

Entwicklung gezielter Sprach- und Kulturschulungen

Ein Erfahrungsbericht der Universität Paderborn

Nicole Terne & Fang Yu

Abstract: *China-erfahrene Mitarbeiter*innen in der Verwaltung tragen erheblich dazu bei, dass Kooperationen effektiver, reibungsloser und nachhaltiger verlaufen. An der Universität Paderborn werden daher Maßnahmen zum besseren China-Verständnis für Mitarbeiter*innen in der Zentralverwaltung und den Fakultäten entwickelt. Dabei werden ebenso die Partneruniversitäten in den Prozess miteinbezogen, so dass neben der Sensibilisierung und den allgemeinen Modulen spezifische, die Universität und ihre Partner*innen betreffende Bereiche beachtet werden können. Abgerundet wird das interne Programm durch die Teilnahme an speziellen staff training weeks in Deutschland und China, die (analog zu ähnlichen Maßnahmen innerhalb Europas) mit chinesischen Partner*innen entwickelt werden. Die bis jetzt unternommenen Maßnahmen sollen für den vorliegenden Artikel als Best-Practice-Beispiele vorgestellt werden.*

1 Einführung

An der Universität Paderborn konnten bereits erste Erfahrungen mit interkulturellen Workshops für Mitarbeitende gesammelt werden, die bei der Vorbereitung der jetzigen Angebote geholfen haben, Probleme zu beheben und noch gezielter auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden einzugehen. Für den vorliegenden Artikel soll genauer vorgestellt werden, wie ein interkultureller Workshop durchgeführt werden kann. Folgende Punkte sind aufgefallen, die in kommenden Workshops entsprechend angepasst eingearbeitet werden:

- Eingehen auf den Wissensstand zu interkulturellen Themen und die Motivation der Mitarbeitenden, um zielgruppenspezifisches Wissen zu vermitteln: Gespräche mit den Teilnehmenden und direkte Rückfragen zu bereits erlebten Problematiken helfen, zielführend Hilfestellungen zu geben, von denen die Teilnehmenden direkt profitieren können. Hilfreich ist hierbei ebenso, kleinere Gruppen mit Personen aus angrenzenden Fachgebieten zu haben, um auf gleiche Erlebnisse eingehen zu können.

- Visualisierung der Inhalte, um die Teilnehmenden zu begleiten und Verständnisfragen so gering wie möglich zu halten: Die Nutzung von Vortragsfolien mit den wichtigsten Punkten sowie eines ausführlichen Skripts haben sich hierbei als hilfreich erwiesen, vor allem wenn Corona-bedingt Workshops digital durchgeführt wurden.
- Einsatz von Rollenspielen mit ausführlicher Diskussion der Wahrnehmung aller Teilnehmenden im Anschluss: Rollenspiele stellen ein hilfreiches Mittel zum Einsatz in Workshops dar, rufen mittlerweile jedoch bei vielen Teilnehmenden Stressreaktionen hervor. Hilfreich hierbei ist, alle Teilnehmenden zu ihrer Wahrnehmung während des Rollenspiels zu befragen und wie sie die Interaktion der Rollenspielpartner*innen erlebt haben. Oftmals hilft dies, mangelnde Kommunikation zu erkennen und diese Fehler nicht selbst zu wiederholen.

2 Vorbereitung und Durchführung eines Workshops

Als Best-Practice-Beispiel soll für diesen Artikel ein Workshop zum Thema interkulturelle Kommunikation vorgestellt werden. Dieser Workshop richtet sich an Mitarbeitende aus der Hochschulverwaltung, die mit chinesischen Studierenden in Kontakt sind. Teilnehmende kamen aus der Studierendenberatung, dem International Office sowie Immatrikulationsamt. Zuvor wurde durch eine Erhebung in Form einer Onlinebefragung erfasst, welche Thematiken für die Teilnehmenden besonders interessant sind und welche Probleme bereits häufiger erlebt wurden. Aus den Ergebnissen wurden Rollenspiele entwickelt, die jeweils zu zweit durchgeführt und von der Gruppe beobachtet wurden.

Beginn

In der Einführung des Workshops findet eine gemeinsame Erarbeitung des Begriffs der »interkulturellen Kommunikation« statt, um alle Teilnehmenden auf einen gleichen Wissensstand zu bringen und Verständnisprobleme bereits zu Beginn zu beheben. Hierbei kann auch die Möglichkeit gegeben werden, die Teilnehmenden über Missverständnisse bzw. Problemfälle berichten zu lassen, denen sie während ihrer Arbeit begegnet sind, und wie sie sich dabei gefühlt haben. Im Falle dieses Beispiels wird neben der reinen Definition auch auf weiterführende Punkte eingegangen, wie z.B. paraverbale und nonverbale Kommunikationsformen, die uns allen zu eigen sind, jedoch unterschiedlich ausgeprägt und daher auch unterschiedlich wahrgenommen werden. Meist sind wir uns ihrer Nutzung gar nicht bewusst, die Wahrnehmung unseres Gegenübers wird durch sie jedoch entscheidend beeinflusst (vgl. Bosse 2010: 122).

Was sind Probleme einer schlechten interkulturellen Kommunikation?

- Paraverbale und nonverbale Kommunikationsformen äußern sich in unterschiedlichen Ausdrucksweisen, Darstellungsweisen und Handlungsweisen, z.B. Lautstärke, Tonfall, Mimik, Gestik und Distanz zum Gesprächspartner.
- Eine Benutzung anderer Kommunikationsformen kann dazu führen, dass innerhalb der interkulturellen Kommunikation Vorurteile entstehen. Alle Teilnehmenden besitzen eigene kulturelle Interpretationssysteme, die automatisch und unterbewusst angewendet werden.
- Gefahr: Zuschreibung von Stereotypisierung, einer Vorform von Vorurteilen, welche die Diskriminierung von Personen oder ganzen Personengruppen fördert.

Verhaltensmuster als Praxisbeispiele

Im Anschluss an die Definition und Hinweise folgt eine interaktive »Raterunde«, bei der unterschiedliche Verhaltensmuster in zugespitzter Form gegenübergestellt werden und die Teilnehmenden erraten sollen, zu welchem Land das jeweilige Modell passen könnte. Für das vorliegende Beispiel wurden die Modelle Interaktion vs. Kommunikation, Zeit, Gruppenorientierung sowie Machtdistanz ausgewählt (vgl. Roth/Köck 2011; Witzlenleiter/Luppold 2020: 72-79). Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, gemeinsam die Beispiele durchzulesen und gemeinsam zu entscheiden, auf welches Land sich das Verhaltensmuster beziehen könnten. Die Auflösung erfolgt im Anschluss durch das »Aufdecken« der entsprechenden Antworten. Hierbei werden die Teilnehmenden darauf hingewiesen, dass es sich um eine Verallgemeinerung handelt und dies nicht auf alle Personen anwendbar ist. Gleichzeitig wird ebenso darauf hingewiesen, dass die Gefahr einer Stereotypisierung von Personengruppen sowie die Reduktion bzw. Vereinfachung auf eine nationale Kultur gegeben ist und man sich dessen bewusst sein sollte. Es hat sich jedoch gezeigt, dass diese spielerische Herangehensweise hilft, Unterschiede und damit verbundene Wahrnehmungen zu erkennen und zu verstehen, wieso Personen aus anderen Kulturen ggf. anders auf Herausforderungen reagieren, als wir es aus der deutschen Perspektive gewöhnt sind (vgl. Askary et al. 2015: 91). Gerade dieses Verständnis hilft, die Interaktionen besser zu verstehen und Fehler zukünftig zu vermeiden; aber auch, um frühere Gespräche noch einmal zu reflektieren und diese besser einordnen zu können.

Tabelle 1: Modell 1 – Interaktion vs. Kommunikation

INTERAKTION VS. KOMMUNIKATION	sachorientiert	beziehungsorientiert
	Sachen werden offen ausgesprochen; direkte Ausdrucksweise ist erwünscht.	Es wird viel um die Sache »herumgeredet«; indirekte Ausdrucksweise wird bevorzugt.
	Worte sind wichtiger als nonverbale Zeichen: Was wird gesagt?	Nonverbale Zeichen sind wichtig: Wie wird etwas gesagt? Was wird nicht gesagt?
	In einer Kommunikation sollen Informationen, Ideen und Meinungen ausgetauscht werden.	Kommunikation soll persönliche Beziehungen herstellen und festigen.
Beispiele	Deutschland	China, Japan

Tabelle 2: Modell 2 – Zeit

ZEIT	monochron	polychron
	Zeit ist knapp und endlich; Pünktlichkeit ist wichtig.	Zeit ist erneuerbar und unendlich; Pünktlichkeit ist relativ.
	Man erledigt möglichst nur eine Sache zur gleichen Zeit.	Man erledigt mehrere Dinge gleichzeitig.
	Programme und Aufgaben sind wichtig.	Menschen sind wichtiger als Pläne.
	Störungen sind unerwünscht und zu vermeiden.	Unterbrechungen und Störungen sind gestattet.
	Planungen werden konsequent umgesetzt.	Planungen werden flexibel gehandhabt.
	Man arbeitet eher systematisch.	Man arbeitet eher spontan.
Beispiele	Deutschland, China	Ägypten, Afrika, Spanien

Tabelle 3: Modell 3 – Gruppenorientierung

GRUPPENORIENTIERUNG	individualistisch	kollektivistisch
	Individuen sind die Kerneinheiten der Gesellschaft.	Gruppen sind die Kerneinheiten der Gesellschaft.
	Es gibt lockere Beziehungen zu vielen Gruppen: Familie ist weniger wichtig.	Es gibt feste Beziehungen zu einigen wenigen Gruppen: Familie ist die wichtigste Gruppe.
	Individuen haben das Recht auf ihre persönliche Privatsphäre.	Mitglieder der Gruppe haben Zutritt zu der persönlichen Privatsphäre.
	Selbstaussdruck ist wichtig: Persönliche Meinungen werden erwartet und respektiert.	Selbstaussdruck ist nicht wichtig, denn es kann den Zusammenhalt der Gruppe in Frage stellen.
	Man hat wenige Verpflichtungen gegenüber anderen Individuen.	Man hat Verpflichtungen gegenüber Menschen aus den eigenen Netzwerken.
Beispiele	Deutschland, United Kingdom	Japan, China, Indien

Tabelle 4: Modell 4 – Machtdistanz

MACHTDISTANZ	niedrig	hoch
	Titel und Status sind von geringerer Bedeutung: Sie beeinflussen den Umgang kaum.	Status und Titel haben eine wichtige Funktion: Sie helfen, Menschen einzuordnen.
	Mächtige sollten weniger mächtig erscheinen.	Mächtige sollten ihre herausgehobene Position offen zeigen.
	Kritik an Höhergestellten ist möglich.	Kritik an Höhergestellten ist nicht erwünscht.
	Kinder dürfen widersprechen: Sie lernen früh, mit Eltern, Erziehenden, Lehrenden zu diskutieren und eigene Meinungen zu äußern.	Unabhängiges Handeln der Kinder wird nicht ermutigt: Eltern, Lehrende und Erziehende sollten öffentlich nicht bloßgestellt werden.
Beispiele	Deutschland, USA	China, Japan

Rollenspiele

Rollenspiele haben mittlerweile einen schlechten Ruf und werden von vielen Teilnehmenden gefürchtet. Tatsächlich können sie jedoch, bei richtiger Benutzung, sehr viel zum besseren Verständnis der Lehrinhalte beitragen (vgl. Lanfranchi 2013: 251). Im vorliegenden Beispiel wurden drei Rollenspiele durchgeführt, bei denen jeweils die gesamte Gruppe beteiligt war. Es gibt jeweils zwei Personen, die das Rollenspiel durchführen, während die restliche Gruppe beobachtet und sich Punkte notiert, die ihnen aufgefallen sind. Es können auch weitere Personen am Rollenspiel teilnehmen, dies ist gruppen-

abhängig, sollte jedoch nicht mit zu vielen Personen durchgeführt werden, da es sonst unübersichtlich werden kann. Die Rollenspielpartner*innen bekommen hierbei ausgearbeitete Charaktervorstellungen, um sich auf ihre Rolle einzustellen, und erhalten ein paar Minuten Zeit, um sich auf das Rollenspiel vorzubereiten. Gruppenweise erhalten die restlichen Teilnehmenden die Aufgabe, bestimmte Aspekte beim Rollenspiel zu beobachten. Diese Aspekte können z.B. die Körpersprache der Handelnden sein oder die Frage, wie die Handelnden Emotionen ausdrücken. Im Anschluss an das Rollenspiel können die Rollenspielpartner*innen ihre Erlebnisse schildern und das, was sie als positiv/negativ wahrgenommen haben, danach werden die Beobachtenden gebeten, ihre den Aufgaben entsprechenden Beobachtungen darzulegen sowie eine Rückmeldung zu geben, welche positiven/negativen Anmerkungen sie haben. Hierbei spielt das Thema des Szenenwechsels bzw. Perspektivwechsels eine wichtige Rolle, um aus dem Blickwinkel einer anderen Person zu erleben, wie die Handlung anderer Personen das Selbst beeinflussen kann (vgl. Melder 2010: 351f.).

Perspektivwechsel

Den Perspektivwechsel zu nutzen hilft, eine zu einseitige Betrachtungsweise zu vermeiden, sich in die Situation der anderen Person hineinzusetzen und damit Missverständnissen entgegenzuwirken (vgl. Fechner 2013: 188, 194f.). Beim Perspektivwechsel steht der Wechsel zwischen Fremd- und Selbstbild im Vordergrund und wie Personen jeweils auf andere wirken bzw. wie diese wahrgenommen werden. Das Selbstbild beruht auf der eigenen Selbstwahrnehmung, das Fremdbild wiederum ist die Wahrnehmung, wie Dritte uns von außen sehen. Selbstbild und Fremdbild unterscheiden sich meist voneinander, ohne dass uns dies bewusst ist. So ist das Selbstbild, dass wir von uns selbst haben, meist geprägt durch Erlebnisse, erlernte Werte und Interaktionen mit anderen (vgl. Kiesel/Volz 2013: 79). Das Fremdbild entscheidet den Umgang miteinander, ist mit Gefühlen und Bewertungen verknüpft, die wir selbst bei unserem Gegenüber nicht steuern können (vgl. Auernheimer 2013a: 47f.). Was bedeutet dies für den Einsatz in einem interkulturellen Rollenspiel? Im Rollenspiel wird am gewählten Beispiel eines Gesprächs die Perspektivübernahme des Gegenübers aus einer anderen Kultur durchgeführt. Dies hat zum Ziel, zwischen Fremd- und Selbstbild zu unterscheiden und somit zu erkennen, wenn es zu einseitigen und parteiischen Betrachtungen kommt, die im schlimmsten Fall zu kritischen Interaktionssituationen führen können (vgl. Montau 2007: 798; Wiechermann 2009: 325). Besonders im Fall der interkulturellen Kommunikation soll dies helfen, einen sensiblen Umgang mit ausländischen Gesprächspartner*innen zu trainieren, kulturelle Unterschiede zu erkennen und darauf einzugehen sowie Missverständnisse zu vermeiden (vgl. Auernheimer 2013a: 58f.). In Kombination mit der beobachtenden Rolle derjenigen, die nicht direkt am Rollenspiel beteiligt sind, können auch diese erkennen, wie die Perspektiven voneinander unterschiedlich ausgebildet sind. Gleichzeitig ermöglicht die Rolle der Beobachtenden ebenso, Fehlverhalten im Umgang mit den Partner*innen zu erkennen und dieses in der folgenden Diskussionsrunde zu besprechen (vgl. Lüsebrink 2016: 124f.). Die Rückmeldung an die am Rollenspiel beteiligten Personen hilft ebenso, durch den Blick von außen auf Probleme hinzuweisen, die den Handelnden selbst nicht bewusst sind. Die Reflexion des

Handelns der eigenen Person sowie anderer Personen steht hierbei im Vordergrund. Das folgende Fallbeispiel soll die Möglichkeiten von Perspektivwechseln anhand einer entsprechenden Aufgabenstellung verdeutlichen.

Erstes Fallbeispiel: Herr/Frau Müller, Professor*in im Fachbereich Elektrotechnik, ärgert sich über das Verhalten von drei Austauschstudierenden, die er/sie während ihres Deutschlandaufenthaltes betreut. Diese kommen häufig in die Sprechstunde, um um Rat für das Abfassen ihrer Hausarbeiten zu bitten. Wenn er/sie ihnen dann Schreib- und Gliederungstipps gibt und sie auf Fachliteratur hinweist, nicken die Studierenden stets freundlich und lächeln, doch muss der/die Professor*in später immer wieder feststellen, dass die gegebenen Ratschläge nicht befolgt wurden. Als die Studierenden das nächste Mal in die Sprechstunde kommen, erklärt der/die Professor*in ihnen noch einmal ganz genau, worauf sie achten müssen, und fragt sie, ob sie es dieses Mal denn richtig verstanden haben. Die Studierenden lächeln höflich und sagen »Ja, ja«. Trotzdem halten sie sich nicht an die Vorgaben. Herr/Frau Müller ist ratlos. Warum nehmen sie die kostbare Zeit in Anspruch, wenn sie dann doch nichts von dem annehmen, was gesagt wurde?

Rollenspielpartner*in 1 übernimmt die Rolle von Herrn bzw. Frau Müller und erklärt das Vorgehen beim Verfassen einer Hausarbeit, Rollenspielpartner*in 2 spielt eine Studentin bzw. einen Studenten aus China, die bzw. der Probleme mit der deutschen Sprache hat, sich jedoch nicht traut, dies Herrn bzw. Frau Müller mitzuteilen. Die Beobachtenden bekommen die Aufgabe, auf Körperhaltung, Mimik und Gestik zu achten, gleichzeitig auch auf die Reaktionen der jeweiligen Partner*innen, wenn jemand etwas sagt oder tut, womit niemand gerechnet hat. Im Anschluss wird darüber gesprochen, welche Missverständnisse wahrgenommen wurden, wie diese erklärt werden können und wie sie hätten vermieden werden können. Auch beide Rollenspielpartner*innen kommen zu Wort und können über ihre eigene Selbstwahrnehmung sprechen, wie sie sich selbst in dieser Rolle gefühlt haben und was sie beim nächsten Mal anders machen würden. Als Ergebnis konnte in diesem Beispiel festgehalten werden, dass sich Herr bzw. Frau Müller nicht bewusst war, dass der oder die chinesische Studierende Probleme hatte, die deutschen Erklärungen zu verstehen. Gleichzeitig war sich der oder die Studierende nicht darüber bewusst, dass er oder sie die Sprachprobleme ohne Weiteres hätte ansprechen können. Dies ist ein klassisches Beispiel für Missverständnisse, die auf beiden Seiten zu großen Unsicherheiten führten.

Missverständnisse erkennen und verstehen

Ziel des Workshops mit Rollenspielen ist, die Teilnehmenden auf kulturelle Unterschiede vorzubereiten, die sich im Arbeitsalltag oft in unterschiedlichen Situationen finden, diese zu erkennen und Lösungshilfen mitzugeben. Gleichzeitig sollen die Ursachen interkultureller Missverständnisse erkannt und verstanden werden. Nonverbale und paraverbale Kommunikationsformen, der Einsatz von Mimik, Gestik und Proxemik¹ sowie

1 Proxemik (Raumverhalten) ist die räumliche Konstellation der Kommunikations- oder Interaktionspartner in einer bestimmten Situation. Es kommt auf den Abstand, die Körperhöhe, die Kör-

Lautstärke und Intonation werden hierbei angesprochen, um auf diese oft unterschätzte Wahrnehmung unseres Gegenübers hinzuweisen (vgl. Bosse 2010: 122; Auernheimer 2013a: 43, 59f.). Zu wissen, dass jede Kultur, jede Gesellschaft über eigene sprachliche Ebenen verfügt, die über festgelegte kultur- und sprachspezifische Konventionen gesteuert werden, hilft bei der Analyse kritischer Interaktionssituationen und der Beantwortung der Frage, wie damit umgegangen werden kann (vgl. Askary et al. 2015: 93; siehe zudem Queis 2009).

Herausforderungen

Die Coronapandemie hat auch die Vorbereitung und Durchführung von Workshops stark verändert und die Benutzung neuer Lehr- und Lernformate erforderlich gemacht, um Workshops auch digital anbieten zu können. Eins-zu-eins-Umsetzungen in virtuelle Formate sind dabei nur schwer möglich, weswegen Anpassungen vorgenommen werden mussten. Digitale Tools wie Zoom oder MS-Teams ermöglichen das kollaborative Zusammenarbeiten von Gruppen, was gerne und oft genutzt wird. Jedoch sollte hinterfragt werden, welchen Nutzen das Aufteilen der Teilnehmenden eines Workshops effektiv hat, wenn die jeweiligen Gruppenergebnisse nicht noch einmal gemeinsam diskutiert werden. Für das ausgewählte Beispiel wurde daher auf den Einsatz von Breakouträumen verzichtet, damit die Teilnehmenden am Ergebnisprozess aktiv mitarbeiten und die Workshopleitenden Feedback von allen Teilnehmenden einholen konnten. Gleichzeitig mussten die Teilnehmenden motiviert werden, sich neben alltäglich anfallenden Videokonferenzen noch für ein- bis zweitägige Veranstaltungen anzumelden, die ebenso digital stattgefunden haben. Trotz gewisser Startschwierigkeiten sind die Rückmeldungen der meisten Teilnehmenden positiv ausgefallen. So begrüßten sie, dass Dienstreisen nicht zwingend erforderlich waren und somit auch finanzschwächere Bereiche an den Workshops teilnehmen konnten. Nachteilig wird bewertet, dass das Netzwerken und der Austausch mit anderen in den Pausen wegfällt.

3 Resümee und Ausblick

Als Fazit der Workshops kann festgestellt werden, dass interkulturelle Kommunikation vielschichtig und zum Teil schwer zu verstehen ist. Die Benutzung des Perspektivwechsels hilft jedoch, eine einseitige Betrachtungsweise zu vermeiden, sich in die Situation anderer Personen hineinzuversetzen und damit Missverständnissen entgegenzuwirken. Die Einteilung verschiedener Gesellschaften in Kulturdimensionen und der Rückbezug darauf in kritischen Gesprächssituationen kann helfen, die Beweggründe des jeweils anderen besser verstehen und einordnen zu können. Gleichbedeutend sind paraverbale und nonverbale Kommunikationsformen kulturell antrainiert und werden

perausrichtung und eine eventuelle Berührung der Körper an. Die Proxemik ist ein Aspekt der nonverbalen Kommunikation, durch welche soziale und emotionale Beziehungen der Menschen zueinander, ihre Rollen, Zugehörigkeiten und Sympathien ausgedrückt werden. Die Konstellationen werden von verschiedenen Faktoren beeinflusst: die Introversion, das Geschlecht, die Landeskultur, die Situation, oder der Beruf (Poggendorf 2006: 137).

unbewusst ausgeübt. Diese zu erkennen und zu verstehen hilft, auch in angespannten Situationen ruhig zu bleiben und sich nicht von Gefühlen leiten zu lassen.

Generell lässt sich feststellen, dass es hilfreich ist, Teilnehmende mit ähnlichem Background und in etwa gleichem Wissensstand zu interkulturellen Themen zusammenzubringen, um auf einer gemeinsamen Grundlage aufbauen zu können. Zu große Unterschiede im vorhandenen Wissen können dazu führen, dass sich einige Teilnehmende abgehängt fühlen, wohingegen andere gelangweilt sind. Wird vor dem Workshop gefragt, ob bestimmte Situationen mit Studierenden im Gedächtnis geblieben sind, ob Gespräche anders verlaufen sind als erwartet oder welche Aspekte die Teilnehmenden allgemein beschäftigen, kann danach in Rollenspielen oder Diskussionen darauf eingegangen sowie die Motivation der Teilnehmenden hochgehalten werden. Fragebögen im Anschluss an die Workshops zur Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem Workshopinhalt und zu möglichen Änderungswünschen tragen dazu bei, beim nächsten Workshop die zielgruppenspezifischen Bedürfnisse noch besser aufzugreifen. Ob es weiterhin digitale Workshops nach der Coronapandemie geben wird, bleibt abzuwarten. Bei richtigem Einsatz vorhandener Tools und einer entsprechenden Anpassung an Präsenz- oder Digitalworkshops können beide Formen zielführend sein. Wichtiger ist, die Teilnehmenden so zu schulen, dass sie im Arbeitsalltag mit diesen und ähnlichen Problemen umgehen können und das Frustpotential auf beiden Seiten niedrig bleibt.

Literatur

- Askary, Saeed/Qayyum, Nudrat/van Sant, Rick (2015): »Culture, communication skills and intellectual capital: a theoretical framework«, in: *International Journal of Higher Education and Sustainability* 1 (1), S. 88-101.
- Auernheimer, Georg (2013a): »Interkulturelle Kommunikation, mehrdimensional betrachtet, mit Konsequenzen für das Verständnis von interkultureller Kompetenz«, in: Auernheimer: *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*, S. 37-69.
- Auernheimer, Georg (Hg.) (2013b): *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*, 4., durchges. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bosse, Elke (2010): »Vielfalt erkunden – ein Konzept für ein interkulturelles Training an Hochschulen«, in: Hiller: *Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz*, S. 109-134.
- Fechler, Bernd (2013): »Interkulturelle Mediationskompetenz. Umriss einer differenz-, dominanz- und kontextsensiblen Mediation«, in: Auernheimer: *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*, S. 173-200.
- Hiller, Gundula Gwenn (Hg.) (2010): *Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kiesel, Doron/Volz, Fritz Rüdiger (2013): »Anerkennung und Intervention«. Moral und Ethik als komplementäre Dimensionen interkultureller Kompetenz«, in: Auernheimer: *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*, S. 71-84.

- Lanfranchi, Andrea (2013): »Interkulturelle Kompetenz als Element pädagogischer Professionalität – Schlussfolgerungen für die Lehrerbildung«, in: Auernheimer: Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität, S. 231-260.
- Lüsebrink, Hans-Jürgen (2016): Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer, 4., aktual. u. erw. Aufl., Stuttgart: J.B. Metzler.
- Melder, Hannah (2010): »Rollenspiele – Methodenkurzdarstellung«. In: Gundula Gwenn Hiller (Hg.): Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 351ff.
- Montau, Robert (2007): »Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung«, in: Jürgen Straub/Arne Weidemann/Doris Weidemann (Hg.): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder, Stuttgart/Weimar: J.B. Metzler, S. 793-799.
- Poggendorf, Armin (2006): »Proxemik – Raumverhalten und Raumbedeutung«, in: Institut für Umwelt und Gesundheit (Hg.): Umwelt und Gesundheit 4/2006, Iserlohn: AVE, S. 137-140.
- Queis, Dietrich von (2009): Interkulturelle Kompetenz. Praxis-Ratgeber zum Umgang mit internationalen Studierenden. Darmstadt: WBG.
- Roth, Juliana/Köck, Christoph (Hg.) (2011): Interkulturelle Kompetenz. Culture communication skills – Handbuch für die Erwachsenenbildung, hg. v. Bayerischen Volkshochschulverband, 2., vollst. überarb. Aufl., Stuttgart: EduMedia.
- Wiechermann, Sarah (2017): »War das nun ein interkulturelles Missverständnis? Von der Gefahr, vor lauter Kultur die Person aus dem Blick zu verlieren«, in: Dagmar Kumbier/Friedemann Schulz von Thun (Hg.): Interkulturelle Kommunikation. Methoden, Modelle, Beispiele, 9. Aufl., Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 323-335.
- Witzenleiter, Holger/Luppold, Stefan (2020): Quick Guide Interkulturelle Kompetenz. Interkulturelle Sensibilisierung für eine grenzenlos erfolgreiche Kommunikation, Wiesbaden: Springer Fachmedien.