



Hochschulzertifikat Interkulturelle Kompetenz

Online-Meeting, 09.09. 2025

Prof. Dr. Maja Störmer

Thema	Vorlesungen	Anwendungsaufgabe	Bearbeitungszeitraum(ca.)
Kick-Off			26.05.2025
Einführung	00:Einführung in den Kurs		
Block 1: Der relationale Kulturbegriff	01: Kulturen als Akteurs-Netzwerke: Relationale Perspektiven	1. Relationale Perspektiven in unsicheren Umwelten	
	02: Kulturmodelle zwischen engem und erweitertem, geschlossenem und offenem Kulturverständnis: Eine Frage der Perspektive		
	03: Fuzzy Cultures: Über die Problematik kultureller Abgrenzungen		
	04: Multi-/ inter-/ transkulturelle Perspektiven: Warum „Integration“ unterschiedlich verstanden wird	2. Kulturelle Perspektiven in der Politik	Bis 20.06.25
Block 2: Methoden zur Analyse und Beschreibung von Akteursfeldern	05: Zwischen Makro- und Mikroperspektiven: Unterschiedliche methodische Ansätze bei der Beschreibung kultureller Akteursfelder	3. Stilanalysen in der Werbung	
	06: Strukturprozessuale Perspektiven der kulturellen Akteursfeldbeschreibung: Zooming und das Sandbergmodell	4. Zooming auf Google Street View	Bis 18.07.2025
Block 3: Kultur & Kommunikation	07: Kultur' als relationaler Begriff: Begriffssystematische Perspektiven		
	08: ‚Kultur‘ als relationaler Begriff: Reziprozitätsdynamiken; Verknüpfung zu Impulsknoten		
	09: Kommunikation: Funktionale, inhalts- und beziehungsorientierte Konstituenten von Kommunikation	5. Journalistisches Framing	
	10: Kommunikative Systeme und Veränderungsdynamiken		
	11: Frames und semantische Netzwerke als Grundlagen kultureller Konstruktion		Bis 08.08.25
Block 4: Stereotype, Diskriminierung, Tradierungen, Machtkritik	12: Framing: Stereo- und Flexitypen, Diskriminierung und Tradierung von Narrativen	6. Stereotype in interkulturellen Trainings	
	13: ‚Eigenes‘ und ‚Fremdes‘ als Konstrukte des Framens - eine relationale Perspektive, Kontakthypothese	7. Kommunikationskampagne des WOM-Projektes	
	14: Was bleibt, was geht? Tradierungen, Kultur-Geschichte(n) und die Metapher des kulturellen Gedächtnisses		Bis 05.09.25
Block 5: Organisationales Diversity Management	15: Organisationskultur		
	16: Organisationskultureller Wandel („Changeprozesse“)		
	17: Diversity Management: theoretische Perspektiven	8. Diversity Management in der Praxis	
	18: DE&I in der Praxis	9. Onboarding und Kulturverständnis	Bis 19.09.25
Block 6: Interkulturelle Kompetenz	19: ik. Berufsfelder & Beratungspraxis	10. Ik Kompetenz und ich	
	20: Unbestimmtheitserfahrungen: strukturprozessuale Herausforderungen zwischen Bedrohung und Herausforderung, New Work Agilität = Interkulturalität usw.		
	21: Was heißt Interkulturelle Kompetenz		Bis 17.10.25



Block IV: Stereotype, Diskriminierung, Tradierungen, Machtkritik

Prüfungstermine Vergabe

Prüfungsdatum	Prüfungszeit	Vergabe
Di. 28.10.25		
1	9:00–9:30 Uhr	Jana
2	9:45–10:15 Uhr	Marina
3	10:30–11:00 Uhr	Siri
4	11:15–11:45 Uhr	
	PAUSE	/
5	13:15–13:45 Uhr	Donika
Mi. 29.10.25		
6	09:00–09:30 Uhr	Liza
7	9:45–10:15 Uhr	Lisa
8	10:30–11:00 Uhr	Cornelia
9	11:15–11:45 Uhr	Ronza
10	12:00 –12.30 Uhr	Bianca

Anwendungsaufgabe 6: Stereotype in interkulturellen Trainings

Ein selbstständiger Trainer mit langjähriger Berufserfahrung verteidigt vor euch den Gebrauch von Stereotypen für seine Ländertrainings. Stereotypen sollen hier zur Orientierung dienen und würden von den Teilnehmenden immer dankend angenommen werden: *„Wir wissen doch alle, dass das überspitzt, ist. Außerdem sind es keine Vorurteile – die wären ja dann mit einer negativen Bewertung behaftet und natürlich ist das dann nicht mehr ok“*.

Wie reagiert ihr auf diese Aussage? Wie würdet ihr die Argumentation entkräften? Was glaubt ihr vollzieht sich auch für die Teilnehmenden dieser Trainings und wie sieht es mit dem Umgang von Unsicherheit aus?

„Mit dem Ansatz der hier propagiert wird – Stereotypen seien harmlos, zugespitzt und haetten nichts mit Vorurteilen gemein – waeren die **Erfolgschancen weniger als gering, ganz im Gegenteil!**“ (Lisa)

„diese **beiden Begrifflichkeiten lassen sich in der Praxis nicht so klar unterscheiden**, wie der Trainer das äußert (Vorurteil = negative Bewertung vs. Stereotyp = positive/neutrale (?) Bewertung bzw. "Fakten" über eine soziale Gruppe). Stereotype werden ebenfalls immer als eine Art "Urteil" über eine bestimmte Gruppe geäußert und können nicht als individuelle und/oder überspitzte Meinung in klarer Abgrenzung zu einem Vorurteil vermittelt werden.“ (Jana)

Anwendungsaufgabe 6: Stereotype in interkulturellen Trainings

Sie suggerieren, dass bestimmte Eigenschaften „typisch“ seien, und geben den Teilnehmenden schnelle Orientierung, **begrenzen jedoch die Wahrnehmung von Vielfalt** und können so unbewusst **Vorurteile hervorrufen oder stärken**.

Sie aktivieren **unbewusste Biases** (finde ich übrigens ein ganz spannendes Thema; vllt können wir im anstehenden Online-Termin die **unbewussten bzw. implicit Biases** nochmal ansprechen?), wodurch Informationen selektiv wahrgenommen werden. Auf diese Weise entstehen Bewertungen, die aus der neutralen Annahme schnell **abwertende Vorurteile** machen können.

Eine bessere Herangehensweise wäre, kulturelle Unterschiede **kontextuell und relational** zu vermitteln und die Teilnehmenden aktiv zu **Reflexion über eigene Annahmen und Biases** anzuleiten. So können sie lernen, **Unsicherheiten auszuhalten** und **Menschen differenziert** zu beurteilen, anstatt sich auf vereinfachte Stereotype zu stützen. (Liza)

„**Denn was man erwartet, nimmt man stärker wahr**. Die Person erzählt ihre Erfahrung weiter, nach dem Motto ‚Es stimmt, was man erzählt‘ – dadurch verfestigen sich die Stereotypenkerne, und das Risiko von Vorurteilen steigt massiv. Auf diese Weise werden alle Teilnehmenden Teil einer Kultur der Vorurteile und ihrer Verbreitung.“ (Siri)

„Stereotypen dienen nicht zur Orientierung. Sie dienen der **Komplexitätsreduktion und Pauschalisierung**. Sie verhindern Neugier, Offenheit, stoppen die Lust aufs Erkunden, Beobachten, Differenzieren, Draufeinlassen, Lernen und die Akzeptanz, dass etwas ganz anders sein kann (und darf) als ich es erwartet habe ... Die Fähigkeit zum „Umgang mit Unsicherheiten“ wird bei seinen Teilnehmenden nicht trainiert.

„Zweite Empfehlung: Auch wenn es aus pragmatischer Sicht ratsam erscheint, zur besseren Orientierung beispielsweise von einer „französischen“ oder einer „deutschen“ Kultur zu sprechen, sollte man sich bewusst sein, dass derartige Etikettierungen immer Generalisierungen und Ungenauigkeiten enthalten: Die Deutschen oder die Franzosen gibt es nicht. Es gibt allenfalls Millionen deutscher und französischer Individuen, die jeweils über eine gemeinsame Sprache, teilweise auch über ähnliche Sozialisations- und Bildungswege etc. verfügen, die aber als Individuen durchaus auch vollkommen „untypisch“ sein können (und damit letztlich erst bewirken, dass Kulturen sich hinsichtlich der akzeptierten Werte, Verhaltensweisen etc. verändern). Insofern ist Vorsicht geboten bei Ratgeber-Büchern, die Kulturen kategorisieren. Auch wenn man es nicht möchte, der Stereotypenbildung wird auf diese Weise Vorschub geleistet.“ (Cornelia zit. Bolten, 2007)

Man kann **mit ihnen erarbeiten, wie wir handeln können, um Unsicherheiten auszuhalten**, oder wie wir in uns selbst hineinschauen können, um unsere eigenen Urteile zu verstehen, wie sie entstehen und wie wir aus ihnen herauskommen können. Man sollte ihnen in diesem Zuge auch die Wichtigkeit der Lernbereitschaft bewusstmachen.“ (Donika)

Videoserie "Feierabend" - Stereotype & Diskriminierung



„Es ist eine offizielle Serie, die vom Goethe-Institut Deutschland "in Zusammenarbeit mit einem Berater für kulturbewusste Kommunikation" erstellt und auf Youtube veröffentlicht wurde.“ (Jana)

„Viel zu oft stößt man auf ein stark strukturperspektivisches Kulturverständnis, das bestehende Machtverhältnisse reproduziert, anstatt sie kritisch zu hinterfragen oder zu verändern. Dieses Denken steckt tief in Geber- wie auch in Umsetzungsorganisationen – und macht es schwer, wirklich reflektierte Ansätze umzusetzen.“ (Liza)

„Cool fände ich, wenn man in Trainings genau das thematisiert und auch reflektiert und den Lernenden auch vermittelt, dass sie solche Videos und sonstige Informationsquellen kritisch betrachten und hinterfragen, wie Kulturen und Individuen eigentlich dargestellt werden. Allerdings muss man damit gekonnt umgehen und gut wissen, wie man das dekonstruiert, ohne es zu rekonstruieren und letztlich zu fossilieren.“ (Donika)

„...anstatt den Fokus auf Komplexitätsreduktion zu setzen und mit Generalisierungen & Pauschalisierungen zu arbeiten, sollte in Trainings vielmehr Bewusstsein für Flexitypen und Mehrfachzugehörigkeiten einer von außen definierten sozialen Gruppe (bspw. "die Deutschen") geschaffen werden (bspw. mithilfe von Zoomings) und eine Reflexion angeregt werden, warum bestimmte Situationen für uns mit Unsicherheit verbunden sind & wie wir in diesen Situationen reagieren können (= Entwicklung von Unbestimmtheitstoleranz, Lernbereitschaft und Flexibilität)“ (Jana)

Videoserie "Feierabend" - Stereotype & Diskriminierung

„Wie ich es aus der Literatur verstanden habe, wird die Erwachsenenbildung fuer Asylanten, Fluechtlinge, Migranten an den VHS oft sehr kritisiert (siehe Alisha Heinemann), da sie dazu tendiert den Menschen die deutsche Kultur aufzuzutroyieren/aufzustuelpen. Es wird den Menschen wenig bis zu gar kein Raum gegeben sich in dem Prozess selbst zu entfalten, geschweige denn den Bildungsprozess mit zu gestalten in dem eigene Erfahrungen, Kapazitaeten, Know How beruecksichtigt und eingebracht werden.

Wie saehe eine interkulturell-sensible Erwachsenenbildung aus? Gibt

Aus der Sicht der Interkulturalitaet ist Kultur dynamisch, staendig in fl auch nachvollziehen kann. Aber schliesst dieser Ansatz die Existenz eir Kulturen oder Lebenswelten staendig veraendern und veraendert hab charakterisierendes an sich und unterscheidet sich auf Grund dessen v habe ich den Eindruck bekommen, dass dem Konzept der Kultur ein e dass es Charakteristiken, die vermeintlich die z.B. deutsche, japanische Verstehe ich das richtig?

Und hier noch eine verwandte Frage, die mich beschaeftigt, wenn ich

Alisha Heinemann ist der Meinung, "wenn ueber Kultur gesprochen w bildung. macht. kultur, Ausgabe 3, 2023, S. 14).

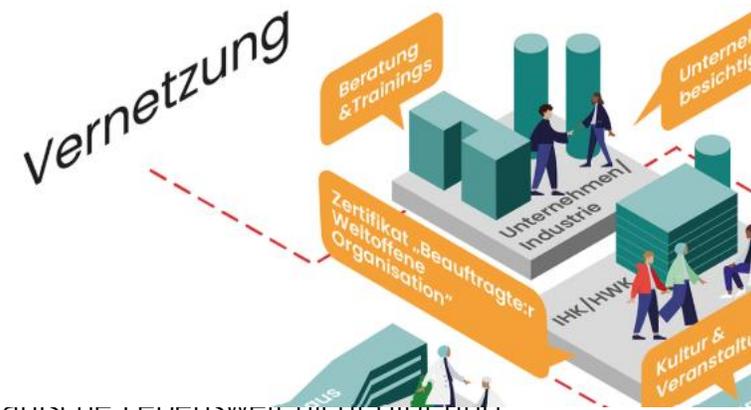
Oder:

Olivier Tchoing Godje sagt in seinem Interview: "Wenn man sich zu st ausgeht, dass diese Braeuche etwas sind, das die Menschen definiert, d ist nicht mehr produktiv." (Quelle: bildung. macht. kultur, Ausgabe 3, 2

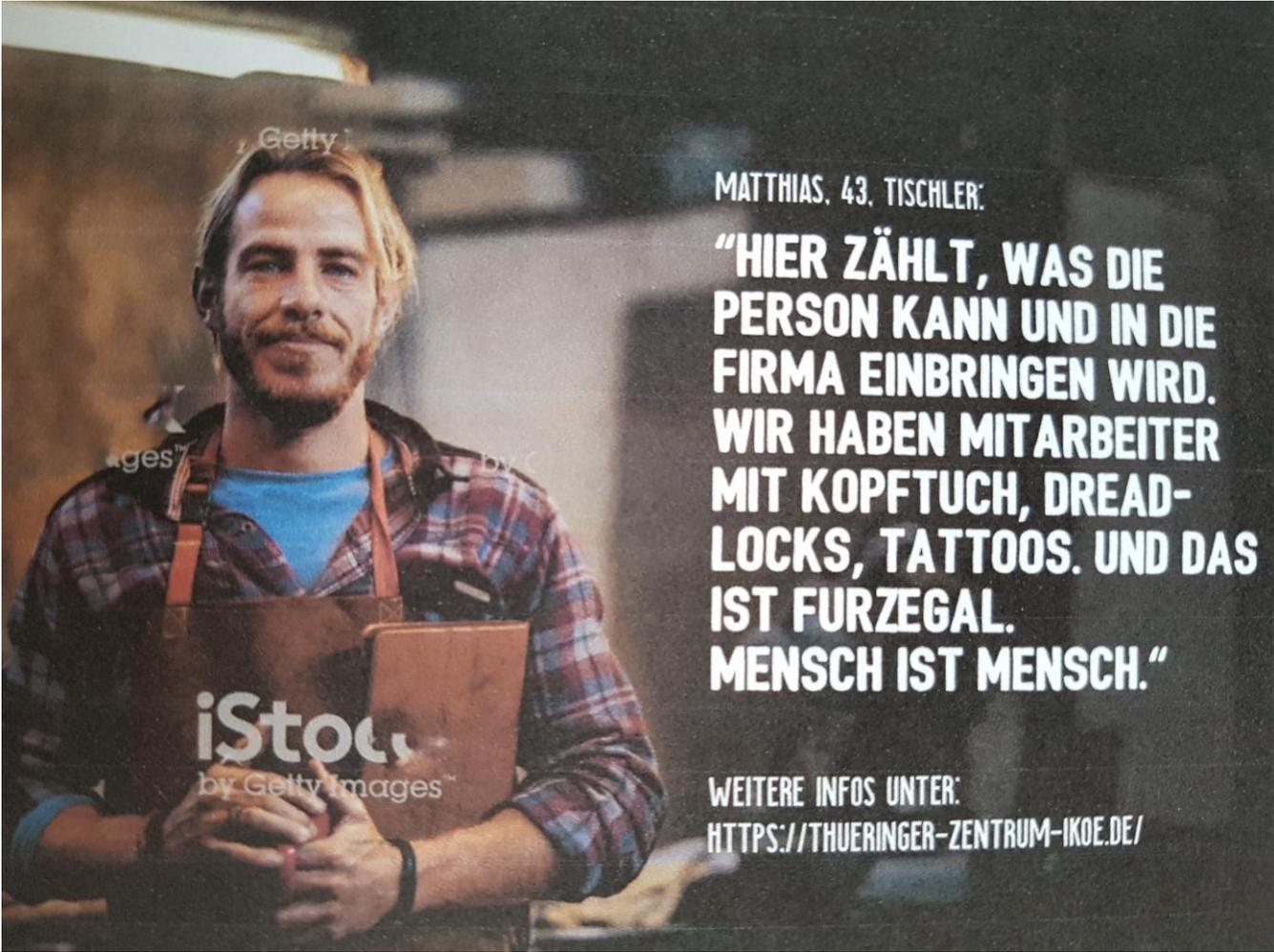
Ich frage mich, warum kulturelle Differenzen per se ein Problem zu se nicht aufgehoben werden, in dem man Kulturen einen essenziellen Ke Menschen dahin zu bringen diese Unterschiede nicht zu nutzen um H Ist das nicht wichtiger als anzunehmen, dass es eine typisch deutsche, japanische oder bolivianische Lebenswelt nicht gibt und potenziell sogar problematisch sein koennte?" (Lisa)



WORT
Weltoffene Region
Thüringens



Anwendungsaufgabe 7: Kommunikationskampagne des WOM-Projektes



Ich würde dieses Plakat als **problematisch empfinden**. Es stimmt zwar, dass die Richtung der Nachricht positiv klingen soll (positives Framing) – wir machen keinen Unterschied danach, wie jemand aussieht. Dennoch werden einige Stereotypen hervorgerufen, was ein „Wir“ und „Ihr“ statt ein „Gemeinsam“ suggeriert. Außerdem ist auf dem Plakat nur eine Person abgebildet, wodurch das Gefühl von Gemeinsamkeit noch stärker fehlt.

Wenn ich das Plakat „einfach“ ändern sollte, würde ich einen Text hinzufügen, der keine Stereotypen hervorruft und eine Gemeinsamkeit betont. Zum Beispiel:

„Egal, woher die Tischler kommen – Tischler ist Tischler, PUNKT. Nur gemeinsam schaffen wir es, unsere Kunden rechtzeitig zu bedienen... Ich mag die Idee der zwei Gesichter, die eins werden. Leider sind es nur zwei, sonst hätte ich wahrscheinlich weniger Kritik gehabt. Mit nur zwei Gesichtern entsteht wieder die Idee von „Ihr“ und „Wir“.

Den Text „Deinem Brot ist es egal, welche Hände es kneten. Dir doch auch!“ finde ich ebenfalls problematisch. Zwar soll er ausdrücken, dass es egal ist, welche Hände (in Bezug auf Nationalität, Herkunft, Aussehen etc.) dasselbe Brot backen können. In der Realität ist es den Leuten aber offenbar nicht egal, wodurch die Aussage an Wirkung verliert und meiner Meinung nach **nicht zur Akzeptanz beiträgt**.

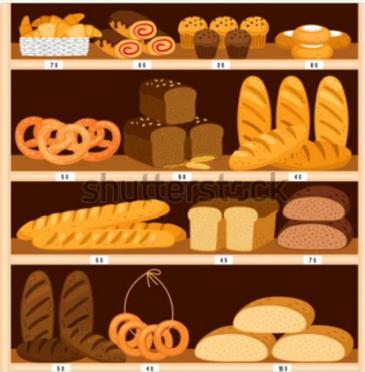
Zudem kann ich den Text unter den Augen nicht lesen und verstehe nicht, warum unter „FATIMA“ so viel Text steht, nicht aber unter „SABINE“. (Siri)““ würde aus den selben Gründen weder Entwurf A noch B verwenden. **Beide Plakate fokussieren sich auf äußerliche Merkmale fremder oder vermeintlich ausländischer Personen** (bei Entwurf B die dunklere Haut und Augen) und schuert und rekonstruiert somit sofort wieder Stereotypen.“ (Lisa)

„Anpassung von Entwurf A ableiten lassen:

- **auf Gemeinsamkeiten statt Unterscheidung fokussieren**
- Kenntnisse über das Akteursfeld und die Akteursgruppe, die als "anders" gelabelt wird, verbessern, bspw. durch Zahlen und Fakten zur "gefühlten" vs. der tatsächlichen sog. "Ausländerquote"
- auf gemeinschaftliche Ziele aller AkteurInnen hinweisen, d.h. hier die Entschärfung der sich als offenbar prekär andeutende Situation auf dem Arbeitsmarkt in Thüringen
- darauf hinweisen, dass sich ohne internationale Fachkräfte die Situation auf dem **Arbeitsmarkt so verschärfen wird, dass bspw. Arztpraxen, Krankenhäuser, Kitas oder Familienbetriebe schließen müssen (gemeinsame Interaktion als Muss zur Erreichung des Ziels)**
- Ich bin mir unsicher, ob ich mit oder vielleicht sogar **ganz ohne Fotos arbeiten** würde. Wenn ich mit Fotos arbeiten würde, dann würde ich bewusst Fotos einsetzen, die
- in der Allgemeinbevölkerung vorhandene Stereotype bewusst brechen
- oder **reale Personen aus der Region wählen**, die gemeinsam von ihrer tatsächlichen "Erfolgsgeschichte" berichten. Dabei würde ich sowohl die internationale Fachkraft, wie auch bspw. Firmeninhaber oder KollegInnen gemeinsam abbilden (Herstellung von Kontakt und Bezug zu den als "fremd" gelabelten Fachkräften).“ (Jana)



**BÄCKER IST BÄCKER
Jede HAND ZÄHLT**



**MEHR VIelfALT
MEHR ZUSAMMENARBEIT
MEHR ERFLOG**

#WELTOFFENMITTEINANDERARBEITEN

“Zwei Jahre unterbesetzt gearbeitet - null Bewerbungen. Zwei Kollegen standen kurz vor der Rente. Und ich stand kurz vor der Schließung unseres Familienbetriebs. Dann kam zum Glück Mohammad.”

MATTHIAS, 43, TISCHLER



“Das herausforderndste Projekt bisher war die Erneuerung der Böden in der Grundschule während der Sommerferien. Bei der Einschulung meiner Tochter die Begeisterung von allen über die neuen Böden zu sehen? Unbeschreiblich!”

MOHAMMAD, 35, TISCHLER

XX,XX %

ALLER HANDWERKLICHER FAMILIENBETRIEBE IN THÜRINGEN FINDEN KEINE ARBEITSKRÄFTE MEHR. DAS EXISTENZAUS WIRD ZUR REALITÄT FÜR VIELE TRADITIONSBETRIEBE.

FACHKRÄFTEMANGEL GEHT UNS ALLE AN.

WEITERE INFOS UNTER: [WEBSEITE]



TAG DER OFFENEN TÜREN

In Thürigen's Familien- und Kleinbetrieben

12. November 2025



Foto: Belegschaft der Tischlerei Matthias, Jena

Lernen Sie unsere engagierten Fachkräfte aus Deutschland und aus aller Welt kennen - direkt vor Ort in traditionellen Familien- und Kleinbetrieben des Thüringer Handwerks. Hören Sie von ihren Geschichten und Erfahrungen und entdecken Sie die Vielfalt handwerklicher Kompetenz!

- Namensliste der einzelnen Betriebe
 - ...
 - ...

Nur zusammen sind wir stark und können Vieles und Grosses erreichen!



WOM: aktuelle Kommunikationsmittel (Auswahl)



Kontakthypothese und Flexitypen

{building global sustainable relationsh

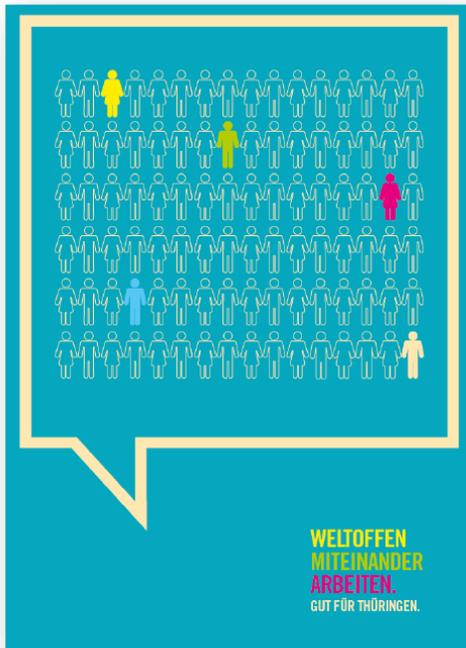
Aufschlussreich für die Erforschung von Stereotypenverwendungen und daraus potentiell resultierenden Ressentiments ist die von G. Allport 1958 publizierte und 1998/ 2000 u.a. von T.F. Pettigrew modifizierte „**Kontakthypothese**“. Sie weist nach, dass die Neigung zu Stereotypenverwendung und zu Ressentimentverhalten i.d.R. sinkt, je umfangreichere Sachkenntnisse über und Kontakte zu entsprechend ‚gelabelten‘ Akteur:innen bestehen (→ Beziehungsorientierung).

ABER

Dies ist nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich, u.a. wenn...

- ... die Menschen in der Kontaktsituation gemeinschaftliche Ziele verfolgen
- ... die Menschen von etwa gleichem Status sind
- ... die Menschen miteinander interagieren müssen, um ihre Ziele zu erreichen
- ... dieser Kontakt von Autoritäten unterstützt wird.

Kommunikationsmittel: CityCards



DARF GERN GETEILT WERDEN!



Thema	Vorlesungen	Anwendungsaufgabe	Bearbeitungszeitraum
Kick-Off			26.05.2025
Einführung	00: Einführung in den Kurs		
Block 1: Der relationale Kulturbegriff	01: Kulturen als Akteurs-Netzwerke: Relationale Perspektiven	1. Relationale Perspektiven in unsicheren Umwelten	
	02: Kulturmodelle zwischen engem und erweitertem, geschlossenem und offenem Kulturverständnis: Eine Frage der Perspektive		
	03: Fuzzy Cultures: Über die Problematik kultureller Abgrenzungen		
	04: Multi-/ inter-/ transkulturelle Perspektiven: Warum „Integration“ unterschiedlich verstanden wird	2. Kulturelle Perspektiven in der Politik	Bis 20.06.25
Block 2: Methoden zur Analyse und Beschreibung von Akteursfeldern	05: Zwischen Makro- und Mikroperspektiven: Unterschiedliche methodische Ansätze bei der Beschreibung kultureller Akteursfelder	3. Stilanalysen in der Werbung	
	06: Strukturprozessuale Perspektiven der kulturellen Akteursfeldbeschreibung: Zooming und das Sandbergmodell	4. Zooming auf Google Street View	Bis 18.07.2025
Block 3: Kultur & Kommunikation	07: Kultur' als relationaler Begriff: Begriffssystematische Perspektiven		
	08: ‚Kultur‘ als relationaler Begriff: Reziprozitätsdynamiken; Verknüpfung zu Impulsnoten		
	09: Kommunikation: Funktionale, inhalts- und beziehungsorientierte Konstituenten von Kommunikation	5. Journalistisches Framing	
	10: Kommunikative Systeme und Veränderungsdynamiken		
	11: Frames und semantische Netzwerke als Grundlagen kultureller Konstruktion		Bis 08.08.25
Block 4: Stereotype, Diskriminierung, Tradierungen, Machtkritik	12: Framing: Stereo- und Flexitypen, Diskriminierung und Tradierung von Narrativen	6. Stereotype in interkulturellen Trainings	
	13: ‚Eigenes‘ und ‚Fremdes‘ als Konstrukte des Framens - eine relationale Perspektive, Kontakthypothese	7. Kommunikationskampagne des WOM-Projektes	
	14: Was bleibt, was geht? Tradierungen, Kultur-Geschichte(n) und die Metapher des kulturellen Gedächtnisses		Bis 05.09.25
Block 5: Organisationales Diversity Management	15: Organisationskultur		
	16: Organisationskultureller Wandel („Changeprozesse“)		
	17: Diversity Management: theoretische Perspektiven	8. Diversity Management in der Praxis	
	18: DE&I in der Praxis	9. Onboarding und Kulturverständnis	Bis 19.09.25
Block 6: Interkulturelle Kompetenz	19: ik. Berufsfelder & Beratungspraxis	10. Ik Kompetenz und ich	
	20: Unbestimmtheitserfahrungen: strukturprozessuale Herausforderungen zwischen Bedrohung und Herausforderung, New Work Agilität = Interkulturalität usw.		
	21: Was heißt Interkulturelle Kompetenz		Bis 17.10.25

Gibt es noch Fragen?

Viel Spaß mit Block V & VI

Nächstes Online-Meeting 17.10., 17:00 Uhr

Angelegenheiten zum Kurs bitte ggf. mit Barbara (barbara.nietzel@interculture.de) klären.

Abwesenheit Maja (22.09.-15.10.25)