

Interkulturelle Mediation

Inhaltsverzeichnis

Das Perspektivenmodell Interkultureller Mediation (Kriegel-Schmidt, Schmidt, Zwania-Rößler).....	2
Interkulturelle Kompetenz.....	4
Kernelemente interkultureller Kompetenz (Barmeyer, Bausch & Mayrhofer).....	4
Interkulturelle Kompetenz neu denken?! (Bolten).....	5
Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jhd? (Bertelsmann Stiftung & Fondazione Cariplo).....	7
Kulturbegriffe und Multikollektivität.....	9
Cultural Dimensions.....	11
The Culture Map (Erin Meyer).....	11
Bridge the culture gaps (Robert Gibson, 2021).....	14
Anregungen für die Praxis.....	16
Literatur.....	18

Das Perspektivenmodell Interkultureller Mediation (Kriegel-Schmidt, Schmidt, Zwania-Rößler)

Kultur ...

- Kultur beeinflusst, was für einen Menschen vorstellbar, denkbar, sinnvoll und plausibel ist.
- Der Begriff Kultur und kulturwissenschaftliche Theorien und Modelle sind unzureichende, unvollständige Beschreibungen der Realität.

Interkulturelle Mediation ...

- ist eine stärker an sozial- und kulturwissenschaftlichen Erkenntnissen orientierte Form der Mediation
- wird **nicht** durch die Zugehörigkeit der Beteiligten zu unterschiedlichen (National-) Kulturen, **sondern** durch die Einnahme einer bestimmten Perspektive (kulturelle Sehweise) zur „Interkulturellen Mediation“
- vermittelt nicht zwischen Kulturen, sondern zwischen Menschen
- berücksichtigt die kulturelle Prägung des Mediationsverfahrens und der Mediator:innen
- erleichtert das Verständnis und die Bearbeitung komplexer Konflikte, die durch Offenheit und kulturelle Vielfalt geprägt sind

Das Perspektivenmodell hilft dabei, die Aufmerksamkeit in der Mediation systematisch und analytisch auf kulturelle Aspekte zu richten, und zwar unter Berücksichtigung kulturwissenschaftlicher Erkenntnisse und Theorien. Es dient dazu, die Vorstellungs- und Handlungsfähigkeit aller Beteiligten, auch der Mediator:innen selbst, besser zu verstehen und zu erweitern.

2

Eine kulturelle Sehweise (kulturelle Perspektiven) können in jedem Konflikt neue Erkenntnisse liefern, insbesondere bei Konfliktparteien mit stark unterschiedlichen kulturellen Hintergründen.

Das Modell bündelt wichtige Bereiche der Kulturforschung in vier Perspektiven:

- Perspektive 1: Handlungsorientierungen
- Perspektive 2: Sprache und Kommunikation
- Perspektive 3: Kulturelle Konstruktionen
- Perspektive 4: Machtungleichgewichte

Perspektive 1: Handlungsorientierungen

- Implizites/Unbewusstes und explizites/bewusstes Wissen darüber, welches Verhalten als normal, sinnvoll und angemessen angesehen wird
- „kollektive Programmierung des Geistes“ (Hofstede)
- Lebenswelten
- Regeln und Routinen

Perspektive 2: Sprache und Kommunikation

- Sprachwissenschaftlicher Blick auf das Konfliktgeschehen
- Verbale und nonverbale Kommunikation
- Gesprächsstile
- Unterschiedliche Wortbedeutungen „Falsche Freunde“
- Umgang mit Mehrsprachigkeit in der Mediation (Dolmetscher, Co-Mediation,

Perspektive 3: Kulturelle Konstruktionen

- Vorstellungen von Kultur und Identität
- Verbundenheit innerhalb von Kollektiven, Abgrenzung nach außen
- Stereotype und Vorurteile
- Strategischer Einsatz von Kultur

Perspektive 4: Machtungleichgewichte

- Statusunterschiede und Machtverhältnisse
- Gesellschaftliche Rahmenbedingungen
- Mehrheiten- bzw. Minderheitendiskurse
- Diskriminierung

Was fangen wir mit dem Perspektivenmodell an?

Die Perspektiven können je nach Bedarf differenziert, kombiniert und um weitere Modelle und Perspektiven ergänzt werden. Die künstliche, theoretische Trennung erleichtert die Analyse. Reale Phänomene lassen sich oft nicht eindeutig abgrenzen, aber aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachten.

Dadurch können wir:

- Eigene Haltung bewusst machen, reflektieren und bei Bedarf neu ausrichten
- Irritationen wahrnehmen
- Hypothesen bilden und überprüfen
- Handlungsoptionen erweitern
- Das eigene Verhalten hinterfragen

Interkulturelle Kompetenz

Kernelemente interkultureller Kompetenz (Barmeyer, Bausch & Mayrhofer)

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit ...

- Werte, Denkweisen und Verhaltensmuster zu verstehen
- den eigenen Standpunkt transparent zu kommunizieren
- über alternative Lösungen nachzudenken

Kernelemente interkultureller Kompetenz		
Affektiv	Kognitiv	Verhalten
Einstellungen, Werte und Sensibilität	Begriffe, Wissen und Verständnis	Fähigkeiten und Handlungen
<ul style="list-style-type: none"> • Einfühlungsvermögen • Offenheit • Flexibilität • Respekt • Wertfreie Einstellung • Ethnorelativismus • Vielfältige Perspektiven • Ambiguitätstoleranz • Frustrationstoleranz 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der politischen, sozialen und wirtschaftlichen Systeme • Kenntnis kultureller Dimensionen und kultureller Standards • Fremdsprachenkenntnisse • Selbsterfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anwendung von kognitivem Wissen • Kommunikative Fähigkeiten • Praktische Sprachkenntnisse • Metakommunikative Fähigkeiten • Flexibles Verhalten • Selbstdisziplin

Interkulturelle Kompetenz neu denken?! (Bolten)

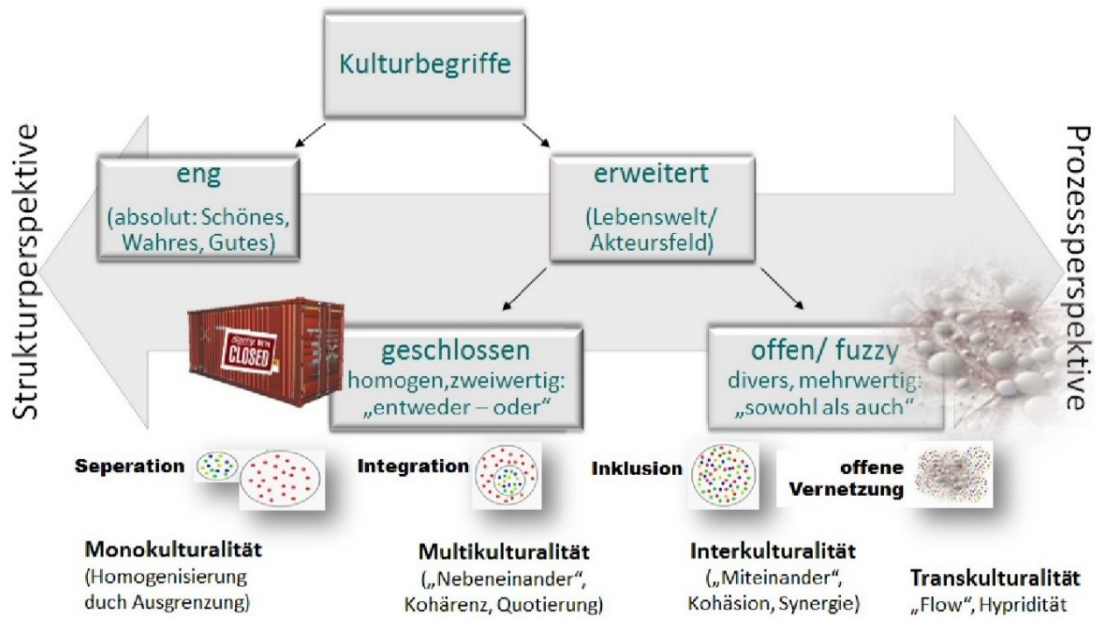
Seit Beginn des 21. Jahrhunderts wurden universal gültige Modelle interkultureller Kompetenz zunehmend durch neue multi- und interdisziplinäre Ansätze ersetzt und verstärkt im Kontext konkreter Praxisfelder untersucht, wie z. B. Lehrerbildung, Schule, Vorschulerziehung, Gesundheitswesen, Polizeiausbildung, Schüler-/ Studierendenaustausch, sozialpädagogische Arbeitsbereiche, spezielle Branchen (Tourismus, Software, Marketing, Personal- und Organisationsentwicklung).

Kritisch betrachtet werden mittlerweile:

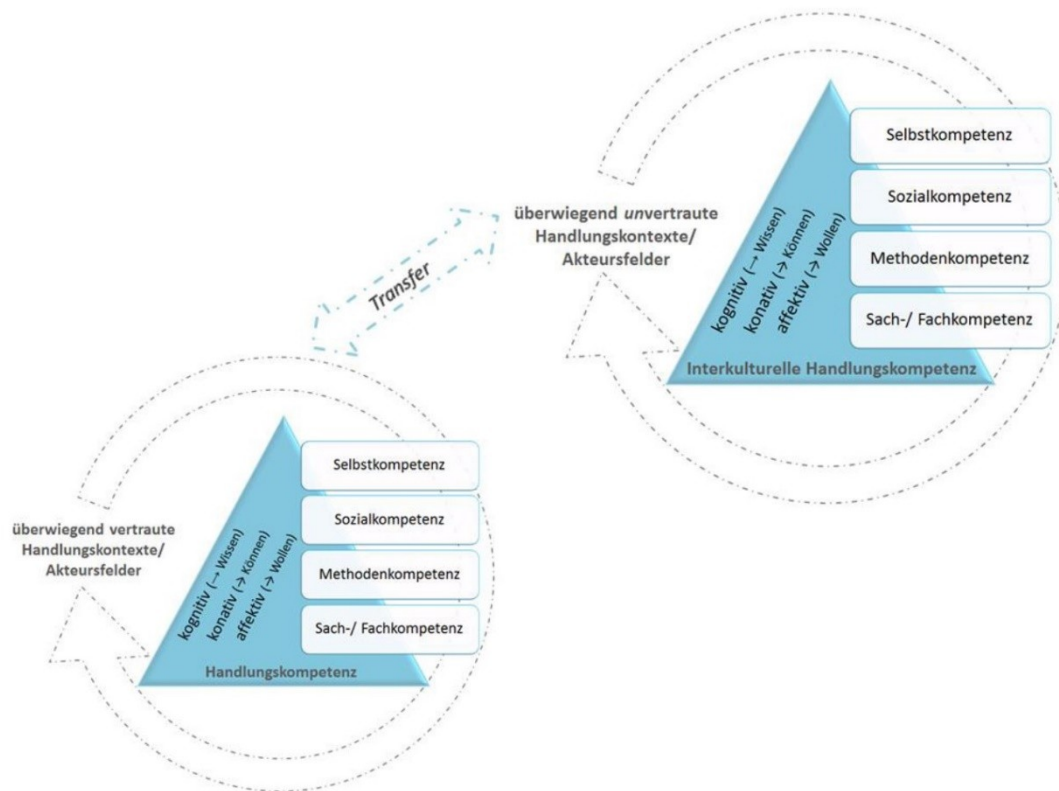
- Argumentationen, die mit Homogenitätsprämissen arbeiten und Heterogenitäts- und Diversitätsmerkmale von Kulturen ausblenden (→ „Containerdenken“, Kohärenzbehauptungen); Versuche eindeutiger kultureller Grenzziehungen durch die Gleichsetzung von „Kultur“ und „Nationalkultur“
- Ignorieren der kulturellen Mehrfachzugehörigkeit von Akteuren - und in diesem Zusammenhang: Reduktionen von „Interkulturalität“ auf „Kulturvergleiche“ bzw. „interkulturelle Vergleiche“
- Einseitige Strukturorientierungen unter Vernachlässigung der Prozesshaftigkeit und das Ausblenden interaktionaler Aspekte
- Monokausale und lineare Erklärungen kultureller Entwicklungen; Objektivitätsbehauptungen; das Ausblenden globalgeschichtlicher Vernetzungszusammenhänge
- Vernachlässigung des Faktors „Macht“ in interkulturellen Beziehungen
- Engführung der Gegenstandsbereiche auf interkulturelle Missverständnisse, Vernachlässigung der Synergie-/Chancenpotentiale interkulturellen Handelns

Daraus lässt sich ableiten, dass Folgendes berücksichtigt werden muss:

- mehrwertige/ netzwerkorientierte (Inter-)Kulturalitätsverständnisse
- Fragen des Verhältnisses von Struktur- und Prozessorientierung
- Perspektivenreflexivität, Möglichkeiten der Beschreibbarkeit kultureller Akteursfelder
- Relationalität und Umgang mit dem Faktor „Macht“
- Gestaltung synergetischer und nachhaltiger interkultureller Beziehungen



Bolten 2016: Kultur und Interkulturalitätsverständnis



Bolten 2016: Interkulturelle Handlungs- und Transferkompetenz

Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jhd? (Bertelsmann Stiftung & Fondazione Cariplo)

„Die Bertelsmann Stiftung und die Fondazione Cariplo haben das gemeinsame Ziel, Toleranz, Integration und den Kulturdialog sowohl in Europa als auch mit anderen nichteuropäischen Partnern zu fördern. Für beide Stiftungen ist dabei das Konzept „interkulturelle Kompetenz“ von besonderem Interesse, das die Fähigkeit einzelner Personen beschreibt, mit der wachsenden Heterogenität in einer globalisierten Welt umzugehen.“

These 1: Konstruktiver Umgang mit kultureller Vielfalt wird immer wichtiger

These 2: Eine vorläufige Definition von interkultureller Kompetenz

„Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu agieren; sie wird durch bestimmte Einstellungen, emotionale Aspekte, (inter-)kulturelles Wissen, spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie allgemeine Reflexionskompetenz befördert.“

These 3: Keine interkulturelle Kompetenz ohne gesellschaftspolitischen Rahmen

These 4: Interkulturelle Kompetenz beruht auf einer prozessualen Definition von Kultur

These 5: Interkulturelle Kompetenz entwickelt sich in unterschiedlichen Bereichen dynamisch

These 6: Externes Ergebnis: Konstruktive Interaktion – positiv bewertete Ziele erreichen und die Verletzung kultureller Regeln vermeiden

Interkulturelle Kompetenz führt als externes Ergebnis zu konstruktiver, weil angemessener und effektiver Kommunikation der beteiligten Akteure in interkulturellen Situationen.

These 7: Einstellungen – Wertschätzung kultureller Vielfalt und Ambiguitätstoleranz

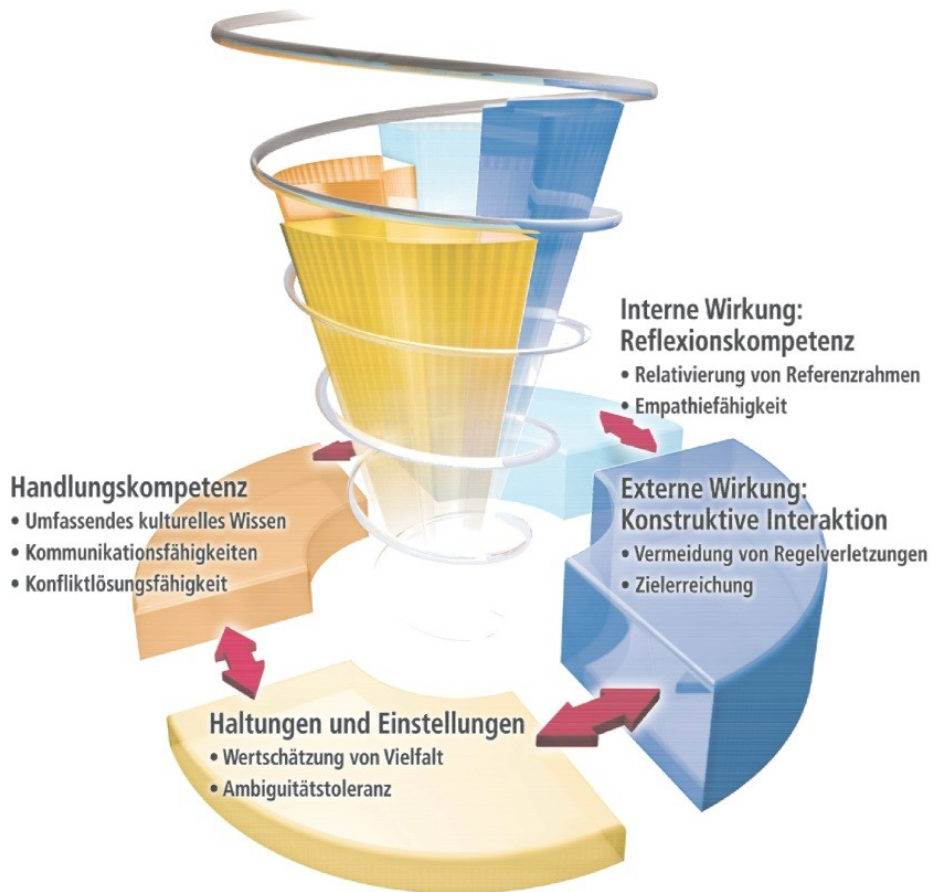
Als Ausgangspunkt für den Erwerb interkultureller Kompetenz gilt eine grundlegend positive Einstellung gegenüber interkulturellen Situationen. Diese interkulturelles Lernen motivierende Einstellung ist in ihrem Kern emotional und gefühlsbezogen. Entscheidende Einstellungen und Grundhaltungen sind eine allgemeine Offenheit und Wertschätzung für kulturelle Vielfalt sowie eine offene, neugierige und vorurteilsfreie Begegnung mit Personen aus fremden Kulturen (indem beispielsweise ethnozentrische Urteile vermieden und die eigenen spontanen Gefühle, Reaktionen etc. erkannt und reflektiert werden).

These 8: Umfassendes kulturelles Wissen, interkulturelle Kommunikation und Führungsqualitäten im Hinblick auf Konfliktlösung und Synergiefindung

Entscheidend sind ein umfassendes **kulturelles Wissen** sowie besondere **Fähigkeiten zur Kommunikation, Dialogführung und gemeinsame Aktivitäten**. Interkulturelle Kompetenz bedeutet sowohl „**Wissen über**“, als auch „**Wissen wie**“.

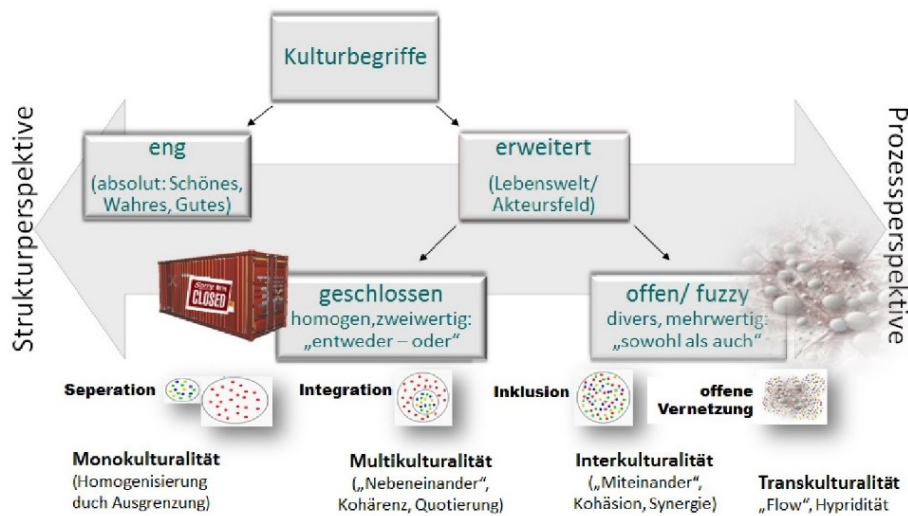
Schlüsselaspekte eines umfassenden kulturellen Wissens:

- Verständnis für die Weltsicht, Werte, Normen und Lebensweisen von anderen
- Verstehen der Rolle und der Auswirkungen kultureller Aspekte auf Verhalten und Kommunikation
- Verstehen historischer, politischer und religiöser Zusammenhänge
- ein soziolinguistisches Bewusstsein für die Beziehung zwischen Sprache und Bedeutung im gesellschaftlichen Zusammenhang



Bertelsmann Stiftung & Fondazione Cariplo 2008: Interkulturelle Kompetenz als dynamischer Lernprozess

Kulturbegriffe und Multikollektivität

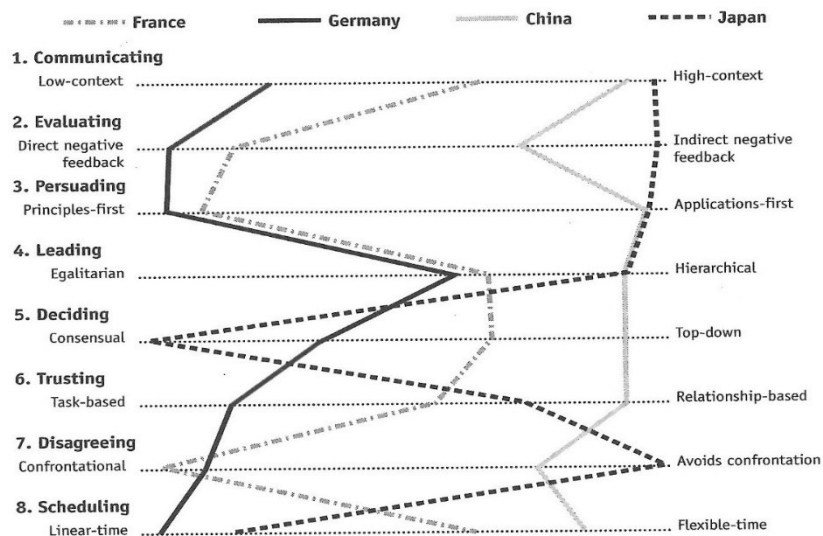


Bolten 2016

Geschlossene Kulturbegriffe

- betrachten kulturelle Zugehörigkeiten als homogen, zweiwertig (entweder-oder)
- gehen von stabilen Strukturen aus
- nutzen Generalisierungen
- erleichtern Zuordnungen, Vergleiche und Überblick
- liegen den meisten Kulturvergleichen zugrunde, z. B. den Kulturdimensionen (z. B. Hofstede)

FIGURE E.1.



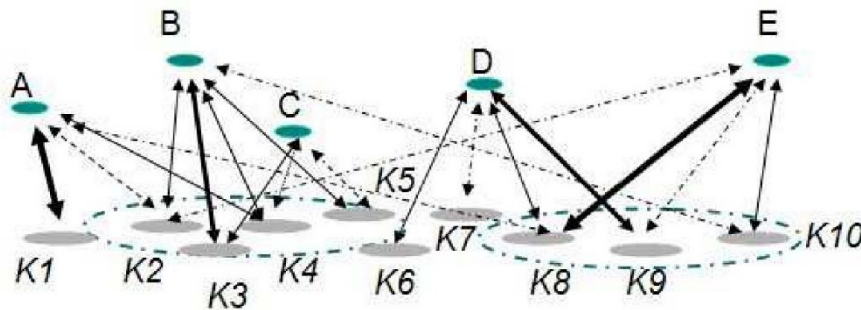
Meyer 2015: The Culture Map

Offene/Fuzzy Kultur

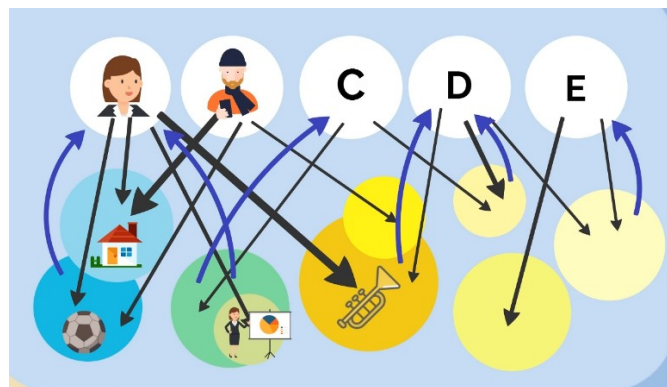
- betrachten kulturelle Zugehörigkeiten als divers, mehrwertig (sowohl als auch)
- betrachten stärker die Prozesse sozialer Interaktionen
- akzeptieren die Komplexität sozialer Beziehungen und kollektiver Zugehörigkeiten
- erleichtern die Suche nach Gemeinsamkeiten

Multikollektivität

- Menschen gehören immer zu mehreren Kollektiven
- Individuen und Kollektive prägen sich gegenseitig
- Über die Individuen gibt es zahlreiche Verbindungen zwischen den Kollektiven
- Das Konzept der Multikollektivität wirkt der Tendenz entgegen, Menschen aufgrund ihrer Nationalität zu kategorisieren
- berücksichtigt individuelle Besonderheiten und Identitäten
- Kollektive können sich z. B. ergeben aus Familie, Beruf, Sport, Geschlecht, Alter Migrationserfahrung ...
- Kollektive können unterschiedlich groß sein



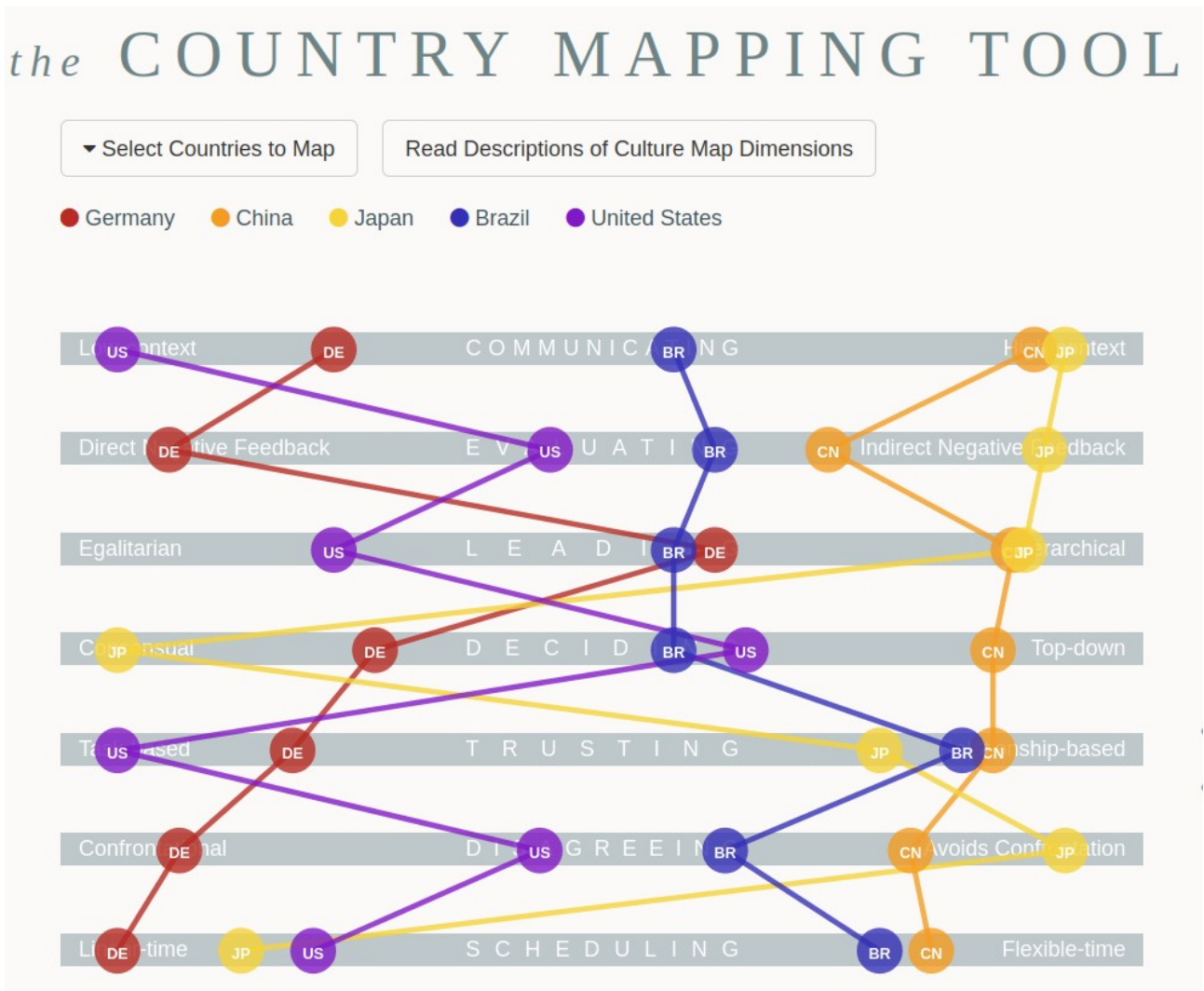
Bolten 2011



Educast Fuzzy Cultures (https://youtu.be/qQxiOX_ZjU4)

Cultural Dimensions

The Culture Map (Erin Meyer)



1. Communicating

Low-context: Gute Kommunikation ist präzise, einfach und klar. Botschaften werden für bare Münze genommen und verstanden. Wiederholungen sind erwünscht, wenn sie zur Klärung der Kommunikation beitragen.

High-context: Gute Kommunikation ist anspruchsvoll, nuanciert und vielschichtig. Botschaften werden sowohl gesprochen als auch zwischen den Zeilen gelesen. Botschaften werden oft angedeutet, aber nicht klar ausgedrückt.

2. Evaluating

Direct Negative Feedback: Negatives Feedback an Kollegen wird offen, unverblümt und ehrlich gegeben. Negative Botschaften stehen für sich allein und werden nicht durch positive abgemildert. Bei Kritik werden oft absolute Beschreibungen verwendet. Kritik kann an eine Einzelperson vor einer Gruppe geäußert werden.

Indirect Negative Feedback: Negatives Feedback an Kollegen wird sanft, subtil und diplomatisch gegeben. Positive Botschaften werden verwendet, um negative Botschaften zu verpacken. Qualifizierende Beschreibungen werden oft verwendet, wenn Kritik geäußert wird. Kritik wird nur unter vier Augen geäußert.

3. Leading

Egalitarian: Die ideale Distanz zwischen Vorgesetzten und Untergebenen ist gering. Vorgesetzte sind Vermittler unter Gleichen. Organisatorische Strukturen sind flach. Die Kommunikation überspringt oft die Hierarchiestufen.

Hierarchical: Der ideale Abstand zwischen Vorgesetzten und Untergebenen ist groß. Vorgesetzte geben Anweisungen und führen „von vorne“. Status ist wichtig. Organisatorische Strukturen sind vielschichtig und fest. Die Kommunikation folgt festen hierarchischen Linien.

4. Deciding

Consensual: Entscheidungen werden in Gruppen durch einstimmige Zustimmung getroffen.

Top-down: Die Entscheidungen werden von einzelnen Personen (in der Regel den Vorgesetzten) getroffen.

5. Trusting

Task-based: Vertrauen wird durch geschäftsbezogene Aktivitäten aufgebaut. Arbeitsbeziehungen werden leicht aufgebaut und abgebrochen, basierend auf der Praktikabilität der Situation. Sie leisten durchweg gute Arbeit - Sie sind zuverlässig - ich arbeite gerne mit Ihnen - ich vertraue Ihnen.

Relationship-based: Vertrauen wird durch den Austausch von E-Mails, abendliche Drinks und Gespräche an der Kaffeemaschine aufgebaut. Arbeitsbeziehungen bauen sich langsam und auf lange Sicht auf. Ich habe gesehen, wer Sie sind - ich habe persönliche Zeit mit Ihnen verbracht - ich kenne andere, die Ihnen vertrauen - ich vertraue Ihnen.

6. Disagreeing

Confrontational: Meinungsverschiedenheiten und Debatten sind positiv für das Team oder die Organisation. Offene Konfrontation ist angemessen und wirkt sich nicht negativ auf die Beziehung aus.

Avoids Confrontation: Meinungsverschiedenheiten und Debatten sind negativ für das Team oder die Organisation. Offene Konfrontation ist unangemessen und stört die Gruppenharmonie oder wirkt sich negativ auf die Beziehungen aus.

7. Scheduling

Linear-time: Die Projektschritte werden nacheinander angegangen, wobei eine Aufgabe abgeschlossen wird, bevor die nächste in Angriff genommen wird. Eine Sache nach der anderen. Keine Unterbrechungen. Der Schwerpunkt liegt auf dem Abgabetermin und dem Einhalten des Zeitplans. Der Schwerpunkt liegt auf Pünktlichkeit und guter Organisation statt auf Flexibilität.

Flexible-time: Die Projektschritte werden fließend angegangen und die Aufgaben je nach Gelegenheit geändert. Viele Dinge werden gleichzeitig angegangen und Unterbrechungen in Kauf genommen. Der Schwerpunkt liegt auf der Anpassungsfähigkeit, und Flexibilität wird höher bewertet als Organisation.

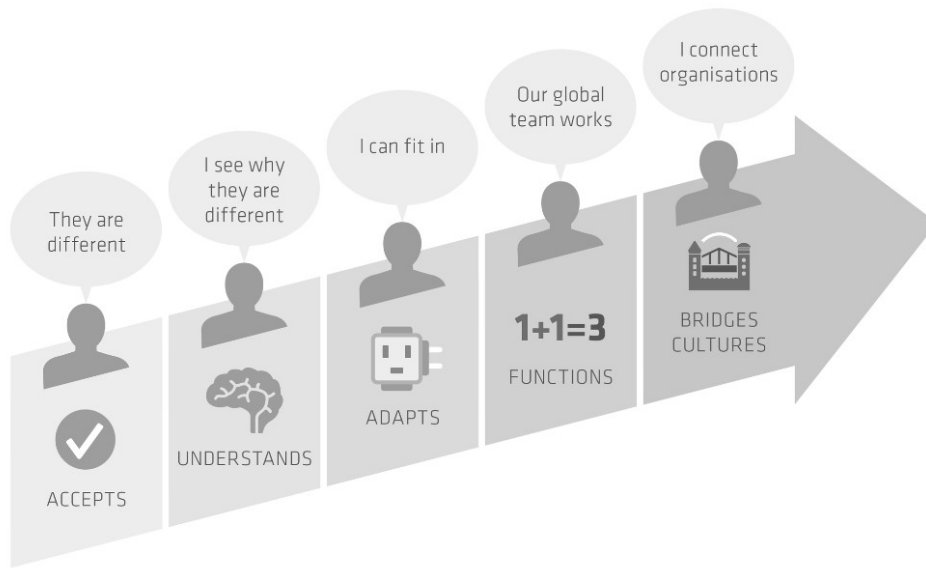
8. Persuading*

Principles First: Einzelne sind darauf trainiert worden, zunächst eine Theorie oder ein komplexes Konzept zu entwickeln, bevor sie eine Tatsache, eine Aussage oder eine Meinung präsentieren. Man zieht es vor, eine Nachricht oder einen Bericht mit dem Aufbau eines theoretischen Arguments zu beginnen, bevor man zu einer Schlussfolgerung übergeht. Die jeder Situation zugrunde liegenden konzeptionellen Prinzipien werden geschätzt.

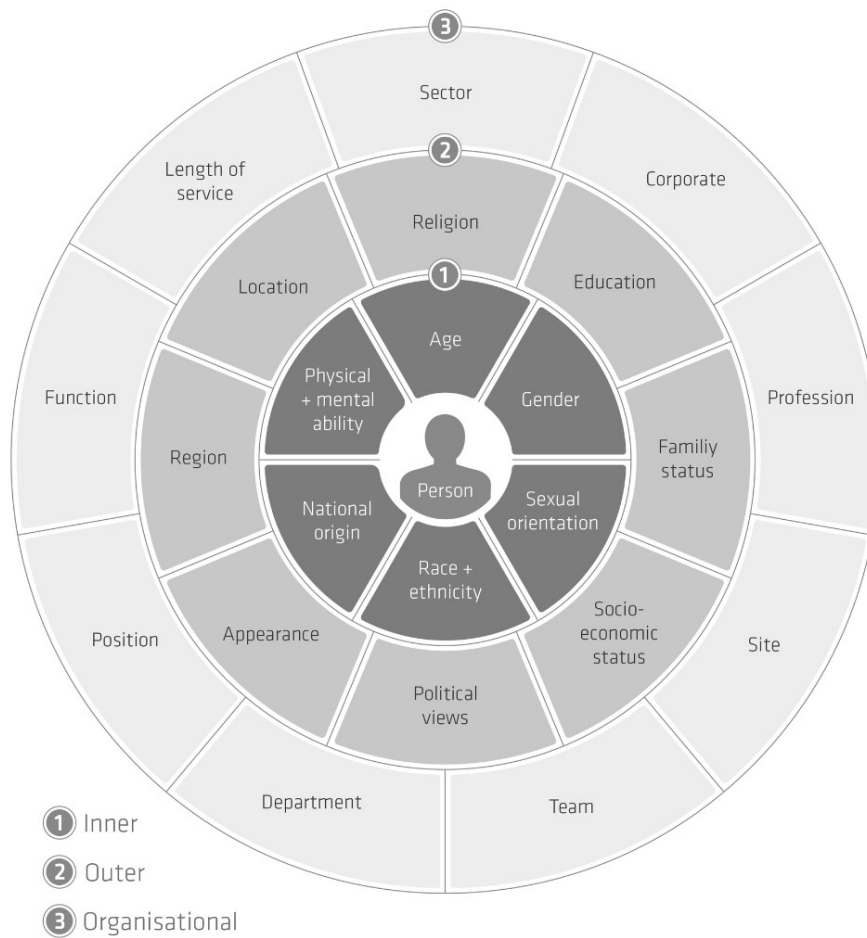
Applications First: Einzelne sind darin geschult, mit einer Tatsache, Aussage oder Meinung zu beginnen und später je nach Bedarf Konzepte zur Untermauerung oder Erklärung der Schlussfolgerung hinzuzufügen. Vorzugsweise beginnt man eine Nachricht oder einen Bericht mit einer Zusammenfassung oder mit Aufzählungspunkten. Diskussionen werden auf praktische, konkrete Weise geführt. Theoretische oder philosophische Diskussionen werden in einem geschäftlichen Umfeld vermieden.

* Die Persuading-Dimension stellt nicht alle Kulturen der Welt dar, da das Konzept von "Principles First" und "Applications First" nur auf westliche Umgebungen zutrifft. Asiatische Kulturen sind beispielsweise holistisch und verknüpfen beide Ansätze. Aus diesem Grund wird diese Dimension nicht auf der Karte angezeigt, wenn bestimmte Länder dargestellt werden.

Bridge the culture gaps (Robert Gibson, 2021)

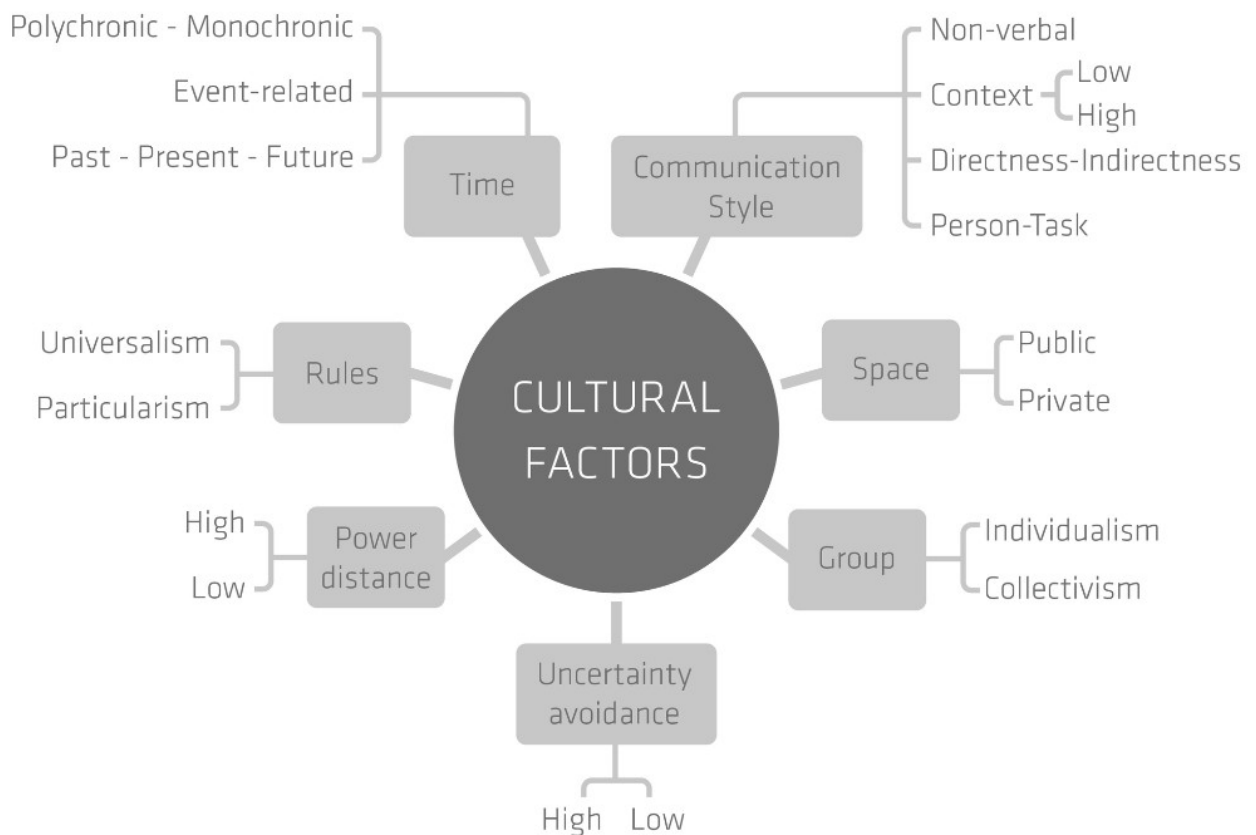


Wheel of difference





Culture Navigation System



Anregungen für die Praxis

Allgemein im Alltag

- Kulturelle Kompetenz kontinuierlich entwickeln.
 - o Wissen: Sich mit Sozial- und kulturwissenschaftliche Theorien und Modellen auseinandersetzen
 - o Können: Kommunikation, Techniken usw. üben und anwenden
 - o Wollen: Haltung hinterfragen, Respekt, Neugierde und Ambiguitätstoleranz entwickeln
- Sich mit Menschen aus anderen Ländern und Kollektiven austauschen, ihnen aufmerksam/aktiv zuhören und ihre Sicht auf die Welt kennenlernen.
- Sich die eigene kulturelle Prägung bewusst machen.
- Andere Herangehensweisen im Umgang mit Konflikten und Mediation kennenlernen und ausprobieren.
- Mediation als kulturell geprägtes Verfahren wahrnehmen und an unterschiedliche Anforderungen und Bedürfnisse anpassen.

Vor und nach einer Mediationssitzung

- Bewusst perspektivisches Sehen trainieren und einsetzen, z. B. anhand des Perspektivenmodells einzelne Perspektiven bewusst durchgehen. Was „sehe“ ich aus einer bestimmten Perspektive?
- Den Kontext der Situation analysieren.
- Intervision und Supervision zur Reflektion über (inter-)kulturelle Aspekte und die eigene Haltung nutzen
- Das Mediationsverfahren an die Begebenheiten und Anforderungen des aktuellen Falls anpassen. Dabei Prinzipien und das methodische Vorgehen (Phasenstruktur) beachten und anpassen.
- Co-Mediation:
 - o Sprachliche Schwierigkeiten und „blinde Flecken“ durch Co-Mediator:innen ausgleichen.
 - o MiKK-Modell: Mediator:innen-Teams (bi-kulturell, zweisprachig, zwei Geschlechter, zwei berufliche Hintergründe)

16

Während einer Mediationssitzung

- Hypothesen durch gezieltes Nachfragen überprüfen
- Einzelne, relevant erscheinende Perspektiven thematisieren und nachfragen
- Mehr Pausen einplanen. Rücksicht darauf nehmen, dass Gespräche in einer Fremdsprache oder in ungewohnten Situationen besonders anstrengend sind.
- Komplexität anerkennen und zulassen. Zu stark vereinfachte Vorstellungen von Kultur vermeiden.
- Gruppenzugehörigkeiten, gesellschaftlich bedingte Machtungleichgewichte usw. berücksichtigen und anerkennen. In vielen interkulturellen Konflikten geht es im Kern um Verteilungskonflikte und gestörte Anerkennungsverhältnisse.
- Nationalkulturen anerkennen, aber nicht überbetonen. Menschen nicht auf ihre nationale Herkunft reduzieren.
- Verstärkt auf nonverbale Kommunikation achten, auch auf die eigene.
- Vorsicht mit Humor!

- Auf Irritationen achten, die womöglich auf (für den Mediator/die Mediatorin) ungewohnte Weise ausgedrückt werden.
- Auf grundlegende Emotionen achten: Freude, Überraschung, Ekel oder Traurigkeit werden unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Alter auf ähnliche Weise zum Ausdruck gebracht.
- Das Bauchgefühl und Emotionen einbeziehen. Nicht zu verkopft handeln.
- Potenzielle Missverständnisse und kulturelle Unterschiede ansprechen und sichtbar machen.
- Gemeinsamkeiten und Anknüpfungspunkte herausarbeiten.
- Den Kontext der Situation thematisieren: Rolle von nicht anwesenden Personen, kollektive Zugehörigkeiten, Erwartungen, Zeit (z. B. besondere Feiertage), Ort (Aufenthalt im fremden Land) usw.

Literatur

Fachliteratur

Barmeyer, C., Bausch, M. & Mayrhofer, U. (2021): Constructive Intercultural Management – Integrating Cultural Differences Successfully. Edward Elgar.

Bertelsmann Stiftung & Fondazione Cariplo (2008): Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert?

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

Bolten, J. (2011): Unschärfe und Mehrwertigkeit: „Interkulturelle Kompetenz“ vor dem Hintergrund eines offenen Kulturbegriffs. In: U. Hoessler und W. Dreyer (Hrsg.): Perspektiven interkultureller Kompetenz.

http://iwk-jena.uni-jena.de/wp-content/uploads/2019/03/2011_Unschaerfe_Mehrwertigkeit_Ik-Kompetenz_fuzzy.pdf

Jürgen Bolten (2016): Interkulturelle Kompetenz neu denken?! In: Polylog, Sonderheft

"Interkulturelle Kompetenz in der Kritik".

http://iwk-jena.uni-jena.de/wp-content/uploads/2019/03/2011_Unschaerfe_Mehrwertigkeit_Ik-Kompetenz_fuzzy.pdf

Busch, D. (2004): Interkulturelle Mediation – Eine theoretische Grundlegung triadischer Konfliktbearbeitung in interkulturell bedingten Kontexten. Peter Lang Verlag.

El-Mafaalani, A. (2020): Das Integrations-Paradox – Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt (vollständig überarbeitete und erweiterte Neuausgabe). Kiepenheuer & Witsch.

Gibson, Robert (2021): Bridge the Cultural Gaps – A toolkit for effective collaboration in the diverse, global workspace.

Kriegel-Schmidt, K. (2012): Interkulturelle Mediation. Plädoyer für ein Perspektiven-reflexives Modell. Kommunikation und Kulturen. Cultures and Communication, Band 9.

Kriegel-Schmidt, Katharina, Zwania-Rößler, I. & Schmidt, K. (2019): Neuer Umgang mit Vielfalt: Kulturelle Sehweisen für Mediatoren mit dem Perspektiven-Modell. In Kracht, Niedostadek & Sensburg (Hrsg.), Praxishandbuch Professionelle Mediation: Methoden, Tools, Marketing und Arbeitsfelder.

Meyer, Erin (2015): The Culture Map: Decoding how people think, lead, and get things done across cultures

Internet-Links

Charta der Vielfalt: <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

Erin Meyer – The culture map: <https://erinmeyer.com/>

Katharina Kriegel-Schmidt: <https://www.kriegel-schmidt.com>

Schule Interkultureller Mediatoren: <https://www.schule-interkultureller-mediatorinnen.com/>