

EthnoScripts

ZEITSCHRIFT FÜR AKTUELLE
ETHNOLOGISCHE STUDIEN

Erkundung ethnologischer Arbeitsfelder



Impressum

Jahrgang 17 Heft 2

Herausgeber:

Universität Hamburg
Institut für Ethnologie
Edmund-Siemers-Allee 1 (West)
D-20146 Hamburg
Tel.: 040 42838 4182
E-Mail: IfE@uni-hamburg.de
<http://www.ethnologie.uni-hamburg.de>

Redaktionsleitung:

Mijal Gandelsman-Trier

Redaktion:

Carolin Alfonso, Andrea Blätter, Clara Bucher, Clara Doose-Grünefeld, Hauke Dorsch, Mijal Gandelsman-Trier, Kathrin Gradt, Martina Henkelmann, Sabine Lang, Michael Pröpfer, Eliza Sarr, Erwin Schweitzer, Astrid Wonneberger, Iris Zumbusch

Schlussredaktion:

Rosemarie Oesselmann, Mijal Gandelsman-Trier

Layout: Mijal Gandelsman-Trier

Titelbild: Clemens Trötzmüller nach einer Idee von Kathrin Gradt

eISSN: 2199-7942

Inhalt

EDITORIAL

- 5 Mijal Gandelsman-Trier
Editorial: Erkundung ethnologischer Arbeitsfelder

THEMA: ERKUNDUNG ETHNOLOGISCHER ARBEITSFELDER

- 11 Christoph Antweiler
Angewandte Ethnologie heute
Arbeits- und Minenfelder jenseits des Kokons
- 40 Thomas Bierschenk
Ethnologie und außeruniversitäre Praxis
- 47 Stephan Handl
Ethnologie und das Berufsfeld „Rechtsberatung im
Asylwesen“ in Österreich
- 70 Clemens Trötz Müller
Flucht kennt keine Grenzen!?
Erfahrungen aus der Arbeit mit unbegleiteten
minderjährigen Flüchtlingen in Österreich
- 91 Barbara Rieger
Fieldnotes on writing fiction
- 102 Kathrin Bauer
Als Ethnologin in der Erwachsenenbildung
- 111 Clara Doose-Grünefeld
Studentische Mitarbeit im Verlag
- 117 Bettina Beer
Berufsorientierung und Praktika im Studium der
Kulturwissenschaften
- 127 Cordula Weißköppel
Interkulturelle Öffnung in einem Sozialamt.
Einblicke in die ethnografische Organisationsberatung
- 147 Susanne Spülbeck
Organisationsethnologie als Grundlage von Organisations-
beratung

- 156 Ursula Wagner
Der Stellenwert der Anthropologie in der humanitären Hilfe
am Beispiel von *Ärzte ohne Grenzen*
- 166 Thorolf Lipp
Macht ernst mit der Ethnologie, sonst sind wir verloren!
Warum es den Bundesverband freiberuflicher Ethnolog_in-
nen e.V. braucht
- 181 Kai-Uwe Konnerth
„Es gibt kein richtiges Leben im falschen“ oder:
Gibt es Alternativen zu „Arbeit“?

IM GESPRÄCH

- 197 Frank André Weigelt im Gespräch mit Laura Kingston
„Es geht also um Engagement“
- 208 Mijal Gandelsman-Trier im Gespräch mit Sabine Görges-Dey,
Frank Müller und Cordula Weißköppel
„Studium und dann?!“ Das Praxisbüro am Fachbereich 09
„Kulturwissenschaften“ der Universität Bremen
- 220 Kathrin Gradt im Gespräch mit Katharina Mocharitsch
„Ich denke, ich bin eine Querschwimmerin“

REZENSION

- 230 Andrea Blätter
Hess, Sabine, Johannes Moser und Maria Schwertl (Hg.)
(2013) *Europäisch-ethnologisches Forschen. Neue Methoden
und Konzepte*

Editorial: Erkundung ethnologischer Arbeitsfelder

Mijal Gandelsman-Trier

Lange Zeit hat in der Ethnologie die universitäre Lehre vorrangig der Weiterentwicklung des Fachs und dem Fortbestand der Disziplin gedient – eine berufliche Tätigkeit an der Universität oder in einem ethnologischen Museum waren die beiden klassischen Arbeitsfelder von EthnologInnen. Heutzutage sind Ethnologinnen und Ethnologen in diversen Arbeitsfeldern außerhalb der Universität tätig. Die Bandbreite der beruflichen Möglichkeiten hat sich in den vergangenen Jahrzehnten stark erweitert. Sie umspannt ein breites Spektrum, das von der Entwicklungszusammenarbeit, der Museumsarbeit, dem Gesundheits- und Medizinbereich, dem Journalismus, der Konfliktvermittlung, der Bildungsarbeit, der Film- und Medienarbeit, der sozialen Arbeit, dem Migrations- und Asylbereich, der Organisations- und Unternehmensberatung bis zu diversen Formen der angewandten Forschung reicht.

Diese vielfältigen beruflichen Tätigkeitsbereiche für AbsolventInnen ethnologischer und kulturwissenschaftlicher Studiengänge sind in der Öffentlichkeit noch nicht ausreichend bekannt, auch wenn das Bild vom Ethnologen als Vertreter, Anwalt und Archivar exotischer Gruppen und Anliegen allmählich ins Wanken gerät. Selbst innerhalb des Wissenschaftsbetriebes wirkt es zuweilen, als ob die Erkenntnis, dass die Mehrzahl der Studierenden nach Studienabschluss außerhalb der Akademie Arbeit findet, kaum Konsequenzen trägt.

Mit dieser Ausgabe widmet sich Ethnoscripts zum zweiten Mal der Erkundung ethnologischer Arbeitsfelder außerhalb der Wissenschaft. Vor dreizehn Jahren beschäftigte sich Ethnoscripts erstmals mit der Thematik. Das Heft wurde 2002 von Martin Sökefeld unter dem Titel „EthnologInnen im Beruf“ herausgegeben. Der Befund der damaligen Ausgabe: das Berufsfeld von Ethnologen hatte sich bereits stark diversifiziert und war zugleich im Blickfeld des Fachs angekommen. In der ethnologischen Lehre schlug sich diese Einsicht jedoch kaum nieder, so dass allenthalben die Empfehlung an die Studierenden ausgesprochen wurde, Praktika zu machen. Das verstaubte Image der Ethnologie in der Öffentlichkeit wurde weiterhin als ein fortdauerndes Hindernis identifiziert, sich als AbsolventIn des Faches auf dem Arbeitsmarkt gut positionieren zu können. In den vergangenen dreizehn Jahren hat sich vieles verändert, sowohl im gesellschaftlichen und im innerfachlichen Diskurs als auch in den Strukturen der universitären Ausbildung. Ein wachsendes Interesse an der Ethnologie außerhalb der Akademie zeigt sich in etlichen Publikationen, die seitdem erschienen sind (z.B. Barthel und

Bierschenk 2013, Beer et al. 2009; Seiser et al. 2003). Die alte Ethnoscripts-Ausgabe „EthnologInnen im Beruf“ ist schon seit langem vergriffen, sie wird aber noch immer nachgefragt. Aus all diesen Gründen hat sich die Ethnoscripts-Redaktion entschlossen, das Thema erneut aufzugreifen und quasi eine Version 2.0 zu produzieren.

Zwei zentrale Fragenkomplexe liegen dieser Ausgabe zugrunde. Zum einen: Welche Erfahrungen machen Ethnologen und Ethnologinnen heute in beruflichen Arbeitsfeldern außerhalb der Universität? Und zum anderen: Welche Rolle spielt die universitäre Ausbildung in den Kulturwissenschaften heute für die Berufsorientierung der Studierenden? Die beiden Schwerpunkte dieser Ausgabe liegen somit auf der beruflichen Praxis von EthnologInnen außerhalb der Wissenschaft sowie auf dem Beitrag der universitären Lehre zur Berufsorientierung. Dazu haben wir unsere Autorinnen und Autoren um zwei unterschiedliche Arten von Beiträgen gebeten.

Berichte aus dem Arbeitsfeld. Diese Berichte wurden aus der Innenperspektive eines Berufsfelds geschrieben und berichten über Zugänge und Tätigkeiten im jeweiligen Arbeitsfeld. In unterschiedlicher Art und Weise reflektieren die VerfasserInnen darüber hinaus über die folgenden Fragen: Welche ethnologischen Konzepte sind in meinem Arbeitsfeld hilfreich? Welche ethnologischen Theorien unterstützen meine Tätigkeit? Welche ethnologischen Methoden setze ich in meinem Beruf ein?

Reflexionen über die Rolle der ethnologischen Studiengänge bei der Berufsorientierung. Vor dem Hintergrund gravierender Veränderungen in der Lehre im Verlauf des vergangenen Jahrzehnts beschäftigen sich diese Texte aus der Sicht von universitären DozentInnen mit der Berufsorientierung in den ethnologischen Studiengängen und der Entwicklung des Fachs zwischen Akademie und Praxis. In diesem Kontext werden auch die folgenden Fragen verfolgt: Wie wirken sich die Einführung von B.A.- und M.A.-Abschlüssen und die damit einhergehenden Umstrukturierungen des Curriculums auf die berufsqualifizierenden Aspekte des Ethnologie-Studiums aus? Werden Studierende heute besser auf Praxisfelder und Anwendungsbereiche vorbereitet oder hat sich in dieser Hinsicht vielleicht wenig verändert? Welche ethnologischen Kompetenzen sind aus universitärer Perspektive für eine Berufsorientierung besonders relevant?

Wir möchten mit dieser Ausgabe von Ethnoscripts durchaus ein Zeichen setzen. Die Berichte aus unterschiedlichen Berufsfeldern in diesem Heft verdeutlichen einmal mehr, dass die Ethnologie nicht nur einen wichtigen Beitrag in der Gesellschaft spielen könnte und sollte, sondern dies unspektakulär und zum Teil weitgehend unerkannt bereits seit längerer Zeit tut. Der *cultural turn* hat „ethnologische Themen“ verstärkt in die Öffentlichkeit getragen und wirkt sich unter anderem auf die Anforderungen in vielen beruflichen Feldern aus (siehe Antweiler und Bierschenk in diesem Heft). Eine Reflexion über das Selbstverständnis des Faches kann sich also einerseits

positiv auf die Berufsvorbereitung von AbsolventInnen der Ethnologie auswirken, sie kann und sollte – so unser Anspruch – auch die Rolle der Ethnologie im gesellschaftlichen Diskurs und in der gesellschaftlichen Praxis stärken. Gerade angesichts der neuen Herausforderungen, die mit der vermehrten Ankunft von Flüchtlingen in Deutschland (und Europa) kurz- und langfristig verbunden sind, erscheint es uns von großer Bedeutung, dass sich die Ethnologie mehr einmischt als zuvor. Kultur und Ethnizität sind allgegenwärtige Argumente in öffentlichen Diskussionen, ethnologische Ansätze bleiben dabei aber weitgehend ungehört. Abgrenzung und *Othering* sind alltägliche Strategien und Praktiken der Positionierung gegenüber als different wahrgenommenen AkteurInnen. Unser Heft ist also – auch durch die aktuellen Entwicklungen nochmals mobilisiert – ein Plädoyer, die Ethnologie in ihrer Orientierung auf gesellschaftliche Relevanz zu stärken. Berufsorientierung im Studium ist dazu nur ein Baustein, ein weiterer ist die Präsenz von EthnologInnen in verschiedenen Arbeitsfeldern, das Einbringen ihrer ethnologischen Kompetenzen und ihrer ethnologischen Ansätze, ein dritter ist die – schon oft geforderte – größere Präsenz der Ethnologie in gesellschaftlichen Debatten.

Die Ethnoscripts-Ausgabe „Erkundung ethnologischer Arbeitsfelder“ beginnt mit zwei theoretischen Einführungen in das Thema: Der Beitrag von **Christoph Antweiler** untersucht die Beziehung zwischen universitärer und außerakademischer Ethnologie. Antweiler positioniert sich klar in diesem Setting und plädiert für eine massive Stärkung der Praxisorientierung in der Ethnologie. Er fordert, dass Akademie und Praxis zusammenkommen müssen, und diskutiert, wie das Profil der Ethnologie mit dem zentralen Konzept der Kultur und dem methodischen Ansatz der Feldforschung der Zielsetzung einer angewandten Ethnologie näher kommen kann. **Thomas Bierschenk** analysiert das Verhältnis von Wissenschaft und Praxis in der ethnologischen Fachgeschichte sowie in der Aktualität. Auch er sieht dabei eine große Leerstelle, die Anwendbarkeit von Ethnologie wird in der Akademie wenig wahrgenommen. Angesichts einer wachsenden Nachfrage nach kulturellen Techniken in vielen beruflichen Feldern fokussiert Bierschenk seinen Beitrag auf die Herausforderungen für Studium und Lehre. Damit umreißen die zwei einführenden Beiträge aus theoretischer Perspektive die beiden grundlegenden Fragestellungen des Heftes.

Die folgenden fünf Beiträge sind Berichte aus der Praxis. Die Autorinnen und Autoren beschreiben ihre beruflichen Tätigkeiten und die entsprechenden Arbeitsfelder und durchdenken diese aus ethnologischer Perspektive. **Stephan Handl** stellt die Tätigkeit der Rechtsberatung von AsylbewerberInnen in Österreich vor. Er skizziert die historische Entwicklung der Rechtsberatung, den Arbeitsalltag sowie ethnologische Kompetenzen, die in diesem Berufsfeld von Nutzen sind. **Clemens Trötz Müller** berichtet aus einem verwandten Bereich, der Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flücht-

lingen. Er schildert die Herausforderungen dieser Arbeit und die Chancen für EthnologInnen in diesem Berufsfeld. **Barbara Rieger** nähert sich dem Thema aus einer ganz anderen Perspektive. Sie hat sich als Schreibpädagogin in Wien selbstständig gemacht und sinniert über das Verhältnis von wissenschaftlichem und literarischem Schreiben. **Kathrin Bauer** arbeitet in der Erwachsenenbildung, sie stellt ihren Arbeitsalltag dar und setzt sich eingehend mit ethnologischen Qualifikationen auseinander, die in dieser beruflichen Tätigkeit Anwendung finden können. **Clara Doose-Grünefeld** berichtet von einer Tätigkeit, die sie als Studentin ausgeübt hat, die Mitarbeit in einem Verlag, stellt allerdings abschließend ernüchert fest, dass Verlagsarbeit zwar attraktiv sein kann, der Zugang dazu aber bereits Probleme bereitet.

Die folgenden vier Beiträge befassen sich in stärkerem Maße mit Anwendungsbereichen bzw. der Verknüpfung von universitärer Lehre mit ethnologischer Praxis. **Bettina Beer** beleuchtet die Rolle und den Nutzen von Berufspraktika für ein kulturwissenschaftliches Studium. **Cordula Weißköppel** stellt eine ethnografische Organisationsberatung in einem Sozialamt in Bremen vor, die das Ziel der interkulturellen Öffnung der Institution verfolgt. Umgesetzt wurde das Projekt zusammen mit Studierenden der Universität Bremen nach Prinzipien des Forschenden Lernens. Organisationsberatung ist auch das Thema von **Susanne Spülbeck**. Sie stellt den Ansatz von *blickwechsel* vor: Mit dem methodischen Instrumentarium der Feldforschung wird in Unternehmen geforscht sowie Beratung angeboten, zum Teil in Kooperation mit ethnologischen Studiengängen an verschiedenen Universitäten. Dem Beitrag von **Ursula Wagner** liegt ihre Arbeit bei der Organisation „Ärzte ohne Grenzen“ zugrunde. Sie diskutiert am Beispiel der Ebola-Epidemie in Westafrika das Verhältnis zwischen humanitärer Hilfe und Ethnologie. Fokussiert wird zum einen humanitäre Hilfe als ethnologisches Forschungsfeld, zum anderen Organisationen der humanitären Hilfe wie „Ärzte ohne Grenzen“ als mögliches Arbeitsfeld für EthnologInnen.

Unser thematischer Schwerpunkt endet mit zwei Beiträgen, die jeweils ein Ausrufezeichen setzen. **Thorolf Lipp** plädiert dafür, die nicht akademische Ethnologie zu stärken. Er verknüpft diesen Appell mit einer pointierten Gesellschaftskritik und fordert einen Perspektivenwechsel. Dahinter steht auch die Frage nach der Gestaltung des eigenen Lebens. Lipp beschreibt unterschiedliche Strategien, wie EthnologInnen außerhalb von Universität und Museum Arbeit suchen – er tut dies aus der Perspektive des „Bundesverbandes freiberuflicher Ethnolog_innen“. Ausgehend von seinen subjektiven Erfahrungen nach Beendigung seines Ethnologie-Studiums fragt **Kai-Uwe Konnerth** nach einer guten Lebensperspektive. Dabei stellt er grundsätzlich in Frage, ob eine Berufstätigkeit als Ethnologe überhaupt mit seinen ethischen und politischen Ansprüchen zu vereinbaren ist. Jenseits der Lohn-

arbeit sieht er in der Metapher und Praxis der teilnehmenden Beobachtung jedoch eine Perspektive einen Lebensstil für sich zu finden.

In unserer Rubrik „Im Gespräch“ setzen wir die Diskussion des Schwerpunktthemas weiter fort. Die drei geführten Interviews werfen aus verschiedenen Perspektiven und Standorten ganz unterschiedliche Blicke auf Ethnologie und Berufspraxis.

Laura Kingston ist Studentin im Studiengang B.A.-Ethnologie an der Universität Hamburg. Im Gespräch mit Frank Weigelt berichtet sie von ihren Berufsvorstellungen und welche Rolle die Ethnologie, das Studium selbst, das eigene Engagement und die Praktika darin spielen. Dieselben Themen werden im Gespräch von Mijal Gandelsman-Trier mit **Sabine Görge-Dey**, **Frank Müller** und **Cordula Weißköppel** diskutiert. Die drei ProtagonistInnen stellen die Arbeit des „Praxisbüros“ im Fachbereich Kulturwissenschaften an der Universität Bremen vor. Zielsetzung der Einrichtung ist es, Studierende und Lehrende in Themen wie berufliche Orientierung, Praktikumsberatung und Coaching für Übergänge in weiterführende Studiengänge oder in die berufliche Praxis zu beraten und zu begleiten. In ihrem Gespräch mit Kathrin Gradt stellt **Katharina Mocharitsch** ihren Weg dar, von der Wissenschaft in die Selbstständigkeit als alternative Unternehmensberaterin und als Atemtherapeutin. Dabei reflektiert sie über Querverbindungen zur Ethnologie. Katharina Mocharitschs skizzierter Berufsweg kann auch als ein Beispiel angesehen werden für die vielfältigen Herausforderungen für AbsolventInnen eines ethnologischen Studiums, auf die wir in unserem Titelbild symbolisch verweisen.

Das Titelbild entwarf Clemens Trötz Müller nach einer Idee von Kathrin Gradt. Es zeigt drei Personen beim *Twistern*. Twister ist ein Gesellschaftsspiel, das den Gleichgewichtssinn und die Beweglichkeit trainiert (so die Beschreibung zum Spiel), zwei Eigenschaften, die Ethnologinnen auf dem Arbeitsmarkt benötigen. Unser Titelbild verstehen wir also als eine Metapher für die Vielseitigkeit und Flexibilität von Ethnologen und Ethnologinnen in ihren diversen Arbeitsfeldern.

Abgeschlossen wird das Heft von der Besprechung des Buches „Europäisch-ethnologisches Forschen. Neue Methoden und Konzepte“ von Sabine Hess et al. durch **Andrea Blätter** in der Rubrik „Rezensionen“.

Wir wünschen eine anregende Lektüre und spannende Diskussionen!

Im Namen der Redaktion von Ethnoscripts,

Mijal Gandelsman-Trier

Literatur

- Barthel, Janine und Thomas Bierschenk (2013) (2. ergänzte Ausgabe 2015) Ethnologie und außerakademische Praxis. Eine Bibliographie der deutschsprachigen Literatur. Arbeitspapiere des Instituts für Ethnologie und Afrikastudien der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Nr. 142. Mainz: Ifeas [<http://www.ifeas.uni-mainz.de/92.php>; abgerufen am 30.09.2015].
- Beer, Bettina, Sabine Klocke-Daffa und Christina Lütkes (Hg.) (2009) Berufsorientierung für Kulturwissenschaftler. Erfahrungsberichte und Zukunftsperspektiven. Berlin: Reimer.
- Seiser, Gertraud, Julia Czarnowski und Petra Pinkl (Hg.) (2003) Explorationen ethnologischer Berufsfelder. Chancen und Risiken für UniversitätsabsolventInnen. Wien: Facultas.
- Sökefeld, Martin (Hg.) (2002) EthnologInnen im Beruf. Ethnoscripts 4 (2).

Mijal Gandelsman-Trier ist Ethnologin und arbeitet zurzeit als Lehrbeauftragte am Institut für Ethnologie der Universität Hamburg sowie am Institut für Ethnologie und Kulturwissenschaft der Universität Bremen.

Angewandte Ethnologie heute Arbeits- und Minenfelder jenseits des Kokons

Christoph Antweiler

Ich habe einen Traum.

Die deutschsprachige Ethnologie hat in der Öffentlichkeit ein klares Profil. Politische Entscheidungsträger halten das Fach für relevant. Die Ethnologie macht laufend zentrale Beiträge zum intellektuellen Leben. Das Fach beeinflusst maßgeblich das gesellschaftliche Bild von Minderheiten und bildet eine Kernreferenz in öffentlichen Kulturdebatten im deutschen Sprachraum. Der besondere ethnologische Kulturbegriff wird fachintern in klar konturierter Weise diskutiert. Er wird von Ethnologen ebenso verständlich vermittelt wie die erfahrungsnahen Methoden der Disziplin. In der Gesellschaft wird „Kultur“ für ein humanes Zusammenleben in unserer (kulturell) vielfältigen Gesellschaft fruchtbar gemacht, statt in kulturalistischer Weise politisiert zu werden. An den Universitäten haben Ethnologinnen und Ethnologen Dauerstellen statt zeitlich begrenzter Stellen in Exzellenzclustern. Mehr noch: Die Ethnologie ist Kerndisziplin der Philosophischen Fakultät an unseren kosmopolitisch orientierten Unis. Das Fach ist bei Vertretern anderer Wissenschaften hoch angesehen. In der Presse sind ethnologische Themen nicht nur im Reisetitel, Feuilleton und in Lifestyle-Beilagen vertreten, sondern auch in den Wissenschaftsressorts der großen Zeitungen. Bei Praktikern in der Wirtschaft gilt die Ethnologie als nützlich, ja als unersetzlich für effizientes Produzieren und Vermarkten. Zusammengefasst ist das Ansehen des Fachs so hoch wie seine öffentliche Rolle. Die Ethnologie ist so nötig wie nützlich: *Culture matters!* Kein Wunder, dass Ethnologinnen und Ethnologen ein starkes Selbstbewusstsein haben und so nicht nur andere Kulturen wertschätzen, sondern auch andere Fächer.

Zu schön, um wahr zu sein. In Träumen kann man omnipotent sein. Visionen und sogar Utopien können für die Gegenwart aber nützlich sein und von dieser Gegenwart handelt dieser Aufsatz.¹

Position: Ethnologie und Engagement

Es stimmt: Ethnologisches Wissen, ethnologische Perspektiven und ethnologische Methoden werden in einem breiten Spektrum an Lebens- und Arbeitsfeldern außerhalb der Universität eingesetzt (Abb. 1). In diesen Feldern arbeiten Ethnologinnen und Ethnologen mit oft hohem Engagement in vielerlei Funktionen und Rollen.

¹ Ich danke Mijal Gandelman-Trier und Michael Pröpper sowie Simone Christ, Michael Schönhuth, Franziska Schmidt und Peter Schröder für wichtige Verbesserungsideen, denen ich großteils, aber nicht immer gefolgt bin.

1. Behindertenarbeit, *disabled people, rehabilitation*
2. Berufsberatung
3. Bibliothekswesen und Dokumentation
4. Bildungsarbeit, Fortbildung, Erwachsenenbildung, VHS
5. Design, Produkt-Design, Technologie-Design
6. Diversity Management
7. Entwicklungszusammenarbeit in internationalen Organisationen
8. Entwicklungszusammenarbeit in Nichtregierungsorganisationen
9. Finanzberatung
10. Friedensarbeit
11. Gemeinde-Entwicklung, *community development*, Stadtteilarbeit, *housing*
12. Gender, *gender mainstreaming*
13. Geschichts-Projekte, *tribal history*
14. Gesundheitswesen, Medizin, *health and medicine, health care, health services*
15. Interkulturelle Kommunikation
16. Kinderhilfe, Jugendhilfe, Altershilfe
17. Krankenpflege
18. Kulturmanagement, Kreative Kultur, Kulturbetrieb
19. Lebenshilfe
20. Medien, Journalismus: Non-Print (TV, Film, Radio, Online)
21. Medien, Journalismus: Print (Zeitungen, Zeitschriften)
22. Menschenrechtsarbeit
23. Migration, Migrationssozialarbeit, Flüchtlingsarbeit, Nothilfe, *displacement, resettlement*
24. Militär, Bundeswehr, Sicherheit
25. Mission
26. Museen
27. Nachrichtendienst
28. Nahrung, Ernährung
29. Öffentlichkeitsarbeit
30. Organisationen, Organisationsberatung, Organisationsentwicklung
31. Recht, *forensic, law enforcement*
32. Selbständigkeit
33. Sozialarbeit, *welfare, humanitarian assistance*
34. Tourismus, Reiseleitung, Destinations-Entwicklung
35. Transport, öffentlicher Nahverkehr
36. Umwelt, Klimawandel
37. Unternehmen, *business and industry*, Unternehmensberatung, *counseling*, Personalberatung
38. Werbung, Marketing, *social marketing*
39. Wissenschaftsmanagement

Abb. 1: Spektrum der Arbeitsfelder außerakademischer Ethnologie
(angloamerikanische Bezeichnungen kursiv)

Quellen: Wulff und Fiske (1987), Fischer (1988), van Willigen et al. (1989), Schilling (1991), Baré (1995), Bruck (1997), Toussaint and Taylor (1999), Ehlers (2001), McDonald (2002), Seiser et al. (2003), Nolan (2003), Gwynne (2003), Steward und Strathern (2005), Kedia und van Willigan (2005), Field und Fox (2007), Beer et al. (2009), Gandelsmann-Trier und Wonneberger (2009), Sökefeld (2009), Wasson et al. (2012), Podolefsky et al. (2012), Nolan (2013), Ferraro & Andreatta (2014) und Nahm und Rinker (2015), Klokke-Daffa (2015).

Wie Erfahrungsberichte aus dem deutschen Sprachraum fast durchwegs zeigen (z.B. Seiser et al. 2006, Gandelsman-Trier und Wonneberger 2009) sind sie dort in der Regel aber nicht *als Ethnologinnen* oder *als Ethnologen* einge-

setzt. Ein Ethnologie-Abschluss war für ihre Anstellung zwar nicht hinderlich, aber nicht der eigentliche Grund. Eine Disziplin schafft primär Wissen. Um dieses für andere nützlich zu machen, müssen Akademie und Praxis zusammenkommen: das würde die Ethnologie als Disziplin auch zur Profession machen. In institutionalisierter Form existiert angewandte Ethnologie hierzulande kaum. Insofern kann man sagen: Es gibt im deutschsprachigen Raum *angewendete* Ethnologie, aber noch keine *angewandte* Ethnologie.

Dementsprechend kann es diese *EthnoScripts* zur Erkundung ethnologischer Arbeitsfelder schon als Version 2.0 geben, während ein Heft über *Angewandte Ethnologie* im deutschsprachigen Raum denkbar, aber (noch) nicht machbar ist. Die eingangs dargelegte Vision ist alles andere als eine Beschreibung der deutschen, österreichischen oder schweizerischen Realität zur gesellschaftlichen Rolle der Ethnologie. Praktisch orientierte Ethnologie bleibt im deutschsprachigen Raum zumeist subkutan: unter anderen Labels, in kleinen Dosen, wenig selbstbewusst und vom Fach kaum unterstützt. Indizien gefällig?

- In der Forschung wird angewandte Ethnologie von keiner zentralen Professur vertreten. Als Schwerpunktbereich ist sie nur in Tübingen vorhanden. In der Lehre gehört sie kaum irgendwo zum turnusmäßigen Angebot, sondern wird durch Lehraufträge erledigt (sic!).
- Die Befassung mit aktuellen gesellschaftlichen Themen (Umwelt, Globalisierung, Migration, Flüchtlinge), die in erkenntnisorientierter Weise das Fach heute stark prägt, wird mit Angewandter Ethnologie verwechselt.
- Ethnologen, die sich explizit mit Anwendung befassen, bleiben im Macht- und Reputationssystem des Fachs und in den entsprechenden Zitierzirkeln marginal (z.B. Michael Schönhuth, Frank Bliss, ich selbst).
- Wenn jemand mit ausdrücklichen Praxisinteressen eine Professur innehat, dann nicht wegen, sondern trotz dieser Tatsache; und falls doch, dann im Ausland (z.B. Peter Schröder in Brasilien). Doktoranden und Habilitanden kann derzeit aus karrierestrategischen Gründen von Praxisthematen nur abgeraten werden.
- Es ist ein Riesenfortschritt, dass es neuerdings vermehrt deutschsprachige echte Einführungen ins Fach gibt, aber sie behandeln angewandte Ethnologie stiefmütterlich bis gar nicht (Kohl 2012, Hahn 2013) oder ordnen sie im Tenor als unethnologisch ein bzw. setzen sie mit Missbrauch gleich (Haller und Rodekohl 2010: 72-85 Heidemann 11: 40-43).²
- Statt Einführungen oder Grundlagenbüchern zu praktizierender Ethnologie gibt es hierzulande Sammelbände mit Erfahrungsberichten von

2 Die deutschsprachige „Ethnologie im 21. Jahrhundert“ (Bierschenk et al. 2013) findet fast ganz ohne angewandte Ethnologie statt. Dieses Markierungen setzende Werk reißt außeruniversitäre Arbeit nur auf zwei Seiten im Vorwort an und enthält ein Kapitel zur Gesellschaftskritik (Rottenburg 2013). Ansonsten sind etwa Entwicklung kaum und Tourismus nicht vertreten, selbst als Forschungsthemen.

zumeist prekär beschäftigten Einzelkämpferinnen an der Praxisfront (Ehlers 2001, Seiser et al. 2003, Beer et al. 2009, Gandelsman-Trier und Wonneberger 2009).

- Die Popularisierung des Fachs wird fast ausschließlich von Filmemachern und Museen betrieben (Antweiler in Druck). Museumsethnologen werden von Universitätsvertretern gern als halbwissenschaftliche Juniorpartner behandelt.

Die Vision verdeutlicht gleich einige meiner Ausgangspunkte. Die praktischen Rollen, die Ethnologen spielen (können), sind aufs Engste mit der Stellung des Fachs in der Gesellschaft und besonders mit ihrem Profil in der Öffentlichkeit verbunden. Dies zeigen auch historische Erfahrungen mit bislang verwirklichten Varianten außerakademischer Ethnologie (Kedia und Van Willigan 2005: 3-13). Vor allem dann, wenn wir als *Ethnologinnen und Ethnologen* angestellt werden wollen, müssen angewandte Tätigkeiten durch ein Engagement *des Fachs* für öffentlich relevante Themen und Probleme gestützt sein. Statt nur kritische Fragen zu stellen – so wichtig das gerade im politischen Kontext ist – müssen wir auch Antworten formulieren. Auch wenn Ethnologinnen und Ethnologen essentialistische Definitionen des Fachs scheuen, müssen sie Partnern in der Praxis klar machen, was Ethnologie ist und kann. Dazu sollten wir nicht nur erklären, was Ethnologen tun, was leichter fällt, sondern auch, worin ihr Gegenstand besteht. Es braucht eine Institutionalisierung außerakademischer Praxis und ein öffentliches Profil des Fachs. Die Arbeitsgemeinschaft Entwicklungsethnologie und der kürzlich gegründete Bundesverband von Freiberuflern sind eine konstruktive Reaktion auf diese Lücke.³

Im Folgenden möchte ich weder Visionen folgen noch mich an die „Klagemauer“ stellen oder in das übliche Selbstmitleid verfallen. Dieser Beitrag gibt vielmehr einen Überblick außerakademischer Ethnologie, wie sie praktiziert wird und wie sie aussehen könnte. Dafür werden konkrete Optionen angegeben, was ganz ohne Kritik nicht geht (vor allem in diesem ersten Teil). Der Aufsatz stellt internationale Ansätze und Erfahrungen dar, betont dabei durchgehend Möglichkeiten, aber auch Grenzen und notorische Probleme. Die gesellschaftliche Lage des Fachs ist in etlichen Ländern anders, etwa in den USA, Indien, Mexiko, Spanien, Israel und in Skandinavien. Aber sie ist dort nicht ganz anders und vor allem oft gar nicht rosiger. Deshalb sind dortige Erfahrungen wichtig für uns.

3 Die AG Entwicklungsethnologie e.V. wurde 1989 gegründet und versammelt Kolleginnen, die sich für Entwicklung engagieren (<http://entwicklungsethnologie.org/>). Sie gibt die weltweit wohl einzige explizit entwicklungsethnologische Zeitschrift heraus („Entwicklungsethnologie“). Der „Bundesverband freiberuflicher Ethnolog_innen“ besteht seit 2012 und ist ein öffentliches Sprachrohr für gesellschaftlich relevante Kompetenzen von Ethnologen (<http://www.bundesverband-ethnologie.de>).

Auch in den USA beispielsweise gelten Ethnologen, die an den Universitäten praxisorientierte oder politisch engagierte Positionen vertreten, seit der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg vielen Kollegen als suspekt. Gleichzeitig will (und muss) die Mehrheit der Absolventen in den USA seit den 1990er Jahren Stellen außerhalb der Universität finden. Wie hierzulande gelten praktizierende Ethnologen oft als gescheiterte Akademiker, die jetzt „Ethnologie light“ machen. Sie beuten sich oft selbst aus, genießen aber wenig Reputation. Entwicklungsethnologen etwa gelten auch dort vielen Kollegen als theorieleiose Dünnbrettbohrer. Junge Doctores, die Stellen außerhalb der Universität annehmen, sind für Ihre Doktorväter „verloren für die Wissenschaft“. In deren Sicht machen sie keine „wirkliche“ Ethnologie (Pink 2006:6). So bleiben praktizierende Ethnologen, immerhin Tausende, größtenteils für die Disziplin unsichtbar oder werden bewusst ignoriert. In Universitäten, die für die Akademie oder für Museen ausbilden, werden sie nicht gezählt, was zeigt, dass sie nicht „zählen“ (Feld und Fox 2006, Nolan 2013: 2-6, 393). Bildlich gesagt: Angewandte Ethnologie bleibt Kontext, sie wird nicht zum eigentlichen Text.⁴

In England, wo die Anwendung von Ethnologie in der eigenen Gesellschaft nach frühen Vorläufern in der Kolonialzeit und den 1950ern erst in den 1970er Jahren wieder stark aufkam, ist die Situation noch problematischer. Hier gibt es zwar eine phantastische Zeitschrift, in der die Ethnologie regelmäßig zu aktuellen Themen spricht (*Anthropology Today*; vgl. Benthall 2002) und es existieren praxisorientierte Fach-Organisationen (z.B. *Group for Anthropology in Policy and Practice*, *GAPP*, *British Association for Social Anthropology in Policy and Practice*, *BASSAPP*). Es gibt jedoch, wie im deutschen Sprachraum, keine etablierten Wege in die Berufspraxis (Pink 2006:4, 20). Zudem hat das Fach auch in England eine marginale Stellung in der Wissenschaftslandschaft und die neueren Kürzungen der Wissenschaftsetats in den Geistes- und Kulturwissenschaften bedrohen die Ethnologie insgesamt stark. Entsprechend prekär ist die Lage der angewandten Ethnologie. Sowohl in England als auch in den USA fällt die Ethnologie seit dem Zweiten Weltkrieg bei fast allen wichtigen öffentlichen Debatten durch Abwesenheit auf (Eriksen 2006: ix, Pink 2016: 16, Nolan 2013: 394). Das ist in Skandinavien, besonders in Norwegen und etwa in Brasilien anders.

Trotz der beschriebenen Marginalisierung der angewandten Ethnologie hat sich in den USA seit langem sowohl eine institutionelle Basis für die Anwendung des Fachs in und außerhalb der Universitäten als auch eine Fülle

4 Selbst die neuen englischsprachigen Handbücher des Fachs berücksichtigen zwar eine Fülle aktueller Themen und auch interdisziplinärer Felder, blenden aber angewandte Ethnologie fast vollständig aus (Fardon et al. 2012) oder reduzieren sie auf eines von 29 Kapiteln (Carrier und Gewertz 2013), charakteristischerweise unter der Rubrik „Kontexte“ (Simonelli und Skinner 2013).

von Diskursen und Positionen zu praktizierter Ethnologie etabliert.⁵ Es existieren dort Gesellschaften wie die *Society for Applied Anthropology* (SfAA, gegründet schon 1941) und Zeitschriften wie *Anthropology in Action*. Außer etlichen Sammelbänden existiert eine Fülle von einführender Literatur.⁶ Im Fach wird kontinuierlich über deren verschiedene Ausrichtungen, wie *Applied Anthropology*, *Practising Anthropology* und *Engaged Anthropology*, diskutiert. Es gibt dort auch viele Bücher zur Berufsorientierung und zu Karrieren außerhalb der Akademie (z.B. Chambers 1985, Basch et al. 1999, Nolan 2002, Briller und Goldmacher 2008, Ellick und Watkins 2011). Weiterhin existieren praxisorientierte Blogs (z.B. der NAPA: <http://practicinganthropology.org/blog/>) und es gibt lokale Organisationen, wo sich ethnologische Praktiker mit Praktikern der physischen Anthropologie und Archäologie austauschen (sog. *local practitioner organisations*).

Noch wichtiger: Auch universitäre Ethnologen versuchen, aktiv auf Interessen außerhalb der Universität (breite Öffentlichkeit, Industrie, Vertreter anderer Fächer) einzugehen. Der *American Anthropologist* hat seit einiger Zeit regelmäßig eine Sektion mit praxisbasierten Themen und Beiträgen von Praktikern. Schließlich schreiben Ethnologen verständliche Bücher, mit denen sie die breite Leserschaft erreichen wollen (*trade books*), und diese fördern deren wissenschaftliches Standing statt es zu mindern. Das wichtigste ist, dass das Fach Ethnologie (*Cultural Anthropology*) in der Gesellschaft überhaupt bekannt ist.⁷

Von etablierten Fachvertretern hierzulande ist häufig zu hören, dass die Ethnologie in Deutschland doch gut dastehe, sogar besser denn je (Gesamtenor von Bierschenk et al. 2013). Es stimmt: Ethnologie stößt fast immer auf

5 Eben aus diesen Gründen stammt die hier verwendete Literatur vorwiegend aus dem angloamerikanischen Raum. Auf die stark anwendungsbezogene Ethnologie im lateinamerikanischen Raum verweise ich mangels entsprechender Sprachkenntnisse nur kurz. Mangels Platz gehe ich nur ansatzweise auf die breiten praxisorientierten Richtungen in der Europäischen Ethnologie (Kulturanthropologie, Volkskunde) ein.

6 Neben Einführungen in die anwendungsorientierte Ethnologie (z.B. Van Willigen 2002, Gwynne 2003, Ervin 2004, Nolan 2013) gibt es Einführungen in etliche praxisorientierte Teilgebiete, etwa die Entwicklungsethnologie (Nolan 2002, Ervin 2004, Crewe & Axelby 2013) oder die *Business Anthropology* (Jordan 2013). Jede der dicken amerikanischen Collegelehrbücher enthält ein Kapitel zu angewandter Ethnologie und es gibt Lehrbücher, die die Anwendung als durchgehendes Querschnittsthema behandeln (vorbildlich: Ferraro & Andreatta 2014).

7 Aber auch in den USA und England ist das Fach außerhalb universitärer Kontexte eher wenig bekannt, verglichen etwa mit Psychologie der Soziologie (Pink 2006: 16). Wenn es Vorstellungen davon gibt, dann werden wir aufgrund der Darstellung in populären visuellen Medien häufig mit verwegenen Archäologen, Abenteurern oder Knochensuchern verwechselt (Beiträge in Salomone 2012).

Interesse, bei Laien, in Nichtregierungsorganisationen, bei Journalisten und auch Vertretern anderer Fächer. Ethnologie ist zwar kein Schulfach, findet aber so viel Interesse bei jungen Leuten, dass sie an den Unis schon lange kein Orchideenfach mehr ist. Dort gab es noch nie so viele Stellen für Ethnologen. All das ist prinzipiell richtig, aber der Optimismus ist deutlich übertrieben. Abgesehen vom Interesse der Studierenden ist die Neugier gegenüber dem Fach oft nur von kurzer Dauer und auf Exotik beschränkt. Hierzulande stehen Ethnologen bei vielen Menschen für „faszinierende Perspektiven“ und „ganz andere“ Kulturen. Dies geht oft in Richtung Fernreisen und das Interesse hält oft nur so lang, bis die nächste Perspektive oder Kultur dran ist. Die universitären Stellen sind fast alle Promotionsstellen oder zeitbegrenzte Post-Doc Stellen in Forschungsprojekten, häufig in Verbundprojekten. Sie gehören mehrheitlich nicht zum Dauerbestand der Universitäten. Die meisten Institute haben nur ein bis zwei Professuren. Die Ethnologie ist nur als BA-Studium ein Massenfach.

Unser Fach ist im deutschen Sprachraum meist nur dem Namen nach bekannt, so dass es in der breiten Öffentlichkeit auch kaum negative Vorurteile gibt. Ethnologen wissen, dass „Kultur“ und „ethnisch“ mittlerweile gefährliche Begriffe geworden sind und bleiben deshalb gern sehr vage. Wenn der Nutzen des Fachs anderen aber klar werden soll, muss die Disziplin Profil zeigen und dieses auch klar erläutern können.⁸ Wir müssen das Fach anderen „verkaufen“, ohne uns zu verkaufen. Eine klarere Profilierung ist auch wissenschaftlich wichtig, etwa um in der Kulturtheorie wieder eine Rolle zu spielen, wo sich die Ethnologie auch international derzeit weitgehend abgemeldet hat, während andere, vor allem die Cultural Studies, das Feld bestellen (Aleksandrowicz 2011).

Konzepte: Wissensgesellschaft, öffentliche Wissenschaft und Varianten außerakademischer Ethnologie

Akademische Ethnologie und angewandte Ethnologie werden einander oft polar entgegengesetzt. Damit wird eine Dichotomie zwischen allgemeiner und praktischer Ethnologie aufgemacht. Ethnologie, die außerhalb der Universitäten praktiziert wird, ist aber weder dasselbe noch etwas ganz anderes als akademische Ethnologie. Realistischer ist es ein Kontinuum zu sehen von theoretischer und ethnographischer Forschung über Forschung zu sozialen Fragen, Politikanalyse und angewandter akademischer Forschung bis hin zu praktizierender Ethnologie, verstanden als voll auf außerakademische Belange orientierte Tätigkeit (Ervin 2004: 2). Entsprechend breit ist das Spektrum von Arbeitsfeldern. Angewandte Ethnologie sollte demnach

8 Als m. E. gute Beispiele sehr unterschiedlicher Formen siehe Strang 2009, Hannerz 2010, Haller & Rodekohl 2010 und den Sachcomic von Davies und Piero 2015.

besser als eigenständiger Bereich zwischen diesen Polen angesehen werden (Klocke-Daffa 2015: 7).

Quer durch diese Felder gilt, dass im Mittelpunkt anwendungsorientierter Ethnologie Lebensprobleme von Klienten oder Kunden stehen, nicht disziplinär erdachte ethnologische „Probleme“. Es geht darum, menschliche Probleme anzugehen und die Lage von Menschen zu verbessern. Ethnologische Praxis in diesem Sinn dreht sich also um gewollten Wandel, sei er gesellschaftlich, wirtschaftlich oder politisch. Damit steht praktizierende Ethnologie von Grund auf in einem normativen und politischen Kontext. Im Fokus stehen *people's real-world problems*, Ziele sind *benefit for people/ for humankind*; das Mittel ist *positive change* (van Willigen 2002: xi-xii; Nolan 2013: 3, Beck und Maida 2013). Vor allem diese Wandel-Orientierung unterscheidet angewandte Ethnologie von traditioneller Ethnologie. Das Ziel besteht primär in konkreten Lösungen durch direkte Involvierung, wofür eine „kritische Perspektive“ nur eines von mehreren Mitteln sein kann. Die Ausrichtung auf als positiv erachteten Wandel geht in ähnliche Richtung wie der Entwicklungsbegriff. Damit ist dieses Feld insgesamt in seinem Kern nahe dem spezielleren Feld der Entwicklungsethnologie, wo zumeist in Übersee gearbeitet wird. In einigen Ländern dreht sich die gesamte Diskussion angewandter Ethnologie stark um den Begriff „Entwicklung“ (etwa in Brasilien, Fleischer 2007).

Die zu lösenden Praxisprobleme sind oft in größere Problemlagen eingebettet, wie z.B. globale Gesundheit. Solche Problematiken sind oft (a) schwierig zu formulieren, (b) ihre Lösungen bringen Konsequenzen, (c) die Beteiligten sind uneinig über alle Problemaspekte von der Entstehung bis zur Lösung und diese Probleme sind (d) in dynamischer Weise miteinander verknüpft. All das macht sie zu „unartigen“ bzw. „gemeinen“ Problemen (*wicked problems*) und das schlimmste daran ist, dass wir es uns nicht leisten können, sie nicht anzugehen (Nolan 2013: 392). Ein aktuelles europäisches Beispiel ist das sog. „Flüchtlingsproblem“. Die bekanntesten globalen Beispiele solcher verzwickten Problemstellungen sind Klimawandel und Ressourcenverlust (Bodley 2012, 2015). Die der Ethnologie fachlich am nächsten stehende Problematik besteht in der aktuellen kosmopolitischen Frage bezüglich Kultur im Plural: Wie können die vielen und miteinander vernetzten Kulturen auf dem begrenzten Planeten zusammenleben, ohne alle gleich werden zu sollen (Antweiler 2012b)?

Als Person muss jede und jeder selbst entscheiden, für oder mit wem und für welches Ziel man arbeitet. Kein Weg führt vorbei an Reflexion über und Entscheidung zur eigenen Position (*positionality*). Dazu hat die moderne Ethnologie einen breiten Erfahrungsschatz (Le Compte und Schensul 2011, Schensul et al. 1999, 2012). Das Spektrum persönlicher Haltungen und Rollen reicht von der „neutralen Expertin“ bis hin zum wertexpliziten „engagierten Fürsprecher“. Als Fach geht es aber primär darum, Wissen zu

gewinnen, welches direkt für gewollten gesellschaftlichen Wandel oder etwa für Empfehlungen für *Policy*-Veränderungen genutzt werden kann (Beck und Maida 2015, Trotter II et al. 2015: 661). Wenn Ethnologie außerhalb der Akademie gefragt ist, sollten wir m.E. als Ethnologinnen und Ethnologen unser Fach primär als Wissenschaft einbringen. Demnach sollte Ethnologie auch im nichtakademischen Feld vor allem ein Objektivität anstrebendes Erkenntnisunternehmen sein und nicht ein militant moralisches Projekt (ähnlich D'Andrade 1997).

All das heißt aber nicht, dass es in angewandter Ethnologie etwa nur um Forschung geht. Hier gibt es neben (a) ethnographischer Forschung auch (b) ethnologisch beeinflusste Forschung und (c) ethnologisch informierte Entscheidungsfindung (Pink 2006:10). Neben der anwendungsorientierten Forschung arbeiten Ethnologinnen und Ethnologen in der Entwicklung von Leitlinien (*policy development*) und bei konkreten Maßnahmen (*intervention*). Nichtakademisch orientierte Ethnologen sind oft direkt in diese Bereiche involviert, während praxisoffene Vollzeitakademiker zumeist vor allem die forschende Rolle einnehmen (z.B. ich selbst, vgl. Vedder et al. 2006). Angewandte Ethnologie als Vollzeitarbeit dagegen ist ein „Kontaktsport“: als praktizierende Ethnologin arbeitet man direkt und relevant, in vielfältigen Feldern und vor allem nicht allein. Das ist eine der wichtigsten Motivationen, im angewandten Bereich zu arbeiten (Gwynne 2003: 9, 12). Da es häufig nicht nur oder nicht primär um Forschung als Datensammlung geht, ist eine Vielfalt anderer Tätigkeiten gefragt (Abb. 2).

- Daten sammeln und analysieren (*research, data analyst, finding out*)
- Forschung analysieren, unterschiedliche Beiträge integrieren (*research analyst, information broker*)
- Informationen ins System einbringen (*making intelligible and audible*)
- Probleme erkennen und definieren (*recognition and definition of social disorders*)
- Informieren über politikrelevante Fragen (*policy research*)
- Begutachten, Einschätzen, Bewerten (*evaluation, monitoring, judging*)
- Bedarf abschätzen (*needs assessment*)
- Wirkungen abschätzen (*impact assessment*)
- Formulierung von Politiken (*formulation of policies; recommendations*)
- Institutionen schaffen (*institution building*)
- Fragen zum öffentlichen Thema machen (*agenda setting, addressing human issues, public monitorist, role public programming*)
- Dokumentieren von Sachverhalten, Interventionen und deren Folgen (*documenting*)
- Planen (*planning*)
- Verwalten (*administration*)
- Ausbilden, Unterrichten (*training, transferring*)
- Vermitteln und Interpretieren von Positionen, Interessen und Sichtweisen (*cultural brokerage*)
- Kritisieren und Reflektieren (*institutionalized critique, reflection, backstopping*)
- Fürsprechen, Lobbyarbeit leisten (*advocacy*)
- Rechtlich beraten; Tatbestände bezeugen (*expert witness*)
- Kämpfen (*activist*)

Abb. 2: Vielfalt der Tätigkeiten praxisorientierter Ethnologie (in Klammern gängige anglo-amerikanische Bezeichnungen, nach Antweiler 1999, aktualisiert 2015)

Wie jede nichtakademische Wissenschaftspraxis steht auch praktizierte Ethnologie im gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Umfeld. Der derzeit entscheidende Kontext ist die Wissensgesellschaft (*knowledge society*) und entsprechende Veränderungen im „Wissensdesign“ (Schnapp 2014). Dieses Umfeld ändert sich besonders im Bereich der Wissenspolitik und Wissenschaftspolitik derzeit rapide. Die Veränderungen hin zu einer tendenziell neoliberal ausgerichteten Universität betreffen die Ethnologie als Geistes- bzw. Sozial- oder Kulturwissenschaft ganz besonders. Im Rahmen der heutigen Kultur- und Wissenschaftsförderung ist die öffentliche Präsenz, der gesellschaftliche Stellenwert und damit auch die Finanzierung von Wissenschaften zunehmend an als gesellschaftlich relevant erachtetem Wissen orientiert. Wissenschaften müssen sich heute zeigen, um zu bleiben. Ich gehe davon aus, dass es für die Ethnologie als Fach überlebenswichtig wird, mehr als nur kritische Analysen zu liefern. Wir müssen Projekte jenseits der Akademie angehen, über die Disziplin hinaus denken und das auch klar kommunizieren (vgl. schon Peacock 1997: 14).

Klassisch wird zwischen angewandter Forschung und reiner Forschung bzw. Grundlagenforschung unterschieden. Dabei wird reine Forschung mit Theorie, Neutralität und Distanz zur Praxis gleichgesetzt.⁹ Im neuen Kontext der Wissensgesellschaft sind außer gesellschaftlich anschlussfähigem Wissen (*Mode 2 knowledge*, „postakademische Wissenschaft“; Nowotny, Scott und Gibbons 2003, Bammé 2014) weitere Konzepte relevant, die sich in der Wissenschaftsforschung, Wissenssoziologie und Wissenschaftssoziologie herausgebildet haben und über einzelne Wissenschaften hinausgehen. Zum einen bestehen verschiedene konzeptuelle Ansätze zu Aktionsforschung (*action research*) und Praxisforschung. Speziellere Ansätze sind partizipative Forschung (*participatory research*), kollaborative Forschung (*collaborative research*) und emanzipatorische Wissenschaft (*emancipatory research*). Ein besonders für die Ethnologie mit ihrer emischen Ausrichtung anschlussfähiges Feld ist die Wissenschaft durch Laien (*citizen science*). Hierbei tragen Bürger ihr Erfahrungswissen bei oder sie sammeln bzw. bearbeiten Daten als freiwillige Teilnehmer einer Forschung (Irwin 1995, Finke 2014). Diese Ansätze gibt es gleichermaßen etwa im Feld der Entwicklung (*local knowledge*, *indigenous knowledge*) wie auch im Bereich der bürgernahen Stadtplanung.

Nun komme ich zu Varianten angewandter Ethnologie. Hier lässt sich zwischen Angewandter Ethnologie und Praktizierender Ethnologie unterscheiden. *Applied Anthropologists* sind primär an Universitäten angestellt und auf Forschung ausgerichtet, betreiben aber nebenbei angewandte For-

9 Innerhalb der angloamerikanischen Ethnologie gilt angewandte Wissenschaft dementsprechend nicht nur als atheoretisch und flache *toolkit-anthropology*. Vielen gilt sie sogar als sich prostituierend, parasitisch und die Disziplin verunreinigend (für Beispiele dazu vgl. Hill und Baba 1997: 142-143). Beck und Maida kritisieren eine „monastische Trennung“ der Akademie von Problemen, die schnell gelöst werden müssen (Beck und Maida 2013: 3).

schung. Der Forschungs- und Lebenskontext von *Practising Anthropologists* ist dagegen außerhalb der Akademie. Sie sind bei Firmen oder Organisationen angestellt oder arbeiten selbstständig. Damit ist die Akademie nicht mehr ihr hauptsächlichlicher Relevanzrahmen (Nolan 2003: 6). In den USA gibt es den traditionellen *Four-Field-Approach* der Anthropologien (*Cultural, Linguistic, Archaeological, Biological*). Seit einiger Zeit wird diskutiert, Angewandte Ethnologie als ein eigenes fünftes Feld anzusehen. Dies ist eine Alternative dazu, jedem der vier Felder ein anwendungsorientiertes Sub-Feld anzuhängen (Gwynne 2003: 4). Das würde der enormen Zahl angewandter und praktizierender Ethnologen gerecht werden und Praktikern einen gleichwertigen Rang einräumen (Baba 1997, Ervin 2004: 7). Außerdem erlaubt ein solches fünftes Feld den Austausch zwischen Praktikern verschiedener Richtungen, etwa von Ethnologen mit Archäologen, die im *Cultural Heritage Management* arbeiten oder mit physischen Anthropologen, die für Gerichte arbeiten.

Innerhalb der angewandten Ethnologie haben sich verschiedene Richtungen entwickelt, die hier nur kurz umrissen werden können. Zunächst gibt es Richtungen der allgemeinen Ethnologie, die aufgrund ihrer Ziele Anwendungsrelevanz haben. Dazu gehören die dialogische Ethnologie und die humanistische Ethnologie. Der Begriff *Engaged Anthropology* wird für ein breites Feld verwendet, welches die Befassung mit gesellschaftlich relevanten Problemen und Themen betont (Smith 1999, Eriksen 2006, Beck und Maida 2013, 2015). Seltener wird von *Relevant Anthropology* oder *Practice-Based Anthropology* gesprochen. In Brasilien etwa, wo sich die Ethnologie in einem ständigen Spannungsfeld zwischen universitären und nicht universitären Tätigkeiten konstituiert hat, spricht man von einer Ethnologie außerhalb der Mauern (*Anthropologia extramuros*, Silva 2008), die sich einmischt und auch konkret eingreift (*intervenção*, Fleischer 2007). International wird die öffentliche Rolle seit längerem als *Public Interest Anthropology* (Sanday 2015) bzw. als *Public Anthropology* (MacClancy und McDonogh 2006, Borowsky 2011, MacClancy 2013, Beck und Maida 2015) diskutiert. In diesem Feld öffentlicher Ethnologie geht es insbesondere um die Rolle und das Bild der Ethnologie in populären Massenmedien (zur Übersicht Bertels et al. 2004, Eriksen 2013 und Antweiler 2014).

International wird zwischen fünf oder sechs speziellen Richtungen angewandter Ethnologie unterschieden (Baba und Hill 1997, Ervin 2004, Podolefsky et al. 2012; Trotter II et al. 2015: 662-665). Deren Bezeichnungen lassen sich nur teilweise ins Deutsche übersetzen. Die *Policy-Forschung* (*policy research*) versucht, Auswirkungen politischer Prinzipien einzuschätzen und Leitlinien zu verändern. Ethnologische Evaluationsforscher sollen die Effizienz von Projekten, Programmen oder Institutionen verbessern, etwa durch ethnographisch basiertes Feedback. *Cultural Intervention Research* ist direkt in Maßnahmen involviert, z.B. indem sie kulturelle Ursachen oder Folgen ermittelt oder lokales Wissen einbringt. Aktionsethnologie (*Action*

Anthropology, Activist Anthropology) setzt sich für benachteiligte Gruppen ein und arbeitet in ihrem Auftrag. Dies kann Gesellschaftskritik, Fürsprache und Lobbyarbeit (*Advocacy*) sein oder etwa das Bezeugen früherer Landnutzung vor Gericht (*expert witness*; Seithel 2000, Stapp 2012). Partizipatorische Aktionsforschung ist das Erzeugen und gleichzeitige Erforschen von Wandel und beinhaltet dafür eine langzeitige Interaktion mit den Akteuren.

Einige der Aktionsethnologie verwandte, weil ähnlich explizit politische Ansätze der praktischen Arbeit firmieren als *Militant Anthropology*, *Partisan Anthropology* und *Populist Anthropology* (dazu Stapp 2012). Des Weiteren existieren Richtungen, die nicht primär handlungsorientiert sind, sondern durch ihre Kritik als implizit praxisorientierte Ethnologien angesehen werden können (siehe Rottenburg 2013). Hier sind vor allem die *Critical Anthropology* und der Ansatz *Anthropology as Cultural Critique* zu nennen. Diese kurze Übersicht wichtiger Ansätze, Rollen und Tätigkeiten zeigt nicht nur die durchgehend normative Komponente, sondern auch die Bedeutung ethnologischer Methoden und auch der sie leitenden Theorien.

Theorie: Kultur und spezielle Theorien

Unsere Aufgabe als praktizierende Ethnologen muss es, platt gesagt, sein, Kultur als Perspektive und mögliches Lösungsmittel in jegliche Maßnahme einzubringen. Wir sollten unser Fachwissen über Kultur und kulturelle Vielfalt nutzbar machen, statt den Konsumbedarf an ethnisiertem Ambiente zu erfüllen oder das Feuilleton durch Vielfalt oder Exotik zu bereichern. Es geht um *Ethno-logie* und nicht um *Ethno-*logie. Dafür können wir das ethnologische Kulturkonzept einbringen, aber auch noch etliches mehr.

Die für außerakademisches Arbeiten zentralen begrifflichen und theoretischen Beiträge des Fachs sind der Kulturbegriff und der damit verknüpfte Begriff des Feldes als sozialem Feld und Forschungsfeld (auf den hier nicht eingegangen werden kann; dazu Breidenstein et al. 2013: 45-70). In Praxis-Kontexten müssen Ethnologinnen und Ethnologen ihr Fach erklären, weil es hierzulande kaum bekannt ist. Diese Erklärungen müssen einfach und verständlich sein. Deshalb sollten wir uns zunächst nicht um die intern im Fach vielfältigen und kontrovers diskutierten Vorstellungen, z.B. über Kultur und Ethnizität, kümmern. Auch von den vielfältigen Fachbezeichnungen sollten wir uns nicht ablenken lassen. Daneben halte ich das Konzept der Kultur-Universalien für zentral, denn Kultur ist mehr als Differenz. Menschen unterschiedlicher Kulturen leben nicht in verschiedenen Welten, sondern verschieden in der einen Welt. Die Ethnologie sollte kulturelle Vielfalt und daneben explizit auch die Einheit der Menschheit thematisieren (Antweiler 2012a, 2015).

Im allgemeinsten Sinn meint Kultur die Summe der Effekte und Produkte menschlichen Gestaltens. Im Rahmen ihrer Daseinsgestaltung in

Kollektiven schaffen Menschen aus Vorgefundenem Neues. Kultur ist das, was gestaltbar ist, also auch anders sein könnte (Kontingenz). Eine Anthropologie der Kultur widmet sich den typischen Formen und Varianten menschenmöglichen Daseins. In den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften steht Kultur zumeist für die Lebensweise eines Kollektivs, das sich von der Lebensform anderer (nationaler, religiöser, sprachlicher, räumlicher) Kollektive unterscheidet. Der englische Alltagsausdruck „way of life“ trifft das recht genau. Auch wenn sich Hunderte von Definitionen finden lassen (Baldwin et al. 2006 als Aktualisierung von Kroeber und Kluckhohn 1967), geht es fast bei allen primär um die nichtgenetische Tradierung und Innovation. Personen lernen Kultur von anderen Personen (Sozialisation, Enkulturation) und übernehmen in der Regel mehr als sie innovieren. Im Mittelpunkt stehen durch Tradierung geformte dauerhafte kollektive Gewohnheiten (Standardisierungen, Hansen 2011). Abzulehnen ist ein bürgerlich-normativer Kulturbegriff, der bestimmte Lebensweisen als wertvoll heraushebt und anderen Menschen oder Kollektiven Kultur abspricht. Da Kultur überlebensnotwendig ist, gibt es keine Menschen, die Kultur nicht, noch nicht oder nicht mehr haben.

Kultur wird in der Ethnologie und den Kulturwissenschaften weitgehend als das gesehen, was Gesellschaften voneinander unterscheidet. Heutzutage ist Kultur eine Art und Weise der Bearbeitung der Tatsache, dass es auch andere Kulturen gibt (Baecker 2012: 16f.). Auch die „eigene“ Kultur wird mit anderen Kulturen und mit ihren eigenen früheren Stadien verglichen. Diese Differenzperspektive spielt eine zentrale Rolle im ethnologischen Kulturrelativismus, der sagt: Kulturen sind verschieden, aber nicht unterschiedlich wertvoll. Ein stark relativistisches und dann oft genaueklärerisches bzw. romantisch verklärendes Verständnis neigt dazu, Kultur auf Selbstreferenz oder Differenz zu reduzieren (Aleksandrowicz 2011).

Als praxisorientierte Ethnologen müssen wir einbeziehen, dass wir den Kulturbegriff nicht unter Kontrolle haben. Im außerwissenschaftlichen Feld zeigt sich der *cultural turn* vor allem darin, dass weltweite Interessen zunehmend mittels Kultur artikuliert werden. Kultur wird zunehmend zu einer Kategorie von Identität und Distinktion. Soziale und andere Unterschiede (Armut, Macht) werden auf kulturelle Differenz bzw. „kulturelle Faktoren“ reduziert. Dies wird als Kulturalisierung (Kulturalismus, Ethnisierung) bezeichnet und kritisiert. Kulturbegriffe und auch Kulturtheorien werden als effektive Begriffswaffe be- und genutzt. Eine verdinglichende und personalisierende Perspektive zeigt sich im positiv besetzten Begriff „Kulturdialog“ für grenzübergreifenden Austausch. Hier wird nicht bedacht, dass Kulturen nicht sprechen können (Radtke 2013). Auch wenn wir kulturelle Vielfalt gegen Monologe und Monokulturen betonen, meine ich: statt „Priester der Vielfalt“ (Geertz), sollten die Ethnologie lieber „Anwältin des kleinen Maßstabs“ sein.

Einem Kulturverständnis, das Grenzen betont, steht die im gegenwärtigen Mainstream der Kulturwissenschaften dominante Sicht von Kultur als Fluss oder Landschaft (*scape*) gegenüber. Kulturen haben durchlässige und fluide Grenzen; Kultur und Territorium decken sich in der Regel nicht. Menschen können ihre Kollektiv-Zugehörigkeit wechseln oder mehrere Identitäten haben. Beide Ideen, erstens Kulturen als Flüsse bzw. Landschaften und zweitens das Konzept grenzenloser Kultur, stehen jedoch oft unverbunden nebeneinander, besonders in politisierten Anwendungsfeldern (z.B. in den Dokumenten der UNESCO).

Die Ethnologie hat an begrifflichem Werkzeug mehr zu bieten als nur Kultur. Das Fach entwickelte weitere Theorien, die praktisch fruchtbar sind und sie erschöpfen sich nicht in Theorien zu Fremden, zu kollektiver Identität, Ethnisierung und sozialer Konstruktion. Sie gehen auch über Theorien zu spezifischen Sachbereichen wie Religion, Ritual, Verwandtschaft oder Wirtschaft hinaus. Nein, wir bieten ein ganzes Arsenal an mittleren Theorien (Trotter II et al. 667-672). So hat die neuere Ethnologie praxistaugliche soziokognitive Theorien entwickelt, wie etwa die Theorie der kulturellen Modelle, die *Script*-Theorie, Konsensus-Theorien und Theorien realer Entscheidungen (*natural decision-making*).

Ferner verfügt die Ethnologie über Kontexttheorien, wie z.B. die an Anpassungspotentialen und Resilienz ausgerichtete kulturökologische Theorie und die an Interessenkonflikten orientierte Politische Ökologie. Bezüglich Kontexten und Verflechtung hat die Ethnologie ältere Theorien zu bieten, deren Potential vergessen wurde, wie die Theorie der Innovation, sowie Diffusionstheorien und Theorien kultureller Evolution. Ferner verfügen wir über die Theorie sozialer Netzwerke als Alternative zu Gruppen- oder Klassentheorien, die etwa für Unterstützungsnetzwerke zentral ist und – last but not least – kritische Theorien, die Ungleichheit thematisieren und an Widerstand orientiert sind. Viele dieser mittleren ethnologischen Theorien haben auch spezielle Herangehensweisen und Verfahren hervorgebracht, die praktisch nützlich sein können.

Methoden: Feldforschung und spezielle Verfahren

Wenn wir nach Vorgehensweisen angewandter Ethnologie fragen, geht es um mehr als Feldforschung und Kulturvergleich. Wir müssen zunächst allgemeine Methoden diskutieren, die teilweise auch in anderen Fächern eine Rolle spielen. Ich gehe kurz ein auf allgemeine Methoden von Wissenschaft, auf Ansätze zum Umgang mit Kultur und Fremdheit und auf Methoden, Ethnologie bekannt zu machen, und komme dann zu Feldforschung und speziellen ethnologischen Forschungsmethoden. Zunächst gibt es Denkmethode, die für Wissenschaften allgemein charakteristisch sind (also auch jenseits „westlicher Wissenschaft“), die aber teilweise besonders die Geistes-, Kul-

tur- und Sozialwissenschaften prägen. Solche allgemeine Verfahren sind z.B. Analysieren, Reduzieren, Differenzieren und Synthetisieren. Unter den allgemeinen Denkverfahren werden in der Ethnologie besonders Kontextualisieren, Relativieren, Dekonstruieren und Historisieren eingesetzt. Spezieller sind Ansätze der Kulturanalyse, die am kulturellen Abstand zwischen den erforschten Formen der Daseinsgestaltung und der Kultur der Rezipienten ausgerichtet sind. Die Frage ist, wie man mit kultureller Fremdheit, dem traditionellen Fokus der Ethnologie (Kohl 2012, Haller 2012) umgeht. Die grundlegenden Optionen bestehen darin, (1) entweder Fremdes zu entfremden oder (2) vermeintlich Normales zu verfremden. Eine dritte, heute oft vergessene Möglichkeit ist es (3) Fremdes als Fremdes stehen zu lassen und also Befremdung zuzulassen. All dies sind keine reinen Forschungsmethoden, sondern Verfahren, die gleichermaßen auch zur Darstellung von Kultur oder Kulturellem genutzt werden und damit folgenreich sind für das öffentliche Bild der Ethnologie.

Wenn das Anwendungspotential der Ethnologie davon abhängt, das Fach bekannt zu machen, muss die breite Öffentlichkeit erreicht werden. Hier spielen viele Faktoren, wie Allgemeinbildung, Medien, gesellschaftliche Werte und der Markt herein (Field und Fox 2006: 1), aber dies hängt auch stark vom Fach selbst ab. Zunächst müssen wir die bei uns selbst liegenden Gründe abbauen, die dazu geführt haben, dass die Ethnologie öffentlich kein Profil hat. Wie können wir eine klare, konstruktive und gesellschaftlich auch sichtbare Rolle außerhalb des Elfenbeinturms spielen? Es geht darum, der breiten Bevölkerung oder einzelnen Partnern, die niemals Ethnologen sein werden, ethnologische Perspektiven und auch Fakten (!) nahe zu bringen. Hierfür müssen wir den Routine-Rezepten unseres *Cocooning* (Eriksen 2006: 26-37) explizit entgegenwirken.

Konkret würde das heißen, (a) populäre Medien nicht aus elitärer Haltung als per se oberflächlich anzusehen, (b) die Spezialisierung auf „mein Thema“ oder „meine Ethnographie“ abzulegen und den damit gegebenen Relativismus zu relativieren, (c) von der notorischen Bemerkung „das ist alles viel komplexer“ zeitweise Abstand zu nehmen, (d) den Verlust des Gegenstands „traditionelle Gesellschaften“ als echtes Identitätsproblem des Fachs anzuerkennen und (e) die postmodernistische Wissenschaftskritik nicht in extenso zu vertreten. Das wichtigste Gegenrezept könnte sein, narrative und gezielte Darstellungsformen statt der üblichen rein analytischen Formen zu entwickeln (siehe Kenny und Smillie 2015 als Beispiel einer narrativen gestrickten Einführung). Dann kann das Publikum auch komplexere Fragen verdauen (Eriksen 2006: 37). Zusammengenommen hieße das für die Disziplin, angewandte Ethnologie bzw. öffentliche Ethnologie nicht als fachfremd oder als unreine Minderformen zu sehen, sondern als konstitutive Kernbestandteile des Fachs.

Die spezielle Methodenkompetenz besteht in ethnographischen Verfahren wie teilnehmende Beobachtung und Interviews mit Hauptinformanten bzw. Experten (Ervin 2004: 141-155, DeWalt und DeWalt 2002). Die zentrale Stärke der Ethnologie ist hier die Verknüpfung von intensivem Mit-Leben und Perspektivenübernahme (*immersion*, emische Sicht) mit gleichzeitiger Distanz (Breidenstein et al. 2013). Hinzu kommt das ständige Wechseln zwischen beidem, was im Begriff „teilnehmende Beobachtung“ angelegt ist. Wenn außerhalb der Universität Erkenntnisse gesucht werden, dann besteht das Ziel oft nicht in einer dichten Beschreibung, sondern in begrenzten Aussagen. In den meisten praktischen Arbeitsfeldern wird auch nicht angestrebt, aus der kleinmaßstäblichen Untersuchung ein umfassendes (holistisches) Bild der Gesellschaft zu geben (Field und Fox 2006: 15). Das ruft regelmäßig die Frage auf, ob das noch „echte Ethnographie“ sei (Pink 2006: 11). Zu den klassischen Verfahren kommen neuere Methoden wie Fokusgruppen-Interviews und quantitative Methoden (z.B. Analyse sozialer Indikatoren und *social impact analysis*, Goldman 2000). Besonders praxisnah sind partizipative und kollaborative Methoden (Schönhuth und Kievelitz 1993, Ervin 2004: 156-210, Sillitoe 2012).

Moderne Feldforschung umfasst ohnehin schon eine große Vielfalt an Verfahren (Pelto und Pelto 1979 und Bernard 2011 als systematische Überblicke). Ethnologinnen und Ethnologen kennen heute aber etliche spezielle Methoden, die darüber deutlich hinausgehen (Trotter II: 676-628).¹⁰ Hier ist zunächst eine Fülle digitaler und visueller Methoden zu nennen (Pink 2004, Bender und Zillinger 2015, Kleinert und Lipp 2015). Weiterhin gibt es eine ganze Palette an kognitiven Methoden, wie offene Listings, Entscheidungstabellen, Domänen- und Schema-Analyse. Innerhalb der Netzwerkforschung hat sich eine Fülle von relationalen Methoden herausgebildet. Neuerdings gibt es auch visuelle Darstellungsweisen sozialer Netze, die an Akteuren orientiert sind und deren Teilhabe ermöglichen (VennMaker, <http://www.vennmaker.com/>, Schönhuth et al. 2013).

Auch die Verfahren der dichten Beschreibung sind heute vielfältiger. So gibt es soziogeographische Kartierungen, ethnographische Surveys, Gruppeninterviews und entsprechende spezifische qualitativ orientierte Sampling-Verfahren. Die Kritik an einigen der frühen schnellen Verfahren (*RAP*, *PRA*, *RRA*) hat zu deutlich sensibleren Kurzzeit-Methoden geführt (z.B. Handwerker 2001). Die Kritik an eurozentrischen *Biases* vieler Methoden mündete in Forderungen für eine indigenisierte bzw. dekolonialisierte empirische Methodik (Chilisa 2012, Smith 2012).

Feldarbeiten finden zunehmend an mehreren Orten und im Praxisbereich auch zusammen mit anderen Wissenschaftlern statt. In Feldern wie der Unternehmensethnologie kommt dann regelmäßig die Frage auf, ob das

¹⁰ Ich möchte damit betonen, dass wir nicht einfach dieselben qualitativen Methoden anbieten, die auch in anderen Sozial- oder Kulturwissenschaften zum Standard gehören.

„noch echte Ethnographie“ sei (Pink 2006: 13). In Situationen und Kontexten, wo es um gewollte Veränderungen und damit um Politik geht, ist die drängendere, eben auch methodische Frage, wessen Realität zählt („Whose reality counts?“, Chambers 1999). Der klassische holistische Vergleich ganzer Kulturen wird außerhalb von interkulturellen Management-Trainings recht selten angewendet. Stattdessen wird ein „situierter Vergleich“ bzw. „dichter Vergleich“ eingesetzt.

Interessen, Zusammenarbeit und Ethik: Arbeitsfelder als Lebensfelder

Ethnologische außerakademische Arbeit ist tendenziell vielfältiger, abwechslungsreicher und noch prekärer als Tätigkeiten in der Universität. Sie erfolgt prinzipiell im Team, erfordert eine noch größere Vielfalt an Fähigkeiten und bringt ein breiteres Spektrum an Belohnungen (Nolan 2013: 4). Ethnologen arbeiten häufig in Praxis-Kontexten, wo sie ethnologische Methoden anwenden. Viel seltener arbeiten sie explizit als angestellte Ethnologen in Organisationen (*consultants*, Pink 2006:11). Viele der neuen Forschungsfelder der heutigen Ethnologie und umso mehr der Rollen und Partner in anwendungsorientierter Ethnologie erfordern eine Umorientierung weg von früheren Modellen der Beziehung zwischen Forschern und Erforschten (Abb.3). In der klassischen Feldforschung ging es darum, Rapport zu etablieren. Der (!) Ethnologe baute eine freundschaftliche und durch gegenseitiges Vertrauen geprägte Beziehung auf, um vom Gesprächspartner (!) Informationen zu erhalten. Ethnologen taten so, als wollten sie im Feld zum Native gemacht werden, als wären sie konvertiert, um sich dann zu Hause als wieder „normal“ zu präsentieren („Duplexität“, Pels 1999). Ferner sagten sie den Untersuchten kaum, was ihre Karrieremotive bei der Forschung waren. Während sie im Feld die vermeintliche Gleichheit mit den Untersuchten betonten, stellten sie die Kulturen in ihren Texten als „ganz anders“ dar (*Othering*).

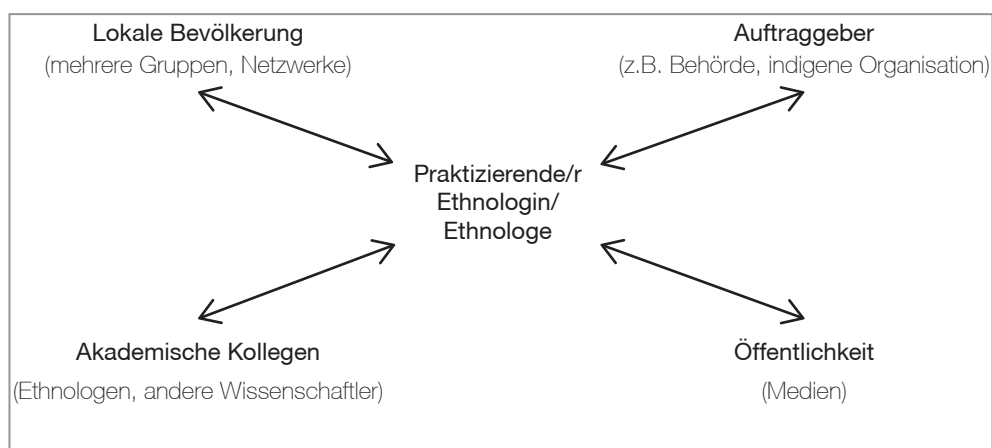


Abb. 3: Praxisorientierte EthnologInnen im Spannungsfeld verschiedener Interessen und Verantwortlichkeiten

Heute können Mitglieder der Untersuchten oft selbst für sich sprechen und außerdem befassen sich Ethnologen nicht mehr nur mit diesen „good guys“. Sie untersuchen auch Drogendealer, Fundamentalisten oder Banker und da kann das alte Rapport-Modell nicht mehr funktionieren (Field und Fox 2006: 8-12). Die reflexive und selbstkritische Wende in der Ethnologie und vor allem die vielen praktischen Anwendungsfelder haben dazu geführt, statt gutem Rapport Gegenseitigkeit und Zusammenarbeit (*collaboration*) zu betonen. Hier haben jüngere Ethnologinnen und Ethnologen schon in rein akademisch orientierten Feldforschungen viele Erfahrungen gewonnen. Zusammenarbeit erschöpft sich nicht in der Forschung. Zusammenarbeit ist gleichzeitig Erkenntnisprinzip, Forschungsmethode und Mittel des Wissenstransfers (Lassiter 2005: 80ff., Campbell und Lassiter 2015).

Feldforschung in komplexen Gesellschaften ist auch persönlich oftmals anders als traditionelle Feldarbeit in kleinen Gemeinschaften. Früher wollten Ethnologen im Feld eine andere Person werden. Damit ging oft die Haltung einher, ganz anders als andere Wissenschaftler zu sein. Ein solches Bild der Feld-Epiphanie (Field und Fox 2005: 14f.), welches auch viel postmoder-nistische Ethnographien kennzeichnet, ist heute kaum mehr glaubwürdig. Feldarbeit, vor allem wenn sie auf Wandel ausgerichtet ist, ist heutzutage relationaler und involviert die Untersuchten, von denen man eigentlich nicht mehr als „Untersuchte“ sprechen kann, viel stärker. Angesagt ist Feld-Realismus statt einer Fetischisierung der Feldarbeit. Dies gilt schon in jeder rein akademisch motivierten Feldstudie, vor allem wenn sie im städtischen Raum angesiedelt ist und ganz besonders in praxismotivierten Feldforschungen. Heutige Feldarbeiten sind auch viel weniger stark auf das Endprodukt, „die Ethnographie“, fokussiert, sondern auf Prozesse. Statt Büchern sind kurze und aktuelle *policy reports*, Bulletins und Blogs gefragt (Kedia und Van Willigen 2006: 345).

Ethnologie wirft immer ethische Fragen auf (als konzentrierte und aktuelle Übersicht Fluehr-Lobban 2013; Beispiel in Whiteford und Trotter II 2008). Wenn es um Praxis und gewollten Wandel geht, sind ethische Fragen besonders relevant, denn es geht um Interaktionen zwischen Menschen, die in der Regel unterschiedlich wohlhabend, fähig und mächtig sind. Der potentielle Nutzen von Maßnahmen als auch Kosten und Risiken sind typischerweise asymmetrisch verteilt. Chancen der Partizipation an Entscheidungen über die Ziele und Maßnahmen sind notorisch ungleich. Hinzu kommen nichtgewollte Folgen und nicht absehbare Seiteneffekte von Maßnahmen. Die ethischen Herausforderungen praxisorientierter Ethnologie werden besonders in der Aktionsethnologie und in der Entwicklungsethnologie diskutiert (Seithel 2000, Esquith und 2010, Antweiler 2013, Crewe und Axelby 2013: 43-45; Gardner und Lewis 2015: 67-72). Angesichts verschiedener Akteure mit unterschiedlichen Interessen in einem Aktionsfeld oder einer Politik- oder Entwicklungs-„Arena“ werden vor allem die ethischen Dilem-

mata deutlich (Beispiele in Bliss et al. 2013). Dies alles gilt selbstverständlich in verschärfter Weise für die seit einigen Jahren heiß diskutierte Arbeit für Nachrichtendienste oder das Militär.

In praktizierender Ethnologie geht es um Menschen und Kollektive, die nicht nur in der Regel ärmer und weniger mächtig sind als die Hauptakteure, sondern oft auch noch eine andere Geschichte, Lebensweise und spezifische Wertorientierungen haben. Weiterhin existieren Interessengegensätze und Machtunterschiede in den Kollektiven selbst. Schließlich sind die ungleichen und einander oft fremden Akteure auch noch miteinander vernetzt oder über Probleme, wie Umweltschäden oder Naturkatastrophen, miteinander verknüpft. Unsere Partner sind heutzutage nicht nur ethnische Gruppen und Kollegen, sondern auch Sozialarbeiter, Polizisten, Psychologen, Lehrer, Erzieher und Behörden. Ethnologen haben schon durch akademische Feldforschungen einen breiten Erfahrungsschatz mit ethischen Dilemmata. Praxisorientierte Arbeit kann erfordern, moralische Neutralität und Prinzipien des Kulturrelativismus einzugrenzen. Dies gilt etwa bei kulturellen Regeln, die nach übereinstimmender Einschätzung informierter und bedachter Personen aus mehreren Kulturen als menschenrechtsverletzend und Leid erzeugend angesehen werden (Fluehr-Lobban 2013: 41-49).

Stärken der Ethnologie und zehn Ratschläge für die Praxis

Wenn es um die Verbesserung der Lebenssituation von Menschen geht, hat die Ethnologie definitiv(e) Stärken. Kernthema der Ethnologie sind Alltagsfragen, die für Menschen weltweit relevant sind, etwa soziale Beziehungen, Gender, Anerkennung, Identität. Der „Gegenstand“ der Ethnologie sind Menschen in Gesellschaften, Gruppen und Netzwerken auf der ganzen Welt, nicht fremde Völker. Es geht um kulturelle Besonderheiten und weltweite kulturelle Vielfalt, aber auch um Unterschiede innerhalb von Gesellschaften. Ethnologie widmet sich Kultur in umfassender Sicht. Es geht aber nicht um alles und jedes, sondern um die Daseinsgestaltung und um Verknüpfungen, etwa zwischen Religion und Wirtschaft.

Unsere Perspektive ist kulturrelativistisch, nicht wertend und wir versuchen, nicht ethnozentrisch zu agieren. Ethnologinnen und Ethnologen verbinden die wissenschaftlich distanzierte Außensicht mit Innensichten. Die zentralen Methoden sind Feldforschung als lokaler und dabei erfahrungsnaher Zugang und Kulturvergleich. Ethnologen haben damit nicht nur intensive Lokalkenntnisse, sondern auch eigene interkulturelle Erfahrungen über längere Zeiträume. Die Ethnologie ermittelt Unterschiede zwischen Gesellschaften, sucht aber auch Gemeinsamkeiten bis hin zu weltweiten Mustern. Wir sind trainiert in Perspektivenwechsel und in der Zusammenarbeit mit anderen Menschen. In einer Welt großer Maßstäbe, globaler Lösungen und der Herrschaft der Durchschnittswerte kann die Ethnologie der „Anwalt

kleiner Maßstäbe“ sein. Fazit: Die besondere Stärke der Ethnologie ist die induktive Untersuchung allgemein für Menschen wichtiger und global relevanter Themen anhand intensiver Detailstudien. Um es mit Eriksens Titel (Eriksen 2015) zu sagen: Ethnologie ist zuständig für „Large issues in small places“.

Abschließen möchte ich diesen Beitrag mit zehn theseartig formulierten Ratschlägen für eine gute ethnologische Praxis. Sie betreffen das Fach, die Partner, Wissenschaft und Wissensformen und Maßstäbe sowie Theorie, Methoden, Ethik und Darstellungsweisen.

1. Es geht primär um Menschen und nicht um Kulturen („Putting People First“).
2. Bringe die spezielle ethnologische Perspektive auf Kultur und Alltagsleben ein. Leiste das, was du fachlich am besten kannst, und betreibe Ethnologie allenfalls persönlich als moralisches Projekt.
3. Beachte die aktuellen Ziele, Interessen und Bedürfnisse deiner Partner, die in der Regel keine Wissenschaftler sind.
4. Suche nur so viele Informationen, wie zur Lösung momentan gebraucht werden, statt Vollständigkeit anzustreben („optimale Ignoranz“).
5. Gehe von Mikro-Situationen nur soweit in Meso- und Makro-Kontexte, wie es zum Verständnis bzw. zur Lösung notwendig ist („progressive Kontextualisierung“).
6. Mache deinen Partnern (und dir selbst) immer wieder klar, dass „Feldforschung“ mehr heißt als nur vor Ort zu sein.
7. Ermittle Variation in jeglicher Hinsicht und auf allen Ebenen, statt nur Durchschnitte zu beachten.
8. Stelle Vergleiche jenseits kontrastiver und/oder dualistischer und/oder exotisierender Gegenüberstellungen an (besonders dem zwischen „eigener“ und „fremder“ Kultur).
9. Beachte die typischerweise divergierenden Chancen und Interessen von Auftraggeber, Öffentlichkeit und Fach gleichermaßen.
10. Stelle verständlich dar und vereinfache, ohne dabei zu essentialisieren. Die Komplexität der Darstellung sollte kleiner sein als die des Phänomens.

Literatur

- Aleksandrowicz, Dariusz (2011) Kultur statt Wissenschaft? Gegen eine kulturalistisch reformierte Epistemologie. Berlin: Frank und Timme (Kulturwissenschaften, 10).
- Antweiler, Christoph (1999) Ethnologie als gesellschaftlich relevante Humanwissenschaft. Systematisierung praxisorientierter Richtungen und eine Position. Zeitschrift für Ethnologie 123 (2): S. 215-255.

- Antweiler, Christoph (2012a) Inclusive Humanism. Anthropological Basics for a Realistic Cosmopolitanism. Göttingen: V+R Unipress und Taipeh: National Taiwan University Press (Reflections on (In)Humanity, 4).
- Antweiler, Christoph (2012b) Universalismus und Kulturuniversalien. In: Monika Kirloskar-Steinbach, Gita Dharampal-Frick und Minou Friele (Hg.): Die Interkulturalitätsdebatte – Leit- und Streitbegriffe. Intercultural Discourse – Key and Contested Concepts: 191-197. München: Verlag Karl Alber.
- Antweiler, Christoph (2013) Entwicklungsethik auf kosmopolitischem Fundament. In: Bliss, Frank und Marco Heinz (Hg.) Ethik in der Praxis der Entwicklungszusammenarbeit. Bonn (Themenheft von Entwicklungsethnologie 20 (1-2): S. 44-72.
- Antweiler, Christoph (2014) Medienfeld als Minenfeld. Das Fremde und das Publikum. In: Hörisch, Jochen und Uwe Kamann (Hg.) Organisierte Phantasie. Medienwelten im 21. Jahrhundert. Wilhelm Fink Verlag: S. 93-100.
- Antweiler, Christoph (in Druck) Welche Ethnologie für das Museum? – welches Museum für die Ethnologie? In: Kraus, Michael und Karoline Noack (Hg.) Quo vadis, Völkerkundemuseum? Aktuelle Debatten zu ethnologischen Sammlungen in Museen und Universitäten. Bielefeld: transcript.
- Baba, Marietta L. und Carole E. Hill (Hg.) (1997) The Global Practice of Anthropology. Williamsburg, Va.: Dept. of Anthropology, College of William and Mary (Studies on Third World Societies, 58).
- Baba, Marietta L. und Carole E. Hill (2006) What's in the Name 'Applied Anthropology'? An Encounter with Global Practice. In: Hill, Carole E. und Marietta L. Baba (Hg.) The Globalization of Anthropology. NAPA Bulletin 25. Washington, D.C.: American Anthropological Association. S. 176-207. www.msu.edu/~mbaba/publications/An_Encounter_with_Global_Practice_final.pdf [abgerufen am 06.07.2015].
- Baldwin, John R., Sandra L. Faulkner, Michael L. Hecht und Sheryl L. Linsley (2006) Redefining Culture: Perspectives across the Disciplines. Mahwah, N.J. und London. Lawrence Earlbaum Associates (LEA's Communication Series).
- Bammé, Arno (2014) [1998] Science Wars. Von der akademischen zur postakademischen Wissenschaft. Frankfurt und New York: Campus Verlag.
- Baré, Jean-François (Hg.) (1995) Les Applications de l'Anthropologie. Un essai de réflexion collective depuis la France. Paris: Éditions Karthala.
- Barthel, Janine und Thomas Bierschenk (2013) Ethnologie und außerakademische Praxis. Eine Bibliographie der deutsch-sprachigen Literatur – zusammengestellt von Janine Barthel, eingeführt von Thomas Bierschenk und Janine Barthel. Mainz: Johannes-Gutenberg-Universi-

- sität (Arbeitspapiere des Instituts für Ethnologie und Afrikastudien, 142). <http://www.ifeas.uni-mainz.de/Dateien/AP142.pdf> [abgerufen am 15.07.2015].
- Basch, Linda Green, Lucie Wood Saunders, Jagna Wojcicka Sharff und James L. Peacock (Hg.) (1999) *Transforming Academia. Challenges and Opportunities for an Engaged Anthropology*. Arlington, Va.: American Anthropological Society (American Ethnological Society Monograph Series, 8).
- Beck, Sam und Carl A. Maida (Hg.) (2013) *Toward Engaged Anthropology*. New York und Oxford: Berghahn Books.
- Beck, Sam und Carl A. Maida (Hg.) (2015) *Public Anthropology in a Borderless World*. Oxford and New York: Berghahn Books (Studies in Public and Applied Anthropology).
- Baecker, Dirk (2012) [2000] *Wozu Kultur?* Berlin: Kulturverlag Kadmos: S. 11-32 (Ableger, 9).
- Beer, Bettina, Sabine Klocke-Daffa und Christiana Lütges (Hg.) (2009) *Berufsorientierung für Kulturwissenschaftler. Erfahrungsberichte und Zukunftsperspektiven*. Berlin: Dietrich Reimer Verlag (Reimer Kulturwissenschaften).
- Bender, Cora und Martin Zillinger (Hg.) (2015) *Handbuch der Medienethnographie*. Berlin: Dietrich Reimer Verlag.
- Bennett, John W. (2005) Malinowski Award Lecture 2004: *Applied Anthropology in Transition*. *Human Organization* 64 (1): S. 1-3.
- Benthall, Jonathan (Hg.) (2002) *The Best of Anthropology Today*. London and New York: Routledge.
- Bernard, H. Russel (⁵2011) [¹1998] *Research Methods in Anthropology. Qualitative and Quantitative Approaches*. Walnut Creek etc.: Altamira Press.
- Bertels, Ursula, Birgit Baumann, Silke Dinkel und Irmgard Hellmann (Hg.) (2004) *Aus der Ferne in die Nähe. Neue Wege der Ethnologie in die Öffentlichkeit*. Münster etc.: Waxmann Verlag.
- Bierschenk, Thomas, Matthias Krings und Carola Lentz (Hg.) (2013) *Ethnologie im 21. Jahrhundert*. Berlin: Dietrich Reimer Verlag (Ethnologische Paperbacks).
- Bliss, Frank, Marco Heinz und Michael Schönhuth, in Zusammenarbeit mit Christoph Antweiler und Stefan Neumann (2013) *Ethische Leitlinien der Arbeitsgemeinschaft Entwicklungsethnologie e.V. (AGEE)*. Trier: Universität Trier (Trierer Materialien zur Ethnologie, 6). <http://entwicklungsethnologie.org/wp-content/uploads/2013/04/Ethische-Leitlinien-AGEE-deutsch-6-9-20133.pdf> [abgerufen am 12.07.2015].
- Bodley, John H. (⁶2012) [¹1976] *Anthropology and Contemporary Human Problems*. Lanham, Mad. etc.: Altamira Press.

- Bodley, John H. (2015) [1983] *Victims of Progress*. Palo Alto: Mayfield Publishing.
- Borowsky, Robert (2011) [2007] *Defining Public Anthropology. A Personal Perspective*. (<http://www.publicanthropology.org/public-anthropology/>) [letzter Aufruf 20.7.2015].
- Briller, Sherylyn H. und Amy Goldmacher (2008) *Designing an Anthropological Career. Professional Development Exercises*. Lanhan, Md.: Alta Mira Press.
- Breidenstein, Georg, Stefan Hirschauer, Herbert Kalthoff und Boris Nieswand (2013) *Ethnografie. Die Praxis der Feldforschung*. Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft und UVK Lucius.
- Bruck, Andreas (1997) *Lebensfragen. Eine praktische Anthropologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Campbell, Elizabeth und Luke Erik Lassiter (2015) *Doing Ethnography Today. Theories, Methods, Exercises*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Carrier, James G. und Deborah Gewertz (Hg.) (2013) *Handbook of Sociocultural Anthropology*. London etc.: Bloomsbury.
- Chambers, Erve (1985) *Applied Anthropology. A Practical Guide*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Chambers, Robert (1999) [1997] *Whose Reality Counts? Putting the First Last*. London: Intermediate Technology Publications.
- Chilisa, Bagele (2011) *Indigenous Research Methodologies*. Los Angeles etc.: Sage Publications.
- Crewe, Emma und Richard Axelby (2013) *Anthropology and Development. Culture, Morality and Politics in a Globalized World*. Cambridge: Cambridge University Press.
- D'Andrade, Roy (1995) *Moral Models in Anthropology*. *Current Anthropology* 36 (3): S. 399-408.
- Davies, Merryl Wyn (Text) und Piero (Illustrationen) (2015) *Anthropologie/Ethnologie. Ein Sachcomic*. Mülheim an der Ruhr: Tibia Press (Original: *Anthropology. A Graphic Guide*. London: Icon Books, 2010).
- DeWalt, Kathleen Mosante und Billie R. DeWalt (2002) *Participant Observation. A Guide for Fieldworkers*. Walnut Creek etc.: Altamira Press.
- Ehlers, Christiane (Red.-Leitung) (2001) *EthnologInnen im Beruf*. *EthnoScripts* 4 (2): S. 7-105.
- Ellick, Carol J. und Joe E. Watkins (2011) *The Anthropology Graduate's Guide. From Student to Career*. Walnut Creek, Cal.: Left Coast Press.
- Eriksen, Thomas Hylland (2006) *Engaging Anthropology. The Case for a Public Presence*. Oxford und New York: Berg.
- Eriksen, Thomas Hylland (2015) [1995] *Small Places, Large Issues. An Introduction to Social and Cultural Anthropology*. London, East Haven, Conn.: Pluto Press (Anthropology, Culture and Society).

- Ervin, Alexander M. (2004) [2000] *Applied Anthropology. Tools and Perspectives for Contemporary Practice*. Boston etc.: Allyn and Bacon.
- Esquith, Stephen L. und Fred Gifford (Hg.) (2010) *Capabilities, Power and Institutions. Towards a More Critical Development Ethics*. University Park, Pa.: Pennsylvania State University Press.
- Fardon, Richard, Olivia Harris, Trevor H. J. Marchand, Mark Nuttall, Cris Shore, Veronica Strang und Richard A. Wilson (Hg.) (2013) *The Sage Handbook of Social Anthropology: 2 Vols*. Los Angeles: Sage Publications.
- Ferraro, Gary P. und Susan Andreatta (2014) [1992] *Cultural Anthropology. An Applied Perspective*. St. Paul etc.: Wadsworth Thomson Learning.
- Field, Les W. und Richard G. Fox (Hg.) (2007) *Anthropology Put to Work*. Oxford und New York: Berg Publishers (The Wenner-Gren Foundation).
- Finke, Peter (2014) *Citizen Science. Das unterschätzte Wissen der Laien*. München: Oekom Verlag.
- Fischer, Hans (Hg.) (1988) *Wege zum Beruf. Möglichkeiten für Kultur- und Sozialwissenschaftler*. 21 Beiträge. Berlin: Dietrich Reimer Verlag (Ethnologische Paperbacks).
- Fleischer, Soraya (2007) Antropólogos ‘anfíbios’? Alguns comentários sobre a relação entre antropologia e intervenção no Brasil. *Revista Antropológicas* 18 (1): S. 37-70. www.revista.ufpe.br/revistaantropologicas/index.php/revista/article/view/79/75; [letzter Aufruf am 14.07.2015].
- Fluehr-Lobban, Carolyn (2013) *Ethics and Anthropology. Ideas and Practice*. Lanham, Md.: Altamira Press.
- Gandelsman-Trier, Mijal und Astrid Wonneberger (Red.-Leitung) (2009) *Ethnologie und Öffentlichkeit*. *EthnoScripts* 11 (2): S. 12-155.
- Gardner, Katy und David Lewis (2015) *Anthropology and Development. Challenges for the Twenty-First Century*. London, Chicago, Ill: Pluto Press (Anthropology, Culture and Society).
- Goldman, Laurence R. (Hg.) (2000) *Social Impact Analysis. An Applied Anthropology Manual*. Oxford und New York: Berg Publishers.
- Gwynne, Margaret A. (2003) *Applied Anthropology. A Career-Oriented Approach*. Boston etc.: Allyn and Bacon, Pearson Education.
- Hahn, Hans Peter (2013) *Ethnologie. Eine Einführung*. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Haller, Dieter (Text) und Bernd Rodekohl (Graphiken) (2010) [2005] *Dtv-Atlas Ethnologie*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Haller, Dieter (2012) *Die Suche nach dem Fremden. Geschichte der Ethnologie in der Bundesrepublik 1945-1990*. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Handwerker, Ward Penn (2001) *Quick Ethnography*. Walnut Creek etc.: Altamira Press.

- Hannerz, Ulf (2010) *Anthropology's World. Life in a Twenty-First-century Discipline* (Anthropology, Culture and Society), London/New York: Pluto Press.
- Hansen, Klaus P. (⁴2011) [¹1995] *Kultur und Kulturwissenschaft. Eine Einführung*. Tübingen und Basel: A. Francke Verlag.
- Heidemann, Frank (2011) *Ethnologie. Eine Einführung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (UTB Basics).
- Irwin, Alan (1995) *Citizen Science. A Study of People, Expertise and Sustainable Development*. London und New York: Routledge (Environment and Society).
- Jordan, Ann (²2013) [¹2003] *Business Anthropology*. Longrove, Ill.: Westview Press.
- Kedia, Satish und John van Willigen (2005) *Applied Anthropology: Context for Domains of Application*. In: Dies (Hg.) *Applied Anthropology. Domains of Application*. Westport, Conn. und London: Praeger Publishers: S. 1-32.
- Kedia, Satish und John van Willigen (Hg.) (2005) *Applied Anthropology. Domains of Application*. Westport, Conn. und London: Praeger Publishers.
- Kenny, Michael G. und Kirsten Smillie (2015) *Stories of Culture and Place. An Introduction to Anthropology*. Toronto: University of Toronto Press.
- Kleinert, Martina und Thorolf Lipp (Hg.) (2015) *Auf Augenhöhe? Von Begegnungen mit der Südsee und angewandter Ethnologie*. Berlin: Dietrich Reimer Verlag.
- Klocke-Daffa, Sabine (2015) *Angewandte Ethnologie. Perspektiven einer anwendungsorientierten Wissenschaft*. Tübingen: Eberhard Karls Universität (unveröffentlichte Habilitationsschrift).
- Kohl, Karl-Heinz (³2012) [¹1998] *Ethnologie – Die Wissenschaft vom kulturell Fremden. Eine Einführung*. München: Verlag C.H. Beck (C.H. Beck Studium).
- Lassiter, Luke Eric (2005) *The Chicago Guide to Collaborative Ethnography*. Chicago und London: The University of Chicago Press (Chicago Guides to Writing, Editing and Publishing).
- LeCompte Margaret D. und Jean J. Schensul (²2011) [1999] *Designing and Conducting Ethnographic Research*. Walnut Creek etc.: Altamira Press (Ethnographer's Toolkit; Book 1).
- MacClancy, Jeremy (2013) *Anthropology in the Public Arena. Historical and Contemporary Contexts*. Chichester: John Wiley & Sons.
- MacClancy, Jeremy und Chris McDonough (Hg.) (1996) *Popularising Anthropology*. London, New York: Routledge.
- MacDonald, James H. (Hg.) (2002) *The Applied Anthropology Reader*. Boston etc.: Allyn und Bacon.

- Nahm, Sheena und Courtney Hughes Rinker (Hg.) (2015) *Applied Anthropology. Unexpected Spaces, Topics and Methods*. London und New York: Routledge.
- Nolan, Riall W. (2002) *Development Anthropology. Encounters in the Real World*. Boulder, Col.: Westview Press.
- Nolan, Riall W. (2007) [2003] *Anthropology in Practice. Building a Career Outside the Academy*. Boulder, Col.: Lynne Rienner Publications (Directions in Applied Anthropology. Adaptations and Innovations).
- Nolan, Riall W. (Hg.) (2013) *A Handbook of Practicing Anthropology*. New York: Wiley Blackwell.
- Nowotny, Helga, Peter Scott und Michael Gibbons (2003) *Mode 2 revisited: The New Production of Knowledge*. *Minerva* 41: S. 179–194.
- Peacock, James L. (1997) *The Future of Anthropology*. *American Anthropologist* 99 (1): S. 9-29.
- Pels, Peter (1999) *Professions of Duplexity. A Prehistory of Ethical Codes in Anthropology*. *Current Anthropology* 40 (2): S. 101-136.
- Pelto, Pertti J. und Gretel H. Pelto (1978) [1970] *Anthropological Research. The Structure of Inquiry*. Cambridge: Cambridge University Press (zuerst von Pertti J. Pelto, New York: Harper & Row).
- Pink, Sarah (2006) *Introduction: Application of Anthropology*. In: Dies (Hg.): *Applications of Anthropology. Professional Anthropology in the Twenty-First Century*. New York und Oxford: Berghahn Books (Studies in Applied Anthropology, 2): S. 3-26.
- Pink, Sarah (Hg.) (2004) *Applied Visual Anthropology*. *Visual Anthropology Review*.
- Pink, Sarah (Hg.) (2009) *Visual Interventions*. *Applied Visual Anthropology*. New York und Oxford: Berghahn Books (Studies in Applied Anthropology, 4).
- Podolefsky, Aaron und Peter J. Brown und Scott M. Lacy (Hg.) (2012) [1989] *Applying Cultural Anthropology. An Introductory Reader*. New York: McGraw-Hill.
- Radtke, Frank-Olaf (2011) *Kulturen sprechen nicht. Die Politik grenzüberschreitender Dialoge*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Rottenburg, Richard (2013) *Ethnologie und Kritik*. In: Bierschenk, Thomas, Matthias Krings und Carola Lentz (Hg.) (2013) *Ethnologie im 21. Jahrhundert*. Berlin: Dietrich Reimer Verlag (Ethnologische Paperbacks), S. 55-76.
- Salomone, Frank A. (Hg.) (2012) *The Heroic Anthropologist Rides Again. The Depiction of the Anthropologist in Popular Culture*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.
- Sanday, Peggy Reeves (2015) *Public Interest Anthropology: A Model for Engaged Social Science* [Prepared for SAR Workshop, Chicago, 2003]

- http://www.sas.upenn.edu/~psanday/discussion_paper.65.html [Zugriff 12.07. 2015].
- Schensul, Stephen L. und Margaret D. LeCompte (²2010/2012) [1997/1999] *The Ethnographer's Toolkit*. 7 Vols. Walnut Creek etc.: Altamira Press.
- Schensul, Jean J., Margaret D. LeCompte, G. Alfred Hess, Jr., Bonnie K. Nastasi, Marlene J. Berg, Lynne Williamson, Jeremy Brecher und Ruth Glasser (1999) *Using Ethnographic Data. Interventions, Public Programming, and Public Policy*. Walnut Creek etc.: Altamira Press (*Ethnographer's Toolkit*, 7).
- Schilling, Heinz (Konzeption) (1991) *Kultur als Beruf. Kulturanthropologische Praxis nach dem Examen*. Frankfurt: Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie (Notizen, 37).
- Schnapp, Jeffrey T. (2014) *Knowledge Design*. Hannover: Volkswagenstiftung (Herrnhäuser Vorlesungen).
- Schönhuth, Michael und Uwe Kievelitz (1993) *Partizipative Erhebungs- und Planungsmethoden in der Entwicklungszusammenarbeit: Rapid Rural Appraisal, Participatory Appraisal*. Eine kommentierte Einführung. Eschborn: Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (Schriftenreihe der GTZ, 231).
- Schönhuth, Michael, Markus Gamper, Michael Kronenwett und Martin Stark (Hg.) (2013) *Visuelle Netzwerkforschung. Qualitative, quantitative und partizipative Zugänge*. Bielefeld: transcript.
- Seiser, Gertraud, Julia Czarnowski, Petra Pinkl und Andre Gingrich (Hg.) (2003) *Exploration ethnologischer Berufsfelder. Chancen und Risiken für UniversitätsabsolventInnen*. Wien: WUV Universitäts-Verlag (Wiener Beiträge zur Ethnologie und Anthropologie, WBEA, 13).
- Seithel, Friderike (2000) *Von der Kolonialethnologie zur Advocacy Anthropology. Zur Entwicklung einer kooperativen Forschung und Praxis von Ethnologinnen und indigenen Völkern*. Münster etc.: Lit Verlag (Interethnische Beziehungen und Kulturwandel, 34).
- Sillitoe, Paul (2012) *From Participant-Observation to Participant-Collaboration: Some Observations on Participatory-cum-Collaborative Approaches*. In: Fardon, Richard, Olivia Harris, Trevor H. J. Marchand, Mark Nuttall, Cris Shore, Veronica Strang und Richard A. Wilson (Hg.) *The Sage Handbook of Social Anthropology: 2 Vols*. Los Angeles: Sage Publications, Vol. 2: S. 183-200.
- Silva, Gláucia (Hg.) (2008) *Antropologia extramuros. Novas responsabilidades sociais e políticas dos antropólogos*. Brasília: Paralelo 15/ ABA (www.abant.org.br/conteudo/livros/Antropologia_extramuros.pdf) [Aufruf 17.7.2015].
- Simonelli, Jeanne und Jonathan Skinner (2013) *Applied and Public Anthropology in the United States and the United Kingdom*. In: Carrier,

- James G. und Deborah Gewertz (Hg.) Handbook of Sociocultural Anthropology. London etc.: Bloomsbury: S. 553-570.
- Smith, Gavin Anderson (1999) Confronting the Present. Towards a Politically Engaged Anthropology. Oxford and New York: Berg Publishers (Global Issues).
- Smith, Linda Tuhiwai (²2012) [1999] Decolonizing Methodologies. Research and Indigenous Peoples. London und New York: Zed Books.
- Sökefeld, Martin (2009) Ethnologie der Öffentlichkeit und Öffentlichkeit der Ethnologie. In: EthnoScripts 11 (2): S. 39-52.
- Stapp, Darby C. (Hg.) (2012) Action Anthropology Sol Tax in 2012. The Final Word? Richland, Wa.: Northwest Anthropology LLC.
- Stephens, W. Richard (2001) Careers in Anthropology. What an Anthropology Degree Can do for You. Boston: Allyn and Bacon.
- Steward, Pamela J. und Andrew Strathern (Hg.) (2005) Anthropology and Consultancy. Issues and Debates. New York und Oxford: Berghahn Books (Studies in Applied Anthropology, 1).
- Strang, Veronica (2009) What Anthropologists do. Oxford und New York: Berg Publishers.
- Toussaint, Sandy und Jim Taylor (Hg.) (1999) Applied Anthropology in Australasia. Nedlands, W.A.: University of Western Australia Press.
- Trotter, Robert T. II, Jean Schensul und Kristin M. Kostick (²2015) [¹1993] Theories and Methods in Applied Anthropology. In: H. Russell Bernard und Clarence C. Gravlee (Hg.) Handbook of Methods in Cultural Anthropology. Lanham etc.: Rowman und Littlefield: S. 661-693.
- Toussaint, Sandy und Jim Taylor (Hg.) (1999) Applied Anthropology in Australia. Nedlands, W.A.: University of Western Australia Press.
- Van Willigen, John (³2002) [¹1993]: Applied Anthropology. An Introduction. South Hadley, Mass.: Bergin und Garvey.
- Van Willigen, John, Barbara Rylko-Bauer und Ann McElroy (Hg.) (1989) Making Our Research Useful. Case Studies in the Utilization of Anthropological Knowledge. Boulder: Westview Press (Westview Special Studies in Applied Anthropology).
- Vedder, Günther, Christoph Antweiler, Michael Schönhuth; gem. mit den Studierenden Susanne Backes, Christian Dehmel, Simone Christ, Montserrat Düppers, Nicole Dohn und Cristina Drafta (2006) Gelebte Diversität als Organisationsressource. Eine ethnologisch-betriebswirtschaftliche Pilotstudie – am Beispiel der Diversity-Kategorie „Behinderung“ in der Lebenshilfe-Werkstatt Trier. Universität Trier: Eigendruck.
- Wasson, Christina, Mary Odell Butler und Jacqueline Copeland-Carson (Hg.) (2012) Applying Anthropology in the Global Village. Walnut Creek, Cal.: Left Coast Press.

- Whiteford, Linda M. und Robert T. Trotter II (2008) *Ethics for Anthropological Research and Practice*. Long Grove, Ill.: Waveland Press.
- Wulff, Robert M. und Shirley J. Fiske (Hg.) (1987) *Anthropological Praxis. Translating Knowledge into Action*. Boulder, Col.: Westview Press.

Prof. Dr. Christoph Antweiler ist Ethnologe und seit 2008 Professor für Südostasienwissenschaft am Institut für Orient- und Asienwissenschaften der Universität Bonn. Er studierte in Köln, zunächst Geologie-Paläontologie (Dipl. geol.) und dann Ethnologie. Forschungsschwerpunkte sind Kognition, Stadtkultur, Ethnizität, Entwicklung, lokales Wissen, soziale Evolution und Universalien. Seine Hauptforschungsregion ist Südostasien, bes. Indonesien. Seine Hobbys sind Reisen, das Sammeln vieler Dinge und das Lesen nichtethnologischer Sach- und Fachbücher. Antweiler ist Mitglied der Academia Europaea. Kontakt: christoph.antweiler@uni-bonn.de

Ethnologie und außeruniversitäre Praxis¹

Thomas Bierschenk

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. Auch die Standarddarstellungen – Überblickswerke oder Einführungsvorlesungen –, mit denen die Studierenden mit der Geschichte des Faches vertraut gemacht werden, handeln in erster Linie vom Wechsel der theoretischen Paradigmen, während die praktische Anwendung der Disziplin marginal bleibt. Wie sehr sich schon Klassiker wie Malinowski und Mead für die praktische Anwendbarkeit von Ethnologie stark gemacht haben, bleibt dabei oft unerwähnt. Ein ähnliches Paradox finden wir in der Feldpraxis vieler zeitgenössischer Ethnologen, die neben ihrer Forschungstätigkeit oft kleinere persönliche Entwicklungshilfe-Projekte betreiben, die in ihrer theoretischen Arbeit jedoch ausgeblendet bleiben. Die außerakademische Praxis, so kann man folgern, ist das abgespaltene Ich der akademischen Ethnologie. Sie wird gar nicht als *ethnologische* Praxis wahrgenommen.

Zumindest in den USA und Großbritannien waren Ethnologen und Ethnologinnen seit den späten 1920er Jahren davon überzeugt, dass Ethnologie praktisch anwendbar ist und gesellschaftliche Prozesse unterstützend begleiten kann. Diese Überzeugung findet sich in zwei Ausprägungen. Die eine könnte man als reformistisch-funktionalistisch bezeichnen; nach ihr kann die Anwendung ethnologischer Perspektiven und Methoden in der Praxis dazu beitragen, dass soziale Einheiten und Organisationen besser funktionieren. Ethnologisches Wissen lässt sich nach dieser Auffassung für *social engineering* anwenden, und in der Tat haben Ethnologinnen und Ethnologen denn auch von *anthropological engineering* gesprochen (Chapple 1943). Als paradigmatisch für diese Position kann man das Memorandum von Malinowski von 1929 ansehen, in dem er ein ethnologisches Forschungsprogramm formuliert, das auf die Bedürfnisse der Kolonialverwaltung zugeschnitten ist und das später vom Rhodes Livingstone Institute aufgegriffen und durchgeführt wurde (Malinowski 1929, Gluckman 1945). Während diese

1 Dieser Text entspricht meinem Beitrag zu Barthel & Bierschenk 2013, 2. ergänzte Auflage 2015.

Hinwendung zur Praxis bei Malinowski aus einer tendenziell patriarchalischen Haltung heraus erfolgte, gibt es auch reaktionäre Formen des *anthropological engineering* wie z. B. die Versuche deutscher Ethnologen und Ethnologinnen während des Nationalsozialismus, eine Rolle für ihr Fach bei der Kontrolle von ‚Lebensraum im Osten‘ zu reklamieren (vgl. Hauschild 1995, Streck 2000), oder die Beteiligung von Ethnologen an der Bekämpfung von Aufständischen im Rahmen des Camelot Project 1964 in Chile (vgl. Horowitz 1974).

Die andere Ausprägung versteht sich dagegen als emanzipatorisch. Nach dieser Auffassung können Ethnologinnen und Ethnologen einen Beitrag zur Selbst-Realisierung gesellschaftlicher Gruppen leisten. Sie sollten nach dieser Auffassung eine anwaltschaftliche Rolle spielen, die es erlaubt, versteckte emanzipatorische Potentiale bei ihren Feld-Partnern freizulegen (Mead 1977). Als paradigmatisch für diese Auffassung sehe ich die *action anthropology* von Sol Tax (Tax 1965, 1975).

Allerdings ist diese Unterscheidung zwischen ‚reformistischen‘ und ‚emanzipatorischen‘ Grundhaltungen praktisch tätiger Ethnologen nicht trennscharf. Alle ethnologischen Praktiker scheinen nämlich für sich eine ‚humanisierende‘ Rolle zu reklamieren, unabhängig davon, ob das Anwendungsgebiet ethnologischen Wissens der Tourismus, die Entwicklungspolitik oder Militäreinsätze (etwa zur Absicherung von Wahlen in Afrika) ist. Immer wird argumentiert, dass der Einsatz ethnologischen Wissens sicherstelle, dass die Interessen und Gesichtspunkte von ‚Betroffenen‘ in konflikthaften Wandlungsprozessen gehört und berücksichtigt würden.

Und noch eine andere Unterscheidung, die bis heute ihre Relevanz behält, bietet sich bei der Lektüre der einschlägigen Texte der Klassiker an: Während Malinowski in erster Linie für die Anerkennung des Faches durch die Praxis (der Kolonialherrschaft) plädiert, argumentiert Mead (1977) in erster Linie für die Anerkennung der Praxis durch das Fach. Beiden widerspricht Evans-Prichard (1946): Er verfißt die Notwendigkeit einer eindeutigen Trennung von akademischer Ethnologie und Praxis.

Für die akademische Ethnologie bedeutete diese Hinwendung zur Praxis in mehrfacher Hinsicht einen Modernisierungsanreiz (Bennett 1996): Zunächst thematisch, indem damit nämlich die moderne Welt in den Fokus ethnologischer Forschung geriet. Darüber hinaus aber auch theoretisch: Die angewandte Ethnologie stellte das kulturalistische Paradigma der amerikanischen Ethnologie frühzeitig in Frage und lenkte den Blick eher auf *agency* und Praxis. Ganz allgemein gesprochen, erzwang sie eine Abwendung von unifaktoriellen Erklärungen sowie, lange vor dem Aufstieg postkolonialer Perspektiven, theoretische Hybridität. Auf methodischer Ebene stellte die praktische Ethnologie die Exklusivität der teilnehmenden Beobachtung durch einen Einzelforscher in Frage und prämierte die Anwendung gemischter, darunter auch quantitativer Methoden und Teamarbeit. Der damit ge-

gebene theoretische und methodische Eklektizismus schließlich korrespondierte mit einer interdisziplinären Forschungspraxis.

Deutschland, ebenso wie Frankreich, nahm an dieser Entwicklung mit großer Verspätung teil. Den Vorreiter spielte hier die Entwicklungsethnologie, die in den 1970er Jahren als erstes auf die Klage Balandiers (1951) über die Flucht der Ethnologie vor der Gegenwart reagierte. Parallel dazu war der Bereich der Entwicklungszusammenarbeit auch das erste außerakademische Berufsfeld, das seit den späten 1980er Jahren in nennenswertem Maße Ethnologen und, parallel zur Feminisierung des Faches, zunehmend auch Ethnologinnen beschäftigte (Bierschenk et al. 2014).²

In den letzten beiden Jahrzehnten haben sich die außerakademischen Berufsmöglichkeiten auch über die Entwicklungszusammenarbeit deutlich erweitert. Der *cultural turn* prägt nicht nur die Theoriegeschichte, sondern auch ganz massiv die Berufswelt – neben der Entwicklungszusammenarbeit und der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit vor allem die verschiedenen Bereiche des kulturellen Diversitätsmanagements, angefangen von Migranten-Diensten von Stadtverwaltungen über die Marktforschung, das interkulturelle Management bis hin zur Bundeswehr. Bei der Weltbank, aber auch großen internationalen Firmen wie Google arbeiten heute Hunderte von Ethnologen und Ethnologinnen; Marktforschungsunternehmen suchen explizit Ethnologen, weil sie deren ethnographische Kompetenzen und ihre Fähigkeiten zum genauen Hinhören und -sehen schätzen (Wood 2013), bis hin zur Variante einer ‚semiotisch‘ inspirierten Marktforschung, in der Marketing als ‚Signifizierungsprozess‘ verstanden wird.³

Die Medien, die Organisationsentwicklung und -beratung sowie der Tourismus sind weitere, wachsende Berufsfelder für Ethnologinnen und Ethnologen – neben Projekten für ethnologische Inputs in den Schulunterricht und die (allerdings in der Regel nebenberufliche) Tätigkeit als Sachverständiger vor Gericht. Mit diesen Berufsfeldern sind oft auch Forschungsbereiche der zeitgenössischen Ethnologie angezeigt, also Bindestrich-Ethnologien wie Entwicklungs-Ethnologie, Organisations-Ethnologie oder Tourismus-Ethnologie.

Es scheint sich dabei ein berufliches Profil herauszubilden, das man als ‚Kulturingenieur‘ bezeichnen könnte. Kulturingenieure sorgen dafür, dass Produkte – Mikrofinanzdienstleistungen, Kommunikationstechnologien, Gesundheitsdienste – eine kulturangepasste Form finden, oder sie analysieren Kulturen mit dem Instrumentarium der Ethnologie, um Praktiken – etwa weibliche Genitalverstümmelung – verändern zu können: Soziale Praktiken

2 Das Deutsche Institut für Entwicklungspolitik (DIE) nahm 1990 den ersten Ethnologen in sein Ausbildungsprogramm auf.

3 Siehe etwa das ethnologisch orientierte Marktforschungsinstitut Sign Salad (<http://www.signalsalad.com/>; 14.8.2013). Diese Übernahme postmoderner Diskurse in die Berufswelt wäre ein äußerst spannender Forschungsgegenstand.

werden in ihrer kulturellen und symbolischen Form ernst genommen, aber nur, um sie umso erfolgreicher transformieren zu können, beziehungsweise um sie, im Selbstverständnis der Intervenierenden, zu humanisieren.⁴ Ein Typ von Kulturingenieur ist der Ritualdesigner, der im Auftrag von Kunden Rituale modelliert (siehe dazu die einschlägigen Sammelbände von Brosius 2013 und Karolewski et al. 2012, sowie die dort angegebene Literatur).

Heute ist also auch in Deutschland die praktische Ethnologie ein großer, vielfältiger und wachsender Bereich. Es gibt mittlerweile vermutlich auch hierzulande mehr nicht-akademische als akademische Ethnologen. Dabei sind die beruflichen Situationen sehr divers, in Bezug auf beruflichen Status, das Berufsfeld und seine Organisation und die Nähe zur Ethnologie. Häufig findet man auch diverse Zwischenpositionen zwischen Praxis und Akademie, allerdings eher auf niedrigeren Stufen der akademischen Hierarchie (also etwa als Lehrbeauftragte) (siehe dazu die diversen Verbleibstudien, die in Barthel und Bierschenk 2013/2015 aufgeführt werden). Dennoch, und wenn sich hier auch langsam etwas zu ändern scheint: Die Ignoranz und Kommunikationsbarrieren zwischen akademischer Ethnologie und Berufspraxis bestehen fort. Die Fachvertreter kennen die außerakademische Berufspraxis fast nie aus eigener Erfahrung, und es gibt wenig Kontakte zwischen akademischer und nichtakademischer Ethnologie, zumindest keine systematischen. Die außerakademische Berufspraxis von Ethnologen und Ethnologinnen ist kaum erforscht, sodass wir wenig systematische Erkenntnisse darüber haben, was diese außerhalb der Akademie eigentlich tun. Damit korrespondiert die geringe Selbstorganisation und Vernetzung der nicht-akademischen Ethnologinnen und Ethnologen, die ihrerseits (ebenso wie die Studierenden) die geringe systematische Thematisierung der Berufspraxis im Studium und die mangelnde Kooperation mit der Praxis beklagen, sowie die Tatsache, dass die Fachvertreter zu wenig für das Fach in der Öffentlichkeit werben (siehe dazu den Beitrag von Thorolf Lipp in diesem Heft). An der Universität wird bis heute die außerakademische Berufspraxis eher abgewertet, zumindest implizit. Sie wird in den zentralen Veranstaltungen, etwa zur Einführung in das Fach, nicht thematisiert, sondern eher in Spezialveranstaltungen behandelt, die zum Teil in studentischer Eigeninitiative durchgeführt werden, wenn sich auch hier möglicherweise gerade Vorboten eines Wandels andeuten: Heute sind es nicht selten gerade die besten Studierenden, die nicht an der Universität oder im Fach bleiben wollen.

Befragt man Absolventen danach, welche Kompetenzen ihnen das Studium der Ethnologie für die Berufspraxis vermittelt hat – was können Ethnologen und Ethnologinnen, was andere nicht können? –, so ergibt sich ein relativ eindeutiges Bild: Die meisten von mir (ganz unsystematisch) befrag-

4 Als Beispiel siehe die Überlegungen von Melanie Feuerbach (2011) zur kultursensiblen Mobilisierung gegen die Praxis der Genitalverstümmelung in Ostafrika.

ten Praktiker antworteten, dass ihnen das Studium der Ethnologie keine konkreten Kompetenzen vermittelt hat, evtl. mit Ausnahme von qualitativen Feldforschungsmethoden (in den Fällen, in denen sie an der Universität auch gelehrt werden). Das Studium hat eher einen gewissen ‚Erkenntnisstil‘ vermittelt, eine bestimmte Herangehensweise an Probleme. Stichworte sind hier systematischer Perspektivenwechsel, das Einnehmen des ‚emischen Blicks‘ (*the natives‘ point of view*), die Aufmerksamkeit für das Informelle und verdeckte Strukturen, ein eher normfreies Herangehen an gesellschaftliche Probleme, kulturelle Offenheit für unterschiedliche Realitäten, Sensibilität für die Verwendung von Sprache auf der Basis genauen Hinhörens, Sensibilität für das Nicht-Gesagte und die Selbstreflexion in Bezug auf die eigene Erkenntnisposition.⁵ Wir wissen nicht, ob der Praxisschock gerade wegen dieses besonderen ethnologischen Stils, der sich ja durchaus an den Anforderungen einer Praxis stoßen kann, in der eindeutige Entscheidungen erforderlich sind, bei Absolventen der Ethnologie besonders groß ist.

Die Frage muss natürlich offen bleiben, ob diese Haltung im Studium vermittelt wird oder ob die Studierenden sie bereits mitbringen, auf der Basis einer bestehenden Affinität von Persönlichkeitsprofil und Erfahrungshintergrund mit dem gewählten Studienfach. Mit Ausnahme der vielen Parkstudenten, die der Numerus Clausus anderer Fächer produziert, ist Ethnologie ja eher ein Neigungsstudium. Die Frage bleibt auch offen, ob und wie sich dieser Stil auch im lektürelastigen und kurzen BA-Studium vermitteln lässt. Andererseits bietet die BA-MA-Struktur auch die Chance, das berufsbezogene Profil des Faches zu stärken, etwa durch die Kombination eines allgemeinen ethnologischen BA mit einem berufsbezogenen MA. Alle Befragten verweisen schließlich auf die zentrale Bedeutung von Praktika im Studium und den Erwerb von zusätzlichen *skills*, die außerhalb des Ethnologiestudiums erworben werden, für den erfolgreichen Berufseinstieg. Praktisch tätige Ethnologen und Ethnologinnen sind nie ‚reine‘ Ethnologen, sondern immer, wie es eine Gesprächspartnerin ausdrückte, „hybride Berufswesen“.

Man kann aber nicht nur danach fragen, was das Studium der Ethnologie ‚der Praxis‘ zu bieten hat. Man kann auch umgekehrt danach fragen, was die Praxis eigentlich der an der Akademie produzierten Theorie zu bieten hat. Anders gesprochen: Hat die Praxis – mit ihrem Fokus auf Problemlösung statt auf ‚reiner‘ Erkenntnis – auch ein theoretisches Potential? Ich denke schon. Zum einen zwingt die Berufspraxis von nichtakademischen Ethnologen und Ethnologinnen dazu, sich mit den realen, aktuellen Problemen der modernen Welt auseinanderzusetzen – die die praktisch tätigen Ethnologen per se besser kennen als ihre akademischen Kollegen. Zum zweiten erfordert

5 Das zeigt, dass die manchmal gehörten Vorschläge von ‚Praktikern‘, das Studium völlig auf bestimmte Praxisfelder und die Vermittlung konkreter praktischer *skills* auszurichten, an der Sache vorbeigehen. Es geht vielmehr um eine stärkere Reflexion der Berufspraxis im Studium (wenn man so will, ein *mainstreaming*).

die Praxis ein Überdenken der methodischen Ausrichtung. ‚Reine‘ ethnologische Forschung – die exklusiv im Rahmen ethnologischer Paradigmata und Methoden verbleibt – ist heute zunehmend weniger sinnvoll. Gefordert sind stattdessen interdisziplinäre Ausrichtung und methodischer Eklektizismus. In dieser hybriden Variante allerdings hat die Ethnologie durchaus das Potential, eine Instanz der Selbstbeobachtung der modernen Weltgesellschaft zu sein; der Soziologie mit ihrem methodischen Nationalismus ist sie in dieser Hinsicht nicht nur einen Schritt voraus. Und die von Ethnologinnen und Ethnologen in der Berufspraxis als besonders problematisch empfundenen ethischen Fragen der praktischen Intervention provozieren ihrerseits eine besondere Sensibilität für ethische Fragen auch der Forschungspraxis und werfen Fragen der Repräsentation, der Selbstpositionierung und der Relationalität von Erkenntnis auf – eine Sensibilität, die in unserer postmodernen und postkolonialen Welt zunehmend gefragt ist (Bierschenk et al. 2013).

Literatur

- Balandier, Georges (1951): *La situation coloniale: approche théorique*. Cahiers Internationaux de Sociologie 11: S. 44-79.
- Barthel, Janine und Thomas Bierschenk (2013; 2. ergänzte Auflage 2015) *Ethnologie und außerakademische Praxis. Eine Bibliographie der deutschsprachigen Literatur*, Arbeitspapiere des Instituts für Ethnologie und Afrikastudien der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Nr. 142. Mainz: Ifeas [<http://www.ifeas.uni-mainz.de/92.php>].
- Bennett, John W. (1996) *Applied and Action Anthropology: Ideological and Conceptual Aspects*. *Current Anthropology* 37 (1): S. 23-53.
- Bierschenk, Thomas, Matthias Krings und Carola Lentz (2013) *Was ist ethno an der deutschsprachigen Ethnologie der Gegenwart?* In: Bierschenk, Thomas, Matthias Krings and Carola Lentz (Hg.) *Ethnologie im 21. Jahrhundert*. Berlin: Reimer: S. 7-34.
- Brosius, Christiane (Hg.) (2013) *Ritual und Ritualdynamik. Schlüsselbegriffe, Theorien, Diskussionen*. Göttingen, UTB.
- Chapple, Eliot (1943) *Anthropological Engineering: Its Use to Administrators*. *Applied Anthropology* 2 (2): S. 23-32.
- Evans-Prichard, Edward E. (1946) *Applied Anthropology*. *Africa: Journal of the International African Institute* 16 (2): S. 92-98.
- Feuerbach, Melanie (2011) *Alternative Übergangsrituale: Untersuchung zu Praktiken der weiblichen Genitalverstümmelung im subsaharischen Afrika und deren Transformationen im Entwicklungsprozess*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

- Gluckman, Max (1945) Seven-Year Research Plan of the Rhodes-Livingstone Institute in Social Studies in British Central Africa.
- Hauschild, Thomas (Hg.) (1995) Lebenslust und Fremdenfurcht. Ethnologie im Dritten Reich (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft. Nr. 1189). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Horowitz, Irving Louis (Hg.) (1974) The Rise and Fall of Project Camelot. Studies in the relationship between social science and practical politics. Cambridge, Ma.: MIT Press.
- Karolewski, Janina, Nadja Miczek und Christof Zotter (Hg.) (2012) Ritual-design. Zur kultur- und ritualwissenschaftlichen Analyse ‚neuer‘ Rituale. Bielefeld: Transcript.
- Malinowski, Bronislaw (1929) Practical Anthropology. Africa 2: S. 22-38.
- Mead, Margaret (1977) Applied Anthropology: The State of the Art. In: Wallace, A.F.C. (Hg.) Perspectives on Anthropology. Washington, DC, American Anthropological Association: S. 142-161.
- Streck, Bernhard (Hg.) (2000) Ethnologie und Nationalsozialismus. Gehen: Escher.
- Tax, Sol (1965) The Uses of Anthropology. In: Tax, Sol (Hg.) Horizons of Anthropology. London: Allen and Unwin: S. 248-258.
- Tax, Sol (1975) Action Anthropology. Current Anthropology 16 (4): S. 514-517.
- Wood, Graeme (2013) Anthropology Inc. The Atlantic (20.2.2013); <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2013/03/anthropology-inc/309218> [14.8.2013].

Thomas Bierschenk ist Professor für Kulturen und Gesellschaften Afrikas am Institut für Ethnologie und Afrikastudien der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Er studierte in Trier, Oxford, an der London School of Economics sowie in Bordeaux und Bielefeld vor allem Geschichts- und Sozialwissenschaften und Volkswirtschaftslehre, arbeitete einige Jahre bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Beirut und Genf und kam zur Ethnologie über die Bielefelder (Entwicklungs-)Soziologie und die School of Oriental and African Studies (SOAS) in London. Er hat Ethnologie und Soziologie in Berlin, Marseille und Stuttgart gelehrt, und war Erasmus-Gastprofessor an der Universität Uppsala, Theodor-Heuss-Professor an der New School for Social Research in New York und Jacques Leclercq-Professor an der Katholischen Universität Louvain-la-Neuve. Er hat in Oman, Ägypten und dem frankophonen West- und Zentralafrika zu Staat, Erdöl, Entwicklung, Demokratie, Ethnizität, Politik und zur Kolonialgeschichte geforscht.

Ethnologie und das Berufsfeld „Rechtsberatung im Asylwesen“ in Österreich

Stephan Handl

Im Februar diesen Jahres ließ die österreichische Innenministerin, Johanna Mikl-Leitner (Österreichische Volkspartei¹), mit einem Vorschlag aufhorchen, der nicht nur die NGOs im österreichischen Asylwesen in Aufregung versetzte: Künftig sollte die aufgrund europarechtlicher Vorgaben geschaffene, unabhängige Rechtsberatung für AsylwerberInnen² von einer Firma oder anderen Einrichtung des Innenministeriums durchgeführt werden. Konkret war vorgesehen, die Bundesministerin für Inneres mit einer Ermächtigung auszustatten, eine juristische Person – beispielsweise eine GmbH oder eine Anstalt öffentlichen Rechts – zu errichten oder sich an einer solchen zu beteiligen und diese mit der Rechtsberatung zu betrauen (Brickner 2015: o.S.).

Dass diese geplante „Teilverstaatlichung“ der gesetzlichen Rechtsberatung für AsylwerberInnen schließlich doch noch aus dem Entwurf des Fremdenrechtsänderungsgesetz 2015 (FrÄG 2015) gestrichen wurde, war nicht nur den Einwänden der parlamentarischen Opposition und des Koalitionspartners SPÖ (Sozialdemokratische Partei Österreichs), sondern auch dem entschlossenen Auftreten der in der Rechtsberatung tätigen NGOs zu verdanken. Die vorangegangene öffentliche Diskussion hatte mehrere Konsequenzen: Einerseits wurde das Klima zwischen der Bundesministerin für Inneres und den NGOs empfindlich gestört, andererseits wurde der Öffentlichkeit für kurze Zeit die Wichtigkeit der unabhängigen Rechtsberatung für AsylwerberInnen vor Augen geführt.

In diesem Beitrag möchte ich nun die Arbeit der Menschen, die diese Rechtsberatung tagtäglich durchführen, genauer darstellen und einen Einblick in dieses spannende und herausfordernde Berufsfeld geben. Nach einem kurzen Abriss der historischen Entwicklung der unabhängigen Rechtsberatung für AsylwerberInnen werde ich zunächst den derzeit geltenden gesetzlichen Aufgabenbereich und das gesetzlich normierte Anforderungsprofil für RechtsberaterInnen skizzieren, um aufzuzeigen, dass RechtsberaterInnen nicht zwangsläufig auch ausgebildete JuristInnen sein müssen. Vorausgeschickt sei an dieser Stelle, dass sich sämtliche rechtlichen Ausführungen in diesem Beitrag auf die Rechtslage in Österreich beziehen.

Danach folgt eine ausführliche Beschreibung des „Arbeitsalltags“ eines/einer RechtsberaterIn im Asylverfahren. Da sich die gegenständliche Ausga-

1 Das österreichische Pendant zur deutschen CDU/CSU.

2 Der österreichische Begriff für AsylbewerberInnen.

be der *Ethnoscripts* mit dem Schwerpunkt „Erkundung ethnologischer Arbeitsfelder“ in erster Linie an StudentInnen und AbsolventInnen des Faches richtet, möchte ich in diesem Beitrag aber nicht nur einen Einblick in den Arbeitsalltag von RechtsberaterInnen im Asylverfahren geben, sondern auch herausarbeiten, welche speziellen Kompetenzen und Fähigkeiten EthnologInnen meiner Meinung nach in diesem – auf den ersten Blick vermutlich „rein juristisch“ anmutenden – Tätigkeitsbereich anwenden können.

Historische Entwicklung der gesetzlichen Rechtsberatung im Asyl- und Fremdenwesen

Die Beratung von Flüchtlingen in asylrechtlichen Angelegenheiten wurde erstmals im Asylgesetz 1991, BGBl. Nr. 8/1992 gesetzlich verankert. Die zu diesem Zweck vom Bundesministerium für Inneres (BMI) bestellten „FlüchtlingsberaterInnen“ hatten Fremde auf Verlangen über alle das Asylrecht betreffenden Fragen zu informieren, diese bei der Stellung eines Asylantrages zu unterstützen, sie im Asylverfahren zu vertreten und bei der Übersetzung von Schriftstücken und Bereitstellung von DolmetscherInnen behilflich zu sein (ErläutRV 270 BlgNR 18. GP 22).

Zwingende Voraussetzung für die Tätigkeit als FlüchtlingsberaterIn war der Abschluss eines rechtswissenschaftlichen Studiums. Der Gesetzgeber ging also zunächst davon aus, dass nur ausgebildete JuristInnen „das zur Durchführung des Asylverfahrens erforderliche Wissen und die Erfahrung“ sowie das „Verständnis für die besonderen Schwierigkeiten und Nöte, in denen sich der Asylwerber befindet“, besitzen würden (ErläutRV 270 BlgNR 18. GP 22).

Wie die Praxis zeigte, gab es aber viele Personen, die sich in qualifizierter Weise für die Belange der Flüchtlinge einsetzten, ohne ein rechtswissenschaftliches Studium abgeschlossen zu haben (ErläutRV 686 BlgNR 20. GP 31). Aus diesem Grund wurde es daher erstmals mit Einführung des Asylgesetzes 1997, BGBl. I Nr. 76/1997, auch Nicht-JuristInnen gestattet, als FlüchtlingsberaterInnen zu arbeiten.

Mit der durch die Verabschiedung der Asylgesetz-Novelle 2003, BGBl. I Nr. 101/2003, eingeführten Trennung des Asylverfahrens in „Zulassungsverfahren“³ und „inhaltliches Verfahren“ wurde zusätzlich zur bisher bestehenden „Flüchtlingsberatung“ das Institut der „Rechtsberatung im Zulassungsverfahren“ geschaffen. Während die Aufgaben der „FlüchtlingsberaterInnen“ im Wesentlichen gleich blieben, waren die „RechtsberaterInnen im Zulassungsverfahren“ verpflichtet, die AsylwerberInnen im

3 Das „Zulassungsverfahren“ wurde der inhaltlichen Prüfung der Asylanträge vorgelagert und dient der Feststellung der Identität des/der Asylwerbers/in, der ersten Befragung und Einvernahme zu den Fluchtgründen und der Klärung, ob Österreich für die Führung des Asylverfahrens überhaupt zuständig ist.

Zulassungsverfahren zu beraten und an allen Einvernahmen im Zulassungsverfahren teilzunehmen.

Auch hinsichtlich des Anforderungsprofils gab es Unterschiede zwischen den beiden Berufsgruppen: „RechtsberaterInnen im Zulassungsverfahren“ waren – im Gegensatz zu „FlüchtlingsberaterInnen“ – verpflichtet, den Abschluss eines rechtswissenschaftlichen Studiums oder einer gleichwertigen rechtlichen Ausbildung nachzuweisen, es sei denn, diese Personen waren bereits seit mindestens fünf Jahren in einer kirchlichen oder privaten Organisation hauptamtlich und durchgehend rechtsberatend im Asylwesen tätig.

Um „Synergieeffekte zu schaffen“ und um „eine qualitative und effektive Rechtsberatung gewährleisten zu können“ (ErläutRV 1078 BlgNR 24. GP 39), wurde mit Verabschiedung des Fremdenrechtsänderungsgesetzes 2011 (in Folge FrÄG 2011), BGBl. I Nr. 38/2011, die Trennung in „FlüchtlingsberaterInnen“ und „RechtsberaterInnen im Zulassungsverfahren“ wieder aufgehoben und ein neues – im Wesentlichen bis heute fortbestehendes – Rechtsberatungssystem mit einheitlichem Anforderungsprofil und Aufgabenbereich geschaffen.⁴ Die Rechtsberatung wurde auch auf das zweitinstanzliche Verfahren vor dem Asylgerichtshof erweitert und erstmals ein System der Rechtsberatung im Verfahren nach dem Fremdenpolizeigesetz 2005 (FPG 2005) eingeführt. So sollte von nun an auch in Verfahren zur Erlassung von Rückkehrentscheidungen⁵ sowie bei fremdenpolizeilichen Maßnahmen wie Abschiebung und Schubhaft einem Fremden kostenlos ein/e RechtsberaterIn amtswegig zur Seite gestellt werden.

Darüber hinaus wurde dem BMI mit der Verabschiedung des FrÄG 2011 erstmals die Ermächtigung eingeräumt, juristische Personen mit der Besorgung der Rechtsberatung für AsylwerberInnen und Fremde zu betrauen. Aus diesem Grund wurde vor Inkrafttreten des FrÄG 2011 die nunmehr gesetzlich verankerte, kostenlose Rechtsberatung nach Durchführung einer von Bundeskanzleramt und Innenministerium initiierten Ausschreibung und eines Verhandlungsverfahrens an die Bietergemeinschaft „ARGE-Rechtsberatung“ (ein Zusammenschluss von Diakonie, Volkshilfe Wien und Volkshilfe Oberösterreich) und an den Verein Menschenrechte Österreich (VMÖ) vergeben.⁶

4 Eine genauere Darstellung dieses Systems erfolgt sogleich im Kapitel „Anforderungsprofil und Aufgabenbereich von RechtsberaterInnen“.

5 Eine sogenannte Rückkehrentscheidung gemäß § 52 FPG 2005 kann nur über Drittstaatsangehörige verhängt werden und ist quasi der „Titel“, der zur Ausreise verpflichtet bzw. die Behörde in der Folge zur Abschiebung berechtigt.

6 Die beiden Anbieter erhalten für diese Leistung im Jahr je 2,5 Millionen Euro. Nachdem sich am 1. November 2012 die Volkshilfe Wien mit Zustimmung der AuftraggeberInnen wieder aus der „ARGE-Rechtsberatung“ zurückgezogen hatte, besteht diese seither nur noch aus dem Diakonie Flüchtlingsdienst und der Volkshilfe Oberösterreich.

Mit der Verabschiedung des Fremdenbehördenneustrukturierungsgesetz – FNG, BGBl. I Nr. 87/2012, wurde nicht nur eine normative Grundlage für organisatorische und verfahrensrechtliche Bündelung von Zuständigkeiten beim neu eingerichteten Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) geschaffen, sondern auch die bisherigen Bestimmungen zur Rechtsberatung im Asylverfahren und im fremdenpolizeilichen Verfahren vom AsylG 2005 und vom FPG 2005 in das BFA-Verfahrensgesetz (BFA-VG) überführt. Die geltenden gesetzlichen Bestimmungen zum Anforderungsprofil und Aufgabenbereich für RechtsberaterInnen finden sich nunmehr in den §§ 48 bis 52 BFA-VG.

Am 21. Mai 2015 wurde schließlich das Fremdenrechtsänderungsgesetz 2015 (FrÄG 2015) im Nationalrat beschlossen. Es trat am 20. Juli 2015 in Kraft. Wie bereits eingangs erwähnt, wurde die ursprünglich geplante „Teilverstaatlichung“ der Rechtsberatung noch vor Beginn des parlamentarischen Begutachtungsverfahrens aus dem Gesetzesentwurf gestrichen. Dafür wurde die Rechtsberatung und Vertretung vor dem Bundesverwaltungsgericht auf Verfahren betreffend Einschränkung oder Entziehung von Grundversorgungsleistungen erweitert.

Anforderungsprofil und Aufgabenbereich von RechtsberaterInnen

Zum gesetzlichen Anforderungsprofil

Seit der Verabschiedung des FrÄG 2011 müssen RechtsberaterInnen entweder den erfolgreichen Abschluss eines rechtswissenschaftlichen Studiums oder eine mindestens fünfjährige durchgehende Tätigkeit im Bereich des Fremdenrechtes nachweisen. Bei erfolgreicher Absolvierung eines anderen Studiums mit vierjähriger Mindestdauer kann dieses Erfordernis auf drei Jahre verkürzt werden (§ 48 Abs 1 BFA-VG). Mit dieser differenzierten Ausgestaltung der Zulassungsvoraussetzung soll unter gleichzeitiger Gewährleistung eines qualifizierten RechtsberaterInnenpools auch auf die unterschiedlichen Möglichkeiten des Erwerbes einer solchen Qualifikation Bedacht genommen werden können, „um so eine breitgefächerte Auswahl an Rechtsberatern zur Verfügung stellen zu können“ (ErläutRV 1078 BlgNR 24. GP 47).

Die in Abs 1 genannten Voraussetzungen (Studium, Tätigkeit im Bereich des Fremdenrechtes) müssen zwar nicht in Österreich absolviert worden sein, im Falle der Voraussetzung „Abschluss eines Studiums“ wird jedoch ein in Österreich anerkannter Abschluss gefordert sein. Das bedeutet, dass die Institution, die das Diplom verliehen hat, im betreffenden Staat als postsekundäre Bildungseinrichtung (Universität, Hochschule oder andere gleichrangige Einrichtung) anerkannt sein muss (*Szymanski in Schrefler-König/Szymanski, Fremdenpolizei- und Asylrecht [2014] § 48 BFA-VG Anm. 1 [Stand März 2014, rdb.at]*).

Die Voraussetzung einer dreijährigen bzw. fünfjährigen durchgehenden Tätigkeit im Bereich des Fremdenrechtes ist in mehrerlei Hinsicht unklar. Einerseits wird nicht klargestellt, ob diese Erfahrungen auch im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit gesammelt werden können. Man muss also davon ausgehen, dass der „ARGE- Rechtsberatung“ und dem Verein Menschenrechte Österreich (VMÖ) bei der Einstellung von RechtsberaterInnen diesbezüglich ein gewisser Entscheidungsspielraum eingeräumt wird. Darüber hinaus ist die Formulierung „im Bereich des Fremdenrechtes“ etwas irreführend, da unter dem Begriff „Fremdenrecht“ wohl alle gesetzlichen Regelungen zusammengefasst werden, die auf Personen Anwendung finden, die nicht im Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft sind. Nach dem Wortlaut des Gesetzes wäre es daher wohl auch ausreichend, wenn man über eine drei- bzw. fünfjährige Vorerfahrung in den Bereichen des Fremdenpolizeigesetzes 2005 (FPG 2005) oder des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG) verfügt.⁷ Ob eine Tätigkeit in diesen Bereichen nun tatsächlich als Vorerfahrung im Sinne des § 48 Abs 1 BFA-VG qualifiziert werden kann oder nicht, liegt also in Ermangelung einer konkreteren gesetzlichen Regelung meiner Meinung nach ebenfalls im Ermessen der jeweiligen Organisationen.

An dieser Stelle ist es wichtig zu erwähnen, dass die oben dargestellten gesetzlichen Voraussetzungen für die Tätigkeit als RechtsberaterIn nur die vom BMI mit der Rechtsberatung betrauten juristischen Personen, also die ARGE Rechtsberatung und den Verein Menschenrechte Österreich (VMÖ), betreffen. Andere Beratungs- und Informationsstellen für Flüchtlinge wie zum Beispiel die Deserteursberatung, Caritas Österreich, Asyl in Not, Integrationshaus, SOS Mitmensch, SOS-Menschenrechte, Zebra und das Flüchtlingsprojekt Ute Bock können somit auch RechtsberaterInnen beschäftigen, die weder das Studium der Rechtswissenschaften abgeschlossen haben noch über eine dreijährige Praxis-Erfahrungen im Bereich des Asyl- und Fremdenrechtes verfügen. Die Auswahl der RechtsberaterInnen und die Gestaltung des Anforderungsprofils obliegen somit den jeweiligen Organisationen.

Zum gesetzlichen Aufgabenbereich

Im Gegensatz zu den RechtsberaterInnen der oben genannten Organisationen haben RechtsberaterInnen der ARGE Rechtsberatung und des VMÖ gesetzlich klar definierte Aufgaben:⁸

Im *Zulassungsverfahren* haben RechtsberaterInnen gemäß § 49 Abs 2 BFA-VG AsylwerberInnen vor jeder Einvernahme über ihr Asylverfahren und

7 In beiden Gesetzen wird übereinstimmend als „Fremder“ definiert, „wer die österreichische Staatsbürgerschaft nicht besitzt“ (vgl. § 2 Abs 4 Z 1 FPG 2005, § 2 Abs 1 Z 1 NAG).

8 Wenn in weiterer Folge über „RechtsberaterInnen“ geschrieben wird, so sind damit lediglich die gesetzlichen RechtsberaterInnen der ARGE Rechtsberatung und des VMÖ gemeint.

ihre Aussichten auf Zuerkennung des Status von Asylberechtigten oder subsidiär Schutzberechtigten⁹ zu beraten. Ihnen sind zu diesem Zweck bei Bedarf vom BFA DolmetscherInnen beizugeben und das bisherige Ermittlungsergebnis im gesamten Umfang zur Verfügung zu stellen. RechtsberaterInnen sind verpflichtet, an allen Einvernahmen zur Wahrung des Parteiengehörs im Zulassungsverfahren teilzunehmen. Bei unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen (umF) hat der/die RechtsberaterIn als gesetzliche/r VertreterIn im Zulassungsverfahren bei jeder Befragung in der Erstaufnahmestelle und bei jeder Einvernahme teilzunehmen.

Im *zugelassenen* bzw. *inhaltlichen Verfahren* vor dem BFA haben die RechtsberaterInnen gemäß § 50 Abs 1 BFA-VG die AsylwerberInnen zu unterstützen und nach Maßgabe der faktischen Möglichkeiten zu beraten, sowie bei der Beischaffung von DolmetscherInnen und gegebenenfalls bei der Leistung von Rückkehrberatung behilflich zu sein.

Darüber hinaus haben die RechtsberaterInnen gemäß § 51 Abs 1 BFA-VG auch Schubhäftlingen diese Unterstützungsleistungen zukommen zu lassen. RechtsberaterInnen sind außerdem berechtigt und auf Verlangen des Schubhäftlings verpflichtet, an allen Verfahrenshandlungen, die der Wahrung des Parteiengehörs dienen, teilzunehmen.

Zu guter Letzt haben RechtsberaterInnen gemäß § 52 BFA-VG Fremde oder AsylwerberInnen nach Erlassung einer Rückkehrentscheidung, der Entziehung oder Einschränkung der Grundversorgung, der Anordnung der Schubhaft sowie zurück- oder abweisenden Entscheidungen über Anträge auf internationalen Schutz beim Einbringen einer Beschwerde und im Beschwerdeverfahren sowie bei der Beischaffung von DolmetscherInnen zu unterstützen und zu beraten. In Beschwerdeverfahren gegen eine Rückkehrentscheidung oder gegen die Entziehung bzw. Einschränkung der Grundversorgung haben RechtsberaterInnen Fremde oder AsylwerberInnen auf deren Ersuchen auch zu *vertreten*.¹⁰ Diese Vertretung beinhaltet in der Regel auch die aktive Teilnahme an Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht an der Seite des Fremden.

9 Der Status eines/einer subsidiär Schutzberechtigten ist einem/r Fremden dann zuzuerkennen, wenn dessen/deren Asylantrag zwar abgewiesen wurde, eine Abschiebung in seinen/ihren Herkunftsstaat aber eine reale Gefahr einer Verletzung von Art 2 EMRK, Art 3 EMRK oder der Protokolle Nr. 6 oder Nr. 13 zur Konvention bedeuten würde oder für ihn/sie als Zivilperson eine ernsthafte Bedrohung des Lebens oder der Unversehrtheit infolge willkürlicher Gewalt im Rahmen eines internationalen oder innerstaatlichen Konfliktes mit sich bringen würde.

10 Während Rechtsberatung AsylwerberInnen in erster Linie in die Lage versetzen soll, „informierte Entscheidungen“ zu treffen „und damit ihre Interessen selbst wahren zu können“, dient Rechtsvertretung dazu, „stellvertretend diese Entscheidungen umzusetzen und Rechte geltend zu machen, wenn AsylwerberInnen aus eigenem dazu nicht oder nicht vollständig in der Lage sind“ (Stern 2012: 45).

Einblick in den „Arbeitsalltag“ eines Rechtsberaters

Nachdem nun geklärt ist, welche Aufgaben den RechtsberaterInnen vom Gesetz übertragen werden und welches gesetzliche Anforderungsprofil diese erfüllen müssen, möchte ich nun dazu übergehen, einen kurzen Einblick in den „Arbeitsalltag“ eines/r Rechtsberaters/in zu geben. Die Arbeit als RechtsberaterIn lässt sich grob in vier Tätigkeitsbereiche aufteilen: Beratung im Zulassungsverfahren, Beratung im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht (einschließlich Verfassen und Einbringen von Rechtsmitteln), Vertretung im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht und Schubhaftberatung.

Beratung im Zulassungsverfahren

Das sogenannte „Zulassungsverfahren“ beginnt mit der persönlichen Einbringung des Asylantrages bei einer Erstaufnahmestelle (EAST) des Bundes. Erstaufnahmestellen gibt es in Traiskirchen (EAST Ost, NÖ), Thalham in St. Georgen im Attergau (EAST West, OÖ) sowie am Flughafen Wien Schwechat (EAST Flughafen).

Nach der Einbringung des Asylantrages, einer medizinischen Untersuchung und der Unterbringung erfolgt mittels DolmetscherIn die sogenannte „Erstbefragung“ durch ein Organ des öffentlichen Sicherheitsdienstes, die der Feststellung der Identität und der Bestimmung des Fluchtweges dienen soll. Die Behörde kann dabei zu dem Ergebnis kommen, dass der Asylantrag in Österreich keiner inhaltlichen Überprüfung unterzogen werden muss, sondern aufgrund der Zuständigkeit eines anderen Staates gemäß der „Verordnung (EU) Nr. 604/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 zur Festlegung der Kriterien und Verfahren zur Bestimmung des Mitgliedstaats, der für die Prüfung eines von einem Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen in einem Mitgliedstaat gestellten Antrags auf internationalen Schutz zuständig ist“ (in Folge: Dublin-III-Verordnung) oder aus anderen Gründen (zum Beispiel wegen eines Folgeantrages oder Drittstaatssicherheit) zurückzuweisen ist.

Sollte die Behörde beabsichtigen, einen Asylantrag aus den oben genannten Gründen zurückzuweisen, muss dies dem/der AsylwerberIn mittels Verfahrensordnung mitgeteilt werden. Mit dieser Verfahrensordnung wird der/die AsylwerberIn schließlich zu einem/r vom BMI betrauten RechtsberaterIn (ARGE Rechtsberatung oder Verein Menschenrechte Österreich) verwiesen.

Ziel der Rechtsberatung im Zulassungsverfahren ist nun, die AsylwerberInnen nach Zustellung einer solchen Verfahrensordnung zu beraten und zu Einvernahmen im Rahmen des Parteiengehörs zu begleiten. Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (umF) sind im Rahmen der gesetzlichen Vertretung bis zur Zuweisung in die Grundversorgung der Länder zu vertreten.

Da diese Beratung gleich zu bzw. relativ knapp nach Beginn des Asylverfahrens erfolgt, ist es sehr wichtig, den AsylwerberInnen die Rolle der unabhängigen gesetzlichen Rechtsberatung genau zu erklären und zu betonen, dass RechtsberaterInnen zur Vertraulichkeit verpflichtet sind. Weiters ist es erforderlich, dem/der AsylwerberIn zu erklären, dass die Beratung der Vorbereitung auf die Einvernahme dienen soll.

Bei Dublin-Verfahren ist im Rahmen dieser Vorbereitung zuerst abzuklären, ob der/die AsylwerberIn wirklich im betreffenden EU-Staat war. Danach ist es notwendig, die Beweise der Behörde für den Aufenthalt in diesem Staat und die Angaben, die bei der polizeilichen Erstbefragung protokolliert wurden, zu besprechen. Wichtig ist auch, abzuklären, welche Erfahrungen der/die AsylwerberIn in diesem Staat gemacht hat (medizinische Versorgung, Unterbringung, Inhaftierung etc.) und ob er/sie an schweren Erkrankungen leidet, die nicht ausreichend behandelt werden können bzw. einem Transport entgegen stehen. Da familiäre Anknüpfungspunkte in Österreich/Europa für die Zulassung des Verfahrens entscheidend sein können, ist der/die AsylwerberIn auch darüber und über allfällige finanzielle oder sonstige Abhängigkeitsverhältnisse zu befragen. Zu guter Letzt sollten auch der Ablauf der Einvernahme und die Protokollierung besprochen werden, da allfällige Übersetzungsfehler dem/der AsylwerberIn zum Verhängnis werden können, wenn die Richtigkeit des Protokolls trotzdem durch Unterschrift bestätigt wurde. Der/die AsylwerberIn hat daher bei der Rückübersetzung des Protokolls sehr genau auf dessen Wortlaut zu achten.

Bei einer Beratung von umF ist darauf zu achten, dass diese ihre Rechte wahrnehmen können; dabei stehen das Wohl des Kindes bzw. Jugendlichen sowie die Berücksichtigung seiner Wünsche und Ansichten im Vordergrund, sodass es hier erforderlich ist, sich besonders um Vertrauensbildung und Beibehaltung der gleichen RechtsberaterInnen für die Dauer der gesetzlichen Vertretung zu bemühen. Wichtig ist auch, dem Kind bzw. Jugendlichen zu erklären, dass sich die gesetzliche Vertretung nur auf die in §§ 49 bis 52 BFA-VG genannten Aufgabenbereiche beschränkt und nicht mit Obsorge gleichzusetzen ist (mit diesem Bereich ist der örtlich zuständige Jugendwohlfahrtsträger befasst). Ein solches „vertrauensbildendes Vorgespräch“ wird den RechtsberaterInnen als gesetzliche Vertretung bei unmündigen Minderjährigen (bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres) auch vor der polizeilichen Erstbefragung zugestanden.

Gerade bei Kindern bzw. Jugendlichen wird es erforderlich sein, sie darauf hinzuweisen, dass sie wahre Angaben zu machen haben (zum Beispiel alle Familienmitglieder nennen sollen) und es kein Problem darstellt, wenn sie etwas nicht wissen und eine Frage nicht beantworten können. Während der polizeilichen Erstbefragung ist nicht nur auf die Protokollierung und Übersetzung, sondern auch auf einen angemessenen Rahmen (Lautstärke/Tonfall) und eine wortwörtliche Rückübersetzung zu achten. Nach Ende der

Erstbefragung hat der/die RechtsberaterIn das Protokoll genau durchzulesen und zu unterschreiben. Abschließend hat der/die RechtsberaterIn auch noch die Möglichkeit, die sofortige Zulassung anzuregen und abzuklären, ob bzw. wo die Unterbringung erfolgt.

Bei mündigen Minderjährigen (ab Vollendung des 14. Lebensjahres) muss der/die RechtsberaterIn bei der Erstbefragung nicht anwesend sein, er/sie kann aber verlangen, dass diese wiederholt wird. Dieser Mechanismus ist laut Joachim Stern vom Institut für Staats- und Verwaltungsrecht jedoch „völlig ungeeignet, die Rechte der mündigen Minderjährigen zu wahren“, da „schon die Beantragung der Wiederholung die Glaubwürdigkeit in Mitleidenschaft ziehen könnte“ und „die Wiederholung der Einvernahme eine Belastung für die Minderjährigen“ darstellen würde (Stern 2009: 66 Fn 34).

Es ist daher bei unbegleiteten mündigen Minderjährigen im Vorfeld der Einvernahme im Zulassungsverfahren unbedingt abzuklären, um welche Uhrzeit die Befragung erfolgte, ob der/die richtige DolmetscherIn beigezogen wurde und wie sich der umF bei der Erstbefragung fühlte, bevor die Wiederholung der Erstbefragung verlangt wird. Ein weiterer wichtiger Anhaltspunkt für eine Wiederholung könnte sich dann ergeben, wenn das angegebene Alter des umF nicht richtig protokolliert wurde. Gerade die Altersfeststellung ist im Zulassungsverfahren von großer Wichtigkeit, da bei umF Österreich in der Regel selbst dann für das Asylverfahren zuständig ist, wenn nachgewiesen werden kann, dass die Einreise über einen anderen EU-Staat stattgefunden hat (vgl. Art 8 Abs 4 Dublin-III-Verordnung).

Vor diesem Hintergrund sind umF darüber zu informieren, dass die Altersangaben Thema der Einvernahme sein werden. Aus diesem Grund ist es notwendig, mit den umF einige Eckdaten (zum Beispiel Schulbesuch, Datum der Ausreise) zu besprechen und nach Beweismitteln für das angegebene Alter zu fragen.

Beratung im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht

Ziel einer asylrechtlichen Beratung ist, AsylwerberInnen den Inhalt der Asylbescheide begrifflich zu machen, damit sie zu einer eigenen Entscheidung finden können, welche weiteren Verfahrensschritte zu setzen sind. Dabei ist es notwendig, den AsylwerberInnen eine realistische Einschätzung der Perspektiven und Erfolgsaussichten zu geben. Da diese nach einer negativen Asylentscheidung oft stark eingeschüchtert sind, Angst haben und nicht wissen, wie es weiter gehen soll, ist es auch in diesem Stadium des Verfahrens äußerst wichtig, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen.

Zunächst ist natürlich der Bescheid in seinen wesentlichen Teilen durchzulesen. Anhand des Spruches kann sogleich festgestellt werden, ob es sich um eine Entscheidung im Dublinverfahren oder im inhaltlichen Verfahren handelt. Danach sollten die grundsätzlichen Angaben zu den Fluchtgründen

anhand der im Bescheid zitierten Einvernahmeprotokolle gelesen werden, um sich einen ersten Überblick zu verschaffen und beurteilen zu können, ob der Sachverhalt erschöpfend erhoben wurde. Wenn die Sache für das BFA nach der Beweiswürdigung unglaubwürdig war, ist es erforderlich, allfällige Widersprüche zu identifizieren und Fragen dazu vorzubereiten. Bezüglich der rechtlichen Beurteilung des Bescheides stellt sich schließlich die Frage, ob das Fluchtvorbringen von der Behörde als „nicht asylrelevant“¹¹ qualifiziert oder ob eine sogenannte innerstaatliche Fluchtalternative (IFA) angenommen wurde.¹²

Ein äußerst wichtiger und in der Praxis oft vernachlässigter Punkt ist die Frage des Zustelldatums. Dieses ist genau zu hinterfragen und sollte im Zweifel mit dem Ausstellungsdatum angenommen werden, um keine Rechtsmittelfristen zu versäumen.

Dem/der AsylwerberIn sind danach die einzelnen Spruchpunkte und die Begründung der Entscheidung zu erklären. Es sollte versucht werden, allfällige Widersprüche mit dem/der AsylwerberIn aufzuklären und mögliche Beweismittel (zum Beispiel Dokumente oder ZeugInnen im Heimatland und/oder in Österreich) zu finden.

Betreffend der rechtlichen Beurteilung des Asylbescheides ist es wichtig, mit dem/der AsylwerberIn noch einmal die Asylrelevanz des Vorbringens zu besprechen. Aufgrund des Neuerungsverbots in § 20 BFA-VG ist es nämlich nur unter bestimmten Voraussetzungen (Änderung des Sachverhaltes, mangelhaftes Verfahren etc.) möglich, neue Tatsachen und Beweismittel vorzubringen. Wichtig ist auch abzuklären, weshalb eine von der Asylbehörde festgestellte innerstaatliche Fluchtalternative (IFA) nicht genutzt werden kann.

Sollte die Asylbehörde dem/der AsylwerberIn auch keinen subsidiären Schutz gewährt haben, ist dringend zu klären, ob der/die AsylwerberIn noch Verwandte im Heimatland hat und diese ihn/sie unterstützen können. Darüber hinaus stellen sich die Fragen, ob der/die AsylwerberIn einen Beruf erlernt hat, besondere Bedürfnisse hat und an schweren Krankheiten leidet. Dies ist wichtig, um beurteilen zu können, ob eine Abschiebung eine reale Gefahr einer Verletzung von Artikel 2 (Recht auf Leben), Artikel 3 (Verbot der Folter) der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) oder der

11 Nicht asylrelevant ist ein Fluchtvorbringen dann, wenn es sich nicht unter einen der Fluchtgründe nach Art 1 Abschnitt A Z 2 Genfer Flüchtlingskonvention („begründete Furcht vor Verfolgung wegen Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen einer bestimmten politischen Überzeugung“) subsumieren lässt.

12 Eine innerstaatliche Fluchtalternative (IFA) besteht dann, wenn AsylwerberInnen „in einem Teil ihres Herkunftsstaates vom Staat oder sonstigen Akteuren, die den Herkunftsstaat oder einen wesentlichen Teil des Staatsgebietes beherrschen“, Schutz gewährleistet werden kann und ihnen der Aufenthalt in diesem Teil des Staatsgebietes „zugemutet werden kann“. In diesem Fall ist der Antrag auf internationalen Schutz gemäß § 11 Abs 1 AsylG 2005 abzuweisen.

Zusatzprotokolle Nr. 6 oder Nr. 13 zur EMRK (Abschaffung der Todesstrafe) bedeuten würde.

In Dublin-Verfahren muss mit dem/der AsylwerberIn die genaue Reiseroute mit Zeitangaben rekonstruiert werden. Weiters ist es erforderlich abzuklären, ob es Familienangehörige in Österreich¹³ oder einem sonstigen EU-Land gibt, der/die AsylwerberIn besonders schutzwürdig ist oder sonstige Gründe gegen eine Überstellung in den zuständigen Dublin-Staat sprechen.

Auf Verlangen der AsylwerberInnen ist von den RechtsberaterInnen jedenfalls eine Bescheidbeschwerde zu verfassen. In dieser Beschwerde kann der/die RechtsberaterIn den Bescheid wegen Verletzung von Verfahrensvorschriften (mangelhafte Länderfeststellungen, mangelhafte Feststellungen zum Gesundheitszustand, mangelhafte Beweiswürdigung) und/oder unrichtiger rechtlicher Beurteilung anfechten und die ersatzlose Aufhebung des Bescheides oder eine Zurückverweisung an die Behörde 1. Instanz (BFA) zur Durchführung eines mängelfreien Verfahrens beantragen.

Vertretung im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht

Wie bereits dargestellt, haben Fremde und AsylwerberInnen im Beschwerdeverfahren gegen eine Rückkehrentscheidung nicht nur Anspruch auf *Beratung*, sondern auch auf *Vertretung*. Diese Vertretung beinhaltet in der Regel auch eine Teilnahme an der Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht.¹⁴

Im Vorfeld dieser Verhandlungen empfiehlt es sich, zunächst die Aktenbestandteile auf Vollständigkeit zu überprüfen und bei Fehlen bestimmter Unterlagen Akteneinsicht beim Bundesverwaltungsgericht zu nehmen. Wichtig ist auch, die Verhandlung gemeinsam mit dem/der AsylwerberIn vorzubereiten und die wichtigsten Fragen noch einmal gemeinsam zu wiederholen. Dabei sollten vor allem die vom BFA in der Beweiswürdigung aufgegriffenen Themen und allfällige Widersprüche besprochen werden. Auch auf das Vorbringen in der Bescheidbeschwerde sollte noch einmal ausführlich eingegangen werden. Sollten in der Beschwerde auch Zeugen- und/oder Beweisanträge gestellt worden sein, ist es auch notwendig, sämtliche Beweismittel und Zeugenaussagen in das Vorbereitungsgespräch mit einzubeziehen.

13 Hat ein/e AsylwerberIn eine/n Familienangehörige/n, der/die entweder in seiner/ihrer Eigenschaft als Begünstigte/r internationalen Schutzes in einem Mitgliedstaat aufenthaltsberechtigt ist, oder auf die Erstentscheidung über seinen/ihren Antrag auf internationalen Schutz wartet, so ist dieser Mitgliedstaat für die Prüfung des Antrags auf internationalen Schutz zuständig, sofern die betreffenden Personen diesen Wunsch schriftlich kundtun.

14 Mit Inkrafttreten des Fremdenbehördenneustrukturierungsgesetz (FNG) am 01.01.2014 wurde der Asylgerichtshof aufgelöst und hat das Bundesverwaltungsgericht die Agenden des Asylgerichtshofes übernommen.

Da von der Einbringung der Bescheidbeschwerde bis zur Anberaumung der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht oft sehr viel Zeit vergeht, können auch neue Dokumente, insbesondere zur Integrationsbescheinigung (Sprachzeugnisse, Unterstützungsschreiben, Kurszertifikate etc.) für die Verhandlung vorbereitet werden. Nach dem Vorbereitungsge­spräch sollte noch einmal eine ergänzende Herkunftsländer- und Judikaturrecherche durchgeführt und schließlich eine Argumentationslinie vorbereitet werden.

In der Verhandlung hat der/die RechtsberaterIn vor allem auf eine korrekte Protokollierung zu achten, da alles, was nicht im Protokoll steht, auch „nicht existiert“. Bei der Protokollierung ist zu berücksichtigen, dass Niederschriften über Verhandlungen derart abzufassen sind, dass „bei Weglassung alles nicht zur Sache Gehörigen der Verlauf und Inhalt der Verhandlung richtig und verständlich wiedergegeben wird“ (§ 14 Abs 1 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG). Die Formulierung ist Sache des/der Richters/in, eine Mitwirkung der übrigen VerhandlungsteilnehmerInnen erfolgt nur insoweit, als diese den Inhalt der Niederschrift durch ihre Unterschrift bestätigen oder ihre Unterschrift verweigern können. Darüber hinaus hat der/die RechtsberaterIn den/die RichterIn auf eine unrichtige oder unvollständige Protokollierung hinzuweisen.

Der/die RechtsberaterIn kann in der Verhandlung auch ein ergänzendes Vorbringen erstatten, Beweisanträge stellen und zu Sachverständigen-Gutachten und Länderberichten Stellung nehmen. Er/Sie kann auch für den/die AsylwerberIn Fragen an ZeugInnen oder Sachverständige stellen. Bei Fragen an den/die AsylwerberIn ist zu beachten, dass man niemals Fragen stellen sollte, deren Antwort man nicht kennt.

Schließlich hat der/die RechtsberaterIn auch die Aufgabe, um Pausen zu bitten, wenn er/sie den Eindruck bekommt, dass der/die AsylwerberIn eine solche benötigt, um sich „zu sammeln“, oder wenn er/sie sich kurz mit dem/der AsylwerberIn besprechen muss.

Schubhaftberatung

Die Rechtsberatung von Schubhäftlingen hat ungeachtet der räumlichen Verhältnisse im jeweiligen Polizeianhaltezentrum (PAZ) und entgegen der Behauptungen mancher BeamtenInnen unter vier Augen in einem eigenen Raum stattzufinden.

Da die Angehaltenen beim Erstkontakt im PAZ in der Regel schwer verunsichert sind und nicht wissen, was sie „verbrochen“ haben und warum sie nun im Gefängnis sitzen, ist es umso wichtiger Vertrauen aufzubauen. Wichtig ist zu betonen, dass der/die RechtsberaterIn für keine Behörde handelt und die Aufgabe hat, die Interessen des/der Angehaltenen zu vertreten und in seinem/ihrer Sinne zu handeln.

Zu Beginn der Rechtsberatung ist die aufenthaltsrechtliche Biografie abzuklären, denn oft handelt es sich bei Schubhäftlingen um keine AsylwerberInnen, sondern um Personen, die die zulässige Höchstdauer ihres Visums bzw. ihres visumfreien Aufenthaltes überschritten haben und bei einer illegalen Beschäftigung oder einer Straftat betreten wurden.

Die zentrale Frage, die bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit eines Schubhaftbescheides mit dem Schubhäftling zu klären ist, ist der Sicherheitsbedarf. Nur, wenn sich der Schubhäftling einem Verfahren entzogen hat oder Gründe die Annahme rechtfertigen, er/sie würde sich entziehen, ist dieser gegeben. Dagegen spricht beispielsweise eine behördliche Meldung oder auch die grundsätzliche Bereitschaft zur freiwilligen Ausreise. Des Weiteren muss die Schubhaft verhältnismäßig sein. Wenn „gelindere Mittel“ (periodische Meldung bei einer Dienststelle einer Landespolizeidirektion, Hinterlegung einer angemessenen finanziellen Sicherheit) zweckmäßig wären, sind diese daher zwingend der Verhängung der Schubhaft vorzuziehen.

Auf Verlangen des Schubhäftlings ist von dem/der RechtsberaterIn jedenfalls eine Schubhaftbeschwerde zu verfassen. Wenn die Beschwerde aussichtslos erscheint, muss der Schubhäftling wegen des damit verbundenen Kostenrisikos aufgeklärt werden. Im Falle des Obsiegens steht dem Schubhäftling jedenfalls für jeden als rechtswidrig festgestellten Tag € 100,-- an Haftentschädigung zu. Dieser Anspruch auf Haftentschädigung kann drei Jahre lang geltend gemacht werden und wird über die Finanzprokuratur eingefordert.

Sämtliche der oben beschriebenen Tätigkeiten erfordern nicht nur ein entsprechendes Spezialwissen im Bereich des Asyl- und Fremdenrechtes, sondern auch eine Reihe verschiedener Zusatzqualifikationen. Zu diesen Qualifikationen gehören idealerweise spezifische Länderkenntnisse (auch in rechtsvergleichender Perspektive), Fremdsprachenkenntnisse auf hohem Niveau (nicht primär zur Verständigung mit den AsylwerberInnen, sondern zur Judikatur- und Länderrecherche), eine persönliche Orientierung an den Werten der Menschenrechte und des internationalen Flüchtlingsschutzes, Verständnis für die spezifischen Lebenssituationen von Asylsuchenden, interkulturelle und soziale Kompetenz (Stern 2012: 57).

Ich möchte nun im folgenden Abschnitt kurz darstellen, welche dieser Zusatzqualifikationen und persönlichen Eigenschaften ausgebildete EthnologInnen meiner Meinung nach für die Tätigkeit als RechtsberaterInnen mitbringen und auch praktisch anwenden können.

Anwendbarkeit ethnologischer Kernkompetenzen in der Rechtsberatung von AsylwerberInnen

Betrachtet man das Fach der Kultur- und Sozialanthropologie/Ethnologie aus der Perspektive des Arbeitsmarktes, so fällt sofort auf, dass es im außerwis-

senschaftlichen Bereich für ausgebildete EthnologInnen kein klar abgrenzbares Berufsfeld wie beispielsweise bei MedizinerInnen oder RechtswissenschaftlerInnen gibt. Darüber hinaus werden auch heute noch EthnologInnen mit veralteten Vorstellungen über eine Wissenschaft assoziiert, „die in den entlegensten Gebieten der Welt von der Zivilisation noch unberührten Völkern nachspürt“ (Seiser et al. 2003: 16).

In den letzten Jahren kam es jedoch, bedingt durch globale gesellschaftliche Prozesse, zu einer gewissen Umorientierung innerhalb des Faches. Gertraud Seiser, Andre Gingrich, Petra Pinkl und Julia Czarnowski beschreiben diesen Prozess in ihrer Einleitung zum Sammelband „Explorationen ethnologischer Berufsfelder – Chancen und Risiken für UniversitätsabsolventInnen“ wie folgt:

„Die Kritik, der Völkerkunde würde ihr Gegenstand abhandeln kommen – fast schon ein Gemeinplatz in den letzten Jahren -, fußt nicht nur in Unkenntnis, sondern hat sehr wohl auch ihre Berechtigung. Die nicht-industrialisierten, schriftlosen Völker, die auf geheimnisvollen fremden Kontinenten leben und deren Kultur und Lebensweise es zu erforschen gilt, sind verschwunden – sofern diesem Konstrukt jemals Realität innewohnte. Kulturelle und gesellschaftliche Differenzen haben sich deswegen aber nicht aufgelöst, sondern sind gewissermaßen zu einem Bestandteil des Alltags hier und heute sowie überall geworden. So gesehen hat das Fach weiterhin – und viel unmittelbarer als zuvor – Zukunftsweisendes und Nützliches zu bieten, wenn auch die beruflichen Anwendungen im Sinne von abgegrenzten Berufsfeldern erst im Entstehen begriffen sind.“ (Seiser et al. 2003: 11)

So ist über die wissenschaftliche Forschung hinaus die praktische Anwendung ethnologischer Kompetenzen in vielen unterschiedlichen Bereichen, wie zum Beispiel der Entwicklungszusammenarbeit, dem Tourismus, der Kulturvermittlung, der Medienarbeit und eben auch der Flüchtlingsarbeit durchaus gefragt. Doch um welche Kompetenzen handelt es sich dabei eigentlich? Um diese Frage zu beantworten, möchte ich der Übersichtlichkeit halber in Anlehnung an Mark Német zwischen „praktischen und explizit erlernbaren Fähigkeiten“ (Hard Skills) und „Elementen der Persönlichkeitsbildung, die während eines Studiums vermittelt werden“ (Soft Skills) differenzieren (Német 2003: 34-35).

Anwendbare Soft Skills

Wichtige Elemente der Persönlichkeitsbildung, die während des Studiums der Ethnologie vermittelt werden, sind nach allgemeiner Auffassung inter-

kulturelle Sensibilität und Kompetenz. Interkulturelle Sensibilität wird gerne als Fähigkeit bezeichnet, „relevante kulturelle Unterschiede zu erkennen“. In weiterer Konsequenz ist interkulturelle Kompetenz also die „Fähigkeit, in kulturangemessener Form zu denken und zu handeln“ (Hesse & Göbel 2007: 261).

Beide Fähigkeiten können bei der tagtäglichen Arbeit mit traumatisierten Menschen aus den verschiedensten Krisenregionen äußerst hilfreich sein. In der Rechtsberatung ist es nämlich durchaus notwendig, sich auch mit unterschiedlichen kulturellen Systemen auseinander zu setzen, um manche – möglicherweise auf den ersten Blick nicht ganz nachvollziehbare – Handlungsmotive von AsylwerberInnen richtig einordnen zu können.

So kann es zum Beispiel vorkommen, dass die Behörde in einer negativen Asylentscheidung das Vorbringen des/der AsylwerberIn deshalb als unglaubwürdig erachtet, weil sich diese/r während seiner/ihrer Einvernahme nicht „adäquat“ verhalten hätte. Wenn die Behörde in diesem Zusammenhang von einer anscheinenden Emotionslosigkeit des/der AsylwerberIn spricht, wird von ihr aber nicht auf die spezielle Gesellschaftsstruktur und Lebenserfahrung von Menschen in Krisenregionen eingegangen. In vielen Herkunftsländern (Syrien, Somalia, Afghanistan etc.) ist die Lage seit längerem sehr angespannt und es kommt regelmäßig zu Übergriffen und Kampfhandlungen. Neben der allgemeinen bedrohlichen Situation sind Angehörige von bestimmten Minderheiten und sozialen Gruppen oft massiven Diskriminierungen ausgesetzt. Das BFA geht in seiner Beweiswürdigung jedoch häufig von westeuropäischen Verhaltensmustern aus und übersieht, dass für die in bestimmten Krisenländern lebende Bevölkerung der Tod, auch von jungen Menschen, zum Teil des Lebens geworden ist. Hier dieselbe Reaktion zu erwarten wie bei einem Menschen aus Westeuropa ist vollkommen lebensfremd.

Es ist nämlich durchaus möglich, dass die von Laien erwartete Emotionalität beim Erzählen gewaltsamer oder lebensbedrohlicher Ereignisse aufgrund der Aufspaltung von kognitiven und emotionalen Anteilen ausbleibt. Beobachtbar kann zum Beispiel eine extrem distanzierte Erzählweise sein (so als wäre das Ereignis nicht dem/der ErzählerIn passiert), es kann aber auch zu einem von außen als inadäquat empfundenen emotionalen Ausdruck kommen, wie zum Beispiel Lachen. Folglich kann die Art der Gefühlsbeteiligung beim Erzählen traumatischer Ereignisse gängigen Erwartungen von Gefühlsausdruck in Zusammenhang mit der Schwere des Erzählten zuwiderlaufen. Aus diesem Grund ist die Heranziehung des Gefühlsausdrucks zur Beurteilung der Glaubwürdigkeit allgemein aus psychologischer Sicht nicht angebracht – zu groß sind individuelle und kulturelle Unterschiede einzuschätzen. Bei der Wiedergabe traumatischen Geschehens kommen schließlich auch traumaspezifische Symptome, die den Gefühlsausdruck beeinflussen, hinzu:

„Aufgrund der hohen Abhängigkeit von Persönlichkeitseigenschaften spielt die Gefühlsbeteiligung in der Begutachtung der Glaubhaftigkeit eine eher untergeordnete Rolle. Die Intensität sowie die Art und Weise des emotionalen Ausdrucks ist sehr stark von sozialen und kulturellen Faktoren beeinflusst. (...) Weil all diese Einflussfaktoren eine zuverlässige Beurteilung der Gefühlsbeteiligung und ihrer Veränderung deutlich erschweren, darf das Ergebnis der Einschätzung dieses Merkmals in der Begutachtung der Glaubhaftigkeit von kulturfremden Menschen nicht überbewertet werden.“ (Birck 2002: 92f.)

Die psychische Verfassung von AsylwerberInnen ist auch in einem anderen Zusammenhang zu berücksichtigen: So wird die vermeintliche Unglaubwürdigkeit des/der AsylwerberIn in vielen Fällen auf Widersprüche zwischen der polizeilichen Erstbefragung und den weiteren Einvernahmen vor der belangten Behörde gestützt. Abgesehen davon, dass AsylwerberInnen im Zuge der Erstbefragung gar nicht näher zu ihren Fluchtgründen, sondern nur zu ihrer Fluchtroute und ihrer Identität befragt werden dürfen, muss auch der psychische Zustand des/der AsylwerberIn bei der Erstbefragung besonders berücksichtigt werden. Dies wurde auch in einem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 27.06.2012 zur Zahl U 98/12 bestätigt:

„Der AsylGH stützt seine Entscheidung außerdem vorrangig auf Widersprüche im Fluchtvorbringen bei der Erstbefragung am 7. April 2011 und bei der Einvernahme am 14. Juli 2011. Er hat damit §19 Abs1 AsylG 2005 – also das Verbot einer näheren Befragung zu den Fluchtgründen bei der Erstbefragung – außer Acht gelassen. Diese Regelung bezweckt den Schutz der Asylwerber, sich im direkten Anschluss an die Flucht aus ihrem Herkunftsstaat vor uniformierten Staatsorganen über traumatische Ereignisse verbreitern zu müssen, weil sie unter Umständen erst vor kurzem vor solchen geflohen sind (vgl. RV 952 XXII. GP, S. 44). Die Erstbefragung von Minderjährigen wird in §16 Abs3 und 5 AsylG 2005 an zusätzliche Voraussetzungen gebunden. Bereits daraus ergibt sich, dass der AsylGH den psychischen und physischen Zustand des Asylwerbers bei der Erstbefragung besonders zu berücksichtigen hat. Das angefochtene Erkenntnis des AsylGH lässt eine umfassende Auseinandersetzung mit dem psychischen und physischen Zustand des Beschwerdeführers bei der Erstbefragung vermissen.“ (VfGH 27.6.2012, U 98/12)

Daraus folgt, dass die Asylbehörden ihre Entscheidungen nicht vorrangig auf Widersprüche zwischen den Angaben bei der Erstbefragung und bei der Einvernahme stützen dürfen, da viele AsylwerberInnen bei der Erstbefragung

durch die Polizei von der Situation sehr eingeschüchtert sind. Darüber hinaus wird den AsylwerberInnen bei der polizeilichen Erstbefragung oft mitgeteilt, dass sie sich bezüglich ihrer Fluchtgründe kurz halten und auf das Wesentliche reduzieren sollen.

Im Laufe eines Asylverfahrens kommt es in der Regel zu mehreren Situationen, in denen die Zuziehung eines/einer DolmetscherIn erforderlich ist. Die rechtlichen Bestimmungen im Asylverfahren geben zwar vor, dass DolmetscherInnen, die in der Liste des österreichischen Verbands der allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten DolmetscherInnen (ÖVGD) eingetragen sind, der Vorzug zu geben ist, in der Regel kommen jedoch sogenannte „LaiendolmetscherInnen“ zum Einsatz.

Bezüglich der Professionalität der sogenannten LaiendolmetscherInnen werden aber immer wieder Bedenken geäußert. So wurde kurz vor Fertigstellung dieses Beitrages über den Fall eines 18-jährigen Asylwerbers aus Russland berichtet, der bei der Ersteinvernahme von einem Dolmetscher wegen seiner Homosexualität diskriminiert wurde. Dieser Asylwerber wurde bei seiner Erstbefragung in Traiskirchen von dem Dolmetscher mit der Aussage „Warum bist du schwul? In Russland gibt es doch schöne Frauen.“ konfrontiert. Darüber hinaus wurden die Aussagen des Asylwerbers nicht richtig übersetzt. Da er dies bemerkte, versuchte er, seine Aussagen richtig zu stellen, woraufhin der Dolmetscher entgegnete „Du bist unhöflich, sei still“ (ORF Wien 2015: o.S.).

Zweifelsohne handelt es sich bei diesem Bericht um einen Extremfall. Es ist auch unbestritten, dass die meisten DolmetscherInnen im Asylverfahren eine gute und wichtige Arbeit verrichten. Darüber hinaus werden bei Bestellung der DolmetscherInnen in der Regel verschiedene Kriterien wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit und Länderkenntnis berücksichtigt, sodass Situationen wie die oben beschriebene bereits im Vorfeld vermieden werden können. Gleichzeitig muss aber auch darauf hingewiesen werden, dass es vor allem im Zuge der Einvernahmen am BFA häufig zu falschen Übersetzungen und sprachlichen Mißverständnissen kommt. Konfrontiert man einen/eine ReferentIn oder einen/eine RichterIn mit allfälligen Übersetzungsfehlern, so wird schnell deutlich, dass insgesamt die Vorstellung einer professionellen und perfekten Dolmetschung dominiert, in der inhaltlich nichts verändert, hinzugefügt oder weggelassen wird. Von Seiten der Forschung wurde jedoch wiederholt geäußert, dass Dolmetschen ohne Interpretation und DolmetscherInnen ohne Rolle und Identität eine reine Fiktion sind:

„DolmetscherInnen sind keine neutralen Mittlerpersonen, die ‚nur‘ das Gesagte von einer Sprache in eine andere Sprache übertragen, sondern haben in der Kommunikation eine eigene Rolle und Identität, die sich wesentlich auf den Kommunikationsprozess auswirken“ (Schicho et al. 2009: 34)

So fragen ReferentInnen und RichterInnen im Asylverfahren oft nach den Lebensumständen der AsylwerberInnen in ihrem Herkunftsland. Für eine/n AsylwerberIn erscheint eine nähere Erklärung bestimmter Aspekte aber oft nicht notwendig, da in vielen Fällen der/die DolmetscherIn aus derselben Region kommt und daher angenommen wird, dass diese/r ja ohnehin weiß, wie es dort ist. Würde der/die AsylwerberIn direkt mit dem/der ReferentIn oder der RichterIn sprechen, so würde er/sie bestimmte Dinge möglicherweise gänzlich anders erklären. Dies liegt daran, dass AsylwerberInnen sich „bei der Produktion ihrer Redebeiträge an der ‚kulturellen Identität‘ und dem Wissen des/der DolmetscherIn und nicht an dem/der VerhandlungsleiterIn“ orientieren (ebd.: 27).

Bei bestimmten Sprachen (z.B. Somali) sind auch oft längere Dialoge zwischen vernommener Person und DolmetscherIn während der Einvernahme/Verhandlung zu beobachten. Diese internen Gesprächsrunden zwischen AsylwerberIn und DolmetscherIn dauern aber häufig deutlich länger, als das, was in der Übersetzung wiedergegeben wird. Es ist daher zu vermuten, dass DolmetscherInnen in vielen Fällen nur „das aus ihrer Perspektive institutionell Relevante“ aus den Dialogen herausfiltern und weitergeben (ebd.: 30).

RechtsberaterInnen können diese Probleme zwar nicht lösen, aber zumindest situationsbedingt reagieren und eingreifen, indem sie zum Beispiel den/die DolmetscherIn um eine genaue Übersetzung der Dialoge und die ReferentInnen bzw. RichterInnen um eine möglichste genaue Protokollierung des Geschehens ersuchen. Darüber hinaus können mit dem/der AsylwerberIn bereits im Rahmen der Vorbereitung auf eine Einvernahme oder Verhandlung mögliche Problemsituationen besprochen werden.

Wie aus den bisher genannten Beispielen hervorgeht, gibt es also durchaus Fallkonstellationen, die eine spezielle interkulturelle Sensibilität und Kommunikationsfähigkeit erfordern. Vor allem bei den Einvernahmen vor der Asylbehörde und der Befragung durch den Richter am Bundesverwaltungsgericht geraten RechtsberaterInnen – trotz ihrer Pflicht, lediglich die Interessen der AsylwerberInnen zu vertreten – manchmal in gewisser Weise in die Rolle eines Mediators zwischen Menschen mit unterschiedlichen Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsmustern. Da gerade EthnologInnen durch ihre Ausbildung geschult sind, „kulturelle oder soziale Unterschiede nicht zu verabsolutieren, sie wertfrei und nicht emotionalisiert zu betrachten und durch Dialog und Gedankenaustausch ein Klima von Verständnis und gegenseitiger Achtung zu schaffen“ (Digruber & Strasser 2003: 255), können diese in der oft konfliktreichen Auseinandersetzung zwischen AsylwerberInnen und Behörden bzw. Gerichten eine wichtige, vermittelnde Position einnehmen und somit kulturell bedingten Mißverständnissen vorbeugen.

Anwendbare Hard Skills

EthnologInnen verfügen aber durchaus auch über „Hard Skills“, die sie bei der Arbeit als RechtsberaterInnen anwenden können. So sind zum Beispiel bei der Verfassung von Rechtsmitteln gegen negative Bescheide umfangreiche Recherchen zur Situation in den Herkunftsländern erforderlich. Sowohl Asylbehörden als auch Bundesverwaltungsgericht greifen für ihre Länderfeststellungen auf die sogenannten „Länderinformationsblätter“ (LIB) der Staatendokumentation zurück. Die Staatendokumentation wurde mit der Einführung des Asylgesetzes 2005 im ehemaligen Bundesasylamt etabliert und ist seit 1. Jänner 2014 Teil des BFA. Aufgabe der Staatendokumentation ist es, für Asylverfahren Informationen zur Situation in den Herkunftsländern von AsylwerberInnen aufzubereiten. Die gesammelten Informationen werden wissenschaftlich aufbereitet und auf einer Datenbank im Internet abgelegt.

Zu ihrer Arbeit zieht die Staatendokumentation unterschiedliche Quellen heran, wie etwa öffentlich zugängliche Berichte von NGOs (wie Amnesty International, Human Rights Watch), internationalen Organisationen (wie den Vereinten Nationen) und Regierungen. Es werden auch Informationen in Herkunftsländern vor Ort eingeholt: So werden etwa zu konkreten Themen Anfragen an österreichische Vertretungsbehörden gestellt und Studienreisen (Fact-Finding-Missions) organisiert. Zudem bestehen eine Zusammenarbeit und ein reger Informationsaustausch mit den Asylbehörden der EU-Mitgliedstaaten und internationalen Organisationen.

Es obliegt jedoch dem/der den Bescheid erstellenden Referenten/in des BFA, die jeweiligen LIB für den entsprechenden Bescheid „eigenständig zu individualisieren, indem die im Einzelfall relevanten Abschnitte des LIB für den Bescheid herangezogen werden“ (BFA 2013: 27). Die im Bescheid verwendeten Herkunftsländerinformation können bei Bedarf auch punktuell ergänzt werden, wenn ein bestimmtes Fluchtvorbringen durch die LIB der Staatendokumentation nicht abgedeckt werden kann. Letzten Endes liegt die Verantwortung, welche Länderinformationen in den Bescheid für den Einzelfall übernommen werden, somit bei den verfahrensführenden und bescheiderstellenden ReferentInnen der Asylbehörde.

Die so gewonnenen Länderinformationen werden in den Bescheiden als Feststellungen zur Situation im Herkunftsland herangezogen und unterliegen der freien Beweiswürdigung. Das bedeutet, dass der/die RechtsberaterIn die Länderfeststellungen bekämpfen kann, wenn diese unvollständig, unrichtig oder nicht mehr aktuell sind und sich nicht mit dem konkreten Fluchtvorbringen des/der AsylwerberIn befassen. Die Verwendung von falschen, unvollständigen oder veralteten Länderberichten kann als Verfahrensmangel geltend gemacht werden, wenn die Behörde bei Heranziehung von aktuelleren Berichten zu anderen Feststellungen gekommen wäre.

Der/die RechtsberaterIn hat also in vielen Fällen vor Erhebung eines Rechtsmittels auch eine umfangreiche Länderrecherche durchzuführen, um die von der Behörde zitierten Länderfeststellungen auf ihre Richtigkeit und Aktualität überprüfen zu können. Dabei kann er/sie auf das Herkunftsländerinformationssystem des *Austrian Centre for Country of Origin and Asylum Research and Documentation* (ACCORD), einer Abteilung des Österreichischen Roten Kreuzes mit Sitz in Wien, zurückgreifen.

Sollte sich im Zuge der Länderrecherche jedoch herausstellen, dass es für den jeweiligen Fall keine aktuellen Länderinformationen gibt, können auch Fallanfragen zu Herkunftsländern an ACCORD gestellt werden. Das Ergebnis der individuellen Anfragebeantwortung kann schließlich ebenfalls bei der Bekämpfung der von der Behörde angeführten Länderfeststellungen verwendet werden.

Gerade im Zuge dieser Länderrecherchen können EthnologInnen zentrale im Laufe ihres Studiums erworbene Kernkompetenzen voll zum Einsatz bringen. Auch wenn es sich bei den im Asylverfahren erforderlichen Länderrecherchen nicht unbedingt um wissenschaftliche Literaturrecherchen handelt, so verfügen EthnologInnen in der Regel doch über die Fähigkeit, einerseits schnell die richtigen Suchkriterien zu definieren, und andererseits die für den konkreten Fall relevanten Informationen herauszufiltern.

In besonderen Fallkonstellationen können das BFA und das Bundesverwaltungsgericht auch die Beweisaufnahme durch Sachverständige veranlassen. Sachverständige sind „Personen mit besonderer Fachkunde, die auf Grund einer Bestellung durch die Behörde oder das Verwaltungsgericht in einem Verfahren bei der Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts dadurch mitwirken, dass sie Tatsachen erheben (Befund) und/oder aus diesen Tatsachen Schlussfolgerungen (Gutachten) ziehen“ (*Hengstschläger/Leeb*, AVG (2. Ausgabe 2014) § 52 Rz 1 [Stand 1.7.2005, rdb.at]).

Da es sich beim Gutachten eines Sachverständigen um ein Beweismittel handelt, unterliegt es der freien Beweiswürdigung durch die Behörde bzw. das Verwaltungsgericht (*Hengstschläger/Leeb*, AVG [2. Ausgabe 2014] § 52 Rz 61 [Stand 1.7.2005, rdb.at]). Der Beweiswert eines Gutachtens hängt unter anderem davon ab, ob die Meinung oder die angewandten Methoden des Sachverständigen dem aktuellen Stand der Wissenschaft entsprechen (*Hengstschläger/Leeb*, AVG [2. Ausgabe 2014] § 52 Rz 62 [Stand 1.7.2005, rdb.at]).

Den Ausführungen von Sachverständigen ist zwar grundsätzlich auf „gleicher fachlicher Ebene“ entgegen zu treten, relevante Einwendungen gegen ein Gutachten können aber nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 14.12.1995, 95/07/0118) nicht nur in der Form eines Gegengutachtens vorgetragen werden, sondern auch durch ein „sonstiges fundiertes Vorbringen“. RechtsberaterInnen haben also die Möglichkeit, binnen einer ausreichenden Frist eine Stellungnahme einzubringen und allfäll-

lige Mängel des Sachverständigengutachtens unter Hinweis auf einschlägige Länderberichte zu rügen.

Insbesondere bei der Beurteilung, ob die Meinung bzw. die angewandten Methoden des Sachverständigen dem aktuellen Stand der Wissenschaft entsprechen, können EthnologInnen also ihr ganzes regionales Fachwissen und ihre methodologischen Kompetenzen einbringen.

Fazit

Ziel dieses Beitrages war es nicht nur, einen Einblick in die Tätigkeit der Rechtsberatung im Asylwesen zu geben, sondern auch das Interesse von EthnologInnen an diesem Beruf zu wecken. Einerseits wurde aufgezeigt, dass nicht unbedingt die Absolvierung eines vierjährigen rechtswissenschaftlichen Studiums erforderlich ist, um diesen Berufsweg zu beschreiten. Andererseits wurden durch eine möglichst genaue Beschreibung des „Arbeitsalltags“ von RechtsberaterInnen im Asylwesen Situationen und Problemfelder dargestellt, die ein gewisses „interkulturelles Fingerspitzengefühl“ erfordern. Für die Bewältigung dieser Herausforderungen besitzen EthnologInnen meiner Meinung nach ein gutes Rüstzeug, da diese sowohl über die notwendigen *soft* als auch *hard skills* verfügen, um entsprechende Lösungsansätze zu entwickeln. Darüber hinaus handelt es sich bei der Rechtsberatung im Asylwesen um ein spannendes und abwechslungsreiches Tätigkeitsfeld, das künftig weiter an gesellschaftspolitischer Relevanz gewinnen wird.

Literaturverzeichnis

- BFA (Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl) (2013) Methodologie der Staatendokumentation. Country of Origin Information Unit. Wien. <http://www.staatendokumentation.at> [abgerufen am 19.06.2015].
- Birck, Angelika (2002) Traumatisierte Flüchtlinge. Wie glaubhaft sind ihre Aussagen? Heidelberg: Asanger Verlag.
- Brickner, Irene (2015) Innenministerium will unabhängige Rechtsberatung für Asylwerber kippen. <http://derstandard.at/2000011292205/Innenministerium-will-unabhaengige-Rechtsberatung-fuer-Asylwerber-kippen> [abgerufen am 19.06.2015].
- Hesse, Hermann-Günter, Kerstin Göbel (2007) Interkulturelle Kompetenz. In: Klieme, Eckhard, Bärbel Beck (Hg.) Sprachliche Kompetenzen. Konzepte und Messung. DESI-Studie. Weinheim: Beltz. S. 256-272.
- Német, Mark (2003) EthnologInnen im Beruf. In: Seiser, Gertraud, Julia Czarnowski, Petra Pinkl und Andre Gingrich (Hg.) Exploration eth-

- nologischer Berufsfelder. Chancen und Risiken für UniversitätsabsolventInnen. Wien: WUV Universitätsverlag. S. 23-38.
- ORF Wien (2015) Asylverfahren: Kritik an Laiendolmetschern.
<http://wien.orf.at/news/stories/2715821/> [abgerufen am 19.06.2015].
- Schicho, Walter, Gabi Slezak, Martina Rienzner und Lukas Schlögl (2009) Dolmetschen bei Gerichten und Asylbehörden in Wien für Verfahrensbeteiligte aus afrikanischen Herkunftsländern. Forschungsbericht. Wien: Institut für Afrikawissenschaften der Universität Wien in Kooperation mit dem Projekt Internationale Entwicklung.
<http://www.univie.ac.at/ie/sprachmittlung/DolmAfrikaBericht.pdf> [abgerufen am 19.06.2015].
- Seiser, Gertraud, Andre Gingrich, Petra Pinkl und Julia Czarnowski (2003) Einleitung. In: Seiser, Gertraud, Julia Czarnowski, Petra Pinkl und Andre Gingrich (Hg.) Exploration ethnologischer Berufsfelder. Chancen und Risiken für UniversitätsabsolventInnen. Wien: WUV Universitätsverlag. S. 9-22.
- Stern, Joachim (2009) Das Recht auf Rechtsvertretung bzw. -beratung im Asylverfahren im Lichte des Rechts auf eine wirksame Beschwerde. FABL (Fremden- und Asylrechtliche Blätter) 2009 I: S. 61-77.
- Stern, Joachim (2012) Rechtsberatung und Rechtsvertretung im Asylverfahren. Völkerrechtliche, europarechtliche und verfassungsrechtliche Grundlagen (Kurzfassung) sowie Standards für Rechtsberatung und Rechtsvertretung. Rechtswissenschaftliche Studie erstellt im Auftrag von UNHCR – Büro in Österreich. Wien: facultas.wuv.

Gesetzeskommentare

- Hengstschläger/Leeb, AVG (2. Ausgabe 2014) § 52 Rz 1 (Stand 1.7.2005, rdb.at)
- Schrefler-König/Szymanski, Fremdenpolizei- und Asylrecht (2014) (Stand März 2014, rdb.at)

Gesetzesmaterialien

- 270 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP. http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XVIII/I/I_00270/imfname_260788.pdf [abgerufen am 11.06.2015].
- 686 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XX. GP. http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XX/I/I_00686/fname_139562.pdf [abgerufen am 11.06.2015].
- 1078 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXIV. GP. http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/I/I_01078/fname_206974.pdf [abgerufen am 11.06.2015].

92/ME XXV. GP – Ministerialentwurf – FrÄG 2015 – Vorblatt, WFA und Erläuterungen BEGUTACHTUNG http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/ME/ME_00092/fname_385112.pdf [abgerufen am 19.06.2015].

Judikate

VfGH 27.6.2012, U 98/12

VwGH 14.12.1995, 95/07/0118

Stephan Handl studierte Rechtswissenschaften und Kultur- und Sozialanthropologie an der Universität Wien und arbeitet derzeit als Rechtsberater für Flüchtlinge in Wien.

Flucht kennt keine Grenzen!?

Erfahrungen aus der Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen in Österreich

Clemens Trötzmüller

Der Migrations- und Fluchtbereich stellt für viele Absolvent_innen der Kultur- und Sozialanthropologie eine erstrebenswerte berufliche Perspektive dar. Besonders die Geschehnisse der vergangenen Wochen und Monate, die vermehrte Einreise von Asylwerber_innen nach Westeuropa, legen den Bedarf an Fachkräften in der Beratung und Betreuung von Asylwerber_innen nahe. Ich selbst habe nach meinem Studium zweieinhalb Jahre als Jugendbetreuer in einer Betreuungseinrichtung für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge gearbeitet. In diesem Artikel möchte ich Einblicke in die Situation junger Asylwerber geben und die Probleme erläutern, mit denen sie nach ihrer Ankunft in Österreich konfrontiert werden. Ausgehend von meinen eigenen beruflichen Erfahrungen, möchte ich auf die aktuelle österreichische Flüchtlingspolitik Bezug nehmen, um die institutionellen Schwierigkeiten zu diskutieren, mit denen sich Betreuungseinrichtungen im Moment auseinandersetzen müssen.

Dabei hat sich die Situation für flüchtende Personen, die nach Österreich einreisen, in den letzten zwei Monaten dramatisch verändert. Die erste Version dieses Artikels ist Anfang des Sommers 2015 entstanden und bespricht eine Situation der Ressourcenknappheit, die schon zu jenem Zeitpunkt für Personen aus dem engeren Kreis der Flucht- und Asylarbeit vorhersehbar war. Die Zustände in der Flüchtlingsbetreuung haben sich in den Sommermonaten jedoch dramatisch verschlechtert und zeigen stärker als je zuvor den unbedingten Bedarf einer gemeinsamen europäischen Flüchtlingspolitik.

Gleichzeitig zeigten die politischen Verantwortungsträger_innen in Österreich nichts als Unentschlossenheit und in der medialen Öffentlichkeit wird vor allem der Mythos der Überforderung der Aufnahmegesellschaften zelebriert.

Das ist natürlich falsch. Es gibt, nüchtern betrachtet, keinen nennenswerten Grund, flüchtende Personen nicht aufzunehmen. Die Anzahl an Asylberechtigten stellt noch immer nur einen relativ kleinen Teil der gesamten Migrationsbewegungen nach Österreich dar. Von knapp 14000 erteilten Erstaufenthaltstiteln im laufenden Jahr entfallen nur 135 auf dauerhafte Aufenthaltstitel, die sich auf internationale Schutzgründe beziehen (vgl. BM.I 2015 a). Dieser Zahl stehen im fast selben Zeitraum 28311 Asylgesuche (im Vorjahr

im vergleichbaren Zeitraum 9047) und 4094 Rückführungen durch die Polizei gegenüber (vgl. BM.I. 2015 b). Im Gegensatz dazu werden beispielsweise im Libanon ganz andere Kapazitäten an flüchtenden Personen registriert, im April 2014 waren es 2500 Personen pro Tag (vgl. unhcr.ch 2014).

Viele der Menschen, die aus den aktuellen Krisenregionen nach Österreich und Europa kommen sind zudem hoch gebildet und werden Österreich sogar noch dann bereichern, wenn man ein rein volkswirtschaftliches Interesse an Flüchtlingspolitik als Argument hochhält. Aus gesellschaftspolitischer Perspektive ist es zudem ratsam, unkomplizierte Möglichkeiten anzubieten, sich im Land zu entwickeln, eine Ausbildung zu genießen, Familie zu gründen, Arbeit zu finden, Österreich zu einem Lebensmittelpunkt zu machen. Österreich braucht Einwander_innen. Die demographische Entwicklung ist seit langem schon rückläufig. Schließlich aber darf all das überhaupt keine Rolle spielen. Die betroffenen Menschen sind aus Kriegsgebieten geflohen, weil sie versuchen ihr Leben zu schützen. Vor allen politischen, wirtschaftlichen und nationalistischen Argumenten steht die humanitäre Verpflichtung diese Menschen aufzunehmen und bestmöglich zu versorgen. Darüber darf es keine Diskussionen geben. Die europäischen Staaten müssen sich zu ihrer Verantwortung bekennen.

Eigentlich sollte die politische Verantwortung, die humanitäre Verantwortung, die zwischenmenschliche Verantwortung, Menschen bei und nach ihrer Flucht zu unterstützen, nicht unbedingt Thema dieses Beitrags sein. Jedoch scheint es mir zum jetzigen Zeitpunkt bedauerlicherweise unmöglich, über die Arbeit im Flucht- und Migrationsbereich zu schreiben, ohne die Feindseligkeit, Dummheit und Unwissenheit all jener zu verurteilen, die Fremdenhass schüren und menschenfeindliche Propaganda verbreiten. Auch ein Plädoyer für eine europaweite, menschenfreundliche Flüchtlingspolitik muss bei jeder nur möglichen Gelegenheit an die Öffentlichkeit dringen. Das Plädoyer folgt am Schluss. Zuerst möchte ich mich dem eigentlichen Thema dieses Beitrages widmen, der Arbeit in einer Einrichtung für unbegleitete, minderjährige Flüchtlinge in Österreich.

Die Grenzen der eigenen Belastbarkeit?

Ein alter Bauhof im ehemaligen Industriegebiet eines Wiener Vorortes. Unscheinbar, geradezu versteckt hinter der Einfahrt eines Amtsgebäudes, erreicht man über eine selbstgebaute Holzterrasse einen Flügel eines alten Bürohauses, in dem achtunddreißig Jugendliche wohnen, die aus ihrer Heimat aufgebrochen sind um Gewalt, Krieg und Konflikt hinter sich zu lassen. Allesamt sind sie ohne ihre Eltern in Österreich angekommen. Ali, Mahmoud, Hussein, Hassan oder Zarif, im Amtsdeutsch nennt man sie unbegleitete, minderjährige Flüchtlinge. Sie leben in einer Betreuungseinrichtung eines kirchlichen Sozialdienstleisters am Rande Wiens.

Die Jugendlichen die hier betreut werden, sind männlich, zwischen 14 und 18 Jahre alt und kommen aus Afghanistan und Somalia, vereinzelt auch aus sowjetischen Folgestaaten, aus der Mongolei, aus Pakistan, Bangladesch, Marokko oder Kurdistan. Sie haben alle lange und beschwerliche Wege hinter sich gebracht, in LKW's, auf Booten oder zu Fuß, sind völlig auf sich allein gestellt in fremden Städten untergetaucht, haben ihre Weiterreise organisiert, haben Tod und Elend erlebt. Sie haben ihre Familien im Krieg oder auf der Flucht verloren oder wurden von zu Hause losgeschickt, weil Familienmitglieder bedroht oder umgebracht wurden. Immer mit der wohlwollenden Aussicht auf ein besseres Leben für das Kind. Oder mit dem Auftrag Geld zu schicken, die Familien nachzuholen, Medikamente zu besorgen.

In Österreich angekommen sollen sie möglichst schnell Deutsch lernen, eine Schule besuchen, ihre Kriegstraumata verarbeiten und einen Beruf erlernen. Wenn sie 18 sind, haben sie im besten Fall einen Job und eine Wohnung gefunden und können auf eigenen Beinen stehen. Das sind die Erwartungen der „Aufnahmegesellschaft“ an jugendliche Flüchtlinge.

Aber auch die Jugendlichen kommen mit vielen Erwartungen nach Europa. Sie suchen einen Weg aus der Ungewissheit, wollen nach all den Strapazen der Flucht erst ankommen, um bald den Deutschkurs und danach eine Schule zu besuchen. Sie suchen nach einer Perspektive in ihrem Leben. Sie möchten einen Beruf erlernen und ihren Familien helfen. Sie haben den Ehrgeiz und den Willen in Österreich Fuß zu fassen. Und sie wünschen sich, dass etwas Normalität in ihr Leben einkehrt. Dazwischen vergehen die Wochen, Monate und Jahre mitunter sehr langsam. Das Warten auf eine Entscheidung über den Ausgang des Asylverfahrens bestimmt für viele Personen den Alltag. Die Ungewissheit über die Erlaubnis, in Österreich bleiben zu können, ist allgegenwärtig und schafft es mit großer Sicherheit, den aufkeimenden Ehrgeiz immer wieder zu begraben.

Die meisten Jugendlichen haben die Gewissheit, dass sie während des Krieges und auf der Flucht Zeit verloren haben. Viele wollen die Gelegenheit nutzen und arbeiten hart, um ihre Wissenslücken zu schließen. Aber sie stehen vor vielen Hürden, die überwunden werden wollen, denn der staatliche Apparat agiert nicht immer nur als Unterstützer, sondern trifft Entscheidungen und setzt Maßnahmen, welche die gewünschte „Integration“ im Aufnahmeland zu einer diffizilen Angelegenheit werden lässt.

Die letzten zweieinhalb Jahre habe ich in einer Betreuungseinrichtung für minderjährige Asylwerbende gearbeitet. Die Möglichkeit ergab sich direkt nach meinem Abschluss der Kultur- und Sozialanthropologie an der Universität Wien. Schon während des Studiums habe ich mich im Rahmen eines Studienmoduls für den Bereich Migration und Flucht interessiert. Meinen Zivildienst habe ich in einer diagnostischen und therapeutischen Einrichtung für Kinder und Jugendliche mit komplexen und problematischen familiären Hintergründen geleistet. Mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen zu

arbeiten, war also durchaus eine berufliche Perspektive, über die ich schon längere Zeit nachgedacht hatte. Dennoch spielte der Zufall eine große Rolle. Als Kultur- und Sozialanthropologe fehlt mir das berufliche Rüstzeug, um in der Jugendbetreuung arbeiten zu dürfen. Die staatlichen Auflagen sehen vor, dass nur Pädagog_innen, Sozialarbeiter_innen und Psycholog_innen die Betreuung von Kindern und Jugendlichen übernehmen können. Diese Auflagen sind sinnvoll und wichtig. Weil dringend Personal gesucht wurde, erhielt ich dennoch die Möglichkeit, für einige Monate als Vertretung einzuspringen. Zugegeben, die Kolleg_innen begegneten mir anfangs mit Skepsis. Sie konnten sich kein richtiges Bild von der beruflichen Relevanz eines Studiums der Kultur- und Sozialanthropologie machen und zweifelten offen daran, ob ich die nötigen sozialarbeiterischen Fähigkeiten und pädagogischen Umgangsformen mitbringen würde. Nach einigen Wochen war die Skepsis verflogen und ich fühlte mich gut ins Team integriert. Die Arbeit machte mir große Freude, ich begann mehr und mehr Verantwortungen zu übernehmen und meine Kolleg_innen legten ihre anfänglichen Zweifel ab. Da die personelle Fluktuation im sozialen Bereich traditionell sehr hoch ist, bekam ich bald die Möglichkeit, mein Dienstverhältnis für einige Monate zu verlängern. So hängelte ich mich von einer befristeten Anstellung zur nächsten. Da die zuständigen Behörden der Verlängerung des Dienstverhältnisses zustimmen mussten, war es für meine Arbeitgeber die einzige Möglichkeit, mich immer wieder als Vertretung einzustellen.

Am Anfang erfreute ich mich an der Arbeit mit Menschen, daran, etwas Sinnvolles zu tun, gleichzeitig mit netten Kolleg_innen zusammenzuarbeiten, die gemeinsam an einem Strang ziehen. Ich kümmerte mich intensiv um die konkreten Themen meiner Schützlinge, klärte Perspektiven ab, in langen Gesprächen, anfangs mit Dolmetschern, später schon auf Deutsch. Ich lernte meine Klienten kennen, erfuhr manchmal etwas über ihre Vergangenheit. Es dauert oft lange, bis die Scheu überwunden ist offen zu sprechen. Manchmal passiert es auch gar nicht. Ein vorsichtiges aufeinander Zugehen, Abwarten, einen nächsten Schritt setzen. Ich bat meine Kolleg_innen um Rat, wir entwickelten im Team neue Strategien. Manche gingen auf, manche mussten wir überdenken. Oft war es aber auch ernüchternd. Telefonate über Anliegen, für die sich niemand zuständig fühlt. Die Komplexität der rechtlichen Situation Asylwerbender Personen verschließt mehr Türen als die Hilfsbereitschaft der Menschen öffnen kann. Wenn es um Ausbildungsplätze, Lehrstellen, Arbeit geht, überwiegt trotz anfänglicher Aufgeschlossenheit die Unsicherheit.

Junge Flüchtlinge brauchen aber diese Chancen. Sie können sich bei Aufnahmetests für Jobs und Lehrstellen nur schwer gegenüber österreichischen Mitbewerbern durchsetzen. Selbst für die Klügsten und Fleißigsten ist es schwierig. Zudem spielen in Österreich Beziehungen eine große Rolle, um ins Berufsleben einzusteigen.

Für junge Flüchtlinge gilt das noch weitaus mehr. Auch deshalb ist es wichtig eine Öffentlichkeit zu schaffen, in welcher junge Asylwerber ihre Erlebnisse, ihre Sorgen und ihre Wünsche an die österreichische Gesellschaft tragen können. Es gibt, das wurde in den letzten Tagen erneut bewiesen und soll hier auch deutlich erwähnt werden, viele engagierte Menschen, die bereit sind, sich in ihrer Freizeit für diese jungen Menschen zu engagieren. Die Zivilgesellschaft, also Einzelpersonen, Vereine, Organisationen, übernimmt vermehrt Aufgaben, die der Staat nicht zu tragen bereit ist. Das ist schön und tragisch zugleich. Tragisch darum, weil die staatlichen Organe sich zunehmend auf dem Engagement der zivilen Bevölkerung ausruhen, sie außerdem nicht mit den nötigen finanziellen Mitteln absichern. Es besteht die Gefahr, dass sich diese Tendenz weiter entwickeln wird. Nur braucht es dann um so mehr Expert_innen und Personal, denn auch Hilfeleistungen und Unterstützung, in welcher Form auch immer, braucht Organisation, um zu wirken, um dort anzukommen, wo sie benötigt wird. Zivilgesellschaftliche Unterstützung darf die Notwendigkeit staatlicher Aufwendungen niemals ersetzen, sie kann höchstens zusätzlich und im Notfall als Zwischenlösung fungieren.

Die gesamte Arbeitssituation stellte sich für mich bald als sehr belastend dar. Nicht nur die ständige Ungewissheit ob des nahenden Endes meiner Anstellung zog sich wie ein roter Faden durch die gesamte Zeit meiner Beschäftigung. Viele Absolvent_innen sozial- und geisteswissenschaftlicher Studien arbeiten nach Ende ihres Studiums in prekären Dienstverhältnissen. Dass ich mich schließlich dazu entschlossen habe, die Stelle aufzugeben, hatte aber vielfältigere Gründe. Die Belastung durch den Beruf wurde im Laufe der Zeit immer größer. Gelder wurden gekürzt, Personal eingespart und Ausfälle der Kollegen und Kolleginnen konnten nur durch Mehrarbeit kompensiert werden. Innerhalb kurzer Zeit veränderte sich die finanzielle Situation durch politische Entscheidungen dermaßen prägnant, dass die Einrichtung nur durch die Kreativität der Leitung und das Engagement der Mitarbeiter_innen vor der Schließung bewahrt werden konnte. Naturgemäß hatte dies auch direkte Auswirkungen auf die Betreuungsarbeit und die Stimmung im Haus. Die Beschäftigung mit organisatorischen Dingen nahm zu, gleichzeitig nahm die Intensität des Klientenkontakts ab. Bei den Jugendlichen machte sich Unzufriedenheit breit, ihre Mentor_innen waren mit der zusätzlichen Arbeit überfordert. Konflikte zwischen den Bewohnern, zwischen Betreuer_innen und Jugendlichen sowie zwischen Mitarbeiter_innen und Leitung nahmen zu. Schleichend und ohne es wirklich zu bemerken, gab ich nach und nach wichtige Maßnahmen der Psychohygiene auf, die ich stets sehr bewusst betrieben hatte. Weil ich ständig erschöpft war und das Gefühl hatte, keine Zeit mehr zu haben, hörte ich auf, Sport zu betreiben, und stellte meine Freizeitaktivitäten und meine sozialen Kontakte immer weiter ein. Unbemerkt schlitterte ich in eine Situation, in der ich nach und nach ausbrannte. Ich entwickelte Antipathien meinen Klienten gegenüber und lag nächtelang wach.

Als die Schlaflosigkeit überhand nahm, beschloss ich, die Reißleine zu ziehen und eine Berufspause zu machen.

Im Grenzbereich der Kultur- und Sozialanthropologie?

Dennoch bin ich weiterhin davon überzeugt, dass Absolvent_innen der Kultur- und Sozialanthropologie eine Bereicherung für ein multidisziplinäres Betreuungs- oder Beratungsteam im Migrations- und Fluchtbereich darstellen können. Wissen und Interesse über Unterschiede in sozialen Organisationsformen, Verständnis und Respekt für verschiedene kulturelle Ausformungen des Zusammenlebens, eigene Erfahrungen mit dem „Fremdsein“ als Außen-seiter_in in einer Aufnahmegesellschaft während längerer Feldforschungsaufenthalte, zählen zur interkulturellen Kompetenz, die in der Kultur- und Sozialanthropologie einen hohen Stellenwert genießt, in der Jugendbetreuung aber nur Randthema ist. Der traditionelle Fokus auf alles „Fremde“ und die Sympathie mit gesellschaftlichen Randgruppen scheint Absolvent_innen der Kultur- und Sozialanthropologie für Tätigkeiten im Bereich der Migrations- und Fluchtberatung zu prädestinieren. Dazu kommen wertvolle Fähigkeiten der qualitativen Datenerhebung und -analyse und Erfahrungen sowohl in der Gesprächsführung als auch in der teilnehmenden Beobachtung. Man spricht und erfährt Dinge über die Gesprächspartner_innen, vergleicht Informationen mit jenen aus anderen Gesprächen. Man versucht, Vertrauen entstehen zu lassen, und muss auch über sich selbst erzählen, Persönliches preisgeben, damit das funktionieren kann. Das braucht Zeit, benötigt Geduld und eine möglichst urteilsfreie Beobachtungsgabe. Umfassende Kenntnisse in Recherchetätigkeiten sind hilfreich, um Klienten Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten, Finanzierungshilfen und Neuerungen in rechtlichen Fragen zukommen zu lassen und selbst stets am neuesten Stand der Dinge zu bleiben, denn das Feld ist schnelllebig und ändert sich manchmal rasch und unerwartet.

Es steht außer Frage, dass der tiefe und erklärende Blick auf gesellschaftliche Ursachen und Zusammenhänge für viele Bereiche von Nutzen sein kann. Leider entspricht es auch häufig der beruflichen Realität in Flüchtlingsbetreuungseinrichtungen, dass für Datenerhebung, Auswertung, Analyse und Reflexion weder der zeitliche Rahmen, die finanzielle Situation noch der Wille der Institutionen gegeben sind. Vor allem verlangt es die direkte Arbeit mit Klient_innen, ständig zu reagieren und unmittelbar auf die Nöte und Wünsche der Personen einzugehen, also direkt und rasch Entscheidungen zu treffen und umzusetzen. Zudem ist die Abhängigkeit von Institutionen und deren Entscheidungen groß und die stete finanzielle Knappheit erlaubt keine lange Planung. In der wissenschaftlichen Erkenntnisproduktion können mitunter Monate oder gar Jahre vergehen, bis Ergebnisse vorliegen. Das ist zu lang, um direkten Einfluss auf die Befindlichkeiten der Klient_innen zu

nehmen. Dennoch hat mir der anthropologisch forschende Blick oft Betrachtungsmöglichkeiten und Zusammenhänge eröffnet, die meinen Kolleg_innen verborgen geblieben sind. Vor allem dort, wo verschiedene Vorstellungen des Zusammenlebens aufeinander treffen und aufgrund unterschiedlicher Erwartungshaltungen an das Zusammenleben Konflikte entstehen, war es mir möglich, Erklärungsansätze zu liefern, die über die konkrete Konfliktsituation in der Betreuungsstelle hinausgehen.

Gerne wollte ich mich beruflich weiter in diese Richtung entwickeln und konnte mir vorstellen, meine Expertise durch Recherchen und Fortbildungen zu vertiefen. Es wurde mir jedoch bald klar gemacht, dass von Seiten der Einrichtungsleitung diese Ziele nicht mit großer Begeisterung unterstützt werden. Die Notwendigkeit, Wissen über die Herkunftsgesellschaften der Klienten zu akquirieren und in der Betreuungsarbeit einzusetzen, wurde einerseits nicht erkannt, andererseits führte die aussichtslose finanzielle Situation alsbald dazu, dass sich vor lauter Hektik im Alltagsbetrieb auch der Wunsch nach einer intensiveren Beschäftigung mit der Materie verflüchtigte.

Trotzdem sehe ich es auch weiterhin als wichtig an, die Betreuungsarbeit mit sozialanthropologischem Wissen zu bereichern, beispielsweise mit zeitgenössischem ethnographischem Material, mit strukturellen Analysen über Machtstrukturen in Herkunftsgesellschaften und Zielgesellschaften, aber auch um sich über die strukturelle Einbettung der eigenen Einrichtung Gedanken zu machen. Sich auf Elemente des wissenschaftlichen Diskurses berufen zu können, verhindert die alltägliche Reproduktion von gängigen Klischees und wirkt zudem in der Erziehungsarbeit ermächtigend. Einerseits vermittelt Interesse und Wissen über die Herkunftsgesellschaften Respekt vor dem Klientel, das schafft Nähe, andererseits bewahrt es davor, die Sichtweise der Klienten als einzige Stimme ihrer Herkunftsgesellschaft zu lesen und andere mögliche Positionen auszublenden. Oder es hilft, für eine intensivere Beratung und Betreuung zu argumentieren und die gesellschaftliche Aufwertung der damit verbundenen Arbeit zu fordern.

Ich möchte in weiterer Folge gerne die Zusammenhänge aufarbeiten, die zu der Verknappung der finanziellen Situation in der österreichischen Flüchtlingsbetreuung geführt haben. Zunächst halte ich es aber für notwendig, einige Details zu jener Einrichtung auszuführen, in der ich gearbeitet habe, als auch auf die österreichische Flüchtlingspolitik und die dortigen Zuständigkeiten einzugehen.

An den Grenzen des Machbaren?

Die Betreuungseinrichtung, um die es hier geht, ist für achtunddreißig männliche Jugendliche ausgelegt, die in Mehrbettzimmern, zu zweit, zu dritt oder zu viert, untergebracht sind. Die Zimmer sind auf zwei Stockwerke aufgeteilt. Zusätzlich gibt es ein Wohnzimmer mit Tischen, Sofas und Fernseher, eine

Küche mit anschließendem Speisesaal und einen Sportraum mit Tischtennistisch, Tischfußballtisch, Sprossenwand und Hantelbank. In jedem Stock gibt es ein Badezimmer und eine Toilette. Zudem gibt es ein geräumiges Büro für die Betreuer_innen, welches die zentrale Anlaufstelle des Hauses darstellt, ein Büro der Einrichtungsleitung und ein Büro, das sich Psychologin und Rechtsberatung teilen, da sie an unterschiedlichen Tagen ihre Dienste versehen.

Die Betreuung ist in ein Tagteam und ein Nachtteam geteilt. Im Tagteam arbeiten vorwiegend Pädagog_innen und Sozialarbeiter_innen, insgesamt fünf bis sechs Personen, die jeweils zu zweit oder zu dritt ihre Dienste im Haus verrichten und den Zeitraum zwischen 8:30 und 22:00 abdecken. Als Mentor_innen sind ihnen zwischen sechs und acht Klienten zugeteilt, zu denen sie eine intensivere Bindung aufbauen sollen. Sie sind die Erziehungsberechtigten dieser Jugendlichen. Ihre Aufgaben beinhalten es, den Tagesablauf der Klienten zu strukturieren, den Besuch von Deutschkursen oder anderen Bildungsmaßnahmen zu organisieren, auf die Gesundheit der Klienten zu achten und Freizeitangebote zu schaffen. Zusätzlich müssen noch organisatorische Aufgaben übernommen werden, etwa die notwendigen Lebensmittel zu bestellen und entgegenzunehmen, Impfungen zu organisieren, auf die Sauberkeit des Hauses zu achten, die Kommunikation mit Schulen, Kursleiter_innen und anderen Personen aufrecht zu erhalten oder Paten, Nachhilfeler_innen und anderen externen Personen zur Seite zu stehen. Die Jugendlichen im Haus sind täglich verpflichtet verschiedene Aufgaben zu übernehmen, die vor allem die Reinigung der gemeinsam genutzten Räumlichkeiten und das Kochen des Abendessens betreffen. Auch diese Aufgaben müssen aufgeteilt, unterstützt und kontrolliert werden und laufen nicht immer konfliktfrei ab. Dazu kommt die Lösung unterschiedlicher Problemsituationen, die sich nicht unmittelbar voraussehen lassen: Krankenhausbesuche, Polizeivernehmungen, psychiatrische Zwischenfälle, körperlich ausgetragene Konflikte, Verzweiflung, Traurigkeit. Da nicht alle Mentor_innen ständig anwesend sind, ist man während eines Dienstes grundsätzlich Ansprechpartner_in für jeden der achtundreißig Burschen. Das ist viel Arbeit.

Das Nachtteam besteht vor allem aus männlichen Mitarbeitern mit migrantischem Hintergrund. Sie decken die Abend-, Nacht- und Morgenstunden der Betreuung ab, haben aber keine Bezugsklienten. Die Jugendlichen sollen hier die Möglichkeit haben, sich in ihrer Muttersprache mit den Betreuer_innen zu unterhalten. Das Nachtteam ist dafür verantwortlich, die Burschen rechtzeitig ins Bett zu schicken, die Einhaltung der Nachtruhe zu garantieren und sie morgens zu wecken. Tag- und Nachtdienste tauschen sich morgens und abends während der Dienstübergaben kurz über die Geschehnisse aus. Ansonsten haben sie nur wenige Berührungspunkte.

Neben den Betreuer_innen gehören eine Psychologin, eine Rechtsberaterin, eine Verwaltungsassistentin und die Einrichtungsleiterin zum Kern-

team. Es gibt zudem einen Koch, der das Mittagessen zubereitet, eine Reinigungskraft und einen Haustechniker.

Der Austausch zwischen den Betreuer_innen findet einerseits persönlich statt, andererseits gibt es ein elektronisches Dienstbuch, in das alle Vorkommnisse eingetragen werden müssen. Es dient dazu, dass alle Personen auf dem gleichen Wissensstand sind. Es stellt das wichtigste Medium des täglichen Austausches zwischen allen Mitarbeiter_innen dar. Einmal wöchentlich wird zudem eine vierstündige Teamsitzung abgehalten, an welcher das gesamte Tagteam, die Leitung und die Psychologin teilnehmen. Hier werden einzelne Klienten besprochen, die Aufgaben für die kommende Woche verteilt und neue Strategien beschlossen.

Teamsitzungen sind lang, anstrengend und aufreibend. Es wird argumentiert, gestritten, gelacht. Jede_r hat die Gelegenheit sich einzubringen. Diese Möglichkeit des Austausches in dieser Intensität und Länge ist eher ungewöhnlich. Gleichzeitig ist sie für das Team und für die Klienten wichtig. Man muss Entscheidungen und Sorgen über Klienten nicht alleine tragen, sondern kann sich auf eine Vielzahl von Expertisen berufen. Das nimmt deutlich Druck von den oft einschneidenden Entscheidungen, die zu treffen man gezwungen ist, oder Geschehnissen, die man zu bewältigen hat. Während der Teamsitzungen bekommt man auch einen sehr guten Eindruck über die Befindlichkeiten der Kolleg_innen. Ist der Kollege gestresst, ist die Kollegin überarbeitet, macht sich die Leitung Sorgen? Es ist schön, wenn alle aufmerksam sind und aufeinander achten. Den Zusammenhalt im Team habe ich persönlich immer als etwas sehr Besonderes empfunden. Solange noch Gelegenheit war für Diskussionen und Scherze. Irgendwann waren wir alle gestresst, in heller Aufregung.

Wie man sieht, ist sehr viel Personal nötig, um allein die elementarsten Betreuungsaufgaben zu meistern. Immerhin handelt es sich um einen Betrieb, der vierundzwanzig Stunden am Tag und sieben Tage die Woche aufrechterhalten werden muss. Solange keine Besonderheiten auftreten, ist es durchaus möglich, die Anforderungen des Arbeitsalltages zu meistern. Haben aber plötzlich viele der Klienten besondere Wünsche, brauchen kurzfristige intensivere Betreuung, leiden unter einem akuten gesundheitlichen Problem oder hadern mit ihrem Schicksal, kam ich häufig in eine zeitliche Notlage, in der ich es nicht geschafft habe, alle Dinge zeitgerecht zu erledigen. Die Klienten fordern dies aber ein, fühlen sich mitunter schlecht betreut. Eine Aufgabe, die für mich nicht die allerhöchste Priorität darstellt, zum Beispiel die Anmeldung eines Klienten in einem Sportverein, kann für den Jugendlichen zur Hauptsache werden in einer Situation, in der gefühlt alles sehr schleppend vor sich geht. Das Team war dabei oftmals eine wichtige Stütze.

Mitunter kommt man in Verlegenheit, Entscheidungen zu treffen, die moralisch verwerflich sind. Was tut man beispielsweise mit einem Klienten,

der Betreuer_innen und Klienten gleichermaßen verbal und körperlich bedroht und Handlanger um sich scharf, die sich ihm scheinbar blind untergeben, weil er Diebesgut und Drogen an sie verteilt? Muss man ihn zum Schutz der Anderen der Einrichtung verweisen? Kann man es verantworten, einen Jugendlichen auf die Straße zu stellen und sich selbst zu überlassen, der vielleicht nur aufgrund schlechter eigener Erfahrungen so handelt, wie er es tut? Im Endeffekt muss das Team entscheiden, ob der Klient in der Einrichtung tragfähig ist oder nicht. Da spielt wiederum die finanzielle Situation eine tragende Rolle. Ein Team, das personell gut aufgestellt ist, wird sich in einer solchen Situation womöglich eher für den Klienten entscheiden als ein Team, das durch Sparmaßnahmen und Personalausfälle geschwächt ist.

Dort wo die organisatorischen Fragen in die moralischen übergehen, wurden die Teamsitzungen zu kurz, um sich in Diskussionen Klarheit verschaffen zu können. Etwa einmal im Monat hatten wir die Gelegenheit, während der Supervision über unsere Befindlichkeiten und Probleme mit der Arbeit zu sprechen und Konflikte innerhalb der Kolleg_innenschaft auszutragen. Es war deutlich zu merken, wie die Belastung aller Mitarbeiter_innen während der zweieinhalb Jahre, in denen ich als Jugendbetreuer gearbeitet habe, gestiegen ist. Wurden die Supervisionstermine anfangs als notwendiges Übel belächelt, sehnten wir uns bald nach öfteren und regelmäßigeren Möglichkeiten uns auszusprechen. Entscheidungen wurden teilweise von der Teamsitzung in die Supervision verlagert, da wir als Team allein uns bald nicht mehr in der Lage gefühlt hatten, sie zu treffen.

Die Abhängigkeiten von rechtlichen Regulativen, Institutionen und Behörden stellt eine weitere Problematik dar, mit der ich in meiner Arbeit ständig konfrontiert wurde und die sich deshalb als belastend erwies, weil es kaum Handlungsspielräume gab. Ideen, die ich gemeinsam mit den Klienten erarbeitet hatte, scheiterten am Unwillen der zuständigen Personen oder an mangelnder finanzieller Unterstützung. Anliegen, mit denen ich mich selbst ins Team einbringen wollte, die mir wichtig erschienen und denen ich mich aus persönlichem Interesse und eigenem Willen widmen wollte, konnten ich nicht realisieren. Ich habe nicht sonderlich gut verdient in meinem Beruf als Jugendbetreuer, ich habe an Feiertagen und Wochenenden gearbeitet. Ich habe trotzdem Initiative gezeigt, wollte Projekte organisieren und eigene Ideen umsetzen. Es war nur schwer möglich, und wenn es möglich schien, wurde es instrumentalisiert, zu Werbezwecken und um Sponsorengelder zu akquirieren. Geblieben ist irgendwann der Dienst nach Vorschrift. Ich komme und ich gehe, dazwischen versuche ich so viele Dinge zu erledigen, wie ich schaffen kann. Was liegen bleibt, kommt morgen und ich sitze die restliche Zeit lustlos vor dem Computer ab, weil es unmöglich ist, sich zu konzentrieren, wenn man es nicht mal schafft, einzeilige E-Mails zu versenden, ohne mitten im Satz unterbrochen zu werden. Mit den Klienten gemeinsam etwas zu unternehmen? Undenkbar, jemand muss im Haus bleiben, das Te-

lefon beantworten, wenn es läutet. Und auch die Kolleg_innen wollen nicht allein gelassen werden mit achtunddreißig pubertierenden Buben. Auch das ist verständlich. Die Umsetzung von Bezugsarbeit war also nur auf dem Weg ins Krankenhaus oder zur Polizei möglich, keine gute Voraussetzung. Auch diese Wege haben bald Zivildienstler übernommen, zur Entlastung der Betreuer_innen.

Und dann ist da schließlich noch der lange und zermürbende Weg von der Ankunft in Österreich bis zum Asylbescheid. Als Betreuer steht man an der Schnittstelle zwischen Rechtsstaat und Klientel. Man ist ständig in Verlegenheit zu beschwichtigen, die Hoffnung zu erhalten und tröstende Worte zu finden, ohne selbst Einblick in, geschweige denn Einfluss auf die Art der Entscheidungen nehmen zu können.

An der Grenze der Gerechtigkeit?

Das Ansuchen um Asyl in Österreich und das Durchlaufen aller Stadien des Asylprozesses ist ein rechtlicher und persönlicher Kraftakt und kann von einer darin unerfahrenen Person ohne entsprechende Beratung und Hilfestellung kaum gemeistert werden. Ich möchte in Folge kurz einen Überblick darüber geben, wie der Asylprozess in Österreich für unbegleitete, minderjährige Flüchtlinge abläuft. Ich selbst bin kein ausgebildeter Rechtsberater und habe mir meine Kenntnisse über die rechtlichen Situation allein durch die Auseinandersetzung mit den betroffenen Personen und mit der zuständigen Rechtsberaterin angeeignet. Jurist_innen und Rechtsberater_innen werden diesen Prozess anders erleben und auch anders beurteilen. Ich möchte meine persönlichen Erfahrungen teilen, um deutlich zu machen, mit welchen Problemen man sich als Jugendbetreuer_in konfrontiert sieht.

In der Justiz werden Rechtslagen und konkrete Fälle von Richter_innen beurteilt. Klient_innen und Mandant_innen ist es möglich vorzusprechen, um ihre Handlungsweisen darzulegen. Aufgrund dieser „Fakten“ beurteilt der/die Richter_in den Fall. Es gibt zudem Trends, nach denen diese Beurteilung stattfindet. Ich habe immer wieder versucht, diese Trends auszumachen, um mich in meiner Betreuungsarbeit danach zu richten. Sie stellen keine offiziellen Richtlinien dar und variieren von Zeit zu Zeit und häufig in Einklang mit äußeren Gegebenheiten. Natürlich reagieren Richter_innen auf Geschehnisse, die sich in ihrem Aufmerksamkeitsradius abspielen. Sie sind Menschen, die Entscheidungen durch Interpretation von Gesetzestexten treffen. Verschiedene Richter_innen treffen unterschiedliche Entscheidungen. Recht hat mit Gerechtigkeit manchmal sehr wenig zu tun und die Gleichheit vor dem Gericht betrifft oft nur die Gleichschaltung von Umgangsformen.

Regelmäßig wurde ich von meiner Kollegin aus der Rechtsberatung darauf hingewiesen, die Buben vor dem „Interview“ zum Friseur zu schicken. Am Besten sie tragen ein sauberes, weißes Hemd, auf keinen Fall Gold-

schmuck. Das Erbstück des Vaters soll abgelegt werden und das neue Smartphone muss auf alle Fälle zu Hause bleiben. In einer Neidgesellschaft kommen natürlich solche Gedanken auf. Jemand, der ein Handy besitzt, kann doch kein armer Flüchtling sein. Muss ein Flüchtling ausgehungert und in Fetzen gekleidet sein, um vor dem Gericht authentisch zu wirken? Grüß Gott und auf Wiedersehen! Zeigt Willen zur Integration und lernt ein paar Sätze Deutsch, bevor ihr vor den oder die Richter_in tretet! Zugegeben, sich den Erwartungen etwas anzupassen ist oft ein schlauer Zug. Doch was hat das Recht auf Asyl denn konkret mit dem sauberen Hemd und den gottesgefälligen Grußworten zu tun?

Jugendliche, die ohne Elternteile in Österreich einreisen und um Asyl ansuchen möchten, durchlaufen ein ähnliches Prozedere wie alle erwachsenen Asylwerbenden auch. Es findet zunächst eine polizeiliche Vernehmung mit Hilfe eines Dolmetschers oder einer Dolmetscherin statt. Hier müssen die Personen ihre Absicht, einen Asylantrag zu stellen, verlautbaren.

Schon während dieser ersten Vernehmung werden neben den persönlichen Daten auch Fluchtgründe und -wege, Details zum familiären Hintergrund und zur ökonomischen Situation erfragt. Schon hier entscheidet sich oft der weitere Weg, den der Asylantrag nehmen wird, denn die Daten aus dieser allerersten Vernehmung gelten in den zukünftigen Interviews als Referenz. Wird die Fluchtgeschichte später anders erzählt, wird ein Detail vergessen oder entstehen Unklarheiten, wird dem oder der Asylwerber_in dies als Versuch der Täuschung angelastet. Unbeachtet bleibt dabei aber die Tatsache, dass die betroffenen Personen eine lange und belastende Reise auf sich genommen haben, mit einem völlig unbekanntem Umfeld konfrontiert sind und viele von ihnen durch die Erlebnisse auf der Flucht oder im Krieg traumatisiert sind. Als Folge können Gedächtnislücken auftreten. Unterbewusst werden belastende Situationen oft aus der Erinnerung gestrichen, ein Schutzmechanismus. Dies wurde auch im Team häufig durch unsere Psychologin thematisiert. Zudem ist es wichtig anzumerken, dass viele der geflüchteten Personen ihre Heimatregion eventuell schon lange verlassen haben, bevor sie in Österreich einen Asylantrag stellen. Nun müssen sie Detailfragen zu Geschehnissen in ihrer Heimat beantworten, die nicht nur örtlich tausende Kilometer entfernt sind, sondern auch zeitlich mitunter schon Jahre zurückliegen. Zudem waren sie oft Kinder, als sie das Land verlassen haben und haben den Grund ihrer Flucht vielleicht auch gar nicht in allen Einzelheiten verstanden.

Einer meiner Klienten hatte bei der Erstvernehmung angegeben, er sei aus seinem Heimatland geflohen, weil sein Vater getötet und seine Familie bedroht worden war. Ein Brief war an der Haustür angeschlagen worden, der die Namen der nächsten Todesopfer enthielt. Auch sein Name sei darunter gewesen. Die Mutter beriet sich danach telefonisch mit seinem Onkel, um die Ausreise des Sohnes zu organisieren. Bei einem weiteren Interview

sollte mein Klient den zuständigen Behörden nähere Auskünfte über diese Bedrohung erteilen. Seine Geschichte wurde angezweifelt, da er an einer anderen Stelle des Gesprächs angegeben hatte, dass seine Mutter des Lesens nicht mächtig sei. Mein Klient verbesserte sich daraufhin und meinte, er konnte sich nur mehr vage an die genaue Abfolge der Geschehnisse erinnern. Er glaube aber, der Drohbrief sei vielmehr an einer öffentlichen Stelle im Dorf angebracht worden und der Onkel sei zur Mutter geeilt, um sich mit ihr über die Ausreise des Neffen zu beraten. Die unterschiedlichen Details in der Fluchtgeschichte hatten aber zur Folge, dass meinem Klienten die Schilderungen nicht geglaubt wurde. In erster Instanz, das heißt vom zuständigen Bundesasylamt, wurde der Asylantrag abgelehnt. Nach einem rechtlichen Einspruch gegen die Entscheidung ließ sich der Bundesasylgerichtshof über zwei Jahre Zeit, um eine neue Entscheidung zu treffen. Diese fiel dann zu Gunsten des Klienten aus. In der Zwischenzeit hatte dieser schon die Hauptschule abgeschlossen und wollte eine Lehrstelle antreten. Er konnte seine Situation überhaupt nicht verstehen, war oft am Rand der Verzweiflung, hat sich monatelang zurückgezogen und wollte mit keiner/keinem der Betreuer_innen darüber sprechen. Aus seiner Sicht der Dinge hatte er alles getan und alles gegeben, um den Erwartungen nachzukommen, die an ihn gestellt wurden. Bald war ihm egal, ob der Bescheid positiv oder negativ ausfällt. Er wollte einfach nur Gewissheit haben, wie es weitergeht.

Sind die jungen Erwachsenen noch nicht in einem Erstaufnahmequartier untergebracht, werden sie nach dem polizeilichen Interview dahin überstellt. Der Aufenthalt im Erstaufnahmezentrum sollte eigentlich nur einige Tage dauern, bis es Klarheit über die Gesundheit der Personen sowie ihre Beweggründe zur Flucht gibt. Anschließend werden sie in ein für Jugendliche geeignetes Quartier überstellt, in dem sie bleiben können, bis der Asylantrag angenommen oder abgelehnt wurde. Immer wieder entstehen aber Situationen, in denen kein Platz in einem geeigneten Quartier frei ist. Die Jugendlichen bleiben so ohne jegliche altersgerechte Betreuung oft monatelang im Erstaufnahmelager Traiskirchen, das heillos überfüllt ist. Ursprünglich für etwa 800 Personen ausgelegt, werden seit Jahren etwa doppelt so viele Personen dort untergebracht, für wesentlich längere Zeiträume als vorgesehen. Zuletzt hat die Überbelegung jedes Maß überschritten. 2500 Jugendliche waren Anfang August in Massenquartieren ohne geeignete Betreuung untergebracht, mindestens 1000 UMF allein im Erstaufnahmezentrum Traiskirchen (vgl. derstandard.at 2015).

Von Anfang an werden die Asylwerbenden rechtlich beraten. Die Organisation dieser Rechtshilfe ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich organisiert. In Niederösterreich teilen sich zwei Organisationen die Beratungsfunktionen. Eine, der Verein Menschenrechte Österreich (VMÖ) steht dem Innenministerium nahe, die andere gehört einer kirchlichen Trägerorganisation an. In der Praxis bedeutet dies aber einen unterschiedlichen

Fokus in der Beratung. Während die eine Organisation den flüchtenden Personen nahelegt, alle rechtlichen Möglichkeiten, im Land zu bleiben, auszuschöpfen, bemüht sich der VMÖ intensiv darum, Asylwerbenden die Möglichkeiten der freiwilligen Rückkehr ins Heimatland nahezubringen. Es wird also deutlich, dass selbst eine wichtige Instanz wie die Rechtsberatung, die möglichst unabhängig agieren muss, um die Interessen der Asylwerbenden vertreten zu können, in der Ausübung ihrer Beratungsfunktion deutlich von politischen Interessen geprägt ist. Dabei stellt sich die Frage, ob es einem staatsnahen Verein überhaupt möglich ist, diese Unabhängigkeit zu wahren. Es macht auch stutzig, dass gerade in diesem heiklen Bereich der Rechtsberatung die staatliche Einflussnahme aufrecht bleibt, während die Betreuung von Asylwerbern gänzlich durch Nichtregierungsorganisationen gedeckt wird. Asylwerber haben keine Möglichkeit zu wählen, durch welche der Organisationen sie beraten werden möchten.

Nach der Vernehmung durch die Behörden werden die Unterlagen an das Bundesasylamt weitergeleitet, wo Beamte darüber entscheiden, ob ein Bleiberecht zuerkannt wird oder nicht. Grundsätzlich gibt es zwei verschiedene Möglichkeiten. Asyl nach der Genfer Flüchtlingskonvention stellt ein permanentes Bleiberecht dar. Anerkannte Konventionsflüchtlinge sind EU-Bürgern in fast allen Bereichen gleichgestellt, erhalten einen Pass und müssen nicht um die Verlängerung ihres Bleiberechts bangen. Häufiger wird zuletzt jedoch der *subsidiäre Schutz*, eine Maßnahme der Europäischen Union vergeben. Dieser ist zunächst auf ein Jahr beschränkt und kann danach um zwei und fünf Jahre verlängert werden. Der *subsidiäre Schutz* wurde in letzter Zeit den Richtlinien der Genfer Konvention angenähert. Auch subsidiär Schutzbedürftige sind seit einiger Zeit am Arbeitsmarkt EU-Bürgern gleichgestellt und dürfen seit Kurzem auch Reisen innerhalb der EU unternehmen. Die Befristung bleibt aber aufrecht. Sollte im Heimatland wieder Frieden eintreten, ergreift die betroffene Person keine Maßnahmen des Spracherwerbs oder kann sie nach einiger Zeit kein eigenes Einkommen nachweisen, besteht durchaus die Möglichkeit, dass der *subsidiäre Schutz* nicht verlängert wird.

Meistens fallen die Entscheidungen in der ersten Instanz des Bundesasylamts negativ aus. Selbst Personen aus Regionen, in denen seit Jahrzehnten kriegerische Auseinandersetzungen stattfinden, beispielsweise Somalia, wird in erster Instanz häufig die Schutzbedürftigkeit aberkannt. Vor allem zu Zeiten, in denen medial von temporären Beruhigungen in den Kriegsgebieten berichtet wird, zum Beispiel wenn Zeitungsmeldungen über die kurzfristige Aussetzung der Kampfhandlungen im Stadtgebiet von Mogadischu schreiben, nehmen die negativen Entscheidungen zu.

Gegen die Entscheidung des Bundesasylamts kann innerhalb einer zweiwöchigen Frist Berufung eingelegt werden. Die Angelegenheit wird nun vom Bundesasylgerichtshof behandelt. Dieser beschäftigt sich meist intensiver mit den einzelnen Angelegenheiten. Dennoch beeinflussen auch hier

im Zweifelsfall Integrationsbemühungen die Entscheidung, ob Asyl gewährt wird oder nicht. Dabei sollten die Entscheidungen auf keinen Fall von Integrationsmaßnahmen oder Vorstrafen durch Kleindelikte beeinflusst werden. Diese Dinge haben nichts mit dem Schutzbedürfnis der Asylwerber_innen zu tun. Dennoch fließt das Verhalten der Asylwerber_innen in die Entscheidungen der Richter_innen mit ein.

Sollte der Bescheid des österreichischen Bundesasylgerichtshofes ebenfalls negativ ausfallen, bleibt der asylwerbenden Person in der Theorie nur noch der Gang zum Europäischen Gerichtshof, um die Entscheidung anzufechten. In der Praxis ist dies jedoch aussichtslos, da dazu die Vertretung durch einen Anwalt notwendig ist, Kosten, die von Asylwerber_innen im Normalfall nicht aufgebracht werden können und die nicht durch die öffentliche Hand gedeckt werden.

Wird einem minderjährigen Flüchtling Asyl oder subsidiärer Schutz zuerkannt, endet die Zuständigkeit des Bundesasylamtes mit dem Tag seiner Volljährigkeit. Er hat nun Anrecht auf Sozialleistungen wie die Mindestsicherung und ist selbst dafür verantwortlich, Wohnraum und Arbeit zu finden. Einige karitative Organisationen unterstützen anerkannte Flüchtlinge weiterhin in Beratungsstellen und durch Wohnprojekte. Um eine breite und intensive Unterstützung für diese Personen zu organisieren, reichen die Gelder aber nicht.

Grenzenloses Versagen?

Die mediale Debatte über die österreichische Flüchtlingspolitik hat in den letzten Monaten ein neues Ausmaß erreicht. Mehr und mehr flüchtende Personen erreichen Europa und auf Seiten der verantwortlichen Politiker_innen ist die Überraschung groß: Es gibt nicht genug freie Plätze in den Erstversorgungszentren und auch nicht in den Quartieren der Hilfsorganisationen. Neue Quartiere müssen geschaffen werden, um die Menschen aufzunehmen. Traiskirchen, das große Erstaufnahmezentrum im Osten Österreichs, platzt aus allen Nähten. Menschenrechtsorganisationen machen auf die Zustände aufmerksam. Unangemeldet darf niemand das Gelände betreten, auch Journalist_innen wird der Zugang nur äußerst selten und unter bestimmten Bedingungen gewährt. Angeblich geschieht dies, um die Klient_innen zu schützen, immerhin werden sie in ihrer Heimat verfolgt. Es liegt dennoch nahe, dass es möglichst vermieden werden soll, mediale Aufmerksamkeit auf die Bedingungen im Erstaufnahmelager zu lenken. Die „Zeit im Bild“, die Nachrichtensendung des ORF, berichtete erst über die Missstände, als der Traiskirchner Bürgermeister das Zentrum für die Aufnahme weiterer Personen aus Sicherheitsgründen schließen will. Die Raumnot im Erstaufnahmelager Traiskirchen ist dermaßen prekär, dass flüchtende Personen sogar im Freien unter Bäumen Schutz suchen. Abends werden alle Räume, von den Gängen

bis zum Speisesaal, zum Schlafen geöffnet. Nun sollen Zeltstädte errichtet und Kasernen geöffnet werden, um die Menschen unterzubringen, eine weitere temporäre Lösung.

Mittlerweile wurden mehr als 4500 Personen auf dem Traiskirchner Gelände gezählt. Aus Mangel an Schlafplätzen mussten die Menschen, unter ihnen auch Kinder, im Freien schlafen. Auch die Gänge und Speisesäle bieten nicht mehr genug Platz. Privatpersonen bringen Sachspenden und Zelte, um den Menschen notdürftige Quartiere zu ermöglichen. Die Innenministerin Johanna Mikl-Leitner (ÖVP) reagierte lange gar nicht und redete sich zunächst auf die Entscheidungsträger in den Gemeinden aus, keine Flüchtlingsunterkünfte dulden zu wollen, kam dann mit der Idee an die Öffentlichkeit, die Asylwerber_innen zwischenzeitlich in der Slowakei unterzubringen, sie auszulagern in ein Land, das sich dezidiert dagegen ausspricht, Asylwerber_innen Schutz zu bieten. Amnesty International kritisierte die Zustände in Traiskirchen scharf (vgl. Amnesty International Österreich 2015).

Seit Jahren streiten sich in der österreichischen Flüchtlingspolitik Staat, Länder und Gemeinden über die Zuständigkeit, Quartiere für Asylwerber_innen und Flüchtlinge zu öffnen. Länder sehen die Verantwortung beim Bund und verweisen auf einen freiwillig eingegangenen Ländervertrag, Gemeinden fürchten die Unzufriedenheit ihrer Einwohner_innen. Auch Länderquoten für die Unterbringung helfen nicht, die Missstände zu verbessern. Die Länder weigern sich, die Quoten zu erfüllen. Mittlerweile hat die Bundesregierung ein „Durchgriffsrecht“ beschlossen, das ihr erlaubt auch gegen den Willen der Gemeinden und ihrer Bürgermeister_innen, Flüchtlingsunterkünfte auf Gemeindeterritorium einzurichten.

Flüchtlingsströme stellen selten eine Konstante dar, sondern variieren aufgrund verschiedener politischer und gesellschaftlicher Mechanismen. Gründe sind unter anderem etwa die Möglichkeit, Fluchthilfe in Anspruch zu nehmen, die Handhabung des Grenzschutzes an den EU-Außengrenzen oder auch kriegerische Auseinandersetzungen in den Herkunftsregionen. Ich bin der Überzeugung, dass Tendenzen dieser Schwankungen durchaus vorhersehbar sind. Dass durch die wirtschaftlichen Schwierigkeiten in Griechenland und Italien trotz geltender Dublin-Verordnung keine weiteren Flüchtenden in diesen Ländern mehr aufgenommen werden, stellt kein Geheimnis dar. Die Ausübung politischer Verantwortung auf europäischer Ebene beschränkt sich jedoch auf das Beharren auf den geltenden Abkommen und auf Schuldzuweisungen. Auch innerstaatlich entzieht sich der Staat seiner Verantwortung, indem er Tagsätze festlegt, mit denen die Hilfsorganisationen ein Auskommen finden müssen. Dies hat zur Folge, dass durch Schwankungen in der Belegung Einrichtungen in Gefahr laufen, sich nicht mehr finanzieren zu können.

Vor etwa eineinhalb Jahren wurden die Hilfsorganisationen in Österreich aufgrund der vermehrten Einreise minderjähriger, unbegleiteter Per-

sonen, die in den Erstaufnahmezentren darauf warteten, geeignete Quartiere zu beziehen, aufgefordert, neue Einrichtungen für jugendliche Asylwerber_innen zu eröffnen. Daraufhin entstanden im Osten Österreichs einige neue Betreuungsstellen mit gemeinsam weit über hundert Plätzen. Während die neuen Häuser bezogen wurden, litten die bestehenden Einrichtungen unter der geringen Auslastung. Denn nachdem die Jugendlichen aus den überfüllten Erstaufnahmezentren endlich in ihre neuen Quartiere überstellt wurden, blieben viele Plätze unbesetzt. Kommuniziert wurde das von den Behörden nicht. Die Zuweisungen blieben einfach aus. Für Hilfsorganisationen, die knapp kalkulieren müssen, ist die Finanzierung durch Tagsätze fatal. Ausgaben für Personal, Miete und Betriebskosten fallen auch bei sinkender Zahl betreuter Personen weiterhin an. Rücklagen, über die man temporäre Schwankungen ausgleichen könnte, gibt es im Normalfall nicht.

Auch an meinem Arbeitsplatz trat eine solche Situation ein. Von den achtunddreißig Plätzen waren während eines Zeitraumes von über einem halben Jahr nur rund zwei Drittel vergeben. Aufgrund der Tagsatzfinanzierung konnten Stellen aus finanziellen Gründen nicht nachbesetzt werden. Der 24 Stunden Betrieb musste dennoch aufrecht erhalten werden. Wichtige Renovierungen, zum Beispiel der alten Sanitäreanlagen, konnten nicht realisiert werden. Personal wurde zusätzlich für die Suche von Spendengeldern abgestellt. Die Betreuung der Jugendlichen Personen litt darunter. Aktuell wurde aufgrund der massiven Zahlen unbetreuter, unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge mein Arbeitgeber dazu aufgefordert, neue Plätze zu schaffen und die Belegung der Einrichtung um weitere sechzehn Plätze aufzustocken.

Für Jugendliche wurden bislang Tagsätze zwischen 39 und 77 Euro ausbezahlt. Die bestehenden Häuser für unbegleitete jugendliche Flüchtlinge konnten sich mit diesen Beträgen nicht mehr erhalten, schrieben regelmäßig rote Zahlen, obwohl eine Vielzahl an Spendengeldern in den Erhalt der Häuser investiert wurde. Ende Juli wurde der maximale Tagsatz schließlich auf 95 Euro erhöht.¹ Auch um den Nichtregierungsorganisationen die Möglichkeit zu geben, die dringend benötigten neuen Quartiere zu errichten. Hinzu kommen zweckgebundene Leistungen von jährlich 150 Euro für Kleidung, 200 Euro für Schul- und Lernmaterialien und ein monatliches Freizeitbudget von zehn Euro. Die Einrichtungen können selbst entscheiden, wie sie die Tagsätze investieren, müssen aber dafür sorgen, dass den Asylwerbenden Wohnraum, Nahrung und Hygieneartikel zu Verfügung gestellt werden. Manche Einrichtungen zahlen den Personen direkt Geld für Nahrungsmittel aus, andere stellen Essen zu Verfügung und behalten diese Gelder ein. Den minderjährigen Asylwerber_innen steht zudem der Besuch dreier Deutsch-

¹ Für österreichische Jugendliche, die in einer staatlichen Einrichtung leben, erhalten Trägerorganisationen hingegen noch immer 45 bis 55 Euro mehr. Für traumatisierte österreichische Kinder kann der Tagsatz sogar bis zu 300 Euro betragen.

kurse zu. Alle weiteren finanziellen Leistungen sind individuell mit den zuständigen Beamten der Länder zu verhandeln. Dies betrifft beispielsweise sowohl die Finanzierung von Fahrtkosten, die Übernahme therapeutischer Kosten, von Kosten für Sprachkurse, die über drei Monate hinausgehen, als auch erhöhte Tagsätze für die Intensivbetreuung von kranken oder pflegebedürftigen Personen.

Vor einigen Monaten hat ein politischer Wechsel in der Zuständigkeit auf Landesebene die finanziellen Bedingungen für die niederösterreichischen Betreuungseinrichtungen, und damit auch für meinen Arbeitgeber dadurch erschwert, dass Zusatzleistungen wie die oben erwähnten von einem auf den anderen Tag eingestellt wurden. Erst nach langen Diskussionen mit den Verantwortlichen wurden diese Zahlungen zumindest teilweise wieder gewährt, die zunächst aus politischer und persönlicher Motivation gestrichen worden waren.

Für meinen Arbeitgeber bedeutete dies, dass zukünftig andere Finanzierungsmodelle gefunden werden müssen, will man den Betrieb auf Dauer aufrecht erhalten. Waren schon zuvor große Summen an Spendengeldern und -gütern nötig, um den Jugendlichen abseits der zuerkannten Leistungen Angebote zu schaffen, so geht in Zukunft die Tendenz in Richtung der Privatfinanzierung durch Unternehmen und Spendengelder. Welchen Einfluss Firmen, Konzerne und Vereine durch ihre Finanzierung auf die Betreuungsstellen nehmen werden, bleibt offen. Im Fall meines ehemaligen Arbeitgebers, der nun eine Kooperation mit einem privaten Verein eingegangen ist, wurde zumindest schon der Namen der Einrichtung in den Namen des Kooperationspartners geändert.

Die Erstaufnahmestelle Traiskirchen stellt ein anderes, schwerwiegendes Negativbeispiel für die Privatisierung des Flucht- und Asylbereichs dar, und vielleicht auch eine Aussicht auf die Zukunft der Flüchtlingsunterbringung, wenn aufgrund von Einsparungen Firmen statt Sozialdienstleister diese Aufgabe übernehmen sollen. Traiskirchen wird von der Firma ORS betreut, einem profitorientierten Unternehmen. Amnesty International Österreich kritisiert daran nicht nur die Anzahl der Personen, die in der Erstaufnahmestelle untergebracht sind, sondern auch Aspekte der räumlichen Trennung zwischen Männern, Frauen, Kindern und Familien, ungeeignete Sanitäreinrichtungen, die keinerlei Privatsphäre bieten, die unzureichende medizinische Versorgung und die mangelhafte Verfügbarkeit von Nahrungsmitteln, vor allem für minderjährige Flüchtlinge: „Wer nicht rechtzeitig da ist, bekommt nichts mehr zu essen.“ So die Auskunft von Beamt_innen des Innenministeriums anlässlich des Besuches von Amnesty International in der Betreuungsstelle Traiskirchen (vgl. Amnesty International Österreich 2015: 10).

Europa, Freiheit, grenzenlos?

Migrations- und Fluchtpolitik ist auch europäische Politik. Das anfangs versprochene Plädoyer für eine andere Flüchtlingspolitik möchte ich deshalb auch von der Mikroebene der konkreten Betreuungssituation in einer Einrichtung für unbegleitete, minderjährige Flüchtlinge, über die Ebene der österreichischen Gemeinde-, Länder- und Bundespolitik auf die europäische Ebene verlagert sehen. Auch im Europa der europäischen Union wird viel mehr über Verantwortlichkeit debattiert, als Verantwortung übernommen wird.

Die jüngsten Ereignisse rund um die Missstände in Traiskirchen, die Errichtung von Stacheldrahtzäunen im ungarisch-serbischen Grenzgebiet, die Festnahme syrischer Flüchtlinge am Budapester Ostbahnhof, der Tod von einundsiebzig Menschen in einem Kühllaster, viele erschreckende Ereignisse geschehen direkt vor unseren Haustüren. Menschen, die aus Kriegsgebieten fliehen, um Schutz und Zuflucht zu finden, verenden auf tragischste Weise inmitten von Europa, weit entfernt vom Ausgangspunkt ihrer langen Reise, eigentlich schon fast am Ziel angelangt. Die Todesfalle Flucht schnappt längst auch in den Zentren der europäischen Union zu. Natürlich dringen diese Meldungen auch zu den Flüchtenden vor. Wie viel Kalkül steckt hinter der Tatenlosigkeit der verantwortlichen Politiker_innen fast aller europäischen Länder? Wird bewusst Angst geschürt, um flüchtende Personen vor einer Einreise nach Europa zu warnen? Ist die Tatenlosigkeit der Innenministerin eiskalt kalkulierte „Politik“? Sollen die Zustände in Traiskirchen Menschen davon abhalten, nach Österreich zu kommen? Ist das die europäische „Lösung“ in der Flüchtlingspolitik, Menschen den Verbleib im Land unmöglich erscheinen zu lassen? Wo ist die Grenze zwischen offener Weigerung, flüchtende Personen aufzunehmen, und schierer Tatenlosigkeit. Was ist geblieben von der Europäischen Union als solidarisches Friedensprojekt?

In erster Linie braucht es gesamteuropäische Standards für Einrichtungen der Flüchtlingsbetreuung. Betreuungseinrichtungen sollen aus EU-Geldern gespeist werden, um finanziellen Argumenten gegen die Aufnahme von Flüchtlingen vorzubeugen und einheitliche Standards zu schaffen. Profitorientierte Unternehmen sollen keine Flüchtlingsunterkünfte betreiben dürfen. Wer um Asyl ansuchen will, soll dies direkt in den Länderbotschaften tun können. Menschen sollen sicher und legal aus den Krisengebieten ausreisen können. Die Bearbeitung von Asylanträgen, vor allem für Menschen aus Kriegsgebieten, muss unkompliziert und schnell erfolgen. Der subsidiäre Schutz soll abgeschafft werden, um Flüchtlingen von Beginn an eine dauerhafte Niederlassung im Sinne der Genfer Konvention zu ermöglichen. Menschen brauchen Ausbildungsmöglichkeiten und sollen Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt erhalten. Auch Flüchtlinge sollen sich innerhalb der europäischen Union frei bewegen können. Es darf keine Gesellschaft zweiter Klasse mit eingeschränkten Rechten entstehen.

Vielleicht stellt diese Herausforderung, eine gemeinsame Flüchtlingspolitik für Europa zu entwerfen, auch eine Chance für die Europäische Union dar, näher zusammen zu rücken, um sich wieder vermehrt als Solidargemeinschaft und Friedensprojekt und weniger als Wirtschaftsraum zu betrachten. Vielleicht kann, nein muss es zum neuen Leitmotiv der EU erhoben werden, Schutz und Sicherheit zu bieten. Auch um rechter Hetze dezidiert entgegenzutreten. Schon länger bewegt sich die Europäische Union aber in eine entgegengesetzte Richtung.

Gleichzeitig hält mit den jüngsten Geschehnissen die Idee zivilgesellschaftlicher Solidarität wieder vermehrt Einzug in Europa. Menschen organisieren privat all das, wofür der Staat nicht aufkommen möchte. Sie bringen Spenden zu den Erstaufnahmezentren, erwarten flüchtende Personen an Bahnhöfen, um ihnen Wegzehrung und Hygieneartikel zu überreichen. Sie bilden private Initiativen, sind bereit, Menschen in ihrem Zuhause aufzunehmen, miteinander Zeit zu verbringen, ihre eigene Zeit zu Verfügung zu stellen. Vielleicht besteht ja doch noch ein bisschen Hoffnung.

Und wo ist in diesem großen Feld an Zusammenhängen der Ort, an dem Kultur- und Sozialanthropolog_innen tätig werden können? In einer Betreuungs- oder Beratungseinrichtung für flüchtende Personen? Auf alle Fälle. Ich möchte mit diesem Artikel niemandem davon abraten, in einer Betreuungseinrichtung tätig zu werden. Ganz im Gegenteil. Für mich persönlich war es eine gute und wichtige Erfahrung und ich werde dem Arbeitsbereich Flucht und Migration in irgendeiner Weise auch weiterhin erhalten bleiben. Es ist wichtig, darauf zu achten, sich bewusst abzugrenzen von all dem, was man in der Arbeit mit Asylwerber_innen an Tragik, Leid und Verzweiflung mitbekommt, sonst verzweifelt man selbst auch bald an festgefahrenen, bürokratischen Mechanismen, an der Ungerechtigkeit des Asylwesens und an der Aussichtslosigkeit der finanziellen und strukturellen Gegebenheiten. Das eigene Leben geht trotzdem weiter. Es macht keinen Sinn, sich für die Sache aufzuopfern, bis man selbst krank wird. Die eigenen Kapazitäten einzuschätzen und rechtzeitig Grenzen setzen, schützt davor, selbst auszubrennen und sollte besser gelernt als nur erlebt werden. Lange Feldforschungsaufenthalte, auch wenn sie sehr unterschiedlich ablaufen können, konfrontieren Studierende der Kultur- und Sozialanthropologie auch mit den eigenen Grenzen der Belastbarkeit, aus vielleicht ganz anderen Gründen, aber auch hier muss auf die persönliche Psychohygiene und das eigene Wohl geachtet werden.

Auch sonst ist das Feld der Migrations- und Fluchtarbeit, auf all seinen Ebenen, ein Bereich, in den sich Kultur- und Sozialanthropolog_innen einbringen sollen. Ich habe versucht zu zeigen, wie vielschichtig der Beruf des Jugendbetreuers und der Jugendbetreuerin auch mit politischen, rechtlichen und finanziellen Dimensionen verknüpft ist. Kultur- und Sozialanthropolog_innen haben gelernt, zwischen der Mikroebene konkreter Personen und Lebensweisen und der Makroebene politischer, ökonomischer und ju-

ridischer Systeme Verbindungen herzustellen und diese darzustellen. Kultur- und Sozialanthropolog_innen sind auch geübt darin, sich zwischen Aufnahme- und Ursprungsgesellschaft zu bewegen. Dies gilt nicht nur für die wissenschaftliche Auseinandersetzung und den Kontext der Feldforschung. Auch im Bereich der Migration, ob in der Beratung, der Betreuung, der Organisation, in der Öffentlichkeitsarbeit oder der politischen Arbeit fehlt häufig das Bewusstsein für diese Zusammenhänge. Dies ist eine Nische, in der sich Kultur- und Sozialanthropologinnen etablieren können, um Migrationsarbeit mitzugestalten, die kritisch bleibt und sich an den Bedürfnissen der Menschen orientiert.

Literatur

- Amnesty International Österreich (2015) Quo vadis Austria. Die Situation in Traiskirchen darf nicht die Zukunft der Flüchtlingsbetreuung in Österreich werden. 14.08.2015. https://www.amnesty.at/de/view/files/download/showDownload/?tool=12&feld=download&sprach_connect=332 [aufgerufen am 15.08.2015].
- BM.I (2015 a) Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik Juli 2015. http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Niederlassung/statistiken/files/2015/Niederlassungs_und_Aufenthaltsstatistik_Juli_2015.pdf [aufgerufen am 27.08.2015].
- BM.I (2015 b) Asylstatistik Juni 2015. http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Asylwesen/statistik/files/2015/Asylstatistik_Juni_2015.pdf [aufgerufen am 27.8.2015].
- derstandard.at (2015) Unbegleitete Minderjährige Flüchtlinge: User fragen, eine Expertin antwortet. Interview mit Katharina Glawischnig, Leiterin der UMF-Arbeitsgruppe der Asylkoordination Österreich. <http://derstandard.at/2000020158127/Unbegleitete-minderjaehrige-Fluechtlinge-User-fragen-eine-Expertin-antwortet> [aufgerufen am 03.08.2015].
- unhcr.ch (2014) Eine Million syrische Flüchtlinge im Libanon. <http://www.unhcr.ch/presse/nachrichten/artikel/981e02d70ca1b1956da4259443052f05/eine-million-syrische-fluechtlinge-im-libanon-2.html> [aufgerufen am 25.08.2015].

Clemens Trötzmüller studierte 2004-2012 Kultur- und Sozialanthropologie an den Universitäten Wien und Utrecht. In seiner Diplomarbeit beschäftigte er sich mit ländlicher Armut im brasilianischen Nordosten und den Versuchen junger Landwirte, durch Vernetzung und eigenständige Vermarktung, Alternativen zur Binnenmigration zu finden. Nach seinem Abschluss arbeitete Clemens Trötzmüller als Jugendbetreuer für unbegleitete, minderjährige Geflüchtete. Zur Zeit bildet er sich im Bereich der Theaterpädagogik weiter.

Fieldnotes on writing fiction

Barbara Rieger

„Ich habe schon immer gern geschrieben“, ist ein häufiger erster Satz bei Vorstellungsrunden in kreativen Schreibgruppen. Der Weg vom Schreiben als Lieblingsbeschäftigung hin zum Schreiben als Beruf ergibt sich allerdings nicht von selbst. Denn eine Schriftstellerin oder ein Schriftsteller ist nicht nur jemand, der (etwas) schreiben möchte und dies gelegentlich gerne tut, sondern jemand, der ein literarisches Projekt soweit verfolgt, bis es veröffentlicht werden kann und tatsächlich veröffentlicht wird. Ich selbst befinde mich zurzeit erst in der Mitte dieses Prozesses und möchte mich in diesem Beitrag mit der Frage auseinandersetzen, inwiefern meine ethnologische Ausbildung für dieses Vorhaben und das angestrebte Berufsfeld *AutorIn*¹ hilfreich sein kann. Außerdem werde ich bestimmte Arten des Schreibens miteinander vergleichen und entlang meiner eigenen Erfahrungen mit verschiedenen Arbeitsfeldern in Verbindung bringen.

Tausend Tagebücher im wahren Sinn des Wortes

Schon als Kind war ich eine passionierte Tagebuchschreiberin. Als ich im Winter krank im Bett lag, sah ich nicht nur durch das Fenster dem Schneetreiben zu, sondern schrieb auch alle dreißig Minuten in mein Tagebuch: „Es schneit noch immer.“ Tagebuchschreiben half mir, mit Gefühlen wie Langeweile, Einsamkeit, Trauer, Wut und Verzweiflung sowie mit Nervositätszuständen umzugehen und Entscheidungen zu treffen. Es diente dazu, negative Gefühle wegzuschreiben sowie positive und interessante Ereignisse festzuhalten. Wenn sich das Veröffentlichen von Tagebüchern einer gewissen Tradition und in Form von „Tagebuch Slams“ oder „Tagebuchtagen“ auch neuer Beliebtheit erfreut, so erfüllt das klassische Tagebuchschreiben für mich bis heute vor allem eine psychohygienische Funktion, wie es vermutlich auch für Bronislaw Malinowski (Malinowski 1984) der Fall war.

Schreiben in der Schule war etwas anderes. Ich erinnere mich noch an das Gefühl, welches ich in jenen Momenten verspürte, in denen uns im

1 Da ich aus meiner persönlichen Erfahrung und Position heraus schreibe, verwende ich im Singular meist die weibliche Form. Es spricht aber nichts dagegen, dass sich Männer auch angesprochen fühlen.

Deutschunterricht die Arbeitsaufgabe für die Schularbeit² ausgegeben wurde. Ich erinnere mich an die wenigen Sekunden oder Minuten, in denen ich auf die Angabe und auf mein leeres Blatt Papier starrte, an meine Gedanken, die in meinem Kopf etwas machten, das ich nicht bewusst kontrollierte und an den Moment, in dem ich los schrieb. Ich erinnere mich auch, dass ich nur selten absetzte, ein Wort durchstrich oder einen Grammatik- oder Rechtschreibfehler machte. Nach dem durchgängigen Schreiben von sechs bis acht DIN-A-4 Seiten hatte ich meist auch keine Lust mehr, den Text noch einmal auf Fehler durchzulesen. Ich erinnere mich also mit einer gewissen Nostalgie an meine Jugend, in der es mir offenbar so leicht fiel, zu einem bestimmten Thema in einen Schreibfluss zu geraten.

Aber schließlich übte ich damals fast täglich: zum einen in meinem Tagebuch, zum anderen in schriftlichen Ergüssen zur Lage der Klassengemeinschaft und dem Sinn des Lebens, die ich seitenweise verfasste und mit speziellen Brieffreundinnen austauschte. Und damit nicht genug, schrieben wir während der Unterrichtsstunden die Seiten unserer Schülerkalender voll mit Kurzdialogen, Kurzstatements, Zitaten, Liedtexten und allem, was uns einfiel. Es war unsere damalige Art, Inhalte zu teilen und miteinander in Kontakt zu bleiben.

Going global und wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt

Obwohl ich genauso gerne und viel las, wie ich schrieb, meine Affinität zu Literatur also groß war, war mir das Studium der Germanistik und Philosophie, das ich nach meinem Schulabschluss in meiner Heimatstadt Graz belegte, zu langweilig. Mit neunzehn wollte ich weg vom Altbekanntem und ging daher in die einzige Großstadt Österreichs, nach Wien. Dort begann ich zunächst das Studium der Publizistik und Kommunikationswissenschaften und wechselte bald zur Ethnologie, die später in Kultur- und Sozialanthropologie umbenannt wurde.

Es war nicht nur der Exotismus, der mich gepackt hatte, oder die Reggae-Festival-Stimmung in den Hörsälen. Es waren nicht nur die Vortragenden, die von ihren Reisen und Erlebnissen in Teilen der Welt berichteten, von denen ich bisher noch kaum gehört hatte. Es war nicht nur dieses neue Gefühl, dringend nach Lateinamerika reisen zu müssen. Es war vor allem der Blick auf das große Ganze, auf die gesamte Welt, die menschliche Gesellschaft, auf globale Zusammenhänge und die Vielfalt der menschlichen Lebensformen, der mich faszinierte und fortan prägte.

² „Schularbeit“ ist der österreichische Begriff für Klassenarbeit/Klausur. Es handelte sich um schriftliche Prüfungsarbeiten, die in den Hauptfächern zwei bis drei Mal im Semester durchgeführt wurden und deren Durchschnitt meist die Semesternote ergab.

In meinem ersten Proseminar mit dem Titel „Wissenschaftliches Schreiben“ lernte ich, dass ich alles, was nicht von mir selbst stammte, als Zitat kennzeichnen musste und wie ich das zu bewerkstelligen hatte. Dies war ein notwendiges Übel des wissenschaftlichen Arbeitens, das ich schnell akzeptierte. Bis zu meiner Diplomarbeit war es kein Problem für mich, die Inhalte anderer AutorInnen oder die Ergebnisse eigener Forschungen zusammenzufassen, mit Zitaten und einem Literaturverzeichnis zu versehen und in die Form sogenannter wissenschaftlicher Arbeiten zu bringen.

Die Probleme, die mir das Verfassen meiner Diplomarbeit bereitete, hatten sicherlich nicht ausschließlich etwas mit dem Schreiben an sich zu tun. Doch der vorgegebene Gesamtumfang und der akademische Anspruch an (m)eine Abschlussarbeit verliehen jedem einzelnen Wort, das ich in meinen Laptop tippte, ein ungeheures Gewicht und machten mir das Schreiben zur Qual. Das flüssige Schreiben eines Textes, auch nur eines Gedanken wurde unmöglich gemacht durch die Angst vor einem falschen Wort, durch die Furcht, dass das Ende des Kapitels nicht zum Anfang und noch weniger zu den anderen Kapiteln passen würde. Hinzu kamen der Zweifel, ob das, was ich sagen wollte, irgendeinen Sinn ergeben würde und die ständig wiederkehrende Frage, welchen Sinn ich überhaupt vermitteln wollte beziehungsweise sollte. Die Aufgabe, Ergebnisse eines komplexen Forschungsprozesses in einen lesbaren, linearen und nachvollziehbaren Text zu bringen, der öffentlich zugänglich sein würde, lehrte auch mich, welch harter Kampf Schreiben sein kann. Nach ungefähr zwei Jahren hatte ich es schließlich geschafft und die Ethnologie um eine 150 Seiten lange Abschlussarbeit im Feld der Migrations- und Biografieforschung bereichert.

Alter Native

Nach meinem Abschluss spielte ich eine Zeitlang mit dem Gedanken, ein noch größeres wissenschaftliches Projekt, eine Dissertation, in Angriff zu nehmen. Am Wiener Institut hatte ich einige Jahre als Tutorin und Studienassistentin gearbeitet, aber nie eine eigene Lehrveranstaltung gehalten. Bis zum Sommer 2014 arbeitete ich zwar an der sozialwissenschaftlichen Fakultät in der Unterstützung der Lehre, meine Tätigkeit spielte sich dort jedoch immer stärker im organisatorisch-administrativen und immer weniger im inhaltlichen Bereich ab. Unser Team beschäftigte sich mit der zielgruppengerechten Vermittlung von Lehrinhalten an StudienanfängerInnen und mit der Aufbereitung von Prüfungswissen auf der E-Learning-Plattform Moodle. Ich übte mich darin, mit möglichst wenigen Wörtern möglichst genaue, klare Informationen möglichst präsent zu transportieren, um möglichst viele Fragen von unmöglich vielen StudienanfängerInnen vorwegzunehmen. Außerdem schrieb ich viele E-Mails an viele MitarbeiterInnen verschiedenster Ebenen der Universität Wien und übte mich darin, mit relativ wenigen Worten relativ höflich und dennoch relativ direkt zu sein. Über die Ergebnisse unserer Be-

mühungen schrieb ich Berichte. Ich las und schrieb immer weniger Wissenschaftliches und warf die ausgedruckten Dissertationskonzepte irgendwann allesamt zum Altpapier.

Obwohl ich während meiner langen Studienzeit eine überzeugte Sozialwissenschaftlerin geworden war und mich vor allem mit wissenschaftlicher Literatur beschäftigt hatte, hatte ich nebenbei doch auch an die dreißig fiktive, wenn auch stark aus meiner unmittelbaren Umgebung gegriffene, Geschichten verfasst, sie irgendwann zu einem vermeintlichen „Roman“ zusammengestellt und an einige Verlage geschickt, die sich zu Recht und zum Glück nicht dafür interessierten. Erst als ich in der Mensa des Neuen Institutsgebäudes der Universität Wien zufällig einen Mann kennenlernte, der sich bei mir mit den Worten vorstellte, dass er dieses und jenes studierte hätte und studiere, aber eigentlich der größte Schriftsteller aller Zeiten sei, begann ich mich zu fragen, ob nicht auch ich mein literarisches Schreiben ernsthafter verfolgen sollte. Als ich ebenso zufällig auf den Berufsverband der Wiener SchreibpädagogInnen stieß, meldete ich mich ohne zu zögern zu deren Ausbildungslehrgang an.

Kreatives Schreiben und Kaffeehausliteratur

Das BOeS³-Atelier ist ein schlicht eingerichteter Raum unweit des mittlerweile ziemlich hippen Meidlinger Marktes im Süden von Wien. Als wir in meinem ersten Schreibworkshop erprobten, wie wir literarische Figuren als eigene von uns unabhängige Personen entwerfen und sie mit unterschiedlichen Mitteln zum Leben erwecken und aus verschiedenen Perspektiven beleuchten können, wusste ich, dass ich hier richtig war. Beim Berufsverband Österreichischer SchreibpädagogInnen besuchte ich fortan verschiedenste themenzentrierte Workshops wie zum Beispiel „Spannungsaufbau“, gattungszentrierte Kurse wie zum Beispiel „Epik“ und „Lyrik“, oder andere Veranstaltungen wie „Rhetorik für AutorInnen“ und „Schreibwerkstätten konzipieren“. Vor allem in der von Petra Ganglbauer geleiteten fixen Ausbildungsgruppe wuchs ich zu einer Schreibpädagogin heran: Die Auseinandersetzung mit Sprache als lebendigem Organismus, mit verschiedensten Motiven der Literatur, mit poetischen Traditionen und Positionen erfolgte in intensiven Wochenendkursen anhand von gezielten Textanalysen, praktischen Übungen und konstruktiven Feedback-Runden. Ich lernte nicht nur kreative Schreibübungen zu entwerfen und diese umzusetzen, sondern entwickelte durch die ständige Schreibpraxis mein eigenes Schreiben weiter, so dass ich bald ein erstes Schreibprojekt, *Café Entropy*, starten konnte:

Bei einem meiner Deutschschüler – im Rahmen meines Diplomstudiums hatte ich das Wahlfachmodul „Deutsch als Fremd- und Zweitsprache“ be-

3 BoeS - Berufsverband Österreichischer SchreibpädagogInnen

legt und während meines Studiums und später zusätzlich zu meiner Tätigkeit an der Universität Wien als Deutschtrainerin gearbeitet – handelte es sich um einen Fotografen aus Paris, Alain Barbero, der sein Deutsch am liebsten in Wiener Kaffeehäusern auffrischte. Mit ihm und seiner Frau Sylvie Barbero-Vibet gründete ich Ende 2013 das *Café Entropy*, einen bilingualen Sprach- und Fotoblog zum Sujet der Wiener Kaffeehäuser, Cafés und deren BesucherInnen. Zu Beginn veröffentlichten wir wöchentlich ein Posting, das aus einem Porträtfoto und einem von mir dazu verfassten Gedicht oder einer Prosaminiatur bestand. Im Herbst 2014 führten wir im Rahmen des *off-festival vienna* Ausstellungen in zwei Wiener Kaffeehäusern durch, bei denen es die Beiträge in gedruckter Form zu erwerben gab. Derzeit versuchen wir vermehrt interessante GastautorInnen für unseren Blog zu gewinnen und einen Verlag für eine Buchversion des *Café Entropy* zu finden. Eines der ersten Postings, welches im Folgenden zitiert wird, befasst sich mit dem Thema des Schreibens aus Sicht der „ewigen Studentinnen“:



Foto: Alain Barbero 2013: *Etudiantes éternelles* (Café Alt Wien)

Etudiantes éternelles

Sie schreiben, liebt er mich oder liebt er mich nicht. Bilder an der Wand. Sie schreiben ihre Hausübung, schreiben Schularbeiten auf Papier, ihre Reifeprüfung und es gibt immer einen Grund zu gehen sowie es einen gibt zu bleiben. Sie fragen nach dem Sinn. Sie schreiben eine Proseminararbeit, eine Seminararbeit, eine Bachelorarbeit. Plakate an der Wand. Sie schreiben Prüfungen,

schreiben E-Mails hin und her und hin und wieder eine Postkarte nach Hause. Sie fragen nach der Fragestellung, nach den Quellen, nach der Frist. Abgabe. Benotungskriterien. Post-its an der Wand. Sie schreiben noch eine Bachelorarbeit, eine Masterarbeit und eine Dissertation. Sie fragen nach Feedback, Aufmerksamkeit, Liebe, einem Stipendium und um einen guten Job. Sie schreiben weniger Tagebuch, mehr SMS. Sie fragen, warum meldet er sich nicht. Neue Plakate an der Wand. Sie schreiben Bewerbungen und Listen. To do: aufräumen, einkaufen, Sport machen, kochen, Kino, Friseur, Freunde, Kinder, Lebensversicherung abschließen, abnehmen, aufnehmen, berühmt werden, sterben. Sie schreiben E-Mails, noch mehr E-Mails und fragen manchmal nach dem Sinn, öfter nach Bezahlung und einer guten Steuerberaterin. Sie schreiben Termine in ihren Kalender und hin und wieder Liebesbriefe in ihr Tagebuch. Sie schreiben Statusmeldungen. Es ist kompliziert. Gesichter an der Wand.

Elles griffonnent il m'aime ou il ne m'aime pas. Images aux murs. Elles font leurs devoirs, ont des interrogations écrites, passent le bac et il existe toujours une raison de partir, tout comme il y en a une de rester. Elles veulent connaître le sens. Elles rédigent un exposé pour leur UV, un exposé universitaire, un mémoire. Affiches aux murs. Elles écrivent quelques examens, les emails vont et viennent et de temps en temps elles envoient une carte postale chez elles. Elles veulent en savoir plus sur la problématique, les références, les échéances. Remise des travaux. Critères de notation. Post-it aux murs. Elles rédigent encore un mémoire de maîtrise, de master et une dissertation. Elles réclament un avis, de l'attention, de l'amour, une bourse et un bon boulot. Elles écrivent moins dans leur journal intime, plus de sms. Elles demandent pourquoi il ne donne pas signe de vie. Nouvelles affiches aux murs. Elles rédigent des lettres de motivation et des listes. A faire : ranger, faire les courses, faire du sport, faire la cuisine, ciné, coiffeur, amis, enfants, souscrire une assurance-vie, perdre du poids, prendre du poids, devenir célèbre, mourir. Elles envoient des mails, encore plus de mails et demandent parfois quel est le sens, plus souvent, combien c'est payé et cherchent une bonne conseillère fiscale. Elles notent des rendez-vous dans leur agenda et de temps en temps écrivent des lettres d'amour dans leur journal intime. Elles modifient leur statut. C'est compliqué. Visages aux murs.

(c.entropy.at/etudiantes-eternelles/, Posting vom 23.1.2014, Text: Barbara Rieger 2014 – Übersetzung ins Französische: Sylvie Barbero-Vibet)

(Deutsch-)Trainerin, Schreibpädagogin und Autorin

Im August 2014 löste ich mein Dienstverhältnis mit der Universität Wien auf und machte mich offiziell selbstständig. Das Abhalten von laufenden Deutschkursen garantiert mir ein absehbares Einkommen und damit eine gewisse finanzielle Sicherheit, welche Spielraum für andere Projekte ermöglicht⁴.

Eines davon ist die Schreibworkshop-Reihe „Feder im Café“, die ich gemeinsam mit Michael Giongo gründete. Aufgrund des oben beschriebenen Kunstprojekts *Café Entropy* erschien es mir naheliegend, Schreibworkshops in Kaffeehäusern anzubieten und damit die Wiener Kaffeehausliteratur neu zu beleben. Mit selbstkonzipierten und eigenständig beworbenen Schreibworkshops in verschiedenen Wiener Kaffeehäusern und Cafés sammelte ich erste Erfahrungen am Markt der kreativen Schreibszene Wiens. Besonders interessant fand ich es, neue TeilnehmerInnen und ihre Zugänge zum Schreiben kennen zu lernen. Das Spektrum reichte dabei von langjährig Schreibenden, die bereits veröffentlicht hatten bis hin zu solchen, die noch nie einen Schreibworkshop besucht hatten und ihre Texte zum ersten Mal fremden Personen vorlasen. In allen Fällen war ich beeindruckt von der Motivation und Konzentration der Teilnehmenden, von ihrem Interesse an den Texten der anderen und von den Produkten, die in so kurzer Zeit auf meine Schreib Anregungen hin entstanden. Nicht zuletzt in diesem Kontext sah ich mich immer wieder mit der Frage nach meinem eigenen Schreiben konfrontiert und kam zu dem Schluss, dass ich mein Romanprojekt stärker in den Fokus rücken musste, wenn ich es zu Ende bringen wollte.

Die Frage, ob ich mit diesem Romanprojekt Geld verdienen oder Erfolg haben werde, stelle ich mir (noch) nicht. Ohnehin können nur sehr wenige AutorInnen ausschließlich von ihrer literarischen Tätigkeit leben. Ähnlich wie die Ethnologie als Wissenschaft muss man die Produktion von Literatur aus einer tiefen Überzeugung heraus verfolgen, getrieben vom inneren Bedürfnis etwas auszudrücken, in eine bestimmte Form zu bringen. Dabei ist ein entsprechendes literarisches Handwerkszeug, wie ich es beim BOeS erlernt habe, ebenso wichtig wie die Möglichkeit, Zeit und Energie zu investieren.

Schon bevor mich *Ethnoscripts* dazu einlud, dies in Form eines Artikels zu tun, fragte ich mich manchmal, was mir mein Studium der Ethnologie für das literarische Schreiben gebracht haben könnte. Ich gebe zu, dass es Momente gab, in denen ich mir wünschte, ich wäre bei der Germanistik geblieben und hätte mich von Anfang an auf das literarische Schreiben konzentriert. Ob ich in diesem Fall auf meinem Weg schon weiter wäre, lässt sich

4 Die zahlreichen Berührungspunkte zwischen Deutschunterricht und Ethnologie sowie zwischen Deutschunterricht und kreativem Schreiben spare ich in diesem Beitrag aus.

nicht herausfinden. Festhalten lässt sich allerdings, dass ich im Zuge meines Ethnologiestudiums einiges gelernt habe, das ich für das literarische Schreiben nutzen kann. Und so möchte ich im Folgenden erörtern, was mir oder anderen EthnologInnen beim Verfassen eines Romans helfen könnte.

Menschliche Perspektiven und sozialwissenschaftliche Methoden

So unterschiedlich Romane sein können, so lebt doch ein jeder von den Handlungen seiner Figuren und versucht, durch eine Geschichte etwas zu erklären, das in Form einer Geschichte am besten erklärt werden kann. Nur wenn die Figuren und ihre Handlungen plausibel gezeichnet sind, erwachen sie zum Leben und ermöglichen es den LeserInnen, etwas zu verstehen, was sonst unverstanden geblieben wäre.

Als Kultur- und Sozialanthropologin habe ich gelernt, mich aus einer möglichst objektiven Perspektive mit den Standpunkten und Lebensentwürfen verschiedener Menschen aus unterschiedlichen Herkunftskontexten auseinanderzusetzen und mir dabei stets meiner Subjektivität bewusst zu bleiben. Ich habe also gelernt, Menschen zuzuhören, sie zu beobachten, von ihnen zu lernen und sie in ihrer individuellen und kollektiven Identität zu verstehen, soweit ein Verständnis möglich ist. Ich habe außerdem gelernt, zu versuchen, bestimmte Aspekte ihres Verhaltens zu erklären, also diese in einen kausalen Zusammenhang zu bringen, wenn auch eine vollständige Erklärung menschlichen Verhaltens niemals möglich ist.

Der Anspruch und die Art und Weise, menschliches Verhalten zu erklären, sind in der Ethnologie und in der Literatur verschieden, der Gegenstand ist allerdings derselbe. Um es mit dem Schriftsteller Milan Kundera zu sagen: „Ein Roman ist nicht das Bekenntnis eines Autors, sondern die Erforschung dessen, was das menschliche Leben bedeutet in der Falle, zu der die Welt geworden ist“ (Kundera 1998: 34-35).

Dabei ist es eine Sache, über seine eigene Lebenssituation oder persönlich erlebte Geschichte zu schreiben, so wie aus seiner eigenen Position heraus zu argumentieren, oder sich in neutralem Stil schriftlich mit einer Thematik auseinanderzusetzen. Eine andere Sache – und das Besondere an einem Roman – ist es aber, sich in die Lebenssituation einer fiktiven Figur hineinzusetzen und aus deren Position heraus Handlungen zu entwickeln. Es ist eine Kunst, sich in weitere Figuren und deren Lebenssituationen hineinzuversetzen, die Figuren aufeinandertreffen zu lassen und dabei eine Geschichte zu kreieren, die nicht nur spannend, tragisch oder amüsant zu lesen ist, sondern auch den Gesetzen der Logik folgt.

Das Ethnologiestudium hat sicherlich meine Fähigkeit gestärkt, mich in andere Personen und deren Lebenssituation hineinzusetzen. Forschungen, die ich im Zuge meines Studiums zu bestimmten Themen durchgeführt habe, haben mein Denken auf das Erkennen von Logiken und Zusammen-

hängen gelenkt, die über meinen eigenen unmittelbaren Erfahrungshorizont hinausgehen. Besonders die Beschäftigung mit Biografieforschung und das Führen, Transkribieren und Auswerten von Interviews haben mir Einblicke in das menschliche Verhalten gegeben, die ohne mein Studium nicht möglich gewesen wären. Außerdem schult das Studium der Ethnologie nicht nur die Menschenkenntnis und erweitert das Weltwissen, sondern verbessert auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Die im Laufe des Studiums erlernten Forschungsmethoden eignen sich zum Teil auch hervorragend für die Anwendung auf ein Romanprojekt: Literaturrecherche, verschiedenste Interviewtechniken und (teilnehmende) Beobachtung sind Methoden, die ich selbstverständlich zur Recherche für literarische Zwecke einsetze. Ich bezweifle nicht, dass LiteratInnen in den meisten Fällen recherchieren, mit Menschen sprechen, diese beobachten und oftmals gemeinsam mit ihnen das tun, worüber sie schreiben (wollen). Ich behaupte sogar, dass sich SchriftstellerInnen in einen feldforschungsähnlichen Zustand begeben. Genauso wie EthnologInnen auf Feldforschung verbringen LiteratInnen einen Großteil ihres Tages damit, Dinge aufzunehmen und niederzuschreiben.

Kultur- und SozialanthropologInnen haben aber gelernt, diese Methoden gezielt einzusetzen und über ihre eigene Rolle im Feld zu reflektieren. Die Fähigkeit einer Feldforscherin, in bestimmte Lebenswelten hineinzutauschen, in diesen möglichst viele Daten zu erheben und anschließend wieder aufzutauchen, spielt nicht nur bei der Recherche eine wichtige Rolle. Da der literarische Schreibprozess meiner Erfahrung nach einem erneuten Eintauchen in diese Lebenswelt entspricht, ist auch hier die Fähigkeit, wieder aufzutauchen und zu sich kommen zu können, wesentlich. Dies wirkt sich nicht nur positiv auf die persönliche Lebensqualität der Autorin aus, sondern trägt auch zur Qualität des Textes bei. Um diesen überarbeiten zu können, ist nämlich wiederum Distanz von Nöten.

Und nicht zuletzt laufen viele LiteratInnen ähnlich wie EthnologInnen im Feld ständig mit kleinen oder größeren Notizheften durch die Welt und notieren darin Beobachtungen und Gedanken. Es handelt sich dabei nicht notwendigerweise um kreative oder literarische Texte, sondern um das schriftliche Festhalten möglichst genauer Beobachtungen der unmittelbaren Umgebung, also um *Fieldnotes*, die später implizit oder explizit in den literarischen Text einfließen können.

Wissenschaftliches versus literarisches Schreiben

Was das Endprodukt betrifft, erscheinen mir der Anspruch und der Stil wissenschaftlicher Texte zu denen literarischer in vielerlei Hinsicht diametral. Wenngleich es in beiden Textsorten Spielraum geben mag, so sind in wissenschaftlichen Texten meiner Meinung nach folgende Aspekte wichtig: Re-

alitätsbezug, explizite und häufige Bezüge zu anderen AutorInnen, penible Quellenangaben, vorangestellte und hervorgehobene Kernaussagen, klar definierte Begriffe, sprachliche Eindeutigkeit statt stilistischer Schönheit und alles in allem der Versuch, das Verständnis eines Gegenstandes auf intellektueller Ebene zu ermöglichen. Außerdem wird der Entstehungskontext des Textes im Text meist explizit thematisiert.

In literarischen Texten zählen in meinen Augen stärker der innere Textzusammenhang, Originalität und Eigenständigkeit, versteckte Kernaussagen zum selbständigen Entdecken entlang eines Spannungsbogens, das Spiel mit Begriffskonnotationen, Widersprüchlichkeiten, sprachliche Schönheit und alles in allem der Versuch, ein Verständnis auf einer emotionalen Ebene zu erzeugen. Der reflektierende Bezug zum Entstehungskontext sowie Einblicke in den Entstehungsprozess des Textes sind nicht Teil des Textes selbst, sondern werden – wenn überhaupt – gesondert, zum Beispiel in Interviews der AutorInnen, veröffentlicht⁵.

Dementsprechend gestaltet sich auch der Schreibprozess von wissenschaftlichen und literarischen Texten unterschiedlich. Beim literarisch-kreativen Schreiben gibt es mehr Raum für das Unbewusste. Es ist leichter aus dem Bauch heraus zu schreiben und in einen Schreibfluss zu geraten, in dem sich das Schreiben, der Text und die Figuren verselbständigen. Literarisch-kreatives Schreiben ist freier, wilder und sinnlicher und macht mir persönlich daher wesentlich mehr Spaß.

Im Falle eines größeren Projekts, wie etwa dem eines Romans, finden sich dennoch wieder Berührungspunkte zwischen der wissenschaftlichen und literarischen Textproduktion. So sind zum Beispiel folgende Fertigkeiten, welche ich durch wissenschaftliches Schreiben erlernt habe, ebenso nötig wie hilfreich: Textsortenkompetenz, ein Gefühl für Textkohärenz, gute syntaktische Kenntnisse, Computerkenntnisse und nicht zuletzt eine große Portion Sitzfleisch.

Insofern ist das Schreiben eines Debütromans dem Verfassen einer Diplomarbeit trotz der Unterschiede nicht unähnlich. Beides ist der Versuch, ein komplexes Thema innerhalb einer teils vorgegebenen, teils selbst gewählten Struktur in eine runde, schriftliche Form zu bringen. Selbstverständlich stellt beides eine Konfrontation der Autorin mit sich selbst, einem Teil der Welt und ihrer Sicht darauf dar. Während ich also schon immer gerne geschrieben habe und heute noch gerne einfach drauf los schreibe, um damit

5 Milan Kunderas berühmtester Roman „Die unerträgliche Leichtigkeit des Seins“ ist hier zum Beispiel eine Ausnahme. So schreibt der Autor zu Beginn eines Kapitels: „Es wäre töricht, wenn ein Autor dem Leser einreden wollte, seine Personen hätten tatsächlich gelebt. Sie sind nicht aus einem Mutterleib geboren, sondern aus ein paar suggestiven Sätzen oder einer Schlüsselsituation. Tomas ist geboren aus der Redewendung ‚Einmal ist keinmal‘, Teresa aus einem rumorenden Magen.“ (Kundera 1999: 41)

meinen Gefühlen, Gedanken und meiner Fantasie freien Lauf zu lassen, so hat das Studium der Ethnologie meinen Blick nach Außen gelenkt, meine Beobachtungs- und Auffassungsgabe geschärft und mein Schreiben diszipliniert. Alles in allem war es die Auseinandersetzung mit dem Fremden, wie sie Thema der Ethnologie ist, die mir dabei geholfen hat, zum Eigenen zu kommen, und die mich befähigt, in literarischer Form über beides zu schreiben.

Ich hoffe also, in Zukunft mehr über das Berufsfeld Autorin berichten zu können und bald neue Romane von EthnologInnen zu lesen. Sie haben das Zeug dazu, gute Romane zu schreiben.

Quellen

Kundera, Milan (1998) [1987] Die Kunst des Romans. Wien/München: Carl Hanser.

Kundera, Milan (1999) [1984] Die unerträgliche Leichtigkeit des Seins. Wien/München: Carl Hanser.

Malinowski, Bronislaw (1984) [1942] Ein Tagebuch im strikten Sinn des Wortes. Neuguinea 1914-1918. Mit einem Vorwort von Valetta Malinowski und einer Einleitung von Raymond Firth. Frankfurt am Main: Syndikat.

Online-Quellen

BOeS – Berufsverband Österreichischer SchreibpädagogInnen
www.schreibpaedagogik.com

Café Entropy – bilingualer Text- und Fotoblog zu Wiener Kaffeehäusern und ihren BesucherInnen, mit Fotografien von Alain Barbero, Texten von Barbara Rieger und Übersetzungen von Sylvie Barbero-Vibet
cafe.entropy.at

Feder im Café – Schreibworkshopreihe
feder-im-cafe.entropy.at

Tagebuchtag
www.tagebuchtag.at

Tagebuch Slam Wien/Österreich
www.liebestagebuch.at

Barbara Rieger, geb. 1982 in Graz, studierte Kultur- und Sozialanthropologie und Deutsch als Fremd- und Zweitsprache an der Universität Wien. Zusatzausbildungen zur Trainerin in der Erwachsenenbildung und zur Schreibpädagogin. Seit 2013 selbstständige Deutschtrainerin, Schreibpädagogin, Lektorin und Autorin.

Als Ethnologin in der Erwachsenenbildung

Kathrin Bauer

Im Sommer 2012 suchte ich ziemlich dringend eine Möglichkeit, um mein Masterstudium zu finanzieren. Dabei stieß ich auf eine Stellenanzeige als Lehrkraft für eine Umschulungsmaßnahme im pädagogischen Bereich. Ich hatte zwar bis dahin kaum Kontakt mit der Pädagogik gesammelt, aber ich versuchte in meiner Bewerbung deutlich zu machen, dass pädagogische Arbeit ein Mindestmaß an interkulturellen Kompetenzen voraussetzt. Ich bin mir bis heute nicht sicher, ob meine Bewerbung außerordentlich eloquent war oder es schlicht zu wenige Mitbewerber/innen gab, aber ich wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Im Gespräch einigte ich mich mit meinen zukünftigen Auftraggebern darauf, dass ich Pädagogik unterrichten sollte.

Seitdem bin ich als Dozentin für mehrere Institute in der Erwachsenenbildung tätig. Der Großteil der Kurse richtet sich an Menschen, denen das Arbeitsamt einen „Bildungsgutschein“ bewilligte. Das heißt, die Kursgebühren werden vom Arbeitsamt übernommen, um den Kursteilnehmer/innen den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.

Arbeitsalltag

Nicht alle Institute haben ähnlich niedrige Anforderungen an die inhaltlichen und didaktischen Qualifikationen wie mein erster – oben beschriebener – Auftraggeber. Trotzdem ist es üblich, dass Lehrende Themen unterrichten, ohne formal dafür qualifiziert zu sein. So unterrichtete ich neben Pädagogik nun Kommunikation, Psychologie und psychische Störungen sowie vereinzelt Krankheitslehre und ähnliche Themen. Natürlich unterrichtete ich auch Inhalte, die dem Studium näher kommen, wie Unterrichtseinheiten zu den kulturellen Aspekten der Arbeit (zum Beispiel kultursensible Pflege) oder den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, welche die zukünftige Arbeit meiner Teilnehmer/innen mitbestimmen¹. In Zeiten mit weniger Aufträgen

1 Ich unterrichtete vor allem sozialpädagogische Assistent/innen und Gesundheits- und Pflegeassistent/innen. Zu den Unterrichtseinheiten über gesellschaftliche Rahmenbedingungen zählen Themen wie die Auswirkungen von Armut, sozialer Ungleichheit, Migration, Rassismus auf die Entwicklung und die Bildungschancen von Kindern bzw. auf den Umgang mit Krankheit oder dem Älterwerden.

lasse ich mich von Auftraggebern in Deutsch- und Englischkursen einsetzen oder übernehme Kurse, in denen es vor allem um die berufliche Orientierung geht.

Ebenso variieren die Zusammensetzung in den Kursen und die Art der Arbeit sowie das Niveau, auf dem Inhalte vermittelt werden. Ein großer Anteil der Arbeit in der Erwachsenenbildung besteht deshalb darin, auszuloten, was in den Kursen auf welche Art vermittelt werden soll. Wie die obige Aufzählung vermuten lässt, findet ein großer Teil der Arbeit außerhalb des Unterrichts statt – vor allem bei neuen Kursinhalten und Zielgruppen. Zur Unterrichtsvorbereitung gehört es, sich neuen Stoff anzueignen und didaktisch aufzubereiten. In einigen Fällen finden sich natürlich Alternativen: Gruppenarbeiten, bei denen Teilnehmer/innen neuen Stoff gemeinsam erarbeiten oder interaktiver Unterricht, in Fällen, in denen das Lernziel die Sensibilisierung für bestimmte Themen ist.

Der Unterricht selbst besteht zum einen aus der Vermittlung von Wissen. Das heißt, die Lerninhalte müssen verständlich vermittelt werden – was bei heterogenen Klassen eine Herausforderung ist. Viele der Teilnehmer/innen mussten sich jahrzehntelang kein neues Wissen beziehungsweise kein theoretisches Wissen aneignen. Außerdem ist es in der Regel so, dass an einem Tag mit sechs Zeitstunden nur eine Lehrkraft ein Thema unterrichtet. Für viele Teilnehmer/innen ist das zusätzlich ermüdend. Deshalb ist es wichtig, verschiedene didaktische Methoden zu kombinieren und die Balance zwischen inhaltlich gutem, klar strukturiertem Unterricht und einem gewissen „Entertainmentfaktor“ zu finden.

Die Vermittlung von Wissen ist zudem nur ein Aspekt der Arbeit. Ein mindestens ebenso wichtiger Aspekt ist die sozial-kommunikative Arbeit: Wie in jeder Arbeit mit Menschen, ist es bei der Arbeit in der Erwachsenenbildung zentral, eine Beziehung zu anderen Menschen – in diesem Fall den Teilnehmer/innen – aufzubauen. In der Erwachsenenbildung gibt es einige Faktoren, die das zu einer besonderen Herausforderung machen: Zum einen ist der Sektor davon gekennzeichnet, dass die Institute unterfinanziert sind. Das wirkt sich auf die Honorare ebenso wie auf den Alltag der Teilnehmer/innen aus. Oft führt das zu chaotischen Zuständen. Die Tatsache, dass die große Mehrheit der Dozent/innen freiberuflich tätig ist, verstärkt dies, da es deshalb zu Fluktuationen und weniger Absprachen im Kollegium kommt. Diese Rahmenbedingungen betreffen auch die Teilnehmer/innen, was häufig zu Unzufriedenheit führt.

Auch haben die Teilnehmer/innen unterschiedliche Hintergründe. Einige sind noch nicht lange in Deutschland und ihre Abschlüsse werden nicht anerkannt. In diesen Fällen passiert es leider häufig, dass sie in Umschulungsmaßnahmen „gesteckt“ werden, ohne die nötigen Sprachkenntnisse zu haben. Dies führt mitunter zu Verständigungsproblemen und setzt ein ho-

hes Maß an Geduld von Seiten der Lehrkräfte und des Kurses, aber auch ein enormes Maß an Frustrationstoleranz auf der Seite der Betroffenen voraus.

In anderen Fällen sind gesundheitliche Probleme der Grund für die Umschulung. In manchen Fällen handelt es sich um Menschen, die aufgrund psychischer Probleme keine Arbeit finden. Häufig sind darunter Personen, die zu dem Zeitpunkt nicht in der Lage sind, mit den Anforderungen der Maßnahmen umzugehen. In vielen Kursen finden sich auch Menschen, deren Arbeitseinstellung nicht den in unserer Leistungsgesellschaft geforderten entspricht, die längst resigniert haben oder die impulsiver sind, als es in unserer Gesellschaft für gut befunden wird. Häufig sind in den Kursen alleinerziehende Mütter, Personen mit Gewalterfahrungen², finanziellen Problemen und ähnlich widrigen Lebensumständen. All das führt dazu, dass ein hoher Anteil der Teilnehmer/innen frustriert ist und/oder die Maßnahme nicht erfolgreich beendet.

Selbstverständlich gibt es viele großartige Schüler/innen, welche mich durch persönliche Gespräche sehr bereichert haben. Im Alltag besteht die Herausforderung aber oft darin, eine Beziehung zu schwierigen Teilnehmer/innen aufzubauen oder zumindest für Regeln zu sorgen, die ein konzentriertes, reibungsarmes Arbeiten für den Kurs ermöglichen. In diesem Setting spielen nicht nur die Teilnehmer/innen als Individuen eine Rolle, sondern auch deren Zusammenspiel in der Gruppe. Das bedeutet für Lehrende, dass sie konstant Inhalt, die einzelnen Teilnehmer/innen sowie die Gruppe als Ganzes im Blick behalten müssen. Angesichts zahlreicher Konflikte im Kurs kann dieser Aspekt nicht genug betont werden. Diese Konflikte werden – was ethnologisch natürlich spannend ist – verschärft durch die verschiedenen kulturellen (und sozialen) Hintergründe der Teilnehmer/innen. Aufgrund unterschiedlicher Werte und mehr noch aufgrund der Verschiedenartigkeit der Kommunikation und Interaktion, die im Laufe der Sozialisation erworben wurden, kommt es nicht selten zu Spannungen. Allerdings sehe ich das angesichts der Tatsache, dass ich eine Arbeit in Hamburg im sozialen Bereich vorbereite, als nützliche Vorbereitung auf das Berufsleben.

Aus diesen Beschreibungen folgt also, dass die Anforderungen an Lehrende sowohl inhaltlicher als didaktischer Natur sind. Ganz besonders wichtig sind daneben soziale und emotionale Kompetenzen verschiedenster Art, unter anderem Durchsetzungsvermögen, Selbstvertrauen, Empathie, Offenheit, Gelassenheit und Emotionskontrolle. Auch Humor ist eine wichtige Ressource, die den Alltag enorm erleichtert.

Die Arbeit wird – wie in den meisten Bereichen – stark vom Unternehmen und dessen Leitung beeinflusst. Bezahlung, Arbeitsbedingung und

2 Besonders häufig berichten Frauen über erlittene (körperliche) häusliche Gewalt durch ehemalige Partner; männliche Teilnehmer erzählen vereinzelt von häuslicher Gewalt, die sie als Kinder erlebt haben.

Wertschätzung der Dozent/innen und Teilnehmer/innen variieren stark. Die Vorgaben und Regeln, die das eigene Arbeiten bestimmen, unterscheiden sich ebenso deutlich. Während es bei einigen Auftraggebern offensichtlich reicht, nichts abzufackeln, geben andere sogar vor, welche Schriftart und -größe auf den Handouts verwendet werden soll. Während einige Auftraggeber Lehrende deutlich als prekäre, auswechselbare *human resources* sehen, legen andere große Wertschätzung an den Tag. Entsprechend ist auch die Atmosphäre im Kollegium eher gespannt oder freundschaftlich.

Ethnologische Inhalte

Derzeit starte ich bei einem meiner Auftraggeber ein Projekt, welches ich langfristig auch ethnologisch weiter verfolgen möchte: Im Zentrum steht das Konzept der Neurodiversität, welches besagt, dass bestimmte psychische „Störungen“ wie Dyslexie, Asperger oder AD(H)S keine Störungen, sondern Teil der natürlichen Variationen des menschlichen Gehirns seien und als solche mit besonderen Stärken einhergingen. Es ist (auch) unsere Gesellschaft mit ihren speziellen Werten, Normen, Anforderungen und ihrer Struktur, welche bestimmte Besonderheiten (wie Durchsetzungsfähigkeit oder einen hohen IQ) honoriert und andere Besonderheiten abwertet.

Davon ausgehend plane ich bzw. planen wir, Kurse zu geben, welche auf diesen Stärken aufbauen und es Betroffenen ermöglichen, ein Leben entsprechend ihrer besonderen Stärken zu führen, statt aufgrund von „Defiziten“ an den Anforderungen unserer Gesellschaft (welche die Besonderheiten dieser Menschen vernachlässigt oder abwertet) zu scheitern. Ich finde das im Hinblick auf die berufliche Orientierung von Ethnologiestudierenden relevant, da es zeigt, dass die Erwachsenenbildung ein Weg sein kann, theoretisch spannende Konzepte praktisch anzuwenden. Zum einen sorgt das im Sinne der *applied anthropology* für einen gesellschaftlichen Nutzen, zum anderen kann man das Feld ausloten und den Kontakt zu Betroffenen und Interessierten außerhalb des akademischen Umfelds halten. Das Projekt ist ein Weg, ethnologische Inhalte in die alltägliche Arbeit einzubringen und das gleichzeitig mit dem Erkunden neuer Bereiche zu verbinden.

Ein anderer Bereich, der in meiner Arbeit große Bedeutung hat, ist „Interkulturalität“: Zum einen versuche ich, Teilnehmer/innen auf die Arbeit mit Menschen unterschiedlicher Herkunft vorzubereiten. Ich versuche Toleranz und Offenheit zu vermitteln und zu zeigen, wie groß die Bandbreite dessen ist, was Menschen weltweit als „normal“ ansehen.

Darüber hinaus habe ich bisher kaum einen Kurs unterrichtet, der nicht als heterogen bezeichnet werden könnte. Ein Studium der Ethnologie bereitet auf diese Arbeit vor, indem die dabei gefundenen Unterschiede als selbstverständlich akzeptiert werden und zumindest weniger bewertet werden. Gerade Unterschiede, die sonst wenig thematisiert werden, aber die Interak-

tionen bestimmen, bereiten so weniger Probleme. Konflikte im Kurs können besser verstanden werden, wenn man erkennt, dass das Grundproblem mitunter darin besteht, dass kulturelle Eigenheiten nicht als solche erkannt werden. Ein Beispiel hierfür ist die Streitkultur verschiedener Gruppen: Während Menschen aus einigen Regionen leidenschaftlich diskutieren, ohne dies als Streit zu sehen, empfinden Teilnehmer/innen aus anderen Regionen dies schnell als Aggression³. Erst das Bewusstsein für diese Problematik erlaubt es meines Erachtens, damit umzugehen, indem man sie offen thematisiert. Als Ethnologin ist mir jedoch auch bewusst, wie heterogen die Gruppen sind, aus denen die Teilnehmer/innen kommen und wie unterschiedlich diese auf Kontakte mit anderen Menschen reagieren. Besonders deutlich zeigt sich das bei Teilnehmer/innen, welche nicht in Deutschland sozialisiert wurden: So wie es nicht *die* deutsche Kultur gibt, so sind auch andere Gesellschaften kulturell heterogen. Darüber hinaus bestimmen verschiedene Faktoren (wie der Grund zu Migrieren, die ersten Erfahrungen in Deutschland, die eigene Persönlichkeit etc.), in welchem Ausmaß und in welchen Bereichen Menschen an der Kultur ihres Herkunftsortes festhalten, Teile der Kultur, die sie in Hamburg kennengelernt haben, übernehmen oder einen dritten Weg wählen.

Häufig unterhalten wir uns im Unterricht über eigene Werte, Erfahrungen, Traditionen und andere Inhalte. Diese Gespräche sind faszinierend und lehrreich. Oft ergänzen, korrigieren, vertiefen und erweitern sie das Bild, welches ich durch ethnologische Texte habe.

Die Tätigkeit in der Erwachsenenbildung und die Versuche, Rassismus abzubauen sowie ein harmonisches Zusammenarbeiten von Menschen verschiedener Herkunft zu fördern, kann meiner Meinung nach durchaus als angewandte Ethnologie verstanden werden.

Ethnologiestudium als Qualifikation

Ethnologie ist für mich darüber hinaus eine Wissenschaft an der Schnittstelle zwischen Geisteswissenschaften und Sozialwissenschaften. Fähigkeiten wie das Einarbeiten in neue Themengebiete, das Erkennen von Zusammenhängen, Vermitteln von Wissen und kritisches Hinterfragen von Wissen sowie humanistische, emanzipatorische Grundwerte sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Tätigkeit als Dozent bzw. Dozentin.

Erwachsenenbildung ist gelebte Sozialwissenschaft. Zum einen versuche ich, sozialwissenschaftliche Inhalte und Gesellschaftskritik zu vermitteln. Zum anderen erlauben die Kontakte mit Schülern unterschiedlicher sozio-ökonomischer Hintergründe, Kenntnisse über den Umgang mit Arbeitslosen

3 Besonders deutlich wurde das in einem Kurs, in welchem diese Unterschiede in der „Diskussionskultur“ den sonst sehr harmonischen Umgang gefährdeten: Während Teilnehmer/innen, die sich selbst als türkisch definierten, leidenschaftlicher ihre Meinung vertraten, empfanden die Schüler, die sich als Norddeutsche sahen, das als aggressiv.

und weitere staatliche Strukturen, bessere Analysen gerade von Themen wie Macht und sozialer Ungleichheit.

Einige der spezifisch ethnologischen Herangehensweisen halte ich für die Arbeit in der Erwachsenenbildung für wichtig: Kulturrelativismus und eine höhere Gewichtung von Verstehen gegenüber Erklären sind in der Arbeit mit Menschen im Allgemeinen und in der Arbeit in heterogenen Gruppen im Besonderen förderliche Herangehensweisen. Holismus und ein Verständnis dafür, dass Phänomene nicht isoliert betrachtet werden sollten, sind in Hinblick auf kulturelle Unterschiede, aber nicht nur dort wichtig. Es hilft, auch die Situation und das Verhalten der Teilnehmer/innen in anderen Bereichen zu verstehen.

Nicht vergessen werden sollte ein weiterer Aspekt eines Ethnologiestudiums: Neben den Inhalten werden an den Instituten – bzw. am Hamburger Institut für Ethnologie, welches das einzige ist, das ich näher kenne – auch besondere Werte und Normen gelebt und vermittelt⁴. Die Erfahrungen des Studiums haben mich im Laufe der Jahre verändert. Trotz den Anforderungen und der geforderten Leistung herrschte wenig Konkurrenz unter den Studierenden und der Umgang war größtenteils von Hilfsbereitschaft, Akzeptanz und Offenheit geprägt. Auch Lehrende waren in der überwiegenden Mehrheit hilfsbereit, respektvoll und an echtem Austausch interessiert. Diese Dinge stehen zwar nicht im Curriculum, dennoch werden sie im Laufe des Studiums vermittelt und bestimmen mein Verhalten als Dozentin mit. Ich denke, gerade diese Dinge gelernt zu haben, ist eine hilfreiche Vorbereitung auf meine Lehrtätigkeit gewesen. Diskussionen, wie sie in Seminaren – und auch außerhalb mit Kommiliton/innen – stattfanden, versuche ich heute in meinen Unterricht einzubauen.

Lehre als Qualifikation für die Ethnologie

Neben den Fähigkeiten, die ein Ethnologiestudium vermittelt, gibt es auch gute Gründe, weshalb eine Tätigkeit als Dozentin für mich als Ethnologin hilfreich ist: Neben der genannten Diversität der Kurse und der Möglichkeit, Ethnologie praktisch anzuwenden, wurde die Gelegenheit genannt, neue Bereiche zu erkunden. Diesen Punkt möchte ich noch etwas vertiefen: Ein Beispiel hierfür habe ich bereits gegeben: Durch das Entwickeln neuer Kur-

4 Auch wenn ich die meisten dieser Werte als positiv empfand, möchte ich mit dem Wort „besondere“ keine Wertigkeit ausdrücken, sondern lediglich betonen, dass das Institut wie alle Organisationen und längerfristigen Gruppen eigene Werte, Normen und Traditionen herausgebildet hat. Da die Zeit des Studiums für mich – wie wohl für viele – eine sehr prägende war, hatten auch die gruppenspezifischen Werte und Normen am Institut für Ethnologie einen größeren Einfluss als solche, die ich beispielsweise in den Instituten der Erwachsenenbildung kennenlernte.

se und Konzepte können ethnologische Theorien umgesetzt werden und das erfordert meist, sich weiteres Wissen anzueignen – ohne dass das Resultat direkt bewertet wird. Vielmehr erlaubt die kontinuierliche Beschäftigung damit, Konzepte und Modelle weiterzuentwickeln. Darüber hinaus bietet der Alltag von Dozent/innen reichlich Gelegenheit, sich neue Bereiche anzueignen. Viele Auftraggeber begrüßen es, wenn Lehrende verschiedene Themen unterrichten können. Sofern diese also den Eindruck haben, Dozent/innen seien in der Lage, sich diese Bereiche anzueignen, bieten sie oftmals die Gelegenheit, fachfremde Unterrichtsinhalte zu vermitteln. Dabei eignet man sich Wissen theoretisch an, arbeitet es so auf, dass man es vermitteln kann und bemerkt häufig im Unterricht, an welchen Stellen man sein Wissen noch vertiefen sollte. Gerade dass das Niveau des Unterrichts nicht dem der Universität entspricht, erlaubt es, sich an relativ fremde Themen heranzutasten. Die Perspektive des Unterrichts kann in vielen Fällen eine ethnologische sein. Dadurch kann man auch „nichtethnologische“ Themen ethnologisch bearbeiten und findet mitunter neue Verbindungen. Viele Aspekte der Pädagogik, Medizin und Pflege eignen sich für eine ethnologische Auseinandersetzung. In vielen Fällen findet sich dazu entsprechende (zum Beispiel medizinethnologische) Literatur. Durch die Arbeit bekommt man bei entsprechender Offenheit für diese Verbindungen also durchaus Inspiration für die Suche nach ethnologisch relevanten Fragestellungen. Gerade durch die Diskussionen in den Kursen zeigt sich, dass weit mehr kulturell geprägt ist, als durch eine reine Lektüre der entsprechenden Fachliteratur zutage treten würde. Außerdem sollte man nicht vergessen, dass das Erklären der Unterrichtsinhalte häufig in einfacher Sprache und auf strukturierte, klare Art und Weise geschehen muss. Das macht es nötig, Inhalte soweit zu durchdringen, dass man Vereinfachungen vornehmen kann, ohne den Inhalt zu verfälschen.

Diskussionen zählen ohnehin zu den wertvollsten Ressourcen dieses Berufsfeldes: Neben der kultureller und sozioökonomischer Diversität, haben Teilnehmer/innen beruflich häufig schon Vorerfahrungen, welche zu einem fruchtbaren Austausch führen. Daneben arbeitet man als Dozent bzw. Dozentin in einem interdisziplinären Team. Sowohl in den Pausen als auch bei privaten Treffen nach Feierabend finden inspirierende Gespräche statt. Zwar ist dies nicht bei allen Auftraggebern der Fall, aber in den Fällen, in denen es diesen Austausch gibt, macht er den Berufsalltag deutlich schöner.

Was ich persönlich aber ganz besonders durch diese Tätigkeit geschult habe, sind kommunikative und soziale Kompetenzen. In der Erwachsenenbildung – gerade bei der Arbeit mit Menschen, die sich in belastenden Lebenssituationen befinden – gehören soziale Kompetenzen wie oben beschrieben zu den Anforderungen. Es gibt nur wenige Tage ohne Konflikte oder Konfliktpotential – zwischen Kurs und Lehrkraft als auch unter den Teilnehmer/innen. Häufig erhalten Teilnehmer/innen während des Unterrichts von der Schule, dem Arbeitsamt oder der Schule ihrer Kinder Nachrichten, die den

Ablauf stören. Immer wieder habe ich mit Menschen zu tun, mit denen ich im Privatleben nicht unbedingt den Kontakt suchen würde. Dennoch ist es eine der Aufgabe von Dozent/innen, auch zu diesen Teilnehmer/innen positive Beziehungen aufzubauen und ihnen Wertschätzung entgegenzubringen. Nicht in jedem Fall werden diese vermeintlich selbstverständlichen Spielregeln eingehalten. In manchen Fällen gelingt es, mit Humor damit umzugehen oder es aus einer Perspektive der Ethnomethodologie nach Garfinkel zu sehen. In den Fällen, in denen es gelingt, Verhalten als Krisenexperiment zu sehen, fällt es leichter, seine Gelassenheit zu behalten⁵. Oft verlangt die Arbeit jedoch ein hohes Maß an Selbstbeherrschung, Empathie und Flexibilität. Gerade das macht sie jedoch faszinierend und hilft, Sozialkompetenzen zu verbessern. Auch in Feldforschungskontexten ist es wichtig, mit „seltsamem“ Verhalten, der eigenen Frustration und schwierigen Interaktionen umzugehen und Beziehungen aufzubauen, die bis zu einem bestimmten Grad auch Frucht der Notwendigkeit sind.

Erwachsenenbildung als erstrebenswertes Berufsfeld?

Ob die Tätigkeit als Dozent bzw. Dozentin jedoch ein geeigneter Beruf ist, sollte man auch anhand anderer Kriterien entscheiden: Aus fachlicher Sicht kann es sinnvoll sein, obwohl meine Euphorie nicht darüber hinweg täuschen sollte, dass die fachliche Auseinandersetzung mit den Unterrichtsinhalten nur bei neuen Themen eine intellektuelle Herausforderung darstellt. Aus dieser Sicht können die Unterrichtsinhalte schnell langweilig werden und sofern sich nicht eine Möglichkeit findet, den Unterricht so zu gestalten, dass er auch für einen selbst einen gewissen Unterhaltungswert hat, kann der Berufsalltag leicht monoton werden. Gruppenarbeiten, während denen Dozent/innen sich anderen Dingen widmen können, sind da keine dauerhafte Lösung.

Die Freude an Herausforderungen bedeutet nicht, dass das Unterrichten nicht mitunter ausgesprochen anstrengend sein kann. Es gibt Fälle, in denen sich trotz aller Bemühungen Konflikte mit Teilnehmer/innen nicht verhindern lassen. Die Institute sind häufig von einem gewissen Maß an Chaos gekennzeichnet und dies müssen Dozent/innen durch Flexibilität und Improvisationstalent ausgleichen. Ob man es persönlich spannend findet, morgens zu erfahren, dass man in einigen Momenten ein weitgehend unbekanntes Thema oder zwei statt einem Kurs unterrichten soll, oder ob das in erster Linie Stress bedeutet, hängt von der Persönlichkeit ab. Ich finde es meistens gut.

5 Krisenexperimente sollen durch explizites Brechen sozialer Konventionen implizite Normen aufzeigen und deutlich machen, inwiefern diese das Resultat alltäglicher Interaktionen und Alltagspraktiken sind.

Was ich nicht verschweigen will, ist, dass diese Tätigkeit mit einem hohen Verwaltungsaufwand einher geht – monatlich müssen Termine mit den unterschiedlichen Instituten abgestimmt und Rechnungen geschrieben werden. Während des Unterrichts muss sorgfältig dokumentiert werden.

Außerdem kann man die Beschäftigungsverhältnisse als prekär beschreiben: Als Freiberufler sind Krankheitsfälle mit hohen finanziellen Einbußen verbunden, der Lohn ist nach Abzug von Steuern, Versicherungsbeiträgen etc. eher gering und die Auftragslage schwankt deutlich. Auftraggeber und Auftragnehmer sind zu jedem Zeitpunkt frei, die Zusammenarbeit ohne Vorwarnung zu beenden. Das alles bedeutet Unsicherheit. Ob einem das die Freiheit wert ist, ist individuell sehr unterschiedlich.

Ein letzter Nachteil ist, dass der Beruf schlechte Tage nicht oder nur selten verzeiht. Sofern man einen Kurs lange kennt und eine positive Beziehung aufgebaut hat, hat schlechte Laune oder Müdigkeit kaum Auswirkungen. Bei neuen oder „schwierigen“ Kursen kann dies aber katastrophale Auswirkungen haben. Sechs bzw. sieben Stunden können eine sehr, sehr lange Zeit sein und die Folgen misslungener Unterrichtstage können sich auf weitere Tage auswirken.

Dennoch bin ich im Augenblick begeistert von der Tätigkeit. Sie bringt mir meistens Spaß. Ich mag die meisten Menschen, mit denen ich arbeite. Und oft reagieren Teilnehmer/innen mit großer Dankbarkeit und Zuneigung auf Dozent/innen, die mit ausreichend Gelassenheit und Humor den Unterricht gestalten. Selbst an schwierigen Tagen gibt es meistens ein oder zwei Teilnehmer/innen oder Kolleg/innen, die versuchen, einen aufzumuntern.

Fazit

Abschließend lässt sich sagen, dass es durchaus schlechtere Berufsfelder für Ethnologen gibt. Allerdings ist eine Tätigkeit dieser Art keine Option für die Ewigkeit. Sofern man diese Tätigkeit längerfristig ausüben möchte, sollte man versuchen, innerhalb eines Unternehmens verantwortungsvollere Tätigkeitsbereiche zu finden oder sich eine breite Palette an Auftraggebern zu suchen, um Schwierigkeiten abzufedern.

Kathrin Bauer hat in Hamburg Ethnologie studiert und ihre Masterarbeit über Individualisierung und den Diskurswandel um Femizide geschrieben. Derzeit arbeitet sie als freiberufliche Dozentin in der Erwachsenenbildung.

Studentische Mitarbeit im Verlag

Clara Doose-Grünefeld

Während meines ethnologischen Master-Studiums an der Universität Hamburg habe ich zwei Jahre lang in Teilzeit bei einer Hamburger Verlagsgruppe gearbeitet. Ich war in einer kleinen Abteilung tätig, die sich darauf spezialisiert hatte, touristische Inhalte für Apps und Navigationssysteme aufzuarbeiten. Insgesamt handelte es sich vor allem um Arbeiten an einer Datenbank, in der die so genannten *Points of Interest* als geographische Lokationen aufgenommen und betextet wurden.

Arbeitsfeldbeschreibung und allgemeine Kompetenzen

Die Ausschreibung für den Job hatte ich über persönliche Kontakte gefunden – ich bewarb mich und wurde nach einem kurzen Vorstellungsgespräch eingestellt. Im Verlag arbeitete ein Team von ca. 20 studentischen MitarbeiterInnen, die vorwiegend aus den Geistes- und Sozialwissenschaften kamen. In einem mittelgroßen Büro saßen wir mit mehreren Personen in einem Raum, arbeiteten an festen Computerarbeitsplätzen und zu den üblichen Bürozeiten. Insgesamt war ich zweieinhalb Tage in der Woche im Büro, was während des Studiums eine gewisse zeitliche Herausforderung darstellte. Dennoch hatte ich viel Freude bei der Arbeit und sie bot auch eine willkommene Abwechslung zum recht theoretisch geprägten Studienalltag.

Zur Arbeit an der Datenbank gehörten Aufgaben wie Überprüfung der Datensätze auf Richtigkeit, Neuanlage von Datensätzen, Georecherche und Textredaktion. Ein Großteil der Arbeit bestand demnach aus Internetrecherche, aber auch aus Telefongesprächen und Mailkontakten. In den Umgang mit der Datenbank wurde ich langsam über verschiedene einfache Aufgaben eingearbeitet und wurde schnell sicherer beim Handhaben der einzelnen Tools. Hier kam mir unter anderem mein Vorwissen zugute, das ich bei meiner mehrjährigen Arbeit in der ethnologischen Fachbibliothek gewonnen hatte: Online-Datenbanken sind oft nach ähnlichen Schemata aufgebaut und das Wissen ist übertragbar. Das Denken in Kategorien und eine schnelle und sichere Entscheidungsfähigkeit sind für die Arbeit mit Datenbanken wichtige Kernkompetenzen.

Die Recherche zu den Inhalten der Datenbank erfolgte über persönlich für die einzelnen Mitarbeiterinnen erstellte Listen, die sich vor allem an den Sprachkenntnissen, aber auch an individuellen Regionalkenntnissen und -vorlieben orientierten. So kam es, dass ich zur Recherche vor allem englisch- und nordischsprachige Länder in Nordeuropa und Nordamerika, aber auch weitere west- und südeuropäische Länder wie Deutschland, Schweiz, Frankreich, Spanien, Italien und Griechenland zugewiesen bekam. Andere Mitarbeiterinnen erhielten demnach entsprechende Listen für andere Regionen. Ein hoher Anteil von Personen mit nicht-deutscher Muttersprache im Team ermöglichte tiefere Recherchen beispielsweise in osteuropäischen oder lateinamerikanischen Ländern.

Die sprachlichen Fähigkeiten wurden jedoch nicht nur zur Recherche benötigt: Die Betextung der Datensätze erfolgte je nach Wichtigkeit auf Deutsch und in einer Reihe anderer Sprachen. Um die Qualität der Texte auf sprachlicher Ebene zu gewährleisten, wurden sie ausschließlich von MuttersprachlerInnen verfasst. Mein Beitrag beschränkte sich demnach auf deutsche Texte unterschiedlicher Länge, die dann als Vorlage für die Übersetzungen in andere Sprachen dienten. Die Routine im Schreiben und eine prägnante Ausdrucksweise hatte ich dabei sicher meinem Studium zu verdanken.

Die *Points of Interests* wurden in der Datenbank inhaltlich nach Kategorien wie „Sehenswürdigkeiten“, „Freizeitangebote“, „Restaurants und Bars“ oder „Veranstaltungsorte“ geordnet. Meist bekamen wir zur Recherche Listen zugewiesen, in denen sich je nach Bedarf eine bestimmte Kategorie von *Points of Interest* befand, die in einer Stadt oder einem Land recherchiert werden sollten. So wurde sichergestellt, dass nach und nach systematisch die gesamte Datenbank auf dem Laufenden gehalten wurde. Zusätzlich gab es aber auch nach Aufträgen zusammengestellte Listen, bei denen es darum ging, ausgewählte Daten für eine bestimmte Region als Pakete an Auftraggeber zu liefern.

Auffällig bei der Onlinerecherche waren für mich die Unterschiede in der Qualität und Quantität der auffindbaren Informationen abhängig von der recherchierten Region: Generell erwies sich die Recherche in nord- und westeuropäischen Ländern als am einfachsten, da hier die meisten *Locations* über Onlineauftritte verfügen, die darüber hinaus meist auch gut strukturiert und vollständig sind. In anderen Ländern war die Internetrecherche für mich schwieriger, da häufig weniger Informationen online zu finden waren. Hier überprüfte ich fehlende oder unklare Angaben – je nach sprachlichen Fähigkeiten – auch telefonisch oder mithilfe weiter angelegter Recherchen auf Drittseiten. Nach und nach lernte ich, welche Webseiten sich für mich am besten zur Recherche eigneten und wo und wie ich an fehlende Informationen gelangen konnte.

Zu meinen Aufgaben gehörte zudem das Erstellen von „Best Of“-Listen mit besonderen Sehenswürdigkeiten und anderen Attraktionen für touris-

tisch relevante Städte und Länder, die von den jeweiligen Auftraggebern vorgegeben wurden. Hierfür verschaffte ich mir zunächst einen Überblick über die jeweiligen Regionen und wählte dann die wichtigsten Attraktionen anhand verschiedener Kriterien aus (z.B. Touristenzahlen, UNESCO-Listung, Beliebtheit in Online-Netzwerken, historische Relevanz etc.). Zur Recherche dienten mir Reiseführer, Touristen-Blogs, Rating-Websites sowie offizielle Onlineauftritte von Städten und Regionen. Durch meine regionale Spezialisierung im Studium auf Irland kamen mir meine Kenntnisse sehr zugute. Aber auch in andere Regionen konnte ich mich durch meine Vorbildung schnell einarbeiten und entsprechende Aufgaben in anderen Kontexten erfüllen.

Weiterhin wurde ich mit wachsender Erfahrung auch immer wieder für kleinere und größere Projekte eingesetzt, bei denen es um die Erfassung von Printmedien wie Reisezeitschriften und Reiseführern in die Struktur der Datenbank ging. Nach einer Einarbeitungszeit bekam ich hier freie Hand und führte die Projekte selbstständig aus. Bei diesen Projekten lernte ich, mich bei allen Zwischenschritten immer wieder selbst zu kontrollieren, um am Ende ein vollständiges Ergebnis zu liefern. Die große Menge an Datensätzen innerhalb der Projekte erforderte einen guten Überblick sowohl über die Struktur des bearbeiteten Mediums als auch über die Region: Um Doppelungen und Überschneidungen zu vermeiden, musste ich oft tiefergehend recherchieren und Entscheidungen treffen, ob und wie bestimmte Lokationen in der Datenbank erfasst werden sollten, damit sie sowohl dem bearbeiteten Medium als auch unseren internen Anforderungen gerecht wurden.

Über alle meine Arbeitsschritte führte ich genaue Auflistungen, um den anderen Mitarbeiterinnen in den Projekten, aber auch der Projektleiterin einen detaillierten Überblick zu verschaffen, wie weit ich gekommen war und wie arbeitsintensiv die einzelnen Arbeitsschritte waren. Innerhalb der Arbeitsgruppen trafen wir uns regelmäßig zu Besprechungen, um die Ergebnisse zu diskutieren, Tipps und Anregungen auszutauschen und über Probleme zu beraten.

Wie sich herausstellen sollte, passte die Arbeit im Verlag inhaltlich sehr gut zum thematischen Schwerpunkt meines Masterstudiums und der Abschlussarbeit. Hatte ich mich bereits im Bachelor eingehend mit der Konstruktion nationaler Identität am Beispiel der irischen Musik beschäftigt, ging es in meiner Masterarbeit um die touristische Vermarktung von kulturellen Ressourcen durch verschiedene Akteure sowie um die Reaktionen der Touristen selbst – wiederum am Beispiel Irland. Die thematische Überschneidung zwischen Masterarbeit und Verlagsarbeit brachte mir in beiden Bereichen interessante Einblicke: Durch die langfristige Beschäftigung mit der touristischen Perspektive im Verlag bekam ich grundsätzliche Einblicke in die Funktionsweise von angewandter Kulturvermarktung. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit diesen Funktionsweisen wiederum half mir,

meine Recherchen möglichst zielstrebig anzugehen und touristische Relevanz innerhalb dieses Systems zu erkennen.

Die detaillierten Regionalkenntnisse über Irland konnte ich bald in speziellen Projekten anwenden. Durch Erfahrungen, die ich während meiner Feldforschung und anderen Irlandaufenthalten gemacht hatte, war ich in der Lage, sowohl die oft durch irisch-englische Transkription erschwerte Identifizierung verschiedener Orte vorzunehmen als auch ihre geographische Lage genauer zu bestimmen. Als „Regionalexpertin“ war ich Ansprechpartnerin für Fragen, die Irland als Reiseziel betrafen. Hier ging es um inhaltliche Fragen zu Sehenswürdigkeiten, Freizeitangeboten und anderen Lokationen ebenso wie um grundsätzliche Möglichkeiten der geographischen Erfassung des Landes in der Datenbank.

Ethnologische Ansätze

Die zeitgleiche Beschäftigung mit dem Thema Tourismus im Rahmen meines Studiums und in der Verlagsarbeit erwies sich als sehr nützlich. Zum einen konnte ich bestimmte Darstellungsweisen auf Websites, die sich speziell an Touristen richten, besser einordnen und verstehen. Ich bekam durch strukturierte Nachforschungen schnell einen Überblick über touristische Angebote in bestimmten Regionen. Zum anderen half mir mein Wissen auch beim Schreiben eigener Texte, da mir touristisch relevante Punkte immer schneller auffielen.

In meiner Masterarbeit beschäftigte mich vor allem der theoretische Ansatz „Ethnicity, Inc.“ von John L. und Jean Comaroff (2009), der die tourismusökonomischen Unternehmungen ethnischer Gruppen untersucht. Die Erkenntnisse Comaroff & Commaroffs sowie Theorien, die Tourismus als kulturellen Konsum beschreiben, halfen mir bei der Analyse unterschiedlichster Phänomene in der irischen Tourismuslandschaft. Auffällig war in Irland vor allem ein touristischer Fokus auf alles, was von Touristen als traditionell und ursprünglich wahrgenommen wird, wie zum Beispiel traditionelle Musik und Tanz, alte Handwerkskunst, nationale Geschichte oder unberührte Landschaften. Interessant war für mich vor allem, dass von staatlicher Seite aus regelrechte Kampagnen durchgeführt werden, um genau dieses Image zu konstruieren. Auch private Anbieter touristischer Ressourcen arbeiten aktiv an der Konstruktion mit. Weiterhin analysierte ich Reiseberichte in Blogs. Hier zeigte sich, dass die oben genannten Punkte genau das Interesse der Touristen widerspiegeln, was zum einen auf Manipulation durch Werbung, aber auch durch andere, z.B. soziokulturelle Faktoren zurückzuführen sein kann.

Mir ist durchaus bewusst, dass die hier beschriebene Art des Tourismus vor allem in die Kategorie des Kultur- und sogenannten *heritage*-Tourismus einzuordnen ist – und bei weitem nicht für alle Formen des Tourismus als

Beispiel genommen werden kann. Dennoch kann man annehmen, dass der kulturelle Tourismus zusammen mit Strandurlauben und Erlebnistourismus einen Großteil des weltweiten Urlaubstourismus ausmacht. Insofern waren mir meine Erkenntnisse aus der intensiven Beschäftigung für meine Masterarbeit auch bei der Verlagsarbeit von Nutzen. Ich konnte Texte formulieren, die sich genau an die (vermuteten) Interessen der jeweiligen Zielgruppe bestimmter Angebote richteten.

Methodisch kam mir meine Routine in der Online- und anderer Textrecherche sehr zugute. Die im Studium erlernten Möglichkeiten, schnell und effektiv zu lesen und Informationen zu sammeln, sind für jede Art von „Schreibberufen“ von Vorteil. Im Gegenzug war für mich als Ethnologin der Vergleich zwischen den unterschiedlichen Regionen besonders interessant – wodurch ich wiederum in meinen Texten auf spezifische Eigenheiten eingehen konnte.

Berufsaussichten

Tourismus stellt weltweit einen der am stärksten wachsenden Ökonomiezweige dar. Da auch die Tourismus- und Reiseliteratur an diesem Wirtschaftszweig beteiligt ist, könnte man annehmen, dass sie ebenfalls vom Wachstum profitiert. Doch gerade die Lage der redaktionellen Arbeitsplätze im Bereich der Reiseführer und anderen Medien ist sehr angespannt – was zum Teil auf die Umstrukturierung der Verlage angesichts der wachsenden Digitalisierung zurückzuführen ist. Ein Teil der bisher durch professionelle Autoren zusammengestellten Reiseliteratur wird seit Jahren durch Empfehlungsportale und Anbieter nutzergenerierter Inhalte wie *Google Maps* oder *Yelp* sowie regionale Tourismus-Homepages ersetzt. Die Umstellung auf den digitalen Markt, auf Apps und *Paid-Content*-Angebote vollzieht sich nur langsam und bereitet dem gesamten Medienspektrum in Deutschland Schwierigkeiten, da die Kundenakzeptanz für kostenpflichtige Online-Angebote fehlt. Gleichzeitig nimmt auch die Anzahl der Printmedien ab, da die meisten Inhalte vermeintlich kostengünstiger oder umsonst im Internet erhältlich sind.

Als Ethnologin im Bereich der Reise- und Touristenliteratur zu arbeiten, erscheint mir mit meiner Spezialisierung naheliegend. Die ethnologische Perspektive kann – je nach der eigenen Position im Verlag und damit der Freiheit, die bei der Darstellung gegeben ist – für interessante Einblicke in und kritische Darstellungen lokaler Kulturen sorgen. Meiner Erfahrung nach ist die tatsächliche Anwendung ethnologischer Ansätze im Alltag eher schwierig, dennoch können sich auch in kurzen Texten Möglichkeiten ergeben, eine ethnologische Perspektive durchscheinen zu lassen. Allein mit Formulierung und Fokus lassen sich Sachverhalte in der einen oder anderen Weise kritisch beschreiben und eine plumpe Darstellungsweise umgehen, was nach meiner Erfahrung eines der größten Probleme in der Tourismusliteratur ist.

Um im Verlagsbereich weiterzuarbeiten, wäre ein nächster Schritt in diese Richtung ein Volontariat in der Redaktion. Doch leider sind die Plätze sehr begrenzt und schwer zu bekommen. Bis sich der gesamte Medienmarkt umstrukturiert und stabilisiert hat, werden Arbeitsplätze in diesem Bereich zunächst unsicher bleiben.

Literatur

Comaroff, John L. und Jean Comaroff (2009) *Ethnicity, Inc.*. Chicago u. a.: University of Chicago Press.

Clara Doose-Grünefeld, M.A., studierte von 2007-2014 Ethnologie an der Universität Hamburg mit den Schwerpunkten nationaler Identität und Tourismus in Irland.

Berufsorientierung und Praktika im Studium der Kulturwissenschaften¹

Bettina Beer

Das Studium der meisten kulturwissenschaftlichen Fächer vermittelt eine allgemeine wissenschaftliche Ausbildung sowie eine Einführung in die jeweilige Disziplin, aber keine unmittelbare Berufsausbildung. Deshalb ist es wichtig, dass Studierende sich durch Berufspraktika schon während des Studiums auf die spätere berufliche Situation vorbereiten. Das ist kein neues Problem (Fischer 1988 [Hg.]; Institut für Ethnologie [Hg.] 2002). Auch früher schon war es eine Frage, wie man möglichst nah an den eigenen Fähigkeiten und Interessen seinen Lebensunterhalt verdienen kann. Vor allem für Frauen haben sich die Möglichkeiten stark verändert (Beer 2007). Das Schul- und Hochschulwesen wie auch die Berufswelt wandeln sich ständig. Insofern sind alle Aussagen zu Möglichkeiten und Problemen zeitlich gebunden. Das muss man sich immer wieder bewusst machen.

Wozu Berufspraktika?

Im Spiegel Special „Student 2005“ hieß es „Praktika garantieren keinen Arbeitsplatz. Für den Einstieg in die Karriere sind sie aber unerlässlich. Ein Start ohne Erfahrung scheint in vielen Unternehmen ausgeschlossen“ (Tietz 2005: 104). Das trifft nicht nur auf Wirtschaftsunternehmen, sondern längst auch auf Vereine, Institutionen, Ämter und Behörden, Kulturzentren und ähnliche Einrichtungen zu, in denen Kulturwissenschaftler eine Anstellung finden. Vor zwanzig Jahren machten vorwiegend BWLer Praktika, heute trifft dies auf Studierende aller Fächer zu. In den meisten „modularisierten“, das heißt, in den meisten BA- und MA-Studiengängen, sind Praktika fester Bestandteil. So sollen Studierende durch Praktika einen ersten Einblick in mögliche Berufsfelder (z.B. Museen, Verlage, Arbeit mit Migrantinnen und Migranten, Internationale Organisationen) bekommen und praktische Erfahrungen sammeln. Studierende lernen dabei nicht nur das jeweilige Berufsfeld kennen, sondern auch, wie man eine Bewerbung schreibt und ein

¹ Bei diesem Beitrag handelt es sich um die aktualisierte Fassung eines Textes, der zuerst veröffentlicht wurde in: Beer, Bettina, Sabine Klocke-Daffa und Christina Lütkes (Hg.) (2009) Berufsorientierung für Kulturwissenschaftler. Erfahrungsberichte und Zukunftsperspektiven. Berlin: Reimer. Wir danken dem Reimer Verlag für die freundliche Genehmigung zum Nachdruck.

Vorstellungsgespräch führt. Sie lernen, konkrete berufliche Anforderungen einzuschätzen und zu bewältigen.

Es gibt eine Reihe von Gründen, warum Praktika schon in der BA-Phase oder in der MA-Phase eines kulturwissenschaftlichen Studiengangs ratsam sind. Ganz allgemein können sie falsche Vorstellungen von einem Berufsfeld korrigieren, den späteren Praxisschock verringern und die aktive Auseinandersetzung mit der beruflichen Zukunft fördern, die aufgrund von Ängsten manchmal bis zum Examen hinausgeschoben wird. Praktische Erfahrungen und die Gelegenheit, konkretere Vorstellungen über die Zukunft zu entwickeln, können sich motivierend auf das Studium auswirken.

1. Ohne Arbeitsfelder kennen zu lernen, kann man sich kaum entscheiden, wie später die eigene Berufstätigkeit aussehen soll. Häufig reicht es nicht, ein Tätigkeitsfeld „von außen“ zu kennen, denn vieles findet für die Öffentlichkeit unsichtbar statt. In Museen etwa wird nur ein Bruchteil dessen ausgestellt, was in den Magazinen lagert. Der Weg vom Objekt, vom Ankauf bzw. der Schenkung bis in die Ausstellung ist lang. Durch ein Museumspraktikum erst wird deutlich, wie viele unterschiedliche Tätigkeiten es in diesem Bereich gibt: Von der Bibliothekarin, die bei Recherchen hilft, über die Stelle für Öffentlichkeitsarbeit, Restauratoren, Museumspädagogen, Pförtner und Wächter, Magazinleiter und Fotografen, Archivare und EDV-Spezialisten, bis zum wissenschaftlichen Abteilungsleiter. Das Praktikum vermittelt auch einen Eindruck davon, was man außer den im Studium erworbenen Kenntnissen noch wissen muss.
2. Ein solches Praktikum kann auch dazu führen, dass man sich eventuell entscheidet, was *nicht* in Frage kommt. Ich selbst habe etwa während des Studiums daran gedacht, im Bereich der (interkulturellen) Sozialarbeit tätig zu werden. Ich habe dann ein Berufspraktikum im Duckdalben, einem Seemannsklub im Hamburger Hafen, durchgeführt. Der Seemannsklub wird von Diakoninnen und Diakonen der Seemannsmission geleitet, die Seeleute aus aller Welt betreut. Seeleute, die heute auf Container-Schiffen arbeiten und nur kurze Liegezeiten im Hafen haben, erhalten so die Möglichkeit, mit anderen Seeleuten in Kontakt zu kommen. Geselligkeit kommt in ihrem Arbeitsalltag meist zu kurz. Sie können außerdem Internetzugang und Telefon nutzen sowie Angebote zum Zeitvertreib, etwa Tischfußball und Billard, außerdem können sie Rat und Hilfe bei Problemen bekommen.

Die Erfahrungen, die ich bei meinem Praktikum machte, waren alle ausgesprochen wichtig und nützlich. Zum einen lernte ich, dass dies tatsächlich ein Feld ist, in dem Ethnologen und andere Kulturwissenschaftler sinnvoll arbeiten können. Zum anderen lernte ich aber auch, dass trotz meiner Freude daran, mit Menschen zusammen zu arbeiten, dieses Berufsfeld nichts für mich war. Die Einzelschicksale, die Erwartungen (die ich zu einem großen Teil nicht erfüllen konnte), die Probleme und Sor-

gen berührten und verfolgten mich viel stärker als ich erwartet hatte. Je länger ich dort arbeitete, desto schwieriger wurde es. Hinweise von erfahrenen Kollegen, die dort schon lange angestellt waren, dass ich lernen müsse, „mich abzugrenzen“, waren völlig richtig. Aber es fehlte mir in der alltäglichen Arbeit im Klub vor allem auch die kritisch-distanzierte Auseinandersetzung „von außen“ mit dem, was ich erlebte, mit dem politischen und wirtschaftlichen Kontext der Seefahrt und den Problemen, die sich daraus für den Einzelnen ergeben. Die fragend kritisch-distanzierte Haltung lernte ich im Umgang mit ethnologischer Literatur und empirischen Forschungsmethoden – im Alltag des Seemannsklubs hatte sie zu wenig Raum. Sie ist jedoch ein Aspekt von Wissenschaft, der mir am meisten am Herzen liegt. In meinem Beruf als Hochschullehrerin kann ich heute beides verbinden: Ich habe viel mit Kollegen, Mitarbeitern und Studierenden zu tun (auch da muss ich mich „abgrenzen“) und kann außerdem wissenschaftliche Forschung betreiben, die in einem ständigen Wechsel zwischen „sich einleben“ oder „einfühlen“, dem Infragestellen und der analytischen Außenperspektive besteht.

3. Während eines Praktikums kann man also vor allem Tätigkeiten kennen lernen, die nicht im Studium vermittelt werden. Wichtig ist darüber hinaus herauszufinden, wie und wo man die allgemeinen Tätigkeiten, die in der wissenschaftlichen Ausbildung vermittelt werden (Recherchieren, Lesen, Schreiben, Vermitteln) anwenden kann (Beer und Fischer 2009). Neben diesen allgemeinen wissenschaftlichen Arbeitstechniken geht es außerdem darum festzustellen, von wem und in welchen Zusammenhängen auch die inhaltlichen Kenntnisse, die man sich angeeignet hat, gebraucht werden. Im Seemannsklub war es etwa von Vorteil, im Studium über kulturspezifische *gender*-Konzepte, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Vorstellungen von „Respekt“, „Gesichtswahren“, etc. gelernt zu haben, um Interaktionen zwischen Seeleuten und weiblichem bzw. männlichem Personal zu verstehen und besser damit umgehen zu können.
4. Heute achten viele künftige Arbeitgeber darauf, dass Bewerber überhaupt praktische Erfahrungen gesammelt haben und eventuell schon über erste Einblicke in den jeweiligen Beruf verfügen. Mit einem Praktikum erwirbt man also zusätzliche Qualifikationen, die einem in Bewerbungsverfahren einen Vorteil gegenüber Mitbewerbern verschaffen.
5. In manchen Fällen können aus Praktikumsstellen später Nebenjobs entstehen oder sie können den Einstieg in die Berufstätigkeit bedeuten. Vor allem ermöglichen sie generell den Aufbau von Netzwerken und damit Kontakten zu möglichen künftigen Arbeitgebern. Ich habe etwa nach meinem Praktikum im Seemannsklub auch in den Semesterferien gegen eine geringe Bezahlung noch weiter dort gejobbt. Die Erfahrungen, die ich bereits beim Praktikum gemacht hatte, kamen mir zu Gute, und da ich wusste, es ist eine Arbeit „auf Zeit“, störte es mich auch nicht, dass in

der täglichen Arbeit für meinen Geschmack zu wenig reflektiert und in Frage gestellt wurde. Nicht alle Stellen werden ausgeschrieben oder man erfährt nicht davon. Hat man in einer Institution gearbeitet und persönliche Beziehungen aufgebaut, erhält man zusätzliche Informationen und wird später unter vielen Bewerbern möglicherweise eher berücksichtigt.

6. Ist man besser über Berufsfelder informiert, in denen man später eventuell arbeiten möchte, dann kann auch die Wahl der Studieninhalte im Hauptfach und der jeweiligen Nebenfächer entsprechend ausgerichtet werden. Insofern bietet sich ein Praktikum bereits in einer relativ frühen Phase des Studiums an.
7. Ein Ziel kann auch persönlich motiviert sein. Während eines Praktikums lernt man die eigenen Fähigkeiten und Stärken (z.B. soziale Fähigkeiten, Organisationstalent, Spontaneität, Kreativität), Vorlieben, Abneigungen und Schwächen realistischer einzuschätzen. Mit anderen Worten: Während eines Berufspraktikums lernt man auch seine eigenen persönlichen Fähigkeiten besser kennen und lernt auch Unerwartetes über sich selbst. Gerade die heute neudeutsch als *soft skills* oder abwertend als „Sekundärtugenden“ bezeichneten Eigenschaften sind tatsächlich sehr wichtig. Organisatorische Fähigkeiten, schnelles und präzises Arbeiten oder soziale Kompetenz sind Stärken, die von Arbeitgebern häufig genauso wichtig genommen werden wie Fachkenntnisse.
8. Ein Berufspraktikum kann außerdem mit dem sehr konkreten Ziel verbunden sein, die aktive Beherrschung einer Fremdsprache zu verbessern. In manchen Fällen kann es auch im Ausland durchgeführt werden und zwei Zielsetzungen können so miteinander verbunden werden. Seemannsklubs, die von der Seemannsmission betreut werden, gibt es etwa in vielen Hafenstädten. Statt in Hamburg hätte ich das Praktikum auch in Barcelona oder London durchführen können und so meine Spanisch- bzw. Englischkenntnisse verbessern können.

Suche und Auswahl

Abhängig von der Gewichtung der oben angeführten Gründe für ein Praktikum wird man sich eine Praktikumsstelle auswählen. Je genauer man weiß, warum man gerade in diesem Bereich ein Praktikum machen möchte, desto gezielter kann man bestimmen, welche Arbeitgeber in Frage kommen und sich bei ihnen bewerben. Da Plätze für Praktikumsstellen nur selten ausgeschrieben werden, muss man sich selbst zunächst einen Überblick über die Möglichkeiten verschaffen. Dazu gibt es neben der Suche im Internet auch allgemeine Informationsmaterialien (Eicker 2006) und auf einzelne sozial- und kulturwissenschaftliche Fächer zugeschnittene Publikationen (Brünner, Fiehler und Herlemann 2000; Schilling und Klös 2004; Späte 2007). Ein erster Schritt ist also die Lektüre von Publikationen und Informationen aus dem

Internet über die Berufsfelder des eigenen Faches und die Berufsfelder, in denen die Art der Tätigkeit, die man gerne ausüben möchte (Öffentlichkeitsarbeit, Schreiben, Pflege-Berufe o.ä.), zentral ist. Je nachdem, ob man beim Tierverein in Buxtehude oder bei der BASF, im In- oder im Ausland ein Praktikum machen möchte, sollte man bei der Suche zwischen einem halben und ganzen Jahr einplanen. Eine realistische Zeitplanung ist auch wichtig, um zu entscheiden, in welchen Semesterferien das Praktikum stattfinden kann oder ob ein Freisemester besser wäre.

In Studiengängen, in denen Praktika vorgeschrieben sind, und von manchen Universitäten wird die Vermittlung von Praktika, werden Karteien oder Praktikumsbörsen angeboten (siehe auch Websites am Ende des Artikels). Die Universität Lüneburg hat ein Diskussionsforum „Prüfungen und Praktika“ für Kulturwissenschaftler eingerichtet und die Universität Marburg ein Archiv, aus dem ersichtlich wird, wo Studierende kulturwissenschaftlicher Fächer bereits Praktika absolviert haben. Auch bei solchen Stellen können und sollten sich Studierende über Adressen oder frühere Erfahrungen mit bestimmten Einrichtungen informieren. Andere Quellen sind die Unternehmenswebsites, Printmedien oder Online-Praktikumsbörsen. (Achtung, manche Onlinebörsen sind nicht unbedingt seriös!) Die besten haben die Autorinnen des Praktikumsknigges zusammengestellt (Keller und Nöhmaier 2005). Es gibt auch Fachmessen, die dazu dienen, Kontakte zwischen Unternehmen und potenziellen Praktikanten herzustellen („Firmenkontaktmesse“, „CampusChances“, „Azubitage“ oder die Abiturientenmesse „Einstieg“). Achtung: Manche Anbieter nehmen Gebühren für die Vermittlung und Betreuung von Praktika vor allem im Ausland. So findet man im Internet Texte wie: „Praktika zur Studienrichtung Kulturwissenschaften gesucht? Finde hier dein Praktikum und sammle praktische Erfahrungen“, die zu kommerziellen Anbietern führen. Meiner Meinung nach kann man selbstständig, mit Hilfe der Universitäten oder Vereinigungen von Studierenden genügend interessante Praktikumsplätze finden, bei denen nicht noch andere daran verdienen, dass die eigene Arbeitskraft zur Verfügung gestellt wird. Auch Bewerbungen aus Eigeninitiative bei Unternehmen oder Einrichtungen – beispielsweise durch einen einfachen Anruf – können erfolgreich sein.

Was ist eine „gute“ Praktikumsstelle?

Bei der Suche nach der Praktikumsstelle stellt sich die Frage: Was zeichnet eine gute Praktikumsstelle aus?

1. Entscheidend ist, dass sie zu den eigenen Zielen passt. Um das beurteilen zu können, muss man möglichst viel über die jeweiligen Unternehmen oder Institutionen wissen. Diese Kenntnisse sind auch Voraussetzung für eine Bewerbung.

2. Das Praktikum sollte verschiedene auch komplexere Aufgaben bieten. Nur eine schnell erlernte Tätigkeit über Wochen auszuüben (z.B. Daten in den Computer eingeben) ist nicht nur unbefriedigend, sondern sinnlos.
3. Das Praktikum sollte betreut werden. Das heißt, es sollte klar sein, dass ein oder mehrere Ansprechpartner vorhanden sind. Manche Unternehmen haben sogar Praktikumsbeauftragte.
4. Wenn man Glück hat, wird ein Praktikum bezahlt, aber häufig ist das nicht der Fall. Wenn die Tätigkeit sehr spannend ist, dann sind die nützlichen Erfahrungen Lohn genug. In manchen Fällen gibt es wenigstens andere Unterstützung wie Fahrtkosten, freie Mahlzeiten oder ähnliches.
5. Bei guten Stellen wird der Aufgabenbereich vorher abgesprochen und ggf. schriftlich festgelegt.
6. Ein Praktikum sollte die Möglichkeit bieten, Kontakte zu knüpfen, die für den späteren Berufseinstieg hilfreich sein können.

Wie viele Praktika?

Mehr als drei Praktika sollte man während des Studiums nicht absolvieren. Die Praktika sollten lang genug sein, um einen Einblick auch in komplexere Tätigkeiten zu bekommen. Zwei Monate sind das Minimum, drei Monate wären ideal. Ein erstes Praktikum ist eventuell schon vor dem Studium sinnvoll, ein weiteres im Grundstudium und ein letztes im Hauptstudium. Eines der Praktika kann oder sollte eventuell im Ausland stattfinden. Dabei werden zum einen Sprachkenntnisse aufgebessert, zum anderen kann ein Auslandsaufenthalt (der nachweislich keine Ferienreise war) ein zusätzliches Plus im Lebenslauf bedeuten. Ob nach dem Studium noch Praktika absolviert werden sollten, darüber gehen die Meinungen auseinander. Dies ist unter anderem auch von dem jeweiligen Berufsfeld abhängig, etwa davon, wie schnell nach dem Studium eine feste Anstellung gefunden werden kann. In kulturwissenschaftlichen Fächern ist ein Praktikum nach Abschluss des Studiums sicher nicht schlecht. Vor allem dann, wenn es darauf abzielt, in das entsprechende Unternehmen übernommen zu werden.

Vorbereitung und Bewerbung

Direkte Gespräche, bei denen man nachfragen kann, sind auch in Zeiten des Internets eine der wichtigsten Quellen persönlicher Informationen. Studierende sollten versuchen, gezielt mit Personen in Kontakt zu kommen, die in dem ausgewählten Bereich arbeiten und sich mit dem jeweiligen „Stil“ der Branche auskennen. Sie können auch aus einer sehr persönlichen Sicht schildern, welche Vor- und Nachteile der Beruf hat. Haben Fächer oder Universitäten etwa Alumni-Vereinigungen, dann ist das ein Weg, zu ehemaligen Absolventen Kontakt aufzunehmen, die im jeweiligen Berufsfeld arbeiten.

Im Idealfall hat man sich bei der Suche nach der richtigen Praktikumsstelle bereits Kenntnisse über den Bereich angeeignet und kann dann über das jeweilige Unternehmen detaillierte Informationen sammeln. Dies sollte auch geschehen, um zu wissen, wie eine Bewerbung aussehen sollte. Schriftliche und mündliche Bewerbung auf einen Praktikumsplatz sind ein ideales Training für den späteren Ernstfall. Auch wenn es vielleicht nicht so wichtig erscheint, ob im Einzelfall eine Zusage erfolgt, sollte die Bewerbung schon zu Übungszwecken so perfekt wie möglich sein.

Sowohl für schriftliche Bewerbungen (Hesse und Schrader 2013a, b) als auch für Vorstellungsgespräche (Püttjer und Schnierda 2005) gibt es detaillierte Ratgeber. Viele der Publikationen sind auf Bewerbungen bei großen Wirtschaftsunternehmen ausgerichtet, das heißt, man muss jeweils überlegen, ob die Informationen auf den selbst gewählten Bereich zutreffen. Einerseits können Unterschiede im Stil groß sein, andererseits sind viele allgemeine Punkte, auf die bei der Personalauswahl geachtet wird, ähnlich, egal ob es sich um eine Universität, ein Kulturzentrum oder einen Verlag handelt.

Durchführung

Für die Zeit während des Praktikums ist es am wichtigsten, Erfahrungen, Kontakte und Informationen zu dokumentieren. Egal, ob dies von Seiten der Universität für den späteren Abschlussbericht verlangt wird oder nicht: Es ist sinnvoll, eine Art Tagebuch zu führen bzw. sich wenigstens regelmäßig Notizen zu machen. Zu schnell schon sind wichtige Erfahrungen und Überlegungen vergessen. Vor allem, wenn jeden Tag viel Neues hinzukommt. Die Niederschrift zwingt stärker zur Reflexion dessen, was von dem Praktikum erwartet wird und was es tatsächlich bringt. Nicht zuletzt sind regelmäßige Notizen eine gute Grundlage für das Abfassen eines späteren Berichts. Werden Praktika im universitären Rahmen durchgeführt, wird dies häufig verlangt.

Zu Beginn des Praktikums ist es besonders wichtig herauszufinden, wer als Ansprechpartner bzw. Praktikumsbetreuer zuständig ist. Es werden im Verlauf immer wieder Fragen auftauchen – das ist auch Sinn des Praktikums – und es sollte klar sein, wer jeweils dafür zuständig ist. Wichtig ist darüber hinaus das Gespräch mit Kollegen über deren persönliche Erfahrungen, wie ihr Werdegang und Arbeitsalltag aussieht. Der Ablauf eines Praktikums hängt stark von der jeweiligen Institution ab. Als ich etwa ein Praktikum in der Asien-Abteilung des Hamburgischen Museums für Völkerkunde machte, gab mir die Abteilungsleiterin ein konkretes Projekt, das ich während dieser Zeit bearbeitete. Ich sollte ein „Objekt“, das dem Museum geschenkt worden war, bestimmen und dokumentieren. „Mein“ Objekt war ein großer chinesischer Wandschirm. Er wurde zunächst in das Eingangsbuch eingetragen und bekam eine Nummer. Am längsten dauerte die „Bestimmung“: Wo ge-

nau war der Wandschirm her? In welcher Zeit angefertigt? War er nur zur Zierde hergestellt oder wurde er benutzt? Da ich mich im Studium nie mit chinesischen Möbeln beschäftigt hatte, war das eine echte Herausforderung. Ich erinnere gut, wie groß das Erfolgserlebnis war, als ich ein Vergleichsstück fand und den Wandschirm so ungefähr einordnen konnte. Meine Ergebnisse hielt ich schriftlich fest. Dieser Text wurde zum einen als Information zu „meinem“ Wandschirm im Museum aufbewahrt, zum anderen diente er als abschließende „schriftliche Leistung“. Nebenher lernte ich auch die unterschiedlichen Tätigkeiten und Abteilungen des Museums, etwa Restauration und Zeichnerei, kennen.

Praktika können auch ganz anders verlaufen. So können sich die jeweiligen Aufgaben aus den täglich hereinkommenden Anforderungen spontan ergeben. Muss man z.B. Aufgaben immer wieder unterbrechen, um eine andere, eiligere zu übernehmen, so spricht das nicht gleich für ein schlechtes Praktikum, sondern ist eine gute Einführung in den realen Arbeitsalltag mit seinen häufig schnell wechselnden Herausforderungen. Wichtig ist vor allem, dass Verlauf, Dauer und zuständiger Betreuer möglichst klar abgesprochen werden. Allgemeine Tipps und Benimmregeln finden sich ebenfalls in der einschlägigen Literatur zu Praktika (Keller und Nöhmaier 2005).

Auswertung

Am Ende eines Praktikums sollte man neben der eigenen Reflexion der Erfahrung auf keinen Fall vergessen, sowohl um ein Zeugnis als auch um ein Abschlussgespräch zu bitten. Sinn eines Praktikums ist es auch, mehr über die eigenen Fähigkeiten, Stärken und Schwächen zu lernen, deshalb ist ein ausführliches Feedback so wichtig:

„Nicht nur eine Einschätzung deiner Arbeit – gut oder mittelmäßig – soll das Gespräch bringen, sondern vor allem die Gründe dafür soll dir dein Betreuer oder Arbeitgeber erläutern. Wieso bist du an der einen Aufgabe gescheitert und hast die andere gute gemeistert? Und vielleicht sagt er dir auch ganz ehrlich, welche Stärken und Schwächen er an dir erlebt hat – und wie du an deinen Fähigkeiten noch weiter feilen kannst.“ (Keller und Nöhmaier 2005: 105)

Neben dem Gespräch ist auch das Zeugnis sehr wichtig, weil es späteren Bewerbungsunterlagen beigelegt werden kann. In dem Zeugnis sollte möglichst genau aufgeführt sein, welche Tätigkeiten im Mittelpunkt des Praktikums standen und in welchen Bereichen der Praktikant gearbeitet hat. Zu Aufbau und Inhalt von Praktikumszeugnissen gibt es im Internet viele Informationen. Einige Websites zum Thema sind am Ende dieses Beitrags genannt. Ein

Infoblatt zu Praktikumszeugnissen kann man beispielsweise beim *Career Service* der Freien Universität Berlin herunterladen.

Betreuer von Praktika, die im Lauf des Studiums absolviert werden, erwarten meist einen Praktikumsbericht. Ist ein solcher vorgeschrieben, dann mit dem Ziel, den Lernerfolg zu überprüfen: Welche Kenntnisse konnte sich der Praktikant über das Unternehmen/die Institution und das weitere Berufsfeld aneignen? Was hat er über seine eigenen Fähigkeiten erfahren? Welche Probleme bewältigt? Einen Praktikumsbericht kann man bewusst für sich selbst als Chance nutzen, ein Fazit zu ziehen und die Konsequenzen für die Zukunft zu überdenken. Ein zukunftsorientiertes Ergebnis kann darin bestehen, dass der Praktikant versucht, weiterhin Kontakt zum Unternehmen zu halten. Ein anderes, dass ein späteres Praktikum in einem Bereich geplant wird, der noch genauer zu den eigenen Interessen und Kenntnissen passt.

Literatur

- Beer, Bettina (2007) *Frauen in der deutschsprachigen Ethnologie*. Ein Handbuch. Köln, Weimar.
- Beer, Bettina und Hans Fischer (2009) *Wissenschaftliche Arbeitstechniken in der Ethnologie*. Eine Einführung für Studierende. Berlin.
- Bloss, Michael (2014) *Praktika als Karrieresprungbrett*. Konstanz/München: UVK.
- Brünner, Gisela, Reinhard Fiehler und Brigitte Herlemann (2000) *Linguistische Berufsfelder außerhalb von Schule und Hochschule*. Münster.
- Eicker, Annette (2010) *Jobguide Praktikum*. Düsseldorf: Matchboxmedia.
- Fischer, Hans (Hg.) (1988) *Wege zum Beruf*. Möglichkeiten für Kultur- und Sozialwissenschaftler. 21 Beiträge. Berlin.
- Hesse, Jürgen und Hans Christian Schrader (2013a) *Das große Hesse-Schrader-Bewerbungshandbuch/Buch*. Freising: Stark.
- Hesse, Jürgen und Hans Christian Schrader (2013b) *Das große Hesse-Schrader-Bewerbungshandbuch/CD-ROM*. Pp. 1 CD-ROM. Freising: Stark.
- Institut für Ethnologie (Hg.) (2002) *EthnologInnen im Beruf*. Ethnoscripts. Hamburg: Institut für Ethnologie der Universität Hamburg.
- Markones, Hanna und Beckmann, Georg (2011) *Praktika*. EU-Einrichtungen und internationale Institutionen. Freiburg im Breisgau: Interconnections.
- Püttjer, Christian und Uwe Schnierda (2005) *So überzeugen Sie im Bewerbungsgespräch*. Die optimale Vorbereitung für Hochschulabsolventen. Frankfurt/Main, New York.
- Schilling, Heinz und Peter Klös (2004) *Kultur als Beruf: Erfahrungen kultur- anthropologischer Praxis*. Frankfurt am Main.

Späte, Katrin (Hg.) (2007) Beruf: Soziologie?! Studieren für die Praxis. Konstanz.

Tietz, Janko (2005) Ticket für den Spitzenjob. In „Spiegel Special“: S. 104-105. Hamburg.

Websites

Eicker, Annette (2015) Jobguide. Das Karriereportal. By Matchboxmedia. <<http://www.jobguide.de/>> [15.09.2015]

Freie Universität Berlin (2006) CareerService. Praktikum, Bewerbung Berufseinstieg. <<http://web.fu-berlin.de/career>> [15.09.2015]

Humboldt-Universität Berlin (2007) Beruf und Wissenschaft. Career Center. <<http://www2.hu-berlin.de/kooperation/beruf-wissenschaft/career-center/index.html>> [15.09.2015]

Iost, Oliver (2007) Studis-Online. Checkliste Praktikumszeugnis. <http://www.studis-online.de/Karriere/checkliste_praktikumszeugnis.php> [15.09.2015]

UniCum Verlag (2007) Praktikumsbörse. <<http://www.unicum.de/beruf/praktikum/index.php>> [15.09.2015]

Bettina Beer ist Professorin für Ethnologie an der Universität Luzern. Sie studierte an der Universität Hamburg Ethnologie und promovierte 1995 mit einer Dissertation zum Thema „Deutsch-philippinische Ehen. Interethnische Heiraten und Migration von Frauen“. Anschließend habilitierte sie sich im Fach Ethnologie mit der Habilitationsschrift „Körperkonzepte, interethnische Beziehungen und Rassismustheorien“. Bettina Beer führte langdauernde Feldforschungen auf den Philippinen und in Papua-Neuguinea durch, und forschte zu kultureller Diversität im deutschsprachigen Raum. Die Verbindung von Forschung und Lehre ist ihr vor allem bei der Ausbildung zur Feldforschung ein besonderes Anliegen.

Interkulturelle Öffnung in einem Sozialamt. Einblicke in die ethnografische Organisationsberatung

Cordula Weißköppel

Interkulturelle Öffnung in den öffentlichen Institutionen und Serviceeinrichtungen des Staates ist seit einigen Jahren nicht mehr nur ein Postulat, sondern Direktive der Organisationsentwicklung in deutschen Kommunen (Falge und Weißköppel 2012; Vanderheiden und Mayer 2014). Die Strategien zur Umsetzung dieser Direktive reichen von Mitarbeiterschulungen, spezifischen Fortbildungen für Führungskräfte, bevorzugter Einstellung von Mitarbeitern mit Mehrsprachenkompetenz oder Migrations- und Integrationserfahrungen bis zu neuen Instrumenten bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden (Prümm 2011). Neben den spezifischen Postulaten für interkulturelle Kompetenz werden diese Maßnahmen zunehmend in die Programme zu „diversity“ eingebettet (u.a. Krell 2006, Heitzmann und Klein 2012). Der Umgang mit kulturell-sprachlicher oder ethnisch-religiöser Differenz (überwiegend an migrantischem Klientel festgemacht) wird damit in das breitere Spektrum von Stratifikationskriterien (prominent nach wie vor Geschlechtszugehörigkeit, Bildungsstatus und biografisches Alter) in modernen Gesellschaften ein- oder auch untergeordnet (Ortlieb et al. 2011).

Um eine Vorstellung von solchen Personalschulungsinstrumenten zu bekommen, die als wachsender Arbeitsmarkt für Ethnolog_innen¹ betrachtet werden müssen, erhielt ich im Herbst 2012 die Gelegenheit, an Interkulturellen Trainings für Mitarbeiter einer Justizvollzugsanstalt teilzunehmen. Dieser Kontakt mit der Zuständigen in der zentralen Fort- und Ausbildungsabteilung der Kommune führte später zur Anfrage, ob ich als Ethnologin ein Sozialamt bei den Prozessen der Interkulturellen Öffnung unterstützen könnte. Insbesondere war das Interesse der Leitung, mehr Rückmeldungen *aus Sicht der Kundschaft* zu erhalten, inwieweit bereits vollzogene Veränderungen und Maßnahmen zur Interkulturellen Öffnung (abgekürzt: IKÖ) von ihnen wahrgenommen werden. Vor allem der „Chef“² dieses Sozialamtes verfolgte die Idee einer Kundenbefragung. Wir einigten uns darauf, eine explo-

1 Mit der Explikation von Genderdifferenzierungen gehe ich in diesem Text sparsam um. Wenn ich nur die allgemeine, also männliche Form verwende, will ich damit die Funktionalität von Rollen im Organisationskontext fokussieren, und weniger die Frage von sozialen Identitäten.

2 Begriffe in Anführungszeichen ohne Referenz stammen aus der Alltagssprache des Feldes.

rierende Forschung mit Studierenden zu entwickeln, die nach den Prinzipien des Forschenden Lernens³ gestaltet wurde.

Nach diesem Vorgespräch mit der Leitung wurde ich an das „Team IKÖ“ weitergeleitet, das aus der „Mitte“ der Organisation hervorgegangen war: Es bestand aus vier Mitarbeiterinnen und Teamleiterinnen verschiedener Abteilungen, die selbst Schulungen zur interkulturellen Sensibilisierung absolviert hatten.⁴ Eine Servicekraft mit Migrationshintergrund gehörte ebenfalls zu diesem Kreis; sie arbeitete im Empfangsbereich, da es gerade dort von Vorteil ist, wenn Personal mit mehrfachen Sprachkenntnissen präsent ist.

Von der Vielfalt an Kunden zu zwei Fokusgruppen

Vor dem ersten Gespräch mit diesem Team informierte ich mich über die Webseiten des Amtes, welche Gruppen von Kund_innen⁵ diese Behörde potenziell aufsuchen. Schnell wurde deutlich, dass diese Informationsquellen kaum auf Kunden als primäre User abstellten, sondern sich die Organisation mit all ihren Abteilungen und Unterabteilungen eher selbst darstellte. Erst

3 An der Universität Bremen wird das Prinzip des "Forschenden Lernens" explizit gefördert, um Studierenden von Beginn an das empirische Arbeiten durch die exemplarische Anwendung von Methoden zu vermitteln und sie zu motivieren, eigene Themen durch exploratives Vorgehen zu entwickeln. In unseren BA- und MA-Studiengängen am Institut für Ethnologie und Kulturwissenschaft verankern wir das Forschende Lernen vor allem in Methodenseminaren und Schwerpunkt-Modulen für fortgeschrittene Studierende. Hier bringen wir als Lehrende eigene Forschungsthemen ein und ermöglichen Studierenden die Mitarbeit oder eigene, kleine Projekte. In diesem Rahmen konnte ich die Auftragsforschung im Sozialamt für ein Seminar zur Organisationsforschung öffnen und drei Studierende aus dem MA Transkulturelle Studien zur Mitarbeit für die ethnografische Kundenbefragung gewinnen: Ich danke Eva Göbel, Elza Hoffmann und Jasper Frank für ihre engagierte Arbeit im Laufe des Sommersemesters 2014. Auf Grund ihrer ethnografischen Vorbildung war ein höchst kooperatives Forschen im Team möglich, und wenn im Einzelnen auch nicht deklariert, basiert dieser Aufsatz auf den gemeinsam erarbeiteten Ergebnissen. Über die konkrete Forschung hinaus konnten die Studierenden hier Einblicke in das Berufsfeld der Organisationsberatung im Hinblick auf Prozesse der interkulturellen Öffnung bzw. Diversity-Sensibilisierung erhalten.

4 Insbesondere diesem IKÖ-Team und seiner Leitung danke ich für die Offenheit und Kooperationsbereitschaft, durch die unsere Studie erst möglich wurde. Großer Dank gilt außerdem den Menschen, die sich als Besucher des Sozialamts auf unsere Fragen und Gespräche eingelassen haben.

5 Hier sei einmal explizit gemacht, dass "Kunde-n" ein Oberbegriff ist, der eine funktionale Rolle umschreibt und andere Differenzierungen, z.B. nach Geschlecht verbirgt. Auch wenn diese Bezeichnung kritisch zu betrachten ist (s.u.), übernehme ich sie in diesem Aufsatz, weil sie die dominante für die Besucher des Sozialamts war, wenn wir mit den Mitarbeitern und der Leitung sprachen.

aus der Palette an Dienstleistungen musste erschlossen werden, an wen die Informationen im Speziellen gerichtet waren: an Kinder und Jugendliche, die entweder noch nicht oder bereits volljährig waren und sich von ihrem Elternhaus losgelöst hatten, an ältere Menschen, die eine Aufstockung ihrer Rente beantragen konnten, an Eltern bzw. allein erziehende Väter oder Mütter, die in Erziehungsfragen Rat suchten oder Anträge auf Grundsicherung und Unterstützung bei den Wohnungskosten stellen konnten. Was fehlte, war eine klare Deklaration von Zielgruppen im Verhältnis zu den spezifischen Dienstleistungsangeboten; dennoch war zu entnehmen, dass ein breites Spektrum an Kunden⁶ angesprochen war. Entsprechend gestaltete ich das erste Treffen mit dem IKÖ-Team als exploratives Gespräch zu der Frage, mit welchen verschiedenen „Kategorien“ von Kunden sie es konkret zu tun haben. Mit Hilfe verschieden farbiger Moderationskarten erstellten wir einen weit verzweigten „Baum“, der folgende Einsicht transportierte: Die Mitarbeiterinnen ordneten ihre Kunden weniger nach alltagssprachlichen Begriffen, sondern mehr nach spezifischen Kategorien, welche Leistungen ihnen grundsätzlich sozialrechtlich zustanden. So wurden ältere Menschen sofort in die eingeteilt, die Antrag auf „Aufstockung der Rente“ stellen konnten oder aber die, die aufgrund von Beeinträchtigung „nicht mehr erwerbsfähig“ waren und Anspruch auf Grundsicherung hatten. Und natürlich gab es auch Fälle, auf die prinzipiell beides zutraf. Während ich beim Clustern der Kärtchen ins Schwitzen geriet, wurden die bürokratischen Raster transparent, nach denen die Sachbearbeiter gelernt haben zu sortieren und ihre alltägliche Praxis zu organisieren. Wenn ein Mensch, ein Kunde, ihr Büro betritt, eruieren sie sofort, welches „Hilfspaket“ geschnürt werden kann, das heißt welche „Leistung“ für welchen Menschen in welcher Situation rechtlich überhaupt in Frage kommt und welche Anträge gestellt werden können.

Neben dieser Art der Differenzierung stach der alltagssprachliche Begriff der „frisch Eingereisten“ hervor: Hier artikulierte sich wohl das Erfahrungswissen der Mitarbeiter, dass bei der Kunden-Kategorie „Ausländer“ – Migranten, Flüchtlinge, Asylbewerber, Menschen mit Migrationshintergrund – der genaue Aufenthaltstitel im Vorfeld oft unbekannt ist. Die „frisch Eingereisten“ können aber auf diesem Wege sprachlich gut von den „alt Eingesessenen“ unterschieden werden. Da das Sozialamt im Einzugsbereich des Stadtteils liegt, wo auch die Zentrale Aufnahmestelle für Flüchtlinge lokalisiert ist (die offizielle Abkürzung ZAST wird umgangssprachlich zu „Zast“), haben die Mitarbeiter in erhöhtem Maße mit Menschen auf der Flucht, potenziellen Asylbewerbern zu tun, die durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (die offizielle Abkürzung BAMF wird umgangssprachlich zu „Bamf“) an die Bundesländer umverteilt werden. Hier ist dann jeweils

6 Allerdings war keine fremdsprachliche Übersetzung zugänglich, so dass sich das Spektrum der Kunden-Kategorien nur auf deutschsprachige Menschen bezog.

für die erste Residenz und die Existenzsicherung zu sorgen. Während das Ausländeramt für die Klärung der rechtlichen Fragen verantwortlich ist, ist das Sozialamt für die Anträge zur Existenzsicherung⁷ für diese Flüchtlinge zuständig.

Die Mitarbeiter des IKÖ-Teams signalisierten ein klares Interesse an dieser Kunden-Gruppe der „frisch Eingereisten“, die sich als Fremde, noch nicht des Deutschen mächtig, oft im Haus verirrt oder Kommunikationsprobleme hatten. Allerdings wurde dafür plädiert, nicht „nur Ausländer“ zu fokussieren, sondern z.B. auch ältere Menschen, die ebenfalls diverse Problemlagen im Umgang mit moderner Bürokratie hätten. Solch eine Kontrastgruppe schien mir für das Design der Studie produktiv, vor allem um Fragen des Diversitätsmanagements (Schönefeld und Wolff 2012, Heitzmann und Klein 2012, Krell 2006) mit einzubeziehen. Der nächste Schritt der Vorbereitung bestand in meiner Frage nach den Kontaktmöglichkeiten zu diesen beiden Gruppen.

Partizipative Gestaltung des Forschungsdesigns

Die Mitarbeiterinnen erläuterten die verschiedenen Kontaktketten: Der Erstkontakt finde in den meisten Fällen durch Telefonate und den Besuch vor Ort statt. Die so genannte „Offene Sprechstunde“ im Eingangsbereich, die anderthalb Jahre zuvor eingeführt wurde, werde sehr gut angenommen von allen, die nicht körperlich beeinträchtigt seien. Hier bestehe die Möglichkeit, spontan einen Termin, quasi zur Vorberatung des eigenen Anliegens zu bekommen. Die Sachbearbeiterin könne eruieren, ob der Fall überhaupt im Sozialamt bearbeitet werde, in welcher Abteilung und von welchem Sachbearbeiter. Gleichzeitig könne sie die Antragsunterlagen vorbereiten und den Kunden mitteilen, welche weiteren Unterlagen benötigt werden. Sie vergebe entweder direkt einen neuen Termin für den speziellen Sachbearbeiter oder aber dieser Termin werde postalisch mitgeteilt.

Für die „frisch Zugereisten“ hat sich jedoch ein anderes Verfahren etabliert, da die Terminvergabe über die Mitarbeiter der „Zast“ (s.o.) angebahnt wird und die Flüchtlinge mit Info-Zetteln ausgestattet werden, zu welchem Termin sie die zuständige Sachbearbeiterin im Sozialamt aufsuchen sollen. Dieser Zettel ist in einfachem Deutsch formuliert und enthält minimalistisch die wichtigsten Informationen darüber, wie das Sozialamt mit öffentlichem Nahverkehr von der Zast aus zu erreichen ist. Dennoch komme es immer wieder zu Missverständnissen, wenn die Menschen ohne deutschsprachige Begleitung kommen. Auch hier habe der Service-Desk im Eingangsbereich

⁷ Neben dem monatlichen Versorgungsgeld (abhängig vom Familienstand und den begleitenden Personen) gehört dazu Kleidergeld, Ausstellung von Ausweisen zur Ermäßigung der Nutzung von Nahverkehr, sowie die Bescheinigung für freie Krankenversicherung sowie eine etwaige Teilübernahme der Mietkosten für eine eigene Wohnung.

eine strategisch wichtige Funktion, nämlich die Leute, die suchend ihren Zettel hoch halten, in die richtigen Etagen weiter zu leiten.

Somit bestätigte sich aus Perspektive der Mitarbeiter einer meiner ersten Eindrücke im Sozialamt, dass dieser Eingangsbereich als wichtige Kontaktzone zum Kunden dient und sich somit auch für den ethnografischen Zugang eignen würde. Um standardisierte Fragebögen zu umgehen, eventuell verwechselbar mit Antragsformularen, die die Kommunikation in Behörden stark strukturieren und auch für viele deutsche Kunden zum negativen Image von Ämtern beitragen, plante ich informelle Gespräche mit den Kunden in diesem Eingangsbereich. Nach zwei Testbesuchen erwies sich dieses Verfahren als praktikabel: In den Fluren sowie in zwei Wartezimmern konnten wir die Kunden ins Gespräch ziehen und z.B. über ihre Anfahrtswege, ihre Anliegen oder über Lob und Kritik an der Servicequalität befragen. Da die Wartenden über ausreichend Zeit verfügten, machten sie in der Mehrzahl gerne mit, so es unsere Sprachkompetenzen erlaubten. Im Anschluss wurden von uns in einem separaten Raum Dokumentationsbögen verfasst und weitere Notizen über die Gespräche festgehalten, die später zu ethnografischen Gedächtnisprotokollen ausgearbeitet wurden.

Ich bin im bisherigen Text so ausführlich auf die Gestaltung des methodischen Designs eingegangen, um deutlich zu machen, wie wichtig hier bereits das Repertoire an ethnografischen Methoden und Erfahrungen war. Auch wenn explizit der Wunsch einer Kundenbefragung an mich als beratende Wissenschaftlerin herangetragen worden war, war es zunächst notwendig, über die Leitung und die Mitarbeiter des Hauses den Kontakt und den weiteren Zugang zu den Kunden zu gestalten. Aus der Organisationsforschung ist bekannt, dass es ratsam ist, die funktionalen Statushierarchien einzuhalten (Kühl 2011), und dass die Vorgespräche mit Repräsentanten aus diesen Statusgruppen bereits elementares Wissen über Binnenkonzepte, die organisatorischen Abläufe, wichtige Personen, z.B. Gatekeeper liefern (Cziarnawska 2010, 2012; Mahadevan 2009). Ob man dieses Vorgehen partizipativ oder kollaborativ bezeichnen will, ist ein Streitpunkt in der jüngeren Methodoliteratur (Down und Hughes 2009, Ghorashi und Wels 2009, Maida 2013, Sykes und Treleaven 2009, Schönhuth et al. 2013, Eriksen 2006). In diesem Fall trug es sehr dazu bei, unsere Akzeptanz im Haus unter den Mitarbeitern zu erhöhen, auch wenn wir in erster Linie an der Perspektive von Kunden interessiert waren.⁸ Außerdem zeigte sich dieses Vorgehen als guter Verfremdungseffekt für uns Ethnografen, sich einer Behörde gerade nicht wie im eigenen Alltag aus Kundensicht zu nähern, sondern aus der Binnensicht derer, die die Organisation per beruflicher Rolle und staatlichem Arbeitsauftrag (in

8 Die Entscheidung, die Kunden nicht an einem anderen, neutraleren Ort zu befragen, traf ich vor allem aus pragmatischen Gründen, ressourcenorientiert sie dort "abzuholen", wo sie die Dienstleistung des Staates im Amt beanspruchten.

Kooperation mit nicht-menschlichen Akteuren wie Architektur und Technologien, siehe Akteur-Netzwerk-Theorie, u.a. Belliger und Krieger 2006) konstituieren. Bei meinen ersten teilnehmenden Beobachtungen lernte ich zum Beispiel, in welcher Etage der Chef sitzt, wo die Sachbearbeiter ihre Garderobe und Wertgegenstände lassen, wer über den Toilettenschlüssel verfügt, wie lange die Arbeitsschichten im Sprechzimmer sind und wann das Mittagessen per Liste bestellt wird. Diese routinierten Praxen unter Kollegen laufen simultan zum eigentlichen Geschäft ab, den einzelnen Kunden im Büro zu empfangen und seinen „Fall“ mit Hilfe des Computers und der vorliegenden Akten zu bearbeiten.

Bei aller Betonung der Perspektive der verschiedenen Akteure, einerseits von „Kunden“ bzw. „Leistungsempfängern“, andererseits von „Sachbearbeitern“, bildet die Interaktion, die kommunikative Begegnung dieser beiden Typen von Teilnehmern den Kern des Handelns in einem Sozialamt. Dazu später mehr, zunächst folgen wir den Kunden.

Ethnografie mit allen Sinnen: Hinfinden und Ankommen

Die Mitarbeit der drei Studierenden in diesem Projekt setzte zu einem späteren Zeitpunkt ein, so dass ich sie bat, bei ihrem ersten Besuch möglichst alle wahrnehmbaren Eindrücke zur Örtlichkeit und Umgebung genauestens zu dokumentieren (Pink 2009: 23): Wie findet man das Gebäude? Gibt es bereits Hinweise an den infrastrukturellen Knotenpunkten wie Bus- und Tramhaltestellen, existieren ausgewiesene Parkmöglichkeiten für Autofahrer? Wo kann man sein Fahrrad anschließen? Wie sind die Beschilderung und der Außenbereich gestaltet, wie ist entsprechend der Eingangsbereich im Erdgeschoss ausgestattet, welche Zugänge und Räumlichkeiten werden deklariert? Welche Einweisungen erhalten die Ankommenden durch die Mitarbeiter vor Ort?

Um die Perspektive des Neuen oder Fremden nachzuvollziehen, eignete sich dieses genaue Wahrnehmen und Beschreiben, um potenzielle Strategien der Orientierung von Erstkunden zu reflektieren. Alle drei Studierenden waren bei ihrem ersten Besuch des Forschungsortes z.B. am Gebäude vorbeigefahren, da das einzige Schild unter einer Art Vordach hängt und nur sichtbar ist, wenn man den unmittelbar angrenzenden Fußgängerweg nutzt. Da das sechsstöckige Haus aber an einer Verkehrskreuzung liegt, gibt es mindestens vier verschiedene Richtungen, aus denen man das Gebäude ansteuern kann. Die weitere Beschriftung direkt auf den Glasscheiben des Eingangsbereichs war je nach Lichteinfall durch Spiegelungseffekte beeinträchtigt. Am ehesten stolperte man über eine einfach gebaute Rampe mitten auf dem Fußweg, die für Rollstuhlfahrer den Weg in den vergitterten Innenhof erleichterte, der zum zentralen Eingang führte. Hier befanden sich zwei ausgewiesene Parkplätze für Behinderte und die Fahrradständer. Auffällig war ein handgroßer

gelber Knopf an der Innenseite der Gitterstäbe, der nicht nur von Rollstuhlfahrern, sondern von allen, die das Gebäude betreten wollen, zum elektronischen Öffnen der Tür bedient werden muss. Daher existierte an der Tür ein besonderer schriftlicher Hinweis (in Deutsch) plus Abbildung des Knopfes, um seine Funktionalität zu erklären, weil er eben drei Meter links von der Eingangstür entfernt installiert war. Die weiteren ethnografischen Beobachtungen in diesem Vorbereich bestätigten aber nicht nur solche Such- und Findemanöver der diversen Besucher, um das Amt betreten zu können, sondern zum Beispiel auch, dass der insgesamt triste Innenhof gerne von Menschen mit speziellen Bedürfnissen genutzt wurde: Es fanden sich Raucher, sowohl Kunden wie Mitarbeiter, die dort ihre Zigarettenpause verbrachten. Paradoxerweise hielten sich dort auch Besucher mit Kleinkindern auf, um Luft zu schnappen und dem Bewegungsdrang ihrer Kinder nachzukommen, oder Menschen, die mobil telefonierten und dabei nicht von anderen Anwesenden gehört werden wollten. Wie in einem unserer Nachgespräche mit der Leitung deutlich wurde, war diese Sekundärnutzung des Innenhofs bislang weder beobachtet noch zum Gegenstand einer bewussten Gestaltung für die diversen Bedürfnisse der Gebäudenutzer gemacht worden.

Im Kontrast zur Tristesse dieses Innenhofes fiel die freundliche Atmosphäre im Foyer auf: Hier ist an zentraler Stelle eine Informations- und Anmelde-theke installiert, ohne Glasscheibenbarriere oder Ähnliches. Diese Theke ist permanent mindestens mit einer Mitarbeiter_in besetzt, die oft auch über mehrsprachige Kompetenz verfügt. Bei ihr oder ihm kann man – wie bei einem klassischen Pförtner – nach den Räumen der Sachbearbeiter fragen, sich für die Offene Sprechstunde anmelden oder sich allgemein über die Angebote des Amtes informieren. Durch Anstehen in der Schlange am Tresen bekommt man interessanterweise mit, dass viele Kunden eigene Unterlagen für die hausinterne Post abgeben oder Dokumente kopieren lassen – ein kostenloser Service, der von den meisten Kunden sehr gelobt wurde. Der Blick als Wartende fällt auch auf eine offene Tür zum Hinterzimmer, dem Sekretariat, das nur von Mitarbeitern betreten werden darf, die rechts an der Theke Eintritt erhalten. Ansonsten kann man den Mitarbeiterstatus von passierenden Menschen nur daran erkennen, wer an die Stempeluhr geht und dann meist direkt den Fahrstuhl ansteuert.

Die Beschilderung am Fahrstuhl folgt der Organisationslogik, indem Bereiche und Zuständigkeiten deklariert werden, statt schlicht der Reihenfolge von Stockwerken zu folgen (EG wie Erdgeschoß, 1. bis 6. Stock), wie wir es aus Kaufhäusern oder Wohnhochhäusern kennen. Der Fahrstuhl ist breit und tief genug für einen Rollstuhl oder Kinderwagen. Schilder zu den Warterräumen und Toiletten im Erdgeschoss sind eher unscheinbar und in Deutsch verfasst; nur auf dem Infoständer mit verschiedenen Flyern sticht eine Broschüre zu häuslicher Gewalt heraus, die in mehreren Sprachen (Deutsch, Türkisch, Russisch) ausliegt. Bereits an der Oberfläche wird somit sichtbar,

dass im Sozialamt Menschen mit vielerlei Bedürfnissen und diversen sprachlichen Kompetenzen verkehren, auch wenn diese potenzielle Mehrsprachigkeit sehr unterschiedlich in der offiziellen Beschilderung repräsentiert ist.

Durch diese detailreichen Beschreibungen der Örtlichkeit möchte ich hervorheben, dass mit der ethnografischen Kopräsenz vor Ort nicht nur die Funktionalität einer Räumlichkeit und die architektonische Infrastruktur eingefangen werden kann, sondern gleichzeitig immer auch ihre Nutzung und Aneignung durch die *diversen* Akteure. Gerade der Fokus auf das Non-verbale sensibilisiert für das (Un-)Sichtbare im Raum, wie durch Bewegung und Performanz spezifische Markierungen oder Charakteristika der interagierenden Akteurs- und Statusgruppen kommuniziert werden.

Während dieser Eingangsbereich erfolgreich als Drehscheibe zur organisatorischen Verteilung *von* Kunden und gleichzeitig als Dienstleistungsangebot *für* die Kunden gestaltet wurde, fiel im Kontrast dazu auf, wie wenig bislang in Strategien investiert wurde, Kunden zu motivieren, sich am Ort des Hilfesuchens weiter vorzubereiten oder sich über Angebote des Stadtteils, der Kommune oder des Bundeslands zu informieren.

Warten als Ressource – nicht nur für Ethnografen

Durch unsere Strategie, die Wartezimmer für die ethnografische Gesprächsarbeit mit den Kunden zu nutzen, konnten wir sukzessive beobachten, was alles beim Warten *getan* wird (Schneider und Pearson 2014): angefangen beim Ausruhen und Schlummern, über das Lesen in Zeitungen oder Smartphones, kurzen Unterhaltungen mit anderen Besuchern und deren Begleitern bis hin zu diversen Telefonaten mit dem Mobiltelefon, gab es auch Menschen, die ihre Unterlagen sortierten, sich in die Anträge einlasen oder sich über relevante Vokabeln im Internet informierten. Mütter beschäftigten ihre Kinder, um sie vom Toben oder zu laut Werden abzuhalten; sie pendelten häufig mit einem Kinderwagen zwischen Toilette, Flur und Warteraum, sofern dies der beengte Platz zuließ. Denn wie in anderen Dienstleistungssektoren moderner Gesellschaften auch, verbringt der Kunde die meiste Zeit im Sozialamt als Wartender (Peters 1997, Landwehr 2015), so jedenfalls die häufigste Klage in unserer Befragung von 75 Kunden. Trotz mehrerer Systeme zur geregelten Terminvergabe konnte ich durch meine „Hospitation“⁹ bestätigen, dass die Sachbearbeiter schnell in Verzug mit ihren Zeitplänen kommen, wenn die Fallbearbeitung länger als vermutet dauert, wenn Termine von Kunden kurzfristig abgesagt oder zeitlich verschoben werden oder wenn Mitarbeiter plötzlich durch Krankheit oder Überlastung ausfallen und ihre Arbeit durch andere Kollegen mit erledigt werden muss (Landwehr 2015). Um es etwas

9 So die Bezeichnung meiner Anwesenheit durch eine Mitarbeiterin, die mich spontan an ihrer Sprechstunde im Büro teilhaben ließ. Hier wurden Verzögerungen evtl. noch durch die Ethnografin forciert, weil die Sachbearbeiterin vermutlich bemüht war, jeden „Fall“ besonders vorbildlich zu bearbeiten.

realitätsnäher zu formulieren: Während drinnen in den Büros die Hölle tobt, schmoren draußen die Kunden in eng bestuhlten und schlecht belüfteten Wartezimmern, was sich sporadisch in wutschnaubenden Äußerungen einzelner Kunden entladen kann, dort wo sich eine Angriffsfläche bietet: bei den Mitarbeitern an der Empfangstheke. Sie haben in solchen Situationen die Aufgabe zu deeskalieren, damit kein „Flächenbrand“ entsteht. Die schweigenden Menschen in den Wartezonen können nämlich schneller als erwartet zur meuternden Masse werden, auch das war eine Erfahrung während unserer informellen Befragung. Denn die öffentlich geführten Gespräche mit Einzelnen konnten eine Dynamik des Mitredens auslösen, wenn es zum Beispiel um „Ausländer“ ging, „die in unserer Gesellschaft zunehmend bevorzugt behandelt“ würden und dafür verantwortlich seien, dass „die Kassen für unterstützungswürdige Deutsche leer“ seien. Angesichts der Zahlen, die wir während unserer insgesamt 16 Tage vor Ort dokumentieren konnten, wird im Mikrokosmos des untersuchten Sozialamts die zunehmende demografische Mischung der Bevölkerung überproportional sicht- und spürbar: Etwa zwei Drittel Menschen mit Migrationshintergrund im Verhältnis zu einem Drittel ohne Migrationshintergrund suchten das Amt auf. Subjektiv betrachtet, kann hier schnell das befürchtete Szenario „es werden immer mehr Ausländer, die auf die öffentlichen Kassen zugreifen“ quasi durch Alltagsempirie bestätigt oder gar verstärkt werden, wenn in einem zehn Quadratmeter engen Raum sieben „Ausländer“ und drei „Deutsche“ auf ihre Sprechstunde mit der Sachbearbeiterin warten.

Rückmeldung von Zwischenergebnissen: Gesprächsarbeit mit Mitarbeitern

Um es gleich vorweg zu nehmen, auch ich musste oft und lange warten auf Termine mit der Leitung und dem Team IKÖ. Dienst- und Schichtpläne sind über Wochen vorausgeplant, und angesichts dessen ist es eine Herausforderung, ein gemeinsames Zeitfenster für fünf Personen zu finden. Der Austausch mit der Ethnologin ist zwar interessant, aber in der Zeit bleiben andere Dinge liegen, Überstunden macht man für solch reflexive Arbeit ungern. Im gesamten Forschungsprozess von einem Jahr gab es mit dem Team IKÖ zwei Vorgespräche, eine Zwischenbilanz und eine finale Ergebnispräsentation, bei der auch der Leiter des Hauses anwesend war. Den Idealen und Erfahrungen aus partizipativen Ansätzen folgend (Beck und Maida 2013, Schönhuth et al. 1994, 2013, Peters 2013, Ybema 2009), waren diese Meetings sehr wichtig, nicht nur um die methodische Vorgehensweise transparent zu halten, sondern diese im Austausch mit dem IKÖ-Team weiter zu entwickeln. Insbesondere nach den ersten Hospitationen waren die Treffen eine gute Gelegenheit, meine Anerkennung auszudrücken, dass ich zwei Mitarbeiterinnen in ihren Sprechstunden über die Schultern gucken durfte („shadowing“ nach Czar-

niawska 2012). So erhielt ich einen unmittelbaren Einblick in ihre Arbeit mit den Kunden. Eine andere Mitarbeiterin lud mich daraufhin spontan auch zu sich ins Büro ein, um das weitere Vorgehen nach der Offenen Sprechstunde (s.o.) zu demonstrieren, wenn es um die konkrete Antragsstellung und Fallbearbeitung von Asylbewerbern geht. Während ich erfreut war, wie schnell mir Vertrauen von Seiten der Mitarbeiter entgegengebracht wurde (vgl. Lau und Wolff 1983), war es immer auch eine Gratwanderung zu entscheiden, was man von den eigenen Beobachtungen bereits rückmelden konnte. Gesetzmäßigkeiten des Narrativen gelten auch für die Ethnografin: Wenn ich erst einmal anfang zu erzählen, rekonstruierte ich die „Fälle“ und Geschehnisse aus der eigenen Perspektive, d.h. meine Darstellung war in hohem Maße durchdrungen von theoretischen Deutungen oder anderen Wissenshorizonten, die für die Sachbearbeiter zum Teil irritierend waren. Zum Beispiel erstaunte sie, wie sehr ich mir Gedanken über die einzelnen (Herkunfts-)Geschichten und Lebenslagen der Kunden machte; dafür hätten sie überhaupt keine Zeit. Sie würden die Menschen, die im Durchschnitt 10 bis 20 Minuten vor ihnen sitzen, nur darauf hin „checken“, ob sie generell förderungswürdig sind, d.h. ob entsprechend dokumentierte Fakten vorliegen (Scheffer 1997, 2001) und welche Anrechte auf „Leistung“ sie aufgrund dessen geltend machen können. Der ethnografische Perspektivwechsel im Büro der Sachbearbeiter bestand also eher darin, den routiniert-professionellen Umgang mit Einzelgeschichten zu erlernen, nicht jedem Detail der erzählten Lebensgeschichte empathisch zu folgen, sondern den Habitus der schnellen Einschätzung der Kundensituation zu begreifen. Das bedeutete, nur auf bestimmte Kriterien der Erzählung zu hören, die dazu verhelfen, einen plausiblen „Fall“ zu konstruieren (Scheffer 2001), für den Unterstützungsanträge gestellt werden können, damit ein Kunde nach erfolgreicher Bewilligung zu einem „Leistungsempfänger“ mutieren kann. Mit diesem Status verbinden sich wiederum spezifische Regularien des Amtes, die meist auch in der Sprechstunde mit dem Sachbearbeiter verhandelt werden müssen¹⁰. Diese minutiösen Unterwerfungsrituale (Foucault 1994) zwischen administrativ-ausführendem Personal der staatlichen Institutionen und den bittstellenden Bürgern kann man in solchen teilnehmenden Beobachtungen sehr gut nachzeichnen, aber nicht ohne Vorwissen den Mitarbeitern spiegeln. Die freuten sich mehr über mein Feedback, wie gut ihnen die Komplexitätsbewältigung im Umgang mit der Diversität von Kunden gelingt. Denn in der Tat müssen die Sachbearbeiter in Minutenschnelle von einem zum nächsten Fall wechseln, etwa von einer alleinerziehenden Mutter, die Zuschüsse für die Anschaffung einer neuen Waschmaschine erfragt, hin zu einem arbeitslosen Mann mit Migrationshintergrund, der kurz vor der Räumungsklage steht. Durch meine Hospitationen

¹⁰ Zum Beispiel, wenn Zahlungen des Amtes aufgrund einer verpassten Meldefrist eingestellt wurden und die Kunden aber dafür verantwortlich sind (d.h. im Zweifelsfall auch haften) und dadurch beispielsweise Mietschulden entstehen.

habe ich eine konkretere Vorstellung davon erhalten, was Vertovec (2011) als *super-diversity* bezeichnet: Dass wir in Einwanderungsgesellschaften nicht nur in einer zunehmend ethnisch, national und kulturell heterogenen Bevölkerung leben, sondern dass manche Orte bzw. Einrichtungen dieser Gesellschaft zu besonders dichten Knotenpunkten werden, wo die diversen Bürger mit ihren unterschiedlichen Problemlagen aufeinandertreffen und hier in Minutentaktung vom Personal bedient werden (müssen). Dazu gehören in hohem Maße Behörden bzw. Dienstleister in den öffentlichen Einrichtungen des Staates. Dass hier großer Schulungsbedarf des Personals in kommunikativen und empathischen Fähigkeiten besteht, erst recht wenn nur mehrsprachige oder nonverbale Kompetenzen in der Kommunikation mit Kunden weiterhelfen, wurde durch die teilnehmende Beobachtung schnell offensichtlich. Dies gehörte aber nicht zu meinem engeren Arbeitsauftrag und wurde bei der Rückmeldung an die Leitung nicht so willkommen geheißen. Daher empfehle ich im Forschungsprozess professionelle Zurückhaltung: Der möglichst konstruktive Forschungsrapport sollte gerade in der Anfangsphase immer Priorität haben und nicht durch zu kritische Feedbacks gefährdet werden. Als Ethnologen neigen wir zu sehr komplexen Einschätzungen, die im Kontext moderner, hoch differenzierter Arbeitsteilungen oft nicht gefragt sind. Der Auftrag, sich der *Kundenperspektive* zu widmen, war zwar einerseits positiv zu werten, weil aus Sicht des Organisationsmanagements ein genereller Perspektivwechsel angestrebt wurde; andererseits stieß dieser aber schnell an Grenzen, wenn es um die Interaktion zwischen Sachbearbeitern und Kunden ging. Denn der Fokus auf „die Kunden“ spiegelte auch eine organisationsinterne Dynamik des Othering (nach Abu-Lughod 1991); in diesem Fall identifizierten sich die Mitarbeiter als „Wir“-Gruppe in Abgrenzung zu den Kunden als signifikant „Anderen“. Gewohnte Distanzierungsformen unter den Sachbearbeitern, sich den realen Bedürfnissen von Kundinnen und Kunden gerade nicht zu stellen, konnten auf diesem Weg gut beibehalten werden.

Ergebnisse aus der informellen Befragung mit Kunden

Ein auffälliges Ergebnis unserer Befragung war nämlich, dass Kunden und Kundinnen ihre ganz unmittelbaren Befindlichkeiten während des Wartens thematisierten.

Wenn es länger dauert, kriegt man Durst oder Hunger; ein (kommerziell betriebener) Wasser- bzw. Getränke- und Snackautomat wurde gewünscht. Die Luft in den engen Räumen kann schnell stickig werden, gute Belüftung ist keine Selbstverständlichkeit, auch wenn alle Wartezonen mit Fenstern ausgestattet sind, die aber ebenerdig auch die Lautstärke und die Abgase der umgebenden Verkehrsstraßen hereinlassen. Kundentoiletten waren nur im Erdgeschoss zu finden, auf den anderen Etagen waren die WCs den Mitarbeiter_innen vorbehalten, daher alle verschlossen. Besonders Mütter mit Kin-

dern waren daher gezwungen, öfter durch das gesamte Gebäude zu fahren – in den beengten Fluren mit Kinderwagen nicht gerade ein Vergnügen. Eine kinderfreundliche Einrichtung war insgesamt nicht zu finden, weder deklarierte Spielecken oder Mutter-Kind-Bereiche gehören zum Angebot in den Wartebereichen noch fest installierte Spiel-Utensilien. Bei unserem abschließenden Gespräch hieß es, dass Mitarbeiter bereits mehrfach durch persönliche Spenden Kinderbücher oder Spielzeug zur Verfügung gestellt hätten, welches in kurzer Zeit verschwunden sei.

Dennoch: Aus diversity-analytischer Perspektive ist zu reflektieren, dass alleinerziehende Mütter zu einem großen Teil Leistungsempfängerinnen im Sozialamt sind, deren spezifische Situation, oftmals keine Kinderbetreuung durch Dritte zu haben, bislang nicht in der Gestaltung der Abläufe bedacht worden ist. Umgekehrt machten wir z.B. die Erfahrung, dass wartende Mütter sehr gesprächsbereit waren: Über die Kinder kam man leicht in Kontakt, auch andere wartende Frauen oder Eltern klinkten sich in das Gespräch ein oder tauschten sich daraufhin aus.

Die viel zitierten „sprachlichen Barrieren“ im Umgang mit den „frisch Zugereisten“ waren aber auch für uns als externe Besucher sofort spürbar. Wenn Englisch oder Französisch nicht als gemeinsame Kompetenz vorhanden ist, kann der anfängliche Kontakt schnell verebben – zumindest, wenn man sich nicht auf mehrsprachige oder nonverbale Kommunikation einstellt. Umgekehrt öffnen nämlich bereits wenige Worte Russisch, Türkisch oder Arabisch im übertragenen Sinne Türen, was auch andere Wartende mitbekommen, die sich hilfsbereit als Spontandolmetscher¹¹ anbieten. Hier wurde sichtbar, welches Handlungspotenzial in staatlichen Institutionen verschenkt wird, wenn der monolinguale Habitus (Gogolin 1994), also in diesem Setting das Prinzip „Amtssprache ist Deutsch“ hochgehalten wird. Sachbearbeiter müssen sich nach wie vor rechtfertigen, wenn sie auf Englisch oder Französisch mit den Kunden verhandeln. Gleichzeitig waren Sachbearbeiter, die über keine Englischkompetenz verfügten, äußerst dankbar, wenn ich diese Mittlersprache anbot.

Der von den befragten Kunden mehrfach artikulierte Wunsch nach professionellen Übersetzern und Mehrsprachigkeit im Sozialamt ist also nicht nur ein Kundenbedürfnis, sondern auch ein Anliegen der meisten Ange-

11 Die Frage der Laien- bzw. professionellen Dolmetscher im Amt ist ein "heißes Eisen", weil hier oftmals keine eindeutige Qualitätssicherung herrscht. Während relativ klar ist, für welche Formalakte zertifizierte, d.h. auch per Honorar bezahlte Übersetzer benötigt werden, gibt es eine wachsende Grauzone an Praxen von laienhaften oder ehrenamtlichen (d.h. unkontrollierbaren) und den professionell zertifizierten Übersetzern in der mündlichen Kommunikation. Hier wird selten überprüft, ob die Inhalte sachgemäß an den Klienten vermittelt wurden. Insgesamt zeigt sich hier ein großer Forschungsbedarf, welche Varianten der Verständigung und des Verstehens durch die Übersetzungsarbeit entstehen.

stellten. Dennoch artikulieren Letztere diese Forderung nur verhalten, weil sie um die Ressourcenlage wissen, vielleicht aber auch die eine oder andere verpflichtende Maßnahme zur Fortbildung befürchten? Ähnliches gilt auch für die *nonverbale* Kommunikation, deren Möglichkeiten längst nicht ausgeschöpft werden. Wie in anderen multilingualen Settings, etwa in internationalen Flughäfen oder Messen, könnten Piktogramme für alle mehr Klarheit schaffen, ohne dass an jeder Tür ein Schilderwald in fünf Sprachen angebracht ist. Auch in der Fallbearbeitung bei der Sachbearbeiterin gibt es wiederkehrende Vorgänge, die bildsprachlich auf standardisierten Handouts dargestellt und erklärt werden könnten. Kombiniert mit einfachem Deutsch oder Englisch können solche kommunikativen Bausteine sogar als erste Lern- bzw. Vokabelhilfen für die „frisch Eingereisten“ dienen.¹²

Trotz aller Hürden wissen sich die Kunden zu helfen: Wir waren erstaunt, wie viele der Besucher mit Migrationshintergrund mit Begleitung im Amt erschienen, um sich von deutschsprachigen Verwandten, Bekannten, Nachbarn oder professionell engagierten Übersetzern helfen zu lassen. Die Überforderung im Umgang mit bürokratischen Formularen sowie mit dem gesamten Antragsprozedere existiert aber nicht nur unter Menschen, denen unser Bürokratiesystem noch fremd ist, sondern etwa auch unter älteren Deutschen oder Bürgern aus bildungsfernen Milieus. Während meiner Hospitationen wurde zweimal von deutschen Rentnern explizit um Hilfestellung bei der Antragstellung gebeten, die Formulierungen seien „zu hoch“.¹³ Deshalb würden sie die offene Sprechstunde aufsuchen.

Migranten und Flüchtlinge waren, wie oben bereits erwähnt, oft sehr gut durch ihre deutschsprachigen Begleiter vorbereitet, die meist die gesamte Kommunikation mit der Sachbearbeiterin managten. Diese Form der triadischen Übersetzungskommunikation birgt natürlich auch Risiken: Es können Missverständnisse und Abhängigkeitsbeziehungen entstehen, weil die Übersetzerin nicht immer Rücksprache mit dem Antragsteller hält, und umgekehrt der Sachbearbeiter je nach Sprachkompetenz oftmals nicht überprüfen kann, ob der Sachverhalt wirklich adäquat vermittelt worden ist. Jenseits dieser noch nicht systematisch erforschten Kommunikationspraxen in mehrsprachigen Settings bleibt aber auch festzuhalten, dass die Sachbearbeiter diese informellen Dienstleistungen unbekannter Dritter gerne in Anspruch nehmen, damit der tägliche Betrieb nicht kollabiert. Angesichts dessen verwundert es, dass auf die Zunahme dieser semi-professionellen Begleiter von

12 Die minimalistischen Formulierungen auf der Anfahrtsskizze von der Zast (s.o.) waren dafür ein gutes Beispiel, die Informationen für die Asylbewerber zum Anlegen eines eigenen Kontos bei einer lokalen Bank wären in dieser Hinsicht noch ausbaufähig.

13 Dies ein Hinweis, wie wichtig eine sprachlich klare und einfache Darstellung auch auf den websites des Sozialamts sein sollte. Hier lässt sich aber auch die Handlungsempfehlung anknüpfen, wie relevant ein Angebot wäre, eine offene Sprechstunde bzw. Coaches zum Ausfüllen von Anträgen bereit zu stellen.

der staatlichen Organisation kaum Bezug genommen wird: Weder werden explizite Besprechungsräume für Kunden und ihre Begleiter zur Verfügung gestellt, noch kommt man ihnen mit gastfreundlichen Gesten entgegen. Mit einem symbolischen Kaffee oder einem anderem Freigetränk könnte man sich bei diesen Begleitern für ihr ehrenamtliches Engagement bedanken und sie gleichzeitig auf wichtige Sachverhalte oder Regeln beim Übersetzen hinweisen. Bislang wird diese zivilgesellschaftliche Praxis eher stillschweigend angenommen.

Eine andere, mehrfach genannte Beschwerde von Kunden ist die mangelnde telefonische Erreichbarkeit der Sachbearbeiter. Aus den Aussagen der Befragten lässt sich schließen, dass der Griff zum Telefon noch immer der unmittelbarste ist, will man erste Auskünfte zu den Dienstleistungen des Amtes erhalten oder Nachfragen zum laufenden Antrag stellen. Sowohl auf den Webseiten des Sozialamtes sowie auf der zentralen Eingangstür ist die Telefonnummer deklariert – was die Kunden sehr schätzen, dann aber ins Leere laufen, wenn sie die Nummer wählen. Ihrer Erfahrung nach sei die Telefonzentrale oft nicht besetzt, so dass sich die Praxis bewährt habe, persönlich vorzusprechen. Dies sei der zentrale Grund, warum sich die offene Sprechstunde solcher Beliebtheit erfreue. Auch wenn man die für das relevante Verfahren zuständige Sachbearbeiterin nicht mit Sicherheit antreffen könne, werde dennoch auf das konkrete Anliegen eingegangen oder man werde im Haus weiter verbunden. Denn dem Kunden erschließt sich oft nicht, warum sich manche Anträge oder Anfragen über mehrere Wochen oder gar Monate hinziehen können.

Für uns Ethnografen war es in dieser Hinsicht aufschlussreich, dass unter Kunden die E-Mail-Kommunikation mit den Sachbearbeitern so gut wie gar nicht wahrgenommen wird. Möglicherweise befindet sich die Organisation noch in der Umstellung, aber ein Großteil ihrer Klientel ist auf diesen Zug der Digitalisierung bislang gar nicht aufgesprungen. Das scheint insofern plausibel, weil das Sozialamt vor allem von Menschen kontaktiert wird, die im Deutschen und/oder in der schriftlichen Kommunikation Schwierigkeiten haben. Deshalb sollte sorgfältig darüber nachgedacht werden, ob die Umstellung auf digitale Kommunikation wirklich kundenfreundlich ist, oder welche Alternativen wie telefonischer Kontakt parallel ausgebaut werden sollten.

Einmal mehr wurde somit durch unsere Studie deutlich, dass der so genannte „Kunde“ im Sozialamt nicht immer als „König“ behandelt wird. Im Forschungsteam haben wir lange darüber diskutiert, ob diese Bezeichnung nicht eher als ein Euphemismus neoliberaler Marktgesellschaften betrachtet werden muss. Die Interaktionen zwischen Bürgern und Sachbearbeitern im Sozialamt könnten zwar als ein gewisser Tauschhandel betrachtet werden, dessen Regeln aber klar durch staatliche Rechtsordnungen und kommunale Umsetzungspolitiken vorgegeben werden. Die Selbstsicht von Antragstellern, etwa auf Erhalt von Nahrungs- und Kleidergeld oder Unterstützung bei

Miete und weiteren Wohnkosten, ist eher die von Bittstellern, die sich von der subjektiven Behandlung durch Sachbearbeiter stark abhängig fühlen. Die Blackbox der komplexen bürokratischen Verfahren, die Sachbearbeiter vollziehen müssen, um herauszufinden, welcher Mensch in welcher Lebenslage welche Unterstützungsbeträge erhalten darf, erschließt sich dem profanen Antragsteller kaum. Ansätze, diese unsichtbaren Prozesse dem Kunden besser zu erklären, haben wir bei unserer Studie im Sozialamt kaum kennen gelernt. Aber die war ja auch erst ein Anfang, um aufzuzeigen, welche Rolle Ethnologen in den staatlichen Institutionen moderner, bürokratischer Gesellschaften zukommen könnte.

Konklusion: Ethnografische Werkzeugkiste für die professionelle Organisationsberatung

Das Feld der Organisationsberatung ist in Deutschland von Disziplinen der Soziologie, Wirtschaftswissenschaften und der Organisationspsychologie beherrscht, wobei die konkreten Berufsbiografien von Coaches oder Organisationsberatern häufig sehr vielfältig und interdisziplinär geprägt sind (Brüderlin und Käser 2013). In dieser Hinsicht haben sich auch manche Ethnologen in diesem Berufsfeld eine Nische erarbeitet, indem sie an Ansätze der Unternehmenskultur, der ethnografischen Organisationsforschung oder des systemischen Personalmanagements anknüpfen. Durch die Popularität von Interkulturalitäts- oder diversity-Programmen erhalten Ethnolog_innen oftmals als Kurzzeit-Trainer Zugang zu großen Unternehmen und internationalen Konzernen, zunehmend aber auch in Behörden und anderen Institutionen des Staates, weil durch die Anerkennung von Einwanderung in unsere Gesellschaft der Umgang mit kultureller Pluralität überall eine Herausforderung bildet, sei es in der Mitarbeiterschaft, sei es im Klientel oder bei der Interaktion beider Gruppen. Meiner Einschätzung nach ist es weniger das theoretische Vorwissen über die „Kultur“ eines Unternehmens, die „hierarchische und funktionale Differenzierung“ einer Organisation oder die „Soziometrie“ einer Abteilung, die uns als Ethnologen auszeichnet, sondern eher das methodische Repertoire der Ethnografie, das wir als Handwerkszeug in der Organisationsberatung nutzen können. Sensibilisiert für verschiedene Akteursperspektiven, für formelle und informelle Praxen und für situative Einpassungen von Handlungsnormen können wir insbesondere die Instrumente der Teilnehmenden Beobachtung und der Dichten Teilnahme nutzen, um uns in Organisationslogiken einzudenken und Verstehensprozesse über Gesamtabläufe, aber auch für spezifische Interaktionen und mögliche Problemlagen zu generieren. In diesem Sinne einer engagierten (Eriksen 2006, Beck und Maida 2013) und sensorischen Ethnografie (Pink 2009) wollte ich durch diesen Aufsatz deutlich machen, über welches methodische Repertoire Ethnologen verfügen sollten, um organisationsanalytisch vorzugehen, also

in diesem Fall der Forschung in einem Sozialamt sowohl partizipativ mit relevanten Akteursgruppen zu arbeiten als auch bewusst der Perspektive einer Gruppe zu folgen.

Zum andern ist durch die simultane Arbeit von vier Ethnografen ermöglicht worden, komplementäre „Blickschneisen“ (Mohn 2013) innerhalb der Organisation zu erschließen, indem wir arbeitsteilig sowohl in den Wartezonen unter Kunden als auch in den Büros, also während der Fallbearbeitung zwischen Sachbearbeitern und Kunden anwesend waren. Dies war nicht nur zeitökonomisch ein Vorteil, sondern der Austausch im Forscherteam ermöglichte, übergreifende Abläufe und Dynamiken im Amt besser zu verstehen, z.B. den Transport von Akten und Dokumenten (Lau und Wolff 1981). Eine dritte, durchaus innovative Dimension unseres Vorgehens steckte in der Kombination von Forschung und Organisationsberatung (Wolff 2008, Von Ameln et al. 2007, Sparrer 2002, Güntensperger 2013). Insbesondere im letzten Abschnitt habe ich deutlich gemacht, wie ethnografische Beobachtungen und Aussagen aus der informellen Befragung mit Kunden in Handlungsempfehlungen für das Management des Sozialamts münden können. In der eigenen Deutungs- und Analysearbeit war es sehr inspirierend, über sinnvolle Ansätze von *change* nachzudenken, weil die Ethnografie dazu zwingt, an den beschriebenen Praxen anzusetzen statt das Blaue vom Himmel herbeizuwünschen. Gerade in ressourcenschwachen Settings kann der ethnografische Blick dazu verhelfen, pragmatische Lösungen zu entwickeln, die das bereits Vorhandene wertschätzen, sich aber z.B. noch stärker an den Bedürfnissen der Nutzer orientieren. Die größere Herausforderung besteht in der Kommunikation mit der Leitung, die externen Erkenntnisse der Organisationsanalyse so attraktiv wie möglich zu formulieren, um Personen auf der Entscheidungsebene zu Handlung zu motivieren. Verführungskraft steckt in sorgfältiger Übersetzungsleistung vom akademischen Jargon in die Logik des Organisationsmanagements, das von vielen Sachzwängen, aber auch einzelnen Menschen verantwortet wird. Als „interessant und anregend“ wurden unsere Ergebnisse in der Führungsebene aufgenommen, eine kontinuierliche Prozessbegleitung für weitere Maßnahmen zur Interkulturellen Öffnung auf Basis unserer Kundenbefragung war dennoch zu teuer. Mit dieser Diskrepanz zwischen Theorie, besser Analyse und Praxis müssen externe Berater leben (Wolff 2008), was noch lange nicht heißt, dass die Ideen nicht an anderer Stelle aufgegriffen werden. Umso wichtiger ist daher, dass man ethnografische Begleitforschung oder ethnologische Organisationsberatung von vornherein angemessen bezahlen lässt. Denn der Bedarf an Fragen zu kultureller Heterogenität, zum Umgang mit relativer Fremdheit, aber auch an ethnologischem Hintergrundwissen über Herkunftsländer oder über interreligiöse und interethnische Konfliktodynamiken in öffentlichen Institutionen ist groß, wie wir zur Zeit fast täglich in den Medien lesen können. Ethnologen müssen nicht nur flexibel sein, neue Forschungsgegenstände

methodisch einzufangen, sondern sie sollten sich auch auf den Märkten und Messen tummeln, wo lukrative Aufträge vergeben werden.

Literatur

- Abu-Lughod, Lila (1991) Writing against Culture. In: Fox, Richard (Hg.) Recapturing Anthropology. Working in the Present. Santa Fe, New Mexico: School of American Research Press, S. 137-162.
- Beck, Sam und Carl A. Maida (Hg.) (2013) Toward Engaged Anthropology. New York, Oxford: Berghahn.
- Belliger, Andréa und David J. Krieger (Hg.) (2006) ANThology. Ein einführendes Handbuch zur Akteur-Netzwerk-Theorie. Bielefeld: Transcript.
- Brüderlin, Rolf und Fritz Käser (Hg.) (2013) Wie Beratung wirken kann. Neun Masterthesen zu einem komplexen Thema. Wien: facultas wuv.
- Czarniaswka, Barbara (2012) Organization Theory meets Anthropology: A story of an encounter. *Journal of Business Anthropology* 1(1): S. 118-140.
- Czarniawska, Barbara (2010) A Theory of Organizing. North Hampton, Cheltenham: Edward Elgar.
- Down, Simon und Michael Hughes (2009) When the “subject” and the “researcher” speak together: Co-producing organizational ethnography. In: Ybema, Sierk et al. (Hg.) *Organizational Ethnography*. London, New Delhi: Sage: S. 83-98.
- Eriksen, Thomas Hylland (2006) *Engaging Anthropology*. Oxford, New York: Berg.
- Falge, Christiane und Cordula Weißköppel (2012) Ethnologen im Diversity Management von öffentlichen Institutionen. Resümee nach zwei Workshops zur Dialogförderung zwischen Wissenschaft und Praxis. *Ethnoscripts* 14 (1), Schwerpunkt Governance: S. 187-196.
- Foucault, Michel (1994) *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Ghorashi, Halleh und Harry Wels (2009) Beyond Complicity: A Plea for engaged ethnography. In: Ybema, Sierk et al. (Hg.) *Organizational Ethnography*. London, New Delhi: Sage: S. 231-252.
- Gogolin, Ingrid (1994) *Der monolinguale Habitus der multilingualen Schule*. Münster: Waxmann.
- Güntensperger, Manfred (2013) Beratung im Spital - Status Quo und zukünftige Entwicklungen aus Sicht des Spitalmanagements. In: Brüderlin, Rolf und Fritz Käser (Hg.) *Wie Beratung wirken kann. Neun Masterthesen zu einem komplexen Thema*. Wien: facultas wuv: S. 81-104.
- Heitzmann, Daniela und Uta Klein (2012) *Diversity konkret gemacht: Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen*. Weinheim [u.a.]: Beltz Juventa.

- Kühl, Stefan (2010) Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Krell, Gertraude (2006) Diversity management: Impulse aus der Personalforschung. München [u.a.]: Hampp.
- Landwehr, Anke (2015) Warten nimmt kein Ende. Schlangen nicht nur in Bürger-Service-Centern, sondern auch in der Zulassungsstelle. Weser Kurier vom 7.8.2015: S. 7.
- Lau, Thomas und Stephan Wolff (1981) Bündnis wider Willen - Sozialarbeiter und ihre Akten. Neue Praxis. Kritische Zeitschrift für Sozialarbeit und Sozialpädagogik 11: S. 199-214.
- Lau, Thomas und Stephan Wolff (1983) Der Einstieg in das Untersuchungsfeld als soziologischer Lernprozess. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 35: S. 417-437.
- Mahadevan, Jasmin (2009) Redefining Organizational Cultures: An Interpretative Anthropological Approach to Corporate Narratives. Forum: Qualitative Social Research 10 (1) Art. 44.
- Maida, Carl A. (2013) Expert and Lay Knowledge in Pacoima: Public Anthropology and Essential Tension in Community-based Participatory Action Research. In: Beck, Sam und Carl A. Maida (Hg.) Toward Engaged Anthropology. London, New York: Berghahn: S. 15-35.
- Mohn, Elisabeth (2013) Differenzen zeigender Ethnographie: Blickschneisen und Schnittstellen der Kamera-Ethnographie. Soziale Welt 1 (2): S. 171-189.
- Ortlieb, Renate, Gertraude Krell und Barbara Sieben (Hg.) (2011) Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen; rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. Wiesbaden: Gabler Verlag, Springer Fachmedien.
- Peters, Katharina (1997) Warten auf Godot. Eine Skizze ostdeutscher Bürokratie im Transformationsprozess. In: Hirschauer, Stefan und Klaus Amann (Hg.) Die Befremdung der eigenen Kultur. Frankfurt am Main: Suhrkamp: S. 198-217.
- Peters, Sibylle (2013) Das Forschen Aller. Artistic Research als Wissensproduktion zwischen Kunst, Wissenschaft und Gesellschaft. Bielefeld: Transcript.
- Pink, Sarah (2009) Doing Sensory Ethnography. London: Sage.
- Prümm, Kathrin (2011) Innovatives Personalmanagement und kommunale Integrationspolitik - Wege zu einer erfolgreichen Rekrutierung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund. In: Schauer, Reinbert, Norbert Thom und Dennis Hilgers (Hg.) Innovative Verwaltungen. Innovationsmanagement als Instrument von Verwaltungsreformen. Linz: Trauner Verlag: S. 231-244.

- Scheffer, Thomas (1997) Der administrative Blick. Über den Gebrauch des Passes in der Ausländerbehörde. In: Hirschauer, Stefan und Klaus Amann (Hg.): Die Befremdung der eigenen Kultur. Frankfurt am Main: Suhrkamp: S. 168-197.
- Scheffer, Thomas (2001) Asylgewährung. Eine ethnographische Verfahrensanalyse. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Schneider, Susanne und Luke Pearson (2014) Stellt euch nicht so an! Magazin der Süddeutschen Zeitung 4.10.2014.
- Schönefeld, Daniel und Stephan Wolff (2012) Managen von und mit Diversity. In: Göhlich, Martin (Hg.) Organisation und kulturelle Differenz: Organisation und Pädagogik. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften: S. 129-142.
- Schönhuth, Michael und Uwe Kievelitz (1994) Participatory Learning Approaches. An introductory guide. In: GTZ (Hg.) Rapid Rural Appraisal/ Participatory Appraisal. Bonn: S. 1-122.
- Schönhuth, Michael, Markus Gamper, Michael Kronenwett und Martin Stark (Hg.) (2013) Visuelle Netzwerkforschung. Qualitative, quantitative und partizipative Zugänge. Bielefeld: Transcript.
- Sparrer, Insa (2002) Vom Familienstellen zur Organisationsaufstellung. Zur Anwendung systemischer Strukturaufstellungen im Organisationsbereich. In: Weber, Gunthard (Hg.) Praxis der Organisationsaufstellungen. Grundlagen, Prinzipien, Anwendungsbereiche. Heidelberg: Carl Auer: S. 91-126.
- Sykes, Chris und Lesley Treleaven (2009) Critical action research and organizational ethnography. In: Ybema, Sierk et al. (Hg.) Organizational ethnography. London, New Delhi: Sage: S. 215-230.
- Vanderheiden, Elisabeth und Claude-Helene Mayer (2014) Handbuch interkulturelle Öffnung: Grundlagen, Best Practice, Tools. Göttingen: Vandenhoeck Kamp & Ruprecht.
- Vertovec, Steven (2011) Super-diversity and its implications. In: Baumann, Gerd und Steven Vertovec (Hg.) Multiculturalism. Critical Concepts of Sociology. Vol. 4: Crisis and Transformation. London, New York: Routledge: S. 121-142.
- Von Ameln, Fritz und Josef Kramer (2007) Organisationen in Bewegung bringen. Handlungsorientierte Methoden für die Personal-, Team- und Organisationsentwicklung. Heidelberg: Springer.
- Wolff, Stephan (2008) Wie kommt die Praxis zu ihrer Theorie? Über einige Merkmale praxissensibler Sozialforschung. In: Kalthoff, Herbert, Stefan Hirschauer und Gesa Lindemann (Hg.) Theoretische Empirie. Zur Relevanz qualitativer Forschung. Frankfurt am Main: Suhrkamp: S. 234-259.

Ybema, Sierk, Dvora Yanow, Harry Wels und Frans Kamsteeg (Hg.) (2009)
Organizational ethnography. Studying the complexities of everyday
life. London, New Delhi: Sage.

Dr. Cordula Weißköppel ist Ethnologin. Sie arbeitet als Akademische Rätin am Institut für Ethnologie und Kulturwissenschaft der Universität Bremen. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Religionsethnologie, qualitative Migrationsforschung, Transnationalismus und Diasporastudien, Interkulturalität und Diversity, kulturwissenschaftliche Kinder- und Jugendforschung. Regionale Schwerpunkte: Deutschland und Schweiz; Sudan, Ägypten und Mali.

Organisationsethnologie als Grundlage von Organisationsberatung¹

Susanne Spülbeck

Ethnologie in der Chefetage: Wo sind denn hier die Wilden?

Ethnologie als Wissenschaft, die das Image hat, sich mit den „Anderen“, den „Fremden“, mit exotischen Bräuchen und pittoresker Folklore zu beschäftigen, stößt gelegentlich auf Erstaunen, wenn „normale“ Menschen in den Fokus der Forschung geraten. Eigentlich war doch das Theorie- und Methodengebäude des Faches für „Wilde“ konstruiert? Um unser eigenes Verhalten, das Gestalten von Lebenswelten, die Konstruktionen von Bedeutung, um Sichtweisen und Werthaltungen der Menschen zu verstehen, die wir nicht vor allem durch die Kategorie der Differenz definieren, haben wir doch andere Wissenschaften, Psychologie, Soziologie und Ökonomie, oder?

Diese und ähnliche Klischees begegnen uns in der Organisationsethnologie hierzulande nicht selten, obwohl die Organisationsethnologie bereits in den Anfängen des Faches ein Teilgebiet der Ethnologie war. Insbesondere in USA führten erste große organisationsethnologische Untersuchungen bereits in den 1920er Jahren zu Aufsehen, in den darauffolgenden Jahrzehnten etablierte sich dieser Teilbereich². Die Entwicklung der Human- Relations-Bewegung in der Organisationsethnologie entwickelte sich schon früh zu einer wichtigen Alternative. Entgegen dem weitverbreiteten Taylorismus der rein rational-ökonomischen Konzepte erkannte man hier die Beziehung von Menschen als ausschlaggebenden Faktor für ökonomischen Erfolg. Organisationsethnologie wurde vor diesem Hintergrund in den USA bereits in den dreißiger und vierziger Jahre für eine Reihe von Unternehmensberatungen zur Grundlage von Forschung und Beratung.

In Europa, wo man sich zu dieser Zeit vor allem mit der Vertreibung und Ermordung weiter Teile der akademischen Avantgarde und der intellektuellen Eliten beschäftigte und Rassekonzepte die Kulturwissenschaften prägten, fassten die Teilgebiete der Ethnologie, die nicht biologische Herkunft oder nationaler Zuordnung als Untersuchungskategorie zugrunde legten, kaum Fuß.

1 Dieser Text wurde in ähnlicher Form unter dem Titel „Organisationsethnologische Forschung und Beratung: Neue Perspektiven in der Unternehmensberatung.“ in: Bettina Beer, Sabine Klocke-Daffa und Christina Lütkes (Hg.) 2009 Berufsorientierung für Kulturwissenschaftler. Erfahrungsberichte und Zukunftsperspektiven. Berlin: Reimer veröffentlicht.

2 Einen guten Überblick über die Geschichte der Organisationsethnologie geben Sabine Helmerz und Frederick Gamst 1991.

Doch spätestens seit den achtziger Jahren etablieren sich auch in Europa ethnologische Forschungsfelder, die von anderen Perspektiven geprägt sind. Vor allem die europäische Ethnologie (Kaschuba 2003) und nicht zuletzt die Urbanethnologie (Kokot und Bommer 1991) spielten dabei eine wichtige Rolle, weil sie auf die Exotisierung als Legitimationskriterium für ethnologische Forschung verzichteten.

Inzwischen ist die Organisationsethnologie nicht mehr nur in den USA anzutreffen, wo sie längst ihren festen Platz eingenommen hat³, sondern auch in Europa sind in den letzten Jahren eine Reihe ausgesprochen spannender organisationsethnologischer Forschungsarbeiten durchgeführt worden⁴. Allerdings liegt der Schwerpunkt hierbei bislang zumeist auf rein wissenschaftlicher Forschung, die nicht im Hinblick auf einen expliziten Nutzen für die Erforschten hin, also nicht anwendungsbezogen angelegt war.

Im Folgenden soll es nun darum gehen, darzustellen, wie wir im Rahmen unserer Tätigkeit als Organisationsberatung auf der Grundlage organisationsethnologischer Forschung arbeiten, wie wir methodisch vorgehen und welche Konsequenzen das für den Charakter unserer Beratung hat.

Organisationsethnologie in der Praxis: Forschung im Unternehmen

Organisationen und Unternehmen sind durch schnelle Veränderung der Märkte, aber auch durch Herausforderungen wie demographischen Wandel oder Globalisierung in immer höherem Maße gezwungen, sich zu verändern. Häufig werden hierzu Konzepte implementiert, die vor allem die sichtbare Oberflächenstruktur des Unternehmens fokussieren. Strukturelle, organisatorische und strategische Veränderungen stehen häufig im Mittelpunkt,

3 Eine herausragende Rolle nimmt hier sicherlich die Stanford University ein, wo Joanne Martin und Stephen Barley als herausragende Experten für Organisationsethnologie das Fach vertreten, aber auch Robin Ely an der Harvard Business School oder Jean Bartunek am Dept. of Management, Boston College, Boston, Mass. oder Deborah Kolb am Simmons College, Boston, Mass sorgen für eine exzellente Ausbildung in diesem Teilbereich der Ethnologie, um nur einige der wichtigsten Institute zu nennen. Im deutschsprachigen Raum bieten zur Zeit vor allem zwei Institute Organisationsethnologie als festen Bestandteil des Lehrplans an: am Lehrstuhl für Ethnologie der Universität zu Köln, wo wir innerhalb des BA-Studiums Kurse über jeweils drei Semester durchführen, die Organisationsethnologie in Theorie und Praxis vermitteln und die in enger Zusammenarbeit mit Wirtschaftsunternehmen aus der Region Möglichkeiten zu Feldforschungspraktika beinhaltet und an der Universität Wien, wo die Organisationsethnologie ebenfalls fester Bestandteil des Lehrangebots ist. Darüber hinaus werden an zahlreichen Instituten immer wieder Veranstaltungen zu diesem Thema angeboten, allerdings haben wir bei unseren Recherchen bislang keine weiteren Institute gefunden, die den Teilbereich fest in den Lehrplan integriert haben.

4 Z.B. Müller 2002, Novak 1994, Nothnagel 2001, Wittel 1997

die ungeschriebenen Regeln und die verborgenen Codes, die die Unternehmenskultur ausmachen, sind dabei den Entscheidern häufig nicht bekannt, so dass sie nicht einbezogen werden können. Das Wissen um diese „hidden transcript“ ist aber für den Erfolg von Veränderungsprozessen ausschlaggebend. Stehen Veränderungsmaßnahmen im deutlichen Widerspruch zu den unausgesprochenen Werten der Unternehmenskultur, laufen sie Gefahr, zu scheitern, auch wenn sie noch so plausibel sind. Erst wenn diese unterschwellig wirksamen Muster der Unternehmenskultur bekannt sind, können sie in Entscheidungen einbezogen werden und Maßnahmen können so entwickelt werden, dass sie nicht gegen die gewachsenen Werte der Unternehmenskultur stehen, sondern im Gegenteil, auf diese wertvolle Ressource aufbauen können. Gelingt dies, so ist nicht nur der Erfolg der Veränderungsmaßnahmen gesichert, sondern die Potentiale der Unternehmenskultur werden zugleich optimal genutzt.

Um das zu erreichen, bedarf es allerdings eines methodischen Zugangs, der es ermöglicht, Unternehmenskultur so zu untersuchen, dass auch die tieferliegenden Muster sichtbar werden, die nicht durch reine Meinungsbefragung abzubilden sind. Hier liefert die Ethnologie als die einzige Sozialwissenschaft, die sich als genuine Beobachtungswissenschaft versteht, ausgezeichnete methodische Instrumente: Ethnologische Forschung ist immer im Wesentlichen teilnehmende Beobachtung. Das bedeutet im Unternehmenskontext, dass ein Ethnologe im Unternehmen einzelne Mitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag begleitet, Meetings miterlebt, Körpersprache beobachtet, Gespräche führt, Gespräche miterlebt, sowohl im formalen, professionellen Kontext als auch beim Mittagessen oder am Kaffeeautomat. Dieser klassisch-ethnologische Ansatz, der sowohl diachron-systemisch als auch synchron-systemisch angelegt und für die Ethnologie bezeichnend ist, bezieht sowohl alle quantitativen Rahmendaten als auch qualitative Interviews, die Unternehmensgeschichte, die branchenspezifischen Aspekte und die politischen und sozialen Rahmenbedingungen ein – abhängig davon, wie diese Faktoren in der aktuellen Situation und im Hinblick auf die Fragestellung relevant sind. Im Kontext einer Untersuchung über Führung und Gender in Deutschland war z.B. für uns die besondere Konstruktion der Frauenrolle im Hinblick auf historische und aktuell im öffentlichen Diskurs sichtbar werdende Muster relevant, um zu verstehen, worauf sich Stereotypenbildung im untersuchten Feld bezog und welche Handlungsfelder sich vor diesem Hintergrund für das Unternehmen als zielführend erwiesen. Dieser empirisch-induktive Ansatz ethnologischer Forschung führt dazu, dass wir häufig Antworten auf Fragen bekommen, die wir nicht gestellt haben und deren Relevanz erst durch den Prozess der Forschung zu Tage tritt.

Wichtig ist dabei, dass Feldforschung im Unternehmen – wie jede andere Feldforschung auch – in ökonomischen, politischen und sozialen Zusammenhängen stattfindet und auf das Feld wirkt. Im Unternehmen haben

wir es häufig mit einer face-to-face-community zu tun: Jeder kennt jeden. Die Mitarbeiter des Unternehmens sind in der Regel in einer ökonomischen Abhängigkeit in einem System, das durch Hierarchie und formal definierte Machtstrukturen definiert ist. Bei der Auftragsklärung ist es daher wichtig, dass die Rolle des Ethnologen im Unternehmen transparent ist und dass ein unabhängiges, externes Forschungsinstitut keine personenbezogenen Informationen im Unternehmen veröffentlichen oder in irgendeiner anderen Weise kommunizieren wird. Die Menschen, die wir in ihrem Arbeitsalltag begleiten, haben grundsätzlich die Möglichkeit, diese Begleitung abzulehnen, und es ist wichtig, immer wieder darauf hinzuweisen, dass Mitarbeiter, die zu Forschungszwecken begleitet werden, jederzeit das Recht haben, den Ethnologen zu bitten, sie für eine bestimmte Situation, ein Gespräch oder ein vertrauliches Meeting nicht zu begleiten. Gute Feldforschung lebt von der Qualität der Begegnung, des Kontakts und des Vertrauensverhältnisses zwischen Ethnologe und Informant, die Grundlage erfolgreicher Feldforschung ist nicht nur ausreichende Feld- und Sprachkompetenz – in der Beforschung von Organisationen eine ausreichende Kenntnis allgemein üblicher Sprachcodes im Unternehmen –, sondern vor allem die Fähigkeit zur wertschätzenden Empathie. In dem Maße, in dem es gelingt, einen guten Kontakt zwischen Forscher und Beforschem aufzubauen, bei dem beide Beteiligten sich wohl fühlen, nutzen die Beforschten erfahrungsgemäß gerne die Möglichkeit, einem außenstehenden Experten den Blick auf ihre ganz persönliche Einschätzung der Situation zu öffnen, und sind häufig auch an einem Feedback des Forschers interessiert. Reziprozität, Fairness und Wertschätzung kennzeichnen Feldforschung schlechthin und im Unternehmen insofern in besonderem Maße, als dass das Untersuchungsfeld explizit von ökonomischer Abhängigkeit und Machtstrukturen gekennzeichnet ist. Es gibt Unternehmen, in denen in der Forschung deutlich wird, dass Mitarbeiter zwar vordergründig freiwillig in die Forschung eingewilligt haben, aber tatsächlich ihre Lage so eingeschätzt haben, dass es nicht ratsam gewesen wäre, dies abzulehnen. Häufig wird das im Laufe der Feldforschung für den Ethnologen sichtbar, nicht selten thematisieren die Beteiligten dies auch im Laufe des Tages selbst. Durch den ganzheitlichen Zugang, den die Methode gewährt, werden diese Störungen zu wichtigen Analysekräften und eröffnen den Blick auf genau die Aspekte der Unternehmenskultur, an denen Veränderungsmaßnahmen so oft scheitern und die sich mit herkömmlichen Methoden nicht erfassen lassen. Das wichtigste Instrument in der Feldforschung ist der Forscher selbst, nicht nur seine Fähigkeit, Kontakt herzustellen, sondern auch seine Fähigkeit zu Selbstreflexion und seine Fähigkeit, dem Beforschten gegenüber seine Rolle und seine Aufgabe im persönlichen Kontakt transparent zu machen. Dabei ist im Unternehmenskontext ebenso wie in anderen Untersuchungsfeldern eine fundierte Grundlage im Hinblick auf die notwendige Feldkompetenz ebenso wichtig wie die professionelle Rollendistanz und die Selbstreflexion,

die insbesondere durch Supervision während der Feldforschung hergestellt werden muss. Feldkompetenz meint hier vor allem Unternehmenserfahrung, durch entsprechende Berufserfahrung oder durch Praktika in Unternehmen, etwa als Werkstudent, die ein Grundwissen darüber vermitteln, wie Menschen sich im Büro- oder Betriebsalltag verhalten.

Organisationsethnologie und Veränderung: Mensch im Mittelpunkt

Die praktische Arbeit im Unternehmen ist für mich oft unglaublich spannend, nicht zuletzt aufgrund der immer wieder neuen Untersuchungsfelder, die sich Organisationsethnologen erschließen, sei es die Produktion im sogenannten Reinraum bei einem japanischen Chiphersteller, wo alle Mitarbeiter Schutzkleidung tragen mussten, so dass nur die Augen freibleiben, aber jeder erkennt jeden sofort, oder die Tagesbegleitung einer Topmanagerin von einem Meeting zum anderen und nicht nur ihre Performance zu erleben, sondern auch zu hören, wie sie jeweils die unterschiedlichen Situationen deutet, bis hin zum Meister in der Chemieproduktion, der ein Team unter permanent wachsender Leistungsanforderung zu führen hat und kaum noch weiß, wie er das Dilemma zwischen Menschlichkeit und Fairness einerseits und Leistungsdruck andererseits bewältigen soll.

Wichtig ist bei diesem Ansatz, dass die Menschen, die das Unternehmen ausmachen, die zentrale Rolle bei Veränderungsprozessen einnehmen. Oft weiß niemand besser als die Menschen, die die Jobs Tag für Tag machen, welche Veränderungen notwendig wären. Aber oft haben sie auch aufgehört, darüber zu diskutieren, weil sie Nachteile befürchten, weil sie nicht den richtigen Ansprechpartner haben und manchmal auch, weil es nicht jedermanns Sache ist, konstruktiv Kritik zu üben. So bleibt häufig wertvolles Wissen unsichtbar und damit für das Unternehmen verdeckt. Organisationsethnologische Forschung lebt davon, genau zuzuhören und zuzugucken. Dieser Ansatz basiert auf dem Interesse am Menschen, seinen Sichtweisen und Werthaltungen, aus ethnologischer Perspektive ist es dabei durchaus interessant zu wissen, welche Hierarchiestufe der Beforschte einnimmt und wie er sich vor diesem Hintergrund inszeniert, aber die Relevanz bzw. die Wertigkeit der Impulse, die auf notwendige Veränderungen hindeuten, ist für den Ethnologen anders als für den Mitarbeiter grundsätzlich unabhängig von der hierarchischen Position des Sprechers. Diese Außenperspektive wird erfahrungsgemäß von den Beforschten sehr schnell wahrgenommen und führt häufig zu einer beabsichtigten Instrumentalisierung des Forschers, die Chance wird genutzt, die eigene Sichtweise „denen da oben“ mal zu vermitteln: Nicht selten existieren in Unternehmen Parallelwelten, unterschiedliche Abteilungen oder Bereiche haben naturgemäß unterschiedliche Perspektiven und daraus resultierend auch unterschiedliche Ziele im System. Es fällt immer wieder schwer, die Perspektive des anderen Bereichs, der anderen Abteilung zu ver-

stehen – erfahrungsgemäß ändert auch Jobrotation daran nur wenig. Entscheider sind nicht selten weit von der operativen Basis entfernt und wundern sich, warum ihre Entscheidungen nicht erfolgreich umgesetzt werden (können). Unternehmen verlieren damit ihre besten Consultants: ihre Mitarbeiter und sie verlieren Zeit und Geld. Die horrenden Reibungsverluste, die vor diesem Hintergrund in Unternehmen entstehen, lassen den Außenstehenden mitunter erblassen, den Preis zahlen Unternehmen, sobald der Marktdruck zunimmt, weil die Wettbewerbsfähigkeit sinkt. Beratung, die auf organisationsethnologischer Forschung basiert, nutzt dieses Know How der Mitarbeiter, weil sie die theoretisch-methodischen Instrumente mitbringt, dieses Wissen sichtbar zu machen. Auf der Basis der teilnehmenden Beobachtung, in zahlreichen Gesprächen mit Mitarbeitern und Führungskräften, bei der Beobachtung des Alltags und des Alltagsverhaltens wird deutlich, welche Praxis hinter den von den Mitarbeitern und Führungskräften beschriebenen Verhältnissen steht. Die Rolle des Ethnologen, der als Außenstehender nicht Teil des Systems ist, ermöglicht eine fundierte Interpretation der Schilderungen, der Erzählungen und auch der Unzufriedenheit oder der Idealisierung, die diese Schilderungen mitunter beinhalten. Das Einlassen auf die Subjektivität einer Methode, in deren Mittelpunkt der Mensch und die Begegnung mit dem Menschen steht, ermöglicht tiefe Einblicke in die Ebenen einer Unternehmenskultur, die wertvolle Hinweise auf verborgene Erfolgsfaktoren und ungenutzte Potentiale liefert.

Die Ergebnisse der Forschung werden am Ende immer den Beforschten – Belegschaft wie Geschäftsleitung – zur Verfügung gestellt. Dabei geht es darum, wirksame Kulturmuster und damit wichtige Wirkfaktoren im Hinblick auf Veränderung aufzuzeigen, der einzelne Teilnehmer der Studie ist nicht mehr erkennbar, an keiner Stelle wird deutlich, wer welchen Standpunkt geäußert hat⁵. Diese Verschwiegenheit und die genaue Definition der Nutzung der Ergebnisse sind vor Beginn der Forschung wichtiger Gegenstand der Vertragsverhandlungen mit dem Auftraggeber.

Bei der Analyse der Daten geht es darum, zu zeigen, welche Ursachen die fokussierte Problematik hat und wie diese Ursachen so behoben werden können, dass die Potentiale der Unternehmenskultur genutzt werden, statt sie unbeabsichtigt mangels Kenntnis selbiger zu zerstören, und wie vor diesem Hintergrund genau die Maßnahmen aufgesetzt werden können, die auch zum gewünschten Ziel führen.

5 Das ist für Unternehmen auch nicht interessant – Forschung als verdeckte Potentialeinschätzung wird nach unserer Erfahrung im professionellen Kontext nicht mehr angefragt. Diese Situation war zu Beginn der organisationsethnologischen Forschung durchaus noch eine andere, wie wir aus der hierzu durchaus berechtigten Kritik an der Hawthorne-Studie in den 20er Jahren noch kennen. Im westlichen Unternehmenskontext sind hier längst Instrumente wie Assessment-Center etabliert.

Beratung im Veränderungsprozess: Fallbeispiele

Anfang 2006 wurde die deutsche Bank Finanz AG⁶ von der US-amerikanischen Bank Success⁷ übernommen, aus wirtschaftsrechtlichen Gründen behielt die Finanz AG ihren Vorstand und hatte zudem doppelt so viele Mitarbeiter wie die deutsche Niederlassung von Success. Allen Beteiligten war klar, dass beide Banken außerordentlich unterschiedliche Unternehmenskulturen mitbrachten und dass der Erfolg im Wesentlichen davon abhing, eine gute Zusammenarbeit zu schaffen. Der Einstieg wurde über einen Workshop mit der erweiterten Geschäftsleitung gewählt, dem eine intensive Explorationsphase vorausging, so dass alle Teilnehmer der Workshops zuvor unter vier Augen die Möglichkeit hatten, uns ihre Perspektive zu schildern und deutlich zu machen, welche Ursachen es für aktuelle Schwierigkeiten aus dieser je individuellen Sicht gab. Im Rahmen eines eintägigen Workshops – das enge Zeitfenster ist durchaus bezeichnend für die gegebenen Arbeitsbedingungen in diesem Feld – entwickelte die Gruppe gemeinsame Ziele und grundlegende Vereinbarungen für die Zusammenarbeit. Eine ganze Reihe bislang unerschwellig verhandelter Regeln und Codes konnte transparent gemacht und damit verhandelbar gemacht werden. Die Geschäftsleitung war vom Ergebnis so begeistert, dass sie diese Maßnahme auch für die nächste Ebene implementieren wollte und regelmäßige *Follow Ups* für die eigene Gruppe verabredete. Die nächste Workshop-Reihe basierte nun auf einer vierwöchigen Feldforschung, bei der jeweils zehn Mitarbeiter unterschiedlicher Abteilungen einmal bei Finanz AG und einmal bei Success jeweils einen Tag lang begleitet wurden. Dabei zeigte sich, dass auf beiden Seiten starke Ängste und vielfache gegenseitige Stereotypisierungen zu erheblichen Reibungsverlusten führten und wesentlich wirksamer waren als strukturelle Faktoren, die zwar als lästig, aber unvermeidlich eingeschätzt wurden. Vor diesem Hintergrund stellte sich uns die Frage, wie wir die Ergebnisse der Forschung den Beforschten so zu Verfügung stellen konnten, dass sie den größtmöglichen Nutzen daraus ziehen konnten. Wir entschieden uns, auf eine etwas unkonventionelle Form der Kommunikation sozialwissenschaftlicher Forschungsergebnisse zurückzugreifen, und entwickelten zusammen mit der Organisationsethnologin und einem Theaterteam ein Theaterstück, das vor allem in kabarettistischer Form genau die Aspekte der unterschiedlichen Unternehmenskulturen thematisierte, die im Arbeitsalltag große Probleme miteinander verursachten. Die „Rückgabe“ der Ergebnisse an die Beforschten in dieser nicht-wissenschaftlichen Form ermöglichte es, die Wirksamkeit der gegenseitigen Stereotypisierung in einer Form zu zeigen, die den Beforschten zugleich ein Bewältigungsinstrument lieferte: den Witz. In der Folge zeigte sich, dass zahlreiche Sketche Eingang in den Arbeitsalltag gefunden hatten und nicht selten genutzt werden konnten, um in schwierigen

6 Namen codiert

7 Namen codiert

Situationen für Entlastung zu sorgen. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse in der Mitarbeiterzeitschrift, in den darauffolgenden Workshops und in verschiedenen anderen Kommunikationsmedien zur Verfügung gestellt. Im nächsten Schritt wurden auf der Basis der Ergebnisse der Studie Workshops konzipiert, die darauf angelegt waren, dass die Mitarbeiter eine gemeinsame Zukunftsvision entwickelten und die dazu notwendigen Veränderungsmaßnahmen vereinbarten. Diese sehr konkret umsetzbaren Vereinbarungen wurden mit den Vorgesetzten besprochen und gemeinsam verbindlich verabschiedet. Damit waren die Impulse der Mitarbeiter in zweifacher Weise Grundlage des kulturellen Integrationsprozesses, einmal auf der Basis der organisationsethnologischen Forschung und zum anderen als Resultat der auf dieser Basis entwickelten Workshops. Diese Verzahnung von organisationsethnologischen Forschungsergebnissen und Workshop-Konzeption bot die Möglichkeit, die Mitarbeiter nicht nur in die notwendigen Veränderungsprozesse einzubinden, sondern die Prozesse gemeinsam mit den Mitarbeitern zu gestalten. Einige Monate später wurde routinemäßig ein repräsentativer Survey durchgeführt: Die Ergebnisse zeigten, dass die Teams, die die Workshops intensiv genutzt hatten, signifikant bessere Zufriedenheitswerte aufwiesen als die Teams, die bislang noch nicht teilgenommen hatten. Auf dieser Basis gelang es, dass im ersten Jahr nach der Fusionierung nicht nur keine Umsatzeinbußen zu verzeichnen waren, sondern es konnten in einem ansonsten eher krisengeschüttelten Markt beachtliche Wachstumserfolge erzielt werden.

Literatur

- Helmers, Sabine und Frederick C. Gamst (1991) Die kulturelle Perspektive der Arbeit: Ein forschungsgeschichtliches Panorama der nordamerikanischen Industriethnologie. *Zeitschrift für Ethnologie* 116: 25-41.
- Jones, Michael Owen and Michael Dane Moore (Hg.) (1988) *Inside Organizations. Understanding the human dimension*. Newbury Park.
- Jordan, Ann (2003) *Business Anthropology*. Prospect Heights, IL.
- Kaschuba, Wolfgang (2003) *Einführung in die Europäische Ethnologie*. München.
- Kokot, Waltraud und Bettina C. Bommer (Hg.) (1991) *Ethnologische Stadtforschung. Eine Einführung*. Frankfurt am Main.
- Martin, Joanne (1992) *Cultures in Organizations. Three Perspectives*. New York, Oxford.
- Müller, Birgit (2002) *Die Entzauberung der Marktwirtschaft. Ethnologische Erkundungen in ostdeutschen Betrieben*. Frankfurt am Main.

- Nothnagel, Detlev (2001) "The Physics Way" Nationale Stile, Geschlechter und die kommunikative Praxis einer internationalen Wissenschaftskultur. Frankfurt am Main.
- Novak, Andreas (1994) Die Zentrale. Ethnologische Aspekte einer Unternehmenskultur. Bonn.
- Wittel, Andreas (1997) Belegschaftskultur im Schatten der Firmenideologie. Eine ethnographische Fallstudie. Berlin.

Susanne Spülbeck, Dr. phil, geb. 1963, Geschäftsleitung von blickwechsel GmbH, Institut für Organisationsethnologie, Training und Beratung; Dozentin für Organisationsethnologie am Institut für Ethnologie der Ludwig-Maximilians-Universität München und der Universität St. Gallen. Adresse: Susanne Spülbeck, blickwechsel GmbH, Forellenweg 14, 51570 Windeck, [mailto: info@blickwechsel.net](mailto:info@blickwechsel.net), www.blickwechsel.net

Der Stellenwert der Anthropologie in der humanitären Hilfe am Beispiel von *Ärzte ohne Grenzen*

Ursula Wagner

In den letzten Jahren ist eine Annäherung von Anthropologie¹ und humanitärer Hilfe zu beobachten. AnthropologInnen haben die humanitäre Hilfe als wissenschaftlichen Fokus und humanitäre Einsätze als Betätigungsfeld entdeckt. Gleichzeitig werden praxisorientierte anthropologische Studien und Ansätze in der humanitären Hilfe zunehmend geschätzt und nachgefragt. Da die beiden Felder vieles gemeinsam haben, jedoch jahrzehntelang kooperationslos existierten, ist diese Annäherung sowohl für AnthropologInnen als auch für Einsatzkräfte in der humanitären Hilfe eine sehr positive Entwicklung. Diese Gemeinsamkeiten beschreibt Nicolas Guilhot im Folgenden:

“It is not just that, like humanitarians, anthropologists go on field missions in faraway places and develop a professional and sometimes personal interest in the lives of the people they interact with (...). But more generally, the contexts in which they work have often been reshaped by humanitarian interventions, democracy-promotion programs, human rights campaigns, or various developmental projects, as a result of which anthropologists have started to turn their ethnographic gaze toward humanitarian work itself and its inscription in specific cultural contexts.” (Guilhot 2012)

So begrüßenswert diese Begegnung von Anthropologie und humanitärerer Hilfe ist, es muss doch gleichzeitig vor verfrühten Jubelrufen auf beiden Seiten gewarnt werden: Weder ist humanitäre Hilfe nun *die* Jobperspektive für AnthropologInnen per se, noch ist der Einsatz von AnthropologInnen als *das* Allheilmittel schlechthin bei schwierig laufenden Projekten zu betrachten. Dennoch wird derzeit der Ruf nach dem/der Kulturvermittler/in laut, wenn nichts anderes mehr hilft, das Projekt steht, wenn PatientInnen die angebotene Behandlung verweigern. Welche konkreten Formen die Annäherung an-

1 Mit Anthropologie ist hier in Anlehnung an den angloamerikanischen Sprachgebrauch Kultur- und Sozialanthropologie mitsamt ihrer Unterdisziplinen wie etwa Medizinanthropologie gemeint.

nehmen kann, möchte ich am Beispiel der medizinischen humanitären Hilfe, und hier insbesondere an der Arbeit von *Ärzte ohne Grenzen*, in diesem Artikel diskutieren.

Anthropologie der humanitären Hilfe – eine Annäherung

Die Pionierarbeiten zu medizinischer humanitärer Hilfe als Forschungsfeld stammen von MedizinsoziologInnen: Vor 20 Jahren wurde in einer Ausgabe von *Social Science and Medicine* das Feld *medical humanitarianism*, also der medizinischen humanitären Hilfe, beleuchtet (Falck 1995, Herzlich 1995). Insbesondere Renée Fox (1995) setzte sich mit den Grundfesten der beiden Organisationen *Ärzte ohne Grenzen* und *Médecins du Monde* auseinander. Dann wurde es – von ein paar wenigen Artikeln in den Nullerjahren des 21. Jahrhunderts – wieder still um das Thema.

In den letzten Jahren hingegen ist ein Anstieg der Studien – nun auch aus der Sozial- und Kulturanthropologie – zu beobachten, die sich mit dem Feld der humanitären Hilfe befassen (zum Beispiel Minn 2007). Es gibt an der Brunel University in London einen eigenen Master-Lehrgang zu Anthropologie und humanitärer Hilfe² sowie einzelne Seminare an verschiedenen Hochschulen (z.B. an Universitäten im NOHA-Netzwerk im Rahmen des Master-Lehrgangs „Humanitäre Hilfe“³). Insgesamt ist *humanitarianism* zu einem eigenen Forschungsfeld avanciert (Feldman und Ticktin 2010; Fassin und Pandolfi 2010). In ihrem Artikel „*Transnational Humanitarianism*“ (Ticktin 2014) definiert die Autorin *humanitarianism* folgendermaßen:

“[H]umanitarianism is one way to ‘do good’ or to improve aspects of the human condition by focusing on suffering and saving lives in times of crisis or emergency.” (ebda., S. 274)

Dieses anthropologische Interesse an humanitärer Hilfe erklärt Miriam Ticktin damit, dass sich innerhalb der Anthropologie der Fokus von der Untersuchung „des Wilden“ hin zu einer Untersuchung „des Leidenden“ verschoben hat (ebda.: 276). Das menschliche Leiden ist schon länger eines der Forschungsfelder der Medizinanthropologie (Kleinman et al. 1997), jener Spezialisierung, die sich nun auch der medizinischen humanitären Hilfe zuwendet. In der Auseinandersetzung mit dem menschlichen Leiden treffen also Anthropologie und humanitäre Hilfe aufeinander und gehen ein neues Bündnis ein.

2 M.Sc. Anthropology of International Development and Humanitarian Assistance: <http://www.brunel.ac.uk/courses/postgraduate/anthropology-of-international-development-and-humanitarian-assistance-msc>

3 NOHA bedeutet „network of humanitarian assistance“ und beinhaltet derzeit 12 europäische Partneruniversitäten. <http://www.nohanet.org/index.html>

Es finden sich innerhalb dieses neuen Forschungsfelds humanitäre Hilfe auch anthropologische Forschungen zu *Ärzte ohne Grenzen*, ist diese Organisation, die 1971 von engagierten Ärzten und Journalisten gegründet wurde, doch eine der bekanntesten NGOs weltweit.⁴ Ein Anthropologe, der sich eingehend mit diesem Thema beschäftigt hat, ist Didier Fassin. Als ehemaliger Vizepräsident von *Ärzte ohne Grenzen* hat er das vielgelesene Buch „*Humanitarian Reason*“ (2012) verfasst. Er beschäftigt sich darin nicht nur mit der europäischen Geistesgeschichte, auf der humanitäres Handeln aufbaut, sondern präsentiert auch Fallbeispiele aus verschiedenen Projekten von *Ärzte ohne Grenzen*. Sein Kollege Peter Redfield verfasste eine Geschichte der Organisation, mitsamt ihren Grundsätzen, ethischen Konflikten sowie Begrenzungen und Widersprüchen (Redfield 2005; 2013).⁵ Zudem befasste er sich kritisch mit den Rollen internationaler EinsatzmitarbeiterInnen und lokaler MitarbeiterInnen (ebda. 2012). Das neueste Werk über *Ärzte ohne Grenzen* stammt wiederum von der Soziologin Renée Fox (2014), die 20 Jahre ethnographische Forschung, insbesondere die Aufarbeitung öffentlicher Kommunikation von MitarbeiterInnen, in einer Monographie veröffentlichte. Es geht dabei nicht zuletzt um die Visionen, aber auch Frustrationen jener Menschen, die mit dieser Organisation im Laufe der Jahre auf Einsatz gegangen sind.

Ebola und die Relevanz kultureller VermittlerInnen

Etwas zeitversetzt zu diesem Aufkommen von humanitärer Hilfe als eigenes Forschungsfeld gibt es eine ganz rezente Strömung innerhalb der Debatte in der humanitären Hilfe. Die Berichterstattung und Aufarbeitung des Ebola-Ausbruchs in Westafrika im Jahr 2014 zeigt, dass ein neuer Konsens hinsichtlich der Relevanz kultureller VermittlerInnen in den Hilfsprogrammen herrscht. Die Figur des „*humanitarian anthropologist*“ (Leach 2015) wird nun angepriesen, nachdem bisher viele Organisationen ohne diese kulturellen VermittlerInnen ausgekommen sind. Noch zu Beginn des Ebola-Ausbruchs wurden AnthropologInnen, wie etwa Sharon Abramowitz, die über jahrelange Forschungserfahrung in Westafrika verfügt, von *Ärzte ohne Grenzen* mit dem Verweis abgewiesen, AnthropologInnen nur in Ausnahmefällen einzusetzen. Sie führt als Reaktion im September 2014 in ihrem Artikel „*Ten Things that Anthropologists Can Do to Fight the West African Ebola Epidemic*“ eine Reihe von Kompetenzen und Wissen auf, die es AnthropologInnen ermöglicht, einen wertvollen Beitrag zur Bekämpfung von Ebola zu leisten (Abramowitz 2014). Ähnlich argumentierte ihr Kollege Paul

4 Laut Gallup-Umfrage aus dem Jahr 2014 in 64 Ländern kennen 73% der Befragten die Organisation *Ärzte ohne Grenzen* (WIN/Gallup 2015).

5 Ethische Konflikte umfassen die Definition einer Krise, die Entscheidung darüber, wann ein Projekt offiziell beendet ist, die Umsetzung des Prinzips des Bezeugens (*témoignage*) in der Praxis sowie die Entscheidung, sich als Notfallorganisation chronischen Krankheiten, wie HIV, zuzuwenden.

Stoller, der im August 2014 in einem Beitrag in der *Huffington Post* die Wichtigkeit der gezielten Adressierung der betroffenen Menschen mit kultursensibel aufbereiteten Informationen betonte:

“Perhaps one of the most important factors contributing to this is fear and misinformation. This is critical to understand, because what it is doing is that it helps foster suspicion and anxiety in communities, and when that happens we see a situation where people are reluctant to go to health facilities or maybe reluctant to bring their family members there. And it underscores the importance of communities being aware and understanding (...).” (Stoller 2014)

Der ehemalige *Ärzte ohne Grenzen*-Mitarbeiter Marc DuBois (2015) konstatierte in seinem Blog *Humanitarian*, dass sich *Ärzte ohne Grenzen* durch die Ebola-Krise bewusst geworden ist, einen Fehler gemacht zu haben, indem nicht schon von Beginn an AnthropologInnen engagiert worden sind. Viele Stimmen wurden laut, dass das schnelle Voranschreiten der Epidemie durchaus durch einen früheren Einsatz von kulturellen VermittlerInnen eingeschränkt hätte werden können. Aus der anfänglichen Abwehr hat sich nun in der Aufarbeitung des Ebola-Ausbruchs die allgemeine Meinung durchgesetzt, dass anthropologische Studien und die daran anschließende kultursensible Gesundheitsförderung sowie Aufklärungskampagnen unerlässlich sind (Leach 2015). Damit medizinische Hilfe angenommen wird, ist die Einbindung der Betroffenen eine Voraussetzung. Auch wenn der Ebola-Ausbruch in Westafrika das auslösende Ereignis war, welches ein neues Interesse weckte, so ist dies bei weitem nicht das einzige Feld. Besonders auch in der Arbeit zu HIV/Aids sind Programme mit einer stärkeren Einbindung der *Communities* entstanden (siehe Médecins du Monde 2012: 19).

„Die Geschichten hinter den Zahlen erklären“: AnthropologInnen bei *Ärzte ohne Grenzen*

Wie kann der Einsatz von AnthropologInnen nun in der medizinischen humanitären Hilfe aussehen? *Ärzte ohne Grenzen* sucht neben den klassischen medizinischen Berufssparten nach ExpertInnen aus den Bereichen Logistik sowie Personalwesen und Finanzen. Letztere stellen das weniger bekannte Rückgrat der Organisation dar, obwohl sie genauso viele Personen ausmachen wie das medizinische Personal. In den letzten 10 Jahren sind zwei neue Berufsgruppen dazu gekommen: PsychologInnen und AnthropologInnen. Zusehends mehr Projekte von *Ärzte ohne Grenzen* beinhalten nun eine Komponente zu psychischer Gesundheitsfürsorge. Dies ist äußerst wichtig, da es sich bei der behandelten Bevölkerung oft um Flüchtlinge und durch Krieg traumatisierte Menschen handelt. Manchmal werden auch PsychologInnen

oder PsychotherapeutInnen in die Projekte geschickt, um den internationalen EinsatzmitarbeiterInnen beizustehen.

Für AnthropologInnen gibt es bei *Ärzte ohne Grenzen* zwei Möglichkeiten, um tätig zu werden. So werden diese für kurze Studien und Bestandsaufnahmen, entweder vor Start eines Projektes oder wenn ein Projekt mit Schwierigkeiten konfrontiert wird, gesucht. Das zweite mögliche Einsatzgebiet ist das Feld der Gesundheitsförderung (Englisch: *health promotion*). Sehr oft greifen die beiden Felder auch ineinander. In den Projekten von *Ärzte ohne Grenzen* kann eine anthropologische Studie als Basis für die Umsetzung eines Gesundheitsförderungs-Programms dienen, oder es finden kleinere Erhebungen im Rahmen dieses Programmes statt. Diese Wichtigkeit des Dialogs der beiden Bereiche wurde bereits von Krumeich et al. (2001) hervorgehoben. Die AutorInnen sehen die „dichte Beschreibung“ à la Clifford Geertz als Kernkompetenz der Anthropologie. Ähnlich sieht es die Anthropologin Emily Venables (2015), die seit mehreren Jahren als Forscherin für *Ärzte ohne Grenzen* arbeitet. Sie stellt fest, dass AnthropologInnen „die Geschichten hinter den Zahlen“ erklären und betrachten ihre Hilfseinsätze somit als optimales Anwendungsfeld ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse.

Umsetzung anthropologischer Skills

Die *Vienna Evaluation Unit* von *Ärzte ohne Grenzen* bietet mit der Anthropologin Doris Burtscher bereits seit Jahren anthropologische Unterstützung an. Sie und viele andere KollegInnen haben mittlerweile eine Vielzahl an Studien in unterschiedlichen Einsatzgebieten durchgeführt. Anthropologische Studien sind meist von kurzer Dauer (wenige Monate) und dienen dazu, insbesondere den kulturellen Hintergrund, die ethnische Zusammensetzung der Bevölkerung und deren konkreten Blick auf ein bestimmtes Gesundheitsthema verstehen zu helfen. Oft werden AnthropologInnen eingesetzt, um ganz klassisch das Medizinsystem (inklusive traditioneller HeilerInnen, Hausmittel und frei am Markt erhältlicher Medikamente) in einer Bevölkerung oder bestimmten Bevölkerungsgruppe zu untersuchen und darauf aufbauend zu eruieren, wann Menschen welche Hilfe suchen. Oft geht es auch darum, bestehende Ängste und Vorurteile zu analysieren. Basierend auf den jeweiligen Erfahrungen werden Vorschläge entwickelt, wie das jeweilige medizinische Programm zielgruppengerecht kreiert werden kann. Bedeutsam für das Gelingen eines Projekts ist schließlich die Akzeptanz der Bevölkerung. Das kann bedeuten, lokale EntscheidungsträgerInnen oder Organisationen miteinzubeziehen oder darauf zu fokussieren, wie Kommunikation zum Projekt erfolgen soll.

Da es sich hier um Forschung handelt, kommen die klassischen sozialwissenschaftlichen Methoden wie verschiedene Interviewtechniken, Gruppendiskussionen, und die Kernkompetenz der Anthropologie – teilneh-

mende Beobachtung – zum Einsatz. Je nach Kontext helfen verschiedene bewährte Konzepte in der Analyse: MedizinanthropologInnen befassen sich mit der Vielfalt medizinischer Ressourcen (Medizinpluralismus, siehe z.B. Leslie 1980), versuchen den Unterschied von „*illness*“ (subjektiv empfundene Krankheit) und „*disease*“ (biomedizinisch diagnostizierte Krankheit) (Young 1982) zu erfassen und setzen sich mit Erklärungsmustern (Kleinman et al. 1978) und Entscheidungsfindungen von PatientInnen (Nichter 1980) auseinander. Als SozialwissenschaftlerInnen sind AnthropologInnen geschult, stets kontextuell zu denken, eigene Annahmen kritisch zu hinterfragen und emische Kategorien zu erfassen (Van der Geest und Rienks 1998; Van der Geest und Reis 2002). In ihrer kritischen Ausrichtung der Medizinanthropologie beziehungsweise des verwandten Gebiets „*global health*“ werden transnationale Verflechtungen von Medizinsystemen, Technologien und Hilfsorganisationen in den Blick genommen (Craig et al. 2009). In Forschungen von *Ärzte ohne Grenzen* wird weniger auf diese Makro-Ebene fokussiert, aber es werden Themen wie ethnische Identitäten, soziale Ungleichheit, Armut und deren Verschränkung mit Krankheit thematisiert.

Gesundheitsförderung – von der Theorie zur Praxis

Während anthropologische Studien oft zu Beginn eines Projekts stehen, so sind die Entwicklung einer darauf aufbauenden Gesundheitsförderungsstrategie und die Umsetzung innerhalb des jeweiligen Projekts meist danach folgende Schritte. In der Gesundheitsförderung zu arbeiten bedeutet damit das Übersetzen der theoretischen Kenntnisse und Einsichten in die Praxis. Dies geht einher mit einer Orientierung an der allgemeinen Projektstrategie und geschieht in kontinuierlicher Absprache innerhalb des medizinischen Teams.

Der Begriff Gesundheitsförderung wurde 1986 von der WHO als Strategie geprägt. Zuvor war bereits das Feld der Gesundheitsbildung (Englisch „*health education*“) aufgekommen, das jedoch einen viel engeren Fokus hat (Davies und Macdowell 2006). In manchen Projekten wird daher statt von Gesundheitsförderung von „*information, education and communication*“ (abgekürzt als „*IEC*“) gesprochen. Gesundheitsförderung umfasst neben Gesundheitsbildung auch den Anspruch, eine aktive Einbindung der *Communities* zu ermöglichen und den Prozess der Gesundheitsförderung nicht nur als einseitig zu verstehen. Eine Komponente besteht daher auch darin, Services an die Bedürfnisse der PatientInnen anzupassen.

Der Aufgabenbereich der Gesundheitsbildung beinhaltet das Formulieren von einfach zu verstehenden Botschaften in Bezug auf Krankheiten, deren Prävention und/oder Behandlung. Diese Botschaften werden mittels an die jeweilige Kultur und Zielgruppe angepassten Methoden und Bildern vermittelt. Insbesondere die Wortwahl (in der jeweiligen lokalen Sprache),

aber auch visuelle Ausgestaltung von Informationsmaterial stehen hier im Zentrum.

Das Tätigkeitsfeld der Gesundheitsförderung beinhaltet zwar auch die Komponente des Verstehens der jeweiligen Vorstellungen und Praktiken zu Gesundheit und Krankheit, der Fokus liegt jedoch vielmehr darauf, gesundheitsschädliche Praktiken zu identifizieren und sanft einen *Verhaltenswandel* einzuleiten. Oft heißt dies im Kontext medizinischer humanitärer Hilfe, Menschen an biomedizinische Einrichtungen und Behandlungen heranzuführen. Dies kann insbesondere für eine Medizinanthropologin, die gelernt hat, Biomedizin mit derselben kritischen Distanz zu betrachten wie jegliche Formen von traditioneller Medizin oder paramedizinischer Behandlung (siehe etwa Lock et al. 2011), durchaus zu einem moralischen Dilemma führen. Schließlich gibt es viele – oft verständliche – Gründe, die Menschen zu ihren Entscheidungen antreiben, etwa lieber zuhause als im Gesundheitszentrum zu gebären, die langwierige Therapie bei multiresistenter Tuberkulose abzubrechen oder den Gips zu verweigern. Diese Entscheidungen haben nicht unbedingt etwas mit Wissen oder Nicht-Wissen zu tun, das mit Gesundheitsförderung und -bildung ausgeglichen werden kann, sondern machen im Weltbild und Lebenssystem der Betroffenen durchaus Sinn. Diese Einsichten innerhalb des medizinischen multiprofessionellen Teams zu vermitteln, ist die Aufgabe von AnthropologInnen als SpezialistInnen der Gesundheitsförderung. Mit der starken biomedizinischen Ausrichtung von *Ärzte ohne Grenzen* ist diese Rolle in einem Spannungsfeld angesiedelt, und es wird letztlich im alltagsweltlichen Handeln oft ein Kompromiss verhandelt werden müssen.

Gleichzeitig sind AnthropologInnen für die Arbeit in der Gesundheitsförderung gut geeignet, da sie biomedizinische Konzepte – wie etwa Bakterien – nicht als selbstverständlich ansehen. Schließlich sind sie – wie bereits weiter oben erwähnt – darin geschult, die Sicht anderer Menschen nachzuvollziehen, ihre emische Wahrnehmung zu ergründen. Genau das ist für eine kultursensible humanitäre Hilfe zentral. Viele angewandte Beispiele zur Bedeutung einer kultursensiblen Sichtweise und zur Einbindung der *Communities* sind in der von der *Vienna Evaluation Unit* herausgegebenen Broschüre zu finden (Burtscher 2013).

Bescheidener Wandel

Angewandte Forschung sowie die Umsetzung eines Gesundheitsförderungsprogramms im Rahmen eines Einsatzes mit *Ärzte ohne Grenzen* stellen in vielerlei Hinsicht eine herausfordernde Möglichkeit dar, den Fundus der Kultur- und Sozialanthropologie, und insbesondere der Medizinanthropologie, in die Praxis umzusetzen. Richtig interessant wird es für AnthropologInnen jedoch dort, wo es nicht nur darum geht, Schlüsselemente einer „Kultur“

zu erfassen und als kulturelle VermittlerInnen diese in die Arbeit zu übersetzen und so die medizinische Hilfeleistung zu unterstützen. Vielmehr sehe ich den Mehrwert von AnthropologInnen in der Organisation in ihrer Rolle als QuerdenkerInnen darin, die Grenzen von Disziplinen zu überbrücken und, wie es in der Anthropologie mit dem *critical turn* (siehe Clifford & Marcus 1986) eingeleitet wurde, kontinuierlich das eigene Tun und Handeln zu reflektieren. So wie es gilt, die Kulturen, in denen wir arbeiten, zu ergründen und zu verstehen, so ist es ebenso unerlässlich, die Organisation *Ärzte ohne Grenzen* mit ihrer Organisationskultur, ihren Strukturen und Ansätzen herauszufordern. Im konstruktiven Aufeinandertreffen von Anthropologie und humanitärer Hilfe, von Biomedizin und pluralistischen Gesundheitssystemen, von internationalen EinsatzmitarbeiterInnen, lokalen MitarbeiterInnen und PatientInnen, kann Neues entstehen. Der Wandel vollzieht sich auf beiden Seiten, wenn das Arbeiten in und mit *Communities* mit *Bescheidenheit* angegangen wird und als lebendiger Austauschprozess verstanden wird, wie Edward Green folgendermaßen treffend formuliert:

“We should arrive with a sense of humility and a willingness to learn from our hosts, rather than simply with determination to teach them, show them the error of their ways, and transfer technology.” (Green 2003: 330)

Danksagung

Ich möchte mich bei meinen Kolleginnen Doris Burtscher und Sandra Bauer (Vienna Evaluation Unit, *Ärzte ohne Grenzen*) sowie bei Birgit Etlinger für ihre wertvollen Kommentare zu diesem Artikel bedanken.

Literatur

- Abramowitz, Sharon (2014) Ten Things that Anthropologists Can Do to Fight the West African Ebola Epidemic. Somatosphere. <http://somatosphere.net/2014/09/ten-things-that-anthropologists-can-do-to-fight-the-west-african-ebola-epidemic.html> [abgerufen am 11.06.2015]
- Burtscher, Doris (2013) Involving Communities. Guidance document for approaching and cooperating with communities. Vienna: Vienna Evaluation Unit/Médecins sans Frontières.
- Clifford, James und George E. Marcus (Hg.) (1986) *Writing Culture: The Poetics and Politics of Ethnography*. Berkeley: University of California Press.
- Craig, R. James und Kitty Corbett (2009) Anthropology and Global Health. *Annual Review of Anthropology* 38: S. 167-183.

- Davies, Maggie und Wendy Macdowell (2006) *Health promotion theory*. Maidenhead: Open University Press.
- DuBois, Marc (2015) *The Hammers and Nails of Ebola*. Humanicontrarian. <http://www.humanicontrarian.com/2015/02/06/the-hammers-and-nails-of-ebola/> [abgerufen am 11.06.2015]
- Falck, Hans S. (1995) Reaction paper: Medical humanitarianism and human rights. *Reflections on Doctors Without Borders and Doctors of the World*. *Social Science & Medicine* 41 (12): S. 1621-1622.
- Fassin, Didier (2012) *Humanitarian Reason. A Moral History of the Present*. Berkeley: University of California Press.
- Fassin, Didier und Mariella Pandolfi (Hg.) (2010) *Contemporary states of emergency: the politics of military and humanitarian interventions*. Cambridge: Zone Books.
- Feldman, Ilana und Miriam Ticktin (Hg.) (2010) *In the name of humanity: the government of threat and care*. Durham: Duke University Press.
- Fox, Renée (1995) Medical humanitarianism and human rights. *Reflections on Doctors Without Borders and Doctors of the World*. *Social Science & Medicine* 41 (12): S. 1607-1616.
- Fox, Renée (2014) *Doctors Without Borders: Humanitarian Quests, Impossible Dreams of Médecins Sans Frontières*. Baltimore: John Hopkins Press.
- Green, Edward C. (2003) *Rethinking AIDS Prevention. Learning from Successes in Developing Countries*. Westport, Praeger.
- Guilhot, Nicolas (2012) *The Anthropologist as Witness. Humanitarianism between Ethnography and Critique*. *Humanity. An International Journal of Human Rights* 3 (1): S. 81-101.
- Herzlich, Claudine (1995) Professionals, intellectuals, visible practitioners? The case of medical humanitarianism. *Social Science & Medicine* 41 (12): S. 1617-1619.
- Kleinman, Arthur, Leon Eisenberg und Byron Good (1978) Culture, illness, and care: clinical lessons from anthropological and cross-cultural research. *Annals of Internal Medicine* 88: S. 251-288.
- Kleinman, Arthur, Veena Das und Margaret M. Lock (Hg.) (1997) *Social Suffering*. Berkeley: University of California Press.
- Krumeich, Anja, Weijts Wies, Priscilla Reddy und Anne Meijer-Weitz (2001) The benefits of anthropological approaches for health promotion research and practice. *Health Education Research* 16 (2): S. 121-130.
- Leach, Anna (2015) Exporting trauma: can the talking cure do more harm than good? *The Guardian*, 05.02.2015, <http://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2015/feb/05/mental-health-aid-western-talking-cure-harm-good-humanitarian-anthropologist> [abgerufen am 11.06.2015]

- Leslie, Charles M. (Hg.) (1980) Special issue on “medical pluralism”. *Social Science and Medicine* 14B (4).
- Lock, Margaret und Vinh-Kim Nguyen (Hg.) (2011) *An Anthropology of Biomedicine*. Malden: Wiley-Blackwell.
- Médecins du Monde (2012) *Working with Communities*. Médecins du Monde.
- Minn, Pierre (2007) Towards an Anthropology of Humanitarianism. *The Journal of Humanitarian Assistance*. <https://sites.tufts.edu/jha/archives/51> [abgerufen am 11.06.2015]
- Nichter, Mark (1980) The layperson’s perception of medicine as perspective into the utilization of multiple therapy systems in the Indian context. *Social Science and Medicine* 14B (4): S. 225-233.
- Redfield, Peter (2005) Doctors, borders, and life in crisis. *Cultural Anthropology* 20 (3): S. 328-361.
- Redfield, Peter (2012) The Unbearable Lightness of Expats. *Doublebinds of Humanitarian Mobility*. *Cultural Anthropology* 27 (2): S. 358-382.
- Redfield, Peter (2013) *Life in crisis: the ethical journey of Doctors without Borders*. Berkeley: University of California Press.
- Stoller, Paul (2014) Ebola Emissions. *Huffington Post*. http://www.huffingtonpost.com/paul-stoller/ebola-emissions_b_5663027.html [abgerufen am 11.06.2015]
- Ticktin, Miriam (2014) Transnational Humanitarianism. *Annual Review of Anthropology* 43: S. 273–289.
- Van der Geest, Sjaak und Ria Reis (Hg.) (2002) *Ethnocentrism. Reflections on Medical Anthropology*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Van der Geest, Sjaak und Adri Rienks (Hg.) (1998) *The Art of Medical Anthropology*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Venables, Emily (2015) Anthropology and Humanitarian Aid. *Mud, Sweat and Anthropology*. *Anthropology News*. <http://www.anthropology-news.org/index.php/2015/02/25/anthropology-and-humanitarian-aid/> [abgerufen am 11.06.2015]
- WIN/Gallup (2015) WIN/Gallups International Association’s Global NGO Barometer. Winter 2015.
- Young, Allen (1982) The anthropologies of illness and sickness. *Annual Review of Anthropology* 11: S. 257-285.

Ursula Wagner ist Medizinanthropologin und Expertin für Gleichstellung und Diversität. Sie war mit *Ärzte ohne Grenzen* 9 Monate als *Health Promotion Activity Manager* auf Einsatz im Tschad.

Macht ernst mit der Ethnologie, sonst sind wir verloren!

Warum es den Bundesverband freiberuflicher Ethnolog_innen e.V. braucht¹

Thorolf Lipp

Die Herausforderungen des Anthropozän

Tanz, tanzt, sonst sind wir verloren! So lautet der Titel eines Filmes von Wim Wenders über die große Pina Bausch und macht deutlich, dass die Würde einer Profession und derjenigen, die sie betreiben, davon abhängt, dass man von seiner existentiellen Notwendigkeit überzeugt ist. Ich würde sagen, dass es sich mit der Ethnologie, diesem breiten, spannenden, wunderbaren und gleichzeitig so komplexen, moralisch überladenen und schwierigen Fach mit vielfältigsten Anknüpfungspunkten zu anderen wissenschaftlichen Disziplinen sowie zu Künsten, Medien und Politik, genauso verhält. Ich plädiere in diesem Text dafür, der Ethnologie außerhalb von Universitäten und Museen einen höheren Stellenwert zu erkämpfen.² Dabei ist dieser Text keine objektive Bestandsaufnahme freiberuflicher Ethnologie. Mir geht es hier vielmehr darum, skizzenhaft, provokativ und assoziativ eigene Erfahrungen und Überzeugungen zu formulieren, die vielleicht nicht alle Betroffenen teilen werden, die aber Anregung für weiteres Nachdenken und Handeln sein wollen.³

Ich bin fest davon überzeugt, dass der weite und gründliche Blick der Ethnologie bei der Lösung der immensen Herausforderungen, die der anstehende Übergang in eine nachindustrielle Postwachstumsgesellschaft mit sich bringen wird, eine tragende Rolle spielen kann. Für diese Phase des mit Sicherheit problematischen Wandlungsprozesses ist nichts so dringend notwendig wie ein Überdenken zentraler kultureller Prämissen, die vielfach immer noch für „alternativlos“ gehalten werden. Zentrale Beispiele sind zügelloses Wachstum, Effizienz- und Machbarkeitswahn, Hyperproduktivität,

1 Hinweis: Die Schreibweise Ethnolog_innen bezeichnet weibliche, transsexuelle und männliche Ethnolog_innen. Für bessere Lesbarkeit habe ich im Text jedoch auf eine durchgehend AGG-konforme (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) Bezeichnung verzichtet. Ich möchte allerdings ausdrücklich darauf hinweisen, dass alle entsprechenden Begriffe stets in männlicher, transsexueller und weiblicher Form zu verstehen sind!

2 Dieser Text wurde bereits in Cargo 34 (März 2015) veröffentlicht.

3 Der ersten Vorsitzenden des bfe, Anette Rein, die dem Verfasser einige wichtige Anmerkungen und Hinweise gab, sei hiermit ganz herzlich gedankt! Verantwortung für Gedankenführung und die zentralen Thesen trägt dennoch allein der Verfasser.

Beschleunigung und Extraktivismus⁴. Diese Kulturtechniken haben in den letzten 200 Jahren einerseits zu einem ungeheuren zivilisatorischen Höhenflug geführt, andererseits aber auch zu einer bedrohlichen Hybris und Kontextvergessenheit des Menschen. Wir Konsumenten in den Industriestaaten verschlingen mit unserem ungeheuren Appetit auf „Wachstum“ immer mehr - endliche - Energie und Rohstoffe und bedrohen damit unser aller Existenz. Die Politik spricht bei der Suche nach Lösungen für anstehende Aufgaben von „Alternativlosigkeit“, meint damit aber schlicht ein Verbleiben im gedanklichen Universum des *Status Quo*. Die derzeitige Strategie für die Bewältigung der Probleme besteht vor allem in einer Intensivierung der Rezepte, die in der Vergangenheit wirksam waren: Noch mehr Geld, um „die Märkte zu beruhigen“; noch mehr Effizienz, um bessere, günstigere Produkte noch schneller herstellen zu können; noch mehr Leistung, um den Vorsprung vor den anderen halten zu können. Wir produzieren immer schneller immer mehr Waren und Dienstleistungen mit immer weniger Menschen und haben gleichzeitig immer weniger Zeit sowohl für diese Dinge als auch füreinander. Gleichzeitig wächst hierzulande die Anzahl der prekär Selbständigen und geringfügig Beschäftigten, Arbeitslosen und Transferleistungsempfänger, die als Zwangsentschleunigte an den zentralen Versprechen der Moderne auf Selbstbestimmung, Partizipation und Gerechtigkeit nicht mehr teilhaben können. Die demokratische Idee wird permanent von der Eigendynamik des sog. „Marktes“ unterlaufen, der vielfach die schlechteren Eigenschaften des Menschen bewusst stimuliert und sich, unreguliert, oft genug gegen das Gemeinwohl richtet. Global gesehen sind die Probleme noch um ein Vielfaches schärfer, denn wo sonst gibt es zumindest einen noch vergleichsweise gut funktionierenden Sozialstaat wie in Deutschland oder den zentraleuropäischen Ländern? Tatsächlich sind diese Probleme nicht mit Naturgewalt über uns hereingebrochen, sondern das Ergebnis von menschlichen Handlungen, denen grundfalsche kulturelle Prämissen zugrunde lagen, weshalb es nicht reicht, die Symptome kurieren zu wollen.

Mit anderen Worten: Wir leben im Anthropozän, in einer Welt also, in der wir Menschen zum wirkungsmächtigsten Umweltfaktor geworden sind. Wir haben selbst in der Hand, ob es für uns überhaupt noch eine lebenswerte Zukunft geben wird. Eine hoffnungsvolle Nachricht lautet jedoch, dass wir die Kriterien für unser Welt- und Menschenbild, für die Frage, wie wir in Zukunft leben wollen, vor allem aus der Selbstbespiegelung ableiten. Wir können fehlgeleitete Ideologien und soziale Praxen also reformieren. Und aus dieser Feststellung folgt eine zentrale These: Die Ethnologie kann in diesem Kontext eine viel offensivere und glaubwürdigere Rolle spielen, als es derzeit der Fall ist. Dafür braucht es allerdings den Mut zu einer deutlich wirkungsvolleren außerakademischen ethnologischen Praxis, die zu stärken ein Hauptanliegen des Bundesverbandes freiberuflicher Ethnolog_innen e.V. ist.

4 Ausbeutung natürlicher Ressourcen durch unwiederbringliche Entnahme.

Wozu Ethnologie?

Wofür sammeln hauptamtliche Ethnologen seit über 100 Jahren – reisende Schriftsteller, Naturforscher oder Missionare tun dies schon einige hundert Jahre länger – systematisch Informationen über das Zusammenleben in uns kulturell fremden, in der Regel kleinen und zumindest früher einmal schriftlosen Gesellschaften? Wozu soll das eigentlich gut sein? Warum beenden in Deutschland derzeit etwa 3000 Studierende jährlich ein Ethnologiestudium, warum alimentieren wir einige hundert hauptamtliche Ethnologen an den Universitäten, Museen und im Max Planck Institut? Was erwarten wir von ihnen?

Ethnologisch arbeiten bedeutet *im Kern* doch dieses: Perspektivenwechsel! Die gründliche Erforschung und Beschreibung von nichtwestlichen Epistemologien sowie das fachkundige Übersetzen und Einspeisen von diesen Perspektiven in unser eigenes kulturelles Gedächtnis. Die zentrale Frage dabei lautet: Wie organisieren die uns kulturell Fremden ihr Leben? Die Ethnologie verfügt mit der teilnehmenden Beobachtung als der nach wie vor dominanten Methode einen ganzheitlichen Ansatz. Sie hat vielfältige Anknüpfungspunkte zu anderen Disziplinen und hat, etwa durch die Visuelle Anthropologie, die Grenzen zwischen Wissenschaft und Kunst durchlässig gemacht. Nicht zuletzt dadurch bietet sie, im Vergleich mit anderen Disziplinen, eine vergleichsweise holistische Perspektive auf den Menschen. Sie verfügt darüber hinaus über ein ungeheuer großes Reservoir an historischen Daten zu der Frage, wie Menschen ihr Zusammenleben organisieren, welche Prämissen sie dabei setzen, wie sie mit den natürlichen Ressourcen umgehen etc. Wenn man diese Perspektive und sich selbst als Mensch ernst nimmt, wenn man die Ethnologie im Sinne von Pina Bausch als existentielle Lebenskunst und nicht bloß als akademische Fingerübung betrachtet, dann kann man nach meiner Auffassung nicht umhin, nach der Frage „Wie leben die uns kulturell Fremden?“ auch die Anschlussfrage zu stellen. Und die lautet: Wie wollen wir selbst eigentlich leben? In der Konsequenz wird man zulassen müssen, dass manche der gemachten ethnologischen Erfahrungen und Einsichten auch das eigene Leben verändern. Der nächste Schritt besteht dann in der aktiven Rehabilitierung und Verbreitung dieser Einsichten, die man im Vergleich mit den eigenen kulturellen Mustern womöglich für die besseren hält. Dass es dabei nicht um oberflächliche Faszination und romantische Verklärung geht, sondern, zumindest im Idealfall, um gründliches Kennenlernen und Verstehen, habe ich weiter oben schon gesagt. In jedem Fall bedeutet dieser Auftrag zur Reform: Kritische Auseinandersetzung mit den erheblichen Widerständen und Beharrungskräften der eigenen kulturellen Gepflogenheiten, mit den vertrauten Institutionen und lieb gewonnenen Selbstverständlichkeiten. Es geht dann darum, der eigenen Gesellschaft auf Grundlage eines fundierten Einblickes in andere Kulturen – und auch zurück in deren Geschichte – beständig klar zu machen, dass unsere eigene Perspek-

tive auf die Welt eben gerade nicht „alternativlos“ ist, sondern dass man die Dinge im Zweifelsfall immer auch anders sehen kann. Insofern ist die Ethnologie sowohl Störwissenschaft als auch Aufbauhilfe. Das ist ihre wichtigste Leistung, darin steckt ihr größtes Potential. Und genau dieses löst sie heute nur selten ein. Denn übergreifende Perspektiven werden im akademischen Diskurs erstens kaum gepflegt, und zweitens ist es für den Einzelnen extrem mühsam und nur gegen erhebliche Widerstände des kulturellen Mainstreams möglich, immer wieder darauf hinzuweisen, dass es zum Status Quo auch Alternativen gibt. Deswegen braucht es gerade für freiberufliche Ethnologen eine neue Form der Solidarität, des Austausches und der Zusammenarbeit, die wir mit dem Bundesverband freiberuflicher Ethnolog_innen e.V., dessen Gründungs- und Vorstandsmitglied ich bin, geschaffen haben.

Das Problem mit der akademischen Ethnologie

Tatsächlich wird Ethnologie derzeit so gut wie gar nicht außerhalb der Universitäten und Museen betrieben. Die soziale Praxis der Ethnologie ist daher im Wesentlichen eine akademische Praxis, die von vielfach absurden Gepflogenheiten und institutionellen Begründungszusammenhängen geprägt ist. Gleichwohl hatte die akademische Ethnologie bislang im Grunde die alleinige Definitionsmacht darüber, was Ethnologie ist, was Ethnologen tun oder eben nicht tun und wie Ethnologie auch in nichtakademischen Öffentlichkeiten wahrgenommen wird. Die Frage ist, ob der Steuerzahler ethnologische Forschung ausschließlich dazu finanziert, um den akademischen Betrieb intellektuelle *l'art pour l'art* Fingerübungen veranstalten zu lassen. Zumindest hat es oft den Anschein, denn es findet nur sehr wenig Transfer von ethnologischem Wissen in nichtethnologische Öffentlichkeiten statt, dieses wird praktisch ausschließlich in den weiteren akademischen Diskurs eingespeist. Ein Grund ist die Verengung der Forschung mit ihrer Logik der stetig zunehmenden Spezialisierung sowie eine gegen Null tendierende Bereitschaft, größere Zusammenhänge notwendig verkürzt aufzugreifen und verständlichen Wissenstransfer nach außen zu betreiben, damit die Grundanliegen und -einsichten des Faches zumindest Teile der nichtakademischen Öffentlichkeit erreichen können. Da damit aber niemand akademische Punkte sammeln kann, schon gar nicht der Nachwuchs, findet dieser Transfer praktisch nicht statt. Ich halte diese Praxis des Faches – vor allem angesichts des Umfangs der gesellschaftlichen Herausforderungen und des Potentials der Ethnologie – für eine unproduktive und sogar gefährliche Schieflage. Wenn es in den letzten Jahren überhaupt noch weithin vernehmbare ethnologisch motivierte Zwischenrufe gegeben hat, dann kamen sie aus dem französischen oder angloamerikanischen Raum. Und auch dort stammten sie eher von akademischen Außenseitern, ich denke etwa an David Graeber oder Jared Diamond, die erheblichen Widerstand aus den eigenen Reihen erfahren haben. Gleichwohl sind sie genau deshalb zu *public intellectuals* ge-

worden, weil sie ethnologisches Wissen in größere und aktuelle gesellschaftliche Kontexte gestellt haben. Außerdem gibt es innerhalb der Universitäten aufgrund der inzwischen extrem prekären Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und des dadurch entstehenden Leistungs- und Leidensdrucks einen fatalen Trend zur Uniformität, kaum Bereitschaft für Experimente und ein oft genug offenbar überlebensnotwendiges und gleichwohl unwürdiges Duckmäsertum.⁵ Eine andere Frage ist daher die, ob die akademische Ethnologie die zentralen Anliegen des Faches, Störwissenschaft und Aufbauhilfe, überhaupt noch glaubwürdig vertreten kann. Die Prekarisierung der Wissenschaftler, quer durch alle Fächer sind 85% inzwischen befristet angestellt, ist unzweifelhaft ein Skandal.⁶ Sie reißt den Einzelnen beständig aus sozialen Kontexten heraus, denn es gibt keine planbaren Beschäftigungsperspektiven, kaum Möglichkeiten, Bindungen zu Menschen und Orten einzugehen. Stattdessen verhindern Teilzeitbeschäftigung, Befristung und Kettenverträge das Herausbilden von selbstbewussten Persönlichkeiten, die qua ihrer gesellschaftlichen Position und ihres Einkommens zu Teilhabe und Widerspruch gleichermaßen in der Lage wären – mithin das Erfolgsrezept der Bürgergesellschaft. Die derzeitige soziale Praxis an den Universitäten verhindert beides, ist entwürdigend und verletzend und gleichzeitig unproduktiv und objektiv unsinnig für das Fach und die Gesellschaft insgesamt. Im Übrigen leidet unter der prekären Situation der Ethnologen selbst auch deren Kontakt zu den Partnern im Feld. Diese werden unter den derzeitigen Umständen – trotz aller gegenteilig lautenden Plädoyers für eine kollaborative Ethnologie – aufs Neue zu exotischen Kulissenschiebern und bloßen Datengebern reduziert, denn der Vertrag des Forschers läuft bestenfalls einige Jahre und das Danach ist ungewiss. Langfristige und verantwortungsvolle Beziehungen zu den Partnern im Feld kann man unter diesen Bedingungen kaum eingehen, finanzielle Verantwortung – und nicht zuletzt darum geht es – kann man nicht übernehmen, wenn man selbst in die Arbeitslosigkeit abgeglitten ist. Diese Missstände, die in eklatantem Gegensatz zur offiziellen Rhetorik des Faches stehen, in der hochtrabende moralische Ansprüche z.B. in Hinblick auf den Umgang mit Informanten formuliert werden, sind mehr als offenkundig. Gerade ethnologische Forschung braucht Zeit und Konstanz für das Heranreifen der eigenen Perspektive. Wie kann es sein, dass die akademische Ethnologie angesichts dieser fatalen Umstände keine Stellung bezieht? Zu veritablen und öffentlich sichtbaren Protesten, zu Streiks oder Widerstand gegen die entwürdigenden Bedingungen für Forscher und Beforschte ist es kaum irgendwo gekommen. Wo sich aber auch diejenigen dem gesellschaftlichen Status Quo unterwerfen, von denen man sich eigentlich weitsichtige Impulse für Veränderung erhofft, da sind Zweifel angebracht, ob

5 <http://www.neues-deutschland.de/artikel/949520.der-angepasste-nachwuchs.html> (aktuell zuletzt am 21.10.2014)

6 <http://fairspektive.de/> (aktuell zuletzt am 29.09.2014)

DIESE Form institutionalisierter Ethnologie überhaupt noch glaubwürdig ist und zu notwendigen Reformen beitragen kann!

Nun wären diese offenkundigen Schwächen der akademischen Ethnologie vielleicht nicht so gravierend, wenn es eine breite außerakademische ethnologische Praxis gäbe. Denn es kann, um die Problemlage mit einem Bild zu illustrieren, nicht jeder hochspezialisierte Infektiologe an der Charité gleichzeitig auch Hausarzt in Kreuzberg sein. Tatsächlich jedoch gibt es außerhalb des akademischen Universums so gut wie nirgends wenigstens halbwegs tragfähige berufliche Perspektiven für diejenigen, die auch nach dem Studium im weiter oben geschilderten Sinne wirklich ethnologisch arbeiten wollen, indem sie als Forscher, Übersetzer kultureller Konzepte, Erzähler ungewöhnlicher Geschichten oder Aktivisten – eben als ethnologische Kulturproduzenten – tätig werden wollen. Es gibt, mit anderen Worten, keine Hausärzte unter den Ethnologen, obwohl die Hausärzte gleichwohl für die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung, für die akute Bekämpfung einer Epidemie mit der vorher im Labor entwickelten Medizin mindestens ebenso wichtig sind wie die Infektiologen selbst. Während andere, zunächst ebenfalls ausschließlich akademische Disziplinen es vermocht haben, ihren jeweiligen Blick auf die Welt in gesellschaftliche Zusammenhänge einzuspeisen, indem z.B. konkrete Berufe entstanden sind – man denke an Pädagogen, Germanisten oder Psychologen –, ist dieser Durchbruch uns Ethnologen bislang leider nicht gelungen. Auch deswegen nicht, weil es für die Durchsetzung dieser Ziele bislang keine breiten Bündnisse gegeben hat, aufgrund derer man tragfähige Konzepte für ein solches Anliegen entwickeln und Partner hätte finden können. Stattdessen haben sich diejenigen Ethnologen, denen es nicht gelang, einen der begehrten, aber immer seltener werdenden permanenten akademischen Posten zu ergattern, regelmäßig in die Schmoll- oder Scham-ecke zurückgezogen.⁷

Freiberufliche Ethnologen

Kommen wir nun also zu den freiberuflichen Ethnologen. Wo sind sie, was können sie, wer sind sie und was tun sie? Vier berechnete Fragen, die wir Gründer des Bundesverbandes freiberuflicher Ethnologen selbst noch nicht so ganz genau beantworten können, denn erst langsam zeichnen sich bestimmte Muster ab.

Wo sind sie?

Seit den späten 1990er Jahren werden immer wieder Verbleibstudien vorgelegt, die die Karrierewege von Ethnologen nach dem Studium betrachten.⁸

⁷ Vgl. Barthel & Bierschenk 2013: 2

⁸ Alle Verbleibsstudien der letzten Jahre finden sich hier: <http://www.bundesverband-ethnologie.de/verbleibstudien-ethnologie> (aktuell zuletzt am 29.09.2014)

Methodisch fragwürdig dabei ist, dass alle dieser Studien von Mitarbeitern derjenigen ethnologischen Institute durchgeführt wurden, von denen die Absolventen stammten. Das verwundert umso mehr, als es zu den grundlegenden Einsichten der Ethnologie gehört, dass häufig erst der Blick des Fremden übergreifende Zusammenhänge und Einsichten zutage fördert. Anders gefragt: Welcher prekär beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter möchte schon gerne dadurch auffallen, den eigenen Vorgesetzten mangelnden Erfolg zu attestieren? So ist es z.B. fragwürdig, Doktoranden- oder Postdoktorandenstellen als gelungenen Übergang in den Beruf darzustellen, denn kaum ein beruflicher Werdegang ist mit mehr Unsicherheiten behaftet als der des Wissenschaftlers. Zwar wird in allen Studien auf die Problematik des Berufseinstieges zumindest hingewiesen, etwa auf eine im Schnitt fünfjährige, oft euphemistisch als „Berufseinmündungsphase“ bezeichnete Orientierungszeit nach dem Studium, die mithin also genau so lange dauert wie das Studium selbst, oder auf die in aller Regel befristeten Verträge bzw. prekäre Selbständigkeit bei unzureichender Entlohnung. Trotz wiederholter Hinweise auf die Schwierigkeiten des Einstieges in die Erwerbsarbeit kann aber eine ausreichende Distanz zum eigenen, universitären Begründungszusammenhang in diesen Studien nur sehr bedingt attestiert werden. Unter dem Strich greift die Perspektive der Universitäten, und die lautet: Viele im Beruf erfolgreiche Studierende belegen die Attraktivität des Faches und sind Argumentationshilfe für dessen weiteren Ausbau. Es erscheint daher ratsam, eher den unabhängigen Stimmen Gehör zu schenken. So zeichnet etwa die österreichische Kulturwissenschaftlerin Monika Mokre in mehreren Studien ein sehr kritisches Bild der Kultur- und Kreativwirtschaft, in dem sie konstatiert, dass die Nutznießer der kreativen Wertschöpfung in der Regel nicht die Akteure selbst sind, sondern Städte, Stadtteile und Kommunen, die durch das Kreativpotential des Kulturprekariats aufgewertet werden. Die dann einsetzende Gentrifizierung kommt vor allem den Vertretern arrivierter Berufe zugute. Mit dem Lebensstandard steigen die Lebenshaltungskosten - und die Kreativen müssen weiterziehen. Dorthin, wo es billiger ist.⁹ Auch diverse Studien des Deutschen Kulturrates, Spitzenverband der Kulturverbände decken regelmäßig auf, wie problematisch die berufliche Situation für Kulturschaffende tatsächlich ist.¹⁰

Was können sie?

Ich habe weiter oben gesagt, dass ethnologisch arbeiten im Kern bedeutet, nichtwestliche Epistemologien zu übersetzen und in unser eigenes kulturelles Gedächtnis einzuspeisen. Dabei werden Ethnologen dazu ausgebildet, die intellektuelle Zeitgenossenschaft aller Menschen anzuerkennen und dadurch

9 Mokre 2007

10 Schulz, Zimmermann & Hufnagel (2014)

Probleme, die auch irrationale Elemente umfassen, als Teil zeitgenössischer Realität ernst zu nehmen und bei der Entwicklung von Problemlösungsstrategien mit zu berücksichtigen. Ihr trans- und interkulturelles Wissen befähigt sie, sowohl eigene als auch fremde Wissenswelten wahrzunehmen, zu dokumentieren, zu formulieren, dialogisch zu übersetzen und in Bereichen kultureller Bildung zu vermitteln. Dieses Wissensangebot lässt sich darüber hinaus aber prinzipiell in allen gesellschaftlichen Bereichen in die Arbeitspraxis einbringen, wenn es denn Verständnis und Bereitschaft dafür gäbe: in der Mediation, im Coaching, in der Medizin, in den Medien, in der Verwaltung etc. Tatsächlich jedoch hat eine Professionalisierung und Institutionalisierung explizit ethnologischer Methoden und Zugänge außerhalb von Universitäten und Museen bislang noch kaum stattgefunden. Tatsächlich ist es so, dass das Wissen um die anwendungsorientierten Kompetenzen von Ethnologen im deutschsprachigen Raum eher wenig verbreitet ist und nicht als eine selbstverständliche gesellschaftliche Notwendigkeit in der alltäglichen Lebenspraxis und Kulturproduktion gesehen wird, weswegen es kaum Stellen oder Aufträge gibt. Die Studie „Ethnologie und außerakademische Praxis“ von Thomas Bierschenk und Janine Barthel zeichnet im Vergleich zu meinen eigenen Ausführungen ein positiveres Bild. Der Text enthält u.a. eine umfangreiche Bibliographie mit Texten, in denen verschiedene Autoren über das berufliche Potential der Ethnologie sprechen.¹¹ Auffällig dabei ist allerdings folgendes: Googelt man die Namen der Autoren, die Texte zu Themen wie Cultural Engineering, Ethnotourismus, Ethnomarketing, ethnologischer Gerichtssachverständiger, ethnologischer Film als Beruf oder ethnologische Menschenrechtsarbeit verfasst haben, um nur einige Beispiele zu nennen, dann wird man feststellen, dass eine Mehrzahl z.B. als Lehrer, Hochschullehrer oder in der Verwaltung als Angestellte tätig ist, statt konkret zu betreiben, was sie frohgemut als vermeintliche Berufschance beschreiben.

Wer sind sie?

Ich habe den Eindruck, als gäbe es zwei grundsätzlich unterschiedliche Strategien, mit denen man ein Ethnologiestudium außerhalb der Universitäten und Museen zu verwerten versucht. Entweder nimmt man eine gänzlich fachfremde Tätigkeit auf, die man im Grunde ganz neu lernen muss und für die das ethnologische Studium nur sehr indirekt, oder gar nicht, qualifiziert hat. Ich denke dabei etwa an Werbung, Marketing oder Unternehmensberatung, aber auch an soziale Arbeit, Umweltschutz oder Verbandstätigkeiten etc. Aber selbst in Bereichen, die ethnologischer Epistemologie näher stehen, etwa der Entwicklungszusammenarbeit, dem Ausstellungswesen, der kulturellen Bildung oder den Medien, werden die wirklich berufsrelevanten Aspekte in aller Regel erst im Job erlernt. Festanstellungen sind sehr selten. Die Regel sind befristete Angestelltenverhältnisse. Freiberuflichkeit, oft not-

¹¹ Vgl. Barthel & Bierschenk 2013: 4 ff.

gedrungen weil unter prekären Rahmenbedingungen, nimmt aber auch in diesen Bereichen deutlich zu.

Diejenigen, die sich in einem engeren Sinne als Ethnologen verstehen und weiterhin an den ethnologischen Grundfragen, „wie leben die Anderen?“ und „wie wollen wir selbst eigentlich leben?“ arbeiten wollen, haben kaum eine andere Wahl als sich als freiberufliche Kulturproduzenten, Dokumentarfilmemacher, Kuratoren, Aktivisten, Lebenskünstler etc. zu verdingen und gehören damit zweifelsfrei zum Kultur- und Kreativprekariat ohne geregelte Arbeit und ohne festes Einkommen. Folgt man einer Studie des Deutschen Kulturrates von 2013¹², so war der Arbeitsmarkt in den Kulturberufen schon immer von einem hohen Prozentsatz von Selbständigen geprägt. Machten die Selbständigen 1993 noch 38,3% aus, waren 1998 schon 44% als Selbständige in den Kulturberufen tätig, heute dürften es über 60% sein.¹³ Der Trend hält unvermittelt weiter an, immer mehr junge Menschen werden in kultur- und geisteswissenschaftlichen Fächern ausgebildet, ohne dass es für sie reguläre berufliche Perspektiven gäbe. In fast allen Fällen müssen sich diese Akteure dann durch sehr mühsame Projektarbeit über Wasser halten, oder aber sie müssen immer wieder auf das feste Einkommen ihrer Partner zurückgreifen, haben Zweit- oder Drittjobs¹⁴, sind auf Zuwendungen von Eltern und Verwandten angewiesen oder leben von Erbschaften. Es ist also auch bei vermeintlich erfolgreichen Freiberuflern längst nicht alles golden, was glänzt.

Seit Gründung des bfe sind inzwischen fast drei Jahre vergangen, der Verband zählt jetzt 30 Mitglieder. Das ist, angesichts der weiter oben genannten 3000 Absolventen jährlich, noch keine beeindruckende Zahl. Sie weist zumindest indirekt darauf hin, dass nur vergleichsweise wenige Absolventen sich nach dem Studium als Ethnologen verstehen – was nach meinem Dafürhalten *de facto* eine Ohrfeige für die akademische Ethnologie darstellt. Einer großen Mehrheit der Absolventen schien es mangels beruflicher Perspektiven nicht möglich gewesen zu sein, ein im engeren Sinne ethnologisches Berufsprofil zu entwickeln. Umgekehrt identifizieren sich diejenigen, die in (befristeten) Angestelltenverhältnissen „untergekommen“ sind, letztlich also in gänzlich anderen Kontexten ihr Geld verdienen, offenbar nicht mit einem ethnologischen Berufsverband. Und mit einiger Sicherheit ist die Freiberuflichkeit für Ethnologen, deren klassische Berufswege bislang in Angestelltenverhältnissen an Universitäten und Museen bestanden, mit einem Stigma behaftet, denn immerhin hat man es „nicht geschafft“, irgendwo „unterzukommen“. Demgegenüber ist es aufschlussreich zu sehen, dass z.B. dem Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. immerhin 11.500 Mitglieder angehören. Es ist also nicht etwas häufig, weil es normal, sondern normal, weil es häufig ist, um den belgischen Statistiker Adolphe Quetelet (1796-1874) zu zitieren.

12 Schulz, Zimmermann & Hufnagel (2014)

13 Leberl & Schulz 2003: 14

14 <http://www.b-f-k.de/wir/wir-taz.php> (aktuell zuletzt am 30.09.2014)

Berufliche Probleme freiberuflicher Ethnologen

Der Staat wünscht sich gebildete, selbständige und eigenverantwortliche Bürger, die über die Fähigkeit verfügen, an demokratischen Meinungsbildungsprozessen und dem Ausbau der Zivilgesellschaft reflektiert teilnehmen zu können. Nicht zuletzt setzt die Politik deshalb auf eine weiter ansteigende Anzahl der Studierenden auch in den Kultur- und Geisteswissenschaften, ohne jedoch diesen massiven Umbrüchen im gesellschaftlichen Gefüge gleichzeitig in ausreichendem Maße Rechnung zu tragen, etwa durch mehr Mittel für die chronisch unterfinanzierten Universitäten, vermehrte Auftragsvergabe der öffentlichen Hand für Bildungs- und Kulturprojekte und einer damit einhergehenden Aufwertung der Kulturberufe insgesamt. Inzwischen haben wir eine Studienanfängerquote von annähernd 50%, was eine Verzehnfachung im Vergleich zu den 1950er Jahren bedeutet, als ein erfolgreich absolviertes Studium mit sicheren beruflichen Perspektiven gleichbedeutend war.¹⁵ Diese Zeiten sind längst vorbei, ein Studium, zumal ein kultur- oder geisteswissenschaftliches, ist schon lange kein Garant mehr für berufliche Perspektiven. Wir verzeichnen eine explosionsartige Prekarisierung gerade derjenigen Akteure, von denen die entscheidenden kulturellen Impulse für einen notwendigen Umbau der Gesellschaft kommen müssten. Die Vertreter der Kultur- und Kreativwirtschaft erzielten im Jahr 2012 ein durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen von etwa EUR 14.142,00¹⁶ Staatliche Umverteilung von Ressourcen zugunsten der in diesem Sektor tätigen Menschen findet also nicht annähernd in ausreichendem Maße statt. Anders gesagt: Die Politik sagt A, ohne B zu sagen. Man lobt die Kultur- und Kreativindustrie und wünscht sich noch mehr Kulturschaffende¹⁷, schafft aber nicht die materiellen Voraussetzungen dafür, dass sie in Würde ihrer Arbeit nachgehen können. Dies betrifft auch, aber selbstverständlich nicht nur, freiberufliche Ethnologen. Meine eigene Erfahrung ist die, dass die konkrete Situation von freiberuflichen Ethnologen vor allem von denen positiv gesehen bzw. romantisiert werden, die selbst fest angestellt sind. Mit Euphorie sprechen Politiker, Wirtschaftsvertreter und Universitätsprofessoren über die wachsende Bedeutung der Kultur- und Kreativwirtschaft, während die Betroffenen in der Regel eine ganze andere Wahrnehmung haben, die allerdings durch die bereits erwähnte Ermittlung der niedrigen Einkommen

15 http://de.wikipedia.org/wiki/Abiturientenquote_und_Studienanfängerquote (aktuell zuletzt am 30.09.2014). Allerdings muss man gleichzeitig konstatieren, dass nur ca. 30% der Abiturienten ihr Studium auch erfolgreich zu Ende bringen.

16 Schulz, Zimmermann & Hufnagel 2014: 80. Vgl. auch <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/neue-studie-hunderttausende-akademiker-arbeiten-zu-niedrigloehnen-a-944311.html> (aktuell zuletzt am 29.09.14)

17 <http://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de/KuK/Navigation/kultur-kreativ-wirtschaft.html> (aktuell zuletzt am 30.09.2014)

in diesem Sektor letztlich objektiv unstrittig sind.¹⁸ Unter Kulturschaffenden kursiert der beliebte Witz: „Wenn Künstler Künstler treffen, reden sie über Geld, wenn Banker Banker treffen, reden sie über Kunst.“

Wo können freiberufliche Ethnologen Mittel z.B. für experimentelle transkulturelle Begegnungsprojekte, kollaborative Medienvorhaben mit indigenen Partnern, eine partizipative Internetplattform mit Asylsuchenden oder multiethnische Theatervorhaben beantragen? Wissenschaftsförderung scheidet aus. Filmförderung fördert praktisch keine Projekte, die nicht in die strengen Raster des formatierten Fernsehens passen. Und abgesehen davon, dass das Stiftungswesen in Deutschland gemessen am Reichtum der Privathaushalte nicht sehr entwickelt ist, fördert z.B. keine einzige deutsche Stiftung explizit nichtakademische ethnologische Vorhaben.¹⁹ Aber selbst wenn das eigene Vorhaben so offen formuliert ist (z.B. unter dem Stichwort „Völkerverständigung“), dass es zum Stiftungszweck passt, wird man sehr schnell feststellen, dass nur wenige Stiftungen fördernd tätig sind, und dass überdies die Chance auf Förderung angesichts des großen Bedarfs an Mitteln meist bei deutlich unter 10% liegt. Alternative Finanzierungsstrategien, etwa Crowdfunding, nehmen an Bedeutung zwar zu, aber auch hier scheitert die Mehrzahl der Vorhaben, die durchschnittliche Fördersumme pro Projekt beträgt EUR 4.776,00 und es ist sehr selten, dass wirklich nennenswerte Beträge über 10.000 Euro generiert werden können.²⁰ Freiberufliche Ethnologen, die eigene Ideen von der Ausstellung über das Medienprojekt hin zum Kulturaustausch realisieren wollen, müssen also in erster Linie erfolgreiche Fundraiser sein. Aus meiner eigenen beruflichen Praxis als Filmemacher und Kulturproduzent kann ich sagen, dass mindestens 80% meiner Arbeitszeit aus unbezahlter Geldsuche und Projektentwicklung bestehen, maximal 20% wird bezahlt und beinhaltet dann zumindest teilweise diejenigen Aspekte, die mich einst zum Ethnologiestudium brachten. Ich hätte mir nicht träumen lassen, mich vor allem als Geldsammler betätigen zu müssen. Im Gegenteil wollte ich mit Geld eigentlich nie viel zu tun haben. Aus vielen Gesprächen weiß ich, dass es der großen Mehrzahl meiner Kolleginnen und Kollegen genauso geht. Als freiberuflicher Ethnologe macht man also permanent die Erfahrung, dass die Ressourcen sehr begrenzt sind und man Absage um Absage hinnehmen muss. Man braucht eine sehr robuste Konstitution, um angesichts dieses objektiven Desinteresses des gesellschaftlichen Mainstreams nicht die Lust an der Arbeit zu verlieren und unter Selbstzweifeln zu zerbrechen.

18 Schulz, Zimmermann & Hufnagel 2014: 80

19 <http://www.stiftungen.org/>

20 Crowd Funding Monitor 2013 <http://www.fuer-gruender.de/kapital/eigenkapital/crowd-funding/monitor/> (aktuell zuletzt 30.09.2013).

Chancen freiberuflicher Ethnologie für Akteure und Gesellschaft

Freiberufliche Ethnologen hingegen haben es fraglos mit einer Vielzahl von Schwierigkeiten zu tun, ihre Ideen zu verwirklichen. Die gute Nachricht jedoch ist die, dass sie die Freiheit haben, neue und unkonventionelle Wege zu gehen. Sie genießen die Möglichkeit der Unabhängigkeit des Denkens, da sie den Begründungszusammenhängen der klassischen Institutionen nicht oder doch nur eingeschränkt Folge leisten müssen. Sie haben einen Schlüssel zu Veränderungen des kulturellen Koordinatensystems in der Hand, weil sie sich von gesellschaftlichen Konventionen eher als andere freimachen können. Dafür müssen sie sich schon heute mit einem Mangel an Mitteln auseinandersetzen, der in absehbarer Zukunft jedoch auch für breite Schichten der Bevölkerung zur Normalität werden wird. Unsere derzeitige, auf stetige Expansion ausgelegte Wirtschaftskultur wird aufgrund von Energie-, vor allem aber von Rohstoffengpässen in absehbarer Zeit nicht nur zu Ende gehen, sondern von Schrumpfungprozessen abgelöst werden. Es wäre für uns alle sehr wünschenswert, wenn wir diese Phase des Übergangs jetzt offensiv gestalten würden, anstatt dann, wenn es soweit ist, nur noch überstürzt reagieren zu können.

Gerade hier kommen Ethnologen und die Frage nach dem „Wie wollen wir selbst eigentlich leben?“ ins Spiel. Es wird viel von denjenigen abhängen, die heute schon mit neuen Formen von Sozialität und Produktion experimentieren. Je früher sie andere Werte in unser eigenes kulturelles Koordinatensystem einspeisen, die die derzeitigen Fixierungen auf Beschleunigung, Wachstum, Konkurrenz und Distinktion durch Konsum überwinden, desto besser ist es für uns alle. Derzeit für völlig selbstverständlich gehaltene Konsumwünsche werden sich künftig nicht mehr aufrechterhalten lassen. Wir alle müssen mit Weniger auskommen und werden die Feststellung machen, dass Weniger tatsächlich NICHT Mehr, sondern eben Weniger ist. Da es jedoch um ein Vielfaches schwerer ist, auf etwas zu verzichten, das man einmal gehabt hat, als auf etwas, was man nie vorher besaß, ist absehbar, dass dieser Übergang in eine Postwachstumsökonomie holprig werden wird.

Ethnologen können hier fraglos eine wichtige Rolle spielen, denn nicht zuletzt inspiriert von Modellen des Zusammenlebens in nichtwestlichen Gesellschaften könnten dort, wo die konventionellen Institutionen versagen, neue Formen des Miteinander entstehen, Solidargemeinschaften, die einen schwächer werdenden Staat auf lokaler und regionaler Ebene ergänzen und teilweise ersetzen und global agierenden Konzernen die Stirn bieten. Neue Arbeits(zeit)modelle, die sich am Wohl des Menschen orientieren, naturverträgliche Architektur, nachhaltige Landwirtschaft, gerechtere Umverteilung, kluge Konfliktlösungsstrategien. Für all diese notwendigen Erneuerungen braucht man Menschen mit der Erfahrung, dass man die Dinge anderswo – und zu anderen Zeiten – ganz anders geregelt hat. Während ausschließlich akademisch arbeitende Ethnologen am Schreibtisch Texte verfassen,

können freiberufliche Ethnologen dieses Wissen umsetzen, tätig werden und soziale Praxen reformieren helfen: Schon heute entstehen neue Haus- und Dorfgemeinschaften und sogar ganze Städte, die ökologisch, nachhaltig und solidarisch miteinander leben wollen. Experimente mit neuen Zahlungsformen, etwa lokale Währungen oder Zeittauschmodelle werden exploriert, auf Zinsen verzichtet man. Stattdessen entstehen Tauschbörsen, die eine unsinnige Produktion von energie- und rohstoffintensiven Produkten überflüssig machen. Versuche mit radikalem Verzicht auf Besitz und Eigentum machen deutlich, dass man auch mit viel weniger zufrieden leben kann. Kollaborative Filmprojekte eröffnen überraschend unterschiedliche Perspektiven, transkulturelle Theatervorhaben bringen Menschen konkret zusammen und machen persönliche Begegnungen möglich. Reziproke Einladungen von Forschern an ihre Beforschten drehen den Spieß um und lassen die Beforschten selbst zu Forschern werden. Online-Magazine für Fragen der Asylpolitik aus ethnologischer Perspektive werden gegründet, nachhaltige Energienutzung durch Solarkocher in Afrika populär gemacht oder die Energiewende hierzulande befördert. Windschiffe erleben eine Renaissance²¹, neue Prämissen für nachhaltige Landwirtschaft entstehen. Für viele dieser Aufgaben kann ein neugieriger Blick über die Grenzen der eigenen kulturellen Prämissen hinaus neue Impulse bieten und unerwartete Blickwinkel eröffnen. Meine Beispielliste ist ganz sicher unvollständig und unsystematisch, aber vielleicht vermittelt sie zumindest einen Einblick in die Herausforderungen und Möglichkeiten, an denen sich freiberufliche Ethnologen mit ihrem Wissen beteiligen können.

Macht ernst mit der Ethnologie, sonst sind wir verloren! So lautet der Titel dieses Artikels. Es sollte deutlich geworden sein, für wie wichtig ich den Beitrag halte, den die Perspektive der Ethnologie für die notwendigen Reformen von fragwürdigen kulturellen Prämissen leisten kann. Ich habe dargelegt, warum die akademische Ethnologie dazu nur sehr bedingt bereit bzw. in der Lage ist und warum es in der Konsequenz nötig war, einen Berufsverband freiberuflicher Akteure zu gründen, der diejenigen stützt, die nicht nur weiterdenken, sondern auch weitergehen und handeln wollen.

Ziele des Bundesverbandes freiberuflicher Ethnolog_innen e.V.

Der Bundesverband freiberuflicher Ethnolog_innen fördert seine Mitglieder, indem er sich für eine Gesellschaft engagiert, die die vielfältigen ethnologischen inter- und transkulturellen Erfahrungen und Wissenswelten bewusst ins kulturelle Gedächtnis einspeist und konkret in Arbeitsprozesse einbindet. Der Verband kämpft dafür, dass seine Mitglieder für ihre Leistungen eine angemessene Entlohnung erfahren. Er fördert den kollegialen Austausch der Mitglieder untereinander, damit sie sich in der immer komplexer werdenden

21 <http://pacificvoyagers.org/> (aktuell zuletzt am 30.09.2014)

Arbeitswelt zur Seite stehen können. Ziel ist es, durch intensive Lobbyarbeit die spezifischen Kompetenzen von Ethnologen für die alltäglichen Lebenswelten national und international bekannter zu machen. Darüber hinaus informiert der bfe seine Mitglieder auf einem passwortgeschützten Bereich der Webseite über Chancen und Herausforderungen der Selbstständigkeit, über Lohn- und Arbeitsbedingungen, Projektausschreibungen, Steuerfragen, Kranken- und Rentenvorsorge etc.

Während bei einem Arbeitsplatzwechsel üblicherweise alle Angaben zu ehemaligen Mitarbeitern auf der Website verschwinden und diese danach im Netz nicht mehr auffindbar sind, bietet der bfe auf seiner Website²² eine besondere Serviceleistung für seine Mitglieder an. Auf dieser Plattform erhalten die Mitglieder eine neue „digitale Heimat“, auf der sie sich mit Beginn der Mitgliedschaft im bfe selbst darstellen können. Auf einer personalisierten Webvisitenkarte kann jedes Mitglied Belege der eigenen Ausbildung und Berufspraxis hochladen, PDFs von Publikationen, Fotos, Filme und Musikbeispiele. Mit dieser digitalen Visitenkarte machen sich die Mitglieder nicht nur untereinander bekannt, sondern können auch bei Anfragen direkt auf ihr Profil verweisen. Durch die Verwendung des bfe Logos weisen sich die Mitglieder als fachlich anerkannte Ethnologen aus. Schließlich können potentielle Arbeitgeber mittels einer Suchmaske gezielt nach regionalen Kompetenzen, sprachlicher Expertise, Themengebieten oder Arbeitsbereichen suchen und finden.

All dies waren wichtige erste Schritte. Eine langfristige und nachhaltig erfolgreiche Verbandsarbeit braucht jedoch vor allem eines: Mehr Ethnologen, die ernst machen mit der ethnologischen Herausforderung, die im Kern darin besteht, nichtwestliche Wissenswelten als wichtige Anregungen in unser eigenes kulturelles Koordinatensystem einzubringen und dadurch zu einem friedlichen, nachhaltigen und gerechten Zusammenleben einen entscheidenden Beitrag zu leisten.

Literatur

- Barthel, Janine und Thomas Bierschenk (2013) Ethnologie und außerakademische Praxis. Arbeitspapiere der JGU Mainz AP 142: <http://www.ifeas.uni-mainz.de/92.php> (aktuell zuletzt am 30.09.2014).
- Leberl, Jens und Gabriele Schulz (2003) Frauen in Kunst und Kultur II. 1995 – 2000. Partizipation von Frauen an den Kulturinstitutionen und an der Künstlerinnen- und Künstlerförderung der Bundesländer. Deutscher Kulturrat e.V. Berlin.

²² www.bundesverband-ethnologie.de

- Mokre, Monika und Elisabeth Mayerhofer (2007) The Creative Industries in Austria: The Glories of the Past vs. the Uncertainties of the Present, in: Lovink, Geert und Ned Rossiter (Hg.) MyCreativity Reader. Amsterdam: S. 143-152.
- Mokre, Monika und Shams Asadi (2002) URBANe Kulturen. Kunst und Kultur in der Stadtentwicklung am Beispiel von URBAN Wien Gürtel Plus. Innsbruck: Studien Verlag.
- Schulz, Gabriele, Olaf Zimmermann und Rainer Hufnagel (2014) Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen. Deutscher Kulturrat e.V. Berlin.

Thorolf Lipp ist Ethnologe und Medienproduzent. 2007 Promotion an der Universität Bayreuth. Dozent an Universitäten in Münster, Göttingen, Wien, FU Berlin, Mainz, Bayreuth, Trier, Kunsthochschule Kassel, Zeppelin University Friedrichshafen, Suva (Fiji) sowie Johannesburg. Arbeitsschwerpunkte sind Medien, Kunst, Religion sowie das immaterielle Kulturerbe. Im WS 2011/12 Gutenberg Lehrkolleg Gastdozent in Mainz. Lipp produziert als Inhaber der Arcadia Filmproduktion (www.arcadia-film.de) Dokumentarfilme, TV-Dokumentationen und Museumsmedien. Vorstandsmitglied der AG DOK (www.agdok.de) und im Bundesverband Ethnologie (www.bundesverband-ethnologie.de). Mitglied im Sprecherrat des Deutschen Kulturrates.

„Es gibt kein richtiges Leben im falschen“¹ oder:
Gibt es Alternativen zu „Arbeit“?

Kai-Uwe Konnerth

*„Ich werde selbst entscheiden, wohin ich wachse
Und ich will arbeiten an den Dingen, die mir gefallen
Und in meinen Regeln sind Träume sehr viel Wert
Und erzähl mir nicht, das sei unmöglich und verkehrt*

*Denn ich will ein gutes wildes Leben
Ich werde kämpfen und sehr viel dafür geben
Denn wir wollen ein gutes wildes Leben
Wir werden kämpfen und sehr viel dafür geben.“*

*Früchte des Zorns (2010)
Auszug aus dem Lied „Du sagst“*

Was ist ein gutes Leben? Sicher ist diese Frage nur subjektiv zu beantworten und lässt Spielraum für viele Wünsche und Assoziationen, die sich durchaus widersprechen können, für Vorstellungen, die auf den ersten Blick nicht miteinander vereinbar scheinen. Wie oft habe ich schon darüber nachgedacht, was ein gutes Leben für mich bedeutet? Wie viele verschiedene Antworten sind mir dabei in den Kopf gekommen? Wie oft war ich ratlos? Und selbst wenn ich eine konkrete Vorstellung von meinem persönlichen guten Leben hatte, wie oft bin ich an natürliche Grenzen gestoßen wie Schwerkraft, Müdigkeit oder Hunger, die mich in meinem Handeln eingeschränkt haben? Auch wenn ich diese Grenzen nur schwer beeinflussen kann, haben mich doch und vor allem die *veränderbaren* Grenzen gestört, die von Menschen geschaffen wurden und die leider allzu oft den Status von natürlichen Grenzen in meinem Kopf eingenommen haben. Ich bin mit Wahrheiten aufgewachsen, wie: ein Leben sei nur durch Lohnarbeit zu bestreiten, Hierarchien seien die „natürlichste“ und „effizienteste“ Form aller menschlichen Beziehungen und wenn es kein Geld gäbe, würden „wir“ wieder in die Steinzeit zurück katapultiert werden. Alle Menschen, die nicht nach diesen natürlichen Gesetzen leben, sind entweder verrückt oder „primitiv“. Zumindest würden die meisten Ethnolog_innen dem letzten Punkt sicher nicht zustimmen. Was würde also passieren, wenn ich diese scheinbar „natürlichen“ Gesetze des Lebens

1 Adorno (1997: 43)

herausfordern, eine andere Form sozialer Beziehungen suchen, mein Überleben nicht durch Eingliederung in formellen Hierarchien in Form von Lohnarbeit (oder selbst-ausbeuterischer und individualisierter Selbstständigkeit) sichern, teilen und schenken anstatt tauschen würde? In einem Flugblatt der Wiener Zeitschrift „Streifzüge“ wird Tauschen provokativ als „eine barbarische Form des Teilens“ (o. J.: o. S.) bezeichnet, vermutlich weil es hauptsächlich auf Machtunterschieden und damit schlussendlich auf Gewalt basiert, was im gängigen Paradigma des „freien Marktes“ nicht reflektiert oder gar im sozialdarwinistischen Sinn als Tugend hochstilisiert wird.

Als ich am Ende meines Bachelorstudiums der Ethnologie stand, wusste ich bereits, dass arbeiten in einem gewinnorientierten Unternehmen, das auf Gewalt aufbaut und mit Gewalt geführt wird, nicht für mich als freiwillige Tätigkeit in Frage kommen würde. Weder ertrage ich Willkür und Machtspiele von Vorgesetzten, noch reizt es mich Anweisungen zu befolgen, nach meiner „Leistung“ bewertet zu werden oder sinnentleerte Dinge zu tun, die einzig und allein dem Profit Weniger dienlich sind. Blieben als traditionelle Berufsfelder der Ethnologie also nur noch nicht-gewinnorientierte Nichtregierungsorganisationen (NRO) oder staatliche oder staatlich geförderte Institutionen wie die Universität oder die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).

NRO können ganz unterschiedliche Themen behandeln und unterschiedlich organisiert sein, von top-down bis möglichst hierarchiefrei. Doch selbst wenn ich mich mit den Grundgedanken und der internen Arbeitsweise einer NRO identifizieren kann, bleibt die Arbeit eine Lohnarbeit, die im schlimmsten Fall zu Konflikten führt, wenn sich „ehrliches“ Engagement und Lohnarbeit nicht mehr trennen lassen, wenn sich inhaltliche Ziele mit der Sicherung des Jobs verfilzen oder auf Grund finanzieller Abhängigkeiten das eigentliche Ziel doch den ökonomischen Sachzwängen unterworfen werden muss, von bedingungsloser Selbstausbeutung und unbezahlter Arbeit bei „Herzensangelegenheiten“ innerhalb einer im Endeffekt notwendigerweise doch der marktwirtschaftlichen Logik untergeordneten Arbeitsweise ganz zu schweigen.

Auf der anderen Seite ist die berufliche Perspektive innerhalb einer staatlichen oder staatlich geförderten Institution wie der Universität, die ja im herkömmlichen Sinne nichts produziert und somit nicht im Konkurrenzkampf um den günstigsten Preis und größten Profit mit anderen steht, sondern sich dem hehren Ziel der Wissensgenerierung widmet, etwas anderes – dachte ich zumindest. Doch leider musste ich die Erfahrung machen, dass die inzwischen unternehmerischen Hochschulen längst nach den auch sonst üblichen Marktmechanismen funktionieren, Universitäten keine befreiten Inseln im Meer der marktwirtschaftlichen Verwertungslogik und bedingungslosen Konkurrenz darstellen, auch wenn ich für diese Feststellung etwas Zeit gebraucht habe. Dabei spreche ich zwar vor allem aus Sicht eines

Studenten (Leistungs- und Anwesenheitszwang, Bevormundung, konstante Bewertung, sinnlose Aufgaben und Noten[konkurrenz]druck), aber beziehe auch Menschen, die innerhalb der Universität beschäftigt sind, in meine Gedanken ein. Endet der Konkurrenzkampf mit dem Abschluss oder fängt er dann erst richtig an? Bleiben die eigenen Tätigkeiten vom eignen Interesse geleitet oder werden sie fremdbestimmt? Wo verläuft die Trennlinie zwischen Lohnarbeit und unentgeltlicher Selbstausbeutung? Zwischen Bürokratie, Verwaltungs- und Zuarbeit noch nebenher für die eigene Karriere so viel publizieren und sich einbringen wie möglich – man muss ja sehen, wo man bleibt. Erweise ich mit dieser Lebensperspektive nicht allen neoliberalen Vorstellungen vom unternehmerischen Selbst durch optimale Verwertungslogik alle Ehre? Was ist an diesem Weg für mich erstrebenswert? Die Genugtuung, es vielleicht irgendwann einmal „geschafft“ zu haben? Wo ist Platz für die eigenen (anderen) Bedürfnisse, Entfaltungsmöglichkeiten der eigenen Fähigkeiten, Raum für Neugier und Experimente? Wo bleiben die außerberuflichen sozialen Beziehungen? Wie kann ein Leben für die Arbeit lebenswert sein, ohne dass das Selbst den Sachzwängen bedingungslos unterworfen wird? Was, wenn ich die Spielregeln nicht akzeptiere?

„Hat man sein Warum des Lebens, so verträgt man sich fast mit jedem Wie“ (1922: Kap. 3), behauptete Nietzsche. Nachdem ich mein Bachelorstudium der Ethnologie abgeschlossen hatte und in das Masterstudium hineinschnuppern konnte, bekam ich starke Zweifel am „Warum“ meines Tuns. Zwischen den mich umgebenden äußeren und leider auch verinnerlichten Zwängen konnte ich keine befriedigende Antwort darauf erkennen. Die Frage nach dem Sinn meines Handelns wurde unausweichlich, als ich bemerkte, dass mir mein Arbeiten keinen Spaß mehr bringt, dass ich Probleme hatte, Projekte zu beenden oder Begeisterung dafür zu entwickeln, dass ich ständig müde und schließlich allem müde wurde. Wieder hilft Nietzsche weiter, der davon spricht, dass die Erschöpfung „dort am größten ist, wo am unsinnigsten gearbeitet wird“ (Nietzsche 1988: 430). Bleibt mir also nichts anderes übrig, als die „Umstände“ als gegeben hinzunehmen und mich ihnen anzupassen oder mich an ihnen aufzureiben?

Um mich neu zu orientieren, meinem Leben wieder Sinn zu geben, ohne im Hamsterrad von Notwendigkeit und Unzufriedenheit mit Lohnarbeit als Lebensperspektive zu landen, habe ich mich also auf den Weg gemacht, Alternativen außerhalb von institutionellen Zwängen, Marktlogik und Vorgesetzten zu finden. Diese Gedanken begleiteten meinen Aufbruch²:

„Mit meinem bisherigen Leben bin ich zwar irgendwie zufrieden, aber ich kann so nicht weiter machen. Der Gedanke daran weiter an der Uni zu bleiben erfüllt mich nicht. Wozu soll das gut sein? Wie kann ich mich persönlich entfalten, wenn mein Umfeld

2 Sofern nicht anders angegeben sind Zitate Auszüge aus meinem Tagebuch.

mich zu Dingen zwingt, die mir widerstreben? Wenn alles, woran ich glaube, dort ins Gegenteil verkehrt wird. Wenn Gefühle und Bedürfnisse nichts zählen, wenn soziale Beziehungen nur innerhalb von formellen Hierarchien stattfinden, wenn andere Vorstellungen und Ideen keinen Platz haben, wenn ich verwertet werden soll? Wenn ich das, was ich als Arbeit tue, als fremdbestimmtes Müssen empfinde, wie soll ich dann so glücklich werden? Wie nicht zur funktionierenden Maschine verkommen, den Respekt vor mir selbst verlieren, mich zwingen, mich verneinen? Arbeit, selbst in einem relativ „freien“ Umfeld wie der Universität bedeutet für mich notwendigerweise Entfremdung. Ich möchte anders leben, meine Bedürfnisse achten, Gemeinschaft fühlen, meine Kreativität leben, etwas schaffen, hinter dem ich stehe, das meine Ideale verkörpert, das mich ausfüllt. Harte körperliche Arbeit wird zum Spaß, wenn ich sie frei wählen kann, lernen zum Normalzustand in einem Umfeld, das ohne Zwang auskommt. Die künstliche Trennung von Arbeit und Freizeit aufheben und anfangen zu leben!“

Als wandernder wissbegieriger Geselle, als lernwilliger Nomade, als teilnehmend beobachtender Schüler begann ich besetzte Orte³, Stadtteilprojekte, Kommunen⁴, SoLaWis⁵ und andere Formen alternativen Lebens und/oder Arbeitens in Deutschland und Spanien zu entdecken.⁶ Hierfür mache ich mir Elemente der teilnehmenden Beobachtung zu eigen, der Spezialität der Ethnologie schlechthin, diese intuitive Form des Lernens, die Einblicke in Welten öffnen kann, die mir bis dahin verschlossen geblieben sind, obwohl

- 3 Meist Gebäude in öffentlicher Hand, die seit vielen Jahren ungenutzt und schließlich von Menschen als Behausung oder sozialem Treffpunkt ohne Zustimmung des Eigentümers genutzt werden.
- 4 Es gibt die verschiedensten Arten von Kommunen. Ich beziehe mich auf nicht religiöse/spirituelle, weitestgehend hierarchiefreie (meist ländliche) Orte, in denen alternative Lebensformen auf der Basis von Konsens und gemeinsamer Kasse ausprobiert werden.
- 5 Als Solidarische Landwirtschaft (SoLaWi) oder *community supported agriculture* (CSA) definiert sich das deutsche Netzwerk so: „In der solidarischen Landwirtschaft tragen mehrere Privat-Haushalte die Kosten eines landwirtschaftlichen Betriebs, wofür sie im Gegenzug dessen Ernteertrag erhalten. Durch den persönlichen Bezug zueinander erfahren sowohl die Erzeuger*innen als auch die Konsument*innen die vielfältigen Vorteile einer nicht-industriellen, marktunabhängigen Landwirtschaft.“ (Netzwerk Solidarische Landwirtschaft: o. S.)
- 6 Spanien war eine eher zufällige und willkürliche Entscheidung, die persönlichen Präferenzen geschuldet ist. Die teils erheblich unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen in beiden Ländern sind mir bewusst, werden hier aber nicht diskutiert.

sie so nah sind. Sie ermöglicht es wie ein Kind zu lernen, unvoreingenommen sensibel und empathisch zu sein, um die emische Perspektive anderer zu begreifen, sich selbst und den Kontext zu reflektieren, scheinbar Gegebenes zu hinterfragen, Wahrheiten als Perspektiven und Glaube zu relativieren, Vielstimmigkeiten zuzulassen, Widersprüche auszuhalten und die geistigen Schranken für Neues zu öffnen. Warum gelten diese Qualitäten, die Voraussetzung einer guten Forschung sind, nicht auch für andere Lebensbereiche? Sich selbst der Fremdheit und Andersartigkeit unangepasster Lebensform auszusetzen, ihre Handlungsmuster zu verstehen und zu erlernen, eigenes Verhalten zu hinterfragen, Sinnhaftigkeit in vermeintlich Unsinnigem zu entdecken, dafür bedarf es keiner Feldforschung in Melanesien. Es gibt überall Widerstände und Alternativen zur vorherbestimmten Biografie, mit der ich und viele andere nicht leben können. Als Grundlage dient in den von mir betrachteten Fällen Gemeinschaft und Kooperation, Solidarität und gegenseitige Hilfe. Ich möchte hier nicht die Frage behandeln, ob alle Menschen *grundsätzlich* auf diesen Prinzipien basierend handeln, sondern zeigen, dass sie Alternativen schaffen *können* und bereits tun.

Bei der „Erforschung“ dieser für mich neuen Lebenswelten ließ ich mich von der Methode des teilnehmenden Beobachtens inspirieren, indem ich versuchte, sie auf mein Leben zu übertragen. Findet teilnehmendes Beobachten nur „im Feld“ statt? Lässt sich „Berufliches“ und „Privates“ so einfach trennen? Welche ethischen Verantwortungen ergeben sich auch für den eigenen Universitäts- bzw. Arbeitsalltag? Ist Ethnologie ein Mittel zum Zweck, eine berufliche Ausbildung, ein Karrieremodell? Kann Ethnologie, wenn sie ernst genommen wird, an einer Universität stattfinden, die keinen Platz für die eigenen Ansprüche „zu Hause“ lässt? Kann Ethnologie im Rahmen eines marktwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisses stattfinden, ohne notwendigerweise zur Profitmaximierung missbraucht, von höheren Interessen instrumentalisiert und manipuliert zu werden oder zum Selbstzweck zu verkommen?

Um der Nutzung einer Methode innerhalb eines starren Apparates zu entkommen, begann ich sie von dem Gedanken des Berufs zu lösen und radikal auszuweiten. Eine ganzheitlich teilnehmende Beobachtung als Lebensperspektive war die Idee, mit der ich versuchte, die Welt anders zu begreifen und mich vom Selbstverständnis als Protagonist einer Idealbiographie innerhalb vorgegebener Grenzen zu lösen.

Im Folgenden werde ich ein Mosaik aus Gedankengängen zu alternativen Lebensformen und gemachten Erfahrungen wiedergeben, die ich von Gesprächen in Erinnerung behalten oder in Tagebucheinträgen festgehalten habe.⁷ Sie sollen exemplarisch Möglichkeiten und Herausforderungen illustrieren, die ein Leben mit sich bringt, das bewusst nicht auf Prinzipien neoli-

7 Es handelt sich dabei um eine Art *work in progress*, einen Prozess, der noch lange nicht abgeschlossen sein wird.

beraler Weltvorstellungen oder deren unhinterfragter Reproduktion basiert. Da es sich um persönliche Erlebnisse in konkreten Kontexten handelt, sind Verallgemeinerungen an dieser Stelle unsinnig. Ich möchte lediglich zeigen, was gehen *kann*, um dem allgemeinen Gefühl der Ohnmacht gemäß dem TINNA-Prinzip⁸ entgegenzuwirken und die Fantasie anzuregen. Hierfür verzichte ich auf wortgetreue Zitate oder genaue Orts- und Personenbeschreibungen, da es sich nicht um eine Forschung, sondern um einen Erfahrungsbericht handelt, der nur Ausschnitte der erlebten Ausschnitte anderer Lebenswelten wiedergeben kann. Daraus ergibt sich ein eklektizistisch zusammengewürfeltes Gesamtbild, das als solches nicht existiert.⁹

Alternatives Reisen

Erste Erfahrungen, dass es anders gehen kann, machte ich schon beim Reisen. Anstatt auf den Markt zu setzen und Preise zu vergleichen, suchte ich nach anderen Möglichkeiten, die auf Kooperation und Solidarität basieren. Beispielsweise funktioniert trampen mit ein paar grundlegenden Kenntnissen¹⁰ sehr viel besser, als ich mir vorher vorgestellt hatte. Nicht nur, dass ich oft sehr schnell und kostenlos von A nach B gekommen bin, sondern ich habe Menschen kennengelernt, denen ich sonst in meinem Alltag nie begegnet wäre, deren Lebensrealität für mich eine vage Vorstellung war. Für mich ein erster und wichtiger Schritt aus dem Elfenbeinturm.

Vertrauen herzustellen ist durch direkten Kontakt einfacher als mit einem Schild. Wenn ich Menschen direkt anspreche, wird plötzlich vieles möglich. Welch Vertrauen mir aber von mir völlig unbekanntem Menschen entgegengebracht wurde und wird, entspricht jedenfalls nicht dem gängigen Klischee, dass Menschen nur nach ihren eigenen Vorteilen handeln¹¹. Dieser Erfahrungen hat sich beim Couchsurfen¹² verstärkt. Meine Gastgeber_innen

8 „There Is No Alternative“, ein Ausdruck geprägt von Margaret Thatcher, der eine neoliberale Wirtschaftsform und Politiken als alternativlos darstellt.

9 Gleichzeitig steht dies sinnbildlich dafür, dass es nicht einen konkreten Ort, ein Paradies der Autonomie gibt oder geben kann, sondern je nach Kontext und Personen Leben nach spezifischen Bedürfnissen ausgestaltet werden. Für eine ausführliche Beschreibung der Orte fehlt mir hier sowohl der Platz als auch die Zustimmung der dort lebenden Menschen.

10 Tipps gibt es zum Beispiel hier <http://hitchwiki.org/>.

11 Die viel beschworene egoistische „Natur des Menschen“, die oft als „Beweis“ dafür benutzt wird, warum es kein anderes Leben geben kann, traf in diesen Fällen nicht zu und wird von mir als ideologisches Konstrukt stark in Frage gestellt.

12 Couchsurfen benutze ich als Oberbegriff dafür, bei unbekanntem Menschen für eine oder mehrere Nächte kostenfrei unterzukommen. Da die Internetplattform „Couchsurfing“ inzwischen einem gewinnorientierten Unternehmen angehört, lohnen sich Alternativen wie BeWelcome (<http://www.bewelcome.org/>) und trustroots (<https://www.trustroots.org/>).

waren immer sehr entgegenkommend, großzügig und hilfsbereit. Einmal bekam ich sogar gleich nach Ankunft einen Schlüssel in die Hand gedrückt, da mein Gastgeber arbeiten musste. Er hat mir einfach vertraut, ohne mich zu kennen und ohne etwas dafür von mir zu bekommen. Dieses Vertrauen, das mir immer wieder begegnet ist, gab mir wiederum Sicherheit dafür, Offenheit zu zeigen, zu wissen, dass es auch anders geht.

DIY: Mach's selbst!

Wer selbstbestimmt leben will, muss die Dinge selbst in die Hand nehmen. *Do-it-yourself* kann in individualisierten Kontexten schnell zu Überforderung und Vereinsamung führen, wenn sich Wissen mühsam selbst durch Ratgeber und Internet angeeignet werden muss. Bei einem Handwerk, mit dem Geld verdient wird, ist die Hürde noch einmal ungleich höher, da kommerzielle Profis meist ungern ihr Wissen kostenlos mit Unbekannten teilen, da diese ja zur Konkurrenz werden könnten. Der Drang, alles selbst können zu müssen, kann auch zum Zwang werden, schließlich basiert die Idee des selbstverantwortlichen unternehmerischen Selbst genau darauf, immer in „Eigenverantwortung“ alles selbst machen und können zu müssen. Eigentlich sollte es deswegen auch eher *do-it-together* heißen, denn es geht im emanzipatorischen Sinn vielmehr um das Teilen von Wissen, um Befreiung von Zwängen. Niemand muss Expert_in in allem sein, Arbeitsteilung kann sehr hilfreich sein, wenn sie nicht zur Herausbildung von alleinigen Spezialisten führt, die ihr Wissen geheim halten. Wenn eine Gruppe aus Menschen mit verschiedenen Fähigkeiten besteht, die ihr Wissen als Multiplikator_innen teilen, werden plötzlich ungeahnte Dinge möglich. Vor allem bei linken und kommunitären Projekten lässt sich das sehr gut beobachten, wie in diesem Fall:

„Gestern habe ich ein selbstverwaltetes Stadtteilzentrum in Barcelona besucht, eine ehemalige großflächige Fabrikanlage mit mehreren großen Hallen, die schon lange leer standen. Nachdem viele aus der Nachbarschaft die Stadt aufforderten, daraus ein öffentliches Nachbarschaftszentrum zu machen, aber diese sich taub stellte, gab es Pläne das Gelände zu besetzen. Ein Tag vor Ablauf eines gestellten Ultimatums wurde der Nachbarschaftsinitiative dann doch der Raum „überlassen“. Was diese seitdem aus eigenen Mitteln geschaffen haben ist unglaublich. Ein kommunitärer Garten, eine Auto- und Fahrradselbsthilfwerkstatt, ein Café mit regulären Öffnungszeiten, eine beeindruckende Bibliothek mit Computern und gratis Internet, eine Kletterwand, ein voll ausgerüsteter Konzertsaal, Räume für Kunst und Zirkus, Schnittraum, Proberaum und noch viel Platz, beispielsweise für die bald entstehende öffentliche ‚soziale Küche‘. Circa 200

Menschen, darunter einige im Rentenalter, beteiligen sich basisdemokratisch an dem riesigen Projekt in den Kommissionen und der Hauptversammlung. Ein älterer Mann bedankt sich mit sichtlicher Freude für mein Interesse und meinen Besuch.“

Gemeinsames Arbeiten ohne Hierarchien bringt automatisch eine Umverteilung von Wissen und Fertigkeiten mit sich, wenn niemand ein von außen aufoktroiertes Interesse wie Lohnarbeit dazu verleitet, Wissen für sich zu behalten, sondern der Wunsch des gemeinsamen Schaffens im Vordergrund steht. Und meine Erfahrung ist, dass Menschen in selbstbestimmten Räumen ihr Wissen einander weitergeben und teilen wollen, anstatt sich damit zu profilieren, es als „geistiges Eigentum“ schützen zu lassen oder Profit daraus zu schlagen. Wo keine persönliche Bereicherung ist, wird der Eigentumsgeanke von alleine nebensächlich. Inzwischen existieren auch viele kostenfreie Camps wie das Klimacamp¹³, auf denen in *skillsharing workshops* Wissen und praktische Anwendungen für ein alternatives Leben zu Themen wie Gartenarbeit, Verhaltensweisen in Gruppen, Bau von Komposttoiletten und vielem mehr geteilt und weitergegeben werden. Viele Orte wie alternative Gartenprojekte und Kommunen freuen sich über Interessierte und hilfsbereite Gäste. Sei es über selbst organisierte Bau-, Ernte-, oder Holzmachwochen oder über formellere Netzwerke wie WWOOF¹⁴, die Möglichkeiten sich kennenzulernen, sich einzubringen und voneinander zu lernen sind vielfältig. Die Monatszeitung *Contraste*¹⁵ stellt unter anderem viele neue und etablierte Projekte vor, die sich immer über Besucher_innen oder eine helfende Hand freuen.

Sich Fähigkeiten anzueignen ist ein erster Schritt zur Selbstermächtigung. Miteinander zu lernen macht Mut, schafft Vertrauen ineinander und schützt vor Individualisierung, Vereinsamung und Überforderung. Eine wichtige Erfahrung für mich war, dass ich nicht von vornherein etwas können muss und trotzdem als gleichwertig akzeptiert wurde, wie beispielsweise bei meinen ersten Erfahrungen in der Gartenarbeit:

„Mein erster Versuch die Hacke zu benutzen, um damit den Unkraut bewachsenen Boden zwischen den Zwiebelreihen zu reinigen und zu lockern war wohl sehr Mitleid erregend. Nach wenigen Minuten wurde ich zum Wirsing Pflanzen weggeholt. Zwar war ich auch hier anfangs etwas unbeholfen, doch nach ca. 20 Setzlingen begann ich ein Gespür für die Arbeit zu entwickeln.“

13 <http://www.klimacamp-im-rheinland.de/>

14 World-Wide Opportunities on Organic Farms (<http://www.woof.de/>), ein Netzwerk von Biobauernhöfen und Selbstversorger_innen, bei denen durch Mithilfe gegen Kost und Logis Einblicke in die Nahrungsproduktion gewährt werden.

15 Eine Monatszeitung für Selbstorganisation (<http://www.contraste.org/>)

Ich wagte es auf den Knien zu robben und in Kauf zu nehmen dreckig zu werden, die Finger wie selbstverständlich in den Boden zu stecken und die Setzlinge behutsam aber bestimmt in die Tiefe zu drücken. Mit diesem Selbstbewusstsein ging plötzlich auch das Hacken nach der Mittagspause viel einfacher von der Hand.“

Die Bewohnerin eines kommunitären Projekts drückte ihre Einstellung zu „Können“ ungefähr so aus: „Wir glauben nicht an Talent und Fähigkeiten. Alle können alles lernen.“ Ich würde hinzufügen „wenn sie es aus freien Stücken wollen“.

Ist das Arbeit? Zwischen Zwang und Freiheit

Auch in einem selbstbestimmten Leben gibt es Bedürfnisse, für deren Erfüllung etwas getan, produziert oder geteilt werden muss. Die klassische Einteilung in Arbeit und Freizeit kann hier aber nicht vorgenommen werden, da es oft keine klassische Lohnerwerbsarbeit gibt, mit der der Lebensunterhalt sichergestellt wird. Einige Gruppen setzen auf Subsistenz, andere auf Produktion oder Dienstleistungen für andere, wieder andere auf Mischformen. Niemand konnte mir beantworten, wie viel Stunden sie oder er am Tag arbeitet, da diese Trennung für sie keinen Sinn macht. Doch auch Lohnarbeit muss oft (auch gegen den eigenen Willen) nachgegangen werden, um an Waren zu kommen, die nicht selbst hergestellt oder getauscht werden können, auch wenn diese meist anders als in herkömmlichen Betrieben strukturiert ist. Ein Kommunard¹⁶ erklärte es mir sinngemäß so:

„Subsistenzwirtschaft ist eine unglaublich ineffiziente Art Geld zu verdienen, aber sie erlaubt uns ein Leben zu führen, wie es mit Lohnarbeit nicht möglich wäre. Trotzdem brauchen wir für manche Ausgaben Geld und da wäre es am besten, wenn so die Hälfte aller Kommunard_innen Lohnarbeit hätte. Das ginge natürlich auch in einem selbstverwalteten Kollektiv, aber auch da machst du die selben Erfahrungen wie bei der normalen Arbeit, weil du natürlich innerhalb des freien Markts unter Druck arbeitest, auch wenn arbeiten ohne Chef natürlich schon mal ein Vorteil ist.“

Zwar gibt es Experimente mit regionalen und sozialen Währungen oder mit Tauschringen, bei denen Waren und Dienstleistungen entweder gegeneinander aufgerechnet werden (oder auch nicht), jedoch hat es bisher kein mir bekanntes Projekt geschafft, ganz ohne Geld auszukommen.

16 Bewohner einer Kommune

Dass selbst kollektives und solidarisches Arbeiten innerhalb eines übergeordneten „freien Marktes“ agieren muss, konnte ich selbst in einer Gärtnerei mit Solidarischer Landwirtschaft erleben:

„Ich bin erstaunt über diesen hohen Ausschuss, weil an einem bestimmten Tag geerntet werden muss und über die Verschwendung von Nahrung, da alles am Arbeitsaufwand beziehungsweise der Arbeitszeit der fest angestellten Gärtner_innen bemessen wird. 50% des Schnittknoblauchs werden abgeschnitten und weggeworfen, weil es Zeit spart gegenüber der Selektion. Nur die dicken Radieschen werden eingesammelt, weil bis zum Mittag die Ernte für die Mitglieder da sein muss. Der Rest des Gemüses (ungefähr die Hälfte) wird wieder umgegraben, weil das Beet für die nächste Saat gebraucht wird. Noch schlimmer bei der Ware für den Bio-Supermarkt, der bei Überschuss beliefert wird: nur jedes siebte Radieschen ist dafür geeignet. Welch Verschwendung durch unsinnige Normvorstellungen!“

Gerade kollektiv geführte Betriebe sind oft der Gefahr ausgesetzt, den hohen Marktansprüchen durch eigene Selbstausbeutung gerecht zu werden. Solidarischer Handel wie bei Kaffee oder den SoLaWis können diese Gefahr eindämmen, da die Konsument_innen an dieser Art der Produktion interessiert sind und höhere Preise zahlen, aber ganz aufgehoben wird der Marktdruck nicht. Eine bedürfnisorientierte Produktion kann nur außerhalb des anonymen Marktes stattfinden. Es gibt bereits erste lokale Versuche freier und solidarischer Ökonomien zwischen kollektiv geführten Betrieben, eine Art Parallelwirtschaft, um sich gegenseitig nach den eigenen Bedürfnissen orientiert zu versorgen, doch sind diese Netzwerke noch zu klein, um alle Lebensbereiche abzudecken. Werden sie hingegen zu groß, das heißt wenn die Involvierten sich nicht mehr kennenlernen können, verlieren sie die Vertrauensbasis, auf der sie langfristig funktionieren, da sie nicht mehr von persönlichen Beziehungen getragen werden.¹⁷ Bis dieses Dilemma gelöst wird, werden weiterhin Mischformen genutzt, um so weit wie möglich der marktwirtschaftlichen Ökonomie und ihren Folgen zu entfliehen.

Was bei allen Mängeln und Kritik an alternativen Ökonomien jedoch beachtet werden sollte, und was ich am eigenen Leib erleben durfte, ist die

¹⁷ Anders als beim Trampen oder Couchsurfen handelt es sich hierbei um langfristige Beziehungen, die auch gegenseitige Abhängigkeiten schaffen, was wiederum ein besonderes Vertrauen zueinander voraussetzt. Während es im ersten Fall also erst einmal um eine spontane kooperative Einstellung zwischen Unbekannten geht (die auch während der gemeinsamen Kooperation ohne spätere Nachteile aufgekündigt werden kann), gehen im zweiten Fall auf Vertrauen basierende freundschaftliche Beziehungen der formelleren Kooperation voraus.

erfüllende Zufriedenheit, die als sinnvoll erachtete Tätigkeiten bringen, womit sie für mich einem negativ konnotierten Arbeitsbegriff entgegenstehen. Passagen wie diese finden sich mehrfach in meinem Tagebuch:

„Nun sollten wir die Treppen zum Haus vom Unkraut befreien, weil vor allem ältere Menschen gefährdet waren, die kaum noch die Stufen sehen konnten. Das Gestrüpp zwischen den Steinen und seine teils langen und hartnäckigen Wurzeln machten die Arbeit schwierig. Jetzt schmerzen meine Fingerkuppen etwas, aber es war trotzdem ein wunderschöner Tag, den ich in der warmen Frühlingssonne mit lieben Menschen verbringen konnte. Die körperliche Arbeit gibt mir jetzt ein angenehmes Gefühl der Erschöpfung. Unkraut jäten hat auch etwas Meditatives an sich.“

Besonders der Aspekt der körperlichen Betätigung hat mir ein ganz neues Lebensgefühl eröffnet, da ich im Laufe des Studiums sowohl theoretisch als auch praktisch wenig mit meinem oder anderen Körpern konfrontiert wurde, es mir eher so vor kam, als ob sich das Leben in Geist und Köpfen abspielen würde. Arbeit, in diesem freiwilligen und kooperativen Kontext, bekommt einen ganz anderen Sinn, als in seiner entfremdeten, sinnentleerten und der Gewinnmaximierung unterworfenen Form:

„Nachdem ich jetzt täglich ungewöhnliche oder mir neue Dinge tue, finde ich langsam in diese Rolle hinein und so auch zu mehr Selbstbewusstsein. [...] Mich praktisch zu betätigen und der persönliche intensive Austausch mit anderen tun mir gut. Mein bisher eher verkopftes Leben hat mich einrosten lassen. Ständig war ich in gewohnten Strukturen und habe ein scheinbar bequemes Leben in ständiger Wiederholung geführt, ohne meinen Körper ganz zu benutzen oder bewusst zu fühlen, ohne Neues zu entdecken. Jetzt prasselt alles auf einmal auf mich ein und ich weiß gar nicht, wohin mit all diesen neuen Erfahrungen. Ich freue mich sehr hier zu sein.“

Doch selbstbestimmte und freie Arbeit macht alleine auch nicht glücklich. Ohne Einbettung, ohne Gemeinschaft, ohne Rückhalt und Unterstützung innerhalb und außerhalb der produktiven und reproduktiven Tätigkeiten, wird sie zum Selbstzweck oder irgendwann doch zur Bürde.

Gemeinschaft, Rückhalt und Sicherheit

Intensive soziale Beziehungen, gegenseitiges Vertrauen, Wohlwollen und Unterstützung sind untrennbare Bestandteile einer Gemeinschaft. Dass dabei

Gruppen durchaus heterogen sein können und eventuell auch müssen, um langfristig bestehen zu können, habe ich in vielen Projekten sehen können:

„Im Gemeinschaftsgarten waren hauptsächlich pensionierte Männer tätig. Einer von ihnen war 30 Jahre lang Juwelier und wollte jetzt endlich mal was anderes machen. Ein anderer bearbeitet Gärten, seit er 14 ist. Dieses Projekt bringt die verschiedensten Menschen zusammen. So sticht zwar die junge Apothekerin unter den Rentnern irgendwie aus der Gruppe heraus, ist aber genau so ein Teil wie alle anderen auch. Faszinierend wie alternative Projekte laufen können, wenn sich Aktivist_innen nicht hinter einem radikalen Habitus verstecken und andere ausschließen, sondern Vielfalt zulassen.“

Wo Gemeinschaft ist, ist auch Konfliktpotential. Fast alle Gruppen, die ich besuchte, leben nach einem unterschiedlich umgesetzten Konsensprinzip. Das dafür notwendige Vertrauen und das gegenseitige Wohlwollen müssen allerdings nicht unbedingt mit hoher Vertrautheit korrelieren. Es ist mehr der kollektiv eingeschlagene Weg als die persönlichen Affinitäten und Überschneidungen, die die Gemeinschaften stärken. Intensive Freundschaften, Liebesbeziehungen und Verbundenheit kommen in den verschiedensten Formen vor, sind aber nicht (einzige) Grundlage des gemeinsamen Zusammenlebens, wie mir gegenüber oft betont wurde. Auch wenn sie in einem gesunden Maße sicherlich zur Festigung einer Gruppe beitragen können, können sie in Extremformen auch der Gemeinschaft im Weg stehen, wie mir ein Kommuneerklärer erklärte:

„Eigentlich hatte ich ja vor mit Freunden eine Kommune zu gründen, aber das hat dann doch nicht geklappt. Ich glaube unsere Kommune funktioniert nur deshalb, weil wir nicht alle die besten Freunde sind und jeder auch sein eigenes Ding macht. Trotzdem ist der Rückhalt in der Gruppe unglaublich stark und wir sind immer für einander da.“

Neben der Konsensfindung wird in den von mir besuchten Kommunen vor allem auf eine (teilweise) gemeinsame Ökonomie Wert gelegt. Das kann bedeuten, dass alle einen bestimmten Betrag im Monat in einen Topf einzahlen, dass alles Einkommen (sowohl kollektiv als auch individuell erwirtschaftet) in einer gemeinsamen Kasse landet, dass eigenes Vermögen auf die Gruppe übertragen wird (und bei Ausstieg zurück erhalten werden kann) oder andere Formen der freiwilligen „Beitragszahlung“ genutzt werden. Auch bei der Ausgabe des gemeinsamen Geldes (und Konsumtion der produzierten oder getauschten Güter) gibt es starke Unterschiede, von persönlichem Taschengeld über dokumentierte Entnahme für gemeinsame oder persönliche Ausgaben bis hin zu anonymen Kassen, an denen sich alle bedienen können,

ohne sich dafür rechtfertigen zu müssen. Aber auch individuellere Lösungen und Mischformen werden genutzt.

Je nach Gruppe werden Reproduktions- und Hausarbeit monetär entgolten, durch Zeitökonomie miteinander verrechnet oder untereinander aufgeteilt. Es gibt hier die unterschiedlichsten Modelle und je nach Gruppe wird mehr Wert auf Sicherheit oder Freiheit gelegt. Was jedoch die meisten eint, ist der Fokus auf die soziale Beziehung und nicht auf die erbrachte „Leistung“ oder den Geldbeitrag. Die Gruppen wollen keine Gewinne erzielen, sondern sich ein „gutes“ Leben, nach eigenen Maßstäben, ermöglichen. Eine gemeinsame Ökonomie, aus ihrer Sicht betrachtet, bedeutet erst einmal individuelle Sicherheit, da ökonomische Zwänge, die sonst auf ein einzelnes Subjekt oder die Kleinfamilie wirken, von einer Gemeinschaft abgefedert werden. Der Verlust der Arbeitsstelle, der gescheiterte Versuch der Selbstständigkeit, Krankheit, Unfall oder Alter müssen nicht alleine bewältigt werden. Zudem spart das Teilen von Ressourcen deutlich Kosten und Energie im Vergleich zum eigenen Auto, zur eigenen Miete, zum eigenen Essen et cetera.

Wie weit die Gruppen mit der gemeinsamen Ökonomie gehen, ist sehr unterschiedlich. In manchen Fällen wird sie jedoch sogar auf andere Gruppen ausgedehnt. Die eine Gruppe stellt Brot her, die andere Saft, die dritte baut für alle Gemüse an und alle bekommen so viel sie brauchen, ohne dass gegeneinander aufgewogen wird, wer wie viel konsumiert oder gearbeitet hat. Diese Form des Teilens im „freien Fluss“ hat mich innerlich sehr aufgewühlt, da sie meine bisherige Wertelogik komplett durcheinander gebracht hat:

„Frischer regionaler Salat, veganes Börek mit Spinat aus eigenem Anbau und Tofu aus einem kollektiven Betrieb um die Ecke. Niemand von ihnen stellt sich die Frage, wie viele Brote, die ich heute morgen mitgebacken habe, mein Abendessen wert ist, als ich im kollektiv geführten Restaurant bestelle ohne bezahlen zu müssen. Sie haben genau so viel Brot wie sie brauchen, ich einen vollen Magen und wir alle das Gefühl mehr bekommen als gegeben zu haben.“

Auch dieses Netzwerk basiert auf sozialen Beziehungen und Vertrauen zwischen (einzelnen – aber nicht allen – Mitgliedern) der Gruppen. Sogar gemeinsame Investitionen in Land oder kollektive Betriebe sind möglich, wenn sich die gemeinsamen Kassen zusammentun.

Hier kann nur ein kleiner Einblick in ein komplexes System mit den unterschiedlichsten Varianten und Möglichkeiten wiedergegeben werden. Es soll jedoch zeigen, dass sehr wohl Alternativen möglich sind, dass andere Lebensformen nicht nur vorgestellt werden können, sondern auch gelebt werden – und dass es funktionieren kann. Das heißt nicht, dass in diesen Gruppen und Gemeinschaften immer alles eitel Sonnenschein ist. Leute kommen und gehen, wechseln Gruppen, streiten und trennen sich voneinander, wer-

den krank oder sterben. Projekte scheitern (an der Realität oder dem eigenen Anspruch), verändern sich, schließen sich zusammen und spalten sich. Das alles ist aber nötig, da es sich um dynamische Beziehungen handelt, die auf veränderte Umstände reagieren, sich ihnen anpassen oder sie verändern. Es heißt, dass alle selbstverantwortliche Regisseure ihres eigenen Lebens werden, es in die eigene Hand nehmen, ohne dabei allein zu bleiben und Angst davor haben zu müssen, wenn etwas mal nicht klappt. Es heißt, dass Gemeinschaft und Solidarität mehr zählen als Konkurrenz und Leistung, auch wenn diese dadurch natürlich nicht gänzlich „abgeschafft“ werden.

Es gibt keine natürliche Form der sozialen Beziehung, nur den Wunsch danach. Von Menschen geschaffene Barrieren können von Menschen verändert oder aufgelöst werden. Feldforschungen an verschiedenen Orten und zu verschiedenen Zeiten haben immer wieder gezeigt, wie unterschiedlich Menschen (zusammen-)leben. Es gibt immer eine Alternative, wir müssen uns nicht einer Form anpassen, wenn wir das nicht wollen.

Ganzheitliche teilnehmende Beobachtung als Lebensperspektive

Die Fragen zum Selbstverständnis der Ethnologie und dem Zwiespalt zwischen Lohnarbeit und Idealismus, die ich mir eingangs gestellt habe, halte ich nicht nur für mich als relevant. Mir ist klar, dass es genauso wenig, wie es „die Ethnologie“ gibt, auch keine allgemeingültigen Antworten auf diese Fragen geben kann. Das Bedauerliche hierbei ist jedoch, dass diese Diskussion außerhalb der Feldforschung, wo sehr viel des eigenen Tuns reflektiert wird, nicht annähernd in ähnlichem Maße stattfindet. Warum werden Studium und Lehre als gesonderte Bereiche ausgeklammert, in denen anderes Handeln angebracht ist als während einer Forschung? Warum wird auf Gedeih und Verderb versucht, das Studium als berufliche Ausbildung zu betrachten, die auf die Annahme einer Lohnarbeit hin lenkt, und es einer kapitalistischen Verwertungslogik zu unterwerfen, Menschen darauf vorzubereiten, sich einer fixen Struktur anzupassen?

Der ganzheitliche Anspruch des teilnehmenden Beobachtens lässt sich meines Erachtens nicht nur auf ein „Feld“ beschränken. Ich kann mein Leben nicht künstlich in Arbeit und Freizeit, beruflich und privat unterteilen, ohne in pure Willkür zu verfallen oder mich vorgegebenen Strukturen unterzuordnen. Die übergeordnete Rahmung als Lohnarbeit mit hegemonialem Anspruch über Menschenleben, die hier wenig Spielraum lässt, stellt mich daher vor massive Herausforderungen. Wie soll ich über soziale Erfahrungen in anderen Kontexten wie der Feldforschung inkorporierte Denk- und Verhaltensweisen in anderen Situationen ausblenden? Ich bin in verschiedenen Situationen die gleiche Person (wenn auch in anderen Rollen) und mein Handeln liegt den gleichen erlernten und erfahrenen Prinzipien, Denk- und Handlungsmustern zugrunde. Sie selektiv in manchen Situationen zuzulas-

sen und in anderen Lebenskontexten wie einer vorgestellten „Arbeitswelt“ zu unterdrücken, scheint mir nicht möglich, ohne mich selbst daran aufzureiben. Falls ich Sensibilität, Empathie, Selbstreflexion, Offenheit etc. im Feld erlebe und lebe, muss ich dies auch unweigerlich in anderen Lebensbereichen tun. Wie kann also eine auf inkorporierten Erfahrungen beruhende Ethnologie in einem restriktiven, auf Konkurrenz und Hierarchien basierenden Rahmen, in Arbeitsverhältnissen oder öffentlichen Einrichtungen, die zunehmend marktwirtschaftlichen Prinzipien unterworfen werden, stattfinden?

Die teilnehmende Beobachtung ist die Möglichkeit schlechthin, Wissen erfahrbar zu machen und ihm so Bedeutung zu geben, um es in andere Lebensbereiche transferieren zu können. Mein Vorschlag ist deswegen, die Ethnologie von ihrem „betriebswissenschaftlichen“ Korsett zu befreien und radikal in allen Lebensbereichen anzuwenden, anstatt sie als Ausbildung für ein Berufsfeld zu betrachten. Für mich ist es fraglich, ob die Rahmenbedingungen hierfür in universitären Kontexten gegeben sind, ohne an Überarbeitung oder sozialem Druck zu zerbrechen. Ein Leben kann nur ganzheitlich gelebt und betrachtet werden. Wie soll die Lehre über das menschliche Leben also nur aus einem Teil davon bestehen können? Ich betrachte das Leben an sich lieber als eine Feldforschung, in der ich teilnehmend beobachte, Normalität hinterfrage und versuche, wieder wie ein Kind die Fähigkeit zu erlangen (und beizubehalten), mich auf Neues einzulassen, um gemeinsam von- und miteinander zu lernen und selbstbestimmt danach leben zu können. Wie ein ganzheitliches und mit den eigenen Idealen kohärentes Leben aussehen kann, dafür gibt es viele Beispiele, von denen ich wenige, die ich selbst erleben durfte, nur kurz andeuten konnte. Die größte Hürde ist allerdings, den gewohnten Rahmen zu verlassen und sich von den bisherigen Vorstellungen vom „normalen Leben“ zu trennen, den von Menschen gemachten Spielregeln bewusst die Legitimität zu entziehen. Das heißt aber auch, die daraus resultierenden Konsequenzen auszuhalten, Vieles nicht mehr verstehen zu können oder selbst nicht mehr verstanden zu werden.

Literatur

- Adorno, Theodor W. (1997) *Minima Moralia*. Gesammelte Schriften 4. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Früchte des Zorns (2010) Du sagst. Aus dem Album „unter unserer Haut“, zum Download <http://www.fruechtedeszorns.net/musik.php> [abgerufen am 11.06.2015].
- Netzwerk Solidarische Landwirtschaft (o. J.) Was ist solidarische Landwirtschaft? <http://www.solidarische-landwirtschaft.org/de/startseite/> [abgerufen am 11.06.2015].

Nietzsche, Friedrich (1922) Götzen-Dämmerung oder Wie man mit dem Hammer philosophirt. Leipzig: Alfred Kröner Verlag. <http://gutenberg.spiegel.de/buch/gotzen-dammerung-6185/1> [abgerufen am 24.07.2015].

Nietzsche, Friedrich (1988) Kritische Studienausgabe KSA 13. Nachgelassene Fragmente 1887-1889. In: Colli, Giorgio und Mazzino Montinari (Hg.) Friedrich Nietzsche – Sämtliche Werke. München: dtv/de Gruyter.

Streifzüge (o. A.) (o. J.) Repariert nicht was euch kaputt macht. <http://www.streifzuege.org/2013/repariert-nicht-was-euch-kaputt-macht> [abgerufen am 11.06.2015].

Weiterführende Links

BeWelcome: <http://www.bewelcome.org/>

Contraste (Monatszeitung): <http://www.contraste.org/>

Hitchwiki (Tipps für das Trampen): <http://hitchwiki.org/>

trustroots: <https://www.trustroots.org/>

WWOOF (World-Wide Opportunites on Organic Farms): <http://www.woof.de/>

Kai-Uwe Konnerth hat an der Universität Hamburg ein Bachelorstudium in Ethnologie abgeschlossen. Er beschäftigt sich damit, Erfahrungen aus dem Studium mit konkreten Versuchen gelebter Utopien in Einklang zu bringen und Alternativen zur Alternativlosigkeit zu schaffen.

„Es geht also um Engagement“

Frank André Weigelt im Gespräch mit Laura Kingston

Im vergangenen Jahrzehnt hat sich das Studium der Ethnologie gravierend verändert. Anstelle von Magister und Diplomstudiengängen wurden der Bachelor und der Master Studiengang eingeführt. Das geschah vor allem vor dem Hintergrund der Bologna-Reform, die auf eine europaweite Harmonisierung von Studiengängen und -abschlüssen sowie auf internationale Mobilität der Studierenden zielt. Der Bologna-Prozess verfolgt dabei drei Hauptziele: Die Förderung von Mobilität, von internationaler Wettbewerbsfähigkeit und von Beschäftigungsfähigkeit. Vor diesem Hintergrund stellen sich in Bezug auf Letzteres u.a. Fragen nach der Berufsorientierung innerhalb ethnologischer Studiengänge. Was könnte da mehr von Interesse sein als die individuelle Berufsplanung von Studierenden, die sich in diesem System bewegen.

Das folgende Interview zielt dabei auf eine exemplarische Besprechung dieses Thema zwischen Dr. Frank André Weigelt als Fachstudienberatung am Institut für Ethnologie der Universität Hamburg und Frau Laura Kingston als Studierende im Studiengang BA-Ethnologie an derselben Universität.

Interview

F: Laura, hast Du schon konkrete Berufspläne für die Zeit nach Deinem Studium?

L: Ja, die habe ich. Und zwar möchte ich Journalistin werden. Das möchte ich seit ich ungefähr vierzehn bin. Und das stand immer vor allem.

F: Was für ein Schlüsselerlebnis hattest Du, dass Du einen solchen Fixpunkt in Deinen Leben hast und genaue Vorstellungen davon, was Du machen möchtest?

L: Ich will keine Schleichwerbung machen, aber ich habe mir als Jugendliche die Zeitschrift „Spiegel“ gekauft, weil ich politisch interessiert war. Ich hatte auch eine Politik-AG in der Schule und dann wollte ich lesen, was die Erwachsenen so lesen. Da dachte ich, dass es voll cool wäre, wenn man die Fähigkeit hat, komplexe Zusammenhänge in Worte zu bringen, die dann interessant für andere sind. Ich hatte schon immer eine Faszination an Texten und an Wörtern.

F: Wie siehst Du Deinen Ausbildungsweg insgesamt, bis Du da bist, wo Du Dich beruflich in der Zukunft siehst?

L: Einen konkreten Plan gibt es nicht. Weil man ja nie genau weiß, wo es einen hinführt. Aber die grobe Richtung besteht auf jeden Fall aus Praktika, freier Mitarbeit und aus dem Sammeln von viel Praxiserfahrung im Allgemeinen. Was mir von sehr vielen Menschen mitgegeben wurde, die in diesem Bereich arbeiten, ist, dass es eben viel darauf ankommt, überall schon mal die Nase hineingesteckt zu haben. Nicht nur um das Handwerk zu lernen, sondern auch um Kontakte zu knüpfen. Und ich denke, über diesem Weg werde ich über kurz oder lang mein Ziel erreichen. Das ist meine Idealvorstellung.

F: Das hört sich sinnig an. Es geht also um Engagement?!

L: Ja, genau, Engagement einfach. Wichtig ist es auch, sich viel Kritik von Leuten zu holen, die in dem Business schon tätig sind. Kritik hilft einem, sich zu verbessern, z.B. mal jemanden einen Text zum Lesen geben, der schon lange in dem Beruf arbeitet. Und die Möglichkeit hat man halt bei Praktika.

F: Was denkst Du, wie wichtig ist es, sich schon vor oder zu Beginn des Studiums mit einer Planung für die Zeit nach dem Studium zu beschäftigen?

L: Ich glaube, das ist gar nicht mal wichtig. Ich bin zwar das krasse Gegenteil an Beispiel, weil ich, seit ich vierzehn bin, weiß, was ich machen möchte und das auch verfolge. Aber ich glaube, das Studium gibt oft erst mal Impulse, um darüber nachzudenken, was man eigentlich beruflich machen möchte und wo man im Leben steht. Man muss nicht von den Kinderschuhen an wissen, wo man später hin will.

F: Denkst Du, dass kann immer so weiter gehen? Oder muss man für sich selbst irgendwann den Schritt wagen und sich sagen, das oder das will ich jetzt machen?

L: Ich glaube schon, dass eine gewisse Gefahr besteht. Gerade weil es so viele Möglichkeiten gibt. Aber es gibt ja zum Beispiel auch Menschen, die gar keinen geradlinigen Weg gehen wollen. Ich glaube, dass diese gesellschaftlichen Idealbilder nicht immer sein müssen. Mir selber würde eine solche Option keinen Spaß machen, weil ich ein Mensch bin, der sehr ehrgeizig ist. Ich verstehe Beruf als Berufung. Aber es gibt halt auch Menschen, die sehen das anders und machen das, was ihnen Spaß macht.

F: Ja, das ist tatsächlich eine ganz individuelle Herausforderung, sich mit alltäglichen Sachzwängen zu arrangieren. Bis wann sollte Deiner Ansicht nach jemand seine Berufspläne für das spätere Leben konkretisieren?

L: So, dass man zufrieden ist, würde ich sagen.

F: Das haben wir uns in ähnlicher Weise gestern in meinem Seminar zur Berufsfelderkundung gefragt: „Warum sind dann eigentlich so viele Menschen so unzufrieden mit ihrem Job?“

L: Und was war Euer Ergebnis?

F: Eine Hypothese war, dass viele Menschen sich wahrscheinlich überlegen müssen, wie sie Geld verdienen, um den monetären Sachzwängen des Alltags zu begegnen. Sie mussten sich dann konkret Pläne zum Gelderwerb machen und irgendeine Tätigkeit aufnehmen. Spielt das physische Alter bei Deinen Überlegungen eine Rolle?

L: Würde ich nicht sagen. Ich würde sagen, es ist ein innerer Zustand, den man erreichen muss. Es geht um Zufriedenheit.

F: Da gehe ich sofort mit Dir d'accord. Das erinnert mich an die Geschichte von Diogenes in der Tonne, auch bekannt als Diogenes von Sinope. Kennst Du die Anekdote?¹

L: Klar doch, aus der Philosophie.

F: Wie ist es mit der Familienplanung? Ist sie wichtig bei Deinen Überlegungen?

L: Wenn man mich jetzt in eine Schublade stecken würde, dann wäre es wahrscheinlich die der Karrierefrau. Ich möchte später schon gerne eine Familie haben und ich glaube, wenn der richtige Mann und der richtige Zeitpunkt kommen, dass es dann auch zu vereinbaren wäre. Ich habe mir dazu noch keine richtigen Gedanken gemacht, weil ich mich noch für zu jung fühle. Aber ich glaube, dass es funktionieren könnte. Es ist nur nicht mein primärer Gedanke, wenn ich an meinen Berufsweg denke.

F: Das ist interessant, ich habe mich da letztes mit einer Kollegin drüber unterhalten, dass oft der Eindruck entsteht, dass sich viele Studierende gar keine Gedanken über ihre Zukunftsplanung machen und auch gar nicht so sehr auf Karriere und Beruf aus sind. Sondern viel mehr Wert auf Familie, auf soziale Geborgenheit und Sicherheit legen.

L: Ich verstehe das. Allerdings glaube ich auch, dass sich das noch schlechter planen lässt als eine Karriere. Wenn man sich anstrengt, dann kann man wahrscheinlich eine Anstellung in einem Beruf bekommen. Das verhält sich für die Familienplanung eher anders. Das ist eher Schicksal oder Zufall oder wie man es auch immer beschreiben möchte. Das läuft ja eben nicht gradlinig und planbar in dem Sinne, dass ich mit 25 meinen Traummann kennenlernen und dann mit 27 schwanger werde und und und.

F: Und welche Bedeutung haben diese Begebenheiten (Alter und Familienplanung) Deiner Meinung nach bei der Anstellungsfindung und Berufsausübung im Bereich des Journalismus?

1 Hier kurz der geschichtliche Hintergrund: Alexander der Große besuchte den bekannten griechischen Philosophen. Er wandte sich an ihn und gewährte ihm die Erfüllung seines größten Wunsches. Daraufhin antwortete der Philosoph: „Geh mir aus der Sonne!“. Alexander war von dieser Antwort so begeistert, dass er daraufhin zu seinen Gefolge sagte: „Wäre ich nicht Alexander, wollte ich Diogenes sein“.

L: Ich glaube, man sollte sich im Bereich des Journalismus erst einmal darauf einstellen, dass man als freier Mitarbeiter tätig ist und keine Festanstellung bekommt. Insofern ist auch die Familienplanung relativ frei. Du bekommst halt nur dann Geld, wenn Du Dir auch die Zeit nimmst, einen Beitrag zu erstellen.

F: Hat diese freie Mitarbeit in den letzten Jahren stark zugenommen oder war das schon immer so?

L: Das hat in den letzten Jahren super stark zugenommen. Z.B. wurden bestimmte Redaktionen bei Gruner und Jahr komplett aufgelöst und dann gab es nur noch freie Mitarbeiter. Ein Grund dafür ist, dass es günstiger ist. Die Ersparnis ergibt sich vor allem aus dem Wegfall zu zahlender Sozialabgaben. Als Arbeitgeber kannst Du die freien Mitarbeiter auch günstiger vergüten. Es gibt dann einen Festpreis pro Beitrag. Die betreffende Person muss dann eben zusehen, dass sie effizient arbeitet. Eine weitere Gefahr besteht dann darin, sich selbst auszubeuten.

F: Was denkst Du ist wichtig, um mit großer Sicherheit erfolgreich eine Anstellung in Deinem benannten Berufsfeld, dem Journalismus, zu finden?

L: Zu aller erst: Leidenschaft. Man muss dafür brennen, um da was reißen zu können. Wenn man sich nicht sicher oder nur halbherzig dabei ist, dann ist die Medienbranche nichts für einen. Dann sind wichtig: Praktika beziehungsweise sehr viel Praxiserfahrung, die es zu sammeln gilt. Zudem ist es wichtig, sich immer weiter entwickeln zu wollen. Selbst gestandene Journalisten entwickeln sich immer weiter. Es ist wichtig, immer weiter zu lernen. Dazu gehört Neugier. Wer sich selbst nicht als neugierig bezeichnen würde, sollte vielleicht etwas anderes machen. Ich denke, Neugier ist eine Grundeigenschaft von Journalisten. Dass sie neugierig in die Welt gehen und Dinge hinterfragen und immer wissen wollen, warum bestimmte Dinge so sind wie sie sind. Offenheit braucht es auch. Offenheit im Umgang mit Menschen, da man auf jeden Fall mit Menschen zusammenarbeitet. Und man braucht auch Selbstbewusstsein und Durchhaltevermögen. Man muss viele Niederlagen hinnehmen können, viel Kritik, viele Absagen von Bewerbungen auf Stellen oder von eingereichten Beiträgen. Es ist wichtig, dass man sich davon nicht entmutigen lässt.

F: Das sind tatsächlich wichtige Punkte, wie ich meine.

Als nächstes würde ich gerne von Dir wissen: Warum studierst Du Ethnologie?

L: Wenn man Journalist werden möchte, kann man eigentlich alles studieren. So ein Text kann ja über alles geschrieben werden. Im Endeffekt war es bei mir eine Interessensfrage. Ganz stumpf. Ich bin alle möglichen Fächerkombinationen durchgegangen und dann dachte ich, Ethnologie und Geschichte, das ist eine gute Kombi, um eine breite Wissensbasis und einen weiten geistigen Horizont zu bekommen. Ich glaube, ein weiter Wissenshorizont ist für

Journalisten sehr wichtig. Die Ethnologie hat mich unter anderem gelehrt, meinen Blick zu öffnen im Umgang mit Menschen aus anderen kulturellen Kontexten. Sich einfach mal von einer eurozentrischen Sichtweise lösen.

F: Welche ethnologischen Kompetenzen sind aus Deiner Sicht besonders relevant für eine Arbeit als Journalistin?

L: Auf jeden Fall sollte der eigene Blick kulturellrelativistisch sein. Das ist gerade in heutiger Zeit wichtig, in der sich Prozesse einer fortschreitenden Globalisierung immer stärker durchsetzen und im Alltäglichen hervortreten. Das ist z.B. auch wichtig bei Themen der Migration und der Flucht. Wichtig ist zu versuchen, den Anderen zu verstehen.

Natürlich hat das auch eine Grenze. Weil der Beitrag schon irgendeine Aussagekraft haben sollte/muss. Ich glaube aber, dass eine kulturellrelativistische Herangehensweise wichtig ist, weil sie einen guten Gegenpol zur ganzen Boulevardpresse liefert, zu Bild und Co, die vornehmlich Vorurteile schüren. Daher ist dieses Vorgehen meines Erachtens wichtig, wenn man guten Qualitätsjournalismus machen möchte. Des Weiteren ist die Methodenausbildung wichtig. Die Spannweite an Interviewtechniken und -methoden zu kennen, hat mich weiter gebracht und mein Kompetenzspektrum erweitert.

F: Ok, du hast jetzt die Fachkompetenz angesprochen und die Methodenkompetenz. Wie verhält es sich mit der Sozialkompetenz?

L: Ja, auf jeden Fall. Gerade die gelehrte Offenheit gegenüber dem Anderen und die Diskutierfreudigkeit im Fach helfen.

F: Welche ethnologischen Konzepte sind in Deinem angehenden Arbeitsfeld hilfreich? Z.B. Transnationalismus, Diaspora, Gouvernamentalität, Gender und viele mehr.

L: Teilnehmende Beobachtung ist wichtig. Ein Beitrag oder ein Bericht wird interessanter, wenn der Journalist erzählt, wie er da mitgemacht hat. Wenn er die Trennung zwischen nicht-wissendem Leser und Insider aufhebt und ein kleines Fenster öffnet, in dem er darüber berichtet, wie es ist, in das Feld einzutauchen. Das finde ich wichtig, denn man möchte ja Informationen vermitteln und zugleich interessant rüber kommen. Ich glaube, dass man damit die Leute abholen kann.

Deine genannten Konzepte sind alle super wichtig. Je nach dem, in welchem Bereich man arbeitet, insbesondere wenn man im gesellschaftlichen/politischen Bereich arbeiten möchte. Z.B. Gender ist top aktuell, gerade weil ich glaube, dass sich viele Menschen sehr wenig mit dem Thema beschäftigen. Vielleicht sind solche Themen wichtig in Großstädten, aber vielleicht auch schon nicht mehr in Randbezirken oder auf dem Land oder in spezifischen Milieus. Die Medien haben da die Kompetenz, aufzuklären über bestimmte Themen. Es können Themen angesprochen werden, die sonst so gar nicht im Alltag der Menschen vorkommen. Solche Konzepte können dann durch jour-

nalistische Arbeit für eine breitere Maße zugänglich gemacht und in ihrer Komplexität runter gebrochen werden.

F: Welche ethnologischen Theorien unterstützen Dich Deiner Ansicht nach bei Deiner zukünftigen Tätigkeit?

L: Bei fundiertem Journalismus sind Theorien durchaus wichtig. Ich glaube, man würde niemals einen Artikel über eine solche Theorie schreiben und man würde wahrscheinlich auch nicht irgendwelche Theoretiker in den Artikeln erwähnen. Es sei denn, es ist ein Beitrag im Feuilleton. Aber ich glaube, wenn man Theorien im Hinterkopf hat, dann hat man auch mehr Ideen für Artikel und Berichte. Ich hab gerade z.B. ein interessantes Seminar über Raumtheorien. Das ist ein Feld, über das ich bisher noch gar nicht nachgedacht habe. Also über den Raum an sich und wie Menschen in diesem Raum zusammen leben. Gerade das Beispiel Flüchtlingslager hat mir viele neue Ideen gegeben, wie man an das Thema herangehen kann. Es gibt eben auch andere Aspekte neben dem, was gesagt wird von Flüchtlingen oder von den Sozialarbeitern. Das wäre so, wenn man das Flüchtlingslager dann auch raumperspektivisch analysiert und die Ergebnisse in den Artikel aufnimmt. Theorien geben einem Ideen und machen Beiträge fundierter.

F: Wirst Du während Deines gegenwärtigen Studiums im Allgemeinen auf Praxisfelder und Anwendungsbereiche vorbereitet, in denen ein Studium der Ethnologie Sinn macht?

L: Im Grunde genommen: nein. Ich kann jetzt allerdings nur für mich sprechen, da ich ja selbst schon so viel für meinen Beruf später mache und es versuche. Aber ich glaube, wenn man die ganzen Praktika und selbst initiierten Sachen nicht macht, dass man dann nicht aus dem Studium rausgeht und denkt: „Ich fühle mich jetzt gut vorbereitet auf irgendein Berufsfeld.“ Die ganzen Angebote und Veranstaltungen im Bereich der Allgemeinen Berufsqualifizierung (ABK-Bereich) sind eher nur ein Tropfen auf den heißen Stein. So lange man sich nicht selber engagiert, ist man nicht sonderlich gut vorbereitet. Ein Studium reicht nicht. Man muss sich selber engagieren.

F: Ah, ok. Du sagst eigene Initiative und eigenes Engagement sind wichtig. Das schätze ich auch, dass das ein wichtiger Ansatz ist. Ich glaube auch, dass es oft nur darum gehen kann, Anreize zu setzen.

L: Eben. Das Studium ist so unfassbar kurz. Ich bin jetzt im vierten Semester und habe sehr viele interessante Impulse bekommen, aber ich habe nicht das Gefühl, dass ich in zwei oder vielleicht drei Semestern voll die Ahnung habe. Ich denke auch, dass ganze Studium ist nicht drauf ausgelegt, einen Beruf zu bekommen, wie z.B. in der Medizin. Wir studieren eben eine Geisteswissenschaft, die das Denken strukturiert und Impulse setzt, aber einem eben nicht den Fahrplan gibt, wie man jetzt zu dem und dem Beruf kommt.

F: Hast Du Dir schon einmal überlegt, ob es für Dich Sinn machen könnte, wenn Du Dich für einen Platz an der Henri-Nannen-Schule bewirbst?

L: Ja, das möchte ich auf jeden Fall machen, nach meiner BA-Arbeit. Ich wollte mich auf einige Sachen bewerben, sowohl bei der Schule als auch auf Volontariate und auf weitere Praktika, als auch auf Masterstudiengänge. Ich möchte mir soweit wie möglich alles offen halten und dann mal schauen, wo es hingeht.

F: Ich würde gerne wieder zurückkommen auf den Journalismus und Deine Erfahrungen in diesem Berufsfeld. Du sagtest ja bereits, Praktika und Praxiserfahrung sind enorm wichtig. Schreibst Du eigentlich viele Beiträge für Zeitschriften neben dem Studium?

L: Jetzt gerade nicht. Das hat den Grund, dass man da nur schwer oder gar nicht rein kommt. Gut läuft so etwas über Praktika. Ich hab z.B. letztes Jahr ein Praktikum bei GEOlino.de gemacht. Da habe ich selber eine Themenreihe entwickelt und durfte das danach als freie Mitarbeiterin weitermachen. Irgendwann lief das dann aus bei Gruner und Jahr.

F: Was war das für eine Themenreihe?

L: Die hieß „Engagiert“ und da ging es um Jugendliche und Kinder, die sich für den guten Zweck einsetzen. Da gibt es die unterschiedlichsten coolen Gruppen, die sich z.B. für Flüchtlinge einsetzen, diesen Gitarren- oder Deutschunterricht geben oder zusammen mit Flüchtlingen Fußball spielen und vieles mehr.

F: Du hast mir ja bereits erzählt, dass Du viele Praktika gemacht hast. Magst Du mal erzählen, wo und wie lange?

L: Alle?

F: Ja, genau, benenne mal alle.

L: Ich hab angefangen bei der Rheinischen Post. Die gibt es in Düsseldorf und Umgebung und am Niederrhein. Und ich war in der Region Niederrhein in der Lokalredaktion einer Stadt mit 30.000 Einwohnern. Das Praktikum ging über drei Wochen, im Rahmen des Schulpraktikums. Da war ich 15 Jahre alt. Dann hatte ich in den darauf folgenden Jahren relativ viele Schwierigkeiten, einen Praktikumsplatz zu finden, weil die Medienlandschaft bei mir zuhause nicht besonders groß ist, sag ich mal. Der Niederrhein ist ja nur eine Ansammlung von Dörfern, die alle die gleiche Tageszeitung beziehen.

Daran im Anschluss bin ich mit 19 Jahren nach London gegangen und als ich nach ein paar Wochen wieder kam, habe ich ein Praktikum bei Antenne Niederrhein gemacht. Das ist der Radiosender der Region am Niederrhein. Die Musik ist ähnlich wie bei Antenne Bayern oder Antenne Niedersachsen. Viele Beiträge werden in den lokalen Redaktionen erstellt.

Dann habe ich Praktikum bei einem Fotografen in Aachen gemacht, vier Wochen lang im gleichen Sommer wie bei Antenne Niederrhein. Weil ich dachte, wenn ich mal etwas über Fotografie lerne, dann bin ich auch besser ausgestattet. Das bringt einem dann auch was für später und Fotojournalismus gibt es ja auch.

Später habe ich ein Praktikum bei einem Onlinemedium namens Erdbeerlounge gemacht. Das ist in Köln ansässig. Da ging es um Lifestyle, sprich Mode, Rezepte, Stars, Klatsch und Tratsch. War eine lustige Erfahrung für die kurze Zeit von drei Monaten.

Darauf folgte mein Praktikum bei der Aachener Zeitung. Das war ganz cool, weil ich da richtig, richtig viel machen durfte. Das war für fünf Wochen. Da habe ich dann z.B. auch den Bürgermeister von Aachen interviewt.

Dann bin ich nach Hamburg gekommen und habe als freie Mitarbeiterin in einer Medienagentur gearbeitet und geschrieben.

Im Anschluss habe ich ein dreimonatiges Praktikum bei Gruner und Jahr gemacht, bei GEOlino.de.

Und dann folgte ein zweiwöchiges Praktikum bei NDR Kultur.

Jetzt mache ich in zwei Monaten ein Praktikum bei RTL Nord und dann ein Praktikum bei Spiegel TV.

F: Krass. Ich finde, da ist irgendwie eine Steigerung drin. Zumindest was den Bekanntheitsgrad der Organisationen betrifft.

L: Ja, man muss auf jeden Fall erst mal klein anfangen. Man erhofft sich bei den Praktika nicht nur, dass man was dabei lernt, sondern dass man dadurch noch bessere Praktika bekommt. Und dadurch vielleicht später ein Volontariat.

F: Ja, das hört sich so an und erscheint mir sinnig, wenn ich mir deine Erzählung vor Augen führe.

L: Viele Praktikumsplätze bekommt man halt auch durch Vitamin B. Indem man ein entsprechend weites Netz an Personen aufbaut. Ich habe mich allerdings auf die meisten Praktika beworben und diese auch so bekommen. Viele Menschen fragen mich auch: „Wie hast Du das Praktikum bei Spiegel-TV bekommen“, und dann antworte ich: „Ich habe mich halt da beworben.“

F: Wie siehst Du die Praktika in der Rückblende? Waren Sie hilfreich für Deine Berufsorientierung?

L: Auf jeden Fall. Mich haben am meisten die Praktika überrascht, auf die ich gar keinen Bock hatte. Z.B. das Praktikum bei der Aachener Zeitung, da hatte ich eigentlich gar keine Lust zu. Weil ich schon in Hamburg wohnte. Aber da hatte ich dann eine echt super gute Zeit. Da habe ich so viel gelernt und ich wurde so viel eingesetzt. Eigentlich gab es auch keine Vergütung für das Praktikum, aber am Ende haben sie mir pro Artikel den Satz gegeben, den sie freien Mitarbeitern geben. Sie meinten, ich hätte einen solchen Mehrwert geliefert, dass es unfair wäre, wenn sie es mir nicht bezahlen. Das war eine richtig gute Erfahrung.

Auf der anderen Seite habe ich aber auch schon sehr schlechte Erfahrungen gemacht. Gerade beim NDR Kultur. Ich bekam keine Aufgaben. Das war das sinnloseste Praktikum, das ich bisher gemacht habe.

Im Allgemeinen überwiegt jedoch das Gefühl, dass mich Praktika weiter bringen, z.B. konnte ich meinen Schreibstil verbessern und meine Interviewtechnik und -erfahrung ausbauen. Ich kann jetzt in ein Interview gehen und bin nicht mehr so aufgeregt und kann mich gut dabei fühlen.

Letztendlich haben mir alle Praktika was gebracht. Z.B weiß ich jetzt, wo ich später mal nicht arbeiten will.

F: Hattest Du einen guten Einblick in die Tätigkeitsfelder?

L: Das hängt vom Praktikum ab. Das hängt davon ab, wie viele Kompetenzen sie den Praktikanten zusprechen.

F: Wurdest Du bezahlt?

L: Wenn ich bezahlt wurde oder werde, war und ist das ein Ausnahmefall. Bei manchen Praktika bekam und bekomme ich allerdings Geld, je nach Stelle zwischen 200-500€ pro Monat. Bei den 500€ musste ich allerdings die Sozialbeiträge bezahlen.

F: Hattest Du das Gefühl, dass Du ausgebeutet wurdest? Wenn ja, wieso?

L: Ja, auf jeden Fall. Gerade in der einen Redaktion, deren Name hier unerwähnt bleibt, hat das ganze Konzept auf Praktikantenarbeit basiert. Sie wollten halt Geld einsparen. Daher hing viel an einem als Praktikantin. Das gibt einem zwar viel Verantwortung, was auch echt nett ist, weil man dann auch viel machen darf, aber auf der anderen Seite rackert man sehr viel. Im Endeffekt bekommt man dann halt einen Stundenlohn von 1,20€.

Bei einer anderen Stelle hing auch viel von mir ab. Da waren es nur die Chefin, eine Mitarbeiterin und ich, die die ganze Arbeit gemacht haben. Aber da habe ich auf andere Art viel zurückbekommen. Ich habe viel gelernt. Und ich glaube, das ist auch der Konsens, wenn man Praktika absolviert. Für seine Arbeit erhält man Bildung und Wissen. Das ist häufig die Legitimationsstrategie der Verantwortlichen. Bei manchen Praktika ist das aber eben nicht der Fall, will sagen, bei manchen erhält man Wissen und bei anderen nicht.

F: Bekamst Du bei Deinen Stellen einen Praktikumsvertrag? Bietet ein solcher Vertrag Vorteile?

L: Ganz am Anfang hatte ich keine Praktikumsverträge. Aber danach hatte ich immer ausführliche Verträge.

Vorteile bietet es in vielen Fällen, z.B. hat man geregelte Urlaubszeiten. Ich war ja für drei Monate bei Gruner und Jahr und ich hatte acht Tage Urlaub. Das war cool. In manchen Fällen hatte ich eine geregelte Vergütung im Vertrag vermerkt. Das war auch ganz gut, dass das abgesichert ist. Es bietet eben Sicherheit, ein solcher Vertrag.

F: Gibt es auch Nachteile aus Deiner Sicht?

L: Ja, schon. Z.B. die Beiträge, die Du für die Organisationen produzierst, für einen sehr geringen Stundenlohn, wenn man es mal so darstellen möchte, gehören denen dann. Ich sag mal, wenn Du da jetzt die zündende Idee für

irgendeinen coolen Artikel hast, kannst Du nicht sagen: „Ich verkauf den an an eine dritte Instanz weiter.“ Sondern der gehört denen dann. Das ist ein Nachteil.

Ein weiterer Punkt ist, dass sie in den Verträgen vermerken, Dir immer und jeder Zeit ohne Grund kündigen zu können. Das kann bei längeren Praktika von vielleicht sechs Monaten durchaus ein Problem darstellen, wenn man dann auf einmal nichts mehr hat. Negativ finde ich auch den ganzen Administrationsaufwand. Die brauchen dann deine Lohnsteuerbescheinigung, deine Sozialversicherungsnummer, deine Immatrikulationsbescheinigung und das und das und das und am Ende bezahlen sie dich nicht mal.

F: Wenn Du ein solches Interview wie dieses führen müsstest, welche Fragen würdest Du stellen?

L: Also ich würde ganz ähnliche Fragen stellen. Vielleicht wäre ich noch mehr auf ganz bestimmte Situationen eingegangen. Ich stelle in Interviews oft gerne Fragen, die eine bestimmte Emotion hervorrufen, z.B. „Was war den Dein schlimmster Praktikumsmoment?“ Der Mensch kommt so ins Erzählen und seine Erzählung ruft Emotionen hervor. Das macht einen Text interessanter. Es geht um sehr individuelle Fragen, die einen Erzählfluss auslösen. Und durch die Geschichte und die Anekdote erfährt man nicht nur etwas über den Menschen, sondern stellvertretend auch etwas über das Thema.

F: Und was war Dein worst-case-Erlebnis während eines Praktikums?

L: Oh je, jetzt muss ich überlegen. Das sind ganz schön viele. Das schlimmste war, glaub ich, der erste Tag bei einer namhaften Landesrundfunkanstalt. Als ich da einfach saß und keiner hat mich beachtet und keiner hat mit mir geredet und ich wusste nicht, was ich machen soll. Ich saß da an meinem PC, an meinem „Arbeitsplatz“ und habe mich einfach nur total schlecht gefühlt. Weil es für mich unerträglich ist, irgendwo zu sein und es gibt nichts zu tun, wenn man eigentlich etwas machen möchte. Da fühlte ich mich fehl am Platz. Ach nee, es gab noch einen schlimmeren Moment. Das war das Abschlussgespräch mit dem Chef vom Dienst bei einer namhaften Landesrundfunkanstalt. Der hat echt wirres Zeug erzählt, auf das wir hier nicht eingehen. Das war so ein bisschen: „Schau mal wer ich bin und schau mal wer Du bist.“ Das sitzt mir noch ein bisschen im Mark. Ein echt ekelhafter Typ.

F: OK, das klingt echt unangenehm. Dieser Praktikumsplatz war echt das schlimmste. Und was war Dein schönster Praktikumsmoment?

L: Der schönste Praktikumsmoment war der Moment, als ich von dem grummeligsten Chef, den ich bisher hatte, am Ende meines Praktikums bei der Aachener Zeitung hörte, dass ich das ja ganz gut gemacht habe und dass jetzt jemand fehlen wird, wenn ich weg bin.

F: Tolle Sache. Das klingt doch mal ganz anders.

OK, wir sind am Ende. Ich danke Dir ganz herzlich für dieses tolle Interview.

L: Gerne.

Frank André Weigelt, Dr. phil. (Universität Luzern, Schweiz, 2013), M.A. (Georg-August Universität, Göttingen, Deutschland, 2006) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Post-Doc am Institut für Ethnologie der Universität Hamburg. Seine Dissertation verfasste er über die Diaspora vietnamesischer Immigranten buddhistischen Glaubens in der Schweiz. Seine gegenwärtigen Arbeitsschwerpunkte umfassen die Themenkomplexe Migration, Transnationalismus und Diasporaforschung sowie Religions- und Organisationsforschung.

Laura Kingston, Studierende der Ethnologie, Universität Hamburg. Kommt aus einer kleinen Stadt am Niederrhein. Seit zwei Jahren studiert sie Ethnologie an der Uni Hamburg. Irgendwann möchte sie aber gerne in ihre Zweitheimat, England (am liebsten London) ziehen.

„Studium und dann?!“ Das Praxisbüro am Fachbereich 9 Kulturwissenschaften der Universität Bremen

Mijal Gandelsman-Trier im Gespräch mit Sabine GörGES-Dey, Frank Müller und Cordula Weißköppel

Sabine GörGES-Dey ist Diplomsoziologin und Leiterin des Praxisbüros am Fachbereich 9 Kulturwissenschaften der Universität Bremen. Dr. Frank Müller ist Kulturwissenschaftler und arbeitet als Lektor am Institut für Ethnologie und Kulturwissenschaft der Universität Bremen, er ist Praktikumsbeauftragter des Instituts. Dr. Cordula Weißköppel ist Ethnologin und als Akademische Rätin am Institut für Ethnologie der Universität Bremen tätig. Sie ist für die Studienfachberatung im M.A.-Studiengang Transkulturelle Studien verantwortlich sowie Sokrates/Erasmus-Beauftragte am Institut. Das Gespräch fand am 18.03.2015 statt.

Zur Erläuterung: Der betreffende Fachbereich an der Universität Bremen heißt Kulturwissenschaften; der Studiengang, auf den dieses Gespräch mehrfach Bezug nimmt, heißt B.A. Kulturwissenschaft. Er ist am Institut für Ethnologie und Kulturwissenschaft angesiedelt. Der Masterstudiengang Transkulturelle Studien (MATS) ist ein transdisziplinäres Programm des Instituts für Ethnologie und Kulturwissenschaft, der Religions- und der Literaturwissenschaft an der Universität Bremen.

Das Gespräch

MT¹: Um mal ganz allgemein zu beginnen: Was ist eigentlich das Praxisbüro?

SGD: Das Praxisbüro ist eine Einrichtung für den gesamten Fachbereich 9 Kulturwissenschaften und zuständig für alle Studiengänge zu den Themen berufliche Orientierung, Praxis, Praktikumsberatung, Vermittlung, Coaching für die Übergänge – sowohl in weiterführende Masterstudiengänge als auch in die berufliche Praxis. Es heißt Büro für Praxis- und Berufsorientierung, kurz Praxisbüro genannt, aber der lange Titel drückt es besser aus.

MT: Wann und wie ist das Praxisbüro entstanden?

SGD: Das Praxisbüro ist 2004 eingerichtet worden. Ich selbst bin jetzt fast 11 Jahre hier. Das war die Zeit, als die Magisterstudiengänge am Auslaufen waren, das habe ich zum Teil noch mit begleitet. Die Universitätsleitung hatte sich damals überlegt zu überprüfen, wie in den geisteswissenschaftlichen Fä-

¹ Die Namen der GesprächspartnerInnen werden wie folgt abgekürzt: Sabine GörGES-Dey: SGD, Frank Müller: FM, Cordula Weißköppel: CW, Mijal Gandelsman-Trier: MT.

chern die Abschlussrate war, wie viele Studierende das Studium aufnehmen und wie viele es abschließen. Und das sah in diesem Fachbereich – ich sage es pauschal für den gesamten Fachbereich und alle Studiengänge – nicht so gut aus. Und da die Bachelor- und Masterstudiengänge deutlich berufsorientierter konzipiert werden sollten, hat der damalige Rektor gesagt: Wir stellen diesem Fachbereich jemanden zur Seite, um das Thema der Praxis- und Berufsorientierung deutlicher auf die Agenda zu nehmen und die Studierenden darin zu begleiten und natürlich auch die Lehrenden bei Maßnahmen und Programmen zu beraten, wie es besser gehen könnte.

MT: Die Zielsetzung haben Sie ja jetzt schon angesprochen. Wie sieht denn die Arbeit im Praxisbüro konkret aus?

SGD: Ich kann das beispielhaft am Studiengang Kulturwissenschaft/ Ethnologie erläutern, weil es lange Zeit der umfänglichste war. Es gab keine Vorbilder für die Arbeit, die ich mache. Wenn ich also zusammen mit den Lehrenden Maßnahmen überlegt habe, habe ich diese gern erstmal in der Kulturwissenschaft ausprobiert, um zu schauen, ob es funktioniert und angenommen wird. Meine Arbeit hat viele Facetten: Ich berate Studierende individuell dabei, wie sie ein Praktikum finden, wobei ich da keinen Bauchladen aufklappe, sondern mit den Studierenden darüber rede, wo ihre Interessen liegen, ihre Fähigkeiten, wie sie das Passende dazu finden, wenn sie es nicht selbst wissen. Das ist die individuelle Beratung. Ich mache zusammen mit den Lehrenden Veranstaltungen – Einführungsveranstaltungen in das Thema Praktikum und Berufsorientierung. Das sind einmalige Veranstaltungen zu Beginn des Studiums, etwa nach dem Motto: Warum ich mich zu Beginn des Studiums schon damit befassen soll, wo ich einmal hin will. Und am Ende des Studiums machen wir eine Auswertungsveranstaltung zu den Erfahrungen im Praktikum. Da wollen wir nochmal individuell etwas hören, aber auch den Austausch zwischen den Studierenden fördern. Und wir wollen uns auch anhören, was die uns mit auf den Weg geben wollen. Im Wintersemester mache ich immer eine Coaching-Veranstaltung, die heißt „Studium und dann?“. Das ist so eine Potenzialanalyse: Was und wie viel habe ich gemacht? Was habe ich erfahren? Und was mache ich jetzt damit? Das ist ein ziemlich intensiver Workshop über vier SWS (Semesterwochenstunden). Ich entwickle weiterhin strukturelle Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Lehrenden: Wie können wir die Studierenden unterstützen, ohne sie zu „pampern“? Ich glaube, das sind die wichtigsten Aspekte meiner Arbeit. Und ich vernetze mich natürlich intensiv mit Kolleginnen an dieser Uni, die Ähnliches tun, in anderen Fachbereichen, aber auch mit der zentralen Einrichtung „Career Center“, so dass wir auch voneinander profitieren können. Und ich mache auch individuelle Coachings mit intensiven Gesprächen, wohin es mal hingehen soll ...

MT: Dann eher zur beruflichen Orientierung?

SGD: Ja, zur beruflichen Orientierung Das ist manchmal ein Stolpern: Bin ich überhaupt in diesem Studium richtig? Da versuche ich nochmal auf den Punkt Null zu gehen. Was hat die Leute in ihr Studium gebracht? Was waren ihre Interessen? Es nimmt durchaus zu, dass dies Angebot genutzt wird. Das lebt vom direkten Kontakt mit den Studierenden und nicht davon, irgendwelche Informationen reinzustellen. Ich habe natürlich eine Homepage², auf der alle möglichen Informationen stehen. Und ich berate auch zum Auslandsstudium. Das sind so die Kernaufgaben.

MT: Ist es eigentlich so, dass die Praktika ein Pflichtmodul sind, im B.A. und im M.A.?

FM: Im M.A. ist kein Pflichtmodul vorgesehen, aber im B.A. Allerdings ist es relativ geringfügig im Vergleich zu anderen Studiengängen. Im B.A. geht es um sechs Wochen Pflichtpraktikum, 240 Stunden. Viele Studierende machen mehr und längere Praktika oder teilen diese auf. Manche Praktika können sinnvoll in Teilzeit gemacht werden, etwa zwei Tage in der Woche und dann erstreckt es sich über einen längeren Zeitraum. Da sind wir sehr flexibel und schreiben nicht viel vor und beraten die Studierenden intensiv etwas zu finden, das ihnen auch wirklich etwas bringt. Es geht mehr darum zu schauen, ist diese Erfahrung sinnvoll, probieren die Studierenden etwas aus, was sie sich wirklich vorgestellt haben. Es soll nicht darum gehen, einfach nur einen Haken hinter dieses Modul zu setzen. Das versuchen die Lehrenden im Studiengang zu berücksichtigen, zu gucken, steht da auch ein Interesse dahinter, hat es auch etwas mit dem Studium zu tun. Es ist ja ein breit aufgestelltes Studium, es gibt sehr viele Möglichkeiten, auch gerade durch unseren ethnologischen Schwerpunkt, der – wie ich finde – für viele Bereiche qualifiziert. Gerade auch dadurch, dass wir eine bestimmte Methodik vermitteln, dass wir Themen aus relevanten gesellschaftlichen Praxisfeldern anbieten, die bearbeitet werden können in unterschiedlichsten Institutionen und Zusammenhängen, die sich die Studierenden aussuchen können. Wir schauen eben darauf, dass diese kurze vorgeschriebene Zeit vernünftig genutzt wird und man nicht einfach irgendwo zu einer PR-Agentur geht, sondern guckt, passt es zu dem, was die Studierenden sich sonst vorstellen.

MT: Das Praktikum ist also verpflichtend für diese sechs Wochen. Sie sagten aber auch, dass viele Studierende längere Praktika machen. Ist also das Interesse bzw. die Praxisorientierung von Studierenden relativ groß oder lässt sich das nicht so verallgemeinern?

FM: Doch. Wir stellen in der Auswertungsveranstaltungen fest, dass einige Studierende sich vorstellen könnten, dass man ein Praxissemester einführt, so wie es bereits in einem anderen Fach der Fall ist, das oft mit Ethnologie/ Kulturwissenschaft zusammen studiert wird, nämlich Kultur- und Medienwissenschaften. Die haben ein Praxissemester. Und zudem trifft es auf die

2 Siehe: <http://www.praxisbuero-fb9.uni-bremen.de/>

Bedürfnisse der Praktika-Gebenden. Die möchten auch gern jemanden, den sie angelernt haben, lieber zwei bis drei Monate da behalten. Wenn sie dann auch etwas zahlen, haben wir damit überhaupt kein Problem. Bei längeren Praktika schauen wir etwas darauf und ermutigen unsere Studierenden, danach zu fragen – nicht nur im Rahmen der Mindestlohndebatte, sondern inwiefern die Arbeit, die sie da leisten, wertgeschätzt wird und in irgendeiner Weise vergütet wird.

MT: In welcher Phase des Studiums machen die Studierenden ihre Praktika oder lässt sich das nicht so eingrenzen?

FM: Doch, wir haben das sogar in der Praktikumsordnung ein bisschen festgeschrieben, indem wir empfehlen, das Praktikum erst nach dem vierten Semester zu machen – ausgehend von der Idee, die Studierenden sollen kennen, was sie studieren, um dann zu schauen, welche der erlernten Fähigkeiten in einem Feld gewinnbringend einzubringen sind. Manche Studierende machen das Praktikum etwas früher, die meisten aber eher in der Studienabschlussphase, so um das fünfte oder sechste Semester. Es gibt ja Studierende, die studieren länger als sechs Semester ... Wie ich finde, ist es im letzten Drittel des Studiums auch vernünftig angesiedelt.

MT: Und wie ist es im M.A.?

CW: Im M.A. setzen wir schon auf eine gezieltere Reflexion. Inzwischen ist die Entwicklung ja so, dass auf dem Berufsmarkt erwartet wird, dass Leute mehrere Praktika gemacht haben. Deshalb ist es wichtig, diese Erfahrungen zu reflektieren. Es kann ja auch mal ein „Anti-Praktikum“ sein, in dem man also merkt, dieses Feld ist es nicht. Deswegen ist die Betreuungsarbeit so wichtig geworden. Man schaut dann gemeinsam, was der nächste sinnvolle Praktikumsplatz ist. Und daran setzen wir im M.A. „Transkulturelle Studien“ ganz gezielt an, indem wir ein kleines Modul entwickelt haben, das so genannte Modul zur Profilbildung. Die B.A.-Kandidaten bringen ja schon ein breites Spektrum an Erfahrungen mit, Auslandserfahrungen oft kombiniert mit Projekten oder Praktika. Was wir verstärkt anregen, ist zu reflektieren, wo die eigenen Potenziale sind, was sich da schon als roter Faden andeutet. Das ist manchmal gar nicht so einfach, manche Studierende fühlen sich auch ein bisschen überfordert. Aber ich finde es außerordentlich wichtig, weil es heute so viele Angebote gibt, diese große Pluralität. Und da geht es darum, wiederum eine Orientierung zu verschaffen für eine weitere Schwerpunktbildung. Das machen wir in diesem Modul, ganz eng verzahnt mit den Angeboten von Sabine Görges-Dey. Um es nochmal zu betonen: Ich habe solche Sachen damals am Institut für Ethnologie in Hamburg als Studentin mitgemacht – BOV hieß es damals, Berufsorientierung für Völkerkundler – das war eines der ersten Seminarangebote, die Praktika zu begleiten. Und dass es hier in langer Sicht gelungen ist, über das Praxisbüro so etwas zu institutionalisieren und kontinuierlich mit einem Gesicht, mit einer Person zu

verbinden, die es neben den Lehrenden als andere Ansprechperson gibt, das finde ich wichtig. Wenn Studierende die Angebote entdeckt haben, dann hört man häufig, die ist ja nett. Dass da jemand ist, die vom Erfahrungsspektrum und den Netzwerken her quer zu den Professoren steht, ist ihnen wichtig. Das bekomme ich oft als Rückmeldung.

SGD: Und der ethnologische Master ist eigentlich der einzige Master, der mich immer einbezieht. Ich merke, es spielt wirklich eine Rolle, dass mich die Leute einmal gesehen haben. Wichtig ist dabei, dass sie mich als Institution außerhalb der Lehrenden sehen. Ich muss die Studierenden nicht bewerten. Die trauen sich eher bei mir zu sagen: also, ich weiß nicht, ob das alles richtig ist mit meinem Studienweg – das bleibt ja ohnehin bei mir im Raum. Sie müssen nicht die Sorge haben: Oh, bei der muss ich demnächst eine Hausarbeit abgeben, wenn ich mich jetzt oute, dass ich gerade ganz unsicher bin, dann wirkt sich das irgendwie aus. Ich denke, das ist ein Vorteil, den ich habe. Wobei ich den Studierenden Mut mache: fachlich berated euch mit euren Lehrenden, die sind dafür da und die sind dafür offen. Aber ich bin wirklich eine neutralere Instanz, und es ist gut, dass es so etwas gibt.

CW: Das merke ich übrigens auch im Modul 4 auf MATS-Ebene. Das ist ohne Benotung, weil es da viel um biographische Prozesse geht. Die Studierenden müssen da so ein Portfolio schreiben, ein Exposé für ein Selbststudium, und dann fragen sie vorher ganz genau, ob es erstens bei mir bleibt und zweitens ohne Bewertung ist. Das ist bei diesen Sachen eine ganz wichtige Rahmenbedingung.

MT: Im Master ist ein Praktikum ja nicht verpflichtend, ist dann trotzdem ausreichend Raum dafür da, damit die Studierenden die Praxisanteile ausreichend wahrnehmen können?

CW: Wir haben das so festgelegt, damit die Studierenden selbstständig entscheiden können. Um nicht mehr Stricke zu bauen, sondern eher Möglichkeitsräume. Manche empfinden es aber auch als Überforderung, wenn man sagt, eigentlich solltet ihr ... Für einen Master in Kulturwissenschaft ist es natürlich angesagt, auch weitere Praktika zu machen, auch weitere Auslandsaufenthalte zu organisieren. Und dann gibt es andere Leute, die machen das einfach. Schon im ersten Semester wissen sie, dass sie nach Südafrika wollen oder ein Praktikum beim Goethe-Institut in Peking vorhaben. Ich glaube zudem, dass der Konkurrenzdruck in der Peergroup wächst. Man muss eben auch auffangen, dass es natürlich unterschiedliche Individuen gibt. Deswegen finde ich es nach wie vor gut, dass wir es optional haben. Wie gesagt, wir haben die Rückmeldung von Studierenden, dass es quasi als Zwang empfunden wird. Insofern befindet man sich in diesem Spannungsfeld, Leute zu motivieren. Gleichzeitig wissen wir, dass der Markt in dieser Hinsicht immer anspruchsvoller wird. Das finde ich eine bedenkliche Entwicklung, weil es viel weniger Zeit in dieser Studienphase gibt, immer mehr reingepackt wird.

Und Zeit für Selbstfindungsprozesse, die wir früher hatten, haben die Leute heute nicht mehr.

FM: Dazu kommt vielleicht auch noch, dass der Druck auf das unternehmerische Selbst zugenommen hat – „du bist deines Glückes Schmied“. Und die Nachfragen aus Familie und Umfeld kommen, wenn es dann heißt: Und was macht man mit einem Ethnologie- oder Kulturwissenschaftsstudium? Heute hat das andere Dimensionen angenommen, als es vielleicht vor zehn, fünfzehn Jahren der Fall war – es wird nach einer ziemlich schnellen Verwertung gefragt und Druck aufgebaut.

SGD: Die Familien können sich in den seltensten Fällen vorstellen, was man mit so einem Studium macht. In den Einführungsveranstaltungen am Ende des ersten Semesters – das ist dann um Weihnachten – sagen wir immer: Demnächst werden Sie ja wieder in Ihren Familien sitzen und die Frage hören: „Kind, was willst Du mit diesem Studium mal machen?“ und dann gibt es ein kollektives Lachen. Die kennen das alle. In einer Auswertungsveranstaltung haben uns Studierende von abwertenden Äußerungen über das Studium in ihren Familien erzählt. Das fanden wir erschreckend. Uns geht es darum, sie fit zu machen, dass sie dazu stehen. Ich sage den Studierenden immer: da, wo das Herzblut ist, da bin ich gut. Aber natürlich muss ich auch gucken, wie es sich anfühlt. Ich muss lernen einen Fokus zu entwickeln. Das versuchen wir ihnen frühzeitig mit auf den Weg zu geben.

MT: Was sind denn momentan die von Studierenden bevorzugten Berufsfelder für die Praktika, oder gibt es keine klaren Tendenzen?

FM: Es gibt zum Beispiel Studierende, die versuchen, sich im Bereich interkulturelles Management, interkulturelle Kommunikation zu qualifizieren und deshalb schauen, in Organisationen und Institutionen zu arbeiten, wo das eine Rolle spielt. Dann gibt es die klassischen Bereiche wie Journalismus, wo man Fähigkeiten mitbringen kann wie Recherchieren, Schreiben, alles Grundfähigkeiten, die im Bachelorstudium vermittelt werden. Dann haben wir in den Kulturwissenschaften noch den Bereich Event- und Kulturmanagement.

SGD: Lokale und globale NGOs sind immer beliebt, es ist aber nicht so leicht da reinzukommen, vor allem auch nicht mit Bezahlung. Das ist in vielen Bereichen nicht der Fall. Im Stiftungsbereich sind Ethnologen auch sehr gefragt, zum Beispiel zum Thema Nachhaltigkeit oder Politikberatung. Das Thema Migration spielt natürlich eine gewaltige Rolle. Da eröffnen sich viele neue Betätigungsmöglichkeiten. Die brauchen auch unsere Studierenden in den Praktika, aber auch in der ehrenamtlichen Arbeit. Kulturarbeit in den Stadtteilen, Stadtteilmanagement, Kultursponsoring ...

FM: Auch Bereiche wie soziale Arbeit, Bildungsarbeit – einige studieren im Komplementärfach Erziehungswissenschaften, dort geht es dann um inter-

kulturelle Pädagogik, und es gibt viele Projekte, in denen unsere Studierenden gut mitarbeiten und mitdenken können.

SGD: Es ist ein weites Feld. Es gibt auch Bereiche, wo spezifische Qualifikationen gefragt sind, bei Unternehmenskommunikation, dann auch auf Basis von ökonomischem Wissen. Wir haben eine Absolventin, die ist bei Chanel in Paris [Lachen]. Ich finde es sehr spannend, diese Wege zu verfolgen. Darf ich das Stichwort aufgreifen, was Wege verfolgen angeht?

MT: Ja, gern.

SGD: Seit 2002 bietet dieses Institut eine Veranstaltung an, die heißt „Kulturwissenschaft als Beruf“. Da gibt es pro Semester zwei Veranstaltungen, auf denen überwiegend Absolventinnen und Absolventen ihre Berufe, ihre Berufsfelder präsentieren. Das ist, finde ich, einfach eine geniale Veranstaltung nach dem Motto, man kann doch nicht überall ein Praktikum machen, wo es einen interessiert. Es sind ganz lebendige, tolle Veranstaltungen, in denen die Leute keine Referate halten, es sind moderierte Gespräche, in denen die Studierenden Zwischenfragen stellen können – alles was sie interessiert, wie sie Kontakt aufnehmen können –, wo sie in komprimierter Form kurz und knackig das Wichtigste über einen Beruf, ein Berufsfeld erfahren können. Mit einem bisschen Zwang zum Glück: Sie müssen drei Veranstaltungen besuchen in sechs Semestern, das gehört zum Praxismodul. Aber sie dürfen auch alle besuchen. Das ist, finde ich, eine tolle unterstützende Maßnahme.

CW: Ja, und es ist gleichzeitig eine hervorragende Alumni-Arbeit, die wir schon zehn bis fünfzehn Jahre machen. Da haben wir langfristig Referentinnen, aber auch – finde ich – relativ „frische“ Leute, die gut in eine Arbeit reingerutscht sind und die wir dann schnell hierher einladen, auch um zu zeigen, wie sich Berufsfelder öffnen. Wichtig finde ich auch den ganzen Bereich der Flüchtlingsarbeit. Da gibt es bei uns viele Studierende, die das ehrenamtlich und aus politischem Engagement machen, die wir durch solche Veranstaltungen stärken. Die schaffen sich zum Teil ihr Berufsfeld selbst bzw. in Kooperation mit Institutionen. Wenn sie sich dann bewähren, erhalten sie schnell den Zuschlag.

FM: Das fällt in den „KuWi als Beruf“-Veranstaltungen immer wieder auf: Es gibt Leute, die sich ihre Wege selbst gesucht haben, deren Jobs vielleicht vorher gar nicht existierten, sich dann aber ergeben haben – Projekte, in denen Studierende initiativ wurden, um bestimmte Problemfelder anzugehen und zu bearbeiten und diese Arbeit mittlerweile als bezahlten Beruf machen können. Es gibt also nicht die großen Kardinalwege, sondern viele kleine Wege. Wir versuchen diese Möglichkeiten möglichst bunt zu zeigen, versuchen immer wieder andere Themen herauszufinden und auch nach Leuten zu suchen, die vielleicht noch nicht so weit weg sind von der Universität, also noch nicht so lange aus dem Bachelor raus sind. Wir haben es schon ein paar

Mal geschafft, Bachelor-Absolventen zu präsentieren, die ohne einen Master zu studieren in die Berufspraxis gegangen sind.

CW: Ich finde es immer wieder schön, gegen die gesellschaftliche Wahrnehmung zeigen zu können, dass es genügend Arbeitsfelder gibt. Was aber nach wie vor ein Problem ist, ist die gesellschaftliche Abwertung, auch in finanzieller Hinsicht. Aber „damit kannst du gar nichts werden“ – solche Stimmen gibt bei uns am Institut und am Fachbereich überhaupt nicht mehr. Und wir sehen auch Erfolge in der Lobbyarbeit. Viele Institutionen in Bremen und im Bremer Umfeld können inzwischen etwas mit „KuWi“ anfangen. Margrit Kaufmann als Diversity-Expertin hat dabei viele Türen geöffnet.³ Das ist ein großes Feld, das in den letzten fünf bis zehn Jahren entstanden ist, wo wir als Kulturwissenschaftler – neben anderen Disziplinen, das kann man auch nicht leugnen – auf jeden Fall präsent sind.

FM: Ein anderes Feld sind die Medien: Wir haben einen starken Schwerpunkt in Visual Anthropology oder Medienanthropologie, der für viele Bereiche in den Medien qualifiziert. Studierende können ihre kleinen Filme machen und Erfahrungen sammeln, auch mit der Technik, und richtige Hard Skills mitnehmen, die in journalistischen oder dokumentarischen Bereichen anwendbar sind.

MT: Sie haben ja schon beschrieben, wie Sie die verstärkte Berufsorientierung im Studiengang Kulturwissenschaft wahrnehmen und bewerten. Welche kulturwissenschaftlichen und ethnologischen Kompetenzen sehen Sie im Rahmen des Studiums als besonders wichtig an, um die Berufsorientierung und -qualifizierung der Studierenden zu fördern? Wir haben dieses Thema ja schon kurz gestreift, und Sie haben beschrieben, dass Kulturwissenschaft oft als etwas Unspezifisches wahrgenommen wird. Welche Kompetenzen erachten Sie denn als besonders wichtig?

CW: „Genau hinschauen“ – das ist ein Zitat von Ute Metje⁴ – im Rahmen von Feldforschungskursen. Das ist eine Kompetenz, die wir wirklich kultivieren. Wir haben das ausgeweitet über die Strategie des Forschenden Lernens, über Methodenkurse hinaus sehr viele Praxisbezüge zu integrieren. Recherchen, Strategien im weitesten Sinne und dabei genau hinschauen und auch selbstständig ihren Weg zu planen. Das kriegen sie schon ziemlich früh „beigepult“. Eine andere wichtige Kompetenz ist, mit einem relativen Fremdbegriff zu arbeiten, sich damit in verschiedene Themen und Felder einzuarbeiten.

3 Dr. Margrit E. Kaufmann ist Ethnologin und Kulturwissenschaftlerin. Sie ist Senior Researcher und Lektorin am Institut für Ethnologie und Kulturwissenschaft und wissenschaftliche Expertin für Diversity an der Universität Bremen.

4 Dr. Ute Marie Metje ist Ethnologin und Kulturwissenschaftlerin. Sie war von 1998-2004 Wissenschaftliche Assistentin an der Universität Bremen. Heute arbeitet die Privatdozentin als freiberufliche Ethnologin im Bereich Evaluation und wissenschaftliche Beratung.

Wir hatten gestern zum Beispiel die Rückmeldung von Studenten, die in einer zentralen Moschee in Bremen gewesen waren und über ihre Erfahrungen lossprudelten ... Kontakt zu Muslimen in Bremen aufzubauen und zu merken, dass diese ganz anders reden als der dominante Mediendiskurs. Da geht mir das ethnologische Herz auf. Wir haben auch Leute, die in Multimediaagenturen sind, oder eine Studentin, die sich in den TransFair-Handel eingearbeitet hat. Es sind einfach so viele verschiedene Felder, die wir auch zulassen. Und die Studierenden merken dann selbst, dass es eine große Fähigkeit ist, sich nicht nur reinzufühlen, sondern auch reinzuwuseln – wie kann ich mich in einem solchen Feld behaupten. Auch das ist für die Berufsfeldorientierung eine ganz wichtige Fähigkeit.

FM: Ich glaube, in vielen Berufsbereichen, die wir angesprochen haben, ist eine inter- oder transkulturelle Kompetenz gefordert, die unser Studium vermittelt und eine gute Grundlage für viele Tätigkeiten sein kann. Wir sind gerade dabei, diese besonderen Fähigkeiten zu zertifizieren, um unseren Studierenden bestimmte Bausteine aus dem Studium als Zertifikat für inter- und transkulturelle Kompetenz mitzugeben. Das sind sowohl intellektuelle Kompetenzen als auch Erfahrungsbausteine aus den Bereichen interkulturelle oder transkulturelle Trainings und Diversity.

SGD: Ich lese die Praktikumsberichte, die die Studierenden schreiben müssen, und finde sie spannend. Die Lehrenden werten sie, benoten sie aber nicht und geben Feedbacks. Und ich lese sie, um die Erfahrungen in meine Datenbank zu packen, weil das meine Beratungsqualität besser macht. Und da finde ich es ganz spannend, wenn Studierende in ihrer Reflexion schreiben: „Am Anfang habe ich gedacht, mein Studium bringt mir gar nichts für das, was ich hier machen muss“ und dann im Verlauf des Praktikums ganz wunderbar merken, was ihnen ihr Studium alles gebracht hat – nämlich genau hinzugucken, analysieren, unterscheiden lernen, präzise denken, hinterfragen, mit Vielfalt umgehen. Ich finde es sehr spannend, wenn sie dann sagen: Wenn ich jetzt zurückgucke, dann kann ich erst sehen und wertschätzen, was mir im Studium vermittelt wurde, was mir das nützt. Das finde ich immer wieder ziemlich toll. Das sehen sie oft schon in der Mitte des Studiums. Und man sieht auch häufig eine Entwicklung bei Studierenden, je weiter sie voranschreiten.

FM: Noch ein Aspekt, der unseren Studiengang betrifft und die Ethnologie – glaube ich – im Allgemeinen: Es ist ein sehr weiblicher Studiengang, und für junge Frauen gibt es immer noch andere Voraussetzungen und Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Und sie werden eher in andere Bereiche gedrängt oder dirigiert. Das müssen wir auch mitbedenken, zu schauen, wo sind da Schwierigkeiten, was können wir aus dem Studium heraus für Signale setzen und sagen: Politikberatung oder andere in Führungszeichen härtere Felder, wo andere Wissenschaftler wie Psychologen oder Soziologen unterwegs sind, die dann eher männlich besetzt sind, sind auch Felder, in die Ethnolo-

ginnen gut passen und wo sie gut hingehen können. Man darf auch nicht aus dem Blick verlieren, dass es auch eine Geschlechterfrage ist – immer noch.

SGD: Das sagt unser Gleichstellungsbeauftragter! [Lachen]

FM: Ich merke das ja hier jeden Tag, wenn ich über den Flur gehe, dass hier nicht so viele Männer sind.

CW: Wenn man zum Beispiel viel mit Sozialpädagogen oder Sozialarbeitern zu tun hat, die ja auch im interkulturellen Bereich tätig sind, da merkt man, dass sie per Studium schon eine viel bessere rechtliche Ausbildung haben. Man müsste so Kombi-Studiengänge entwickeln, um uns als Kulturwissenschaftler in bestimmten Feldern besser zu qualifizieren. So passiert es oft, dass dann nicht die Ethnologen die Stelle erhalten, sondern die Soz.Päds, weil sie eine rechtliche Grundausbildung haben – was ja auch verständlich ist, weil in hohem Maße alles rechtsstaatlich geregelt ist.

MT: Gibt es von Ihrer Seite noch weitere Aspekte, die in unserem Gespräch noch nicht aufgetaucht sind und die Sie für wichtig halten?

CW: Wichtig finde ich, dass man immer wieder schaut, wie die gesellschaftlichen Entwicklungen sind. Wir sind wirklich über die Phase hinaus, Ethnologen überhaupt in bestimmten Berufsfeldern in der eigenen Gesellschaft zu etablieren. Es geht jetzt darum, bestimmte Nischen weiter auszubauen und strategisch auch bestimmte Felder, wo wir schon sehr gefragt sind, uns aber irgendeine *secondary skill* fehlt, mit zu besetzen – und langfristig strategisch darüber nachzudenken, was wir als Ausbildungsinstitution dazu beitragen können.

FM: Mir fällt da der ganze Bereich der interkulturellen Öffnung von Institutionen und Organisationen ein – Krankenhäuser, die öffentliche Verwaltung, die Polizei – alle haben mittlerweile gemerkt, dass sie diesen Input brauchen, von ethnologischer Seite über kulturelle und interkulturelle Prozesse informiert zu sein und zu werden und beraten zu werden. Und da müsste der Arbeitsmarkt reagieren und Leute müssten fest in Institutionen angesiedelt werden, die dann eben auch einen anderen Hintergrund haben als nur den Verwaltungshintergrund ihrer Institution. Dahin wird es sich entwickeln, glaube ich.

SGD: Ein wichtiges Stichwort, was die Berufs- und Stellenperspektiven angeht. Es ist auch für die Studierenden immer ein großes Thema. Viele derjenigen, die hier referieren, sagen: Arbeit zu bekommen, ist nicht ein Problem, aber es sind oft projektgebundene, befristete Stellen, was ja generell für Leute in den Geisteswissenschaften mit einer Hochschulausbildung immer mehr zunimmt. Und ich sehe, dass viele Studierende durchaus auch gern eine gesicherte Perspektive haben möchten – das sage ich, weil Du von festen Stellen gesprochen hast. ... Davon träumen wir.

CW: Davon träumen wir alle! [gemeinsames Lachen]

FM: Das kann man ja fordern. Ich sehe den Bedarf, und ich finde, so könnte es sein, so müsste es sein.

SGD: Ich wollte einfach nochmal auf die Realität hinweisen – „so müsste es sein“, das finde ich auch. Ich finde es erstaunlich, wie junge Leute – oft auch junge Männer – danach fragen, wie bestimmte Arbeitsbedingungen mit einer Familienperspektive zu vereinbaren sind. Das sind alles relevante Fragen – nicht dass wir hier so ein Wissenschaftsprekariat heranbilden – und damit meine ich gar nicht die Ethnologie, sondern allgemeiner die Geisteswissenschaften. Ich glaube, das ist ein zunehmendes Problem. Ich habe allerdings eine Verbleibstudie gemacht⁵ – die war noch über unsere KuWi-Magister-Absolventen – und da konnte man sagen, dass fast alle, gute 90%, nach spätestens einem Jahr in ausbildungsadäquaten Berufen untergekommen waren. Das heißt aber natürlich nicht feste Stellen. Und daran hat sich, glaube ich, nicht viel geändert.

MT: Das deckt sich mit einer ähnlichen Befragung Hamburger Absolventen und Absolventinnen, die am Institut für Ethnologie in Hamburg 2001 gemacht worden ist. Auch da kam heraus, dass etwa 95% der Absolventen nach dem Studium erstmal eine Arbeit gefunden haben, oft auch mit Bezug zur Ethnologie.⁶

SGD: Ja.

MT: Ganz herzlichen Dank für das Gespräch!

CW: Gern.

FM: Sehr gern.

SGD: Danke für das Interesse.

5 Siehe: http://www.praxisbuero-fb9.uni-bremen.de/fileadmin/redak_praxis/dateien/oKurzfassung_Kuwi-Studie_03-09

6 Siehe: Luge-Ehrhardt, Birgit, Marc von Itter und Martin Sökefeld (2002) Vom Studium in den Beruf. Ergebnisse einer Befragung der Absolventen des Studiums der Ethnologie an der Universität Hamburg. *Ethnoscripts* (4) 2: S. 16-33.

Mijal Gandelsman-Trier ist Ethnologin und arbeitet zurzeit als Lehrbeauftragte am Institut für Ethnologie der Universität Hamburg sowie am Institut für Ethnologie und Kulturwissenschaft der Universität Bremen.

„Ich denke, ich bin eine Querschwimmerin“

Kathrin M. Gradt im Gespräch mit Katharina Mocharitsch über ihren Weg von der Wissenschaft in die selbständige Erwerbstätigkeit

Katharina Mocharitsch, geb. 1983, studierte Kultur- und Sozialanthropologie und Biologie an der Universität Wien. Ihre Ausbildungsschwerpunkte liegen im Bereich der Umweltanthropologie, Wirtschaftsethnologie und sozialwissenschaftlichen Methodologie. Sie arbeitet derzeit in einer Kreativ- und Strategieagentur und als Atemtherapeutin auf Bali, Indonesien.

E-Mail: k@purposedriven.co

Kathrin M. Gradt, geb. 1981, studierte Kultur- und Sozialanthropologie, Skandinavistik und Komparatistik an der Universität Wien. Von 2010 bis 2014 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Ethnologie der Universität Hamburg. Derzeit studiert sie im BA-Studiengang Physiotherapie. Darüber hinaus ist sie TRE (Tension, Stress and Trauma Releasing Exercises)-Provider in Ausbildung. Sie lebt und arbeitet in Wien.

Die beiden Gesprächspartnerinnen verbindet eine langjährige Freundschaft, die sie auch zu gemeinsamen Feldforschungen in Guatemala und Namibia bewegte. Das vorliegende Gespräch basiert auf einem Internet-Chat, der im Nachhinein an einigen Stellen überarbeitet und gekürzt wurde. Die chat-basierte Form des Interviews wurde aus zweierlei Gründen gewählt: Einerseits spiegelt sie persönliche Kommunikationsvorlieben der Beteiligten wider, andererseits ist sie Ergebnis technologischer Zwänge. Die dürftige Internetverbindung zwischen Wien und Kota Kinabalu, wo sich Katharina Mocharitsch zum Zeitpunkt des Interviews befand, machte Internettelephonie unmöglich und Chatten daher zur kommunikativen Notwendigkeit.

Kathrin Gradt (KG): Liebe Kathi, könntest du unseren Leserinnen und Lesern kurz beschreiben, was du derzeit beruflich machst.

Katharina Mocharitsch (KM): Sehr gern! Nun, ich gehe derzeit zwei verschiedenen Tätigkeiten nach. Einerseits leite ich gemeinsam mit meinem Partner eine Strategie- und Kreativagentur mit dem Namen Purpose Driven. Wir arbeiten vor allem mit Menschen, die ihre Leidenschaft, ihren Sinn oder wie es das englische Wort *purpose* viel besser zum Ausdruck bringt zum Beruf machen wollen, aber auch mit Firmen, denen es um mehr geht als Geld. Wir unterstützen Individuen dabei, Klarheit zu finden, Schritte zu planen und Medien – print und online – zu entwerfen, die sie und ihr Vorhaben authentisch repräsentieren. Daneben habe ich mich im Bereich der Persönlich-

keitsentwicklung weitergebildet und eine Ausbildung in Atemtherapie oder *breathwork* (Atemarbeit) gemacht. Ich biete Workshops und individuelle Sitzungen an, wo mittels einer bestimmten Atemtechnik Bereiche unseres Wesens zugänglich werden, an die man mit dem rationalen Verstand schwer rankommt. Atemarbeit wird häufig in der Traumaheilung eingesetzt bzw. um belastende Verhaltensmuster aufzulösen oder einfach um ein tieferes Verständnis von uns selbst zu erlangen.

KG: Hm, das sind zwei sehr interessante und spannende Arbeitsfelder, die jetzt auf den ersten Blick doch sehr unterschiedlich sind. Wie bist du zu dieser Kombination gekommen?

KM: Ja, in der Tat. Aber im Grunde geht es in beiden Bereichen dabei, mit Menschen zu arbeiten und sie auf ihrem beruflichen und persönlichen Weg zu unterstützen.

KG: Aber doch auf recht unterschiedliche Weise, oder?

KM: Klar sind ganz unterschiedliche Kompetenzen gefragt. Aber wie gesagt, der gemeinsame Nenner liegt darin, dass es um einen Entwicklungsprozess geht – auch und vor allem bei dem Vorhaben, selbstständig tätig zu sein oder seine berufliche Tätigkeit mit mehr Sinn zu füllen. Das sind jeweils sehr individuelle Prozesse, die den eigenen Talenten, Fähigkeiten und Leidenschaften ideal entsprechen sollen. Wenn das vernachlässigt wird, ist das Vorhaben selbstständig zu sein und ein Unternehmen zu führen oft nicht von Erfolg gekrönt... Bei Purpose Driven geht es oft darum, den Leuten eine Außenperspektive zur Verfügung zu stellen, Überblick zu geben, aber auch Expertise in der Unternehmensentwicklung. Wir vermitteln ebenso Fähigkeiten in der Kommunikation, Teamführung und anderen relevanten Prozessen für das jeweilige Vorhaben. In der Atemarbeit steht im Vordergrund, ein vertieftes Verständnis von sich selbst zu erlangen, was häufig erst dazu führt, mehr Sinn in unserem Leben zu erfahren.

KG: Und wie kamst du genau zu der Kombination dieser beiden Bereiche?

KM: Okay, ich beginne mal mit Purpose Driven. Eigentlich bin ich in einem Bereich gelandet, den ich nie für vorstellbar gehalten habe. Ich wollte nie in die Wirtschaft gehen und habe sie eher als Grund allen Übels betrachtet!

KG: Ja, ich erinnere mich gut an unsere Diskussionen!

KM: Gleichzeitig war ich, um ehrlich zu sein, zunehmend frustriert mit meinem Plan, in der Wissenschaft tätig zu sein.

KG: Magst du vielleicht kurz erzählen, was dein eigentlicher Plan nach dem Studium war?

KM: Ja, ich wollte eine Dissertation im Bereich der Umweltanthropologie schreiben, weil ich darin die Brücke meines Ökologie- und KSA¹-Studiums

1 Kurz für Kultur- und Sozialanthropologie, wie das Ethnologie-Studium an der Universität Wien heißt.

sah und ich mich sehr dafür interessiere. Ich habe mich auf zahlreiche Stellen beworben und schließlich für eine eigenständige Dissertation entschieden und die auch circa zwei Jahre lang verfolgt. Da ich keine vollständige Finanzierung hatte, habe ich kurzfristig unterschiedlichste Jobs angenommen. So war ich beispielsweise als Biologie- und Physiklehrerin tätig, bevor ich nach Indonesien gegangen bin.

KG: Der Schritt, nach Indonesien zu gehen, hatte damals mit deiner Dissertation zu tun?

KM: Ja, ich bin für meine Feldforschung nach Sumatra gegangen... Ich war zu dem Zeitpunkt schon unsicher, ob die Wissenschaft der beste Weg für mich ist. Das ständige Analysieren und Kritisieren von außen, die Beobachterperspektive haben mich zu einem „Zaungastdasein“ geführt, das weder befriedigend noch gesund für mich war...Gleichzeitig war der finanzielle Druck recht groß und durch meine anderen Arbeiten habe ich andere, sehr spannende Berufsfelder für mich entdeckt.

KG: Aber Bio- und Physiklehrerin wolltest du längerfristig nicht bleiben?

KM: Nein. Biologie zu unterrichten ist fantastisch. Aber ich habe für mich befunden, dass ich nicht ins österreichische Schulsystem passe. Im KSA-Studium habe ich jahrelang gelernt, jeden Menschen in seiner Individualität und Besonderheit zu betrachten und zu respektieren – und auch niemandem zu sagen, was er/sie tun soll – Werte, die meiner Meinung nach in den meisten westlichen Schulen zu kurz kommen.

KG: Ja, leider! Und das war auch an der Neuen Mittelschule, an der du unterrichtet hast, nicht anders...

KM: Ja. Es war jedenfalls eine sehr spannende und lehrreiche Erfahrung, die mich den LehrerInnen-Beruf völlig anders sehen lässt. Gleichzeitig hab ich mehr meiner Talente und Leidenschaften entdeckt. Es hat mir Spaß gemacht, mit den Kindern zu arbeiten, und ich konnte in jedem einzelnen Talente sehen, das war großartig! Und es hat auch Reflexion für meine Arbeitsweise geboten... Jedenfalls habe ich schon zu dieser Zeit mit meinem Partner Martin zu arbeiten begonnen.

KG: Was hast du da genau mit ihm gemacht?

KM: Zunächst hab ich ihm oft Feedback auf seine Texte und Konzepte für Websites gegeben und habe mich so – langsam aber sicher – mit der Content-Erstellung für Marketing vertraut gemacht. Ein Aspekt, der mich an dieser Arbeit sehr angesprochen hat, lag in der Abwechslung. Jedes Projekt war anders, eine andere Lebenswelt und das Entdecken und Verstehen dieser Welten hat mich an den Sozialwissenschaften auch immer fasziniert. Ein anderer Bereich, mit dem sich mein Partner schon lange beschäftigt hatte, sind alternative Unternehmenskulturen. Und als Sozialwissenschaftlerin hat mich das sehr angesprochen. Das ist sozusagen eine praktische Anwendung unseres Faches – Gruppen und Strukturen zu gestalten...

KG: Hat Martin schon damals im Strategie- und Marketingbereich gearbeitet?

KM: Ja, Martin macht das schon lange, wobei wir uns jetzt gemeinsam immer mehr auf das Strategische konzentrieren. Es gibt viele Designer und Webdesigner, Copywriter, etc. aber wenig wirklich gut konzeptionierte Websites. Momentan arbeiten wir häufig mit Start-ups, aber wir wollen uns definitiv immer mehr Richtung Unternehmenskultur, *mindful leadership* und gruppendynamischen Prozessen in Unternehmen bewegen. Es entwickelt sich bereits einiges in diese Richtung.

KG: Ich würde gerne wieder zu deinem Weg von Wien nach Bali zurück kommen. Allerdings sind zwischenzeitlich ein paar Begriffe gefallen, die für mich als Außenstehende neu sind und die ich zwecks Verständnis gerne klären würde. Deshalb würde ich zunächst noch gern auf diese zu sprechen kommen, wenn das für dich passt.

KM: Okay! Sicher!

KG: Du weißt, ich bin nicht in der Wirtschaft und Unternehmenskultur zu Hause – werde ich wahrscheinlich auch nie sein ;-).

KM: Das kann schnell gehen, Kathrin! :-).

KG: Deshalb würde es mich interessieren, was du oder ihr unter „alternativen Unternehmenskulturen“ versteht. Was unterscheiden diese deiner Meinung nach von „Mainstream-Unternehmen“? Und könntest du da jeweils Beispiele dafür nennen?

KM: Darunter verstehe ich Unternehmen, die von konventionellen Strategien der Unternehmensführung abweichen und etwas anderes versuchen. Das Unternehmen Semco in Brasilien mit CEO Ricardo Semler ist ein interessantes Beispiel dafür, aber es gibt auch genug Unternehmen im deutschsprachigen Raum, wie das Hotel Schindlerhof² in Deutschland oder die Firma Hammerschmid Maschinenbau³ in Österreich.

KG: Und unter „konventionellen Strategien“ verstehst du beispielsweise profitorientiert arbeiten?

KM: Im Prinzip geht's es da um Aspekte, wie *ownership* des Unternehmens, Gruppenstrukturen, Hierarchien, Verantwortung, Selbstbestimmung über

2 Der Schindlerhof in Nürnberg ist als Ausnahmehotel für seine sogenannte Herzlichkeitskultur bekannt und in unterschiedlichen Kategorien – beispielsweise „kundenorientiertester Dienstleister“, „bester Arbeitgeber“, „bestes Tagungshotel“ – vielfach ausgezeichnet (www.schindlerhof.de).

3 Ein umfassendes Unternehmensportrait der Firma Hammerschmid findet man in der Doku „Hans im Glück“ – hansimglueck.at

Gehalt, etc. Semco⁴ ist beispielsweise nach seiner Umstrukturierung profitabler als zuvor, daher ist Profit nicht unbedingt ein Maß dafür.

KG: Und wie würden diese oben angesprochene Aspekte in alternativen Unternehmenskulturen aussehen?

KM: Es macht beispielsweise einen riesigen Unterschied in der Motivation und der Einstellung von MitarbeiterInnen, ob ihnen ein Teil des Unternehmens gehört oder ob sie einfach nur für jemanden arbeiten. Es macht einen Unterschied, ob ich einen Vorgesetzten vorgesetzt bekomme oder selbst mit anderen darüber entscheide, wer die Führung übernimmt. Oder ob ich selbst mitbestimmen kann, wie viel ich monatlich verdiene. Es gibt Firmen, die ihre gesamte Buchhaltung transparent gestalten, was natürlich zu einem anderen Umgang mit Geschäftsausgaben führt. Oder flexible Zeitgestaltung – sehr viele Unternehmen experimentieren damit. Kurz, Unternehmensstrukturen sind gestaltbar und ich denke, wir können es viel besser machen als der Status quo. Das ist wirklich herausfordernd und spannend.

KG: Okay, jetzt kann ich mir mehr darunter vorstellen.

KG: Könntest du auch noch kurz ausführen, was hinter dem catchy term *mindful leadership* steckt?

KM: Ja, im Prinzip geht es darum, Personen in Führungspositionen zu schulen, sensibler, empathischer und reflektierter zu agieren – sich selbst gegenüber als auch gegenüber anderen. Häufig findet man Personen in Führungsrollen, die zwar fachlich sehr kompetent sind, aber nicht unbedingt die Kommunikationsfähigkeit und andere zentrale Qualitäten für die Führung von Teams oder Unternehmen mitbringen. Es geht darum, durch „Achtsamkeit“ in dieser meist einflussreicheren Personengruppe eine Unternehmenskultur zu etablieren, die menschlicher ist und einer größeren Vision folgt... Ein wichtiger Bestandteil unserer Vision von Purpose Driven ist es, uns von einem formalistischen Wirtschaftsverständnis hin zu einem substantivistischen zu bewegen. In der Wirtschaftsethnologie gibt es ja die berühmte Kontroverse um Formalismus vs. Substantivismus. Formalismus betrachtet Wirtschaft als eigenständiges und von der „Gesamtgesellschaft“ unabhängiges System, während im substantivistischen Verständnis Wirtschaften als integrierter Teil verstanden wird.

KG: Und mit Purpose Driven wollt ihr diese Trennung ein Stück weit überwinden und Unternehmen hinsichtlich Vereinbarung von Arbeit und Leben beraten?

KM: Ich glaube, wenn du machst, was du liebst, brauchst du nicht mehr „arbeiten“. Es geht dabei natürlich auch um die negative Konnotation von „ar-

4 Semco ist bereits seit den 1980er Jahren für einen radikalen Ansatz in Bezug auf Arbeitsplatzdemokratisierung, Transparenz und *people-centered-management* bekannt. CEO Ricardo Semler beschreibt die Transformation des Unternehmens in seinem Buch „Maverick!“ (1993).

beiten“. Wir wollen UnternehmerInnen dabei helfen, ein Klima zu schaffen, das dazu führt, dass MitarbeiterInnen gerne zur Arbeit gehen, sich dabei entfalten und ein soziales Umfeld haben, in dem sie sich wohl und sicher fühlen.

KG: Und dadurch gleichzeitig mehr leisten...

KM: Hm, das ist wahrscheinlich eine Folge davon, aber nicht zwangsläufig. Es ist auf jeden Fall nicht unsere primäre Absicht. Es geht mehr darum, Arbeitsumfelder einzurichten, in denen sich Menschen bestmöglich entfalten können. Doch wenn man sich etwa die stressbedingten Krankenstände ansieht oder Burnout-Raten, dann kann man davon ausgehen, dass ein gesünderes Arbeitsklima zu geringeren Kosten führt, ja.

KG: Ich finde, die Idee „Gutes Leben trotz/mit/durch (Lohn)Arbeit“ ist nicht schlecht, aber sie funktioniert trotzdem noch im selben System...

KM: Ja, das stimmt. Der Ansatz setzt im System an. Aber Systeme ändern sich.

KG: Jetzt kommen wir wieder zu unseren alten Diskussionsthemen...

KM: Haha, ja! Die Veränderung findet meiner Meinung nach schon statt. Immer weniger Menschen geben sich mit schlechten Jobs zufrieden. Eine neue Generation von ArbeitnehmerInnen und UnternehmerInnen ist bereits am Start. Und egal was wir tun, wir sind gewissermaßen immer im System. Daher denke ich, dass es durchaus Sinn macht, einen möglichst konstruktiven Beitrag zu leisten, anstatt dagegen zu sein. Dagegen sein führt meiner Erfahrung nach zu Ohnmacht. Und Ohnmacht endet nicht selten in einer Depression.

KG: Man muss ja nicht gegen den Strom schwimmen, sondern kann sich auch quer des Stromes bewegen. Es kommt dann halt drauf an, wie viel Kraft man aufwenden mag, um nicht doch von der Strömung mitgerissen zu werden ;-).

KM: Das ist ein schönes Bild! Ja, ich denke, ich bin eine Querschwimmerin!

KG: Und wie stark ist die Strömung in Bali?

KM: Die Strömung in Bali ist ein bisschen anders und ganz einfach unglaublich!

KG: Weil wir schon beim Thema Bali sind. Du bist ja vor ungefähr 2 Jahren – damals zum Forschen – nach Indonesien gegangen und dort sozusagen hängen geblieben – nicht zuletzt, weil du im Ort Ubud auf der Insel Bali auf sehr interessante Leute gestoßen bist. Was fasziniert dich so am Arbeiten dort?

KM: Ja, Bali ist mehr oder weniger ein Zufall. Indonesien war ja mein regionaler Forschungsschwerpunkt und im Laufe meiner letzten Feldforschung hat es mich nach Bali gezogen – um mich in meinem Leben wieder zu orientieren und zu neuer Kraft zu kommen. Dafür ist Ubud ein Paradies. Ubud ist Balis kulturelles Zentrum und war immer schon ein Zentrum traditioneller Heilung. Neben den beeindruckenden, gastfreundlichen und herzlichen BalinesInnen und ihrer Kultur bietet Ubud hohe Lebensqualität und eine inter-

nationale Gemeinschaft an aktiven IdealistInnen, UnternehmerInnen, Yogis, AnhängerInnen verschiedenster alternativer Heilmethoden, Kreativen und KünstlerInnen – genau das, was ich zum Zeitpunkt meiner Ankunft gesucht habe... Ubud zieht vor allem Leute an, die gerade an einem Wendepunkt in ihrem Leben sind. Oft haben sie ihre *corporate jobs* hinter sich gelassen und orientieren sich neu. Es ist auch sehr beliebt unter den *digital nomads* – also einer Gruppe, die ortsunabhängig online arbeitet. Von dem her ist sehr viel Bewegung und Aufwind in dem Ort.

KG: Und du bist da mitten drin – sowohl, was die Atemarbeit betrifft, als auch mit Purpose Driven.

KM: Genau! Wir passen da gut rein!

KG: Kommen wir zu deiner Atemarbeit – bisher haben wir ja hauptsächlich über alternative Unternehmensberatung gesprochen...

KM: Stimmt!

KG: In wie weit hilft dir deine ethnologische Grundausbildung bei dieser Arbeit?

KM: Gute Frage! Ich glaube, dass eine ethnologische Ausbildung grundsätzlich sensibilisiert und die Beobachtungsgabe schult. Auch Empathie und kulturelle Sensibilität sind in dem Feld gefragt, da ich mit Menschen aus allen Ländern der Welt arbeite. Und die Offenheit! Ich denke, wir lernen in der KSA allem und jedem gegenüber mal grundsätzlich offen zu sein und verschiedene Interpretationsweisen und Weltbilder von innen zu betrachten, ohne sie gleich zu verurteilen. Ich schätze, ohne diese Offenheit hätte ich diese Ausbildung nie begonnen, denn auf den ersten Blick ist diese Form von Arbeit ungewöhnlich.

KG: Kannst du kurz beschreiben, wie so eine *breathwork session* aussieht? Diese Methode ist meines Wissens nicht sehr weit verbreitet.

KM: Gerne! Ich beschreibe einen Gruppenprozess. Die Technik hat sich von Pranayama, also der yogischen Atmung abgeleitet, und ein Amerikaner, Leonard Orr, hat weiter damit experimentiert. Etwa zeitgleich hat der Tscheche Stanislav Grof in der experimentellen Psychologie mit einer ähnlichen Atemtechnik zu arbeiten begonnen. In den Vereinigten Staaten ist diese Methode besser bekannt. Nur soviel zum Hintergrund. Im Prinzip ist eine *breathwork session* eine geleitete Meditation, in der die TeilnehmerInnen im Liegen eine bestimmte Atemtechnik anwenden, *conscious connected breathing*. Emotionale Erfahrungen und Traumata sind im Körper (meist) durch Spannung gespeichert. Wie du ja selbst durch deine TRE⁵-Arbeit am besten weißt, kann man sich an traumatischen Erfahrungen, die jeder von uns hat, sehr gut über den Körper annähern. Über diese sehr aktivierende Atmung können wir Spannungen und alte, emotionale Blockaden lösen, was ein geni-

5 Tension, Stress & Trauma Releasing Exercises. Weiterführend siehe beispielsweise Schweitzer und Gradt (2015)

aler, befreiender und sehr befriedigender Prozess für die Betroffenen ist. Die Reaktionen und Resultate sind wirklich beeindruckend. Und weil ich selbst so angetan war, habe ich beschlossen, das zum meinem neuen Studienfeld zu ernennen.

KG: Von der Umwelt zur Innenwelt. :-).

KM: Genau! Wir sind in jeder Hinsicht faszinierende Wesen!

KG: Wie bringst du diese beiden Arbeitsfelder unter einen Hut? Beziehungsweise welchen Stellenwert nimmt Purpose Driven ein, welchen die Atemarbeit?

KM: Puh, schwierige Frage. Zeitmäßig widme ich mich vielleicht 75% Purpose Driven, 25% der Atemarbeit. Wobei, das ist schwer zu differenzieren. Ich arbeite sehr viel an mir selbst, was gewissermaßen eine Grundlage für die Atemarbeit ist. Was ich aus dem Bereich der Atemarbeit und der Persönlichkeitsentwicklung lerne, fließt auch in alle anderen Bereiche ein... Aber momentan hat Purpose Driven sicher Vorrang und die Atemarbeit ist mehr ein Hobby und Studienfeld.

KG: Aus deiner Formulierung schließe ich, dass du die Kombination deiner Tätigkeiten nicht aus finanziellem Druck gewählt hast, sondern zwei Leidenschaften gleichzeitig leben möchtest?

KM: Also für die Atemarbeit trifft das hundertprozentig zu. Bei Purpose Driven geht es natürlich auch darum Geld zu verdienen, denn wie wir ja alle wissen, brauchen wir (momentan noch) Geld zum Leben :-). Aber es ist Leidenschaft. Es fühlt sich nicht wie Arbeit an, sondern viel mehr wie spielen. Und es ist *purpose driven*, also es geht darum, einen aus meiner Sicht positiven Beitrag zu leisten. Und das, was ich gern mache und gut kann, bestmöglich einzusetzen.

KG: Heißt das, dass du – obwohl du eher zufällig in diesen Bereich gerutscht bist – deine Purpose-Driven-Arbeit längerfristig angelegt siehst? Sprich, hast du damit dein Arbeitsfeld gefunden? Oder könnte sich das zukünftig auch ändern – eventuell die Atemtherapie stärker werden?

KM: Also ja zum Ersten. Das Feld wird sich sicher ändern, weil ich mich verändere und damit höchstwahrscheinlich auch in Zukunft immer mehr das wählen werde, was mir am meisten entspricht. Zum Beispiel haben wir über alternative Unternehmenskonzepte gesprochen und das ist ein Bereich, auf den ich mich zunehmend konzentriere. Ich denke, dass sich beispielsweise dieser Fokus verschiebt. Aber wer weiß das schon! Was die Atemarbeit betrifft: Ich folge einfach den „Ja’s“, das hab ich bisher so gemacht und das entwickelt sich gerade sehr gut. Ideen habe ich viele. Ich folge einfach dem Rückenwind. Denn ich habe schon recht viel gekämpft für Dinge, von denen ich dachte, dass sie sein müssen und dass ich genau das brauche, um erfüllt und glücklich zu sein. Jetzt fahr ich die umgekehrte Strategie :-).

KG: Das finde ich, ist eine schöne und ermutigende Aussage! Möchtest du den jungen Ethnologinnen und Ethnologen, die jetzt studieren oder vielleicht gerade eben mit dem Studium fertig geworden sind, noch etwas mitteilen? Würdest du beispielsweise, wenn du dich noch einmal entscheiden könntest, wieder Ethnologie studieren?

KM: Ich würde ganz sicher wieder Ethnologie studieren! Und ich würde niemanden mehr glauben, der sagt, dass dieses Studium oder jedes andere sozialwissenschaftliche Studium „nutzlos“ für einen Job etc. ist. Das Gegenteil ist der Fall! Was ich erlebt habe, als ich mich von der Wissenschaft abgewandt habe, hat mich sehr überrascht. Jeder braucht die Fähigkeiten, die wir für selbstverständlich hinnehmen! Von dem her kann ich nur sagen, dass ich gern mehr Praxisbezug gehabt hätte und tatsächliche Anwendungsmöglichkeiten unseres Wissens... Das habe ich mir selbst angeeignet bzw. ist das ein kontinuierlicher Prozess. Außerdem war mir lange nicht der Wert von Kooperation bewusst. Im Moment arbeite ich mit verschiedensten Teams an verschiedensten Projekten. Die Vorteile von Zusammenarbeit sind endlos! Das kann ich wirklich nicht genug betonen. *Team up!*

KG: Und welche Fähigkeiten sind es, die wir als Kultur- und SozialanthropologInnen als selbstverständlich hinnehmen, die es aber im Vergleich mit anderen Leute, die keinen kultur- und sozialwissenschaftlichen Background haben und denen du begegnet bist, dann doch nicht sind?

KM: Die Reflexionsfähigkeit und das selbstverständliche Einnehmen einer Metaebene – also das Heraustreten und Analysieren von Situationen, Menschen, sozialen Konstellationen – gebrauche ich täglich und sind extrem hilfreich. Aber auch Empathie und die Einnahme einer emischen Perspektive sind sehr wichtig. Das Wissen und Verständnis von sozialen Gruppen, Gruppendynamiken, Organisationsformen, etc. natürlich auch. Aber auch methodische Kompetenzen. Zum Beispiel geht es für sehr viele UnternehmerInnen, LehrerInnen u.ä. um die Fragen: Welche Informationen brauche ich, um ein bestimmtes Resultat zu erreichen, und wie gewinne ich sie? Welche Art von Kommunikation führt zu Vertrauen – und das in jeweils unterschiedlichen sozialen Gruppen? Wie können wir soziale Strukturen implementieren, die zur größtmöglichen Zufriedenheit aller Beteiligten führen? Das sind Fragen, die für mich von Bedeutung sind und bei denen ich immer auf mein Studium zurückkomme.

KG: Wendest du bei deiner Arbeit auch konkrete ethnographische Forschungsmethoden bzw. Konzepte aus der KSA an? Beispielsweise eine bestimmte Form der Gesprächsführung, die du gelernt hast? Einen theoretischen Background, den du zu „deinem“ generellen Denkansatz gemacht hast? Für mich wäre das beispielsweise der relationale Ansatz von Bourdieu.

KM: Ich sag mal, jede Form der Interviewführung fließt hin und wieder ein. Fragebogengenerierungen stehen auch hin und wieder an. Bourdieus Habitus-

Konzept ist immer hilfreich. Auch die Ansätze, die wir im Namibia Projekt angewandt haben – die Frage nach Etablierung von Normen und Institutionen – sind von Bedeutung für mich. Wenn es um gruppensystemische Geschichten geht, bringen systemtheoretische Ansätze gute Einsichten. Im Prinzip fließt vieles ein. Die sozialwissenschaftliche Sichtweise, die ich mir im Laufe der vielen Studienjahre angeeignet habe, prägt meine Wahrnehmung der Welt immens.

KG: Ist die Form der Kommunikation, die du in deinen beiden Berufsfeldern anwendest, eventuell auch das verbindende Element zwischen diesen beiden doch recht unterschiedlichen Arbeitsbereichen?

KM: Das ist ein schöner Gedanke! Das ist sicher ein verbindendes Element, ja! Ich denke, es steht grundsätzlich auch ein ähnliches Bild vom Menschen und vom Mensch-Sein hinter beiden Tätigkeiten.

KG: Welches ist das für dich?

KM: Ich bin unter anderem von gewaltfreier Kommunikation nach Marshall Rosenberg beeinflusst, wo im Prinzip davon ausgegangen wird, dass Gewalt ein Ausdruck eines nicht erfüllten Bedürfnisses ist. Das hat mein Denken und meine Wahrnehmung ziemlich erweitert. Und vor allem in meiner Atemarbeit lerne ich permanent, dass wir alle gleich sind. Alle dieselben Emotionen haben. Und ähnliche Bedürfnisse. Wir alle tragen irgendeinen Schmerz in uns. Und wir alle brauchen einen kreativen Selbstaussdruck... Das ist ein sehr viel optimistischeres, fürsorglicheres und weicherer Verständnis vom Mensch-Sein, als ich es zuvor hatte :-).

KG: Das ist ein schöner Abschlussatz! Ich danke dir für das Gespräch.

KM: Gerne!

Literatur

- Schweitzer, Erwin und Kathrin M. Gradt (2015) Dem Malinowski-Blues entgegen: Körperorientierte Entspannungsübungen zur Stressbewältigung während der Feldforschung. *Ethnoscripts* 17 (1): 228-242.
- Semler, Ricardo (1993) *Maverick!: The Success Story Behind the World's Most Unusual Workplace*. New York: Warner Books.

Hess, Sabine, Johannes Moser und Maria Schwertl (Hg.)
(2013) *Europäisch-ethnologisches Forschen. Neue Methoden und Konzepte*. Berlin: Reimer, 332 S., 11 Abb., Index

Andrea Blätter

Dieser Band hat den Anspruch, die deutschsprachige Methodenliteratur der europäischen Ethnologie grundlegend zu erweitern. Dabei sollen veränderte Fragestellungen und Gegenstände einbezogen und die damit einhergehenden Veränderungen des Methodenrepertoires thematisiert werden. Vor allem aber soll ein für den Methodenunterricht geeignetes *tool kit* zur Verfügung gestellt und Ideen und Handlungsanweisungen für unterschiedliche Forschungsgebiete, wie Stadtforschung, historische Kulturanalyse, Dinganalyse oder visuelle Anthropologie, gegeben werden.

Nach einem Vorwort der drei Herausgeber und Herausgeberinnen Sabine Hess, Johannes Moser und Maria Schwertl diskutieren Sabine Hess und Maria Schwertl in ihrem Beitrag „Vom ‚Feld‘ zur ‚Assemblage‘? Perspektiven europäisch-ethnologischer Methodenentwicklung – eine Hinleitung“ das empirisch-ethnografische Forschen als Spezifik des Faches. Hier wird ein guter Überblick über die methodische Entwicklung von hermeneutischen Vorgehensweisen bis zu Globalisierungsforschung und Science and Technology Studies gegeben. Beschrieben wird der Einzug des Kulturbegriffs als Hauptgegenstand des seit dem zweiten Weltkrieg neupositionierten „Vielnamenfaches“ Volkskunde/europäische Ethnologie/Kulturanthropologie, und gesucht wird nach Demarkierungslinien und Unterscheidungsmerkmalen, nach Eindeutigem und Einzigartigem im Verhältnis zu seinen Nachbardisziplinen Ethnologie, Geschichte, Soziologie und Literaturwissenschaft.

Nach dem „cultural turn“ in den 1990ern, der den Siegeszug des Kulturbegriffes und der damit einhergehenden „Verkulturwissenschaftlichung“ der Sozial- und Geisteswissenschaften bedeutete, betonte das „Vielnamenfach“ seine Liebe zum Kleinen und Lokalen. Aufs Engste verbunden zeigte es sich mit dem ethnographischen Forschungsparadigma à la Malinowski, welches als Erkenntnispraxis Nähe, Anwesenheit, Teilnahme, Interaktion und Dialog hervorhebt.

In den letzten fünfzehn Jahren hat sich auf methodischer Ebene allerdings einiges verändert. Globalisierung, Europäisierung, Verwissenschaftlichung und Technisierung, Neoliberalismus und Postfordianismus bieten sich als neue Gegenstandsbereiche an, erfordern aber andere Herangehensweisen. Hess und Schwertl weisen auf neue Forschungsfelder und Zugangsweisen, auf neue Praktiken der Reflexion und Interpretation hin und fordern eine Ethnologie der Moderne, des Zeitgenössischen und von Abstrakta.

Im Beitrag „Kleine Genealogie der ethnografischen Methodendiskussion“ werden die empirisch-qualitative, historisch-hermeneutische radikale Subjektorientierung und die induktive Vorgehensweise hervorgehoben. Bevorzugt werden Mikrostudien, wie problemorientierte Gemeindeforschungen. Gefordert wird von den AutorInnen ein raumorientierter Methodenpluralismus, ein multimethodischer Forschungsansatz und die Rückgewinnung der ethnographischen Dimension nach einer Phase der Soziologisierung des Faches in den 1970er Jahren. Qualitative Forschungsverfahren, insbesondere die Feldforschung, sind aus dem Methodenkanon der modernisierten Erfahrungswissenschaft Volkskunde nicht mehr wegzudenken. Traditionelle Forschungsbereiche der Volkskunde sind Kleidungsforschung, Brauch- und Erzählforschung, Bildforschung, Sachkulturforschung, Erzählforschung und empirische Erforschung des Alltagslebens. Eine Kombination von historischen und empirischen Methoden, wie Dokumentenanalyse und *oral history* ist hier in einem historisch orientierten Gegenwartsbezug hilfreich.

Globalisierungsforschung und *science and technology-studies* erfordern dagegen andere Techniken der Befragung, der Beobachtung und der Objektanalyse. Wichtig ist den Autorinnen, das Bewusstsein über die Konstruktion des untersuchten Wirklichkeitsabschnittes zu bewahren, bedeutsam sind veränderte Legitimations- und Autorisierungsstrategien und notwendig für die Autorinnen auch die Erkenntnis der Tatsache, dass Wissenschaft sich in einem hegemonialen und androzentrischen Kategoriensystem bewegt.

Sie machen weiter auf methodologische Probleme des Ethnografierens aufmerksam und erläutern die sogenannte Krise der Repräsentation der *writing culture* Debatte. In dieser Debatte wurde auf das Beschreiben als Konstruktionsprozess hingewiesen und der Text als literarische Autorisierungs- und Machtstrategie entlarvt.

Anschließend wird auf das Konzept der symbolischen Gewalt im Kampf um gesellschaftliche Positionen bei Pierre Bourdieu eingegangen.

Als kontextabhängige, soziale Praxis der Wissensproduktion beschreiben sie das *othering*, die Fremdrepräsentation oder stellvertretende Repräsentation als bestenfalls paternalistische Objektivierung, als kulturelle Distanzierung und Verfremdung und als Kulturalismus, der kulturell homogene, als kurios beschriebene Gruppen imaginiert. Hingewiesen wird auch auf Versuche, die Konstruktivität gezielt zu nutzen, etwa in der Ethnopsychanalyse oder im radikalen Konstruktivismus.

Als weitere Form symbolischer Gewalt weisen die Autorinnen auf Objektivierung, Abstraktion und Rationalisierung hin. Im Bemühen, Wissen anschlussfähig an ein akademisches, objektivistisches Wissenschaftsverständnis zu machen, werden Daten auf verschiedenen Stufen der Aufbereitung und Interpretation moduliert, bis sie integrierbar werden. Aufgabe einer engagierten Kulturwissenschaft ist es ihrer Meinung nach, das dabei

unsichtbar Gemachte, die Selbstverständlichkeiten und Ordnungen und Hierarchisierungen sichtbar zu machen.

Notwendig erscheinen ihnen auch einige Modifizierungen des Feldkonzeptes, welches in den letzten zehn Jahren zunehmend in Frage gestellt, erweitert und umdefiniert worden ist. Forschungszugänge haben sich dadurch endlos pluralisiert. Neue Bereiche sind z.B. Eliten- und Expertenforschung sowie die Beforschung hegemonialer Institutionen und Organisationen. Dabei entstehen auch neue Asymmetrien und neue Probleme der Selbstbehauptung von ForscherInnen in vertikalen Systemen. Vertikal-soziologische Erweiterung, Globalisierungsprozesse, Mobilitätserfahrungen und *multi-sited ethnography* erfordern neue Untersuchungen über Lebenswelt und System, Design-Begriff und Modellhaftigkeit sowie über den Stellenwert von Material und Objekten. Positive Erwartungen werden in die Kollaboration mit anderen Wissenschaftszweigen gesetzt, insbesondere in die Nähe zwischen Kunst und Wissenschaft.

Danach wird von Feldforschungen als radikal konstruktivistische Projekte in Netzwerken berichtet. Beschrieben wird eine ethnografische Grenzregimeanalyse, bei der Grenze als multidimensionaler Konflikt- und Aushandlungsraum aufgefasst wird, *thin* und *thick ethnography*, in der Gruppen- und Teamforschung und Feld überhaupt als praxeologische Konstruktion der Forschenden aufgefasst werden. Abschließend thematisiert werden Ethik und Verantwortung, die Hegemonialisierung von evaluativen Praktiken sowie die Möglichkeiten von *public-private-partnerships*.

Da neue, diskontinuierliche Methoden der Feldforschungen bisher kaum methodisch reflektiert wurden, widmet sich Gisela Welz in ihrem Artikel der Aufgabe, sich mit neuen Formen der Zeitorganisation in der Feldforschung zu beschäftigen. Das konventionelle Modell der kontinuierlichen Langzeitforschung ist im Wissenschaftsalltag schon länger kaum noch zu realisieren, und stattdessen haben sich neue Formen zeitlich diskontinuierlicher und sequenzieller Forschung etabliert. Auch wenn diese bisweilen als „akademischer Tourismus“ herabgesetzt werden, kann, so Welz, die Notwendigkeit langer In-situ-Forschung durchaus bezweifelt werden. Ein Forschungsfeld mag ohnehin nur zu bestimmten Zeiten existieren: Ein Fußballplatz ist außerhalb des Spiels uninteressant, ebenso wie ein Ritualplatz zur Erntezeit. Kurze Besuche zur rechten Gelegenheit sind häufig informativer als lange Aufenthalte in ereignisarmen Zeiten.

Als lang etablierte Form der diskontinuierlichen Forschung nennt Welz Formen des *revisit* von Ethnologen in ihren alten Forschungsorten, bevor sie zu anderen diskontinuierlichen Forschungsarten kommt. Dabei geht es um die Zeiten, wo Forscher physisch abwesend, aber mental zugegen sind, um diverse Formen von Migrationsforschung, um Performance-Studien und digitale Kontakte. Die Temporalisierung der Forschung reagiert auch, so Welz, auf die Temporalisierung der sozialen Praktiken der Akteure und Instituti-

onen, für die sich Kulturanthropologen heute interessieren. Wie eine Performance oder ein flash-mob sind sie temporär oder ephemere.

Mit den Möglichkeiten der Diskursanalyse für eine volkswissenschaftlich-ethnologische Kulturwissenschaft befasst sich Sabine Eggmann. Einleitend beschreibt sie Prämissen Foucault'scher Diskursanalyse, Erkenntnisinteressen und Ziele diskursanalytischer Vorhaben und eine Anleitung zur Diskursanalyse. Zum *making-of* einer Diskursanalyse benennt sie Fragestellungen, Perspektiven und Konzeptionalisierungen, dann Zugang zum Diskurs(feld) und analytische Beschreibung der Diskursoberfläche in Formationsebenen, Regelmäßigkeiten und Relationierungen. Weiter diskutiert sie Sinneffekte, diskursive Distanzierung und allgemein die Versuche, Anderes zu denken.

Anschließend widmet sich Michi Knecht *actor-networks* und der Praxeografie in der Wissenschafts- bzw. Medizin-Technikforschung. Er benennt Entstehungskontexte einer Ethnografie als empirische Methode zur Erforschung von Komplexität und führt von der Krise der Repräsentation zur Praxis der Gegenwartsethnografie. Er stellt sich die Frage, was ein ethnografisches Feld ausmacht, und spürt den methodischen Herausforderungen der Wissenschafts-, Medizin- und Technikanthropologie nach. Er entwirft ein Bild von der Welt als Labor und beschreibt Praxeografie in offenen Systemen. Schließlich sucht er nach den Gütekriterien ethnographischer Studien: „You know one when you read one?“

Maria Schwertl untersucht die Situation als Zugang zu globalen Regimen. Dabei beschreibt sie die Ethnomethodologie als situationalen Ansatz, die Perspektive der ANT (Actor-Network-Theory) auf Situationen und das Konzept der *assembly hall/ assemblage*. Diese beschreibt Produkte multipler Determinanten, die gleichzeitig mehr als einer Logik unterliegen. Nach diesen Einführungen untersucht sie Texte als *assembly halls*, verbindet Migration, Regime und Situation und schließt mit dem Vorschlag, Feldforschung und Diskursanalyse in einer ethnografischen Regimeanalyse miteinander zu verbinden.

Über die ethnografischen Herausforderungen entgrenzter Arbeit schreibt Klaus Schönberger. Die zunehmende Entdifferenzierung von Arbeitsort und Arbeitszeit bringt auch die klassischen Methoden an ihre Grenzen. Die neuen arbeitswissenschaftlichen Alltage erfordern deshalb auch neue Methoden ihrer Erforschung. Diese Methoden müssen nicht-sichtbares und nonverbales Arbeitshandeln sichtbar machen. Interessante ethnografische Erhebungstechniken sind dabei die künstliche Schaffung von Situationen, Invokation von Arbeitshandeln, experimentelle Interviewführung und *contextual inquiry*. Weitere Erhebungsmöglichkeiten entstehen bei der Vorführung von Online-Handeln, durch evozierende Fragetechniken, unter Einsatz ästhetischer Hilfsmittel und bei der Selbstdokumentation. Schönberger sieht die neue entgrenzte Arbeitswelt als dringende Herausforderung für die ethnografische Forschung.

Judith Laister und Michael Hieslmair beschreiben Relationale Ethnografie zwischen Kunst, Architektur und Ethnologie am Beispiel des gelben Hauses Bellevue in Linz. Anlässlich der Feiern von Linz als Kulturhauptstadt 2009 trafen sich dort Studierende der Kunst, Architektur und Ethnologie aus Graz für zwei Wochen zu dem interdisziplinären Projekt „*Relational aesthetics*“. Dazu führten sie ethnografisch-architektonische Erkundungen direkt an der A7 durch und suchten nach besonders sehenswerten Orten. In einer Relationalen Ethnografie dokumentierten sie Feldbeziehungen und die Kontaktzone zwischen künstlerischem und ethnografischem Feld.

Johannes Moser und Simone Egger beschreiben Zugänge und Methoden einer urbanen Anthropologie. Sie benennen die frühen Ansätze der Stadtforschung in den USA und insbesondere die Chicagoer Schule mit ihrem fruchtbaren Zusammentreffen von soziologischem Feld und ethnografischer Methode. Chicago, Barcelona, Los Angeles und München werden als gelungene Beispiele für Stadtforschungen vorgestellt. Der letzte Abschnitt beschäftigt sich mit Stadt als Text. Hier wird auf Forschung moderner Subkultur hingewiesen, die sich z.B. auch in der Kleidung ausdrückt. Mode spiegelt dabei nicht nur ästhetische Vorlieben, soziale Verhältnisse und kulturelle Praxen wider, sondern ermöglicht auch den Ausdruck von Verachtung, sozialem Ekel und Mitleid. Vor allem in den sozialen Ästhetiken, Praktiken und Stilen von Jugendsubkulturen werden gesellschaftliche Tendenzen und Widersprüche praktisch und ästhetisch artikuliert und bearbeitet, so die Autoren.

Die Perspektiven der historischen Forschung und Probleme der kulturhistorischen Hermeneutik bearbeitet Carola Lipp. Sie benennt sieben Bedingungen historischen Forschens: Raum- und Zeitgebundenheit, Kontextgebundenheit, Prozessualität, Zufälligkeit, Reflexivität sowie Hermeneutik. Die Hermeneutik der Differenz, also der bewusste Abstand zum Untersuchungsfeld, wird betont, die Bedeutung von Sprache als Forschungsquelle der hermeneutischen, interpretativen Methode bei der historischen Repräsentation und Geschichtserzählung wird herausgehoben. Lipp umreißt kulturwissenschaftliche Ansätze der historischen Forschung von der Nachkriegszeit bis heute und fasst abschließend die unterschiedlichen Arten von Quellenmaterialien zusammen.

Die visuelle Anthropologie wird von Walter Leimgruber, Silke Andris und Christine Bischoff vorgestellt. Wie werden Bilder gemacht, analysiert, gedeutet und präsentiert? Die AutorInnen erläutern maßgebliche Unterschiede zwischen Bild und Text. Unterkapitel beschäftigen sich mit stehenden Bildern und Fotoethnografie, mit bildanalytischen Verfahren, *close rading* and *close viewings*. Die Identifikation von Schlüsselthemen und Schlüsselbildern durch *clustering* wird erläutert, ebenso wie die Methode der Mehrfachcodierungen. Es geht weiter um ethnografische Filme, bewegte Bilder, Film und Gestaltung. *Cinema verite*, *Direct Cinema* und der *digital turn* der 1990er Jahre sind hier wichtige Themen. Zuletzt geben die AutorInnen Hinweise für

den Umgang mit der Kamera im Feld, für die Vorbereitung zu ethnografischen Dreharbeiten und über die visuellen, audiovisuellen, multimedialen, sensorischen Entwicklungen.

Das Plädoyer für eine qualitative Dinganalyse von Gudrun M. König und Zuzanna Papierz schließt den Methodenteil ab. Die Beschäftigung mit materieller Kultur hat, so die Autorinnen, seit den 1990er Jahren zugenommen, und es kam zu einem *material turn*. Vom früheren überwiegend deskriptiven Sammeln, Inventarisieren und Beschreiben der sogenannten volkstümlichen Vergangenheit kam es zu vielschichtigen neuen Perspektiven auf die materielle Kultur der Gegenwart. Der nun interdisziplinäre Zugang hat die Begrifflichkeit des Gegenstandes dabei erweitert und es hat sich eine Differenz zwischen „Ding“ und „Sache“ entwickelt, wobei „Ding“ als Sammelwort und übergeordneter Begriff verwendet wird, während „Sache“ sich allein auf die hergestellten Artefakte bezieht. Die Mehrdeutigkeit der Dinge benötigt durch die Vielbezüglichkeit der Kontexte jeweils spezifische, präzise, situative Benennungen, wie Ware, Museumsobjekt oder Alltagsgegenstand. Dinge werden als Artefakte mit polyvalenter Bedeutung verstanden, die Auskunft über die gesellschaftlichen und kulturellen Verhältnisse geben können. Die Autorinnen beschreiben die Entwicklung von der Zweiteilung in geistige und materielle Volkskultur, bei der der geistigen Hervorbringung von Kultur ein höherer Status zugesprochen wurde als der Materialienkunde, hin zu einer qualifizierten Analyse der Ding-Bedeutsamkeit.

In der Mitte des 19. Jahrhunderts begründet, versuchte die Volkskunde zunächst, durch Beobachtung der äußeren Formen zu inneren Gesetzmäßigkeiten zu gelangen. Das vermehrte Sammeln von Kulturgütern in Museen, Geschichts- und Altertumsvereinen war für die Erforschung der materiellen Kultur von großer Bedeutung, führte aber auch oft zu einer rückwärtsgerichteten Attitüde. Gleichzeitig waren die Materialsammlungen funktional für den Modernisierungsprozess, denn die Versuche der Systematisierung und Inventarisierung, des Deponierens und Exponierens waren in der Regel mit dem Einsatz von fortschrittlicher Technik verbunden. In der universitären Volkskunde spielte die Sachkulturforschung aber lange eine marginale Rolle, die als Hilfswissenschaft für andere Fächer fungierte. Mit dem Nationalsozialismus stellte sich das Fach mehr und mehr in den Dienst staatlich beförderter Volkstumsideologie und konzentrierte sich auf folkloristische ländliche Relikte, welche die Traditions- und Kontinuitätsvorstellungen einer nordisch-germanischen Kultur wissenschaftlich legitimieren sollten. Nach der in der Nachkriegszeit erfolgten Ernüchterung erfolgte eine Umorientierung und Neuausrichtung des Faches hin zu Untersuchungen der materiellen Basis des Volkslebens. Es kam zu Spezialisierungen in einzelne Untersuchungsbereiche, wie Kleidung, Mobiliar, Wohnformen, Arbeitsgeräte und Nahrung. Gleichzeitig entstanden die Forderung nach mehr empirischer Fundierung und die archivalische Quellenforschung.

In den 1960er Jahren begann für die als objektivistisch angesehene Sachforschung eine neue Phase, in der es zu einer Zuwendung an Dinge als Objektivierungen und eine Verknüpfung des Materiellen mit dem Geistigen kam. Entdeckt wurde, dass Dinge nicht nur zweckgebunden benutzt werden, sondern häufig eine „irrationale“ Bedeutung innehaben und „beseelt“ sind. Die mehrdimensionale Konzeption der Dinge betont, dass Vorstellungen und Werte die Herstellung von Artefakten beeinflussen und dass der kulturelle Alltag nur durch die Verschmelzung der beiden Dimensionen geistig und materiell erfassbar und erforschbar ist. Studien aus dieser Zeit beschäftigten sich beispielsweise mit der Diffusion städtisch-bürgerlicher Konsummuster oder es waren mikroanalytische Studien über dörfliche Sachuniversen. In den 1980er Jahren entstanden dann Kulturgeschichten des Dinggebrauchs. Dabei ging es um die Einbettung der Dinge in lebensweltliche Kontexte und ihre Rolle in gesellschaftlichen Prozessen. Weitere Fragen bezogen sich auf Dinganeignung und Dinggebrauch. Aus dieser Konzentration auf die Kontexte ergaben sich weitere Neuerungen: Zunehmend wurde z.B. die Frage nach der Macht-Beziehung zwischen Ding und Geschlecht gestellt. Auch im musealen Bereich spielte die Kontextualisierung von Dingen seit den 1990ern eine wichtige Rolle. Dabei beziehen sich die Kontexte nicht mehr ausschließlich auf den praxeologischen Bereich, also den Umgang mit Dingen, sondern mehr auf den hermeneutischen Bereich, also die Bedeutung von Dingen.

Im beginnenden 21. Jahrhundert ist eine Hinwendung zur wissenschaftstheoretischen Dingkonzeption auffällig. Diese Richtung betont den Konstruktionscharakter von wissenschaftlichen Fakten und beschäftigt sich mit den Dingen und Umständen, mit und unter denen Wissen generiert wird. Sowohl die Menschen als auch die nicht-menschlichen Entitäten werden als Teile eines sozialen Netzwerkes gedacht, die in ihrer Akteur-Position verschmelzen. Auch der Dualismus zwischen erkennendem Subjekt und erkanntem Objekt wird aufgebrochen. Die aktive Rolle der Dinge besteht dabei darin, dass sie sowohl Menschen, als auch Forschungsumstände beeinflussen. Am Beispiel der vestimentären Kultur (Textilien) werden diese modernen Forschungsfragen verdeutlicht. Mode und Bekleidungs-geschichte sind heute ein transdisziplinäres Forschungsfeld der Kulturwissenschaft. Als übergeordnete Analyse-kriterien gelten hier Wahrnehmung, Bedeutung und Umgang gleichermaßen als wichtig. Zugrunde liegt ein dynamisches, prozessuales Verständnis des Textilen als Handlungsfeld, in dem sich vielfältige, auch widersprüchliche kulturelle Praktiken verschränken und bündeln.

In der Kostümgeschichte des 19. Jahrhunderts wurde Kleidung noch national sortiert und ethnisch typologisiert. In den 1970er Jahren wurde auf Geschlechteridentität, Selbstdarstellung und öffentliches Erscheinungsbild geachtet. Heute sind Körper, Geschlecht, Raum, Zeit und Wahrnehmung wichtige Analyse-kriterien und das Vestimentäre wird nicht nur als Bedeutungsträger, sondern ausdrücklich als Element des Handelns verstanden.

Deutlich wird in diesen Studien, dass die Sprache der Dinge mehrdeutig ist. Für die qualitative Dinganalyse sind deshalb die historische Perspektive, der problemorientierte Zugang und die lebensweltlich-ethnografische Perspektive ausschlaggebend. Objektbiografien, Handlungsfeldanalysen und Dingtopografien zeigen, dass der Materialität der Dinge ein hohes, bedeutungsgenerierendes Potential zugesprochen wird und dass Dinge als mitwirkende Akteure des Geschehens und Agenten der Wissensproduktion verstanden werden müssen.

Am Schluss des Sammelbandes steht ein E-Mail-Interview zwischen Sabine Hess, Maria Schwertl und George Marcus, dem Mitbegründer der *multi-sited-ethnography*. Darin geht es unter anderem um Methoden-Konservatismus, kollaboratives Forschen, Assemblage- und Akteur-Netzwerk-Theorie. Marcus betont den Bedarf an reflexiven Dialogen und die Bedeutung von Paraethnografien und Tweaking (Fein-Justierung)-Strategien.

Dieser Methodenband gibt insgesamt einen guten Überblick über traditionelle und neue, experimentellere Arbeitsweisen und Denkströmungen, die nicht nur für die Volkskunde, sondern die gesamte Ethnologie nutzbar sind. Bereiche wie Diskursanalyse oder die *writing-culture*-Debatte werden übersichtlich erläutert. Eine detaillierte Erklärung einzelner Methoden, wie etwa das themenzentrierte Interview, kann hier zwar nicht geliefert werden, dafür verfügt aber jedes Kapitel über einen ausführlichen Literaturteil mit weiterführenden Angaben. Bemerkenswert ist das große Lob der ethnografischen Methode. Dieser *ethnografic turn* bezieht sich aber leider nicht auf den sprachlichen Duktus, der immer noch an Soziologenlatein erinnert und sicherlich auch dem großen Druck geschuldet ist, unter den das Vielnamenfach unter den Spar-Reformen zeitgenössischer Hochschulpolitik geraten ist.

Dr. Andrea Blätter ist Diplom-Psychologin und Ethnologin und arbeitet zurzeit als Lehrbeauftragte am Institut für Ethnologie der Universität Hamburg.