

„Gekommen, um zu bleiben“

sangita popat

ashada consult: connecting cultures



Webinarreihe

**Kulturelle Begegnungen – Gewohntes und Ungewohntes“
Ein Projekt der BEST WSG an der HdBA**

**Überraschung!
Interkulturelle Kommunikation für den Arbeitsalltag**

**Vortrag von
Sangita Popat, M.A.**

„Gekommen, um zu bleiben“

sangita popat

ashada consult: connecting cultures



Coaching & Mediation

Private Klienten
Verband binationaler
Familien und
Partnerschaften:
Rucksack (NRO)
Zielgruppen:
Fach- und Führungskräfte
Spezialbereiche:
Selbst- & Konflikt-Manag.
Diversity-Aspekte,
Expatriat-Coaching



Trainings/Seminars

Subunternehmerin
(Unternehmensberatungen)
NRO
Zielgruppen:
Fach- und Führungskräfte
Spezialbereiche
Kultursensibles
Selbst- & Konflikt-Manag.
Diversity-Aspekte,
Expatriat-Maßnahmen

Indologin, M.A.
TZI, Mediation,
Kom-Hyp (hypno-systemische Gesprächsführung nach Milton-Erickson),
Entspannungstechniken,
Heilpraktikerin Psychotherapie
EMDR (VDH/DGMT), Interkulturelles Training, Interkulturelles Coaching,
Lizenzen: ITTI, TIP, IPI
Managerin f. Interkulturelle Öffnungsprozesse.

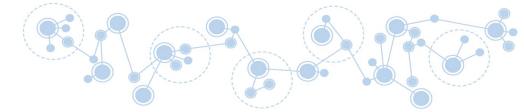
„Gekommen, um zu bleiben“



**Was fehlt bei
meiner Vorstellung?**

Für mich fehlt(e):
Alles Persönliche
Was ist wichtig?
Was wollen Sie von mir wissen?
Ich habe gehört, „Deutsche“ seien „Sachorientiert“
und habe versucht, mich so vorzustellen.

„Gekommen, um zu bleiben



Kulturbegriffe

Kugel-Modell
Eisberg-Modell
Zwiebel-Modell

heute ist klar:
Kultur ist relativ, dynamisch und „fuzzy“



„Gekommen, um zu bleiben“

Die aktuellen Diskussionen um den Kulturbegriff gehen davon aus, dass Kultur(en) keine klare, abgeschlossene Grenzziehung erlauben können, sondern dass die Grenzen eher „ausgefranst“ wirken und an offen sind. Desweiteren unterscheidet sich der aktuelle Kulturbegriff dahingehend, dass Kulturen in sich heterogen sind. Gleichzeitig können Menschen Angehörige verschiedener „Kulturgruppen“ sein und haben damit verschiedene kulturelle Identitäten. Kulturen sind daher mehrwertig und dynamisch.

Literaturempfehlungen zu Kulturbegriffe/Kulturmodelle

Das Kugelmodell geht auf Johann Gottfried Herder zurück. Für eine kritische Beleuchtung siehe das Konzept von Transkulturalität nach Wolfgang Welsch beispielsweise in:

http://www2.uni-jena.de/welsch/papers/W_Welsch_Was_ist_Transkulturalität.pdf

Eisberg Modell: es gibt viele Quellen und Disziplinen, die das Modell heranziehen.

Für die „Interkulturalisten“ ist Edward T. Hall derjenige, der das Modell maßgeblich bekannt gemacht hat.

Ein für Beraterische Berufe interessanter Vergleich dieses und der untenstehenden Modelle findet sich in :

Gesa Krämer/Stephanie Quappe: Interkulturelle Kommunikation mit NLP. Berlin 2006., S. 25 ff.

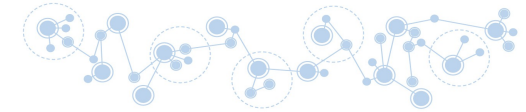
Für eine nähere Erläuterung des Zwiebelmodells siehe:

Geert Hofstede, Cultures and Organizations, Software of the Mind, New York et.al. 1997. S.9

Für eine Erläuterung des Fuzzy Culture siehe Jürgen Bolten bspw:

http://www2.uni-jena.de/philosophie/IWK-neu/typo3/fileadmin/team/juergen.bolten/1005IWK-Kompetenz_fuzzy.pdf

„Gekommen, um zu bleiben



**Unterscheidung:
Wissenschaft – Umgangssprache
„Westliche“ Traditionen – Nicht-Westliche Traditionen
(kann man über Sprache tw. erahnen)**



**„Praktiker_innen“: Am besten da anfangen, wo das Gegenüber steht
„Praktiker_innen“: Wissensvorsprung, Selbstreflexion, Jargon etc.**

„Gekommen, um zu bleiben

Welcher Kulturbegriff kommt Ihnen als erstes in den Sinn?

**Welchen Kulturbegriff nehmen Sie bei Ihrem Gegenüber wahr? Wenn überhaupt?
Beispielsweise „Bei uns müssen wir immer frisch kochen“**

**Welche Kompetenzen braucht es zum Aushandeln einer gemeinsamen
Kommunikationskultur?**

Bitte machen Sie Stichpunkte auf dem Whiteboard.



„Gekommen, um zu bleiben“

Es ist notwendig, sich als Berater_in in einem ersten Schritt selbst zu verorten und über den eigenen Kulturbegriff „Gedanken“ zu machen, vor allem auch auf der Gefühlsebene zu erspüren, welchen Kulturbegriff man bevorzugt. Das Wissen darum, wie wann und unter welchen Voraussetzungen es der Berater_in leichter fällt, flexibel zu sein, die eigene kulturelle Brille abzulegen und Kultur gemeinsam neu auszuhandeln, ist hilfreich, um auf Menschen, die tendenziell einem anderen, geschlossenen Kulturbegriff näherstehen, zu reagieren. Dies kann beispielsweise geschehen, wenn mein Gegenüber Aussagen macht wie: „Das ist bei uns so.....“ oder „Im Islam ...“ oder „Wir in Indien“

Exemplarisch für einen aktuellen Kulturbegriff im Coaching/Beratung siehe:
Kirsten Nazarkiewicz/ Gesa Krämer: Handbuch Interkulturelles Coaching. Göttingen. 2012. S. 86 ff.

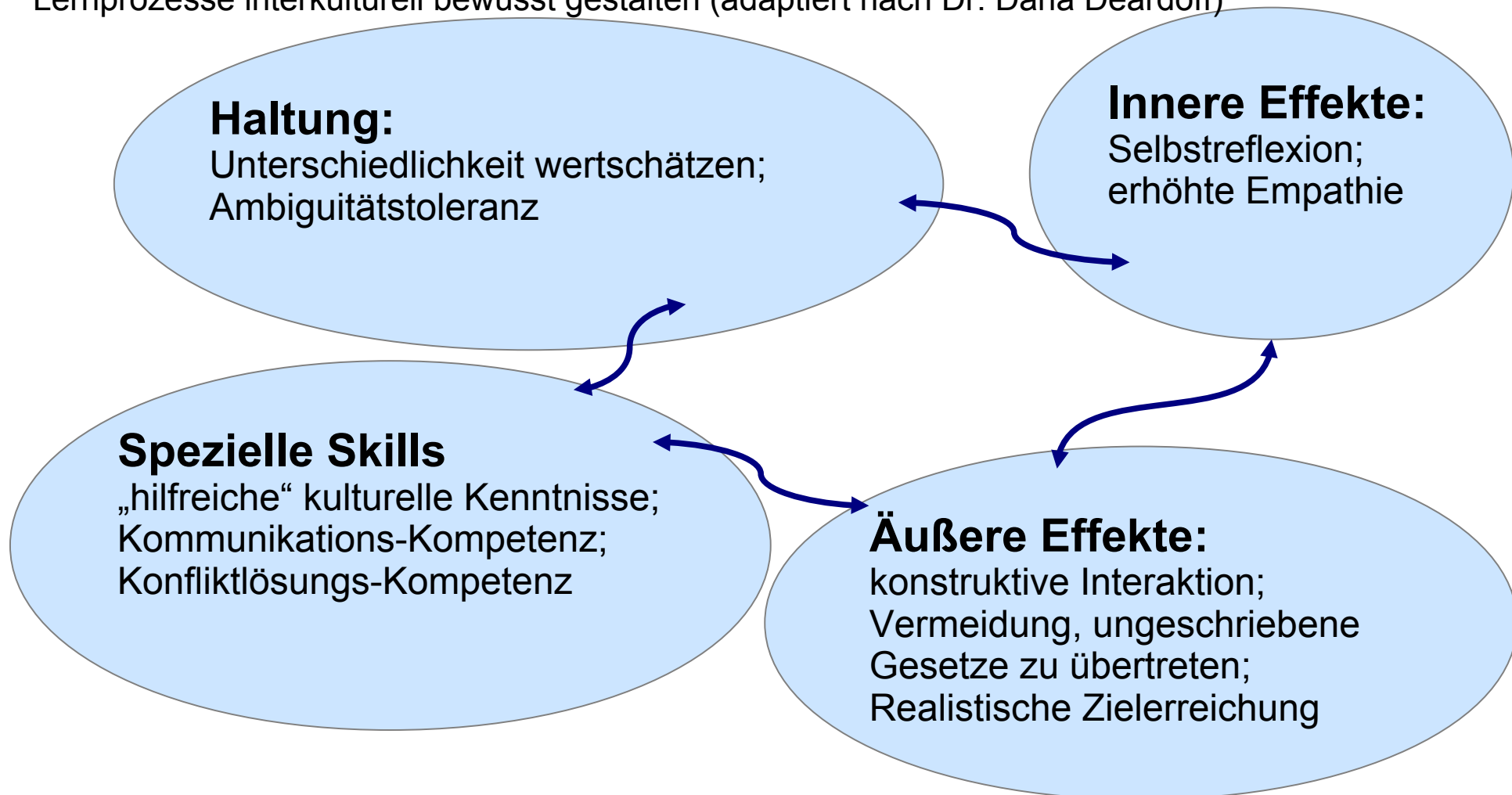
Das Gespür für die eigenen Präferenzen ist ebenfalls hilfreich, wenn ich jemanden mit einer völlig anderen Auffassung oder Ausdrucksform treffe. Verschiedene Ansätze können als „Folie“ herangezogen werden, um mich selbst zu reflektieren. Dies kann beispielsweise eine relevante Rolle spielen, wenn die Motivation meines Gegenübers eingeschätzt werden sollte, oder auch wenn Diskriminierungen benannt werden, die ich selbst als solche nicht (an-)erkenne. In interkulturellen Interaktion entstehen immer wieder Situationen, in der ein_e Berater_in manchmal Wahrnehmungen entgegen der eigenen Intuition bewerten muss.

Exemplarisch für die Rolle von Intuition bei der Personalauswahl siehe:
Tim Riedel: Internationale Personalauswahl. Göttingen. 2015.

Je nach Beratungsauftrag kann ich mein Gegenüber mit Respekt und Achtsamkeit ermutigen, Erfahrungen ebenfalls unter kulturellen Gesichtspunkten zu betrachten und in den Dialog auch kulturelle Faktoren anzusprechen. Dazu ist relevant, sich die verschiedenen Kernbereiche interkultureller Kompetenzentwicklung anzuschauen.



Lernprozesse interkulturell bewusst gestalten (adaptiert nach Dr. Darla Deardoff)





„Gekommen, um zu bleiben“

„Gekommen, um zu bleiben“

Wichtig ist, dass interkulturelles Lernen einen Prozess darstellt, bei dem verschiedene Elemente in Wechselwirkung miteinander stehen. Für den Beratungskontext ist relevant, dass Berater_innen an dieser Stelle einen Wissens- oder Kompetenzvorsprung zu diesem Thema haben. In vielen Fällen existiert kein Mandat, die interkulturelle Kompetenz der Beratenden zu entwickeln. In Beratungskontexten mit klarem Auftrag auch die interkulturellen Faktoren miteinzubeziehen, können verschiedenen Funktionen/Rollen eingenommen werden: Informationsgeber, begleitender Sucher, parteiliche Unterstützer, etc. Diese verschiedenen Rollen müssen Berater_innen in der jeweiligen Situation bewusst anwenden und den Wechsel in den Rollen immer transparent darstellen. Die Kombination mit der Funktion als BA im Arbeitsamt kann eine zusätzliche Schwierigkeit darstellen, gleichzeitig auch eine gute Chance, Menschen auf ihrem Werdegang zu begleiten.

Das obige Modell ist leicht modifiziert und beruht auf einem Lernprozess wie er laut des Thesenpapiers „Interkulturelle Kompetenz-Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts?“ der Bertelsmannstiftung von Darla K. Deardoff beschrieben wird.

Siehe dazu:

http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_30236_30237_2.pdf

Die relevante Veränderung sehe ich im Bereich des „Faktenwissens“ über Kulturen vorgenommen und dahingehend modifiziert, dass „hilfreiche“ kulturelle Kenntnisse Teil der interkulturellen Kompetenz sind. Reines historisches, literarisches Wissen, eine Liste von Do's and Don'ts reicht in den meisten Fällen nicht und führt manchmal zu Fehleinschätzungen. Ebenso ist es hilfreich sich den Lernprozess nicht nur als linearen, spiralförmigen Prozess vorzustellen, sondern als einen Wechselwirkungs-Prozess zu sehen.

Weitere wichtige Aspekte zu Phasen des interkulturellen Lernens kann man finden in: „Interkulturelles Lernen .Arbeitshilfen für die Politische Bildung“, Bonn 1998.

[http://www.kiik.eu/dokumente/16\)_Leenen,_W.R.,_&_Grosch,_H._\(1998\)._Bausteine_zur_Grundlegung_interkulturellen_Lernens.pdf](http://www.kiik.eu/dokumente/16)_Leenen,_W.R.,_&_Grosch,_H._(1998)._Bausteine_zur_Grundlegung_interkulturellen_Lernens.pdf).

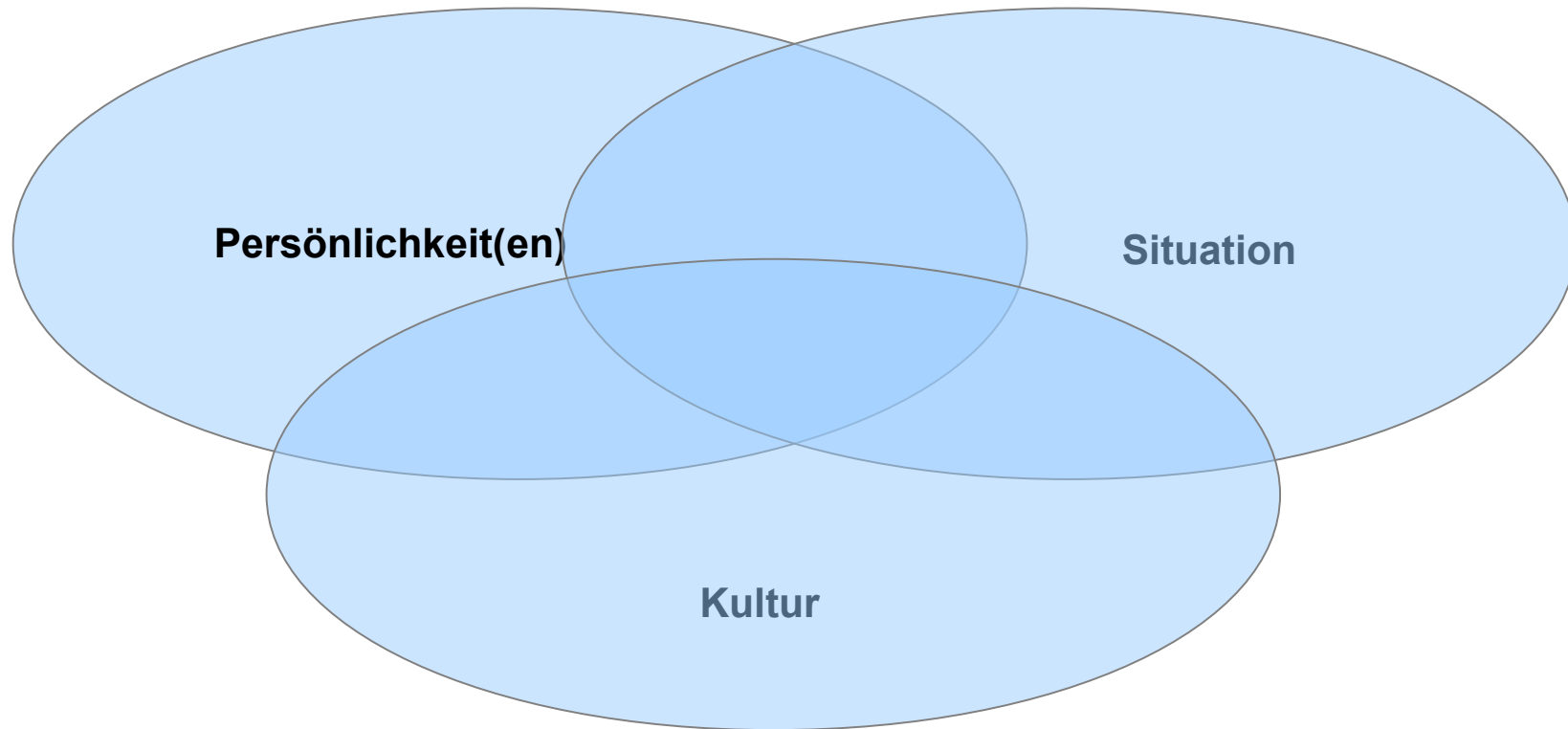
Weitere wichtige Beiträge zu Interkultureller Kompetenz finden sich beispielsweise in:

- Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder. Hrsg.: Jürgen Straub/Arne Weidemann/ Doris Weidemann. Stuttgart-Weimar 2007.

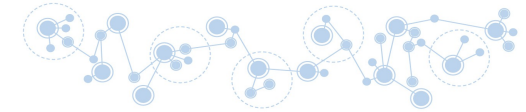
u.v.m.

„Gekommen, um zu bleiben

„Auf einem Auge blind“ (Rainer Leenen/ oder Wirkdreieck nach Sylvia Schroll-Machl)



„Gekommen, um zu bleiben“



**Kultur:
Wie wirkt Kultur?
Wozu ist Kultur nützlich?**

- Handlungsleitendes Orientierungsmodell
- Beschreibung kann/ist ein normativer Akt sein
- Kultur/Subkultur prägt Zugehörigkeitsgefühl
- Ist mehrwertig



„Gekommen, um zu bleiben“

Es ist eigentlich in ALLEN Kommunikationssituationen so, dass Persönlichkeit und Situation die Interpretation des Geschehens beeinflussen. Die Gespräche über Kulturen, interkulturelle Kommunikation scheinen mir besonders anfällig dafür, dass dies gerne vergessen wird. Dies ist sehr oft auch dann der Fall, wenn man sich mit Beschreibungen von Kultur oder auch Kommunikationsstilen befasst und sie auf eine Gruppe von Menschen, meist innerhalb von nationalen Grenzen bezieht.

Kultur wirkt als Orientierungssystem, das Menschen hilft, das eigene und fremde Verhalten zu beurteilen und einzuschätzen.

Das große Verdienst m.E. von Alexander Thomas ist, dass er eine emische und etische Perspektive systematisiert zusammenbringt. Das heißt, er fragt „Fremde“ in einem Land (z.B. amerikanische Studierende in Deutschland), was aus ihrer Perspektive „typisch deutsch“ sei. Dies geschieht mit Hilfe der Critical Incidents Methode. Er hat leider nie erfasst, was IT-Experten in einer Gruppe von Sozialarbeiterinnen denn „typisch Sozialarbeiterisch plus weiblich“ wahrnehmen würden – und das ist neben dem Bezug auf nationale Grenzen auch eine weitere Grenze seines Ansatzes.

Das Konzept der Kulturstandards und des Wirkdreiecks sind gut nachzulesen in:
Sylvia Schroll-Machl: Die Deutschen-Wir Deutsche. Göttingen 2003. S. 24 ff.

Die Metapher „auf einem Auge blind“ habe ich in einem persönlichen Gespräch mit Rainer Leenen, emeritierter Professor für Interkulturelle Pädagogik kennengelernt.

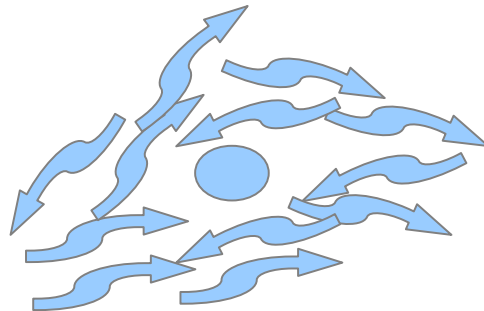


„Gekommen, um zu bleiben“

**Betrachten Sie den Film und beobachten Sie sich selbst:
Wie wirkt wer auf Sie und *warum*?**

Bitte notieren Sie kurz Ihre Beobachtungen auf dem Whiteboard

„Gekommen, um zu bleiben“



**Der direkte und indirekte Kommunikationsstil,
Bzw. der High-Context oder Low Context
Kommunikationstil:**

Merkmale des direkten Stils:

Direkt zum Punkt kommen, direktes Benennen von
Fakten, Daten, Zahlen

Merkmale des indirekten Stils:

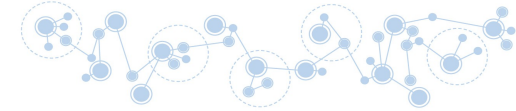
Umkreisen der Fakten, viele personenorientierte
Informationen, viele Wiederholungen, oftmals keine
klare Aussage

Beruhet u.U. auch auf anderen Denkstilen

Beruhet u.U. auch muttersprachlichen Mustern

Beruhet u.U. auf unterschiedlichen Konzepten

„Gesicht zu wahren“



„Gekommen, um zu bleiben“

Die Einteilung in einen High-Context und Low-Context Kommunikationsstil geht u.a. auf Edward T. Hall zurück. In der Umgangssprache wird oft der High-Context Kommunikationsstil und der Low-Context Kommunikationsstil mit dem indirekten und direkten Kommunikationsstil gleichgesetzt. Die Gleichsetzung ist für den Alltagsgebrauch zwar verständlich, aber für die Reflexion interkultureller Kommunikation und Kompetenz etwas unglücklich. Unter dem Begriff des „indirekten Kommunikationsstils“ möchte ich vor allem sprachliche Aspekte in den Vordergrund stellen, wie sie in Sprechakttheorien, Pragmatismus oder auch Politeness-Forschung beschrieben werden. Es ist durchaus möglich, dass Menschen in einer Kultur aufwachsen, die viele Sprechakte grammatisch oder auch situativ indirekt angehen, und gleichzeitig im Low-Context Stil kommuniziert. Ein Beispiel wäre der Unterschied zwischen dem deutschen Satz: „Bitte setzen Sie sich“ und einer englischen Übersetzung „Please sit down“, die wahrscheinlich als zu direkt wirken dürfte (besser wäre eventuell: Why don't we sit down for a couple of minutes?)

Siehe dazu z.B.:

- Kádár, Daniel z. / Haugh, Michael: Understanding Politeness. Cambridge University Press. 2013.
- Helen Spencer-Oatey: (Ed.) : Culturally Speaking. Bloomsbury Academic. Reprint 2013. 2nd edition.
- Hall, Edward T.: The Hidden Dimension. Anchor Books. C 1966. Reprint 1990.

„Gekommen, um zu bleiben“



Eventuell

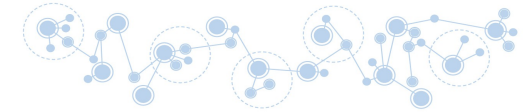
**Unter
Umständen**

Vielleicht

Meine Arbeitshypothesen als Coach, Trainerin, Beraterin sind immer getragen von der Erkenntnis:

Es gibt keine Konzepte, die für alle Situationen und Personen anwendbar sind. Viele Forschungsergebnisse sind für sich alleingegenommen immer aus einer anderen Perspektive kritisierbar. Es kommt m.E. darauf an, wie man mit welchen Forschungsansätzen und Erkenntnissen umgeht. Aus jedem Forschungsansatz lässt sich ein positiver Nutzen für die Praxis ziehen. Teilweise eignen sich auch aus einer speziellen anderen Forschungsperspektive zu Recht kritisierbare Methoden, die unzutreffende, eventuell verletzende Zuschreibungen hervorbringen können, wie z.B. bei dem Konzept „Kulturstandards“, um im Rückblick irritierende Situationen zu verstehen. Irritationen können nach einer gewissen Erfahrung im Umgang mit verschiedenen interkulturellen Dimensionen auch genutzt werden, um Akteure in einer spezifischen Situation besser zu verstehen und persönliche Strategien für den Umgang zu entwickeln.

„Gekommen, um zu bleiben“



**„Hilfreiche“ kulturelle
Kenntnisse**

Praktiker_innen:

Alles, was hilft, Irritationen besser
auszuhalten

Alles, was hilft, Verhaltensweisen besser
einzuschätzen



**„Hilfreiche“ kulturelle
Kenntnisse?**

WIE BIN ICH?

Spezielle Sprechakte:

z.B. Begrüßung, Danken, Bitten, Ablehnungen?

Indirekte/Direkte Kommunikation?

High-/Low-Kontext Stil?

Hier ist nicht nur wichtig sich zu fragen:

Wie bin ich kulturell geprägt? Sondern auch: Wann werden meine Prägungen aktiviert? Wann und mit welchen Personen bevorzuge ich welchen Stil?

Beispielsweise: Wie würden Sie als Teenager kommunizieren, wenn Sie gerne von Ihrer Großmutter einen Zuschuss zu einem Kinobesuch haben wollen, ohne dass Sie direkt im Sinne von „plump“ danach fragen?



Beispiele:

Ich lese einige „Critical Incidents“ vor.
Ich würde sie gerne unter dem Aspekt „Motivation“
In Verbindung mit interkultureller Kommunikation besprechen.

Bitte lassen Sie uns nach jedem Fall gemeinsam diskutieren.
Diese Fälle bitte ich Sie vertraulich zu behandeln.

Leider sind diese Fälle nicht immer erfolgreich verlaufen.

Thema: Motivation

1. Frau, eingewandert, Bewerbung (ist nicht vorgelesen worden)
2. Mann, eingewandert, ohne Abschluss
3. Frau, hier geboren, fühlt sich ausgegrenzt

Wenn Zeit bleibt:

4. „Drei Gründe, warum wir Sie einstellen sollten?“ S. 26



**Weitere
„Hilfreiche“ kulturelle
Kenntnisse?**

WIE BIN ICH?

Wie übe ich Kräfte/Machtverhältnisse aus?
Ergibt sich durch die konkrete Situation für mich ein spezieller
Status, der das Verhalten meines Gegenübers beeinflusst?

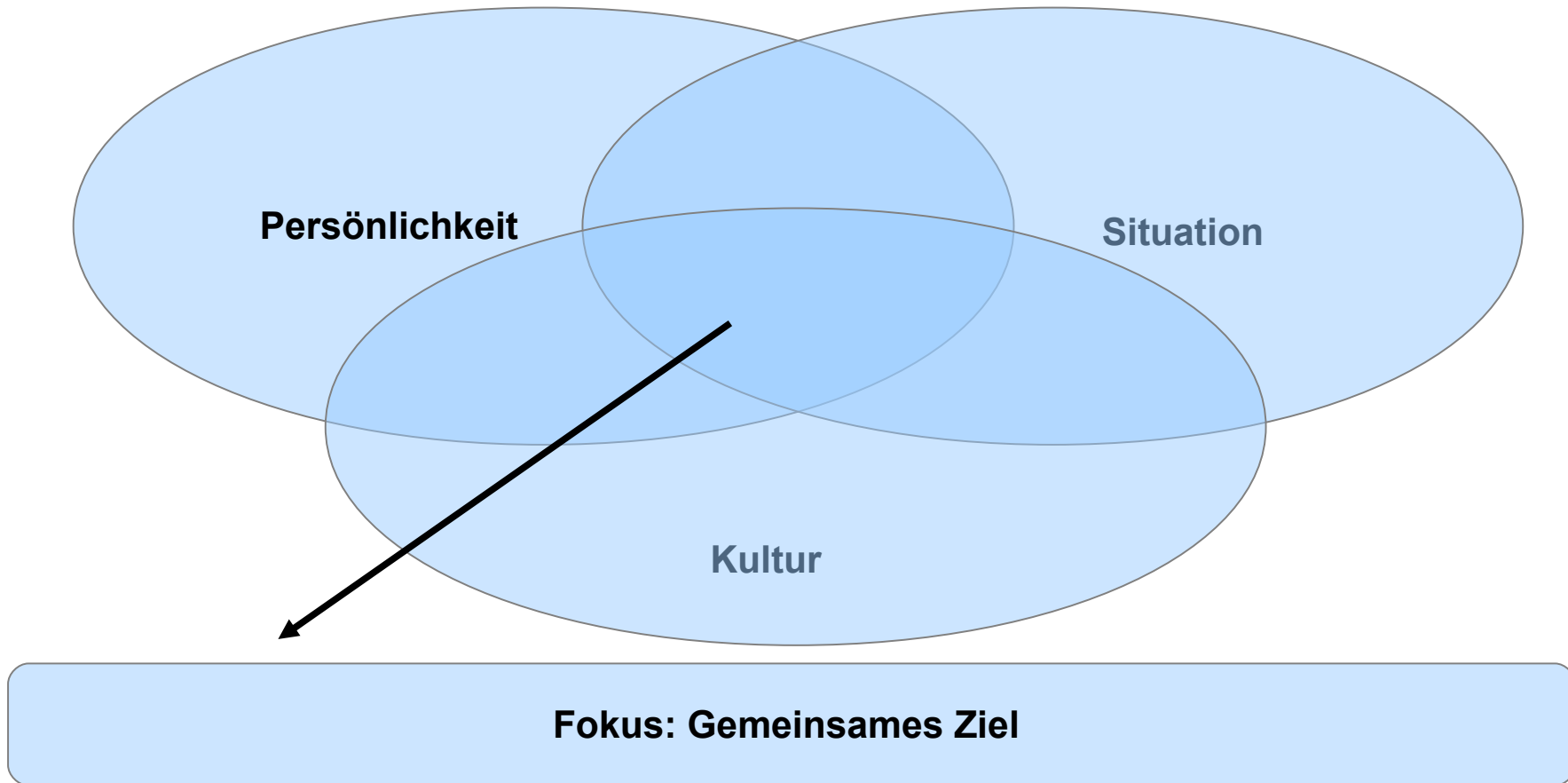
Welches Zeitverständnis habe ich? Stimmt das mit dem des
Gegenüber überein?

Vor allem wenn sich z.B. die Familienorientierungen
unterscheiden?

.

„Gekommen, um zu bleiben

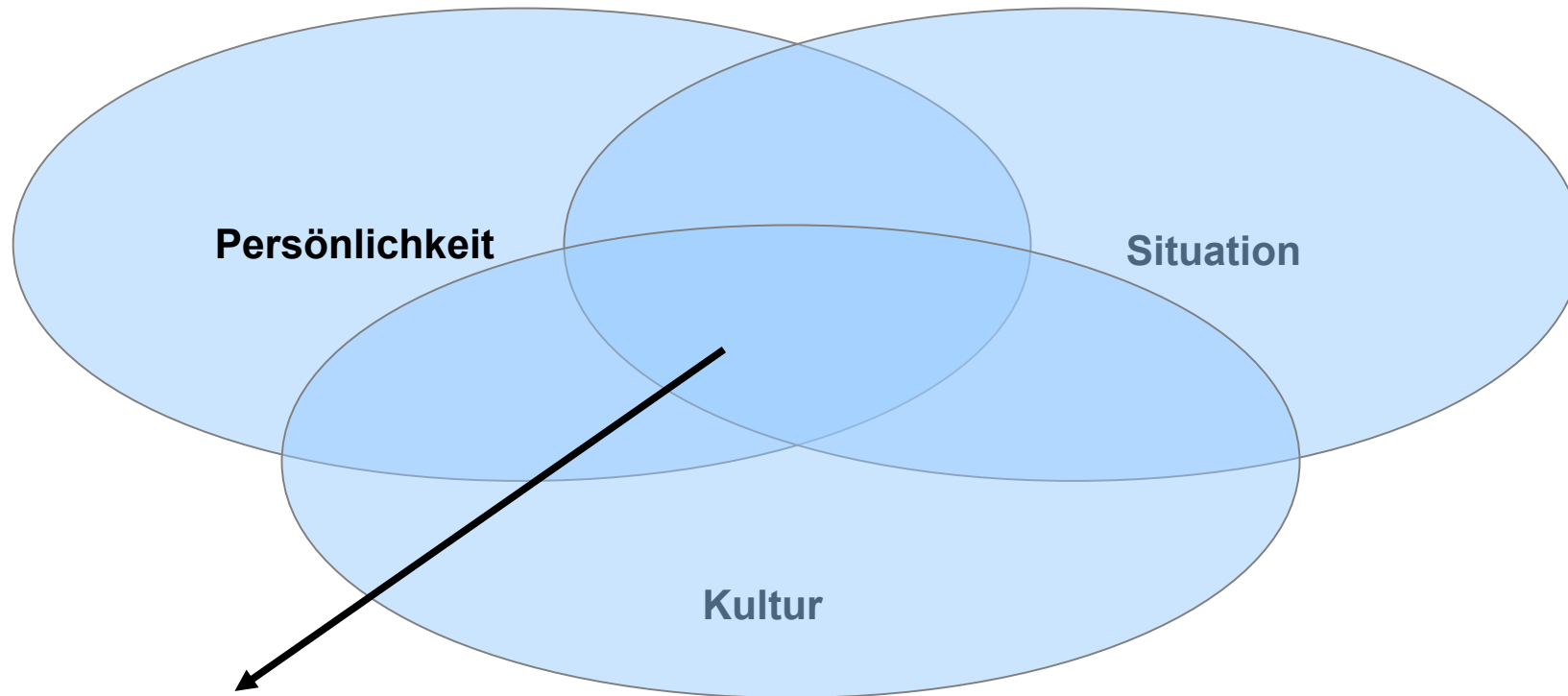
„Ambiguitätstoleranz?“



„Gekommen, um zu bleiben



„Ambiguitätstoleranz?“



Fokus: Auch bei Irritationen, dem anderen erst Mal eine positive Absicht für die Beziehungsebene unterstellen!



„Gekommen, um zu bleiben“

Es gibt keine „reine“ interkulturelle Kommunikationssituation, sondern immer nur Situationen bei denen kulturelle Faktoren mehr oder weniger stark wirksam sind.

Kommunikation ist immer ein Vehikel, dass *auch* Kultur in der konkreten Situation mit neu entstehen lässt. Vorkenntnisse über kulturbedingte „Unterschiede“ können hilfreich sein, um Arbeitshypothesen darüber zu entwickeln, was gerade bei meinem Gegenüber aktuell geschieht und was ich als Kommunizierende gerade im Moment wahrnehme und wie ich diese Wahrnehmung passend bewerten kann.

Die Fokussierung auf ein gemeinsames Ziel als grundlegende Haltung kann dazu führen, dass ich Irritationen besser aushalten kann und parallel oder später analysieren kann. Der konstruktive Umgang mit Irritationen wiederum hilft, die Ambiguitätstoleranz zu fördern.

Ich kann zwar nicht wissen, ob jemand, der eine Kränkung erfahren hat, von mir in der Rolle der BA in dem Moment erst Mal nur gehört werden möchte, ich kann aber signalisieren, dass ich diese Kränkung annehme, indem ich nicht hinterfrage, wie es denn noch gemeint sein könnte. Wenn mir Entscheidungsprozesse zu lange dauern, kann ich das in mir wahrnehmen und mit meinem Gegenüber schauen, wie man welche Ziele wann erreichen kann.

Wichtig ist im beraterischen Kontext, dass ich meinem Gegenüber glaubhaft vermittele, dass ich die Regeln, die ich anwenden muss, nicht als (weitere) persönliche Kränkung meine, sondern ehrlich bemüht bin, „das Beste“ für den/die andere Person zu ermöglichen. Denn wenn ich mich irritiert fühle, ist es möglich, dass sich mein Gegenüber ebenfalls irritiert fühlt und mein (vielleicht initiatives) Bemühen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass die Kommunikation konstruktiv bleibt und die Irritationen keinen negativen Einfluss auf die Beratungsbeziehung nehmen.



„Gekommen, um zu bleiben“

Gleichzeitig ist ebenfalls wichtig, dass ich meinem Gegenüber glaube, dass teilweise irritierendes Verhalten nicht nur „irgendwelchen“ guten Gründe hat, wie es z.B. in systemischen Methoden angenommen wird, sondern sich darauf beziehen kann, dass eine positive Absicht für den Beziehungsaufbau das Ziel sein kann.

Wenn Kommunikation in Beratungssituationen einem Kochprozess gleicht, und jede Seite eigene Gewürze und Rezepte, inklusive alter Familienrezepte und landestypischer Gerichte mitbringt, dann kann das Ergebnis ein gelungenes Cross-over Gericht sein, wenn ein Kochprofi mit einem routinierten Kochlaien gemeinsam mit Begeisterung und Offenheit ans Werk gehen. Das Gericht kann mal mehr und mal weniger landestypisch wirken, für den einen oder anderen besser schmecken, in vielen Fällen sogar etwas ganz Neues ergeben, aber das gemeinsame Kochen ist in jedem Fall ein Erlebnis.



„Gekommen, um zu bleiben“

Quellen und weiterführende Literatur:

Jürgen Bolten: „Fuzzy Cultures: Konsequenzen eines offenen und mehrwertigen Kulturbegriffs für Konzeptualisierungen interkultureller Personalentwicklungsmaßnahmen“. In: Mondial: Sietar Journal für interkulturelle Perspektiven (2013), S.4-10

Jürgen Bolten: „Unschärfe und Mehrwertigkeit: „Interkulturelle Kompetenz“ vor dem Hintergrund eines offenen Kulturbegriffs. In: U.Hoessler /

Darla K. Deardoff in: „Interkulturelle Kompetenz- Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts?“ Thesenpapier der Bertelsmannstiftung. Gütersloh 2006. Abrufbar unter:

http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_30236_30237_2.pdf

W.Dreyer (Hg.): Perspektiven interkultureller Kompetenz. Göttingen 2011. abgerufen am: 8. Februar 2017:

http://www2.uni-jena.de/philosophie/IWK-neu/typo3/fileadmin/team/juergen.bolten/1003Ik-Kompetenz_fuzzy.pdf

Edward T.Hall: The Hidden Dimension. Anchor Books. C 1966. Reprint 1990.

Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder. Hrsg.: Jürgen Straub/Arne Weidemann/ Doris Weidemann. Stuttgart-Weimar 2007.

Geert Hofstede, Cultures and Organizations, Software of the Mind, New York et.al. 1997

Daniel Z. Kádár/ Michael Haugh: Understanding Politeness. Cambridge University Press. 2013.



„Gekommen, um zu bleiben“

Quellen und weiterführende Literatur:

Gesa Krämer/Stephanie Quappe: Interkulturelle Kommunikation mit NLP. Berlin 2006.

Rainer Leenen, Harald Grosch: „Interkulturelles Lernen .Arbeitshilfen für die Politische Bildung“, Bonn 1998. abgerufen am 09.Februar 2017: [http://www.kiik.eu/dokumente/16\)_Leenen,_W.R.,_&_Grosch,_H._\(1998\)._Bausteine_zur_Grundlegung_interkulturellen_Lernens.pdf](http://www.kiik.eu/dokumente/16)_Leenen,_W.R.,_&_Grosch,_H._(1998)._Bausteine_zur_Grundlegung_interkulturellen_Lernens.pdf).

Kirsten Nazarkiewicz/ Gesa Krämer: Handbuch Interkulturelles Coaching. Göttingen. 2012. S. 86 ff.

Tim Riedel: Internationale Personalauswahl. Göttingen. 2015.

Sylvia Schroll-Machl: Die Deutschen-Wir Deutsche.Göttingen 2003.

Helen Spencer-Oatey: (Ed.) : Culturally Speaking. Bloomsbury Academic. Reprint 2013. 2nd edition.

Wolfgang Welsch: „Was ist eigentlich Transkulturalität?“ abgerufen am 8. Februar 2017: http://www2.uni-jena.de/welsch/papers/W_Welsch_Was_ist_Transkulturalität.pdf,