

Unscheinbar steht am Rand einer bayerischen Bundesstraße und nicht weit entfernt der bayerisch-tschechischen Grenze eine bemerkenswerte Statue aus Sandstein. Aus einem Stück geformt, zeigt die Statue zwei identische Figuren, die in Priesterrobe gekleidet und ein Kreuz tragend rücklings einen Körper bilden und mit der Vorderseite voneinander abgewandt in jeweils entgegengesetzte Richtungen blicken. Die eine der beiden identischen Figuren wendet sich nach Westen, die andere nach Osten. Bei der Statue handelt sich um den *Doppelten Nepomuk*. Sie verkörpert den Priester und Heiligen Johannes Nepomuk, einen im Ränkespiel des böhmischen und deutschen Königshauses zum Märtyrer gewordenen Priester. Von einer Vielzahl an skulpturenartigen Darstellungen des heiligen Nepomuks in Europa steht die bekannteste auf der Karlsbrücke in Prag und macht ihn zu einem der bedeutendsten Brückenheiligen.¹ Seine heutige religiöse Funktion als *Patron der Brücke* mag ein möglicher Grund sein, warum er hier in Ostbayern, nahe der Grenze zu Tschechien, doppelköpfig dargestellt wird. So wird möglicherweise mittels dieser Figur und ihrer Lokalisierung fernab von zu überbrückenden Gewässern auch auf die die Notwendigkeit des Brückenbauens im übertragenen Sinne auf Grenze hingewiesen. Woher der *Doppelte Nepomuk* kommt und was die Zweigesichtigkeit und die doppelte Blickrichtung bedeuten, konnte mir auf gezielte Nachfrage aber niemand mit Bestimmtheit sagen. In den Erzählungen der lokalen Bevölkerung und

-
- 1 Johannes Nepomuk lebte im 14. Jahrhundert und war Priester und später Generalvikar des Erzbischofs von Prag. Vermutlich brachte ihm sein Eintreten für die Rechte der Kirche und seine beharrliche Verteidigung des Beichtgeheimnisses gegenüber König Wenzel IV. schwere Konflikte mit dem Königshaus ein. Die Überlieferung besagt, dass Nepomuk letztlich im Verlauf des Konflikts zwischen Erzbischof und König von letzterem in der Moldau ertränkt wurde. Die Legendenbildung um Johannes Nepomuk als Patron des Beichtgeheimnisses, der Verschwiegenheit und der Brücken führte 1693 zur Errichtung einer Statue auf der Karlsbrücke und Anfang des 18. Jahrhunderts erst zu seiner Selig- und wenige Jahre später zu seiner Heiligsprechung (vgl. Weißkopf 1960; Povlíka 1991).

in den wenigen Zeilen der Erläuterung einer Touristenbroschüre wird der *Doppelte Nepomuk* zum Symbol des Zweiherrschenlands erklärt. Damit wird auf die Geschichte der Regionen des heutigen Ostbayerns und Böhmens verwiesen, die in den letzten Jahrhunderten abwechselnd unter böhmischer und bayerischer Regentschaft standen. In der Figur kommt, so lässt sich interpretierend zusammenfassen, eine Ambivalenz, ein zeitgleiches Hierhin und Dorthin aber auch Umsichtigkeit oder Unentschlossenheit zum Ausdruck. Vor dem Hintergrund meiner Forschungen im Grenzraum erscheint die Figur des *Doppelten Nepomuk* als eine Repräsentation der Folgen einer Grenzziehung und der Herausforderungen ihrer Überschreitung.

In der neueren Geschichte hat die deutsch-tschechische Grenzziehung als territoriale Markierung die historisch sozial und kulturell miteinander verwobenen Regionen Ostbayerns und Böhmens über Jahrzehnte hermetisch voneinander abgeschirmt. Im Zeitalter des Kalten Kriegs bestand über das Politische hinaus die Wirkmächtigkeit der Grenze in der Fixierung gesellschaftlicher und kultureller Entitäten und in der Konstruktion eines Dahinterliegenden, Fremden und Nicht-Gewollten. Mit dem Fall des Eisernen Vorhangs, dem fortlaufenden europäischen Integrationsprozess, dem Beitritt Tschechiens zum Schengen-Abkommen und schließlich dem Beitritt Tschechiens zur Europäischen Union geht eine sukzessive Auflösung dieser Grenzziehung als materialisierte Trennung politischer Herrschaftsbereiche einher. Auch wenn diese Dekonstruktion der politischen Grenzziehung die Durchlässigkeit in beide Richtungen zunehmend strukturell ermöglicht, verbleibt eine erfahrbare sprachliche, kulturelle und strukturelle Grenze. Die Aufgabe, mit diesen Grenzen und den damit verbundenen Übersetzungsanforderungen – der Schwierigkeit einer sprachlichen Verständigung, der historisch bedingten sozialen Konstruktion des Fremden und der Hürde national organisierter Bürokratien – umzugehen, kommt nicht zuletzt Organisationen zu, die im sozialen, kulturellen oder dezidiert pädagogischen Auftrag grenzüberschreitend tätig sind. Die Annahme, dass Probleme der Grenzüberschreitung und Praktiken der Bearbeitung selbiger vor allem in grenzüberschreitend-agierenden Organisationen zu Tage treten (vgl. Göhlich et al. 2009, S. 3), bildete den Ausgangspunkt eines interdisziplinären Forschungsverbunds, in dessen Zusammenhang vorliegende Studie entstanden ist. Unter dem Titel „Interkulturelle Übersetzung in grenzregionalen Organisationen. Herausforderungen und Praxen von Organisationen in der deutsch-tschechischen Grenzregion“ untersuchte der Forschungsverbund im Zeitraum von 2009 bis 2012 acht grenzüberschreitend agierende Organisationen.² Die programmatische

2 Der interdisziplinäre Forschungsverbund (gefördert durch das BMBF; Antragstitel: *Komplexitätsmanagement durch geisteswissenschaftliche Expertise. Übersetzungszwänge und -praxen von Organisationen in der bayerisch-böhmischen Grenzregion*) setzte sich

Ausrichtung dieser Organisationen, Verständigungsarbeit zu leisten, Grenzen zu bewegen oder zu transzendieren, zeigt sich einerseits in Semantiken organisationaler Selbstbeschreibung, andererseits in der organisationalen Praxis der Selbstdarstellung einer vielseitigen Öffentlichkeit gegenüber. Verschiedenartigen Übersetzungsanforderungen sehen sich diese grenzübergreifenden Organisationen aber nicht nur in der Gestaltung gemeinsamer grenzübergreifender Programme ausgesetzt, sondern auch die Suche nach interner (interkultureller) Verständigung sowie nach einer verbindlichen und effektiven Organisationskultur verlangt einen Umgang mit kulturellen, sozialen und politischen Differenzen, mit differenten Sprachen und national unterschiedlich organisierten Bürokratien (vgl. Göhlich et al. 2009, S. 3): Das *Spezifische* der Praxis dieser Organisationen konstituiert sich im vielseitigen Kontext der programmatischen Grenzüberschreitung.

Im Rahmen meiner organisationsethnographischen Erhebungen im deutsch-tschechischen Grenzraum verdichtete sich zunehmend der Eindruck, dass die Notwendigkeit einer Aushandlung und Konstitution von gemeinsamer Praxis und Grenzüberschreitung nicht ausschließlich in der Bearbeitung vorgegebener nationalkultureller Unterschiede, sondern auch oftmals in deren Herstellung besteht. So wird die grenzüberschreitende Verständigung über Ziele, Arbeitsformen und Selbstdarstellungen organisationaler Praxis etwa begleitet von der Konstruktion „des Deutschen“ und „des Tschechen“ oder von der Bekräftigung unterschiedlicher Sichtweisen auf die Grenzgeschichte. In den ethnographischen Betrachtungen von organisationalen Formen der Herstellung und Bearbeitung kultureller Differenzen und Grenzen wird in vorliegender Arbeit die organisationale Praxis der Identität in einer Übersetzungsperspektive in den Blick genommen. So wird Identität nicht als System geteilter Werte und Normen oder gemeinsamer Grundannahmen (Schein 2004), auch nicht als eine unverwechselbare Identität (Hofstede und Hofstede 2009, S. 5) untersucht, sondern – im Sinne der Figur des „Doing Culture“ (Hörning und Reuter 2004) und des „Doing Identity“ (IPSE 2010) – als eine spezifische (organi-

aus zwei pädagogischen Teilprojekten und je einem linguistischen und soziologischen Teilprojekt zusammen. Das gemeinsame Interesse an der Frage, welchen kulturellen Übersetzungsanforderungen diese Organisation ausgesetzt sind und welche Praktiken und Techniken sie im Umgang damit entwickeln, wurde bezüglich der thematischen Fokussierungen auf Fragen der Verständigung (interkulturelle Kommunikation), der Vergegenwärtigung (kulturelle Identität) und der Übertragung (Transfer) jeweils disziplinar zugespißt. Die Linguistik untersuchte vornehmlich die sprachliche Verständigung in den Organisationen, die Pädagogik fokussierte vornehmlich auf Praktiken organisationaler Identität und damit verbundene Vorgänge organisationalen Lernens und die Soziologie nahm das Verhältnis der Organisation zu ihrer Umwelt in den Blick und untersuchte den Programm-Praxis-Transfer (vgl. Grenzorganisationen 2012; Engel et al. 2014).

sations-)kulturelle Praxis, die ihr charakteristisches Erscheinungsbild und ihren spezifischen Ausdruck in der kontextbezogenen Inszenierung von grenzüberschreitender Gemeinsamkeit, Grenzmarkierung und gemeinsamer Grenzüberschreitung gewinnt. Das dieser Studie zugrunde liegende Erkenntnisinteresse richtet sich in diesem Sinne auf Organisationen im Kontext der Grenzüberschreitung und auf die Frage, wie diese eine spezifische Identitätspraxis herstellen, bearbeiten und verändern, genauer: wie Organisationen im Kontext nationaler und kultureller Grenzüberschreitungen Identität lernen.

1.1 Forschungskontext

Entsprechend des Erkenntnisinteresses an Vorgängen der Herstellung und Bearbeitung organisationaler Identität im Kontext kultureller Grenzüberschreitung verortet sich die vorliegende Studie im Diskurs der pädagogischen Organisationsforschung. In der Fokussierung auf die Phänomene der kulturellen Differenz und des grenzüberschreitenden Lernens versteht sie sich zudem als allgemeinpädagogischer Beitrag zur interdisziplinären Diskussion um Interkulturalität.

Pädagogische Organisationsforschung

Organisationen sind zentrale Bestandteile moderner Gesellschaften und entgegen anderer Formen sozialer Vergemeinschaftung (Familie, Peer-Group etc.) explizit hergestellt und auf eine bestimmte Aufgabe bezogen. In dieser expliziten Erscheinungsform avancieren Organisationen als Orte der Bildung und des lebenslangen Lernens, des Arbeitens und der Freizeitgestaltung nicht erst in heutiger Zeit zu zentralen Orten des Alltäglichen. Einen Großteil unseres Lebens verbringen wir in und mit Organisationen (vgl. Göhlich 2001a, S. 11; Kühl 2011, S. 9): nicht nur als BesucherInnen, KundInnen oder KlientInnen, sondern auch als MitarbeiterInnen und Mitglieder. Beginnend mit dem Besuch einer Krippe oder eines Kindergartens begleitet uns der Status mehr oder minder geregelter Zugehörigkeit zu Organisationen (Schule, Betrieb, Verein, Altersheim etc.) bis zum Lebensende. Dass vor diesem Hintergrund die Organisation Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung wird und dass Fragen nach Konstituierungsprozessen, gesellschaftlichen Wirkungsmechanismen, Erhalt, Wachstum und Wandel untersucht werden, ist wenig verwunderlich. Auch für die pädagogische Forschung haben Organisationen jeher eine zentrale Rolle gespielt, als Orte der Institutionalisierung pädagogischer Ideen, der Bildung des Subjekts und dessen Unterstützung sowie als Orte der Professionalisierung pädagogischer Praxis. Der Fokus pädagogischer Beschäftigung mit Organisationen lag und liegt großteils immer noch auf Organisationen als Kontexte

pädagogischer Handlungspraxis. Dort, wo Organisation und Bildung, Erziehung oder Lernen zusammengeführt werden, „geht es [meistens, NE] um spezifische Qualifizierung (also um materiale und formale Bildung)“ (Göhlich 2001a, S. 225). Forschungsvorhaben, die hingegen Organisationen zum Gegenstand pädagogischer Betrachtung machen und Prozesse organisationalen Wandels an den pädagogischen Grundbegriff des Lernens koppeln, sind im pädagogischen Diskurs neuerer Provenienz. Positionen und Sichtweisen auf Organisationen als lernende soziale Gebilde, als lernende kulturelle Praxiszusammenhänge oder lernende Systeme werden unter dem Label der Organisationspädagogik oder pädagogischen Organisationsforschung seit einiger Zeit diskutiert (vgl. Geißler 2000; Göhlich 2001a, 2007a, 2010, 2011; Göhlich et al. 2005, Göhlich et al. 2009b, Göhlich et al. 2012; Göhlich und Tippelt 2008; Dollhausen und Nuissl von Rhein 2007; Heidsiek und Petersen 2010; Tippelt 2000). War das Subjekt im betrieblichen Kontext jeher im Fokus der Berufs-, Betriebs-, Arbeits- und Wirtschaftspädagogik (vgl. Arnold 1997), so sind in den letzten Jahren vor allem aus dem Bereich der Allgemeinen Pädagogik (vgl. Göhlich 2001a, 2005, 2007a; Kuper 2001; Kuper und Thiel 2010; Sausele-Bayer 2011) und der Erwachsenenbildung (vgl. Geißler 2000; Schäffter 2003; Zech et al. 2010) Bestrebungen erkennbar, die den Blick auf das Subjekt in der Organisation um eine organisationale Perspektive erweitern. Mit der vorliegenden Arbeit wird an jenen Teil des pädagogischen Diskurses angeschlossen, der die Organisation als *Subjekt* des Lernens untersucht und organisationales Lernen nicht nur metaphorisch als Organisationsentwicklung versteht (vgl. Faulstich 2007), sondern als die Veränderung überindividueller Körper und Praxismuster begreift (Göhlich 2007a, S. 212). Im Verlauf der Etablierung einer Organisationspädagogik ist das pädagogische Interesse an organisationalen Lernprozessen und deren Unterstützung in eine pädagogische Organisationstheorie überführt worden. Ergänzend zu einer kognitivistischen Auffassung wird hier organisationales Lernen in Einbindung der Lebenspraxis und Geschichtlichkeit als „mustermimetischer Prozess“ (ebd., S. 225) verstanden. Akteur organisationalen Lernens ist in diesem Verständnis nicht das menschliche Individuum allein, dass seine Erkenntnisse und Erfahrungen anderen Akteuren der Organisation zugänglich macht, sondern es handelt sich um einen „überindividuellen, kollektiven Körper und Geist, der den [...] Lernprozess vollzieht“ (ebd., S. 222). Die organisationale Praxis basiert demnach auf Mustern alltäglichen Miteinander-Arbeitens und -Lebens, die praktisch vollzogen und wiederholt aufgeführt werden. Das Aufgreifen dieser Muster erfolgt mimetisch und verstärkt bzw. verändert verkörperlichte Gewohnheiten (vgl. Göhlich 2009a, S. 35). Diese allgemeine Bestimmung des Gegenstands impliziert eine Orientierung der Analyse organisationaler Praxis weniger an den Inhalten und Motiven, als vielmehr an deren Modalität und Prozessualität und verlangt eine Antwort auf die

Frage, wie sich organisationales Lernen im Kontext der Grenzüberschreitung und im Hinblick auf die Herausbildung organisationaler Identität untersuchen lässt.

Kulturbegennung und deutsch-tschechische Grenzüberschreitung

Vorliegende Untersuchung zu kulturell grenzüberschreitenden Vorgängen kann zudem als Teil des wissenschaftlichen Diskurses um Interkulturalität verstanden werden und muss sich zu den hier existierenden wissenschaftlichen Perspektiven und Positionen verhalten. Kulturelle Differenzen sind allerorts Bezugspunkt. Allerdings werden diese in unterschiedlicher erkenntnistheoretischer Haltung als Ausgangspunkt, Resultat oder Medium der Kulturbegennung bestimmt. Ein Blick auf die Diskussionen in der interkulturellen Pädagogik und auch in der interkulturellen Managementforschung zeigt eine Vielzahl an Vorschlägen zur Analyse und zur Konzeptualisierung interkultureller Verständigung (vgl. Schlamelcher 2003; Auernheimer 2010). Prominent ist dabei der Ansatz von Alexander Thomas, der – Geert Hofstede's Verständnis von Kultur als "kollektive Programmierung des Geistes, die die Mitglieder einer Gruppe [...] von anderen unterscheidet" (Hofstede und Hofstede 2009, S. 4) aufgreifend und theoretisch weiterführend – kulturelle Differenzen im Modell der Kulturstandards messbar und für interkulturelle Verständigung handhabbar macht (vgl. Thomas 1996). Im Kontext dieser kulturalistischen Perspektive auf interkulturelle Verständigung und in ihrer Kopplung mit interkulturellen Kompetenztrainings sind Studien entstanden, die den interkulturellen Dialog in Organisationen als Modell bikultureller Verständigung analysieren (vgl. Stumpf et al. 2008 und Leenen et al. 2010). Gemäß des Kulturstandardkonzepts wird in diesen Studien davon ausgegangen, dass die Dialogfähigkeit der Organisationen im Kontext der Internationalität ohne Kenntnisse über kulturelle Typiken der jeweils „Anderen“ nicht möglich ist. Auch für den deutsch-tschechischen Bereich – und hier mit großer Resonanz bei vielen grenzüberschreitenden Kooperationen und Organisationen – haben sich Kulturstandards als Standard der Verständigung über Differenzen etabliert (Schroll-Machl und Novy 2008).³ Wenn auch weniger kulturkontrastiv und handlungsde-

-
- 3 Eine ganze Reihe von Studien im oder zum deutsch-tschechischen Grenzraum schließen an diese Perspektiven an. Exemplarisch kann auf das Projekt „Gute Nachbarschaft“ der TU Kaiserslautern verwiesen werden, das sich im Zeitraum von 2002-2008 mit der deutsch-tschechischen Grenzregion und insbesondere mit der Entwicklung und Förderung von *best practice* Modellen grenzüberschreitender Kooperation beschäftigte (vgl. auch Stech 2002). Im Auftrag des bayerischen Staatsministeriums für Landesentwicklung und Umweltfragen setzt sich „Das Projekt *Gute Nachbarschaft* [...] für eine Verbesserung der nachbarschaftlichen Mentalität im bayerisch-tschechischen Grenzraum ein“ (Landesentwicklung Bayern). Als Teilergebnis dieses Projekts wurde

terminierend ist vielen pädagogischen Ansätzen interkultureller Kommunikation und interkultureller Kompetenz gemein, dass auch hier die Aufgabe ‚Einander zu verstehen‘ oder ‚den Gegenüber zu verstehen‘ stufenförmig angelegt ist und im Ziel der „Befähigung zum interkulturellen Dialog“ (Auernheimer 2007, S. 137) oder im Verstehen essentialistischer Differenzen mündet (vgl. Leenen et al. 2010). Diesen Perspektiven kann eine sozialkonstruktivistische Auffassung von Kultur als Praxis der Differenz (vgl. Krüger-Potratz 2002; Mecheril 2004) und im Anschluss an den *Translational Turn* in den Kulturwissenschaften mit dem Konzept der *kulturellen Übersetzung* eine Analyseperspektive entgegengehalten werden – und daran wird die vorliegende Arbeit anschließen –, die kulturelle Differenzen als Konstruktionen politischer und sozialer Auseinandersetzungen begreift und in der Untersuchung von Kulturbeggnung auf Prozesse der Überlappung, der Kontingenz sowie auf Fragen der Macht (vgl. Buden 2008; Spivak 2008) und des kulturellen Transfers sensibilisiert (vgl. Bachmann-Medick 2004, 2007).

Neben den oben erwähnten essentialisierenden Untersuchungsansätzen zur deutsch-tschechischen Kulturbeggnung existieren eine ganze Reihe von Forschungsstudien, die dezidiert die deutsch-tschechische Grenze und die Thematik der Grenzüberschreitung in den Fokus nehmen. Auf einige für die vorliegende Arbeit relevante Forschungsarbeiten sollen an dieser Stelle kurz eingegangen werden. Einen beachtlichen Beitrag zur Erforschung des bayerisch-tschechischen Grenzraums leistet Katharina Eisch bereits zu Beginn der 1990er Jahre mit ihrer Dissertation „Grenze. Eine Ethnographie des bayerisch-böhmischen Grenzraums“ (Eisch 1996). In einer mehrjährigen Feldforschung wurde hier der bayerisch-tschechische Grenzraum als „lebensweltlich angeeignete und ausgelegte Region“ (ebd., S. 67) erforscht. Die Studie oszilliert dabei zwischen Beobachtungen des Felds, der Rekonstruktion von Geschichte(n) und Mythen des Alltäglichen sowie dem Nachvollziehen historischer Spuren und Marksteine und führt so zu einer dichten Beschreibung von Grenzkonstellationen, Grenzbrüchen und Grenzbewegungen. Die ethnographischen Beschreibungen gründen vor allem auf einer Rekonstruktion der Grenzraumgeschichte, der die Erzählungen der Grenzlandbewohner genauso wie die Beschaffenheit des Raums zugrunde liegen. Die deutsch-tschechische Grenzlandschaft wird als lesbare Kulturlandschaft nach Selbstverständnissen, Weltbildern, Raumordnungen, Grenzmarkierungen und -überschreitungen untersucht. Dabei werden kultursemiotische Überlegungen zur Lesbarkeit des Grenzraums aufgegriffen. Ergänzt um raumtheoretische Perspektiven zur Verortung des Subjekts

ein Leitfaden zur Interkulturellen Kompetenz publiziert, der in Form kontrastiver Aufzählung „geschäftsrelevante Kulturunterschiede“ (vgl. Troeger-Weiss 2006) aufzeigt und Empfehlungen zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit ausspricht.

und zur Topographie der Lebenswelt werden Selbst- und Weltbilder, die „gerade in ihrer Stereotypisierung auf öffentliche Inhalte des kollektiven Gedächtnisses verweisen“ (ebd., S. 69) durch die Verschränkung verschiedener methodischer Zugänge erhoben. Die Kulturlandschaft des Grenzraums als Text zu lesen ist zweifellos ethnographisch inspirierend, gründet jedoch auf einer Denkweise, die eine Erforschung des Performativen – der konkreten Praxis der Grenzmarkierung und -überschreitung – schuldig bleibt. An diesem Punkt setzt meine ethnographische Forschung an, die in Auseinandersetzung mit Konzepten der Identität und der Kultur die (organisationale) Praxis der Grenzüberschreitung und deren Bedingungen in den Blick nehmen möchte.

Im Kontext des kaum noch zu überblickenden Forschungsfelds *Europa* und *Europäische Integration* (vgl. Huget et al. 2005; Wienand und Wienand 2010) sind verschiedene Studien zur Entwicklung, zur Geschichte und zu Verläufen deutsch-tschechischer grenzüberschreitender Kooperation und Verständigung erschienen. Fokussiert werden vornehmlich Formen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene, im staatlichen Bereich und im wirtschaftlichen Sektor. Exemplarisch kann auf die quantitative Untersuchung „der Praxis von grenzübergreifenden Städten und Gemeinden“ von Kai Rabenschlag (2005, S. 265) verwiesen werden. Hier werden verschiedene Handlungsbedingungen und -strukturen grenzüberschreitender Zusammenarbeit herausgearbeitet. Für die Zunahme an kommunalen Kooperationen im deutsch-tschechischen Grenzraum und einem damit verbundenen Nachlassen der Barrierefunktion der Grenze wird neben klassischen Motiven interkultureller Kooperation („gutnachbarschaftliche Beziehungen“, „Schaffung gemeinsamer Vertrauensbasis“, ebd., S. 276) vor allem ein regionalpolitischer Handlungsbedarf verantwortlich gemacht. Der Hinweis der grenzregional „lagebedingten Defizite der Kommunen“ (ebd., S. 275) als Auslöser für eine verstärkte Kooperationsbereitschaft zum Grenzabbau wird auch in vorliegender Arbeit von Relevanz sein.

Im Kontext der aus der Forschungsk Kooperation der Universität Straßburg und des Euro-Instituts Kehl entstandenen „Studien zur Geschichte der Europäischen Integration (SGEI)“ findet sich ein Beitrag von Thomas Groh (2011), der einen Überblick über die Entwicklung der Kooperation staatlicher Stellen, genauer der Euroregionen gibt. In der Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen und Tätigkeitsfelder der deutsch-tschechischen Euroregionen wird nicht nur der durch die intensive Zusammenarbeit der Euroregionen geförderte sukzessive Abbau der Grenze als Barriere betont, die vor allem programmatisch und bezüglich konkreter Einzelkooperation (vgl. ebd., S. 318 ff.) erfolgt, sondern auch auf die im alltäglichen Miteinander immer noch „trennende Wirkung von Grenzen selbst zwischen EU-Staaten“ (ebd., S. 321) hingewiesen.

Der ebenfalls 2011 erschienene Band „Die tschechisch-bayerische Grenze im Kalten Krieg in vergleichender Perspektive. Politische, ökonomische und sozio-kulturelle Dimensionen“ (Meinke 2011) publiziert Ergebnisse eines von der Westböhmisches Universität Pilsen und der Universität Regensburg verantworteten historisch-geographischen Forschungsprojekts, welches den bayerisch-tschechischen Grenzraum und seine Entwicklung seit 1945 in den Blick nimmt. Der Band versammelt Beiträge aus unterschiedlichen Disziplinen, die die Grenzregion als Geschichts-, Sozial-, Wirtschafts-, Natur- und Kulturraum entwerfen und diskutieren. Zwei wirtschaftsgeographische Beiträge thematisieren explizit Fragen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit auf der Unternehmensebene. Der Beitrag von Jaroslav Dokupil mit dem Titel „Grenzüberschreitende Zusammenarbeit und regionale Entwicklung im tschechisch-bayerischen Grenzgebiet. Impulse und Barrieren“ (Dokupil 2011) wirft auf Grundlage einer Grenztypologie die Frage auf, welche natürlichen und künstlichen Impulse und Barrieren im Zuge des Übergangs von einem Barrieretypus (bis 1990) zu einem Integrationstypus (ab 1990) bestehen bleiben oder ermöglicht werden (vgl. ebd., S. 175 f.). Abgesehen vom zentralen Hindernis der sprachlichen Verständigung werden dabei die Impulse für die Intensivierung der Zusammenarbeit betont. So zeichnet der Beitrag eine lineare und harmonische Entwicklung der Grenzöffnung. Demzufolge werden Unterschiede bedeutungsloser und der sogenannte „Arealeffekt“ (ebd., S. 177), der für die Geschlossenheit von politisch-sozialen Systemen steht, nach und nach abgebaut. Diesem harmonischen Bild des Differenzabbaus kann in der vorliegenden Arbeit nicht zugestimmt werden. Mag dies für eine rein ökonomische Motivation grenzüberschreitender Zusammenarbeit – wie sie auch Jörg Maier in seinem Beitrag „Zur Entwicklung und Struktur bayerischer-tschechischer Beziehungen. Kooperationsperspektiven von Unternehmen im Spiegel empirischer Forschungen“ (Maier 2011, S. 181; vgl. auch Zenk 2000; Holečková et al. 2006) herausarbeitet – gelten, so können meine Forschungsergebnisse dem entgegenhalten, dass in Organisationen mit sozialem, pädagogischem oder kulturellem Auftrag (national) kulturelle Unterschiede nicht bedeutungslos werden. Im Gegenteil, sie gewinnen an Bedeutung: Kulturelle Differenzen werden benötigt und konstruiert, um die grenzüberschreitende Zusammenarbeit – die Differenzen ja gerade bearbeiten muss und will – zu ermöglichen.

1.2 Erkenntnisinteresse und Ziel der Arbeit

Die diesem Buch zugrunde liegende Studie war Bestandteil des eingangs erwähnten interdisziplinären Forschungsprojekts. Die Auswahl der in vorliegender Arbeit untersuchten Organisationen – die auch Bestandteil des Samples des gemeinsamen Forschungsverbunds waren – erfolgte aufgrund ihrer pädagogischen Programmatik und aufgrund der jeweiligen Profilspezifika. Es handelt sich zum einen um eine Einrichtung des Kulturmanagements und grenzübergreifender Kulturförderung, die sich in Trägerschaft eines gemeinnützigen Vereins befindet und über Mittel der Europäischen Union finanziert, zum anderen um eine bundesstaatliche Einrichtung zur Förderung und Vernetzung grenzüberschreitender Jugendarbeit. Die Ethnographie dieser beiden Einrichtungen gründet auf dem Interesse an der Frage, wie unter welchen Bedingungen eine organisationale Praxis der Identität im Kontext der Grenzüberschreitung hergestellt, bearbeitet und verändert wird. Das organisationspädagogische Erkenntnisinteresse an der Herstellung und Bearbeitung einer grenzüberschreitenden Praxis der organisationalen Identität lässt sich entlang folgender Fragen konkretisieren:

1. Wie präsentieren und vergegenwärtigen sich die Organisationen als grenzüberschreitende Einrichtungen erstens intern bezüglich des Miteinander-Arbeitens und zweitens einer vielschichtigen Öffentlichkeit gegenüber?
2. Welche expliziten oder habitualisierten Praktiken der Darstellung und Vergegenwärtigung werden entwickelt, vermittelt, erhalten oder modifiziert bzw. riskiert und wie werden die aus der Grenzüberschreitung resultierenden kulturellen Differenzen darin bearbeitet?
3. Inwiefern lassen sich die Vorgänge der Vermittlung, Entwicklung, Bewahrung und Modifikation organisationaler Praktiken der Darstellung und der Vergegenwärtigung als *Grenzüberschreitung-Könnende Organisation* als organisationales Identitätslernen beschreiben?

Eine an diesen Fragen interessierte ethnographische Analyseeinstellung folgt dem Prinzip der *Grounded Theory* (Glaser und Strauss 1967/2005; Strauss 1998) und beabsichtigt die empirischen Befunde in den Entwurf einer Theorie organisationalen Identitätslernens im Kontext der Grenzüberschreitung zu überführen. Der Theorieentwurf geht von der methodologischen Grundannahme aus, dass sich die Identität von Organisationen nicht nur in Vorstellungen und Bildern, in den Köpfen der einzelnen Mitglieder und in den Selbstbeschreibungen der Organisationen verankert, sondern auch kollektiv in der alltäglichen Praxis materiell aufgeführt und dargestellt sowie körperlich-praktisch vergegenwärtigt und

Die Übersetzung der Organisation

Pädagogische Ethnographie organisationalen Lernens

Engel, N.

2014, XVI, 440 S. 11 Abb., 5 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-658-03534-1