

1. Übersetzungszwänge grenzüberschreitender Organisationen und die Relevanz geisteswissenschaftlicher Expertise

MICHAEL GÖHLICH, MAREK NEKULA UND JOACHIM RENN

Mit dem Zusammenwachsen der Welt in räumlicher, sachlicher, zeitlicher und sozialer Hinsicht gewinnen Differenzierungen zwischen Kontexten, zwischen denen *übersetzt* werden muss, an Bedeutung. Übersetzung bedeutet dabei mehr als die lange Zeit für paradigmatisch gehaltene, Bedeutungen erhaltende Übertragung zwischen differenten Sprachen (Bachmann-Medick 1997; Renn/ Straub/ Shimada 2002). Übersetzungen schließen Bedeutungsbrüche ein. Der Modus der Beziehung zwischen sprachlichen Kontexten und die Typik möglicher Kontexte, zwischen denen übersetzt werden muss, differenzieren sich aus: es wird nicht nur horizontal zwischen Muttersprachen bzw. zwischen Soziolekten übersetzt, sondern auch zwischen kulturellen Horizonten, zwischen institutionellen Praktiken, zwischen organisationsspezifischen Rationalitäten und zwischen Formen des Wissens (Renn 2010). Es handelt sich also nicht um ein einfaches Übersetzungsverhältnis, sondern um komplexe Übersetzungsanforderungen, deren Management und Bearbeitung entsprechende Expertise erfordern. Mit der skizzierten Erweiterung der Übersetzungsagenda gewinnt die geisteswissenschaftliche Expertise, zu der Fähigkeiten des Übersetzens traditionell gehören, an Relevanz; zumal die professionell geschulte Fähigkeit, suboptimale Bedeutungsübertragungen zu erkennen und zu vollziehen, in einer Vielzahl von Kontexten, die traditionell außerhalb geisteswissenschaftlicher Zuständigkeit situiert schienen, funktional geworden ist.

Besonders augenfällig werden heterogene Übersetzungserfordernisse in Grenzregionen, in denen Grenzen – etwa nach einem politischen Systemwech-

sel – weiter geöffnet werden, wie dies an der deutsch-tschechischen Grenze, welche den Bezugsraum des diesem Band zugrundeliegenden Forschungsvorhabens bildet, der Fall ist. Reflektiert werden die Übersetzungsbedarfe vor allem in Organisationen, die programmatisch grenzüberschreitend ausgerichtet sind. Vielfältige Übersetzungen gehören zu ihrem Selbst-Verständnis, definieren formal ihre Aufgaben und fallen als Ressource mit Rücksicht auf ihre Förderung in Gestalt von Antrags- und Berichtspflichten an. Zweckbestimmung, Funktion und strukturelle Lage solcher Organisationen legen es nahe, sie – wie es sich in unserem Forschungsprojekt: „Komplexitätsmanagement durch geisteswissenschaftliche Expertise“ bewährt hat – als *Grenzorganisationen* zu bezeichnen. Vor dem Hintergrund differenter Sprache(n), Geschichte(n) und Praktiken ringen diese Organisationen um interne Verständigung, um verbindliche und effektive Lösungen heterogener Probleme, schließlich um eine hinreichend identifizierbare Organisationseinheit und -kultur.

Im Umgang mit den komplexen Übersetzungsanforderungen geraten die Organisationen an Grenzen ihrer Problemlösungskapazität. Ein zentraler Ausgangspunkt der Erforschung solcher Grenzorganisationen im Rahmen des erwähnten Forschungsprojekt-Verbundes war die Annahme, dass Formen einer spezifisch geisteswissenschaftlichen Expertise eine von Grenzorganisationen längst genutzte Ressource darstellen, welche aber weder unter diesem Namen auftaucht, noch in jeder Hinsicht hinreichend genutzt und anerkannt ist. Denn geisteswissenschaftliches Wissen und Können sind für den Umgang mit Übersetzungsanforderungen von besonderer Bedeutung. So vermitteln doch die Geisteswissenschaften neben kulturellem Orientierungswissen auch performative und reflexive Fähigkeiten, die einen flexiblen und zielführenden Umgang mit heterogenen Sprachen und kulturellen Praxen befördern und dazu beitragen, die Unaufhebbarkeit sprachlicher und kultureller Differenzen in kreative Strategien zu überführen.

1.1 ZIEL UND FOKUS DER FORSCHUNG

Ziel unseres interdisziplinären Forschungsprojektes war es, strukturelle Anforderungsprofile, faktische Einsatzweisen, konkrete Schwierigkeiten und latente Potentiale der geisteswissenschaftlichen Übersetzungsexpertise in Organisationskontexten zu rekonstruieren und bislang wenig beachtete Anwendungsfelder der Geisteswissenschaften explizit zu erschließen. In Fallstudien zu acht Grenzorganisationen aus funktional gegeneinander abgehobenen Sektoren (Erwachsenenbildung, Jugendarbeit, Kulturarbeit, Sozialarbeit, Polizei u.a.) wurden die Profile

der für diese Organisationen jeweils relevanten Übersetzungsbedarfe und die Formen ihres Umgangs mit diesen Bedarfen rekonstruiert.

Das Verbundprojekt ging von der Hypothese aus, dass in Grenzorganisationen zunächst endogene Formen der praktischen Expertise zur Bewältigung komplexer Übersetzungsanforderungen entwickelt werden, diese aber angesichts komplexer und paradoxaler Übersetzungsanforderungen an Grenzen gelangen, so dass die entsprechenden Organisationen schließlich durch entsprechende personelle und strukturelle Umstellungen auf die Ressource geisteswissenschaftlicher Expertise zugreifen. Tatsächlich zeigt die empirische Untersuchung: Grenzorganisationen entwickeln nolens volens lokal, implizite Strategien, mit den identifizierbaren Übersetzungsanforderungen umzugehen, und sie geraten dabei an Grenzen, die eine Professionalisierung jener Umgangsweisen nahelegen. Eine inhaltlich und methodisch ausdrücklich *geisteswissenschaftliche* Expertise, von der eine solche Professionalisierung zu erwarten wäre, wird allerdings kaum durch geplanten Einbezug geisteswissenschaftlicher Professioneller erlangt, sondern vorwiegend durch Nutzung der in den öffentlichen Diskurs diffundierten Reflexionsexpertise sowie der sprachlichen Ideologien¹ oder durch Nutzung implizit eingespielter Kompetenzen von bereits der Organisation zugehörigen Mitgliedern mit geisteswissenschaftlichem Bildungshintergrund.

Dementsprechend wurde die forschungspraktische Fokussierung des Verbundprojekts feinkörniger justiert. Lautete die Ausgangsfrage zunächst, welche Funktionen geisteswissenschaftliche Expertise für das organisationsspezifische Management komplexer Übersetzungsanforderungen auf welche Weise erfüllt, spezifiziert sich das Interesse am Material zu der Frage, wie das Management komplexer Übersetzungsanforderungen in Grenzorganisationen überhaupt funktioniert und im Einzelnen erfolgt. Die Frage nach Funktionen geisteswissenschaftlicher Expertise wird damit zum einen zu einer Teilfrage, zum anderen aber durch die Verfeinerung der Heuristik um Aspekte latenter Funktionen erweitert.

Im Zentrum der Untersuchungen stehen im Sinne der nachjustierten Fragestellung der *Modus Operandi*, die Praxen grenzorganisationalen Übersetzens und die im alltäglichen Umgang der Organisationen mit ihren Übersetzungszwängen entstehende Expertise seitens der Akteure in den Grenzorganisationen. Sie bleibt implizit, d.h. sie wird weder ausdrücklich beim Namen genannt, noch explizit in Prinzipien, Rezepten und Methoden gegossen, sie weist jedoch inhaltlich (in Form

1 Zu sprachlichen Ideologien als kontextuell gebundene Ideologien über die Sprache, wie etwa „Deutsch ist eine große, Tschechisch eine kleine Sprache“ u.a.m., die auch die sprachlichen Praxen bestimmen, vgl. Woolard (1998).

gelegentlicher Bezugnahme auf historische, philologische, philosophische oder pädagogisch-anthropologische Termini) und methodisch (in Form systematisch eingebauter Flexibilitäten im Umgang mit Bedeutungsbrüchen) Ähnlichkeiten mit geisteswissenschaftlicher Expertise (in Form definierter Begriffe, systematischer Theorie und hermeneutischer Methode) auf. An solche Generalisierungen der Akteure schließt im Sinne der qualitativen Forschung unsere Expertise an, korreliert und verdichtet sie im analytischen Prozess und verschränkt sie mit anderweitiger Forschung.

Die in diesem Band vorgestellte Analyse der organisationalen Praxis und der darin wirksamen – mit der geisteswissenschaftlichen Expertise verwandten – praktischen Expertise der Bearbeitung von Übersetzungsanforderungen in Grenzorganisationen ist dreiperspektivisch (vgl. Abbildung 1). Sie fokussiert die Ebenen der Kommunikation, der Organisationsidentität und des Wissens. Auf der Ebene der Kommunikation steht die Frage im Zentrum, welche Codes auf der Ebene des organisationalen Sprachmanagements gewählt werden und warum, wie und mit welchem Erfolg und welcher Wirkung diese in der sprachlichen Interaktion eingesetzt werden, welche spezifischen Kommunikationsnormen in Grenzorganisationen elaboriert werden und wie die Kommunikation in den Grenzorganisationen konzeptualisiert und symbolisch dargestellt wird (*Verständigung*). Auf der Ebene der Organisationsidentität geht es um die Frage, wie transnationale organisationale Identität und Muster erfolgreicher organisationaler Praxis im Umgang mit Übersetzungsanforderungen entwickelt werden können, wie z.B. differente und gemeinsame Hintergründe und Traditionen in kollektiven Narrationen und symbolischen Inszenierungen der transnationalen Grenzorganisationen aufgenommen werden (*Vergegenwärtigung*). Auf der Ebene des Wissens lautet die Frage, welche direkten und indirekten Rollen professionelles geisteswissenschaftliches Wissen und Können in transnationalen Grenzorganisationen für die Behandlung der jeweils sektor- und fallspezifisch gebauten Fallhöhen zwischen allgemeiner (in der Regel extern bestimmter) Programmebene und Organisationspraxis spielen. Übersetzung ist hier vornehmlich interessant als ein Modus der Umgehung von Widersprüchen, die sich aus traditionellen Steuerungsroutinen, die auf professionelle geisteswissenschaftliche Expertise verzichten, ergeben würden (*Übertragung*).

Abbildung 1: Interdisziplinäre Verschränkung des Forschungsprojekts

Fokussierte Gegenstandsebene	Fokussierte Übersetzungsdimension	Disziplin
Interkulturelle Kommunikation	Differenz zwischen Sprachen/Kommunikationsformen: „Verständigung“	Linguistik
Organisationale Identität	Differenz zwischen kulturellen Identi- täten und Routinen: „Vergegenwärtigung“	Pädagogik (zwei Teilpro- jekte)
Organisations- und Expertenwissen	Differenz zwischen Programm und Praxis (theor. und prakt. Wissen): „Übertragung“	Soziologie

Quelle: Eigene Darstellung

Im interdisziplinären Verbund der vier Teilprojekte wird also durch Verschränkung der disziplinär arbeitsteilig verfolgten Einzelhinsichten untersucht, wie geisteswissenschaftliche Expertise bzw. einige der für sie typischen Charakteristika (kulturelles Orientierungswissen, Reflexionskompetenz, Differenzreflexion) im Sinne einer impliziten, performativ eingebrachten Expertise in den untersuchten Grenzorganisationen zur Wirkung kommen.

1.2 FORSCHUNGSRELEVANTE KATEGORIEN

Mit dem Anwendungsbereich und der konzeptuellen Ausrichtung einschlägiger Theorien der *Übersetzung* erweitert sich im Kontext anderer, sozial- und sprachwissenschaftlich relevanter Fragehorizonte auch die Relevanz geisteswissenschaftlicher Kompetenz. So wird der Begriff der Übersetzung aus dem engen Rahmen der literarischen Übersetzungskonzeption gelöst und von repräsentationalistischen Vorstellungen befreit. Die sprachphilosophische Distanzierung vom Paradigma der Repräsentation (Quine 1980; Davidson 1986; Derrida 1988) macht die Übersetzung zu einer bedeutungsverändernden Bewegung über sprachliche Grenzen hinweg und bindet in ihren pragmatischen Varianten (Wittgenstein 1969, 1984; Austin 1975) die Einheit sprachlicher Bedeutung an die Einheit der Praxis einer kommunikativen Gemeinschaft (vgl. Nekula 1994; Renn 2004). Die Erweiterung der Übersetzungstheorie auf geistes- und kulturwissenschaftliche Problembereiche jenseits der Sprachwissenschaften be-

trifft drei zentrale Bezugskontexte der Erforschung von Grenzorganisationen und ihrem übersetzerischen Komplexitätsmanagement: a) interkulturelle Beziehungen; b) den Zusammenhang zwischen Organisationen und soziokulturellen Milieus; c) die Beziehungen zwischen europäischer Strukturebene und lokalen bzw. regionalen Handlungskontexten.

- a) Formen des Kontakts zwischen Vertretern verschiedener Kulturen werden zunehmend als Fälle einer Übersetzungspraxis aufgefasst (Hause 1997; Bachmann-Medick 1997), die in ihren Folgen unsteuerbar ist (Beidelman 1971; Budick/Iser 1996; Burke 2000). In der postkolonialen Forschung zu kulturellen Identitäten wird zudem die De-Substantialisierung des *Kultur*begriffs betont, Orte „zwischen den Kulturen“ gewinnen an Bedeutung (Bhabha 2011, Said 1994; Young 1995). Die Analyse des Übersetzens wird zu einem Modell für die Handlungstheorie insgesamt, sofern sie Übersetzung als zielgerichtetes Handeln in einem praktischen Kontext der Bearbeitung kultureller Grenzen versteht (Snell-Hornby u.a. 1998).
- b) *Organisationen* stehen aus Sicht der soziologischen Differenzierungstheorie (Schimank 1996, 1999; Renn 2006) intern und im Verhältnis zu ihren spezifischen Umwelten vor Übersetzungsaufgaben, sobald die Vorstellung einer durch Steuerungsmedien gewährleisteten Kooperation über (Teil-)Systemgrenzen hinweg durch konstruktivistische Analysen eigenlogischer Systeme ersetzt wird. Organisationen und soziokulturelle Milieus stehen in Übersetzungsverhältnissen, wenn die funktionale und kulturelle Differenzierung zu einer Multiplikation gesellschaftsinterner Grenzen führt, die zwischen Teilkontexten gezogen sind, deren Differenz Analogien zur Differenz zwischen Sprachen aufweist und die zudem, wie im Falle der Grenzorganisationen im europäischen „Binnenraum“ unserem Fall an Grenzen zwischen Sprachen und Sprachräumen anfallen.
- c) Übersetzungen tauchen schließlich auf der alltagspragmatischen Ebene nicht nur in klassischen interkulturellen Situationen auf, sondern auch immer dann, wenn unter *lokalen* bzw. *regionalen* Bedingungen *strukturelle Vorgaben* übergeordneter, hier v.a. *europäischer* bzw. *internationaler* Ebenen angeeignet werden (müssen). Die Analysen von Glokalisierungseffekten (Robertson 1998), alltäglicher Milieupraktiken (Hall 1999) und neuerer organisationaler Steuerungsformen zeigen, dass kontexttranszendente Strukturen, normative Muster, systemische Imperative, formale Verfahren und mediale Botschaften in kleinräumigeren sozialen Zusammenhängen eigensinnig aufgenommen werden (Renn 2010).

Mit der De-Substantialisierung des Begriffs *Kultur* gewinnen Phänomene von kultureller Hybridität oder auch Transkulturalität an Interesse (Bachmann-

Medick 2007). Das Verhältnis von (kultureller) Differenz und (kulturellem) Kontext wird hierbei als Übergang bestimmt. Diese zwischen-räumliche Vorstellung, die auch in Begriffen wie „In-Betweenness“ (Said 2001) und „third space“ (Bhabha 2011) zu erkennen ist, ist allerdings mit Zeitlichkeit zu verbinden. Eine Prozessualisierung ist nicht zuletzt aus pädagogischer Sicht erforderlich, da hier Sein als Werden in den Blick genommen wird, es aus dieser Sicht also weniger um Identität als solche als vielmehr um Identitätslernen und weniger um die grenzorganisationale Praxis als solche als vielmehr um in ihr erkennbare Lernprozesse geht (Datta 2005; Göhlich 2006).

Im Blick auf *interkulturelle Kommunikation* ist festzustellen, dass die bis in die 90er Jahre stark rezipierten Konzepte der Kulturdimensionen und Kulturstandards (Hofstede 1991; Thomas 1996a; Schroll-Machl/Nový 2008) in Kritik geraten sind. Sprachwissenschaftlich erfolgt die Kritik sowohl aus der kognitiven als auch aus der konversationsanalytischen Perspektive (Auer 1999, bes. 198-211; Heringer 2004; Knapp 2011b). Die Theorie des sprachlichen Managements (Neústupný 2002; Neustupný/Nekvapil 2003; Nekvapil/Nekula 2006 u.a.m.) bietet einen alternativen methodologischen Rahmen für die Erfassung der interkulturellen Kommunikation. Vor dem Hintergrund eines Modells interkultureller Kommunikation (Nekula 2002) wurde er für die Analyse der Kommunikation in deutsch-tschechischen Unternehmen bzw. von Sprachkontaktsituationen weiter entwickelt (Nekula/Nekvapil/Šichová 2005a-b; Nekvapil/Nekula 2006, Nekvapil/Sherman 2009b).

In der aktuellen *Organisationsforschung* nehmen die Aspekte des Wissens und der Übersetzung einen zentralen Stellenwert ein. Organisationen erscheinen in weniger funktionalistischen Optiken als komplexe „Ordnungen des Wissens“ (Neumann 2000). Die Leistungsprozesse in Organisationen lassen sich auch als Verschränkung verschiedener professionalisierter Tätigkeitsfelder mit je eigenen Wissenskulturen verstehen. Komplexe Organisationen im internationalen Kontext erscheinen als verschachtelte Aushandlungsarenen, in denen neben Anforderungen interkulturellen Managements die Funktion von „Wissensübersetzungsprozessen“ (Choi 2001) und entsprechender Expertise eine Schlüsselrolle einnimmt.

Im Diskurs um *organisationales Lernen* hat sich die Auffassung durchgesetzt, dass organisationales Lernen nicht notwendig linear oder nur reaktiv verläuft, sondern vom Motiv der Sinnstiftung bestimmt wird (Weick 1995). Dementsprechend wird den organisationalen „theories-in-use“, die als Bezugsrahmen für das Handeln der Organisationsmitglieder dienen, und den zu deren Erhaltung eingesetzten defensiven Routinen besondere Aufmerksamkeit gewidmet (Argyris/Schön 1999). Über die organisationspsychologisch verbreitete kognitivistische

sche Sicht hinausgehend stellt ein pädagogischer Lernbegriff die Ganzheitlichkeit des Lernprozesses in Rechnung. Aus organisationspädagogischer Sicht erscheint organisationales Lernen somit nicht nur als Reflexion und Änderung mentaler Modelle, sondern auch und vorrangig als mimetischer Prozess, der kulturelle Praxismuster aufgreift und nuanciert (Boreham/Morgan 2004; Boreham 2008; Göhlich 2005, 2007).

Die Untersuchungen des Verbundprojekts richten sich auf *Praxis*. Mit der in jüngster Zeit erneut gesteigerten Akzentuierung der *performativen Dimension* innerhalb der Geistes- und Sozial- als auch Kulturwissenschaften ist die Praxis der Organisationen als Handlungsraum, Problemlösungsarena aber auch als eine Aufführung mit inszenatorischen Gehalten von Interesse. Mit der Betonung der letztgenannten Hinsicht (Inszenierung) finden Körperlichkeit sowie inszenatorischer und Ereignis-Charakter der Praxis größere Aufmerksamkeit. Handeln erscheint als mehr als die Verwirklichung von Intentionen, wobei das *Mehr* im Modus des Handelns und Interagierens besteht. Die jeweiligen Modi weisen (organisations-)kulturelle Traditionen aus, bestätigen sie und bearbeiten sie mimetisch. So wird rituelles Wissen reaktualisiert und zum Umgang mit Problemen, im vorliegenden Fall: mit Übersetzungsanforderungen, genutzt (Turner 1989; Butler 1998; Wulf/Göhlich/Zirfas 2001; Fischer-Lichte 2004).

Gerade weil die sozial- und sprachwissenschaftliche Erforschung von *Grenzregionen* bzw. grenzüberschreitender Zusammenarbeit in den letzten Jahren zugenommen hat, erweisen sich die Fragen des in diesem Buch vorgestellten interdisziplinären Verbundprojekts als Forschungslücke. Zwar wurden transnationale Entwicklungen im mitteleuropäischen und osteuropäischen Raum in Forschungsverbänden untersucht, wobei neben Transformationsprozessen in Ländern Ost- und Südosteuropas auch der Zusammenhang zwischen nationaler Identität und internationalen Beziehungen und die Zivilgesellschaft als Integrationsfaktor in den Fokus gelangte. Die Übersetzungszwänge und -praxen von Grenzorganisationen wurden bislang jedoch nicht untersucht. Frühere Projekte, die sich speziell mit deutsch-tschechischen Grenzregionen beschäftigten, waren eher praktisch-interventiv (z.B. Projekt „Gute Nachbarschaft“, Stech 2002) als analytisch-rekonstruktiv angelegt.

1.3 FORSCHUNGSINTERNE ARBEITSTEILUNG

Das Verbundprojekt, aus dem die hier vorgelegten Arbeiten hervorgegangen sind, begreift sich als ein interdisziplinäres Unternehmen. Interdisziplinarität setzt allerdings eine disziplinäre Identität der beteiligten Projektpartner voraus:

- Die Sprachwissenschaft bearbeitet nicht exklusiv, aber vordringlich die Ebene der Sprache/n bzw. der Kommunikation. Das sprachwissenschaftliche Teilprojekt zielt darauf, Kommunikationsprobleme einschließlich ihrer soziokulturellen Dimensionen in Organisationen in der deutsch-tschechischen bzw. böhmisch-bayerischen Grenzregion zu erfassen und zu analysieren. Dabei konzentriert es sich auf die Übersetzbarkeit bzw. Nichtübersetzbarkeit von komplexen Sprechereignissen wie Sitzungen, die für die Organisationen konstitutiv sind, und die Übertragbarkeit bzw. Nichtübertragbarkeit daraus gewonnener Erfahrungen auf andere Bereiche.
- Die Pädagogik bearbeitet nicht exklusiv aber vordringlich die Ebene der organisationalen Identität bzw. des organisationalen Identitätslernens und legt den Akzent dabei auf die Vergegenwärtigung. Dabei werden in einem Teilprojekt organisationale Praktiken als das Identitätslernen der Organisation unterstützende Übersetzungspraxis untersucht, im anderen Teilprojekt in kollektiven Narrationen aufgeführte Gedächtniskonstruktionen als Vergegenwärtigung organisationaler Identität. Die bei der Bearbeitung von Übersetzungsanforderungen mögliche Hybridisierung und der Einbezug oder die Produktion geisteswissenschaftlicher Expertise werden in beiden Teilprojekten als organisationaler Lernprozess in die Untersuchung einbezogen.
- Die Soziologie richtet sich nicht exklusiv aber vordringlich auf die dritte Ebene aus und untersucht das Verhältnis von geisteswissenschaftlicher Handlungskompetenz zu den Zielerreichungen und Übersetzungszwängen, die in den Organisationen durch die Verschränkung von Programm-Praxis-Differenzen mit interkulturellen und systemspezifischen Unterschieden anfallen. Rekonstruiert werden dabei Formen und Funktionen des jeweils fallspezifisch eingebrachten Erfahrungswissens mit impliziten und expliziten Beziehungen zu einer geisteswissenschaftlichen Expertise innerhalb der Organisationspraktiken sowie die externen Lagen der jeweiligen Organisationen, die ihnen jeweils sektoral besondere Konstellationen von überlagerten Übersetzungsfronten bescheren.

Die Beiträge von Christoph Marx und Marek Nekula (Kapitel 3), Nicolas Engel (Kapitel 4), Thomas Höhne (Kapitel 5) sowie Matthias Klemm, Clemens Kraetsch und Joachim Renn (Kapitel 6) stellen die Ergebnisse der Teilprojekte ausführlich vor.

