



dArV

Deutscher
Archäologen-
Verband e.V.

Mitteilungen
des Deutschen Archäologen-Verbandes e.V.
Jahrgang 53 | 2022

MITTEILUNGEN
des Deutschen Archäologen-Verbandes e.V.

Jahrgang 53
2022

dArV

Deutscher
Archäologen-
Verband e.V.

Mitteilungen des Deutschen Archäologen-Verbandes e.V.
Jahrgang 53 | 2022

Verantwortliche Redaktion: Holger Kieburg und Marion Bolder-Boos
Layout und Satz: Jessica Bartz
Druck: dfn! Druckerei Fotosatz Nord, Kiel
www.dfn-kiel.de

© 2023 Deutscher Archäologen-Verband e.V.
Email: geschaeftsstelle@darv.de
Web: www.darv.de

ISSN: 2511-6037

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
----------------	---

I. Verbandsmitteilungen

KATJA LEMBKE Vorschau DARV-Jahrestagung „Wissenschaftskommunikation in der Archäologie“, Leipzig, 16.–18. Juni 2023	7
---	---

ULRIKE WOLF Bericht der Schatzmeisterin des Deutschen Archäologen-Verbandes für das Jahr 2021	9
---	---

Programm der Jahrestagung des Deutschen Archäologen-Verbandes e.V. vom 17.–19. Juni 2022 in Frankfurt am Main	15
--	----

MELISSA SOLL – PHILIPP HONES Protokoll der Mitgliederversammlung des Deutschen Archäologen-Verbandes am 17. Juni 2022	19
---	----

Zu den Arbeitsgemeinschaften im Deutschen Archäologen-Verband

NORBERT FRANKEN Bericht über die Tätigkeit der AG „Archäologie und Fotografie“ 2022	29
--	----

Inhalt

RAFFAELLA DA VELA – ROBINSON PETER KRÄMER 31
Bericht der AG „Etrusker & Italiker“ für das Jahr 2022

ANKE BOHNE – HOLGER KIEBURG 33
Archäologisches Bewerbungstraining und Career Day – ein neues Konzept an
der Uni Heidelberg | Interview mit Polly Lohmann. Ein Beitrag der AG „Wissen
schafft Karriere“

II. Berichte von der DArV-Jahrestagung des Jahres 2022

Schwerpunktthema: Archäologie im postkolonialen Zeitalter

KATJA LEMBKE 43
Schwarz und Weiß als Bewertungskonstrukte: Die Plastik des Alten Ägypten
vs. des antiken Griechenlands

SEBASTIAN WILLERT 47
Wem gehört der Alexandersarkophag?

MAAMOUN ABDULKARIM 59
The Temple of Bel in Palmyra during the French Mandate: Did colonialism
destroy this temple?

BOUTHEINA MARAOUI TELMINI 65
From colonial to national approach of Tunisian archaeological heritage: the
cases of Carthage and Althiburos

Archäologisches Bewerbungstraining und Career Day – ein neues Konzept an der Uni Heidelberg | Interview mit Polly Lohmann

Ein Beitrag der AG „Wissen schafft Karriere“

ANKE BOHNE – HOLGER KIEBURG

Studierenden altertumswissenschaftlicher Fächer fehlt es an Informationsmöglichkeiten für berufliche Perspektiven und Wege in Berufe innerhalb und außerhalb ihrer Fächer. Dr. Polly Lohmann hat aus diesem Grund in Heidelberg zwei besondere Formate zur Berufsorientierung und Karriereplanung für Studierende altertumswissenschaftlicher Fächer ins Leben gerufen.

Polly Lohmann selbst hat nach der Promotion in Klassischer Archäologie zeitweise in einem Fitness-Start-up gearbeitet, ein Verlagsvolontariat abgebrochen, das Reisestipendium des DAI absolviert und ist seit 2018 Akademische Oberrätin und Kuratorin der Antikensammlung an der Universität Heidelberg. Ihr ist es ein Anliegen, ihren Studierenden zu vermitteln, dass jeder Berufseinstieg, jeder Berufsweg unterschiedlich ist.

Im Rahmen eines Bewerbungstrainings können Masterstudierende und -absolvent*innen in Heidelberg einen simulierten Bewerbungsprozess durchlaufen und lernen, für sie passende Bewerbungen zu finden und zu analysieren sowie sich und ihre Projekte schriftlich und mündlich zu präsentieren. Aufbauend auf diesem Bewerbungstraining entstand die Idee, einen regelmäßigen Career Day für Studierende der Altertumswissenschaften und der Kunstgeschichte ins Leben zu rufen. Am 25. März 2021 und 14. April 2023 fanden die ersten beiden Career Days Altertumswissenschaften in Heidelberg statt.

Anke Bohne und Holger Kieburg haben Polly Lohmann zu den beiden von ihr initiierten Veranstaltungsformaten interviewt.

--- Interviewbeginn ---

Sind Studierende auf Dich mit der Bitte nach einem Bewerbungstraining speziell für Altertumswissenschaftler*innen zugekommen?

Nein, die Idee kam mir aus meiner eigenen Erfahrung heraus – denn ich habe nach dem Studium meine ersten beiden Bewerbungsgespräche erst einmal in den Sand gesetzt, weil es damals überhaupt keine Informationsmöglichkeiten gab. Für mich war nach dem Magisterstudium immer klar, dass ich promovieren wollte, aber niemand hat einem erklärt, wie man ein Exposé zu einem Forschungsvorhaben schreibt, wie ein akademischer Lebenslauf aussehen sollte, wie ein Bewerbungsgespräch ablaufen kann etc. Mit all diesen Fragen ist man nach dem Studium unserer Fächer völlig alleine gelassen – und vertut so unter Umständen wertvolle Chancen.

Damals habe ich ältere Kommiliton*innen um Rat gefragt, die mir Tipps gegeben und Erfahrungen mit mir geteilt haben. Dabei kann man dieses Wissen sinnvoll sammeln und kanalisieren. Deshalb habe ich in Heidelberg 2019 das Bewerbungstraining für Altertumswissenschaftler*innen als eigenen Kurs eingeführt. Dass ich selbst zahlreiche Bewerbungsverfahren zwischen Studium und Postdoc-Phase hinter mir habe, hilft mir dabei natürlich – genauso wie das wertvolle Feedback und die Erfahrungen anderer Kolleg*innen, die ich in verschiedener Form miteinbinde.

Wie viele Studierende nehmen pro Semester an der Veranstaltung teil?

Das Training ist auf acht Personen pro Semester begrenzt – oft sind es zwischen vier und sechs Teilnehmer*innen. Die kleine Personenzahl ist mir wichtig, weil wir intensiv an persönlichen Stärken und Schwächen arbeiten und der Kurs einen geschützten Raum bieten soll, in dem alle Fragen gestellt, Fehler gemacht werden können und konstruktive Kritik untereinander geäußert werden soll. Wichtig ist dabei, dass es natürlich nicht die eine Lösung gibt, d.h. keine Bewerbungsstrategie – denn nicht nur bringt jede*r unterschiedliche persönliche und fachliche Voraussetzungen mit, sondern auch jede Stellenausschreibung ist anders. Deshalb steht immer die Frage im Zentrum, was die Teilnehmer*innen für Berufswünsche und Zukunftsperspektiven haben, wo sie sich selbst sehen und für welche Karrierewege sie sich interessieren. Darauf aufbauend arbeiten wir dann an den schriftlichen Bewerbungsunterlagen und mündlichen Bewerbungssituationen.

Handelt es sich um eine Blockveranstaltung oder um eine wochenweise während des Semesters stattfindende Veranstaltung?

Der Kurs findet wöchentlich statt, weil wir in mehreren Phasen über das gesamte Semester die einzelnen Bewerbungsbestandteile erarbeiten: Lebenslauf, Exposé und Bewerbungsgespräch. Lebenslauf und Exposé diskutieren wir jeweils in mehreren Sitzungen, damit die Teilnehmer*innen schrittweise daran feilen können. Im letzten Teil des Kurses üben wir in simulierten Bewerbungsgesprächen das eigene Auftreten. Dazu lade ich immer auch verschiedenes Publikum ein, ohne dass die Kursteilnehmer*innen vorher wissen, wer das in der jeweiligen Sitzung sein wird und was für Fragen kommen werden – wie in einer echten Bewerbungssituation eben auch. Die mehrfache Gesprächssimulation hilft den „Bewerber*innen“, von Mal zu Mal an Souveränität zu gewinnen. Solche Gesprächstrainings habe ich übrigens auch schon mehrfach mit befreundeten Kolleg*innen gemacht, bisher immer erfolgreich – insofern kann ich nur alle ermuntern, bevorstehende Prüfungs- oder Gesprächssituationen im Zweifelsfall auch privat zu üben.

Ist die Veranstaltung curricular eingebunden oder extra-curricular?

Der Kurs ist extra-curricular, es gibt dafür keine Leistungspunkte – und zwar ganz bewusst, weil ich möchte, dass die Studierenden den Kurs machen, wenn sie es wirklich wollen, für sinnvoll halten und bereit sind, Zeit dafür zu investieren. Das kann kein Kurs sein, den Leute nur der Punkte wegen absitzen, denn so funktioniert mein Konzept nicht.

Meine Kolleg*innen am Heidelberger Institut für Klassische Archäologie und Byzantinische Archäologie haben die Idee von Anfang an sehr unterstützt; schade nur, dass es bisher nicht mehr Formate dieser Art in Deutschland gibt – aber vielleicht können wir ja als Vorbild und Motivation dienen.

Was ist das Besondere am Career Day?

Der Career Day ist dazu gedacht, den Studierenden – egal welchen Semesters – verschiedenste Berufsperspektiven aufzuzeigen. Konkret berichten aus verschiedenen Berufsfeldern je zwei Vertreter*innen, damit man verschiedene Perspektiven und auch verschiedene Wege in den Beruf kennenlernt. Beim ersten Career Day 2021 waren überwiegend fachliche und fachnahe Berufsfelder vertreten: Universität, Museum,

Denkmalpflege, Wissenschaftsmanagement, Verlagswesen und Wissenschaftsjournalismus.

Im Kern würde ich einen solchen Fokus beibehalten, dabei aber einzelne Sparten auch abwechseln, erweitern und ergänzen: um Forschungseinrichtungen jenseits der Universitäten, um Grabungsfirmen als eigene Existenzgründungen oder auch um spannende Quereinsteige in die freie Wirtschaft, in die Politik, ins Coaching, in die Gamingbranche oder anderes. Genauso finde ich wichtig, die verschiedenen Hierarchielevel abzubilden, damit nicht nur Professor*innen, sondern auch mal der Mittelbau, und nicht nur Museumsleiter*innen, sondern auch Volontär*innen zu Wort kommen.

Wichtig ist ja: die Möglichkeiten und individuellen Karrierewege sind vielfältig, und es gibt auch etliche spannende Nischen, die man vielleicht gar nicht kennt. Ein Hauptziel beim Career Day sind dabei für mich eine angenehme Atmosphäre und nahbare Berufsverteter*innen, denen die Studierenden auch Fragen stellen können, die sie sich sonst vielleicht nicht trauen würden zu stellen (nach Schwierigkeiten und Problemen im Job, nach Gehalt, tatsächlichen Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, u.a.).

Ist der Career Day als Dauerveranstaltung geplant?

Er ist als regelmäßige Veranstaltung geplant, alle zwei Jahre zu Beginn des Sommersemesters. Denn ein solcher Career Day ist natürlich nicht nur für die Studierenden interessant, sondern auch für uns berufstätige Archäolog*innen, um zu sehen: Wofür interessiert sich unser Fachnachwuchs, welche Sparten sind interessant und warum?

So hat meine Umfrage beim letzten Career Day (publiziert auf Rollpodest, 30.05.2021) z.B. ergeben, was ich auch aus Einzelgesprächen weiß: dass sich aktuell die meisten Studierenden für das Berufsfeld Museum interessieren. Das war zu meiner Zeit anders. Für meinen Freundeskreis und mich war immer das oberste Ziel die Karriere an der Universität. Wie prekär die Bedingungen dort für die meisten Wissenschaftler*innen sind, ist aber mittlerweile bei den Studierenden angekommen. Das ist gut so, auch wenn es ein Problem für unseren wissenschaftlichen Nachwuchs bedeutet. Das soll nicht heißen, dass die Bedingungen in anderen Berufsparten zwangsläufig besser sind, aber hier kann der Career Day mit falschen Vorstellungen und hehren Idealen aufräumen.

Welche Rückmeldungen hast Du auf den Career Day erhalten?

Die Rückmeldungen waren durchweg positiv; viele Studierende waren von der lockeren Atmosphäre und den Referent*innen angetan, die auf sämtliche Fragen ganz offen und ehrlich geantwortet haben. Das Konzept, jeweils zwei Stimmen aus einer Berufsbranche zu hören, kam ebenfalls sehr gut an. Durch das – pandemiebedingte – Onlineformat gab es eine rege Beteiligung auch von Studierenden anderer Universitäten außerhalb Heidelbergs, die sich für diese Möglichkeit bedankt haben. Für die kommenden Career Days überlege ich deshalb ein Hybrid-Format – denn ich halte den persönlichen Austausch mit den Referent*innen für sehr wünschenswert, fände es aber schön, die Teilnahme auch zukünftig externen Studierenden zu ermöglichen.

Hattest Du das Gefühl, dass der Career Day Studierenden hilft, ihr Studium zielorientierter zu gestalten?

Das kommt ganz drauf an: Nicht jede*r kann und möchte sich schon im Studium festlegen, aber viele Studierende kamen laut Umfrage mit einer konkreten Vorstellung von bestimmten Berufen zum Career Day. In mehreren Fällen hat der Career Day die Vorstellungen konkretisiert – so wurden manche in ihrem Berufswunsch bestätigt, andere haben ihre Perspektiven geändert. Insofern kann der Career Day natürlich sehr wertvolle Tipps liefern, wie man sich inhaltlich und praktisch im Studium schon für bestimmte Berufsfelder qualifizieren kann – selbst wenn am Ende immer auch andere Faktoren, und das berühmte Quäntchen Glück, mit reinspielen.

Wie viel Zeit hat Dich die Vorbereitung des Career Day gekostet?

Die Referent*innen habe ich natürlich schon viele Monate im Voraus angefragt, mit dem Career Service der Universität Heidelberg und unserer Fachschaft Finanzierungsmöglichkeiten geklärt und vor allem in den Wochen vor der Veranstaltung eigene Werbeposts für unsere verschiedenen Social Media-Kanäle erstellt. Für die Referent*innen habe ich eine Art Leitfaden/Fahrplan kreiert, welche Aspekte für ihre Präsentation wichtig und wünschenswert waren, und natürlich war ich am Career Day selbst den ganzen Tag als Moderatorin und Organisatorin eingespannt. Insgesamt hatte ich also ähnlich viel Arbeit wie mit einer kleinen Tagung – das muss man bereit sein zu investieren, aber ich finde die Ausbildung unserer Studierenden ist genauso wichtig wie die eigene wissenschaftliche Arbeit an den Universitäten.

Welchen Tipp würdest Du Studierenden geben?

Vergessen Sie Indiana Jones und verschaffen Sie sich einen realen Eindruck davon, was und wieviel Arbeit ein Studium der archäologischen Disziplinen bedeutet. Archäologische Fächer sollte man nicht aus Verlegenheit studieren, denn der Arbeitsmarkt ist schwierig und eine Promotion häufig Voraussetzung für den Berufseinstieg in archäologische Berufsfelder. Wer mit viel Leidenschaft und Einsatz dabei ist, wird aber in vielen Fällen auch einen Job finden – ob in der Archäologie oder außerhalb. Manchmal können auch ein ganz bestimmtes Hobby oder Interesse zu einem fachlichen Schwerpunkt und damit einer eigenen beruflichen Nische führen.

Um im Wissenschaftsbereich als Archäolog*in dauerhaft tätig sein zu können, sollte man in jedem Fall flexibel sein was Arbeitsorte, -zeiten und -inhalte angeht. Wer direkt nach dem Studium einen sicheren Job in der Heimatregion mit hoher Work-Life-Balance erwartet, wird es in der Archäologie schwer haben. Wer dagegen offen für Aufenthalte und Angebote auch weiter weg von zuhause oder im Ausland, für Erfahrungen in verschiedenen Arbeitsbereichen, für die intensive Arbeit über mehrere Jahre an einer Promotion ist, bringt schonmal gute Voraussetzungen mit.

Welchen Tipp würdest Du Kolleg*innen geben, die planen, Berufsorientierungs- und Karriereplanungsveranstaltungen an ihren archäologischen Instituten ins Leben zu rufen?

Für die Planung und Finanzierung würde ich sowohl die Kolleg*innen am eigenen Institut, ggf. auch der Nachbarinstitute, ins Boot holen als auch Fachschaften und Studierende. Vielleicht gibt es von Studierendenseite bestimmte Wünsche und Vorstellungen für einen solchen Career Day, was Referent*innen und Themenfelder angeht? Welches Format und Timing bieten sich an? Unseren Heidelberger Career Day organisiere ich jeweils im April, kurz vor Semesterbeginn, wenn die Studierenden wieder im Lande sind, aber noch keine Lehrveranstaltungen stattfinden. Vielleicht bietet sich andernorts aber auch ein kürzeres Abendevent oder eine Veranstaltungsreihe statt. Toll wäre es, wenn sich diesbezüglich verschiedene Standorte absprechen würden, so dass im Wechsel Career Days an verschiedenen Instituten in Deutschland stattfinden, z.B. alle zwei Jahre zu Beginn des Wintersemesters an einem bestimmten Standort, zu Beginn des Sommersemesters in Heidelberg, in den Jahren dazwischen analog andernorts. So könnte man ein breiteres Angebot schaffen.

--- Interviewende ---

Für Studierende spannende und hilfreiche Angebote zu den Themen Berufsorientierung und Karriereplanung gibt es an verschiedenen archäologischen Instituten, Fachbereichen und in verschiedenen Studiengängen, so z. B. die Karriere-Sprechstunden und den Karrieretag am Archäologischen Institut der Universität zu Köln (vgl. Doris Gutmiedl-Schümann – Thoralf Schröder – Martin Streicher, Bericht der AG Wissen schafft Karriere, Mitteilungsheft des Deutschen Archäologenverbandes 52, 2022, 94-98).

Die AG „Wissen schafft Karriere“ des DARV möchte in Zukunft gerne weitere Veranstaltungsformate, die an archäologischen Instituten zu den Themen Berufsorientierung und Karriereplanung ins Leben gerufen werden oder auch bereits länger existieren, in den Mitteilungsheften des DARV in Interviewform vorstellen.

Die AG möchte auf diesem Weg darauf hinweisen, wie viele Angebote es bereits gibt, dass diese durchaus extra-curricular und damit niederschwellig angeboten werden können und zudem betonen, wie wichtig solche Angebote für Studierende archäologischer Fächer sind.

Kolleg*innen, die ihre Projekte auch vorstellen wollen, können sich gerne an Holger Kieburg und Anke Bohne wenden.

Anke Bohne
Universität Bonn | Career Service
www.uni-bonn.de/careerservice

Holger Kieburg
schriftfuehrer@darv.de