

In den letzten Jahren haben die Begriffe „Interkulturelle Kompetenz“ und „Interkulturelle Öffnung“ in den Migrations- und Integrationsdebatten an Bedeutung gewonnen. Mit der durch Globalisierung und Migration ausgelösten Pluralisierung werden die ethnische Heterogenität unserer Gesellschaft und damit auch die Kontakte zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen unweigerlich zunehmen. In Deutschland leben über 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, die ein fester Bestandteil der deutschen Gesellschaft sind. Die interkulturelle Öffnung wird als ein Mittel des konfliktfreien Zusammenlebens mit und die Integration von Migranten in der Integrationspolitik betrachtet. Diese beinhaltet den Prozess der Organisationsentwicklung, bei der die Zugangsbarrieren für die Personen mit Migrationshintergrund beseitigt werden und setzt die interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal voraus.

Ein Bereich, in dem interkulturelle Kompetenz eine große Bedeutung zukommt, ist die öffentliche Verwaltung. Dabei spielt insbesondere die Kommunalverwaltung eine besondere Bedeutung bei der Integration der Personen mit Migrationshintergrund. Bisherige Forschungen in dem Bereich verweisen darauf, dass mangelnde Interkulturelle Kompetenz massive Defizite im Verwaltungshandeln hervorruft, insbesondere dann, wenn sich dies in einem Umfeld mit einem hohen und steigenden Bevölkerungsanteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte vollzieht. Ein Hauptproblem besteht jedoch in der Unklarheit, was eigentlich durch interkulturelle Öffnung mittels spezifischer Maßnahmen erreicht werden soll. Bisher fehlen organisationssoziologische Analysen, die spezifische Problemstellungen im Verwaltungshandeln typologisieren und – darauf aufbauend – ein Zielsystem entwickeln, das angibt, was durch Aus- und Fortbildung sowie veränderten Einstellungskriterien erreicht werden soll.

Gegenstand dieses Forschungsprojekts ist die Schließung der Lücke. Ziel ist es erstens den Prozess der interkulturellen Öffnung und dessen Bedeutung für den Berufsalltag zu analysieren, zweitens ein Instrument für die Messung der interkulturellen Kompetenz zu entwickeln, drittens die Wirkung der Fortbildungsmaßnahmen auf das interkulturelle Kompetenzniveau der Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung zu analysieren und viertens die Wirkung der interkulturellen Kompetenz auf das Berufsleben der Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung zu analysieren.

Das Forschungsprojekt erfolgt in Kooperation mit den Städten Duisburg und Oberhausen. Diese Städte gehören mit einem Bevölkerungsanteil mit Zuwanderungsgeschichte von ca. 40% zu den deutschen Städten mit der höchsten Quote. Wird der demographische Faktor in Rechnung gestellt, wird dieses Bevölkerungssegment in naher Zukunft die Mehrheit der Stadtbevölkerung stellen. Diese Herausforderungen zu bewältigen und zu nutzen, stellt eine der dringlichsten Aufgaben der beiden Städte dar. In diesem Zusammenhang haben die beiden Kommunen im Rahmen des Projekts „Steuerung des Integrationsprozesses durch interkommunale Zusammenarbeit“ an dem alle Großstädte des Ruhrgebiets beteiligt sind, ein umfangreiches Vorhaben zur Personalentwicklung in ihren Verwaltungen konzipiert, die als empirische Grundlage für dieses Forschungsvorhaben dienen sollen.

Die Städte haben sich das Ziel gesetzt, ca. 400 Führungskräfte der Stadtverwaltung, ca. 300 Verwaltungsmitarbeiter mit Publikumskontakt, ca. 120 Personalräte und ca. 60 Beauftragte für Interkulturelle Kompetenz der Ämter in Interkultureller Kompetenz zu schulen. Diese Mitarbeiter durchlaufen ein Basismodul (Einstellungen, Haltungen und Werte zu Fremdheit, eigener Kulturbegriff) und weitere verpflichtende und fakultative Fortbildungsmodule je nach Tätigkeitsbereich. In einem zweiten Schritt werden sukzessive alle Mitarbeiter beider Kommunen (ca. 8500) zumindest mit Basisschulungen in interkultureller Kompetenz fortzubilden.