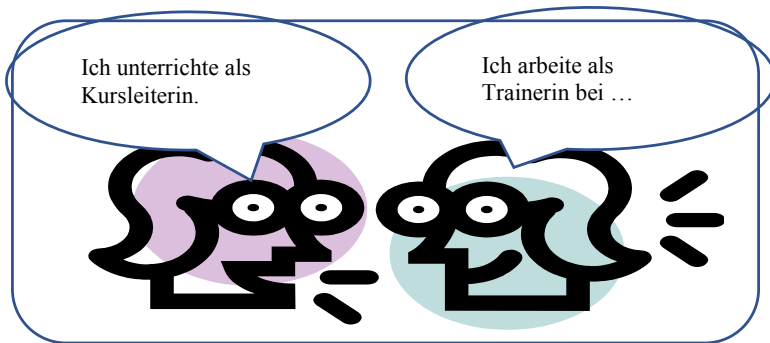


## 6. Beschreibungsmodell

### Professionsspezifische Subkulturen

---

Abbildung 4: Beispiel für Sprachverwendung in zwei unterschiedlichen Subkulturen der Erwachsenenbildung



Dieser einleitende Cartoon veranschaulicht, wie Kultur sich in Sprache niederschlägt. Wer in einem Bereich der Erwachsenenbildung arbeitet und sich als Kursleiter/in bezeichnet, kann gleichzeitig in einem anderen Bereich tätig sein, in welchem er/sie sich als Trainer/in benennt. Eine in einer Subkultur untypische Sprachverwendung würde die/den jeweiligen Erwachsenenbildner/in in einer anderen als fremd markieren. Innerhalb abgestimmter Subkulturen finden sich nicht nur dieselben Bezeichnungen und Sprachkonventionen, sondern auch ähnliche Werthaltungen, Ideologien oder typisierte Handlungen. In Bezug auf die Professionalisierung der Erwachsenenbildung sind die Unterschiede der Subkulturen hoch relevant, weil das Gefühl der Zusammengehörigkeit sowie die Stärke einer Gruppe mit geteilten berufskulturellen Elementen korrespondieren. Sind sich Gruppen in Hinblick auf ihre kulturellen Aspekte fremd, wird es für sie schwer, ein gemeinsames Anliegen zu formulieren.

Es gibt aber, so die Annahme, in der Erwachsenenbildung auch professionsspezifische Subkulturen, die kulturell homogen sind. Eine gemeinsame Kultur wirkt nach Schein (1995:22f) »integrierend« und »stabilisierend«. Sie ermöglicht die Einordnung unter ein größeres »Paradigma«. Menschen streben nach Integration und Kultur ist ihr Ausdruck, auch wenn diese Integration oft nicht gelingt. »Culture is to a human collectivity what personality is to an individual«, meint Hofstede (2001:10). Leider ist die existierende Homogenität und Kohäsion in Subgruppen der Erwachsenenbildung noch kaum in den Kanon der Erwachsenenbildungsforschung aufgenommen worden. Eher muss bislang mit Mittel und Schütz (2012:232) von einem »zu einem starren Deutungsmuster gewonnenen Bild der Heterogenität« gesprochen werden.

Eine Erhebung aller professionsspezifischen Subkulturen kann an dieser Stelle nicht geleistet werden. Es bräuchte umfassende ethnografische Studien – die Kulturforschung begibt sich traditionellerweise ins Feld und arbeitet mit Beobachtungen (Geertz 2000, Hofstede 2001, Amann und Hirschauer 1997, Lüders 2000) –, um *professionsspezifische Subkulturen* in ihrer inhaltlichen Ausprägung zu erfassen.<sup>1</sup> Jedoch sollen hier zur Veranschaulichung des Anliegens Beispiele herangezogen werden, die sich auf die Erhebung zweier Expert/innen-Interviews stützen. Die Interviewpartner/innen gehören verschiedenen Segmenten der Erwachsenenbildung an: Interviewpartner/in A hat eine eigene Firma und bietet innerbetriebliche Weiterbildung an; Interviewpartner/in B ist bei gemeinnützigem Anbieter angestellt und bietet Kurse im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich an.

Die folgende Tabelle stellt Zitate der Interviewten gegenüber und veranschaulicht, wie unterschiedlich die Perspektiven professionsspezifischer Subkulturen sein können. Die Interpretation zu kulturellen Erscheinungsformen der Sprache und dahinterliegenden Ideologien und Werten gibt einen kurzen Einblick in das, was eine Analyse von Subkulturen der Erwachsenenbildung leisten könnte. Sie könnte die Selbstbilder und Fremdbilder von Lernenden, die Vorstellungen vom Lernen über-

---

**1** | In dieser Arbeit wird der kulturtheoretische Zugang fokussiert. Ich unterscheide an dieser Stelle nicht in einzelne Disziplin- und Empirieunterstränge wie Kulturforschung, Kulturwissenschaft, Ethnographie oder Cultural Studies. Sie alle haben einen gleichen oder zumindest sehr ähnlichen Begriff von Kultur und Untersuchung derselben.

haupt, von den relevantesten Bedingungen und die damit verbundenen Werte, Ideen und Ideologien systematisch erheben.

*Tabelle 8: Beispiel für zwei Subkulturen der Erwachsenenbildung*

Textausschnitt: Sprachverwendung für Beschreibung eigener Tätigkeit als Erwachsenenbildner/in	
<b>Erwachsenenbildner/in A): eigene Firma, innerbetriebliche Weiterbildung</b>	<b>Erwachsenenbildner/in B): angestellt bei gemeinnützigem Anbieter, Kurse im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich</b>
<p>»Wenn mich der KAV [Krankenanstaltenverbund, Anm. P.H. St.] zahlt, dass ich die Teamentwicklung in einem Spital besser mache, dann ist das meiner Nomenklatur nicht Erwachsenenbildung, sondern berufliche Aus- und Weiterbildung. Wenn ich am bfj oder WIFI ein offenes Seminar mache, was ich kaum mache, aber, wenn ich das mache, dann ist das in der Regel Erwachsenenbildung, weil sich das die Teilnehmer selber zahlen. Grauzonen gibt's überall – oder ihr Unternehmen. Aber das ist mir dann wurscht. Ein offenes Seminar, wo jeder kommen kann. Das ist für mich Erwachsenenbildung, weil das anders finanziert wird, in der Regel. Während, wenn ich für die Firma Henkel ein Managementseminar in Düsseldorf mache, das bezahlt die Firma Henkel, das ist auch Erwachsenenbildung ja, mich nicht misszuverstehen. Aber zur Abgrenzung der finanziellen Ströme ist das auch gut, wenn man das kennzahlenmäßig auch unterscheidet.« (C-107-119)</p>	<p>»Man muss sich auch vorstellen, stärker als in anderen Bereichen der Erwachsenenbildung, die ich jetzt so kenne, stärker ist die tägliche Zusammenarbeit mit den Kunden, die also über drei Monaten hinweg jeden Tag sozusagen im weitesten Sinn den ganzen Tag gemeinsam in der Gruppe zu sein. [unverständlich] Da entsteht so teilweise eine starke Anteilnahme an allen möglichen Situationen aus dem Leben der Teilnehmerinnen, wo ich dann auch teilweise in einem Teamsetting arbeite, wo die Strukturen [unverständlich] teilnehmerinnenorientiert zu arbeiten und in den Gruppen auch sehr sehr viel auf Störungen reagieren zu müssen. Weil die Kundinnen oft multiple Problemlagen haben, nicht nur die berufliche Neuorientierung, die sie erst in diese Situation gebracht haben. Und das kommt alles rein in so ein Kursgeschehen, d.h. man hat sehr viel mit Störungen auch zu tun. Und auf die muss irgendwie eingegangen werden, ja. Da gibt's halt. Sehr sehr viel.« (B-187-200)</p>
Sprachverwendung zusammengefasst	
<p><i>Ich mache die Teamentwicklung. Ich mache ein offenes Seminar. ... wenn ich ein Managementseminar mache ...</i></p>	<p><i>Die tägliche Zusammenarbeit mit den Kunden Im weitesten Sinn gemeinsam in der Gruppe sein. Ich arbeite in einem Teamsetting. Teilnehmerinnenorientiert arbeiten und sehr viel auf Störungen reagieren müssen.</i></p>
Ad-hoc-Interpretation: kulturelle Auffälligkeiten/dahinterliegende Ideologien und Werte	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• undifferenzierte, unpersönliche Sprache für erwachsenenbildnerische Tätigkeit (»mache«)</li> <li>• Ideologien/Werte: <i>Etwas umzusetzen und zu bewegen, ist das Wichtigste und Vorrangige.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• differenziertere Sprache, starke Orientierung an der Gruppe, an der Zusammenarbeit, an dem, was von außen kommt (»Störungen«)</li> <li>• Ideologien/Werte: <i>Es ist wichtig, empathisch und reaktiv zu sein und gemeinsam zu handeln.</i></li> </ul>

## 6.1 ORGANISATIONSTHEORETISCHE ZUGÄNGE

Nach diesem einleitenden Beispiel aus der Erwachsenenbildung folgt nun ein Blick in die Berufskulturforschung. Auf der Suche nach Forschungsarbeiten zu kulturellen Elementen von Berufen und Professionen stößt man auf die Forschungsarbeiten von Trice (1993) und van Maanen und Barley (1982). Diese haben im Kontext der US-amerikanischen Organisationsforschung Berufskultur, berufliche Subkulturen und berufliche Gemeinschaften untersucht. Von Smith (2013:148) erfährt man über die Motive für derartige Forschung: Berufskulturen wurden in der US-amerikanischen Forschung prominent und wichtig, nachdem einer Studie (»In Search of Excellence«) aus den 1980er Jahren der Erfolg eines Konzerns auf die Stärke der geteilten innerbetrieblichen Kultur zurückgeführt wurde. Die Stärke eines »Kulturblicks« aus Sicht der Organisationsforschung besteht darin, wichtige Elemente des sozialen Zusammenwirkens abseits formaler Elemente der Organisation (etwa Hierarchie, Arbeitsplätze, Abteilungen, Rollen und Aufgaben) sichtbar zu machen. Auch wenn die vorliegende Arbeit *professionsspezifische Subkulturen* anders verorten muss als organisationsintern, können diese Arbeiten Hinweise darauf geben, welche Bedeutung die geteilten Kulturelemente haben.

### **Van Maanen und Barley (1982): Occupational Communities. Culture and Control in Organizations**

Ziel des Essays ist es, Berufen in der Organisationsforschung theoretisch begründet mehr Platz einzuräumen. Mit ihrem Konzept der beruflichen Gemeinschaften (»occupational communities«) untersuchen die Autoren die Interaktionen innerhalb von Organisationen und speziell die verschiedenen Logiken von beruflichen Kollektiven und Organisationen. Sie stellen fest, dass sich die Logiken der beruflichen »communities«, die für die Autoren traditionell, überzeitlich und an Gruppen gebunden sind, und die Logiken der rationalistischen Organisationssteuerung widersprechen (ebd.:6). Die beruflichen und organisationalen Anforderungen müssen in Organisationen abgestimmt werden, was unterschiedlich gut gelingt:

»Many public service organizations, such as hospitals, maintain separate administrative and occupational hierarchies thus allowing occupational values to be served alongside organizational ones (Freidson, 1970). In both cases, members of the respective occupational communities retain substantial self-control over

their work, even though many of them are located well down the formal chain of command in the organization.» (Ebd.:36)

Die Forscher gehen auf das Beispiel öffentlicher und großer Organisationen wie Krankenhäuser ein. Diese Organisationen finden sich nur eingeschränkt in der Erwachsenenbildung. Dennoch zeigt sich, wie stark professionsspezifische Kulturelemente wirken können und dass *professionsspezifische Subkulturen* in Konflikt mit anderen, sie umgebenden Bereichen geraten können. Im Falle der Erwachsenenbildung wäre es sinnvoll – nachdem *professionsspezifische Subkulturen* ausgemacht wurden –, die Suche auf umgebende und mit der Subkultur in Konflikt stehende Bereiche auszuweiten und das Verhältnis zwischen beiden zu untersuchen.

Da es einerseits um gelingendes Zusammenwirken und andererseits um notwendigerweise in Konflikt stehende Interessen geht, fragt die Organisationsforschung danach, was berufliche Gemeinschaften stark macht: Laut van Maanen und Barley ist es die Stärke der geteilten Kulturelemente, welche mit innerem Zusammenhalt einhergeht. Eine Berufskultur ist dann vorhanden, wenn sich Angehörige unabhängig von Region, Alter, Geschlecht, Volksgruppenzugehörigkeit und Ausbildungsunterschieden ›automatisch‹, schnell und unproblematisch über viele zentrale Gegenstände ihres Berufsfeldes verständigen können. Außenstehende dieser beruflichen Community können den Bedeutungsweisen, den geteilten Codes und besprochenen Themen nicht folgen. Oft gibt es Sprüche und Geschichten, die innerhalb der beruflichen Gemeinschaft weitergegeben und tradiert werden. Das automatische Verstehen stellt sich nur innerhalb der Berufskultur ein (ebd.:32). Eine berufliche Gemeinschaft ist für van Maanen und Barley definiert durch ein Gefühl der Zugehörigkeit und darüber hinaus dadurch, dass die berufliche Identität nicht am Tor des Betriebes abgegeben wird, sobald der Arbeitstag zu Ende ist, sondern auch im Privaten relevant und sinnstiftend ist. Nicht jede/r Berufstätige ist also in diesem Sinne Angehörige/r einer beruflichen Gemeinschaft. Diese konstituiert sich erst, wenn auch private Nähe besteht (ebd.:12).

Anhand der Abläufe, in welche berufliche Gemeinschaften eingebunden sind, lässt sich die Stärke mehr oder weniger ›instrumentell‹ definieren: Eine berufliche Community ist umso stärker, je mehr Selbstkontrolle sie hat, das heißt je mehr die Berufstätigen über ihre eigene Tätigkeit bestimmen. Die Selbstkontrolle kann sich auch in der Stärke ihrer Kultur ausdrücken. Eine hohe Selbstkontrolle einer beruflichen Gemeinschaft

bedeutet, dass auch über die Selbstdefinition (»distinct culture«) Klarheit besteht und die Berufskultur beständig ist (»self-perpetuating culture«; ebd.:44). Diese Selbstkontrolle ist durch viele äußere Einflussfaktoren bedingt, etwa die Marktsituation. Wichtig ist hier das Ausmaß an Exklusivität, das die Fähigkeiten der Berufstätigen in der Gesellschaft haben: Berufliche Fähigkeiten unterscheiden Berufsangehörige von Laien. Der Bedarf an professionellen Fähigkeiten geht gesamtgesellschaftlich zum Teil zurück, weil Menschen heute über Kompetenzen verfügen, die früher ausschließlich Professionsangehörigen vorbehalten waren. Van Maanen und Barley beschreiben etwa, dass auch Laien berufliche Aufgaben übernehmen (zum Beispiel den eigenen Computer reparieren). Dennoch gehen sie zur Evaluation ihrer Ergebnisse dann mitunter zu den Expert/innen eines Berufs (ebd.: 41).

Auch wenn van Maanen und Barley nicht der Professionsforschung zuzurechnen sind, zeigen ihre Ergebnisse Ähnlichkeiten zu denen der Professionsforschung: Merkmale der »occupational communities« – zum Beispiel Selbstkontrolle über die eigene Tätigkeit oder auch das exklusive Ausüben einer Aufgabe innerhalb und für eine Gesellschaft –, treffen auch auf Professionen zu. Zusammengefasst ergibt sich die Fragestellung nach Berufskulturen bei van Maanen und Barley aus Spannungen innerhalb von Organisationen, zwischen Berufsangehörigen und der Organisationslogik. Ihre Ausführungen betonen die Bedeutung von beruflichen Gemeinschaften für die Zusammengehörigkeit, die (berufliche) Identität und das Durchsetzungsvermögen. Eine berufliche Gemeinschaft verbindet Menschen miteinander, auch wenn sie sich nicht persönlich kennen. Auf die Erwachsenenbildung umgelegt würde das bedeuten: Erwachsenenbildner/innen aus unterschiedlichen Ländern/Regionen müssten sich anhand ihrer beruflichen Identität und anhand eines gemeinsamen beruflichen Selbstverständnisses, einer gemeinsamen Sprache und geteilter Themenbereiche ad hoc verstehen können.

Die Selbstkontrolle, die Berufsangehörige über ihre eigene Tätigkeit ausüben, ist vor dem Hintergrund des Eingebundenseins in Organisationen und Marktnachfragen als permanent umkämpftes Gut zu sehen. Je mehr Selbstkontrolle Berufe oder Professionen haben, umso stärker ist ihre Kultur ausgeprägt. Das Ausmaß der Selbstkontrolle ist auch abhängig davon, wie gut es Berufsgruppen gelingt, mit ihrem Angebot exklusiv einen gesellschaftlichen Bedarf abzudecken. Auch wenn Laien heute vie-

les selbst machen können, suchen sie zur Rückversicherung ihrer Ergebnisse häufig Expert/innen, also Professionsangehörige auf.

### **Trice (1993): Occupational Subcultures on the Workplace**

Ähnlich wie bei van Maanen und Barley geht es bei Trice (1993) um Subkulturen innerhalb einer Organisation. Er fokussiert weniger den Aspekt der Community, sondern vielmehr das, was »gelebte Berufe« innerhalb von Organisationen ausmacht, wie sie sich verändern, anpassen, und vor allem wie gelebte Berufe beschrieben werden können. Ein Beruf ist gleichzeitig gewissermaßen die gelebte Berufskultur und nicht nur eine statistische Bestimmung. Genau wie van Maanen und Barley beschreibt Trice die Bedeutung von geteilten Kulturelementen und Zusammengehörigkeiten, wenn Berufe in ihrer praktischen Umsetzung beobachtet werden:

»Occupations can no longer be viewed as simply statistical categories and census groupings. Rather, they are potent and shared belief systems held together by common emotional demands and by common myths, sagas, stories, symbols, songs, argot, rituals and taboos, and unique rites and ceremonies.« (Ebd.:212)

Trice betont dabei nicht nur die Stärke und Einheitlichkeit beruflicher Subkulturen und Berufskulturen, sondern auch die Veränderbarkeit. Er sieht Berufe als etwas Lebendiges und daher Veränderliches an. Im Kapitel »The nature of occupational life« bestimmt er, welche Merkmale Berufe ausmachen (ebd.:3ff):

- eine bestimmte Zusammensetzung von Tätigkeiten,
- Kontrolle über die Ausübung der Tätigkeiten,
- Untergruppenbildung,
- Veränderungen über die Zeit wie Untergang, »Revivals«, und Abnahme der Relevanz/Passung der vorhandenen Fähigkeiten (»deskilling«).

Die »Stärke« der geteilten Kultur entspricht der Stärke des Berufs beziehungsweise der Berufsgruppe – auch hier gehen Trice und van Maanen und Barley dieselben Wege der Erkenntnis. Die Stärke einer Berufskultur impliziert ihre Klarheit und Stabilität bezüglich Berufsrollen und Zuständigkeiten, was wiederum ihren Unterschied zu anderen Kulturen deutli-

cher hervortreten lässt. Je stärker die geteilten Ideologien, je »vitaler« eine Berufskultur gelebt wird, umso stärker kann sie sich auch von anderen unterscheiden: »Its distinctiveness depends on the strength of its ideologies and the vitality and clarity of the cultural forms that come to characterize it« (ebd.:213). Klarheit, Stabilität und Vitalität beruflicher Kulturen sind also einerseits die Faktoren, die Berufsgruppen und Professionen stark machen. Die Klarheit der eigenen Berufskultur bedingt dabei automatisch, dass die Abgrenzung zu anderen Berufen und Berufskulturen einfacher geleistet werden kann. Andererseits führt diese klare Abgrenzung dazu, dass die Stabilität der eigenen Berufskultur, zum Beispiel des Selbstverständnisses, hoch bleibt.

Kulturen sind jedoch auch emotional aufgeladen und fördern Ethnozentrismen (ebd.:24). Die Gruppenzugehörigen teilen Ideologien und Haltungen, welche wiederum mit Emotionen verbunden sind. Als Konsequenz grenzen sie sich zu anderen nicht nur ab, sondern sind mitunter auch feindlich gesinnt: »A collectivity may come to be very emotionally attached to a set of ideologies. As a consequence, its culture will be strengthened and the collectivity will come to distrust, fear, and dislike groups with other sets of beliefs.« (Ebd.:24). Die Gruppe wird von einem gemeinsamen Gefühl von Überlegenheit getragen. Der soziale Wert, den das Typische der eigenen Arbeit repräsentiert, wird nach innen und außen kommuniziert. Trice nennt eine spezielle Abteilung von Tunnelgräber/innen in den USA als Beispiel, die »Sandhogs«:

»For example, the Sandhogs in the Tunnel and Construction Workers Union have a distinctive image of themselves as hard working, fun loving, hard drinking, and ›two fisted‹.« Tunnel workers take great pride in being Sandhogs, in living up to the image that they try to outdo each other at work and in their carousing.« (Ebd.:36)

Diese kulturellen Mechanismen schweißen Gruppen einerseits zusammen, lassen sie gut zusammenwirken. Andererseits können sich hier dysfunktionale Stereotype und Sichtweisen ausbreiten und Zusammenarbeit unmöglich gemacht werden, wo sie eigentlich nötig wäre:

»Strongly held ideologies add to the cohesion among members of an occupation, but, at the same time, they make for a rigidity and bitterness toward outside groups, often blocking needed cooperations. Similarly, cultural forms such as occupation-based stories may provide a means for expressing how to perform tasks

effectively while at the same time delivering fictions that set up dysfunctional stereotypes of others in the organization.« (Ebd.:25)

Trice zeichnet so ein zweiseitiges Bild: Was Subkulturen stark macht, zusammenhält und gut arbeiten lässt, kann auch zu Feindseligkeit, falschen Selbstbildern und Blockade nötiger Zusammenarbeit führen. Weiters warnt er davor, Subkulturen als zu homogene Einheiten zu sehen und nicht zu erkennen, wie sie sich permanent verändern und dass sie auch in sich widersprüchlich sein können: »Cultures are inherently fuzzy and ambiguous«, meint Trice (ebd.:21f). Deshalb empfiehlt er, zentrale Elemente von eher peripheren Elementen zu trennen: »The central elements generate sufficient consensus to produce enough coordination and cooperation to avoid chaos [...]« (ebd.:22). Am Rande befinden sich Kulturelemente, die durch schwächere und uneinheitlichere Ausprägungen charakterisiert sind, die jedoch eine hohe Beständigkeit haben (ebd.). Und es gibt nicht nur starke berufliche Subkulturen, sondern auch Subkulturen mit schwachem Zusammenhalt. Trice nennt das Beispiel der Personalberater/innen (»employee assistance workers«):

»Less cohesive cultures, in contrast, have few cultural forms, and those they do have are subject to varying interpretations. Employee assistance workers, for instance, have few shared cultural forms that are unique to them. They have no unique language, no occupational heroes, few myths and stories, and only a rudimentary rite of passage, so that practically anyone who wishes can call himself or herself an employee assistance worker.« (Ebd.:39)

Schwache berufliche Subkulturen sind sehr uneindeutig, sie erlauben viel Freiheit in der Selbstdefinition und können nur schwach als berufliche Gemeinschaft abgegrenzt werden. Für die Beforschung der erwachsenenbildnerischen Subkulturen ist vorstellbar, derartige starke und schwache Subkulturen auszumachen. Starke Subkulturen geben einen Hinweis auf starke Kohäsion und haben ein höheres Potential für die Durchsetzung von strukturelle Professionalisierung als schwache.

**Trice (1993): Das Grid-Group-Schema als Möglichkeit, Subkulturen zu erfassen**

Besonders interessant ist die Darstellung der Grid- und Group-Dimension bei Trice (ebd.:26ff), die ursprünglich von der Ethnologin Douglas stammt und von Trice im Hinblick auf Berufsgruppen und deren Verhaltensmuster innerhalb von Organisationen adaptiert wird. Die *Group-Dimension* bestimmt das Ausmaß des Zusammenhaltes der Gruppenmitglieder. Wenn sie stark ausgeprägt ist, gibt es ein Bewusstsein für die Existenz einer gemeinsamen Berufsgruppe. Die Group-Dimension bestimmt den Grad an Kollektivität, sie beinhaltet sowohl den Gruppendruck, der über Zugehörigkeiten ausgeübt wird, als auch den Schutz, den Mitglieder durch die Mitgliedschaft genießen (ebd.:161f). Zusammenhalt und Interaktion innerhalb der Gruppe werden gefördert, die Verbindung nach außen ist dabei schwach und wird nicht gefördert. Die *Grid-Dimension* bestimmt den Grad an Ordnung, Strukturiertheit und Hierarchie innerhalb einer Gruppe. Eine hohe Ausprägung bedeutet, es existieren klare und streng vorgegebene Rollen und Positionen, stark ausgeprägte formale Regelungen und unpersönliche Umgangsnormen. Eine niedrige Ausprägung der Grid-Dimension bedeutet, dass wenig Hierarchie vorgegeben ist. Die Rollen (und ihre dazugehörigen Aufgaben) sind nicht scharf voneinander abgetrennt. Für die strukturelle Professionalisierung der Erwachsenenbildung bedeutet dieses Schema, sie muss sich von einer niedrigeren Group-Ausprägung zu einer höheren und von einer niedrigeren Grid-Ausprägung zu einer höheren entwickeln. Das Modell ermöglicht also, den Prozess und den Fortschritt der Gruppenkohäsion und das Ausmaß der Klärung der Gruppenstruktur zu beleuchten. Die folgende Darstellung des Grid-Group-Modells zeigt die unterschiedlichen Kombinationen von Kulturtypen:

Tabelle 9: Grid-Group-Modell zur Erfassung der Dynamik und Ausprägungsart von Subkulturen

		Group	
		Schwacher Zusammenhalt Niedriger »Bond«	Starker Zusammenhalt Hoher »Bond«
Grid	Große Differenzen zwischen den Personen Hoher »Grid«	a) Fatalismus	b) Kollektivismus
	Wenige Differenzen/große Ähnlichkeit zwischen den Personen Niedriger »Grid«	c) Individualismus	d) Egalitarismus

Für die Erwachsenenbildung ist es nun interessant, einerseits darüber nachzudenken, zu welchem Muster die Erwachsenenbildung insgesamt oder einzelne Subkulturen gehören könnten. Andererseits ließen sich Veränderungen – wenn die erwachsenenbildnerische Berufsgruppe oder die Subgruppen<sup>2</sup> im Zeitverlauf betrachtet werden sollen –, anhand von Veränderungen der Grid- und Group-Stärke festmachen. Bestehende Subkulturen der Erwachsenenbildung könnten den vier Feldern zugeordnet und damit ihre Unterschiedlichkeit beschreiben werden. Eine Hypothese zur Grid-Group-Ausprägung in der (österreichischen) Erwachsenenbildung lautet: Es gibt Subgruppen der Erwachsenenbildung, die über eine hohe Group-Ausprägung verfügen, jedoch eine niedrige Grid-Ausprägung haben. Es finden sich hier kaum reglementierte Rollen, Hierarchien, Positionen oder formale Regelungen. Laut Trice (ebd.:170ff) sorgt eine derartig hohe Group-Ausprägung dafür, dass die Grenzen des Zugangs zu ihrer spezifischen Berufstätigkeit geschützt und die Gruppenkohäsion gestärkt wird. Die niedrige Grid-Ausprägung sorgt dafür, dass formale Regelungen und Hierarchien zwar entstehen können, aber nicht rigide umgesetzt werden, weil sie keinen hohen Stellenwert besitzen.

Eine weitere Hypothese lautet: Viele Subkulturen der Erwachsenenbildung, z.B. jene der ehrenamtlichen Bibliothekar/innen oder Erwachse-

**2** | Wenn von Subgruppen im Zusammenhang mit Subkulturen gesprochen wird, so fokussiert der Terminus auf die Individuen, welche gemeinsam als Träger einer Subkultur gesehen werden. Subkultur selbst stellt dagegen auf die kulturellen Artefakte ab, welche die Individuen einer Subgruppe teilen.

nenbildner/innen, welche nebenberuflich im Bereich Kulturvermittlung arbeiten oder Gemeinwesenarbeit leisten, verfügen über eine geringe Group-Ausprägung sowie eine geringe Grid-Ausprägung. Eine solche berufliche Gruppe (innerhalb von Organisationen) weist administrative und berufliche Prinzipien zurück, was Professionalisierung erschwert. Jeder soll mitbestimmen können. Diese Berufsgruppe »[...] attempts to abandon both the administrative principle and the occupational principle. Members make a conscious attempt to construct a work organization in which everyone has a voice in formulating what tasks need to be done and how these tasks are to be performed.« (Trice 1993:174)

Berufsgruppen dieser Art haben unscharfe Begrenzungen nach außen und informelle Beziehungen dominieren. Ähnlichkeiten der (beispielsweise politischen) Anschauung zählen mehr als die Zugehörigkeit zur eigenen Berufsgruppe:

»In their pursuit of egalitarianism, occupations in this mode purposefully devise weak group/weak grid relationships. As a result, the occupations involved often have weak boundaries because they employ members on the basis of friendship, political attitudes, and informally acquired knowledge rather than membership within the occupations [...].« (Ebd., Hervorh. P.H. St.)

Schließlich ist die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen, in diesen Konstellationen gering. Da jede/r mitbestimmen kann, wird sehr viel Zeit darauf verwendet zu diskutieren, was von wem zu tun ist:

»Further, since rules are based on group consensus and members have the right to veto decisions, members of the organization have considerable control over each other. Consequently, members spend a significant amount of their time debating what it is the should be doing and who should be doing it.« (Ebd.:174f)

Diese Vorarbeiten mögen genügen, um erste Inspirationen aus anderen Forschungsarbeiten zu gewinnen. Dabei können diese bestehenden Arbeiten als Anleitung für Forschungsprojekte dienen, welche die Subkulturen innerhalb der Erwachsenenbildung untersuchen möchten.

## 6.2 MERKMALE VON (SUB-)KULTUREN

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, wie *professionsspezifische Subkulturen* sozialwissenschaftlich bestimmt werden können. Es werden folgende Fragen beantwortet: Aus welchen Elementen besteht eine berufliche und professionsspezifische (Sub-)Kultur? Wie wird sie definiert? Wie kann sie untersucht werden? Wie im Kapitel 5.2 dargelegt, hat die Erwachsenenbildungsforschung bereits den kohäsiven Aspekt innerhalb der Erwachsenenbildung im Blick, wenn sie eine Berufskultur der Erwachsenenbildner/innen annimmt. Nittel (2000:245) definiert Berufskultur anhand von zwei Bestimmungsstücken:

1. »Orientierungen und Relevanzen aus ganz bestimmten Sinnquellen« – also Werte und Ideologien
2. die »Gemeinschaft der im Berufsfeld der Erwachsenen- und Weiterbildung tätigen Praktiker« – also Individuen als Träger/innen der Kultur, die Akteur/innen

Nur der erste Aspekt ist kultur- und sozialwissenschaftlich gesehen korrekt als Element von Kultur zu bezeichnen. Der zweite Aspekt stellt auf Akteur/innen ab, die Berufsgruppe. In anderen Disziplinen wird Berufskultur ebenfalls definiert. Im Folgenden werden Definitionen aufgelistet, die in dieser Arbeit Orientierung bieten können:

1. Online-Wirtschaftslexikon (Wirtschaftslexikon o.J.): »[...] die Gesamtheit der von einer Berufsgruppe im Unterschied zu anderen geteilten Wertvorstellungen, Normen und sozialen Orientierungen.«
2. Organisations- und Wirtschaftsforscher (Neuberger und Kompa [1987], zitiert nach Röttger 2010:109): »[...] geteilte Bedeutungen, Regeln, Werte und Einstellungen, die in ihrer Summe die Berufsangehörigen von denen anderer Berufe unterscheidbar machen.«
3. Lehrer/innenforschung (Terhart 1997:452): »Der Begriff der Berufskultur [...] bezeichnet die für einen bestimmten Beruf bzw. für ein Berufsfeld typischen Wahrnehmungsweisen, Kommunikationsformen und langfristigen Persönlichkeitsprägungen derjenigen Personen, die in diesem Beruf arbeiten.«

Diesen drei Bestimmungen folgend kann Berufskultur kurz gefasst definiert werden als die Gesamtheit der von der Berufsgruppe oder den Professionsangehörigen geteilten Ideen und Werten und kulturellen Ausdruckformen. Gerade in einer breit verstandenen Erwachsenenbildung erscheint jedoch diese monolithische, im Singular verfasste und für *eine* Berufsgruppe oder *eine* Profession gültige Bestimmung unpassend. Es fehlt eine eindeutig festlegbare Gruppe von Berufs- und Professionsangehörigen, deren Mitglieder sich auch als Angehörige wahrnehmen.<sup>3</sup>

Ist keine einheitlich bestimmbare Kultur vorhanden, so muss von *Subkulturen* gesprochen werden. Solche Subkulturen dürften in der Erwachsenenbildung sehr wohl vorhanden sein, wenngleich sie bislang nicht erforscht sind, insbesondere nicht unter dieser Bezeichnung. Ich schlage daher im Folgenden die Bezeichnung *Professionsspezifische Subkulturen* vor. Sie ist einerseits geeignet, die vorhandene Homogenität von Subkulturen in den Blick zu nehmen, und integriert andererseits begrifflich die Profession Erwachsenenbildung mit ihren verankerten und dynamisch-offenen Elementen<sup>4</sup>.

### **Wie können professionsspezifische Subkulturen beschrieben werden?**

Eine geteilte Kultur umfasst alle von einer Gruppe geteilten Normen, Werte, Glaubensweisen und Einstellungen (Smith 2013:145) und ist daher ein unglaublich breiter Begriff. Kultur ist laut Geertz (2000:43) ein System, mit dem Menschen ihr Wissen vom Leben und ihre Einstellung zum Leben mitteilen, erhalten und weiterentwickeln. Kultur, Gesellschaft und etabliertes Denken sind aufs Engste miteinander verwoben:

---

**3** | Die Forschungsergebnisse zu kulturellen Elementen der Erwachsenenbildung verweisen darauf, dass eine breite kulturelle Homogenität der Erwachsenenbildung nicht erkennbar ist (vgl. dazu die Darstellungen in Kapitel 5.2.2). Berufs- und professionssoziologische Untersuchung lassen die Folgerung, es handle sich um einen Beruf oder eine Profession, ebenfalls nur begrenzt zu. Allenfalls könnte sich mit den hier vorgenommenen Neubestimmungen von Profession Erwachsenenbildung als Profession verstehen. Ob es Kulturelemente gibt, welche alle Erwachsenenbildner/innen teilen, etwa einen spezifischen Wert, müsste untersucht werden.

**4** | Dieses Professionsverständnis wird im Kapitel 3.3 vorgestellt.

»Das menschliche Denken ist durch und durch gesellschaftlich: gesellschaftlich seiner Entstehung nach, gesellschaftlich in seinen Funktionen, gesellschaftlich in seinen Formen und gesellschaftlich in seinen Anwendungen. Denken ist im Grunde etwas Öffentliches – seine natürliche Heimat ist der Hof, der Markt und der städtische Platz.« (Ebd.:133)

Mit den Worten Hofstedes (2001:1) manifestiert sich in kulturellen Ausdrucksformen »eine kollektive Programmierung des Bewusstseins.« Kultur bietet damit Orientierung für unser tägliches selbstverständliches Handeln. Sie ist »[...] ein System, das als Set von Regeln und Annahmen unserem Verhalten in sozialer Hinsicht zugrunde liegt und das vom Einzelnen nicht willkürlich verändert werden kann.« (Douglas [1978], zitiert nach Karmasin/Karmasin 2011:17) Zur Kultur gehören alle Elemente, die einen unsichtbaren »sozialen Kitt« zwischen Menschen herstellen. Die Mitglieder einer kulturellen Gemeinschaft verstehen sich, weil sie eine ähnliche Sprache sprechen und ähnliche Grundhaltungen teilen.

Kulturuntersuchungen, so meine These, sind daher notwendigerweise partiell. Eine Untersuchung der Berufskultur von Lehrer/innen erfasst zum Beispiel lediglich »Interaktionsnormen, Vorstellungen zu Gratifikationen und Lehrerwissen« (Feiman-Nemser und Floden 1991:61ff). Weiters ergeben Untersuchungen insbesondere da Sinn, wo Vergleiche angestellt werden können und sollen. So untersucht etwa Hofstede (2001) Organisationskulturen großer Konzerne in verschiedenen Nationen, um internationale Kulturunterschiede ausfindig zu machen. Trice (1993) erforscht »Occupational subcultures on the workplace«. Ihm geht es darum, dem internen Zusammenspiel zwischen beruflichen Subkulturen und organisationalen, managementnahen Subkulturen in Organisationen auf die Spur zu kommen. Dasselbe Anliegen verfolgen auch van Maanen und Barley (1982). Sowohl Trice als auch Hofstede arbeiten berufliche Kultur und Subkulturen theoretisch aus und bieten für die vorliegende Arbeit Orientierung: Der Terminus Kultur beinhaltet laut Hofstede (2001:9f) sichtbare und unsichtbare Elemente des Selbst- und Weltverständnisses von Menschen. Im Zentrum stehen tradierte Ideen sowie die Werte, an die diese Ideen gebunden sind. Beide finden ihren kulturellen Ausdruck in Symbolen, Held/innen und Ritualen (ebd.). Ganz ähnlich definiert dies Trice (1993). Auch er findet hinter den sichtbaren Manifestationen liegende berufstypische Ideologien. Ideologien sind gewissermaßen das »Unterfutter« von Berufskulturen. Es handelt sich um Glaubenssätze

und Werthaltungen, die internalisiert sind und permanent ausgetauscht werden. Sie sind sowohl im Individuum als auch in der entsprechenden Gruppe zu verorten. Ideologien innerhalb von Berufen legitimieren Handeln und berufskulturelle Erscheinungsformen. Diese erscheinen als natürlich und richtig:

»The bundle of beliefs comprising an occupation's ideology explains and justifies its ongoing arrangements in a way that the human relationships and distribution of resources generated by these arrangements seem natural and morally acceptable.« (Ebd.:46)

Zu den Erscheinungsformen von Berufskulturen zählen bei Trice (ebd.:82ff) Erzählungen und Geschichten, Lieder, Symbole, Sprachverwendung, Gerüchte, Rituale, Zeremonien und Tabus. Jede Berufsgruppe tradiert und besitzt ganz typische Geschichten, welche geeignet sind, ihre Werte und Ideologien zu transportieren. Sie hat eigene Symbole und eigene Rituale und Riten. Beispiele dafür sind etwa die Berufskleidung bei Mediziner/innen und Feuerwehrleuten. Held/innenerzählungen und Mythen, etwa in der Medizin die Erzählung einer bahnbrechenden Erfindung, und Zugangsrituale (beispielsweise die Verleihungsfeierlichkeiten eines beruflichen oder akademischen Abschlusses) gehören dazu. Die folgenden beiden Tabellen bieten eine zusammenfassende Übersicht über die kulturellen Elemente von Berufen bei Hofstede (2001:9f) und Trice (1993:82ff):

Table 10: Elemente von Kulturen nach Hofstede (2001)


Sichbare Kulturelemente	Unsichtbare Kulturelemente
<i>Symbole</i> umfassen Gesten, Wortverwendungen, Bilder und Objekte und Ähnliches. Sie transportieren oft komplexe Bedeutungen.	 Ideen  Werte
<i>Held/innen</i> sind Figuren, die von einer Gemeinschaft mit Bedeutungen versehen sind. Es handelt sich um lebende oder tote, existierende oder nur kulturell geschaffene Figuren, die erstrebenswerte Merkmale tragen.	
<i>Rituale</i> wiederum sind in soziale Handlungen gegossene kulturelle Bedeutungen und Werte, die schließlich als Selbstzweck verfolgt werden und Zugehörigkeit markieren, etwa Grußrituale oder Rituale des Feierns.	

Tabelle 11: Elemente von beruflichen Subkulturen nach Trice (1993)

Sichtbare Kulturelemente	Unsichtbare Kulturelemente
Erzählungen und Geschichten, Lieder, Symbole, Sprachverwendung, Gerüchte, Rituale, Zeremonien und Tabus	←→ Ideologien

Wenn bislang eher die Homogenität einer Berufskultur betont wurde, so muss nun ergänzt werden, dass die Eindeutigkeit und Stärke einer Berufskultur unterschiedlich ausgeprägt sein kann. Trice (1993:21ff) betont, Berufskulturen und Subkulturen würden eine eigene Geschichte haben und seien keine stabilen Einheiten. Sie seien veränderbar und würden sogar sehr häufig in sich widersprüchliche Elemente beinhalten (zum Beispiel Werte, die sich widersprechen). Er bestimmt die Merkmale von Kulturen (»features of cultures«) einerseits in ihrer Stärke, Zusammenhalt anzuzeigen, andererseits sind Berufskulturen aber auch immer zerfranst und widersprüchlich. Zu den Merkmalen von Berufskulturen gehört Folgendes (ebd.):

- Berufskulturen sind an Gruppenphänomene gebunden.
- Sie sind zerfranst und widersprüchlich.
- Sie unterliegen zeitlichen Veränderungen.
- Sie manifestieren sich symbolisch.
- Sie generieren immer ein *Wir* und ein *Sie*.
- Die Zugehörigkeit wird emotional erlebt, weil sie mit Ideologien verbunden ist.
- Kulturen strukturieren darüber hinaus soziale Beziehungen.

### 6.3 VORSCHLAG FÜR EINEN ETHNOGRAFISCHEN ZUGANG

Im Forschungsstand (Kapitel 5.2.2) wurde gezeigt, dass es Untersuchungen zu Kulturelementen der Erwachsenenbildung gibt. Diese sind bislang untereinander jedoch kaum vergleichbar und lassen eine systematisch aufeinander aufbauende Forschung nicht zu. Was bezüglich Professionalisierung insbesondere von Interesse wäre, ist, ob es einen gemeinsamen Bestand an Werten und Ideen oder an Sprachverwendungen über weite Teile der Erwachsenenbildner/innen hinweg gibt. Es ließen sich folgende Fragen stellen: Welche typischen Sprachmuster lassen sich finden?

Gibt es Rituale, Werte, Ideologien, die geteilt werden; von wem werden sie geteilt? Gibt es Haltungen, Rollenvorstellungen, Werte, die weit verbreitet sind? Gibt es ein berufskulturelles Element, das von allen geteilt wird? Wenn man dieses fände, hätte man hier den Ansatzpunkt für ein gemeinsames Anliegen, welches von allen Angehörigen einer Profession vertreten werden könnte (wie es die traditionelle Professionsentstehung vorsieht, die häufig von Professionsangehörigen selbst ausgeht<sup>5</sup>). Aber auch wenn die strukturelle Professionalisierung nicht gleich in den Blick rückt, könnte ein gezielter kulturwissenschaftlicher Zugang auf das, was Erwachsenenbildner/innen miteinander teilen, sehr wertvoll sein, weil er das Verbindende und Geteilte in den Fokus rückt. Mit Amann und Hirschauer (1997:29) gesprochen geht es um die neue Öffnung des Blickes für Dinge, die man bisher für selbstverständlich hielt: »Es geht in der Ethnografie gewissermaßen darum, sich – nachdem man etwas verstanden hat – noch mehr zu wundern.«

Im Folgenden werden Hinweise gegeben, wie ethnografische Forschung zu professionsspezifischen Subkulturen vorgehen müsste. Die Hinweise stammen vor allem von Amann und Hirschauer (1997), sind jedoch auch inspiriert von Geertz (2000). Vordringlich wichtig erscheint mir dabei die Haltung von Kulturforscher/innen, die Ethnografie betreiben: Der Gegenstand der Untersuchung, Kulturerscheinungen, wird in hohem Maße interpretationsoffen betrachtet. Es geht nicht darum, festzustellen, »was ist«, sondern darum, eine neue Sichtweise auf bislang Unhinterfragtes bereitzustellen, die Perspektiven und Fragerichtungen eröffnen kann. Es geht mit Geertz (2000:20) um »die Erweiterung des menschlichen Diskursuniversums«. Interpretation ist dabei das, was geleistet werden kann:

»Kurz, ethnologische Schriften sind selbst Interpretationen und obendrein solche zweiter und dritter Ordnung. (Nur ein ›Eingeborener‹ liefert Informationen erster Ordnung – es ist *seine* Kultur.) Sie sind Fiktionen, und zwar in dem Sinn, daß sie ›etwas Gemachtes‹ sind, etwas Hergestelltes [...].« (Ebd.:22f)

Amann und Hirschauer (1997) arbeiten in ihrem Aufsatz »Die Befremdung der eigenen Kultur. Ein Programm« aus, wie Kulturforschung vor-

5 | Vgl. dazu die Ausführungen in Kapitel 3.1.

geht, die nicht Kuriositäten des fraglos Fremden untersucht, sondern in unserer eigenen europäischen Wissensgesellschaft angesiedelt ist: »indigene Ethnographie« (ebd.:11).

»Zunächst bringen vielschichtig differenzierte Wissensgesellschaften im Vergleich zu Stammeskulturen eine unüberschaubare Zahl von kulturellen Feldern hervor, die weder einer generalisierbaren Alltagserfahrung noch dem soziologischen Blick ohne weiteres zugänglich sind. Insofern multiplizieren sich die Möglichkeiten von Fremdheitserfahrungen in der eigenen Gesellschaft und es wird erkenntnispraktisch notwendig und gewinnbringend, spezialsprachliche Expertengemeinschaften und Subkulturen methodisch als fremde Kulturen zu behandeln.« (Ebd.:12)

Sie empfehlen den Beobachter/innen, Vertrautes aufzubrechen. Sozialforscher/innen gelang dies bislang mit verschiedenen Distanzierungsmitteln, etwa Garfinkel mit Krisenexperimenten, Goffmann mit der Metaphorik des Theaters und auch die Metapher des Rituals dient der zielgerichteten Verfremdung des Vertrauten (ebd.:12). Je vertrauter ein Untersuchungsgegenstand ist, umso stärker müssen Untersuchende »die Normaldistanz variieren« (ebd.:13). Auch das Material muss variantenreich sein sowie die Untersuchung längerfristig angelegt. Eine Untersuchung professionsspezifischer erwachsenenbildnerischer Subkulturen kann weiters nur in ihrer Praxis stattfinden. Schon in Erzählungen oder Interviews wäre der soziologische Gegenstand der Untersuchung, die »situierten, öffentlichen Ausdruckformen gegenwärtiger kultureller Ergebnisse« (ebd.:22), nicht mehr zu entdecken. Interviews haben laut Amann und Hirschauer gewissermaßen »zu viele Eigenschaften« (ebd.:23).

Dabei ist es prinzipiell nicht möglich, »rein empirisch« vorzugehen: Empirie und Theorie gehen eine Verschränkung ein. Forschende verwenden individuelle Phänomenbestimmungen und konzipieren ihre untersuchten sozialen Einheiten vorab (ebd.:38). Die Unterschiede zwischen Empirie und Theorie sind selbst dezidiert als Relation zwischen verschiedenen kulturellen Praktiken zu begreifen (ebd.:40). Das heißt, auch wissenschaftliche Theoriearbeit ist als eine Form kultureller Praxis zu verstehen. Die Erwachsenenbildungsforschung, welche Subkulturen untersucht, müsste dementsprechend ebenfalls ihre »sozialen Untersuchungseinheiten« vorab definieren. Welche Subkulturen und Orte der Erwachsenenbildung sie aufsucht, muss vorher feststehen und vor allem begründet sein. Bereits die Auswahl eines Untersuchungsfeldes ist Teil

kultureller Praxis und muss von Forschenden zumindest begründet werden.

Was betrachtet die ethnografische Untersuchung konkret? »Als Gegenstand der Kulturwissenschaften können damit zeichenhaft vorgegebene Symbolsysteme und ihre Performanz in Handlungen oder Verhaltensweisen gelten.« (Brumlik, 2006:62) Die Kulturforschung betrachtet also ausschließlich Repräsentationen von Bedeutungen und Performanz. Dies entspricht etwa den oben genannten sichtbaren Kulturelementen bei Hofstede und Trice.<sup>6</sup> Die unsichtbaren Kulturelemente müssten Forschende – einer strengen Auslegung der kulturwissenschaftlichen Beobachtung nach – interpretativ erschließen. Ähnliches erfährt man von Leggewie et al. (2012:13): Kulturelle Erscheinungsweisen können kaum erfragt werden, sie sind unbemerkt, gerade deswegen, weil sie immer und überall vorhanden sind. Zumindest aber können ihre relevanten Bedeutungen in einem interpretativen Akt rekonstruiert werden. Terhart (1997), der die Berufskultur der Lehrer/innen untersucht, sieht dies ähnlich und beschreibt, wie er Berufskultur dennoch beobachten kann:

»Sie [die Berufskultur, P.H. St.] ist flüchtig, entzieht sich der Beobachterperspektive, kann zum Teil von den Teilnehmern nur bedingt expliziert werden etc. Einblicke erhält man zum Beispiel durch Beobachtung und Interpretation berufsinterner Kommunikation zwischen Lehrern: Lehrerzimmergespräche, Schulkonferenzen, Lehrerstammtische, berufsbezogene autobiografische Reflexionen von Lehrern, Tagungen von Lehrerorganisationen, das Schrifttum von Lehrerverbänden. Aber auch zum Beispiel programmatische Reden der Vorsitzenden solcher Verbände sind von Bedeutung, weil derartige Verlautbarungen neben ihrer orientierenden und motivierenden Funktion für die Mitglieder primär an die Öffentlichkeit gerichtet sind und insofern Einfluß auf das Bild der Öffentlichkeit vom Lehrerberuf nehmen wollen.« (Ebd.:453)

Es wird von allen Kulturforscher/innen jedoch auch immer wieder betont, dass Kultur nicht eindeutig, sondern sprunghaft und oft in sich widersprüchlich sei (Geertz 2000:46). Laut Geertz (2000:88 und 196f) können einzelne Menschen relativ leicht zwischen radikal entgegengesetzten Betrachtungsweisen hin und her springen. Das werde in der Forschung und im Alltag typischerweise übersehen. Kultur könne man sich

---

6 | Vgl. dazu Tabelle 8 und 9.

als Polyp vorstellen: Sie habe viele Arme, deren Verbundenheit mitunter schwierig erkennbar sei. Bedeutungsweisen stehen oft ohne Zusammenhang nebeneinander und sind durch kulturelle Gräben getrennt. Eine ähnliche Sichtweise findet sich, wie bereits erwähnt, beim Organisations- und Kulturforscher Trice (1993:21ff), der Berufskulturen als zerfranst und widersprüchlich beschreibt.

Die Untersuchung professionsspezifischer Subkulturen ist also ein Unternehmen, das hoch voraussetzungsvoll ist. Es braucht Erfahrung, Zeit, eine umsichtige Haltung der Forschenden und die Möglichkeit, länger ins Feld zu gehen. Die Fragestellungen und der untersuchte Praxisausschnitt einer Untersuchung müssen genau und explizit ausgearbeitet und begründet werden. Die Kunst der Ethnografie liegt in einem guten Forschungssetting und reichhaltiger Interpretation. Der Gewinn einer ethnografischen Untersuchung von Subkulturen der Erwachsenenbildung liegt in einem tieferen Verständnis darüber, was Subkulturen zusammenhält. Sie könnte Einblicke liefern, ob in unterschiedlichen Subkulturen ähnliche oder dieselben Kulturelemente vorkommen. Dort könnten Professionalisierungsbemühungen ansetzen, welche die bestehende Heterogenität überbrücken.

