

Dr. Martin Hunold
Dr. Steffen Amling

Transfer als organisational vermittelte Übersetzungspraktik zwischen Kräftefeldern

Organisationswissenschaftliche und feldanalytische
Forschungsperspektiven auf das Berliner Verbundprojekt
Zukunft findet Stadt



Transfer & Innovation





DR. MARTIN HUNOLD
DR. STEFFEN AMLING



Transfer als organisational vermittelte Übersetzungspraktik zwischen Kräftefeldern

ORGANISATIONSWISSENSCHAFTLICHE UND FELD-
ANALYTISCHE FORSCHUNGSPERSPEKTIVEN AUF DAS
BERLINER VERBUNDPROJEKT ZUKUNFT FINDET STADT

Im vorliegenden Beitrag wird Transfer als organisational vermittelte Übersetzungspraktik zwischen unterschiedlichen Kräftefeldern ausgearbeitet. Dafür wird im Folgenden zunächst an die Diskussion entsprechender Ansätze im Allgemeinen und an die Bestimmung von Transfer durch Jörg Dinkelaker, Malte Ebner von Eschenbach & Maria Kondratjuk (2020) sowie Kondratjuk (2023) im Besonderen angeknüpft: In Abschnitt 2 entfalten wir dazu in Anlehnung an die genannten Autor:innen ein relationales Verständnis von Transfer (vgl. Dinkelaker, Ebner von Eschenbach & Kondratjuk 2020) und die Vorstellung von „Vermittlung und Übersetzung als [dessen] Grundoperationen“ (Kondratjuk 2023, S. 36). Die entsprechenden Überlegungen werden in Abschnitt 3 dann durch organisationswissenschaftliche und feldanalytische Untersuchungsperspektiven erweitert. Um Transfer als organisational vermittelte Übersetzungspraktik zwischen

1. Einleitung	4
2. Transfer als Vermittlung und Übersetzung zwischen diversen Wissenskulturen	6
3. Transfer als organisational vermittelte Übersetzungspraktik zwischen Kräftefeldern	9
4. Organisational vermittelte Übersetzungspraktiken zwischen Feldern im Berliner Verbundprojekt Zukunft findet Stadt	14
Literatur	17

Feldern zu bestimmen, wird jener gezielt zu Organisation und Feld in ein Verhältnis gesetzt und dafür auf Aspekte des Analysemodells der „Quintuple-Helix“ (Voigt, Engel & Pätzold 2023, S. 45) eingegangen (vgl. [Abschnitt 3.1](#)). In einem weiteren Schritt werden die organisationswissenschaftlichen Reflexionen unter Rückgriff auf Pierre Bourdieu feldanalytisch erweitert, wozu es die Konzepte „Feld“ (Spiel- und Spannungsfeld von Transfer), „Kapital“ (Einflussmittel in der Transferpraxis) und „Habitus“ (Modus Operandi des Transfers) als Bedingungen und Ressourcen für die Organisation von Vermittlungsstrukturen und die Verwirklichung von Übersetzungsleistungen zu erläutern gilt (vgl. [Abschnitt 3.2](#)). Vor dem Hintergrund dieser Reflexionen und Bezug nehmend auf das Berliner Verbundprojekt *Zukunft findet Stadt* wird zum einen Transfer im Schlussteil dieses Beitrags als organisational vermittelte Übersetzungspraktik entworfen und zum anderen wird auf die herausfordernde Komplexität solcher Vorhaben hingewiesen (vgl. [Abschnitt 4](#)).

1. Einleitung

Ausdifferenzierte Gesellschaften sind stets auf Transferpraktiken, unter anderem zwischen Sozialmilieus, Organisationen und Feldern, angewiesen. Besonders jedoch in Zeiten gesellschaftlicher Erneuerungen und globaler Krisen – etwa im Zuge des Klimawandels – zeigt sich, wie notwendig der Transfer von Wissen, Können und Technik über die Grenzen gesellschaftlicher Felder und Organisationen hinweg ist. Im vorliegenden Beitrag wird Transfer mit Blick auf das Verbundprojekt *Zukunft findet Stadt. Das Hochschulnetzwerk für ein resilientes Berlin* und unter Rückgriff auf wissenschaftliche Forschung (u. a. Dinkelaker, Ebner von Eschenbach & Kondratjuk 2020; Voigt, Engel & Pätzold 2023) als organisational vermittelte Übersetzungspraktik zwischen sozialen „Feldern“ (Bourdieu & Wacquant 2013, S. 133) respektive gesellschaftlichen Kräftefeldern (v. a. der Wissenschaft, Bildung, Wirtschaft und der Zivilgesellschaft) konzipiert. Ziel ist es dabei, den empirischen Analysen im Rahmen der Evaluation des Verbundprojekts „eine ‘Sprache‘ und [...] eine gewisse Struktur“ (Nohl 2016, S. 107) zu geben.

Das Verbundprojekt *Zukunft findet Stadt* verwirklicht die sogenannte Third Mission (vgl. Henke 2019, Henke / Pasternack / Schmid 2017); es ist Name und Anspruch eines durch die Förderlinie *Innovative Hochschule* finanzierten Verbunds von fünf Berliner Hochschulen und drei Praxispartnern. Am Projekt beteiligt sind neben der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) auch die Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW), die Berliner Hochschule für Technik (BHT), die Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin (HWR) und die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB), als Praxispartner sind ferner die Berlin School of Public Engagement and Open Science (im Museum für Naturkunde in Berlin verortet), der Impact Hub Berlin und die Johannesstift Diakonie für den Bereich Wohnen und Pflege zu nennen. Das Netzwerk verfolgt das Ziel, durch Transferaktivitäten zwischen den fünf Hochschulen für Angewandte Wissenschaften auf der einen und den Akteur:innen aus der Wirtschaft, dem Sozial- und Gesundheitssystem

sowie aus der Politik auf der anderen Seite innovative Bewältigungsformen für die Herausforderungen der Berliner Stadtgesellschaft in Bezug auf die Themen Gesundheit und Klima zu erarbeiten. Begleitet wird das Projekt von einer qualitativ-partizipativ sowie formativ angelegten Evaluationsforschung durch die Evangelische Hochschule Berlin.

Grundlage für diese Evaluationsforschung ist ein wissenschaftlich begründetes Verständnis von Transfer. Dass dieses nötig ist, macht schon der Blick auf die Verwendung des Begriffs in diversen Kontexten und Diskursen deutlich: Etymologisch meint „Transfer“ (lateinisch: *transferre*) „Hinübertragen“ oder „Hinüberbringen“ und beschreibt einen Ortswechsel von Dingen, Menschen, Perspektiven etc. (vgl. Hoffmann 2023, S. 26). Nicole Hoffmann resümiert: „Mit dem Minimalkonsens eines ‘Ortswechsels’ enden die Gemeinsamkeiten aber auch meist schon. Wer hier was, wie, wohin und zu welchem Zweck ‘übersetzt’, dies kann vielerlei Gestalt annehmen“ (ebd.). Und tatsächlich wird in modernen Gesellschaften unter Transfer vielerlei verstanden, etwa Technologietransfer (wirtschaftliche Innovation), Eizellentransfer (medizinische Befruchtung), Spieler:innen-Transfer (sportliche Weiterentwicklung), Transferleistungen (staatliche Intervention), Datentransfer (digitale Information) oder Wissenstransfer (interorganisationales Lernen). Im wissenschaftlichen Feld wird Transfer metaphorisch auch „als Sanduhr oder Stundenglas“ (ebd., S. 27)¹, „als Straßenverbindung“ (ebd., S. 28)² oder „als Kommunikationsbeziehung“ (ebd., S. 29) konzipiert.³

» Grundlage für diese Evaluationsforschung ist ein wissenschaftlich begründetes Verständnis von Transfer. Dass dieses nötig ist, macht schon der Blick auf die Verwendung des Begriffs in diversen Kontexten und Diskursen deutlich. «

Im Folgenden schließen wir zunächst an die Diskussion entsprechender Ansätze im Allgemeinen und an die Bestimmung von Transfer durch Jörg Dinkelaker, Malte Ebner von Eschenbach & Maria Kondratjuk (2020) sowie Kondratjuk (2023) im Besonderen an: In [Abschnitt 2](#) entfalten wir dazu in Anlehnung an die genannten Autor:innen ein relationales Verständnis von Transfer (vgl. Dinkelaker, Ebner von Eschenbach & Kondratjuk 2020) und die Vorstellung von „Vermittlung und Übersetzung als [dessen] Grundoperationen“ (Kondratjuk 2023, S. 36). Die entsprechenden Überlegungen werden in [Abschnitt 3](#) dann durch organisationswissenschaftliche und feldanalytische Untersuchungsperspektiven erweitert. Um Transfer als organisational vermittelte Übersetzungspraktik zwischen Feldern

1 Thiel & Rott (2022) problematisieren das wissenschaftszentrierte Bild vom „Wissenstransfer als Sandrieseln im Stundenglas“ (ebd., S. 130) und zitieren Ulrich Beck und Wolfgang Bonß, um dieses Transfermodell darzustellen: „Man geht davon aus, dass die obere Hälfte, die Hälfte der Soziologie [bzw. der Erziehungswissenschaft, C. T. & D. R.] voll von Wissen ist, und dass die Sandkörner soziologischen [bzw. erziehungswissenschaftlichen, C. T. & D. R.] Wissens durch den dünnen Hals der Institutionen in diese hineinrieseln. Solange der Sand durchläuft, gibt es keine Probleme. Erst Verstopfungen und Blockaden werfen Fragen auf, die man als ‘Verständigungsprobleme’, ‘Transferhindernisse’, ‘Rezeptionswiderstände’, ‘Selektionsfilter’ etc. zum Gegenstand einer gesonderten ‘Verwendungsforschung’ [bzw. Transferforschung, C. T. & D. R.] machen kann“ (Beck & Bonß 1984, zit. nach Thiel & Rott 2022, S. 130).

2 Hoffmann (2023) setzt sich kritisch mit dem Transfermodell der Straßenverbindung auseinander. Aus einer solchen Perspektive werde Transfer als ein „Transport auf einer Straße“ (ebd., S. 28) verstanden, bei dem es um einen Ortswechsel (von A nach B kommen) und die Beförderung (von Wissen, Produkten etc.) gehe. In diesem Zusammenhang werde zuweilen auch das Bild vom „Brückenschlag“ (ebd.) bedient, um etwa Gräben auf der Transportstrecke zu überwinden. „Doch anders als der durch den Hals des Stundenglases rieselnde Sand bietet die Straßen-Metaphorik einen größeren Imaginationsraum. Es sind potenziell weitere Faktoren oder Akteur:innen denk- und thematisierbar, wenn es etwa um die Varianz der zu transferierenden Güter [...] oder um die involvierten ‘Vehikel’ oder gar ‘Transportunternehmen’ als notwendige Vermittlungsinstanzen geht“ (ebd.).

3 In Modellen, die „Transfer als Kommunikationsbeziehung“ ausweisen, werden Hoffmann (2023) zufolge die „prozesshafte Wechselseitigkeit und [...] Aktivität der Involvierten“ (ebd., S. 29) sowie Formen der „Verständigung“ (ebd.) fokussiert.

zu bestimmen, wird jener gezielt zu Organisation und Feld in ein Verhältnis gesetzt und dafür auf Aspekte des Analysemodells der „Quintuple-Helix“ (Voigt, Engel & Pätzold 2023, S. 45) eingegangen (vgl. [Abschnitt 3.1](#)). In einem weiteren Schritt werden die organisationswissenschaftlichen Reflexionen unter Rückgriff auf Pierre Bourdieu feldanalytisch erweitert, wozu es die Konzepte „Feld“ (Spiel- und Spannungsfeld von Transfer), „Kapital“ (Einflussmittel in der Transferpraxis) und „Habitus“ (Modus Operandi des Transfers) als Bedingungen und Ressourcen für die Organisation von Vermittlungsstrukturen und die Verwirklichung von Übersetzungsleistungen zu erläutern gilt (vgl. [Abschnitt 3.2](#)). Vor dem Hintergrund dieser Reflexionen und Bezug nehmend auf das Verbundprojekt *Zukunft findet Stadt* wird zum einen Transfer im Schlussteil dieses Beitrags als organisational vermittelte Übersetzungspraktik entworfen und zum anderen wird auf die herausfordernde Komplexität solcher Vorhaben hingewiesen (vgl. [Abschnitt 4](#)).

2. Transfer als Vermittlung und Übersetzung zwischen diversen Wissenskulturen

Dinkelaker, Ebner von Eschenbach & Kondratjuk (2020) vertreten ein relationales Verständnis von Transfer und charakterisieren entsprechende Prozesse weder als Übertragung noch als Verschmelzung, sondern als „Vermittlung“ und „Übersetzung“ (ebd., S. 27).⁴ In ihren theoretischen Überlegungen vergleichen sie zunächst fünf erziehungswissenschaftliche Modelle von Wissenstransfer, genauer: drei Vermittlungskonzepte (von Gabi Reinmann, Bernd Dewe und Jochen Kade) sowie zwei Übersetzungskonzepte (von Christiane Thompson und Nicolas Engel). Anhand dieser Modelle arbeiten sie

» Mit dem Begriff der Ver-Mittlung ist die Annahme eines Mittleren verbunden, das zwischen die zu vermittelnden Elemente (z. B. Adressat_in und Wissen oder wissenschaftliches Wissen und Alltagswissen) tritt und dadurch eine Relation stiftet. [...] Über-Setzung geht von einer Lücke oder gar von einem Hiatus aus, über den hinweg etwas in irgendeiner Weise gelangen muss. [...] Mit Vermittlung tritt das Problem in den Vordergrund, wie ein Dazwischen aussehen kann, das zwischen [...] den vermittelten Polen ein Verhältnis herstellt. Verwendet man den Begriff der Übersetzung, gerät das Denken dagegen dort in eine Krise, wo es zu begreifen sucht, wie das Andere, auf das verwiesen wird, mehr ist als nur das immer schon vorgängig bestehende Eigene. Die Verwendung beider Metaphern gerät damit in eine Paradoxie, auch wenn es jeweils eine andere ist « (DINKELAKER, EBNER VON ESCHENBACH & KONDRATJUK 2020, S. 46).

⁴ Dinkelaker, Ebner von Eschenbach & Kondratjuk (2020) dazu: „In den Vorsilben ‘Ver-Mittlung’ und ‘Über-Setzung’ wird dieser Beziehungscharakter bereits angezeigt“ (ebd., S. 27).

Möglichkeiten und Grenzen heraus und kommen zu dem Schluss, dass sich beide Begriffe in unterschiedlicher Weise für eine anspruchsvolle Auseinandersetzung mit Aspekten des Wissenstransfers eignen.

Wird Transfer als Vermittlung und Übersetzung verstanden, rücken, so die Autor:innen weiter, „einerseits Differenzen und Relationen zwischen Wissenssphären bzw. Sprachen (Dewe, Thompson, Engel) und andererseits Differenzen und Relationen zwischen Sozialität (Kommunikation) und Psyche (Bewusstsein) (Kade)“ (ebd., S. 45) in den Fokus.⁵ Durch Transferprozesse werden diese Differenzen aber nicht aufgelöst, sondern wechselseitig gedeutet und in etwas Neues übersetzt (vgl. ebd., S. 45 ff.) oder, so die Autor:innen, „lediglich transformiert“ (ebd., S. 45): „Im Übersetzungsbegriff ist damit die Frage des Umgangs mit dem Problem der Unauflösbarkeit von Differenzen von vornherein eingeschrieben“ (ebd.).⁶ Mit der Konzeption von „Übersetzung als Umgang mit (unaufhebbarer) Differenz“ (ebd., S. 46) werden also „die Grenzen des Verstehens betont“ (ebd.), was wiederum Reflexionen zu Kontextualität und Relationalität als Möglichkeitsbedingungen von Transfer evoziert.

» Mit der Konzeption von
„Übersetzung als Umgang mit
(unaufhebbarer) Differenz“
werden also ‚die Grenzen des
Verstehens betont‘. «

Kondratjuk (2023) elaboriert an anderer Stelle, dass „Transfer als Relation und damit anti-essentialistisch und nicht linear“ (ebd., S. 33) gedacht werden müsse, und verweist dabei auf eine „Transformative Wissenschaft“ (ebd.), die die sozialen Reproduktionsmechanismen und Wandlungsdynamiken von Vermittlungs- und Übersetzungsverhältnissen zwischen der Wissenschaft und der Gesellschaft berücksichtigt: „Anstelle eines linear gedachten Transfers im Sinne von Übertragung (reiner Transport) von Erkenntnissen (Sender-Empfänger-Modell) treten bei einem relationalen Transferverständnis interaktionale Operationen wie Begegnung, Dialog und Relationierung“ (ebd., S. 35). Damit Transferprozesse allerdings überhaupt möglich werden, braucht es Anschlussmöglichkeiten zwischen den in Differenz- respektive Spannungsverhältnissen stehenden Akteur:innen.⁷ Mit Verweis auf die Science and Technology Studies hält Kondratjuk fest, dass sich Transferprozesse beispielsweise zwischen Wissenschafts- und Berufspraxis vor allem dann vollziehen können, wenn „das zu transferierende bzw. transformierende Wissen anschlussfähig an die *Wissenskultur*[en; d. M. H. & S. A.]“ (ebd.; H. i. O.) und Relevanzsysteme der Involvierten sei, ohne dass dabei deren Differenz aufgelöst werde. Besonders aus einer dynamischen „Relationierung von wissenschaftlichem und praktischem Wissen entsteht so eine Qualität, die es ermöglicht, Neues zu generieren“ (ebd.), so etwa soziale und technologische Innovationen. Kondratjuk geht daher unter Rückgriff auf die sozialtheoretischen Konzepte von Anselm Strauss und Fritz Schütze davon aus, dass sich Transferprozesse als „Übersetzungsleistungen“ (ebd., S. 40) zwischen unterschiedlichen „Sozialwelten“ und Wissenskulturen fassen lassen,

5 „Das Geschehen kann zudem entweder von der Richtung der Vermittlung her (Reinmann, Dewe, Kade) oder von der Richtung der Aneignung her konzipiert werden (Thompson, Engel)“ (Dinkela-ker, Ebner von Eschenbach & Kondratjuk 2020, S. 45).

6 In Anlehnung an organisationspädagogische Analysen von Engel wird „Übersetzung“ von Dinkela-ker, Ebner von Eschenbach & Kondratjuk „als unabschließbare und fortwährende Transformation des Verhältnisses von Wissen und Praxis“ (ebd., S. 44) beschrieben, mit der zugleich Potenziale der „Fortsetzung und Veränderung von Verbindungen als auch [...] trennenden Differenzen“ (ebd.) einhergehen.

7 Empirisch zu klären wäre, ob und wie sich Transfermöglichkeiten zwischen verschiedenen Wissenskulturen, Handlungsformen und Feldlogiken durch die Organisation von Vermittlungsstrukturen (Ressourcen, Mitteln) und die Befähigung zu Übersetzungsleistungen (Fähigkeiten, Haltungen) unterstützen ließen (vgl. auch [Abschnitt 4](#)).

die über „Vermittlungsstrukturen“ (ebd.) ermöglicht werden.⁸ Die auf diese Weise erzeugten „Dynamiken hybrider, grenzüberschreitender Wissensproduktion“ (ebd.) können sich nach Kondratjuk unter anderem zwischen Disziplinen, Professionen, Kulturen, Gruppen (vgl. ebd.) sowie, davon wird in diesem Beitrag ausgegangen, zwischen Organisationen und Feldern entfalten.

Der vorliegende Text knüpft zwar nicht an die Sozialwelttheorie und ebenso wenig an den Diskursbegriff an, d. h. an Konzepte, die Kondratjuks Überlegungen zugrunde liegen. Allerdings wird davon ausgegangen, dass sich Transferleistungen als wechselseitige Übersetzungspraktiken zwischen distinkten sozialen Entitäten vollziehen, die unterschiedliche Wissenskulturen oder Logiken kennzeichnen. Diese Übersetzungspraktiken werden in konkreten Vermittlungsstrukturen realisiert. Zudem kann von einer doppelten Übersetzungsleistung ausgegangen werden: Das Differente wird im Transfer zum einen in eigene Sprachen, Muster und Horizonte (in Form reziproker Verständigung) und zum anderen in alternative Praxisformen (als Innovation: sozial, technisch etc.) übersetzt und dadurch umgeformt oder aktualisiert.

» Das Differente wird im Transfer zum einen in eigene Sprachen, Muster und Horizonte (in Form reziproker Verständigung) und zum anderen in alternative Praxisformen (als Innovation: sozial, technisch etc.) übersetzt und dadurch umgeformt oder aktualisiert. «

In Anlehnung an Kondratjuk (2023) wird im vorliegenden Beitrag argumentiert, dass Transferpraktiken transformative Kräfte freisetzen und durch wechselseitige Lern- und Aneignungsprozesse neue Praxisformen und Technologien ermöglichen können.⁹ Es muss an dieser Stelle jedoch darauf hingewiesen werden, dass Transferversuche aufgrund ihrer Komplexität und Konflikthaflichkeit nicht selten auch Gefahr laufen, zu scheitern. Jenseits dessen im Folgenden weder auf Kondratjuks Begriff der Wissenskultur noch auf den des Wissenstransfers zurückgegriffen, sondern Transfer wird konsequent als Vermittlung und Übersetzung zwischen Feldern und ihren jeweiligen Logiken bzw. Dynamiken konzipiert. Der anschließende Abschnitt erläutert diese Anschlüsse und Weiterentwicklungen näher. Die Annahme, dass

sich Transferleistungen als Übersetzungspraktiken in Vermittlungsstrukturen zwischen differenten Logiken sozialer Entitäten realisieren, wird mit den Konzepten „Organisation“ und „Feld“ in Verbindung gebracht, wobei auf Aspekte aus unterschiedlichen Sozial- und Organisationstheorien zurückgegriffen wird. Im Kern geht es darum, Transfer im Anschluss an die Überlegungen von Dinkelaker, Ebner von Eschenbach und insbesondere von Kondratjuk dezidiert organisationswissenschaftlich und feldanalytisch zu konzeptualisieren.

8 Kondratjuk (2023) hält dazu Folgendes fest: „Von den professionellen Akteuren werden permanent Übersetzungsleistungen erbracht, zum Beispiel in Form von Aushandlungen in den jeweiligen Vermittlungsstrukturen der professionellen Sozialwelten (z. B. im Lehr- und Kursgeschehen), um eine Verständigung über diese Grenzlinien hinweg zu realisieren“ (ebd., S. 40).

9 Als Dokumente der Transferpraxis respektive Translate könnten diese Effekte empirisch erforscht werden.

3. Transfer als organisational vermittelte Übersetzungspraktik zwischen Kräftefeldern

In Anlehnung an Dinkelaker, Ebner von Eschenbach & Kondratjuk (2020) sowie Kondratjuk (2023) werden im vorliegenden Beitrag mögliche Strukturen und Praktiken der „Vermittlung und Übersetzung als Grundoperationen für Transfer angeführt und ausgedeutet“ (ebd., S. 36); diese Perspektiven werden allerdings organisationswissenschaftlich und feldanalytisch begründet. Um Transfer als organisational vermittelte Übersetzungspraktik zwischen Feldern zu entfalten, wird jener im Folgenden mit Organisation und Feld in ein Verhältnis gesetzt, wobei auf Aspekte des Analysemodells der „Quintuple-Helix“ (Voigt, Engel & Pätzold 2023, S. 45) eingegangen wird (3.1). Anschließend werden die organisationswissenschaftlichen Reflexionen unter Rückgriff auf Bourdieu feldanalytisch erweitert. Im Unterschied zu Miriam Voigt, Inka Engel & Henning Pätzold wird nicht von Funktionsfeldern, sondern von Kräftefeldern ausgegangen, um auf die Spannungsverhältnisse und Herausforderungen von Transferprojekten zu fokussieren (3.2).

3.1 Quintuple-Helix als Modell für organisationalen Transfer

Beim Transfer in Verbundprojekten unter Beteiligung von Hochschulen geht es nicht vorrangig um die Verständigung zwischen den Logiken unterschiedlicher Milieus oder sozialer Gruppen, sondern zuvorderst um die Vermittlung und Übersetzung zwischen den Logiken verschiedener Organisationen und Felder bzw. um organisational vermittelte Übersetzungsleistungen zwischen Kräftefeldern. Im Unterschied zu anderen Formen sozialer Strukturbildung zeichnen sich Organisationen dadurch aus, dass sie bewusst geschaffene und in der Regel auf freiwilliger Mitgliedschaft basierende soziale Gebilde sind, die bestimmte Zwecke verfolgen oder dies zu tun vorgeben. Des Weiteren explizieren Organisationen ihre Regeln, um die Mittel und Wege zum Erreichen ihrer Zwecke zu bestimmen, so etwa Regeln in Bezug auf eine funktionale und hierarchische Gliederung, die Kommunikationswege oder die Einstellung von Personal (vgl. hierzu u. a. Kühl 2011, Pohlmann 2016). Dass Organisationen Ein- und Austritte vertraglich regeln und Akteur:innen als Mitglieder einbeziehen, markiert ihre Beziehung zur Umwelt. Denn gerade über die Mitgliedschaftsrolle, so Niklas Luhmann (1964), schafft die Organisation eine Grenze gegenüber ihrer Umwelt, da die Mitglieder die explizierten und vertraglich festgelegten Regeln der Organisation akzeptieren müssen: Eine Mitgliedschaft beinhaltet die vertragliche Erlaubnis oder Anforderung, das Arbeitsvermögen der zustimmenden Person in den Dienst der Organisation zu stellen. Mitglieder erkennen bestimmte Regeln und Bedingungen an und verpflichten sich in einem gewissen Maß zur Regelübersetzung (vgl. Pohlmann 2016, Kap. 2).

» Beim Transfer in Verbundprojekten unter Beteiligung von Hochschulen geht es zuvorderst um die Vermittlung und Übersetzung zwischen den Logiken verschiedener Organisationen und Felder. «

Für die Untersuchung von Transfer als wechselseitige Übersetzungspraktiken zwischen distinkten sozialen Entitäten liegt es zunächst nahe, Organisationen als „korporative Akteure“ (Schöpf 2018, S. 386) in den Blick zu nehmen: Aus dieser Perspektive geht es, wie Otto Hüther & Georg Krücken (2016) festhalten, darum, die „Verbindungen und Interaktionen [der Organisation als Ganzes] zu anderen Organisationen oder sozialen Einheiten in den Mittelpunkt“ (ebd., S. 158) zu rücken und nicht den „innere[n] Aufbau, die internen Interaktionen, Mitgliedergruppen, Arbeits- und Entscheidungsprozesse usw.“ (ebd.) der einzelnen Organisation zu fokussieren. Es steht nun mit Blick auf die oben genannte theoretische

Transferperspektive die Frage im Raum, wie Organisationen als korporative Akteure in den Austausch mit relevanten Umwelten treten, wie sich diese Umwelten genauer fassen lassen und welche Effekte insbesondere von Lern- und Veränderungsprozessen in beide Richtungen an dieser Stelle zu erwarten sind. Einen Vorschlag hierzu machen Voigt, Engel & Pätzold (2023).

» Die Funktionsfelder oder auch Subsysteme werden als gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen verstanden und in Relation zu Organisationen und Individuen sowie zum ‚Umweltkontext der Gesellschaft‘ gesetzt. «

Unter Bezugnahme auf die Triple Helix von Etzkowitz und Leydesdorff konzipieren Voigt, Engel & Pätzold (2023) aus einer organisationspädagogischen und systemtheoretischen Perspektive die „Quintuple-Helix als Innovations- und Transfermodell [...]“, welches die Funktionsfelder der Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Umwelt umfasst“ (ebd., S. 45). Die Funktionsfelder oder auch Subsysteme werden als gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen verstanden und in Relation zu Organisationen und Individuen (vgl. ebd., S. 47) sowie zum „Umweltkontext der Gesellschaft“ (ebd., S. 49) gesetzt. Voigt, Engel & Pätzold nehmen des Weiteren an, dass sich Transferleistungen durch dynamische „Wechselbeziehungen zwischen verschiedenen Subsystemen“ (ebd., S. 46) charakterisieren lassen und individuelle, kollektive und/oder organisationale Lern- und Innovationsprozesse mobilisieren können. Gerade auch organisationale Innovation basiere auf dem Transfer mit Akteur:innen anderer Funktionsfelder und setze Öffnung und Einlassung voraus. Aus einer organisationspädagogischen Sichtweise wird Organisation in diesem Zusammenhang nicht nur als Prämisse und Rahmen von Lernen, sondern auch als „selbst lernendes Sozialgebilde bezüglich ihrer Prozesse, ihrer Kultur und Struktur“ (ebd., S. 47) verstanden, das sich im Wechselverhältnis mit der Umwelt wandelt. Der „Fokus der Organisationspädagogik auf Einzelorganisationen und deren Austauschprozesse“ (ebd., S. 52) werde, so argumentieren Voigt, Engel & Pätzold weiter, mit der Quintuple-Helix „um die Funktionsfelder und die Umwelt“ (ebd.) erweitert.

Vor diesem Hintergrund wird also Transfer als Bedingung für Innovationen verstanden, wobei einerseits „nicht von einem linearen Transfer ausgegangen [wird; d. M. H. & S. A.], bei dem Wissen in einer Sphäre erzeugt und dann in eine andere übertragen und dort mehr oder weniger unverändert übernommen wird“ (Voigt, Engel & Pätzold 2023, S. 49); vielmehr werden die „Synergien“ (ebd.) und „Subdynamiken“ (ebd.), die im Zuge von Transfer, Lernen und Innovation relevant werden, in diesem Analysemodell berücksichtigt und nach Effekten, d. h. „neuen Formen von Zusammenarbeit, hybriden Organisationen zwischen den Funktionsfeldern oder auch Schnittstellen“ (ebd.), gefragt. Andererseits wird angenommen, dass Transfer individuelle, kollektive und/oder organisationale Lernprozesse auslöst und verstärkt; das gilt insbesondere für Hochschulen, die sich als Organisationen von Lehre, Forschung und Transfer im wissenschaftlichen Feld bewegen (vgl. ebd., S. 50): Hochschulen müssten, so Voigt, Engel & Pätzold, „sich zur Weiterentwicklung mit ihrer Umwelt auseinandersetzen [...] und, wollen sie den hohen Innovationsdruck aus dieser aufnehmen, ihre Schließung gegenüber dieser Umwelt ein Stück weit aufgeben“ (ebd., S. 51). Bei der bereits erwähnten Third Mission von Hochschulen (als dritter Mission neben Forschung und Lehre) ist dieser „Austausch von Ideen, Wissen und Technologien mit Organisationen sowie Akteur:innen aus Wirtschaft, [...] Politik und Umwelt, die Grundlage der Arbeit und, im Sinne der Quintuple-Helix, Voraussetzung von Innovationen“ (ebd., S. 50). Voigt, Engel & Pätzold weisen außerdem darauf hin, dass es sich dabei nicht lediglich um technologische, sondern auch um soziale, ökonomische und andere Innovationen handeln könne. Ein solcher Transfer vollziehe sich zwischen Theorie, Empirie und Profession „auf Augenhöhe“ (ebd.) und gehe „nicht nur in eine Richtung“ (ebd.). Differenzen und Diversität und zuweilen auch Irritationen im Zuge von Transfer zwischen unterschiedlichen Funktionsfeldern, Organisationsverhältnissen und Individualitäten werden dabei „als Bedingungen wie als Ressourcen“ (ebd., S. 51) konzipiert.

Voigt, Engel & Pätzold (2023) entwerfen ein an die oben skizzierten Überlegungen zur Bestimmung von Transfer sehr anschlussfähiges Modell des Transfers zwischen Organisationen, die unterschiedlichen Funktionsfeldern oder Subsystemen zugerechnet werden können. Hervorzuheben ist, dass das Modell auch den Umweltkontext der Gesellschaft berücksichtigt. Es bleibt allerdings fraglich, in welcher Weise und mit welchen Mitteln die Akteur:innen aus den verschiedenen Funktionsfeldern (als Mitglieder von Organisationen) in den Transferprozessen miteinander in Verbindung treten und wie und durch wen diese Relationen in Gang gesetzt werden. In Transferprozessen handeln konkrete Personen aus benennbaren Entitäten zwischen und in unterschiedlichen Feldern, nicht aber die abstrakte Wirtschaft und Wissenschaft in ihrer Totalität. Auch weil Voigt, Engel & Pätzold die Wirkungen von Transfer hauptsächlich auf Organisationen beziehen, bleibt offen, ob und wie andere soziale Entitäten (z. B. soziale Bewegungen oder soziale Gruppen) hier berücksichtigt werden können und welche Effekte bestimmte Formen des Transfers auf einzelne Akteur:innen haben. Fernerhin bleibt zu hinterfragen, welche Wirkungen gelingende Transferpraktiken gerade auf solche Formen sozialer Strukturbildung haben, die nicht organisationsförmig sind und die sich auf die Grenzverschiebung oder Neustrukturierung von Feldern beziehen. Schließlich stellt sich, auch wenn Voigt, Engel & Pätzold die Position vertreten, dass Transfer nicht nur in eine Richtung gehe und kein linearer Prozess sei, die Frage nach der konstruierten Gleichrangigkeit von Akteur:innen und Funktionsfeldern: Die Annahme, dass sich Akteur:innen aus unterschiedlichen Funktionsfeldern in Transferprozessen „auf Augenhöhe und mit gleichberechtigtem Status“ (ebd., S. 48) begegnen, mag ein erstrebenswertes Ideal sein. Es läuft aber tendenziell Gefahr, die real existierenden Spannungs- und Kräfteverhältnisse (in Form von Interessen- und Positionskämpfen oder auch von Dominanz) sowie die damit einhergehenden Anforderungen (wie die Konfliktbearbeitung) und Notwendigkeiten (etwa die Ressourcenknappheit) zu übersehen. Selbst dort, wo sich auf Augenhöhe spezifische Transferprozesse verwirklichen, sollten verborgene Machtmechanismen und Felddynamiken sondiert werden, um die soziomateriellen Hintergründe und Reproduktionsmechanismen transferbezogener Spannungen zu deuten und auf dieser Grundlage alternative Transformatoren (d. h. Kraftwerke und Arbeitskräfte) zu entwickeln. Um für eine solchermaßen sensibilisierte Analyse von Transfer die entsprechenden Heuristiken zugrunde legen zu können, wird Transfer in den folgenden Abschnitten organisationswissenschaftlich und feldanalytisch weiter ausgearbeitet und als organisational vermittelte Übersetzungspraktik zwischen gesellschaftlichen Kräftefeldern konzipiert.

» In Transferprozessen handeln konkrete Personen aus benennbaren Entitäten zwischen und in unterschiedlichen Feldern, nicht aber die abstrakte Wirtschaft und Wissenschaft in ihrer Totalität. «

3.2 Organisationale Vermittlungsstrukturen und Übersetzungsleistungen zwischen Feldern

Mit Kondratjuk (2023) und anderen haben wir Transfer als nicht lineare, wechselseitige Übersetzungspraktik zwischen distinkten sozialen Entitäten bestimmt, die unterschiedliche Logiken und Dynamiken kennzeichnen, wobei sich diese Übersetzungspraktiken in konkreten Vermittlungsstrukturen vollziehen. Unter Rückgriff auf Voigt, Engel & Pätzold (2023) schließen wir an das Modell des Transfers zwischen Organisationen an, bei dem sich die Übersetzungspraktiken zwischen unterschiedlichen Feldern entfalten und dadurch reziproke Lern- und Veränderungsprozesse angestoßen werden. Um die Entitäten, die durch Transfer in Verbindung gesetzt werden, und die Akteur:innen, die sich in und zwischen diesen Entitäten bewegen, genauer zu fassen, wird im Folgenden auf Bourdieus Theorie sozialer Felder sowie Kapital- und Habitusformen (vgl. Bourdieu 2016, Bourdieu & Wacquant 2013) und die darauf aufbauenden Überlegungen zu

Organisationen in und zwischen gesellschaftlichen Kräftefeldern systematisch Bezug genommen (vgl. Emirbayer & Johnson 2008, Hofbauer 2014).¹⁰

» *Ausdifferenzierte Gesellschaften zeichnen sich durch verschiedene Macht- und ‚Kraftfelder‘ aus, die ‚eine Vielzahl von Aufgaben‘ übernehmen, dabei keiner einfachen Funktionslogik folgen und soziomaterielle Orte von ‚Konflikten‘ und Kooperationen in Bezug auf Interessen und Kapitalien sind.* «

Ausdifferenzierte Gesellschaften zeichnen sich durch verschiedene Macht- und „Kraftfelder“ (Bourdieu 2016, S. 74) aus, die „eine Vielzahl von Aufgaben“ (Kneer 2004, S. 39) übernehmen, dabei keiner einfachen Funktionslogik folgen (vgl. ebd.) und soziomaterielle Orte von „Konflikten“ (ebd.) und Kooperationen in Bezug auf Interessen und Kapitalien sind. Im Unterschied zu den (systemtheoretisch angenommenen) Mitgliedschaftsgrenzen einer Organisation bildet ein soziales Feld „einen potenziell offenen Spiel-Raum mit dynamischen Grenzen“ (Bourdieu & Wacquant 2013, S. 135; H. i. O.). In und zuweilen auch zwischen diesen Feldern, etwa unter anderem Politik, Wissenschaft, Wirtschaft, Medien, kämpfen mehr oder weniger ungleiche Akteur:innen (die sich wiederum zu Organisationen, Sozialmilieus oder sozialen Bewegungen aggregieren können) aus unterschiedlichen Kontexten bzw. Positionen der Gesellschaft mit differenten Interessen, Orientierungen und Ressourcen

gegen- bis füreinander um machtvollere „Kapitalsorten (ökonomisch, kulturell, sozial, symbolisch)“ (ebd., S. 128), zum Beispiel um Geld, Wissen, Netzwerke und Status. Ein soziales Feld, so Bourdieu, ist „ein Netz oder eine Konfiguration von objektiven Relationen zwischen Positionen“ (ebd., S. 127), in dem Kapitalsorten zugleich als Macht- und Einflussmittel (Ressourcen), Investitionen (Einsätze) und als Zielperspektiven (Erträge) wirksam werden (vgl. ebd., S. 128 ff.). Soziale Felder folgen eigenen Logiken, bringen spezifische Anforderungen sowie Kräfte und Effekte hervor, sind relativ autonom und eigendynamisch und realisieren sich in Spannungsverhältnissen und Positionskämpfen zwischen ungleichen Akteur:innen mit einem „Sinn für das Spiel“ (ebd., S. 150)¹¹ respektive einem „Interesse“ (ebd., S. 148) an Teilnahme, Ausdruck und Investition.¹² Mit Bourdieu formuliert: „Ein Interesse haben heißt, einem bestimmten sozialen Spiel zugestehen, daß das, was in ihm geschieht, einen Sinn hat, und daß das, was bei ihm auf dem Spiel steht, wichtig und erstrebenswert ist“ (ebd.). Auf der Grundlage eines Mitspielinteresses, welches als Habitus die Praxis sozialen Handelns strukturiert, konkurrieren bis kooperieren ungleiche Akteur:innen in und auch zwischen Feldern und ringen mit und um Kapitalsorten.

Transfer vollzieht sich zwischen Feldern und ihren jeweiligen Logiken, Anforderungen und Kräften. Dabei können Kapitalformen auch als Mittel für

10 Im vorliegenden Beitrag wird zur Konzeption von Organisation ausschließlich auf Aspekte der Systemtheorie zurückgegriffen. Organisationen werden darüber hinaus als eigendynamische Gebilde in gesellschaftlichen Feldern, nicht aber in Funktionssystemen fokussiert. „Bei Feldern handelt es sich um soziale Gebilde, die zwar über Grenzen, jedoch – und damit anders als soziale Systeme – über keine eindeutigen Grenzen verfügen“ (Kneer 2004, S. 50). Außerdem unterscheidet Bourdieu im Gegensatz zu Luhmann „zwischen verschiedenen Graden der Autonomie. Soziale Felder können über mehr oder weniger Autonomie verfügen“ (ebd., S. 47).

11 Bourdieu vergleicht das Feld häufig mit einem dynamischen, eigenlogischen und regelhaften Spiel. Im Gegensatz zum Spiel ist ein soziales Feld (Spielfeld) jedoch „kein Produkt einer bewußten Schöpfung“ (Bourdieu & Wacquant 2013, S. 127) von umfassend rationalen Akteur:innen. Außerdem unterliegt ein Feld vorrangig „Regularitäten, die nicht expliziert und kodifiziert sind“ (ebd.).

12 Bourdieu dazu: „Unter Investition verstehe ich die Neigung zum Handeln, die aus der Relation zwischen einem Feld und einem auf dieses Feld abgestimmten System von Dispositionen entsteht, einen Sinn für das Spiel und die auf dem Spiel stehenden Objekte, der zugleich die – jeweils sozial und historisch konstituierte und nicht universal gegebene – Neigung und Fähigkeit zum Mitspielen impliziert“ (Bourdieu & Wacquant 2013, S. 150). Vor diesem Hintergrund können die dynamischen Relationen und Investitionen von Akteur:innen im Kontext eines Transferprojektes hinsichtlich ihrer (berufs-)biografischen Vorgeschichten, habitualisierten Mitspielpraktiken und feldbedingten Machtmechanismen reflektiert werden.

Transferprozesse zwischen Feldern mobilisiert werden, zum Beispiel in Form einer dauerhaften Finanzierung von organisationalen Vermittlungsstrukturen (ökonomisches und soziales Kapital) und/oder einer wissenschaftlichen Evaluation von Übersetzungspraktiken (kulturelles Kapital). Verstehen wir mit Kondratjuk (2023) mögliche Vermittlungsstrukturen als Kontexte, welche die Möglichkeit zur Interaktion zwischen interessierten Akteur:innen schaffen, die sich über ihre Organisationsmitgliedschaft oder auch mittels der Eingebundenheit in Bewegungen, Initiativen etc. in unterschiedlichen Feldern bewegen, so können diese Strukturen durch Organisationen wie Hochschulen hervorgerufen und unterstützt werden (es wären auch andere Initiatoren denkbar). Aus der im Rahmen dieser Vermittlungsstrukturen angeregten Interaktionspraxis heraus können dann auch Übersetzungsleistungen entstehen (auch wenn sich diese nicht zwangsläufig verwirklichen lassen), im Rahmen derer die miteinander in Relation befindlichen Akteur:innen entsprechende Kapitalformen in feldübergreifende Transferprozesse investieren. Die Übersetzungspraktiken zwischen den Involvierten werden daher durch Felddynamiken strukturiert und von den Organisationen und ihren Vermittlungsstrukturen gerahmt. Ein gelingender Transferprozess setzt insofern nicht voraus, dass sich die Involvierten sogleich und unmittelbar verstehen. Entscheidend sind vielmehr interessegeleitete Investitionen von Akteur:innen im Zusammenhang organisational vermittelter Übersetzungspraktiken über die Grenzen differenter Logiken und Kräfte von Feldern hinaus.

Derartige Übersetzungspraktiken zwischen Feldern und ihren Strukturen, Logiken und Dynamiken können durch den Habitus der beteiligten Akteur:innen eher ermöglicht oder eher begrenzt werden: Der „Habitus als ein sozial konstituiertes System von strukturierten und strukturierenden Dispositionen, das durch Praxis erworben wird“ (Bourdieu & Wacquant 2013, S. 154) und zuvorderst aus der Milieusozialisation, aber auch aus positions- und kapitalgebundenen Erfahrungen in Organisationen und ihren Feldern resultiert, leitet als „modus operandi“ (ebd., S. 98; H. i. O.) das Denken, Wahrnehmen und Handeln von Menschen – und insofern auch ihre Transferbereitschaft, ihr Vermittlungsinteresse und ihre Übersetzungsweise. Auch wenn dieser Beitrag mit Voigt, Engel & Pätzold (2023) auf solche Transferprozesse fokussiert, an denen (Hochschul-)Organisationen beteiligt sind, muss zum einen in Rechnung gestellt werden, dass sich auch in Hochschulorganisationen unterschiedliche Sozialmilieus bewegen, welche die Regeln der Organisation unterschiedlich auslegen oder in die Praxis übersetzen und damit auch in differenter Weise in Transferprozessen agieren. Zum anderen sind an den Transferprozessen, welche von Hochschulorganisationen angestoßen werden, potenziell nicht nur die Mitglieder von Organisationen aus diversen sozialen Feldern (neben Hochschulen etwa Wirtschaftsunternehmen oder politische Parteien) beteiligt, bei denen eine entsprechende Heterogenität unterstellt werden kann; darüber hinaus können an diesen Prozessen auch Akteur:innen teilhaben, die zum Beispiel in politischen Initiativen/sozialen Bewegungen eingebunden sind oder die sich als Vertreter:innen der Zivilgesellschaft engagieren. In feldüberschreitenden Übersetzungsprozessen, an denen Akteur:innen mit Bezügen zu unterschiedlichen Formen sozialer Strukturbildung mitwirken, muss daher von differenter Modi Operandi des Transfers oder modi transferre ausgegangen werden, d. h., von unterschiedlichen Arten und Weisen, wie Transfer praktisch übersetzt wird, zum Beispiel im Modus demokratischer Deliberation oder im Modus wettbewerbsorientierter Profilierung. Sowohl Habitus und Kapital als auch Feld und Organisation verweisen daher auf gesellschaftliche und soziomaterielle Möglichkeitsbedingungen respektive Ressourcen und Anforderungen von Transfer.

» Derartige Übersetzungspraktiken zwischen Feldern und ihren Strukturen, Logiken und Dynamiken können durch den Habitus der beteiligten Akteur:innen eher ermöglicht oder eher begrenzt werden. «

Mithilfe der bisher entfalteten Konzepte zu Organisation und Transfer sowie zu Feld, Kapital und Habitus lässt sich nun das Berliner Verbundprojekt *Zukunft findet Stadt* in seiner Komplexität und Heterogenität erfassen. Dies obliegt dem nachstehenden Abschnitt.

4. Organisational vermittelte Übersetzungspraktiken zwischen Feldern im Berliner Verbundprojekt *Zukunft findet Stadt*

Im Verbundprojekt *Zukunft findet Stadt* bauen fünf verschiedene Hochschulen (HTW, BHT, HWR, EHB, KHSB) mit drei Praxispartnern (d. h. Impact Hub Berlin, Johannesstift Diakonie für den Bereich Wohnen und Pflege, Berlin School of Engagement and Open Science) sowie weiteren Akteur:innen der Zivilgesellschaft (u. a. Unternehmen, Initiativen, Privatpersonen) auf unterschiedlichen Ebenen eine Zusammenarbeit auf und aus. Ziel hierbei ist, organisations- und feldübergreifend Transfer zu realisieren. Eine besondere Herausforderung des Vorhabens besteht darin, dass die verschiedenen am Projekt beteiligten Organisationstypen (vgl. zur Differenzierung entsprechender Typen: vgl. Apelt & Tacke 2023), die sich in unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern bewegen, zunächst Vermittlungsstrukturen etablieren müssen, um grenzüberschreitend Übersetzungspraktiken vollziehen zu können.

» Im Feld für Angewandte Wissenschaften geht es vorrangig um die Produktion, Vermittlung und Innovation von Wissen und Können in Form von Lehre, Forschung und Transfer. «

Die fünf Hochschulen können dem Feld der Wissenschaft zugeordnet werden, genauer: dem Unterfeld der Angewandten Wissenschaften (zur unterschiedlichen Entwicklung von Universität und Fachhochschule/HAW: vgl. Hüther & Krücken 2016). Das Impact Hub Berlin, ein Unternehmen, gehört dem Feld der Privatwirtschaft, die Wohn- und Pflegeeinrichtung (Johannesstift) dem Feld des Wohlfahrtsstaates, und zwar spezifisch dem Unterfeld des sozialen personenbezogenen Dienstleistungssektors, und die Berlin School of Public Engagement and Open Science dem Feld des nicht formalen Bildungssystems und speziell dem Unterfeld der beruflichen Weiterbildung an. Innerhalb der Felder werden spezifische Eigenlogiken, Anforderungen und Ressourcen relevant, die es zur Ermöglichung von feldgrenzenüberschreitendem Transfer zu reflektieren gilt: Im Feld für Angewandte Wissenschaften geht es vorrangig um die Produktion, Vermittlung und Innovation von Wissen und Können in Form von Lehre, Forschung und Transfer; im privatwirtschaftlichen Feld stehen Vermarktung und Profitmaximierung im Vordergrund; im wohlfahrtsstaatlichen Feld des sozialen personenbezogenen Dienstleistungssektors werden hauptsächlich Versorgungs- und Pflegeleistungen verwirklicht; und im Feld beruflicher Weiterbildung zielen Beratungs-, Vermittlungs- und Übungsformen zuvorderst auf die Vertiefung und Erweiterung von arbeitsfeldspezifischem Wissen, Können und Kontakt (z. B. Übersetzungsfähigkeiten).

Wie in [Abschnitt 3.2](#) dargelegt, sind Felder trotz dieser Unterschiede relativ „ähnlich strukturiert, nämlich nach Kämpfen, nach Graden der Macht, nach *illusiones* und Interessen, nach Ausschluss und Usurpation“ (Rehbein &

Saalmann 2014, S. 101; H. i. O.). Ein Feld endet zudem dort, „wo die Feldeffekte aufhören, wo also die Einsätze, die ‘Regeln’ und die Illusio [...] nicht mehr gelten“ (ebd.). Für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften lassen sich diese Annahmen wie folgt ausdifferenzieren: Die Arbeit im wissenschaftlichen Feld setzt ein habitualisiertes respektive verinnerlichtes Mitspielinteresse an intellektuellen Positions- und Klassifizierungskämpfen, an umfassenden Lehrverpflichtungen und gesellschaftlichen Transferaufgaben voraus. Wer zum Beispiel dauerhaft und anerkannt als Professor:in im Feld der Angewandten Wissenschaften tätig sein will, muss außerdem nicht nur formale Bildungszertifikate und wissenschaftliche Leistungen, sondern auch (anders als an Universitäten) einschlägige Berufserfahrungen außerhalb der Hochschule nachweisen. Um die Qualität der Lehr- und Forschungsarbeit belegen zu können, müssen Professor:innen im Feld gewisse Spielregeln berücksichtigen, beispielsweise Transparenz, Kohärenz, Stringenz, Originalität, Verständlichkeit in Publikationen oder Lehrveranstaltungen. Neben den Leitungs- und Managementaufgaben in der akademischen Selbstverwaltung müssen sich Hochschulprofessor:innen zumindest gelegentlich auch dem kritischen Blick der *scientific community* stellen und im Austausch mit Peergroups ihre Arbeitsergebnisse diskutieren und vorantreiben. Für die Analyse des Verbundprojekts *Zukunft findet Stadt* müssen hier allerdings zwei ergänzende Bemerkungen gemacht werden:

» Um die Qualität der Lehr- und Forschungsarbeit belegen zu können, müssen Professor:innen im Feld gewisse Spielregeln berücksichtigen, wie Transparenz, Kohärenz, Stringenz etc. «

In den Hochschulen des Verbunds sind Logiken und Perspektiven unterschiedlicher Felder präsent, was für das Gelingen des Projekts bereits einen projektinternen *Transfer* erforderlich macht. Denn für das Projekt *Zukunft findet Stadt* wurden in der Hauptsache solche Personen mit Berufserfahrungen im Bildungsbereich oder in Start-up-Unternehmen rekrutiert, die als Transfermanager:innen in verschiedenen Teilvorhaben arbeiten, um die oben genannten Vermittlungsstrukturen für Übersetzungspraktiken zu entwickeln. Trotz ihrer Erfahrungen und der daraus resultierenden Orientierungen in anderen Feldern müssen sich die Transfermanager:innen mit ihren je spezifischen Fähigkeiten, Aufgaben und Positionen im Feld der Wissenschaft bewegen. Anspruch an ihre Arbeit ist es, dass sie mit ihren Dienstleistungen die Forschungs-, Lehr- und /oder Transferarbeit der Organisation unterstützen und den Anwendungsbezug von Wissenschaft fördern. Dadurch entstehen Spannungen zwischen Akteur:innen, die im Verbund zusammenarbeiten sollen, aber durch unterschiedliche Organisations- und Feldsozialisierungen mit differenten Perspektiven, Wissensbeständen, Orientierungen, Interessen und /oder Kompetenzen operieren. Diese Spannungen müssen projektintern verarbeitet werden, und zwar durch entsprechende Organisationsentwicklungen und feldbezogene Grenzüberschreitungen.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass durch einen Vergleich der Hochschulen des Verbunds unterschiedliche Macht- und Kapitalformen sowie Interessen und Investitionen mobilisiert werden (können), um durch Forschung und Transfer neues Wissen zu schaffen. Hierzu wird nicht ausschließlich auf Wissen und Können respektive kulturelles Kapital, sondern häufig auch auf akademische Netzwerke (d. h. soziales Kapital) und einzuwerbende Drittmittelfinanzierungen (d. h. ökonomisch-monetäres Kapital) rekurriert. Gerade hinsichtlich des letztgenannten Aspekts ist darauf hinzuweisen, dass Hochschulen auch mit anderen und zum Teil dominanten Feldern, vor allem der Politik und Wirtschaft, in dynamischen Kräfteverhältnissen stehen (in Anlehnung an Hofbauer 2014, S. 144 ff.). Und gerade mit Blick auf das Hochschulnetzwerk im Verbundprojekt *Zukunft findet Stadt* ist zu betonen, dass die beteiligten Organisationen unterschiedliche Strukturen und Kulturen, Regeln und Routinen sowie Stärken und Einflussmittel ausgeprägt haben und tendenziell mit verschiedenen Feldern und Unterfeldern

relationieren, etwa der Privatwirtschaft oder dem Sozialstaat. Dies kommt nicht zuletzt in der Fächeraufteilung von MINT (d.h. Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und SAGE (d.h. Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung und Bildung) zum Ausdruck. Für die im Projekt involvierten Hochschulen lässt sich insofern festhalten, dass sie auch untereinander mehr oder weniger auf Vermittlungsstrukturen angewiesen sind, um reziproke Lern- und Innovationsprozesse in Gang zu setzen.

» **Vermittlungsstrukturen bieten einen Rahmen für Interaktionen zwischen Akteur:innen, mittels derer sich – falls Transfer gelingt – feldübergreifende Übersetzungspraktiken vollziehen können.** «

Im Anschluss an die oben angestellten Überlegungen von Voigt, Engel & Pätzold (2023) sowie Kondratjuk (2023) lässt sich mit Blick auf das Verbundprojekt festhalten, dass es erstens um einen projektinternen Transfer geht, der zweitens die Transferaktivitäten zwischen den fünf Hochschulen für Angewandte Wissenschaften auf der einen und Akteur:innen aus der Wirtschaft, dem Sozial- und Gesundheitssystem und der Politik auf der anderen Seite ermöglicht. Zentral scheint dabei die Organisation von Vermittlungsstrukturen, die wiederum bestimmte Übersetzungspraktiken oder Übersetzungsleistungen gestatten. Wie bereits herausgearbeitet, bieten Vermittlungsstrukturen einen Rahmen für Interaktionen zwischen Akteur:innen, mittels derer sich – falls Transfer gelingt – feldübergreifende Übersetzungspraktiken vollziehen können. Diese

Vermittlungsstrukturen stellen daher zunächst nur die „formale Seite“ (Kühl 2015, S. 11) von Organisationen dar; mit dem Begriff sind die Entwicklung und Innovation von Programmen, Netzwerken und Methoden sowie Schnittstellen in Bezug auf Personal, Mittel und Settings zur Ermöglichung von Transfer zwischen unterschiedlichen Feldern beschrieben. Eine derart organisierte Vermittlung kann sowohl auf den Auf- und Ausbau von Kommunikations- und Kooperationsstrukturen als auch auf die Schaffung von Konfliktbearbeitungsformaten im Transferprozess abzielen, und zwar in Bezug auf einzelne Teilvorhaben und/oder auf die gesamte Verbundstruktur. Der Begriff der Übersetzungspraktik verweist hingegen auf die performative und „informale Seite“ (ebd., S. 15) von Organisationen, aber auch auf teils explizite, teils implizite Logiken, Haltungen und Modi, in denen diese Übersetzung zwischen den Logiken distinkter sozialer Entitäten (als Kern von Transfer) vollzogen wird. Diesbezüglich umfassen Übersetzungspraktiken zwar kommunikative Verständigungsversuche (d.h. das Übersetzen über Grenzen hinweg), aber eben auch innovative Umwandlungs- und Erneuerungsprozesse (indem Innovationen in die Praxis übersetzt werden).

Wird Transfer wissenschaftlich untersucht, können schließlich verschiedene Aspekte im Fokus stehen: die Form, welche die Vermittlungsstrukturen annehmen, und die Bedingungen, die für ihre Etablierung nötig sind; die feldübergreifenden „Anziehungs- und Abstoßungskräfte“ (Bourdieu & Wacquant 2013, S. 138), wenn Akteur:innen aus unterschiedlichen Feldern aufeinandertreffen; die Mitspiel- und Investitionsweisen im Rahmen von Vermittlungsstrukturen, also die Formen, die Übersetzungspraktiken annehmen (als modi transferre) und nicht zuletzt auch die Wirkungen (Translate) entsprechender Praktiken. Als solche Wirkungen oder Effekte im Sinne von Lern- und Innovationsprozessen aufseiten der beteiligten Organisationen oder einzelner Akteur:innen lassen sich zum Beispiel auf Organisationsseite die Etablierung transferermöglichender Stellen (bspw. der Schnittstellenmanager:innen) oder Kooperationsformen, aber auch felddivers praktizierte Zusammenspiele und Übersetzungsleistungen in den Blick nehmen. Neue Formen der Problemlösung in Bezug auf die im Fokus der Übersetzungspraktiken stehenden Themen, etwa die Weiterentwicklungen in der Gesundheitstechnik in Verbindung von Hochschullehre und Stadtteilarbeit, sind an dieser Stelle ebenfalls zu nennen. Zudem lassen sich unter Umständen Effekte auf die sozialen Felder selbst beobachten: Durch die Entfaltung und Aneignung von sozialen (Vermittlungsstrukturen), kulturellen (Übersetzungspraxiswissen),

symbolischen (Reputation in Bezug auf Transfer) und perspektivisch auch von ökonomischen (Drittmittelfinanzierung für weiterer Transferarbeit) Kapitalformen kann der gesellschaftliche Einfluss von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften verstärkt und die Reichweite feldüberschreitender Vermittlungsstrukturen und Übersetzungsleistungen zur innovativen Bearbeitung verschiedener Herausforderungen in der Gesellschaft ausgedehnt werden.

Literatur

- [1] **Apelt, Maja/Tacke, Veronika (Hrsg.) (2012):** Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden: Springer VS.
- [2] **Bourdieu, Pierre (2016):** Sozialer Raum und „Klassen“. 4. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- [3] **Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loïc (2013):** Die Ziele der reflexiven Soziologie. Chicago-Seminar, Winter 1987. In: Dies.: Reflexive Anthropologie, 3. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 95–249.
- [4] **Dinkelaker, Jörg/Ebner von Eschenbach, Malte/Kondratjuk, Maria (2020):** Ver-Mittlung oder Über-Setzung? Eine vergleichende Analyse von Relationsbestimmungen in erziehungswissenschaftlichen Konzepten des Wissenstransfers. In: Matthias Ballod, in Zusammenarbeit mit Stefanie Klein (Hrsg.): Transfer und Transformation von Wissen. Berlin: Peter Lang, S. 27–50.
- [5] **Emirbayer, Mustafa/Johnson, Victoria (2008):** Bourdieu and organizational analysis. In: Theory and Society, 37 (1), S. 1–44.
- [6] **Henke, Justus (2019):** Third Mission als Organisationsherausforderung. Neuausrichtung der Machtstrukturen in der Hochschule durch Professionalisierungstendenzen im Wissensschaftsmanagement. Berlin: BWV.
- [7] **Henke, Justus/Pasternack, Peer/Schmid, Sarah (2017):** Mission, die dritte. Die Vielfalt jenseits hochschulischer Forschung und Lehre. Konzept und Kommunikation der Third Mission. Berlin: BWV.
- [8] **Hofbauer, Johanna (2014):** Der Bourdieusche Werkzeugkasten. Organisation als symbolische Gewalt. In: Maria Funder (Hrsg.): Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden: Nomos, S. 142–165.
- [9] **Hoffmann, Nicole (2023):** Mehr als ein „Ortswechsel“ ... Zu changierenden Bildern im Begriff des Transfers. In: Tamara Diederichs/Anna Katharina Desoye (Hrsg.): Transfer in Pädagogik und Erziehungswissenschaft. Zwischen Wissenschaft und Praxis. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 26–32.
- [10] **Hüther, Otto/Krücken, Georg (2016):** Hochschulen. Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung. Wiesbaden: Springer VS.

- [11] **Kneer, Georg (2004):** Differenzierung bei Luhmann und Bourdieu. Ein Theorienvergleich. In: Armin Nassehi/Gerd Nollmann (Hrsg.): Bourdieu und Luhmann. Ein Theorievergleich. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 25–56.
- [12] **Kondratjuk, Maria (2023):** Wissenschaftstheoretische Ausdeutungen zum Transfer in der Erziehungswissenschaft. In: Tamara Diederichs/Anna Katharina Desoye (Hrsg.): Transfer in Pädagogik und Erziehungswissenschaft. Zwischen Wissenschaft und Praxis. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 33–44.
- [13] **Kühl, Stefan (2011):** Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. Wiesbaden: Springer VS.
- [14] **Luhmann, Niklas (1964):** Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin: Duncker & Humblot.
- [15] **Nohl, Arnd-Michael (2016):** Grundbegriffe und empirische Analysen als wechselseitige Spiegel. Potenziale eines reflexiven Verhältnisses zwischen Grundagentheorie und rekonstruktiver Empirie. In: Robert Kreitz/Ingrid Miethe/Anja Tervooren (Hrsg.): Theorien in der qualitativen Bildungsforschung. Qualitative Bildungsforschung als Theoriegenerierung. Opladen, S. 105–122.
- [16] **Pohlmann, Markus (2016):** Soziologie der Organisation. Eine Einführung. 2. Aufl. Konstanz/München: UVK.
- [17] **Rehbein, Boike/Saalmann, Gernot (2014):** Feld (*champ*). In: Gerhard Fröhlich/Boike Rehbein (Hrsg.): Bourdieu Handbuch. Leben – Werk – Wirkung. Stuttgart/Weimar: Metzler, S. 99–103.
- [18] **Schöpf, Nicolas (2018):** Organisationen als Akteure. In Michael Göhlich/Andreas Schröder und Susanne Maria Weber (Hrsg.): Handbuch Organisationspädagogik. Wiesbaden: VS Springer, S. 383–394.
- [19] **Thiel, Corrie/Rott, David (2022):** Wissenstransfer. Eine wissenschaftstheoretische Problemskizze. In: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 44 (1), S. 129–140.
- [20] **Voigt, Miriam/Engel, Inka/Pätzold, Henning (2023):** Die Quintuple-Helix als Modell für Transfer und organisationales Lernen in der Organisationspädagogik. In: Tamara Diederichs/Anna Katharina Desoye (Hrsg.): Transfer in Pädagogik und Erziehungswissenschaft. Zwischen Wissenschaft und Praxis. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 45–54.



Autoren

Dr. Martin Hunold

Vertretung der W3-Professur für Sozialpädagogik an der Universität Trier, Fachbereich I: Erziehungs- und Bildungswissenschaften.

Kontakt: hunold@uni-trier.de

Foto: EHB

Dr. Steffen Amling

ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter mit Schwerpunkt Forschung im Bereich Soziales, Gesundheit und Bildung an der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB).

Kontakt: steffen.amling@eh-berlin.de | www.eh-berlin.de

Foto: EHB

IMPRESSUM

TRANSFER ALS ORGANISATIONAL VERMITTELTE ÜBERSETZUNGSPRAKTIK ZWISCHEN KRÄFTEFELDERN

ORGANISATIONSWISSENSCHAFTLICHE UND FELDANALYTISCHE
FORSCHUNGSPERSPEKTIVEN AUF DAS BERLINER VERBUNDPROJEKT
ZUKUNFT FINDET STADT

Autoren: Dr. Martin Hunold & Dr. Steffen Amling

Titellayout: axeptDesign

DOI: 10.36197/DUZOPEN.032

DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH | Franz-Mehring-Platz 1 | 10243 Berlin

Geschäftsführung: Angelika Fritsche, Veronika Renkes

Handelsregister Berlin-Charlottenburg: HRB 168239B

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE301227734

Telefon: +49 30 21 29 87-0 | Telefax: +49 30 21 29 87-20 | E-Mail: info@duz-medienhaus.de
www.duz-medienhaus.de

© 2025 DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH, Berlin

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung – Nicht-kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz.



Haftungsausschluss:

Das Werk wurde von den Autor*innen, Herausgeber*innen und dem Verlag mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Haftung für eventuelle sachliche Fehler kann jedoch nicht übernommen werden. In den Beiträgen verweisen wir auf Links zu externen Internet-Seiten. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle schließen wir die Haftung für die Inhalte dieser Seiten aus. Für den Inhalt dieser externen Internet-Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Geschützte Warenzeichen werden nicht besonders kenntlich gemacht. Aus dem Fehlen eines solchen Hinweises kann nicht geschlossen werden, dass es sich um einen freien Warennamen handelt. Für jedes nicht von unseren Autor*innen verfasste Material wurden Rechte nachgefragt. Sollten dennoch an einzelnen Materialien weitere Rechte bestehen, bitten wir um Benachrichtigung.

