

Forum

Der Bundesverband für Ethnolog*innen (bfe) – oder, wie der Dialog zwischen außerakademischer und akademischer Ethnologie (noch) besser gelingen könnte

Von Michael Schönhuth ²

Abstract

The article opens by presenting the work of the Federal Association of Anthropologists (Bundesverband für Ethnolog*innen; *bfe*). With its foundation in 2012, non-academic anthropology was given an institutional face and weight for the first time, and self-employed anthropologists were given a professional home. In its first ten years, the *bfe* primarily represented the interests of freelance anthropologists. It has since evolved into an organized representation of all people who feel committed to an anthropological epistemology and who want to cultivate and communicate this through membership in a professional network. In a second step, the article explores options for dialogue between academic and non-academic anthropology. To this end, both the occupational orientation of German social / cultural anthropology institutes and that of the German Society of Social and Cultural Anthropology (DGSKA) were examined. Finally, suggestions are made as to how the dialogue between the professional association, institutes and professional association could be consolidated.

Keywords: applied anthropology; non-academic anthropology; anthropology as a profession.

1. Einleitung

Als die Herausgeber*innen anfragten, einen Forumsbeitrag zur Arbeit des Bundesverbandes für Ethnolog*innen zu verfassen, einem ethnologischen Berufsverband, mit derzeit etwa 80 Mitgliedern, habe ich gerne zugesagt. Ich bin nicht von Anfang an, aber seit ca. zehn Jahren dabei, und ich konnte die Geschicke des Verbands über ein paar Jahre mitgestalten. Von seiner Scharnierrolle zwischen akademischer Ethnologie und außerakademischen Praxis bin ich überzeugt.

¹ <https://elibrary.duncker-humboldt.com/article/75376/der-bundesverband-fuuml-r-ethnologinnen-bfenbspn-dash-oder-wie-der-dialog-zwischen-auszli-gerakademischer-und-akademischer-ethnologie-noch-besser-gelingen-kouml-nnte>.

² Michael Schönhuth (Prof. i.R.), c/o Abteilung für Soziologie/Ethnologie, 54286 Universität Trier; schoenhu@uni-trier.de.

Im Rahmen dieses Artikels liegt darin auch eine Herausforderung, nicht in einen wissenschaftlich angehauchten Werbebeitrag abzugleiten. Die Überlegung, für einen trotzdem reflexiven Blick, den Artikel autoethnographisch zu gestalten, habe ich verworfen.³ Stattdessen habe ich ausgewählte aktive Mitglieder befragt, was sie motiviert, in diesem Verband mitzumachen, wo sie Schwerpunkte, Stärken, Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch Gefahren in den nächsten Jahren sehen. Anschließend gleiche ich das mit meinen eigenen „Felderfahrungen“ ab. So entsteht ein zumindest intersubjektives Bild der Arbeit und Perspektiven des *bfe*. Die Wertungen bleiben letztlich meine eigenen.

Um Dialogoptionen zwischen „praktischer“ und akademischer Ethnologie ausloten zu können, wurde in einem zweiten Schritt überprüft, was die ethnologischen Institute/Facheinheiten ihren Studierenden im Schnittfeld außerakademische Praxis⁴/Berufsfeldorientierung schon bisher mit auf den Weg geben, bzw. welche Aktivitäten sie entwickelt haben, und welche Vermittlungsformen sie dabei suchen. Dazu wurde – auch wegen der Unergiebigkeit vieler Homepages – das direkte Gespräch mit Institutsvertreter*innen gesucht. Ein interessanter Befund war, dass es im Gegensatz zu früher eine große Bandbreite an Aktivitäten zur Berufsorientierung gibt, ein weiterer, dass mehrfach der Bedarf nach institutsübergreifendem Austausch geäußert wurde.

Auch die Fachvereinigung (Deutsche Gesellschaft für Sozial- und Kulturanthropologie, DGSKA) wurde auf Aktivitäten oder strukturelle Verbindungen in außerakademische Berufsfelder hin abgeklopft – mit einem zumindest bisher eher überschaubaren Ergebnis. Am Ende des Beitrags soll es um die Frage gehen, wie ein Dialog zwischen Fachvereinigung, Instituten und Berufsverband aussehen könnte, der über zufällige Personenkonstellationen, Referent*innenanfragen, Homepageverweise oder Einzelworkshops auf Fachvereinigungstagungen hinausgeht und Synergien womöglich sogar strukturell nutzt. Ein vergleichender Blick auf Nachbardisziplinen, namentlich die Empirische Kulturwissenschaft und die Soziologie rundet diesen Auslotungsprozess ab.

2. Der Bundesverband

Die Gründung des *Bundesverbandes für freiberufliche Ethnolog*innen e.V. (bfe)* im Jahr 2012 verdankt sich der schwierigen Situation, der sich freischaffende Ethnolog*innen und insbesondere Berufsanfänger*innen in dieser Zeit am Markt gegenübersehen. Neben einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Universitäten oder an Museen gab es kaum klare Berufsprofile, in denen sie sich als qualifizierte Ethnolog*innen hätten einbringen können. Was vor allem fehle, so das Gründungsmemorandum, sei

eine gemeinsame Plattform, eine engagierte, politisch denkende und handelnde Interessenvertretung, die die ethnologischen Kompetenzen, Stimmen und Verdienste sichtbar machen und ein ethnologisches Selbstverständnis nicht nur bei den Ethnolog*innen selbst, sondern vor allem auch in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit schärf[t] (*bfe* 2012).

Dementsprechend verstand sich der *bfe* in den ersten Jahren vor allem als Interessenvertretung von Freiberufler*innen in Berufs-, Weiterbildungs- und Beratungskontexten sowie im gesellschaftspolitischen Raum. Schwerpunkte lagen zunächst in den Bereichen Medien und Museum.

³ Den Weg wählte ich schon zwei Jahre zuvor zur persönlichen Spurensuche für einen Beitrag im Bereich praktischer Ethnologie (Schönhuth 2022).

⁴ Zur Problematik der Unterscheidung zwischen praktischer und theoretischer Ethnologie vgl. Sökefeld 2019. Klocke-Daffa spricht in ihrem Standardwerk zur angewandten Ethnologie von „praktizierter Ethnologie außerhalb des akademischen Feldes“ (2019, V). Ich lehne mich hier begrifflich an Barthel und Bierschenk (2015) in ihrer Bibliographie zum Thema an.

Der Verband stellte zahlreiche Informationen zur Selbständigkeit (von Gründungstipps über Steuergesetzgebung bis zur Honorarfrage) bereit. Vereinzelt gab es Weiterbildungsangebote. Zudem bot er über eine personalisierte Webvisitenkarte eine digitale ‚Heimat‘ für Mitglieder, auch wenn diese ansonsten über keine eigene berufliche Homepage verfügten. Über eine Suchmaske lassen sich bis heute für potentielle Auftraggeber*innen oder an ethnologischer Expertise Interessierte mit den Visitenkarten verknüpfte Kompetenzen (Länder- bzw. Regionen-Expertise, Arbeitsbereiche, Sachkenntnisse...) in der Art einer Vermittlungsplattform recherchieren und die entsprechenden Mitglieder direkt kontaktieren. Bei derzeit knapp 80 Mitgliedern (Stand: 11/2024), die in 92 Ländern forschen und ihre Kompetenzen in über 200 verschiedenen Themenbereichen in 41 Sprachen anbieten, kann hier gebündeltes Expert*innen-Wissen je nach Bedarf angefragt werden.

Während die Idee eines gemeinsamen Daches nach innen und einer Interessensvertretung nach außen in den ersten zehn Jahren durchaus als Erfolgsgeschichte gewertet werden kann, war der Idee einer Vermittlungsplattform für (bezahlte) Expertise, Projektaufträge oder gar Stellenangebote kein durchschlagender Erfolg beschieden. Das „Recruiting“ im Feld der Selbständigkeit und des Auftragswesens folgt anderen Gesetzen und die sind eher informeller und persönlicher Natur. Auch bei größeren Aufträgen, in denen Kolleg*innen ins Boot geholt werden können, sind Bekanntheitsgrad und einschlägige Vorerfahrungen ausschlaggebend dafür, welches Konsortium letztlich den Zuschlag erhält. Trotz der insgesamt gemischten Erfahrungen bekam mit der Gründung des *bfe* außerakademische und praxisorientierte Ethnologie in Deutschland erstmals ein institutionelles Gesicht und Gewicht. Selbständige Ethnolog*innen fanden eine berufliche Heimat und einen Ort, um sich auszutauschen und zu vernetzen.

Die nur begrenzte Wirksamkeit als Vermittlungsplattform, aber auch eine veränderte Mitgliederstruktur haben das Profil des Verbandes verändert. Seit 2021 trägt der neue Name „Bundesverband für Ethnolog*innen e. V.“ dem Umstand Rechnung, dass viele Ethnolog*innen⁵ im Lauf ihrer Berufskarriere zwischen Freiberuflichkeit, befristeter Akademiebeschäftigung und teils fachnahen, teils aber auch fachfremden Angestelltentätigkeiten wechseln. In diesem Sinne versteht sich der *bfe* nun als organisierte Vertretung aller Personen, die mit einer „ethnologischen Signatur“ (Krings) unterwegs sind, sich einem ethnologischen Erkenntnisinteresse verbunden fühlen, und dieses durch die Mitgliedschaft in einem beruflichen Netzwerk pflegen und kommunizieren wollen. Er schließt Studierende an der Schwelle zwischen Studienabschluss und Beruf ebenso ein, wie Ethnolog*innen, die unter Umständen schon seit Jahren in Stadtverwaltungen, im pädagogischen/Weiterbildungsbereich, in Unternehmen oder Verbänden tätig sind, aber ihren „ethnologischen Blick“ bewahrt haben, und sich mit Gleichgesinnten austauschen, oder ihre Berufserfahrungen an Jüngere weitergeben wollen.

Für die befragten *bfe*-Mitglieder,⁶ von denen derzeit keines von einem rein akademischen Broterwerb lebt, steht als treibendes Momentum ihrer aktiven Mitarbeit die Identifikation und Verbundenheit mit der ethnologischen Perspektive sowie der Austausch auf Augenhöhe („außerhalb zu starrer Formen akademischer Kultur“) im Vordergrund. Gerade für Mitglieder, die in fachfremden Zusammenhängen arbeiten, stellt die Möglichkeit, gemeinsam zu reflektieren, „was das Ethnologische an dem ist, was wir tun“, anders ausgedrückt, das Wiederentdecken der eigenen

⁵ Den Erhalt der Chiffre „Ethnologie“ statt „Sozial- und Kulturanthropologie“ im Namen verdankt sich, jenseits der Fachdebatten in den letzten Jahren (vgl. *boasblogs* 2019) der Tatsache, dass praktisch tätige Ethnologinnen und Ethnologen seit den 1990er Jahren mit dieser Eigenbezeichnung letztlich sehr erfolgreich für mehr Sichtbarkeit im öffentlichen Raum gekämpft haben und unsere Berufsgruppe auch heute im außerakademischen Umfeld fast ausschließlich mit diesem Label assoziiert und adressiert wird (Degener 2010; Voßen 2022).

⁶ Mein Dank geht hier insbesondere an Dirk Bustorf, Martin Büdel, Kerstin Eckstein, Anette Rein, Judith Riepe, Joh Sarre und Silvia Seidel, deren Feedbacks ich für die folgenden Abschnitte genutzt habe (wörtliche Zitate sind als solche gekennzeichnet).

ethnologischen Signatur, einen nicht zu unterschätzenden verbindenden Faktor dar. Dabei führen die bereitgestellten Formate (v.a. Vortragsreihe, Stammtisch, Postliste und - gerade im Entstehen – Regionalgruppen) nicht nur zur persönlichen Begegnung, zu dem Gefühl einer „Affiliation in einer Gemeinschaft Gleichgesinnter“, sondern auch zu spontanem Rat und Unterstützung in kniffligen Berufssituationen, oder dazu, gemeinsam Projektideen auszutüfteln.

3. Die Formate

Die Homepage des *bfe* bildet nach wie vor das Rückgrat des Vereins. Sie bietet personalisierte Webvisitenkarten und eine Expertise-Suchmaske, zahlreiche Informationen zur Selbständigkeit, eine auf Tagungsbeiträgen fußende Publikationsreihe, eine Postliste und Linklisten, öffentliche Stellungnahmen, Buchrezensionen, Tagungshinweise und – als besonderes Mitglieder-Incentive – freien Eintritt in über 50 ethnologische oder ‚artverwandte‘ Museen.

Die Musik spielt derzeit allerdings, so der Eindruck aus den Mitgliederfeedbacks, in einem Dreiklang sich einander ergänzender Gesprächsformate:

- Die Vortragsreihe („*das akademische und öffentliche Format*“): schon im sechsten Jahr bietet der *bfe* jeweils im Herbst eine öffentliche (und im Prinzip weltweit zugängliche) digitale Vortragsreihe an, in der Mitglieder aus ihrer konkreten Berufspraxis berichten. Für mich am spannendsten war bisher immer die „blaue Stunde“ nach den Vorträgen, wo man bei einem Glas Tee oder Rotwein am Bildschirm gespannt den Fragen und Kommentaren lauschen kann, die von Menschen kommen, die oft in ähnlichen Arbeitskontellationen wie die Referent*innen arbeiten (mehr oder weniger erfolgreich selbständig, angestellt, in prekären Projekt-, oder fachfremden Arbeitskonstellationen, mehrere berufliche Aggregatzustände in sich vereinend), und die ähnliche Fragen umtreiben. Es ist das Gespräch auf Augenhöhe, das diesen Teil der Veranstaltung (übrigens auch für Studierende) so fruchtbar macht. Durch den „Outreach“ mit durchschnittlich 30–50 Teilnehmenden stellt die Vortragsreihe auch ein wichtiges Instrument der Sichtbarmachung ethnologischer Kompetenzen für Nichtmitglieder und der Öffentlichkeitsarbeit des Verbandes dar.
- Die gerade im Entstehen begriffenen Regionalgruppen („*das analoge Format*“): sie sind in hohem Maße abhängig vom Interesse und der kontinuierlichen Selbstorganisation der jeweils angesprochenen Mitglieder, bieten aber zu den ansonsten eher digitallastigen Aktivitäten die Option, den Verein wieder zu „erden“ und verbindlichere Netzwerkkontakte im *Face-to-Face*-Kontakt zu knüpfen.
- Der (virtuelle) Stammtisch („*das experimentelle Format*“). Hier bekommen Mitglieder „...niederschwellig ein Forum für ihre Themen. Was sich bewährt, kann ausgekoppelt und von Interessierten separat weiterverfolgt werden.“ So bildete sich nach einem Stammtisch zum Thema ‚Ethnologie im außerakademischen Angestelltenverhältnis‘ spontan eine kleine Arbeitsgruppe, die sich dazu aus Eigeninteresse weiter austauscht und vernetzt.

4. Perspektiven

Eine wichtige Aufgabe für den Verband wird zukünftig darin bestehen, Studierenden und all denen, die an den bekannten Engstellen der akademischen Karriere nach Alternativen zur akademischen Laufbahn suchen, Gemeinschaft, Anlaufstelle und „Möglichkeiten-Aufzeiger“ zu sein. Das kann in Form ganz konkreter Personen und Geschichten geschehen, evtl. auch über Formen des Mentorings, das von erfahrenen Mitgliedern angeboten wird. Damit einher geht auch die

Frage, wie der Verband junge Mitglieder anziehen und für eine kontinuierliche Mitarbeit gewinnen kann. Zwar sind aus der ‚Gründergeneration‘ noch einige aktiv, gleichwohl benötigt es junge Mitgestaltende, und frische Ideen (zeitgemäße Formate und ein zeitgemäßer Internetauftritt, Social-Media-Kanäle, neue Formen der Selbstvermarktung), um am Puls der Zeit und des Bedarfs zu bleiben.

Gegenüber der Öffentlichkeit besteht weiterhin der Auftrag, die Vielfalt und das Potential ethnologischer Perspektiven außerhalb des universitären Elfenbeinturms publik zu machen und damit auch zur Wahrnehmung unserer Disziplin gesamtgesellschaftlich beizutragen. Gegenüber Arbeit- und Auftraggeber*innen gilt es, unsere aus der beruflichen Sozialisation abgeleiteten Kompetenzen offensiver zu vertreten und zu verkaufen. Dabei geht es auch ums Wording: wie können wir die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, die emische Sicht, die teilnehmende Beobachtung, bzw. unseren erfahrungsnahen Zugang, oder die Eigenschaft der Ethnologie als „Anwältin kleiner Maßstäbe“ (Antweiler 2016, 10), so formulieren, dass deren Mehrwert auch in hiesigen außerakademischen Arbeitszusammenhängen erkannt wird? Der Verband könnte hier *Best-Practice*-Beispiele zusammentragen und seine Mitglieder rhetorisch schulen (vgl. Schönhuth 2020).

Zentral sind die Fragen der Finanzierung und Vernetzung. Mit dem Anwachsen interessanter Formate und Angebote wächst auch die Arbeit im Vorstand und bei aktiven Mitgliedern. Mitgliederbeiträge können das mittel- oder langfristig nicht allein auffangen. Fördergelder sind häufig an Gemeinnützigkeit geknüpft. Der Vereinszweck müsste dafür ggf. reformuliert und die Satzung entsprechend angepasst werden. Damit zusammenhängend müssten für den ursprünglichen Vereinszweck, Sprachrohr und Unterstützung für Selbständige in der Job- oder Mittelakquise zu sein, erfolgversprechendere Instrumente gefunden, oder aber dieser Zweig zugunsten der anderen Schwerpunkte zurückgenommen werden.

5 Universitätsinstitute und die Fachgesellschaft (DGSKA)

Barthel und Bierschenk halten in der Einführung zu ihrem bibliographischen Überblick außerakademischer Ethnologie im Jahr 2015 fest:

In der akademischen Ethnologie wird häufig verdrängt, dass die meisten Absolventen und Absolventinnen außerhalb der Universität arbeiten, die wenigsten Dozenten aber diese Berufswelt aus eigener Anschauung kennen. Zwar bieten viele Institute mittlerweile Veranstaltungen wie 'Ethnologen im Beruf' an, in denen Absolventinnen und Absolventen über ihre Berufspraxis berichten, doch fließen diese Erfahrungen weder in die akademische Lehre noch in die theoretische Reflexion des Faches ein (Barthel und Bierschenk 2015,1).⁷

Stallgeruch aus der Berufswelt wird so quasi von außen zugebucht. Zu selten war er bis dato Teil der beruflichen DNA der Lehrenden und noch seltener verpflichtender Teil des Curriculums. Für die Frage, ob dieser Befund auch heute, zehn Jahre später noch gilt, konsultierte ich zunächst die Homepages aller mir zugänglichen ethnologischen Institute – ein letztlich nur teilweise fruchtbares Unterfangen. Manche platzieren die Berufsorientierung recht prominent, bei anderen findet sich nur wenig, bzw. an verstreuten Stellen, bei ganz wenigen gar nichts. Noch unbefriedigender war, dass ich von einigen Instituten Aktivitäten in diesem Feld kannte, diese aber auf den Websites nicht auftauchen. Die Rückmeldungen, die ich auf meine anschließende spontane Bitte um

⁷ Bei der allgemeinen Klage geht gerne unter, dass der genuine Ort der Produktion, des Erwerbs und der Vermittlung ethnologischen Wissens, das Museum, an vielen Studienorten schon in der Entstehungszeit des Faches ein Referenzpunkt war, über den nicht wenige den Weg in eine Museumskarriere fanden (vgl. dazu Edenheiser und Tietmeyer 2019).

persönliche Auskunft von Kolleg*innen bekam (fast alle haben kurzfristig geantwortet!), zeigten dann:

- dass die Homepages auch nicht im Ansatz wiedergeben, was an den Instituten bezüglich Berufsfeldorientierung derzeit tatsächlich, andererseits dort einiges steht, was schon längst nicht mehr läuft;
- dass an einigen Instituten tatsächlich beeindruckend viel läuft (wenn auch unterschiedlich verbindlich);
- dass im Gegensatz zu möglichen, durch a) und b) bei mir geweckten Erwartungen, auf die Arbeit des *bfe* auf gerade mal zwei Homepages verwiesen wird;
- dass die ursprüngliche Idee einer systematischen Auswertung der Rückmeldungen allein aufgrund der Menge, Diversität und Gewichtung der Aktivitäten nicht leistbar wäre, und keinem Institut gerecht würde.

Wenn ich im Folgenden dennoch wiederkehrende Instrumente der Berufsfeldorientierung kurzrassisch benenne und ein paar Highlights exemplarisch(!) herausgreife, so ausschließlich in der Absicht, eine grobe Orientierung zu ermöglichen und Ideenfutter für andere bereitzustellen.⁸

An neun Studienorten wurden bisher Verbleibstudien durchgeführt (die erste 1998 in Köln, die letzten drei 2019 in Göttingen, Freiburg und München).⁹ Außerakademische Pflichtpraktika (zwischen vier Wochen und einem halben Jahr) gibt es in knapp der Hälfte der Institute. Freiburg bietet als Besonderheit sogenannte Tandem-Praxisseminare an, in denen ein Lehrender aus der Ethnologie ein Seminar gemeinsam mit einer Person aus der Berufspraxis leitet. Das Vorhandensein spezieller Praxisressourcen am Ort (Ethnologische Museen, Ethnographische Filmfestivals, oder z. B. der Verein „Ethnologie in Schule und Erwachsenenbildung“ in Münster) erleichtern zudem Wege zur Berufsorientierung. Münster verfügt als Besonderheit über einen praxisorientierten Medien-Masterstudiengang. Auch Widmungen von Professuren (Public anthropology, Entwicklungsethnologie, Medizinethnologie) öffnen schon im Studium Fenster in die Berufspraxis.

An fast allen Standorten sind berufsorientierende Seminare (seltener zweisemestrige Module) in die Studiengänge integriert, manchenorts verpflichtend, manchenorts fakultativ. An zwei Orten (Freiburg, Hamburg) gab es, finanziert aus Projektmitteln, vorübergehend Netzwerkstellen zu Ethnologie und Praxis. Einige Institute betonen explizit, dass das Feld Berufsfeldorientierung in ihren Studiengängen besondere Berücksichtigung erfährt. Sollte ich überhaupt einen Ort hervorheben, wäre es Tübingen. Dort figurierte die praxisorientierte Ethnologie etliche Jahre neben zwei regionalen Ausrichtungen als sogenannte „dritte Säule“. Es gibt Angebote zu anwendungsorientierten(!) Methoden und zur praxisorientierten Forschung im BA und Master. Darüber hinaus werden Intensivseminare zu einzelnen Berufsfeldern angeboten. Neben dem obligatorischen Praxismodul sind zum Erwerb „überfachlicher berufsfeldbezogenen Kompetenzen“ in einem eigenen Modul 21 LP vorgesehen.¹⁰

⁸ Publikationen zur Berufsfeldorientierung für Ethnolog*innen gibt es zwischen 2002 und 2019 etliche. 2009 erscheint erstmals ein Sammelband zur „Berufsorientierung für Kulturwissenschaftler“ (Beer et al. 2009). Zwei Institutszeitschriften (*Ethnoscripts* in Hamburg; *Cargo* in Bayreuth) widmen dem Thema 2015 je eine ganze Ausgabe. Auch erscheint 2015 erstmals eine Bibliographie zu „Ethnologie und außerakademische Praxis“ (Bartels und Bierschenk 2015).

⁹ In Bayreuth, aber auch in Bonn sind für 2025/26 neue Verbleibstudien angekündigt. Der derzeit vollständigste Überblick über Verbleibstudien und Publikationen zur Berufsfeldorientierung findet sich auf der Homepage des *bfe* (bfe 2024).

¹⁰ Wie sich das Ausscheiden von Sabine Klocke-Daffa, der Grande Dame der Angewandten Ethnologie in Deutschland (Klocke Daffa 2019; Hardenberg et al. 2022) in Tübingen langfristig auswirkt, muss sich noch zeigen.

Insgesamt ist das Feld uneinheitlich und unterschiedlich gut bestellt. Das Maß an intrinsischer Motivation von Lehrstuhlvertreter*innen und akademischen Mittelbaukräften und die Nachfrage von Seiten der Studierenden vor Ort scheinen dabei eine zentrale Rolle zu spielen. Der Generationenwechsel auf den Professuren bietet derzeit Potential zur Öffnung. Mit Ethnolog*innen besetzte praxisbezogene Professuren finden sich in zunehmendem Maß im Bereich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs). Ich komme auf diesen Umstand im letzten Abschnitt zurück.

Welchen Stellenwert nimmt außerakademische Ethnologie und Berufsfeldorientierung auf dem „Mutterschiff“ (DGV/DGSKA) ein? Kurz gesagt: keinen großen. Anfang der 2000er gab es tatsächlich eine später wieder verschwundene „AG Berufsperspektiven“ in der damaligen Deutschen Gesellschaft für Völkerkunde (DGV; Siebert 2002); wie überhaupt in diesen Jahren anwendungsorientierte Gebiete verstärkt in den Fokus rückten (vgl. dazu stellvertretend die Beiträge in Ethnoscripts 2002). Ansonsten beschränkte sich Praxisorientierung über die Jahre auf verstreute Einzelveranstaltungen und *Roundtables* auf DGV-Tagungen,¹¹ bzw. sie fand in den AGs mit Berufsbezug statt (AG Entwicklungsethnologie, AG Ethnologische Bildung; AG Migration, AG Museum; weniger prominent auch in der AG Medical Anthropology und AG Medien). In den letzten Jahren kommt neuer Wind durch die Gründung der AG Public Anthropology (mit einer allerdings zunächst ausgeprägt theoretischen Orientierung) und der gerade erst im Entstehen begriffenen AG Studierendenvertretung.

In den DGV-Mitteilungen 2016 wird zumindest festgehalten, dass die „große Mehrheit der Absolventen und Absolventinnen eines Ethnologiestudiums “[...] schon seit längerem nicht im akademischen Umfeld, sondern in einer wachsenden Bandbreite von außerakademischen Berufsfeldern [arbeitet]“ (Dorsch 2015, 15), und in diesem Zusammenhang auf die wachsende Anzahl von Verbleibstudien verwiesen. Damit ist die Geschichte der Begegnung zwischen Fachgesellschaft und Berufsfeldorientierung aber auch schon einigermaßen auserzählt.

6. Ein Blick auf Nachbardisziplinen

Um innovativen Ideen auf dem Weg einer möglichen Etablierung berufsfeldorientierter Fragestellungen auf die Spur zu kommen, hat sich der Autor in zwei Nachbardisziplinen, namentlich der Empirischen Kulturwissenschaft und der Soziologie, umgesehen:

Die Deutsche Gesellschaft für Empirische Kulturwissenschaft (bis 2021 „Deutsche Gesellschaft für Volkskunde“) hat zwei Ständige Ausschüsse, einen davon zu Hochschul- und Studienfragen, der sich ganz wesentlich mit der bessere(n) Sichtbarkeit in der Außenwahrnehmung des Faches beschäftigt. Für unsere Fragestellung am bemerkenswertesten ist ein durch diesen Ausschuss koordiniertes „Berufsfeldkolloquium“, das seit WS 2021/22 jährlich im Winter stattfindet, und an dem alle EKW-Institute eingeladen sind, teilzunehmen.

Hier sollen, „... (n)eben der Thematisierung von Bedürfnissen an ein berufsorientiertes Studium und der Chancen und Herausforderungen für Studierende und Absolvent*innen auf dem Stellenmarkt (...) vor allem bedeutende Berufsfelder des Fachzusammenhangs vorgestellt werden“ (DGEKW 2024).

¹¹ z.B. 2005 zur Organisationsethnologie; 2007 ein Roundtable der heute nicht mehr existenten AG Hochschul- und Studienfragen zu Theorie und Praxis in Studiengängen; 2009 ein Diskussionsforum zu „Ethnologen in Krisen- und Kriegsgebieten: Ethische Aspekte eines neuen Berufsfeldes“; 2013 ein Workshop zur „Praktischen Ethnologie“ in Mainz. Die Protagonisten bleiben dabei über die Jahre im Wesentlichen die gleichen.

Dazu übernehmen verschiedene Standorte für einzelne Sitzungen die Patenschaft. Das Kolloquium ist an den einzelnen Standorten unterschiedlich stark in die jeweiligen Curricula eingebunden. Es können auch ECTS-Punkte erworben werden. Heuer findet es zum vierten Mal statt. In der Konstruktion entspricht das Kolloquium fast exakt dem der gemeinsamen Vorlesungsreihe der deutschsprachigen sozial- und kulturalanthropologischen Institute zu „*Decolonizing Anthropology*“ die, allerdings bisher einmalig, im Studienjahr 2023/24 über zwei Semester lief und sehr gut angenommen wurde.

Die deutsche Soziologie hat drei Verbände: die Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS), die wesentlich kleinere und empirisch-analytische ausgerichtete Akademie für Soziologie und den Berufsverband deutscher Soziologinnen und Soziologen (BdS), der bereits seit 1976 existiert. Die über 500 Mitglieder dieses Verbandes „[...] arbeiten in Hochschule und Forschung/Lehre ebenso wie in öffentlichen Verwaltungen und in Unternehmen der Privatwirtschaft; sie sind als gewerbliche Unternehmer oder Freiberufler in der Beratung und angewandter Forschung tätig“ (BdS 2024). Der BdS hat vier Regionalgruppen und neun fachliche Netzwerke, Praxistage, einen Senat und zahlreiche Angebote und Veranstaltungen zur Berufsfeldorientierung. Durch seine Größe war es über viele Jahre möglich, über die Mitgliederbeiträge eine Geschäftsstelle in Vollzeit zu finanzieren. Seit 2020 ist diese, auch aus Finanzierungsgründen, an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (Hof) angesiedelt. Die Hochschule stellt die Räumlichkeiten zur Verfügung, die Geschäftsstellenführung wird durch die Professur, unterstützt durch studentische Werkvertragsarbeit geleistet. Für beide Seiten (Hochschulleitung und Professur) ist diese Konstruktion, aufgrund der Bedeutung der Anwendungsorientierung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, ein Win-Win-Spiel.¹²

7. Ein Plädoyer für den Dialog

Die Etablierung einer Sektion für angewandte Ethnologie oder Berufsfeldorientierung in der DGSKA erscheint unrealistisch, aufgrund der akademischen Ausrichtung der Vereinigung auch nicht unbedingt angemessen. Aber es gibt smartere Lösungen.

- In einem ersten Schritt könnte (zum Beispiel auf einer der nächsten Institutsleiter*innen-Treffen) institutsübergreifend diskutiert werden, wie mehr Austausch zwischen den Erfahrungen zur Berufsfeldorientierung, vorbildlichen Formaten und curricularen Lösungen etabliert werden könnte. Der Wunsch nach einem solchen Austausch wurde bei der Miniumfrage im Rahmen der Vorbereitung dieses Beitrags mehrfach geäußert.
- Dem Beispiel der DGEKW folgend, wäre zu überlegen, einmalig – bei Erfolg auch wiederkehrend – institutsübergreifende digitale Berufsfeldkolloquien anzubieten. Die Einbindung in bereits vorhandene curriculare Seminar- und Modulangebote würde den zusätzlichen Aufwand reduzieren helfen. Mit der erfolgreich durchgeführten *Decolonizing-Anthropology*-Vortragsreihe läge organisatorisch schon ein eingeführtes Template vor.
- Die DGSKA sollte überlegen, ob die AG Studienfragen nicht einer Renaissance bedarf (vergleichbar dem Ständigen Ausschuss der DGEKW).
- Auf DGSKA-Tagungen könnte Berufsfeldorientierung einen prominenteren Platz einnehmen. So hatte der *bfe* in München 2023 die Möglichkeit, sich zum einen mit einem Stand auf der Tagung zu präsentieren, zum anderen, das Format des Lunch-Talks zu nutzen, das für mehr Sichtbarkeit auf Tagungen sorgt. Dies könnte kontiniert werden.

¹² Ich danke Prof. Carsten Stark für das Hintergrundgespräch.

- Bezüglich des Dialogs zwischen Instituten, DGSKA und *bfe* gibt es schon zwei informelle Interfaces, die aber bisher nur durch personelle Überschneidung abgesichert waren. Auch weil diese ausläuft, möchte ich anregen, – vergleichbar mit den Museumsvertreter*innen – eine*n Vertreter*in des *bfe* als Gast auf die jährlichen Institutsleiter*innentreffen einzuladen.
- Dem *bfe* empfehle ich, sich sowohl mit der neuen AG der Studierenden, als auch mit ethnologischen Vertreter*innen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften über gemeinsame Interessen und Mehrwertkonstellationen auszutauschen. Aufgrund der stärkeren Berufsorientierung gibt es mit diesen zudem Schnittmengen (vgl. die Win-Win-Situation in der Geschäftsführung des BdS), und möglicherweise ja sogar Stellenoptionen für berufserfahrene promovierte *bfe*-Mitglieder, ist doch an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften ein zunehmender Mangel an qualifizierten Professor*innen zu konstatieren (vgl. DGSKA 2021).

Literaturverzeichnis

- Antweiler, Christoph. 2016. „Angewandte Ethnologie heute. Arbeits- und Minenfelder jenseits des Konsens.“ *Ethnoscripts*, 17(2). <https://journals.sub.uni-hamburg.de/ethnoscripts/article/view/895>.
- Barthel, Janine und Thomas Bierschenk. 2015. *Ethnologie und außerakademische Praxis. Eine Bibliographie der deutschsprachigen Literatur*. 2. Aufl. Arbeitspapiere des Instituts für Ethnologie und Afrikastudien. Mainz. https://www.blogs.uni-mainz.de/fb07-ifeas-eng/files/2019/07/AP_163.pdf.
- BdS (Berufsverband deutscher Soziologinnen und Soziologen e.V.). 2024. „Das Netzwerk der praktischen Soziologie in Deutschland.“ <https://www.soziologie-deutschland.net/>.
- Beer, Bettina, Sabine Klocke-Daffa und Christiana. Lütkes, Hg. 2009. *Berufsorientierung für Kulturwissenschaftler. Erfahrungsberichte und Zukunftsperspektiven*. Berlin: Reimer.
- BFE (Bundesverband für Ethnologie). 2012. „Gründungsgeschichte.“ <https://www.bundesverband-ethnologie.de/gruendungsgeschichte>.
- BFE (Bundesverband für Ethnologie). 2024. „Verbleibstudien Ethnologie.“ <https://www.bundesverband-ethnologie.de/verbleibstudien-ethnologie>.
- Boasblogs. 2019. „What’s in a Name. Die Kontroverse um die Umbenennung der Deutschen Gesellschaft für Völkerkunde.“ <https://boasblogs.org/de/whatsinaname/>.
- Cargo (Zeitschrift für Ethnologie). 2015. „...und dann?! Berufsperspektiven inner- und außerhalb der Ethnologie. Ausgabe 34.“ Universität Bayreuth. Sozialanthropologie. (im Netz nicht mehr auffindbar).
- Degener, Janna Lena. 2010. „Was Ethnologen leisten können. Arbeitsmarkt Bildung, Kultur Sozialwesen.“ *WILA Arbeitsmarkt* S. 10. http://wila-arbeitsmarkt.de/files/biku_2010_10_was_ethnologen_leisten_k_nnen_mit_linkliste.pdf.
- DGEKW (Deutsche Gesellschaft für Empirische Kulturwissenschaften). 2024. „Online-Veranstaltungsreihen.“ <https://dgek.w.de/studium/veranstaltungsreihen/>.
- DGSKA (Deutsche Gesellschaft für Sozial- und Kulturanthropologie). 2021. Roundtable Beyond Universities. Ethnolog*innen und Kulturwissenschaftler*innen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften. https://www.dgska.de/wp-content/uploads/2022/09/Programm_PL.pdf.
- Dorsch, Hauke. 2016. „Übersicht über Orientierungen im Beruf und Verbleibstudien von Absolventinnen und Absolventen der Ethnologie in Deutschland, Österreich und der Schweiz.“ *Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Völkerkunde e.V.* 47 (9): 15–17. https://www.dgska.de/wp-content/uploads/2016/08/DGV-Mitteilungen_47_web.pdf.
- Edenheiser, Iris und Elisabeth Tietmeyer. 2019. „Der ‚Klassiker‘: das Museum als Praxisfeld der ethnologischen Wissenschaften.“ In *Angewandte Ethnologie* Hg. Von Sabine Klocke-Daffa. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25893-1_25.
- Ethnoscripts. 2002. *EthnologInnen im Beruf*. 4(2). <https://www.ethnologie.uni-hamburg.de/forschung/publikationen/ethnoscripts/es-04-2.html>.
- Ethnoscripts. 2015. *Erkundung ethnologischer Arbeitsfelder*. 17(2). <https://www.ethnologie.uni-bayreuth.de/pool/dokumente/Studium/verbleibstudien/gandelsman-trier-2015.pdf>.
- Hardenberg, R., J. Platenkamp und T. Widlok, Hg. 2022. *Ethnologie als angewandte Wissenschaft. Das Zusammenspiel von Theorie und Praxis*. Berlin: Reimer.
- Klocke-Daffa, Sabine. 2019. *Angewandte Ethnologie. Perspektiven einer anwendungsorientierten Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-25893-1>.
- Schönhuth, Michael. 2020. „Kompetenzlosigkeitskompetenz statt interkultureller Kompetenz? Ein ethnologisch inspirierter Debattenbeitrag.“ In *Interkulturelle Kompetenz. Kritische Perspektiven* hg. von Alois Moosmüller Münster/New York, S. 169-186.
- Schönhuth, Michael. 2022. „Relevante angewandte Ethnologie. Eine autoethnographische Spurensuche.“ In: *Ethnologie als angewandte Wissenschaft: Das Zusammenspiel von Theorie und Praxis*, hg. von R. Hardenberg, J. Platenkamp und T. Widlok. S. 347-360. Berlin.
- Siebert, Ulla. 2002. „Raus aus dem Elfenbeinturm: Ethnologie-Attac! Die AG Berufsperspektiven in der Deutschen Gesellschaft für Völkerkunde.“ *Ethnoscripts* 4,2. Hamburg.

- Sökefeld, Martin. 2019. „Praxistheorie und ethnologische Praxis. Überlegungen zu Anwendungsfeldern der Ethnologie.“ In *Angewandte Ethnologie*, hg. von Sabine Klocke-Daffa, Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25893-1_4.
- Voßen, Annika. 2022. „Zusammen Vielfalt vermitteln.“ *WILA Arbeitsmarkt*. <https://www.wila-arbeitsmarkt.de/blog/2022/07/27/zusammen-vielfalt-vermitteln/>.