

Silke B. Gahleitner | Ingmar Maurer |
Eleonore Oja Ploil | Ursula Straumann (Hrsg.)

Personzentriert beraten: alles Rogers?

Theoretische und praktische
Weiterentwicklungen

BELTZ JUVENTA

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© 2013 Beltz Juventa · Weinheim und Basel

www.beltz.de · www.juventa.de

Lektorat: Thomas Reckzeh-Schubert, Köln

Druck und Bindung: Beltz Druckpartner GmbH & Co. KG, Hemsbach

Printed in Germany

ISBN 978-3-7799-2828-7

Kompetenzentwicklung und kultursensible Beratung re-visted

Man kann eine „Kommunikationsbeziehung in ihrer Allgemeinheit auf keine realere und realistischere Weise erforschen ..., als wenn man sich an die untrennbar praktischen und theoretischen Probleme hält, auf die man im Einzelfall der Interaktion ... trifft.“

(Bourdieu, 1997, S. 779)

Die gegenwärtige Kompetenzdebatte um kultursensible Beratung ist in Zusammenhang mit der begonnenen interkulturellen Öffnung der Sozialen Dienste zu sehen. Nach über 60 Jahren Einwanderung und langjährigen Forderungen nach einer solchen Öffnung, wird die über Jahrzehnte bestandene Parallelstruktur in den sozial-beraterischen und sozial-pädagogischen Kontexten aufgelöst, die aus mit einem ausdifferenzierten Beratungssystem auf der einen Seite und den Ausländer- bzw. Migrationssozialberatungsstellen auf der anderen Seite bestanden hat. Einschätzungen, dass in der Vergangenheit integrative Maßnahmen im Zusammenhang mit Immigration nach Deutschland primär am Erwerb der deutschen Sprache und am Informationsbedarf zu gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und lebensweltlichem Umfeld ausgerichtet waren (vgl. Rechten in diesem Band) verweisen darauf, wie wenig die weitaus umfassenderen Dienste für Migranten und Migrantinnen und deren jahrzehntelange Erfahrungen in der Auseinandersetzung um Inklusion und Exklusion wahrgenommen wurden (Halfmann & Bommes, 1998).

1. Rückblick

Bereits seit Beginn der neuen Migrationsbewegung nach West-Deutschland in den sechziger Jahren des letzten Jahrhunderts ist eine von den herkömmlichen Beratungskontexten bewusst separierte „Ausländerberatung“ etabliert und institutionalisiert worden, die im Verlauf der Zeit dann in die „Sozialen Dienste für Migranten“ umbenannt wurde (Puskeppeleit & Thränhardt, 1990; Filtzinger & Häring, 1993), und die sich einem ganzheitlichen Ansatz verpflichtet sah. Ausgangspunkt war die Einschätzung von

der Notwendigkeit einer gemeinsamen Kulturgrammatik (Giardano, 1996) im Beratungsprozess. Angehörige gleicher Herkunftskultur sollten als „ausländische Sozialberater“ (Verständigungs-)Hilfen geben und aus der Perspektive und dem Verständnis der Herkunftskultur die Erwartungshaltungen der Klientel durch interventionales Handeln so formen, dass dem oder der noch immer „Fremden“ eine Anpassung an die jeweiligen Anforderungen der „Aufnahmegesellschaft“ und/oder eine Rückkehr gelingen könnte.

Nach einer erschreckenden Periode ausländerfeindlicher Entgleisungen in den achtziger Jahren, in der u.a. im sog. „Heidelberger Manifest“ deutscher Hochschulprofessoren vor „Unterwanderung des deutschen Volkes“ und vor „Überfremdung“ der deutschen Sprache, Kultur und des „Volks-tums“ gewarnt wurde (Burgkart, 1984), entspann sich in den neunziger Jahren eine kritische Debatte um den Assimilationsgedanken, um Dominanzkultur (Rommelspacher, 1995) Diskriminierung und um ethnozentrisches Denken (Brockner & Nau, 1997). In der folgenden Auseinandersetzung um Kulturuniversalismus und Kulturrelativismus gerieten nicht nur kulturelle Zugehörigkeiten, Identitätsprozesse und ethnische Orientierungen, sondern auch die mangelhafte Anerkennungskultur in den Blick (Taylor, 1997). Hinzu kamen erste Forderungen nach einer Abschaffung der Parallelstruktur und einer interkulturellen Öffnung der Sozialen Dienste (Barwig & Hinz-Rommel, 1995; Gaitanides, 1999).

In die Debatten um Dominanzkultur und ethnozentrische Sichtweisen platzten im Jahr 2001 die Ereignisse des 11. Septembers und gaben den alltäglichen Diskussionen erst einmal eine andere Richtung. Eine Zeitlang schien es auch in Deutschland, als überlagere die Auseinandersetzung um Samuel P. Huntingtons Vorstellung vom „Clash of Civilization“ (Huntington, 1996) – festgemacht an der Verschiedenheit religiöser Zugehörigkeiten – die gerade erst entstandenen kritisch-selbstreflexiven Ansätze im Umgang mit dem eingewanderten Bevölkerungsteil.

Im Jahr 2005 wurde der Entwicklung Deutschlands hin zu einem „Zuwanderungsland“ dann durch Gesetzgebung auch politisch Rechnung getragen. Parallel zu den erneuten Debatten um Integration lösten sich die Beratungs- und Hilfsangebote speziell für Migranten und Migrantinnen auf. Die langjährig geforderte interkulturelle Öffnung der Sozialen Dienste wurde forciert (Eppenstein & Kiesel, 2008). Lediglich für Neu-Zuwandernde blieben die Sprach- und Integrationsangebote weiterhin erhalten.

Die veränderten Zuständigkeiten der Sozialen Dienste stellten neue Anforderungen an die Beratungskompetenz. Die Fachkräfte in den Einrichtungen sollten eine andere – noch dazu eine verallgemeinerte andere – Kulturgrammatik verstehen lernen zu können. Denn anders als bei der lokal angesiedelten Migrationssozialberatung, um die sich meist ein Klientel gleicher Herkunft gruppierte, sind die kommunalen Verwaltungen und Beratungsdienste nun mit einer Vielfalt kultureller Verschiedenheiten kon-

frontiert und der jahrzehntelange Verständigungs-Anspruch auf Basis einer gleichen Kulturgrammatik ist nicht mehr umzusetzen. Die Unmöglichkeit, sich die existenten unterschiedlichen Kulturgrammatiken alle anzueignen, um zu verstehen und verständigend auf diese reagieren zu können, ist eine der Schwierigkeiten in den heutigen kulturdifferenten Beratungssituationen.

Hinzu kommt für die Fachkräfte, dass durch die Setzung von *Zu-Wanderung* – im Vergleich zur *Ein-Wanderung* – weiterhin am Gegensatz des „Wir“ und „Ihr“ festgehalten wird und damit in der Beratungssituation ein Machtgefälle besteht, das von außen gesetzt ist. Denn es ist ein Unterschied, ob jemand durch Migration zu etwas hinzustößt, sich zuaddiert bzw. zuaddiert wird, oder ob jemand durch Immigration, als ein Hineingehen in etwas, von diesem Etwas auch aufgenommen und in dieses Etwas mit eingeschlossen wird.

2. Die Differenzierung von Zugehörigkeiten

Im Zuge der interkulturellen Öffnung begann das Nachdenken über eine Art verallgemeinerbaren *Verhaltenskodex* als Hilfestellung für die soziale Interaktion zwischen Akteuren aus unterschiedlichen kulturellen Hintergründen. Als Ressourcen gehören, neben der gebotenen Fachlichkeit, migrationsrelevante Sachkenntnisse und ein angemessenes Methodenrepertoire. Die angeführten „Schlüssel“-Kompetenzen, wie z.B. „Lernbereitschaft, Kontaktfreudigkeit, Einfühlungsvermögen, Impulskontrolle, Selbstreflexion, Optimismus, Ambiguitätstoleranz, Verantwortungsbewusstsein und Zielorientierung“ (Heimannsberg, 1996, S. 17) unterscheiden sich allerdings kaum von denjenigen, die allgemein für kompetente Beratung stehen. Anzuwenden sind sie allerdings auf Grundlage der den „Fremden“ gegenüber etablierten hierarchischen Kommunikationsstrukturen, bestehend aus der Setzung eines „Wir“ und eines „Ihr“, wobei die vormaligen „Fremden“ heute in die „Anderen“ umbenannt wurden (Huth-Hildebrandt, 1999).

Kultursensible Beratung ist eingebunden in ein Geflecht von Inklusions- und Exklusionsvorstellungen, das zu durchschauen und im Rahmen dessen sich zu bewegen ist. Das Agieren der Fachkräfte hängt nicht nur von der Verständigung über den jeweiligen Beratungsauftrag des Einzelfalls ab, sondern ebenfalls von den gesellschaftspolitischen Sichtweisen und Setzungen „über“ das zu beratende Klientel, da hierdurch die Möglichkeiten und Be-Grenzungen von Beratung und Interventionen mitbestimmt werden und juristisch festgeschrieben sind. In Bezug auf die zu integrierenden *Anderen* existiert noch immer eine Differenzierung in der Bestimmung von Zugehörigkeit, die in den Beratungskontexten die Leitlinien der Beratungs- und Interventionsangebote abgibt (vgl. Huth-Hildebrandt, 1999).

Da gibt es die *nicht dazugehörigen anwesenden Anderen*, deren Nicht-

zugehörigkeit sich dadurch akzentuiert, dass ein kultureller Abstand hervorgehoben wird, indem Eigenschaften und Verhaltensweisen allgemein einer anderen Wirklichkeitsordnung zugewiesen werden. Umgang mit Geschlechterdifferenz, religiöse Zugehörigkeit und religiös motivierte Kleiderordnungen der Anderen sind Beispiele beliebter Konstruktionen, die das Bild von Nichtzugehörigkeit durch Verallgemeinerung akzentuieren. Oder es sind nicht akzeptierte Fluchtgründe, -wege oder Herkunftsländer, die bereits anwesenden Anderen sowohl direkt als auch indirekt ein Recht auf Zugehörigkeit verweigern.

Es gibt *dazugehörige Nichtdazugehörige*, denen über ethnische Zuschreibungen und/oder kulturelle Differenz ein Zwischen-Status zugewiesen wird, der das Faktum Fremdheit weiterhin präsent und eine imaginäre Grenze zwischen innen und außen weiterhin aufrecht hält. Für sie existiert ein abgestuftes Teil-Inklusionsangebot, wodurch z.B. das Recht auf Bildung zwar unterstützt, die Ausübung des erlernten Berufes unter Bezugnahme auf religiöse Orientierung aber dennoch verweigert werden kann.

Dazugehörige Andere werden heute als „Menschen mit Migrationshintergrund“ bezeichnet. Das sind Menschen mit deutschem Pass, die vor Generationen eingewandert und aufgrund ihres „Hintergrundes“ dennoch weiterhin als „die Anderen“ gezeichnet werden. Oder das sind diejenigen, die heute aufgrund der im Jahr 2005 veränderten Gesetzgebung bei Geburt erst einmal die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten, und sich mit ihrer Volljährigkeit für diese oder diejenige ihrer familiären Herkunft zu entscheiden haben.

Besonders verwirrend ist in der gegenwärtigen Zeit, dass die Zugehörkeitszuschreibungen zum Teil quer durch die Familien der Anderen verlaufen und einzelne Familienmitglieder verschiedentlich (be-)treffen. Kultursensible Beratung ist also nicht nur geprägt durch Erklärung von und Anpassung an die sozialen und gesellschaftlichen Gegebenheiten, sondern beinhaltet immer auch neue Irritationen und Verunsicherungen. Vermeintliche Selbstverständlichkeiten werden auf der Basis des eigenen kulturellen Hintergrundes durch die jeweils andere Kulturgrammatik infrage gestellt, oder erscheinen aus der Perspektive des Anderen schlichtweg nicht oder nicht mehr verständlich. Hinzu kommt, dass den Beratungsinstitutionen der Bonus abhandengekommen ist, der den Migrationssozialberatungsstellen vom *Klientel der Anderen* aufgrund der Beschäftigung von „ihnen zugehöriger Anderer“, als den Brückenbauenden zwischen „Wir“ und „Ihr“, gegeben wurden.

Die Erfahrung zeigt, dass als Kompetenz-Aneignung für eine kultursensible Beratung „*migrationsrelevante Sachkenntnisse*“ und ein „*angemessenes Methodenrepertoire*“ offensichtlich nicht ausreichen. Dauner unterscheidet daher – in Anlehnung an Dörner – zwei Kompetenzebenen (Dauner, 2011). Die erste Ebene ist epistemischer Struktur und umfasst das

bereits Genannte, nämlich sowohl das inhaltliche Wissen als auch Kenntnisse über die kognitiven, affektiven und verhaltensbezogenen Ressourcen. Auf der zweiten Ebene, der Metaebene, geht es um diejenigen Prozesse, welche die Anwendung dieser Ressourcen steuern und kontrollieren. Denn Fertigkeiten, Kenntnisse, Selbstkonzept, Einstellungen oder Werte, die effektives Handeln in einer Beratungssituation (mit-)bestimmen, erklären weder die Fähigkeit kompetenter Beratung und/oder Intervention, noch bestimmen sie das Verhältnis der ausgewählten Komponenten zueinander, sondern beziffern lediglich additiv und allgemein die „Summe verschiedener Teilkompetenzen“ (Bolten, 2007, S. 22). Allein ergeben sie noch keine Kompetenz. Erst durch das Zusammenspiel beider Ebenen können die Ressourcen ihre Wirkung entfalten, durch einen sie organisierenden psychischen Mechanismus, der die Realisierung zielgerichteter Aktivitäten erst ermöglicht.

Interkulturelle Kompetenz umfasst somit die kognitiven, affektiven und verhaltensbezogenen Ressourcen *sowie* diejenigen Prozesse, welche die Nutzung und die Weiterentwicklung der Ressourcen in Bezug auf die adäquate Bewältigung von Anforderungen in und durch komplexe Situationen organisieren und kontrollieren. Dieses Zusammenführen ist nicht nur ein komplexer, sondern *auch* ein störanfälliger Prozess, unter anderem, weil die vorhandenen Komponenten in Bezug auf die Anforderungen der jeweiligen Situation immer neu aktualisiert und austariert werden müssen. Das Problem sieht Dauner dabei weniger darin, dass keine Ressourcen vorhanden seien, sondern darin, dass – bezogen auf die konkrete Situation und deren spezifische Anforderungen – ggf. die „falschen“ Komponenten aktiviert bzw. die Komponenten „falsch“ aktiviert werden können. Dies geschehe meist, indem existierende Unterschiede unzulässig verallgemeinert und auf Kollektive und Individuen transferiert werden, auf welche die angenommenen Merkmale nur eingeschränkt oder nicht zutreffen. Kompetent ist nach Bolten daher nicht unbedingt derjenige, der kulturelle Eigenheiten einer gegebenen Kultur kennt, sondern diejenige Person, die über die (Meta-)Fähigkeit verfügt, die Anwendung dieser Komponenten adäquat zu steuern, um immer wieder neu entscheiden zu können, wann, auf wen, und wie diese Komponenten angemessen angewendet werden können.

3. Kultursensible Beratung und transkulturelles Denken

In den Debatten um interkulturelle Kompetenz ist noch immer ein gruppenbezogenes Verständnis von Kultur vorherrschend (Thomas, 2003; 2005), in dem Kultur als ein Orientierungssystem gesehen wird, mit Standards, die Wahrnehmung, Denken, Werte und Handeln (in) einer Gesellschaft, Nation, Organisation oder Gruppe beeinflussen und Zugehörigkeit definieren (vgl. Rechten in diesem Band). Die zugehörigen Modellbeschreibungen – das

Eisbergmodell nach Edward T. Hall oder das Zwiebelmodell von Hofstede oder Spencer-Oatey, die alle auf das Herder'sche Kugelsystem zurückzuführen sind¹ – dienen dabei als Basis zur Selbst- und Fremdrelexion, bergen gleichzeitig aber auch die Gefahr, mittels Stereotypisierung vorhandene Vorurteile zu stützen.

Bereits Mitte der achtziger Jahre des letzten Jahrhunderts spricht Schöffthaler von der Notwendigkeit einer „Veränderung der Deutungsmuster und Denkstile der Angehörigen kultureller Majoritäten wie Minoritäten“ (Schöffthaler, 1984, S. 12). Auch Welsch (1995) geht davon aus, dass Kulturen „de facto nicht mehr die unterstellte Form der Homogenität und Separiertheit“ haben. Sie seien „durch eine Pluralisierung möglicher Identitäten gekennzeichnet und weisen extern grenzüberschreitende Konturen auf“. Über diese Konstrukte würden keine homogenen und kohärenten Einheiten mehr gebildet. Welsch beschreibt ihre veränderte Verfasstheit als miteinander verflochtene, vermischte und vernetzte Kulturen. Heute existiere eine Pluralität unterschiedlicher Lebensformen und Lebensstile mit transkultureller Haltung und der Mensch sei zu einem „hybriden Mischling“ geworden „mit unterschiedlichen soziokulturellen Prägungen und einer komplexen Identität“. Daher sind für ihn Kulturbegriffe auch nicht „bloß Beschreibung, sondern operative Begriffe“.

Zusammenfassend geht es in der kultursensiblen Beratung also um das Verstehen „neuer kultureller Phänomene aus der wechselseitigen Verschränkung von Globalisierung, Regionalisierung und Lokalisierung bzw. von globalen, nationalen und lokalen Kulturen und Kulturelementen. Das betrifft die Strukturen ebenso wie die Praxen und die Formen der Subjektivität.“ (Zirfas u. a., 2006, S. 185) Kulturen können nicht mehr als Gegensatz von Eigen- und Fremdkultur, sondern müssen „jenseits dieses Gegensatzes“ gedacht werden. An die Stelle eines statischen Kulturbildes tritt ein „dynamisches, symbiotisches und sich stets veränderndes komplexes Geflecht an kulturellen Kontexten“. Und an die Stelle scheinbar stabilen Kategorien „treten Identitätskonstruktionen und Handlungsorientierungen, welche aus konstanten Wechselspielen von individuellen und kollektiven Faktoren entspringen.“ (Bittl, o.J.)

Kompetente, kultursensible Beratung beinhaltet daher Anerkennung *und* sensible Erkundung, um zu ergründen, was im Rahmen der gesetzten Grenzen für den Anderen überhaupt möglich ist, abhängig wiederum davon, welcher Zugehörigkeitsstatus dem Anderen in der Gesellschaft jeweils zu-

1 Kennzeichnend für Herders Kulturbegriff ist ein „Kugelmodell“ der Kulturen: „Jede Nation hat ihren Mittelpunkt der Glückseligkeit wie jede Kugel ihren Schwerpunkt“. Kultur erscheint ihm im Sinne der Totalität einer Lebensweise, in sich geschlossen und nach außen durch eindeutige Differenz zu anderen Kollektiven gekennzeichnet. Im Prinzip gehen alle Ansätze, die Kultur als ein geschlossenes System betrachten, auf dieses Herder'sche Kugelmodell zurück.

erkannt wird. Und es geht auch darum, in wessen „Sprache“ wer spricht. Damit ist nicht das Sprechen um zu verstehen gemeint und nicht das Erkennen von Missverständnissen, sondern es geht um die „Sprache,“ die ich als Beratende und zu Beratender jeweils spreche. Es geht um die Machtposition im Dialog mit dem Anderen, die mir als Fachkraft bewusst sein muss und die ich nicht verleugnen kann. Die Vorstellung von einem Gespräch auf „gleicher Augenhöhe“ bleibt so lange illusorisch, solange einer der Gesprächspartner weiterhin, wie auf einem – zwar wackligen – Podest steht und dadurch auf den – eigentlich gleichgroßen – Gesprächspartner herunterblicken muss. Der Personenzentrierte Ansatz bietet hier die Chance, zumindest zu sehen, *wer* im Mittelpunkt der Beratung stehen sollte, bei gleichzeitigem Wissen darüber, welchen Begrenzungen Berater und Beraterinnen in der Beratungssituation immer auch ausgesetzt sind, bei einem Klientel, das noch immer als „die Anderen“ um Anerkennung, Akzeptanz und um seine Rechte kämpft.

Literatur

- Barwig, K. & Hinz-Rommel, W. (Hrsg.). (1995). *Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Bittl, K. H. (o. J.). *Ein Thesenpapier zur Herausforderung und Problematik des transkulturellen Lernens*, unveröffentlichtes Manuskript.
- Bolten, J. (2007). Was heißt „Interkulturelle Kompetenz“? Perspektiven für die internationale Personalentwicklung. In J. Berninghausen & V. Kuenzer (Hrsg.), *Wirtschaft als interkulturelle Herausforderung. Business across Cultures* (S. 21–41). Frankfurt am Main: IKO-Verlag.
- Bourdieu, P. (1997). Verstehen. In Ders. u. a., *Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft* (S. 779–802). Konstanz: UVK.
- Brocker, M. & Nau, H. (Hrsg.). (1997). *Ethnozentrismus. Möglichkeiten und Grenzen des interkulturellen Dialogs*. Darmstadt: WBG.
- Burgkart, C. (1984). „Das ‚Heidelberger Manifest‘, Grundlage staatlicher Ausländerpolitik.“ In R. Meinhardt (Hrsg.), *„Türken raus? Oder: Verteidigt den sozialen Frieden“* (S. 141–161). Hamburg: Rowohlt.
- Dauner, B. A. (2011). Die organisierte Funktion von Kompetenz – Einwurf eines zweiebenen-Modells interkultureller Kompetenz. In *interculture journal. Online-Zeitschrift für Interkulturelle Studien*, Ausgabe 14, 25–46.
- Eppenstein, T. & Kiesel, D. (2008). *Soziale Arbeit interkulturell. Theorien, Spannungsfelder, reflexive Praxis*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Filtzinger, O. & Häring, D. (Hrsg.). (1993). *Von der Ausländersozialberatung zu sozialen Diensten für Migranten*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Gaitanides, S. (1999). Zugangsprobleme von MigrantInnen zu den sozialen und psychosozialen Diensten und Strategien interkultureller Öffnung. *Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit* 3+4, 41–45.
- Giardano, C. (1996). Die Rolle von Missverständnissen bei Prozessen der interkulturellen Verständigung. In K. Roth (Hrsg.), *Mit der Differenz leben. Europäische Ethnologie und interkulturelle Kommunikation* (S. 31–42). Münster: Waxmann.

- Halfmann, J. & Bommers, M. (1998). Staatsbürgerschaft, Inklusionsvermittlung und Migration. Zum Souveränitätsverlust des Wohlfahrtsstaates. In Dies. (Hrsg.). *Migration in nationalen Wohlfahrtsstaaten* (S. 81–101). Osnabrück: Universitätsverlag.
- Heimannsberg, B. (1996). Zum Umgang mit kulturellen Unterschieden. In Dies & C. J. Schmidt-Lellek (Hg.), *Interkulturelle Beratung und Mediation* (S. 13–22). Köln: Edition Humanistische Psychologie.
- Hinz-Rommel, W. (1996). Interkulturelle Kompetenz und Qualität. Zwei Dimensionen von Professionalität in der Sozialen Arbeit. *Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, Heft 3+4*, 20–25.
- Huntington, Samuel P. (1996). *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*. New York: Simon & Schuster.
- Huth-Hildebrandt, C. (1999). Ethnisierungsprozesse re-visited. Die Relevanz der Kategorie Geschlecht im Umgang mit Fremdheit. In D. Kiesel u. a. (Hrsg.), *Die Erfindung der Fremdheit* (S. 185–201). Frankfurt am Main: Brandes & Apsel.
- Puskeppeleit, J. & Tränhardt, D. (1990). *Vom betreuten Ausländer zum gleichberechtigten Bürger*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Rommelspacher, B. (1995). *Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht*. Berlin: Orlanda.
- Schöfthaler, T. (1984). Multikulturelle und transkulturelle Erziehung. Zwei Wege zu kosmopolitischen kulturellen Identitäten. *International Review of Education*, 11–24.
- Taylor, C. (1997). *Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung*. Frankfurt am Main: Fischer.
- Thomas, A. (2005). *Grundlagen der interkulturellen Psychologie*. Nordhausen: Bautz.
- Thomas, A. u. a. (Hrsg.). (2003). *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation*. Göttingen: Hogrefe.
- Welsch, W. (1995). Transkulturalität, In Institut für Auslandsbeziehungen (Hrsg.), *Migration und kultureller Wandel, Zeitschrift für Kulturaustausch* (S. 39–44) Stuttgart.
- Zirfas, J., u. a. (2006). *Transkulturalität und Pädagogik. Interdisziplinäre Annäherungen an ein kulturwissenschaftliches Konzept und seine pädagogische Relevanz*. Weinheim und München: Juventa.