SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven 2026

mondial

Kulturelle Perspektiven auf Verschiedenheit und Ungleichheit

Mut zur Komplexität Superdiversität zwischen Migrationsforschung und interkultureller Theorie Seite 4

Ostdeutsche Erfahrungen als Diversity-Thema Über Macht, Anerkennung und Zugehörigkeit im vereinten Deutschland Seite 8

Sprache als Schlüssel zu Teilhabe Zugang zu Wissen und Mitbestimmung in einer vielfältigen Gesellschaft Seite 25

Neue Serie: Update Forschungsprojekte Interdisziplinäre Einblicke in aktuelle Vorhaben, Debatten und Erkenntnisse, die die Wissenschaft bewegen · Seite 32

Was SIETAR-Mitglieder bewegt Mitgliederbefragung zu fachlichem Mehrwert, Gemeinschaft und Zukunftsperspektiven · Seite 48

SIETAR DEUTSCHLAND

32. Jahrgang · € 11,50

Editorial

Liebe Leser*innen,

diese Ausgabe von **mondial** nimmt kulturelle Pluralität, Machtverhältnisse sowie Zugehörigkeit als Recht auf Mitgestaltung in den Blick. Die Beiträge rücken diverse theoretische Überlegungen und entsprechende Lebensrealitäten in den Fokus. Angelehnt daran soll aufgezeigt werden, in welchen Kontexten und auf welche Weisen Miteinander über Sprache, Gespräche (in Teams) und in verschiedenen Institutionen hergestellt wird.

Inken Schnoor führt in Steven Vertovecs Konzept der Superdiversität ein und beschreibt, was sich für die Interkulturalitätsdebatte verändert, wenn Migration zusammen mit bedarfsspezifischen Kontextfaktoren und dem Einfluss hierarchisierender Verhältnisse betrachtet wird. Wie Macht und Zugehörigkeit auch dort wirken, wo Erfahrungen in keine vertraute Kategorie passen, zeigt Julia Brade am Beispiel ostdeutscher Erfahrungen als Diversity-Thema. Anhand von Interviews mit Trainer*innen berichtet

Grußwort des Vorstands

Liebe Leser*innen,
das aktuelle Weltgeschehen lässt uns nicht unberührt. Viele unserer Mitglieder kommen aus Ländern und Regionen, in denen Konflikte und Kriege das Leben der Menschen erschüttern, ihnen Hab und Gut oder sogar ihre Liebsten nehmen. Auch in Deutschland sind die Auswirkungen spürbar. Zahlreiche SIETAR-Mitglieder engagieren sich in der Sozialarbeit, der Wirtschaft, im Bildungswesen, in der Verwaltung und in weiteren gesellschaftlichen Handlungsfeldern. Sie setzen sich dafür ein, Verständigung und gegenseitiges Verständnis zu fördern.

Das ist unser Anliegen und die Motivation, aus der heraus wir handeln. Wie wichtig der Austausch und die Begegnung unterschiedlicher Perspektiven sind, zeigt sich auch in unserer Vereinsarbeit. Ein besonderes Highlight war das SIETAR-Forum 2025 in Erfurt. Im November konnten wir dort mehr als 140 Interessierte und Mitwirkende begrüßen. Die positive Resonanz der Teilnehmenden hat uns sehr gefreut und bestärkt uns im Vorstand darin, 2027 erneut ein FORUM auszurichten. Die Planungen dafür haben gerade begonnen. Verfolgt dazu bitte in nächster Zeit die SIETAR-Nachrichten, in denen wir euch über weitere Entwicklungen informieren werden.

Nach dem erfolgreichen SIETAR-Forum in Erfurt haben wir dank eurer Ideen und Vorschläge einige neue Initiativen gestartet, die sich erfreulich entwickeln. Dazu gehört die neue AG Coaching, die mehrmals im Jahr zusammenkommt. Ebenfalls neu ist unsere Webinar-Reihe *Shifting Worlds: Diversity and Democracy in an Uncertain World*. Ein Blick auf die Veranstaltungen auf unserer Website vermittelt einen Eindruck von der Vielfalt unserer Angebote.

Auch unsere Website wird derzeit überarbeitet. Darüber hinaus haben sich Vorstand und Beirat personell verändert und Verstärkung durch vier engagierte Mitglieder erhalten. Carmela Masecchia-Schöpf kümmert sich um die Kommunikation. Jacquelyn Reeves verantwortet gemeinsam mit Michael Herz den Bereich Public Relations und betreut zusammen mit Peter Franklin das Mentoring. Michael Herz ist außerdem für die Finanzen des Vereins zuständig. Neu im Beirat ist unser langjähriges Mitglied Steffen Henkel, der viele Jahre im Vorstand von SIETAR Deutschland tätig war. Euch allen herzlichen Dank für euer Engagement im Verein!

Aus dem Vorstand ausgeschieden sind Vinita Balasubramanian, Britt Breu und Annette Jall. Wir danken ihnen herzlich für ihren Einsatz und ihr teils langjähriges Engagement für unseren Verein.

Zur Veränderung der Welt gehört auch die Frage, wie sich SIETAR Deutschland künftig ausrichten möchte. Deshalb haben wir uns mit zwei weiteren wichtigen Themen beschäftigt:

Zum einen haben wir eine Mitgliederbefragung zu den Aktivitäten unseres Vereins durchgeführt. Herzlichen Dank an alle, die sich daran beteiligt haben! Peter Franklin hat die Ergebnisse für euch zusammengetragen (siehe Seite 48). Wir werden unser Bestes tun, um die wichtigsten Erkenntnisse aufzugreifen und in unsere Arbeit einfließen zu lassen.

Zum anderen haben wir eine Strategiediskussion angestoßen, die weiterhin andauert. Sie soll uns Aufschluss darüber geben, welche Vorstellungen und Erwartungen ihr an die Zukunft unseres Vereins habt und welche Konsequenzen sich daraus für unsere weitere Arbeit ergeben.

Natürlich planen wir auch wieder Fortbildungen und weitere Angebote für euch. Das sehr beliebte Mentoring-Programm startet Ende 2026 in eine neue Runde. Auch die gut besuchten Veranstaltungen unserer Regionalgruppen, die Arbeitskreise zu KI und Coaching sowie weitere Aktivitäten laden zur Teilnahme ein.

Über unsere Website, LinkedIn, Instagram und die Newsletter informieren wir euch regelmäßig über Neuigkeiten und anstehende Veranstaltungen.

SIETAR Deutschland e. V. lebt vom freiwilligen Engagement seiner Mitglieder. Wer Lust hat, den Verein ehrenamtlich zu unterstützen, kann sich gerne bei der Geschäftsleitung, Gaby Hofmann, unter office@sietar-deutschland.de oder bei einem unserer Vorstandsmitglieder melden. Wir freuen uns über jede*n, der*die sich mit uns engagieren möchte!

Herzliche Grüße
Eure Co-Vorsitzenden von
SIETAR Deutschland e. V.
Bettina Strewe und Peter Franklin

Elisabeth Lemke, wie und warum Dialogfähigkeit im Rahmen dieser Tätigkeit wichtiger wird. Lisa Nowak und Anke Weber fragen, wie sich personelle Vielfalt in Organisationen abseits starrer Konzepte und kultureller Zuschreibungen thematisieren lässt, indem alltägliche Arbeits- und Beziehungsstrukturen in den Mittelpunkt gestellt und prozesshaft ausgehandelt werden.

Auch die weiteren Beiträge beschäftigen sich mit solchen Prozessen. Am Beispiel einer europäischen Hochschulallianz stellt Alejandra Andachi vor, wie Vertrauen und informelle Begegnungen Zusammenarbeit ermöglichen und prägen. Das Autor*innenteam des Kompetenzzentrums Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt erläutert, wie verständliche Sprache Menschen bei Teilhabe und selbstbestimmtem Handeln unterstützt – und wie schwer zugängliche Informationen Barrieren verstärken können. Im **mondial**-Talk führt Nguyen Minh Salzmann-Hoang aus, wie Sprachen gesellschaftlich bewertet werden und was Linguizismus für die Lehrer*innenbildung bedeutet. Daneben startet **mondial** mit dieser Ausgabe eine neue Serie zu Forschungsprojekten: Den Auftakt bildet Jieying Chen mit der Vorstellung einer umfassenden empirischen Studie chinesischer Unternehmen in Deutschland. Die im letzten Jahr eingeführte **mondial**-Hochschulserie widmet sich diesmal dem Studiengang Interkulturelle Wirtschaftskommunikation in Jena. Außerdem stellen wir 15 Fragen an Jaime Aurelio Chumbiray Méndez und porträtieren den Künstler Kenn Lam. Letztlich, unsere SIETAR News, die über die Ergebnisse der Mitgliederbefragung informieren, aus dem Mentoring-Programm berichten und Einblicke in die neuesten Entwicklungen bei ECILP Connect geben.

Wir wünschen viel Freude bei der Lektüre,
Friederike von Denffer, Alishia Danielle Jackson
und das Team von mondial

Inhalt

Kulturelle Perspektiven auf Verschiedenheit und Ungleichheit

4 **Mut zur Komplexität**
Superdiversität zwischen Migrationsforschung und interkultureller Theorie
Inken Schnoor

8 **Ostdeutsche Erfahrungen als Diversity-Thema**
Über Macht, Anerkennung und Zugehörigkeit im vereinten Deutschland
Julia Brade

12 **Zwischen Reibung und Dialog: Interkulturelle Trainings in einer polarisierten Gesellschaft**
Elisabeth Lemke

16 **(Kulturelle) Diversität in Aushandlungsprozessen verstehen – ein Plädoyer für einen Paradigmenwechsel in Forschung und Praxis**
Lisa Nowak und Anke Weber

21 **Rapport at Work: Relational Practice in European University Alliances**
Alejandra Andachi

25 **Verständlichkeit als Wert: Einfache und Leichte Sprache zwischen Teilhabe, Macht und Inklusion**
Wiebke Göbel, Sabine Schulze, Fiene Herkula und Matthias Morfeld

29 **Wenn Sprachen bewertet werden: mondial-Talk über Linguizismus-Forschung mit** *Nguyen Minh Salzmann-Hoang*

mondial Klassiker

32 Neue Serie
Update: Forschungsprojekte Strategien zur Förderung interkultureller Synergien
Eine empirische Studie über chinesische Unternehmen in Deutschland
Jieying Chen

36 Hochschulserie
Interkulturelle Wirtschaftskommunikation an der Friedrich-Schiller-Universität Jena
Daniela Gröschke

40 **15 Fragen an Jaime Aurelio Chumbiray Méndez**

43 **Neue wissenschaftliche Publikationen**
Zusammengestellt von Romy Paulig

44 **»Wherever I go I become a different pigeon«**
Kenn Lam on how food culture is, for him, deeply intertwined with being a visual artist
Alishia Danielle Jackson

SIETAR News

48 **Was uns unsere Mitglieder sagen – und was wir daraus machen können**
Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung 2026
Peter Franklin

50 **Das SIETAR-Mentoring-Programm – ein Erfahrungsbericht**
von Carmela Antic

51 **ECILP geht weiter mit ECILP Connect**
Bettina Strewe

52 **SIETAR-Arbeitsgruppe RAAS: Engagement stärken**

55 **SIETAR-Deutschland-Regionalgruppen**

55 **Impressum**

Mut zur Komplexität
Superdiversität zwischen Migrationsforschung und interkultureller Theorie

Inken Schnoor

Ausgangspunkt

Fast zwanzig Jahre ist es her, dass Steven Vertovec sein Konzept der Superdiversität in der Fachzeitschrift »Ethnic and Racial Studies« erstmals formuliert hat (Vertovec 2007). Die Idee des Ursprungsartikels, der laut Vertovec mit 7200 Zitationen in fünfzehn Jahren meistzitierter Artikel der Fachzeitschrift ist (Vertovec 2024, S. 28), wurde seitdem interdisziplinär auf vielfältige Arten aufgegriffen. Wer sich also mit Diversität oder Migrationsforschung im westlichen Kontext beschäftigt, kommt um diesen Begriff kaum herum. Auch scheint Vertovecs Konzept nicht an Aktualität verloren zu haben: In seinem 2023 auf Englisch und 2024 in deutscher Übersetzung erschienenen Buch »Superdiversität« nimmt Vertovec, derzeit Direktor des Max-Planck-Instituts für Politik- und Sozialwissenschaft in Göttingen, eine ausführliche Begründung, Erklärung der Grundlage und Reflexion auch der Auffassung seines Konzepts in wissenschaftlichen Diskursen vor (Vertovec 2024). Damit stellt sich auch für Menschen, die sich mit interkultureller Theorie und Praxis beschäftigen, die Frage: Welche Grundgedanken formen den Ansatz und welche Anregungen können daraus für die interkulturelle Forschung und Praxis gezogen werden?

Konzeptvorstellung

Der Ausgangspunkt für das Konzept ›Superdiversität‹ war Neugier: Vertovec wollte die Kategorie »Sonstige« aufschlüsseln, die ihm bei seinen Forschungen begegnet war[1] (Vertovec 2024, S. 22). Diese Kategorie bezog sich auf Menschen, die zwischen 1993 und 2003 nicht mehr wie vorher zum Großteil aus ehemaligen Kolonien und Staaten des Commonwealth in das Vereinigte Königreich migrierten, sondern aus einer Vielzahl an weiteren Ländern, darunter die Türkei, Afghanistan, Somalia und zunehmend osteuropäische Länder (Vertovec 2007, S. 1029). Dass der Anteil dieser Menschen innerhalb des untersuchten Zeitraums signifikant anstieg, diente Vertovec als erstes Indiz für gewichtige Veränderungen in Migrationsbewegungen (Vertovec 2024, S. 22 f.). Die gestiegenen Zahlen lassen sich u. a. auf Konflikte und Kriege in Herkunftsländern, aber auch auf konkrete politisch-historische Ereignisse wie den Fall der Berliner Mauer und die EU-Erweiterungen zurückführen (Vertovec 2007, S. 1028 f.).

Außerdem fiel Vertovec auf, dass sich die Bedingungen, unter denen viele Menschen ins Vereinigte Königreich einwanderten, verändert hatten. Dabei spielten mehrere Änderungen des Asyl- und Aufenthaltsgesetzes und damit verbundene Rechtsstatus eine Rolle: So hatte sich beispielsweise die Zahl der im Rahmen eines Familiennachzugs migrierten Menschen zwischen 1993 und 2003 verdoppelt und der Anteil Geflüchteter und Asylsuchender unter den Immigrierten war von 15,6 % (1993) auf 26,5 % (2002) gestiegen (Vertovec 2007, S. 1037).

Vertovec folgte dieser Spur weiter und unterzog das Datenmaterial zu London und zum Vereinigten Königreich einer umfangreichen Analyse. Er arbeitete Muster heraus, die zeigen, welche Faktoren eine Rolle dabei spielen, auf welche Weise Gruppen migrierter Menschen charakterisiert werden können. Zum Beispiel beschreibt er, dass unter der somalischen Bevölkerung im Vereinigten Königreich Geflüchtete, aber auch britische Staatsangehörige, Asylsuchende, Menschen mit Duldung oder ohne Dokumentation zu finden sind – Menschen also, die sich schon durch ihren Rechtsstatus in ganz unterschiedlichen Situationen befinden und über ganz verschiedene Möglichkeiten auch in Bezug auf Bildung und Arbeitsmarkt verfügen. Vorstellungen einer »somalischen Community« und ihrer Bedarfe laufen laut Vertovec demnach Gefahr, zu kurz zu greifen, wenn sie Faktoren jenseits von Herkunft ausblenden (Vertovec 2007, S. 1039). Stattdessen empfiehlt er auch öffentlichen Dienstleistenden und Entscheidungstragenden, neue Gruppen von Minderheiten im Licht dieser Aspekte zu betrachten. So stellte er beispielsweise fest, dass 2007 71 % der im Vereinigten Königreich lebenden Philippiner*innen junge Frauen waren, die mit einem Arbeitsvisum im Gesundheitsbereich arbeiteten (Vertovec 2024, S. 23 f.). Ein differenzierterer Blick auf Migrationsprozesse kann also Hinweise auf neue Gruppen mit spezifischen Bedarfen geben.

Wenn weitere gewichtige Faktoren bei der Charakterisierung dieser Gruppen

herangezogen werden, so das Argument, können gegebenenfalls Bedarfe besser identifiziert werden und das wiederum könnte relevant z. B. für öffentliche Dienstleistende sein (Vertovec 2007, S. 1048). Beide Beispiele aus den Daten zur Migrationsforschung in London versteht Vertovec als Indizien dafür, dass Zuwanderung mit herkömmlichen Kategorisierungen nicht mehr adäquat beschrieben werden kann.

Auch wenn sich die ursprüngliche Inspirationsquelle ausschließlich auf Veränderungen in Herkunftskategorien bezogen hat, geht es also bei der Superdiversität gerade nicht darum, dass mehr Herkunftsländer von Menschen einen Ort automatisch »superdivers« machen. Die Muster, die Vertovec herausgearbeitet hat, ergeben sich vielmehr aus dem Zusammenspiel verschiedener Faktoren (siehe Kasten), die die Situation von Menschen in Migrationskontexten prägen.

Neben diesen Faktoren stellt Vertovec die Kategorien Alter und Gender gesondert heraus. Sie prägen die Muster in neuen Migrationsprozessen maßgeblich mit, wie sich beispielsweise an höheren Zahlen von Frauen und Kindern durch Familiennachzug oder höheren Zahlen an Männern unter den Asylsuchenden zeigt (Vertovec 2007, S. 1036). Damit bedenkt er zwei klassische Diversitätsdimensionen, wie sie auch im deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als Grundlage für Diskriminierungsschutz bekannt sind.

Insgesamt ergibt sich so eine Mischung potenziell miteinander verwobener Faktoren. Diese und weitere angemessen im Blick zu behalten, erfordert den Mut zur Komplexität, für den hier plädiert wird.

Woher kommt das »Super« in der Superdiversität?

Das Präfix »Super« ist hier nicht im Sinn des lateinischen super (›über etwas hinaus‹) gemeint, sondern bezieht sich auf das englische Verb supersede (›etwas ersetzen, ablösen‹) (Vertovec 2024, S. 31). Das wiederum leitet sich aus dem lateinischen supersedēre (Merriam-Webster o. J.) ab, das je nach Nutzungskontext mit ›auf etwas sitzen‹ oder ›sich über etwas hinwegsetzen‹ übersetzt wird. Damit unterstreicht Vertovec das Neuartige, Altes ablösende, das er mit seinem Konzept in den Diversifizierungsprozessen seines Kontexts ausmacht.

Was bedeutet das für Interkulturalitätsdebatten?

Eine Motivation Vertovecs für die Entwicklung seines Konzepts bestand darin, eine Alternative zu bereits vorhandenen multikulturellen und interkulturellen Ansätzen zu schaffen. Er hält ihnen zwar das Erfassen von Unterschieden zugute, kritisiert aber, dass auf diese eine eindimensionale Sicht repliziert und zugleich soziale Positionen und Machtverhältnisse ausgeklammert würden (Vertovec 2024, S. 21). Auf dieser Basis ließe sich die Dynamik der tatsächlichen, bereits veränderten Umstände nicht erfassen (Vertovec 2024, S. 20). Dass eine eindimensionale Betrachtungsweise zu Fehlschlüssen führen kann, ist unterdessen keine neue Erkenntnis für den interkulturellen Diskurs.

Vertovec knüpft an Vorwürfe eines essenzialistischen Kulturbegriffs an, die u. a. Wolfgang Welsch mit dem Konzept der Transkulturalität schon in den 1990er-Jahren adressierte (z. B. Welsch 1992). In den letzten Jahren werden innerhalb interkultureller Diskurse zudem vermehrt Stimmen laut, die sich mit Perspektiven einer »neu gedachten« Interkulturalität beschäftigen. Diese Diskussion greift die Kritikpunkte auf, die auch von Vertovec formuliert wurden, und wird folgend anhand exemplarischer Publikationen dargestellt. So zeichnet Jürgen Bolten in diesem Zuge das Bild eines Paradigmenwechsels im interkulturellen Diskurs der letzten Jahrzehnte. Dieser Wechsel vollzieht sich innerhalb ohnehin schon vielfältig ausgerichteter interkultureller Debatten, zu denen sowohl die verschiedenen Fachdisziplinen wie Ethnologie, Psychologie, Pädagogik oder Wirtschaftswissenschaften als auch spezifische lokale Kontexte und Wissenschaftstraditionen

Ostdeutsche Erfahrungen als Diversity-Thema Über Macht, Anerkennung und Zugehörigkeit im vereinten Deutschland

Julia Brade

Ostdeutsche Erfahrungen gehören in Diversity- und interkulturelle Trainings – nicht als nachträgliche Ergänzung und nicht als einheitliche Opfergeschichte. Wer sie ausblendet, übersieht bis heute wirksame Machtverhältnisse, biografische Brüche und eine Generation, die sich auch ohne eigene DDR-Erinnerung mit Fragen von Anerkennung und Zugehörigkeit auseinandersetzt.

Diversität ja – aber bitte nicht ostdeutsch?

Diversität ist in aller Munde. Über Rassismus, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft wird gesprochen, geforscht und trainiert. Doch sobald ostdeutsche Erfahrungen zur Sprache kommen, kippt die Stimmung nicht selten: »Das ist doch 35 Jahre her«, »Wir sind inzwischen alle Deutsche« oder »Jetzt kommt wieder das Opfer-Narrativ.« Derlei Reaktionen sind aufschlussreich. Sie zeigen, dass Ostdeutschsein im gesamtdeutschen Diskurs noch immer nicht selbstverständlich als eigene Erfahrung gilt, und dass Forderungen nach Anerkennung in Verteilungskämpfe münden können, wie Steffen Mau im Vorfeld der Wahlen in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern gezeigt hat (Mau 2026).

Meine These ist zugespitzt: Ostdeutsche Perspektiven fehlen in der Diversity-Arbeit nicht, weil sie für heutige Fragen von Macht, Zugehörigkeit und Diskriminierung belanglos wären. Sie fehlen, weil Westdeutschsein in vielen Institutionen und Diskursen als unmarkierte Norm funktioniert. Die Norm muss sich nicht erklären, die Abweichung schon. Das zeigt sich in Medien, Eliten und politischen Debatten ebenso wie im Seminarraum.

Die Relevanz ist ungebrochen. Erstens halten sich Ressentiments und Stereotype. Der Osten wird in Medien seit 1990 vor allem als Problemregion, als politisch abweichend oder als rückständig dargestellt (Kopplin/Jacobs 2026; Tröger 2026; MDR 2024). Das reicht von Mathias Döpfners Einordnung der »Ossis« als »Kommunisten oder Faschisten« bis zu Friedrich Merz' gönnerhafter Bemerkung »Man muss es ihnen erklären.«, mit der er abweichende ostdeutsche Positionen zur Ukrainepolitik als Ausdruck von Wissenslücken behandelt (vgl. Brade 2025). Zweitens bestehen strukturelle Ungleichheiten fort: bei Einkommen, Vermögen, der Repräsentation in Führungspositionen und beim Zugang zu Netzwerken und Deutungsmacht (Nehring et al. 2026; Erler 2025). Auch in der Altersarmut zeichnet sich eine enorme Schieflage ab. Drittens wirkt die Transformation über Generationen hinweg. Die Soziologin Lara Bister (2025) zeigt, dass der Umbruch bei den sogenannten Wendekindern – also bei Menschen, die ihn als Kinder oder Jugendliche erlebt haben – bis heute psychische und körperliche Spuren hinterlassen kann, besonders bei Frauen. Die Frage betrifft daher längst nicht nur Menschen mit eigenen DDR-Erinnerungen. Auch die dritte und vierte Generation Ost wächst mit den Nachwirkungen der Transformation auf; nicht in Form eigener Erinnerungen, sondern als tradierte Fragen von Anerkennung, Status und Zugehörigkeit, bis hin zu Stigmatisierung. Ihre Herkunft wird im dominanten Narrativ häufig erklärt, belächelt oder politisch vereinnahmt.

Das bedeutet nicht, dass »die Ostdeutschen« eine einheitliche Gruppe wären oder automatisch marginalisiert sind. Alter, Geschlecht, soziale Herkunft, Stadt oder Land, Migrationserfahrung, Behinderung, beruflicher Hintergrund und politische Haltung verändern Erfahrungen und Positionen. Eine ostdeutsche Person kann in westdeutsch dominierten Institutionen unterrepräsentiert sein und zugleich gegenüber einer in Westdeutschland geborenen Muslimin eine privilegierte oder dominante Position einnehmen. Genau diese widersprüchlichen Positionierungen sind für Diversity-Trainings interessant.

Eine Wende – viele Erfahrungen

Die deutsche Einheit war nicht für alle dasselbe Ereignis in ihrer Wahrnehmung. Für manche bedeutete sie Freiheit, neue Möglichkeiten und persönliche Aufbrüche. Andere erlebten den Übergang als Verlust von Arbeit, Status, Sicherheit und vertrauten sozialen Beziehungen, nicht selten auch als Verlust einer gesellschaftli-

chen Utopie. Beides kann zugleich wahr sein. Problematisch wird es, wenn eine dieser Perspektiven zur allein gültigen Meistererzählung wird: Die DDR erscheint dann nur als Unrechtsstaat, die Vereinigung nur als Glücks- und Freiheitsgeschichte, und Erfahrungen der Transformation werden zur privaten Bewältigungsaufgabe. Kritik an den Folgen der Vereinigung gilt in dieser Logik nicht als berechtigter Einwand, sondern wird oftmals als »Jammern« oder Ausdruck einer Opferhaltung abgetan (Ganzenmüller 2024: 18 f.; Brade 2025).

Die 1990er-Jahre brachten für viele Familien massive biografische Brüche: Betriebe wurden geschlossen oder privatisiert, berufliche Abschlüsse entwertet, Erwerbsverläufe unterbrochen. Die Abwanderung, insbesondere junger und gut qualifizierter Frauen, dünnte ganze Regionen aus und beschleunigte vor allem in ländlichen Räumen Überalterung, Infrastrukturabbau und soziale Entleerung. Die Soziologin Katja Salomo (2025) bezeichnet das Zusammentreffen von Überalterung, Geschlechterungleichheit und niedriger Kinderquote als weltweit singulär. Eine solche Gemengelage verweist auf strukturelle Bedingungen – nicht auf individuelle Charakterschwächen – und erklärt dennoch nicht jedes gegenwärtige politische Verhalten. Sie bildet einen sozialen Erfahrungsraum, in dem Entwertung, Verlust und Ohnmacht bis heute nachwirken (Ganzenmüller 2025).



Fotos © Hans/Pixabay.com

Erinnerungen sind in diesem Zusammenhang weder vollständig geteilt noch eindeutig »ostdeutsch«. Eine Person kann die DDR als Kind relativ unbeschwert erlebt, die politische Diktatur abgelehnt und die (Nach-)Wendezeit dennoch als Entwertung der eigenen Familie erfahren haben. Eine andere kann vom System profitiert, nach 1990 Karriere gemacht und sich trotzdem gegen westdeutsche Abwertungen gewehrt haben. Wieder andere lehnen jede ostdeutsche Selbstbeschreibung ab.

Für die Bildungsarbeit folgt daraus: Nicht nach der vermeintlich authentischen Ost-Erfahrung suchen, sondern nach unterschiedlichen Erinnerungen, Interessen und Deutungen fragen.

Besonders wichtig ist der Blick auf die Nachwendegenerationen. Sie haben keine oder kaum eigene DDR-Erinnerungen – und sind dennoch nicht unbelastet von der Vergangenheit. Ihre Biografien sind von den sozialen und symbolischen Nachwirkungen der Transformation geprägt. Der 2026 erschienene Sammelband Postwendekinder (Jahn et al. 2026) macht sichtbar, wie diese Generation um Anerkennung und Zugehörigkeit ringt: Wer gilt als kompetent? Wessen Sprache, Lebenslauf und Wissen werden zum Maßstab gemacht? Wer muss sich von der Vergangenheit oder bestimmten Narrativen distanzieren, um als zugehörig zu gelten?

Ostdeutsche Identität kann dabei eine willentliche Selbstaneignung sein – nicht Nostalgie und nicht automatisch Abgrenzung. Sie gibt einer Generation Raum, sich zu dem zu verhalten, was bei ihren Eltern und Großeltern häufig mit Scham, Anpassung oder Schweigen verbunden war.

Nicht nur Differenz, sondern Dominanz

Für Diversity-Trainer*innen liegt hier ein entscheidender Perspektivwechsel. Häufig werden Unterschiede zunächst horizontal gedacht: Menschen haben verschiedene kulturelle Prägungen und Werte. Ingrid Miethe (2019) ergänzt eine vertikale Achse: die ungleiche Verteilung von Ressourcen, Status, Repräsentation und gesellschaftlicher Deutungsmacht. Ihr Konzept der Dominanzkultur fragt deshalb nicht nur: »Wie unterscheiden wir uns?«, sondern auch: »Wer definiert Normalität, wer wird erklärt – und wer muss sich rechtfertigen?«.

Auf der horizontalen Achse können ost- und westdeutsche Sozialisationen unterschiedlich sein. Auf der vertikalen Achse zeigt sich zugleich ein Machtverhältnis: Westdeutsch geprägte Institutionen, Medien und Netzwerke verfügen im vereinten Deutschland über mehr ökonomische und symbolische Ressourcen. Sie haben die Deutungsmacht. Westdeutschsein erscheint dann als das Allgemeine, Ostdeutschsein als das Besondere. Das ist keine Aussage über die Eigenschaften einzelner Westdeutscher und keine dauerhafte Rangordnung zwischen Menschen. Es ist eine strukturelle Beschreibung, die sichtbar macht, wie Ungleichheit normalisiert werden kann.

Miethe beschreibt dabei Mechanismen, die in Diversity-Kontexten vertraut sein sollten: Als Ungerechtigkeit erlebte Ungleichheit wird geleugnet oder bagatellisiert; das Problem wird auf die benachteiligte Gruppe verschoben; und die Erwartungen der dominanten Gruppe werden verinnerlicht (das Phänomen der Assimilierung). Im Ost-West-Verhältnis heißt das etwa: Nicht die Folgen eines radikalen Transformationsprozesses oder die ungleiche Verteilung von Eigentum, Positionen und Anerkennung gelten als Problem, sondern die vermeintlich mangelnde Anpassungsfähigkeit »des Ostens«. Wer dazugehören will, soll sich möglichst unauffällig vom Dialekt, von der DDR-Biografie und von politischen Deutungen distanzieren.

Ähnliche Mechanismen, andere Geschichten

Naika Foroutan und Kolleginnen vom DeZIM haben mit dem Ansatz der »Ost-Migrantischen Analogien« untersucht, wo sich Erfahrungen ostdeutscher und migrantischer Gruppen ähneln – und wo nicht (Foroutan et al. 2019). Die Analogie ist ausdrücklich keine Gleichsetzung. Ostdeutsche sind in weiten Teilen der Gesellschaft weiß, besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit und müssen nicht mit rassistischer Gewalt rechnen. Zugleich können sie gegenüber Migrant*innen selbst in einer privilegierten oder dominanten Position sein. Die Geschichte des Rassismus lässt sich nicht auf die deutsche Vereinigung übertragen.



Trotzdem zeigen sich Ähnlichkeiten in den Abwertungsmechanismen: Beide Gruppen werden in der dominanten gesellschaftlichen Wahrnehmung als nicht richtig angekommen oder überempfindlich dargestellt. Zugleich wird ihnen vorgeworfen, sich zum Opfer zu stilisieren und ihre gesellschaftliche Lage durch die eigene Haltung selbst zu verschärfen. Beide sollen sich stärker von Extremismus distanzieren und ihre Zugehörigkeit beweisen. Foroutan spricht von Konkurrenz um Anerkennung, weil westdeutsch dominierte Mehrheitspositionen die Deprivationserfahrungen Ostdeutscher – also das Gefühl, gesellschaftlich nicht den gleichen Zugang zu Anerkennung, Einfluss und Chancen zu haben – häufig nicht in vergleichbarer Weise ernst nehmen. Zugespitzt gesagt: Ostdeutsche und muslimische Migrant*innen konkurrieren in einer westdeutsch geprägten Anerkennungsordnung um den zweiten Platz in der Gunst der Mehrheitsgesellschaft. Beide Gruppen erleben Abwertung, Leistungshürden und Positionsschranken. Ostdeutsche empfinden sich dabei vielfach als Bürger*innen zweiter Klasse.

Für intersektionale Bildungsarbeit – also eine Praxis, die das Zusammenwirken mehrerer Macht- und Ungleichheitsverhältnisse betrachtet – ist das zentral. Eine ostdeutsche Frau aus einer ländlichen Region kann in einer westdeutsch dominierten Organisation marginalisiert sein und zugleich gegenüber einem afrodeutschen Kollegen aus Hannover gesellschaftliche Vorteile genießen, etwa weil sie nicht denselben rassistischen Zuschreibungen und Ausschlüssen ausgesetzt ist.

Solche Konstellationen lassen sich nicht mit einer einzigen Opfer- oder Täter*innenkategorie erfassen. Für die Bildungsarbeit bedeutet das, jeweils genau zu betrachten, in welcher Hinsicht eine Person benachteiligt ist und/oder über Privilegien verfügt.

Was fehlt, wenn der Osten im Training fehlt?

Wenn ostdeutsche Erfahrungen in Diversity-Trainings nicht vorkommen, gerät einiges aus dem Blick. Erstens wird Diskriminierung zu stark an etablierten Merkmalen und Kategorien festgemacht. Die Bedeutung von Herkunft, regionalem Akzent, Familienvermögen, Netzwerken und existenziellen biografischen Brüchen bleibt unsichtbar. Zweitens wird soziale Ungleichheit leicht individualisiert: Wer beruflich nicht aufsteigt, habe sich eben nicht genug angestrengt; wer wütend ist, sei schlecht integriert. Drittens bleibt unsichtbar, wer sich im Seminar erklären muss und wessen Biografie als selbstverständlich gilt. Westdeutsche Erfahrungen erscheinen dann leicht als gesamtdeutsche Normalität, während ostdeutsche Erfahrungen als Sonderthema, Abweichung oder persönliche Empfindlichkeit behandelt werden.

Hinzu kommt die Frage, wie öffentliche Narrative entstehen. Dabei geht es nicht nur um einzelne Medienbilder, sondern auch um die Strukturen, in denen sie produziert werden. Mandy Tröger (2026) zeigt am Beispiel der ostdeutschen Presselandschaft, wie deren weitgehende Übernahme durch westdeutsche Verlage nach 1990 die mediale Deutung Ostdeutschlands bis heute mitprägt. Wo westdeutsch geprägte Medien, Institutionen und Eliten festlegen, was als gesamtdeutsche Normalität gilt, werden ostdeutsche Gegenwartserfahrungen häufig erst dann registriert, wenn sie als Problem, Protest oder Extremfall erscheinen. Das kann bei Ostdeutschen Abwehr, Scham oder Schweigen verstärken. Es kann aber auch Ressentiments gegenüber anderen marginalisierten Gruppen begünstigen, wenn die eigene Abwertungserfahrung gegen vermeintliche »Lieblingskinder« der Gesellschaft ausgespielt wird. Wut ist dann nicht einfach irrational: Sie kann aus realen Erfahrungen von Abwertung und fehlender Anerkennung entstehen, nimmt aber je nach politischem Deutungsrahmen unterschiedliche Richtungen – von der Forderung nach Teilhabe bis zur Abwertung anderer.

Von der Anerkennung zur Verständigung

Was kann Diversity-Arbeit tun? Nicht eine Standard-Checkliste ist entscheidend, sondern die präzise Analyse der jeweiligen Gruppe, ihrer Erfahrungen und der konkreten Situation. Einige Leitgedanken können hier helfen:

Die Nachwendegeschichte sichtbar machen, ohne sie zu vereinheitlichen. Der Abbau von Ressentiments setzt voraus, dass die sozialen und institutionellen Folgen der Transformation nach 1989/90 zur Sprache kommen: der Verlust von Arbeitsplätzen und beruflichem Status, Abwanderung, die Entwertung von Qualifikationen sowie die bis heute ungleiche Verteilung von Vermögen, Einkommen, Führungspositionen und medialer Deutungsmacht. Diese Erfahrungen bilden einen wesentlichen Hintergrund für Gefühle von Scham, Frustration, Entwertung und Wut. Sie sind jedoch weder überall gleich noch politisch eindeutig. In der Bildungsarbeit sollten deshalb persönliche Erfahrungen, strukturelle Bedingungen und politische Deutungen unterschieden werden. Dabei gilt es, Unterschiede anzuerkennen, ohne neue Lager festzuschreiben. Miethe (2014) beschreibt diese Balance als eine zentrale Herausforderung der Bildungsarbeit: Hierarchien und Machtunterschiede dürfen nicht unsichtbar gemacht werden. Zugleich kann ihre Benennung dazu beitragen, Polarisierungen zu verfestigen. »Ost« und »West« sind keine geschlossenen Gruppen. Menschen gehören immer mehreren sozialen Zusammenhängen an und können je nach Kontext benachteiligt oder privilegiert sein. Ostdeutsche Erfahrungen brauchen daher Raum, ohne für alle Ostdeutschen zu sprechen. Ebenso sollten Unterschiede nach Generation, Geschlecht, sozialer Herkunft, Region, Migrationserfahrung und politischer Positionierung sichtbar bleiben.

Annäherung ermöglichen. Erst auf dieser Grundlage können Dialog- und Begegnungsformate ihre Wirkung entfalten. Sie schaffen Räume, in denen unterschiedliche Erfahrungen gehört, eingeordnet und miteinander in Beziehung gebracht werden können, ohne dass daraus sofort ein Wettbewerb um die »richtige« Deutung entsteht. Geeignet sind etwa »Sprechen & Zuhören« (Mehr Demokratie e. V.) oder Erzählsalons (Richter/Rohnstock 2016) und längerfristige Ost-West-Partnerschaften. Wie verbindend ein solcher Rahmen wirken kann, habe ich in einem eigenen Workshop erlebt. In der Auswertungsrunde eines »Sprechen & Zuhören« zur Frage »Welche Erfahrungen habe ich mit der Nachwendegeschichte gemacht – und wie geht es mir damit?« berichteten eine westdeutsch sozialisierte Teilnehmerin mit türkischer Familiengeschichte und eine ostdeutsche Teilnehmerin, dass sie sich durch den vorgeschalteten Input zu den ungleichen Machtverhältnissen und das anschließende »Sprechen & Zuhören« überraschend stark miteinander verbunden fühlten. Für mich wurde in diesem Moment spürbar, welches Potenzial solche Formate nicht nur für Ost-West-, sondern auch für ost-migrantische Verständigung haben.

Ostdeutsche Erfahrungen in Diversity-Trainings einzubeziehen, bedeutet daher keine neue Hierarchisierung von Benachteiligungen. Es bedeutet, die Frage nach Macht und Zugehörigkeit auch dort zu stellen, wo sie nicht in vertraute Diversity-Kategorien passt: Welche Biografien gelten als selbstverständlich, welche müssen erklärt werden – und wie kann daraus ein Gespräch entstehen, in dem unterschiedliche Erfahrungen weder gegeneinander ausgespielt noch unsichtbar gemacht werden?

Julia Brade *ist Diversity-Trainerin und Prozessbegleiterin für Personal- und Organisationsentwicklung. Sie hat Romanistik, Psychologie sowie Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (DaF/DaZ) studiert und leitet das Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung sowie das Kompetenzzentrum für Integrationsmanagement und Kommunikationsentwicklung bei interculture.de e. V.*
Kontakt *julia.brade@interculture.de, thueringer-zentrum-ikoe.de, LinkedIn: linkedin.com/in/julia-brade-49545a241*

Literatur

Bister, Lara *(2025): Wirtschaftskrisen und Gesundheit: Die Spätfolgen für die Wendekinder in Ostdeutschland. https://koerber-stiftung.de/site/assets/files/48188/essay_lara_bister_studienpreis_2025.pdf* • ***Brade, Julia*** *(2025): Verborgene Wunden: Strukturelle Diskriminierung und die ostdeutsche Erfahrung im gesamtdeutschen Diskurs. In: vorgänge, 64 (2–3), S. 111–125. https://www.humanistische-union.de/publikationen/vorgaenge/vorg-250/publikation/verborgene-wunden-strukturelle-diskriminierung-und-die-ostdeutsche-erfahrung-im-gesamtdeutschen-diskurs/* • ***Erler, Laura*** *(2025): Eine ostdeutsche Herkunft darf kein Karrierenachteil sein. In: Neue Narrative, 23. https://www.neuenarrative.de/magazin/eine-ostdeutsche-herkunft-darf-kein-karrierenachteil-sein/#fn2* • ***Foroutan, Naika/Kalter, Frank/Canan, Coskun/Simon, Mara*** *(2019): Ost-Migrantische Analogien I: Konkurrenz um Anerkennung. Berlin: DeZIM. https://www.dezim-institut.de/publikationen/ost-migrantische-analogien-i/* • ***Ganzenmüller, Jörg*** *(2024): Revolution, Freiheit, Einheit: Probleme historischer Meistererzählungen von 1989. In: Schwarz, Christina; Leistner, Alexander (Hrsg.): Past – Present – Progressive. Praxisbuch zur DDR und Nachwendezeit in der außerschulischen Bildung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 14–19* • ***Ganzenmüller, Jörg*** *(2025): Lebensweltliche Umbrüche in der Vereinigungsgesellschaft. In: ders. (Hrsg.): Transformationserfahrungen. Lebensweltliche Umbrüche in Ostdeutschland nach 1990. Köln: V&R, S. 11–33* • ***Jahn, Alma-Emilia/Mähler, Marlene/Pershon, Angelique*** *(Hrsg.) (2026): Postwendekinder. Für eine solidarische und gleichberechtigte Zukunft. Berlin: Neofelis* • ***Kopplin, Martin/Jacobs, Olaf*** *(2026): Es ist kompliziert... Der Osten in den Medien: Datenerhebung zur Presseberichterstattung über Ostdeutschland von der Wiedervereinigung bis heute. https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/gesellschaft/dossier-ostdeutschland-in-den-medien-100.html* • ***Mau, Steffen*** *(2026): Wir können uns eine »Lega West« genauso wenig leisten wie eine Ostdeutschtümelei. https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/der-soziologe-steffen-mau-zur-ost-west-debatte-accg-201143615.html* • ***MDR*** *(2024): Es ist kompliziert. Der Osten in den Medien. https://www.youtube.com/watch?v=-nUafmmFfOnk* • ***Miethe, Ingrid*** *(2014): Dominanz und Hierarchien begegnen. Interkulturelle Dimensionen deutsch-deutscher Biografiearbeit. In: Ernst, Christian (Hrsg.): Geschichte im Dialog? Schwalbach: Wochenschau Verlag, S. 128–141* • ***Miethe, Ingrid*** *(2019): Dominanzkultur und deutsche Einheit. In: Berliner Debatte Initial, 30 (4), S. 5–19* • ***Nehring, Felix/Oelgarth, Alexander/Ragnitz, Joachim*** *(Hrsg.) (2026): Wettbewerbsreport Ostdeutschland 2026. Der Aufholprozess ist in Gefahr. München/Dresden. https://www.ifo.de/DocDL/WBR-Ostdeutsch land-2026.pdf* • ***Richter, Ralf/Rohnstock, Katrin*** *(2016): Der Erzählsalon als Verfahren strategischen Erzählens. In: DIEGESIS, 5 (2), S. 84–100* • ***Salomo, Katja*** *(2025): 80 % Männer, 48 % AfD. Soziologin zu Frauen aus Ostdeutschland. https://taz.de/Soziologin-zu-Frauen-aus-Ostdeutschland/!vn6112451/* • ***Tröger, Mandy*** *(2026): Eine Revolution, die Treuhand und ein Ausverkauf. https://www.derpragmaticus.com/r/ostdeutschland-medien*

Zwischen Reibung und Dialog
Interkulturelle Trainings in einer polarisierten Gesellschaft

Elisabeth Lemke

Migration, Klimawandel, Kriege in Europa, soziale Ungleichheit, Diversitätsfragen und der Aufstieg populistischer Bewegungen prägen den öffentlichen Diskurs und verweisen auf tiefgreifende Transformationsprozesse. Wahrgenommen wird eine zunehmende Fragmentierung der Gesellschaft; der zentrale Begriff dafür ist Polarisierung. Im Rahmen meiner Masterarbeit wurden dreizehn interkulturelle Trainer*innen in Deutschland befragt, wie sie Polarisierung wahrnehmen und welche Auswirkungen sie auf ihre Praxis hat. Die Interviews zeigen: Polarisierung ist eine relevante Rahmenbedingung interkultureller Arbeit geworden. Sie beeinflusst die Themen der Trainings, die Gruppendynamiken und die Rolle der Trainer*innen. Trainings werden zu Räumen, in denen gesellschaftliche Konflikte sichtbar und dialogisch bearbeitbar werden. Dieser Beitrag fragt deshalb: Wie wirkt sich Polarisierung auf interkulturelle Trainings aus, und welchen Beitrag können diese wiederum zur Förderung von Dialogfähigkeit und zur Bearbeitung gesellschaftlicher Konflikte leisten?

Neue Rahmenbedingung interkultureller Arbeit

Wer über Interkulturalität spricht, kommt an gesellschaftlicher Polarisierung kaum noch vorbei. Die Bereitschaft zum Zuhören scheint abzunehmen, die zur Abgrenzung zu wachsen. Debatten über Migration, Klimaschutz, Diversität oder internationale Konflikte nennt das Polarisierungsbarometer (2025: 8 ff.) als Gründe für Polarisierung in Deutschland. Dahinter verbergen sich tieferliegende Fragen: Wer gehört dazu? Wer darf mitentscheiden? Welche Perspektiven gelten als legitim? Diese Debatten sind damit stets auch mit einer entscheidenden Größe verbunden: Macht.

Macht zeigt sich nicht nur in Institutionen oder Ressourcen, sondern auch darin, welche Sichtweisen als Norm gelten, welche Erfahrungen Anerkennung finden und wer bestimmt, welche Themen öffentlich ausgehandelt werden. In den Interviews wird berichtet, dass diese Spannungen auch in interkulturelle Trainings hineinwirken. Reibungen entstehen dabei nicht zwangsläufig zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft. Im beruflichen Kontext beispielsweise führen auch unklare Arbeitsverteilungen, unterschiedliche moralische Vorstellungen, Generationenkonflikte oder schwierige Teamdynamiken zu Konflikten.

Hinzu kommt eine Zeit wachsender Unsicherheit: Gesellschaftliche und globale Veränderungen vollziehen sich so schnell, dass ihre Einordnung schwerfällt. Informationsflut, Nachrichten rund um die Uhr und soziale Medien verstärken diese Unsicherheit und beschleunigen Debatten, während Algorithmen zugespitzte Positionen stärker belohnen als differenzierte Argumente (Gurr 2021: 12; Xu et al. 2021: 10). Die Auswertung einschlägiger Literatur deutet darauf hin, dass aktuelle Rahmenbedingungen nicht zwangsläufig zu einer gespaltenen Gesellschaft führen, Polarisierung aber begünstigen können. In Zeiten wachsender Unsicherheit suchen Menschen tendenziell Orientierung und Zugehörigkeit in Gruppen. Je unsicherer die Lage, desto stärker ziehen sie sich zu klar abgegrenzten, in sich geschlossenen Gruppen hin, die Sicherheit und ein starkes Wir-Gefühl bieten. Das kann Gruppen und Individuen polarisieren: Sie grenzen sich stärker nach außen ab und richten sich stärker nach innen aus (Hogg 2007; Choi/Hogg 2020).

Polarisierung im beruflichen Miteinander

In Diskursen über Polarisierung richtet sich die Aufmerksamkeit häufig auf Gruppen, die als radikal oder marginalisiert gelten. Für die interkulturelle Praxis greift das zu kurz: Polarisierung kann auch im unmittelbaren beruflichen Miteinander entstehen, etwa wenn Kolleg*innen unterschiedlichen Alters, Bildungshintergrunds oder Einkommens mit verschiedenen Erwartungen und (kulturellen) Deutungsmustern aufeinandertreffen. Ein*e Trainer*in beschreibt eine Situation, in der Polarisierung im beruflichen Miteinander entsteht:

»Es gab ein Team, in dem genau eine Person aus einem anderen Land stammte. Diese Person kam aus Südamerika und wurde als das Problem angesehen. Angeblich lief im Team alles wegen ihr schief. Deshalb baten sie um ein interkulturelles Training. Ich sagte: ›Kein Problem, das mache ich gerne.‹ Im Verlauf des Trainingstages wurde jedoch deutlich, dass es eigentlich ganz andere Probleme gab: Generationenkonflikte, Fragen der Rollenverteilung im Team sowie Schwierigkeiten in den Arbeitsstrukturen. Das fand ich äußerst interessant. Solche Zusammenhänge aufzubrechen, sichtbar zu machen und die Menschen miteinander ins Gespräch zu bringen, ist für mich von großer Bedeutung. Deshalb sollte es deutlich mehr verpflichtende Trainings geben.«

Doch wer sitzt eigentlich im Seminarraum?

Die befragten Trainer*innen arbeiten überwiegend in internationalen Unternehmen,

(Kulturelle) Diversität in Aushandlungsprozessen verstehen – ein Plädoyer für einen Paradigmenwechsel in Forschung und Praxis



Foto: Jakub Thirdman / pexels.com

Lisa Nowak und Anke Weber

Neue Betrachtungsweisen von Diversität sind gefragt

»Diversity« und »Diversity Management« sind zentrale Konzepte der Team- und Organisationsforschung. Dabei dominieren Ansätze, die Diversität als Ressource für Kreativität und Innovation oder als Grund für Konflikte betrachten (van Knippenberg et al. 2004). In der Kommunikation wird häufig ein normativer Rahmen verwendet: Kernbotschaften von Diversity-Kampagnen lauten z. B. »Strength through diversity« (Deutsche Bahn AG o. D.).

Der Grad der Manifestation

bezeichnet das Ausmaß, in dem Diversität in den sozialen Interaktionen eines Teams tatsächlich zum Tragen kommt und damit für Arbeitsstrukturen und Ergebnisse relevant wird.

Die Betrachtung von Maßnahmen zur Zielerreichung bleibt oberflächlich (Ely & Thomas 2020) und der Zusammenhang zwischen kultureller Diversität und Arbeitsleistung ist empirisch nicht belegt (Ely & Thomas 2020; Stahl et al. 2010; Stahl & Maznevski 2021). Tendenzen können jedoch aufgezeigt werden: Kulturell diverse Teams sind z. B. unter Umständen kreativer, haben aber auch mehr Konflikte. Darüber hinaus moderieren kontextuelle Faktoren (wie z. B. die Teamverteilung oder Kompetenzen und Prägungen der Teammitglieder) den Effekt. In der Diversitätsforschung werden deswegen neue Betrachtungsweisen gefordert, um zu einem vertieften prozessualen Verständnis von Diversität zu gelangen (Stahl & Maznevski 2021; Minbaeva et al. 2021) und damit auch darüber, wie Wissens-, Perspektiv- und Meinungsvielfalt zu besseren Arbeitsergebnissen führen kann. Die vorgestellte Studie (Nowak 2025) stellt sich dieser Herausforderung in einem explorativen Fallstudiendesign. Dabei wird ein relationales Kulturverständnis jenseits etablierter Kategorien genutzt: Kulturelle Diversität manifestiert sich erst in sozialer Interaktion bei der Entwicklung teamspezifischer Arbeitsstrukturen und -ergeb-

Beispiel Diversitätsprozess Klärung und Ausgestaltung von Zielen:

In einem der untersuchten Teams zeigen sich unterschiedliche Perspektiven hinsichtlich der Ausgestaltung der Ziele. Während einige Teammitglieder strategische Gestaltungswünsche und projektübergreifende Sichtweisen formulieren, richten andere ihren Fokus stärker auf die operative Konkretisierung der Maßnahmen. Zur gemeinsamen Klärung und Weiterentwicklung der Ziele werden verschiedene Aktivitäten durchgeführt. Zielinhalte werden visualisiert und in Meetings diskutiert. Prioritäten werden in Form von Listen dokumentiert und gemeinsam besprochen. Ergänzend dient ein Workshop der weiteren Ausarbeitung und Abstimmung der Inhalte (Nowak 2025, S. 107 f.).

Beispiel Diversitätsprozess Beziehungsgestaltung:

In mehreren der Teams kennen sich die Mitglieder unterschiedlich lange und haben so diverse Kenntnisstände übereinander. Zugehörigkeitsgefühle zu bestimmten Personen aufgrund von Merkmalen (z. B. ähnliche Charakterzüge zu haben) wie auch ein Abgrenzungsempfinden (z. B. aufgrund von Alter oder des Umstands, der*die Neue zu sein) werden formuliert. Einige Mitglieder möchten auch privat Zeit mit dem Team verbringen, anderen genügt der rein berufliche Kontakt. Aktivitäten des Kennenlernens und zum Aufbau von Zugehörigkeit und Abgrenzung werden realisiert, z. B. gemeinsames Kaffeetrinken/Mittagessen, Small Talk in Meetings, Teamfeiern und private Wochenendevents (Nowak 2025, S. 117 f.).

nisse. Diese Definition erlaubt eine intersektionale, prozessuale Betrachtungsweise von Diversität und damit die Integration verschiedener Diversitätsdimensionen.

Die Ergebnisse zeigen ein vielfältiges, kontextabhängiges Bild der Diversitätsmanifestation in Prozessen. Zentraler Befund ist, dass *Aushandlungsprozesse* und *nicht die Merkmale von Personen* den Grad der Manifestation und damit der Relevanz von Diversität für Arbeitsergebnisse und Beziehungs- oder Zusammenarbeitsstrukturen im Team bestimmen (Nowak 2025). Diese Erkenntnisse bringen erhebliche Konsequenzen für die Konzipierung von Forschungsdesigns und Diversity-Management mit sich.

Kulturelle Diversität manifestiert sich in Prozessen

Die Forschung zu interkultureller Teamarbeit wurde lange von statischen, national gebundenen Kulturkonzepten geprägt (Zhou & Shi 2011). Im Zentrum steht die Frage, wie Menschen durch ihre Nationalität geprägt werden und sich entsprechend verhalten. Kulturelle Unterschiede werden in Dimensionen beschrieben und zwischen Personengruppen vergleichbar gemacht. Vor dem Hintergrund einer globalisierten Gesellschaft erscheint diese Annahme jedoch zunehmend problematisch.

Zum einen erfordert die komplexer werdende Arbeitswelt eine intersektionale Betrachtung von Kultur und Diversität (z. B. Adler & Aycan 2018). Individuen werden durch vielfältige Merkmale geprägt, etwa Herkunft, Beruf, Geschlecht, Bildung oder persönliche Erfahrungen. Welche Merkmale in Interaktionen salient werden, variiert je nach Kontext. Überlagerungen und gegenläufige Dynamiken sind möglich. Zum anderen begünstigt die Einteilung in Kategorien stereotype Wahrnehmungen und konfliktorientierte Sichtweisen. Lernprozesse und die Entstehung gemeinsamer Teamstrukturen, die für erfolgreiche Zusammenarbeit essenziell sind, geraten aus dem Blick (Adler & Aycan 2018). Kulturdimensionen helfen zwar, Unterschiede zu identifizieren, liefern jedoch wenig Erkenntnisse über den Umgang mit Diversität im Team und damit über deren Manifestation. Zudem erfordern widersprüchliche Forschungsergebnisse ein Umdenken: Kultur als statisches, isoliertes Konstrukt in Kategorien hat die Forschung über Jahrzehnte geprägt; konsequente Neukonzipierungen sind überfällig (Kirkman 2017).

Hinzu kommt, dass Diversitätsprozesse häufig linear konzipiert werden. Diversität wird über Merkmale gemessen und mittels Ursache-Wirkungs-Modellen mit Arbeitsleistung, Teamzusammenhalt oder Konflikten verknüpft. Im Rahmen dieser Modelle beschreiben zwei Prozesse die Umwandlung von Diversität in Strukturen der Teamarbeit (van Knippenberg et al. 2004): Die informationsverarbeitende Perspektive geht davon aus, dass die Verarbeitung eines größeren Pools an Wissen, Meinungen und Perspektiven Innovation und Kreativität fördert. Die Kategorisierungsperspektive wiederum erklärt Konflikte durch Aus- und Abgrenzungsprozesse auf der Grundlage unterschiedlicher Merkmale der Teammitglieder. Forderungen nach vielfältigeren prozessualen Perspektiven werden lauter (Minbaeva et al. 2021; Stahl & Maznevski 2021).

Diese Arbeit stellt sich dieser Herausforderung empirisch mit einem Kulturverständnis als teamspezifisches Beziehungsgeflecht, das den Arbeitsalltag prägt (Nowak 2025; Stegbauer 2016). Teammitglieder treffen sich z. B. in ihrem ersten Meeting mit unterschiedlichen Vorstellungen und Erfahrungen darüber, wie dieses abzulaufen hat. Strukturen, d. h. Fragen, ob und wie eine Agenda erstellt wird, wie stark und von wem Redebeiträge moderiert werden oder ob Small Talk dazugehört, werden ausgehandelt. Eine teamspezifische Mikrokultur entsteht, die sich auch wieder verändern kann, z. B. wenn ein neues Teammitglied dazukommt. Zu diesem Beziehungsgeflecht zählen gemeinsame Arbeitsabläufe, zwischenmenschliche Beziehungen und final auch Arbeitsergebnisse. Kulturell diverse Teams verfügen zunächst noch nicht über diese Strukturen. Diversitätsprozesse entstehen daher bei der Zusammenführung individueller Ressourcen zur

Rapport at Work: Relational Practice in European University Alliances

Alejandra Andachi



What makes cooperation work in a European University Alliance? Looking closely at the FORTHEM Alliance, this article shows how trust, informal encounters, and the everyday negotiation of roles turn signed agreements into working relationships.

Same task, different rules

At a university in Norway, if something needs solving, you call the Vice-President directly. At a university in Spain, the same request means a formal written note, carefully worded. As one of my interviewees put this: people at universities might be in one alliance and have to do one task, but there are two very different understandings of what is appropriate (P7, Andachi 2026). It would be easy to file this under »cultural difference«. But something quieter is going on: a different understanding of how roles, fairness, and closeness are expected to work.

This article draws on ten interviews with alliance staff. Frame et al. (2025) describe the European Universities Initiative as Europeanization in practice, shaped by two movements at once. From above come the policies and conditions set at the European level; from below come the arrangements that people within institutions work out for themselves (2025, p. 14). In this reading, the Europeanization of higher education does not happen only through Commission documents or organizational charts; it also takes place in everyday interactions, negotiated practices, and processes of socialization among people across Europe. Frame et al. identify this microsocial level as a particularly relevant area of inquiry for interpersonal and intercultural communication (2025, p. 19). This is the level that the present article examines. All interviews were conducted for my master's thesis (University of Burgundy); the extracts used here are those approved by participants and previously published in Andachi (2026); they have been lightly edited for readability without altering their meaning.

European University Alliances (EUAs)

are transnational networks that enhance academic collaboration and mobility (Macron 2017; European Commission 2017). The FORTHEM Alliance is one of them: a network of nine universities across Europe, created in 2019 and working across borders (FORTHEM n.d.).

In FORTHEM, as the findings below show, much of what makes cooperation possible is everyday relational work: building trust, meeting informally, and adjusting to one another's roles. In diverse workplaces, common ground cannot be assumed. It is built, meal by meal, meeting by meeting. Here, Helen Spencer-Oatey's rapport management offers a way of seeing this everyday work and cultivating it.

Culture as something we do

In an alliance, culture is not a fixed given; people build it as they work together. In the collective article »Transculturality – of course, a Relational Paradigm!«, Bennett frames intercultural competence not as a fixed trait but as a continuous process rooted in relationships. Competence, in his words, is more like riding a bicycle: »something you do, a skill you perform, not a trait you possess« (in Baumann Montecinos et al. 2025, p. 46).

If competence is something people do together, we need a way to look closely at what they are doing. This is where rapport management helps, as it »involves the building and maintaining of fruitful connections with others« (Spencer-Oatey et al. 2022, p. 77).

Spencer-Oatey's rapport management model grew out of politeness theory, specifically Brown and Levinson's (1987) account, but takes a broader approach. Whereas Brown and Levinson centered on protecting the individual's face, autonomy and desire for approval, Spencer-Oatey also brought in a sense of fairness and

Foto: KI generiert

Verständlichkeit als Wert
Einfache und Leichte Sprache zwischen Teilhabe, Macht und Inklusion

Wiebke Göbel, Sabine Schulze, Fiene Herkula und Matthias Morfeld

Sprache bildet die Grundlage menschlicher Kommunikation. Sie ermöglicht den Austausch von Informationen, den Erwerb von Wissen und die Teilhabe am gesellschaftlichen Miteinander. Kommunikation erfüllt ihren Zweck jedoch nur, wenn Informationen auch verstanden und verarbeitet werden können. Verständlichkeit ist deshalb eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Menschen sich orientieren, Entscheidungen treffen und ihre Rechte wahrnehmen können (Langer et al. 2019). Dies zeigt sich beispielsweise bei einem Schreiben einer Behörde, in dem eine Frist oder ein Antrag in Fachsprache beschrieben wird. Ist für die adressierte Person nicht eindeutig erkennbar, was sie bis wann tun muss, kann dies unmittelbare Folgen für ihre Handlungsfähigkeit haben.

Diese Bedeutung verständlicher Kommunikation ist auch rechtlich festgelegt. Die Artikel 9 und 21 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) betonen die Bedeutung verständlicher Informationen. Sie verpflichtet die Vertragsstaaten, Barrieren beim Zugang zu Informationen und in der Kommunikation abzubauen und damit gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen (Vereinte Nationen 2006). Verständliche Kommunikation ist daher nicht nur eine Frage guter und nachvollziehbarer Sprache, sondern auch eine Voraussetzung für Inklusion und die gleichberechtigte Teilhabe aller. Kommunikation ist zugleich mit Macht verbunden. Wer Informationen versteht, kann Entscheidungen nachvollziehen, eigene Interessen vertreten und an gesellschaftlichen Prozessen mitwirken. Ein Beispiel hierfür sind politische Informationen oder Wahlprogramme. Nur wenn zentrale Inhalte verständlich und vollständig vermittelt werden, können Menschen unterschiedliche Positionen nachvollziehen und eine informierte Entscheidung treffen. Andersherum können schwer verständliche Informationen dazu führen, dass Menschen von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen werden oder ihre Rechte nicht wahrnehmen können. Verständliche Sprache trägt daher dazu bei, bestehende Ungleichheiten abzubauen und Partizipation zu ermöglichen (Nutbeam 2008; Crondahl et al. 2016). Vor diesem Hintergrund gewinnen Einfache Sprache und Leichte Sprache zunehmend an Bedeutung (Bredel & Maaß 2016; Maaß 2020).

Verständlichkeit als Grundlage von Teilhabe und Selbstbestimmung

In vielen Lebensbereichen müssen Menschen Informationen verstehen, um selbstständig handeln und Entscheidungen treffen zu können. Dies betrifft beispielsweise Schreiben von Behörden, medizinische Informationen, Verträge, Versicherungen oder politische Inhalte. So kann beispielsweise ein Bescheid einer Behörde juristisch korrekt formuliert sein, für die adressierte Person aber schwer verständlich bleiben. Unklare Formulierungen dazu, welche Unterlagen einzureichen sind oder welche Fristen gelten, können dazu führen, dass notwendige Schritte nicht rechtzeitig erfolgen. Sind solche Informationen schwer verständlich, können Barrieren entstehen. Menschen können Leistungen nicht nutzen, Fristen versäumen oder uninformierte Entscheidungen treffen, weil sie nicht über entsprechendes Wissen verfügen. Verständliche Informationen sind daher eine wichtige Voraussetzung für selbstbestimmtes Handeln (Langer et al. 2019).

Dabei hängt das Verstehen nicht allein von den Fähigkeiten der lesenden Person ab. Entscheidend ist vielmehr, ob Sprache, Inhalt und Gestaltung zu den Voraussetzungen der jeweiligen Zielgruppe passen. Alter, Bildungsweg, Sprachkenntnisse, Vorwissen oder belastende Lebenssituationen haben Einfluss darauf, wie ein Mensch Informationen versteht und verarbeitet. Verständliche Kommunikation bedeutet daher, die Bedürfnisse der Zielgruppen bereits bei der Erstellung von Informationen zu berücksichtigen (Langer et al. 2019). Das Hamburger Verständlichkeitskonzept beschreibt vier zentrale Merkmale verständlicher Texte: eine einfache sprachliche Gestaltung, eine klare Gliederung, eine prägnante Darstellung sowie ergänzende Beispiele oder Erläuterungen (Langer et al. 2019). Verständlichkeit bedeutet dabei nicht, Inhalte zu reduzieren oder fachliche Informationen wegzulassen. Ziel ist vielmehr, auch komplexe Sachverhalte so darzustellen, dass sie nachvollziehbar und zugänglich bleiben.

Verständlichkeit betrifft nicht nur schriftliche Informationen, sondern auch die mündliche Kommunikation. Gespräche, Besprechungen und gemeinsame Entscheidungsprozesse können ebenfalls durch komplexe Sprache erschwert werden. Informationen müssen immer so ausgetauscht werden, dass alle Beteiligten sie verstehen und sich aktiv einbringen können. Verständliche Kommunikation unterstützt damit nicht nur den Zugang zu Informationen, sondern auch Zusammenarbeit, Beteiligung und gemeinsame Entscheidungsprozesse.

Die Bedeutung verständlicher Kommunikation zeigt sich besonders deutlich



Verständliche Kommunikation als Grundlage für Zugang und Teilhabe: Einfache und Leichte Sprache bieten unterschiedliche Wege, fachliche Informationen verständlicher zu gestalten.
© Grafik: Kompetenzzentrum Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt (KIB)

im Gesundheitsbereich. Medizinische Informationen enthalten oft Fachbegriffe und beschreiben komplexe Zusammenhänge. Gleichzeitig zeigen Untersuchungen zur Gesundheitskompetenz, dass viele Menschen Schwierigkeiten haben, Gesundheitsinformationen zu finden, zu verstehen, zu bewerten und für eigene Entscheidungen zu nutzen (Schaeffer et al. 2021; Sørensen et al. 2012). Die Ergebnisse der Health Literacy Survey Germany 2 (HLS – GER 2) verdeutlichen, dass eine eingeschränkte Gesundheitskompetenz in Deutschland mit 58,8 % der Bevölkerung weit verbreitet ist und damit einen großen Teil der Bevölkerung betrifft. Besonders komplexe Informationen sowie unübersichtliche Kommunikationsstrukturen erschweren den Zugang zu gesundheitsrelevanten Informationen (Schaeffer et al. 2021). Fehlende Verständlichkeit kann dazu führen, dass Behandlungen nicht richtig umgesetzt oder notwendige Gesundheitsangebote nicht genutzt werden. Verständliche Sprache unterstützt deshalb informierte Entscheidungen, stärkt die Gesundheitskompetenz und fördert eine gleichberechtigte Teilhabe an gesundheitlichen Entscheidungsprozessen (Nutbeam 2008; Sørensen et al. 2012).

Auch außerhalb des Gesundheitswesens zeigt sich die Bedeutung verständlicher Kommunikation. Die LEO-PIAAC-Studie weist darauf hin, dass 2023 20 % der Erwachsenen im Alter von 16 bis 65 Jahren in Deutschland (ca. 10,6 Millionen Menschen) geringe Lese- und Schreibkompetenzen haben (Grotlüschen et al. 2025). Verständliche Sprache sollte deshalb nicht als Anpassung an vermeintliche Schwächen Einzelner verstanden werden. Vielmehr handelt es sich um eine grundlegende Anforderung an professionelle Kommunikation. Informationen sollten so gestaltet sein, dass möglichst viele Menschen Zugang zu ihnen erhalten. Diese Perspektive entspricht dem Konzept des Universal Design. Ziel dieses Ansatzes ist es, Produkte, Dienstleistungen und Informationen von Beginn an so zu gestalten, dass sie von möglichst vielen Menschen genutzt werden können. Übertragen auf Kommunikation bedeutet dies, sprachliche Barrieren frühzeitig zu vermeiden und Informationen verständlich, übersichtlich und zielgruppenorientiert aufzubereiten (Story et al. 1998). Vor diesem Hintergrund gewinnen Konzepte wie Einfache Sprache und Leichte Sprache an Bedeutung. Beide Ansätze verfolgen das Ziel, Kommunikation und den Zugang zu Informationen zu erleichtern. Sie unterscheiden sich jedoch hinsichtlich ihrer Zielgruppen, ihres Grads der sprachlichen Vereinfachung und ihrer Einsatzbereiche (Bredel & Maaß 2016; Maaß 2020).

Einfache Sprache und Leichte Sprache als Formen verständlicher Kommunikation

Einfache Sprache richtet sich an eine breite Gruppe von Menschen, die von klarer und verständlicher Kommunikation profitieren, beispielsweise Personen mit geringeren Deutschkenntnissen oder Menschen, die sich Hürden im Umgang mit Texten gegenübersehen oder wenig Vorwissen zu einem bestimmten Thema haben. Für Einfache Sprache existiert kein einheitliches Regelwerk. Die sprachliche Gestaltung orientiert sich an der jeweiligen Zielgruppe und dem Zweck der Kommunikation. Typische Merkmale sind kurze und klar strukturierte Sätze, eine übersichtliche Textgestaltung sowie die Erklärung notwendiger Fachbegriffe. Ziel ist nicht, Inhalte zu vereinfachen, sondern komplexe Informationen verständlich darzustellen (Maaß 2020). Leichte Sprache verfolgt dagegen einen stärker unterstützenden Ansatz und richtet sich insbesondere an Menschen mit Lernschwierigkeiten oder kognitiven Beeinträchtigungen. Sie basiert auf festen sprachlichen und gestalterischen Regeln. Dazu gehören kurze Sätze, bekannte Wörter, eine Aussage pro Satz sowie eine klare visuelle Gestaltung. Häufig werden Texte in Leichter Sprache zusätzlich durch Personen aus der Zielgruppe geprüft, um ihre Verständlichkeit sicherzustellen (Bredel & Maaß 2016; Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025).

Ein wichtiger Bestandteil verständlicher Kommunikation ist die Beteiligung der Personen, an die sich die entsprechenden Informationen richten. Dies bedeutet, dass Menschen aktiv in Kommunikationsprozesse einbezogen werden, zum Beispiel durch Nachfragen oder bei schriftlichen Informationen durch Zusammenarbeit mit der Zielgruppe. Rückmeldungen aus der Zielgruppe können helfen, Missverständnisse zu erkennen und Informationen besser an tatsächliche Bedürfnisse anzupassen (Maaß 2020). So kann zum Beispiel ein Informationsblatt zunächst von Fachkräften erstellt und anschließend gemeinsam mit Personen aus der Zielgruppe gelesen und besprochen werden. Dabei kann sich zeigen, dass zwar alle Fachinformationen erhalten sind, einzelne Begriffe oder Handlungshinweisen jedoch verschieden verstanden werden. Beide Formen verständlicher Kommunikation leisten einen wichtigen Beitrag zum Abbau sprachlicher Barrieren. Während Leichte Sprache insbesondere Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf einen Zugang zu Informationen ermöglicht, bietet Einfache Sprache mehr Flexibilität für unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen und Kommunikationssituationen (Maaß 2020).



Wenn Sprachen bewertet werden:

mondial-Talk über Linguizismus-Forschung mit Nguyen Minh Salzmann-Hoang

Sprache entscheidet über Bildungschancen, Zugehörigkeit und Anerkennung. Nguyen Minh Salzmann-Hoang, Forscher und Doktorand am Herder-Institut der Universität Leipzig, beschäftigt sich mit migrationspädagogischen und postkolonialen Perspektiven auf Mehrsprachigkeit. Er erklärt, was unter Linguizismus zu verstehen ist und warum die Auseinandersetzung mit sprachlicher Diskriminierung ein wichtiger Bestandteil der Lehrer*innenbildung sein sollte.

Herr Salzmann-Hoang, Sie beschäftigen sich in Ihrer Forschung mit Linguizismus. Wie sind Sie zu diesem Thema gekommen und wie arbeiten Sie dazu?

Als Arbeiterkind migrierter Eltern hat es mich durch meine gesamte Bildungslaufbahn begleitet, die »richtige« Sprache zu erlernen und bestimmte andere Ausdrucksformen zu unterdrücken. Meine Eltern hörten noch von vielen Fachkräften den gut gemeinten Ratschlag, zu Hause mit uns Kindern Deutsch zu sprechen, obwohl dies nicht unsere Familiensprache war. Mittlerweile ist es in vielen Bildungseinrichtungen üblich, Mehrsprachigkeit als etwas Positives anzusehen. Das erscheint auf den ersten Blick wie ein Paradigmenwechsel, aber im Bildungsbereich wird strukturell und diskursiv häufig noch zwischen vermeintlich intelligenterer, nützlicherer und damit anerkannter Sprache auf der einen und weniger wichtigen Sprachen auf der anderen Seite unterscheiden – und Letztere interessieren mich. Meine Forschung arbeitet mit Perspektiven der rassismuskritischen Erziehungswissenschaft und der Migrationspädagogik, wie sie Mecheril und Kolleg*innen 2026 umrissen haben. Diese Art der Wissenschaft fragt nach den Ursachen, Mechanismen und Auswirkungen solcher gesellschaftlichen Unterscheidungsweisen und untersucht Wege, diese zu schwächen und zu verändern. Besonders spannend wird das in meinem Fach Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache bzw. in der Lehrer*innenbildung, weil dort die deutsche Sprache a priori eine ganz zentrale Stellung innehat, was bisweilen sehr gewaltvolle Konsequenzen für Sprecher*innen weiterer Sprachen mit sich bringen kann. Um diese sprachbezogenen Diskriminierungen zu beleuchten, nutze ich die analytische Perspektive der Linguizismuskritik.

Was genau kann man sich unter dem Begriff ›Linguizismus‹ vorstellen?

Im deutschsprachigen Diskurs hat Inci Dirim den Begriff ›Linguizismus‹ geprägt, indem sie ihn als spezielle Form des Rassismus definiert, »bei dem Sprachen, Sprechweisen, Akzente, also sprachliche Unterschiede herangezogen werden, um Menschen als Mitglieder von (konstruierten) Sprachgemeinschaften abzuwerten.« (Dirim 2017: 7) Analog zur diskriminierungskritischen Betrachtung von anderen »-ismen« geht es um strukturelle Anlagen, nicht um individuelle persönliche Vorlieben oder Vorurteile.

Es ist wichtig anzuerkennen, dass die linguizistische Schlechterstellung bestimmter Sprecher*innen mit bestimmten kursierenden Vorstellungen, sogenannten Sprachideologien einhergeht, die eine lange Tradition haben und von Medien, Institutionen und Politik immer wieder reproduziert werden. Sie sind nicht naturgegeben, sondern eng mit der Herausbildung moderner Nationalstaaten, aber auch mit kolonialen Herrschaftsverhältnissen verbunden. In kolonialen Kontexten wurden europäische Sprachen häufig als überlegen, zivilisiert und bildungsrelevant konstruiert, während andere Sprachen als rückständig, defizitär oder entwicklungsbedürftig galten – Vorstellungen, deren Nachwirkungen bis heute fortbestehen (vgl. Dirim 2010, Khakpour 2016). Besonders deutlich wird das etwa anhand der außerlinguistischen Kategorie ›native speaker‹ (im Deutschen: ›Muttersprachler*in‹).

Foto: Universität Leipzig / Anke Steinberg



Foto © T_Tide/Pixabay.com

Neue Serie: Update Forschungsprojekte

Diese Serie stellt laufende und abgeschlossene Forschungsprojekte, aktuelle Studien und wissenschaftliche Debatten vor. Sie eröffnet interdisziplinäre Perspektiven auf kulturelle Begegnungen, Kommunikation und gesellschaftlichen Wandel und zeigt, welche Themen und Entwicklungen die Wissenschaft derzeit bewegen.

Strategien zur Förderung interkultureller Synergien
Eine empirische Studie über chinesische Unternehmen in Deutschland

Jieying Chen

Welche Strategien fördern interkulturelle Synergien in der Unternehmenspraxis? Gestützt auf aktuelle Forschungsbeiträge werden relevante Ansätze auf den Ebenen Organisation, Team und Person vorgestellt. Zentrale Einsichten liefert die Studie von Pan (2024), die erstmals systematisch das interkulturelle Management chinesischer Unternehmen in Deutschland auf der Basis von 50 Expert*inneninterviews mit Führungs- und Fachkräften aus 42 Unternehmen in 14 Branchen untersucht. Insgesamt zeigt sich: Die strukturelle Verankerung auf Organisationsebene ist ein Schlüsselfaktor für interkulturelle Synergien – verbunden mit einer lernorientierten Haltung, die alle drei Ebenen miteinander verbindet.

1 Einleitung

Die ökonomische Verflechtung zwischen Deutschland und China basiert auf tiefgreifenden strukturellen Interdependenzen und einer kontinuierlichen bilateralen Kooperation. Das bilaterale Handelsvolumen erreichte 2025 einen Wert von 251,8 Mrd. € und bewegte sich damit auf einem ähnlich hohen Niveau wie die deutsch-US-amerikanischen Handelsbeziehungen (259,3 Mrd. €). China war von 2016 bis 2023 durchgängig Deutschlands wichtigster Handelspartner und konnte diese Position 2025 wieder einnehmen – ein Beleg für die fundamentale wirtschaftliche Bedeutung dieser Partnerschaft (Statistisches Bundesamt 2026).

Diese wirtschaftliche Dynamik manifestiert sich in substanziellen Direktinvestitionen in beide Richtungen. Während über 5.000 deutsche Unternehmen in China operieren, sind mehr als 2.000 chinesische Firmen in Deutschland aktiv (CHKD & KPMG 2025). Deutsche Großkonzerne agieren dabei längst nach der strategischen Maxime »In China, for China, for global« (AHK 2024) und nutzen ihre Präsenz vor Ort nicht mehr primär als Absatzmarkt oder verlängerte Werkbank, sondern als autarke Innovations- und Produktionsbasis für den Weltmarkt. In der deutschen Wirtschaft gilt die Präsenz im chinesischen Ökosystem folglich als kritischer Erfolgsfaktor, um den Anschluss an die globale Wertschöpfung zu sichern.

Chinesische Unternehmen in Deutschland – eine wachsende Präsenz

Zugleich lässt sich eine Intensivierung der Investitionsströme in entgegengesetzter Richtung beobachten. Im Zuge der Go-Global-Strategie der chinesischen Regierung haben zahlreiche chinesische Unternehmen in Deutschland investiert. 2025 avancierte China erstmals seit 2017 wieder zum führenden ausländischen Investor in Deutschland. Mit 228 Projekten und einem Zuwachs von 14,6 % gegenüber dem Vorjahr positionierte sich das Land knapp vor den USA (206 Projekte) – eine Entwicklung, die sich antizyklisch zum eher zurückhaltenden gesamteuropäischen

Investmentklima verhält (GTAI 2026). Dass jedes fünfte dieser Projekte im Bereich der Produktion oder der Forschung und Entwicklung angesiedelt ist, demonstriert den strategischen Willen chinesischer Akteure, Wertschöpfungsprozesse in Deutschland aktiv mitzugestalten. Hierdurch entstehen nicht nur lokale Arbeitsplätze und Know-how-Transfers, sondern auch neue synkretistische Formen der organisationalen Wirtschaftskultur.

Diese makroökonomische Relevanz spiegelt sich auch in der politischen Agenda wider. Bundeskanzler Friedrich Merz warb bei seinem Staatsbesuch in China Anfang 2026 explizit um chinesische Investitionen, um die industrielle Basis und Arbeitsplätze in Deutschland resilienter zu gestalten.

2 Interkulturelles Management chinesischer Unternehmen in Deutschland

Chinesische Unternehmen in Deutschland sind mit einer Vielzahl interkultureller Herausforderungen konfrontiert – von unterschiedlichen Führungsstilen über Kommunikationsbarrieren bis hin zu divergenten Arbeitsweisen. Doch wie können sie mit diesen Herausforderungen umgehen und die kulturelle Vielfalt innerhalb ihrer Organisationen konstruktiv nutzen? Der vorliegende Beitrag widmet sich dieser Frage mit Fokus auf Strategien, mit denen chinesische Unternehmen in Deutschland interkulturelle Synergien fördern. Grundlage ist die empirische Studie von Pan (2024), die die interkulturelle Managementpraxis chinesischer Unternehmen in Deutschland systematisch untersucht hat.

Methodisch wurde die Studie als qualitative Untersuchung konzipiert. Die Datenerhebung erfolgte mittels leitfadengestützter Expert*inneninterviews, ergänzt durch teilnehmende Beobachtung. Zwischen 2018 und 2023 führte die Autorin fünf Forschungsaufenthalte in Deutschland durch. Die Datenbasis umfasst 50 Expert*innengespräche mit chinesischen und deutschen Führungs- und Fachkräften aus 42 chinesischen Unternehmen in Deutschland. Die Unternehmen verteilen sich auf 14 Branchen – darunter Automobilindustrie, IT, Telekommunikation, Pharmazie, Banken, Maschinenbau, Elektroindustrie, Logistik sowie Forschung & Entwicklung – womit über 90 % der Branchen abgedeckt sind, in denen chinesische Unternehmen in Deutschland tätig sind.

Die Ergebnisse lassen sich in drei zentrale Handlungsfelder bündeln: (1) Herausforderungen der interkulturellen Zusammenarbeit, (2) Chancen für Unternehmen sowie (3) Strategien und Ansätze des interkulturellen Managements chinesischer Unternehmen in Deutschland (Pan 2024). Während Herausforderungen und Chancen in diesem Beitrag ausgeklammert bleiben, sind die Strategien zur Förderung interkultureller Synergien hier von besonderem Interesse.

3 Theoretische Einordnung: Interkulturelle Synergien verstehen

Bevor die Strategien zur Förderung interkultureller Synergien im Detail vorgestellt werden, ist eine theoretische Einordnung hilfreich. Die interkulturelle Managementforschung hat in den letzten Jahren einen Paradigmenwechsel erfahren: von einem problemorientierten Ansatz mit Fokus auf kulturelle Unterschiede und Konfliktpotenziale hin zu einer konstruktiven, lösungsorientierten Perspektive, wie sie Barmeyer (2018) als konstruktives interkulturelles Management bezeichnet. Interkulturalität wird nicht mehr primär als Hindernis, sondern als wertvolle Ressource begriffen, die vor allem Gemeinsamkeiten, Komplementarität und Synergiepotenziale adressiert (Barmeyer & Franklin 2016; Chen 2022). Diesem Verständnis liegt ein dynamisch-konstruktivistischer Kulturbegriff zugrunde, wie ihn Koole und ten Thije (2001) vertreten: Kultur wird nicht als statische Größe betrachtet, die Individuen passiv prägt (*being shaped by culture*); sie wird in der Interaktion von Akteur*innen aktiv gestaltet und ausgehandelt (*shaping culture*).

Der Begriff der interkulturellen Synergie, geprägt von Nancy Adler (1980), beschreibt den Prozess, in dem durch die Kombination kultureller Perspektiven ein neuer Mehrwert entsteht, der von höherer Qualität ist als die Summe der Einzelteile.

4 Strategien zur Förderung interkultureller Synergien

Aus den empirischen Ergebnissen der Studie von Pan (2024) werden im Folgenden ausschließlich die Strategien extrahiert, mit denen chinesische Unternehmen in Deutschland interkulturelle Synergien aktiv fördern. Diese Systematisierung erfolgt entlang der international etablierten Analyseebenen aus *Organizational Behavior* (Robbins & Judge 2019): Organisation, Team/Führung und Person – in dieser Reihenfolge, weil die strukturellen Rahmenbedingungen interkulturelle Synergie am stärksten beeinflussen. Ohne geeignete Strukturen entfalten selbst die besten individuellen Kompetenzen nur eine begrenzte Wirkung. Darauf aufbauend wird die Gestaltung von Teams und Führung adressiert, bevor schließlich die individuelle Kompetenzentwicklung als Fundament der Umsetzung in den Blick genommen wird.

Als verbindendes Element quer durch alle drei Ebenen wirkt die lernorientierte Haltung gegenüber kulturellen Unterschieden – von dualen Führungsstrukturen und Kulturvermittler*innen auf der Organisationsebene über kulturell gemischte Teams bis hin zu Trainings und Hospitationen auf der Personenebene. Diese Haltung – Interkulturalität im Arbeitsalltag realisieren und nutzen – ist der zentrale Schlüssel für interkulturelle Synergien.

4.1 Strategien zur Förderung interkultureller Synergien auf der Organisationsebene

Gemeinsame Unternehmenskultur als bindende Kraft – mit lernorientierter Haltung

Den Ausgangspunkt der Strategien auf der Organisationsebene bildet eine gemeinsame Unternehmenskultur als bindende Kraft – eine hybride Kultur, die chinesische und deutsche Elemente komplementär vereint, Vielfalt fördert und als gemeinsamer Handlungsrahmen für alle dient (Pan 2024). Die in der Einleitung dieses Kapitels beschriebene lernorientierte Haltung ist ein zentraler Bestandteil dieser Kultur: Die Organisation begreift kulturelle Unterschiede als Ressource für Innovation und Entwicklung und verankert diese Haltung strategisch in ihrer Organisationsentwicklung.



Foto: Nicole Nerger/Universität Jena

Interkulturelle Wirtschaftskommunikation an der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Daniela Gröschke, Professorin für Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung an der Universität Jena, gibt Einblicke in Studium, Forschung und die Zukunft der Interkulturellen Wirtschaftskommunikation.

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena – Tradition trifft Innovation im Paradies

Mehr als 120 Studiengänge, exzellente Forschung und eine Stadt, in der Wissenschaft zum Alltag gehört: Die Friedrich-Schiller-Universität Jena bietet die Vielfalt einer großen Universität und zugleich kurze Wege sowie persönliche Nähe. Seit mehr als 450 Jahren steht Jena für wissenschaftlichen Aufbruch und neue Ideen. Persönlichkeiten wie Friedrich Schiller, Carl Zeiss und Mathilde Vaerting, die erste ordentliche Professorin an einer deutschen Universität, haben hier Wissenschaft und Gesellschaft geprägt. Heute gehört die Universität Jena als Exzellenzuniversität zu den herausragenden Wissenschaftsstandorten Deutschlands – mit Spitzenforschung, die auch das Studium prägt. Davon zeugen unter anderem die beiden Exzellenzcluster *Balance of the Microverse* und *Imaginamics*. Rund 16 500 Studierende lernen und forschen an der Universität Jena, darunter etwa 15 Prozent internationale Studierende aus mehr als 110 Nationen. Unterschiedliche Perspektiven gehören hier selbstverständlich dazu: Sie bereichern Forschung und Lehre ebenso wie das gemeinsame Leben auf dem Campus.

Studieren, wo neue Ideen entstehen

Der Bereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation – Ein interdisziplinäres Team

Der 1992 gegründete Bereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation IWK verbindet kultur-, verhaltens- und sozialwissenschaftliche Perspektiven mit anwendungsorientierter Forschung. Drei Professuren mit Schwerpunkten in Kulturtheorie und Kommunikationsforschung (Prof. Dr. Christoph Vatter), Migrationsforschung (Jun.-Prof. Dr. Dilek Tepeli) sowie interkultureller Personal- und Organisationsentwicklung (Prof. Dr. Daniela Gröschke) verbinden gemeinsam mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Promovierenden und internationalen Gastwissenschaftler*innen interdisziplinäre Ansätze. Für die Studierenden bedeutet das: Sie begegnen Interkulturalität nicht aus einer einzigen Fachperspektive, sondern lernen, unterschiedliche wissenschaftliche Zugänge miteinander ins Gespräch zu bringen – genau dies ist ein Kern des Jenaer IWK-Profils.

Studieren an der IWK – interdisziplinär, flexibel und international

Die IWK vermittelt, wie Kommunikation über kulturelle, sprachliche und soziale Grenzen hinweg gelingt – und warum sie manchmal scheitert. Studierende lernen, internationale und interkulturelle Zusammenarbeit zu analysieren und unterschiedliche Perspektiven zu verstehen. Sie

können anschließend Fragen beantworten wie: Wie entstehen Missverständnisse und Zugehörigkeit? Wie beeinflussen gesellschaftliche Rahmenbedingungen Kommunikation? Und wie lassen sich internationale Teams, Personalentwicklung und Veränderungsprozesse professionell begleiten?

In Jena lässt sich dies auf unterschiedlichen Wegen erlernen. Das Bachelor-Ergänzungsfach Interkulturelle Wirtschaftskommunikation verbindet das jeweilige Kernfach mit einer interdisziplinären, internationalen Ausrichtung. Im Masterstudium untersuchen Studierende interkulturelle Interaktionen, gesellschaftliche Vielfalt und globale Veränderungen und entwickeln daraus Konzepte – etwa für internationale Zusammenarbeit, Training, Coaching oder Organisationsentwicklung. Internationale Erfahrungen sind hier fest eingebunden, über Erasmus oder ein Double Degree mit Partneruniversitäten in Lyon oder Urbino. Eine europäische Ausrichtung bietet zudem der internationale Master »European Languages, Cultures and Societies in Contact«: Das von sechs europäischen Universitäten entwickelte Programm verbindet Mehrsprachigkeit und Interkulturalität. Studierende absolvieren Teile ihres Studiums an Partneruniversitäten der Hochschulallianz EC2U, etwa in Turku, Salamanca, Poitiers, Pavia oder Coimbra, und können je nach Mobilitätspfad mehrere europäische Masterabschlüsse erwerben.

Der Jenaer Master stellt sich für das Wintersemester 2028/29 neu auf

Was muss ein Masterstudiengang zu interkultureller Kommunikation heute leisten? Diese Frage steht im Mittelpunkt der Weiterentwicklung des Masterstudiengangs Interkulturelle Personalentwicklung und Kommunikationsmanagement an der

Auf einen Blick

Abschluss: Master of Arts (M. A.)
Studienbeginn: Wintersemester
Regelstudienzeit: 4 Semester
Voraussetzung: 20 ECTS in interkulturellen Studien
Umfang: 120 ECTS
Studienort: Jena
Profil: forschungsorientiert · interdisziplinär · anwendungsbezogen
Lehrsprache: Deutsch
Praxis: Praxisprojekt oder Praktikum
International: Fremdsprachenerwerb; internationale Studienmöglichkeiten
Neues Curriculum: geplant ab Wintersemester 2028/29



Foto: Nicole Nerger/Universität Jena


Foto: Christoph Worsch/Universität Jena



Foto: Nicole Nerger/Universität Jena



Foto: Nicole Nerger/Universität Jena



Foto © privat, 2026

15 Fragen an Jaime Aurelio Chumbiray Méndez

Er lebt und arbeitet gerne in den Zwischenräumen. Vom Briefträger zum Sozialarbeiter, vom Jugendamt in den Hörsaal und von Peru nach Deutschland und Spanien: Der berufliche Weg von Jaime Chumbiray lässt sich schwerlich in eine Schublade stecken. Als Briefträger bei der Deutschen Post begann er seinen beruflichen Weg in Deutschland. Heute arbeitet er als Sozialarbeiter im Jugendamt, in der Pflegekinderhilfe und lehrt an Hochschulen in Deutschland und Spanien. Außerdem hält er Vorträge und ist in internationalen Projekten rund um Soziale Arbeit und Familie tätig.Vielleicht passt deshalb ein Wort besonders gut zu ihm: »Jein«. Für Jaime ist das kein Zeichen von Unentschlossenheit, sondern ein Hinweis darauf, dass die Welt selten nur aus Ja oder Nein besteht.

Er bewegt sich gerne dazwischen – zwischen Verwaltung und Wissenschaft, zwischen Deutschland und Peru, zwischen Nähe und Distanz. Er zeichnet gerne und verbindet dabei Dinge, die auf den ersten Blick nicht zusammengehören. In seinen Vorlesungen werden aus Gedanken am Flipchart oder mit Kreide an der Tafel Figuren, Sprechblasen und Skizzen. So versucht er, abstrakte Ideen sichtbar zu machen und gemeinsam weiterzudenken.

1. Mein deutsches Lieblingswort ist …
»Jein«. Weil sich dieses kleine Wort irgendwo zwischen zwei Polen bewegt – und dieses Dazwischen manchmal mehr Wahrheit enthält als ein klares Ja oder Nein.

2. Mein spanisches Lieblingswort ist …
recordar (›sich erinnern‹). Das Wort stammt vom lateinischen *re* (›wieder‹ oder ›zurück‹) und *cor, cordis* (›Herz‹). Dieses Bild fasziniert mich: Erinnerungen und die Emotionen, die sie auslösen können, spielen eine wichtige Rolle bei unseren Entscheidungen. In meinen Vorlesungen erzähle ich deshalb immer wieder gerne von der Herkunft dieses Worts und von der Bedeutung von Emotionen in der Beziehungsarbeit mit Klientinnen und Klienten.

3. Diesen Geschmack oder Geruch verbinde ich mit meiner Heimat … den Geruch von *aderezo* – eine Art Zwiebel-Knoblauch-Basis, manchmal ergänzt durch *ají amarillo* oder Tomaten, je nach Gericht. Für mich ist das der Ausgangspunkt sehr vieler peruanischer Gerichte – und meistens auch der Anfang davon, dass plötzlich alle in der Küche stehen und quatschen.

4. Wenn ich Familie im Ausland besuche, mache ich zuerst … Je nach Ankunftszeit gehe ich mit meinem Vater zum Fischmarkt, um frischen Fisch und Meeresfrüchte zu kaufen. Danach kochen wir gemeinsam mit meinen Eltern und meiner Schwester peruanisch, trinken ein paar Bier – und aus dem Mittagessen wird ganz selbstverständlich ein Abendessen. Irgendwann holt mein Vater seine Gitarre heraus, und wir fangen alle an zu singen.

5. Als König von Köln würde ich … für weniger Bürokratie und mehr Zeit für Beziehungsarbeit sorgen.

6. Wenn ich Deutschland mit Peru vergleiche, dann … denke ich zuerst an Organisation und dann an Improvisation. Ich selbst bewege mich irgendwo in der Grauzone dazwischen. Vielleicht ist genau das auch ein Teil meiner Identität.

7. Als Briefträger habe ich … den besten Integrationskurs durchlaufen. Durch die Arbeit habe ich die kulturelle Vielfalt der Stadt erlebt – und zwar nicht nur im Hinblick auf Herkunft, sondern in all ihren unterschiedlichen Formen. Zugleich hatte ich ein tolles Team, in dem ich mich sehr gut aufgenommen und als Teil der Gemeinschaft gefühlt habe. Man lernt eine Stadt anders kennen, wenn man täglich an ihren Türen klingelt.

8. Als Sozialarbeiter tätig zu sein, bedeutet für mich … Co-Produktion zwischen Fachkraft sowie Klientinnen und Klienten. Weg von der Expertokratie, hin zu einer Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Klientinnen und Klienten sind die Expertinnen und Experten ihres eigenen Lebens – und wir brauchen dieses Wissen für unsere Interventionen. Genauso wichtig ist bei dieser Arbeit die Fähigkeit zur Selbstreflexion.

9. Ich glaube an … das Potenzial jedes Menschen – vor allem an das Potenzial, das Menschen selbst noch nicht in sich erkennen. Selbstreflexion kann ein Weg sein, dieses Reservoir zu entdecken. Bevor jemand sich optimieren will, sollte er oder sie sich fragen: Welche Kompetenzen habe ich? Was kann ich gut? Welche Kompetenzen möchte ich weiterentwickeln?

10. Was ich schon immer gerne mal machen wollte – und machen will –, ist … eine eigene Theorie Sozialer Arbeit zu entwickeln. Irgendetwas zwischen Bossa Nova und Sozialer Arbeit. Ich weiß noch nicht genau, wie das aussehen wird – aber ich hoffe, es hat einen guten Rhythmus.

11. Ich bewege mich zwischen … Verwaltung und Wissenschaft, Deutschland und Spanien sowie Köln und Düsseldorf.

12. Als 13-Jähriger wollte ich gerne werden … Passagierflugzeugpilot. Ich habe davon geträumt, mit einem Flugzeug in Rio de Janeiro zu landen – und währenddessen im Cockpit ganz laut »Samba do Avião« von Antônio Carlos Jobim zu hören.

13. Glücklich macht mich … wenn mir bewusst wird, dass das Leben jetzt stattfindet. Pläne sind gut – aber gleichzeitig muss ich an den Borges zugeschriebenen Satz denken: »Die Menschen schmieden Pläne, als wären sie Götter.«

14. Mich ärgert im Moment … dass viele Menschen überzeugt sind, ihre Unzufriedenheit mit dem Zusammenleben auf Menschen aus anderen Kulturkreisen zurückführen zu können. Diese Trennung in »wir« und »sie« macht Zusammenleben nicht einfacher.

15. Diese Menschen möchte ich gerne kennenlernen … João Gilberto. Mich beeindruckt, wie er den Rhythmus und die rhythmische Komplexität der Samba auf die Gitarre übertragen und daraus etwas völlig Eigenständiges geschaffen hat. Seine Art zu spielen, hat viele Künstler inspiriert und tut es bis heute.

Neue wissenschaftliche Publikationen

Zusammengestellt von Romy Paulig

Bogner, Andrea/Surana, Vibha/Paranjape, Manjiri/Bhoot, Meher (Hrsg.) (2026):
Inszenierte Mehrsprachigkeit: Con-texting Multilingualism
Bielefeld: transcript · ISBN 978-3-8376-2496-0 EUR 44,99

Bregy, Natascha (2026):
Geographische Nähe – kulturelle Differenz: eine ethnographische Studie zur Migration zwischen Deutschland und der Schweiz
Bielefeld: transcript · ISBN: 978-3-8376-8081-2 EUR 59,00

Chira, Oxana (2026):
Wissenschaftliches Schreiben in Deutschland und in der Republik Moldau: mehrsprachige und interkulturelle Ansätze in der Hochschulbildung
Hamburg: Verlag Dr. Kovač · ISBN: 978-3-339-14864-3 EUR 64,80

Hornby, Catherine (2026):
Die Sprachkarte Eine Anamnesemethode für Interviews mit mehrsprachigen Kindern über ihre sprachliche Lebenswelt
Reihe Diversität in Kommunikation und Sprache/Diversity in Communication and Language
Wiesbaden: Springer VS · ISBN: 978-3-658-50728-2 EUR 64,95

Hüttermann, Jörg/Ebner, Johannes (2026):
Figurationsprozesse der Einwanderungsgesellschaft II: Refigurationen lebensweltlicher Grenzregime
Bielefeld: transcript · ISBN: 978-3-8376-7756-0 EUR 49,00

Jantzer, Leonie (2026):
Geflüchtete und Polizist:innen
Deutungen und Praktiken von Sicherheit im Alltag
Bielefeld: transcript · ISBN: 978-3-8376-8188-8 EUR 53,00

Kałasznik, Marcelina/Pawlikowska-Asendrych, Elżbieta/Szczęk, Joanna (2026):
Kulinarische Textsorten und -formate im interkulturellen Vergleich
Reihe: Studia Culinaria Interdisziplinaris, Bd. 5
Hamburg: Verlag Dr. Kovač · ISBN: 978-3-339-15092-9 EUR

Kammhuber, Stefan/Schmid, Stefan (2026):
Zwischen Welten Interkulturelle Beratung in der Praxis
Reihe Psychologische Beratung in der Praxis
Stuttgart: Kohlhammer · ISBN: 978-3-17-033776-3 EUR 29,00

Kergel, David/El-Khatib, Jules (2026):
Transkulturalität, Migration und Diversität
Perspektiven auf Differenz, Macht und Zugehörigkeit
Wiesbaden: Springer VS · ISBN: 978-3-658-51842-4 EUR 16,04

Künkel, Veronika Elisabeth/Lieberknecht, Agnes (2026):
Sprache(n) und ihre emotionale Bedeutung für Individuen und Gesellschaft – interdisziplinär – interkulturell – intersektional
Wiesbaden: Harrassowitz Verlag · ISBN: 978-3-447-12554-3 58,00

Lei, Lei (2026):
»Ich will heim!« – Gesprächsforschung in der Altenpflege: chinesische Pflegekräfte in deutschen Altenpflegeheimen
Hamburg: Verlag Dr. Kovač · ISBN: 978-3-339-14722-6 EUR 99,80

Loch, Alexander/Kuc, Lejla (Hrsg.) (2026):
Kommunale Interkulturelle Kompetenzen
Wiesbaden: Springer VS · ISBN: 978-3-658-50755-8 EUR 89,99

Mayer, Claude-Hélène/Vanderheiden, Elisabeth (2026):
Psychologie interkultureller Konfliktlösungen
Ein systemisches Arbeitsbuch
Münster: Waxmann/utb · ISBN: 9783825266271 EUR 39,90



© PatternPictures/pixabay.com

Saif, Salwan/Babka von Gostomski, Christian/Gider, Wenke/Homrighausen, Pia/Kay, Ramona/Rother, Nina (2026):
Faktoren eines erfolgreichen Integrationskursbesuchs Zwischenbericht IV-2 zum Projekt »Evaluation der Integrationskurse (EvIk)« (Forschungsbericht 56)
Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
https://doi.org/10.48570/bamf.fz.fb.56.d.2026.evik.zb4.1.0

Unangst, Lisa (2025):
Immigrants and refugees at German universities: diversity, internationalization and anticolonial considerations
New York/London: Routledge, Taylor & Francis Group
ISBN: 978-1-03-242903-8 EUR 193,50

Xue, Meici (2026):
Höflichkeitsbewertungen chinesischer und deutscher Studierender Eine empirische kultur- und sprachkontrastive Untersuchung
Reihe: DaZ und DaF in der Diskussion, Bd. 19
Berlin: Peter Lang · ISBN: 978-3-631-94303-8 EUR 89,95

Zurmühl, Franziska (2025):
Zugewanderte IT-Fachkräfte in deutschen Unternehmen Eine Innenperspektive auf multikulturelle Teamarbeit
Reihe Intercultural Communication and Global Cultural Dynamics – Interkulturelle Kommunikation und globale kulturelle Dynamiken
Wiesbaden: Springer Gabler · ISBN: 978-3-658-50461-8 EUR 84,99



Hier könnte Ihre Anzeige stehen.

Nutzen Sie die Chance, um auf sich und Ihr Unternehmen aufmerksam zu machen!

mondial gehört im deutschsprachigen Raum zu den führenden Fachmagazinen für interkulturelle Fragestellungen aus Theorie und Praxis. Die gesamte Auflage wird als Abonnement verteilt oder von kulturell interessierten Leser*innen erworben. Aus Erfahrung wissen wir, dass **mondial** und somit Ihre Anzeige gerne weitergereicht werden.

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne
Gaby Hofmann · office@sietar-deutschland.de · Tel. 0621-717 90 02

Die Mediadaten von **mondial** finden Sie auf unserer Website **www.mondial-journal.de**



»Wherever I go, I become a different pigeon«

Kenn Lam on how food culture is, for him, deeply intertwined with being a visual artist

Alishia Danielle Jackson

The imprints we bring to the table

»Growing up in Singapore to me meant a childhood under the umbrella of different ethnicities and ethnic identities.« is how Lam summarizes his first-hand experiences of the remarkable plurality of the Singaporean society. He feels as though this made for a diverse food culture shaped by a lot of sentiments and very present traditions around food – something the now 33-year-old also recognizes as innate to the broader Asian identity. The access to distinctive ways of eating has been further enhanced by his international experiences. Through artist residencies, Lam has lived in China (Shanghai) and Japan. Before moving to Berlin, he was also based in London for several years, studying at the Central Saint Martins College of Art and Design. Having been a citizen of all these places at one point in time has had one thing in common for him, which is the sensation of not yet feeling accustomed to what one could refer to as the location-bound »food language«: the ways in which the respective culturally imprinted cuisine creates a tangible atmosphere and has symbolic meaning as well as traditional complexity. To construct a sense of being closer to home while simultaneously treasuring the new influences and surroundings (especially when said home can only be reached by spending multiple hours on a plane), he suggests going to a restaurant led by a grandma or grandpa as they prepare meals in a manner deeply comprehensible no matter your or their most familiar food language.





Fotos: © Cosima Wider, Kenn Lam

»Kochkunst« is a German word that refers to the art of cooking. It combines the words Kochen (cooking) and Kunst (art).

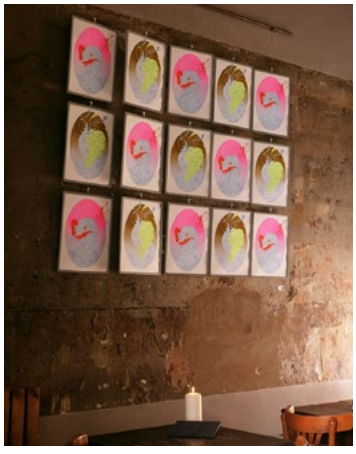
(Koch-)Kunst

Growing up surrounded by people from a wide range of cultural backgrounds, how intricately cultural identity can influence one's food customs is a fascination that has never left Lam's side. In his eyes, cooking, just like art, is a means to express oneself and to do so »...the medium is not important. I would even go so far as to say illustrating is not my life's main passion.«. When talking about inspiration, his artworks oftentimes are interlinked with the food he is introduced to and the time he himself spends in the kitchen. On occasion, he likes to treat that as a more evident unit – most recently in the beginning of August at a pop-up he titled »Tasting in Tongues« which showcased both, his cookery and his art. The name of the aforementioned event brings together two ideas: The more literal one is clearly that we all use our tongues when tasting food. And while it is also a nod to the album Speaking in Tongues by the Talking heads, Lam mainly wanted to point out that cuisines can be viewed as their own languages. To continue this train of thought, he believes, that practicing a food language quite distant from our own, naturally means it will be spoken with an accent, »the same way someone from The Netherlands would have less of an accent speaking German, compared to someone from Thailand«. He further explains, something he has noticed from the diner's feedback: Over the course of our lives we have become sensitive to different food norms, meaning that everyone with a different normal, views his menus from an inevitably different perspective, which he finds incredibly interesting. Another thing that is enticing to Lam personally but also as an artist is an animal we come across regularly, the Pigeon. He incorporates them in a lot of his illustrations because, to him, they are the epitome of migration and yet the symbol of finding a home anywhere. No matter where the wind takes him, he becomes a different pigeon – that is how he frames moving to unfamiliar places and building sincere belonging where there used to be no connection at all. Consequently, the pigeon is central to Lam's illustrations, not only as a playful protagonist but also visualizing his own experiences of migration.

***Alishia Danielle Jackson**, a rehabilitation psychologist (B. Sc.), is currently conducting a qualitative study on African American German individuals in Germany, multiracial identity and the importance of Black friendships amidst white mainstream society. Since 2024, she has been working as an editor on the **mondial**-team.*

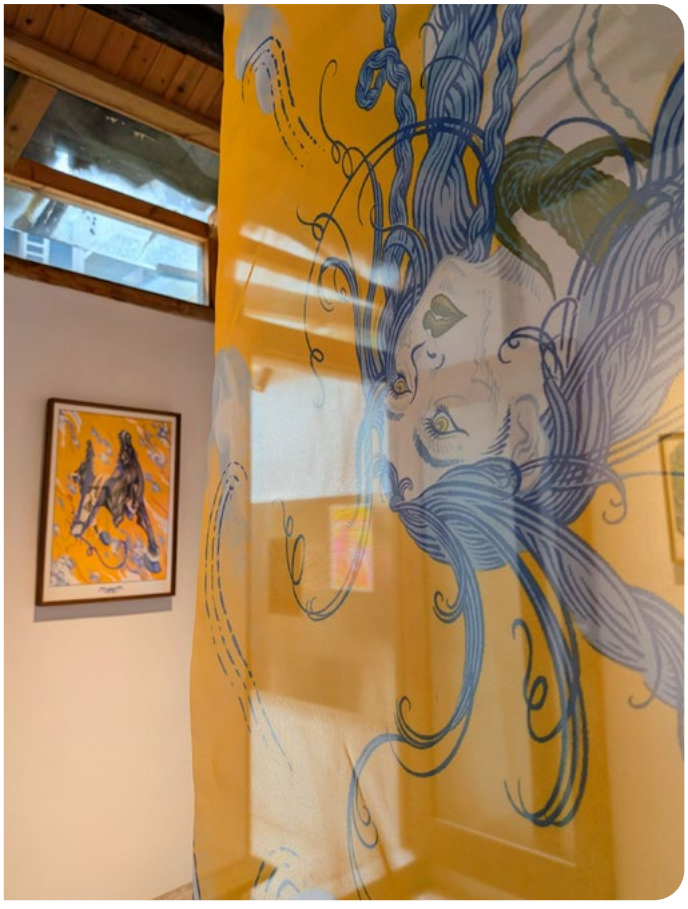
***Contact** alishia.d.jackson@gmail.com, jackson@mondial-journal.de*







www.kennlam.com



Was uns unsere Mitglieder sagen – und was wir daraus machen können

Peter Franklin zu den Ergebnissen der Mitgliederbefragung 2026

Im Frühjahr 2026 hat SIETAR Deutschland e. V. seine Mitglieder erstmals seit längerer Zeit systematisch befragt: Wie zufrieden seid ihr? Was nutzt ihr tatsächlich? Wo seht ihr Entwicklungsbedarf? 107 von 397 Mitgliedern haben geantwortet – hier die wichtigsten Befunde, auch die unbequemen.

Warum und wie wir gefragt haben

Ein Fachverein lebt davon, dass seine Mitglieder einen Nutzen in der Mitgliedschaft erkennen. Darüber wissen wir im Vorstand erstaunlich wenig Belastbares – wir hören vor allem von denen, die ohnehin aktiv sind. Deshalb haben wir zugegriffen, als eine Bachelorarbeit an der Hochschule Konstanz die Chance auf eine Außenperspektive bot. Ziel der Arbeit war es, die Mitgliederbedürfnisse empirisch zu analysieren und daraus praxisorientierte Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung des Vereins abzuleiten.

Die Verfasserin der Arbeit führte zunächst fünf Interviews mit Vorstands- und langjährigen Mitgliedern. Daraus entstand ein Fragebogen mit 25 Fragen, der im Mai allen 397 Mitgliedern online offenstand: 107 gültige Antworten, eine Rücklaufquote von 27 Prozent. Ein guter Wert. Die Antworten eines Viertels der Mitglieder lassen keine eindeutigen Schlüsse auf den Verein insgesamt zu, aber eine inhaltliche Tendenz erkennen – dazu am Ende.

Wer geantwortet hat

Das demografische Bild der Antwortenden ist eindeutig und gleichzeitig ein Problem: 60 der 107 sind 55 Jahre oder älter, jünger als 45 sind ganze 17 – und aus der Gruppe der 18- bis 24-Jährigen hat niemand geantwortet. Uns fehlt Nachwuchs. 80 Antwortende sind Frauen, 23 Männer.

Wenn wir die Antworten auf die Gesamtheit der Mitgliedschaft übertragen, sind wir ein Trainingsverein: 84 Prozent der Antwortenden trainieren, 46 Prozent beraten, 45 Prozent coachen, 35 Prozent lehren an Hochschulen, 21 Prozent arbeiten in der Organisationsentwicklung. Mehrfachnennungen waren möglich – und das ist selbst ein Befund: Die Antwortenden üben oft gleichzeitig mehrere Tätigkeiten aus.

32 Antwortende sind seit mehr als 15 Jahren dabei, 39 dagegen seit höchstens drei Jahren. Zulauf gibt es also – nur verjüngt er uns nicht: Da insgesamt nur 17 Antwortende jünger als 45 sind, müssen mindestens 22 der 39 Neuzugänge 45 oder älter sein.

Was genutzt wird – und wofür

Die aufschlussreichste Erkenntnis steckt in einer Doppelfrage: Bei welchen Formaten erlebt ihr den höchsten fachlichen Mehrwert – und bei welchen den höchsten sozialen? Fachlich führen die kostenlosen Webinare mit 69 Nennungen, es folgen die Online-Regionalgruppentreffen (46), das FORUM (44) und die Regionalgruppentreffen in Präsenz (42). Sozial kehrt sich das Verhältnis um: Die Regionalgruppentreffen stehen mit 68 Nennungen einsam an der Spitze, dahinter FORUM (47) und Networking (39) – die Webinare kommen beim sozialen Mehrwert auf 21. Ein Vorbehalt: Nur die fachliche Frage unterschied zwischen Präsenz und online, die 68 umfassen also beide Formen.

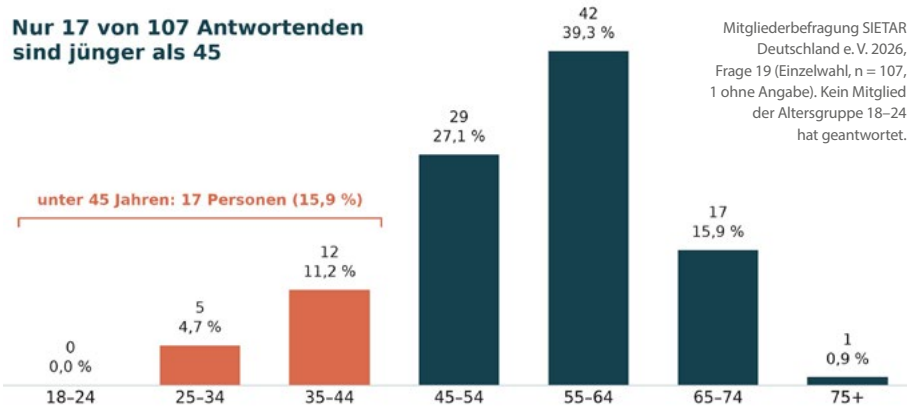
Das ist kein Nebenbefund. Digitale Formate transportieren Wissen effizient, erzeugen aber nicht die Zugehörigkeit, aus der Bindung entsteht – zwei Funktionen, nicht zwei Varianten derselben Sache.

Genutzt werden die Angebote des Vereins allerdings eher selten: Nur 17 Antwortende nehmen mindestens einmal im Monat teil, 47 seltener als einmal im Monat, 30 ein paar Mal im Jahr und zehn nie.

Die Regionalgruppen: unser soziales Rückgrat

Die Regionalgruppen verdienen eine eigene Betrachtung, denn sie sind die einzige Struktur im Verein, die beides leistet – Fachlichkeit und Gemeinschaft – und die einzige, die vor Ort wie online funktioniert.

Umso ernster ist die Kehrseite zu nehmen: 23 Mitglieder zeigen sich sehr zufrieden – aber 43 antworten neutral und neun ausdrücklich unzufrieden, der höchste Wert an offener Unzufriedenheit, den ein Format in der Umfrage erreicht. Das ist vielleicht weniger ein Qualitätsurteil als eine Frage der Geografie: Wer nicht in Reichweite einer aktiven Gruppe lebt, kann dieses Format nicht präsent erleben. Wenn aber die Regionalgruppen tragen, was den



Grafik 1: Altersverteilung der Antwortenden

Verein zusammenhält, entscheidet ihre flächendeckende Verfügbarkeit darüber, wie viele Mitglieder überhaupt Zugehörigkeit erfahren können.

Themen und Kommunikation

Interkulturalität bleibt das Zentrum: 87 Prozent der Antwortenden nennen sie, dahinter praktisch gleichauf Trainingspraxis (69 Prozent) sowie Wissenschaft und Forschung (68 Prozent) – die häufig unterstellte Kluft zwischen beiden bildet sich hier nicht ab. Bei den Zukunftsthemen steht künstliche Intelligenz oben. Wichtigster Kommunikationskanal ist der Newsletter mit 79 Prozent vor LinkedIn (56), Website (41) und Instagram (7). Facebook nennt niemand.

Wie neue Mitglieder zu uns kommen

Von den in den letzten drei Jahren neu hinzugekommenen 39 Mitgliedern wurden 20 durch die Empfehlung von Bekannten oder Freund*innen aufmerksam, über eine Suchmaschine oder unsere Website vier, über soziale Medien ebenfalls vier. Meistgenannte Empfehlung zur Steigerung unserer Bekanntheit ist gleichwohl professionellere Social-Media-Arbeit. Beides zusammen verschiebt die Zuständigkeit: Das wirksamste Mittel der Mitgliedergewinnung bilden nicht unsere Kanäle, sondern unsere Mitglieder. Dazu passt, dass 13 von 51 Antwortenden auf die Frage nach neuen Formaten sinngemäß erwiderten: keine, das Bestehende reiche aus, es müsse nur verlässlicher durchgeführt werden.

Was die Mitgliedschaft bringt

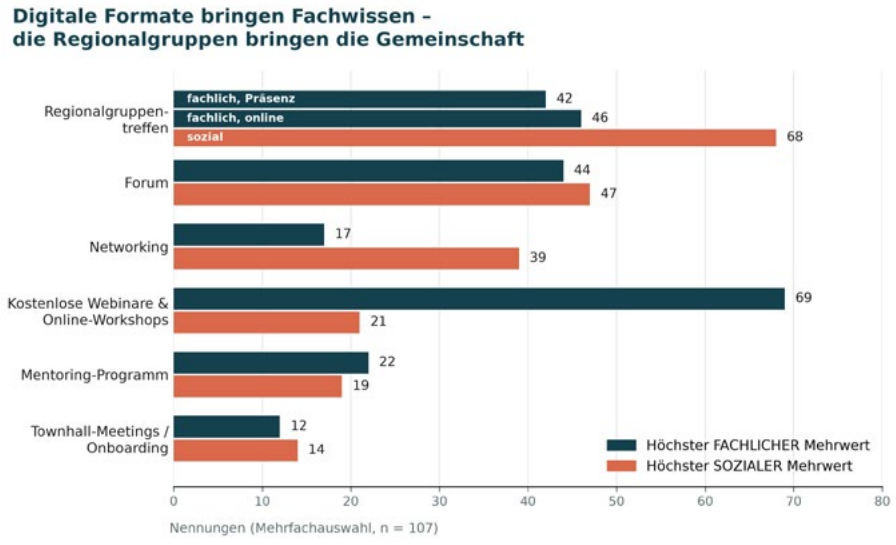
Was schätzen die Antwortenden an ihrer Mitgliedschaft am meisten? Networking und Gemeinschaft stehen an der Spitze (81 Prozent), knapp vor fachlichem Mehrwert und Wissen (78 Prozent). Nur 47 Prozent sehen einen Vorteil für ihre berufliche Entwicklung – für einen Berufsverein ein Wert, der zu denken gibt.

82 der 107 Antwortenden sind insgesamt mit SIETAR Deutschland zufrieden oder sehr zufrieden, 17 antworten neutral, drei sind unzufrieden. Und sehr wichtig: 77 würden den Verein weiterempfehlen.

Vier würden es nicht – mit zwei Begründungen, die wir ernst nehmen: Der Verein werde von wenigen sehr Aktiven dominiert, und der Beitrag stehe in keinem guten Verhältnis zum Nutzen.

SIETAR Europa: das zweite Problem

An keinem Punkt gehen die Antworten so deutlich auseinander wie beim Verhältnis zur europäischen Dachorganisation. 55 Antwortende – mehr als die Hälfte – waren in den letzten zehn Jahren nie auf einem Kongress von SIETAR Europa, 17 ein einziges Mal. Gleichzeitig gibt es einen festen Kern: 27 Mitglieder waren zwei- bis fünfmal dort. Bei den Webinaren zeigt sich dasselbe Muster: 27 nehmen nie teil, 39 selten, aber 36 gelegentlich bis häufig.



Mitgliederbefragung SIETAR Deutschland e.V. 2026, Fragen 2 und 3. Dargestellt sind die sechs Formate, die in beiden Fragen zur Auswahl standen. Frage 2 unterschied Regionalgruppentreffen in Präsenz und online, Frage 3 nicht - der Wert 68 umfasst daher beide Formen.

Grafik 2: Fachlicher und sozialer Mehrwert der Formate im Vergleich

Entsprechend fällt die Bewertung aus, und sie zerfällt in drei fast gleich große Lager: 37 Mitglieder messen SIETAR Europa eine eher große oder sehr große Bedeutung bei, 36 antworten neutral, 29 halten sie für gering oder gar nicht vorhanden. Wer engagiert ist, ist es mit Überzeugung – wer es nicht ist, vermisst offenbar nichts.

Über das Verhältnis zu SIETAR Europa werden wir in den kommenden Monaten grundsätzlich entscheiden müssen, und diese Entscheidung liegt bei den Mitgliedern. Sie betrifft eine engagierte Minderheit unmittelbar und eine große Gruppe fast gar nicht – genau die Konstellation, in der eine offene Debatte unverzichtbar ist.

Was die Zahlen nicht sagen

107 Antworten sind 27 Prozent der Mitgliedschaft, über die übrigen 290 wissen wir nichts. Bei freiwilligen Befragungen antworten vor allem jene, die sich verbunden fühlen – die Gruppe mit schwacher Bindung ist am schlechtesten repräsentiert und für unsere Zukunft wichtig. Die Ergebnisse zeigen, was unsere aktiven Mitglieder denken, nicht, warum die anderen schweigen.

Was daraus folgen könnte

Die Bachelorarbeit schließt mit elf Handlungsfeldern, ohne sie zu priorisieren – von Nachwuchsgewinnung, Onboarding und Community-Building über Sichtbarkeit und Kooperationen bis zu Mentoring, Digitalformaten und interner Koordination. Elf Felder gleichzeitig kann ein ehrenamtlicher Verein nicht bearbeiten. Die Priorisierung ist daher die eigentliche Aufgabe, und darüber werden wir gemeinsam sprechen.

Dank

Unser Dank gilt Eliana Facius für ihr Engagement, den fünf Interviewpartnerinnen und -partnern für ihre Offenheit – und den 107 Mitgliedern, die sich die Zeit genommen haben, sich an der Umfrage zu beteiligen.

Der Vorstand von SIETAR Deutschland e. V.

Prof. em. Peter Franklin *ist 2. Vorsitzender von SIETAR Deutschland und war Professor für Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Management an der HTWG Konstanz. Er verfügt über langjährige internationale Erfahrung in Forschung, Lehre, Beratung und Training.*
Kontakt *franklin@sietar-deutschland.de, www.sietar-deutschland.de*

Das SIETAR-Mentoring-Programm **Ein Erfahrungsbericht**

Carmela Antic

»The delicate balance of mentoring someone is not creating them in your own image, but giving them the opportunity to create themselves«[1], sagte einst Steven Spielberg über die Kunst des Mentorings. Genau dieses Bild beschreibt für mich sehr treffend, was ich im Mentoring-Programm von SIETAR Deutschland erlebte.

Als ich mich für das Programm beworben habe, war ich im interkulturellen Feld keineswegs neu. Interkulturalität begleitet mich seit vielen Jahren – persönlich, akademisch und beruflich. Ich bin in Deutschland geboren, meine Eltern kommen beide aus Italien, und ich bin zweisprachig aufgewachsen – Deutsch habe ich erst im Kindergarten gelernt. So kenne ich das Leben zwischen unterschiedlichen kulturellen Bezugssystemen aus eigener Erfahrung.

Später habe ich Interkulturelle Kommunikation und Kulturwissenschaften studiert, in Spanien und Frankreich gelebt und gearbeitet und mich beruflich immer wieder in internationalen Kontexten bewegt. Heute leite ich internationale Projekte im Bildungsbereich, lehre Interkulturelle Kommunikation an einer Hochschule und entwickle eigene Trainings- und Bildungsformate.

Neu ist für mich vielmehr die zielgerichtete Entscheidung, mich in diesem Feld stärker zu positionieren und aus meinen unterschiedlichen Erfahrungen ein klares professionelles Profil zu entwickeln. Damit kamen neue Fragen auf: Wofür möchte ich langfristig stehen? Welche Themen passen wirklich zu mir? Und welche meiner Ideen sollte ich weiterverfolgen und welche ausdrücklich nicht?

An diesem Punkt kam das SIETAR-Mentoring-Programm für mich genau zur richtigen Zeit. Seit Anfang 2026 nehme ich am Programm teil. Zu Beginn wurden zentrale Ziele festgelegt: meine Positionierung schärfen, Zielgruppen klarer definieren, meine Rolle als Dozentin und Trainerin weiterentwickeln und die Brücke zwischen Lehre und Trainingspraxis ausbauen.



Die Teilnahme am SIETAR-Mentoring-Programm hat mich fachlich wie persönlich sehr bereichert. Durch die Impulse meiner Mentorin habe ich meine Stärken bewusster wahrgenommen, mein Profil geschärft und konkrete nächste Schritte für meine berufliche Entwicklung herausgearbeitet.

Im Lauf des Programms haben wir sehr konkrete Themen aufgegriffen: Bikulturalität als möglicher Schwerpunkt, angemessene Honorarsätze, die Vorzüge und Herausforderungen von Solo-Selbstständigkeit und Angestelltenverhältnis, meine fachlichen und persönlichen Stärken sowie die Frage, wie daraus ein authentisches Profil entstehen kann.

Besonders bereichernd ist für mich der Blick von außen. Meine Mentorin hat mir wichtige Fragen gestellt, meine Ideen gespiegelt, eigene Erfahrungen geteilt und mir neue Perspektiven eröffnet. Dabei geht es nicht darum, fertige Antworten oder einen vorgegebenen Karriereweg zu übernehmen. Vielmehr entsteht ein Sparringsraum, in dem sich die eigenen Antworten klarer abzeichnen.

Gerade in einer Phase, in der vieles möglich erscheint, ist das besonders wertvoll. Denn Positionierung bedeutet für mich zunehmend nicht, noch mehr Themen zu integrieren, sondern herauszufinden, welche Erfahrungen, Kompetenzen und Themen tatsächlich meine eigene Handschrift ausmachen.

Die Teilnahme am SIETAR-Mentoring-Programm hat mich fachlich wie persönlich sehr bereichert. Durch die Impulse meiner Mentorin habe ich meine Stärken bewusster wahrgenommen, mein Profil geschärft und konkrete nächste Schritte für meine berufliche Entwicklung herausgearbeitet. Zugleich hat mich der Austausch unterstützt, mehr Klarheit und Orientierung zu gewinnen.

Dankbar blicke ich auf dieses Mentoring zurück. Ein Gedanke hat sich für mich besonders bestätigt: Ich kann viel über mich selbst und meinen weiteren Weg lernen, wenn ich mich mit Menschen austausche, die bereits Erfahrungen auf einem ähnlichen Weg gesammelt haben.

Für mich hat das SIETAR-Mentoring-Programm vor allem bedeutet, den eigenen Weg bewusster, klarer und mit mehr Vertrauen weiterzugehen. Man muss ihn selbst beschreiten – aber man muss ihn nicht allein finden.

Carmela Antic *ist zertifizierte interkulturelle Trainerin und Diversity-Trainerin, Dozentin und leitet internationale Kooperationsprojekte.*
Kontakt *www.lingua-cultura.com, carmela@lingua-cultura.com*

1 Times (1997). Cinema: Peter Pan Grows Up but Can He Still Fly? https://time.com/archive/6730808/cinema-peter-pan-grows-up-but-can-he-still-fly/?utm_source=chatgpt.com

Foto: © Lissy Routil, 2024

ECILP geht weiter mit ECILP Connect

Bettina Strewe

European Certificate for Intercultural Learning Professionals

Warum gibt es eigentlich neben den vielen regionalen, nationalen, betriebsbezogenen und fachorientierten Zertifikaten interkultureller Thematik nicht auch internationale, zumindest aber europäische Zertifikate im interkulturellen Bereich? Schon seit mehr als zehn Jahren stellen Kolleg*innen immer wieder diese Frage: Schließlich arbeiten Berufstätige im interkulturellen Kontext sehr häufig international bzw. länderübergreifend. Zertifikate für interkulturell Berufstätige auf verschiedenen Ebenen wie Universitäten, Firmen, Einrichtungen beruflicher Erwachsenenbildung u. a. sind überdies untereinander nicht vergleichbar, qualitativ sehr heterogen und oftmals hochpreisig.

Dieses Vakuum zu füllen, nahm sich ein Team von Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen vor, die alle langjährig professionell im interkulturellen Berufsfeld tätig sind: Mithilfe einer Kofinanzierung von Erasmus+ erstellten sie einen Kompetenzrahmen mit Fragebogen zur Einschätzung eigener Fähigkeiten und Fertigkeiten (Self Assessment) interkultureller Kompetenzen. So entstand ECILP, das *European Certificate for Intercultural Learning Professionals*. Das Selbstbewertungsinstrument mit dem zugehörigen Fragebogen ist bereits jetzt fertig und nutzbar: Man kann direkt im Anschluss ein Dokument mit seinen Ergebnissen, inklusive Name und Validierungsnummer, herunterladen. Es bildet zugleich den ersten Baustein auf dem Weg zu einem umfassenden, allgemein anerkannten ECILP-Vollzertifikat mit eigenem Akkreditierungssystem, dessen Standards und Governance-Regeln derzeit noch weiter ausgearbeitet werden.

ECILP geht mit ECILP Connect in die nächste Runde

ECILP ist also als europäisches Qualifizierungsinstrument konzipiert und wurde von Beginn an mit einem transnationalen Team von Mitgliedern aus Deutschland, den Niederlanden, Italien und Polen erarbeitet. Nachdem das ausgearbeitete Self Assessment (Kompetenzrahmen und Fragebogen) mehrere Tests durchlaufen hatte und von Expert*innen und Kolleg*innen zahlreiche Rückmeldungen, positives Feedback und auch etliche Verbesserungsvorschläge beim ECILP-Team eingegangen waren, wurde 2025 ein weiterer EU-Projektantrag ebenfalls von Erasmus+ bewilligt: ECILP Connect.

Die Bezeichnung Connect ist Programm, denn Ziele des neuen Projekts sind:

- ECILP in Fachkreisen zu verbreiten, also in der interkulturellen Community bekannt zu machen,
- in der Folge eine europaweite Anerkennung von ECILP als valides und solides Zertifizierungsinstrument zu erreichen und
- die Kommunikation mit den Anwender*innen zu verbessern, steht ECILP Connect doch für den Vergleich mit und die Konnektivität zu bereits existierenden Zertifikaten.

Um diese Ziele zu erreichen, werden bis Sommer 2027 drei wesentliche Schritte absolviert.

1. Europaweite und branchenbezogene Verbreitung und Anerkennung

Das Team von ECILP Connect baut derzeit ein europäisches Netzwerk (ECILP Network) auf, indem viele institutionelle Träger, die im interkulturellen Kontext arbeiten bzw. lehren, über ECILP informiert und dazu beraten werden. Etwa 20 Kolleg*innen aus zehn europäischen Ländern sind bisher beteiligt: Neben dem in Deutschland und den Niederlanden arbeitenden ECILP-Team sind das Kolleg*innen aus Frankreich, dem Vereinigten Königreich, Italien, Lettland, Litauen, Norwegen, Österreich, Polen und Schweden. Viele dem ECILP Network angehörende Kolleg*innen sind SIETAR-Mitglieder, alle sind Expert*innen in unterschiedlichen interkulturellen Themengebieten.

Darüber hinaus wird die branchenbezogene Diversität des interkulturellen Tätigkeitsspektrums am europäischen Arbeitsmarkt berücksichtigt. Dazu gehören neben dem klassischen Trainingsformat in wachsendem Maß Formate wie interkulturelle/s Management, Führung, Teamfähigkeit, Coaching, Beratung, Mediation, Human Resources, Lehre und mehr.

Mit der Verbreitung und zunehmenden Anerkennung eines offiziell anerkannten europäischen ECILP-Gütesiegels mit einem gemeinsamen Standard für Träger und Einrichtungen interkultureller Bildung ginge ein erheblicher Gewinn für die gesamte interkulturelle Branche einher: die Stärkung des Ansehens interkultureller Kompetenzen, ihrer hochwertigen Vermittlung und damit die Einsicht in die Notwendigkeit interkultureller Kompetenzen als ein Gefüge komplexer, kulturell vielfältiger Schlüsselkompetenzen.

2. Vergleichbarkeit unterschiedlicher Standards im interkulturellen Kontext

In den letzten Jahren haben viele professionell Tätige in den verschiedensten interkulturellen Berufsfeldern bereits ein oder sogar mehrere Zertifikate mit interkulturellem Bezug erworben. Einige stellen daher die Frage, ob beim Erwerb von ECILP als übergreifendem europäischen Standard die bisher erworbenen Zertifikate bzw. Fähigkeiten und Fertigkeiten anerkannt und angerechnet werden können.

Genau dieser Frage widmet sich ECILP Connect: Das Projekt arbeitet mit europäischen Partner*innen an einer Vergleichbarkeit unterschiedlicher interkultureller Standards mit dem Ziel eines übergreifend anerkannten Kompetenznachweises. Dazu werden einzelne

Kompetenzbausteine sowie Komponenten von Wissen, Erfahrung und Handlungsmustern miteinander in Beziehung gesetzt und verglichen, damit bereits erworbene Zertifikate oder einzelne Elemente daraus im ECILP-Zertifizierungsmodus anerkannt und angerechnet werden können.

3. Vereinfachter Zugang

Durch mehrere Tests und zahlreiche Rückmeldungen von Expert*innen sowie Personen, die das ECILP-Self-Assessment durchlaufen hatten, wurde nach dem ersten Projekt deutlich, dass der ECILP-Fragebogen und die zugehörigen Informationen nicht immer ausreichend verständlich oder zugänglich waren. Daher erarbeitet das Team von ECILP Connect zusätzlich zu den bisherigen Informationsangeboten einen leicht verständlichen Guide, der zentrale, von Nutzer*innen immer wieder gestellte Fragen beantwortet. Dazu gehören Themen wie der Wert des Zertifikats, sein Umfang, die Dauer zum Ausfüllen des Fragebogens, die verschiedenen Stufen, die Kosten, die Dauer der Anerkennung, die Inhalte sowie die Expertise der Entwickler*innen u. v. m.

Fazit

ECILP Connect ist die Fortsetzung des Programms ECILP. Der Begriff ›Connect‹ steht für

1. die Verbindung zu weiteren Partner*innen in Europa und verschiedenen Branchen mit dem Ziel der europaweiten Anerkennung von ECILP als validem Zertifikatsstandard,
2. die Einbindung und Angleichung bereits bestehender Zertifikate mit dem Ziel der Anerkennung und Anrechnung bei ECILP,
3. die verbesserte Ansprache und Kommunikation mit Nutzer*innen, um ECILP für diejenigen einfach zugänglich zu machen, die sich für ECILP als übergreifenden europäischen Zertifikatsstandard interessieren.

Publikationen

Bender, M., Brinkmann, U., Brusa, P., Fabellini, S., Kirchhoff, C., Kłapa, Ł., Mikłosz, M., Strewe, B., Thomas, G. & van Weerdenburg, O. *(2023). Das ECILP Qualifikationssystem und seine Standards. Manual. 109 Seiten. https://ecilp.eu/wp-content/ECILP_Set%20of%20Standards_DE.pdf* • ***Bender, M. & Strewe, B.*** *(2023). ECILP – European Certificate for Intercultural Learning Professionals: Ein europaweiter Zertifizierungsrahmen für Berufstätige im interkulturellen Kontext. In: Interculture Journal, 39/2023, S. 125–150* • ***Bender, M. & Strewe, B.*** *(2024). ECILP – European Certificate for Intercultural Learning Professionals. In: Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends, 5/2024, S. 38–43* • ***Brinkmann, U. & Strewe, B.*** *(2024). ECILP – ein europaweiter Zertifikatsrahmen für Interkulturalist*innen. In: mondial. SIETAR Journal für Interkulturelle Perspektiven, 2024, S. 46–52* • ***Strewe, B.*** *(2025). ECILP Update – ein aktueller Zertifikatsrahmen für Europa. In: mondial. SIETAR Journal für Interkulturelle Perspektiven, 2025, S. 47–50*

Ein Kurzüberblick findet sich hier:
https://sietar-deutschland.de/ecilp-und-sietar-deutschland-e-v
Fragen und Rückmeldungen können gerichtet werden an: information.ecilp@gmail.com.

Dr. phil. Bettina Strewe *ist bereits seit über 20 Jahren im interkulturellen Trainings- und Weiterbildungsbereich sowie in Forschung und Lehre tätig, mit besonderem Interesse an der Qualitätssicherung interkultureller Kompetenzvermittlung. Sie ist 1. Vorsitzende von SIETAR Deutschland e. V. und dort Ansprechpartnerin für das Projekt ECILP.*
Kontakt *strewe@sietar-deutschland.de, bettina.strewe.eu, https://ecilp.eu*

SIETAR-Arbeitsgruppe RAAS
Engagement stärken



Mit dem Projekt RAAS (Refugees and People Seeking Asylum Project) möchten wir Menschen unterstützen und stärken, die haupt- oder ehrenamtlich mit Geflüchteten und Asylsuchenden zusammenarbeiten.

Die Arbeitsgruppe RAAS unterstützt Engagierte gezielt bei tätigkeitsbezogener Versunsichung, im Umgang mit kulturbedingten Herausforderungen oder Sachfragen. Dazu bietet sie Informationen, Trainings oder Beratungen an, die dabei helfen, das Verständnis zwischen Unterstützenden und Geflüchteten zu fördern und zu vertiefen. Die Arbeitsgruppe hat dazu bereits 2025 eine Umfrage mit Zielpersonen aus verschiedenen Organisationen durchgeführt, die Ergebnisse ausgewertet und der SIETAR-Mitgliedschaft die wichtigsten Probleme und Meinungen der Befragten präsentiert.

Nun möchten wir die Ergebnisse in konkrete Unterstützungsangebote umsetzen. Hierzu suchen wir noch Mitglieder, die Lust haben, an diesem Projekt mitzuwirken und möglichst auch schon Erfahrung in diesem Arbeitsbereich mitbringen. Wer möchte, kann sich gerne bei Gaby Hofmann von der Geschäftsstelle melden: hofmann@sietar-deutschland.de – oder direkt bei raas@sietar-deutschland.de.

Wir freuen uns über eure Mitwirkung.
Bettina Strewe, 1. Vorsitzende

Save the Date

SIETAR Forum 2027
18.–20. November 2027

SIETAR DEUTSCHLAND
Society for Intercultural Education, Training and Research

Pre-Forum-Workshop: 17.–18. November 2027

Nach dem erfolgreichen SIETAR FORUM 2025 in Erfurt freuen wir uns darauf, die SIETAR-Community 2027 erneut zusammenzubringen!

Das SIETAR Forum ist ein Ort der Begegnung, des Austauschs und der Inspiration. Hier kommen Menschen aus den Bereichen Bildung, Training und Forschung zusammen, die sich mit interkulturellen Themen und gesellschaftlicher Vielfalt beschäftigen. Freut euch auf neue Perspektiven, spannende Impulse und anregende Gespräche.

Nutzt die Gelegenheit, Erfahrungen zu teilen, Kontakte zu knüpfen, voneinander zu lernen und gemeinsam neue Ideen zu entwickeln.

Merkt euch den Termin schon jetzt vor! Weitere Informationen zum Veranstaltungsort, zum Programm und zur Anmeldung folgen in Kürze.

Wir freuen uns darauf, euch beim SIETAR FORUM 2027 wiederzusehen!

SIETAR Deutschland e.V.
Wir leben Interkulturalität.

Mehr Infos in Kürze unter: www.sietar-deutschland.de

SIETAR ist **S**OZIAL.
SIETAR ist **I**NSPIRIEREND.
SIETAR schafft **E**NERGIE.
SIETAR ist **T**OLERANT.
SIETAR ist **A**KTIV.
SIETAR **R**EFLEKTIERT.

www.sietar-deutschland.de

SIETAR Deutschland e.V.

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

Information und Fortbildung durch reguläre Webinar-Angebote von SIETAR Deutschland & SIETAR Europa

Teilnahme an den Weiterbildungen von SIETAR Deutschland zu Mitgliederkonditionen

Möglichkeit der Vernetzung und des fachlichen Austauschs durch die kostenlose Teilnahme an den SIETAR-Regionalgruppentreffen

Zugang zu aktuellen Trainer*innengesuchen und Stellengesuchen und damit Chance auf mehr Aufträge

Stärkeres Eigenmarketing durch Angabe der SIETAR-Mitgliedschaft im Trainer*innenprofil und Online-Auftritt

Chance zur Mitgestaltung des Vereins und dessen Zukunft

Zugang zum weltweiten SIETAR-Netzwerk und vergünstigte Teilnahme an SIETAR-Veranstaltungen und Angeboten, z. B. am SIETAR-Deutschland-Forum oder am europäischen SIETAR-Kongress

Aktuelle Informationen zu interkulturellen Veranstaltungen, Themen, Gesuchen aus dem elektronischen Newsletter »SIETAR Bote«

Kostenfreie Zusendung von mondial, dem interdisziplinären Fachjournal für interkulturelle Fragestellungen aus Theorie und Praxis

Als Existenzgründer*in im ersten Gründungsjahr oder Student*in zahlst du bei deinem Beitritt zu SIETAR Deutschland e.V. lediglich 50,00 €

SIETAR DEUTSCHLAND
Society for Intercultural Education, Training and Research

SIETAR Deutschland Regional- und Arbeitsgruppen

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.

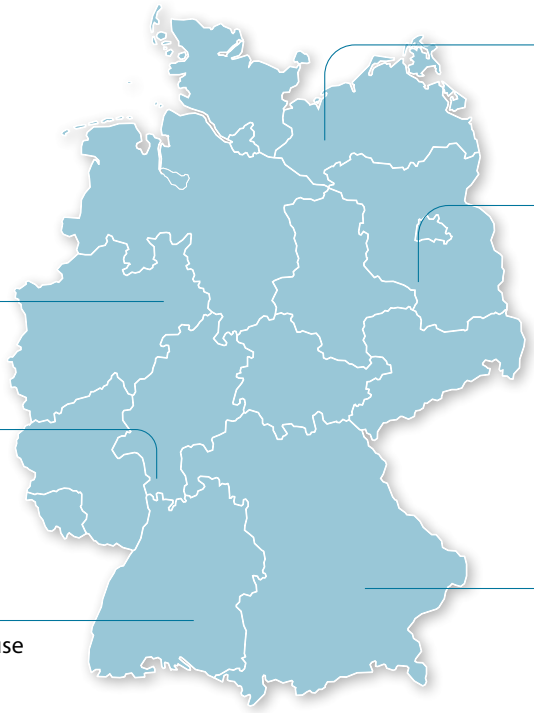
Arbeitskreis KI
Rudolf Bildhauer
ArbeitskreisKI@sietar-deutschland.de

Arbeitsgruppe Coaching
Katrin Sihling
coaching@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Köln/Rhein/Ruhr
Christina Röttgers und Dr. Anne Gellert
regiorheinruhr@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Frankfurt/ Rhein-Main/Unterfranken
Prof. Dr. Renate Link und
Dr. Pritima Chainani-Barta
regiofrankfurt@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Stuttgart
Molly Ng, Nathalie Spreter und Monika Krause
regiostuttgart@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Nord
Annette Rehan
regionord@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Berlin/Brandenburg
Stefanie Vogler-Lipp
und Meike Gerstmann
regioberlin@sietar-deutschland.de

Arbeitsgruppe RAAS
(Refugees and People wSeeking Asylum Project)
Thema: Unterstützung für Freiwillige in der Geflüchtetenarbeit
raas@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe München
Susanne Doser, Jutta Deppner
und Sabine Wagner
regiomuenchen@sietar-deutschland.de

Gemeinsam gestalten

Für die **SIETAR-Regionalgruppe München** wird ab dem 01.01.2027 eine neue Leitung gesucht. Wer Freude daran hat, die Gruppe aktiv mitzugestalten und neue Impulse zu setzen, ist herzlich willkommen. Wir freuen uns über eine Nachricht an regiomuenchen@sietar-deutschland.de.

Auch die **Arbeitsgruppe RAAS** (Refugees and People Seeking Asylum Project) freut sich über eine neue Leitung und interessierte Mitglieder, die das Projekt mitgestalten und weiterentwickeln möchten. Bei Interesse gerne bei Bettina Strewe unter raas@sietar-deutschland.de melden.

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.* ***Redaktionsleitung*** *Friederike von Denffer · Berlin · denffer@mondial-journal.de* ***Wissenschaftslektorat*** *Martin Zimmermann · Halle · info@lektorat-zimmermann.de · Kirsten Wächter · Bochum · kirsten_waechter@tailored-trainings.de* ***Mitwirkende*** *Alejandra Andachi · Carmela Antic · Julia Brade · Jieying Chen · Jaime Aurelio Chumbiray Méndez ·Peter Franklin ·Wiebke Göbel ·Daniela Gröschke · Andreas Groß · Fiene Herkula · Alishia Danielle Jackson · Elisabeth Lemke ·Kenn Lam ·Matthias Morfeld ·Lisa Nowak ·Romy Paulig · Nguyen Minh Salzmann-Hoang ·Inken Schnoor ·Sabine Schulze · Bettina Strewe ·Anke Weber* ***PR und Anzeigen*** *Gaby Hofmann · Mannheim · office@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: Jakub Zerdzicki / pexels.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