlüsselung nach Bundesländern gänzlich verzichten, die in den Vorjahren differenzierte Einsichten in die je nach Bundesland unterschiedliche Wirtschaftslage, den spezifischen Arbeitskräftebedarf und auch in die Praxis der Projektvergabe zuließ. Ebenso verzichten wir im Gegensatz zu den Vorjahren auf die Wiedergabe der elf Freitextantworten, weil sie zwar wertvolle Einzelmeinungen dokumentieren, sich daraus ob der geringen Menge aber kein verallgemeinerbares Bild ergibt.

### Archäologie-Branchenstimmung

Zum Jahr 2020, d. h. in der Anfang 2021 erhobenen Umfrage, hatten wir erstmals am Ende der faktenorientierten Umfrage auch eine allgemeine Frage

gestellt, welche die „Stimmung“ und die Zukunftserwartung einfangen sollte: „Wie schätzen Sie auf einer Skala von 0 bis 10 die wirtschaftliche Entwicklung und die Perspektiven Ihres Büros/Betriebes in den nächsten 12 Monaten ein. 0 = katastrophal, 10 = optimal, boomend & wachsend.“ Wir haben diese Frage in der aktuellen Umfrage wiederholt und zeigen in **Abb. 1** die Kennzahlen für das Jahr 2020 (oben) und die für das Jahr 2021 (unten), auch differenziert nach Grabungsfirmen und Büros/Dienstleistern. Im Ergebnis sind die Zahlen für 2020 und 2021 einander sehr ähnlich: Die Stimmung ist unverändert eher gut, bei den Firmen spürbar besser als bei den Büros/Dienstleistern.

### Wirtschaftslage der Grabungsfirmen

Die 15 Firmen, die Angaben zu ihren Umsätzen u. a. machten, sind – wenig überraschend – sehr unterschiedlich groß. Nach ihren eigenen Angaben haben sie zwischen 5 und 51 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Mittelwert 24, Median 20), im Jahr 2021 zwischen 6 und 98 Projekte durchgeführt (Mittelwert 42, Median 35) und einen Jahresumsatz zwischen ca. 200.000 Euro und 2,4 Mio. Euro (Mittelwert 1,25 Mio. Euro, Median 900.000 Euro). Danach schätzen wir (auf Basis des Medians, d. h. konservativ) den deutschlandweiten Branchenumsatz im privatwirtschaftlich ausgeführten Grabungswesen im Jahr 2021 auf eine Größenordnung von insgesamt 94 Mio. Euro.

Die interessanteste und am besten vergleichbare Kenngröße ist der Jahresumsatz pro Mitarbeiter: Er liegt zwischen 18.000 Euro und 103.000 Euro, der Mittelwert beträgt 58.540 Euro, der Median 50.000 (50%-Spanne: 43.000-75.000 Euro). Er ist damit gegenüber dem Vorjahr 2020 erneut leicht gestiegen (SIEGMUND & SCHERZLER, 2020, 215), d. h. die Verbesserung der Ertragslage erweist sich als stabiler Trend. Auf Basis von 13 Firmen

	n	Mittelwert	Median	50%-Spanne
Firmen 2020	39	7,4	7,0	6-9
Firmen 2021	12	7,3	8,0	4-8
Büros/Dienstleister 2020	16	6,0	6,0	5-6
Büros/Dienstleister 2021	7,0	5,9	7,0	3-8
gesamt, 2020	55	7,0	7,0	6-9
gesamt, 2021	19	6,8	8,0	5-8

**Abb. 1** Stimmung in der Wirtschaftsbranche Archäologie auf einer Skala von 0 = katastrophal bis 10 = optimal mit 5 = neutraler Mittelwert (n= Anzahl der Antwortenden).

ergeben sich jährliche Lohnkosten pro Mitarbeiter von im Mittel 34.100 Euro (Median 32.500 Euro, 50%-Spanne 28.000-40.000 Euro).

9 von 12 antwortenden Firmen gaben an, gegenüber dem Vorjahr ein Umsatzplus gemacht zu haben. Die Spanne der Veränderung beträgt zwischen 0 % und 105 %, der Mittelwert beträgt 34,6 % (Median 30 %, 50%-Spanne 3,5-50%). 4 Firmen gaben hingegen an, ein Umsatzminus zu verzeichnen von im Mittel 15 % (Median 10 %, 50%-Spanne 1,25-33,7 %); 11 Firmen machten hierzu keine Angaben. Zieht man beide Angaben, d.h. Umsatzplus und Umsatzminus, zu einer Kennzahl zusammen, ergibt sich alles in allem ein Umsatzplus von im Mittel 20,9 % (Median 12,5 %, 50%-Spanne -3,75-49 %). Diese Zahlen besagen zunächst einmal, dass die Entwicklung der Firmen im Jahr 2021 sehr heterogen war. Wesentlich ist aber die Aussage, dass es insgesamt im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr firmenübergreifend ein Umsatzplus von um 12,5 % gab (wir orientieren uns hier am Median) – was sich auch in der gewachsenen Zahl an Mitarbeitern und in den Personalplänen für das Jahr 2022 widerspiegelt (siehe unten). Im Jahr 2020 lag dieser Kennwert bei plus 3,95 %, d.h. im Jahr 2021 war das Umsatzplus – im Mittel über die gesamte Branche hinweg – erheblich stärker als 2020 im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr. Trotz starker individueller Schwankungen ist die Grabungsarchäologie demnach eine stabil stark wachsende Branche.

## Rendite

Erstmals haben wir in diesem Jahr nach der Umsatzrendite und der Kapitalrendite gefragt, nach zwei Kennzahlen also, die in der Privatwirtschaft als wesentlich gelten und etwa für Investoren oder Kreditgeber wichtige Entscheidungskriterien sind. Unsere Fragen lauteten spezifisch: „Wie hoch in Prozent war Ihre Umsatzrendite im Geschäftsjahr 2021? Dabei berechnen wir die Umsatzrendite als  $(\text{Gewinn vor Steuer}/\text{Umsatz}) * 100'$ .“ – d.h. es war nach der Brutto-Umsatzrendite gefragt. Die zweite Frage lautete: „Wie hoch war Ihre Kapitalrendite im Geschäftsjahr 2021? Dabei berechnen wir die Kapitalrendite (alias ROI – Return on Investment) als  $\text{Erfolg}/\text{Kapitaleinsatz}$ , genauer als  $\text{Nettogewinn (nach Steuern)}$ , ggf. minus Zinsaufwand, ggf. minus Dividende/Gesamtkapital (Eigen- plus Fremdkapital)  $* 100'$ .“ Während wir auf unsere Fragen nach den Umsätzen und der Umsatz- und Personalentwicklung der Betriebe jeweils ca. 15 bis 20 Antworten erhielten, nannten auf die Fragen nach

Umsatz- und Kapitalrendite hin 5 Firmen ihre Umsatzrendite, 1 Firma ihre Kapitalrendite, und 17 Firmen wählten die Option, dass sie dies nicht wissen. Angesichts der jeweils differenzierten und – wie sich in der Rückschau zeigt – belastbaren Aussagen beispielsweise zu Umsätzen und zur Personalplanung lesen wir dies als Hinweis darauf, dass das Denken in dieser ansonsten weithin üblichen Kategorie „Rendite“ in der Grabungsarchäologie noch nicht weit verbreitet ist.

Fünf Auskunft gebende Firmen formen keine belastbare Statistik, aber wir wollen die kostbaren Angaben auch nicht verwerfen: Der Mittelwert der fünf Angaben liegt bei 16,6 % Umsatzrendite. Das ist viel – lag doch die durchschnittliche Umsatzrendite in den mittelständischen Unternehmen Deutschlands im Jahr 2020 bei 7,5 %, im Baugewerbe bei 9,4 %.<sup>1</sup>

## Arbeitsmarkt Grabungsarchäologie

Erneut wurden die Grabungsfirmen nach der Zusammensetzung ihrer Teams und der Art der Beschäftigungsverhältnisse befragt. Die Zusammensetzung der Teams hat sich gegenüber 2020

	% 2021	% 2020	% 2019
Unbefristet sozialvers. angest. Mitarbeiter	80 %	67 %	71 %
Saisonkräfte	8 %	13 %	15 %
Mitarbeiter auf Werkvertragsbasis	0 %	4 %	1 %
Freie Mitarbeiter	2 %	7 %	2 %
Studentische Helfer	10 %	9 %	11 %
Hundertsumme	480	798	714

**Abb. 2** Anzahl der Beschäftigungsarten 2021 und, zum Vergleich, 2020 und 2019. Der Unterschied 2020 und 2021 ist statistisch signifikant (Chi-Quadrat-Test anhand der Häufigkeiten). Die Hundertsumme ist die Anzahl der insgesamt angegebenen Mitarbeiter.

praktisch nicht verändert, weshalb wir auf eine Tabelle verzichten. Über alle 22 Firmen hinweg, die hierzu Angaben machten, gibt es 4 % Verwaltungskräfte, 17 % Hilfskräfte/Grabungshelfer, 28 % Facharbeiter, 22 % (Grabungs-) Techniker/techn. Mitarbeiter, 25 % Grabungsleiter/wiss. Mitarbeiter und 6 % Projektleiter/-koordinatoren. Bei den Beschäftigungsarten haben sich die Anteile signifikant verschoben (**Abb. 2**): Während der Anteil der studentischen Mitarbeiter über die drei Jahre hinweg weitgehend gleich geblieben ist, hat

sich der Anteil der unbefristeten, sozialversicherten Arbeitsverträge deutlich erhöht, die weniger stabilen Beschäftigungsmodelle sind entsprechend geringer vertreten.

Nach Angaben von 19 Firmen wurden im Jahr 2021 80 Mitarbeiter neu eingestellt, d. h. im Mittel 4,2 Mitarbeiter pro Firma resp. insgesamt 18 % des Personals. Zugleich wurden in diesen Firmen 38 Mitarbeiter entlassen bzw. kündigten selbst, d. h. 2,0 Mitarbeiter/Firma resp. insgesamt 8,6 % des Personals. Demnach wuchs der Personalstand im Jahr 2021 in der Bilanz um 10,5 %. In der Umfrage zu 2020 hatten wir auch nach der Personalplanung für 2021 gefragt; damals gaben die Firmen an, ihre Teams um 12 % aufstocken zu wollen.<sup>2</sup> Die Planung für 2021 und die Umsetzung im Jahr 2021 liegen also – wie auch schon im Jahr davor – sehr nah beieinander (SIEGMUND & SCHERZLER, 2021, 214).

Der stabile Befund, dass Planung und Realisierung jeweils nah beieinander liegen, macht die Angaben zu den Planungen für das Jahr 2022 besonders relevant. Von den angefragten Firmen machten 22 dazu konkrete Angaben. Danach planen sie, ihren Mitarbeiterstab im Jahr 2022 um im Mittel 13,8 % aufzustocken – ein starkes Wachstum, höher als nach den Planungen für 2021.

Die Art der gesuchten neuen Mitarbeiter hat sich gegenüber 2021 nicht wesentlich verändert (vgl. SIEGMUND & SCHERZLER, 2021, Abb. 7): 4 % Verwaltungskräfte, 13 % Hilfskräfte/Grabungshelfer, 33 % Facharbeiter, 22 % (Grabungs-) Techniker/techn. Mitarbeiter, 28 % Grabungsleiter/wiss. Mitarbeiter und 0 % Projektleiter und -koordinatoren.

### Gehälter in der Firmenarchäologie

Die Firmen waren gebeten, die bei ihnen tatsächlich gezahlten Bruttomonatsgehälter für die ver-

schiedenen Verantwortungsebenen anzugeben, und zwar als Spanne „von – bis“. Insgesamt 13 Firmen übermittelten uns die erwünschten Eckwerte (Abb. 3). Der Vergleich mit dem Gehaltsniveau 2019 nach der Untersuchung EvaBA 2 (SIEGMUND, SCHAUER & SCHERZLER, 2020, 253 Abb. 23 [nach Median]) und den Empfehlungen für Lohnuntergrenzen von ClfA Deutschland für das Jahr 2021 ergibt ein sehr differenziertes Bild. In der rechten Spalte der Tabelle Abb. 3 geben wir das prozentuale Wachstum der Gehälter seit 2019 an, wobei wir für 2021 die Mitte zwischen den Angaben „von“ und „bis“ zu Grunde legen. Demnach sind die Gehälter für Hilfskräfte/Grabungshelfer und für Projektleiter/-koordinatoren erheblich gestiegen, für Facharbeiter und Grabungsleiter um 4 bzw. 2 % gestiegen, für Techniker jedoch um 10 % gesunken. Zum Vergleich: die generelle Veränderung der Bruttogehälter betrug in Deutschland von 2019 auf 2020 im Mittel -0,7 %, von 2020 auf 2021 +3,8 %, d. h. insgesamt +3,1 %.<sup>3</sup> Die Lohnentwicklung der Facharbeiter in der Archäologie entspricht somit in etwa dem allgemeinen Trend, die Grabungsleiter/wiss. Mitarbeiter unterschreiten diesen Trend. Die Hilfskräfte/Grabungshelfer dürften vom Anstieg des Mindestlohnes profitiert haben (1.1.2019 ff.: 9,19 Euro/Stunde, 1.7.2021 ff. 9,60 Euro, d. h. +4,6%); aus Unternehmerkreisen hörten wir, dass oft auch die für Juli 2022 geplante Erhöhung auf voraussichtlich 10,45 Euro (d. h. 14,1 % gegenüber 2019) bereits im Laufe des Jahres 2020 antizipiert wurde. Bleibt der bemerkenswert hohe Lohnverlust der Grabungstechniker/techn. Mitarbeiter von 10 %, den wir nicht verstehen. Gewiss, möglicherweise gilt hier „der Fehler der kleinen Zahl“ (der jeweils Antwortenden), dennoch scheint uns ein Alarmsignal geboten. Offensichtlich sind die Arbeitnehmer nicht in der Lage, den anhaltenden Auftragsboom und den Fachkräftemangel zu ihren Gunsten zu nutzen.

	Bruttomonatsgehalt 2021 in €		Empfehlung ClfA	Ist nach EvaBA	2019 => 2021
	von	bis	2021 mindestens	2019 Mittelwert	
Hilfskräfte / Grabungshelfer	2.005	2.195	1.900	1.780	+ 18,0 %
Verwaltungskräfte	2.535	2.665	./.	./.	
Facharbeiter	2.225	2.420	2.335	2.240	+3,7 %
Grabungstechniker, techn. Mitarbeiter	2.435	2.650	2.870	2.825	-10,0 %
Grabungsleiter / wiss. Mitarbeiter	2.755	3.005	3.160	2.825	+1,9 %
Projektleiter /-koordinatoren	3.205	3.445	./.	2.940	+13,1 %

**Abb. 3** Übliche Spanne der Brutto-Monatsgehälter in Euro im Jahr 2021 nach Angaben von 13 Firmen (gerundet auf den jeweils nächstliegenden 5-Euro-Wert). Zum Vergleich die Empfehlung zu den Lohnuntergrenzen von ClfA Deutschland für das Jahr 2021 und die mittleren Reallöhne im Jahr 2019 nach EvaBA 2.

Die Arbeitnehmer erhalten zusätzlich zum Gehalt üblicherweise 24 bezahlte Urlaubstage (Mittelwert 24,9, Median 24, 50%-Spanne 24-26 Tage) und 2,6 bezahlte Fort- bzw. Weiterbildungstage (Median 2,0, 50%-Spanne 0-5 Tage). Zudem werden im Mittel 65 Euro/Monat in eine betriebliche Altersvorsorge gezahlt (Median 50 Euro, 50%-Spanne 0-120 Euro). Wie die 50%-Spannen erkennen lassen, ist die Anzahl der bezahlten Urlaubstage unternehmensübergreifend sehr ähnlich, während es hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung sowie bei der betrieblichen Altersvorsorge erhebliche Unterschiede gibt.

### Selbständige, Berater, Dienstleister

Neben den Firmen haben sich auch 12 Büros, Berater oder Dienstleister, die vorwiegend im Wirtschaftsfeld Archäologie resp. für die Archäologie tätig sind, an der Umfrage beteiligt – zum Jahr 2020 war die Beteiligung mit 16 noch etwas höher. Zur sprachlichen Vereinfachung nennen wir diese Gruppe im Folgenden „Selbständige“.

Diese 12 Selbständigen beschäftigen – einschließlich des jeweiligen Inhabers – im Mittel 7,1 Personen (Median 1,0, 50%-Spanne 1,0-4,0). Die Einheiten umfassen demnach vorwiegend 1-4 Personen, der recht hohe Mittelwert in Verbindung mit dem Median zeigt an, dass es neben dem Üblichen sehr wenige sehr große Selbständige gibt.

In diesem Bereich wurden im Laufe des Jahres 2021 19 Mitarbeiter neu eingestellt und 2 Mitarbeiter gekündigt resp. kündigten; der Personalstamm wuchs demnach um 17 Mitarbeiter, was (von 2020 aus gesehen) einem Plus von 28 % entspricht. Für 2022 sind 17 Neueinstellungen und 2 Kündigungen geplant, was einem Plus von 19 % entspricht. Obwohl die wenigen Antworten zur Vorsicht mahnen: auch dieser Bereich wächst offenbar deutlich.

Der jährliche Umsatz pro Mitarbeiter beträgt hier im Mittel 42.524 Euro (Median 48.286, 50%-Spanne 16.000-66.167 Euro). Hier zeigt das Verhältnis von Mittelwert und Median an, dass die Größenordnung von 48.000 Euro das Übliche zutreffender anzeigt und der Mittelwert durch einige wenige Ausreißer mit sehr geringen Jahresumsätzen nach unten gezogen wird. Die Angaben zur Umsatzveränderung gegenüber dem Vorjahr sind zu wenige, um aussagekräftig zu sein. Auch auf die Frage nach den gezahlten Gehältern liegen uns zu wenige Angaben vor, so dass eine Auswertung nicht sinnvoll ist. Gleichwie lässt sich an diesen Angaben grob schätzen, dass der Branchen-

umsatz in diesem Bereich in Deutschland im Jahr 2021 bei mindestens 5,4 Mio. Euro lag.

### Schlussfolgerungen

Die privatwirtschaftliche Archäologie in Deutschland war im Jahr 2021 – wie schon 2020 – ein relativ großer und boomender Wachstumsmarkt, und zwar hinsichtlich des Umsatzes wie des Personalbestands. Von 2020 auf 2021 wuchsen die Umsätze im Mittel um ca. 21 %, der Umsatz pro Mitarbeiter wuchs um etwa 14 % (bezogen auf die Mediane 2020 und 2021). Entsprechend zuversichtlich schauen die Unternehmerinnen und Unternehmer in die Zukunft und planen, im Jahr 2022 ihre Mitarbeiterschaft um ca. 14 % aufzustocken. Branchen-Kennzahlen, die es durchaus als Erfolgsmeldung in den Wirtschaftsteil bedeutender Zeitungen bringen und Kapitalgeber anlocken könnten, um sich an den Firmen zu beteiligen.

Umso bemerkenswerter der Vergleich der Löhne 2019 und 2021: Für wesentliche Mitarbeitergruppen stiegen die Löhne im Vergleich zur Gesamtentwicklung in Deutschland zu gering. Wenn es die Branche in einer Phase stetigen und starken Wachstums nicht schafft, sukzessive auf ein angemessenes Lohnniveau zu klettern, wird es ihr sehr schwerfallen, die offenbar benötigten zusätzlichen Fachkräfte zu gewinnen resp. sich zu erhalten.

Auf die Frage nach der Rendite gingen wenige Antworten ein, doch diese deuten eine Umsatzrendite an, die über dem bundesdeutschen Durchschnitt der mittelständischen Unternehmen liegt. Gestützt wird diese Einschätzung dadurch, dass im Jahr 2021 auch der Umsatz pro Mitarbeiter um ca. 14 % gegenüber 2020 gestiegen ist.

Aus dem Bereich Selbständige, Berater und Dienstleister gingen letztlich zu wenige Antworten ein, um belastbare Aussagen machen zu können. Dennoch wird an den eingegangenen Antworten deutlich, dass im Großen und Ganzen auch hier ein kräftiges Wachstum ähnlich dem bei den Firmen vorliegt.

### Ausblick

Es ist geplant, die Befragung 2023 zu wiederholen. Wir hoffen auf eine dann wieder spürbar stärkere Beteiligung der Firmen und Selbständigen, damit der DGUF-Monitoring-Report eine aussagekräftige Quelle für das Segment „Privatwirtschaft“ in der Archäologie bleiben kann.

## Anmerkungen

<sup>1</sup> Rudnicka, J. (2022). Umsatzrenditen im deutschen Mittelstand nach Branchen 2020. Statista.de, 24.1.2022: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/261430/umfrage/umsatzrenditen-im-deutschen-mittelstand-nach-branchen/> [22.5.2022].

<sup>2</sup> Der Unterschied zwischen den Planungen für 2020 und für 2021 ist statistisch nicht signifikant (Chi-Quadrat-Test).

<sup>3</sup> Statista.de: Gehaltsentwicklung in Deutschland bis 2021 (17.3.2022): <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/75731/umfrage/entwicklung-der-bruttolohn-in-deutschland/> [23.5.2022].

## Literatur

Siegmund, F., Schauer, M. & Scherzler, D. (2020). Löhne und Gehälter in der deutschen Archäologie – Auswertung der DGUF-Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“ 10.6.-31.10. 2019 (EvaBA 2). *Archäologische Informationen*, 43, 237-270. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81413> [23.5.2022].

Siegmund, F. & Scherzler, D. (2020). Grabungsfirmen in Deutschland trotz Pandemie auf Wachstumskurs – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2020. *Archäologische Informationen*, 43, 211-224. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/81411> [23.5.2022].

Siegmund, F. & Scherzler, D. (2019). Die derzeitige Wirtschaftslage in der privatwirtschaftlichen Archäologie Deutschlands – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2019. *Archäologische Informationen*, 42, 79-98. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/69349> [23.5.2022].

### Über die Autoren

Frank Siegmund ist einer der beiden stellvertretenden Vorsitzenden der DGUF, Diane Scherzler die Vorsitzende. Sie haben die hier ausgewertete Befragung für die DGUF gemeinsam geplant, gestaltet, durchgeführt und ausgewertet.

PD Dr. Frank Siegmund & Diane Scherzler M.A.  
DGUF  
An der Lay 4  
54578 Kerpen-Loogh  
[vorstand@dguf.de](mailto:vorstand@dguf.de)

<https://orcid.org/0000-0002-0555-3451>  
<https://orcid.org/0000-0002-7699-0528>