
Inhaltsverzeichnis

Καλός ήρθατε – Bienvenue – ברוך הבא – Tervetuloa – خوش آمدید – Chào mừng . . .	11
1. Los geht's – Wo bin ich, wohin möchte ich, wie komme ich dorthin?	13
1.1 Allgemeines zum Thema Schlüsselkompetenz	13
1.2 Meine Kompetenzen unter der Lupe	14
1.3 Lernen durch Reflexion	14
1.4 Cross Culture Writing/CCW	16
2. Diversity-Kompetenz – Was, warum, wie?	18
2.1 Was ist Diversity-Kompetenz?	18
2.2 Warum benötigen wir Diversity-Kompetenz?	19
2.3 Wie können wir Diversity-Kompetenz entwickeln?	19
3. Diversität, Diversity, Diversity Management – Begriffsklärung und Überblick	23
3.1 Diversität und Diversity – Was ist das?	23
3.1.1 Diversity-Modelle	24
3.1.2 Diversity-Modelle für Hochschulen	27
3.2 Geschichte der Diversity-Bewegung – Ein kurzer Abriss	28
3.3 Diversity Management (DiM)	30
3.4 Vorteile von Diversity und Diversity Management	32
4. Was ist eine Person?	34
4.1 Versuch einer Begriffsklärung	34
4.2 Ausgewählte ethisch-moralische Aspekte zur Person	36
4.2.1 Autonomie	36
4.2.2 Menschenrechte und Menschenwürde	37
4.2.3 Achtung, Wertschätzung und Verantwortung	37
4.2.4 Identität und Individualität	38
4.2.5 Gleichheit und Gerechtigkeit	39
5. Stereotype, Vorurteile, Unconscious Bias – Gefahr für die Diversity-Kompetenz	41
5.1 Stereotype	42
5.2 Vorurteile	44
5.3 Unconscious Bias	46
6. Die Diversitäts-Kerndimensionen unter der Lupe	54
6.1 Dimension Alter	55
6.2 Dimension Ethnische Herkunft/Hautfarbe	60
6.2.1 Erläuterung und Diskussion der Begriffe	60
6.2.2 Die Dimension Ethnische Herkunft/Hautfarbe im Kontext von Rassismus	65

6.2.3	Gründe für die wachsende Bedeutung der Diversity-Dimension <i>Ethnische Herkunft/Hautfarbe</i>	66
6.3	Dimension <i>Geschlecht/Geschlechtliche Identität/Gender</i>	69
6.3.1	Begriffsklärung	70
6.3.2	Gläserne Decke und Hürdenlauf	71
6.3.3	Die Dimension <i>Geschlecht</i> aus der Sicht der Antidiskriminierungsstelle . . .	73
6.4	Dimension <i>Sexuelle Orientierung/Identität</i>	75
6.4.1	Kurzer historischer Abriss zum Thema „Sexuelle Orientierungen“ in Deutschland	75
6.4.2	Umgang mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen in Deutschland heute	77
6.5	Dimension <i>Körperliche und geistige Fähigkeiten</i>	80
6.6	Dimension <i>Religion & Weltanschauung</i>	85
6.6.1	Begriffsklärung	85
6.6.2	Auswirkungen von Religion und Weltanschauung	86
6.6.3	Religionszugehörigkeiten in Deutschland	87
6.7	Dimension <i>Soziale Herkunft</i>	90
6.7.1	Begriffsklärung	91
6.7.2	Soziale Herkunft und Bildungschancen	92
6.7.3	Soziale Herkunft und Arbeitschancen	96
6.7.4	Soziale Herkunft und Gesundheit	97
6.8	Intersektionalität	99
7.	Diversität im Studienalltag	103
7.1	Die Rollen-Schritte-Aktivität	103
7.2	Auswertung und Reflexion	106
8.	Diversität – Gruppen – Teams – Rollen	108
8.1	Gruppen und Teams	108
8.1.1	Gruppe oder Team	108
8.1.2	Wirkmechanismen in Gruppen und Teams/Gruppendynamik	109
8.1.3	Wirkmechanismen in Gruppen und das Konzept der Themenzentrierten Interaktion/TZI	111
8.2	Phasen & Verlauf von Teambildung – Das Team-Phasenmodell nach B. Tuckman	112
8.3	Diversität in Teams und Gruppenleistung	114
8.3.1	Diversity-Typen nach Harrison & Klein	114
8.3.2	Social Identity Theory, Social Categorization Theory und Self-Categorization Theory	117
8.3.3	Similarity Attraction Paradigma, Faultline Theory und Information and Decision-making Approach	118
8.3.4	Das Categorization-Elaboration Model und Diversity Beliefs	120
8.4	Rollen und Teams	123
8.5	Rollen – Rollenstärken – Team	125

9.	Kommunikation – Allgemeine Grundlagen	127
9.1	Zeichen – Bedeutung – Verstehen	127
9.2	Kommunikationsformen	130
9.3	Kommunikationsmittel	131
9.4	Kommunikationsmodelle	133
9.4.1	Das Organon-Modell von Bühler	134
9.4.2	Das Sender-Empfänger-Modell von Shannon & Weaver	134
9.4.3	Die fünf Axiome der Kommunikation nach Watzlawick, Beavin und Jackson	135
9.4.4	Das Eisbergmodell nach Watzlawick	137
9.4.5	Das Kommunikationsquadrat von Schulz von Thun	137
10.	Wertschätzende Kommunikation	140
10.1	Exkurs: Die Humanistische Psychologie und Pädagogik	141
10.2	Killerphrasen	142
10.2.1	Begriffsklärung	142
10.2.2	Auf Killerphrasen reagieren	143
10.3	Ich-Botschaften	144
10.3.1	Begriffsklärung	144
10.3.2	Ich-Botschaften in Konfliktsituationen	146
10.4	Aktives Zuhören	147
10.4.1	Die Grundidee	147
10.4.2	Die praktische Umsetzung – Dos and Don'ts des aktiven Zuhörens	148
10.5	Gewaltfreie Kommunikation	150
10.5.1	Die Grundidee	150
10.5.2	Giraffen- und Wolfssprache	151
10.5.3	Das Vier-Ohren-Modell der gewaltfreien Kommunikation	153
10.5.4	Das Vier-Schritte-System der Gewaltfreien Kommunikation	154
10.6	Transaktionsanalyse – Ich bin okay, du bist okay	156
10.6.1	Die Grundidee	156
10.6.2	Ich-Zustände	157
10.6.3	Formen von Transaktionen und Kommunikationsregeln	158
11.	Inter- und transkulturelle Kommunikation und Kompetenz	162
11.1	Kulturbegriff, Definitionen, Modelle	163
11.1.1	Begriffe und Definitionen	163
11.1.2	Kulturmodelle und Metaphern	167
11.2	Eigenschaften kultureller Systeme	169
11.3	Die eigene Kultur als Maßstab: Ethnozentrismus – Fremdheit – Attribution	173
11.3.1	Ethnozentrismus	173
11.3.2	Fremdheit	174
11.3.3	Attribution	175
11.4	Kulturen vergleichen – Geht das?	177
11.4.1	Kulturelle Orientierungen	177
11.4.2	Fuzzy Culture	182
11.4.3	Nicht alles ist Kultur – Das KPS-Modell	183

12.	Diskriminierung im Alltag am Beispiel von Alltagsrassismus	185
12.1	Rassismus und Alltagsrassismus	186
12.1.1	Rassismus	186
12.1.2	Alltagsrassismus	187
12.2	Alltagsrassismus und Mikroaggressionen	188
12.2.1	Mikro-An- und -Übergriffe/Microassaults	189
12.2.2	Mikro-Beleidigungen/Microinsults	189
12.2.3	Mikro-Ausgrenzungen und -Herabwürdigungen/Microinvalidations	190
12.2.4	Warum das alles zum Alltagsrassismus gehört	192
12.3	Ein Blick auf die anderen Beteiligten	195
12.3.1	Weißsein, White Privilege und White Supremacy	195
12.3.2	White Fragility und Critical Whiteness	195
12.4	Allyship – Was tun gegen Rassismus und andere Diskriminierungsformen?	196
12.5	Ausblick	197
13.	Strategien, Techniken und Übungen zum Umgang mit Diversität	201
13.1	Lernwille, Diversity-Bewusstsein und die Bereitschaft, sich zu verändern	201
13.2	Umfangreiches Wissen erwerben	202
13.2.1	Fakten lernen und sich selbst erkunden	202
13.2.2	Erfahrungsaustausch und Feedback	202
13.3	Offene Haltung entwickeln	203
13.3.1	Denk- und Handlungsmuster kritisch hinterfragen – Handlungsroutinen und Kategorien erweitern	203
13.3.2	Stereotype, Vorurteile und Voreingenommenheiten aktiv angehen und vermeiden	205
13.3.3	Perspektive wechseln	205
13.3.4	Empathie, Toleranz und Offenheit entwickeln und ausstrahlen	206
13.3.5	Mehrdeutigkeit aushalten und akzeptieren – Ambiguitätstoleranz	206
13.3.6	Kritikfähigkeit und Kompromissbereitschaft	208
13.4	Souveränes Handeln trainieren	208
13.4.1	Sehen und Wahrnehmen konkretisieren und präzisieren	208
13.4.2	Achtsam und wertschätzend kommunizieren	209
13.4.3	Die eigenen Emotionen kontrollieren	209
13.4.4	Konfliktprävention und Konfliktkompetenz	210
14.	Abschlussreflexion und Fazit	214
Quellen		215
Literatur		215
Internet		225
Register		227

Καλός ήρθατε – Bienvenue – ברוך הבא – Tervetuloa – خوش آمدید – Chào mừng

Ob im Studium, Alltag oder Beruf, Diversität ist längst in allen relevanten Lebensbereichen der Normalzustand. Sie ist Bereicherung und Herausforderung zugleich. Der Schutz von Diversität ist gesetzlich verankert und moralisch geboten. Diversity-Kompetenz ermöglicht uns einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft. Sie ist damit eine wichtige Schlüsselkompetenz, aber:

Diversity-Kompetenz¹ ist nicht angeboren, sondern muss erworben werden. Diversity-Kompetenz ist kein Instinkt, sondern bedarf der verstandesmäßigen Reflektion (sic). Diversity-Kompetenz ist kein fertiges und in sich abgeschlossenes Set an Verhaltensweisen und Fähigkeiten, sondern bedarf des fortwährenden Lernens und der Infragestellung von Vorurteilen oder Stereotypen, von denen kein Mensch frei ist. (Vinz 2016: 298)

Viele Diversity-relevante Zusammenhänge sind den meisten Menschen nicht bekannt oder nicht bewusst. Sowohl theoretisches Wissen als auch praktisches Knowhow sind jedoch Voraussetzung für die (Weiter-)Entwicklung von Diversity-Kompetenz. „Veränderte soziale Bedingungen und Prozesse erfordern, auch in Bezug auf die Diversity Kompetenz, andere und neue Teilkompetenzen“ (Genkova et al. 2022: VI). Hierzu gehören: Wissen über die Diversitätsbewegung und Dimensionen von Diversität ebenso wie Kommunikation, Gruppen- und Teamprozesse, Sensibilität für die Bedürfnisse anderer Menschen, Umgang mit Konflikten u.v.a.m. Es geht um die Bewusstmachung der eigenen Haltung, um Sorgen und Ängste, Stereotype und Vorurteile, Perspektivwechsel und Fingerspitzengefühl in der Interaktion mit anderen Vorstellungen als den eigenen. Und schließlich geht es auch um die innere Diversität an Facetten und Rollen, die jede und jeder Einzelne tagtäglich einnimmt und die unsere Ressourcen und unser Verhalten beeinflussen.

In diesem Arbeitsbuch gebe ich Ihnen aus all diesen Bereichen Informationen und Anregungen an die Hand, mit denen Sie Ihren Umgang mit Diversität in der Gesellschaft reflektieren können, Ihren Status quo erkunden, sich idealerweise neue Ziele setzen und sich auf den Weg dorthin machen können. Sie finden ein vielfältiges Angebot, Ihr vorhandenes Wissen zu vertiefen, sich neues anzueignen und es gleich im Studium, am Arbeitsplatz oder im privaten Alltag anzuwenden und zu erproben.

Nach dem Motto *Aus der Praxis für die Praxis* habe ich aus dem sehr großen Spektrum an Teilaspekten und Aktivitäten diejenigen ausgewählt, die ich für besonders relevant und hilfreich halte und die in meinen Seminaren und Workshops seit Jahren angewandt, erprobt, kritisch reflektiert und weiterentwickelt wurden und werden. Ein wichtiger Beitrag hierbei sind die Erfahrungen, Rückmeldungen und Ideen aller Teil-

¹ Der Begriff *Diversity-Kompetenz* wird in der Fachliteratur mal mit, mal ohne Bindestrich geschrieben. In dem von mir formulierten Fließtext verwende ich die Schreibweise mit Bindestrich, in manchen Zitaten steht kein Bindestrich. Ich verzichte darauf, das jedes Mal explizit zu markieren.

nehmenden, besonders die der Studierenden. Sie kommen deshalb am Ende jedes Kapitels selbst zu Wort.

An dieser Stelle bedanke ich mich bei allen Beteiligten im Verlag Barbara Budrich, besonders bei Herrn Philip Bergstermann – für inspirierende kurzweilige Gespräche, geduldiges Zuhören und pragmatische Lösungen in kniffligen Situationen.

Ein großes Dankeschön geht an Katerina Ankerhold, die mit Adleraugen meine Tippfehler aufgespürt und manche Formulierung auf Vordermann/-frau gebracht hat. Allen Miss Marples, Sherlock Holmes & Co., die noch Ungereimtheiten entdecken (ich bin sicher, Sie werden welche finden), sei gesagt: Die gehen ausschließlich auf mein Konto. Ganz sicher.

Last, but definitely not least bedanke ich mich bei meiner äußerst vielfältigen, facettenreichen und quirligen Familie – für kritische Fragen, kontroverse Diskussionen, philosophische Perspektiven und für eure Geduld. Diversity, das sind auch wir.

Ulm, im Mai 2024

Evangelia Karagiannakis

1. Los geht's – Wo bin ich, wohin möchte ich, wie komme ich dorthin?

Zur Einstimmung: Vervollständigen Sie bitte die folgenden Sätze schriftlich.

- Ich habe mich entschieden, dieses Buch zu lesen und zu bearbeiten, weil ...
- Meine Stärken in Bezug auf Diversity-Kompetenz schätze ich so ein: ...
- In diesem Kontext besonders herausfordernd finde ich: ...
- Ich habe bereits Folgendes unternommen, um meine Diversity-Kompetenz zu entwickeln: ...
- Diese drei Ziele in Bezug auf Diversity-Kompetenz will ich unbedingt erreichen: ...
- Damit das gelingt, werde ich während der Arbeit mit diesem Buch Folgendes tun: ...



1.1 Allgemeines zum Thema *Schlüsselkompetenz*

Schlüsselkompetenzen werden typischerweise in vier Kategorien unterteilt:

- **Sozialkompetenz** → Empathiefähigkeit, Ambiguitätstoleranz, Wertschätzung, Team-, Kritik- und Kooperationsfähigkeit, Toleranz, Perspektivwechsel, interkulturelle und Diversity-Kompetenz u.a.
- **Personal- und Selbstkompetenz** → Flexibilität, Selbsteinschätzung, Selbstorganisation, Lern- und Leistungsbereitschaft, Engagement, Kreativität, Eigenverantwortung, Reflexionsvermögen, Zeitmanagement, Sorgfalt, Stressresistenz u.a.
- **Methoden- und Lernkompetenz** → Präsentationstechniken, Literaturrecherche, Informationsauswertung, Vorlesungsmitschriften anfertigen, Protokollieren, Lesestrategien, Ideen generieren, Problemlösungsfähigkeit, Prüfungsvorbereitung u.a.
- **Fach- und Sachkompetenz**² → breites Allgemein- und solides Grundlagenwissen, theoretische und angewandte, fachbezogene Kenntnisse, fachliche Standards, Analyse- oder Fertigungsverfahren u.a.

Die Entwicklung von Diversity-Kompetenz umfasst Sozial-, Personal- und Selbstkompetenz. Durch die Arbeitsanregungen und Aktivitäten in diesem Buch könnten als Nebeneffekt auch Methoden- und Lernkompetenzen verbessert oder neu erworben werden. Je nach Studienfach werden Sie eventuell auch Ihr Repertoire an Fach- und Sachkompetenz erweitern.

2 In der Hochschuldidaktik wird die Kategorie *Fach- und Sachkompetenz* zu den Schlüsselkompetenzen gezählt (vgl. Schaper et al. 2012: 28). Das ist in manchen anderen Bereichen nicht der Fall. In dieser Aufstellung folge ich der hochschuldidaktischen Einteilung.

1.2 Meine Kompetenzen unter der Lupe

Jeder Lernprozess ist (unabhängig vom Thema) besonders effektiv, wenn Sie zu Beginn Folgendes tun: (1) den aktuellen Zustand genau analysieren, (2) Ihre vorläufigen Ziele formulieren und (3) Verantwortung für Ihr Lernen übernehmen und genau formulieren, wie Sie das gewährleisten und überprüfen werden. Den eigenen „Status quo, seinen Lernprozess, sein ureigenes Lernthema und seinen nächsten Schritt ins Bewusstsein zu bringen, ist Voraussetzung für jedes weitere Lernen“ (Karagiannakis & Lewark 2006: 72). Wenn Sie die Sätze in der ersten Arbeitsanregung vervollständigt haben, haben Sie bereits den ersten Schritt gemacht. Schauen Sie nun noch etwas genauer hin und machen Sie sich bewusst, welche Kompetenzen und Stärken Sie schon haben, was Sie verbessern könnten und woran Sie dringend arbeiten möchten. Hierzu schlage ich Ihnen vor, Ihr persönliches *Kompetenz-Chart* zu erstellen, mit dem Sie Ihre Stärken und Schwächen sowie Ihre Vorlieben und Abneigungen bewusst und explizit festhalten (Tab. 1).



Arbeitsanregung: Erstellen Sie (auf Papier oder digital) eine Tabelle nach der unten stehenden Vorlage (Tab. 1). Pro Feld gelten je zwei Kriterien. Schreiben Sie in jedes Feld möglichst viele Kompetenzen, die sich Ihrer Meinung nach positiv auf den Umgang mit Vielfalt auswirken, die jeweiligen Kriterien erfüllen und aktuell auf Sie zutreffen (z.B. *in der Lerngruppe kooperativ mitarbeiten, Kompromisse eingehen, Konflikte lösen*).

Tab. 1: Kompetenz-Chart; eigene Darstellung³

	Das mag ich gern.	Das mag ich nicht so gern.
Das kann ich gut.
Das kann ich nicht so gut.



Tipp: Wie wäre es, wenn Sie sich mit Ihren Kommiliton/innen oder Kolleg/innen einmal über Ihre aktuellen Kompetenzen in Bezug auf Diversity austauschen? Das kann sehr inspirierend und motivierend sein. Regen Sie doch an, dass noch mehr Leute ihre individuellen Kompetenz-Charts erstellen und besprechen Sie danach die Ergebnisse.

1.3 Lernen durch Reflexion

Das Reflektieren von Lehr-Lern-Prozessen ist weit verbreitet. Nach Zartmann „gewinnt [Reflexion] angesichts rasanter gesellschaftlicher Entwicklungen an existenzieller Bedeutung. Nachhaltiges, sich in der Welt bewährendes Lernen basiert auf Reflexionskompetenz“ (Zartmann 2014: 17). Hierfür wurden bereits Mitte der 1980er-Jahre in den USA und in Kanada Lern- und Studientagebücher, Arbeitsjournale, Portfolios und andere reflexive Medien entwickelt. Seit Beginn der 1990er-Jahre sind sie auch in Deutsch-

³ Sofern nicht anders vermerkt, handelt es sich bei allen anderen Tabellen ebenfalls um eigene Darstellungen.

land verbreitet.⁴ „Das primäre Ziel von Lerntagebüchern [und anderen reflexiven Medien] besteht darin, Lernende zur vertieften Reflexion anzuregen“ (Rambow & Nückles 2002: 1).

Dazu werden sowohl neue Inhalte als auch der Lernweg selbst zusammengefasst, dokumentiert, reflektiert und – *im übertragenen oder im wörtlichen Sinne* – bewertet, letzteres unbedingt (auch) von den Lernenden selbst [...]. Indem Sie sich die eigenen Lernwege bewusst machen, können Sie erfolgreiche und weniger erfolgreiche Strategien, Schwierigkeiten, Fragen usw. offenlegen, dadurch Ihre persönlichen Lernweisen insgesamt verbessern und den Lernerfolg steigern. (Karagiannakis 2022d: 15; Hervorh. i.O.)

Reflexive Medien gibt es in vielen Varianten. Lern- und Studientagebücher dienen der Dokumentation und Reflexion. Portfolios enthalten zusätzlich sogenannte *Einlagen* oder *Artefakte*. Das sind Originaldokumente, die „zu einem besonderen Lerneffekt oder Aha-Erlebnis geführt haben, die man für besonders gelungen hält, mit denen man eine Entwicklung darstellen will usw.“ (ebd.). Sowohl Tagebuch- als auch Portfolio-Varianten haben das Ziel, „dass sich die Studierenden Lerninhalte stärker selbst erarbeiten, um so effektiver und mit dauerhafterem Erfolg zu lernen“ (Boldt & Karagiannakis 2009: 2).

Um Ihren Lerneffekt zu maximieren, sind regelmäßige Reflexionen fester Bestandteil des Gesamtkonzepts. Vielfältige Impulse fördern das Reflektieren und unterstützen Sie dabei, Ihr persönliches, vereinfachtes Portfolio zu erstellen.

Arbeitsanregung: Überlegen Sie, ob Sie ein analoges oder digitales Portfolio erstellen wollen. Als begleitendes Medium zu diesem Buch empfehle ich eine analoge Variante, um handgeschriebene Notizen oder Printmaterialien leichter einfügen zu können. Nutzen Sie ein separates Ringbuch o.Ä. für einfaches Umsortieren von Materialien.

Entscheiden Sie sich spontan für ein Format und überprüfen Sie, ob es Ihren Vorlieben entspricht. Wechseln Sie bei Bedarf rasch, damit sie nicht zu viele Materialien ins neue Format übertragen müssen.

Fügen Sie nun alle bisherigen Ergebnisse in Ihr Portfolio ein und verfahren Sie so auch mit neuen Materialien während Ihrer Arbeit mit diesem Buch.



⁴ In Deutschland kamen sie zunächst in den schulischen Kontext, später auch in den Hochschulbereich. Einen Überblick zum Einsatz reflexiver Medien im Hochschulbereich bieten z.B. Degenhardt & Karagiannakis 2008 und Boldt & Karagiannakis 2009.



Stimmen von Studierenden⁵

Ich musste ziemlich lange nachdenken, um meine Kompetenzen richtig einzuordnen, fand es aber sehr hilfreich, mir Klarheit darüber zu verschaffen.

In meiner Lerngruppe haben wir alle unsere Kompetenz-Charts erstellt und sie dann verglichen. Dabei ist uns aufgefallen, dass manche genau darin stark sind, worin andere noch Verbesserungspotenzial sehen. So können wir uns gegenseitig unterstützen.

Ein bisschen erschreckt hat mich die Tatsache, dass meine Schwächen und Abneigungen gleich so aus mir herausprudelten. Ich musste richtig lange überlegen, bis ich auch meine Stärken und Vorlieben entdeckt hatte. Das fühlte sich dann aber richtig gut an! Es gefällt mir, dass ich nun alles „schwarz auf weiß“ nachlesen kann.

Ich hatte vorher noch nie ein Portfolio erstellt und fand es am Anfang auch seltsam, dass meine persönliche Meinung gefragt war. Am Ende kann ich sagen: Genau von diesen individuellen Reflexionen habe ich am meisten gelernt.

Die Arbeit mit Lerntagebuch und Portfolio war für mich eine absolut bereichernde Erfahrung!

Die regelmäßigen Reflexionen waren für mich ungewohnt und ich empfand sie zunächst als etwas aufwändig. Es stellte sich aber bald Routine ein und am Ende des Semesters kann ich sagen: Ich habe noch nie so viel in einem Seminar gelernt wie in diesem. Das Portfolio hat einen ganz entscheidenden Beitrag an meinem Lernerfolg.

1.4 Cross Culture Writing/CCW

Das Konzept *Cross Culture Writing* (CCW) ist aus einer Kombination meiner Arbeitsschwerpunkte *Reflexives Lernen*, *Schreibdidaktik* und *Schreibberatung* sowie *Interkulturelle und Diversity-Trainings* entstanden. Ich habe es über viele Jahre entwickelt, erprobt und – gemeinsam mit den Teilnehmenden – verbessert. Die Idee, interkulturelle Erlebnisse schreibend zu reflektieren, stammt nicht von mir.⁶ Mein CCW-Konzept unterscheidet sich aber in zwei zentralen Punkten von anderen Ansätzen:

- 5 In den Kästen *Stimmen von Studierenden* finden Sie Meinungen und Äußerungen zu den jeweils vorangegangenen Themen von Teilnehmenden meiner Hochschulseminare. Dabei handelt es sich um Originale, meist aus Online-Aufgaben oder Abschlussarbeiten. Um die Authentizität der Aussagen beizubehalten, habe ich mich entschieden, holprige Formulierungen oder sprachliche Ungereimtheiten unverändert zu übernehmen.
- 6 Besonders inspiriert hat mich das Konzept von Wagner & Magistrale (1995/2005). Ab Mitte der 1990er-Jahre halfen sie Austauschstudierenden aus den USA in Europa, neue kulturelle Eindrücke und Kulturschock-Erfahrungen durch ein „Analytical Notebook“ (Wagner & Magistrale 2005: 41ff.) zu reflektieren und zu verarbeiten.

- Ich begrenze den Begriff *Kultur* in Kombination mit reflexivem Schreiben nicht auf ethnische und/oder nationale Kulturen, sondern verwende einen weiter gefassten Kulturbegriff, der auch Fach-, Sub- oder spezifische Gruppen-Kulturen beinhaltet.⁷
- Mein Ansatz verbindet das anspruchsvolle, herausfordernde und oft auch emotionale interkulturelle Lernen mit der Leichtigkeit und dem Ungezwungenen des Kreativen Schreibens, „denn Schreiben ...
 - bringt Struktur und Ruhe in die Flut von Informationen und Empfindungen
 - offenbart Einsichten und Meinungen und wirft neue Fragen auf
 - hilft uns herauszufinden, wie wir über eine Sache denken, und die Perspektive zu wechseln
 - ist ein wirksames Mittel, um Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben und sie zu zeigen“ (Karagiannakis 2023: 2).

Umgekehrt verändert kulturelle und Diversity-Kompetenz die Wahrnehmung und Beschreibung von Erlebnissen. Dinge, die wir für selbstverständlich hielten, erscheinen in einem anderen Licht. Das eröffnet neue Perspektiven, bringt uns auf frische Gedanken und erweitert den Horizont (vgl. ebd.). Von Zeit zu Zeit finden Sie in diesem Buch deshalb Vorschläge aus meinem CCW-Konzept. Hier kommt gleich der erste (für Ihr Portfolio).

CCW – Die Geschichte meines Namens

Schreiben Sie eine kurze Geschichte Ihres Namens. Entscheiden Sie selbst, ob Sie über Ihren Vor- oder Nachnamen schreiben möchten – oder auch beides. Orientieren Sie sich dabei an den folgenden Fragen:

- Aus welcher Sprache kommt mein Name und was bedeutet er?
- Wer hat ihn für mich ausgesucht und warum?
- Wie gefällt mir mein Name und warum?

Wählen Sie für Ihre Namensgeschichte eine beliebige Textform aus: Sachtext, Kurzkrimi, Liebeserklärung, Gedicht, Zeitungsmeldung oder worauf auch immer Sie gerade Lust haben. Ihrer Fantasie sind keine Grenzen gesetzt.



7 Mehr dazu in Kapitel 11, Inter- und Transkulturelle Kommunikation

2. Diversity-Kompetenz – Was, warum, wie?



Zur Einstimmung: Was verbinden Sie mit dem Begriff *Diversity-Kompetenz*? Notieren Sie Ihre spontanen Gedanken, z.B. in einem Assoziogramm oder in einer Mindmap.

2.1 Was ist Diversity-Kompetenz?

Diversity-Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Vielfalt in Bezug auf Menschen und Menschengruppen umzugehen. Es ist die Fähigkeit, Vielfalt nicht als Bedrohung und Belastung, sondern als Bereicherung, Ressource und Chance zu begreifen. Dazu ist es notwendig, unterschiedliche Perspektiven, Wünsche und Bedürfnisse von Menschen zunächst als solche wahrzunehmen, sie sodann zu akzeptieren, zu respektieren und wertzuschätzen, um anschließend angemessen darauf reagieren zu können. Diversity-Kompetenz beinhaltet die Fähigkeit zu Perspektivwechsel, Empathie und Ambiguitätstoleranz. Das erfordert Selbstreflexion sowie das Erkennen und Überwinden eigener Stereotype und Vorurteile. Diversity-Kompetenz ist auch Bestandteil der interkulturellen Kompetenz und umgekehrt.

Wie die interkulturelle stützt sich auch die Diversity-Kompetenz auf drei Grundpfeiler, nämlich auf Wissen (kognitiv), Haltung (affektiv) und Handeln (konativ)⁸ oder nach Bolten: *Ich weiß* – *Ich will* – *Ich kann* (vgl. Bolten 2016: 81). Bezogen auf den Umgang mit Diversität umfasst das:

- **Kognitive Dimension/Wissen** → Kenntnisse über allgemeine Aspekte, Zusammenhänge und Wirkmechanismen von Diversität, spezifisches Wissen über verschiedene Menschengruppen (unter Beachtung der stets vorhandenen Individualität von Gruppenmitgliedern), Wissen über (Sub-)Kulturen, Überzeugungen, Traditionen, Handlungsrountinen, Kenntnisse über Gruppenprozesse, Kommunikation, Konfliktverläufe usw.
- **Affektive Dimension/Haltung** → Toleranz, Sensibilität, Empathie, Offenheit, Wertschätzung, Beobachtung, Wahrnehmung, Perspektivwechsel, Bereitschaft zu Selbst-⁹ und Fremdrelexion, Kreativität, Flexibilität u.a.
- **Konative Dimension/Handeln** → kommunikative Kompetenz, wertschätzende Kommunikation, Teamkompetenz, Konfliktfähigkeit, Umgang mit neuen Eindrücken, Irritationen, Ungewissheit, Stress u.v.m.

8 Statt *affektiv* wird im Fachdiskurs manchmal auch *emotional* verwendet, statt *konativ* auch *pragmatisch* oder *behavioral*.

9 Selbstreflexion kann in dieser Kategorisierung an zwei Stellen verortet werden: Zunächst muss die Bereitschaft dazu vorhanden sein (*affektiv/Ich will*). Indem man sich dann kritisch und reflektierend mit den eigenen Einstellungen, Verhaltensweisen usw. auseinandersetzt, erlangt man i.d.R. neues relevantes Wissen über sich selbst (*kognitiv/Ich weiß*).

2.2 Warum benötigen wir Diversity-Kompetenz?

Wie bereits erläutert, ist Diversity-Kompetenz eine der zentralen Schlüsselkompetenzen moderner Gesellschaften. Die Soziologinnen und Diversity-Pionierinnen Lee Gardenswartz und Anita Rowe legen ihrem Ansatz zum Umgang mit Diversity eine Reihe von Prinzipien zugrunde (Gardenswartz & Rowe o.J.; nach Ingram 2024: 6):

- Diversity is an ‚inside job‘, meaning that diversity is not about ‚them‘. Rather, it is about each person coming to terms with his or her attitudes, beliefs, and expectations about others.
- Diversity goes beyond race and gender. The diversity tent is big enough to include everyone ... young and old, homeless and affluent, immigrant and native, white and black, gang members and corporate professionals.
- No one is the target of blame for current inequities, however, all of us have responsibility for removing them. Human beings have been socialized to behave in certain ways, and all of us are at times both perpetrators and victims of discrimination and stereotypes.
- Human beings are ethnocentric, seeing the world through their own narrow view and judging the world by their familiar yardstick.
- The human species resists change, continuing to seek homeostasis. This makes the constant adaptation required by diversity difficult for people already overwhelmed by staggering transitions.
- Human beings find comfort and trust in likeness. There is a tendency to initially seek the company of those most similar to us.
- It is difficult for people to share power. History shows us that we rarely do it voluntarily.
- Diversity is a strategic business issue. (Ebd.: o.S.)

Aus der Summe dieser Prinzipien folgt: Wir müssen in der Lage sein, diese Dinge wahrzunehmen, zu erkennen und anzunehmen. Wir müssen unsere eigenen Haltungen und Handlungsmuster kennen und kontrollieren, Defizite überwinden und uns weiterentwickeln. Nur dann können wir die Vorteile von Diversität nutzen.

2.3 Wie können wir Diversity-Kompetenz entwickeln?

In Kapitel 2.1 wurde bereits auf die drei Pfeiler von interkultureller und Diversity-Kompetenz *Wissen*, *Haltung* und *Handeln* hingewiesen. Allgemein wird Kompetenz auch als eine Kombination aus Wissen, Können, Motivation und einem daraus resultierenden, situationsangemessenen Handeln definiert. Einmal erworbene Kompetenzen sind nicht starr und abgeschlossen, sondern entwickeln sich fortlaufend weiter (vgl. Van der Blij et al. 2002 und Wildt 2006; nach Linde & Auferkorte-Michaelis 2021: 51).

Beim Erwerb von Kompetenzen in Bezug auf ein bestimmtes Themengebiet werden vier Stufen identifiziert (Abb. 1) (vgl. Linde & Auferkorte-Michaelis 2021: 54 und 58; basierend auf Hammann 2004 und Beeler 1991):