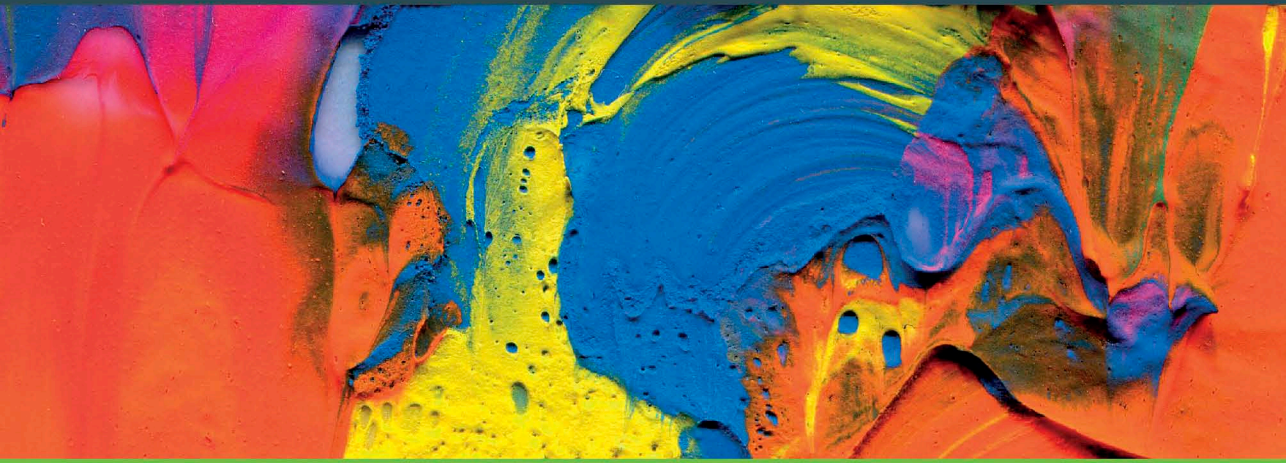


Elisabeth Vanderheiden / Claude-Hélène Mayer (Hg.)



Handbuch Interkulturelle Öffnung

Grundlagen, Best Practice, Tools



*»Leider lässt sich eine wahrhafte Dankbarkeit
mit Worten nicht ausdrücken.«*

Johann Wolfgang von Goethe

Ein Vorhaben wie dieses »Handbuch Interkulturelle Öffnung« ist nur aufgrund des Engagements vieler zu realisieren. So gilt unser besonderer Dank allen Autorinnen und Autoren, die durch ihre engagierten Beiträge dieses Buch haben möglich werden lassen.

Herzlich danken möchten wir auch denjenigen, die durch ihre ermutigenden oder kritischen Rückmeldungen und ihre wertvollen Unterstützungsbeiträge jedweder Art zum Gelingen dieses Werkes beigetragen haben.

Die finale Veröffentlichung dieses Handbuches ist insbesondere der ideellen und finanziellen Unterstützung der Katholischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz zu verdanken.

Elisabeth Vanderheiden und Claude-Hélène Mayer

Elisabeth Vanderheiden / Claude-Hélène Mayer (Hg.)

Handbuch Interkulturelle Öffnung

Grundlagen, Best Practice, Tools

Mit 42 Abbildungen und 15 Tabellen

Vandenhoeck & Ruprecht

Herausgegeben von Elisabeth Vanderheiden und Claude-Hélène Mayer im Auftrag der
Katholischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz.

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.

ISBN 978-3-525-40361-7

ISBN 978-3-647-40361-8 (E-Book)

Umschlagabbildung: © Rudchenko Liliia/Shutterstock.com

© 2014, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen /
Vandenhoeck & Ruprecht LLC, Bristol, CT, U.S.A.
www.v-r.de

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich
geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen
bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Printed in Germany.

Satz: SchwabScantechnik, Göttingen

Umschlag: SchwabScantechnik, Göttingen

Druck und Bindung: ☺ Hubert & Co., Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Inhalt

1 Einführung: Interkulturelle Öffnungsprozesse gestalten (Claude-Hélène Mayer und Elisabeth Vanderheiden)	21
1.1 Ziel und Zielgruppen	24
1.2 Aufbau des Handbuchs	24
2 Grundlagentexte: Begriffe und Konzepte im Kontext interkultureller Öffnung (Claude-Hélène Mayer und Elisabeth Vanderheiden)	27
2.1 Kultur	29
2.2 Interkultur – Transkultur – Multikultur	30
2.3 Anfänge interkultureller Öffnung	33
2.4 Definitionen interkultureller Öffnung	34
2.5 Herausforderungen interkultureller Öffnung	36
2.6 Integration, Inklusion und Marginalisierung	37
2.7 Diversity und Diversity Management	38
2.7.1 Diversity	38
2.7.2 Diversity-Dimension: Gender/Geschlecht	42
2.7.3 Diversity-Dimension: Inklusion von Menschen mit Behinderungen/körperliche sowie geistige Kapazitäten	42
2.7.4 Diversity-Dimension: Religion/Weltanschauung	43
2.7.5 Diversity-Dimension: Migrationsgeschichte/ Ethnische Zugehörigkeit/Rasse	43
2.7.6 Diversity-Dimension: Alter	46
2.7.7 Diversity-Dimension: Sexuelle Orientierung	47
2.7.8 Diversity Management	47
2.8 Handlungsfelder interkultureller Öffnung	50
2.9 Die Gestaltung interkultureller Öffnung	50
2.9.1 Organisationsentwicklung und Organisationsgestaltung in interkulturellen Organisationsprozessen	51
2.9.2 Systemische Perspektiven in interkulturellen Öffnungsprozessen ...	53
2.9.3 Gesundheitsorientierte Perspektiven in interkulturellen Öffnungsprozessen	56

3 Interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe	67
3.1 Handlungsorientierungen in Prozessen interkultureller Öffnung – Eine kritische Perspektive (<i>Dominic Busch</i>)	69
3.1.1 Einführung	69
3.1.2 Kritiken am Konzept der interkulturellen Öffnung	70
3.1.3 Worin liegt der Sinn eines Nachdenkens über interkulturelle Verständigung?	71
3.1.4 Interkulturelle Kommunikation als Produkt gesellschaftlicher Diskurse	73
3.1.5 Interkulturelle Öffnung als Dispositiv	74
3.1.6 Interkulturelle Öffnung trotz Dispositiv?	76
3.2 Interkulturelle Öffnung als Organisationsentwicklung: »In der Welt von heute gibt es nur noch wenige Nicht-Nächste« (<i>Ulrike Gentner und Hans-Georg Kempkes</i>)	78
3.2.1 Einleitung	78
3.2.2 Interkulturelle Öffnung	79
3.2.3 Was umfasst Organisationsentwicklung?	81
3.2.4 Ansätze und Instrumente der interkulturellen Öffnung und Organisationsentwicklung	84
3.2.5 Fazit	87
3.3 Diversity als Herausforderung für die Personalentwicklung (<i>Katharina Mallich-Pötz und Karin Gutiérrez-Lobos</i>)	90
3.3.1 Einleitung	90
3.3.2 Was hat die Personalentwicklung mit Diversity zu tun?	91
3.3.3 Fazit	94
4 Interkulturelle Öffnung in Politik und Parteien	97
4.1 Politische Partizipation von Migrantinnen und Migranten (<i>Karen Schönwälder</i>)	99
4.1.1 Editorial	99
4.1.2 Ursachen geringerer politischer Beteiligungen	100
4.1.3 Beteiligungshemmnisse reduzieren, Migrantinnen-/ Migrantenanteile in Parteien und Parlamenten erhöhen – z. B. auf kommunaler Ebene	102
4.1.4 Internationaler Vergleich	105
5 Interkulturelle Öffnung in Recht und Verwaltungen	109
5.1 Kulturelle Öffnung des nationalen Rechts (<i>Anusheh Rafi</i>)	111
5.1.1 Einleitung	111

5.1.2	Kulturelle Öffnung und Recht	112
5.1.3	Verfassungsrechtliche Grundlagen: Pluralismus und Wehrhaftigkeit	112
5.1.4	Grundrechtsabwägungen	113
5.1.5	Prinzipiendenken	113
5.1.6	Grundrechte im Zivilrecht	114
5.1.7	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	114
5.1.8	Probleme bezüglich der Gewährleistung von Gleichbehandlung	115
5.2	Interkulturelle Öffnung in der Polizei (<i>Marwan Abou-Taam</i>)	121
5.2.1	Die Polizei und das interkulturelle Umfeld	121
5.2.2	Demografische Verschiebung und die Polizei	122
5.2.3	Soziale Kompetenz – interkulturelle Kompetenz	125
5.2.4	Interkulturelle Kompetenz als notwendige Qualifikation in der Polizeiarbeit	125
5.2.5	Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund	127
5.2.6	Hürden auf dem Weg in die moderne Polizeiarbeit	128
5.3	Interkulturelle Kompetenz in der Bundeswehr – Verständnis, Bedeutung und Perspektiven (<i>Uwe Ulrich</i>)	132
5.3.1	Einleitung	132
5.3.2	Kultur	133
5.3.3	Interkulturelle Kompetenz	134
5.3.4	Bedeutung interkultureller Kompetenz für die Bundeswehr	135
5.3.5	Interkulturelle Öffnung der Bundeswehr	136
5.3.6	Perspektiven	137
5.4	Interkulturelle Öffnung in Bundes- und Landesbehörden (<i>Bülent Arslan</i>) ...	140
5.4.1	Einleitung	140
5.4.2	Interkulturelle Öffnung in Landes- und Bundesbehörden?	141
5.4.3	Besondere Herausforderungen	142
5.4.4	Wie kann man diesen Herausforderungen begegnen?	143
5.4.5	Fazit	146
6	Interkulturelle Öffnung in Kirchen und Religionen	149
6.1	Interkulturelle Öffnung der katholischen Kirche (<i>Detlef Schneider-Stengel</i>) ..	151
6.1.1	Einleitung	151
6.1.2	Eine kurze Geschichte der Migration in Deutschland	152
6.1.3	Die Reaktion der katholischen Kirche bis zum Zweiten Vatikanischen Konzil	153
6.1.4	Interkulturelle und interreligiöse Öffnung als Aufgabe der Kirche ..	155
6.1.5	Der gegenwärtige Stand	157
6.1.6	Wie soll es weitergehen?	159

6.2	Der Caritasverband und interkulturelle Öffnungsprozesse – auf dem geduldigen und beschwerlichen Weg des Erkennens, Formulierens und Umsetzens (<i>Bernward Hellmanns</i>)	164
6.2.1	Einleitung	164
6.2.2	Einige Wegmarken zur Bearbeitung der Thematik »interkulturelle Öffnung« im DCV	165
6.2.3	Bundespolitische Entwicklungen	169
6.2.4	Einblick in die Praxis	170
6.2.5	Fazit	171
6.3	Kirche mit anderen – interkulturelle Öffnungsprozesse in der Evangelischen Kirche und Diakonie (<i>Andreas Lipsch</i>)	173
6.3.1	Einleitung	173
6.3.2	Historisch-theologische Vorbemerkung	174
6.3.3	Zum Stand interkultureller Öffnungsprozesse in der Diakonie	175
6.3.4	Interkulturelle Öffnungsprozesse in der Evangelischen Kirche	178
6.3.5	Theologische und juristische Aspekte einer »Kirche mit anderen«	179
6.3.6	Fazit	181
6.4	Interkulturelle Prozesse zwischen Offenheit und Originalität gestalten – Anmerkungen aus einer islamischen Perspektive (<i>Tarek Badawia</i>)	183
6.4.1	Einleitung	183
6.4.2	Was die muslimische Urgemeinde hat lernen müssen – theologische Anmerkungen zum Öffnungsprozess	184
6.4.3	Moscheegemeinden (nicht mehr?) als »Zuhause in der Fremde«	188
6.4.4	Fazit und Ausblick	190
6.5	Zur Bedeutung des Diversitätsdiskurses am Beispiel der deutsch-jüdischen Perspektive (<i>Marina Chernivsky</i>)	192
6.5.1	Identität und Diversität	192
6.5.2	Juden in Deutschland: Selbstbild	194
6.5.3	Juden in Deutschland: Fremdbild	197
6.5.4	Perspektiven	199
7	Interkulturelle Öffnung in Erziehung und Bildung	203
7.1	Interkulturelle Öffnungsprozesse gestalten – im Elementarbereich (<i>Otto Filtzinger</i>)	205
7.1.1	Einleitung: Handlungsfeld Bildung im Elementarbereich	205
7.1.2	Interkulturelle Öffnungsprozesse im Elementarbereich	207
7.1.3	Interkulturelle Öffnung in Ausbildungs-, Administrations- und Politikebenen des Elementarbereichs	213
7.1.4	Institutionelle Schwerpunkte und Vernetzung interkultureller Öffnungsprozesse	214

7.1.5	Schnittstellen institutioneller Öffnung	218
7.1.6	Baustellen interkultureller Öffnung im Elementarbereich – ein Ausblick	219
7.1.7	Fazit	223
7.2	Von der Realität zur Normalität: Schule interkulturell entwickeln (<i>Franz Kaiser Trujillo</i>)	226
7.2.1	Einleitung	226
7.2.2	Grundlagen: Begriffsbestimmung	227
7.3	Die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften mit und ohne »Migrationshinter- grund« im Kontext der interkulturellen Öffnung der Institution Schule: Forderungen – Erwartungshaltungen – Konzeptionen (<i>Karim Fereidooni</i>) ..	237
7.3.1	Begriffserläuterung »Migrationshintergrund«	237
7.3.2	Was bedeutet die interkulturelle Öffnung der Schule?	238
7.3.3	Warum ist das Thema der interkulturellen Öffnung relevant?	240
7.3.4	Interkulturelle Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten	241
7.3.5	Fazit	243
7.4	Interkulturelle Öffnung in der Familienbildung (<i>Veronika Fischer</i>)	246
7.4.1	Einleitung	246
7.4.2	Familienbildung – begriffliche Klärung und Rahmenbedingungen ..	247
7.4.3	Weiterbildungsteilnahme von Familien mit Migrationshintergrund ...	248
7.4.4	Erschwerte Zugänge zur Familienbildung	249
7.4.5	Interkulturelle Öffnung der Familienbildung	250
7.4.6	Fazit	253
7.5	In den Blick genommen – Interkulturelle Öffnung der Jugendarbeit (<i>Hélène Düll</i>)	255
7.5.1	Einleitung	255
7.5.2	Jugendarbeit und Diversity	256
7.5.3	Rechtliche Grundlagen der Jugendarbeit – Partizipation als gesetzlicher Auftrag	257
7.5.4	Fazit	263
7.6	»... oder ich kreierte eine Tür« – Interkulturelle Öffnungsprozesse in der Erwachsenenbildung (<i>Ulrike Gentner</i>)	265
7.6.1	Einführung: Über das ewige Leben	265
7.6.2	Notwendigkeit eines Ethos für die Gesamtmenschheit	266
7.6.3	Interkulturelles Lernen in der Erwachsenenbildung öffnen und entwickeln	267
7.6.4	Vermittlung von interkultureller Kompetenz	268
7.6.5	Fazit	269
7.7	»Rein in die Wissenschaft!« – Diversity-Prozesse und die Öffnung der Lehre und Forschung an den Hochschulen (<i>Margrit E. Kaufmann</i>)	271
7.7.1	Einleitung	271

7.7.2	Diversity-Prozesse an Hochschulen als Motor für Öffnungen	273
7.7.3	Diversity in Lehre und Forschung	274
7.7.4	Bestandsaufnahmen der Diversity-Prozesse	276
7.7.5	Forschendes Lernen als ein Türöffner	280
7.7.6	Fazit	281
7.8	Interkulturelle Öffnung in der Altenhilfe – optionale Aufgabe oder unvermeidbare strukturelle Herausforderung für eine ganze Branche? (Ulrich Heberger)	284
7.8.1	Einführung	284
7.8.2	Entwicklung der Altenhilfe – ein Überblick	286
7.8.3	Felder der interkulturellen Öffnung in der Altenpflege	287
7.8.4	Vielfalt als Chance	289
7.8.5	Fazit und Ausblick	292
8	Interkulturelle Öffnung in der Wirtschaft	295
8.1	Interkulturelle Öffnungsprozesse in der Wirtschaft (Ute Clement)	297
8.1.1	Einleitung	297
8.1.2	Die Typologie grenzübergreifender Unternehmen von Bartlett und Ghoshal	299
8.1.3	Interkulturelle Konstellationen in Unternehmen: ein Streifzug	300
8.1.4	Interkulturelle Sensibilität: die Fähigkeit, kulturelle Unterschiede wahrzunehmen	302
8.1.5	Interkulturelle Lernprozesse	305
8.1.6	Style-Switching als interkulturelle Handlungskompetenz	307
8.1.7	Organisationale Rahmenbedingungen und interkulturelle Öffnungsprozesse	307
8.1.8	Standardisierung der Kommunikation	308
8.1.9	Fazit	308
8.2	Interkulturelle Öffnungsprozesse in internationalen Konzernen (Bülent Arslan)	310
8.2.1	Einleitung und Begriffsklärung	310
8.2.2	Bedeutung der interkulturellen Öffnung für Konzerne	311
8.2.3	Interkulturelle Öffnung in der Praxis	312
8.2.4	Fazit	317
8.3	Handlungsfelder interkultureller Öffnung: Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU) (Fessum Ghirmazion und Daniel Weber)	318
8.3.1	Handlungsfelder interkultureller Öffnung: Kleine und Mittlere Unternehmen	318
8.3.2	Interkulturelle Öffnung und Spezifika Kleiner und Mittlerer Unternehmen	319

8.3.3	Empfehlungen	321
8.3.4	Fazit	323
9	Interkulturelle Öffnung im Gesundheitswesen	325
9.1	Die interkulturelle Öffnung im deutschen Gesundheitssystem: Ein kritischer Überblick (<i>Christiane Falge und Gudrun Zimmermann</i>)	327
9.1.1	Einleitung	327
9.1.2	Zugangsbarrieren	328
9.1.3	Die Akteurinnen und Akteure für interkulturelle Öffnung	330
9.1.4	Forderungen für eine interkulturelle Öffnung des Gesundheitssystems	331
9.1.5	Entwicklungsdifferenzen und -potenziale	332
9.2	Die interkulturelle Öffnung in der Therapie (<i>Viktoria Knischewitzki-Bohlken und Iris Tatjana Graef-Calliess</i>)	335
9.2.1	Einleitung	335
9.2.2	Migrantinnen und Migranten in der psychiatrisch- psychotherapeutischen Versorgung in Deutschland	337
9.2.3	Zugangsbarrieren zu psychiatrisch-psychotherapeutischen Versorgungseinrichtungen	338
9.2.4	Zwei Richtungen im Diskurs um eine adäquate psychiatrisch- psychotherapeutische Versorgung von Migrantinnen und Migranten	339
9.2.5	Abbau von Zugangsbarrieren	340
9.2.6	Interkulturelle Kompetenzen in der psychiatrisch- psychotherapeutischen Therapie	340
9.2.7	Fazit	342
9.3	Wenn alle Beteiligten in Not geraten: Einsätze bei Patienten mit Migrationshintergrund – interkulturelle Öffnung der deutschen Rettungsdienste (<i>Tjalf Hoyer</i>)	345
9.3.1	Einleitung	345
9.3.2	Forschungsstand	346
9.3.3	Interkulturelle Kompetenz als Diagnose-Tool	349
9.3.4	Fazit	354
9.4	Transkulturalität in personenbezogenen Dienstleistungen – die Entwicklung reflexiver und selbstreflexiver Kompetenz (<i>Wulf-Bodo Wahl und Karin Ullrich</i>)	357
9.4.1	Die Anerkennung der Gefühlsarbeit als ein Baustein interkultureller Öffnung	357
9.4.2	Besonderheiten personenbezogener Dienstleistungen	359

9.4.3	Das Einverständnis im Missverständnis – ein sozialstrukturell und kulturell bedingtes Kommunikationsmuster	362
9.4.4	Reflexivität und Selbstreflexivität – Voraussetzung für Gefühlsarbeit und interkulturelles Verstehen	364
9.4.5	Selbstvergewisserung in der Gruppe – SiG: eine Methode zur strukturierten Besprechung von persönlichen arbeitsbezogenen Fragestellungen	365
9.4.6	Erfordernisse kulturellen Wandels – Fazit	369
10	Interkulturelle Öffnung in zivilgesellschaftlichen Settings	371
10.1	Interkulturelle Öffnung in Organisationen des ehrenamtlichen Engagements (<i>Emra Ilgün-Birhimeoğlu</i>)	373
10.1.1	Ehrenamtliches Engagement – begriffliche Annäherungen	373
10.1.2	Ehrenamtliches Engagement in Migrationsorganisationen	374
10.1.3	Freiwilliges Engagement von Personen mit Migrationshintergrund in deutschen Organisationen	377
10.1.4	Freiwilliges Engagement von Frauen mit Migrationshintergrund in Organisationen	379
10.1.5	Ausblick	380
10.2	Interkulturelle Prozesse in der Engagementförderung gestalten – die interkulturelle Öffnung von Freiwilligenagenturen (<i>Anne Schaarschmidt</i>)	383
10.2.1	Einleitung	383
10.2.2	Interkulturelle Öffnung und Qualitätsentwicklung von Freiwilligenagenturen	385
10.2.3	Interkulturelle Öffnung des freiwilligen Engagements – Wissen und Erfahrungen	390
10.2.4	Fazit und Ausblick	393
10.3	Interkulturelle Öffnung im Deutschen Roten Kreuz – eine besondere Chance für das Ehrenamt (<i>Heinz Knoche, Anna Luise Vey, Tina Weber und Susann Jentzsch</i>)	396
10.3.1	Einleitung	396
10.3.2	Interkulturelle Öffnung als gesamtverbandliche Aufgabe	397
10.3.3	Herausforderungen der interkulturellen Öffnung	398
10.3.4	Lösungsansätze zur Überwindung von Zugangsbarrieren	399
10.3.5	Die Umsetzung der interkulturellen Öffnung im Ehrenamt des DRK	401
10.3.6	Gute Praxisbeispiele zur interkulturellen Öffnung	404
10.3.7	Angestoßen: Die interkulturelle Öffnung des Bevölkerungs- und Katastrophenschutzes	406
10.3.8	Fazit	407

11 Interkulturelle Öffnung in der Beratung	409
11.1 Chancengerechte Beratung in gesellschaftlicher Vielfalt (<i>Chris Ludwig</i>)	411
11.1.1 Einführung	411
11.1.2 Thematische Ausrichtung	412
11.1.3 Vorüberlegungen aus Praxiserfahrungen	413
11.1.4 Der Weg von der Ausländerberatung zur Vielfalt in der Beratung ...	414
11.1.5 Beratungskonzepte	416
11.1.6 Beratung, Netzwerke und Rahmenbedingungen	418
11.1.7 Zukünftige Herausforderungen	419
11.2 Interkulturelle Öffnungsprozesse in der Suchtberatung gestalten (<i>Talibe Süzen</i>)	422
11.2.1 Einleitung	422
11.2.2 Suchtverhalten bei Migrantinnen und Migranten	424
11.2.3 Zugangsbarrieren zur Suchthilfe	424
11.2.4 Interkulturelle Öffnung in der Suchthilfe	425
11.2.5 Implementierung interkultureller Öffnung am Beispiel des Modellprojekts der Arbeiterwohlfahrt	426
11.2.6 Konsequenzen für die Praxis	428
 12 Interkulturelle Öffnung im Sport	 431
12.1 Sport interkulturell – das System interkulturell öffnen und die Chancen des Mediums nutzen (<i>Ohle Wrogemann</i>)	433
12.1.1 Einleitung	433
12.1.2 Gesellschaftliche Relevanz des Sports	433
12.1.3 Diversity im Sport	436
12.1.4 Fazit	442
 13 Best Practices interkultureller Öffnung	 445
13.1 Einführung	447
13.2 Best Practices: Interkulturelle Öffnung in Recht und Verwaltung	448
13.2.1 Beispiel für interkulturelle Öffnung in Bundesbehörden: Bundesagentur für Arbeit (<i>Bülent Arslan</i>)	448
13.2.2 Beispiel für interkulturelle Öffnung in Bundesbehörden: Das ISAF-Trainingsboard der Bundeswehr (<i>Uwe Ulrich</i>)	449
13.2.3 Beispiel für interkulturelle Öffnung in Bundesbehörden: Best Practice aus dem Justizbereich (<i>Anusheh Rafi</i>)	452
13.2.4 Beispiel für interkulturelle Öffnung in Landesbehörden: »Dialog mit Migranten – Nachwuchsgewinnung für die Polizei Rheinland-Pfalz« (<i>Marwan Abou-Taam</i>)	454

13.2.5	Beispiel für interkulturelle Öffnung in Landesbehörden: Interkulturelle Kompetenz im Polizeialltag in Rheinland-Pfalz (<i>Marwan Abou-Taam</i>)	456
13.2.6	Beispiel für interkulturelle Öffnung in der Kommune – Gesundheitsprävention im Landkreis Osnabrück (<i>Werner Hülsmann und Brigitte Brunner-Strepp</i>)	458
13.2.7	Beispiel für interkulturelle Öffnung auf kommunaler Ebene: Netzwerk Interkulturelles Lernen Oberhausen (NIL) (<i>Veronika Fischer</i>)	464
13.3	Best Practices: Interkulturelle Öffnung in Kirchen und Religionen	467
13.3.1	Beispiel für interkulturelle Öffnung in der katholischen Kirche: Botschafterin und Botschafter in interkulturellen und interreligiösen Welten (<i>Detlef Schneider-Stengel</i>)	467
13.3.2	Beispiel für interkulturelle Öffnung in der katholischen Kirche: Der Jugendtreff der Amigonianer in Gelsenkirchen (<i>Detlef Schneider-Stengel</i>)	468
13.3.3	Beispiel für interkulturelle Öffnung in der Evangelischen Kirche: Mit stereoskopischem Blick – Prozesse interkultureller Öffnung und evangelischer Orientierung im Diakonischen Werk in Hessen und Nassau (<i>Andreas Lipsch</i>)	470
13.3.4	Beispiel für interkulturelle Öffnung eines katholischen Wohlfahrt- verbandes: Caritasverband Stuttgart – Von der interkulturellen Öffnung profitieren alle (<i>Fritz Weller</i>)	472
13.4	Best Practices: Interkulturelle Öffnung in Erziehung und Bildung	475
13.4.1	Beispiel für interkulturelle Öffnungsprozesse in der Kindertagesstätte: Frühe Mehrsprachigkeit in der frühkindlichen Bildung wertschätzen und dokumentieren (<i>Otto Filtzinger</i>)	475
13.4.2	Beispiel für interkulturelle Öffnungsprozesse in der Kindertagesstätte: Aktivitäten von Kindertageseinrichtungen bei den Interkulturellen Wochen (<i>Otto Filtzinger</i>)	477
13.4.3	Beispiel für interkulturelle Öffnung in der Schule: Das Team-Ombuds-Modell – ein makrodidaktisches Praxisbeispiel (<i>Christian Boness</i>)	478
13.4.4	Beispiel für interkulturelle Öffnung in der Schule: Parameter für interkulturelle Schulentwicklung (ikSe) (<i>Franz Kaiser Trujillo</i>)	484
13.4.5	Beispiel für interkulturelle Öffnung in der Schule: Schule – Migration – Diskriminierung – ein Workshop für Lehrer(innen) und Fachseminarleiter(innen) (<i>Karim Fereidooni</i>)	489

13.4.6	Beispiel für interkulturelle Öffnung in der Schule: Ein Lehr-/Lern- und Forschungsprojekt mit allochthonen Lehramtsstudentinnen an der Universität zu Köln (<i>Karim Fereidooni</i>)	495
13.4.7	Beispiel für interkulturelle Öffnung durch Studierende und Studiengänge: Das Jenaer Modell (<i>Jürgen Bolten</i>)	497
13.4.8	Beispiel für interkulturelle Öffnung in den Hochschulen: Forschendes Lernen zum Empowerment von Studierenden mit Migrationshintergrund (<i>Ayla Satilmis, Anneliese Niehoff und Margrit E. Kaufmann</i>)	508
13.4.9	Beispiel für interkulturelle Öffnung in der Jugendarbeit: Das Modellprojekt »Multi Action – aber wie!« (<i>Hélène Düll</i>)	510
13.4.10	Beispiel für interkulturelle Öffnung in der Weiterbildung: Kompetent handeln in der Migrationsgesellschaft – Erfahrungen mit einem Blended-Learning-Kurs (<i>Cornelia Spohn und Susanne Wiegmann</i>)	512
13.4.11	Interkulturelle Öffnung in der Weiterbildung – Qualifizierung »Interkulturelle Mediatoren/Mediatorinnen« (<i>Claude-Hélène Mayer und Elisabeth Vanderheiden</i>)	517
13.5	Best Practices: Interkulturelle Öffnung in der Wirtschaft	520
13.5.1	Beispiel für interkulturelle Öffnung der Wirtschaft: Die Deutsche Bank AG (<i>Bülent Arslan</i>)	520
13.5.2	Beispiel für interkulturelle Öffnungsprozesse der Wirtschaft: We can all learn from Asia (<i>Ute Clement</i>)	522
13.6	Best Practices: Interkulturelle Öffnung im Gesundheitswesen	525
13.6.1	Beispiel für interkulturelle Öffnung im Gesundheitswesen: Öffnungsprozesse in zwei Bremer Brustzentren (<i>Christiane Falge und Gudrun Zimmermann</i>)	525
13.6.2	Beispiel für interkulturelle Öffnung im Gesundheitswesen: Gründung des Interkulturellen Gesundheitsnetzwerkes Bremen (ign) (<i>Christiane Falge und Gudrun Zimmermann</i>)	527
13.6.3	Interkulturelle Öffnung im Gesundheitswesen: Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen im Rettungsdienst im Rahmen des Xenos-Programms der Bundesregierung (<i>Tjalf Hoyer</i>)	530
13.6.4	Beispiel für interkulturelle Öffnung im Gesundheitswesen: Interkulturelle Öffnung der Therapie – Fallbeispiel 1 (<i>Viktoria Knischewitzki-Bohlken und Iris Tatjana Graef-Calliess</i>)	535
13.6.5	Beispiel für interkulturelle Öffnung im Gesundheitswesen: Interkulturelle Öffnung in der Therapie – Fallbeispiel 2 (<i>Viktoria Knischewitzki-Bohlken und Iris Tatjana Graef-Calliess</i>)	537

13.6.6	Beispiel für interkulturelle Öffnung im Gesundheitswesen: Fallbeispiele aus der zahnärztlichen Gesundheitsprävention (<i>Werner Hülsmann und Brigitte Brunner-Strepp</i>)	538
13.6.7	Beispiel für interkulturelle Öffnung im Gesundheitswesen: Interkulturelle Öffnung in der Altenhilfe (<i>Ulrich Heberger</i>)	547
13.7	Interkulturelle Öffnung in der Beratung	549
13.7.1	Beispiel für interkulturelle Öffnung in der Beratung: Coaching von Schlüsselpersonen interkultureller Öffnungs- prozesse – Menschen unterstützen, selbst Lösungen zu finden und ihre eigenen Ressourcen zu entdecken (<i>Jens Nieth, Daniel Weber und Elisabeth Vanderheiden</i>)	549
13.7.2	Beispiel für interkulturelle Öffnungsprozesse in der Suchtberatung: Ein Modellprojekt der Arbeiterwohlfahrt (<i>Talibe Süzen</i>)	551
13.7.3	Beispiel für interkulturelle Öffnung in der Beratung: Entwicklung kultursensibler Haltungen, Standards und Methoden im Verein »Frauen helfen Frauen« (<i>Petra Baumgärtner</i>)	554
13.7.4	Beispiel für interkulturelle Öffnung in der Beratung: Projekt KOM – Koordinationsstelle zur beruflichen Orientierung von Migrantinnen (<i>Karen Lehmann</i>)	556
13.8	Interkulturelle Öffnung in zivilgesellschaftlichen Settings	560
13.8.1	Beispiel für interkulturelle Öffnung im Rahmen bürgerschaftlichen Engagements: Das Deutsche Rote Kreuz (<i>Heinz Knoche, Anna Luise Vey, Tina Weber und Susann Jentzsch</i>)	560
13.8.2	Beispiel für interkulturelle Öffnung im bürgerschaftlichen Engagement: Der Prozess der interkulturellen Öffnung in den Jugendfeuerwehren in Rheinland-Pfalz (<i>Meike Kurtz, Stefan Friemel und Bernd Loch</i>)	562
13.8.3	Beispiel für interkulturelle Öffnung im bürgerschaftlichen Engagement: Ein Projekt der Jugendfeuerwehr in Rheinland-Pfalz und des Türkisch Islamischen Kulturvereins der Moscheegemeinde Mühlhofen in Bendorf (<i>Meike Kurtz, Stefan Friemel und Bernd Loch</i>)	572
13.8.4	Beispiel für interkulturelle Öffnung im bürgerschaftlichen Engagement: Projekt »InterEsse« der Freiwilligenagentur »Tatendrang« München (<i>Anne Schaarschmidt</i>)	573
13.9	Best Practices: Interkulturelle Öffnung im Sport	577
13.9.1	Beispiel für interkulturelle Öffnung im Sport – Das Programm »Integration durch Sport« (<i>Ohle Wrogemann</i>)	577
13.9.2	Beispiel für interkulturelle Öffnung im Sport: Informationsflyer zu den wichtigsten Fragen für Eltern mit Migrationsbiografie, die einen Sportverein mit geeigneten Angeboten für ihre Kinder/Familie suchen (<i>Ohle Wrogemann</i>)	579

14 Tools zur Interkulturellen Öffnung	583
14.1 Einführung (<i>Elisabeth Vanderheiden und Claude-Hélène Mayer</i>)	585
14.2 Change-Management-Tools	588
14.2.1 Die Organisation als System (<i>Claude-Hélène Mayer</i>)	589
14.2.2 Ressourcen interkultureller Öffnung (<i>Claude-Hélène Mayer</i>)	590
14.2.3 Blick in die Zukunft (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	591
14.2.4 Brücken bauen (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	592
14.2.5 Das Blatt wenden (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	593
14.2.6 Entwicklungsfluss/Zeitstrahl (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	594
14.2.7 Flügel und Hemmschuh – Fördernde und hemmende Bedingungen im Prozess der interkulturellen Öffnung (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>) ..	595
14.2.8 Schreibgespräch zur Bestimmung/Beschreibung eines Ist-Zustandes (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	597
14.2.9 Step by Step/Zeitstrom (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	598
14.2.10 Veränderungsporträt (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	599
14.2.11 Veränderungen gestalten – Umgang mit Widerstand (<i>Ulrike Gentner</i>)	600
14.2.12 Diversity-Matrix (<i>Katharina Mallich-Pötz und Karin Gutiérrez-Lobos</i>)	604
14.2.13 Der Kompetenzwürfel als Beispiel für Organisationsentwicklung (<i>Franz Kaiser Trujillo</i>)	606
14.3 Tools zur thematischen Erschließung der interkulturellen Öffnung	608
14.3.1 Gefühlsreflexionen (<i>Claude-Hélène Mayer</i>)	609
14.3.2 Kaleidoskop der Weisheiten (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	610
14.3.3 Themeninseln als Diskussionseinstieg in das Thema »Engagement« (<i>Anne Schaarschmidt</i>)	612
14.4 Sensibilisierungs-Tools	614
14.4.1 Interkulturelle Biografien auf der Timeline (<i>Claude-Hélène Mayer</i>) .	615
14.4.2 Find' ich fair! (<i>Christian Boness</i>)	616
14.4.3 »ballance« Integration und Toleranz (<i>Marwan Abou-Taam</i>)	617
14.4.4 Haltungspendel (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	619
14.4.5 Labiles Dreieck (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	621
14.4.6 Fotos oder Gegenstände als Metaphern (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>) ...	622
14.4.7 Rotes Tuch (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	623
14.4.8 Interkulturelles Domino (<i>Emra Ilgün-Birhimeoğlu</i>)	624
14.4.9 Spiel mit Identitäten (<i>Ulrich Heberger</i>)	625
14.4.10 Das Bild von Juden (<i>Marina Chernivsky</i>)	626
14.4.11 Das Eigene und das Andere (<i>Bianca Bauer, Dorothea Dentler, Dina Budwig und Margrit E. Kaufmann</i>)	629
14.4.12 Lehre trifft Vielfalt (<i>Nadine Beaumart, Vera Kuenzer, Margrit E. Kaufmann</i>)	632

14.4.13	Metapher-Übung »Erfolgreiche interkulturelle Organisationsentwicklung« (<i>Ulrike Gentner</i>)	633
14.4.14	Fragebogen für Richterinnen und Richter – Tool zur Selbsteinschätzung im Kontext der interkulturellen Öffnung im nationalen Recht (<i>Anusheh Rafi</i>)	634
14.5	Kommunikations-Tools	637
14.5.1	Identifikationsübung: »Meine Erfahrungen mit interkultureller Öffnung sind ...« (<i>Ulrike Gentner</i>)	638
14.5.2	Wahrnehmung und Kommunikation – Genderaspekte im interkulturellen Setting (<i>Ulrike Gentner</i>)	639
14.5.3	Gesprächsticket (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	641
14.5.4	Iterative Skala/Thermometer/Barometer (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	642
14.5.5	Zirkuläre Skala/Spiegel (<i>Elisabeth Vanderheiden</i>)	644
14.6	Soziometrische Tools	646
14.6.1	Gemeinsames Identifizieren (<i>Hélène Düll</i>)	647
14.6.2	Aufstellungsarbeit: Der Regenbogen als Symbol für Vielfalt und Zusammenhalt (<i>Ulrike Gentner</i>)	649
14.6.3	Meinungsbarometer – Soziometrische Übung (<i>Meike Kurtz, Stefan Friemel und Bernd Loch</i>)	651
14.6.4	»Meine Wurzeln« – Soziometrische Übung (<i>Detlev Schneider-Stengel</i>)	652
14.7	Tools: Fallbeispiele	653
14.7.1	Wer bin ich? (<i>Chris Ludwig</i>)	654
14.7.2	Wer bin ich? Bericht eines nach Deutschland zugewanderten Menschen	656
14.7.3	Fallbeispiele aus der Beratungspraxis (<i>Chris Ludwig</i>)	657
14.7.4	Fallbeispiel Verunsicherung bei interkultureller Öffnung: »Was kommt da auf uns zu?« (<i>Ulrike Gentner</i>)	661
14.8	Tools: Rollenspiele	663
14.8.1	Die Supermarkt-Übung (<i>Bülent Arslan</i>)	664
14.8.2	Rollenspiel »Gespräche Unternehmer(innen)/Mitarbeitende« – Umgang mit »kulturellen« Themen in der Praxis kleinerer Unternehmen (<i>Fessum Ghirmazion und Daniel Weber</i>)	667
14.8.3	Rollenspiel »Aufnahmesituation« (<i>Karl-Heinz Knoche, Anna-Luise Vey, Tina Weber und Susann Jentzsch</i>)	671
14.8.4	Szenisches Spiel »Rollenklarheit beim Diversity Management in der Organisation« (<i>Ulrike Gentner</i>)	673
14.8.5	Rollenspiel »Interkulturelle Öffnung in der Kindertagesstätte« (<i>Otto Filtzinger</i>)	675
14.8.6	»Willkommen bei Freunden«: eine migrationspädagogische Sensibilisierung (<i>Franz Kaiser Trujillo</i>)	677

14.9	Checklisten-Tools	679
14.9.1	Checkliste Sozialraumanalyse und Nadelmethode (<i>Veronika Fischer</i>)	680
14.9.2	Checkliste zu Faktoren, die für Verbände bei der Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund hilfreich sein können (<i>Emra Ilgün-Birhimeoğlu</i>)	683
14.9.3	Interkultureller Selbstcheck für Sportvereine (<i>Ohle Wrogemann</i>) ...	685
14.9.4	Checkliste Interkulturelle Kindertageseinrichtung (<i>Otto Filtzinger</i>)	690
 Die Herausgeberinnen		693
Die Autorinnen und Autoren		694

1

Claude-Hélène Mayer und Elisabeth Vanderheiden

Einführung: Interkulturelle Öffnungsprozesse gestalten

*Das Geheimnis des Erfolges ist,
den Standpunkt des anderen zu verstehen.*

Henry Ford

Interkulturelle Öffnung ist zu einem Schlüsselbegriff in der Organisationsentwicklung geworden. Immer mehr Menschen arbeiten daran, Organisationen interkulturell zu öffnen. Sie sind motiviert und engagiert, gleichzeitig jedoch wenig geschult, um interkulturelle Öffnung in Organisationen effektiv, theoretisch fundiert und gleichzeitig praktisch wirksam umzusetzen. Oft fehlen die Kenntnis sowohl grundlegender Zusammenhänge, als auch inspirierender Praxisbeispiele und hilfreicher, erprobter Instrumente aus der Praxis.

Das »Handbuch Interkulturelle Öffnung« nimmt sich dieser Herausforderung an. Es möchte einen Beitrag zur tatsächlichen interkulturellen Öffnung von Organisationen in unterschiedlichsten zentralen Lebensbereichen und Handlungsfeldern leisten und die Personen unterstützen, die ganz konkret die interkulturelle Öffnung von Organisationen und Personen betreiben wollen und dazu fachlich-fundierte Informationen und praktische Impulse suchen. Die in diesem Handbuch enthaltenen Texte und Materialien möchten dazu beitragen, interkulturelle Öffnung in den Organisationen fundiert und zielorientiert zu initiieren, strategisch klug voranzubringen und praxisorientiert umzusetzen. Sie sollen als Leitfaden und Orientierungshilfe verstanden werden, sich im Dschungel von Interkulturalität und Change Management in Organisationen zurechtzufinden.

Wohl wissend um die Vielfalt der existierenden Kulturbegriffe, Definitionen und disziplinenbezogenen Konzepte – grundlegend für dieses Handbuch ist ein Kulturbegriff, der sich an einem konstruktivistischen Kulturverständnis orientiert und Kultur interpretiert als »die Gesamtheit der vom Menschen selbst hervorgebrachten und im Zuge der Sozialisation erworbenen Voraussetzungen sozialen Handelns, d. h. die typischen Arbeits- und Lebensformen, Denk- und Handlungsweisen, Wertvorstellungen und geistigen Lebensäußerungen einer Gemeinschaft« (Nünning, 2008). Dabei ist das hier zugrunde liegende Kulturverständnis grundsätzlich offen für neue Annäherungen an den Kulturbegriff, die sich mit Inter-, Multi- und Transkulturalität beschäftigen.

Bei der Gestaltung von interkulturellen bzw. transkulturellen Öffnungsprozessen geht es um faktische Barrierefreiheit und Zugangsgerechtigkeit unabhängig vom kulturellen Ursprung, mit dem Ziel, interkulturelle Vielfalt zu ermöglichen. Dabei besteht die Grundannahme, dass Institutionen und Strukturen die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln sollen: insbesondere im Hinblick auf die klassischen Diversity-Dimensionen wie Alter, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit sowie Religion bzw. Weltanschauung. Als Querschnittsthema berührt dies gleichermaßen die individuelle, organisationale und strukturelle Ebene. Die Gestaltung interkultureller Öffnungsprozesse kennzeichnet vor allem eine strategische Dimension: Interkulturelle Orientierung und Öffnung stellen die Beteiligung und Selbstbefähigung in den Mittelpunkt. Partizipation und Empowerment zielen dabei nicht lediglich auf eine Berücksichtigung unterschiedlicher Gruppen und Individuen in bestehende soziale Zusammenhänge, sondern vielmehr auf die »Befähigung oder Unterstützung, sich selbst solche Zusammenhänge zu schaffen und dafür die eigenen Ressourcen zu entdecken und einzubringen« (Handschuck u. Schröer, 2011, S. 38).

1.1 Ziel und Zielgruppen

Ziel dieses Handbuchs ist, den theoretischen Diskurs sowie die praktische Umsetzung interkultureller Öffnungsprozesse in Organisationen voranzutreiben und Theorie und Praxis in einen konkreten Anwendungszusammenhang zu bringen. Dabei sollen theoretische Inhalte vermittelt und praktische Umsetzungs- und Gestaltungsmöglichkeiten interkultureller Öffnungsprozesse in Organisationen im Blick auf unterschiedliche Organisationskulturen an die Hand gegeben werden. Die Herausforderungen der unterschiedlichen Organisationen werden vorgestellt und Möglichkeiten zum Umgang mit den beschriebenen Herausforderungen über Falldarstellungen (Best-Practice-Präsentationen) und Trainingstools gegeben. Das Handbuch bietet somit kritische Reflexionen einerseits und praktische Orientierungshilfen andererseits.

Es wendet sich an Personen, die sich für das Thema interkultureller Öffnung interessieren, und bietet Lern- und Trainingsmaterialien für die praktische Gestaltung interkultureller Öffnungsprozesse. Angesprochen sind besonders:

- Personen, die in Organisationen arbeiten und einen Beitrag zur »interkulturellen Öffnung« ihrer Organisation leisten möchten.
- Beratende, Coaches, Consultants, Verantwortliche für Organisationsentwicklung und Change Management/interkulturelle Trainings, die einen Blick auf Themen von Globalisierung, Internationalisierung, Interkulturalisierung von Organisationen werfen und einen Wandel hin zu interkulturell offenen Organisationen aktiv mitgestalten möchten.
- Studierende der Kulturwissenschaften, der (Europäischen) Ethnologie, Sozial- und Migrationswissenschaften, aber auch Studierende der Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften.
- Kritische Menschen, die querdenken, traditionelle Grenzen überschreiten und solche, die das Thema der interkulturellen Öffnung disziplinen- und organisationsübergreifend aktiv angehen wollen.
- Lerngruppen, Weiterbildende, Fach- und Führungskräfte, die auf übersichtliche Weise einen Einblick in die Welt der unterschiedlichen Organisationen, ihre spezifischen Herausforderungen von interkultureller Öffnung und den dahinter liegenden Theorien und Konzepten bekommen möchten.

1.2 Aufbau des Handbuchs

Das Handbuch nimmt unterschiedliche organisationale Handlungsfelder und Lebensbereiche in den Blick, wie beispielsweise Bildung und Erziehung, Wirtschaft, Verwaltungen, politische Organisationen und Gesundheitswesen. Zu den ausgewählten Handlungsfeldern bietet das Handbuch:

1. Jeweils einen Grundlagentext, der die aktuelle theoretisch-fachliche Diskussion und den aktuellen fachlichen Stand zur interkulturellen Öffnung im jeweiligen Handlungs-

feld mit Herausforderungen und Möglichkeiten aufzeigt. Die Grundlagentexte bilden die theoretische Fundierung der praktischen Materialien. Sie sind daher wichtig für das Verständnis der folgenden Fallbeispiele und methodischen Tools.

2. Die ausgewählten Best-Practice-Beispiele ergänzen die Grundlagentexte und geben einen praktischen Einblick in die Gestaltung interkultureller Öffnungsprozesse. Sie beziehen Vorteile, Herausforderungen und Hindernisse bei der Implementierung interkultureller Öffnungsprozesse mit ein und vermitteln beispielhaft praktische Einblicke in die unterschiedlichen Bereiche.
3. Schließlich werden methodische Tools (anwendungs- und handlungsbezogenes methodisches Handwerkszeug) zur Verfügung gestellt, die dazu beitragen sollen, interkulturelle Öffnungsprozesse im beruflichen und organisationalen Alltag umzusetzen. Diese Tools dienen dazu, interkulturelle Kompetenzen auszubauen und somit praktische Möglichkeiten an die Hand zu geben, um Organisationen auf individueller, teamorientierter und struktureller Ebene zu transformieren. Bei den Tools handelt es sich um Trainingsmaterialien unterschiedlicher Art, wie z. B. Rollenspiele, Simulationen, kritische Ereignisse, Kultur-Assimilatoren, interkulturelle Changemanagement-Tools, organisationspsychologische Tools, Kartenerstellungen, Zeichnungen, Verfremdungsübungen etc.

Grundlagentexte, Fallbeispiele und die methodischen Tools beziehen sich nicht ausschließlich auf das Thema Kultur. Da Kultur und interkulturelle Öffnung hier im Sinne des »Diversity-Ansatzes« verstanden und definiert werden, werden die folgenden Diversity-Kategorien in den Grundlagentexten bezüglich der jeweiligen Handlungsfelder berücksichtigt und selektiv in den Fallbeispielen und methodischen Tools aufgegriffen:

- Gender/Geschlecht,
- Körperliche sowie geistige Kapazitäten/Menschen mit Behinderungen,
- Religion/Weltanschauung,
- Migrationsgeschichte/Ethnische Zugehörigkeit,
- Alter,
- sexuelle Orientierung.

Dabei werden in den drei Teilen nicht unbedingt immer alle Diversity-Kategorien angesprochen: Bezieht sich beispielsweise der Grundlagentext zu Nicht-Regierungs-Organisationen auf alle Diversity-Kategorien, so ist das Best-Practice-Beispiel möglicherweise vorwiegend auf die ausgewählte Kategorie Gender und das vorgestellte methodische Tool auf die Kategorie Religion bezogen.

Im Folgenden wird ein Überblick über wichtige Begriffe und Konzepte im Kontext interkultureller Öffnungsprozesse gegeben.

Die Herausgeberinnen

Elisabeth Vanderheiden, Pädagogin, Germanistin, Theologin, Mediatorin, ist Geschäftsführerin der Katholischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz und Bundesvorsitzende der Katholischen Erwachsenenbildung in Deutschland.

PD Dr. habil. Claude-Hélène Mayer ist Gastdozentin am Department of Industrial and Organisational Psychology, University of South Africa, Pretoria (Südafrika), Privatdozentin an der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder, Forschungsbeauftragte und Gastdozentin am Department of Management, Rhodes University, Grahamstown (Südafrika).

Immer mehr Menschen arbeiten in Deutschland daran, Organisationen interkulturell zu öffnen. Es geht um Barrierefreiheit und Zugangsgerechtigkeit, die unabhängig vom kulturellen Ursprung sind. Es geht um inter- und transkulturelle Vielfalt. Doch für eine effektive, theoretisch fundierte und gleichzeitig praktisch wirksame Umsetzung dieser Ziele fehlen vielfach die Kenntnisse grundlegender Zusammenhänge, wie es auch an inspirierenden Praxisbeispiele mangelt. Das »Handbuch Interkulturelle Öffnung« nimmt sich dieser Herausforderung an, indem es fachlich fundierte Informationen und praktische Anregungen in Form von Best-Practice-Beispielen und Tools bereitstellt. Es bietet Orientierungshilfe im Dschungel von Interkulturalität und Change Management in den Handlungsfeldern Politik, Verwaltung, Kirche, Bildung, Wirtschaft, Gesundheitswesen, Ehrenamt, Beratung, Sport.