

SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven 2025

mondial

**Kulturelle Vielfalt gestalten –
Perspektiven aus Forschung und Praxis**

Quiz
**Mitmachen
& gewinnen!**



SIETAR DEUTSCHLAND

31. Jahrgang · € 11,50

Editorial

Liebe Leser*innen,

diese **mondial**-Ausgabe ist inspiriert von der erfolgreichen SIETAR-Veranstaltungsreihe »Deutsche Vielfalt im Wandel«. Die wertvollen Impulse und anregenden Diskussionen aus den neun Workshops haben uns dazu bewegt, den Schwerpunkt auf das Thema »Vielfalt im Wandel« zu legen. Die Autor*innen gehen der Frage nach, was es für tatsächliche Diversität im Alltag braucht.

Zum Auftakt wird auf die SIETAR-Reihe zurückgeblickt, mit einer Vorstellung der behandelten Themen und Highlights der neun Workshops. Die große Resonanz und das Engagement

aller Beteiligten zeigen, wie lebendig und bedeutsam der Diskurs um Vielfalt bleibt – und dass ein fortlaufender Dialog unerlässlich ist.

Unter »Impulse für Vielfalt im Wandel: Praxis und Tools« richten wir unser Augenmerk auf praktische Methoden und Werkzeuge, die im beruflichen Alltag genutzt werden können, um Vielfalt und Teilhabe zu fördern. Besonders das Tandem-Prinzip im Co-Leadership steht im Fokus: Es zeigt auf, wie geteilte Verantwortung und das Zusammenspiel unterschiedlicher Perspektiven neue Wege für Führung und Zusammenarbeit

Grußwort des Vorstands

Liebe Leser*innen,

seit dem Erscheinen der Jubiläumsausgabe von **mondial** hat sich bei SIETAR Deutschland erneut viel bewegt. Auch im 31. Jahr seines Bestehens ist der Verein produktiv: Zahlreiche Aktivitäten fanden und finden statt – manche in bewährter Tradition, andere als neue Impulse –, stets mit dem Ziel, den Mehrwert für unsere Mitglieder kontinuierlich zu steigern.

Da ist zunächst das als Highlight erwartete **FORUM 2025**, die Biennale interkultureller Thematik in Deutschland, eine Chance zum Netzwerken, Treffen von Mitstreiter*innen, Lernen und Austausch. Näheres dazu in dieser **mondial**-Ausgabe.

Auf der Mitgliederversammlung im Mai wurde unser langjähriges Vorstandsmitglied sowie zuletzt 1. Vorsitzende Eva-Maria Hartwich gebührend verabschiedet und in den Organisationsbeirat gewählt. Eva hat zusammen mit ihrem Vorstandsteam den Verein nach der schwierigen Corona-Phase wieder aktiviert und es geschafft, den Mitgliederschwind umzukehren. Für diesen grandiosen Einsatz danken wir ihr sehr herzlich.

Mit Britt Brey und Rudi Camerer wurden zwei engagierte Mitglieder mit reicher

Erfahrung in der Organisationsarbeit für den Vorstand gewonnen. Damit sind nun sieben Personen im Vorstandsteam, um die vielfältigen Aufgaben, zusätzlich zu allen beruflichen und privaten Verpflichtungen, ehrenamtlich zu bewältigen.

Ein Beispiel für neue Impulse ist das Format »**Von Mitgliedern für Mitglieder**«, initiiert von Eva-Maria Hartwich und erfolgreich umgesetzt von Annette Jall. Hier können Mitglieder ihre Trainings und Weiterbildungen mit interkulturellem Bezug über SIETAR Deutschland bewerben – eine Initiative, die Netzwerke und Kompetenzen stärkt und bereits in die zweite Runde geht.

Auch dieses Jahr gab es wieder von Vinita Balasubramanian organisierte hochkarätige und dementsprechend gut besuchte **Fortbildungen** (in Präsenz und online). Die Reihe »**Deutsche Vielfalt im Wandel**« unter der Regie von Pritima Chainani-Barta geht mit Erfolg in ihr zweites Jahr. (S. 4)

Das **Mentoring** erfreut sich nach wie vor mit neun Tandems großer Beliebtheit (S. 52), **Regionalgruppen und Arbeitskreise** (KI, RAAS, S. 45) sind aktiv. Wir arbeiten



SIETAR DEUTSCHLAND

Society for Intercultural Education,
Training and Research

darán, Kooperationen mit anderen Vereinen wie dem BDTV mit Leben zu füllen.

Die Website des **ECILP**-Projekts ist zu SIETAR Deutschland migriert und wird nun von SIETAR Deutschland direkt administriert (S. 47).

Über die SIETAR-Website, LinkedIn, Instagram und die **Newsletter** informieren wir euch regelmäßig über Neuigkeiten und Aktivitäten.

Und ein Letztes: Der Verein SIETAR Deutschland e. V. lebt vom freiwilligen Engagement seiner Mitglieder. Wer Lust hat, ehrenamtlich zum Vereinswohl und zur Entwicklung interkultureller Kompetenzen für die Mitglieder beizutragen, melde sich gerne bei der Geschäftsleitung von SIETAR Deutschland Gaby Hofmann unter office@sietar-deutschland.de oder bei einem der Vorstandsmitglieder. Wir freuen uns über Mitstreiter*innen.

Und nun: Viel Freude und Erkenntnis beim Lesen der vorliegenden **mondial**-Ausgabe.

**Die Co-Vorsitzenden
von SIETAR Deutschland
Bettina Strewe und Peter Franklin**

eröffnen. Das TOPOI-Modell unterstützt zudem als praxisnahes Tool einen respektvollen, personenorientierten Dialog – sowohl konventionell als auch im Zusammenspiel mit modernen KI-Anwendungen. Empirische Beiträge beleuchten, wie Vielfalt im Alltag realisiert wird, etwa durch die Perspektiven chinesischer Studierender in Deutschland oder die Erfahrungen jordanischer Ärzt*innen in hiesigen Krankenhäusern. Hier wird deutlich, wie wichtig eine offene Willkommenskultur und unterstützende Strukturen für nachhaltige Integration sind. Weitere Beiträge befassen sich mit Geschlechterrollen im Management,

Stereotypen in Generative-AI-Modellen und Identitätsfragen in der Mode der Künstlerin Joséphine Sagna.

Mit unserer neuen **mondial**-Hochschulserie stellen wir innovative Studiengänge vor – den Anfang macht die Hochschule Fulda. Zum Abschluss laden wir herzlich ein, am SIETAR-Quiz teilzunehmen. Es gibt natürlich auch etwas zu gewinnen!

Wir wünschen viel Freude bei der Lektüre!
Eure mondial-Redaktion Friederike von Denffer
und Alishia Danielle Jackson

Inhalt **Kulturelle Vielfalt gestalten – Perspektiven aus Forschung und Praxis**

Deutsche Vielfalt im Wandel: Engagement von SIETAR Deutschland

- 4 SIETAR-Veranstaltungsreihe**
»Deutsche Vielfalt im Wandel« – ein Porträt
Pritima Chainani-Barta und Kirsten Wächter

Impulse für Vielfalt im Wandel: Praxis und Tools

- 10 Co-Leadership: gelebte Vielfalt**
Eva-Maria Hartwich und Stephan Emanuel Hild

- 14 Inclusive Communication Beyond Culturalism**
 How the TOPOI-model supports inclusive,
 person-centered dialogue *Edwin Hoffman*

- 18 Miteinander ins Gespräch kommen:
Anregungen zur Reflexion**
Michael Kimmig und Inken Schnoor

Impulse für Vielfalt im Wandel: Einblicke in die Empirie

- 20 Chinesische Studierende in Deutschland –
Interkulturelle Hürden und Wege zur nachhaltigen
Integration** *Fabian Obermeir, Pilar Salamanca
und Jingying Wei*

- 24 Integration ausländischer Ärzt*innen
an deutschen Krankenhäusern**
Yasmin El-Shbool

- 29 Führung im globalen Wandel –
Kulturelle Vielfalt und Geschlechterrollen
im internationalen Management**
Angela Warkentin

- 33 On Stereotypes and Bias:
A Comparison of Current GenAI Models**
Michelle Cummings-Koether und Matthias Hümmer

- 37 Neu: Hochschulserie**
**Master Interkulturelle Kommunikation und
Europa-Studien an der Hochschule Fulda**
mondial Klassiker

- 40 15 Fragen an West**

- 42 Mode als Exploration und Ausdruck
ethnischer Identität von Joséphine Sagna**
Alishia Danielle Jackson

- 44 Neue wissenschaftliche Publikationen**
Zusammengestellt von Romy Paulig

SIETAR News

- 45 Arbeitskreis Künstliche Intelligenz
bei SIETAR Deutschland**
Stephan Ruppert

- 47 ECILP Update – ein aktueller
Zertifikatsrahmen für Europa**
Bettina Strewe

- 50 SIETAR-Forum: Interkulturalität
im Wandel – mit Quiz**

- 52 Mentoring Programm von SIETAR Deutschland –
eine Win-win-Situation**
Bettina Strewe und Anke Fleckenstein

- 55 SIETAR-Deutschland-Regionalgruppen
Impressum**

SIETAR-Veranstaltungsreihe »Deutsche Vielfalt im Wandel« – ein Porträt

Seit Herbst 2024 gehört die Veranstaltungsreihe »Deutsche Vielfalt im Wandel« zu den zentralen Schwerpunkten der Arbeit von SIETAR Deutschland. Sie geht auf eine Initiative von Wiebke Homborg zurück, die der Vorstand aufgegriffen und weiterentwickelt hat. Nach ihrer konzeptionellen Vorarbeit (»Mit SIETAR die Zukunft gestalten«, mondial 2024, S. 36–37) übernahm Pritima Chainani-Barta die Koordination und gestaltete die Auftaktveranstaltung.

www.sietar-deutschland.de/deutsche-vielfalt-im-wandel/

Vielfalt braucht Haltung: Eine Rückschau auf die SIETAR-Veranstaltungsreihe »Deutsche Vielfalt im Wandel«

Pritima Chainani-Barta,
stellvertretend für den Vorstand
von SIETAR Deutschland e.V.

Mit wachsender Sorge beobachten viele von uns die gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen in Deutschland: Der Rechtsruck, die erschreckende Normalisierung extremistischer Stammtischparolen und eine zunehmende Polarisierung stellen nicht nur die Politik, sondern vor allem die Zivilgesellschaft und die unmittelbar Betroffenen vor große Herausforderungen. Was aber können wir als Interkulturalist*innen dem entgegensetzen?

Aus dieser drängenden Frage heraus entstand bei SIETAR Deutschland die Idee zu einer digitalen Veranstaltungsreihe: »Deutsche Vielfalt im Wandel – Unser Beitrag als Interkulturalist*innen«. Seit dem Start im September 2024 haben die Regionalgruppen von SIETAR Deutschland eine Plattform geschaffen, die Austausch, kritische Reflexion und praxisnahe Lösungsansätze im Umgang mit gesellschaftlichen Spaltungen, Diskriminierung, Rassismus und Extremismus ermöglicht.

Austausch. Haltung. Handlung.

Den Auftakt bildete ein Workshop von Dr. Pritima Chainani-Barta, moderiert von Dr. Nadine Binder, zum Thema »Umgang mit schwierigen Teilnehmenden«. Im Zentrum stand die Frage, wie Trainer*innen auf polarisierende oder grenzüberschreitende Äußerungen in Trainingssituationen reagieren können. Die hohe Beteiligung und das große Engagement der Teilnehmenden machten eines deutlich: Der Wunsch nach konkreten Strategien für den Umgang mit herausfordernden Situationen ist groß – ebenso wie die Bereitschaft, die eigene Haltung kritisch zu hinterfragen.

Der zweite Workshop unter dem Titel »Meine Privilegien, meine Macht« mit Elke Müller rückte die Selbstreflexion in den Mittelpunkt. Mit langjähriger Erfahrung im interkulturellen Training und Anti-Bias-Ansätzen lud sie die Teilnehmenden dazu ein, sich mit Fragen zu Privilegien, Stereotypen, Diskriminierung, Allyship und Empowerment auseinanderzusetzen. Es ging darum, Vorurteile zu erkennen und willentlich abzubauen, es ging um die Entwicklung eines sensiblen

Bewusstseins für Machtverhältnisse im eigenen Handeln.

Kirsten Wächter lud zu einem lebendigen Workshop zu Integration und Repräsentation ein, der durch zahlreiche praxisnahe Übungen überzeugte. Mit spürbarer Leidenschaft und Sensibilität für Zwischentöne zeigte sie, wie ein wertschätzender Dialog auch mit Menschen außerhalb der eigenen »In-Group« gelingen kann. Im anschließenden »Swap Shop« entstand ein inspirierender Raum des Austauschs – die Teilnehmenden brachten eigene Methoden ein, lernten voneinander und entwickelten gemeinsam neue Ideen für ihre Praxis.

Ellen Wagner und Yusuf Altinışık widmeten sich in zwei weiteren Workshops den realen Ängsten und Herausforderungen von Menschen, die in Deutschland leben und arbeiten – und dabei häufig Ausgrenzung und Fremdenfeindlichkeit erfahren. Mit Klarheit und Empathie sprachen sie über die Bedeutung von Rassismus im Alltag, die Wirkung von Ausgrenzung und die Verantwortung, die wir als Interkulturalist*innen tragen, um Diskriminierung



Neue Veranstaltungsreihe:

„Deutsche Vielfalt im Wandel – Unser Beitrag als Interkulturalist*innen“

*Auf welche Weise kann SIETAR Deutschland
sich als Verein noch stärker für das Gelingen
kultureller Vielfalt in Deutschland einsetzen?*



entgegenzuwirken und echte Teilhabe zu ermöglichen.

Seydâ Buurman-Kutsal stellte anhand ihres Diversitätskarten-Modells praxisnahe Handlungsstrategien vor, mit denen sich schwierige Gespräche und Konfliktsituationen souverän gestalten lassen. Diese Karten bilden unterschiedliche Identitätsaspekte ab und ihr intersektionelles Modell macht sichtbar, wie die »Kraft der Vielfalt« als Ressource verstanden und gezielt genutzt werden kann – nicht als Herausforderung, sondern als Stärke.

Joanna Sell ergänzte diesen Zugang mit zwei kreativen Methoden: dem »Story Canvas« und dem »EPIC-Modell«. In sogenannten Story Circles dienen Kunstwerke als Ausgangspunkt für den Austausch von persönlichen Geschichten und Perspektiven – ein einladendes Format, das Zuhören, Empathie und Verbindung auf eine neue Weise ermöglicht.

Auch **Dr. Kirsten Nazarkiewicz** widmete sich einer hochaktuellen Frage: Wie kann Verständigung in Zeiten gelingen,

in denen Debatten emotional aufgeladen und zunehmend polarisierend geführt werden? Ihr interaktiver Beitrag bot ein Modell zur Förderung von »Sprachfähigkeit statt Sprachlosigkeit« in brisanten Situationen – insbesondere für Menschen, die als Multiplikator*innen im Bereich Interkulturalität und Diversität fungieren. Gemeinsam wurden Strategien erarbeitet, wie Dialog auch unter schwierigen Bedingungen möglich bleiben kann.

Die abschließende Veranstaltung der Sommerpause wurde von **Maria Elena Guerrero de Stöhr** gestaltet. Sie widmete sich der Lebens- und Arbeitssituation

internationaler Pflegekräfte in Deutschland – ein Thema, das strukturelle Hürden, persönliche Erfahrungen und notwendige Veränderungen sichtbar macht. Sie hat in einer Studie die Frage untersucht, wie Zuwanderung von Fachkräften ein Erfolg wird, und kam zu dem Schluss, dass neben der Berücksichtigung interkultureller Kontexte gerade die Perspektive der Migrant*innen selbst und eine echte Wertschätzung von entscheidender Bedeutung sind, aber häufig zu kurz kommen.

Was bleibt?

Die Resonanz auf die Reihe war überwältigend – nicht nur wegen der hohen Teilnehmendenzahl, sondern vor allem wegen der Offenheit, Tiefe und professionellen Qualität der Diskussionen. Deutlich wurde: Interkulturalist*innen spielen eine zentrale Rolle in der Demokratieförderung – sie bauen Brücken, schaffen Räume für echten Dialog und helfen, gesellschaftliche Spaltungen zu überbrücken.

Gleichzeitig wurde klar: Es braucht Mut zur Haltung, kritische Selbstbefragung und die Bereitschaft, die eigenen Methoden stetig weiterzuentwickeln.

Unser herzlicher Dank gilt Wiebke Homborg für ihr großartiges Engagement und ihre wertvolle Unterstützung bei der Planung dieser Reihe. Unser besonderer Dank gilt auch den Referent*innen, die ihre Expertise mit uns geteilt haben, sowie den regionalen Leitungen – ohne deren Unterstützung wäre die Durchführung dieser Reihe nicht möglich gewesen.

Wenn ihr euch angesprochen fühlt, die demokratische Kultur in Deutschland zu stärken, Dialog zu fördern, gegen Diskriminierung, Ausgrenzung und populistische, extremistische Parolen eure Stimme zu erheben, bringt euch aktiv mit Themenvorschlägen und Ideen ein.

**Setzt mit eurer Teilnahme
ein Zeichen für gelebte Vielfalt
und eine starke, demokratische
Kultur in Deutschland!**



Co-Leadership: gelebte Vielfalt

Eva-Maria Hartwich und Stephan Emanuel Hild

Was wir aus der Politik bereits seit Langem kennen (z.B. in Form der Doppelspitze bei den Grünen), hält auch in Organisationen und Unternehmen immer mehr Einzug. Gut so, finden wir und berichten aus unserer Arbeit als Organisationsentwickler*innen, in der es zunehmend darum geht, geteilte Führung so zu gestalten, dass sie ihr volles Potenzial entfalten kann. Denn Verantwortung zu teilen und so Diversität zu leben, erfordert neben einer klaren Haltung auch Strukturen, die dies ermöglichen. Darum und um die Frage, inwieweit Co-Leadership als zukunftsweisendes Modell einen bedeutenden gesellschaftlichen Beitrag für gelebte Diversity leisten kann, geht es in diesem Beitrag.

Zusammen führen – gemeinsam wirken

Starten wir mit einer Begriffsklärung: Co-Leadership bedeutet, dass sich zwei Menschen eine Rolle teilen, nämlich die der Führung eines Teams, einer Organisationseinheit oder eines Unternehmens. Somit bezieht sich Co-Leadership insbesondere auf eine gemeinsame, geteilte Führungsverantwortung.¹ Insofern ist Co-Leadership mehr als einfach nur zwei Stellen. Es geht im Kern darum, die Füh-

rungsrolle zu vergrößern. Und hier kommt die Vielfalt ins Spiel: Allein schon durch das Zusammenwirken von zwei Menschen, ihren Stärken, Denk- und Handlungsstilen kommen mehr Perspektiven in die Führung als bei einer konventionellen Führung durch eine Person. Wenn nun auch noch Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters, Bildungshintergrunds etc. vertrauensvoll miteinander in Führung gehen, dann ist das gelebte Vielfalt.

Geteilte Führung ist kein neues Phänomen. Dieses Modell ist sowohl in vielen Familienunternehmen, wo Führungsverantwortung gleichmäßig auf Familienmitglieder verteilt ist, als auch in anderen Unternehmensformen zu finden. Prominente und in der Presse beschriebene Co-Leadership-Tandems sind beispielsweise bei Edding⁴ oder Beiersdorf⁵ zu finden.

Co-Leadership – mitunter auch Top-Sharing² genannt – ist im unternehmerischen Kontext zunehmend bekannt, in der Politik bereits etabliert – im Ehrenamt und vor allem in der Vereinsstruktur mit klar definierten Vorstandsrollen ist es ungewöhnlich. Das Vereinsrecht sieht es formal nicht vor, dass die Rolle der*des 1. Vorsitzenden auf zwei Personen verteilt wird.

Als wir 2022 gefragt wurden, ob wir den Vorsitz im Vorstand von SIETAR Deutschland e.V. übernehmen möchten, war uns klar: Wenn, dann nur, wenn wir

TOPOI-GPT: Chatbot zur Analyse interkultureller Kommunikation

In dieser **mondial**-Ausgabe berichtet Stephan Ruppert über den SIETAR-Arbeitskreis KI, in dem u.a. der TOPOI-GPT Chatbot entwickelt wurde. Das Tool unterstützt bei der Reflexion interkultureller Fallstudien, schlägt passende Interventionen vor und hilft, Kommunikationssituationen systematisch anhand des TOPOI-Modells zu analysieren – für mehr Verständnis und Handlungssicherheit im interkulturellen Dialog (S. 45).

Inclusive Communication Beyond Culturalism How the TOPOI-model supports inclusive, person-centered dialogue

Edwin Hoffman

Widely used intercultural communication theories form a risky approach because of their culturalist nature: They encourage learners to zoom out from the concrete individuals involved in an interaction and objectify them as part of schematic cultures in order to explain differences and misunderstandings.

*»Cultures don't meet,
people do.«*

Inclusive communication encourages the opposite by zooming in on the encounter between unique individuals who, embedded in diverse social contexts, are connected with others at an intersection of identities. The TOPOI-model is a practical tool for dealing with differences and misunderstandings in communication.

The risks of a culturalist approach

A culturalist approach zooms out (Bolten, 2014) from a concrete interpersonal interaction towards schematic cultures. The people involved in an interaction are reduced to their national identity, their behaviour is assumed to be determined by their national culture, and the cause of arising communication problems is solely attributed to cultural differences. Knowl-

edge of these differences is seen as the necessary intercultural skill.

An example is a case study in which a team leader seeks Erin Meyer's advice on how to address the contradictions in his international team, specifically between the Chinese and the Japanese team members regarding time management and decision-making. Using her Culture map (2014), Meyer begins by explaining that Japan is a society with consensual decision-making and a linear-time culture. In China, by contrast, decisions are most often made by the boss in a top-down fashion, and China has a flexible time culture. Given these differences, Meyer says that it is understandable that the Japanese and the Chinese are having difficulties working together. She concludes: »Can the problem be solved? Absolutely. The next

step in improving these dynamics is to increase the awareness of your team members about how (national, E.H.) culture impacts their effectiveness« (Meyer, 2014). But Alfred Korzybski famously warned that »the map is not the territory« (1994, p. 58), i.e. the language that describes reality is not the actual reality itself. Similarly, Meyer's map is not the actual interaction and the individuals involved.

Inclusive communication

A proposal for a working alternative is an inclusive approach to intercultural communication.

1. The principles of recognised equality and recognised diversity

Inclusive communication is based on the principles of recognised equality and recognised diversity. In general, communication between people, regardless of their background, is always communication between human beings (recognised equality), who are unique individuals connected with others and embedded in diverse socio-cultural contexts. They have multiple identities and their own life stories. The communication between people, regardless of where they come from, is an inter-

Miteinander ins Gespräch kommen: Anregungen zur Reflexion

Michael Kimmig und Inken Schnoor

Ist aller Anfang schwer – oder wohnt ihm doch ein Zauber inne? Gerade in der Auseinandersetzung mit Vielfalt, Vorurteilen und Denkmustern ist der erste Schritt oft der herausforderndste – und zugleich der wichtigste. Doch wie kann ein Einstieg gelingen, der zum Nachdenken anregt, Offenheit fördert und zum Dialog einlädt? Die folgende, von der Workshopreihe »Deutsche Vielfalt im Wandel« inspirierte Zusammenstellung bietet praktische Anregungen für gelungene Workshop-Einstiege und erste Zugänge zu einer Reflexion stereotypisierender Denkmuster und deren Bedeutung für alle Mitglieder einer Gesellschaft.



Die Zitronenübung

Einzigartigkeit offenbart sich oft erst durch genaues Hinsehen, und die Zitronenübung vermittelt auf einfache, praktische Weise, wie wichtig dies ist: Sie macht Vielfalt sinnlich erfahrbar, stellt individuelle Besonderheiten wertschätzend heraus, sensibilisiert für die Heterogenität (vermeintlich homogener) Gruppen und stößt zugleich einen kritischen Umgang mit Verallgemeinerungen, Stereotypisierungen und Kulturalisierungen an. Die Übung beginnt mit der Betrachtung einer Zitrone. Zunächst werden hierbei allgemeine Begriffe zu Zitronen und ihren Eigenschaften gesammelt, bevor in Gruppen- oder Einzelarbeit je eine von vielen Zitronen untersucht und beschrieben wird. Zurück im Plenum wer-

den schließlich alle Zitronen gemischt, und die Teilnehmer*innen dazu aufgefordert ihre individuelle Zitrone wiederzufinden. Abschließend wird gemeinsam über die erlebten Erfahrungen während der Übung und die Übertragbarkeit dieser Erfahrungen auf andere Kontexte reflektiert – was eine explizite Abgrenzung gegen die Biologisierung von Menschengruppen erfordert und für ein Hinterfragen vorschneller Zuschreibungen sensibilisiert.

»Es gibt Übungen, die einen bleibenden Eindruck bei den Teilnehmer*innen (und auch bei mir) hinterlassen. Die Zitronenübung ist eine davon.

Die Übung ist einfach aufgebaut, lebt von Aha-Erlebnissen der Teilnehmer*innen und bleibt, dank der Zitrone, lang im Gedächtnis haften. So weit, so gut.

Die Herausforderung der Zitronenübung liegt in dem, was danach kommt. Hier ist es wichtig, eine Brücke zu schlagen zwischen den Erfahrungen und Aha-Erleb-

nissen der Teilnehmer*innen und den interkulturellen Inhalten. Löst man sich von der Vorstellung, dass eine Übung nur ein ganz bestimmtes Ergebnis produziert, und konzentriert sich auf die Erfahrungen der Teilnehmer*innen, kann die Reflexion in ganz unterschiedliche Richtungen gehen bzw. gelenkt werden: vom Unterschied zwischen verallgemeinernden Zuschreibungen und der Beschreibung individueller Merkmale über das eigene Schubladen-Denken (Verallgemeinerungen, Kategorisierungen und Stereotypisierungen) bis hin zu Erfahrungen, andere Menschen »in Schubladen zu stecken« oder selbst »in Schubladen gesteckt zu werden«. – Michael Kimmig

Tipp: Statt Zitronen können auch andere Anschauungsmaterialien verwendet werden. Berichte von der Nutzung von Kastanien oder auch Äpfeln zum anschließenden Verzehr zeigen uns, dass wir bei dieser Übung kreativ werden dürfen.

Geschichte meines Namens

Die Übung »Geschichte meines Namens« ist vielfältig einsetzbar – als Einstieg in Identitätsarbeit, Diversity-Trainings, Empowerment oder zum Kennenlernen in Seminargruppen. Sie zielt darauf ab, Vielfalt über biografisches Erzählen sichtbar zu machen und Zugehörigkeit zu thematisieren. Die Teilnehmer*innen erzählen reihum die Geschichte ihres Namens und gehen auf Aspekte wie Bedeutungen, Namensgebende, Spitznamen, Erfahrungen und eigene Präferenzen ein. Ob sie dabei über den Vor- oder Nachnamen sprechen oder beides einbeziehen, bleibt ihnen selbst überlassen. Ebenso entscheiden sie selbst, wie viel sie erzählen möch-

ten. Die anderen hören zu und dürfen Nachfragen stellen. Da die Teilnehmer*innen potenziell sehr persönliche Informationen über sich preisgeben, sind eine vertrauensvolle Atmosphäre und die explizite Möglichkeit, Fragen zu überspringen, wichtig.

Zur Orientierung können folgende Fragen dienen:

- Wie heißt du und wer hat dir diesen Namen gegeben?
- Gibt es eine Geschichte zu deinem Namen? Wenn ja, welche?
- Was ist die Bedeutung deines Namens?
- Welche Bedeutung hat der Name für dich persönlich?
- Hast du einen Spitznamen?
- Wie möchtest du genannt werden?

Chinesische Studierende in Deutschland – Interkulturelle Hürden und Wege zur nachhaltigen Integration

Fabian Obermeir, Pilar Salamanca und Jingying Wei

Talente fördern, Potenziale entfalten – Chancen der Bildungsmigration

Der demografische Wandel und der damit verbundene anhaltende Mangel an qualifizierten Fachkräften stellen Deutschland vor große Herausforderungen. Um langfristig wirtschaftlich handlungsfähig zu bleiben, wird es immer wichtiger, Talente auch aus dem Ausland zu gewinnen – und Bildungsmigrant*innen bzw. internationale Studierende könnten dabei ein entscheidender Teil der Lösung sein (DAAD 2023: o. S.). Wer hier studiert, bringt nicht nur Wissen mit, sondern auch die Chance, langfristig im Land zu bleiben und den Arbeitsmarkt zu bereichern. Ganz oben auf der Liste der Herkunftsländer steht China. Mehr als 40.000 chinesische Studierende waren im Wintersemester 2021/22 an deutschen Hochschulen eingeschrieben – so viele wie aus keinem anderen Land (DAAD/DZHW 2023: S. 4). Besonders hoch im Kurs steht Deutschland bei den Chines*innen aufgrund seines angesehenen Bildungsniveaus und der weltweit anerkannten akademischen Abschlüsse (Brokate/Günter 2017: S. 31).

Wenn es gelingt, diese jungen Talente langfristig für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen, profitieren beide Seiten: die deutsche Wirtschaft – und die chinesischen Studierenden, aber auch die deutsch-chinesischen Beziehungen insgesamt. Doch wie gut funktioniert Integration im Alltag wirklich? Und was erleben chinesische Studierende, wenn sie in Deutschland studieren und arbeiten? Diese Fragen standen im Mittelpunkt einer qualitativen Untersuchung an der Internationalen Hochschule SDI München.

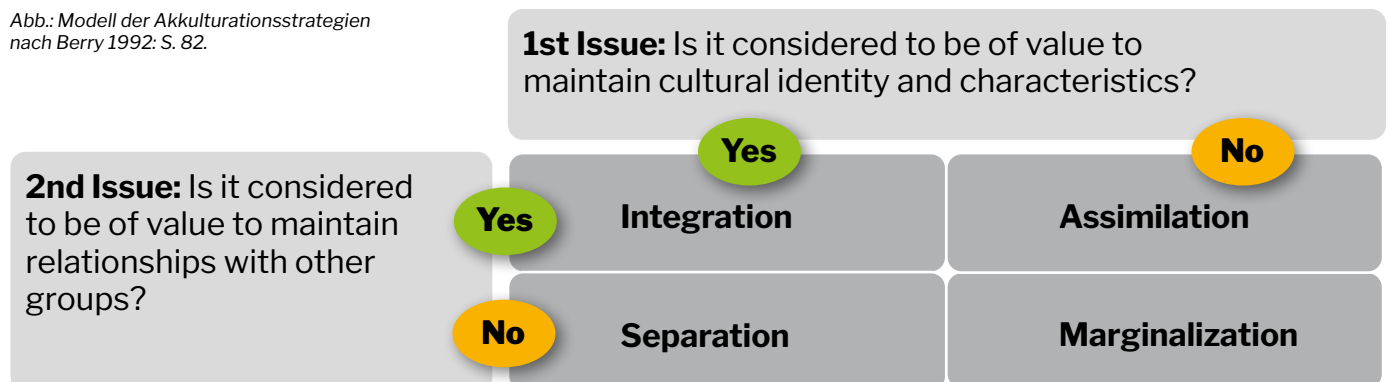
Es wurde untersucht, inwiefern die Integration von chinesischen Bildungsmigrant*innen angestrebt wird. Einen theoretischen Rahmen bildete das Modell der Akkulturationsstrategien des kanadischen Psychologen John Berry, das vier mögliche Wege aufzeigt: Integration, Assimilation, Separation und Marginalisierung (siehe Abb.).

Zugleich wurde untersucht, welche konkreten interkulturellen Herausforderungen im Studien- und Arbeitsalltag auftreten und die Integration erschweren: Sprachbarrieren, soziale Isolation, mangelnde Studien- und Alltagsvorbereitung oder auch Diskriminierung konnten u.a. bestehender Literatur entnommen werden (Pineda 2018: S. 6 f.), sowie die Frage: Welche persönlichen Strategien oder institutionellen Hilfen wirken? Folglich standen diese Forschungsfragen im Zentrum der Studie:

- Welche Akkulturationsstrategie verfolgen die chinesischen Proband*innen?
- Mit welchen interkulturellen Herausforderungen sind sie im deutschen Studien- und Arbeitsalltag konfrontiert?
- Welche Bewältigungsstrategien wenden sie an, um diese Herausforderungen zu überwinden?
- Welche Unterstützungsmaßnahmen könnten ihre Integration im deutschen Hochschul- und Arbeitsalltag gezielt fördern?

Die Untersuchung eröffnete differenzierte Einblicke in den Deutschlandaufenthalt chinesischer Studierender. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse dargestellt.

Abb.: Modell der Akkulturationsstrategien nach Berry 1992: S. 82.



Integration ausländischer Ärzt*innen an deutschen Krankenhäusern

Yasmin El-Shbool

Ausländische Ärzt*innen werden in Deutschland immer wichtiger, um den wachsenden Herausforderungen im Gesundheitssystem gerecht zu werden. Die alternde Bevölkerung und der zunehmende Fachärzt*innenmangel stellen eine beunruhigende Entwicklung dar (Bundesärztekammer 2024). Vor diesem Hintergrund spielt die Zuwanderung internationaler Mediziner*innen eine entscheidende Rolle, um diese Engpässe abzufedern. So ist laut Bundesärztekammer die Zahl der berufstätigen Ärzt*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Jahr 2024 weiter angestiegen und erreichte einen neuen Höchststand. Damit sich Mediziner*innen aus dem Ausland langfristig in Deutschland wohlfühlen und erfolgreich arbeiten können, ist es essenziell, dass sie sich hier willkommen und gut integriert fühlen. Allerdings ist der Arbeitsalltag in deutschen Kliniken für viele von ihnen mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Welche Hürden sie erleben und wie sich diese überwinden lassen, wird im Folgenden am Beispiel einer Gruppe jordanischer Ärzt*innen näher betrachtet.

Erster Schritt in den Beruf

Teams in deutschen Krankenhäusern setzen sich zunehmend aus Mitarbeitenden mit vielfältiger kultureller und nationaler Zugehörigkeit zusammen. Bevor ausländische Ärzt*innen jedoch in ihrem Beruf tätig werden dürfen, sind zwei Voraussetzungen zu erfüllen: zum einen die Anerkennung ihrer ausländischen Qualifika-

tionen und zum anderen die sprachlichen Auflagen. Letzteres beinhaltet einen Deutsch-Sprachnachweis auf dem Niveau B2 und zusätzlich das erfolgreiche Ablegen der Fachsprachenprüfung Medizin auf dem Niveau C1 entweder an Sprachinstituten oder auch vor der Ärztekammer des jeweiligen Bundeslands (El-Shbool 2024: 16–17).

Das Anerkennungsverfahren ist für ausländische Ärzt*innen, die nicht in Deutschland oder in einem EU-Staat ihren Medizinabschluss erworben haben, verpflichtend, um ihre Approbation zu erhalten. Behördenintern werden die beruflichen Qualifikationen, wie Medizinstudium und weitere ärztliche Zeugnisse und Fortbildungen sowie Hospitationen, auf Gleichwertigkeit mit dem deutschen Medizinstudium geprüft (El-Shbool 2024: 9). Im Fall nachweisbarer Differenzen müssen die Antragssteller*innen eine Kenntnisprüfung vor dem Landesprüfungsamt für akademische Heilberufe ablegen. Ist hingegen Gleichwertigkeit gegeben, wird die Approbation erteilt, die dazu berechtigt, mit der Fachärzt*innenausbildung zu beginnen. Sämtliche Approbationsbelange sind in der Bundesärzteordnung geregelt und gelten deutschlandweit (Bundesministerium der Justiz 2024).

Führung im globalen Wandel – Kulturelle Vielfalt und Geschlechterrollen im internationalen Management

Angela Warkentin

In unserer zunehmend globalisierten Welt nehmen interkulturelle Interaktionen sowohl im privaten als auch im geschäftlichen Alltag eine zentrale Rolle ein. Insbesondere im beruflichen Umfeld ist kulturelle Vielfalt schon lange keine Option mehr, sondern Realität – und es stellt sich nicht die Frage, ob wir damit umgehen, sondern wie gut wir es tun. Infolgedessen wird an Führungskräfte nicht nur wirtschaftlicher Sachverstand als Anforderung gestellt, sondern auch die Fähigkeit erwartet, Interaktion und Dialog an kulturell bedingten Verhaltens- und Kommunikationsweisen auszurichten (Meyer 2018: 18).

In den vergangenen Jahrzehnten hat der Anteil von Frauen im Management weltweit stetig zugenommen, auch wenn noch lange nicht von einer Gleichstellung gesprochen werden kann. Geschlechtsspezifisches Führungsverhalten im interkulturellen beruflichen Umfeld ist jedoch ein in der Forschung bisher selten betrachteter Aspekt.

Female Leadership: Geschichte und Gegenwart

Während bereits in der Antike vereinzelt weibliche Machtfiguren existierten, wurden Frauen über Jahrhunderte hinweg systematisch von Entscheidungspositionen ausgeschlossen. Erst mit der Industrialisierung und der Entstehung der Frauenbewegung in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts wurde das Fundament für Gleichberechtigung gelegt. Der Zugang zu politischer Partizipation, etwa durch die Einführung des Frauenwahlrechts (in Deutschland im Jahr 1919), markierte einen Meilenstein, dem jedoch der Aufstieg in bedeutende wirtschaftliche Positionen zunächst kaum folgte. Noch bis in die späten 1970er-Jahre war die

Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland an familiäre Pflichten gebunden.

Trotz Fortschritten wie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (2006) und des Gesetzes zur Entgeltgleichheit (2017) bleibt die »gläserne Decke« für weibliche Führungskräfte bestehen. Dieses Phänomen beschreibt eine unsichtbare, jedoch wirksame Barriere, die Frauen und Angehörige anderer marginalisierter Gruppen trotz formaler Qualifikation daran hindert, in höhere Positionen aufzusteigen. Begünstigt wird die »gläserne Decke« durch strukturelle Barrieren, wie Organisationskulturen, die Frauen von informellen Machtstrukturen ausschließen, bewusste und unbewusste Vorurteile, fehlende strategische Förderung und Herausforderungen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Karriere.

Auch wenn der Frauenanteil in Führungspositionen insgesamt steigt, bleibt Deutschland im EU-Vergleich weiterhin unterdurchschnittlich aufgestellt. Während in Schweden über 40 % der Führungskräfte weiblich sind, wird lediglich ein Viertel der Führungspositionen in deutschen Unternehmen von Frauen be-

kleidet. Der Anteil in Vorständen bleibt einstellig. Zudem verdienen Frauen in Leitungsfunktionen auch im Jahr 2025 im Durchschnitt 21 % weniger als ihre männlichen Kollegen (Statista 2024).

Aktuelle Studien zeigen, dass sich Diversität auf Führungsebene nicht nur positiv auf Teamdynamiken auswirkt, sondern auch messbare wirtschaftliche Effekte nach sich zieht, etwa infolge effizienterer Entscheidungsprozesse und gesteigerter Innovationskraft. Langfristig bewirkt ein höherer Anteil weiblicher Führungskräfte einen Anstieg der Rentabilität von Unternehmen (Burel 2020: 6).

Führen im interkulturellen Kontext

Die Vernetzung der Welt eröffnet neue Chancen für Unternehmen, führt jedoch auf kommunikativer Ebene auch zu komplexeren Spielregeln. Kulturell bedingte Konflikte sind ein wesentlicher Faktor für das Scheitern internationaler Geschäftstätigkeiten (Wagner et al. 2019: 7f.). Ob Expats in einem fremden Kulturraum, Projektleitungen in einem multikulturellen Umfeld oder strategische Koordination aus dem Heimatland: Führungskräfte benötigen an die Gegebenheiten angepasste Kommunikationsstrategien, um die Potenziale interkultureller Zusammenarbeit voll auszuschöpfen.

Zentrale Führungsaufgaben wie Motivation und Anleitung werden durch unterschiedliche Erwartungshaltungen und Kommunikationsstile beeinflusst.

On Stereotypes and Bias: A Comparison of Current GenAI Models

Michelle Cummings-Koether and Matthias Hümmer

This article explores the existence of bias and stereotype reinforcement in Generative AI (GenAI) models by comparing outputs produced by four distinct language models: ChatGPT 4.0/4.1, Claude 3.7 Sonnet, Microsoft 365 Copilot, and DeepSeek. The study centers on a controlled experiment that requests the generation of an image – via either direct picture synthesis or descriptive output – depicting a middle-aged German woman dressed for a summer day at the office. Results reveal significant variations in the outputs, suggesting that the training data and inherent model architecture influence the representation of gender and cultural appearance. Research evidence and prior literature indicate that such biases are both systemic and reflective of the inputs provided during training. These findings call for further investigation into the methods used to train GenAI models and necessitate strategies for mitigating stereotype reinforcement in algorithmic outputs.

Literature Review

Generative artificial intelligence (GenAI) has significantly transformed content creation across diverse fields; however, recent research indicates that these systems frequently reproduce societal biases and stereotypes. When AI models generate imagery or textual descriptions, they often reflect deeply embedded cultural assumptions derived from majority representations present within their training datasets (Buolamwini & Geburu, 2018). This situation presents unique challenges for multicultural contexts, especially where accurate representation of diverse professional identities is critical.

Representations of women, particularly in professional environments, are of special concern. AI-generated depictions can inadvertently establish or reinforce narrow expectations of professionalism – favoring youthful, conventionally attractive, and culturally normative appearances – thereby marginalizing women who do not fit these stereotypical standards. Such portrayals help define what »professional« looks like. Consequently, women who diverge from these norms – due to age, appearance, attire (attractive vs. modest), or cultural background – may face discrim-

ination or be considered unprofessional, as seen in both human judgment and automated screening tools, thus reducing their chances of being hired (Chaturvedi & Chaturvedi, 2025; Sun et al., 2023).

This study investigates how biases manifest in outputs from four leading GenAI models – ChatGPT 4.0/4.1, Claude 3.7 Sonnet, Microsoft 365 Copilot, and DeepSeek – using standardized prompts. Motivated by a presentation that was held at the SIETAR Virtual AI Symposium (Venkatesan & Krishnan, 2025) and explored how AI visualizes women within Indian cultural contexts, our research specifically examines whether these models perpetuate appearance-based stereotypes. The analysis focuses on both visual and textual outputs representing a middle-aged German professional woman, aiming to identify patterns indicative of cultural biases (Mehrabadi, Morstatter, Saxena, Lerman, & Galstyan, 2021).

Methodology

To investigate potential bias and stereotype reinforcement, an experiment was designed using a standardized prompt: »Give me a picture of a German woman who is dressed for a summer day at the

office. Take care not to stereotype based on appearance or skin tone. The woman can be middle-aged.« This prompt was intentionally crafted to minimize stereotypical portrayals while remaining culturally sensitive and contextually appropriate and open enough to see what AI considers a typical depiction of a woman in a workplace.

The four prominent generative AI models used were selected for analysis based on their prevalent use and differing output capabilities:

- **ChatGPT 4.0/4.1:** Known for robust natural language generation and image synthesis
- **Claude 3.7 Sonnet:** Generates combined sketch outputs with additional descriptive text
- **Microsoft 365 Copilot:** Similar to ChatGPT in image generation with nuanced output differences
- **DeepSeek:** Provides only textual descriptions rather than visual outputs

The experiments were conducted on April 9, 2025, in Germany. Given the variability in the models' outputs – ranging from fully rendered images to simplified sketches or purely textual descriptions – this variability represents a methodological limitation affecting direct comparisons. Generated outputs were qualitatively evaluated on the following criteria:

1. **Visual Stereotyping:** Assessing conformity to culturally stereotypical appearances, including hair color, clothing style, age and body type
2. **Descriptive Content:** Evaluating the extent to which textual descriptions avoided stereotypical assumptions
3. **Output Format:** Considering how the format (image, sketch, or text) influenced portrayals

Neu: Hochschulserie

Master Interkulturelle Kommunikation und Europa-Studien an der Hochschule Fulda

Interkulturell kompetent – Studiengänge mit Zukunft

In unserer neuen **mondial**-Serie stellen wir Studiengänge an deutschen Hochschulen vor, die Interkulturelle Kommunikation im Abschluss anbieten. Was lernt man dort? Wer studiert das? Und was macht diesen Studiengang besonders?

Die Hochschule Fulda – ein internationaler Lernort

Die Hochschule Fulda feierte im Jahr 2024 ihr 50-jähriges Bestehen. Sie zeichnet sich durch eine hochwertige Lehre in einem breiten Fächerspektrum, moderne, bedarfsgerechte Formate und eine persönliche Atmosphäre aus. Zugleich ist sie eine forschungsstarke Hochschule mit eigenständigem Promotionsrecht in profilgebenden Bereichen. Sie ist eine internationale, weltoffene Hochschule mit hoher Attraktivität für internationale Studieninteressierte, die gezielt die Interkulturalität ihrer Angehörigen fördert und einen intensiven Austausch mit ihren Partnerhochschulen weltweit pflegt. Lehre und Forschung sind an der Hochschule Fulda fächer- und disziplinübergreifend angelegt. Akteur*innen aus Gesellschaft, Politik und Wirtschaft werden systematisch einbezogen, um tragfähige Lösungen für die komplexen Herausforderungen unserer Zeit zu erarbeiten. Aktuell studieren in Fulda 8500 Personen, davon über ein Viertel internationale Studierende aus mehr als 90 Ländern.

Ausrichtung des Studiengangs

Der internationale und interdisziplinär angelegte Studiengang Intercultural Communication and European Studies (ICEUS)

wurde bereits im Wintersemester 1999/2000 am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Hochschule Fulda eingeführt, damit ist er hier der erste und älteste internationale Master. Mit einer Anschubfinanzierung aus dem DAAD-Programm »Auslandsorientierte Studiengänge« gelang es, ein bilinguales (Deutsch/Englisch) Programm zu etablieren, das bis heute Studierende aus allen Weltregionen anzieht, in dem internationale Gastwissenschaftler*innen unterrichten, das ein integriertes Auslandspraktikum vorsieht und in dem überdies neben Deutsch als Fremdsprache regelmäßig aus 10 bis 15 verschiedenen Fremdsprachen als zusätzliches Kursangebot ausgewählt werden kann.

Die Idee ist, Interkulturalität zum einen wissenschaftlich zu betrachten und zum anderen im Studien- und Arbeitsalltag erlebbar zu machen und zu reflektieren. Mit einem Kollegium aus vier Disziplinen (Soziologie, Politik, Recht und Linguistik) können Fragen von Interkulturalität in Verbindung mit Europa in der Innen- und Außenansicht, Globalisierung, Transnational Governance und Menschenrechten – auch im Kontext allgegenwärtiger digitaler Kommunikation – diskutiert werden. Die internationale Studienkohorte wird dabei als Ressource gesehen und genutzt.

Curriculare Schwerpunkte

Neben den beiden thematischen Säulen des Studiengangs – Interkulturelle Kommunikation und Europa-Studien – sind Kommunikation, Kultur und Medien, Globalisierung und internationale Organisationen wichtige Themenbereiche. Die Studierenden erhalten auch eine solide mehrsemestrigere sozialwissenschaftliche Methodenausbildung. In den Vertiefungsmodulen



15 Fragen an West (Seohee Cho)

Most people in Berlin know Seohee Cho as West and she might greet you with »Miau«. Her distinctive greeting is a product of her quirky, yet welcoming personality whereas her nickname is the actual translation of her first name into English. Born and raised in Seoul, the 27-year-old has come to live in Germany for almost a decade now.

Her move to Berlin had been significantly inspired by her travels to the city when she was a teen. Another driving force behind her desire to relocate was that she came across a local study program which she found intriguing and had strong personal ties to: »Photography has always enabled me to express myself not only deeply but also as freely as I like to«, she says. After facing some visa issues and shortly having to return to Korea, West felt like she had to somewhat start afresh, so she applied for a different program at the University of Fine Arts (HFBK) in Hamburg, where she currently commutes to. The focus of her new study course is more on film than photography. While West is finishing her bachelor's degree, she also works as a freelance videographer. This work – which she has been doing for years now – introduces her to people who share her passion for capturing life and the comeliness in the seemingly mundane.

West is an artist who profoundly values what defines the people who not only step in front of her lens but also work with her behind the scenes. Something which defines her in many aspects of life is the fact that she grew up in different places. Her mother is an English teacher which enabled them to move to the Philippines when

West was only 11 years old. Today she thinks of herself as an autonomous person with a certain yearning for reinvention (especially in unfamiliar surroundings), so she is presently planning on moving to Paris. It sure is delightful to give in to the desire of exploring a new metropolis. A less romantic angle: The German bureaucracy also played a big role in her decision to move to France.

Compared to the student visa here, which comes with a great deal of application forms and deadlines, the French working holiday visa was created to cater to the needs of young people (age 18 to 30) and does not have nearly as many requirements. West can stay in Paris for a whole year and take on job opportunities as they arise without a dedicated work permit. Linguistically the German student visa requires applicants to prove their proficiency, which the French working holiday visa does not. Having just a limited repertoire of French words she is all the more excited to jump in at the deep end and learn as much as possible during this upcoming chapter of her life. This, she says, is also a perk of being in the videography/photography industry: Professionally, it is not a prerequisite for you to ace a certain language if you'd like to move abroad as everyone is quite fluent in English. But what an outstanding opportunity to live somewhere that will – over time and practice – teach you a new language and all that comes with that on a cultural level. Until West is more fluent in French, she has probably already found the best ice breaker to ever exist as a cheerful little »Miau« might not only work as a funny conversation starter but also puts a new spin on the intricacies of intercultural communication.

Mode als Exploration und Ausdruck ethnischer Identität von Joséphine Sagna

Alishia Danielle Jackson

Ausgrenzung zu erfahren, spielt im Leben vieler BIPOC-Menschen eine einschneidende Rolle und führt in der Folge oftmals zum Erleben innerer Zerrissenheit. Aus dieser Emotion heraus ist es Joséphine Sagna ein durchdringendes Anliegen, sich mit Alltags- und strukturellem Rassismus sowie der Stereotypisierung vor allem von Schwarzen Frauen auseinanderzusetzen: »Was heißt es eigentlich, als BIPOC in einer weißen Mehrheitsgesellschaft aufzuwachsen und zu leben?«. Beim Versuch, diese Leitfrage künstlerisch zu beantworten, ist es der Deutsch-Senegalesin gelungen, sich einerseits selbst auszudrücken und andererseits eine Plattform für sozialpolitisch Benachteiligte zu schaffen. Als präferierte Medien nutzt sie hierzu ihre Malerei und Mode. Das akademische Fundament für ihre künstlerischen Kreationen legte Sagna mit ihrem Kombinationsstudium an der Hochschule für angewandte Wissenschaft Hamburg. Seither konnte die 36-Jährige enorme Erfolge verbuchen. Zu diesen grandiosen Errungenschaften gehören

zum Beispiel internationale Ausstellungen (2023 im African Diaspora Art Museum in Atlanta, Georgia) oder auch der Kauf ihres Gemäldes »I define« durch den Deutschen Bundestag. Damit zählt sie zu den nur 25 Künstler*innen, die dessen Artothek im Jahr 2023 hinzugefügt wurden.

Painting Fashion

Sagnas Gemälde haben einen figurativen Fokus und sind auf eine vereinnahmende Weise expressiv. Nicht weiter verwunderlich: Diese charakteristischen Züge kommen auch in ihrer Fashion zum Ausdruck. Darüber hinaus eint Sagnas Mode und Malerei, dass stets Schönheitsnormen hinterfragt werden. Sie wählt gezielt bunte Farben und orientiert sich an einem Frauenbild, das divers und Schwarz ist. Selbst sagt die Künstlerin, dass sie mit ihren Arbeiten BIPOC-Frauen empowern möchte, ihnen zeigen will, dass Multi-Ethnizität gefeiert werden darf und es lohnenswert ist, internalisierte Limitationen abzulegen. Im Rahmen ihrer Modeschöpfungen

widmet sich Sagna deshalb auch Themen wie normativen Geschlechterrollen. Ihre bisher umfangreichste Fashionkollektion wird entsprechend dominiert von kastenförmigen, oversized Silhouetten, die unisex getragen werden. Dabei verschmelzen Malerei und Modedesign zu einer Einheit – folglich entschied sich die Künstlerin auch für den Titel »Painting Fashion«. Sagna schafft ein parabolisches Erlebnis, wie sie das in ihren Gemälden bereits tut. Beim genauen Hinsehen wird klar, dass ihr male-rischer Kreativeprozess Inspiration für die Schaffung ihrer Kleidungsstücke war.

Autorin

Alishia Danielle Jackson ist Rehabilitationspsychologin (B. Sc. an der Hochschule Magdeburg-Stendal) und forscht zum Thema »intrafamiliäre Rassismuserfahrung afroamerikanisch-deutscher Menschen in Deutschland«.

Kontakt alishia.d.jackson@gmail.com

Fotos © Joséphine Sagna,

S. 43 Laurel Chokoago und Sebastian Heemann



Neue wissenschaftliche Publikationen

Zusammengestellt von Romy Paulig

Chaabane, Rihab (2023):

Diversity aus Kinderaugen:

Wie Kinder soziale Vielfalt konstruieren

Wiesbaden: Springer VS

ISBN 978-3-658-41557-0 € 74,99

Ellebrecht, Sabrina/Poscher, Ralf/Jarolimek,

Stefan/Kaufmann, Stefan (Hrsg.) (2025):

Die Polizei in der offenen Gesellschaft: Zum polizeilichen Umgang mit Vielfalt und Diversität

Bielefeld: transcript

ISBN 978-3-8394-6830-2 Open Access

Fatfouta, Ramzi (2025):

Ist das Diversity oder kann das weg? Wie Menschen und Organisationen von gelebter Vielfalt profitieren

Offenbach: GABAL Verlag

ISBN 978-3-96739-223-4 € 29,90

Fatfouta, Ramzi (2025):

Das Diversity-Toolbook

33 praxiserprobte Werkzeuge

für gelebte Vielfalt am Arbeitsplatz

Offenbach: GABAL Verlag

ISBN 978-3-96739-255-5 € 25,00

Gamgsami, Asmahan (2025):

BI_PoC Diversity Manager*innen in weißen Organisationen: Eine Gratwanderung zwischen Racial Stress & White Fragility
Perspektiven und Handlungsempfehlungen

Wiesbaden: Springer VS

ISBN 978-3-658-47302-0 € 64,99

Gómez Parra, Elena/Martínez Serrano, Leonor M. (Hrsg.) (2025):

Languages and Cultures of the Mind

Mapping New Terrain in Plurilingual Education

Lausanne: Peter Lang

ISBN 978-3-631-88493-5 € 44,95

Lei, Lei (2024):

Nonverbale Kommunikation in

deutsch-chinesischen Geschäftsverhandlungen

COMMUNICATIO, Band 29

Hamburg: Verlag Dr. Kovač

ISBN 978-3-339-14196-5 € 97,90

Meixner, Wolfgang/Yıldız, Erol (2025):

Heimat sind wir!

Mehr- und weltheimische Perspektiven

in der postmigrantischen Gesellschaft

Bielefeld: transcript

ISBN 978-3-8376-7586-3 € 39,00

Pan, Sizhou (2025):

China und die Corona-Pandemie in der

Wahrnehmung der deutschen Öffentlichkeit:

Analyse der Berichterstattung in der

deutschsprachigen Presse

Wiesbaden: Springer VS

ISBN 978-3-658-47664-9 € 89,99

Seeger, Carla (2024):

Sprachliches Handeln in der

deutsch-spanischen Wirtschaftskommunikation:

Eine interkulturelle pragmalinguistische Analyse

Mannheim: Dissertation, Universität Mannheim

Open Access: <https://madoc.bib.uni-mannheim.de/69219/>

Shakkouri, Waed (2024):

Das Deutschlandjahr:

interkulturelle Herausforderungen

Eine empirische Untersuchung der interkulturellen

Herausforderungen der GJU-Studierenden

in Deutschland

Berlin: Dissertation, Technische Universität Berlin

Open Access: <https://doi.org/10.14279/depositonce-20799>



Arbeitskreis Künstliche Intelligenz bei SIETAR Deutschland e.V.

Stephan Ruppert

Das SIETAR-Forum 2023 – Ein Impuls, der vieles in Bewegung brachte

Im Mai 2023 fand das SIETAR-Forum unter dem Titel »Megatrends« statt. ChatGPT war zu diesem Zeitpunkt gerade drei Monate öffentlich verfügbar. Als ich mich gemeinsam mit Gary Thomas bereit erklärte, einen Workshop zur Digitalisierung zu gestalten, konnte niemand vorhersehen, welche Dynamik das Thema künstliche Intelligenz in den Wochen vor dem Forum entwickeln würde. Für mich wurde dieser Workshop zum Auslöser, mich intensiv mit der Frage auseinanderzusetzen, was KI für unsere Arbeit als Interkulturalist*innen bedeutet.

Unser Workshop war sehr gut besucht und die Resonanz der Teilnehmenden reichte von Faszination angesichts der Möglichkeiten der neuen Technologie bis hin zu ernsthaften Sorgen vor den kommenden Veränderungen. Schon am nächsten Morgen fanden sich spontan einige Neugierige zusammen, die voller Energie eine Arbeitsgruppe gründeten und erste Themen festlegten.

Warum KI uns als Interkulturalist*innen etwas angeht – Chance, Herausforderung und Auftrag

Künstliche Intelligenz verändert unsere Arbeit – ob wir wollen oder nicht. Diese Erkenntnis dürfte inzwischen alle erreicht haben.

KI kann heute bereits komplette Trainings konzipieren, Lernmodule erstellen, Fallstudien schreiben und analysieren oder interkulturelle Unterschiede erklären. Die Technologie entwickelt sich rasant weiter und kann uns helfen, Zeit zu sparen und unsere

Trainings interaktiver, interessanter und nachhaltiger zu gestalten. Die Erstellung von maßgeschneiderten Trainingseinheiten, Texten, Dialogen, Podcasts, interaktiven Übungen oder Apps ist mithilfe von KI problemlos machbar und neue Themen lassen sich mittels KI in einem Bruchteil der Zeit recherchieren und aufarbeiten, wenn man die richtigen Tools nutzt und deren Grenzen versteht.

KI liefert kreative, innovative und oft überraschend empathische Antworten – auch zu interkulturellen Fragestellungen. Das wirft eine zentrale Frage auf: Was macht uns als Menschen in diesem Berufsfeld einzigartig? Wo liegt unser persönlicher Mehrwert als Trainer*in? Wo machen wir mit unserer Persönlichkeit einen Unterschied? Und könnten Chatbots oder Avatare künftig Teile unserer Arbeit übernehmen oder uns sogar vollständig ersetzen?

Ich bin persönlich fest überzeugt, dass menschliche Trainer*innen einen entscheidenden Mehrwert bieten. Dennoch müssen wir ehrlich prüfen, worin dieser Mehrwert besteht. Wo ergänzen KI-gestützte Tools Lernprozesse sinnvoll und wo ist ihr Einsatz problematisch, schädlich oder gar gefährlich?

Neben den enormen Chancen durch KI dürfen wir die neu entstehenden gesellschaftlichen und ethischen Fragen nicht ausblenden. KI wird häufig mit naiver Begeisterung genutzt, ohne die Risiken ausreichend zu reflektieren. Themen wie Fairness, Bias und Stereotype liegen uns als Interkulturalist*innen besonders am Herzen – und genau hier müssen wir Bewusstsein schaffen und aktiv unsere Stimme erheben.

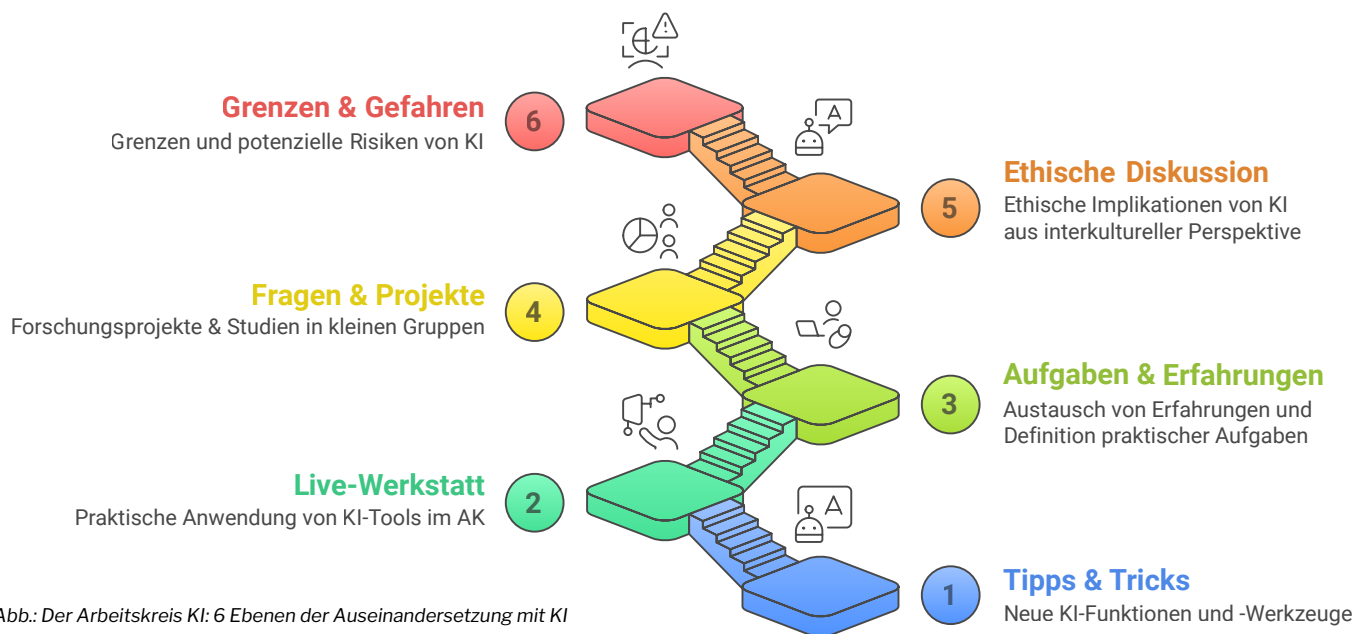


Abb.: Der Arbeitskreis KI: 6 Ebenen der Auseinandersetzung mit KI
(Erstellt mit Napkin)

Mentoring-Programm von SIETAR Deutschland – eine Win-win-Situation

Bettina Strewe

Seit 2019 gibt es bei SIETAR Deutschland ein Mentoring-Programm. Linda Hagen, ehemals Vorstandsmitglied bei SIETAR Deutschland, hat es nach einer Mitgliederidee konzipiert und eingeführt. Bereits im ersten Jahr bewarben sich zehn interessierte Mentees und neun Mentor*innen. Seither erfreut sich das Programm stetiger Beliebtheit, wurde jährlich fortgeführt – und auch 2025 arbeiten neun Tandems miteinander.

Was ist das Ziel?

Ziele des Mentoring sind Austausch, Beratung und gegenseitiges Lernen. Erfahrene Mitglieder von SIETAR geben ihr fachliches Wissen und ihre beruflichen Erfahrungen an jüngere Kolleg*innen, Graduierte oder Quereinsteiger*innen weiter. Dies hilft ihnen, sich beruflich besser aufzustellen, sich leichter zu integrieren oder sich persönlich weiterzuentwickeln.

Um welche Inhalte geht es?

Die inhaltliche Gestaltung ist vollständig dem jeweiligen Team überlassen. Meist werden fachliche, organisatorische und/oder inhaltliche Fragen besprochen, bisweilen steht die persönliche oder berufliche Weiterentwicklung im Vordergrund. Die Themen richten sich grundsätzlich nach den Anliegen und Bedarfen der Mentees.

Wie finden sich die Paare?

Bereits ab dem Herbst eines Jahres können sich Mentees und Mentor*innen für das Folgejahr bewerben, SIETAR Deutschland veröffentlicht eine entsprechende Ankündigung. Interessierte können sich zunächst formlos in der Geschäftsstelle bei Gaby Hofmann melden. Sie erhalten dann ein Formular mit Fragen zu Person, Zielen und Interessen, die der besseren Auswahl und einem möglichst optimalen Matching dienen. Im Januar des Folgejahrs führt SIETAR Deutschland dann ein Online-Dating für die Interessierten durch, bei dem sich Mentor*innen und Mentees in Kleingruppen vorstellen und Gelegenheit haben, miteinander Ziele und Arbeitsfelder

*Wer sich in
Bereitschaft für
Begegnung
versetzt, schafft
Raum für sie
und gibt ihr Zeit.*

abzugleichen. Kurz danach werden die Paare zusammengestellt, und die Arbeit kann beginnen.

Wie läuft ein Mentoring ab?

Die Tandems treffen sich einmal monatlich, nach Bedarf kann dies auch anders vereinbart werden. Insgesamt sollten zehn bis zwölf Treffen online oder in Präsenz stattfinden.

Das Mentoring ist kostenfrei und jedes SIETAR-Mitglied kann teilnehmen. Bisher haben sich viele Mentees und Mentor*innen positiv über das SIETAR-Mentoring geäußert, denn alle lernen voneinander – eine Win-win-Situation. Schaut es euch an: sietar-deutschland.de/mentoringprogramm/.

Für weitere inhaltliche Information könnt ihr euch auch an den derzeitigen Betreuer des Programms Peter Franklin (franklin@sietar-deutschland.de) und für organisatorische Fragen an Gaby Hofmann in der Geschäftsstelle (office@sietar-deutschland.de) wenden.



Fortbildung Prozessbegleiter*in für Diversity Management & Interkulturelle Öffnung

- Ganzheitliche Organisationsentwicklung im Hinblick auf Aspekte der Vielfalt kennenlernen
- Personalmanagement interkulturell & inklusiv ausrichten
- Praxisbezug: Entwicklung eines Diversity Management-Konzept

Informationen & Beratung: www.ikud-seminare.de | info@ikud-seminare.de | 0551 381127-8

Anzeige



© oneinapunch - stock.adobe.com



SIETAR Deutschland e.V.



SIETAR DEUTSCHLAND

Society for Intercultural Education,
Training and Research

ist eine Plattform für den interdisziplinären und fachlichen Austausch zu interkulturellen Themen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie richtet sich an Menschen, die Interesse an interkulturellen Fragen und Herausforderungen haben und in einem entsprechenden Spannungsfeld leben, forschen, trainieren, beraten oder vermittelnd in der Öffentlichkeit wirken.

SIETAR Deutschland e.V. lebt durch das Engagement und die Vielfalt seiner Mitglieder. Dabei gibt **SIETAR Deutschland e.V.** Impulse für das Zusammenleben und Wirken in einer kulturell heterogenen Gesellschaft.

SIETAR Deutschland e.V. ist Teil des weltweit größten Netzwerks auf dem Gebiet interkultureller Zusammenarbeit und Internationalisierung.

SIETAR Deutschland e.V.

Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim

Tel. 0621-717 90 02 · office@sietar-deutschland.de

www.sietar-deutschland.de

SIETAR Deutschland Regionalgruppen

Die Regionalgruppen richten sich an alle, die sich auf lokaler Ebene zu interkulturellen Themen austauschen möchten. Die Treffen finden regelmäßig statt. Impulsbeiträge von Mitgliedern der Regionalgruppe oder externen Referent*innen regen die Diskussion an. Termine und Themen sind auf der Homepage unter www.sietar-deutschland.de/regionalgruppen zu finden.

Regionalgruppe

Berlin/Brandenburg

Stefanie Vogler-Lipp, N. N.

regioberlin@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Köln/Rhein/Ruhr

Christina Röttgers und Dr. Anne Gellert

regiorheinruhr@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe München

Susanne Doser, Jutta Deppner

und Sabine Wagner

regiomuenchen@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Frankfurt/

Rhein-Main/Unterfranken

Prof. Dr. Renate Link und

Dr. Pritima Chainani-Barta

regiofrankfurt@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Westfalen

Ghotai Sardehi-Nurzai, N. N.

regiowestfalen@sietar-deutschland.de

Arbeitsgruppe RAAS

Annette Jall und Agnieszka Vojta

raas@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Nord

Katharina Franz

regionord@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Stuttgart

Molly Ng und Nathalie Spreter

regiostuttgart@sietar-deutschland.de

Arbeitskreis KI

Dr. Stephan Ruppert und Rudolf Bildhauer

ArbeitskreisKI@sietar-deutschland.de

Impressum

mondial

SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven · Herausgegeben von SIETAR Deutschland e.V. · Vereinsnummer: VR 5517 Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim · www.sietar-deutschland.de **Erscheinungsweise** ein- bis zweimal jährlich **Inhalt** Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Verfasser*innenmeinung wieder und nicht notwendigerweise die der Redaktion. **Chefredaktion** Friederike von Denffer · Berlin · denffer@mondial-journal.de

Wissenschaftslektorat Lyam Bittar · Berlin · post@lyam-bittar.de · Martin Zimmermann · Halle · info@lektorat-zimmermann.de · Kirsten Wächter · Bochum · kirsten_waechter@tailored-trainings.de **Mitwirkende** Pritima Chainani-Barta · Seohee Cho (West) · Michelle Cummings-Koether · Yasmin El-Shbool · Anke Fleckenstein · Peter Franklin · Ilka Gersemann · Eva-Maria Hartwich · Stephan Emanuel Hild · Edwin Hoffman · Matthias Hümmel · Alishia Danielle Jackson · Michael Kimmig · Elisabeth Lemke · Fabian Obermeir · Romy Paulig · Stephan Ruppert · Joséphine Sagna · Pilar Salamanca · Inken Schnoor · Bettina Strewe · Angela Warkentin · Jingying Wei · Kirsten Wächter **PR und Anzeigen** Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de · Annette Jall · Budapest · jall@sietar-deutschland.de Vertrieb Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Satz und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · biermann@potsdam.de · **Druck** SAXOPRINT GmbH · **Redaktionsadresse** Friederike von Denffer · Wundtstraße 58 · 14057 Berlin · Tel. 030-88 53 23 12 **Copyright** Die Redaktion ist bestrebt, in allen Publikationen die Urheber*innenrechte zu beachten. Sofern nicht anders angegeben liegen die Copyrights von Texten, Abbildungen und Grafiken bei den Autor*innen bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Copyright-Halter*innen. Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. ISSN 1867-0253 · www.mondial-journal.de **Klimaneutral gedruckt** Coverbild: eluela31/pixabay.com

SIETAR weltweit

SIETAR in Europa

SIETAR Deutschland (Germany) www.sietar-deutschland.de

SIETAR France www.sietar-france.org

SIETAR Nederland (Netherlands) www.sietar.nl

SIETAR Polska (Poland) www.sietar.pl

SIETAR Switzerland www.sietar.ch

SIETAR UK (United Kingdom) www.sietar.org.uk

Weitere SIETARs sind in Gründung.
Aktuelle Informationen finden sich
auf der Website von SIETAR Europa.

Andere nationale SIETARs

SIETAR Argentina www.sietarargentina.org

SIETAR British Col. (Canada) www.sietar.bc.ca

SIETAR Brasil www.sietar.com.br

SIETAR Chile www.sietarchile.org

SIETAR India www.sietarindia.org

SIETAR Japan www.sietar-japan.org

SIETAR Mexico www.sietarmexico.org

SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale SIETARs

SIETAR Australasia www.sietaraustralasia.org

SIETAR Europa www.sietareu.org

SIETAR Southeast Asia sietarsea.org

Young SIETAR www.youngsietar.org