

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR - Folie 1

Der Begriff der Organisationskultur kursiert im deutschsprachigen Raum seit den 1980er Jahren - als Übersetzung amerikanischer Forschungs- wie auch Handlungskonzepte wie "Corporate Identity" oder "Corporate Culture". Organisationskultur, das meint zum einen die empirische soziale Realität in Betrieben und anderen gesellschaftlichen Einrichtungen, zum anderen spezielle, innerhalb von Betrieben oder anderen Einrichtungen zur Geltung kommende Motivations- und Identifikationsangebote zur Beförderung des eigenen wirtschaftlichen, sozialpolitischen oder kulturpolitischen Erfolgs. Die Vorlesung präsentiert und diskutiert verschiedene Formen von Organisationskultur im europäischen Bereich, dies in historischer und gegenwartsbezogener Perspektive sowie vor allem unter Berücksichtigung eines breitestmöglichen Spektrums an Organisationskategorien: Es geht um Industriebetriebe genauso wie um bäuerliche und handwerkliche Betriebe, um Dienstleistungsbetriebe und Verwaltungen genauso wie um Vereine, Nachbarschaften und andere Wir-Gruppen, dabei stets um die Vorstandsetage genauso wie um die Welt der Mitarbeiter, um Männer wie um Frauen, um unterschiedliche Altersgruppen. Die Darstellungen geschehen unter besonderer Bevorzugung volkskundlich-kulturwissenschaftlicher Forschungsleistungen (3 ECTS, Prüfungsform: Modul-Klausur, benotet; siehe WP 1.1).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR - Folie 2

Bei Dülfer 1988 findet sich folgende Erklärung: "Der Titel dieses Bandes - 'Organisationskultur' - nimmt Bezug auf den [...] Begriff 'organizational culture' [...]. Damit wird also eindeutig auf den aus der amerikanischen Literatur stammenden institutionellen [...] Organisationsbegriff abgestellt: die Unternehmung, das Krankenhaus, der Sportverein ist Organisation. Es wird also nicht jener Interpretation gefolgt, die 'Organisationskultur' in Anknüpfung an den traditionellen instrumentellen Organisationsbegriff ('Unternehmung hat Organisation') nur als Subkultur einer umfassenderen Unternehmenskultur versteht".

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR - Folie 3 –

Unternehmenskultur. Der Begriff tauchte zunächst in einem wirtschaftswissenschaftlichen Kontext auf, Mitte der 1980er Jahre.

Vorausgegangen waren US-amerikanische Debatten um Konzepte wie "Corporate Identity", "Corporate Culture" und "Organizational Culture", die, im Sinne von Alle-an-einem-Strang-Ziehen, Theorie und Praxis des Managements bereichern sollten. Unternehmenskultur stellt die deutsche bzw. deutschsprachige Variante dieses Konzepts dar.

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR - Folie 4

Der im gegebenen gedanklichen Zusammenhang, also einem kulturwissenschaftlichen Kontext, zur Wirkung kommende Kulturbegriff ist nicht der sogenannte "possessuale" (Korff 1979), sondern der weite oder erweiterte Kulturbegriff, der von der ausschließlichen Gebundenheit an die Spitzenleistungen in Wissenschaft und Kunst sowie an die "Institutionen der Kultur [...], das Museum, das Theater, das Konzert, die Oper, die Bibliothek" (Hoffmann 1979) befreit ist und die breitgefaßte Alltagsperspektive, einschließlich des Arbeitsbereichs, dagegensetzt. Kultur ist dann zu verstehen als ein Ensemble von menschlichen Handlungen und Fähigkeiten, die sich geistig, materiell und sozial äußern, von dazugehörigen Mustern und Bewertungen, schließlich von Bedeutungen.

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR - Folie 5

In Max Webers soziologischem Klassiker "Wirtschaft und Gesellschaft" aus dem Jahr 1922 heißt es dazu: "Bei allen Herrschaftsformen ist die Tatsache der Existenz des Verwaltungsstabes und seines kontinuierlich auf Durchführung und Erzwingung der Ordnungen gerichteten Handelns für die Erhaltung der Fügsamkeit vital. Die Existenz dieses Handelns ist das, was man mit dem Wort 'Organisation' meint".

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR - Folie 6

Kramer 1974 definiert Ordnung als "das aus Gewohnheiten und Notwendigkeiten entstandene System von Regeln (Normen) des Zusammenlebens, das im Laufe der Zeit verbindlich und mit Autorität versehen wird. Ordnung in diesem Sinne ist nichts Ewiges, Allandauerndes. Eine Ordnung kann im Falle grundsätzlicher Wandlungen abgelöst werden durch eine neue Ordnung, durch neue Ordnungen. Reste der alten Ordnungen können im neuen System entweder in gleicher oder veränderter Funktion weiterbestehen".

Von zentraler Bedeutung ist der Befund, daß Ordnung innerhalb einer bestimmten Gesellschaft, innerhalb eines bestimmten Raumes und innerhalb einer bestimmten Zeit keine neutrale Größe darstellt, sondern in starkem Maße bestimmte, individuelle oder gruppengebundene, Interessen zum Ausdruck bringt. Ordnung ist insgesamt also "kulturelle Leistung", die aufgrund von Erziehung, Weitervermittlung sowie eigenen Selektions- und Umformungsaktivitäten entsteht.

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR - Folie 7

"Wir sind im Gegenteil der Meinung, dass die Kultur eines Unternehmens aus einer grossen Zahl von Einflussfaktoren resultiert, von denen das Management zwar einen besonders wichtigen, aber nicht den einzig bestimmenden darstellt. [Achtung kommt der zentrale Gesichtspunkt, auf den es mir in allen Vorlesungssitzungen in diesem Wintersemester ankommt] Denn eine Unternehmenskultur ergibt sich dadurch, dass in einem Unternehmen die Träger verschiedener Kulturen und Subkulturen zusammenkommen und sich somit Elemente dieser Kulturen überschneiden und zu einem originellen Ganzen verbinden. Dieses Ganze ist eine Abstraktion, die nirgends zu greifen ist und dennoch überall ihren Niederschlag findet und das gesamte Leben des Unternehmens beeinflusst"

(Bergmann 1992).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR - Folie 8

"Unter Firmenideologie verstehe ich ein Bedeutungssystem, mit dem dominante betriebliche Akteure Realität zu definieren versuchen. Etwas konkreter verstehe ich unter einer Firmenideologie die Gesamtheit der Strategien der Firmenleitung oder einzelner Managementvertreter zur Konstruktion eines betrieblichen Selbstverständnisses. Der Begriff Belegschaftskultur umfaßt [dagegen] alles, was sich die Beschäftigten eines Betriebes angeeignet haben, um ihren Arbeitsalltag zu bewältigen" (Wittel 1996).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR - Folie 9

Das heißt, "Unternehmenskultur" und zum Teil "Organisationskultur" beziehen sich stets auf Arbeit. "Arbeitskultur" meint jedoch weit mehr, nämlich nicht nur den Arbeitssektor, sondern ebenso den Sektor der von Arbeit freien Zeit, also jenen Sektor, der sowohl Freizeit als auch die zur Reproduktion notwendige Zeit umfaßt. "Unternehmenskultur" und zum Teil "Organisationskultur" beziehen sich also nur auf einen Teilbereich der menschlichen Existenz, "Arbeitskultur" auf die gesamte menschliche Existenz, dies selbstverständlich, räumlich, zeitlich, sozial und psychisch betrachtet, in je unterschiedlichen Ausprägungen.

Vielleicht kann man das Ganze in Form einer Gleichungen folgendermaßen darstellen:

"Firmenkultur + Belegschaftskultur = Unternehmenskultur = ein Teil von Arbeitskultur = der kommerzielle Teil von Organisationskultur".

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 10**

"une ethnologie ou une anthropologie sociale et culturelle 'de l'organisation' est autre chose qu'une ethnologie ou anthropologie 'dans l'organisation'. La confusion entre terrain et objet est banale. Elle se manifeste spécialement lorsque [wenn] l'ethnologue ou l'ethnosociologue aperçoit [erkennt] l'intérêt que présente un nouveau milieu" (Guy Barbichon 1990).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 11**

Organisationskultur (Menschen organisieren sich, um etwas zu tun) am Beispiel der vorrangig vorindustriellen, aber im Industriezeitalter gleichermaßen anzutreffenden, sogenannten "unmittelbaren Produzenten" oder auch Urproduzenten. Darunter versteht man Berufsgruppen, welche sich mit der Bearbeitung der als unmittelbar erfahrenden Natur befassen, also im wesentlichen landwirtschaftliche Produzenten. Dazu zählen wir in einem sich durchgesetzt habenden, erweiterten Verständnis etwa, um nur die vorrangigsten zu nennen, Bauern, Bergleute, Fischer, Förster, Gärtner, Imker, Jäger, Schäfer und Winzer.

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 12**

"Für Handwerker und Bauern der Vormoderne war Arbeit Vollzug einer Lebensform, die durch Geburt und Stand fest umrissen und in die ständische Sozialstruktur 'eingebettet' war" (Brose 1997), wobei man sich unter Ständen Gruppen von Menschen vorzustellen hat, welche eine gewisse Sonderschätzung durch eigene distinguierte Lebensführung oder durch den eigenen Beruf, durch Abstammung oder durch politische Zugehörigkeit in Anspruch nehmen (Weber 1922).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 13**

"Von einer 'sozialen Gruppe' wollen wir dann sprechen, wenn mehrere Menschen in sozialen Beziehungen stehen und über eine gewisse Zeit gemeinsame Ziele verfolgen. Über die gemeinsamen Ziele und die Art ihrer Verwirklichung wird kommuniziert. Ihre Realisierung geschieht durch situationsübergreifende Interaktionsprozesse. Die Garantie des situationsübergreifenden Interaktionsprozesses geschieht durch Normen, aber auch durch Bräuche, Gewohnheiten und Interessen, insbesondere durch Rollenzuweisungen, die sich auf den Zusammenhang der Interaktion innerhalb der Gruppe beziehen, über deren Sinn Konsens besteht. Zur Existenz einer sozialen Gruppe gehört, daß sie von den Mitgliedern als ein 'Wir' anerkannt wird, das sich von einem 'Nicht Wir' abgrenzt. Die Identifikation mit einem 'Wir' ist eine der Bedingungen dafür, daß die Gruppe existiert" (Bahrtdt 1984).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 14**

"Wie sieht der normierte Arbeitsplatz und Arbeitsalltag in dieser Bäckerei aus? Welche Folgen und Begleiterscheinungen hat die Normierung der Arbeit im einzelnen für das Arbeitsbewußtsein der Beschäftigten? Wie definiert, gestaltet oder erweitert eine Filialleiterin ihren kaum gegebenen Verantwortungsspielraum? Wie grenzt sie sich in ihrem Arbeitshandeln und in ihrer Selbstdeutung von den 'einfachen' Verkäuferinnen ab? Worin zeigen sich auf einer offiziellen Ebene hierarchische Unterschiede?" Zudem geht es darum, zu eruieren, wie die Belegschaft mit dem von der Firma gepflegten Leitbild "Familienbetrieb" umgeht (Götz 1997).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR

- Folie 15

"Idealtypisches Modell der Integrationsprozesse" -> ausschließliche Konzentration auf kulturelle Integration -> in sechs verschiedene Phasen gegliedert:

Kulturschock,

Kulturkontakt,

Kulturkonflikt,

Sekundäre Minderheitenbildung (Organisations-Phase),

Akkulturation,

Punktuelle Bewahrung von Kulturgut aus der Herkunftsgesellschaft

(Tolksdorf 1990).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 16**

"Ziel der Arbeit ist es, die von beiden Kulturgruppen angewandten Kommunikationsstile herauszufinden, Unterschiede wie auch Ähnlichkeiten festzustellen sowie mögliche Verständigungsschwierigkeiten und Mißverständnisse zu erläutern und gleichzeitig einen Beitrag zur Förderung des interkulturellen Kommunikationsprozesses zwischen türkischen Mitarbeitern und ihren deutschen Vorgesetzten zur Verbesserung des Arbeitsklimas sowie zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und der Produktivität der Belegschaft zu leisten" (Kartari 1997).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 17**

„Ethnologen verstehen Kultur als Prozeß, sie fragen nach dem Werden; für Interkulturalisten ist Kultur dagegen Gegebenes, sie fragen nach dem Wirken.

Reichweite und Abgrenzung der Kategorie Kultur: Ethnologen

beschäftigen sich mit lokalen Kulturen, deren Reichweite eher gering ist und die sich nur unscharf von anderen Kulturen abgrenzen lassen;

Interkulturalisten beschäftigen sich mit nationalen Kulturen, denen eine große Reichweite und eine scharfe Abgrenzung zu anderen (nationalen) Kulturen (mittels Staatsgrenzen) zugeschrieben wird.

Für Ethnologen ist ‚Kultur‘ vor allem ein heuristisches Mittel, für

Interkulturalisten dagegen vor allem eine reale, isolierbare Einheit, die sich wie bei Hofstede sogar messen läßt.

Ethnologen zielen darauf ab, die Abweichungen und Besonderheiten kultureller Systeme herauszuarbeiten, Interkulturalisten wollen dagegen die allgemeinen Standards und Regeln finden [...]“ (Moosmüller 2007).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 18**

Öffentlicher Raum ist "Raum unter offenem Himmel 'vor der Haustür'"

(Streicher 1989), Raum also zwischen Bebauungen, was wiederum bedeutet:

Er besteht aus vorwiegend Straßen, Wegen, Plätzen, auch aus Parks; er wird

gestaltet und ausgestattet und unterliegt damit Richtlinien und Auflagen; er

ist frei zugänglich für alle, ohne finanziellen Aufwand, und stellt damit ein

Sozialgebilde dar, auch: ein Kulturgebilde. In einem strengen Sinn müssen

frei zugängliche Bereiche von öffentlichen Gebäuden, Bahnhofshallen oder

Foyers von Museen, Theatern und Universitäts-Hauptgebäuden etwa, ebenso

zum öffentlichen Raum gezählt werden, was jedoch in der Regel undiskutiert

unterbleibt. Gleiches gilt für die begehbaren Bereiche privater Gebäudekom-

plexe, etwa Einkaufspassagen.

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 19****Die industrielle Stadt -> fünf Entwicklungsmerkmale:**

- **Arbeitsteilung und raumfunktionale Spezialisierung;**
- **Revolution der Transporttechnologie;**
- **Konzentration und Ballung, was auf quantitative und qualitative Entwicklungen verweist, auf die innerstädtische Verteilung bestimmter Funktionsbereiche wie Industrie, Handwerk, Handel, Wohnen, Freizeit;**
- **spezifisches Flächenwachstum, was auf quantitative Entwicklungen verweist, auf Eingemeindungen vormals selbständiger Gegenden (Bsp. Groß-Berlin-Gesetz von 1920);**
- **sozial-räumliche Segregation, was auf qualitative Entwicklungen verweist, auf die soziale Zusammensetzung bestimmter innerstädtischer Gegenden einschließlich der Bewertung derselben durch die Betroffenen wie durch die interessierte Öffentlichkeit (Thienel-Saage 1984).**

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 20**

„Möglichkeitsraum“ läßt sich auch durch den Begriff „Kontrastraum“ ersetzen, welcher klarer vermittelt, daß es um die „Kombination von Nähe und Ferne, von Stadt und Land“ geht, auch um Antworten auf die Frage, ob der „Nahraum“ tatsächlich noch als „Identitätsstiftungsraum“ fungiert oder ob die diesbezüglichen Unterschiede nicht längst verschwimmen oder gar verschwinden (Canzler/Knie 2001).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 21**

Und nicht zuletzt ist es in diesem thematischen Zusammenhang von zentraler Bedeutung, daß nicht nur menschliche Akteure in einer Großstadt wie etwa Paris unterwegs sind, in Untergrundbahnen, sondern insgesamt jede Menge weiterer, keineswegs als anthropomorphe Wesen auftretende Aktanten (Latour 2007), genauer gesagt: „countless intermediaries who participate in the coexistence of millions of Parisians. [...]. Economics, sociology, water, electricity, telephony, voters, geography, the climate, sewers, rumours, metros, police surveillance, standards, sums and summaries: all these circulate in Paris [...]“ (Latour & Hermant 2006). Zur Charakterisierung dieser Vorgänge hat Bruno Latour den Begriff des “collective of humans and nonhumans“ eingeführt. „Associations of humans and nonhumans“ stellt den Alternativbegriff dar (Latour 1999).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 22**

"The increase in the use of mobile telephones will undoubtedly have a strong impact on the ways in which we communicate with each other. Already many representatives of the younger generations would probably experience real difficulties in getting along without their handsets. One may get the feeling that a person doesn't really exist if he or she cannot be reached with a mobile phone" (Kasesniemi 2003).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 23**

Anrufbeantworter verfügen über Botschaften; es handelt sich dabei um mittelbare, apparativ vermittelte Botschaften; es handelt sich dabei um einseitige Kommunikation; es handelt sich dabei um mündliche Kommunikation; die Botschaften auf Anrufbeantwortern folgen besonderen kommunikativen Mustern (Knoblauch 1995).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 24**

„Die Mediatisierung schafft eine *virtuelle Sozialwelt*“ (Knoblauch 1995), dies, weil, wie Jutta Gutwinski-Jeggle und Utz Jeggle im Jahr 1990 schreiben:

„[...] der Apparat ja vor[gibt], ich sei immer zur Stelle, immer ansprechbereit, gerade auch dann, wenn ich es nicht bin. Die *Allgegenwartsfantasie* (nun gar vom Räumlichen aufs Zeitliche ausgedehnt), die in dieser sozialen Gebärde des Immerdar/Immerda steckt, wird von der neueren technischen Entwicklung des Beantworterwesens unterstützt. Mittlerweile ist es möglich, von Sylt aus zu prüfen, wer auf dem Anrufbeantworter welche Nachricht hinterlassen hat. [...].

Diese Überwachungsmöglichkeit zeigt ein zweites Bestimmungsstück des Anrufbeantworters. Mit seiner Hilfe wird nicht nur versucht, immer präsent zu sein, sondern auch ebenso permanent kontrollieren zu können, wer seinen Besitzer zu sprechen wünscht. Eine unstillbare Neugier scheint im Spiel zu sein, die es nicht aushält, nicht zu wissen, wer wann warum anrufen wollte“.

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 25**

"Wie bei anderen Medien stellt sich auch beim Internet die Frage, ob es Instrument oder Thema sei: Forscht der Forscher über das Internet? Forscht er mit dem Internet über das Internet? Erforscht er mit dem Internet gänzlich andere Themen? Am gängigsten ist die zweite Variante, doch das Netz wird zum generellen Instrument der Forschung - nicht nur für Literatursuche, Bibliografie, Publikation, sondern auch als Organisationsmittel und Strategie der empirischen Recherche überhaupt. Daß die Ethnologie deshalb eine neue Debatte über ihren Feldbegriff benötigt, dürfte unbestritten sein.

Die bisherigen Forschungsansätze der Volkskunde zur Internet-Kultur konzentrieren sich einerseits auf Netz-Zugang, Nutzung und Umgangsformen, andererseits auf das Problem Realität/Virtualität" (Schilling 2001).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 26**

Soziale Formierung findet, das weist Sjögren 1988 deutlich nach, nicht nur durch Institutionen wie Schule und Kirche, sondern zu einem großen Teil durch die Familie statt, wobei ihre Studie zu dem Schluß gelangt, daß gerade die Mahlzeit und ihr thematisches Umfeld als Sozialisationsagenturen par excellence fungieren. Die zweite französische Bürgertums-Ethnologin, Béatrix Le Wita, kommt 1995 zu ähnlichen Schlüssen in ihren Studien, etwa wenn sie Benimmregeln oder mündlich überlieferte Kleiderordnungen untersucht.

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 27**

Soziale Formierung basiert stets nicht nur auf

- **der Rekrutierung durch spezifische (privilegierte) Abstammung,**
- **dem Umfang von Grund- und Immobilienbesitz sowie finanziellen Mitteln,**

sondern auf jeden Fall in nicht geringerem Maße auf

- **einer bestimmten inneren Ordnung,**
- **einer Art Homogenität der geltenden Normen,**
- **einer Art Homogenität der vertretenen Werte,**
- **einer Art Homogenität in der Lebensführung,**
- **einer Art Homogenität der Interessen (Bahrtdt 1984).**

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 28**

Ulrich Im Hof (1982) unterscheidet für das 18. Jahrhundert sieben Typen von Sozietät:

- 1 - die wissenschaftlichen Akademien und die gelehrten Gesellschaften wie die "Königliche Akademie von Berlin" oder die "Königliche Sozietät der Wissenschaften zu Göttingen",**
- 2 - literarische Gesellschaften und Lesegesellschaften wie die "Gelehrte Lesegesellschaft von Mainz",**
- 3 - gemeinnützige Gesellschaften wie die "Dublin Society for the Improvement of Husbandry, Agriculture and other useful Arts" oder die "Hamburgische Patriotische Gesellschaft",**
- 4 - ökonomisch-landwirtschaftliche Gesellschaften wie die "Société d'agriculture, de commerce et des arts, établie par les Etats des Bretagne",**
- 5 -patriotisch-politische Gesellschaften wie die "Helvetische Gesellschaft",**
- 6 - die Freimaurerbewegung sowie schließlich**
- 7 - bestimmte religiös-gemeinnützige Gesellschaften.**

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 29****Volkskundlich-kulturwissenschaftlicher Merkmalkatalog zum „Verein“:**

1 - selbstinitiierte Organisation: Gründung und Aktivitäten gehen von den Mitgliedern aus;

2 - auf Freiwilligkeit aufbauende Organisation: Ein- und Austritt sind Objekt freier Entscheidung der Individuen;

3 - Selbsthilfe-Organisation: Verfolgt wird das Ziel, selbst formulierte Zwecke, Interessen, gemeinsam zu verfolgen;

4 - selbst-verwaltete Organisation: Diesbezüglichen Pflichten kommen die Mitglieder selbst nach;

5 - demokratische Organisation: Die Mitglieder sind, formal betrachtet, gleichgestellt und gleichberechtigt;

6 - Freizeit-Organisation: Aktivitäten finden außerhalb der eigenen Arbeitszeit statt;

7 - kommunikative Organisation: Sie fördert den persönlichen Kontakt der Mitglieder untereinander durch unterschiedliche Aktivitäten;

8 - lokale Organisation: Sie agiert räumlich vorrangig im jeweiligen Nahbereich.

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 30**

Der Männerbund ist, darauf weist aus kultursoziologischer Sicht Nicolaus Sombart hin, in "seinem inneren Gefüge [...] hieratisch und hierarchisch. Er strukturiert sich um die zentrale Figur des 'Männerhelden' und die libidinöse Bindung der Bundesbrüder, Bundesgenossen, der 'Freunde' an ihn". Dies sei, so heißt es weiter, der "Schlüssel zum Verständnis aller für den 'Männerbund' spezifischen Verkehrsformen, seiner Verhaltensmuster, seines Wertkodexes und der ihm zugeordneten Denkfiguren" (Sombart 1988).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 31**

Die für uns eher neue Betrachtungsperspektive, kommerzielle wie auch nicht-kommerzielle Betriebe, also einen Bauernhof wie eine Universität wie einen Verein, als Organisationen und damit als Träger von Organisationskultur aufzufassen, bietet die Chancen,

auf der inhaltlichen Ebene bisher vollkommen vernachlässigte Niveaus, wie soeben dargestellt, in die Forschung einzubeziehen, und in gleicher Weise

auf der formal-organisatorischen Seite des Forschungsprozesses Erkenntnisgewinn zu erzielen, was darauf hinausläuft, daß es im konkreten Fall nicht mehr um das geradezu klassische, in der Bauern-, Handwerker-, Arbeiter- und bisherigen Arbeitsmigrantenforschung erprobte "research down" geht, also die Feldforschung aus "einer Position 'sozialer Überlegenheit'" heraus, sondern um das in unserer Disziplin erst allmählich eingeführte "research on equal terms", also um eine Feldforschung, bei der Forschende und Interview- sowie Interaktionspartner Statusgleichheit einnehmen. Darüber hinaus geht es um die Erprobung dessen, was man, um im Bild zu bleiben, "research up" nennen kann, nämlich die Forschung aus einer Art von sozialer Unterlegenheit heraus (Warneken/Wittel 1997).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 32**

Gleich wie, plausibler scheint eine weitgefaßte, offene Begriffsbestimmung zu sein, welche unter Tourismus "alle Reisen, unabhängig von ihren Zielen und Zwecken, zusammen[faßt], die den zeitweisen Aufenthalt an einem anderen als dem Wohnort einschließen und bei denen die Rückfahrt Bestandteil der Reise ist" (Mundt 1998).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR - Folie 33

	Adel	Bürgertum	Unterschicht
17./18. Jh.	Grand Tour		
18. Jht.	Kurort	Grand Tour Bildungsreise	
18./Anfang 19. Jht.	Seebad	Kurort	
Mitte 19. Jh.	Mittelmeer (Winter) Rheinreise	Seebad	Ausflug per Zug
Ende 19. Jh.	Alpinismus Mittelmeer (Sommer)	Rheinreise Mittelmeer (Winter)	Seebad
Anfang 20. Jh.	Weltreise	Alpinismus Mittelmeer (Sommer)	Seebad Kurort

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 34**

„Fragt man nach der charakteristischen Form des Städtetourismus, nach einem Modus, der das Spezifische an städtetouristischen Strukturbildungen ausdrückt, der bezeichnet, was Städte aus touristischer Perspektive bedeuten, so lautet nicht nur die erste Vermutung: Kultur“ (Pott 2007).

Diese Zuordnung läßt sich bei Touristen selbst finden, ebenso bei Reiseveranstaltern, Kulturpolitikern, Stadtverwaltungen und nicht zuletzt bei der Tourismusforschung. So geht der Geograph Andreas Pott davon aus, „daß im Städtetourismus Kultur eine wesentliche Rolle spielt – im Gegensatz etwa zur Erfahrung der Natur und/oder des Körpers im Strand-, Wander-, Berg-, Winter- oder Wellnessurlaub“ (ebd.).

Drei Perspektiven macht der Autor aus, mit deren Hilfe Städtetourismus – als eine Form von Kulturtourismus - präziser gefaßt werden kann, nämlich die Wahrnehmung des „Fremde[n] und Andere[n]“, die unterschiedliche zeitliche, also historisierende, Orientierung sowie die „Gleichzeitigkeit des Unterschiedlichen [...], also auch Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen“, was insgesamt auf das Erleben von unterschiedlichen Sphären von Diversität verweist (ebd.).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 35**

Städtetourismus -> Funktion, „der Unterhaltung und dem Vergnügen, dem geistig-sinnlich anregenden Genuß von (städtischer) Identität, Geschichte, Vielfalt oder Aktualität und damit dem nicht-alltäglichen Erleben sozialer, zeitlich-historischer, sachlicher und regionaler Differenzen“ zu dienen. -> Belegbeispiele: „das Studium städtischer Besonderheiten, die Beschäftigung mit Kunstwerken, die Konfrontation mit dem Fremden, Vergessenen oder Unwahrscheinlichen“. -> zentrale Aussage: „Diese Erfahrungs- und Anregungsmöglichkeiten bieten die Städte des Tourismus. Sie basieren [...] wesentlich auf Kultur als dem für den städtetouristischen Blick konstitutiven Beobachtungsschema“. Daraus folgt, daß sich „der Städtetourismus als Erholung in der oder durch Kultur“ darstellt (Pott 2007).

Fazit: Städtetourismus als eine Form von Kulturtourismus muß demnach keineswegs im Widerspruch zu rekreativen Urlaubsmotiven stehen!

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 36**

"Usually, the first contact a sightseer has with a sight is not the sight itself but with some representation thereof" (MacCannell 1976). Das heißt, eine unvoreingenommene, gewissermaßen naive Begegnung zwischen Touristen und als interessant empfundenen Objektivationen findet in der Regel gar nicht statt. Im Gegenteil: „Wer reist, will etwas sehen und erleben, doch was man aufnimmt, ist alles andere als beliebig. Zunächst sieht man hauptsächlich das, was man schon weiß und kennt, auch in vager Form: Ein gemischtes Vorwissen von Bildern, Informationen, Einstellungen, vermittelten Erfahrungen, Vorurteilen und Werten geht der Reise stets voraus“, kommuniziert durch Medien aller Art, durch selbst erworbene oder mitgebracht bekommene Waren, schließlich durch Gespräche mit einschlägig erfahrenen Reisenden (Gyr 1992).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 37**

„Der Mensch ist nicht nur das Geschöpf der kulturellen Ordnung, sondern auch sein Schöpfer“, womit die Forderung im Raum steht, „nicht nur das Phänomen der funktionierenden Ordnung, sondern auch die Internalisierungsvorgänge dieser internen Ordnung [...] zu analysieren“ (Greverus 1972).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR

- Folie 38

Fünf-Phasen-Modell der "sight sacralization", der Erhebung eines Objektes in den Stand der Sehenswürdigkeit. Die einzelnen Phasen dieses Prozesses:

- 1 - "naming phase" (Benennung),**
- 2 - "framing and elevation phase" (Einrahmung und Erhöhung),**
- 3 - "enshrinement" (die eigentliche Verehrung),**
- 4 - "mechanical reproduction" (mechanische Nachbildung) sowie**
- 5 - "social reproduction" (sozial-kommunikative Bezugnahme)**

(MacCannell 1976).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 39**

Kulturtransferforschung verfolgt Selektions-, Vermittlungs- und Rezeptionsprozesse auf der nationalen, regionalen, lokalen, gruppenbezogenen und/oder individuellen Ebene (Lüsebrink 2003).

Da gibt es zunächst die „Definition oder implizite Annahme einer Grenze zwischen zwei Handlungseinheiten. Es muß überhaupt etwas als ‚anders‘, als nicht ‚zu uns‘ gehörig, wahrgenommen werden“ (Muhs et al 1998). -> Aneignung des Anderen -> interkultureller Transfer oder intrakultureller Transfer.

Der Prozeß gilt dann als vollendet, wenn eine Inkorporierung der „angeeigneten, ursprünglich fremden Kenntnisse oder Informationen in Argumentations- und Handlungszusammenhänge“ (ebd.) der eigenen Lebens- und Erfahrungswelt stattfindet. Von „Integration“ oder „Einarbeitung des Fremden in das Eigene“, also auch in das individuelle Leben der einzelnen Akteure, ist dann die Rede (Kortländer 1995).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 40**

Touristen nehmen Objekte also immer als unmittelbare Realität *und* als in einem medialen Zeichensystem vermittelte Realität wahr, unter Umständen sogar noch zusätzlich als Realität oder vermittelte Realität verschlüsselt innerhalb eines Ordnungssystems wie etwa einer Objekt-, Text-, Bild-, Film- oder sonstigen Datensammlung.

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 41**

Das Konzept versteht unter Habitus „eine allgemeine Grundhaltung, eine Disposition gegenüber der Welt, die zu systematischen Stellungnahmen führt“ (Bourdieu 1989). Es dient der Sozialforschung zunächst dazu, analytisch einerseits zwischen der realen Stellung der sozialen Akteure, also der Individuen bzw. der von ihnen konstituierten Klassen, innerhalb des Raumes der sozialen Positionen, innerhalb ihrer jeweiligen sozialen Umgebung, und andererseits dem Raum der Lebensstile, also den spezifischen Praktiken und Merkmalen, zu vermitteln, wobei jede Klasse bzw. innerhalb dieser jede Klassenfraktion eigene Lebensstilformen erzeugt, die von einer "stilistischen Affinität" getragen sind (Bourdieu 1987).

LAUTERBACH – VL WS 2011/12 : ORGANISATIONSKULTUR**- Folie 42**

Auch wenn visuell vermitteltes Lernen den Eindruck erweckt, eine eindimensionale Aktivität darzustellen, so führt eine genaue Analyse doch zu dem Befund, daß sich der Vorgang in verschiedenen Dimensionen abspielt, „die freilich im Lernprozeß vielfach verschränkt und unentwirrbar verwoben“ (Tremel 2002) vorkommen, dies nicht als Summe, sondern als Synthese ästhetischer, kommunikativer, emotionaler sowie kognitiver Dimensionen.