



Hochschulzertifikat Interkulturelle Kompetenz

Online-Meeting, 25.03. 2026

Prof. Dr. Maja Störmer

Thema	Vorlesungen	Anwendungsaufgabe	Bearbeitungszeitraum
Kick-Off			28.10.2025
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 30.11.25
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 04.01.2026
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 01.02.26
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 01.03.26
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 22.03.26
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 12.04.26

Die Mündliche Prüfung

Mündliche Abschlussprüfung (ca.30 min.), am **28. & 29.04.2026** online via Zoom.

Zu dem Termin wird es keine weiteren Pflicht-Veranstaltungen für das Ikk. Zertifikat geben.

Die Prüfungen finden online (Zoom) statt und gehen ca. 30 Minuten pro Person (entspannte Einzelgespräche). Das Prüfungsteam besteht zur Transparenz etc. aus zwei Personen (Prüfer:in und Protokollant:in). Für die Prüfung sollen zwei Projekt-Themen (freie Wahl und nach Interesse) mit Thesen vorbereitet werden.

Bitte die erforderlichen Unterlagen für die Prüfung (2* Thesenpapiere + 2* Projekte) mit Namen versehen an majastoermer@gmail.com bis spätestens **3 Werktage (z.B. für den Prüftag 28.04. wäre das der 23.04.)** vor Prüfungstermin. Bitte ein Gesamt-PDF verschicken, mit eindeutiger Benennung ;). Bitte auch das Lerntagebuch vor der Prüfung einreichen.

Ihr könnt vor Beginn der Prüfung angeben, ob ihr eine Note benötigt (so oder so gibt es auch ein Zertifikat ohne Note und evtl. eins mit)

Die Vergabe der Prüfungstermine wird zeitnah hier mitgeteilt und mit Euch abgestimmt.

Terminvergabe Prüfung

Prüfungsdatum	Prüfungszeit	Vergabe
28.04.2026		
1	9:00-9:30 Uhr	Anja
2	9:45-10:15 Uhr	Stefan
3	10:30-11:00 Uhr	Marie-Jo
4	11:15-11:45 Uhr	
	PAUSE	/
5	13:15-13:45	Valentina
6	14:00-14:30 Uhr	Susanne
7	14:45-15:15 Uhr	
8	15:30 -16:00 Uhr	Theresa
29.04.2026		
9	09:00-09:30 Uhr	
10	9:45-10:15 Uhr	
11	10:30-11:00 Uhr	Corinne
12	11:15-11:45 Uhr	



Block 5&6



Fragenklärung

Fragen

Vorlesung 16:
- Hast du ein konkretes
Beispiel für die Folie 6?
- Was heißt hier
"substanzbezogene
Perspektive"?

▼ Apple's Mission Statement

Mission Statement

Apple designs Macs, the best personal computers in the world, along with OS X, iLife, iWork, and professional software. Apple leads the digital music revolution with its iPods and iTunes online store. Apple has reinvented the mobile phone with its revolutionary iPhone and App store, and is defining the future of mobile media and computing devices with iPad.

Organisationskulturelle Leitsätze als Wegmarken des Wandels

Change-Prozesse werden häufig durch organisationskulturelle Ist-/ Soll-Analysen eingeleitet (→ z.B. Sandberg-Modell). Sie werden mit Leitbildformulierungen abgeschlossen, die dann als Wegmarken des Wandlungsprozesses dienen.

Leitbilder bzw. Leitlinien setzen sich i.d.R. aus vier Teilbereichen zusammen: Grundwerte, Mission, Vision und Leitsätze. Leitbilder geben die strukturprozessuale Positionierung einer Organisation zu erkennen. Gleichzeitig lässt sich erschließen, inwieweit eher relationale oder eher substanzbezogene Perspektiven dominieren.

▼ Target's Mission Statement

Mission Statement

To help all families discover the joy of everyday life.

Quelle: <https://thomasgriffin.com/17-mission-statement-examples/>

Generation Z im Change Management?

- Inwiefern werden in der Forschung Mitarbeitende der Generation Z im Change Management berücksichtigt? Denn ich kann mir vorstellen, dass Gen Z Mitarbeitende Herausforderungen für Unternehmen mit sich bringen könnten und es ggf. an Change Management bedarf, weil u.a. Ansichten zu Work-Life-Balance, Dresscode etc. von den bisher etablierten Haltungen abweichen. Diese Frage ist mir aufgekommen, als ich vor kurzem ein virales Video von einem Online-Meeting von Remotestar.io gesehen habe. Obwohl es sich bei der Gen Z Mitarbeiterin mit Handtuch um den Kopf und grüner Gesichtsmaske um einen Streich gegenüber ihrem Vorgesetzten handelte, regt dieser Vorfall aufgrund seiner durch die Gen Z zugeschriebenen Stereotypen authentischen Wirkung zum Nachdenken an. (<https://www.ndtv.com/offbeat/gen-z-employee-attends-online-meeting-with-neem-face-mask-boss-reaction-goes-viral-11233348>)
- Außerdem kamen bei mir die Fragen auf, ob bei Bedarf eines Change Managements, dieses vom Chef/„von oben“ ausgehen muss oder ob Mitarbeitende quasi „von unten“ Change Prozesse anstoßen können.



Anwendungsaufgabe 8: Diversity Management in der Praxis

Insgesamt macht es für mich den Eindruck, dass Bosch sehr bemüht ist, seinen Einstellung zum Thema Diversity transparent darzustellen und auch **bemüht** ist, die Strategien und Werte in der Praxis zu leben. Es werden dafür zum Beispiel konkrete Ziele bezüglich einer **Frauenquote** genannt ...Kritisch finde ich die auf der Bosch Homepage **verwendeten Bilder. Sie wirken teilweise gestellt.** Es ist nicht klar, ob alle auf der Homepage abgebildeten Personen tatsächlich Mitarbeitende von Bosch sind. Wie die Thematik im Alltag jedes einzelnen Standorts gelebt und umgesetzt wird, kann ich anhand der vorliegenden Informationen nicht beurteilen. Die Kununu Bewertung des Punktes Vielfalt mit 4,2 von 5 Sternen deutet auf den ersten Blick daraufhin, dass das vermittelte Verständnis auch im Alltag gelebt wird (Anja)

Darum geht es bei Bosch: um dich, unser Business, unsere Umwelt



Unser Versprechen an dich steht felsenfest: Wir wachsen gemeinsam, haben Freude an unserer Arbeit und inspirieren uns gegenseitig. Werde ein Teil davon und erlebe mit uns einzigartige Bosch-Momente.

[Erfahre mehr über Bosch als Arbeitgeber >](#)

Kick-Off 'Interkulturelle Kompetenz', M. Störmer



Karriere Teile diese Seite auf [in](#) [f](#)

Ganz schön gleich und doch verschieden

Die Zwillinge Andreas und Dominic über ihre unterschiedlichen Karrierewege als Funktionsentwickler bei Bosch



Anwendungsaufgabe 8: Diversity Management in der Praxis

Meiner Einschätzung nach wirkt die Außendarstellung weitestgehend authentisch. Es wirkt nicht wie reines „Diversity-Marketing“, weil es Programme, Berichte und konkrete Maßnahmen gibt. Das Thema wird ernst genommen, aber die **Umsetzung ist sicher noch nicht überall gleich stark**. Spannend fand ich auch den Zusammenhang zwischen KI und Diversity. In der Kommunikation wird zum Beispiel erwähnt, dass **KI im Recruiting helfen soll, Vorurteile zu reduzieren**, z. B. durch neutralere Formulierungen in Stellenanzeigen oder objektivere Auswahlprozesse. ("AI-Technologie kann helfen, Vorurteile im Recruiting zu reduzieren und objektivere Entscheidungen zu treffen.", SAP-News center, 12.01.2024). Ich finde das grundsätzlich interessant, gleichzeitig stellt sich für mich auch die Frage, ob KI wirklich automatisch zu mehr Fairness führt oder ob sich bestehende Vorurteile dadurch vielleicht nur anders zeigen. (Susanne)

Auf der offiziellen Website wird Diversity sehr stark als Teil der Unternehmenskultur dargestellt:



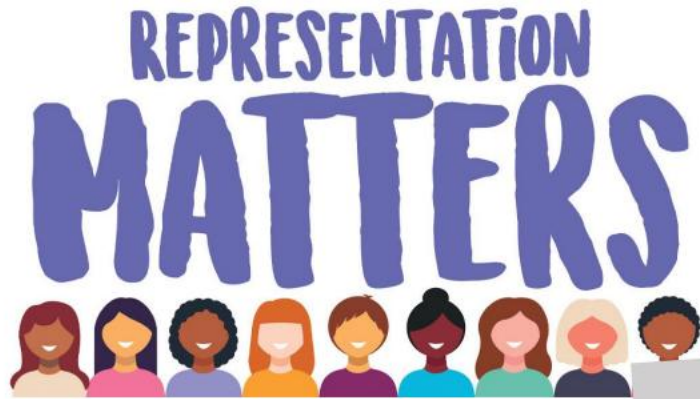
At SAP, we celebrate inclusivity as the cornerstone of our success and innovation. With a diverse workforce of over 157 nationalities across four generations, we pride ourselves on fostering a vibrant culture that empowers everyone to be their authentic selves. Our commitment is reflected in the active participation of more than 30,000 colleagues in 13 global Employee Network Groups, promoting connection, advocacy, and innovation worldwide. By blending a strong skills foundation with cutting-edge technology, we are dedicated to offering personalized growth opportunities, ensuring a future-ready organization that thrives on change. Inclusivity and visionary leadership are at the heart of everything we do.

[View SAP's Inclusion Credo >](#)

Durch das Bilden der 13 Netzwerke wird das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gruppe noch einmal gestärkt.

Repräsentation vs. Tokenism

„Repräsentation“ vs. „Tokenism“?



Ich bin nicht Ihre Vielfalt. Schmücken Sie Ihre Broschüren, Ihr Unternehmen, Ihren Verein, Ihre Hochschule, Ihren Freundeskreis oder sich selbst also nicht mit People of Color als reinem Selbstzweck. Benutzen Sie niemals Minderheiten als Accessoires für Ihr Wohlbefinden. Zwar ist Repräsentation wichtig, sie muss aber auch durch eine echte Teilhabe begleitet werden. BIPOCs nur als Statist*innen zu missbrauchen verschlimmert deren Benachteiligung nur – weil sie durch die Inszenierung der Repräsentation kaschiert wird. Außerdem stabilisiert eine solche performative Unterstützung durch Weiße das herrschende System von weißen Privilegien.

Warum brauchen wir Repräsentation und *wie* kann sie aussehen?

Anwendungsaufgabe 9: Onboarding und Kulturverständnis

„Onboarding

Der erste Tag ist sehr **klar strukturiert aufgebaut**. Zunächst werden die Büroräume gezeigt, damit sich die neue Person orientieren kann und weiß, wo alles ist (Arbeitsplatz, Küche, Besprechungsräume usw.). Danach folgt eine technische Einführung in Outlook, die Explorerstruktur, MS Teams als Kommunikationsplattform sowie in das Programm COMET. Direkt im Anschluss gibt es ein Kennenlernmeeting mit dem gesamten Team, sodass die neue Person von Anfang an als Teil des Teams wahrgenommen wird.

In den darauffolgenden Tagen erfolgt dann Schritt für Schritt die **Einführung in verschiedene Arbeitsbereiche**, z. B. Telefon, Anfragen und Auftragsabwicklung, Trainerorganisation, Rechnungen, WordPress und Vertrieb. Besonders wichtig ist dabei, dass es eine feste Ansprechpartnerin gibt und an jedem Tag Zeit für Nachfragen eingeplant ist. Gleichzeitig bekommen **die neuen Praktikant*innen** schon in der ersten Woche Aufgaben, sodass sie nicht nur zuhören, sondern **direkt mitarbeiten können**.

Kulturverständnis

Dem Onboarding-Plan liegt **ein dynamisches und offenes Kulturverständnis** zugrunde. Kultur wird dabei nicht als etwas Starres verstanden, sondern als etwas, das in der täglichen Zusammenarbeit entsteht, vor allem durch Kommunikation, Erwartungen und Arbeitsweisen.

Besonders deutlich wird das auch dadurch, dass bei uns regelmäßig internationale Praktikant*innen arbeiten. Voraussetzung ist ein B2-Niveau in Deutsch, sodass Kommunikation und Zusammenarbeit im Mittelpunkt stehen. Integration erfolgt also nicht über Anpassung an eine bestimmte Kultur, sondern vor allem über gemeinsame Arbeit, Austausch und direkte Interaktion im Team".(Susanne)

Anwendungsaufgabe 9: Onboarding und Kulturverständnis

„Onboarding:

Einige Wochen bevor ich meinen ersten wissenschaftlichen Mitarbeiter und die

Einen Tag vor meinem ersten Arbeitstag in der mir eine Ansprechpartnerin zu. Ansprechpartnerin/Kollegin war schon

An meinem ersten Arbeitstag wurde ich zuerst meinen Arbeitsplatz eingerichtet. einer gemeinsamen Kaffeepause am V. Diese Kaffeepause findet täglich statt

Außerdem wurde ich von meiner Ansprechpartnerin vorgestellt. Diese E-Mail wird sowohl auf dem dementsprechend die Arbeitssprache

Analyse:

Rückblickend würde ich sagen, dass dem ich erstmal alle Beteiligten kennen. Ich habe mich schon im Voraus als Teil des Willkommens-E-Mail einen Tag vor dem kannte. Ich fühlte mich dadurch von angenommen.

Von Anfang an wurde großer Wert auf das Institut, die Teilnahme an der gemeinsamen man bisher noch nicht begegnet war. Kulturverständnis geprägt ist.“ Valentin

Folgende Fragen habe ich mir bei der Bearbeitung der Anwendungsaufgabe 9 gestellt, welche lauten: Was macht ein ganzheitliches Onboarding aus? Wie lange dauert ein Onboarding (idealerweise) bzw. wann ist ein Onboarding beendet?

- Kraft, N. C. (2024). Onboarding und Postboarding. *In Gelungenes Onboarding, Reboarding und Offboarding im Unternehmen* (pp. 9-25). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- David A. Thomas;Joan C. Williams;Robin J. Ely;Slyvia Ann Hewlett,” & Harvard Business Review. (n.d.). *HBR’s 10 Must Reads on Diversity*.



KI & Diversity Management

Artificial Intelligence Gives Women Lower Salary Advice

Wed, 25 Jun 2025 | [CAIRO](#), [thws.de](#)



Artificial Intelligence Gives Women Lower Salary Advice – New Study from THWS Uncovers Bias

A recent study from the research group of **Prof. Dr. Ivan Yamshchikov** at the Technical University of Applied Sciences Würzburg-Schweinfurt (THWS) reveals a troubling trend: modern language models like ChatGPT systematically recommend lower salary targets to women compared to men—

KI und Bias – ein Spiegel unserer Gesellschaft

Auf künstlicher Intelligenz basierende Assistenten, wie Siri, Alexa, Copilot oder ChatGPT, haben längst unseren (Arbeits-)Alltag erobert. Doch Künstliche Intelligenz (KI) sorgt immer wieder für Diskussionen, auch was Diversität oder Voreingenommenheit angeht.

Text: Helene Fiegl

Ethics and diversity in artificial intelligence policies, strategies and initiatives

Cathy Roche¹ · P. J. Wall² · Dave Lewis²

ism, and Classism: Social Biases in Text-to-Image

Generative AI in the Context of Power, Success, and Beauty

Eva Johanna Gengler

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Germany, eva.gengler@fau.de

'Trash in trash out'

- KI kann nur so gut sein wie genutzte/verarbeitete Daten
- Inhaltliche Reproduktion von Vorurteilen, Stereotypen und Bias aufgrund von Trainingsdaten
- Aufrechterhaltung des Neokolonialismus (gesellschaftliches System)
- die Ausbeutung von Arbeitskräften, wie z. B. die Unterbezahlung von kenianischen Arbeiter:innen, die an der Entwicklung von ChatGPT beteiligt waren (menschl. Entscheidungen bei der KI-Erstellung)
- Hohe Umweltkosten für den Betrieb dieser KI-Modelle (wirkt sich zudem verstärkt auf marginalisierte Gemeinschaften aus)
- neueste Generation von KI-Systemen verschärft Problematik (Funktionsweisen von gen. KI): "(we) risk perpetuating dominant viewpoints, increasing power imbalances, and further reifying inequality" (Gengler, 2024, p. 614)
- Benutzungsführung kann Probleme verstärken
- Sprache ist Macht

- Bender, E. M., Gebru, T., McMillan-Major, A., & Shmitchell, S. (2021). On the Dangers of Stochastic Parrots: Can Language Models Be Too Big? . Proceedings of the 2021 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 610–623. <https://doi.org/10.1145/3442188.3445922>
- Gengler, E. J. (2024). Sexism, Racism, and Classism: Social Biases in Text-to-Image Generative AI in the Context of Power, Success, and Beauty.

Empfehlungen



[Newsletter](#) [Kontakt](#) [Presse](#) [English](#)

[SPENDEN](#)

[FÖRDERMITGLIED WERDEN](#)

[ÜBER](#) / [PROJEKTE](#) / [PUBLIKATIONEN](#) / [STORIES](#) / [POSITIONEN](#) / [BLOG](#) [Q](#)

AlgorithmWatch ist eine gemeinnützige Nichtregierungsorganisation in Berlin und Zürich. Wir setzen uns dafür ein, dass Algorithmen und Künstliche Intelligenz (KI) Gerechtigkeit, Demokratie, Menschenrechte und Nachhaltigkeit stärken, statt sie zu schwächen.

#EthikbeiratHRTech

ETHIK CHECK KI



Prompting – PRECISE Ansatz

Precise: Verhaltensanweisung und Rollenbeschreibung

Relevance: Intention und Zweck überdenken

Easy: Einfache Aufgabenbeschreibung (Beispiele)

Consistent: Hintergrundinformationen und Kontext liefern

Iterative: Verbessern und Feedback geben

Specific: Details und Struktur einbauen

Edge: Pflichten und Output-Format benennen

Störmer (2025)

Diskriminierungssensibler prompten in der Praxis

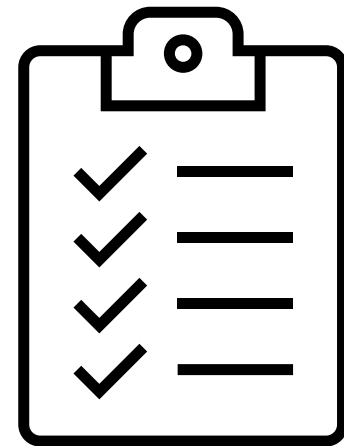
Best Practices für diskriminierungssensibles Prompten

1. Generelle Prompt-Regeln beachten (Aufbau, Struktur, Rollen- und Aufgabenbeschreibung).
2. Die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe sollten genau und individuell beschrieben werden (möglichst in Absprache), um die Chancengleichheit zu erhöhen.
3. Am besten eine präzise, neutrale und inklusive Sprache verwenden (hierfür auch englische Prompts verwenden).
4. Begriffe, die Stereotype und Bias auslösen könnten, sollte man möglichst vermeiden (zum Beispiel Merkmale wie Alter oder Geschlecht).
5. KI-generierte Antworten, die Stereotype oder Vorurteile reproduzieren, unbedingt sanktionieren und ggf. auch nachfragen, warum diese produziert wurden, und Verbesserungen einfordern.
6. Bewusst vielfältige Beispiele nutzen und verarbeiten lassen, um zukünftig die Perspektivenvielfalt zu erhöhen.
7. Eigene Intention überprüfen: Was möchte ich mit dem Prompt erreichen? Was erwarte ich? Wie sieht ein gelungenes Ergebnis für mich aus?
8. Bewusst iterative Prompt-Abfolgen und mehrstufige Verbesserungsanweisungen einsetzen (»Mega-Prompt«).
9. Wenn möglich mehrere KI-Modelle zur Erstellung nutzen und Ergebnisse miteinander vergleichen.
10. Eigene Einstellungen und Kompetenzen bezüglich der Einschätzung und Identifizierung von Bias und Diskriminierung regelmäßig reflektieren und die Sensibilisierung für Chancengleichheit trainieren – denn unsere Prompts können nur so gut sein wie wir selbst!

Beispiele für diskriminierungssensible Prompt-Elemente

- Erstelle ein Onboarding Programm für Personen, die sich beruflich weiterentwickeln möchten/denen Work-Life-Balance wichtig ist.
- Erstelle eine geschlechtergerechte und diversitätsbewusste Stellenausschreibung für eine Führungsposition in einem internationalen Unternehmen. Die Sprache soll inklusiv sein und unterschiedliche Hintergründe, Altersgruppen und Fähigkeiten berücksichtigen.
- Erstelle eine erste Version. Ich werde dir Feedback geben, um sicherzustellen, dass der Text diversitätsbewusst formuliert ist.
- Überprüfe, ob die Stellenbeschreibung alle Geschlechter/Altersgruppen usw. anspricht.
- Gibt es Begriffe in diesem Prompt, die bestimmte Gruppen benachteiligen könnten?
- Welche alternativen Begriffe gibt es für diesen Text, um ihn inklusiver zu gestalten?

Anwendungsaufgabe 10: Interkulturelle Kompetenz & ich



Gibt es noch Fragen?

Offene Sprechstunde (Prüfung) 14.04., 15-17 Uhr (gleicher Zoomraum)

Bitte die erforderlichen Unterlagen für die Prüfung (2* Thesenpapiere + 2* Projekte, Lerntagebuch) als 1 PDF mit Namen versehen an majastoermer@gmail.com bis spätestens 3 Werktage vor Prüfungstermin verschicken.

Viel Erfolg für die Prüfung 😊!