



Hochschulzertifikat Interkulturelle Kompetenz

Online-Meeting, 26.08.2026

Prof. Dr. Maja Störmer

Thema	Vorlesungen	Anwendungsaufgabe	Bearbeitungszeitraum
Kick-Off			06.05.2026
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 07.06.26
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 19.07.2026
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 28.07.26
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 16.08.26
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 06.09.26
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 20.09.26

Gruppe B: Sophie S., Jutta S., Anne V., Isabelle W. (Block 4- 6; Zeitraum 20.07. bis 20.09.)

2. Peer-Group Treffen

Fragen?

Die Mündliche Prüfung



Mündliche Abschlussprüfung (ca.30 min.), am 2. & 9. Oktober (8-15:30 Uhr) 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 info@interculture.com bis spätestens **3 Werktage** 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.

→ **Achtung: die Prüfung wird aufgezeichnet und auch durch mich (mit Barbara) beurteilt**



Block III: Kultur und Kommunikation

Etymologischer Ansatz: „Kultur“ kommt von colere

Etymologischer Ansatz: „Kultur“ kommt von *colere*

Kultur → cultura → cultum: Part. Perf. Pass. von lat. colere, ‚pflegen‘: „etwas ist gepflegt worden“

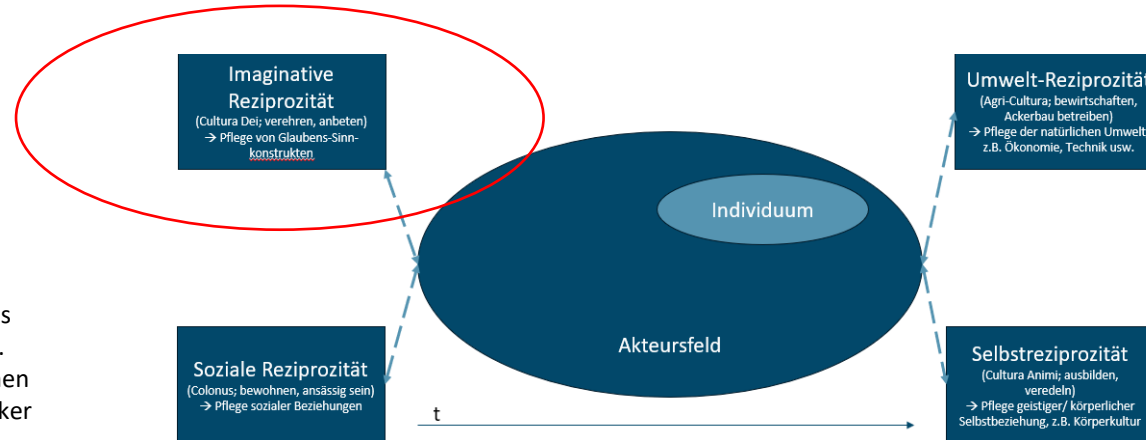
1. Ackerbau treiben (→ agri-cultura)
2. bewohnen, ansässig sein (→ colonus)
3. ausbilden, veredeln (→ cultura animi)
4. verehren, anbeten (→ cultura Dei)

→ beinhaltet immer einen Beziehungs-/ **Reziprozitäts**aspekt

VL7, F.4

„Zugkräfte“ des Handelns und zeitgenössisch dominierende/ konkurrierende Kulturbegriffskulturen

Luther: Kultur als „christliche Bewährung in der Welt“. → Wertbegriff i.S. eines **moralisch** guten Lebens (Freiheit des Christenmenschen, 1520)



21.Jhdt.: Sozial-ökologisches Kulturverständnis fokussiert die „Doppelgestalt der Menschen als **Kultur- und Naturwesen**“ → „Pflege der natürlichen Umweltbeziehungen“ (Becker/Jahn, Soziale Ökologie, 2006: 9).

Wende vom 20. zum 21. Jhdt.: Kultur als „**soziale Praxis**“ (Loenhoff, 1992) → z.B. W.Brandt: "Die Darstellung der deutschen Kultur im Ausland wird sich künftig stärker darauf richten, ein Bild dessen zu vermitteln, was in Deutschland an geistiger Auseinandersetzung und fruchtbarer Unruhe tägliche Wirklichkeit ist" (Regierungserklärung 1969)

Kant: Kultur i.S. von **Geisteskultur** als „wahre“ und „ewige“: "Wir sind im hohen Grade durch Kunst und Wissenschaft cultiviert. <...> Wir sind civilisiert zu allerlei gesellschaftlicher Artigkeit und Anständigkeit". Aus: Idee zu einer allgemeinen Geschichte in weltbürgerlicher Absicht (1784)

→ Diskussion: Transzendent? Spirituell?

VL 7, F.7

Anwendungsaufgabe 5: Journalistisches Framing

Kommunikation konstituiert Kontexte, Kontexte konstituieren Kommunikation

„Wir werden an eurer Seite kämpfen“

Anschlags-Pakt! Klima-Chaoten verbünden sich mit Linksextremen

Verfassungsschutz warnt vor gewaltsamen Ausschreitungen

Social-Media-Reaktionen zur Hitzewelle

Klimakleber gesucht!

Nach der Hitzewelle fragt sich das Internet, wo die „Letzte Generation“ bleibt. Anders als die Klimakrise wurden die Aktivist*innen aber bekämpft.



Parlament / Bundestag

Anschlag auf CSD ist ein Angriff auf demokratische Vielfalt

27. Juli 2026 Ulrich Thoden, MdB

So lief die Jagd nach dem CSD-Terroristen

Anwendungsaufgabe 5: Journalistisches Framing

2. Alkoholverbot an Bahnhöfen

TAZ, Die Tageszeitung vom 22.07.2026, Seite 8



Hier darf weiterhin getrunken werden: Belieferung eines Bordrestaurants in einem ICE im Hauptbahnhof Frankfurt am Main
Foto: Joerg Boethling/ image

Bahn plant Alkoholverbot

Die Deutsche Bahn will Alkoholtrinken an allen Bahnhöfen verbieten – für weniger Gewalt. Doch im Zug und in der Bahnhofskneipe wird noch ausgeschenkt

AB HERBST

Deutsche Bahn will offenbar Alkohol an allen Bahnhöfen verbieten

22.07.2026, 07:00 Leszeit: 1 Min.



Bahnchefin Palla will künftig härter durchgreifen: Bis zum Herbst soll es auf allen Bahnhöfen verboten sein, Alkohol zu trinken. Die Bahn hofft auf mehr Ordnung und Sicherheit.



Beispiel: Kontroverse um American Eagle Kampagne



“Some of the ad’s detractors pointed out the eugenics-flavored problems with a white, blonde woman being congratulated on her “good genes,” as Sweeney is in the campaign. I see it, certainly, but the more immediate problem is that the campaign’s wave at wordplay—“genes” and “jeans” sound the same when you say them out loud, get it?...

In one campaign video, after giving a two-line summary of traits being passed down genetically, Sweeney throatily whispers, “My jeans are blue.” “

(Quelle: <https://www.vanityfair.com/style/story/sydney-sweeney-american-eagle-ad?srltid=AfmBOorZBcj8Kxi7U3TMbe-IOGKViRcE18GoNckhlfOXLvCBRRNbayh8>)



Block IV: Stereotype, Diskriminierung, Tradierungen, Machtkritik

Anwendungsaufgabe 6– Diskussion: 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“.

„Auch wenn es ein reales Beispiel ist, fehlt hier natürlich etwas der situative Kontext. Wenn lediglich mit Stereotypen um sich geschmissen wird, ist das natürlich alles andere als ratsam. Wenn sich einem kulturellen Akteursfeld aber versucht wird, auf makroperspektivischer Ebene zu nähern sowie gleichzeitig vor den komplexitätsreduzierenden Gefahren gewarnt wird und die **Stereotype vielleicht gar nicht als solche genannt werden, sondern eher als Hintergrundmuster verstanden werden**, die nicht immer zum Vorschein kommen müssen, spricht aus meiner Sicht nichts dagegen, auch zweiwertige Modelle wie das von Hall – bei gleichzeitiger Thematisierung des damaligen historischen Kontexts – mit einfließen zu lassen.“(Malte)

„Als Trainer sollte ich mir dieser Mechanismen bewusst sein. Ich sollte verstehen, dass die Teilnehmer diese Stereotype deshalb zwar dankend annehmen, ich ihnen damit aber nicht gebe, was sich wirklich brauchen, sondern schlicht den ersten unreflektierten Impuls bediene. **Ein guter Trainer sollte meiner Ansicht nach den Teilnehmern nicht geben, was sie wollen, sondern was sie in diesem Kontext und Moment brauchen, auch, wenn es unbequem ist oder nicht jeden befriedigt.**“ (Sophie)

Anwendungsaufgabe 6: Stereotype in interkulturellen Trainings

Ich sehe die Argumentation des Trainers kritisch. Auf den ersten Blick klingt es nachvollziehbar, Stereotype lediglich als vereinfachte Orientierung zu nutzen und gleichzeitig darauf hinzuweisen, dass sie überspitzt sind. In der Praxis halte ich diese Trennung jedoch für problematisch. ...Das eigentliche Ziel eines interkulturellen Trainings sollte deshalb meiner Meinung nach nicht sein, möglichst viele Kategorien über verschiedene Länder zu vermitteln. Viel wichtiger wäre es, die Fähigkeit zu entwickeln, mit Unsicherheit und Mehrdeutigkeit umzugehen. Dazu gehören für mich Perspektivwechsel, aktives Zuhören, Beobachten, Nachfragen und die Reflexion der eigenen Zuschreibungen. (Isabelle)

Warum sind diese Stereotype hier wichtig?

Tradieren wir mit Stereotypen nicht Vorurteile und gehen von einem „Wir“ und „Die Anderen“ aus? Ist nicht unser Ziel, hier Verständnis zu entwickeln und ins gemeinsame Handeln im Sinne von „communicare“ zu gelangen?(Nina)

Ich finde die **Arbeit mit Zweiwertigkeiten grundsätzlich auch ok, um überhaupt einen Ansatz zu bekommen, dass Prägungen bzw. Kulturen unterschiedliche Schwerpunkte haben können**. Das würde ich mit dem Hinweis auf unterschiedliche Persönlichkeitsprofile von Menschen aber ergänzen, um Stereotype zu vermeiden und die Vielfalt zu betonen. Dementsprechend kann auch betont werden, dass es kein richtig und kein falsch im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen gibt, sondern dass es genauso ein gegenseitiges herantasten an das gegenseitige Verständnis ist, wie wenn zwei Menschen aus derselben Kultur sich das erste Mal treffen und nicht kennen. Das würde die TN entspannen und Unsicherheiten minimieren. ... m Training ein neues Framing erzeugen. Dafür finde ich das Thema "Unsicherheit" gut. Die Gruppe kann herausarbeiten, dass Unsicherheit zur "richtigen" Kommunikation und "richtigen" Begegnung dazu gehört und wie das abgebaut werden kann. Als Lösungsansatz würde ich die Theorien Transaktionsanalyse und 4 Seiten einer Nachricht wie auch die Wichtigkeit von Feedbackschleifen ins Training aufnehmen.

Ein mögliches Gegenargument für den Trainer

Wenn die Stereotypen verbildlicht wurden, wird sich das visuelle Gedächtnis daran erinnern. Das Bild im Kopf ist vorhanden und wird nicht mit dem Satz: "Wir wissen doch alle, dass es so eigentlich nicht stimmt." verbunden.

Frage an den Trainer: Was wollen Sie im Gedächtnis verankern?(Jutta)

Anwendungsaufgabe 7: Kommunikationskampagne des WOM-Projektes



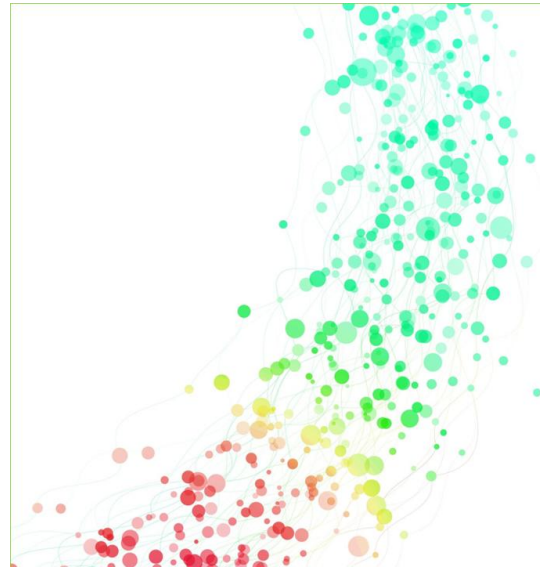
- „Ich würde keine Person der Mehrheitsgesellschaft alleine auf dem Plakat abbilden. Ich würde keinen langen Text schreiben. Ich würde keine Begriffe wie Kopftuch verwenden. Ich würde einen Sprachstil konsequent verwenden“. (Sophie)
- „Bei Entwurf A finde ich den Grundgedanke gut – "Hier zählt, was die Person kann" und "Mensch ist Mensch" ist eine klare Botschaft gegen Ausgrenzung. Das Problem ist aber, dass direkt danach genau die äußeren Merkmale aufgezählt werden, die Leute oft zur Kategorisierung nutzen: Kopftuch, Dreadlocks, Tattoos. Das Plakat sagt eigentlich "Unterschiede sind egal", macht sie aber gleichzeitig zum Hauptthema.
- Bei Entwurf B geht's mir ähnlich. Der Spruch mit dem Brot ist originell und bleibt im Kopf, aber die Person wird stark über ihr "Anderssein" inszeniert – durch den Namen Fatima entsteht sofort eine kulturelle Zuschreibung. Dazu kommt: Wenn man internationale Mitarbeitende immer nur als die zeigt, die "unsere Wirtschaft bereichern", entsteht schnell ein Wir-gegen-die-Gefühl, obwohl das Gegenteil gewollt ist.“ (Isabelle)
- „Den Text finde ich nicht gelungen. Ich fühle mich bevormundet von dem Satz "Dir doch auch". Da regt sich automatisch Widerstand in mir, weil ich mich fremdbestimmt fühle“ (Jutta)
- „Ähnlich wie Jutta und Malte, denke ich, dass die Entwürfe diskussionswürdig sind, weil sie Stereotype verbreiten und weniger zur Dekonstruktion dieser führen. Es wird eher das Othering mit Ressentiments unterstützt.“ (Nina)





Jeder Ast zählt.

#WeltoffenMiteinanderArbeitenInThüringen.



**Du + Ich =
Zusammen
sind WIR
stark**

WOM

weltoffen miteinander
arbeiten in Thüringen

Sophie: „Die Kontakthypothese besagt, dass sie zusammenarbeiten müssen, dieser gemeinsame Aspekt der Interaktion fehlt in den Entwürfen noch. Die Personen werden als eigenständige Arbeiter:innen dargestellt. Also eher eine interaktive Szene mit mind. 2 Beteiligten?“

**WAS ZÄHLT, IST, WAS WIR
GEMEINSAM SCHAFFEN.**



Ein echtes Team, das gemeinsam arbeitet — Herkunft ist zweitrangig, das Ergebnis zählt.

TALENT. ERFAHRUNG. IDEEN. VIELFALT.
Gemeinsam arbeiten wir an der Zukunft Thüringens.

Ob mit oder ohne Migrationsgeschichte: In unseren Betrieben zählt, was jede und jeder mitbringt — nicht, woher sie oder er kommt.

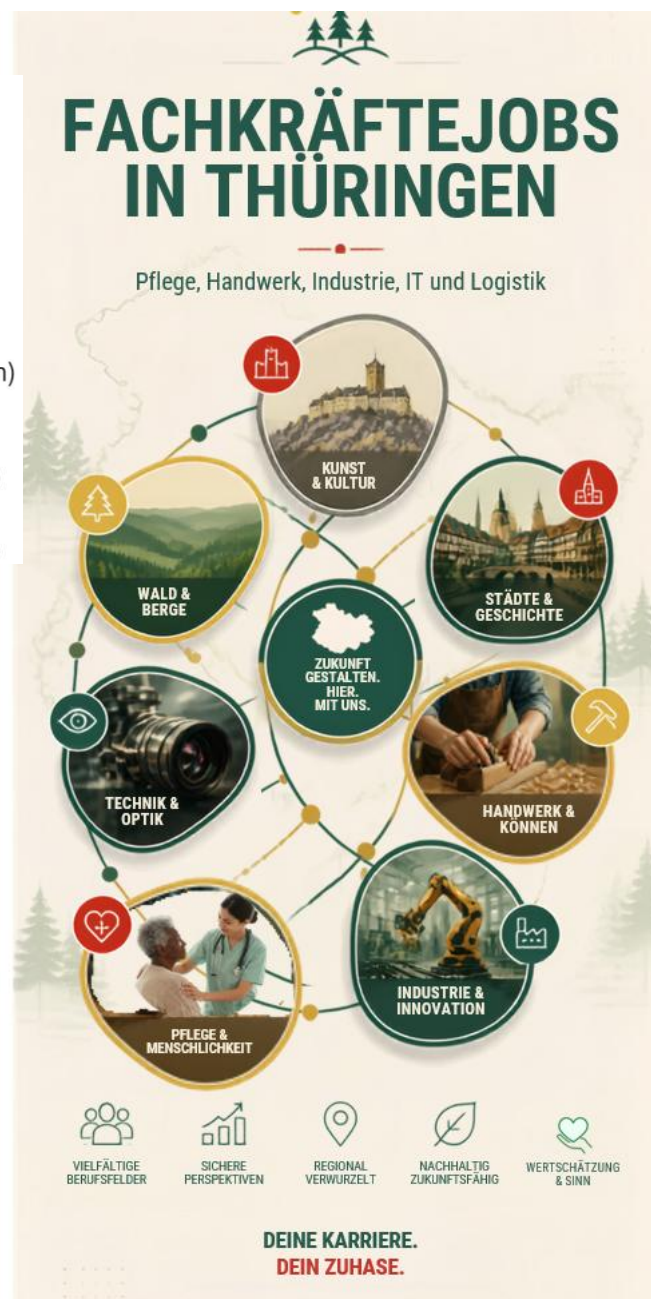
#WeltoffenMiteinanderArbeiten · in Thüringen

Eine Initiative des Projekts WOM — gefördert und getragen von: Friedrich-Schiller-Universität Jena · Freistaat Thüringen
weitere Infos: thuringer-zentrum-koop.de



(Generelle) Problematik:

- Repräsentation von Vielfalt schwierig, echte Darstellung in diesem Fall mit Sicherheitsbedenken verknüpft
- Konnotationen und Assoziationen berücksichtigen
- Zeitlicher und situativer Kontext?
- Zielgruppe?



THÜRINGEN PLANT LANGFRISTIG WIR BRINGEN EUCH ZUSAMMEN



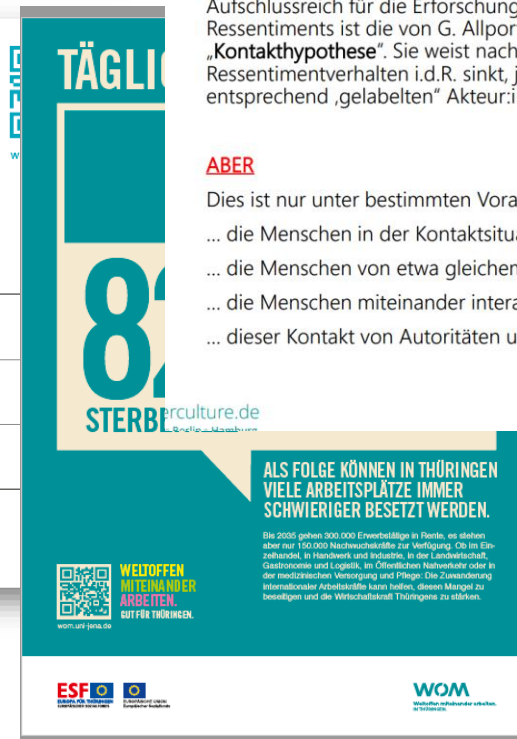
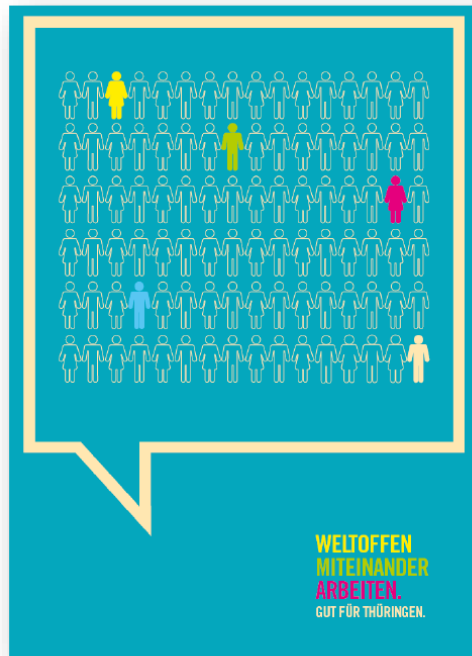
FACHKRÄFTE GESUCHT - WIR BIETEN:

- ✓ STRUKTURIERTE ONBOARDING-PROGRAMME
- ✓ INTERKULTURELLE DIVERSITY-TRAININGS
- ✓ MENTORING & WISSENSAUSTAUSCH

WOM: aktuelle Kommunikationsmittel (Auswahl)

Kommunikationsmittel: CityCards

[building global sustainable relationships]



Kontakthypothese und Flexitypen

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.

Quelle: Allport, 1971

9

Thema	Vorlesungen	Anwendungsaufgabe	Bearbeitungszeitraum
Kick-Off			06.05.2026
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 07.06.26
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 19.07.2026
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 28.07.26
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 16.08.26
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 06.09.26
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 20.09.26

Gibt es noch Fragen?

Viel Spaß mit Block 5+6 😊

Nächstes Online-Meeting 09.09., 15:00 Uhr