

3. Verständigung und Sprachmanagement in deutsch-tschechischen Grenzorganisationen

CHRISTOPH MARX UND MAREK NEKULA

3.1 EINORDNUNG UND THEORETISCHER HINTERGRUND

Einleitung und Fragestellung

Das vorliegende Kapitel befasst sich mit der Verwendung von Sprache/n im Arbeitsumfeld,¹ bzw. wie in Abschnitt 2.4 eingehender ausgeführt, es untersucht die Verständigung in und von Organisationen unterschiedlicher Größe und unterschiedlicher Arbeitsbereiche (Kultur [Kult01], Aus- und Weiterbildung [Bild01, Bild02a/b], Naturschutz [Öko01], pädagogische Verbindungsarbeit [Päd01], Verwaltung [Ad01], soziale Arbeit [Soz01]), die über die deutsch-tschechische Grenze hinweg agieren. Grenzen lassen sich definieren als Ort, an dem sich zwei soziale Welten begegnen und an dem sich in Reflektionen der Akteure soziale Asymmetrien offenbaren, die beispielsweise sozioökonomisch, kulturell, rechtlich oder eben auch sprachlich gedacht werden.² Insbesondere die Sprachgrenze/n, an die sich andere Differenzen koppeln und die durch die Grenzorganisationen in ihrer täglichen Arbeit immer wieder bearbeitet werden müssen, führen dazu, dass sowohl das Agieren dieser Organisationen in ihrer mehrsprachigen Umwelt, wie auch die interne Kommunikation unter sprachlich er-

1 Vgl. z.B. die „studies of work“ in Garfinkel 1986; zum Begriff der Domäne in Bezug auf die Arbeitsdomäne vgl. Werlen 2004.

2 Zur Asymmetrie und Grenze vgl. Holly u.a. 2003 sowie die Beiträge in Meinke 2010.

schwerten Bedingungen stattfindet. Sprache kann sogar zu einem desintegrativen Faktor in solchen Organisationen werden,³ wenn beispielsweise die Verfügbarkeit von für die Organisation wichtigen Informationen oder der Handlungs- und Argumentationsspielraum für einen Teil ihrer Akteure aus sprachlichen Gründen eingeschränkt ist. Die Frage der Verständigung wird in solchen Organisationen, die wir im ersten Kapitel als Grenzorganisationen charakterisieren und auch hier abkürzend weiter so nennen wollen, umso mehr zu einer für ihre Handlungsfähigkeit überlebenswichtigen zentralen Frage, als die Fähigkeit, über einen längeren Zeitraum Fremdreferenz und innere Wandelbarkeit herzustellen, für Organisationen im Allgemeinen ganz wesentlich von deren Möglichkeiten abhängig ist, veränderte Anforderungen kommunikativ zu erfassen und zu verarbeiten.⁴ So ist uns daran gelegen, in den untersuchten Grenzorganisationen Strategien und Mechanismen, welche die Verständigung in und mit einer sprachlich komplexen Umwelt sicherstellen, herauszuarbeiten. Verständigung fassen wir dabei als sprachliche Interaktion auf, bei der Diskurs produziert und durch metasprachliche Aktivitäten von Kommunikationsteilnehmern begleitet und 'gemanagt' wird.⁵

Die Interaktion und ihre Akteure standen allerdings nicht nur als Gegenstand, sondern auch aus methodologischen Überlegungen im Mittelpunkt unseres Interesses, d.h. wir stellten uns dem Anspruch der qualitativen Forschung, „Lebenswelten ‚von innen heraus‘ aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben“.⁶ Damit ließen wir uns bei unserer Feldforschung nicht durch festgefügte Hypothesen leiten, sondern waren bei dem jeweiligen fallspezifischen Zugang für das Neue offen und tasteten uns zu den Fragen durch, die sich in den jeweiligen Interaktionen und Interviews mit den Akteuren erwähnter Grenzorganisationen als relevant herauskristallisierten.⁷ Damit werden die von uns erhobenen, in

-
- 3 Vgl. u.a. Hodicová 2011, die dafür den Begriff „psychische Distanz“ prägt.
 - 4 Vgl. Menz 2000, Ortman 2010a.
 - 5 Zur Hinterfragung des Container-Modells der Kommunikation vgl. Auer 1999, zur Theorie des Sprachmanagements vgl. Neustupný/Nekvapil 2003 oder Nekvapil 2006, zur Theorie des Sprachmanagements in Sprachkontaktsituationen vgl. Nekvapil/Nekula 2006 und Nekvapil/Sherman 2009b.
 - 6 Flick/Kardoff/Steinke 2009, 17; zur Offenheit und Gegenstandsbezogenheit des Forschungsprozesses vgl. auch den Ansatz der *grounded theory* – z.B. Strauss 1991. Zur Einbindung der Analyse von Mitgliederkategorien in die ethnomethodologische Herangehensweise vgl. u.a. Engelhardt 2012.
 - 7 Flick/Kardoff/Steinke 2009, 14. Zur qualitativen Sozialforschung im Allgemeinen vgl. Lamnek 2005.

erster Linie sprachlichen Daten in ethnomethodologischer Herangehensweise dazu genutzt, Prozesse der Herstellung beobachtbarer sozialer Realität – nämlich der Grenzidentifikation und -überschreitung – zu rekonstruieren und darstellbar zu machen. Ziel ethnomethodologisch fundierter konversationsanalytischer Analysen ist die Rekonstruktion derjenigen Prinzipien und Mechanismen, „mittels deren die Handelnden im situativen Vollzug des Handelns und in wechselseitiger Abstimmung mit ihren Handlungspartnern die sinnhafte Strukturierung und Ordnung eines ablaufenden Geschehens und der Aktivitäten, die dieses Geschehen ausmachen, erzeugen.“⁸ Die Interpretation der gesprochenen und geschriebenen sprachlichen Daten sowie auch der Bilddokumente geht analytisch von Mitgliederkategorien der erwähnten Akteure aus, die weiter verdichtet und generalisiert werden,⁹ die Analysen von Interviews und mittgeschnittenen Interaktionen stützen sich methodisch auf die Konversationsanalyse und auf die Analyse kommunikativer Gattungen.¹⁰

Im Feld mussten wir uns den untersuchten Grenzorganisationen jedoch selbstverständlich von außen nähern und daher analysieren wir auch hier zunächst die Außenkommunikation, also die Art und Weise, wie sich die Organisationen gegenüber ihren unterschiedlichen Umwelten (und damit eben auch in der Interaktion mit den Forschenden) darstellen (vgl. Abschnitt 2.2). Als Datenmaterial nutzen wir hierbei sowohl Interviews mit Mitarbeitern aus den erwähnten Organisationen, durch die die Perspektive der Akteure zum Vorschein kommt, als auch Publikationen und Artefakte.¹¹ Anschließend stellen wir uns im Abschnitt 3.3 die Frage, ob und in welcher Art und Weise die Organisationen in ihrer strukturellen Verfasstheit auf die Anforderung des Agierens in einem mehrsprachigen Raum reagieren, d.h. in welchem Ausmaß und mit welchen Mitteln sie die Sprachgrenze in ihre Aufbau- und Ablauforganisation internalisieren. Abschließend zeigen wir in Abschnitt 3.4 auf, wie sich die grenzübergreifende Tä-

8 Bergmann 2009, 525.

9 Zur Analyse von Bilddokumenten Vgl. Wolff 2009, Kress/Van Leeuwen 2001, zur Analyse der Mitgliederkategorien vgl. u.a. Nekvapil 1997, Hester/Housley 2002 oder Silverman 2006.

10 Zu Literatur hierzu vgl. Abschnitt 3.4.

11 Zur Anzahl, Verteilung und Transkription der Interviews im Projekt insgesamt vgl. Abschnitt 2.4. Die Transkription wurde anschließend teilprojektspezifisch angepasst, mehr dazu Abschnitt 2.3. Die Artefakte im virtuellen und realen Raum wurden durch Fotos dokumentiert. Werden sie im Text abgebildet, werden sie aus forschungsethischen Gründen anonymisiert. Zur ethischen Dimension des Umgangs mit den Daten in der angewandten Linguistik vgl. Goebel 2005 sowie die Leitlinien der BAAL 2006.

tigkeit in der internen Kommunikation der untersuchten Organisationen auswirkt, wie Interaktionen in einem potentiell interkulturellen und mehrsprachigen Kontext realisiert werden. Hierfür analysieren wir Mitschnitte authentischer Kommunikationsereignisse, insbesondere interner Besprechungen, die durch teilnehmende Beobachtung und ethnographische Notizen zur Situation des Mittschnitts begleitet wurden.¹² Während sich bisherige Arbeiten zur Organisationskommunikation in einem mehrsprachigen Umfeld, also hauptsächlich auf Interviews und die Analyse schriftlichen Materials wie E-Mails stützten,¹³ weiten wir unsere Analyse gezielt auch auf authentische sprachliche Interaktionen aus. Die Ergebnisse der drei Analyseperspektiven werden abschließend zusammengeführt und aufeinander bezogen (vgl. Abschnitt 3.5).

Interaktionsorientierte Analyse von Organisationskommunikation

Die sprachliche Interaktion *einer* Organisation bzw. *in einer* Organisation,¹⁴ die fokussiert auf die Verständigung in deutsch-tschechischen Grenzorganisationen auch den Gegenstand unseres Teilprojektes darstellt, wird in der Soziologie, der Sozialpsychologie, der Interkulturellen Kommunikation,¹⁵ der Soziolinguistik sowie auch der angewandten Linguistik unter dem Begriff Organisations- bzw.

12 Zur teilnehmenden Beobachtung vgl. Lamnek 2005, 547ff. sowie Lüders 2009; zur ethnographischen Aufzeichnung vgl. Emerson/Fretz/Shaw 1995. Mehr zur methodologischen Verankerung, auch im Rahmen des Verbundprojektes vgl. Abschnitt 2.2.

13 Vgl. Incelli 2008, Engelhardt 2011, Engelhardt 2012.

14 Wir wählen den Begriff der Organisation, da er im Gegensatz zum Unternehmen nicht diejenigen Organisationen ausschließt, deren primärer Zweck nicht die Gewinnerzielung ist. Im Gegensatz zur Institution sind die von uns untersuchten Organisationen jedoch bewusst geschaffene soziale Gebilde mit einem spezifischen Handlungsziel. Zur Abgrenzung der Organisation vgl. Luhmann 2000, Kühl 2011. Zur Kommunikation in Institutionen vgl. Hummel 2004.

15 Auf die durch interkulturelle Trainings in Unternehmen- und Organisationen verbreiteten anthropologischen Kulturdimensionsmodelle und psychologische Kulturstandardtheorie, die für den deutsch-tschechischen Kontext z.B. von Schroll-Machl/Nový 2003 bzw. Schroll-Machl/Nový 2008 ausformuliert wurde, verzichten wir in diesem Beitrag, da wir diese kognitiven Ansätze in unserem interpretativen, qualitativen Ansatz nicht integrieren können. Sie wurden aus linguistischer Sicht mehrmals kritisch besprochen, vgl. Heringer 2004, Knapp 2011a.

Unternehmenskommunikation zusammengefasst.¹⁶ Mit Blick auf unseren theoretischen Zugriff, der in Abschnitt 2.2 im Kontext des Verbundprojekts verortet wird, sind neben den soziolinguistischen Ansätzen v.a. soziologische Ansätze von Interesse, die Organisationskommunikation als Formen des Austauschs mit unterschiedlichen Interessensgruppen bzw. Stakeholdern einer Organisation verstehen.¹⁷ Dabei fällt jedoch auf, dass die Kommunikation in diesen Arbeiten auf die Public Relations und Werbung reduziert wird, d.h. dass es hier hauptsächlich um die Auswahl entsprechender Medien für die Bearbeitung bestimmter interner oder externer Zielgruppen (Mitarbeiter, Kunden etc.) in spezifischen Kommunikationssituationen geht und externe und interne Kommunikation als Werkzeug für die Umsetzung von spezifischen Zielen einer Organisation verstanden wird. Dabei wird neben der „funktionalen Evaluation“ immer auch der Aspekt des Aufwands von Kommunikation mitgedacht,¹⁸ d.h. die durch die Kommunikation entstehenden Kosten. Hier knüpfen wir an die angewandte Linguistik an, die eine (kosten- und aufwands-) optimale Kommunikationsdichte teilweise anhand quantifizierbarer Größen definiert und die Kommunikationsabläufe plant.¹⁹ Aktivitäten des organisierten Sprachmanagements, die darauf abzielen, die sprachliche Interaktion in einem mehrsprachigen Kontext optimal zu gestalten, sind beispielsweise die Umsetzung sprachlicher Standardisierung²⁰ oder die möglichst genaue Erfassung und Planung des benötigten Fremdsprachenbedarfs, sei es auf Ebene einer Organisation²¹ oder branchenspezifisch (vgl. hierzu die Business Sector Reports, die im Rahmen des CELAN-Projekts erstellt wurden).²² Gemeinsam ist diesen Studien, dass sie den Aspekt der Rationalität, der Planbarkeit der Strukturen und damit auch der Stabilität der Rahmenbedingungen, in

16 Vgl. Truchot 2009 sowie den thematischen Bereich D des Projekts LINEE (*Languages in a Network of European Excellence*, www.linee.info), insbesondere Studer/Werlen 2012.

17 Vgl. Avenarius 2000, Mast 2002, Beiträge in Crijns/Janich 2009, Bruhn 2005.

18 Mast 2002, 168.

19 Vgl. Willemsen 2009.

20 Vgl. Vollstedt 2002, Knapp 2011b, Coulmas 2005, Nekvapil/Sherman 2009a, Peckham u.a. 2012.

21 Vgl. Vandermeeren 1998. Die Kostenfrage wird in Nekula/Šichová 2004a-b sowie in Nekula/Nekvapil/Šichová 2005b erörtert; zur ethnomethodologischen Erfassung der „Kosten“ der Kommunikation in multinationalen Unternehmen aus der Sicht der Akteure vgl. Engelhardt 2012.

22 CELAN – Language strategies for competitiveness and employability. Für weitere Informationen siehe www.celan-platform.eu.

dem diese Kommunikationsprozesse stattfinden, betonen.²³ Für unsere Fragestellung sind diese Arbeiten insbesondere für die Analyse der externen Kommunikation sowie der organisationsspezifischen Art der Integration der Sprachgrenze in die Struktur der Organisation interessant, da es sich hierbei um zumeist bewusste Planung und Standardisierung von künftigen Interaktionen unter Berücksichtigung der verfügbaren personellen und finanziellen Ressourcen handelt, die in unseren auf die Theorie des Sprachmanagements gestützten methodologischen Zugriff integrierbar sind. Eine Schwäche sehen wir jedoch in der starken top-down-Ausrichtung einiger der erwähnten Studien bei den Empfehlungen für die Interaktionsplanung/en, die sich teilweise vom empirisch-analytischen Teil abkoppeln. Hier sehen wir nicht nur erhebliche methodologische Lücken, sondern auch Schwierigkeiten, auf diese Weise die Implementierung der Interaktionsplanung (also die Umsetzung der intendierten Strukturen) nachvollziehbar machen zu können und die im Sinne der Responsivität notwendige kommunikative Öffnung und die interaktive Offenheit der Organisationen analytisch zu erfassen.²⁴

Unsere Untersuchung der sprachlichen Verständigung in deutsch-tschechischen Grenzorganisationen ist in ihrem Kern interaktionsorientiert.²⁵ Anknüpfungspunkte bieten hier anthropologisch und konversationsanalytisch orientierte Arbeiten zu Organisationen und der Kommunikation darin.²⁶ Organisationskommunikation wird in derartigen Arbeiten nicht nur als Mittel zum Zweck zur Erreichung definierter Unternehmensziele (bzw. der Ziele des Managements) angesehen, sie ist vielmehr die Voraussetzung dafür, dass sich die Organisationen in der internen und externen Interaktion als soziale Wirklichkeit konstituieren und erneuern. Wesentlich ist dabei, dass die fortwährende diskursive Re-Produktion von Strukturen den Rahmen bietet, in dem Wandlungsfähigkeit im Sinne einer Selbstorganisation und damit „Stabilität im Wandel“ erst ermöglicht wird.²⁷ Müller und Menz (2008) fassen die Bedeutung von Kommunikation für Organisationen wie folgt zusammen: „(...) Organisationen werden durch kommunikative Prozesse hergestellt, ihr Fortbestehen wird durch sie gesi-

23 Zur Kritik an strukturalistischen Ansätzen der Organisationskommunikation vgl. Menz 2000.

24 Auch wenn es durchaus institutionalisierte und damit geplante und planbare Mechanismen zur Herstellung kommunikativer Fremdreferenz gibt, vgl. Moldaschl bei Ortman 2010a. Zum Begriff der Fremdreferenz vgl. Ortman 2010a.

25 Zur methodologischen Einordnung vgl. Abschnitt 2.2.

26 So z.B. Boden 1994, Firth 1995, Menz 2000, Müller 2006, Habscheid 2003, Domke 2006 oder Hindmarsh/Llewellyn 2010.

27 Menz 2000, 293.

chert und schließlich wird auch ihr Wandel durch sie angestoßen.“²⁸ Zudem erscheint uns insbesondere in den von uns untersuchten Grenzorganisationen eine derartige ethnomethodologisch fundierte Perspektive erheblich dazu beizutragen, die (sprachlichen) Mittel zu identifizieren, mit denen die Akteure in Interaktionen intern und extern Verständigung möglich machen und die Organisationen als Grenzorganisationen konstituieren. Auf diese Weise glauben wir zudem, die Wandelbarkeit der von uns untersuchten Organisationen adäquat erfassen zu können. Mit Blick auf das Managen der externen und internen Organisationskommunikation gilt es aber zwei unterschiedliche Perspektiven zu integrieren: Zum einen die Dimension der extrasituationellen Planung sprachlicher Interaktionen und der Wahl von Darstellungsstrategien derselben, zum anderen die Dimension der konkreten Interaktion und der diskursiven Herstellung von Wirklichkeit. Diese unterschiedlichen Perspektiven von Struktur (Makro) und Interaktion (Mikro) werden in der Theorie des Sprachmanagements, in der wir uns theoretisch verankern und welche wir auch als analytisches Instrument nutzen, reflektiert.

Die Theorie des Sprachmanagements

Die Theorie des Sprachmanagements entspringt einer veränderten Wahrnehmung von Prozessen der Sprachplanung. Während sich die ‚klassische‘ Sprachplanung als Träger von Sprachplanungsprozessen im Wesentlichen auf (zum Teil postkoloniale) nationalstaatliche Akteure beruft, die Sprache als Ganzes im Auge hat und in Richtung *from above* vorgeht,²⁹ wendet sich der theoretische Ansatz des Sprachmanagements von dieser Sichtweise ab und konzentriert sich stärker auf die Interaktionen und die unterschiedlichen Träger sprachlicher Vielfalt und geht in Richtung *from below* vor:³⁰ „Generally speaking, the approach may be characterized as the contrast of social structure („macro“) vs. interaction („micro“).“³¹ Diese Entwicklung zeigt sich beispielsweise in folgendem Kom-

28 Menz/Müller 2008, 8.

29 Vgl. Haugen/Dil 1972, Kaplan/Baldauf 1997, zur Geschichte der Sprachplanung siehe Nekvapil 2011.

30 Zu Sprachplanungskonzepten vgl. Nekvapil 2006.

31 Neustupný 1994, 50 zitiert nach Nekvapil 2006, 95. Damit unterscheidet sich gemäß Nekvapil die Theorie des Sprachmanagements von Auffassungen des *micro*, wie sie beispielsweise unter dem Paradigma der klassischen Sprachplanung bei Kaplan/Baldauf (1997) als „language micro planning“ erhoben wird. Das Verständnis von *micro* bleibt dort innerhalb der Begrifflichkeit sozialer Strukturen verhaftet.

mentar Jernudds, der sich auf Rubin und Jernudds Publikation “Can Language be planned? Sociolinguistic Theory and Practice for Developing Nations” von 1971 bezieht:

„Should the book be written today, it could not carry the subtitle ‚Sociolinguistic Theory and Practice for Developing Nations‘, but would have to take account of a broad range of sociolinguistic situations at different levels of enlargements (from nation to firm), of a broad range of different interests and populations groups (from woman to refugees), under widely different communicative circumstances (of media, channels, information processing), and foremost, of the different ideological and real, global and local sociopolitical conditions.“³²

Wenn sich die Theorie des Sprachmanagements in den Arbeiten von beispielsweise Jernudd/Neustupný (1987), Jernudd (1997) oder Nekvapil/Nekula (2006) von der klassischen Sprachplanung löst und bewusst abgrenzt, dann löst sie sich damit gleichzeitig von der durch den Nationalstaat geprägten Sprachpolitik ab und wendet sich der tatsächlichen Sprachwirklichkeit zu. Damit rücken konkrete Interaktionen und alltägliche Auseinandersetzung der Akteure des jeweiligen Milieus mit ihrer Sprache in den Fokus:

„I shall claim that any act of language planning should start with *the consideration of language problems as they appear in discourse*, and the planning process should not be considered complete until the *removal of the problems is implemented in discourse*.“³³

Diese bewusste Auseinandersetzung wird in dem Managen des produzierten Diskurses, etwa in den Korrekturen oder in der Aushandlung von Mitgliederkategorien, empirisch fassbar. Die Theorie des Sprachmanagements kann somit auch als eine Theorie des Sprachbewusstseins gesehen werden.³⁴ Wie bereits dargestellt, befasst sich die Theorie des Sprachmanagements damit, ob, wann und mit welchen sprachlichen Aktivitäten die Akteure ihre sprachlichen Interaktionen managen:

„The theory is based on discriminating between two processes which characterize language use: (1) the production and reception of discourse, (2) the activities aimed at the

32 Jernudd 1997, 135f., zitiert nach Nekvapil 2006, 93.

33 Neustupný 1994, 50; Hervorhebungen durch die Verfasser.

34 Zum Sprachbewusstsein vgl. Defazio 1997, Köller 2006.

production and reception of discourse, i.e. metalinguistic activities. The latter process is called 'language management'.³⁵

Eine bedeutende Rolle spielen in diesem Zusammenhang (sprachliche bzw. kommunikative) Normen, die von den Akteuren in einer spezifischen Interaktionssituation und damit in einem spezifischen Interaktionsumfeld als relevant gesetzt werden. Sprachnormen sind dabei „Erwartungen (...), die ihrem Inhalt zufolge die Bildung, Verwendungsabsicht, Anwendung und Evaluation sprachlicher Einheiten der verschiedensten Komplexitätsgrade regulieren.“³⁶ Derartige Normen können zwar als „reference point or system by which users constantly assess their own performance or judge the performance of others“³⁷ dienen, sind aber nicht an sich stabil, sondern werden „von den Mitgliedern einer Sprachgemeinschaft – etwa eben durch die erwähnten metasprachlichen Aktivitäten – immer wieder aktiv hergestellt.“³⁸ Die Normen sind also „lebensgeschichtlich erworbene, subjekt-variable Größen, die auf dem Wege der Institutionalisierung untereinander abgeglichen werden.“³⁹ In einer Sprachkontaktsituation kann zunächst davon ausgegangen werden, dass unterschiedliche Muster der Primär- und Sekundärsozialisierungen zum Vorhandensein heterogener sprachlicher Normvorstellungen in einer spezifischen Sprachkontaktsituation führen.⁴⁰ Daran anschließend stellt sich die Frage, ob und in welchem Ausmaß dies dann dazu führt, dass in derartigen grenzüberschreitenden und damit Sprachkontaktsituationen unterschiedliche Normen zum Gegenstand von expliziter Verhandlung werden und spezifische Sprachkontaktnormen entstehen.⁴¹

Zusammen mit einem entsprechenden Sprachbewusstsein, welches Carter als „capacity to reflect on linguistic matters“⁴² definiert, führt das Vorhandensein sprachlicher Erwartungen bzw. Normen generell – also nicht nur Sprachkontaktsituationen – dazu, dass Abweichungen von solchen Erwartungen in der Interaktion von den Akteuren bemerkt werden können, wenn auch nicht bemerkt wer-

35 Nekvapil 2006, 95.

36 Gloy 2004, 394.

37 Rubin 1972, zitiert nach Bamgboşe 1990, 105.

38 Gloy 1997, 32.

39 Gloy 2004, 394.

40 Vgl. hierzu beispielsweise wissenssoziologische Ansätze wie Günthner/Luckmann 1995.

41 Vgl. Fairbrother 1999 zitiert bei Engelhardt 2012.

42 Carter bei Defazio 1997, 102. Zum Verhältnis von Normen und Sprachbewusstsein vgl. Seiler 2009 sowie Hug 2007.

den müssen.⁴³ Werden sie von einem der Akteure bemerkt, so kann dieser die Abweichung bewerten und auf dieser Grundlage eine Korrektur entwerfen und sie auch entsprechend implementieren.⁴⁴ Unter den Korrekturen

„können neben Korrekturen im engeren Sinn (dem, was aus ethnomethodologischen Arbeiten zum Phänomen der Reparaturen bekannt ist) auch Reformulierungen (z.B. Paraphrasen, Redebewertungen, Wiederholungen) fallen, außerdem phatische Signale (Rückmelde- bzw. Hörsignale, back-channels, continuers) und andere interaktive Verfahren der Verständnissicherung (Nachfragen, Ratifizierungen, metakommunikative Formulierungen, explizite Relevanzeinstufungen, gemeinsame Formulierungen).“⁴⁵

Dabei nehmen sie die Form einer Selbst- oder Fremdkorrektur an:

Beispiel 01:

(...) bis das rauskommt, das finde ich ist ne Sache die, kenn ich, ähm ++ die kenne ich von *den Tsch./von man'chen tschechischen Kolleginnen.*⁴⁶

Durch die in dem vorangehenden Beispiel implementierte Selbstkorrektur wird die entsprechende interkulturelle Norm (Präferenz von kollegialen vor ethnischen Kategorien)⁴⁷ in der Interaktionssituation als kommunikativ relevant gesetzt. Derartige Aktivitäten müssen nicht zwangsläufig nur mit einer negativen Wertung der Abweichung verbunden sein, „recently, attention has begun turning also to those deviations from the norm which receive positive evaluation, i.e. so-called gratifications.“⁴⁸ Der geschilderte Prozess des Sprachmanagements, wird

43 „For instance, a deviation such as an idiosyncratic pronunciation normally remains unnoted if it is recurrent and if the interlocutors are well known to each other. Deviations also easily escape attention in the case of great urgency in a communicative situation, if they themselves are not crucially connected with the problem.“ (Jernudd/Neustupný 1987, 78).

44 Zu den vier Phasen vgl. im Detail Nekvapil/Nekula 2006.

45 Schmid 2000, 69.

46 Päd01_Interview02, Hervorhebung durch die Verfasser. Quellenangaben beziehen sich auf Organisation, Datenart und -nummer, Zeilen- bzw. Turnnummer (explizit als Turn benannt) oder, wenn der entsprechende Mitschnitt nicht vollständig transkribiert wurde, die Aufnahmezeit. Zu Transkriptionskonventionen siehe Nekula/Marx/Šichová 2009.

47 Vgl. Nekvapil 1997.

48 Neustupný 2003, zitiert nach Nekvapil 2006, 97.

in der Theorie des Sprachmanagements durch ein Phasenmodell beschrieben, in dem mit der (1) Wahrnehmung einer Abweichung im Diskurs, (2) ihrer Bewertung, (3) dem Entwurf einer entsprechenden Korrektur und (4) der Implementierung dieser Korrektur im Diskurs vier Phasen angesetzt werden. Diese Abfolge kann natürlich in der Interaktion an jeder beliebigen Stelle abgebrochen werden, beispielsweise wenn ein Akteur eine Abweichung zwar wahrnimmt, aber nicht bewertet, oder wahrnimmt, bewertet und eine entsprechende Korrektur entwirft, diese dann aber im Diskurs nicht implementiert.⁴⁹ Die Theorie des Sprachmanagements ermöglicht es jedenfalls, anhand von im Diskurs beobachtbaren sprachlichen Aktivitäten einen Rückschluss auf die in der gegebenen Interaktionssituation als relevant erachteten sprachlichen Normen zu ziehen.

Wie bereits angedeutet können Aktivitäten des Sprachmanagements auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden und beobachtet werden, die bisher als Makro- und Mikro-Ebene bezeichnet und dem Systemrahmen bzw. der Interaktion zugeordnet wurden. Das sog. einfache Sprachmanagement bezieht sich auf die Interaktionssituation selbst und wird durch die Teilnehmer – wie bei der Ersetzung ethnischer Kategorien durch ethnisch modifizierte kollegiale Kategorien – *hic et nunc* geleistet:

„The speaker can manage individual features or aspects of his own or of his interlocutors discourse ‚here and now‘, i.e. in a particular situation. Such management is ‚simple‘ or ‚discourse-based‘.“⁵⁰

Sprachmanagement kann aber auch situationsübergreifend erfolgen, beispielsweise wenn die auftauchenden sprachlichen Probleme sich wiederholen und durch die Akteure selbst nicht ad hoc gelöst werden können und eine situationsübergreifende Lösung im *post-interaction* Management als sinnvoll erscheint. In einem derartigen Fall spricht man dann von organisiertem Sprachmanagement:

„Organized language management is not restricted to one particular interaction, it is directed and more or less systematic. The organization of language management involves several levels. The growing complexity of social networks is accompanied by the increasing degree of organization of language management.“⁵¹

49 Neustupný 2002, 436. Vgl. auch Nekvapil 2006 oder Nekvapil/Nekula 2006 u.a.m.

50 Nekvapil 2006, 96; Ein Beispiel hierfür haben wir in Beispiel 01 aufgeführt.

51 Nekvapil 2006, 96.

Als Beispiel hierfür kann die Praxis der Besetzung bestimmter Stellen, deren Inhaber alltäglich der Sprachenvielfalt ausgesetzt sind, mit zweisprachigen Mitarbeitern angeführt werden, auf die in einem Interview verwiesen wird:

Beispiel 02

- I2: „(...) Spielt denn ne sprachliche Qualifikation bei potentiellen Mitarbeitern + ne Rolle?“
- B: „Ja klar. + Tschechisch-Kenntnisse sind bei den Pädagoginnen + und Pädagogen immer‘ mit n Grund /I2: mhm/ für ne Einstellung oder für ne Nichteinstellung /I2: mhm/, das geht, bei..hier gehts drum (klopft leicht auf den Tisch) dass die Leute Tschechisch können müssen, umgekehrt genauso, in [Päd01 Standort Tschechien], /I2: mhm/ dass die Deutsch können müssen.“⁵²

Organisiertes Sprachmanagement läuft dabei im Idealfall in einem Mikro-Makro-Mikro-Zyklus ab: In der Interaktion werden sprachliche Auffälligkeiten evident, welche durch die Akteure als positiv bzw. negativ bewertet werden, die sie jedoch ad hoc nur unzureichend lösen können. So werden für die beobachteten Probleme auf einer übergeordneten Ebene die angewandten Korrekturen evaluiert bzw. mit der entsprechenden, von den Akteuren in vergleichbaren Kontexten gewonnenen oder auswärts geholten sprachlichen oder Kommunikationsexpertise konfrontiert und davon für die jeweiligen Organisation situationsübergreifende Korrekturen abgeleitet und anschließend nach Möglichkeit auch implementiert.⁵³ In unserem Fall wird die bewährte Zweisprachigkeit zum Grundsatz bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern); deren Bedarf und Nutzen wird dann weiter verfolgt, evaluiert und nach Bedarf korrigiert.⁵⁴ So stellt sich für uns die Frage, in welchem Maße in den von uns untersuchten Organisationen organi-

52 Päd01_Interview02

53 Eine Rolle spielen neben der sprachlichen Expertise auch Sprachideologien. Unter Sprachideologie verstehen wir mit Silverstein „sets of beliefs about language articulated by the users as a rationalization or justification of perceived language structure and use.“ Silverstein 1979, 193.

54 Die entsprechenden Managementmaßnahmen können sprachlicher, kommunikativer sowie sozio-ökonomischer Art bzw. sprachliche, kommunikative sowie sozio-ökonomische Dimension haben, indem man im Bereich des Spracherwerbs (z.B. Angebot von Sprachkursen), der Schaffung von Kommunikationsräumen (z.B. sprachliche Tandems) oder der sozio-ökonomischen Motivation in die komplexen Sprachkontaktsituationen interveniert. Mehr dazu in Nekula/Nekvapil/Šichová 2005b.

siertes Sprachmanagement eine Rolle spielt und an das einfache Sprachmanagement anschließt.

Daneben lassen sich Aktivitäten des Sprachmanagements auch in ihrem zeitlichen Bezug zur Interaktion charakterisieren: Während Aktivitäten des einfachen Sprachmanagements in der Regel in der Interaktion selbst stattfinden, können Eingriffe des organisierten Sprachmanagements generell auch vor- bzw. nachgelagert werden.⁵⁵ Insbesondere das *pre-interaction* Management spielt bei unserer Untersuchung eine wichtige Rolle, als hier erwartete, auf tatsächlichen Erfahrungen basierende oder aber sprachideologisch postulierte Verständigungsschwierigkeiten antizipiert und mit entsprechenden Maßnahmen des organisierten Sprachmanagements (z.B. einer spezifischen Kommunikationsstruktur) vermieden werden sollen.

So kann die Theorie des Sprachmanagements zusammenfassend als theoretischer Ansatz charakterisiert werden, der im Sinne von Giddens' Theorie der Strukturation das Wechselspiel von Stabilität und Wandel greifbar macht.⁵⁶ Diese Möglichkeit, sowohl die Strukturen als auch den Aushandlungsbedarf bei der Anwendung dieser Strukturen in der jeweiligen kommunikativen Praxis und aus Perspektive der beteiligten Akteure verdeutlichen zu können, macht die Theorie des Sprachmanagements zu einem wertvollen Werkzeug zur Untersuchung von Kommunikation in komplexen Sprachkontaktsituationen, wie sie in den von uns untersuchten Grenzorganisationen vorliegen.⁵⁷

3.2 AUSSENKOMMUNIKATION UND RÄUMLICHE ASPEKTE DER SPRACHE IN GRENZORGANISATIONEN

Unter der Außenkommunikation der Grenzorganisationen verstehen wir solche Texte, die sich direkt oder indirekt an Rezipienten außerhalb der Grenzorganisation wenden. Darunter fallen neben Texten im weiteren Sinne, wie die Namenswahl für die Grenzorganisation und ihre Produkte und/oder Dienstleistungen oder die Ausgestaltung der für Besucher zugänglichen Räumlichkeiten, auch Texte im engeren Sinn, die sich an unterschiedliche Zielgruppen innerhalb und au-

55 Zum *pre-interaction* bzw. *post-interaction* Management vgl. Sherman 2009.

56 Vgl. Giddens 1997.

57 Auf Sprachkontaktsituationen in multi- bzw. transnationalen Unternehmen in der Tschechischen Republik wurde dieser Ansatz bereits mehrfach angewendet, vgl. Nekula/Nekvapil/Šichová 2005b, Nekula 2006, Nekvapil/Nekula 2006, Nekula/Marx/Šichová 2009 oder Engelhardt 2012.

Berhalb der Grenzorganisation richten, wie beispielsweise Statuten, Jahresberichte, Flyer und Programmplanungen. Wir gehen im Folgenden bewusst von dem jeweiligen Typus von Daten aus, auch wenn ihnen teilweise dieselben Sprachideologien und damit verbundenen Darstellungsstrategien zugrunde liegen: So reflektieren wir zunächst die Organisationsnamen der von uns untersuchten Organisationen. Dann zeigen wir auf, welche Rolle Sprache bei der Ausgestaltung der Räumlichkeiten einer Organisation- bzw. der Darstellung des von der Organisation beanspruchten Raumes spielt. Auf dieser Grundlage werden dann einige für die untersuchten Organisationen repräsentativen Texte im engeren Sinne dargestellt, wobei in diesem Zusammenhang auch die Ausgestaltung der Homepages analysiert wird. Abschließend stellen wir dar, welche Spezifika die Kommunikation der jeweiligen Grenzorganisation in der mündlichen Außenkommunikation wie öffentliche Veranstaltungen aufweist. Auf diese Art und Weise erfassen wir ein sehr breites Spektrum von Textdaten, die wir im Wesentlichen als Ergebnis des organisierten Sprachmanagements der Organisationen betrachten.

Organisationsnamen⁵⁸

Bezeichnungen von Organisationen, Unternehmen, Korporationen, Institutionen, Staaten usw. spielen v.a. bei deren Selbstdarstellung und Kommunikation nach außen eine zentrale Rolle. Nicht zufällig bilden *brand names*, also Organisations- und Produktnamen, einen selbstständigen Bereich der Onomastik.⁵⁹ Diese Schlüsselrolle kommt auch den Organisationsnamen von Grenzorganisationen zu, in denen sich der besondere, grenzüberschreitende Charakter dieser Organisationen widerspiegelt und in denen zugleich auch die damit verbundenen organisationsinternen Sprachideologien sichtbar werden. So nehmen die Organisationsnamen die Form von symmetrisch gestalteten Bezeichnungen mit ethnisch oder regional modifizierenden Attributen (*deutsch-tschechisch, bayrisch-böhmisch, sächsisch-tschechisch, česko-německý, česko-bavorský, česko-saský* etc.), in denen die Sprach- und Staatsgrenze nachgezeichnet und gleichzeitig überschreitbar gemacht wird an. Zudem markieren damit die Organisationsnamen auch die mit den Sprachen und Räumen assoziierten Zielgruppen. Zum Teil

58 Um die Anonymität der in unserem sample vertreten Organisationen zu schützen, greifen wir in diesem Abschnitt auf andere Organisationen und Projekte zurück, die ebenfalls einen deutsch-tschechischen Hintergrund haben. Der Abschnitt folgt im Wesentlichen Marx/Nekula 2011.

59 Zur Bedeutung von Markennamen im Marketing vgl. die Beiträge in Wochele 2012, insbesondere den Überblick von Ronneberger-Siebold.

werden Organisationsnamen auch ganz oder zumindest teilweise zweisprachig konzipiert wie bei *Brücke-Most Stiftung*, *Schauplatz-Dějiště*, *Deutsch-Tschechische Gesellschaft / Německo-Česká Společnost*, *Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds / Česko-Německý fond budoucnosti*, *Tandem – Koordinierungszentrum Deutsch-Tschechischer Jugendaustausch / Koordinační centrum česko-německých výměn mládeže*.⁶⁰ Alternativ wird die Sprachgrenze in den Organisationsnamen mittels einer dritten Sprache wird durch das Ausweichen auf eine neutrale Lingua franca umgegangen wie beispielsweise Latein (z.B. *Euregio Egrensis*, *Porta Bohemica*, *Centrum Bavaria Bohemia*) oder Englisch (z.B. *Czech-German Young Professionals Program*, *Czechpoint*). Auch der Rückgriff auf Organisationsnamen, die sowohl im Tschechischen als auch im Deutschen bedeutungstragend sind und als in beide Richtungen weisende Trigger verstanden werden können (z.B. *Tandem*, *Jana*, *Geopark*), verhindert eine eindeutige Grenzziehung zwischen dem Deutschen oder Tschechischen und kann als ein Form von deren Überwindung verstanden werden. Auf diese Weise wird bereits im Organisationsnamen sprachlich einerseits eine Grenze gezogen und durch die Symmetrisierung von Sprach- und Raumbezeichnungen bzw. auch ihre Übersetzung (Parallelisierung, Mehrsprachigkeit) gleichzeitig überwunden. Andererseits wird das Ausweichen auf eine dritte bzw. *gemeinsame* Sprache (Lingua franca, *Trigger*) die lokale Grenzziehung verweigert und die Grenze auf diese Weise überwunden. Diese Symbolik wird bei der graphischen Ausgestaltung von Organisationsnamen oder deren Umgebungen auf den Homepages, Umschlägen, Flyern, Artefakten etwa auch durch Flaggenfarben oder andere Symbole ergänzt.

Ähnliche Strategien können auch für die Namensgebung des virtuellen Raumes konstatiert werden, in dem die Selbstdarstellung der untersuchten Grenzorganisationen und -projekte abrufbar ist: Zum einen nutzen die Organisationen in ihren Internetauftritten die geschilderten Strategien der symmetrischen Parallelisierung und Zweisprachigkeit (*.de/.cz*), zum anderen verzichtet ein Großteil auf die Nutzung länderspezifischer Internetdomains und nutzt stattdessen im Sinne einer Lingua franca neutrale Domainendungen (z.B. *brueckenland.eu*, *cgyp.eu*, *ovis.info*, *bbkult.net*, *wir-sind-europa.com*, *cojc.eu*, *schauplatz-dejiste.eu*, *ahoj.info*, *dtg-ncs.com*, *dtjvcnsp.org*, *d-cz.com*). Länderspezifische Domains nutzt man teilweise, um parallel aufgebaute Seiten und darin aufgebaute Sprachräume in einer deutschen und tschechischen Version aufeinander zu beziehen, wobei auch der Seitename sprachspezifisch angepasst ist, was eine adressatenorientierte Sprachwahl ermöglicht.

60 Die Reihenfolge wird dabei zum Teil adressatenspezifisch variiert, je nachdem ob der Name in einem deutschen oder tschechischen Kontext verwendet wird.

Standort und Bezugsraum

Während wir bei den Organisationsnamen von Konzeptualisierungen von Sprach- und Kulturräumen ausgingen, die auch bei der Ausgestaltung von virtuellen Sprachräumen genutzt werden und die in der räumlich symmetrischen Parallelisierung von Sprachen bestehen, gehen wir in diesem Abschnitt einerseits von der symbolischen Verwendung von Sprachen im virtuellen sowie konkreten Raum am Standort bzw. an den Standorten aus, d.h. in den Räumlichkeiten, sobald die untersuchten Organisationen darüber verfügen. Andererseits gehen wir auf die darin sowie auf den Homepages vorkommenden Repräsentationen des Raumes ein, auf den sich die untersuchten Organisationen in ihrer Tätigkeit beziehen (wollen).⁶¹ Dabei konstituieren sie sich durch einen solchen Bezug als Grenzorganisationen. Die oben festgestellten Strategien der Konstruktion der Grenze mittels einer symmetrischen Parallelisierung von Zweisprachigkeit, sowie die der Dekonstruktion der Grenze mittels dritter Sprache oder Trigger kommen sowohl in der Ausgestaltung des Standortes bzw. der Standorte der Organisation als auch in der Konzeptualisierung des institutionellen Bezugsraums zum Einsatz.

Für die Analyse der Grenzorganisationen in Bezug auf den auch sprachlich heterogenen Raum, auf den sie sich beziehen, und den sie etwa durch ihre Standorte und an ihren Standorten sowie in den virtuellen Auftritten abbilden, nutzen wir das Konzept der *linguistic landscape*.⁶² Neben der bewusst gepflegten Symbolik des Doppelsitzes der Organisation Päd01 diesseits und jenseits der Grenze entwickelte insbesondere die Organisation Kult01 eine komplexe linguistische Landschaft: diese werden wir im folgenden Abschnitt als besonders prägnantes Beispiel für die symbolische Verwendung von sprachlichen Artefakten im öffentlichen Raum kurz darstellen und aufzeigen, welche Rolle sie bei der Konstruktion von Verständigung in den Grenzorganisationen spielt.

So findet sich in den Räumlichkeiten von Kult01 an sehr prominenter Stelle im Treppenraum der Organisationsräumlichkeiten eine Installation, welche die deutsch-tschechische Grenze sprachlich herstellt und durch Übersetzung zugleich auch überwindet: Auf Stahlpanelen sind nämlich Wortpaare wie „Eisstadion – zimní stadión“ in deutscher und tschechischer Sprache angebracht. Dabei wird die Sprach- und die damit assoziierte politische Grenze auch für die erkennbar und hergestellt, die der anderen Sprache nicht mächtig sind und ledig-

61 Vgl. auch Marx/Nekula (im Erscheinen).

62 Vgl. Laitinen/Zabrodskaja im Druck, Jaworski/Thurlow 2010, Cenoz/Gorter 2006, Spolsky/Cooper 1991.

lich die Differenz im Schriftbild (Multigraphen wie *sch* oder *tsch* vs. Diakritika wie *š* oder *č*) identifizieren. Aufeinanderbezogen werden sie durch ihre Kontaktstellung, gleiche Größe und teilweise auch visuelle Ähnlichkeit. Überwunden wird die sprachlich gezogene Grenze durch die wechselseitige Übersetzung aufeinander bezogener Wortpaare. Die Übersetzung schafft hier im Sinne Bhabhas die Grenze, die Grenze wird geschaffen, um sie übersetzbar zu machen: „translation as the staging of cultural difference.“⁶³ Der sprachlich heterogene Raum, auf den sich Kult01 durch eine solche Ausgestaltung ihrer Räumlichkeiten bezieht, wird dadurch angeeignet und die Organisation dadurch an ihrem Standort als Grenzorganisation markiert.⁶⁴ Die sprachliche Übersetzung ist hier als *pars pro toto* der Kompetenz im Bereich der Übersetzung im weiten Sinne zu verstehen, in dem die Übersetzung von Bachmann-Medick (2007) verstanden wird.

In einer auf das Gebäude bezogenen Publikation der Organisation wird auf diese Wortpaare Bezug genommen und ihre Symbolik wird in Bezug auf die Übersetzbarkeit konkretisiert: „Wenn sich Deutsche und Tschechen zu Ausstellungseröffnungen treffen und in der Unterhaltung nach einer Übersetzung suchen, können sie diese an den Wänden finden.“⁶⁵ Die erwähnte Installation rekonstruiert jedenfalls nicht nur einen sprachlich heterogenen Grenzraum, sondern schafft damit auch einen sprachlich heterogenen Interaktionsraum, der die Installation zu einem Ausdruck eines idealisierten Sprachmanagements werden lässt, bei dem die Sprach- und Verständigungsbarrieren durch die Übersetzung mittels der Grenzorganisation überwunden werden und ein gemeinsamer sozialer Raum geschaffen wird. Die Konstruktion eines solchen sozialen Raumes mittels eines gemeinsamen Interaktionsraumes wird auch dadurch verstärkt, dass die Installation auf einer erklärenden Tafel als Ergebnis einer Zusammenarbeit zwischen deutschen und tschechischen Schülern dargestellt wird.

Die Grenze wird in Kult01 allerdings durch sprachliche Mittel nicht nur symbolisch konstruiert und überwunden, sondern auch verwischt und verweigert. Neben dem Treppenraum, der die Bezeichnung *central* trägt, gibt es in der Organisation Kult01 vier weitere Haupträume, die mit dem Kürzel der Organisa-

63 Bhabha 1994, 325.

64 Zur Rolle des Standorts und der schematischen Karten des grenzüberschreitenden Bezugsraum der Organisationen (mit oder ohne Einzeichnung des Standorts) bei deren Konstituierung als Grenzorganisation sowie die Ausgestaltung der Räumlichkeiten bei öffentlichen Festveranstaltungen vgl. Marx/Nekula 2011 und 2012. Man kann diese mannigfaltigen Realisierungen der Karten des Grenzraums als Manifestationen des *mental mapping* verstehen.

65 Baumeister 2007, 12.

tion und einem spezifischen Raumnamen bezeichnet werden: *forum*, *media*, *dialog* und *info*. Die Bezeichnung der Räume bedient sich Internationalismen wie *central* (statt *zentral* bzw. *centrální*), die als Trigger verstanden und je nach Rezipient deutsch oder tschechisch, oder aber auch englisch oder lateinisch gelesen werden können. Dies verbindet sich mit einer konsequenten Kleinschreibung, die durch die Aufhebung des deutschen *Schriftbildes* (tschechische und englische Substantive werden kleingeschrieben) eine eindeutige sprachliche Zuordnung der Wörter unmöglich macht. So wird, mittels einer hybriden (Kunst-)Sprache, in Bezug auf den lokalen Kontext des sprachlich heterogenen Raumes eine sprachliche Ambiguität erzeugt, in der die Sprachgrenze konsequent verwischt und auf diese Weise symbolisch überwunden wird.

Doch auch die symbolische Beschriftung, z.B. der Büros, Aufenthaltsräume und sanitären Anlagen, die aus der Sicht der des Öfteren mehrsprachigen Mitarbeiter (vgl. Abschnitt 3.4) funktional nicht erforderlich ist, trägt dazu bei, in den Räumlichkeiten der Organisation Kult01 eine zweisprachige linguistic landscape herzustellen, in der sich die der Grenzorganisation eigene Konzeptualisierung des sprachlich heterogenen Grenzraums manifestiert. Dass es sich bei der beobachteten konsequenten Zweisprachigkeit durchaus um eine in der Organisation prägende Norm handelt, zeigt sich beispielsweise auch darin, dass Verletzungen dieser Norm korrektive Eingriffe nach sich ziehen: So wird beispielsweise ein einsprachiger Warnhinweis, der auf eine Türe eingraviert ist, im Sinne des einfachen Sprachmanagements kompromisslos durch ein ausgedrucktes Blatt mit der entsprechenden zweisprachigen Beschriftung ergänzt.⁶⁶

66 Scollon/Scollon nennen derartige Modifikationen der materiellen Zeichen, die im Sinne des Sprachmanagements als Korrekturen einer vorherigen Äußerung gesehen werden können, „Schichten“ (Scollon/Scollon 2003, 129ff.).

Abbildung 1: Nachträgliche Ergänzung eines deutschen Warnhinweises durch einen zweisprachigen Ausdruck



Quelle: Nicolas Engel

Die Ausgestaltung der Räumlichkeiten von Kult01 ist in ihrer symbolischen Komplexität in unserem Sample ein Sonderfall. Doch auch in anderen Organisationen gibt es grundsätzlich derartige Darstellungsstrategien, beispielsweise in Form von funktionaler zweisprachiger Beschriftung in Ad01. Auf diese Weise entstehen mehrsprachige Sprachräume, die das Moment der Grenzüberschreitung visuell erfahrbar machen.⁶⁷

Texte im engeren Sinne

Während die aufwändige Gestaltung des öffentlichen Raums aufgrund der unterschiedlichen Möglichkeiten, die sich den von uns untersuchten Organisationen bieten, eher eine Ausnahmerecheinung ist, nutzen alle von uns untersuchten Organisationen die Möglichkeit, sich mittels der Texte im engeren Sinne nach außen darzustellen. An dieser Stelle sollen nun einige wesentliche und für die von uns untersuchten Organisationen typische Formen der schriftlichen Außenkommunikation dargestellt werden: die Darstellung im virtuellen Raum, die Ge-

67 Für eine umfangreichere Analyse visueller Daten vgl. Marx/Nekula 2011 sowie Marx/Nekula im Druck.

staltung von Berichten sowie die Darstellung in Flyern und Informationsbrochüren.

Homepage

Es fällt zunächst auf, dass die meisten der von uns untersuchten Organisationen, die einen Internetauftritt unterhalten, die Inhalte in beiden für die deutsch-tschechischen Grenzorganisationen relevanten Sprachen präsentieren (z.B. Kult01, Päd01, Öko01, Soz01, Bild02a). Durch die konsequente Zweisprachigkeit, welche die sprachliche Grenze einerseits konstruiert und andererseits durch Übersetzung aufhebt, wird Englisch als Lingua franca in den Hintergrund gestellt. Zwei der untersuchten Organisationen nutzen für die Darstellung der Inhalte unterschiedliche Domains, so dass es sowohl für deutsche als auch tschechische Nutzer eine eigene Homepage gibt (Päd01, Öko01). Die Inhalte sind hierbei zwar grob aufeinander abgestimmt, es gibt jedoch sowohl in der Struktur als auch im Design deutlich wahrzunehmende Unterschiede, was auf die Möglichkeit unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen in der Realisierung des spezifischen Auftrags innerhalb einer Organisation verweist. Die Organisationen Soz01, Bild01, und Bild02a verfügen über eine Homepage, die unter einer Domain unterschiedliche sprachliche Versionen des Internetauftritts anbietet. Der Nutzer wählt über einen entsprechenden Flagge-Button die gewünschte Sprache, die Einstiegsseite ist jedoch die deutsche Version.⁶⁸ Eine der Organisationen präsentiert sich mit einer synoptisch zweisprachigen Homepage in einer eher ungewöhnlichen Form: Die tschechische und deutsche Version der aufgerufenen Inhalte sind stets gleichzeitig auf der Homepage präsent. Dies wird von der Organisation als eines der wesentlichen Charakteristika und als Alleinstellungsmerkmal des Auftritts verstanden, auch wenn damit Einschränkungen in der inhaltlichen Gestaltbarkeit einhergehen, z.B. aufgrund des geringeren zur Verfügung stehenden Platzes für die benutzerfreundliche Darstellung der Inhalte z.B. durch Vermeiden von Scrollen:

Beispiel 03:

Also [Projektname Vorgängerprojekt] war von vornherein zweisprachig konzipiert da, gabs also auch, ä immer Diskussionen, ähm ähm ja mit äh, dass ma halt die die Sprache anglickt und dann, ähm, gut ähm äh, die Seite:, durch die Zweisprachigkeit is natürlich, der Blatz wird geringer, auf der anderen Seite:, hab i gsagt, ich will net locker lassn von der *Zweisprachigkeit* also wirklich der *tatsächlichn Zweisprachigkeit*, weil's äh, f weil's

68 Wobei dies auch an den hinterlegten Ländereinstellungen liegen kann, da die Seite aus Deutschland aufgerufen wurde.

halt einfach a: Alleinstellungsmerkmal[?] für [Name Vorgängerprojekt] is und, und äh wir, wir sin a Projekt, des vo vornherein ähm, ebn die *Zweisprachigkeit*, auf die Fahnen gschriebn hat auch hier im Haus, und da.⁶⁹

So korrespondiert diese „tatsächliche Zweisprachigkeit“ der Organisation nach außen mit der Allgegenwärtigkeit der Zweisprachigkeit wie das etwa bei der Ausgestaltung der Räumlichkeiten dieser Organisation zu beobachten ist.

Planungsdokumente und Tätigkeitsberichte

Alle von uns untersuchten Organisationen sind aufgrund ihrer Struktur und Finanzierung in unterschiedliche Berichtspflichten eingebunden,⁷⁰ in mindestens zwei Fällen (Päd01, Öko01) beziehen sich diese Berichtspflichten auf Institutionen auf beiden Seiten der Grenze. Für die Anfertigung dieser Berichte gilt grundsätzlich, dass sie in der Sprache verfasst werden müssen, die sich an den Empfänger orientiert. Sofern sich diese Berichte an staatliche Förderer wenden, müssen die Inhalte in der Sprache sein, die der jeweiligen Amtssprache entspricht.⁷¹ Darüber hinaus gibt es aber durchaus Gestaltungsspielraum. Neben dem Bemühen in diesen Berichten die grenzübergreifende Tätigkeit durch entsprechende Zahlen und Daten darzustellen (z.B. Besucherzahlen, bearbeitete Anfragen, Anzahl der Veranstaltungen etc.), wird in vielen Fällen erkennbar, dass die Tätigkeitsberichte selbst als Zeugnisse grenzüberschreitender Zusammenarbeit dienen sollen. Als Beispiel kann hierfür die Organisation Päd01 herangezogen werden:

Beispiel 04:

Ja + mitunter schon, also das kommt drauf an, äh + wenn wir, eine, also *wenn wir unseren Tätigkeitsbericht erstellen* /I2: mhm/ ähm das war *bis vor drei Jahren oder bis vor zwei Jahren, waren das zwei verschiedene Texte* /I2: mhm/, *n tschechischer und n deutscher Text*, unterschiedliche Struktur, äh, unterschiedliche Schwerpunkte und es war kunterbunt. *Wir sind dazu übergegangen (...)* +++ Also wir ham früher die einsprachig gehabt, ne? /I2: mhm/ Das war das war des erste Ding was ich gemacht hab für die Jahre zwofünf und /I2: mhm/ zwosechs /I: mhm/ ich hab, nicht, (?) zwofünf einen gemacht als ich zwosechs angefangen (...) das hat, ähm n paar und dreißig Seiten, ist einfach runtergetippt, kopiert äh oder gedruckt und so gebunden /I2: mhm/ und das ist eine Sache, und sowas gibts für Tschechien auch für die Jahre vorher und dann simmer dazu übergegangen zu sagen /I2:

69 Kult01_Interview 02.

70 Vgl. Abschnitt 2.4.

71 Zum Begriff der Amtssprache vgl. Ammon 2006, 184f.

mhm/ *Tätigkeitsbericht ist eigentlich so wichtig* /I: mhm/ *dass wir, das erstens mal gestalten wollen, in unserem neuen Corporate Design* /I: mhm/ *was auch ne neue Entwicklung war in den letzten drei Jahren, und dass wir des auch so machen wollen, dass es von beiden Seiten lesbar ist* /I: mhm/ *und dann ham wir eben diese Form gewählt dass es von hier tschechisch losgeht und von hier deutsch und so zusammenläuft* /I2: mhm/ *ne Form die wir jetzt immer öfter anwenden* /I: mhm/ /I2: mhm/ *+ Jetzt isses so dass wir, (...) + ja relativ parallel arbeiten das heißt wir konnten, auch die Struktur + des Tätigkeitsberichts angleichen, und des ist jetzt der für zwotausend*/I2: mhm/neun, *is glaub ich jetzt der + der mit den meisten Übereinstimmungen*⁷²

Im Interviewausschnitt berichtet ein leitender Mitarbeiter der Organisation Päd01 davon, wie in der Organisation Jahresberichte erstellt wurden und werden. Dabei wird von einer Veränderung in der Gestaltung der Berichte berichtet: Aus einer inhaltlich wie formal uneinheitlichen Struktur wurde ein gemeinsam gestalteter einheitlicher Bericht, der heute beide Sprachen umfasst. Um die Lesbarkeit dennoch nicht zu beeinträchtigen wurde keine synoptische Darstellungsform benutzt, sondern der Bericht ist von jeweils einer Seite in einer der beiden Sprache lesbar, die sich in der Mitte treffen. Damit umgeht man die Differenzen, die sich sowohl aus dem unterschiedlichen „Umfang“ der verschriftlichten Sprachen als auch aus den Inhalten heraus ergeben. In der Textgestaltung re-präsentiert sich die gemeinsame Arbeitsweise und (zweiteilige) Struktur der Organisation (vgl. Abschnitt 3.3), ohne dass dabei zwangsläufig eine einheitliche Sichtweise und damit die Auflösung unterschiedlicher Konzeptualisierungen der Organisation und ihrer Aufgaben erreicht werden müssen. Die Anschlussmöglichkeiten an Umwelten mit unterschiedlichen Anforderungen an die Organisation werden dadurch erhöht. Die gewählte Berichtsform ist also in gewisser Weise eine die Organisation repräsentierende Form der Vagheit. Sie hält die Organisation zwar über eine gemeinsame (zweiteilige) Struktur zusammen und repräsentiert sie in ihrer binationalen Konzeption, gleichzeitig lässt sie aber durch den Verzicht auf einen Äquivalenzanspruch Interpretationsmöglichkeiten in der inhaltlichen Ausgestaltung zu, zwingt also zu keiner beide Sprachen und beide Gruppen umfassenden Festlegung, wie dies in einer unmittelbar parallelisierten Übertragung eines Textes aus der Sprache X in die Sprache Y der Fall wäre. Doch die sprachliche Darstellung hilft nicht nur, bestehende Differenzen zu überdecken, gleichzeitig fördert sie auch die Parallelisierung, die Angleichung der Arbeitsweisen: Textformen und Handlungsformen beeinflussen sich wechselseitig.

72 Päd01_Interview02; Hervorhebungen durch die Verfasser.

Teil der regelmäßigen Berichtspflichten ist auch die Jahresplanung der Organisation, die dementsprechend zu einem Text wird, der die Organisation und ihren grenzüberschreitenden Charakter repräsentiert:

Beispiel 05:

genauso, ähm, die Jahresplanung + /I2: mhm/ + wir müssen das ja auch in einem Gremium vorlegen dem [Deutsch-Tschechischer Förderer], und früher war das wohl so dass wenn jeder hat halt seinen Jahresplan vorgelegt und die ham dann genickt und gesagt „Des macht Ihr aber gut“, und *inzwischen isses halt schon so dass wir was Gemeinsames vorlegen also, und auch aufteilen*, einmal, machen das jedes mal anders *einmal stellt der der tschechische Kollege den Tätigkeitsbericht vor und der deutsche die Jahresplanung, oder umgekehrt beim nächsten mal* /I2: mhm/ also das ist, das ham wir jetzt auch so eingeführt *damit nicht sich die, äh, Gremienvertreter da irgendwelche Rollen* /I2: mhm/ *vorstellen, der eine ist quasi der ders ders abwickelt und der andere ist der der sichs ausdenkt*, also des wär fatal /I: mhm/ /I2: mhm/ also wir versuchen natürlich auch immer, ähm, *wechselseitig* äh uns bei den eigenen äh + Gremien oder bei den zuständigen Stellen äh *entsp../ ins ins (zögert) in n gutes Licht zu setzen.*⁷³

Dieser Verweis auf die schriftlich vorzulegende Jahresplanung zeigt zudem, dass derartige offizielle Texte auch spezifische kommunikative Praktiken nach sich ziehen können: während die sprachliche Symmetrie des vorgelegten Textes über dessen Zweisprachigkeit hergestellt ist, wird eine Herausbildung einer etwaigen Asymmetrie in der praktischen Umsetzung (eine Seite plant, die andere ist dann für die Ausführung zuständig) dadurch vermieden, dass die entsprechenden Dokumente im Wechsel vorgestellt werden. In einem Jahr stellt die deutsche Seite den Bericht vor, die tschechische Seite die Jahresplanung, im nächsten Jahr wird dies umgekehrt gehandhabt. So greift diese Strategie die in den Sprachkontaktsituationen verbreite politische Korrektheit gegenüber dem „Anderen“ auf, welche neben der sprachlichen auch die kommunikative Gleichberechtigung einschließt. Wir haben es hier demnach mit einer Neutralisierungsstrategie zu tun, die kommunikative Asymmetrien ausgleicht und überwindet und Symmetrie sowohl in der Berücksichtigung der jeweils anderen Sprachen als auch in der Besetzung der kommunikativ aktiven Rollen durch in Bezug auf die Berichtssprache wechselnde Sprechergruppen (Muttersprache vs. Fremdsprache) anstrebt. Gleichzeitig spiegeln sich in der geschilderten Praxis auch die vermuteten Erwartungen des Förderers, auf den diese Symmetrisierungsstrategien bei der Präsentation ausgelegt sind. Man könnte hier gar eine so genannte *Sprachensymmetrie*

73 Päd01_Interview02, Hervorhebungen durch die Verfasser.

rie-Norm ansetzen, die über die Grenzorganisationen hinaus wirkt und sich von dem Symmetrie-Ideologem der interkulturellen Kommunikation ableiten lässt.

Neben der Zweisprachigkeit finden sich in den untersuchten Fällen auch einsprachige Formen des Berichtswesens: So werden Berichte in einer Sprache erstellt und dann, wenn von der Organisation als notwendig oder wünschenswert erachtet, in die jeweils andere Sprache übersetzt (z.B. Soz01, Bild01). Die Wahl der Berichtssprache orientiert sich dabei in erster Linie am Adressaten. In Fällen, in denen die Organisationen auf beiden Seiten der Grenze in unterschiedliche Trägerstrukturen eingebunden sind, konnte die Erstellung trägerspezifischer und damit inhaltlich kaum koordinierter Rechenschaftsberichte beobachtet werden (z.B. Öko01).

Flyer, Informationsbroschüren, Artefakte

Während die Organisationen in der Sprachwahl ihrer Berichtspflichten insbesondere auf die Erwartungen der Geldgeber eingehen, sind sie in der Gestaltung von gedrucktem Informationsmaterial wie Informationsblättern, Broschüren und Flyern, in denen sich die Organisationen nach außen bzw. mit Blick auf ihre potentielle Klientel vor Ort ausrichten, in der Gestaltung freier. So findet sich etwa in den Flyern von Kult01 wieder die synoptische Zweisprachigkeit, bei der das Deutsche vorangestellt (oben/ links) und im Druckbild hervorgehoben ist. Der tschechische Text dient dabei in Bezug auf das deutsche Publikum allerdings weniger der Vermittlung von Inhalten, sondern vielmehr der Selbstdarstellung der Organisation als Kompetenzzentrum für kulturelle Übersetzung. Auch eine Festschrift von Soz01 ist in derartiger Weise zweisprachig gestaltet, allerdings haben die Sprachen einen gleichen Schriftsatz, so dass hier keine Sprache durch das Druckbild hervorgehoben ist.⁷⁴ Einladungen zu Konferenzen und Grußkarten werden oftmals adressatenorientiert einsprachig verschickt (z.B. Bild01, Soz01, Päd01), was voraussetzt, dass Kontakte in der jeweiligen Organisation mit einer Verkehrssprache hinterlegt sind bzw. von der Postadresse auf die Verkehrssprache geschlossen werden kann.

Auch in der Gestaltung derartiger Dokumente müssen die Organisationen einen Ausgleich finden zwischen der Aufrechterhaltung der organisationalen Identität und den durch die grenzbedingten Asymmetrien erwachsenden Differenzierungsanforderungen, wie sich an einem Beispiel aus der Organisation Soz01 zeigt:

74 Vgl. Scollon/Scollon 2003.

Beispiel 06:

L1d: Ja super. O.k. ähm, sonst hab ich eigentlich gar nichts, das Faltblatt habe ich in Auftrag gegeben.

M1c: Ja.

L1d: Aber der bearbeitet das jetzt und dann äh, schau mer, zum Korrekturlesen schick ich's euch halt dann, wenn er es hat.

M2c: Ja. (Blättern)

L1d: *Wir haben ja jetzt das gleiche Faltblatt, das wir in Deutsch haben äh, woll mer praktisch auf Tschechisch machen* /I1: mhm / da hammer noch kein schönes und äh, + eigentlich wird's ganz anders, aber *es soll vom Design her erkennbar sein, dass es das Gleiche ist.*

M1c: Die Inhalte sind anders.

L1d: *Die Inhalte sind anders* weil mer die auf diese tschechische Situation /M1c: übersetzt hat/ mit dem [Kooperationspartner Soz01 in Tschechien] und so.

M1c: Und wir, wir müssen noch die tschechische Gesetze irgendwie, mit alle, alle äh, Informationsmaterialien, äh, so wir wer/ wir möchten das auch für, nicht nur für Öffentlichkeit, aber auch für die Klientinnen. /I1: mhm/ Und dann ist das schon für die Klientinnen dann wir müssen bestimmte Sachen drin haben als Botschaft, und Ziele und das das ist von der Gesetz, was is, was muss beinhalten der Materialien sein und dann haben das irgendwie bearbeiten. /I1: mhm / ++

L1d: Genau. Aber vom out/ *also vom vom vom ersten Blick an soll eigentlich erkennbar sein, dass es das Gleiche ist.* Deswegen haben wir es jetzt auch wieder an den Gleichen gegeben, wie das was wir hier, mir ham praktisch des, (geht im Raum umher) Deutsche, des hammer ja auch erst letztens/ na ja vor zwei oder drei Jahren hammer des gemacht /M1c: mhm /. Das ist praktisch unsers. /I1: Ja./ Das ist das erste, das wir schön' machen ham lassen, die anderen waren, die früheren waren alle so selbstgestrickt /M1c: hausgemacht/ und das hammer /M1c: (lacht)/ genau und das war also das erste, das praktisch gestalten ham lassen und das neue soll dann in Tschechisch a so werden. In die Richtung, das mers erkennt, deshalb hammer den gleichen /M1c: (schnauft tief) ja/ jetzt genommen. ++++++⁷⁵

Im ausgewählten Ausschnitt, der einer internen Monatsbesprechung entnommen ist, sich aber erklärend an den teilnehmenden Beobachter richtet, zeigt sich zunächst, dass hier (im Gegensatz zum Jahresbericht von Päd01) eine klare Transferrichtung kommuniziert wird: ein auf Deutsch bereits vorhandenes Faltblatt soll ins Tschechische übertragen werden. Dabei wird jedoch erklärend verdeut-

75 Soz01_Mitschnitt01, Hervorhebungen durch die Verfasser.

licht, dass eine Übertragung nicht ganz unproblematisch ist: Zwischen den Polen „das Gleiche“ und „die Inhalte sind anders“ werden die Faktoren genannt, welche bei der Übertragung des deutschen Informationsblattes ins Tschechische berücksichtigt werden müssen. Neben der Sprache (die Organisation benötigt aufgrund ihrer grenzüberschreitenden Tätigkeit Informationsblätter in unterschiedlichen Sprachen) sind dies insbesondere die Berücksichtigung der Differenz des Rechtsraums („tschechische Gesetze“) sowie lokale Besonderheiten der Kooperation (lokale Kooperationspartner). Das in diesem Kontext von M1c genutzte „übersetzen“ bezieht sich also nicht allein auf den Prozess der sprachlichen Übertragung aus dem Deutschen ins Tschechische, sondern eben auch auf die notwendige inhaltliche Anpassung auf einen spezifischen lokalen Kontext. Gemeinsame Klammer ist hier, wie auch im Beispiel des Jahresberichts von Päd01, eine rein räumlich-visuell erzeugte Gleichheit: ein gemeinsames und formal gleich gestaltetes Buch bzw. ein übereinstimmendes Corporate Design. So stellt sich die Frage, für wen diese *Gleichheit* bestimmt ist, da mit ihr eine Grenzüberschreitung nur gegenüber denjenigen konzeptualisierbar ist, die beide Faltblätter gleichzeitig zur Verfügung haben, also nicht zwangsläufig die eigentlichen Zielgruppen, sondern Träger, Medien, die Öffentlichkeit oder auch die Mitarbeiter der Organisation.

Auch die Benennung von Artefakten kann durch die grenzüberschreitende Tätigkeit der von uns untersuchten Organisationen zum Gegenstand organisierter Sprachmanagements werden, wie das folgende Beispiel verdeutlicht:

Beispiel 07:

- I2: (lacht auch kurz) + Ein Beispiel das in in (???) war, war [Bezeichnung des Produktes <CZ-D>]?
- B: [hybride Bezeichnung des Produktes <CZ-D>], ja genau /I2: (???)/ gut das war, das ist, ähm, das ist ja auch mir eingefallen (amüsiert), also wir hatten das Problem wir wollten diese [Produktname <D>] machen, (...) wenn man diese Tafeln nur nimmt /I2: mhm/ also die kann[?] man so umdrehen was man sonst mit Kindern spielt, das ist..das hat sich [Firmenname D] schützen lassen /I2: mhm/ das ist zwar n englisches Wort aber das ist geschützt also /I: mhm/ mit dem [Produktname <D>] mit dem R dahinter /I2: mhm/ also durften wirs nicht [Produktname <D>] nennen, [Produktname <CZ>], das tschechische Wort dafür, hätte hier [d. h. in Deutschland, Anm. der Autoren] aber niemand verstanden, jetzt hammer versucht wie kann mer des hinkriegen und wir saßen mal hier und ham das Problem gewälzt wie mach mer jetzt des wie machen (?) dann hab ich gesagt dann mach mer doch einfach, aus zwei Wörtern eines dann mach mer [hybride Bezeichnung des Produktes <CZ-D>] /I2: mhm/ das hat die Kollegin also die tschechische Kollegin, die fand das so: + so gut dass die nur noch

davon gesprochen, [hybride Bezeichnung des Produktes <CZ-D>] [hybride Bezeichnung des Produktes <CZ-D>] [hybride Bezeichnung des Produktes <CZ-D>] und das ist jetzt auch völlig klar was das ist=⁷⁶

Die Suche nach einem Namen für ein Produkt der Organisation, der auf beiden Seiten der Grenze zu verstehen ist, wird als ein Problem dargestellt, dessen Lösung – symbolisch über den behandelten Gegenstand hinaus – die sprachlichen und kommunikativen Barrieren aufhebt und auflöst. Die Lösung wird schließlich in einem hybriden Namen gesehen, einer Mischform der deutschen und tschechischen Bezeichnung des entsprechenden Produkts, die diesseits und jenseits der Grenze verstanden werden soll, so dass dadurch eine neue Qualität erreicht wird, ohne dass man auf die Verständlichkeit vor Ort verzichten muss. In der Lösung manifestiert sich dabei die von dem Auftrag der Organisation abgeleitete organisationale Sprachideologie, die eine möglichst symmetrische Verwendung des Deutschen und des Tschechischen anstrebt.

Die Erzählung zeigt dabei deutlich was hier der Auslöser war („das ist..das hat sich [Firmenname D] schützen lassen /I2: mhm/ das ist zwar n englisches Wort aber das ist geschützt also /I: mhm/ mit dem [Produktname <D>] mit dem R dahinte“). Von der blockierten neutralen englischen Bezeichnung führt der Weg zur Zweisprachigkeit und deren Verdichtung in der hybriden Neuschöpfung („dann mach mer doch einfach aus zwei Wörtern eines dann mach mer [hybride Bezeichnung des Produktes <CZ-D>]“), in der die beiden Sprachen symmetrisch sind und die Sprachgrenze aufgelöst wird. Damit wird die Bezeichnung des Spiels, in dem es um den Spracherwerb beim gemeinsamen Spiel der Sprecher beider Sprachen geht, zum Vorbild für die Zielgruppen der Organisation Päd01. Damit spielt sich die Grenzüberwindung mittels der Sprache im Sinne der organisierten Sprachmanagements sowohl auf der sprachlichen als auch auf der kommunikativen Ebene ab. Schließlich zielt die Erzählung auf die gemeinsame Lösung des erwähnten Problems ab. Sie wird darin als Resultat der Kooperation der Mitarbeiter von Päd01 („wir saßen mal hier und ham das Problem gewälzt wie mach mer jetzt des“) dargestellt. Die inhaltliche Koordination bei der Problemlösung wird dabei durch die räumliche und zeitliche Koordination symbolisch verstärkt, während die sprachliche Koordinierung, die eine Grundvoraussetzung für die Verständigung bei der Problemlösung darstellt, nicht thematisiert und neben der zeitlichen, räumlichen und inhaltlichen auch durch eine kommunikative Koordination überdeckt wird. Der Vorschlag des sprachlich hybriden Produktnamens wird zwar von einer Einzelperson eingebracht („dann hab ich

76 Päd01_Interview02.

gesagt dann mach mer doch einfach, aus zwei Wörtern eines dann mach mer [hybride Bezeichnung des Produktes <CZ-D>]“), wird dann jedoch sogleich als im Diskurs ratifiziert dargestellt („das hat die Kollegin + also die tschechische Kollegin, die fand das so: + so gut dass die nur noch davon gesprochen“) und umgesetzt. Der Produktname, der als Ergebnis eines Diskurses dargestellt wird, wird somit zu einem Artefakt, welches in seiner sprachlichen Hybridität die Organisation und den grenzüberschreitenden Charakter ihrer zweisprachigen Arbeit nach außen hin darstellbar und in dem auf die Sprache fokussierten Spiel auch erfahrbar macht.

Während man die Namenfindung als einen Teil des expertenbasierten organisierten Sprachmanagements verstehen kann, findet sich in dem Ausschnitt der entsprechenden Erzählung auch ein Beispiel von einfachem Sprachmanagement. Die in der Erzählung zunächst aufgerufene Kategorie „Kollegin“ wird in einer Korrektur durch die ethnisch modifizierte Kategorie ersetzt: „das hat die Kollegin + also die tschechische Kollegin“. Während die ursprünglich verwendete Kategorie „die Kollegin“ ethnisch neutral ist, sich allein auf den Kontext der Organisation Päd01 bezieht und keinen Bezug auf die Grenze (und eine etwaige Grenzüberschreitung) zulässt, wird die Grenze in der implementierten Korrektur – anders als im Beispiel 01 – durch die ethnische Modifikation eingeführt und dadurch hergestellt („die tschechische Kollegin“ impliziert auch das andere Glied des Minimalpaars, d.h. „den deutschen Kollegen“, der die Geschichte erzählt), um sie anschließend durch den sprachlich hybride Artefakt übersetzbar zu machen. Auf diese Weise wird die dargestellte kooperative Ratifizierung der gefundenen Lösung um den Aspekt der Grenzüberschreitung erweitert, die gefundene Lösung wird zu einer grenzüberschreitenden Lösung. Dieses Beispiel zeigt vor dem Hintergrund des Beispiels 01, dass die in einer spezifischen Interaktion gültigen Normen durch das Sprachmanagements entsprechend abgerufen und gesetzt werden. In Beispiel 01 steht die Überwindung der ethnischen Polarisierung durch Zugriff auf neutrale Bezeichnungen im Vordergrund, in Beispiel 07 geht es um die Aufrechterhaltung der Grenze mit ihrer sprachlichen und kulturellen Vielfalt, die jedoch übersetzbar ist.

Anhand der analysierten Publikationen und Artefakte zeigt sich, dass die untersuchten Grenzorganisationen es sowohl sprachlich als auch inhaltlich verstehen, sich auf unterschiedliche (sprachliche) Anforderungen und Erwartungen ihrer Umwelt einzustellen. Hierzu entwickeln sie spezifische sprachliche Wort- und Textformen und kommunikative Strategien zur Darstellung interkultureller Zusammenarbeit, die durch das Prinzip der Symmetrisierung geprägt sind.

Öffentliche Auftritte und Veranstaltungen

Nicht alle Organisationen sind in gleichem Ausmaß mit Veranstaltungen in der Öffentlichkeit präsent. Es konnten aber in den Organisationen Ad01, Päd01, Soz01, Kult01, Öko01, Bild02a sowie Bild01 öffentliche bzw. halböffentliche Veranstaltungen teilnehmend beobachtet werden. Dies umfasste Seminare, Jubiläumsfeierlichkeiten, Vorstellungen der Organisation, Preisverleihungen und Ausstellungseröffnungen. Bis auf einen Fall bestand das Publikum dabei stets aus deutschen und tschechischen Teilnehmern. Eine Überbrückung der Sprachgrenze fand dabei in Form konsekutiven oder simultanen Dolmetschens statt, so dass die Veranstaltungen als zweisprachig bezeichnet werden können. Ein Ausweichen auf das Englische als Lingua franca fand in keinem der beobachteten Fälle statt. Insbesondere die Herstellung einer kommunikativen Symmetrie durch Dolmetschen, welches die Verständigung in der jeweiligen Muttersprache ermöglicht, wurde dabei als wichtige Voraussetzung für gleichberechtigte und damit gelingende Interaktionen über die Sprachgrenze hinweg gesehen. Der direkte Bezug auf (negativ bewertete) Erfahrungen aus deutsch-tschechischen Interaktionen weist die im Folgenden geschilderte Praxis des konsequenten Dolmetschens als Ergebnis eines *post-interaction* Managements aus:

Beispiel 08:

“Also [Vorname tschechische Mitarbeiterin] versucht oft bei, Veranstaltungen zu sagen okay + da würd ich dann erst mal deutsch reden also [Vorname tschechische Mitarbeiterin] würde normal erst mal Deutsch reden weil Tschechisch zu sehr im Vordergrund ist. Wie es jetzt in [Seminarort in Tschechien] war. *Sag ich nee, das machen wir nicht, jeder spricht in seiner Sprache, weil sonst die Teilnehmer auch anfangen zu switchen.* + *Nicht die Deutschen aber die Tschechen, ist dann [?] das Problem, wenn dann die tschechischen Teilnehmer Deutsch reden* /I2: Aha/ das heißt wir haben Dolmetscher mit dabei, der dolmetscht dann, für, was weiß ich was, für die Tische für die Stühle /I2: Mhm/ ist aber nicht der Grund, sondern der Grund ist der *dass dann nur die tschechischen Teilnehmer deutsch reden, die sich wirklich hundert Prozent sicher sind* /I2: Mhm/ die Selbstbewusstsein haben /I2: Mhm/ ist der eine Punkt ist der, dass dann sich [?] vor allem *einige Tschechen auch nicht mehr trauen Kopfhörer aufzusetzen*, des sieht dann so aus als ob sie dich verstehen würden /I2: Mhm/ das heißt tun dann auch die Kopfhörer runter wenn der Ko... wens der junge Kollege macht dann kann ichs auch machen ich unterrichte schon seit vierzig Jahren Deutsch, brauch der Tscheche auch keinen Kopfhörer und dann nicken die langsam weg /I2: Okay/ deswegen sag ich also konsequent beide in der Muttersprache.“⁷⁷

77 Päd01_Interview03, Hervorhebungen durch die Verfasser.

Die gewählte Strategie des konsequenten Dolmetschens reagiert zunächst auf die unterschiedlichen Sprachkenntnisse der Teilnehmer, die über keine gemeinsame Muttersprache verfügen. Über das Dolmetschen wird zudem die Asymmetrie der großen vs. kleinen Sprache neutralisiert: Während das Deutsche in der Tschechischen Republik eine weitverbreitete Fremdsprache ist, ist das Tschechische in Deutschland eine nur von Wenigen erlernte Fremdsprache.⁷⁸ Im Sinne einer asymmetrischen Adaption eignet sich somit nur das Deutsche als gemeinsame Sprache für grenzüberschreitende deutsch-tschechische Interaktionen,⁷⁹ und wird im Sinne einer größtmöglichen kommunikativen Effizienz auch in Wirtschaftsunternehmen bzw. in der internen Kommunikation der untersuchten Organisationen genutzt,⁸⁰ führt jedoch dazu, dass zwischen den Teilnehmern eine stark ausgeprägte kommunikative Asymmetrie in Bezug auf die genutzte Sprache (Fremdsprache für die tschechischen Teilnehmer, Muttersprache für die deutschen Teilnehmer) entsteht. So ist die gewählte Form des konsequenten Dolmetschens, welche zur eigenen Sprache zwingt und den Druck auf die tschechischen Teilnehmer der Veranstaltungen mindert, Deutsch beherrschen zu müssen, trotz der damit verbundenen Kosten (finanzieller Aufwand für Dolmetscher und ggf. notwendige Dolmetscheranlagen, zeitlicher Aufwand durch technische Vorbereitungen bei simultanem und Verdopplung der Turn-Dauer bei konsekutivem Dolmetschen, Mehrbedarf an Platz bei gedruckten Texten) ein Beispiel dafür, dass die Symmetrie-Norm in der Außenkommunikation der untersuchten Organisationen gegenüber der Effizienz-Norm eindeutig präferiert wird.

Die organisatorische Vorbereitung der Sprachvermittlung nimmt dementsprechend auch eine herausragende Stelle in der Vorbereitung von Veranstaltungen ein: Technisches Equipment wie beispielsweise Dolmetscheranlagen müssen vorbereitet und getestet werden. Insbesondere wenn sich die Teilnehmerzahl kurz vor Veranstaltungsbeginn noch signifikant erhöht, verursachen die technischen Aspekte der Sprachvermittlung einen hohen logistischen Aufwand, beispielsweise weil nicht genügend Kopfhörer zur Verfügung stehen (vgl. Kult01_Interview 04).

78 Zur Rolle der genannten Sprachen im jeweils anderen Kontext vgl. Freier/Wohlgemuth 2007, Hämmerle 2009, Nekula/Marx/Šichová 2009.

79 Zu terminologischen Unterscheidung der Nicht-Adaption (Dolmetschen, Übersetzen), a/symmetrischen Adaption und Standardisierung/Vereinheitlichung (Lingua franca wie Englisch u.a.), vgl. Vandermeeren 1998.

80 Vgl. Marx/Nekula 2006, Nekula/Marx/Šichová 2009; zur internen Kommunikation in den untersuchten Organisationen vgl. Abschnitt 3.4.

Neben der gleichmäßigen Berücksichtigung des Tschechischen und des Deutschen in der gesprochenen Sprache ist den Organisatoren grenzübergreifender Veranstaltungen, wie sie beispielsweise die Seminare von Bild01 darstellen, auch die Verfügbarkeit der begleitenden Texte (Präsentationen, Arbeitsmaterialien, Feedbackbögen etc.) wichtig:

Beispiel 09:

Na für die: Vorträge und Diskussion: in den Workshops äm, sorgen wir zunächst mal dafür dass:, nach Möglichkeit äh:, *sämtliche Materialien in beiden Sprachen also, deutsch und tschechisch vorliegen.* /I2: Mhm/ Auch die Präsentationen: also das hab ich' eingeführt wir haben dann noch[?], äh:, Präsentationen + ähm *doppelt, projiziert also einmal tschechisch einmal, ähm,* /I1: [?]/ *deutsch. Das hat äh, den Vorteil sicherlich dass äh die Dolmetscher, das nicht übersetzen müssen. Was sowieso sich keiner merken kann'. Weil, wenn die das übersetzen, (B1 atmet tief ein) kriegt man es ja nicht äh, dann wieder so auf die Reihe', und behält es nicht so' aber die andere' Seite' ist einfach die:', äm, der äm, demonstrativen Wertschätzung' äm also es, darf' auf gar kein Fall: der Eindruck entstehen, was auch nicht der Fall' ist aber auch nicht so, äm + es soll aber nicht der Eindruck entstehen ähm dass es also dann g.äm, per se: *ein Gefälle gibt dass wir Deutschen, im + wesentlichen die Lehrer sind und die, Tschechen im Wesentlichen die Schüler. + Weil es stimmt nicht und es darf aber auch nicht der Eindruck entstehen.*⁸¹*

Auch hier führt diese Vorgehensweise zu einer Erhöhung des organisatorischen Aufwands im Vorfeld der Veranstaltung, da die Übersetzung der Präsentationen von der jeweiligen Organisation durchgeführt oder zumindest veranlasst wird (z.B. Bild01, Bild02a). Dieser zusätzliche Aufwand neben der funktionalen Erklärung der Vereinfachung des Dolmetschens wird damit begründet, dass durch die Symmetrie der seminarbegleitenden Materialien eine „Wertschätzung“ der kleinen Sprache und damit wiederum eine Symmetrisierung hergestellt werden kann. Das Begriffspaar „Schüler“ – „Lehrer“, welches durch den Akteur nach einigen Reformulierungen und Hesitationen schließlich eingeführt wird, belegt jedoch, dass derartige asymmetrische, auf den kommunikativen Rollen basierende, Kategorien durchaus im Bewusstsein der Akteure vorhanden sind und als konzeptuelle Folie betrachtet werden können vor der die organisationspezifischen Praktiken der Symmetrisierung entwickelt und angewandt werden. Neben der Praxis sprachlich getrennter, jedoch gleichzeitig gezeigter Präsentation (neben Bild01 beispielsweise auch in Bild02b) gibt es zudem Organisationen (z.B. Kult01, Päd01), die synoptisch zweisprachige Präsentationen nutzen, wobei sich

81 Bild01_Interview03, Hervorhebungen durch die Verfasser.

dabei die kulturell bedingte wertende Konzeptualisierung des Raums (oben – unten, vorne – hinten, groß/lang – klein/kurz)⁸² mit dem sprachideologischen Axiom der politisch korrekten sprachlichen (und ethnischen) Symmetrie/Gleichheit verschränkt:

Beispiel 10:

Unsere Präsentation /Powerpoint-Präsentation (schnauft kurz) + die ist auch zweisprachig und dann ham mer uns drauf verständigt dass links, links‘ Tschechisch rechts Deutsch steht oder oben Tschechisch unten Deutsch [01:05:21]. Was auch optische Gründe hat weil Deutsch länger ist Tschechisch und wir ham festgestellt das sieht andersrum doof aus /!: mhm/, wenn das Kürzere /nee das sieht irgendwie doof aus /!2: stimmt/ wenn das Längere, zuerst kommt und das Kürzere danach dann meint mer irgendwie das ist so angehängt oder das ist unwichtig, und da sind wir den tschechischen Kollegen natürlich, entgegengekommen.⁸³

Die Umstellung der ursprünglichen Reihenfolge Deutsch – Tschechisch in Tschechisch – Deutsch wird durch einen Aushandlungsprozess angestoßen und wird neben dem visuellen Eindruck auch mit der Vermeidung eines Eindrucks von Asymmetrie gerechtfertigt. Die Reihenfolge von lang und oben (Deutsch) und kurz und unten (Tschechisch) ist nicht nur visuell, sondern auch inhaltlich (wichtig vs. unwichtig) evaluativ („angehängt“). Diese ausgehandelte, politisch korrekte Form, die auf der interkulturellen Symmetrie-Norm bzw. Sprecher- und Sprachensymmetrienorm basiert, setzt sich von der Effizienz-Norm ab, die darauf basiert, den kommunikativen und sonstigen Aufwand bei gleicher Information zu minimalisieren.

Dabei zeigt sich in unserem Material, dass die Evaluation des Textraums keineswegs ein theoretisches Postulat ist, sondern dass diese in der Sprachpraxis der Organisationen praktiziert wird: Abweichungen von der erwarteten Norm (Mutter- bzw. Landessprache werde in bevorzugter Position, also links, oben, vorne, groß etc. erwartet) werden von sprachlichen Laien etwa als Hinweise auf die Autorschaft und damit auch die Übersetzungsrichtung wahrgenommen und, wie im Falle der Bildlegenden einer Ausstellung, bei Absenz eines solchen Grunds ggf auch negativ bewertet:

82 Vgl. Scollon/Scollon 2003.

83 Päd01_Interview02, Hervorhebungen durch die Verfasser.

Beispiel 11:

[...] wir hatten vorher die Ausstellung unten, äh (klopft am Tisch) ++ äh [Ausstellungstitel] /I: mhm/ und, ja da sind zu uns, äh, zwei Leute gekommen aber, das war ein Ehepaar, und der Mann waren das deutsch, *und der Mann hat sich geärgert warum die Texte v.im.auf Deutsch, unten' sind und die tschechischen oben,* /I2: ohje[?] *dass er sich das dann ++ mh, bogen = biegen muss* /I: mhm/ und, er hat sich, äh (imitiert) „wer das gemacht“ ja, hat, und dann hat [tsch. Mitarbeiter, Vorname Kurzform] gesagt „ja, das haben mh die, Tschechen gemacht“, also das Museum in [?] und, ja (imitiert) „das waren bestimmt die Tschechen, wir müssen uns jetzt b:iegen und die Tschechen, die können gerade (lacht etwas) schauen.“⁸⁴

In diesem Beispiel wird die Abweichung von der erwarteten Norm bemerkt, bewertet und verbalisiert, der Entwurf einer Korrektur und der Versuch der Implementierung findet jedoch nicht statt. Der Sprachmanagementprozess wird nicht abgeschlossen, weil die betreffende Person in diesem Falle nicht die Hoheit über die sprachliche Gestaltung des Raumes hat und weder das einfache Management zu Ende führen kann, noch ihre Korrektur zu organisiertem Management heben kann.

Die skizzierte Symmetrie-Norm bezieht sich jedoch nicht nur auf die sprachlichen Aspekte der Textgestaltung bei den Veranstaltungen (Zweisprachigkeit von Einladungen, Programmen, Präsentationen, Handouts, Begleittexte, Beschriftungen u.a.), auch eine Symmetrie in Bezug auf den Proporz der Referenten wird angestrebt, z.B. bei den Seminaren von Bild01: „Und äh es war auch so: durchsetzt' von deutschen tsch. und tschechischen Referenten wie ich mir das eigentlich wünsche“ (Bild01_Interview03). Dabei kommt in dem Wort „eigentlich“ zum Ausdruck, dass man die Sicherstellung einer annähernd gleichen Anzahl deutscher und tschechischer Referenten durchaus als schwierig empfindet, nicht zuletzt auch aufgrund der sprachlichen Barrieren, die bei der Recherche von Referenten zu überwinden sind (zur Relevanz fachlicher und sprachlicher Kompetenzen in den untersuchten Organisationen vgl. Beispiel 02 sowie im Folgenden Abschnitt 3.4, und die zu einer erheblichen Einschränkung bei der Verfügbarkeit von relevanten Informationen für die Organisation führen.

Zusammenfassung

Bezüglich der Außenkommunikation der von uns untersuchten Grenzorganisationen lässt sich feststellen, dass sich diese an ihre Zielgruppen (Klienten, Förde-

84 Kult01_Interview04.

rer etc.) in Wort und Schrift symmetrisch zweisprachig wenden und sich durch „tatsächliche Zweisprachigkeit“ (Beispiel 03) bewusst als (sprachlich) symmetrische deutsch-tschechische Grenzorganisationen darstellen. Dadurch wird ein zweisprachiger Handlungs- und Bezugsraum geschaffen. Insbesondere dort, wo diese Zweisprachigkeit wie in Jahresberichten, auf Homepages, in Einladungen und Präsentationen synoptisch ist, entstehen auf diese Weise Texte, die auch visuell einen symbolischen grenzübergreifenden Raum entstehen lassen, in dem die konstruierte Sprachgrenze durch Übersetzung gleichzeitig überwunden wird. In der Ausgestaltung dieser Texte wird deutlich sichtbar, dass und in welchem Maße die Außenkommunikation der deutsch-tschechischen Grenzorganisationen von der auf die Verwendung und Stellung der Sprachen bezogenen Symmetrienorm geprägt ist. Wir nennen sie Sprachensymmetrienorm. Die Sprachensymmetrienorm, die den geschilderten Manifestationen der Zweisprachigkeit zugrunde liegt, manifestiert sich in den alltäglichen Praxen der Grenzorganisationen in der Kommunikation mit der Außenwelt und ist somit ein wesentliches Merkmal, um gemeinsame Grenzüberschreitung im Sinne der Ethnomethodologie als soziale Wirklichkeit zu konstituieren.⁸⁵ Die Grenzorganisationen können dabei als Grenzräume im Sinne von Foucaults Heterotopien gesehen werden,⁸⁶ als Räume der symmetrischen Parallelität des Deutschen und des Tschechischen, die sich von den monoglossischen Sprachsituationen und den sprachlichen und sonstigen Asymmetrien an der regionalen sowie funktionalen Sprachgrenze deutlich abheben. Neben der Zweisprachigkeit tragen sprachlich hybride bzw. ambivalente Neuschöpfungen dazu bei die Symmetrie von Sprachen und die Grenzüberschreitung bzw. -überwindung durch Grenzverweigerung sprachlich zu repräsentieren. Diese sind Resultate des organisierten Sprachmanagements. Unsere Beispiele zeigen, dass Prozesse des organisierten Sprachmanagements (Erzählungen über die Entscheidungsfindung) und deren Ergebnisse (Artefakte, „tatsächliche Zweisprachigkeit“) selbst zur Darstellung der grenzübergreifenden Arbeit der Grenzorganisationen genutzt werden. Dies zeigt eindringlich, dass das Sprachmanagement eine der wesentlichen Aufgaben der von uns untersuchten Grenzorganisationen ist und dies auch entsprechend reflektiert wird. Die Expertise zur Erfüllung dieser Aufgaben ist jedoch nur in den wenigen Fällen eine linguistisch basierte, so dass es sich hier im Sinne von E. Neuland (1992) in Bezug auf Sprache und Kommunikation um „praktisch wirksame Laienurteile“⁸⁷ han-

85 Zu Konstruktionen der Grenze im 19. Jahrhundert vgl. u.a. auch die Beiträge in Duhamelle/Kossert/Struck 2007.

86 Foucault 1991.

87 Neuland 1992, 8ff.

delt. Eine mögliche Wertung durch die Interpretation des Begriffes *Laie*- sei hier gleich relativiert, denn ungeachtet der Tatsache, ob die Sprach- und Kommunikationsprobleme und ihre Lösungen im Sinne einer linguistischen Theorie identifiziert und konzeptualisiert werden, akkumuliert sich darin in Bezug auf die Kommunikation in Sprachkontaktsituationen ein beachtliches praktisches Expertenwissen, das von den Akteuren auf der Leitungsebene mit der Rückkoppelung zur Praxis sogar entsprechend generalisiert und bewusst strategisch angewandt wird.

3.3 INTERNALISIERUNG DER SPRACHGRENZE IN DER ORGANISATIONSSTRUKTUR

Während wir bisher hauptsächlich die Außenkommunikation der von uns untersuchten Grenzorganisationen untersucht haben und dabei feststellen konnten, dass auf die zweisprachige Umwelt mit einer adressatenorientierten Zweisprachigkeit reagiert wird, gehen wir im Folgenden der Frage nach, wie die von uns untersuchten Organisationen diese Zweisprachigkeit zu Stande bringen, d.h. in welcher Form sie die benötigte sprachliche Kompetenz, die ja eine Form geisteswissenschaftlicher Expertise darstellt und der Handlung und Darstellung der Kompetenz der Grenzorganisation für die Übersetzung im weiten Sinne dient, erwerben und aufrechterhalten.

Grad der Grenzüberschreitung innerhalb der untersuchten Organisationen

Die Art und Weise, in der eine Grenzorganisation mittels des organisierten Sprachmanagements die Sprachgrenze in ihre Strukturen und Prozessabläufe bewusst *internalisiert*, hängt in erheblichem Umfang davon ab, in welchem Umfang und in welcher Komplexität sprachliche Grenzüberschreitung von der jeweiligen Organisation praktiziert wird. In Anlehnung an die Umsetzungsstrategien zur Internationalisierung kleiner und mittlerer Unternehmen (vgl. Behr 2001) haben wir die von uns untersuchten Organisationen auf Grundlage des Ausmaßes der sprachlichen Grenzüberschreitung und der sich daraus ergebenden Nutzung des Deutschen oder des Tschechischen in ihrem Arbeitsalltag in drei idealtypische Kategorien eingeteilt: (1) Organisationen, bei denen die Sprachgrenze außerhalb der inhaltlichen Arbeit und des Arbeitsalltags der Organisation verläuft, und die wir deshalb als *einsprachig* bezeichnen; (2) Organisationen, bei denen einzelne Aufgaben in dem Arbeitsalltag der Organisation auf Deutsch

und/oder Tschechisch erledigt werden, und die wir deshalb als *partiell zweisprachig* bezeichnen; und (3) Organisationen, deren inhaltliche Arbeit gleichberechtigt in der einen oder anderen Sprache erfolgen kann, und die wir deshalb als vollzweisprachig bzw. aufgrund ihres meist sprachlich symmetrischen Aufbaus als *dual* bezeichnen.

Einsprachige Organisationen (Bild01, Bild02b)

Die Grenzorganisationen, die wir aufgrund ihrer internen Interaktionssprache als einsprachig betrachten und die zudem auch mit Blick auf ihren Sitz und Träger der einen Seite der Grenze zuzuordnen sind, entwickeln durchaus grenzüberschreitende Aktivitäten. Diese erfolgen im Falle von Bild01, die auf grenzübergreifende Weiterbildungen im Bereich der sozialen Arbeit abzielt, etwa in Form von grenzübergreifender Recherche von Referenten und grenzübergreifendem Ansprache von Zielgruppen für das Produkt *Weiterbildung* (Gewinnung tschechischer Teilnehmer). Dies führt aber nicht dazu, dass man die inhaltliche Arbeit mit der sprachlichen Expertise verbinden müsste. Der Mitarbeiter, der neben der deutschen Muttersprache über sehr gute Tschechischkenntnisse verfügt, ist in nur sehr geringem Maße in die inhaltliche Arbeit der Organisation deutsch-tschechischer Seminare eingebunden:

Beispiel 12:

Was aber immer voraussetzt dass man irgnwo den guten Tip kriegt. /1: Hmhm hm/ + Wei:l, die Recherche' selbst zu machen, im tschechischen, Bereich ge..geht für mich' gar nicht' weil das, ich' kann ein: Bereich ein:, ich meine es geht sogar, relativ' gut' mein, man muss sich den richtigen, ähm Begriff' raussuchen' den gibt man ins Internet mit noch, Ka:rlsuniversität oda so dazu: (=lachend) /12: Mhm/, und dann: kuckt man mal so drüber: und wenn man das so sca:nnt, denkt man hm', das könnte' was sein weil der hat ein Bu:ch geschrie:ben mhm das hört sich so an'. Da muss ich aber hier meinen Kollegen äh abpassen und ihm sagen kuck dir das doch mal an' schau mal', was heißt das denn'? Und, der hat natürlich wieder andere Sachen noch zu machen und also, es ist ein bisschen schwierig' /12: Mhm/ is müh:sam und kr..ich kann sicherlich nicht das' da rausholen', was man rausholen könnte' wenn man die Sprache sprä:che'.⁸⁸

Die Konzept- und Arbeitssprache dieser Organisation ist eindeutig das Deutsche. Für die Anbindung der Produkte der Organisation an ihre tschechische Umwelt steht organisationsintern ein Dolmetscher in Teilzeit zur Verfügung. Dieser steht aber nur für die sprachliche Mittlung zur Verfügung: peripher für interne

88 Bild01_Interview03.

Aufgaben (wie die geschilderte Übersetzungsarbeit im Rahmen der Seminarkonzeption), nach Bedarf in der Außenkommunikation (z.B. bei veranstalteten Seminaren, wo allerdings im Regelfall externe Dolmetscher zum Einsatz kommen).

Partiell zweisprachige Organisationen (Kult01, Soz01)

Auch die von uns als partiell zweisprachig bezeichneten Organisationen sind mit Blick auf den Standort und Träger in der Regel einer Seite der Grenze eindeutig zuzuordnen (Bild02b > Tschechien, Soz01 und Kult01 > Deutschland). Im Gegensatz zu den von uns als einsprachig bezeichneten Organisationen werden einige Aufgaben im Sinne einer inhaltlichen Arbeitsteilung direkt in der von der (potentiellen) Zielgruppe genutzten Sprache durchgeführt. Dies kann z.B. die durch tschechische Mitarbeiter ausgeübte Kontaktpflege mit tschechischen Partnern sein (Kult01) oder der direkte Kontakt mit tschechischsprachigen Zielgruppen und Behörden (Soz01). Während die Sprachgrenze in den einsprachigen Organisationen außerhalb der inhaltlichen Arbeit liegt, findet in den partiell zweisprachigen Organisationen ein intensiver inhaltlicher Austausch zwischen den auf Deutsch und auf Tschechisch arbeitenden Mitarbeitern statt. Dies wird in den von uns untersuchten Organisationen etwa durch eine räumliche und damit auch soziale Nähe, wenn beispielsweise wie in Kult01 die entsprechenden Mitarbeiter an benachbarten Arbeitsplätzen im selben Raum arbeiten, oder, wo – wie im Falle von Soz01 – diese kommunikative Nähe aufgrund der geographischen Distanz nicht möglich ist, durch Kommunikationsroutinen wie regelmäßige Arbeitsbesprechungen (z.B. monatlich/ wöchentlich) erreicht. Trotz der erwähnten inhaltlichen Arbeitsteilung unter den heterogen zusammengesetzten Mitarbeiter dieser Organisationen, die mit der sprachlichen Arbeitsteilung einhergeht, fällt die Sprachwahl bei der internen Kommunikation im Rahmen der Arbeitsbesprechungen klar zu Gunsten einer Sprache aus, so beispielsweise des Deutschen in den Organisationen Kult01 oder Soz01. Auf die jeweils andere Sprache wird in der internen Kommunikation der Organisation im Sinne der Effizienznorm keine Rücksicht genommen, so dass sich die tschechischen Mitarbeiter in den erwähnten Beispielen sprachlich an ihre deutschen Kollegen anpassen müssen bzw. nach Bedarf auf die ad hoc Übersetzung eines sprachlich kompetenteren Mitarbeiters angewiesen sind:

Beispiel 13:

Also wenn wir im Team was, besprechen, dann auf Deutsch. /I: Ja./ logischerweise und ja, wenn [tsch. Mitarbeiter, Vorname, Kurzform] dabei ist, dann ganz normal, wie wir immer reden würden ++ und er versteht auch alles /I: Mhm./ kann sein, dass es irgendwelche

Fachwörter gibt, was er dann nicht versteht, aber was man einfach ganz schnell erklären kann /I: Mhm, mhm./ ++ und das jetzt kein Problem is' und was, er, dann, an, die, Mädels weitergibt sag' ich jetzt mal, an die [tsch. Praktikantin, Vorname Kurzform] oder an die [tsch. Freiwillige, Vorname] das dann auch auf Tschechisch, oder in so einem deutsch-tschechischen Mischmasch /I: Mhm, mhm./ *also teilweise reden die auch deutsch (schmunzelt) komischerweise, aber die sind ja auch da, um Deutsch zu lernen* /I: Mhm, mhm./ aber so wirkliche Probleme im, Team im Bezug auf Sprache würde ich sagen gibt's nicht.⁸⁹

Die Charakterisierung dieser Praxis aus der Perspektive einer deutschen Mitarbeiterin als Selbstverständlichkeit („logischerweise“), die sich aus der Notwendigkeit der effizienten Verständigung in einer Situation, in der asymmetrische Sprachkompetenzen vorliegen, sowie die Einschätzung, dass in der internen Kommunikation von deutscher Seite keine Aktivitäten des Sprachmanagements notwendig sind („dann auf Deutsch (...) dann ganz normal“), zeigt, dass die Mitarbeiterstruktur (Deutsche, Tschechen) sich nicht auf die interne Kommunikation auswirkt, sondern dass die Anpassungsleistung („aber die sind ja auch da, um Deutsch zu lernen“) sowie ggf. notwendige korrigierende Aktivitäten des einfachen Sprachmanagements (wie beispielsweise das geschilderte ad hoc-Dolmetschen) von den tschechischen Mitarbeitern akzeptiert werden (vgl. hierzu auch Abschnitt 3.4), was neben dem Standort und Träger teilweise auch mit dem Stellenwert dieser Mitarbeiter in der Organisation (*Praktikantin, Freiwillige*) zusammenhängt. Hier ist das sprachliche und kommunikative Sprachmanagement deutlich sozioökonomisch geprägt.

Duale Organisationen (Bild02a, Ad01, Öko01, Päd01)

Eine große Anzahl der von uns untersuchten Organisationen ist jedoch nicht eindeutig einer der beiden Seiten der Grenze zuzuordnen: dies liegt darin begründet, dass diese Organisationen auf beiden Seiten der Grenze in annähernd gleichem Ausmaß tätig sind. Dies kann auch dazu führen, dass diese Organisationen nicht über *einen* repräsentativen Standort verfügen, sondern durch gleichberechtigte Strukturen auf beiden Seiten der Grenze vertreten werden (Öko01, Päd01). Im Gegensatz zu den ein und partiell zweisprachigen Grenzorganisationen fällt es bei den dualen Organisationen schwer, einzelne Tätigkeiten einer Seite der Grenze und damit einer Sprache zuzuordnen, da sie in beiden Sprachen erbracht werden. Die von uns untersuchten Organisationen antworten auf diese Anforderung mit einer Standardisierung ihrer internen Kommunikation (Öko01, zur

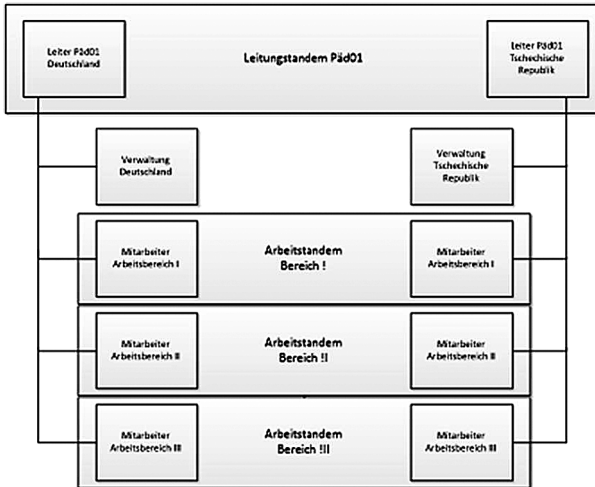
89 Kult01_Interview06, Hervorhebungen durch Verfasser.

Sprachwahl in internen Interaktionen vgl. Abschnitt 3.4), um ihre Handlungsfähigkeit nach außen sicherzustellen, bzw. versuchen auch intern eine möglichst weitgehende Zweisprachigkeit bzw. Semikommunikation herzustellen (Päd01, Ad01).⁹⁰ Dies führt in der Praxis dazu, dass neben den Deutschkenntnissen der tschechischen Mitarbeiter dieser Organisationen, die in den meisten Fällen vorhanden sind, auch deutsche Mitarbeiter über Tschechischkenntnisse verfügen, die über eine rudimentäre Sprachbeherrschung hinausgehen und im Arbeitsalltag der Organisation zum Einsatz kommen. Funktionen und Aufgaben in diesen Organisationen sind nicht zwangsläufig mit einer bestimmten Sprache verbunden, wodurch die Notwendigkeit eines kontinuierlichen Austauschs über die Sprachgrenze hinweg zusätzlich verstärkt wird (vgl. Beispiel 04). Leitende und steuernde Aufgaben (Berichterstellung, Planungs- und Controlling-Aktivitäten) können in beiden Sprachen durchgeführt werden. Und wenn beispielsweise Förderer der Organisation auf beiden Seiten der Grenze beheimatet sind oder wenn die Organisationen in deutsche oder tschechische Verwaltungsstrukturen eingebunden sind, so müssen sie dies auch (z.B. Ad01, Päd01, Öko01; vgl. z.B. die in Abschnitt 3.2 dargestellten zweisprachigen Berichtsroutinen). In zwei Fällen (Päd01, Ad01) haben sich zur Erfüllung dieser Aufgaben weitgehend parallele Strukturen gebildet. Als Beispiel für eine derartige duale Organisation kann uns hier die Organisation Päd01 dienen: Diese Organisation hat ihre Aufgaben in unterschiedliche Teilbereiche strukturiert, die als Arbeitsbereiche jeweils standortübergreifend organisiert sind und gegebene Aufgabenstellungen gemeinsam und kooperierend bearbeiten.⁹¹

90 Zu Semikommunikation vgl. Braummüller/Zeevaert 2001.

91 Vgl. die Einrichtung von Tandems bei einem deutsch-tschechischen Automobilhersteller, siehe hierzu Nekula 2005.

Abbildung 2: Organisationsstruktur Päd01



Quelle: Eigene Rekonstruktion aus Interviewmitschnitten und teilnehmender Beobachtung

Auch in den von uns als duale Organisationen klassifizierten Einrichtungen spielt die Überwindung der geographischen Distanz eine wichtige Rolle. Wo dies nicht durch räumliche Nähe über gemeinsame Örtlichkeiten möglich ist (z.B. Ad01), wird diese durch regelmäßige, institutionalisierte Treffen (z.B. Päd01, Öko01) sowie durch eine Nutzung internetbasierter Kommunikationsformen wie beispielsweise Skype überwunden, die auch nach außen demonstriert wird (Internetauftritt Päd01).

Akquisitionsstrategien

Die skizzierten Organisationsstrukturen zeigen einen unterschiedlichen Grad, in dem die deutsch-tschechische Sprachgrenze in die Organisationsstruktur und Arbeitsprozesse internalisiert wird. In allen Fällen haben die untersuchten deutsch-tschechischen Grenzorganisationen jedoch Bedarf an Mitarbeitern mit Fremdsprachenkenntnissen. In einem nächsten Schritt gehen wir daher der Frage nach, wie dieser Bedarf von den untersuchten Organisationen erfüllt wird. In Anlehnung an Vollstedt (2002) unterscheiden wir dabei die folgenden Akquisitionsstrategien: Beschäftigung von Dolmetschern/ Übersetzern/ Sprachassistenten, Einstellung von Mitarbeitern mit den gewünschten Fremdsprachenkenntnissen,

Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern.⁹² Dabei weist jedoch die deutsch-tschechische Sprachgrenze aufgrund des Stellenwerts der anderen Sprache als im Rahmen der Schule oder der Weiterbildung zu erlernende Fremdsprache im jeweiligen Nachbarland eine besonders ausgeprägte Asymmetrie auf: Während die deutsche Sprache im tschechischen Schul- und Weiterbildungssystem hinter dem Englischen eine nach wie vor wichtige Rolle spielt, ist das Tschechische in Deutschland eine nur in geringem Umfang erlernte Fremdsprache.⁹³

Nutzung von Dolmetschern

Alle von uns untersuchten Organisationen greifen auf die Dienste von externen Dolmetschern und Übersetzern zurück und kaufen sich damit sprachliche Expertise zur Überbrückung der Sprachgrenze in ausgewählten grenzüberschreitenden Interaktionen zu. Einstellung von Mitarbeitern ausschließlich für Dolmetscher- und Übersetzertätigkeiten ist im Hinblick auf die Größe der Grenzorganisationen nicht gegeben. Die Heranziehung von externen Dolmetschern und Übersetzern ist, auch aufgrund der dadurch entstehenden Kosten,⁹⁴ insbesondere dann der Fall, wenn es sich um für die Organisation entsprechend wichtige Interaktionsereignisse (z.B. Präsentationen für Träger) handelt,⁹⁵ die sich von alltäglichen Interaktionssituationen klar abheben, oder die Anforderungen an die Dolmetschertätigkeit bei öffentlichen Veranstaltungen aufgrund der Gruppengröße, wodurch u.a. auch die Heterogenität der sprachlichen Kompetenzen steigt, oder an die Zeitersparnis (simultanes statt konsekutives Dolmetschen) besonders hoch sind:

Beispiel 14:

++ Öh, wenn`s ne *kleine Gruppe* is, dann öh machs öh, *spring ich öfters als als Übersetzer* ein, öh aber, wenn`s dann ne *größere Gruppe* is, oder es is schon, (sagen wir mal so ?) ne *wichtige Besprechung*, dann helfen wir auch mit .. uns mit einem *Simultandolmetscher*.⁹⁶

92 Zur Wahl von Akquisitionsstrategien unter Berücksichtigung der Internationalität einer Organisation vgl. Marx/Nekula 2006 bzw.

93 Dazu vgl. u.a. Nekula/Marx/Šichová 2009, in Bezug auf das Deutsche aktuell auch Dovalil 2010.

94 “es geht gar nichts wenn nicht nur gute Dolmetscher eh Dolmetscher da sind, und gute Dolmetscher, verlangen auch, zu Recht, ein gutes Honorar.“ (Bild01_Mitschnitt01).

95 “Also gedolmetscht wird erstmal bei, beim [Name Abstimmungssitzung mit einem der Träger] /I2: mhm/ das ist ganz wichtig.“ (Päd01_Interview02).

96 Bild02b_Interview04.

Die Größe der Gruppe bei öffentlichen Veranstaltungen geht mit ihrer Offizi-
tät einher. So erhofft man sich von einem externen Dolmetscher auch einen hö-
heren Grad an Professionalität und Formalität der grenzübergreifenden Interakti-
onen auch bei regelmäßigen Abstimmungstreffen, wie das folgende Beispiel
zeigt:

Beispiel 15:

=No tak tak ehm my jsme ale měli máme i dokonce požadavek v tom cíli III. že bychom
jako nějak dodavatelsky si zajišťovali dokonce i jako překladatele /D: mhm/ a taky který
by i nebo nákou firmu nebo překladatele který by i dělal jako zápisy z tech jednání bylo by
to jako tak trošku oficiálnější.⁹⁷

[Also so so ähm wir hatten aber wir haben sogar auch die Forderung in dem Ziel III [An-
trag], dass wir uns also irgendwie zusätzlich sogar auch also einen Übersetzer besorgen
sollen\D: mhm\ und auch, der auch, oder irgendeine Firma, oder einen Übersetzer, der
auch also Protokolle von diesen Besprechungen machen würde, das wäre also so ein we-
nig offizieller]

Daher gehen die Erwartungen teilweise auch über die direkte Sprachmittlung
hinaus, beispielsweise wenn die sprachlich kompetenten Akteure – wie aus dem
Zitat ersichtlich – auch mit der Nachbereitung und Dokumentation von gemein-
samen Treffen beauftragt werden sollen.

Insbesondere wenn regelmäßig auf Dolmetscher zurückgegriffen wird, haben
die von uns untersuchten Organisationen einen festen Stamm von externen Dol-
metschern, auf die sie immer wieder zurückgreifen (z.B. Päd01, Bild01, Kult01).
Dabei werden die externen Dolmetscher direkt mit der Organisation in Verbin-
dung gebracht, wie das folgende Beispiel zeigt:

Beispiel 16:

Ich möchte nur dazu sagen dass *Ihre* Dolmetscher wirklich wirklich gut sind /I: ja das
stimmt/ ja und das ist ganz wichtig.⁹⁸

Dies steigert entsprechend die Qualität der Dolmetscher- und Übersetzungs-
dienste und schränkt für die Grenzorganisationen den Organisationsaufwand ein.

Einstellung von sprachlich qualifizierten Mitarbeitern

Da der Rückgriff auf externe Dolmetscher mit hohen Kosten verbunden und im
Arbeitsalltag nicht praktikabel ist, versucht die Mehrzahl der von uns untersuch-

97 Öko01_Interview03, Hervorhebungen und Übersetzung durch die Verfasser.

98 Bild01_Mitschnitt01.

ten Organisationen (Päd01, Ad01, Soz01, Kult01, Öko01) ihren Bedarf an Mehrsprachigkeit insbesondere über das Werkzeug der Personalakquise zu decken, d.h. durch die Gewinnung von Mitarbeitern, die neben einer entsprechenden fachlichen Qualifikation auch die von der Organisation gewünschten Sprachkenntnisse (in unserem Fall des Tschechischen bzw. des Deutschen) mitbringen. Die sprachliche Qualifikation wird also zu einer im Einstellungsverfahren wichtigen Qualifikation,⁹⁹ die in diesem Rahmen auch geprüft wird.¹⁰⁰

Die Akquise zweisprachiger Mitarbeiter ist dabei angesichts der Situation nicht immer Resultat des organisierten Sprachmanagements, das gleichermaßen auf Fach- und Sprachkompetenz abzielt, sondern sie kann als eine positiv bewertete Abweichung (Zweisprachigkeit) von der Regel (Einsprachigkeit) gesehen werden:

Beispiel 17:

I1d: Mhm, (I1 holt tief Luft) treffen Sie solche Entscheidungen [Besetzung bestimmter Stellen mit zweisprachigen Mitarbeitern; Anmerkung der Verfasser] bewusst? + Ähm also spielt, ich sag jetzt mal, die sprachliche Kompetenz' oder der der der sprachliche Hintergrund' dann bei der Besetzung von, bestimmten Stellen ne Rolle'? Oder...

B1d: Naja man kann sagen man wünscht' sich so was und dann guckt man sich um' und wenn sich's ergibt stellt man natürlich den', wenn man das Aufgabengebiet beschrieben hat lieber ein der auch die Sprache noch kann', und hier bei unserer polnischen Geschäftsführerin war es so n Glücksfall: 'ne, Päda:go:gin' die:, den schönen polnischen Namen [Nachname] hat, die hat nämlich einen (=lachend) Herrn [Nachname] geheiratet und äh:, is natürlich:, binational' /I1: Mhm/¹⁰¹

Die Stelle zeigt, dass die Anstellung einer zweisprachigen Geschäftsführerin und die positiven Erfahrungen mit ihr weder als Ergebnis noch als Auslöser eines situationsübergreifenden organisierten Sprachmanagements zu verstehen sind, sondern als Resultat einer ad hoc-Entscheidung, als „Glücksfall“, den man sich „wünscht“, aber nicht gezielt verfolgt. Dies ist einerseits als Reflexion der Situa-

99 Vgl. die Analyse von Stellenausschreibungen in Bezug auf sprachliche Anforderungen in Nekula/Marx/Šichová 2009. Zu Kostenfrage beim Übersetzen und Dolmetschen vgl. Nekula/Šichová 2004a-b, zu Strategien in den Unternehmen vgl. Nekula/Nekvapil/Šichová 2005b.

100 „Na wir machens so dass wir halt äh also hier ham wer die Bewerbungsgespräche in Deutsch geführt und das war n Tscheche nä?“ (Päd01_Interview02).

101 Bild01_Interview02.

tion auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu interpretieren, auf dem es wenig gleichwertig Qualifizierte, die über die Fachqualifikation und über eine Sprachqualifikation in der kleinen Sprache verfügen, andererseits kann man dies auch so interpretieren, dass sprachliche Anforderungen in derartigen Fällen aus der Praxis heraus nicht klar genug definiert sind: also welche sprachliche Qualifikation ein potentieller Mitarbeiter aufweisen muss, um die mit der Stelle verbundenen sprachlichen Anforderungen zu bewältigen.

Dass dies von manchen Organisationen auch anders gehandhabt wird, zeigt das folgende Beispiel:

Beispiel 18:

Ich wurde auch öh, öh deshalb damals wahrscheinlich ausgewählt, weil [die] eben auch, eben ganz am Anfang öh, eben wussten dass ich öh ++ Familie eben hier in Tschechien habe, dass ich auch der tschechischen Sprache mächtig bin, öh und, deshalb wurde ich direkt angesprochen.¹⁰²

Wo sprachliche Anforderungen integraler Bestandteil der Qualifikationsprofile an bestimmte Stellen sind (so z.B. die tschechischen Mitarbeiter von Ad01 oder die Mitarbeiter von Päd01), können diese Regelungen durchaus auf ein organisiertes Sprachmanagement zurückgeführt werden. Doch sehen sich die Organisationen in der Umsetzung dieser Regelungen erheblichen Einschränkungen gegenüber: Da meist tschechische Muttersprachler über die verlangte deutsch-tschechische Zweisprachigkeit verfügen, führt dies in den Organisationen zu Asymmetrien, die sich auch in den Aussagen der Mitarbeiter widerspiegeln, beispielsweise wenn sie auf die symmetrische Struktur der Organisation angesprochen werden:

Beispiel 19:

Teď si správně řekl ta dvojnárodnost. Já si myslím že to je jeden z bodů který je strašně důležitý a co třeba já osobně s čím příliš nesouhlasím že v [Päd01 Büro D] pracuje tolik Čechů, myslím si že to není dobře.¹⁰³

[Jetzt hast Du richtig gesagt diese Binationalität. Ich denke, dass das einer der Punkte ist, der schrecklich wichtig ist, und was, also persönlich bin ich damit nicht so richtig einverstanden, dass bei [Päd01 Büro D] so viele Tschechen arbeiten, ich meine, dass das nicht gut ist.]

102 Bild02a_Interview04.

103 Päd01_Interview02.

Bei der Suche nach zweisprachigen Mitarbeitern ist zudem ein bereits angesprochener Konflikt wahrzunehmen, nämlich der zwischen fachlicher und sprachlicher Qualifikation. Dieser Interessenskonflikt wird auch von den Akteuren in den von uns untersuchten Organisationen reflektiert und im folgenden Beispiel zu Gunsten der Leitungskompetenz entschieden:

Beispiel 20:

vlastně [Päd01] že [**Leiter** Päd01 [Standort D], Vor- und Zuname] *nemluví česky*. /D: Ehm/ To je často *on to není problém* samozřejmě to není problém protože s tím jsme v podstatě jsme akceptovali nebo já jsem byl i také při výběrovém řízení když se hledal nový ředitel [Päd01] Regensburg jako jsem poradní orgán a samozřejmě jsem se měl vyjádřit k tomu jestli to je nebo není problém a po zkušenostech s jeho *předchůdcem* kdy *ten uměl dobře česky ale neuměl vedení tak jsem říkal radši ať umí vést a neumí česky*.¹⁰⁴

[Eigentlich [Päd01] dass [Leiter Päd01 [Standort D], Vor- und Zuname] spricht nicht tschechisch. /D: Ehm/ Das ist oft, er, das ist kein Problem, selbstverständlich ist das kein Problem weil damit haben wir, im Grunde haben wir akzeptiert, oder ich war auch beim Auswahlverfahren, als man einen neuen Leiter [Päd01 Standort D] gesucht hat, also ich bin ein beratendes Organ, und selbstverständlich sollte ich mich dazu äußern, ob es ein Problem ist oder nicht, und nach den Erfahrungen mit seinem Vorgänger, als, der konnte gut tschechisch aber konnte nicht führen, also habe ich gesagt er soll lieber führen können und nicht tschechisch können.]

Wo die Abwägung zwischen fachlicher und sprachlicher Qualifikation zu Gunsten der Sprache ausfällt, führt dies in vielen Fällen dazu, dass die Organisationen Mitarbeiter einstellen, die auf die jeweilige Organisation bezogen keine stringente Berufsbiographie besitzen (z.B. Ad01, Bild01, Soz01, Kult01). Diese gebrochenen Berufsbiographien werden auch von den Akteuren konzeptualisiert, beispielsweise indem in der Fremdbeschreibung die berufliche Kategorie neben die derzeitige Tätigkeit gestellt wird, wie im folgenden Beispiel zu sehen ist. Dabei zeigt sich in der Verwendung des Verbs „müssen“, dass die anfallenden Übersetzungsarbeiten in den Augen der Kollegen nicht unbedingt ein hohes Prestige in der Organisation haben:

Beispiel 21:

Naja und dann Herr [Nachname Mitarbeiter Bild01] is is dieser, **Journalist** der also wirklich auch, dann natürlich auch äh mh, jede Menge *Übersetzungsarbeit* machen muss’¹⁰⁵

104 Päd01_Interview01, Hervorhebungen und Übersetzung durch die Verfasser.

105 Bild01_Interview02, Hervorhebungen durch die Verfasser.

Diese Anstellung *fachfremder* Mitarbeiter führt in den Organisationen dazu, dass die zu überwindenden sprachlichen Asymmetrien teilweise ersetzt werden durch fachliche Asymmetrien, die in den jeweiligen Organisationen dann wieder diskursiv bzw. durch entsprechende Praxen überwunden werden müssen (z.B. in Abstimmungsrunden, durch fachliche Fortbildungen, detaillierte Vorgaben, Kontrollschleifen etc.).

Diese zweisprachigen Mitarbeiter sehen sich bzw. werden oftmals als Verbindungsglied über die Sprachgrenze hinweg gesehen, ohne dass dies beispielsweise in einer fachlichen Funktionsbeschreibung festgehalten wäre:

Beispiel 22:

und da ich [eine] sehr gute Beziehung zu Tschechien habe bin ich (?) *so eine Schnittstelle* zwischen [Träger Bild01] und allem was hier in Tschechien passiert.¹⁰⁶

Für die Mitarbeiter, die derartige sprachliche Schnittstellenfunktionen einnehmen, sind die untersuchten Grenzorganisationen teilweise Orte, in denen ihre oftmals aus Migrationserfahrung resultierende Zweisprachigkeit im Gegensatz zur sonstigen Umwelt eindeutig positiv besetzt ist:¹⁰⁷

Beispiel 23:

B1: [...]+++ top Um..Umgebung, ja. *Also für einen mit Migrationshintergrund ist es hier optimal.*

I: Inwiefern?

B1: Ja, man wird hier + also das was ich äh man..man..man wird hier angesehen, also *wir werden schon sehr gut hier behandelt*, ja. Also + mit viel Respekt, [B2, Vornahme] oder? Also ++ *und ich weiß ganz genau, wenn ich jetzt in 'ner deutschen Schule wäre + dann bin ich das Unterste, das Letzte.* ++¹⁰⁸

In der Gegenüberstellung der Arbeitssituation mit einer alternativen Arbeitsmöglichkeit (die Interviewpartnerin hat Lehramt studiert) zeigt sich, dass die untersuchten Organisationen nicht nur nach außen hin mit der symmetrischen Zweisprachigkeit einen heterotopischen Raum darstellen, sondern sich auch in ihrer Angewiesenheit auf und damit verbundener Wertschätzung von Mehrsprachig-

106 Bild01_Mitschnitt01, Hervorhebung durch die Verfasser.

107 Zur tschechischen Migration nach Bayern vgl. Hämmerle 2009; zur Vitalität des Tschechischen in Deutschland vgl. Achterberg 2005, zur Stellung des Tschechischen in Bayern vgl. Freier/Wohlgemuth 2007.

108 Ad01_Interview05.

keit („für einen mit Migrationshintergrund ist es hier optimal“) deutlich von ihrer einsprachigen Umwelt („in ‘ner deutschen Schule“) abgrenzen.

Sprachliche Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern

Die Möglichkeit der sprachlichen Weiterbildung wird in unserem Sample nur sehr selten bzw. einseitig (vgl. Beispiel 13) genutzt. In einigen Organisationen (z.B. Soz01, Kult01) hat diese Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern insbesondere für die deutschen Organisationsmitglieder eine rein symbolische Funktion:

Beispiel 24:

[...] ich mach halt meinen Sprachkurs u:nd, äh, versuch mich, versu:ch mich da:, ähm, voranzubringen aber, also *ich werds nimmer schaffen äh fließend tschechisch zu reden*, aber gut ähm, dafür gibt's halt wieder andere Kompetenzen aber, vom Prinzip he:r, äh *is des natürlich auch a, S:ymbolik ja.*¹⁰⁹

Dass diesem symbolischen Spracherwerb, mit dem die Asymmetrien der sprachlichen Anpassung (vgl. Beispiel 13) symbolisch ausgeglichen werden, in der Konstruktion einer grenzübergreifenden Verständigung eine wichtige Rolle zukommt, zeigt sich unter anderem auch daran, dass in der Interaktion in manchen Fällen die Kategorie des Lernens auch von deutschen Akteuren aufgerufen wird (vgl. Öko01_Mitschnitt07, „nicht dass ich was Falsches lerne“), die ansonsten keine institutionalisierten Formen des Spracherwerbs nutzen (z.B. Besuch von Sprachkursen, Selbststudium o.ä.). Während in der Kommunikation deutsch-tschechischer Unternehmen auf Seiten der deutschen Geschäftspartner die Bereitschaft, die tschechische Sprache zu erlernen, im Wesentlichen von der Frage der Nutzbarkeit, also der Effizienz abhängt,¹¹⁰ stützt sich in den hier untersuchten Organisationen ein symbolisches Lernen auf die Sprachensymmetrienorm. An dieser Stelle sei auch nochmals auf die Nutzung von Sprache in der Ausgestaltung der Räumlichkeiten von Kult01 verwiesen, die über die typographische Nähe zum Wörterbuch ebenfalls den Fremdspracherwerb und damit den Abbau der Asymmetrie in der Fremdsprachenkompetenz an der deutsch-tschechischen Sprachgrenze in stilisierter Form aufgreift.

Zur Erreichung einer kommunikativen Fremdsprachenkompetenz wird die sprachliche Weiterqualifizierung jedoch nur in wenigen Organisationen genutzt. Hierin spiegeln sich beispielsweise auch Einstellungen gegenüber dem Tsche-

109 Kult01_Interview02, Hervorhebung durch die Verfasser.

110 Vgl. Nekula 2002, Nekula/Nekvapil/Šichová 2005b, Nekula/Marx/Šichová 2009.

chischen als schwierig zu erlernende Sprache.¹¹¹ Ausnahmen bildet die sprachliche Qualifizierung wichtiger Schlüsselakteure (z.B. bei Leitungsfunktionen), die angesichts der guten fachlichen Qualifikation innerhalb einer Frist nachgeholt werden kann bzw. muss, um der Vorgabe der Zweisprachigkeit gerecht zu werden:

Beispiel 25:

Die schwerste Hypothek dabei war dass ich ein Jahr Zeit hatte um + Tschechischkenntnisse zu erwerben, die + das Label Grundkenntnisse verdienen¹¹²

Eine Organisation in der die sprachliche Qualifizierung eine besonders relevante Rolle spielt, ist die von uns als dual klassifizierte Organisation Ad01. Aufgrund der sowohl qualitativ wie auch quantitativ sehr hohen Dichte an Interaktionen zwischen deutschen und tschechischen Mitarbeitern gibt es hier für deutsche Mitarbeiter, welche die tschechische Sprache erlernen wollen, die Möglichkeit einer zweijährigen sprachlichen Ausbildung an einer Sprachschule. Da dies mit einer weitgehenden Freistellung von allen anderen Aufgaben verbunden ist, können sich die Mitarbeiter auf das Erlernen der tschechischen Sprache konzentrieren und verfügen nach Abschluss der zweijährigen Ausbildung über praktisch anwendbare Kenntnisse der tschechischen Sprache. Diese Vorgehensweise ist zum einen für die Organisation von Vorteil, da über den institutionalisierten Ausbildungsweg sichergestellt werden kann, dass auch entsprechende fachsprachliche Aspekte Berücksichtigung finden. Zum anderen eröffnen sich über den Weg der sprachlichen Ausbildung für die Sprachlernenden Kontaktmöglichkeiten über die Grenze hinweg, die sie, obwohl teilweise in direkter Grenznähe aufgewachsen, bisher nicht hatten:

Beispiel 26:

=> Also an Impuls Tschechisch zu lernen hatte ich nicht bislang /I: Mh/ hätte ich auch wahrscheinlich ohne meine Tätigkeit da in [Ad01] nicht gehabt.¹¹³

Auf diese Weise trägt die Organisation Ad01 dazu bei, bestehende Asymmetrien im Bereich der Sprache aktiv zu vermindern und auf diese Weise Grenzüberschreitung auch über ihren direkten Einflussbereich hinaus zu ermöglichen.¹¹⁴

111 Zu Spracheinstellungen im deutsch-tschechischen Sprachkontakt vgl. Hämmerle 2009.

112 Päd01_Interview02.

113 Ad01_Interview08.

Zusammenfassung

In allen untersuchten deutsch-tschechischen Grenzorganisationen wird die Grenze, die in Form der Sprachgrenze zu überwinden ist, – zumindest bei zweisprachigen und dualen Organisationen – durch sprachlich entsprechend qualifizierte Dienstleister und/oder Mitarbeiter temporär oder dauerhaft internalisiert. Das Ausmaß, in dem die Sprachgrenze über entsprechende personelle Maßnahmen des organisierten Sprachmanagements im Arbeitsalltag der Organisationen internalisiert wird, hängt dabei im Wesentlichen von Umfang und Komplexität der grenzüberschreitenden Aktivitäten im Arbeitsalltag der Organisationen ab. Die sprachliche an der Sprachensymmetrienorm orientierte Praxis von Deutsch und Tschechisch in der Außenkommunikation spiegelt sich in der internen Praxis der Zusammenarbeit von Mitarbeitern mit unterschiedlichen Muttersprachen. So erfolgt die Internalisierung in dualen Grenzorganisationen beispielsweise durch die Einstellung zweisprachiger Mitarbeiter oder durch den Aufbau sprachlich symmetrischer Strukturen. Auf diese Weise überschreiten die Organisationen die deutsch-tschechische Grenze nicht nur nach außen, sondern auch in ihrem Arbeitsalltag.

Durch die von den *deutschen* Grenzorganisationen gewählten Akquisitionsstrategien wird die Asymmetrie der Sprachgrenze jedoch nicht überwunden. Die von außen geholte sprachliche Expertise reproduziert nämlich die asymmetrische deutsch-tschechische Sprachsituation im Bereich der Fremdsprachenausbildung entlang der Grenze: so sind es zumeist tschechische Muttersprachler, deren Zweisprachigkeit es den Organisationen ermöglicht, zweisprachig zu handeln und sich als sprachlich deutsch-tschechisch zu konzeptualisieren. Während in der Außenkommunikation die Sprachensymmetrienorm die Grundlage für das organisierte Sprachmanagement darstellt, spielt bei der Internalisierung der Sprachgrenze die Effizienznorm die dominante Rolle: mit dem Hinweis auf die hohen Kosten des Spracherwerbs wird die Möglichkeit einer sprachlichen Aus- oder Weiterbildung der Mitarbeiter in der Regel verworfen. Eine Ausnahme bildet die duale Grenzorganisation Ad01, die durch eine systematische sprachliche Ausbildung von Mitarbeitern neben der Sprachgrenze auch die sprachliche

114 Dieser Effekt auf die Umwelt der Organisation (symbolisch/funktional) kann jedoch auch dezidiert unerwünscht sein: Die von Badeni mit der Sprachenverordnung von 1897 für die Beamten der böhmischen Länder vorgesehene Pflicht der Zweisprachigkeit führte zu heftigen Protesten und erheblichen nationalen Spannungen. Vgl. Hoensch 1997, 392ff.

Asymmetrie überwindet.¹¹⁵ Insgesamt wird deutlich, dass die untersuchten Organisationen hier über das organisierte Sprachmanagement Regelungen treffen, die „von unten“ aus dem tatsächlichen Bedarf generiert werden, deren erfolgreiche Implementierung aber durch die Verfügbarkeit sprachlich qualifizierter Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt, die aufgrund der gegebenen Rahmenbedingungen (Asymmetrien beim Fremdsprachenerwerb in Deutschland und Tschechien) limitiert ist, erheblich beeinträchtigt wird.

3.4 INTERNE KOMMUNIKATION

Während bisher die zweisprachige Außenkommunikation der betrachteten Organisationen sowie die Frage nach der Art und Weise, wie diese von den Organisationen internalisiert wird, im Mittelpunkt der Analyse stand, soll im folgenden Teil unserer Studie die Frage in den Mittelpunkt rücken, wie in konkreten Interaktionen Grenzüberschreitung über sprachliche Grenzen hinweg gelingen kann. Um diese Frage zu beantworten, wenden wir uns der internen Kommunikation der untersuchten Organisationen zu. Unter interner Kommunikation verstehen wir Interaktionen unter den Mitarbeitern der jeweiligen Organisation in ihrem Arbeitsalltag, während wir die Präsentationen für Träger der Außenkommunikation zugeordnet haben.¹¹⁶ Insbesondere wollen wir uns hierbei auf Interaktionen beziehen, in denen die Sprachgrenze – formell oder informell – überschritten wird. Derartige Interaktionen haben wir in internen Besprechungen der Organisationen verfolgen und mitschneiden können, wobei die Genres insbesondere im informellen Bereich durchaus vielfältiger sind. Besprechungen sind dabei zur repräsentativen Erfassung der Interaktion in Organisationen deswegen besonders geeignet, da sich in ihnen einerseits die Struktur der Organisationen (re-)konstruiert, in welche diese eingebettet sind,¹¹⁷ andererseits aufgrund der relativen Offenheit dieses Genres jedoch auch ein gewisses Maß an Diskursivität bei der Realisierung erwartet werden kann. Die in Abschnitt 3.3 geschilderten Unterschiede in der Internalisierung der Sprachgrenze haben dazu geführt, dass entsprechend unterschiedliche Besprechungstypen als Ort des Sprachkontakts identifiziert wurden: Da in den einsprachigen und partiell zweisprachigen Orga-

115 Hierzu auch Nekula/Nekvapil/Šichová 2005b.

116 Dabei werden an dieser Stelle schriftliche Formen der internen Kommunikation (z.B. Mailverkehr oder Arbeitsanweisungen) außer Acht gelassen.

117 Zu Besprechungen in Organisationen im Allgemeinen vgl. Boden 1994, Ehlich/ Wagner 1995, Meier 1997, Dannerer 1999, Menz 2000, Domke 2006,

nisationen dieser Sprachkontakt außerhalb bzw. an der Peripherie der jeweiligen Organisation zu finden war (z.B. in Form von formellen Beiräten in den Organisationen Bild01 und Kult01), konnten in den ein- und partiell zweisprachigen Organisationen eher informelle Arbeitstreffen oder Teamsitzungen als Beispiele für regelmäßige interkulturelle Begegnungen genutzt werden.¹¹⁸

Als Grundlage für die Analyse der beobachteten und mitgeschnittenen Besprechungen nutzen wir Luckmanns Theorie der kommunikativen Gattung.¹¹⁹ Zur Identifikation der für die von uns untersuchten Organisationen typischen Gattungen haben wir einen ethno-terminologischen Zugriff gewählt, d.h. die Identifikation und Auswahl der relevanten Interaktionen erfolgte aus der Perspektive der Akteure heraus.¹²⁰ Kommunikative Gattungen, wie sie in Organisationen Besprechungen darstellen, erleichtern durch ihre Strukturierung kommunikatives Handeln und stellen einen Teil des gesellschaftlichen Wissensvorrats, des soziokulturell erworbenen Wissens dar: in ihnen werden durch Routinisierung kommunikative Lösungen für spezifische Milieus und kommunikative Funktionen bereitgehalten.¹²¹ In der Analyse zeigen sich die Spezifika der jeweiligen Gattung im Verhältnis der Gattung zu ihrer Umwelt (die Außenstruktur), in typischen Ablaufschemata (sequenzielle Zwischenebene) sowie in der Art des verwendeten sprachlichen Materials (Binnenstruktur).¹²² Die Verankerung kommunikativer Gattungen in Milieus führt dazu,¹²³ dass diesen auch in der interkulturellen Kommunikation Aufmerksamkeit zukommt:¹²⁴ Unterschiede im kommunikativen Haushalt sowie in der sprachbedingt unterschiedlichen Reproduktion von scheinbar gleichen kommunikativen Gattungen werden als Quelle für Kommunikationsschwierigkeiten in der interkulturellen Kommunikation angesehen und in Arbeiten zur interkulturellen Kommunikation entsprechend thematisiert.¹²⁵ Auch für den deutsch-tschechischen Kontext legen Autoren wie Troeger-Weiß (2006) u. a. unterschiedliche Realisierungsmuster formeller Besprechungen bzw. Sitzungen nahe, beispielsweise im Umgang mit Aufgaben (bzgl. des Grads der Detaillierung von Aufgaben, der Bedeutung von vor-/nachgelagerten Interaktionen etc.) oder in der unterschiedlichen Bedeutung von Personen- und

118 Zur Klassifizierung von Besprechungen siehe Schwartzmann 1986.

119 Vgl. Luckmann 1986, Günthner 2007.

120 Zum Begriff der Ethno-Terminologie vgl. Auer 1999, 210.

121 Auer, 1999, 177.

122 Luckmann 1986, 203f.; in Bezug auf Luckmann vgl. auch Auer 1999, 179f.

123 Luckmann 1986, 204.

124 Vgl. Günthner/Luckmann 2002, Günthner 2007.

125 Vgl. Günthner/Luckmann 1995, Heinze 2006, Knapp 2011a, Müller-Jacquier 2002.

Sachorientierung.¹²⁶ Derartige soziokulturelle Unterschiede in der Reproduktion komplexer kommunikativer Gattungen wurden auch in Bezug auf das uns vorliegende Material, welches in Sprachkontaktsituationen erhoben wurde, hinterfragt.¹²⁷ Sichtbar werden diese Unterschiede in divergierenden kommunikativen Normen bezüglich der Realisierung der Gattung, die sich durch Aktivitäten des Sprachmanagements beobachten lassen. Betrachtet man nun Aktivitäten des einfachen Sprachmanagements in dem beobachteten Interaktionstypus, so müsste sich daraus ein Rückschluss auf die von den Teilnehmern in der Interaktion als relevant gesetzten Gattungsnormen ziehen lassen.

Ethnoterminologie der beobachteten Interaktionen

In Anlehnung an Luckmann definiert Müller (2006) kommunikative Gattungen im Bereich der Arbeitswelt folgendermaßen:

„Interaktionen, die routinemäßig mit spezifischen Teilnehmerkonstellationen sowie Arbeitsaufgaben verbunden werden, können als kommunikative Gattungen bezeichnet werden.“¹²⁸

Dabei konnten aufgrund der von den Akteuren in den Interviews benutzten Ethno-Terminologie aus dem Material heraus sehr unterschiedliche Arten von Besprechungen identifiziert werden, die auch über einen unterschiedlichen Routinierungsgrad verfügten, der unabhängig vom Grad der Formalität oder der Internationalität der Organisation (vgl. Abschnitt 3.3) zu beobachten war: in Soz01 beispielsweise wird eine routinisierte Interaktion von unterschiedlichen Akteuren der Organisation konsequent in der gebräuchlichen Ethno-Terminologie referenziert („Dienstbesprechung“ in Interview04 sowie Interview 03) und von den tschechischen Mitarbeitern der Organisation sogar in ihre Muttersprache entlehnt.¹²⁹

126 Troeger-Weiß 2006; vgl. auch Schroll-Machl/Nový 2008. Etwa für den dt.-frz. Kontext vgl. beispielsweise v. Helmholt 1994.

127 Während von Helmholt ihre Studie auch auf interkulturelle Interaktion bezieht, ist nicht klar, ob die Aussagen von Troeger-Weiß inter- oder transkulturell zu verstehen sind.

128 Müller 2006, 131.

129 Woraus sich wiederum ein Rückschluss auf die Konzeptsprache innerhalb der Organisation ziehen lässt, die in diesem Fall wohl das Deutsche darstellt.

Beispiel 27:

Id: Gibt es dafür auch einen tschechischen Ausdruck oder heißen die auch (Ir?) sozusagen diese Besprechungen.

Bc: Eh, also es gibt schon Ausdruck, aber wir, wir nutzen den nicht, mit [tschechische Mitarbeiterin Soz01, Vorname Kurzform], wir sprechen nur (von) *Dienstbesprechung*.

Id: Dienstbesprechung.

Bc: Wir hab / wir wir sagen eh., *zítra máme Dienstbesprechung v Regensburg*, jo also. +++¹³⁰

In anderen Organisationen zeigt sich die Terminologie in Bezug auf Besprechungen weit weniger stabil, wie es beispielsweise im folgenden Beispiel aus Öko01 deutlich wird:

Beispiel 28a:

je pro ně zajímavý takže na tomhle sme se třeba při posledním *jednání* nedokázali moc dohodnout jestli to budem sjednocovat.¹³¹

[Es ist für sie interessant, also, darüber konnten wir uns bei der letzten *Besprechung* nicht so richtig einigen, ob wir das vereinheitlichen werden.]

Beispiel 28b:

kdo na *ty schůzky společný* dochází za kterou tu jednotlivou stranu (...). to poznamenalo i vývoj *těch meetingů* nebo *těch setkání*.¹³²

[Wer zu *diesen gemeinsamen Sitzungen* kommt für die jeweilige Seite (...) das brachte auch eine Entwicklung *dieser Meetings* oder *dieser Treffen*.]

In benachbarten Stellen eines Interviews wird auf diesen Interaktionstyp der Organisation Öko01 mit unterschiedlichen Kategorisierungen Bezug genommen. Dies lässt darauf schließen, dass der Interaktionstyp, zu dem der Akteur referiert, für ihn eine eher schwach ausgeprägte Routine besitzt. In einer allgemeinen (angezeigt durch die Verwendung der Pluralform) Bezugnahme auf den Interaktionstyp (in Beispiel 27b), werden durch Korrekturen drei kohyponyme Bezeichnungen aufgerufen („*společný schůzky*“ [gemeinsame Sitzungen] / „*meetings*“ [Meeting] / „*setkání*“ [Treffen]), von denen im Sinne von Müller (2006) keine

130 Soz01_Interview07.

131 Öko01_Interview02, Hervorhebungen und Übersetzung durch die Verfasser.

132 Öko01_Interview02, Hervorhebungen und Übersetzung durch die Verfasser.

auf eine spezifische Funktion oder ein spezifisches Ergebnis hinweist.¹³³ Nun wurde aber in Beispiel 27a der Interaktionstyp mit „jednáni“ [Besprechung] bezeichnet und gleich darauf in Bezug auf seinen Verhandlungscharakter charakterisiert („sme se ... nedokázali moc dohodnout“ [darüber konnten wir uns ... nicht so richtig einigen]). Ein Ergebnis wird dann weiter in Bezug auf eine konkret geplante Besprechung („v ponděli [...] v Sokolově“ [am Montag ... in Falkenau]) durch einen Finalsatz spezifiziert („abysme nějak ten projekt dopracovali“ [damit wir das Projekt irgendwie zu Ende führen]). Die allgemeinere Bezeichnung ist also vor dem Hintergrund der semantisch konkreteren Kategorisierungen semantisch scharf genug bzw. durch Koreferenz hinreichend semantisch gesättigt. Nichtsdestotrotz ist eine organisationsinterne Terminologisierung hinsichtlich der Gattung im Unterschied zu Beispiel 26 ausgeblieben, was auf eine schwächere Routinisierung dieser grenzüberschreitenden Gattung schließen lässt.

Die Außenstruktur der beobachteten Gattungen

Die Außenstruktur kommunikativer Gattungen gibt darüber Auskunft, in welchen kommunikativen Situationen und in welchen Milieus das Auftreten einer bestimmten Gattung zu erwarten ist.¹³⁴ Nach Luckmann (1995, bei Auer 1999) sind Milieus definiert als „räumlich umgrenzbare soziale Einheiten“, die durch „gewohnheitsmäßige Orte der Kommunikation, gemeinsame Zeitbudgets und eine gemeinsame Geschichte“¹³⁵ gekennzeichnet sind. In diesem Sinne sind Besprechungen eng mit dem Milieu von Organisationen verbunden, sie können geradezu als für die Kommunikation in Organisationen typische Gattung betrachtet werden.¹³⁶

Trotz der geschilderten ethno-terminologischen Differenzen lassen sich in den von uns untersuchten Organisationen aus den beobachteten Interaktionen heraus drei prototypische Besprechungs-Gattungen mit entsprechend unterschiedlichen organisationalen Funktionen rekonstruieren:¹³⁷

133 Müller 2006, 131.

134 Luckmann 1986, 204, in Bezug auf Luckmann vgl. auch Auer 1999, 180.

135 Luckmann 1995, 62.

136 Boden (1994) und Menz (2000) nutzen vor allem Material aus internen Besprechungen, um Aussagen über die interne Kommunikation von Organisationen zu treffen.

137 Diese Gattungen sind in ihrem Auftreten unterschiedlich über die untersuchten Organisationen verteilt und stellen in dieser Darstellung idealtypische Interaktionsformen dar. In der Praxis überlagern sich diese Gattungen jedoch, beispielsweise wenn im

(1) Institutionalisierte Abstimmungstreffen, die in einem bestimmten Intervall stattfinden und der Koordination von langfristigen Aufgaben dienen (z.B. monatliche Arbeitsbesprechungen in Soz01), (2) anlassorientierte Treffen, die der Vor- oder Nachbereitung (Verteilung kurzfristiger Aufgaben vs. Prüfung von Aufgaben und Informationsaustausch) von spezifischen Aufgaben und Ereignissen dienen (z.B. Veranstaltungsnachbereitung in Kult01) sowie (3) institutionalisierte Anbindungen an die Umwelt der Organisation (z.B. Beirat von Bild01).

Regelmäßige Abstimmungstreffen

Regelmäßige Abstimmungstreffen finden sich beispielsweise in den Organisationen Päd01, Soz01, Bild02a, Öko01 und Bild02b. Diese regelmäßigen Treffen dienen in den untersuchten Organisationen meist zur Überbrückung der geographischen Distanz und haben in der Regel einen standardisierten Ablauf. So finden die monatlichen Abstimmungstreffen in Päd01 zunächst in einem Plenum statt, bevor sich die einzelnen Arbeitsbereiche zu Einzelbesprechungen absondern. Der Ort ist meist wechselnd, um den Reiseaufwand symmetrisch zu verteilen (Päd01, Öko01, Soz01). Die Zusammensetzung der Teilnehmer richtet sich nach der Mitarbeiterstruktur der Organisation. Mitarbeiter in bestimmten Funktionen sind gleichzeitig in bestimmte kommunikative Routinen (Teamsitzungen, Abstimmungsrunden eines spezifischen Arbeitsbereichs etc.) eingebunden. Die beobachteten Interaktionen zeichnen sich dadurch aus, dass eine explizite kommunikative Einbindung der Interaktion in ihre Umgebung, die sich durch metasprachliche Aktivitäten auf die Realisierung der Gattung beziehen würde, unterbleibt, da diese Einbindung bei den Teilnehmern so als bekannt vorausgesetzt wird und einem standardisierten Muster folgt:

Beispiel 29

B2c: To se vyčerpalo, to se ješťa, eh, nechajú nafotit ňaký nový fotky na [Produktname].

Nechajú se nafotit fotky respektive jakoby zaplatili už sme letos fotografovi, aby nám udeľal fotky z rôznych oblastí [Reißverschluss] ++ takže jakoby něco z něco z toho zbyde, ale hodně se nam ješťa podařilo zužitkovat. +++

[Das hat sich erschöpft, das ist noch, eh, sie lassen einige neue Fotos für [Produktname] machen. Sie lassen sich Fotos machen beziehungsweise wir haben dieses Jahr quasi schon einen Fotografen gezahlt, damit er uns Fotos aus unterschiedlichen Bereichen macht [Reißverschluss] ++ so dass quasi etwas daraus, etwas davon bleibt, aber wir konnten es noch nicht viel verwenden.]

Rahmen eines institutionalisierten Abstimmungstreffens eine gemeinsame Veranstaltung vorbereitet wird.

B1d: *Fang ma mit dem Antrag an oder?*

B2c: Ja. (8s Pause – Geräusche von Hantieren mit Papier und Eingießen von Wasser in ein Glas im Hintergrund)¹³⁸

Hier zeigt sich, dass der informelle Teil der Besprechung in tschechischer Sprache nicht durch eine Phase der Aufmerksamkeitsfokussierung und Versicherung der Kooperationsbereitschaft beendet wird,¹³⁹ sondern diese Rolle sogleich der erste inhaltlich zu behandelnde Punkt diese Funktion erfüllt, was bei den Teilnehmern ein hohes geteiltes Wissen um den Kontext der Besprechung voraussetzt. Auch in den Besprechungen von Soz01 finden sich derartige Anzeichen kommunikativer Nähe, beispielsweise über die dort realisierten Fremdkorrekturen in Form von Turn-Fortsetzungen.¹⁴⁰ So lässt sich sagen, dass die hier beschriebene Gattungsvariante der regelmäßigen Abstimmungstreffen in Abhängigkeit vom Grad ihrer Routinisierung Räume von hoher kommunikativer Nähe schafft. Wo es gelingt, derartige routinisierte Gattungen zu etablieren, stellt auch der Sprachwechsel einen im Diskurs nicht mehr markierten Standard dar, er erfolgt unmarkiert (so z.B. in Päd01 und Soz01). Die beobachteten Abstimmungstreffen sind Teil des kommunikativen Haushalts eines sozialen Milieus, welches aufgrund der Regelmäßigkeit dieser Kontakte als grenzüberschreitend beschrieben werden kann.

Anlassorientierte Besprechungen

Eine weitere Variante der beobachteten Besprechungen sind anlassorientierte Treffen (z.B. in Kult01, Bild01), die insbesondere in den partiell zweisprachigen Grenzorganisationen zu finden sind. Teilnehmer sind Mitarbeiter der Organisation, Ort dieser Treffen sind die Räumlichkeiten der jeweiligen Organisation. Diese Besprechungen sind an für die Organisation relevante Ereignisse gekoppelt und finden beispielsweise zur Vor- oder Nachbereitung solcher Ereignisse statt.

Beispiel 30:

B4: Wo:a s: is ja okay. (I1 lacht kurz) Ja: gudt', also, *Nachbesprechung*' ich hab ma heudt früh scho, paar Punkte au:fgschrie:m /B1: Mhm/ abä:r, äh, wie mach mers? + Äh + mach ma mal a, a Runde noch mal außsteh:ende:, kritische:, äh, äh: Beg..äh also Beobachd des had ma, (I1 hustet laut) [*Vorname Mitarbeiterin Kult01*] fang[?] du[?] an +¹⁴¹

138 Päd01_Mitschnitt02, Hervorhebungen und Übersetzung durch die Verfasser.

139 Vgl. Dannerer 1999, 60ff.

140 Zum Begriff vgl. Lambert 1997.

141 Kult01_Mitschnitt02.

Eine entsprechende Einordnung der Interaktion findet sich dabei direkt in der Eröffnungssequenz („also Nachbesprechung“) und in der Phase der Aufmerksamkeitszentrierung,¹⁴² während die nachfolgende Aushandlung zeigt, dass es sich hier um eine weniger ausgeprägt routinisierte Gattung innerhalb der beobachteten Interaktionen handelt. Die strukturelle Zwischenebene wird in Form eines einfachen, auf die Realisierung der Gattung bezogenen Sprachmanagements zumindest scheinbar neu verhandelt („äh, wie mach mers?“).

Gattungen zur Herstellung institutionalisierter Fremdreferenz

Die dritte Variante der beobachteten Gattungen sind Besprechungen, die der Anbindung der Organisation an die Umwelt dienen bzw. deren Beeinflussung zum Ziel haben (Kult01, Bild01).¹⁴³ Die Teilnehmer solcher Beiratssitzungen, in beiden Fällen sowohl tschechische als auch deutsche Muttersprachler, haben hierbei eine Doppelfunktion inne: einerseits sind sie erklärte Mitglieder eines Gremiums der Organisation, was durch Ernennungen zum Ausdruck kommt, andererseits sind sie Repräsentanten von Gruppen außerhalb der Organisation, die entsprechend förmlich als Vertreter dieser Organisationen eingeladen werden. Sie haben also eine Schnittstellenfunktion (Bild01_Mitschnitt02) zwischen der Organisation und ihrer Umwelt. Derartige Sitzungen finden entweder in den Räumlichkeiten der entsprechenden Organisation statt (Kult01) oder in den Räumlichkeiten verbundener Organisationen. Die Teilnehmerstruktur ist hier nicht so stabil wie in den beiden anderen Gattungen, in beiden beobachteten Besprechungen dieser Art finden sich Sequenzen, in denen Veränderungen der Teilnehmerstruktur erklärt und legitimiert werden, in denen also die Realisierung der Gattung sowohl hinsichtlich der Teilnehmerstruktur (wer ist Teilnehmer und warum) als auch hinsichtlich der spezifischen sequentiellen Abfolge (Vorstellungsrunde zu Beginn der Besprechung) erläutert (und damit in der spezifischen Situation als erläuterungsbedürftig eingeschätzt) wird.

Beispiel 31:

D: Už jsem řekl že že je to vlastně dobrá tradice, že jsme tady, dneska zase, eh se tady scházíme každý rok a / ale tím že je mezi námi nové tváře bych doporučil abychom se třeba ještě jednou představili aby se každý každý ještě jednou představil abychom věděli s kým máme tu čest.¹⁴⁴

142 Vgl. Meier 1997, 51ff.

143 Zu Verfahren institutioneller Reflexivität vgl. Moldaschl 2006, 19, zitiert nach Ortman 2010a, 33.

144 Bild01_Mitschnitt01, Hervorhebungen und Übersetzung durch die Verfasser.

[Ich habe schon gesagt, dass es eigentlich eine gute Tradition ist, dass wir hier sind, heute wieder, eh wir treffen uns hier jedes Jahr / aber weil unter uns neue Gesichter sind schlage ich vor, dass wir uns vielleicht noch einmal vorstellen, dass sich jeder jeder noch einmal vorstellt, damit wir wissen, mit wem wir die Ehre haben.]

Die strukturelle Zwischenebene der beobachteten Gattungen

Unter struktureller Zwischenebene versteht Luckmann die sequentiellen Ablaufschemata, „also die kommunikativen Rollen der Gesprächsteilnehmer, thematische Strukturregularitäten, Regelmäßigkeiten der Zuteilung des Rederechts etc.“¹⁴⁵

In allen drei beobachteten Gattungen existiert eine solche thematische Vorstrukturierung.¹⁴⁶ Diese ergibt sich entweder aus dem Anlass der Besprechung (z.B. Jahresplanung Kult01) oder aus einer vorher abgestimmten Agenda (z.B. Koordinierungstreffen Öko01). Die Art und Weise, wie die thematische Vorstrukturierung für die Interaktion als relevant gesetzt wird, kann sich in den beobachteten Besprechungen jedoch ganz erheblich unterscheiden: So wird die vorab verteilte Tagesordnung der Beiratssitzung von Kult01 zu Beginn der Sitzung vom Moderator als relevant gesetzt und gleichzeitig auf ein bereits im Vorfeld verteiltes Diskussionspapier verwiesen. Auf diese Weise zeigt sich die beobachtete Interaktion als in hohem Maße vorstrukturiert:

Beispiel 32:

(...) Ich äh möchte + darauf hinweisen dass sie äh glaub ich unter form- und fristgerecht unter Angabe eines Tagesordnungsvorschlages äh eingeladen worden sind [?] (Lärm durch Tasse und Papierrascheln) auch eine äh zu unserem zweiten Tagesordnungspunkt eine äh ausführliche ++ sag ich a mal Gedankenstütze oder eine Ideensammlung mit der Einladung erhalten haben über die wir dann ausführlich sprechen können.¹⁴⁷

Dagegen wird die Tagesordnung der Beiratssitzung von Bild01 („pořad dne“, „program setkání“, „Leitlinien“) zwar auch in der Interaktion relevant gesetzt, jedoch durch Pausen und abschwächende Reformulierungen so weit modifiziert, dass hierdurch eine kommunikative Öffnung der Gattung erreicht wird:¹⁴⁸

145 Auer 1999, 180.

146 Zur Struktur von Besprechungen im Allgemeinen vgl. Meier 1997, Dannerer 1999.

147 Kult01_Mitschnitt06.

148 Siehe hierzu auch Marx 2013.

Beispiel 33:

Vd: Ehm, ich hatte ehm, glaube ich einen *Vorschlag für eine + Tagesordnung* zugeschickt.

Dd: Já jsem vám myslím posílal *návrh eh na*

Vd: (??) auf Deutsch. + Gibt es auch auf Tschechisch?

Dd: Ano, *na pořad dne* nebo *na ehm program našeho setkání.* ++

Vd: Um uns *ungefähr so, Leitlinien* zu geben *für die Besprechung.*

Dd: Abychom měli takovou takovou *linii hlavní o čem budeme se bavit* dneska.

Vd: *Fehlt Ihnen etwas, möchten Sie etwas ergänzen?*

Dd: *Chybí chybí Vám něco* na tom na tom programu máte ještě něco na srdci co tam není? *Teba, co bychom tam měli ještě doplnit? (5 Sekunden Pause)*

Vd: Ganz natürlich immer unter Verschiedenes haben wir die Gelegenheit=

Dd: Samozřejmě když tak máme poslední bod různé tak tam všechno říci co ještě nebylo řečeno.

Vd: Gut dann wir fangen einfach an.

Dd: Tak prostě začneme.¹⁴⁹

In allen identifizierten Besprechungstypen gibt es einen Moderator, der diese Vorstrukturierungen in der Interaktion relevant setzt und die Realisierung der Gattungen mit entsprechenden Sprechakten eröffnet und schließt: „gut, dann wir fangen einfach an.“ (Bild01_Mitschnitt01, vgl. auch Beispiel 29 „Fang ma mit dem Antrag an“). Auch das Rederecht wird von diesem zugeteilt („Also wenn Sie was sagen wollen sagen sie es.“ Bild01_Mitschnitt01). Diese Zuweisungen des Rederechts als für das Genre der Besprechung typisches Mittel der Ausübung von kommunikativer Kontrolle werden auch von den Teilnehmern entsprechend anerkannt, wie folgende Rückversicherung einer Teilnehmerin zeigt: „[...] jestli můžu teda zdržet.“ [...wenn ich also aufhalten kann] (Bild01_Mitschnitt01). Eigeninitiierte Übernahme der Redeaktivität (z.B. eigeninitiierte Beiträge) kann durch den Moderator gestoppt werden:

Beispiel 34:

Wcz: Ale ten jeden se věnuje, mhm, hlavně problému autismu.

Dd: Und der eine befasst sich aber ganz speziell dem Problem des Autismus.

Md: Ok, also das ist klar, das nächste Thema zum Türeinrennen.

Wcz: Hmm.

Md: Also Hyperaktivität.

149 Bild01_Mitschnitt01, Hervorhebungen durch die Verfasser. *Dd* ist dabei die Abkürzung für einen Dolmetscher mit deutscher Muttersprache.

- Dd: To je třeba.
Md: damit kriegst Du die //Säle voll.//
Vd: //Später. //+ Mhm, den den Namen schreiben Sie den auf auch
Dd: Doktor Doktor [Name] =
Wcz: = já Vám dám kontakty všechny [Ich gebe Ihnen alle Kontakte]¹⁵⁰

Das sich in diesem Beispiel entwickelnde Parallelgespräch zeigt dabei, dass die Einhaltung einer geordneten Redefolge insbesondere in der gedolmetschten Interaktion von großer Bedeutung ist, weil eine Verletzung der sequentiellen Abfolge der Beiträge zur Störung des Dolmetschens führt: ein Teil der Beiträge kann dann nicht mehr für alle Teilnehmer verfügbar gemacht werden.

In der Mehrzahl der beobachteten Fälle war der Moderator auch der organisationsintern hierarchisch höchstgestellte Teilnehmer, wodurch die gattungsbedingte kommunikative Asymmetrie noch verstärkt wurde, weil neben der thematischen Strukturierung auch die Zuteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten in den Händen eines sozial dominanten Teilnehmers lag.¹⁵¹

Anhand von in der Interaktion zu beobachtenden Aktivitäten des einfachen Sprachmanagements lassen sich auch konkurrierende Erwartungen bezüglich der Realisierung der kommunikativen Gattung der Besprechung identifizieren:

Beispiel 35:

- Id: Ok + super
Dd: Děkujeme [wir danken ihnen]
M1d: Geben sie eigentlich ein Protokoll durch (?) können wir das machen, am Schluss ein Handout //Id: Hä// ein Handout, da steht die Mail, denn wie ich seh schreibt jeder die Namen, wenn man die einmal dann irgendwie dann=
Vd: =Keine Neuerungen jetzt // M1d: Ok // Können Sie später, mach mer in ner Nachbesprechung, mach mer beim nächsten mal anders + + (Lachen von I) + + Gut also ich hab mir + ich fass jetzt mal zusammen was wir haben an möglichen Themen:¹⁵²

In diesem Beispiel wird deutlich, wie ein Teilnehmer der Sitzung (M1d) bemerkt, dass jeder der Anwesenden die erarbeiteten Inhalte für sich notiert. Dieser Zustand wird durch den Teilnehmer mit vorhandenen gattungsspezifischen Erfahrungen und damit Erwartungen abgeglichen und negativ bewertet. In der im-

150 Bild01_Mitschnitt01, Hervorhebung durch die Verfasser.

151 Zur Begrifflichkeit von Macht, Dominanz und Asymmetrie vgl. Brock/Meer 2004, zu Macht und Dominanz in Besprechungen Dannerer 1999, 257ff.

152 Bild01_Mitschnitt03.

plementierten Korrektur verweist M1d nicht nur auf den Auslöser seiner Korrektur („denn wie ich seh schreibt jeder die Namen“), sondern schlägt auch eine spezifische Korrektur vor, nämlich ein Protokoll anzufertigen und anhand einer Mailingliste an alle Teilnehmer zu verschicken. Der Redezug von M1d wird jedoch durch Vd unterbrochen („=keine Neuerungen jetzt“). Die Unterbrechung und mit ihr eingeforderte Anerkennung der gattungsspezifischen Rolle von Vd als Moderator wird von M1d ratifiziert („ok“). Daraufhin werden von Vd Lösungsmöglichkeiten in Form eines organisierten ‚post-interaction‘ Managements angeboten und mit einem Wechsel der Personaldeixis von „Sie“ („Können Sie später“) auf „wir“ („mach mer in ner Nachbesprechung, mach mer beim nächsten mal anders“) Distanz abgebaut und soziale Nähe evoziert. Der Korrekturversuch wird abgeschlossen mit einem Lachen von Vd, welches die Situation entspannt.

Die hier evident werdenden konkurrierenden Vorstellungen über die Realisierung der kommunikativen Gattung Beiratssitzung können jedoch nicht auf spezifische interkulturelle Faktoren zurückgeführt werden, da es sich bei beiden sowohl um deutsche Muttersprachler als auch um Mitarbeiter der gleichen Organisation handelt. Einziger Unterschied in der beobachteten Situation ist, dass Vd bereits mehrfach derartige Beiratssitzungen geleitet hat und M1d erstmalig an einer derartigen Sitzung beteiligt ist. Dies legt den Schluss nahe, dass die organisationsspezifischen Gattungen, die im Rahmen unserer Forschung beobachtet wurden, als Ergebnis eines über die Zusammenarbeit andauernden Prozesses der evolutionären Anpassung und Weiterentwicklung der Gattung betrachtet werden müssen. Diese Einschätzung spiegelt sich beispielsweise auch in der folgenden Aussage einer tschechischen Mitarbeiterin der Organisation Soz01 wieder:

Beispiel 36:

Když když když jsme měli tyhle ty pracovní porady tak ze začátku ta pracovní porada, ty první roky, to byl celej den, a já jsem jako / se tak furt povídalo povídalo a já jsem si říkala, jako k čemu to je? Vždyť to stačí prostě za dvě hodiny nebo za půl hodiny říct takový ňáký jako / jo že ten rytmus tý práce je trošičku jako jinéj že tady [in Tschechien? Anmerkung der Verfasser] stačí porada dvouhodinová řeknem si tohle tohle tohle a prostě jsem dlouho nechápala proč ty němci jako se o tom potřebujou bavit celej den. ++ (Lachen)¹⁵³

[Als als als wir diese Arbeitsbesprechungen so von Anfang an die Arbeitsbesprechung, die ersten Jahre, das war ein ganzer Tag, und ich habe also, es wurde immer geredet geredet und ich hab mir gesagt, wozu soll das gut sein? Es reichen doch einfach zwei Stunden

153 Soz01_Interview02, Hervorhebungen und Übersetzung durch die Verfasser.

oder eine halbe Stunde, um irgendwie sowas zu sagen / ja also, der Arbeitsrhythmus ist ein wenig anders, *hier reicht eine zweistündige Besprechung, wir sagen das, das, das und ich habe einfach lange nicht verstanden, warum sich die Deutschen darüber einen ganzen Tag unterhalten müssen.* ++ (Lachen)]

Binnenstruktur der beobachteten Gattungen

In der Binnenstruktur einer kommunikativen Gattung werden „textliche Merkmale im engeren Sinn“¹⁵⁴ zusammengefasst, also beispielsweise die Sprachvarietät, das Sprachregister sowie stilistische und rhetorische Figuren. In einem interkulturellen Kontext und damit einer Sprachkontaktsituation ist dabei insbesondere die Frage der verwendeten Sprachen von Interesse, auf die wir uns im Folgenden konzentrieren werden.

Die Zweisprachigkeit der Außenkommunikation als wesentliches Merkmal der untersuchten Organisationen (vgl. Abschnitt 3.2) lässt sich nicht mechanisch auf die Ausgestaltung der internen Interaktionen übertragen; Hinweise hierauf finden sich bereits in der externen Kommunikation der Organisationen. So wählen beispielsweise Mitarbeiter mit tschechischer Muttersprache in einer formalen externen und gedolmetschten Interaktion zunächst Deutsch als Sprache für ihren Turn, korrigieren sich dann jedoch und setzen ihren Turn auf Tschechisch fort (Soz01 Beobachtungsnotiz, Päd01_Mitschnitt23). Derartige Korrekturen können als Hinweis darauf verstanden werden, dass die sprachlichen Normen in der externen Interaktionssituation (gedolmetschte Interaktion, Kommunikation in Muttersprache erwünscht) von den üblicherweise im beruflichen Kontext vorhandenen Normen (nicht gedolmetschte Interaktion, tschechische Muttersprachler adaptieren die deutsche Sprache als Interaktionssprache) abweichen. Auch in der Interaktion von Kult01 finden sich Hinweise auf die unterschiedliche Ausprägung der Zweisprachigkeit in der externen und internen Kommunikation: Die Zweisprachigkeit eines Dokumentes der Außenkommunikation (eine Speisekarte) wird, sobald über sie als Vorlage für das Speisenangebot der Veranstaltung im nächsten Jahr (und damit als internes Dokument) gesprochen wird, in Anspielung auf die intern fast ausschließlich verwendete Verständigungssprache – d.h. Deutsch – ironisch kommentiert und als markiert gesetzt: „die haben wir *sogar* zweisprachig“¹⁵⁵ In der folgenden Analyse der Besprechungssprachen beschränken wir uns im Sinne der Analyse der beobachteten Besprechungen auf Sprach-

154 Knoblauch/Luckmann 2009, 542.

155 Kult01_Mitschnitt02; Hervorhebungen durch die Verfasser.

wahl und Sprachverwendung im Rahmen der Realisierung der kommunikativen Gattung.¹⁵⁶

Ad-hoc-Entscheidungen zur internen Sprachwahl

Die Sprachverwendung ist in keiner der untersuchten Organisationen explizit (beispielsweise in Form einer internen Anweisung o.ä.) festgelegt. Darin besteht ein wesentlicher Unterschied zu Unternehmen und großen internationalen Organisationen.¹⁵⁷ Dennoch war während des Zeitraums der Datenerhebung ein Wechsel der Interaktionssprache nur in den Besprechungen einer Organisation (Öko01) zu beobachten, in der die Sprache bei internen Abstimmungsgesprächen mehrmals zwischen Deutsch, Englisch und konsekutivem Dolmetschen Deutsch-Tschechisch wechselte.¹⁵⁸ So lässt sich konstatieren, dass die Sprachenwahl in den untersuchten Grenzorganisationen in der Regel nicht frei verhandelbar ist, sondern durch unartikulierte Erwartungen, welche die Sprachsituation an der deutsch-tschechischen Grenze widerspiegeln, beeinflusst wird. Auf Abweichungen, die als solche gesetzt werden, gehen wir ein.

Deutsch als Interaktionssprache

Trotz der national gemischten Zusammensetzung der Teilnehmer in den grenzüberschreitenden Besprechungen fällt die interne Sprachwahl in formellen Besprechungen meist klar zu Gunsten nur *einer* Sprache aus, hauptsächlich des Deutschen wie im Fall der Organisationen Päd01, Soz01, Kult01, Bild01 und Bild02b.¹⁵⁹ So ist der Übergang vom informellen zum formellen Teil der Be-

156 Dies bedeutet natürlich, dass die hier getroffenen Aussagen nicht ohne weiteres auf andere interne Interaktionen der untersuchten Organisationen übertragen werden können, teilweise sogar eine Ausnahmestellung in den Interaktionen der Organisation darstellen: So finden beispielsweise in der Organisation Päd01 informelle Interaktionen mit deutschen und tschechischen Teilnehmern aus Perspektive der Mitarbeiter hauptsächlich auf Tschechisch statt: „Aber die normale Kommunikation läuft eigentlich auf Tschechisch, obs beim Kopieren ist oder in der Küche“ (Päd01_Interview03), ebenso informelle Gespräche in der Organisation Kult01.

157 Für den deutsch-tschechischen Kontext vgl. Nekula/Nekvapil/Šichová 2005b.

158 Vgl. Mitschnitt05, Deutsch und Tschechisch, ein tschechischer Teilnehmer übersetzt aus dem Deutschen ins Tschechische; Mitschnitt07, Englisch, ohne Sprachmittlung; Mitschnitt08, Deutsch und Tschechisch, tschechischer Dolmetscher übersetzt konsekutiv.

159 Hierunter fallen jedoch auch vereinfachte Varianten des Deutschen (foreigner talk), die zumindest in einem Fall von einem der Teilnehmer reflektiert werden: „ich merke

sprechung durch einen Sprachwechsel vom Tschechischen ins Deutsche markiert, der bei entsprechender Routinisierung der Interaktion unmarkiert erfolgt (Beispiel 29), teilweise jedoch auch durch markiertes Codeswitching vollzogen wird, insbesondere in Interaktionen, die schwächer routinisiert sind:

Beispiel 37:

B1c: [...] also wir sollen Deutsch sprechen, öh ich versuche das Übersetzen und unsere Punkte was, wir wollen besprechen heute ist öh erstens [...] ¹⁶⁰

Hier wird zu Beginn der Besprechung zunächst die Sprachwahl der nun folgenden Interaktion thematisiert, wobei deutlich wird, dass diese nicht explizit festgelegt, jedoch mit bestimmten Erwartungen der Teilnehmer verbunden ist. Des Weiteren werden auch die mit der Sprachenwahl notwendig werdenden Aktivitäten der Sprachmittlung expliziert, wobei die Verwendung von „versuche“ deutlich macht, dass die gewählte Vorgehensweise nicht die durch den Akteur präferierte ist (vgl. auch die Folgen einer spezifischen Sprachwahl in den Beispielen 42 und 43).

Tschechisch als Interaktionssprache

In einer der von uns untersuchten Organisationen (Bild02b) wurde für die internen Besprechungen Tschechisch als Interaktionssprache behauptet:¹⁶¹

dann, wenn ich so, ich wird dann normal' auf einmal', im: Redefluss', und das funktioniert nich'. + Das krie:gen die: äh aber, wenn man aufmerksam ist, also die [Vorame weiblich] sagt dann auch ich versteh das jetzt nich' + und ä rede mir fällt äh: antwortet dann, nicht mehr so richtig gera:de also nicht mehr so direkt auf die Fra:ge sondern, jetzt mh, hat er das jetzt richtig verstanden ich hatte doch eigentlich was andres' gefra:gt', aber das passiert mir auch mit dem [Titel und Nachname Kooperationspartner] aus Südböhm:en de:r auch' eigentlich gut' deutsch' spricht /I2: Hm:/ + so gu:t dass ich ich mein /I2: Hm/, dann legt man irgendwann lo:s /I2: Mhm/, also /I2: Mhm/, und dann muss man sich wieder reinkriegen, man muss sich also auch immer selber wieder, zurücksetzen auf, äh auf den Stand äh: + einfache Sätze', langsam deutlich', und so weiter, und kucken obs verstanden wird /I2: Mhm/ + aber ++ ich hoffe' „die meisten verstehn' das' aber[?] so genau weiß ich das natürlich nicht.“ (Bild01_Interview03); zum foreigner talk sowie zu Kontaktnormen vgl. Engelhardt 2012.

160 Öko01_Mitschnitt05.

161 Da diese Organisation keinen teilnehmenden Beobachtungen zustimmte stützt sich der folgende Abschnitt auf Interviewdaten.

Beispiel 38:

Id: ++ Gibt es denn ne offizielle Organisationssprache oder mehrere offizielle öh Organisationssprachen hier für [Bild02a]?

Bd: Offiziell Tschechisch./I1: Tschechisch./ Ja.¹⁶²

Lediglich in Besprechungen, an denen auch Mitarbeiter der deutschen Muttergesellschaft teilnehmen, ist die Interaktionssprache das Deutsche und es wird gedolmetscht (vgl. Beispiel 14).

Außer in dieser Organisation wird Tschechisch innerhalb der beobachteten Besprechungen nur in sehr geringem Umfang genutzt, beispielsweise um kurze informelle Abstimmungsgespräche (Päd01_Interview03 „es ist selten mal, dass so kurze Absprachen auf Tschechisch sind“) bzw. um einzelne Turns zu realisieren. Im letzteren Fall erfolgt ein derartiger Wechsel jedoch immer mit einer Begründung (z.B. „Já radši mluvím česky *protože* (...)“ [ich spreche lieber Tschechisch, weil (...)] und damit als markierte und begründungswürdige („... weil...“) Abweichung vom erwarteten Standard.¹⁶³

Deutsch und Tschechisch als gleichberechtigte Interaktionssprachen

In zwei Organisationen wurden die deutsch-tschechischen internen Besprechungen konsekutiv gedolmetscht (Ad01, Bild01, Kult01). Neben einem konsequenten Dolmetschen der Moderatoren- und Teilnehmerbeiträge wie in Bild01 (vgl. Beispiel 33) oder Ad01 kann dabei in der Organisation Kult01 auch die Praxis beobachtet werden, dass Beiträge bedarfsweise übersetzt werden. Die Teilnehmer entscheiden so über ihre Sprachwahl selbst, und ‚beauftragen‘ den anwesenden Dolmetscher, wenn Sie von der dominanten Sprache der Interaktion (z.B. das Deutsche) durch die Verwendung der anderen Sprache – des Tschechischen – abweichen. Statt einer situationsübergreifenden Lösung des organisierten Sprachmanagements (Interaktionen eines bestimmten Typs werden grundsätzlich gedolmetscht) wird die Lösung möglicher Interaktionsprobleme auf die Ebene der Interaktion und damit ins einfache Sprachmanagement zurückverlagert (es muss dann wieder ad hoc entschieden werden, was gedolmetscht werden muss). Das folgende Beispiel ist einer Beiratssitzung dieser Organisation entnommen:

Beispiel 39:

Vd: (...) bitte Herr [Titel].

162 Bild02a_Interview04.

163 Bild02b_Mitschnitt01, Hervorhebungen durch die Verfasser

- Mc2: Ja danke sehr. Also, *kann ich Deutsch sprechen oder Tschechisch* oder sie haben mir angeboten äh die Übersetzung zu machen aber ok[???]
- Dc: [*Mir ist es egal*, /Mc2: ja/ es müssen andere entscheiden.
- Mc2: Ah ja. ++ /Md4: *Verstehen sie [?]/ /M?:Ok./* Ok, also gut. Äh ja also äh das äh (...)¹⁶⁴

Nach einer in deutscher Sprache realisierten Begrüßung durch den Vorsitzenden, die nicht ins Tschechische gedolmetscht wird, erteilt dieser einem Teilnehmer, der erstmals an einer derartigen Interaktion teilnimmt, das Wort. Mc2 ergreift das Wort und wendet sich an den zur Verfügung stehenden Dolmetscher, dessen Anwesenheit in der Begrüßung thematisiert wurde. Die Frage der Sprachverwendung wurde jedoch nicht angesprochen, und so existiert in dieser Frage Klärungsbedarf. Mc2 wendet sich auf Deutsch an den Dolmetscher, der seinerseits ebenfalls tschechischer Muttersprachler ist, und behält so die bisher durch den Vorsitzenden eingeführte Interaktionssprache bei. Der Dolmetscher wiederum gibt die Entscheidung über die zu verwendende Sprache weiter („das müssen andere entscheiden“), Md4 fragt auf Deutsch in die Runde, ob Verständnisschwierigkeiten bestehen, das von einem Teilnehmer geäußerte „ok“ führt dazu, dass Deutsch als alleinige Interaktionssprache beibehalten wird.¹⁶⁵

Aus der ursprünglichen ad-hoc-Entscheidung der Sprachwahl für einen spezifischen *Turn* wird auf diese Weise ein für die gesamte Interaktionssituation Gültigkeit behaltender Verzicht auf den Sprachvermittler, der sowohl von den Teilnehmern als auch – und das ist zu betonen – vom Moderator akzeptiert wird: die Dienste des Dolmetschers werden in der weiteren Interaktion kein einziges Mal in Anspruch genommen. So können wir auch in unserem Material die Tendenz zu einer Norm der einseitigen Adaptation an die deutschen Teilnehmer trotz zur Verfügung stehender Dolmetscherdienste nachvollziehbar machen, die ein Mitarbeiter der Organisation Kult01 als Grund für eine von den Fremdsprachenkenntnissen unabhängige Verwendung der Muttersprache anführt (vgl. Beispiel 08). Dies korreliert auch mit Erkenntnissen aus anderen Bereichen, die sich aus der Sprachsituation und der unterschiedlichen Stellung des Deutschen und des Tschechischen als Fremdsprachen im jeweils anderen Land erklären lassen.¹⁶⁶

164 Kult01_Mitschnitt06.

165 Vgl. Marx 2013

166 Vgl. Nekula 2004, Nekula/Nekvapil/Šichová 2005b.

Englisch als Interaktionssprache

Lediglich die Organisation Öko01 nutzte in einem der beobachteten Abstimmungstreffen Englisch als Interaktionssprache. Vergleicht man unser Material mit anderen Studien zur Organisationskommunikation auf dem Gebiet der Tschechischen Republik,¹⁶⁷ so fällt auf, dass das Englische und damit die Strategie der Standardisierung der Kommunikation in den von uns beobachteten Interaktionen eine klar untergeordnete Rolle spielt. Dies ist auch den Akteuren bewusst, welche die Fokussierung auf das Deutsche und Tschechische in der Kommunikation der untersuchten Grenzorganisationen vor der Folie eigener Erfahrungen als Besonderheit markieren und auf Besonderheiten in der Fremdsprachenausbildung der Länder Ostmitteleuropas zurückführen:

Beispiel 40:

B1d: Ansonsten bei den internationalen Begegnung: in Pra:g' da: *arbeiten wir meistens mit Dolmetschern nicht?*

B2: Ä in [Ortsname Sitz Bild01]'.

B1: Nee' sondern in Pra:g mit den, mit den [Name Kooperationspartner Bild01] zusammen sind.

B2: Nee' nee' das macht Herr [Nachname Mitarbeiter Bild01]'.

B1: Herr [Nachname Mitarbeiter Bild01]. /B2: Ja (?)/ Also ich würd mir natürlich wünschen: *das wir ähm, in meiner alten Tätigkeit war natürlich alles in Englisch' ja? + the language of the angels, also wenn Sie Engel sind werden Sie Englisch sprechen müssen sonst können [sie] sich nicht verständigen.*¹⁶⁸

An diesem Beispiel zeigt sich, dass die Sprachwahl in spezifischen Interaktionen nicht nur von den Regelungen des organisierten Sprachmanagements der jeweiligen sozialen Einheit abhängig ist, die hier zum Ausdruck gebrachte präferierte Lösung wäre das Englische, sondern eben auch soziokulturell interpretierte Asymmetrien (hier die politisch bedingten Unterschiede in der Fremdsprachenausbildung) zu einem wichtigen Teil der Sprachideologie von linguistischen Laien werden: dies beeinflusst wiederum sowohl das Managen der Interaktionen innerhalb der Grenzorganisation (z.B. gedolmetschte Interaktion anstelle von Englisch als Lingua franca) als auch das *pre-interaction* Management individueller Interaktionen in Sprachkontaktsituationen, indem es im angeführten Beispiel

167 Zur steigenden Bedeutung des Englischen als Fremdsprache im Schulsystem sowie auf dem Arbeitsmarkt vgl. Nekula/Marx/Šichová 2009, des weiteren Nekvapil/Sherman 2009a, Engelhardt 2011.

168 Bild01_Interview02.

zu einer Vermeidungsstrategie führt, nämlich bestimmte Personengruppen nicht aktiv anzusprechen.¹⁶⁹

Doch auch in den Organisationen, in denen das Englische in den internen Besprechungen keine Rolle spielt, wird es in der Interaktion außerhalb der aufgezeichneten Interaktionen genutzt,¹⁷⁰ beispielsweise als Lingua franca zwischen deutschen und tschechischen Teilnehmern, wenn für den informellen Austausch in Veranstaltungspausen kein Dolmetscher zur Verfügung steht. Hierin kann erkannt werden, dass die Normen der formalen und damit von Regelungen des organisierten Sprachmanagements beeinflussten Interaktionen (z.B. Besprechungen, Veranstaltungen, vgl. Abschnitt 3.2) teilweise von Normen anderer bi- oder multilateraler Interaktionen abweichen. Dies stützt beispielsweise auch das im folgenden Beispiel realisierte mehrfache Codeswitching einer tschechischen Besprechungsteilnehmerin, die über ausgeprägte Erfahrungen im Bereich der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit verfügt.¹⁷¹

Beispiel 41:

Id: Ahh.

Dd: *Dobry den, vítám vás.*

[Guten Tag, ich heiße Sie willkommen]

W5c: *Good morning, Morgen, Hallo.*

Dd: Ah [name W5c].

W5c: *Omlouvám se, já jsem se zdržela v práci.*

[Ich entschuldige mich, ich habe mich in der Arbeit verspätet]

Dd: Ich hatte noch zu viel zu tun im Büro, konnte mich (?) (Pause 15 Sekunden, W5c setzt sich, begrüßt sich mit den anderen, Gesprächsgeräusche, Lachen)¹⁷²

W5c, die verspätet zur Sitzung dazukommt, wird vom Dolmetscher auf Tschechisch begrüßt, erwidert den Gruß jedoch nicht auf Tschechisch, sondern wechselt unmarkiert ins Englische, dann innerhalb des gleichen turns ins Deutsche. Erst in ihrem nächsten turn (nach Abschluss der Begrüßung) kehrt sie ins Tschechische zurück. Hierin zeigt sich, dass im Rahmen der Begrüßung (also in einer

169 Zu Vermeidungsstrategien in (deutsch-tschechischen) Sprachkontaktsituationen vgl. Sherman 2009.

170 Hier beziehen wir uns beispielsweise auf die Beobachtungsnotizen zu Bild01_Mitschnitt01 und Mitschnitt02.

171 W5c: "(...) ich bin jetzt Mitglied einer internationalen Kommission (...)“ Bild01_Mitschnitt01.

172 Bild01_Mitschnitt01, Hervorhebungen und Übersetzung durch die Verfasser.

kommunikativ sehr routinisierten Interaktion) eine sprachliche Anpassung an die vermutete sprachliche Norm der Interaktionssituation erfolgt (Englisch und Deutsch als Sprachen, in denen internationale Zusammenarbeit erfolgt, wobei die Reihenfolge Englisch – Deutsch hier den Anpassungsweg an die konkrete Situation deutlich macht), die inhaltliche Beteiligung dann jedoch in der Muttersprache realisiert wird.

Kommunikative Folgen der Sprachwahl

Die sprachliche Anpassung erfolgt in den beobachteten Interaktionen meist von den tschechischen Teilnehmern in Richtung des Deutschen, lediglich in der internen Kommunikation von Bild02b passt sich ein deutscher Mitarbeiter an seine tschechischen Kollegen an. Eine derartige kommunikative Belastung führt dabei jedoch zu Einschränkungen in der Beteiligungsmöglichkeit der tschechischen bzw. der sich anpassenden Teilnehmer, die jedoch in der Perspektive der Akteure als geringere Beteiligung bzw. Passivität formuliert wird, die standortspezifisch und teilweise sogar kulturalisiert (*tschechische Seite* vs. *deutsche Seite*) wird.¹⁷³

Beispiel 42:

Ehm já samozřejmě musím všechno řešit v němčině což v podstatě když to řešíme sami dva tak s tím problém není. Ehm potom pokud jsou ale pracovní skupinky tak tam často už může jako je znát *že pokud se dochází k velkým diskuzím tak i já tedy osobně často to vnímám že potom ať co jak chce nebo nechce umí nebo neumí tak po celým dni když mluvíme jenom německy tak je těžký se ještě dál soustředit na menší skupiny a hlavně třeba být samozřejmě aktivní v diskuzi. Tam potom často převažuje i německá strana která samozřejmě zase my češi jako praktici nebo [Päd01] Plzeň jako praktická historicky nebo vnímající se jakoby více orientován do praxe tak jsou věci který jakoby zhodnotíme rychle svižně potřebujem to tak tak tak cak cak a je to vyřešený, německá strana má potřebu o tom diskutovat dvou ? například na téma pedagogický koncept a tam samozřejmě potom dochází trošinku k větší aktivizaci z německé strany.¹⁷⁴*

[Ehm ich muss selbstverständlich alles auf Deutsch lösen, was an sich, wenn wir es nur zu zweit lösen, dann gibt es damit kein Problem. Ehm dann sobald es aber Arbeitsgruppen gibt, dann kann man dort oft also dann ist zu merken, *dass sobald es zu großen Diskussionen kommt, dann habe ich also auch persönlich oft das Gefühl, dass dann, gleich ob man will oder nicht, kann oder nicht kann, dann nach einem ganzen Tag wenn wir nur Deutsch reden, dann ist es schwer sich weiter auf eine kleinere Gruppe zu konzentrieren und vor*

173 Vgl. Schroll-Machl/Nový 2008.

174 Päd01_Interview01, Hervorhebungen und Übersetzung durch die Verfasser.

alles muss man selbstverständlich in der Diskussion aktiv sein. Dort überwiegt dann auch oft die deutsche Seite, die natürlich wieder, wir Tschechen als Praktiker oder [Päd01 Büro Cz] als praktisch, historisch, oder wir nehmen uns irgendwie als mehr zur Praxis hin orientiert wahr, also es gibt Dinge, die wir quasi schnell einschätzen, schnell wir brauchen das so so so so zack zack zack und es ist gelöst, die deutsche Seite muss darüber zwei [?] diskutieren, zum Beispiel über das Thema pädagogisches Konzept, und dort kommt es dann natürlich zu einer etwas größeren Aktivierung von der deutschen Seite aus.]

Auch hier kann man letztlich von einem abgebrochenen Zyklus des (organisierten) Sprachmanagements sprechen: Ein kommunikatives Problem (in diesem Fall eine zunächst individuelle sprachlich bedingte kommunikative Asymmetrie in der Gesprächsbeteiligung) wird zwar bemerkt, aufgrund der Zuschreibung zu einem spezifischen Standort und der damit verbundenen Kulturalisierung jedoch nicht als sprachlich begründetes Kommunikationsproblem bewertet, weshalb intern keine Lösungsvorschläge für das organisierte Sprachmanagement erarbeitet werden, wodurch diese Asymmetrie aufgehoben werden könnte, während dieser externen Asymmetrie, wie am Beispiel des Tätigkeitsberichts gezeigt werden konnte (vgl. Beispiel 04) mit einer bewusst gewählten Darstellungsstrategie begegnet wird.

Eine Reflektion und damit Problematisierung der Sprachwahl und Adaptionsstrategie erfolgt dann, wenn von einzelnen Mitarbeitern neben ihrer inhaltlichen Teilnahme auch die Sprachmittlung der Interaktion übernommen werden soll (z.B. Abstimmungsgespräche in Öko01 sowie partiell in Bild02b). Derartige Doppelbelastungen werden von den betroffenen Mitarbeitern, bei denen es sich meist um tschechische Muttersprachler mit sehr guten Deutschkenntnissen handelt, thematisiert und ihre negative Auswirkung auf die Möglichkeit einer gleichberechtigten inhaltlichen Partizipation an der Interaktion erkannt:

Beispiel 43:

(...) takže často naše strana fungovala jako tlumočník eh což pak je limitující proto aby sme nějak něco řikali v tom jednání když vlastně člověk tlumočí tak už se nemůže vyjádřovat jako /I2:hmhm/ je hodně omezující + ¹⁷⁵

[Sodass unsere Seite oft als Dolmetscher fungierte eh was dann limitierend ist, daher damit wir irgendwie etwas sagen in der Besprechung, wenn man eigentlich dolmetscht dann kann man sich nicht mehr ausdrücken wie /I2:hmhm/ es ist sehr einschränkend +]

175 Öko01_Interview02, Übersetzung durch die Verfasser.

Eine solche Vermischung der Rollen des Teilnehmers und des Dolmetschers führt zu einer kommunikativen Einschränkung, die über die häufig vorzufindende einseitige sprachliche Adaptation der tschechischen Seite zu Gunsten ihrer deutschen Kooperationspartner hinausgeht. Sie resultiert in diesen Fällen aus der Asymmetrie in der Beherrschung des gemeinsamen Kommunikationskodes (Muttersprache vs. Fremdsprache). Gleichzeitig kann eine derartige Konstellation aber auch zur Ausübung kommunikativer Kontrolle verwendet werden, wenn die Übersetzung als Filter für Beiträge eingesetzt wird, der dazu genutzt wird, bestimmte Beiträge durch Nichtübersetzung aus der Interaktion herauszuhalten oder zu modifizieren, beispielsweise durch eine durch den Dolmetscher als notwendig erachtete adressatorientierte kulturelle Kontextualisierung aufgrund antizipierter Verständnisschwierigkeiten bei kulturellen Begriffsinkongruenzen.¹⁷⁶

Zusammenfassung

Die Analyse zeigt, dass in den untersuchten deutsch-tschechischen Grenzorganisationen in internen Besprechungen kommunikative Räume vorhanden sind, die durch die beteiligten Kommunikationsteilnehmer als grenzüberschreitend charakterisiert werden und die dadurch trotz des Vorherrschens der asymmetrischen Adaptation an das Deutsche das Vorhandensein der Sprachensymmetrienorm in der internen Kommunikation illustrieren. Allerdings konnten in der Realisierung der beobachteten Gattung erhebliche Unterschiede festgestellt werden, so zum Beispiel in der Verbindlichkeit strukturierender Elemente wie Tagesordnung oder Protokolle, oder in der Wahl der Interaktionssprache. Auf diese Weise werden die bestehenden hierarchischen und sprachlichen Asymmetrien, die aus der unterschiedlichen Stellung von Besprechungsteilnehmern innerhalb der Grenzorganisation bzw. den unterschiedlichen Muttersprachen der Besprechungsteilnehmer herrühren, entweder verstärkt oder abgeschwächt und führen in den beobachteten Interaktionen zu unterschiedlich ausgeprägten Möglichkeiten der Partizipation der Teilnehmer. Aus derartigen kommunikativen Asymmetrien können somit auch Einschränkungen in der Verfügbarkeit und Weitergabe von Informationen resultieren (Einschränkungen für nichtmuttersprachliche bzw. dolmetschende Interaktionsteilnehmern u. ä.). Das Bemühen um einen möglichst ressourcenschonenden internen Informationsaustausch tritt somit in Konkurrenz zur Sprachensymmetrienorm. Sowohl die Effizienz- und Sprachensymmetrienorm als auch ihre Konkurrenz ließen sich mit den allgemeinen Sprach- bzw. Kom-

176 In unserem Material etwa bei Bild02a_Mitschnitt01 belegt; Zu Modifikationen des Ausgangsbeitrags im Dolmetschprozess vgl. Martini 2008, 229ff.

munikationsprinzipien verbinden und so auch ihre Funktion besser erklären. So lässt sich die Effizienznorm aus dem Prinzip der sprachlichen Ökonomie bzw. dem Kooperationsprinzip nach Grice (1975) erklären und mit den Maximen „Mache deinen Gesprächsbeitrag mindestens so informativ, wie es für den anerkannten Zweck des Gesprächs nötig ist“ bzw. „Mache deinen Beitrag nicht informativer, als es für den anerkannten Zweck des Gesprächs nötig ist.“ Da, wo die Zweisprachigkeit nicht allein durch die Informationsübertragung erklärbar ist und die Maxime der Quantität auf diese Weise verletzt wird, lässt sich diese Verletzung und ihre Funktion aus dem Höflichkeitsprinzip erklären, durch das die Sprachsymmetrienorm bzw. die politische Korrektheit in der Sprache erklären lässt. Realisierungen der in den deutsch-tschechischen Grenzorganisationen beobachteten Gattungen unterscheiden sich vor allem in der Wirksamkeit der Sprachkontaktnorm (Toleranz für Nachfragen, Wiederholungen und Reformulierungen sowie Abschwächung der Formalität) und der damit verbundenen Symmetrisierung des kommunikativen Raumes. Symmetrisierungsstrategien wie beispielsweise die Standardisierung der internen Kommunikation auf Basis des Englischen, wie sie beispielsweise in international tätigen Unternehmen vorgefunden werden können, spielen in den von uns untersuchten Organisationen keine Rolle, auch wenn die Bedeutung des Englischen als Fremdsprache in der Tschechischen Republik zunehmend steigt. Zudem konnten wir zeigen, dass kommunikative Asymmetrien von den Akteuren nicht als sprachlich-kommunikative Asymmetrien wahrgenommen werden, sondern dass derartige Unterschiede kulturalisiert werden.

3.5 FASSUNG DER ERGEBNISSE

Die deutsch-tschechische Grenze hat sich nach dem Fall des Eisernen Vorhangs im Jahre 1989 fundamental verändert: Aus der kaum zu überwindenden Blockgrenze ist Schritt für Schritt eine Binnengrenze innerhalb der Europäischen Union geworden, welche die Mobilität von Menschen und Gütern nicht mehr wesentlich einschränkt. So konnten sich über diese Grenze hinweg, die nicht zuletzt sprachlich gesehen nach wie vor besteht, zahlreiche Formen der grenzüberschreitenden Kooperation entwickeln. Dazu gehören auch die von uns untersuchten deutsch-tschechischen Grenzorganisationen, in denen die vielfältigen Übersetzungen zu ihrem Selbst-Verständnis gehören: die Überwindung der Grenze bzw. die Übersetzung im weiten wie auch im engen (linguistischen) Sinne stellt in diesen Organisationen eine Kernaufgabe dar und bildet teilweise auch die Grundlage für ihre materielle Förderung. Mit Blick auf ihre Zweckbestimmung,

Funktion und Verortung haben wir schließlich diese Organisationen – methodisch gewagt, weil nicht durch Teilnehmerkategorien sanktioniert – als *Grenzorganisationen* benannt. Darin spiegelt sich allerdings der Fokus der Organisation auf die Sprache, die trotz der politischen und sozioökonomischen Annäherungen zwischen Deutschland und der Tschechischen Republik ein unverändertes Hindernis der gegenseitigen Verständigung und damit ein pars pro toto der anderen Interaktions- und Kooperationshindernisse geblieben ist. Dadurch ist die Sprache für die deutsch-tschechischen Grenzorganisationen symbolisch wie praktisch von besonderer Bedeutung: Zum einen ist eine gelingende sprachliche Verständigung notwendige, aber auf unterschiedliche Art und Weise – etwa durch Nutzung beider Sprachen beim Dolmetschen und Übersetzen (Nicht-Adaption), sprachliche Anpassung einer Sprechergruppe an die andere (asymmetrische Adaption) oder im Kontext der deutsch-tschechischen Grenzorganisationen selten genutzte Vereinheitlichung durch das Englische als Lingua franca – zu lösende Voraussetzung für grenzüberschreitendes Handeln. Zum anderen liefern etwa das gleichzeitige Vorhandensein und die Symmetrie von Deutsch und Tschechisch ein selbstreferentielles Bild der sprachlichen Über-Setzung, durch das die Grenze und gleichzeitig auch deren Überschreitung praktisch erfahrbar und symbolisch darstellbar werden. Dies macht sich sowohl bei der Selbstorganisation als auch der Darstellung organisationaler Identität bemerkbar und greift auf die Planung von internen und externen Interaktionen (einerseits organisationalen Jahrestreffen und Besprechungen, andererseits öffentlichen Veranstaltungen) über, die zum Gegenstand des organisierten Sprachmanagements werden, welches über die konkrete Interaktion hinausgeht und nicht nur ideal, sondern teilweise im einfachen Sprachmanagement auch tatsächlich bewährte Lösungen verstetigt. In diesem Sinne wurde von uns im Rahmen des qualitativ angelegten Vorhabens anhand von acht Grenzorganisationen untersucht, wie sprachliche Verständigung und ihre Darstellung von deren Akteuren in einem grenzregionalen Sprachkontaktraum hergestellt werden.

Bei der Untersuchung der Grenzorganisationen, bei der wir uns methodisch in erster Linie auf die Theorie des Sprachmanagements gestützt haben, stellten wir fest, dass sich diese auf die von ihnen zu bearbeitende sprachliche Grenze in ihrer externen und internen Kommunikation nicht nur einstellen und sie – etwa durch entsprechende Akquise von zweisprachigen Mitarbeitern – in ihre Struktur und ihre Interaktionsnormen (vgl. weiter Sprachkontaktnorm, Sprachensymmetrienorm) aufnehmen, darin herstellen und dadurch in ihrem Alltag überwindbar machen, sondern dass sie die Sprachgrenze darüber hinaus auch durch symbolische Re-Konstruktion ästhetisieren und in ihrer Selbstdarstellung nutzen. Sie verweigern sich nicht der – sprachlichen – Differenz, sondern betonen sie sym-

bolisch durch *demonstrative* Zweisprachigkeit etwa in Organisationsnamen, auf Homepages und in offiziellen Texten (Jahresberichten, Informationsflyer etc.), in der Ausgestaltung ihrer Räumlichkeiten (Flaggen, Karten etc.) oder bei gedolmetschten öffentlichen Veranstaltungen, so dass hier komplexe, grenzregional bezogene, symbolisch aufgeladene sprachliche Landschaften entstehen. Die deutsch-tschechische Zweisprachigkeit in der externen Kommunikation dient so nicht nur dem Verfügbar-Machen von Informationen für beide Sprechergruppen, von denen wenigsten ein Teil bilingual ist und für die die Informationsvermittlung auch anders – jeweils monolingual – lösbar wäre, sondern auch der Selbstdarstellung der Grenzorganisationen als zweisprachige Akteure, die mit ihrer Umwelt je nach Bedarf sowohl auf Deutsch als auch auf Tschechisch kommunizieren und dies für die grenzüberschreitende Arbeit als Schlüsselkompetenz für die Übersetzung im weiten Sinne vorweisen können. Hier besteht ein markanter, aus den Vorarbeiten zu diesem Projekt sowie aus der aktuellen Forschung abzuleitender Unterschied zum Bereich der Wirtschaft, wo bei der Überwindung der deutsch-tschechischen Sprachgrenze mit dem Argument der Effizienz das Englische als neutrale Lingua franca (Vereinheitlichung) präferiert wird. Dies unterstreicht die symbolische Dimension der beobachteten deutsch-tschechischen Zweisprachigkeit in den Grenzorganisationen, in der die Grenze gleichsam konstruiert und überwunden wird.

Diese sprachliche Praxis der Symmetrie von *Deutsch* und *Tschechisch*, die mit einer sozialen Praxis wie deutsch-tschechische paritätische Besetzung von Beiräten, Schaffung von Leitungs- und Arbeitstandems usw. einhergeht, ist insbesondere in der formellen externen Kommunikation zu beobachten. So wird die Sprachgrenze etwa bei öffentlichen Veranstaltungen bevorzugt durchs Dolmetschen überwunden, wobei die mit dieser Strategie verbundenen hohen Kosten für die Übersetzung aus dem Deutschen ins Tschechische und umgekehrt (so etwa der finanzielle Aufwand durch Beauftragung oder Einstellung von Sprachmittlern oder der erhöhte Zeitbedarf bei konsekutivem Dolmetschen) angesichts der gewünschten der politischen Korrektheit als Preis für eine weitgehende Symmetrie der beiden Sprachen, Sprechergruppen usw. in Kauf genommen werden. So entsteht durch die Verwendung von Deutsch und Tschechisch, die aufeinander symmetrisch bezogen werden und damit auch die gleichzeitige Adressierung an beide Sprechergruppen sicherstellen, nicht nur ein gemeinsamer kommunikativer Raum, sondern auch ein Bild desselben, mit anderen Worten ein gemeinsamer symbolischer Raum; diesen kann man mit Blick auf die sprachliche deutsch-tschechische Grenzziehung, die sich in gegenseitiger Übersetzung wiederum auflöst, als einen die Grenze übergreifenden mentalen Grenzraum verstehen. Diese Symmetrie der beiden Sprachen, v.a. aber die gegenseitige Spiegelung der einen

Sprache in der Übersetzung der Anderen, erlaubt es, die hergestellte deutsch-tschechische Grenze in der gegenseitigen Übersetzung als überwindbar darzustellen und somit grenzüberschreitende deutsch-tschechische Verständigung zu repräsentieren. Eine andere symbolische Überwindung der Grenze durch Sprache stellt die sprachliche Hybridisierung dar, die in einigen der untersuchten Grenzorganisationen etwa in Form von Organisations- und Produktnamen, Textfragmenten (Begrüßungen wie *Guten den / Dobrý Tag* u.a.), Praktiken (Nutzung tschechischer Orthographie für die Verschriftlichung des Deutschen bei der Sprachanimation) oder Projekten (Theaterprojekt Čojč u. a.) genutzt wird, um durch die in der sprachlichen Hybridisierung erfolgte Zurückstellung der deutsch-tschechischen Sprachgrenze die transnationale, organisationale oder Projektidentität auch durch sprachliche Mittel auszudrücken.

Zur Herstellung der Zweisprachigkeit sind die Grenzorganisationen auf externe Dolmetscher und Übersetzer und/oder zweisprachige Mitarbeiter angewiesen. Diese werden entweder für spezifische Aufgaben gezielt gesucht (z. B. für den Aufbau eines Netzwerkes im Nachbarland) oder es werden generelle Anforderungen an alle potentiellen Mitarbeiter einer Grenzorganisation formuliert. Nur eine der untersuchten Grenzorganisationen nutzt die Möglichkeit, Mitarbeiter systematisch sprachlich zu qualifizieren, während die Mehrzahl auf die Verfügbarkeit entsprechend fachlich qualifizierter Mitarbeiter, die auch über die jeweils andere Sprache und interkulturelle Kompetenz verfügen, auf dem Arbeitsmarkt angewiesen sind. Da dies insbesondere aufgrund der schulischen Fremdsprachenausbildung auf deutscher Seite nur in sehr eingeschränktem Maße der Fall ist, bieten sich in Deutschland häufig Möglichkeiten für bilinguale Quereinsteiger. Durch die Mehrsprachigkeit einzelner Mitarbeiter (-gruppen) der Grenzorganisationen wird die Sprachgrenze darin internalisiert, die Grenzorganisationen werden zu einem dauerhaften Ort für deutsch-tschechischen Sprachkontakt.

Im Gegensatz zur externen Kommunikation, die sich auch in die Struktur der Grenzorganisationen einschreibt, scheinen die untersuchten Grenzorganisationen in ihren tagtäglich internen Kommunikationsabläufen wesentlich stärker im Einklang mit der Effizienznorm auf eine möglichst effiziente Überschreitung der Sprachgrenze angewiesen, so dass hier aus Kompetenz- sowie Kosten- und Zeitgründen die asymmetrische Adaption an das Deutsche der kostenintensiven Übersetzung (Nicht-Adaption) in der Regel vorgezogen wird. In diesem Fall verzichten meist die tschechischen Mitarbeiter auf die Verwendung ihrer Muttersprache und passen sich sprachlich ihren deutschen Kollegen an. Das Deutsche wird dabei in der internen Kommunikation zur unmarkierten Interaktionssprache. Damit geht jedoch eine starke Beeinträchtigung der inhaltlichen Partizipati-

on der meist tschechischen bilingualen Mitarbeiter einher: Einerseits besteht diese darin, dass solche Mitarbeiter in der Interaktion nach Bedarf auch als Dolmetscher fungieren müssen und dadurch in ihrer inhaltlichen Partizipation eingeschränkt werden, andererseits besteht diese Beeinträchtigung in der kommunikativen Asymmetrie, die sich aus der Verwendung der Fremdsprache und den damit verbundenen konzeptuellen und anderen Einschränkungen ergibt, während die anderen Kommunikationsteilnehmer ihre Muttersprache verwenden (können). Die Folgen dieser Asymmetrie werden allerdings in der Wahrnehmung der Teilnehmer nicht aus der Sprachenwahl gesehen, sondern aus mentalen bzw. soziokulturellen Unterschieden hergeleitet, wodurch ihre Behebung, etwa durch sprachliche Qualifizierungsmaßnahmen, verstellt wird.

Diesen Asymmetrien wirken in den Sprachkontaktsituationen spezifische Interaktionsnormen sowie spezifische Realisierungsformen von kommunikativen Gattungen entgegen, die in Grenzorganisationen anhand interner Besprechungen genauer untersucht wurden. So wird darin eine Abschwächung vorstrukturierender Elemente deutlich, die in der Interaktion zur Neutralisierung der den Besprechungen inhärenten Hierarchie von Sprechern und somit zu einer stärker ausgeprägten Ergebnisoffenheit führt. Auf diese Weise wird nicht nur die Offenheit der realisierten Gattung erhöht, sondern mit ihr auch die Empfänglichkeit der Grenzorganisation für unterschiedliche Sichtweisen und daraus abzuleitende Handlungsmöglichkeiten. Ausgleichend wirkt sich auch die Sprachkontaktnorm aus (neben Tempo-, Bedeutungs-, Themen-, Modalitäts- oder Kontaktreduktion auch Toleranz für Nachfragen, Wiederholungen oder Reformulierungen), die die Verständigung in Sprachkontaktsituationen mit prägt. Von besonderer Bedeutung für die Interaktionen in den Grenzorganisationen ist darüber hinaus die Sprachensymmetrienorm, die neben der Akzeptanz für Codeswitching, Misch- und *unvollkommene* Formen auch der *demonstrativen* Zweisprachigkeit zugrunde liegt. Diese Interaktionsnormen sowie die spezifische Ausprägung von kommunikativen Gattungen wie Besprechung haben in den Grenzorganisationen etwa aus Gründen der Identitätsbildung durch Partizipation trotz der Effizienznorm Bestand. Diese Normen und ihre Konkurrenz haben wir illustrativ auf das Kooperations- und Höflichkeitsprinzip geblendet und davon zum Teil auch die Deutung ihrer Funktion abgeleitet.

Die hier verdichteten Ergebnisse machen deutlich, dass die Grenzüberschreitung in den und durch die untersuchten Grenzorganisationen auf geisteswissenschaftliche Expertise angewiesen ist. Diese Expertise der Akteure besteht dabei bei Weitem nicht nur in der Kompetenz in der jeweiligen Fremdsprache und ihrer semantischen Korrelation mit der Muttersprache oder in der Fähigkeit, je nach Kontext zwischen den Typen der interkulturellen Verständigung (Adaption,

Nicht-Adaption etc.) zu wählen, auch wenn dies die Basis der sprachlichen Überwindung der Grenze darstellt und symbolisch für die Übersetzung im weiten Sinne steht. Die geisteswissenschaftliche Expertise ist nicht zuletzt auch in der symbolischen selbstreflexiven und selbstreferentiellen durch *demonstrative* Zweisprachigkeit bzw. Formen sprachlicher Hybridisierung vermittelten Darstellung der sprachlichen und sozialen Praxis in den Grenzorganisationen zu sehen. Operationalisiert wird diese geisteswissenschaftliche Expertise im organisierten Sprachmanagement, durch das einzelne sprachbezogene Maßnahmen des einfachen Sprachmanagement aufeinander bezogen werden. Sie macht sich ebenfalls im einfachen Sprachmanagement, in den Interaktionen bemerkbar, deren Realisierung das organisierte Sprachmanagement Bezug nimmt und durch die Sprachkontakt- und Sprachensymmetrienorm geprägt wird.

