

Gutachten zu den

**Wirkungen einer Fortbildung im Themenfeld Interkulturelle
Kompetenz im Projekt**

„Kommunale Gesamtstrategie 'Leipzig. Ort der Vielfalt'“
(Träger: Zentrum für demokratische Bildung Leipzig)

im Rahmen der Evaluation des Landesprogramms
„Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz“
im Auftrag
des Sächsischen Staatsministeriums des Inneren

bearbeitet von: Dr. Alexander Mewes

Bietergemeinschaft

proVal – Gesellschaft für sozialwissenschaftliche Analyse, Beratung und Evaluation
&
Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld

Hannover und Bielefeld, Juni 2014

Inhalt

1. Zur Einführung: Wirkungsanalysen zu Projekten des Landesprogramms „Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz“	3
2. Kurze Darstellung des Projektanliegens	4
2.1 Problembeschreibung und Ursachenanalyse	4
2.2 Logik des Projektes und zu überprüfende Ziele des Projektes	4
3. Methodisches Vorgehen	7
4. Empirische Ergebnisse	12
4.1 Leistungen des Projekts	12
4.2 Wirkungen des Projekts	12
4.3 Zusammenfassung	21
5. Literatur	22

1. Zur Einführung: Wirkungsanalysen zu Projekten des Landesprogramms „Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz“

Die geförderten Projekte des Landesprogramms „Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz“ setzen an einem unbefriedigenden Ist-Zustand an und wollen vor diesem Hintergrund positive Veränderungen erreichen. Die von der Evaluation zu beantwortende Frage lautet daher: Konnte mit dem, was getan wurde, eine Veränderung in die erwünschte Richtung erreicht werden? Die Klärung der Wirksamkeit der eingesetzten Maßnahmen und Strategien ist für die Projekte und für den Fördermittelgeber von großer Bedeutung. Darüber hinaus muss aber auch analysiert werden, wie eine Veränderung in die erwünschte Richtung erreicht wurde.

Größere Veränderungen im Sinne von anspruchsvollen Zielen sind allerdings oft nur möglich, wenn mit einer festen Zielgruppe über einen längeren Zeitraum gearbeitet wird. Wenn diese Voraussetzung nicht erfüllt ist, führen Wirkungsevaluationen nach dem Black-Box-Prinzip häufig zu unbefriedigenden und entmutigenden Resultaten, weil die Teilziele im Sinne von relativ kurzfristig erreichbaren, konkreten Handlungszielen nicht spezifiziert und überprüft werden. Unberücksichtigt bleiben oft auch förderliche und hinderliche Kontextbedingungen. Weil im Prinzip jeder Fehler im Detail die Ablehnung des kompletten Projektansatzes zur Folge haben kann, sind Black-Box-Evaluationen zur Identifizierung und Entwicklung wirksamer Einzelmaßnahmen in der Regel ungeeignet.

Um Erkenntnisse für die Weiterentwicklung und Optimierung der Projekte des Landesprogramms bereitstellen zu können, verwenden wir daher einen Evaluationsansatz, der auf der Ebene konkreter Handlungsziele ansetzt und die Wirksamkeit der an dieser Stelle eingesetzten Maßnahmen überprüft. So basieren die von uns durchgeführten Wirkungsanalysen auf den Ergebnissen eines zweitägigen Workshops zu Beginn der Projektevaluation, in dem es sowohl um eine genaue Zielklärung als auch um eine Einschätzung der mit den verschiedenen Maßnahmen erreichbaren unmittelbaren Wirkungen geht. Die Wirkungsevaluation konkreter Einzelmaßnahmen gestattet es dann, einen Fundus an gut dokumentierten und wirksamen Maßnahmen und Handlungsstrategien aufzubauen. Die Identifikation und Dokumentation solcher Maßnahmen und Strategien ist eine zentrale Voraussetzung für eine Effektivitäts- und Effizienzsteigerung bei Projekten zur Förderung von Demokratie und Toleranz und trägt damit auch zur Optimierung des Landesprogramms bei.

2. Kurze Darstellung des Projektanliegens

2.1 Problembeschreibung und Ursachenanalyse

In Leipzig gibt es seit 2010 die kommunale Gesamtstrategie „Leipzig. Ort der Vielfalt“, die sich die Stärkung der demokratischen Kultur in der Stadt zur Aufgabe macht. Sie führt den im Rahmen des Bundesprogramm VIELFALT TUT GUT eingerichteten Lokalen Aktionsplan Leipzig fort und definiert drei Handlungsfelder, in denen Projekte zum Zwecke der Förderung von Demokratie und Vielfalt umgesetzt werden sollen.¹ In diesem Zusammenhang liegt – gemäß der Zielstellung der kommunalen Gesamtstrategie – im Jahr 2013 der Schwerpunkt auf der interkulturellen Öffnung kommunaler Ressorts. Ferner sollen Migrantinnen und Migranten stärker in die Stadtgesellschaft einbezogen werden. Neben der bloßen Verankerung der interkulturellen Öffnung in die kommunale Gesamtstrategie besteht aus Projektsicht aber weiterer Handlungsbedarf. Hier hatten die Projektverantwortlichen vor allem die kommunale Verwaltung und die Medienberichterstattung im Blick. So berichtete das Projekt exemplarisch über einen entsprechenden Artikel „Kafkaeske Bürokratie – Warum ein Ehepaar in Leipzig seit fünf Monaten um die Geburtsurkunde für seine Tochter kämpfen muss“ (Leipziger Volkszeitung vom 14./15. April 2012)².

Das Zentrum für demokratische Bildung der Stadt Leipzig ist mit der Koordination der kommunalen Gesamtstrategie befasst. In deren Budget fließen auch Mittel aus dem Landesprogramm „Weltoffenes Sachsen“. Praxisprojekte können sich auf eine Förderung bewerben, über die der Begleitausschuss der kommunalen Gesamtstrategie entscheidet.

2.2 Logik des Projektes und zu überprüfende Ziele des Projektes

Im März 2013 führten die Evaluatoren mit dem Projekt einen Zielexplicationsworkshop durch, um die Projektziele zu explizieren und zu konkretisieren. Die Ziele wurden auf drei Ebenen systematisiert und transparent gemacht: Das Leitziel soll gewissermaßen das Motto des Projekts abbilden und klar kommunizieren, wofür das Projekt steht. Mittlerziele sollen das Leitziel mit Blick auf die Problemursachen und die Umsetzung konkretisieren und die Dimensionen beschreiben, die das Projekt ausgehend vom Leitziel bearbeiten will. Schließlich wurden mit Blick auf die Realisierung der Mittlerziele konkrete Handlungsziele benannt und als Wirkungsziele formuliert. Zudem wurden mit einer projektverantwortlichen Person Indikatoren entwickelt, die die Handlungsziele näher bestimmen.

Das vom Projekt formulierte Leitziel – die Mitarbeiter/innen der kommunalen Verwaltung der Stadt Leipzig sind offen im Umgang mit Zuwanderern – nimmt unmittelbar Bezug auf das in

¹ Handlungsfeld 1: Förderung demokratischer Vielfalt und starker handlungsorientierter Netzwerke; Handlungsfeld 2: Stärkung interkultureller Kompetenzen und Beförderung von Weltoffenheit; Handlungsfeld 3: Zurückdrängung rechtsextremistischer Ideologien und Aktivitäten.

² Dabei wurde die Ausstellung einer Geburtsurkunde, da der aus Marokko stammende Vater die dafür benötigten Dokumente zwar beigebracht hat, seine eigene Geburtsurkunde aber im Herkunftsland nicht hatte beglaubigen lassen. Hier seien die Ermessensspielräume der Standesbeamtin zuungunsten des Bürgers ausgelegt worden.

der kommunalen Gesamtstrategie verankerte Ziel der interkulturellen Öffnung kommunaler Bereiche. Dieses Leitziel wird durch die auf Kompetenz und Wertschätzung abzielenden Mittelziele 1 und 2 konkretisiert.

Mittlerziel 1 fokussiert die interkulturelle Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der kommunalen Verwaltung und wird durch folgende Handlungsziele konkretisiert: Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter begegnen Personen mit Zuwanderungshintergrund respektvoll bzw. auf Augenhöhe (HZ1.1), sie leiten aus den äußerlich wahrnehmbaren Eigenschaften einer Person keine sie vorgeblich charakterisierenden Wesensmerkmale ab (HZ1.2) und nutzen bei anstehenden Entscheidungen ihren Ermessensspielraum zugunsten von Zuwanderern (HZ1.3). In der Kommunikation mit ihrem zugewanderten Gegenüber beschränken sich Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter nicht auf eine bloße Entscheidungsverkündung, sondern sind in der Lage zu erläutern, wie Entscheidungen zustande kommen (HZ1.4).

Mittlerziel 2 konzentriert sich auf den Aspekt der Wertschätzung aufseiten der Verwaltungsmitarbeiter/innen gegenüber den auf interkulturelle Öffnung gerichteten Veränderungen in ihrem Geschäftsbereich. Deren positive Effekte zu würdigen bedeutet konkret, dass Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter Vorurteile, die ihr berufliches Handeln leiten, reflektieren können (HZ2.1) und dass sie in der Lage sind, aufgrund ihrer Workshopenerfahrungen das soziale Klima in ihrer Einrichtung positiv zu beeinflussen (HZ2.2).

Mit der Umsetzung der Maßnahme wurde der Pro Dialog e.V. beauftragt, der in 2013 zwei Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ mit Mitarbeiter/innen der kommunalen Verwaltung durchführte.

Die vorliegende Wirkungsevaluation bezieht sich auf die Effekte, die das Projekt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Leipziger Ordnungsamtes erzielen konnte. Untersucht wurden die Mittelziele *Die Mitarbeiter/innen der kommunalen Verwaltung sind interkulturell kompetent* (MZ1) sowie *Die Mitarbeiter/innen der kommunalen Verwaltung schätzen die positiven Effekte der interkulturellen Öffnung* (MZ2).

Hinsichtlich Mittlerziel 1 wurden folgende Handlungsziele auf ihre Wirkungen bei der Zielgruppe untersucht: *Die Mitarbeiter/innen der kommunalen Verwaltung sind nach der Arbeit des beauftragten Vereins in der Lage, Personen mit Zuwanderungshintergrund auf Augenhöhe zu begegnen* (HZ1.1); diesbezügliche Anzeichen sind ein respektvoller und anerkennender Umgang mit dem zugewanderten Gegenüber. Überprüft wurde zudem, *ob die Mitarbeiter/innen der kommunalen Verwaltung (...) nach der Arbeit des Vereins in der Lage [sind], auf eine Verknüpfung von physischen Merkmalen einer Person mit vorgeblichen Charaktereigenschaften [zu] verzichten* (HZ1.2) und ob sie befähigt sind, *ihre rechtlichen Ermessensspielräume zugunsten von Zuwanderern zu nutzen* (HZ1.3). Nicht überprüft werden konnte, ob die Zielgruppe in der Lage ist, *fallbezogen adäquate Kommunikationsformen mit dem sozialen Gegenüber anzuwenden* (HZ1.4).³

³ Dieses Ziel wurde nicht überprüft, weil es nach Aussage der den Workshop durchführenden Vereinsmitarbeiterin kein expliziter Lerngegenstand der Fortbildungsveranstaltung ist.

Im Hinblick auf Mittlerziel 2 wurden zwei Wirkungsziele überprüft: *Die Mitarbeiter/innen der kommunalen Verwaltung sind in der Lage, eigene Vorurteile in ihrer Arbeit zu reflektieren* (HZ2.1); das Erreichen dieses Ziels wird durch die Artikulation entsprechender Vorurteile indiziert. Schließlich wurde ermittelt, ob die Mitarbeiter/innen der Verwaltung befähigt sind, durch die Weitergabe der im Workshop gemachten Erfahrungen das soziale Klima in ihrer Einrichtung positiv zu beeinflussen (HZ2.2).

Das folgende Veränderungsmodell des Projekts „Kommunale Gesamtstrategie ‚Leipzig. Ort der Vielfalt‘“ macht die Zusammenhänge zwischen Mittler- und Handlungszielen transparent. Die im Veränderungsmodell verwendeten Symbole bedeuten Folgendes:

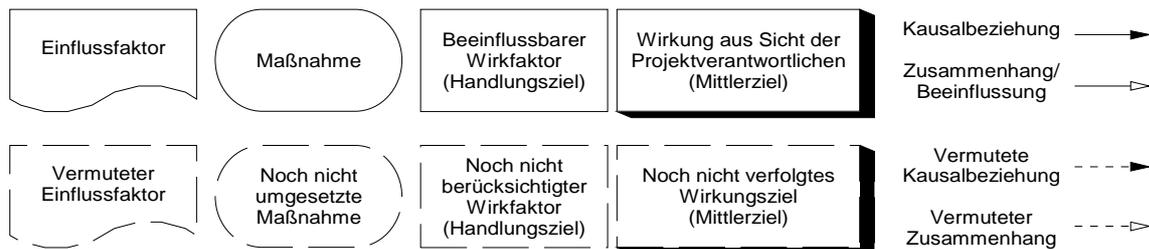
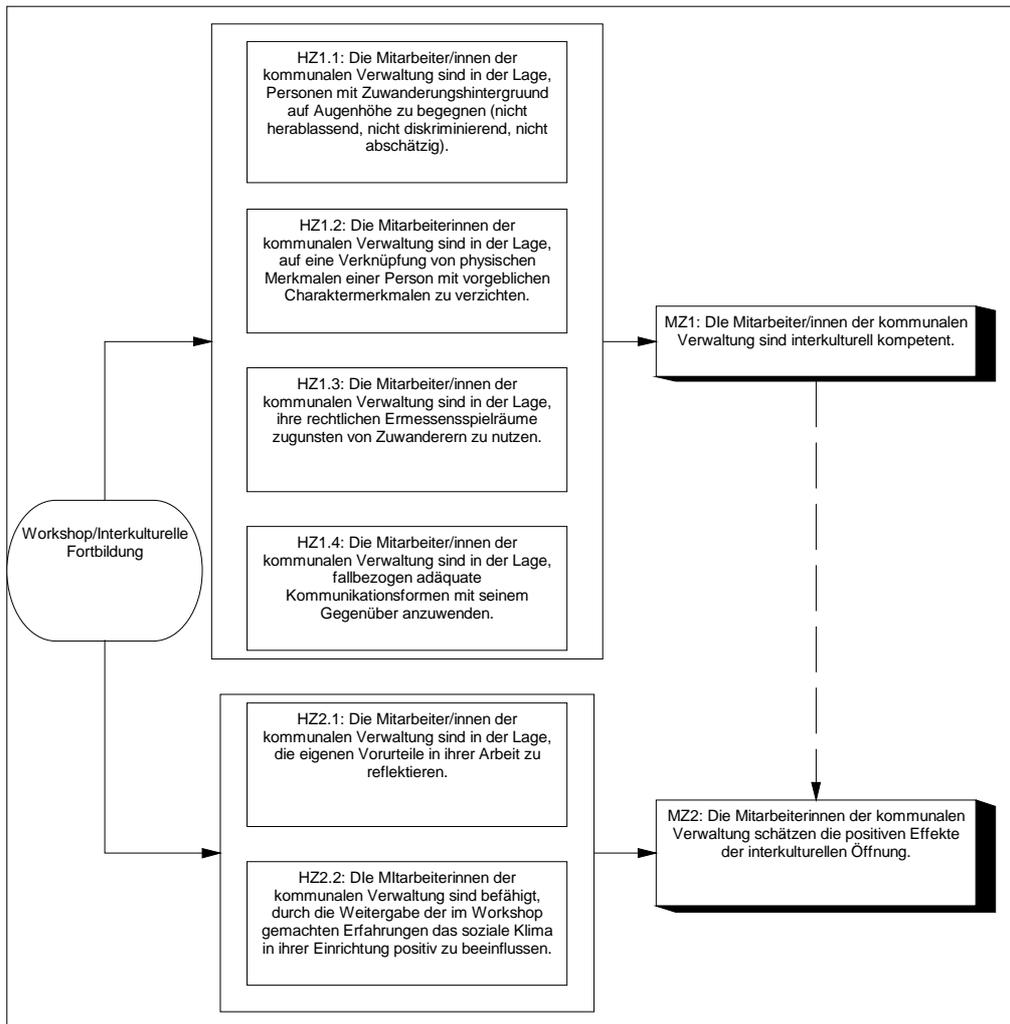


Abbildung 1: Veränderungsmodell des Projektes „Kommunale Gesamtstrategie ,Leipzig. Ort der Vielfalt“ (Zentrum für demokratische Bildung Leipzig)



3. Methodisches Vorgehen

Die wissenschaftliche Begleitung des Projekts „Kommunale Gesamtstrategie ,Leipzig. Ort der Vielfalt“ hat die Teilnehmer einer eintägigen Fortbildungsveranstaltung zum Thema Interkulturelle Kompetenz, die im November 2013 in den Räumlichkeiten des Ordnungsdienstes Leipzig stattfand, zu drei Zeitpunkten standardisiert befragt; unmittelbar vor (t_0) und nach (t_1) dem Workshop sowie nach einem zeitlichen Abstand von fünf Monaten (t_2). Diese Veranstaltung – sowie eine weitere Seminarveranstaltung im September 2013 – wurde durch die wissenschaftliche Begleitung teilnehmend beobachtet. Zudem wurde eine Kontrollgruppenbefragung von Mitarbeitern der Leipziger Verwaltung durchgeführt. Diese Befragung beschränkte sich auf einen Erhebungszeitpunkt und diente dem Zweck, die Ausgangslage unterschiedlicher Gruppen in der kommunalen Verwaltung Leipzigs bezüglich verschiedener Aspekte der interkulturellen Kompetenz zu vergleichen und auf diesem Wege Anhaltspunkte zur Relevanz des The-

mas zu eruieren. Überdies wurden die beiden Workshopveranstaltungen, die das Projekt in 2013 umgesetzt hat, durch eine Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin des Evaluationsteams teilnehmend beobachtet. Hinsichtlich der Teilnehmergruppe haben bei der ersten Erhebungswelle (t_0) alle Seminarteilnehmer ($n=15$) den Fragebogen ausgefüllt, bei der zweiten Erhebungswelle haben 11 von 15 Personen den Fragebogen bearbeitet, bei der Nachhaltigkeitserhebung (t_2) nur vier Probanden. Zum Nachweis von Veränderungen wurden bei der Teilnehmergruppe Mittelwertvergleiche zwischen der t_0 - und der t_1 -Erhebung durchgeführt (t-Test für abhängige Stichproben) sowie die unterstützenden bzw. problemlösenden Wirkungen des Seminars bzgl. der in der t_0 -Erhebung durch die Teilnehmenden beschriebenen Herausforderungen im Umgang mit Zuwanderern ermittelt.

Anzumerken ist, dass die Zielexplication mit einem Mitarbeiter des Zentrums für demokratische Bildung durchgeführt wurde, der die Maßnahmen bei der anvisierten Zielgruppe nicht selbst umsetzt. Zu diesem Zweck wird wiederum eine Organisation beauftragt, die entsprechend professionalisiert ist und Teamerinnen und Teamer mit der Umsetzung der Fortbildungsveranstaltung betraut. Nach Abschluss des Zielexplicationsworkshops wurden die Workshopergebnisse bzw. die erarbeiteten verbindlichen Wirkungsziele an den seminardurchführenden Verein übermittelt.

Im Fragebogen wollten wir zunächst von den Befragten wissen, wie wichtig das Thema Interkulturelle Kompetenz für das alltägliche Handlungserleben in ihrem Beruf ist (auf einer Skala von 0=völlig unwichtig bis 10=sehr wichtig). Denn aus lerntheoretischer Sicht ist die Bedeutsamkeit eines Themas bzw. dessen Bezug zum Alltag eine wichtige Voraussetzung für das Interesse am Seminaregegenstand sowie die Motivation, sich mit ihm zu beschäftigen (vgl. zweiter Zwischenbericht). Interessant ist in diesem Zusammenhang, ob durch die Fortbildungsveranstaltung eine diesbezügliche Sensibilisierung bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmer bewirkt wurde und die Relevanz des Themas „Interkulturelle Kompetenz“ nach der Maßnahme anders eingeschätzt wurde als vor der Maßnahme. Zudem haben wir die Verwaltungsmitarbeiter dazu befragt, wie oft sie in ihrem Arbeitsalltag mit unterschiedlichen Problemen im Umgang mit Zuwanderern konfrontiert sind⁴ und haben um die *Beschreibung sonstiger Probleme* gebeten. Hinsichtlich des Handlungsziels 1.3 wollten wir von den Verwaltungsmitarbeitern bei der t_0 -Befragung wissen, a) wie groß ihre Ermessensspielräume sind, wenn sie Anliegen von Zuwanderern bearbeiten und b) wie gut sie in der Lage sind, ihre Ermessensspielräume zugunsten von Zuwanderern zu *nutzen*. Zur Überprüfung des Handlungsziels 2.1 (Vorurteilsensibilisierung und -bewusstmachung) wurden den Befragten folgende Aussagen vorgelegt, bei denen sie entscheiden sollten, inwieweit sie auf ihre Person zutreffen.

⁴ Dazu wurde den Befragten 9 mögliche Probleme – beispielsweise „Berührungsängste“, „unbekannte Umgangsformen“ oder „Sprachprobleme“ – vorgelegt, mit der Bitte anzugeben, ob sie „nie“, „selten“, „oft“ oder (fast) immer“ vorkommen.

Tabelle 1: Aussagen zum Vorurteilsbewusstsein

	trifft nicht zu	gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher wiegend zu	über- wiegend zu	trifft voll und ganz zu
a) Ich weiß, wie es zu voreingenommenen Haltungen gegenüber Personen oder Gruppen kommen kann.	<input type="checkbox"/> ₁		<input type="checkbox"/> ₂		<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
b) Ich weiß, wie Personen oder Gruppen stigmatisiert werden bzw. bestimmte Eigenschaften, Absichten und Gruppenzugehörigkeiten zugeschrieben bekommen.	<input type="checkbox"/> ₁		<input type="checkbox"/> ₂		<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
c) Ich weiß, wie es zur Ausgrenzung bzw. zum Ausschluss von Personen oder Gruppen kommen kann.	<input type="checkbox"/> ₁		<input type="checkbox"/> ₂		<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
d) Ich fühle mich in der Lage, Ausgrenzungen zu erkennen.	<input type="checkbox"/> ₁		<input type="checkbox"/> ₂		<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
e) Ich fühle mich in der Lage, gängige Vorurteile und Stigmatisierungen kritisch zu hinterfragen.	<input type="checkbox"/> ₁		<input type="checkbox"/> ₂		<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
f) Ich fühle mich in der Lage, Ausgrenzungen in meinem Alltag offen anzusprechen.	<input type="checkbox"/> ₁		<input type="checkbox"/> ₂		<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

Die eng auf die Interaktion von Zuwanderern und Verwaltungsmitarbeitern bezogenen Mittelziele HZ1.1 und HZ1.2 gleichen sich inhaltlich und fokussieren einen wertschätzenden, von Ressentiments, Vorurteilen und Diskriminierung unbelasteten Umgang mit dem zugewanderten Anderen. Der Austausch zwischen der wissenschaftlichen Begleitung und der verantwortlichen Vereinsmitarbeiterin des Pro Dialog e.V., der die Fortbildungsveranstaltung anbietet, hatte ergeben, das es hinsichtlich dieser beiden interaktionsbezogenen Ziele – nicht herablassend und abschätzig sowie nicht diskriminierend aufzutreten – schließlich um die Fähigkeit gehe, „interpersonale von interkulturellen Aspekten zu unterscheiden“ (Mail vom 30.10.2013): Zuwanderer dürften nicht als Kultursubjekte wahrgenommen werden, homogenisierende Generalisierungen seien zu vermeiden. Statt als Gattungsexemplar einer Herkunftskultur solle man ihnen als je individuelle Person begegnen. Mit Blick auf dieses Ziel haben wir den Befragten die in Tabelle 2 aufgeführten Behauptungen vorgelegt und nach ihrer Zustimmung bzw. Ablehnung gefragt. Weil im Zusammenhang mit dem Ziel unbelasteter Begegnungen auf Augenhöhe den Teilnehmern die „eigene kulturelle Gebundenheit“ (ebd.) bewusst gemacht wer-

den und dies ihnen helfen soll, die eigene Zentrität wenn schon nicht zu überwinden so aber doch sich ihr gegenüber reflexiv zu verhalten, haben wir eine Zentrismus-Skala (Ausländerablehnung nach Lederer 2006) eingesetzt.

Tabelle 2: Itembatterie zur Wahrnehmung des kulturell Anderen

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Jeder Mensch ist durch eine bestimmte Kultur geprägt.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Alle Afrikaner haben kulturelle Gemeinsamkeiten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Für den Umgang mit Zuwanderern ist die genaue Kenntnis ihrer Lebenssituation wichtiger als die Kenntnis ihrer Herkunftskultur.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wenn man weiß, woher ein Zuwanderer kommt, weiß man gleich über ihn Bescheid.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wie ich mich gegenüber Zuwanderern verhalte, hängt auch mit meiner eigenen Kultur zusammen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Alle Zuwanderer aus traditionellen Kulturen haben Schwierigkeiten, sich in Deutschland anzupassen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

Tabelle 3: Skala Ausländerablehnung (Lederer)

	stimme stark zu	stimme eher zu	lehne ab	lehne eher stark ab
a) Menschen verschiedener Kulturen, Religionen und Nationalitäten würden besser miteinander zurechtkommen, wenn sie einander besuchten und gemeinsame Erfahrungen machten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
b) Wir können von anderen Ländern eine	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

	stimme stark zu	stimme eher zu	lehne eher ab	lehne stark ab
Menge Gutes lernen.				
c) Es wäre gut, wenn immer mehr ausländische Jugendliche jedes Jahr nach Deutschland kämen, um an unseren Bildungsstätten zu lernen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
d) Wir sollten jeden Ausländer, der gern in unserem Land leben möchte, willkommen heißen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
e) Abgesehen von einigen Ausnahmen sind sich Mitglieder einer nationalen Gruppe ziemlich ähnlich.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
f) Jede Gruppe oder soziale Bewegung, in der viele Ausländer sind, sollte mit Misstrauen beobachtet und möglichst vom Verfassungsschutz überprüft werden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
g) Wenn deutsche Ansichten und Wertvorstellungen, sozusagen die deutsche Lebensweise, von allen Nationen übernommen würden, bedeutete dies das Ende aller Kriege.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
h) Falls ein einziges Land die Welt regieren sollte, könnte die Bundesrepublik dies besser als alle anderen Nationen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
i) Die moralischen Grundsätze der Bundesbürger sind höher als die der Angehörigen fremder Nationen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
j) Wenn wir mehr Einwanderer in unser Land lassen, wird das unsere Kultur bereichern.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
k) Es wäre gefährlich für die Bundesrepublik, zu eng mit Nationen zusammenzuarbeiten, die anders sind als wir.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
l) Die schlimmste Gefährdung der deutschen Kultur während der letzten 50 Jah-	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

	stimme stark zu	stimme eher zu	lehne ab	eher	lehne stark ab
re ging von fremden Ideen und Agitatoren aus.					

4. Empirische Ergebnisse

4.1 Leistungen des Projekts

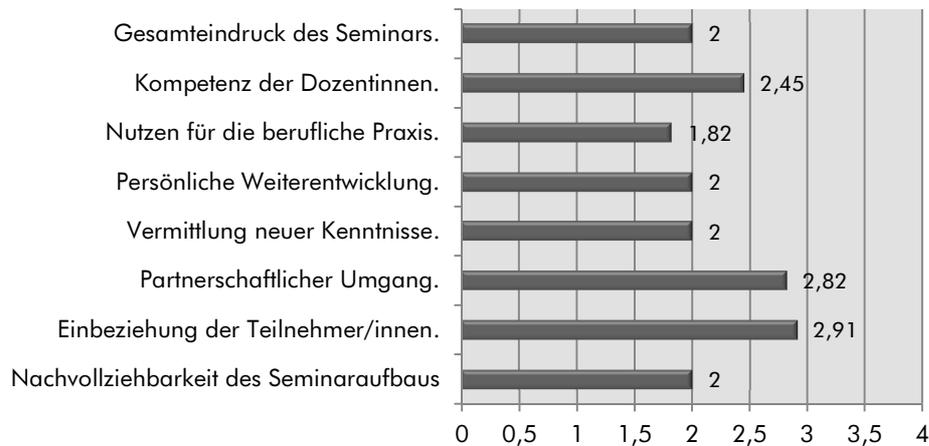
Im Förderjahr 2013 führte der Verein Pro Dialog e.V. zwei interkulturelle Trainings durch. Nach Auskunft des Projektes geriet die Akquise der Zielgruppe zu Beginn ins Stocken, weil die interkulturellen Trainings durch das Personalamt zunächst nicht in den offiziellen Fortbildungskatalog der Stadtverwaltung aufgenommen wurden und ein alternativer Zugang zur Zielgruppe gesucht werden musste. In der ersten Workshopveranstaltung zur interkulturellen Öffnung der Leipziger Stadtverwaltung bestand der Teilnehmerkreis nur zu einem geringen Anteil aus Verwaltungsangestellten, überwiegend aus Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern eines freien Trägers. Erst im Rahmen des zweiten Trainings gelang es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Leipziger Ordnungsamtes zu gewinnen. Eine ursprünglich geplante dritte Veranstaltung kam 2013 nicht mehr zustande.

4.2 Wirkungen des Projekts

Die Begegnungsveranstaltung erreichte bei den 11 Ordnungsamtsmitarbeitern, die in der zweiten Befragungswelle die Akzeptanzfragen beantwortet haben, mit einem Durchschnittswert (M) von 2,25 auf einer Skala von 1 bis 4⁵ einen negativen Wert. Von den 8 unterschiedlichen Items erhielt die Kategorie „Einbezug der Teilnehmer/innen“ mit einem Durchschnittswert von 2,91 das beste Prädikat. Der Aspekt „Nutzen für die berufliche Praxis“ erzielte den schlechtesten Durchschnittswert (1,82).

⁵ 1=sehr schlecht, 2=schlecht, 3=gut, 4=sehr gut.

Abbildung 2: Akzeptanz des Fortbildungsworkshops „Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung“ (N=11)*



* Die Skala hat folgende Werte: 1 = „sehr schlecht“, 2 = „schlecht“, 3 = „gut“ und 4 = „sehr gut“. Ein Wert von 2,5 bedeutet hier eine neutrale Bewertung.

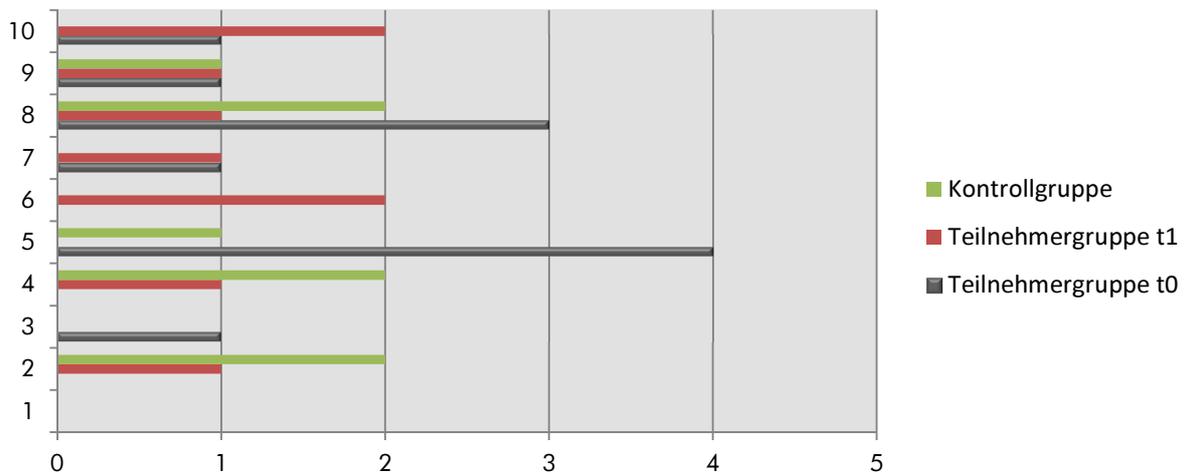
Hinsichtlich einer durch die Fortbildungsveranstaltung bewirkten Sensibilisierung für das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ ergibt der Vorher-Nachher-Vergleich keinen Effekt. Auf einer Skala von 0 (völlig unwichtig) bis 10 (sehr wichtig) haben die Befragten zu beiden Befragungszeitpunkten den Grad der Relevanz des Seminarthemas eingeschätzt. In der ersten Erhebungswelle (t_0) lag der Durchschnittswert bei 6,64 (N=11), bei der t_1 -Erhebung bei 6,89 (N=9). Unter Berücksichtigung der Standardabweichung (SD)⁶ ergibt sich eine Effektstärke $d=0,1$; dieser Wert indiziert keine Veränderung in Richtung einer stärkeren Sensibilisierung für das Thema „Interkulturelle Kompetenz“⁷. Der Mittelwertvergleich der Teilnehmergruppe zum Zeitpunkt t_0 mit der Kontrollgruppe⁸ ($M=5,25$; $SD=2,77$) lässt auf eine insgesamt höhere Relevanz des Seminarthemas bei der Teilnehmergruppe, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ordnungsdienstes, schließen.

⁶ SD in $t_0= 2,157$, SD in $t_1=6,889$.

⁷ Nach Cohen (1988) ist $d=0,2$ als ein kleiner, $d=0,5$ als ein mittlerer und $d=0,8$ als ein starker Effekt anzusehen.

⁸ Die Kontrollgruppe setzt sich aus Mitarbeitern des Amtes für Jugend, Familie und Bildung der Stadt Leipzig zusammen.

Abbildung 3: Relevanz des Themas „Interkulturelle Kompetenz“



Hinsichtlich der durch uns erfragten, sich im beruflichen Alltag stellenden Herausforderungen und Probleme im Umgang mit Zuwanderern wurde in der ersten Erhebungswelle deutlich, dass die Mitarbeiter des Ordnungsdienstes „oft“ oder „fast immer“ auf sprachliche Verständigungsprobleme⁹ stoßen (9 Personen „oft“, 2 Personen „fast immer“; N=11). 8 von 11 Befragten sind sich unsicher, ob sie von ihrem Gegenüber inhaltlich verstanden werden¹⁰, gut die Hälfte der Befragten konstatiert sowohl Voreingenommenheit¹¹ wie Misstrauen von Zuwanderern gegenüber Behörden¹²; „unbekannte Umgangsformen“¹³ werden von der Hälfte der Befragten als Problem genannt. Eher geringe Probleme im Umgang mit Zuwanderern gibt es hinsichtlich der Dimensionen „Berührungspunkte“¹⁴, „peinliche Situationen“¹⁵ oder bei der Frage, ob die Mitarbeiter des Ordnungsdienstes die Anliegen, die durch Zuwanderer an sie herangetragen werden, auch verstehen¹⁶. Als Herausforderung an den beruflichen Alltag konstatiert ein gutes Drittel der Inspektoren des Ordnungsdienstes (4 von 11 Personen) schließlich eine „Unangemessene Anspruchshaltung der Zuwanderer“^{17, 18}.

⁹ M=3,18, SD=0,41.

¹⁰ M=2,82, SD=0,60.

¹¹ M=2,64, SD=0,67.

¹² M=2,73, SD=0,79.

¹³ M=2,50, SD=0,85.

¹⁴ M=2,27, SD=0,65.

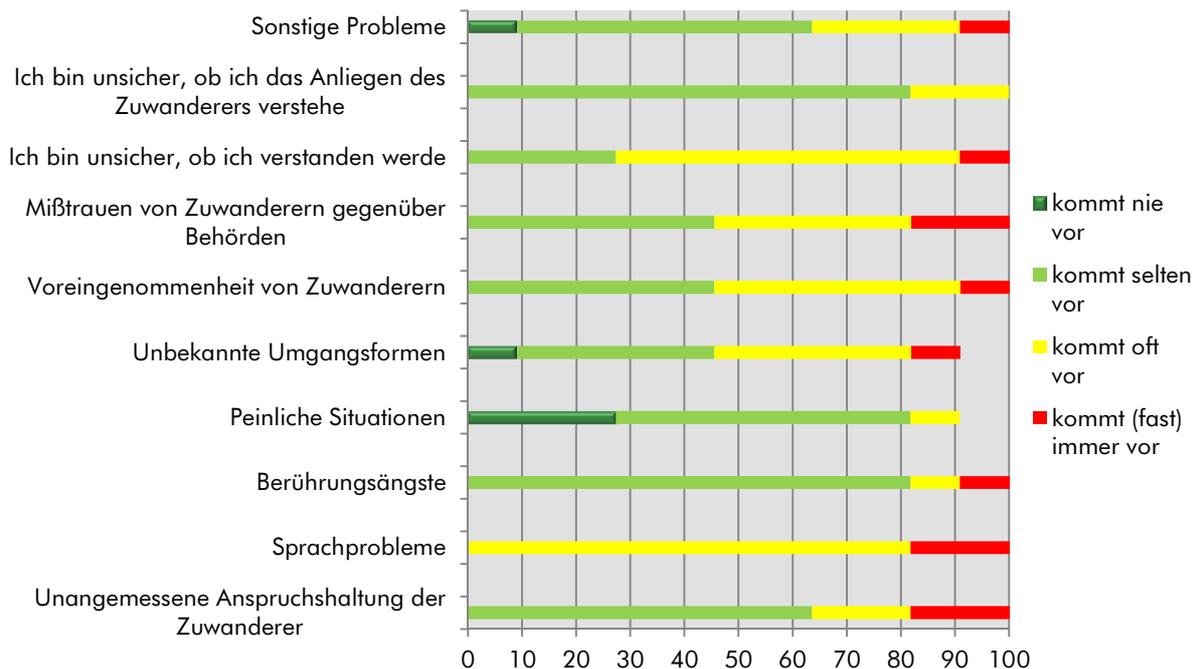
¹⁵ M=1,80, SD=0,63.

¹⁶ M=2,18, SD=0,41.

¹⁷ M=2,55, Standardabweichung= 0,82.

¹⁸ Für die Befragten der Kontrollgruppe stellen sich die genannten Probleme weit weniger (oder gar nicht). Die höchsten Werte erreichen in dieser Gruppe die Dimensionen „Sprachprobleme“, „Voreingenommenheit von Zuwanderern“ sowie „Misstrauen von Zuwanderern gegenüber Behörden“, die bei je 3 befragten Personen (N=8) „oft“ vorkommen.

Abbildung 4: Probleme und Herausforderungen im Umgang mit Zuwanderern (Angaben in %)

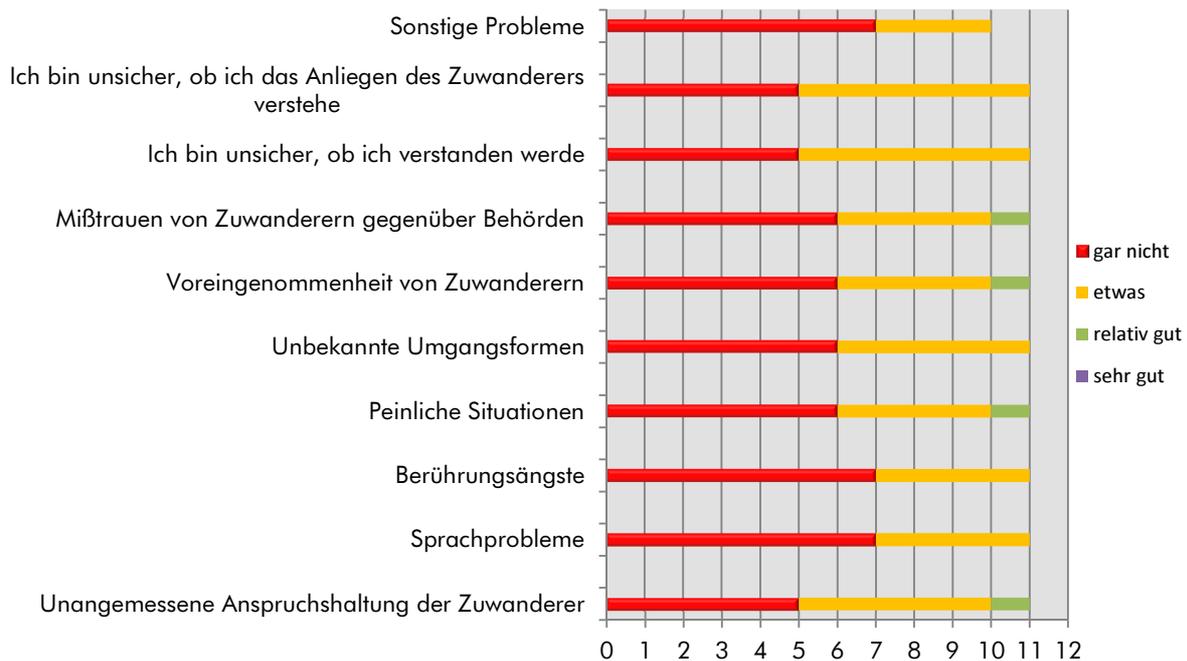


Die Seminarteilnehmer wurden in der t_0 -Erhebung auch nach „sonstigen Problemen“ gefragt und um die Beschreibung dieser Probleme gebeten. Diejenigen, für die sich „sonstige Probleme“ regelmäßig (oft/(fast) immer) im Arbeitsalltag stellen, nennen hier „Respektlosigkeit gegenüber Behörden“, „Konfliktbereitschaft von Zuwanderern“, „Aggressivität im Umgang“, „Intoleranz gegenüber Frauen und Deutschen“, „nicht anpassen wollen an das Rechtssystem und Kultur (europäische Kultur)“, „Ausnutzen der deutschen Toleranz“, „absichtliches Nicht-Verstehen-Wollen“, „Aggressivität (Auftreten, Handgreiflichkeit)“, „andere Bräuche und Sitten“ sowie „kein Rechtsverständnis“.

In der t_1 -Befragung wurden die Teilnehmer dann gebeten anzugeben, wie gut ihnen das Seminar geholfen hat, mit den oben genannten Problemen besser umzugehen.¹⁹ Mit Blick auf die oben festgestellten besonderen Herausforderungen („Sprachprobleme“, „unbekannte Umgangsformen“, „Voreingenommenheit von Zuwanderern“, „Misstrauen von Zuwanderern gegenüber Behörden“ sowie die Unsicherheit, „ob ich verstanden werde“) hat die Seminarveranstaltung beim überwiegenden Teil der Ordnungsdienstmitarbeitern keine positiven Veränderungen bewirkt (siehe Abbildung 8); mit Ausnahme beim Item zur Unsicherheit, „ob ich verstanden werde“: hier gaben 6 Personen an, dass Ihnen das Seminar zumindest „etwas“ geholfen hat, 5 Befragten dagegen „gar nicht“.

¹⁹ Die vorgegebenen Antwortkategorien waren „gar nicht“ (1), „etwas“ (2), „relativ gut“ (3) und „sehr gut“ (4).

Abbildung 5: Wie gut hat das Seminar geholfen, mit Problemen besser umzugehen? (N=11)

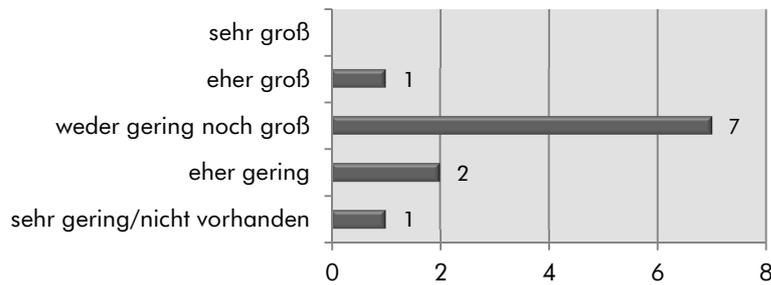


Mit Blick auf das Ziel, bei Verwaltungsmitarbeiter/innen die Nutzung von Ermessensspielräumen zugunsten von Zuwanderern zu bewirken (HZ1.3), haben wir die Teilnehmer in der t0-Erhebung gefragt, inwieweit sie bei Entscheidungen zu Ersuchen, die von Zuwanderern an Sie herangetragen werden, Spielräume besitzen (Abbildung 6). Zudem wollten wir wissen, wie gut sie in der Lage sind, diese Spielräume auch tatsächlich zu nutzen. Nach Angabe der Mitarbeiter des Ordnungsdienstes gibt es formal durchaus (wenn auch insgesamt eher begrenzte) Ermessensspielräume zugunsten zugewanderter Leipziger/innen²⁰, jedoch fühlt sich nur rund die Hälfte der Befragten in der Lage, diese Spielräume auch tatsächlich zu nutzen ($M=2,50$; $SD=0,53$).²¹

²⁰ Durchschnitt=2,73, Standardabweichung= 0,79.

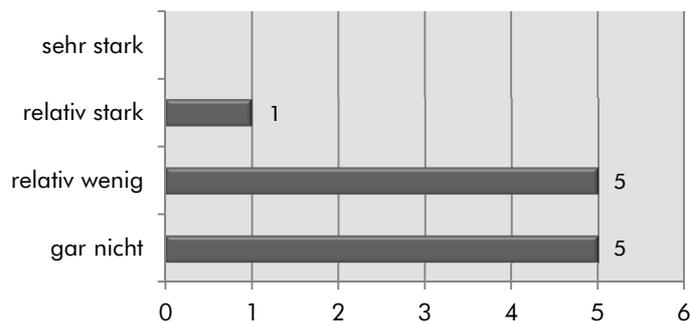
²¹ Ermessensspielräume im Umgang mit Zuwanderern sind für den überwiegenden Teil der Kontrollgruppenmitglieder (5 von 8 Personen) im Arbeitsalltag nicht relevant, eine Person gibt „geringe/keine“ Spielräume an, für 2 Personen sind sie „weder gering noch groß“. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Frage danach, ob sie sich in der Lage fühlen, ihre Ermessensspielräume zugunsten von Zuwanderern zu nutzen: für die Mehrheit der Befragten sind Abwägungsfragen schlicht nicht relevant (5 von 8 Personen); 3 Befragte fühlen sich „eher gut“ dazu in der Lage, Entscheidungen zugunsten von Zuwanderern zu fällen.

Abbildung 6: Wie groß sind Ihre Ermessensspielräume, wenn Sie Anliegen von Zuwanderern bearbeiten? (Angaben in absoluten Zahlen, Teilnehmergruppe; N=11)



In der t_1 -Erhebung wurden die Befragten gebeten, jeweils auf einer vierstufigen Skala²² anzugeben, a) wie stark sie durch das Seminar ermutigt wurden, ihre Ermessensspielräume zugunsten von Zuwanderern zu nutzen und b) wie gut sie sich nach dem Seminar dazu tatsächlich in der Lage fühlen. Mit Ausnahme einer befragten Person fühlen sich die Ordnungsdienstmitarbeiter durch die Fortbildungsveranstaltung weder zum erwünschten Verhalten ermutigt²³ (Abbildung 11) noch sehen sie sich dazu in der Lage²⁴ (Abbildung 12).

Abbildung 7: Wie stark wurden Sie durch das Seminar ermutigt, Ihre Ermessensspielräume zugunsten von Zuwanderern zu nutzen? (Angabe absolute Zahlen; N=11)

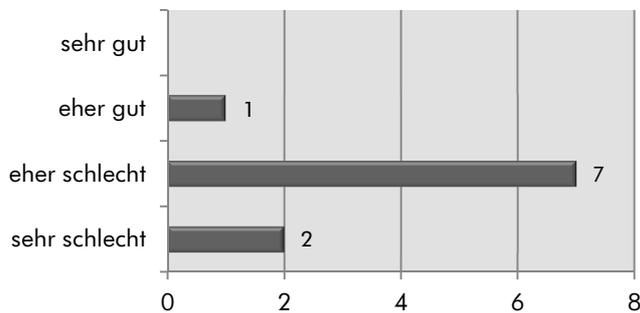


²² Bei der Frage „Wie stark wurden Sie durch das Seminar ermutigt, Ihre Ermessensspielräume zugunsten von Zuwanderern zu nutzen?“ waren die Antwortvorgaben „gar nicht“ (1), „relativ wenig“ (2), „relativ stark“ (3), „sehr stark“ (4). Hinsichtlich der Ermittlung, wie gut sich die Befragten nach dem Seminar in der Lage fühlen, ihre Ermessensspielräume zugunsten von Zuwanderern zu nutzen, bestanden die Antwortkategorien in „sehr schlecht“ (1), „eher schlecht“ (2), „eher gut“ (3) sowie „sehr gut“ (4).

²³ $M=1,64$, $SD=0,67$.

²⁴ $M=1,90$, $SD=0,57$.

Abbildung 8: Wie gut fühlen Sie sich nach dem Seminar in der Lage, Ihre Ermessensspielräume zugunsten von Zuwanderern zu nutzen? (Angabe in absoluten Zahlen; N=10)



In der hinsichtlich der Überprüfung des Projektziels HZ2.1²⁵ eingesetzten Items, die sich zum Konstrukt „Vorurteilsbewusstsein“ zusammenfassen lassen, wurden die Seminarteilnehmer um Zustimmung/Ablehnung zu vorgegebenen, positiv oder negativ formulierten Aussagen gebeten.²⁶ Die Items lauteten beispielsweise „Ich weiß, wie es zu voreingenommenen Haltungen gegenüber Personen oder Gruppen kommen kann“, „Ich fühle mich in der Lage, Ausgrenzungen zu erkennen“ oder etwa „Ich fühle mich in der Lage, gängige Vorurteile und Stigmatisierungen kritisch zu hinterfragen“. Betrachtet man diesen Komplex im Vorher-Nachher-Vergleich, so lässt sich aufgrund eines Rückgangs bei den Mittelwerten²⁷ bei den Ordnungsamtsmitarbeitern kein Effekt in Richtung der gewünschten Veränderung nachweisen.

Die Handlungsziele 1.1 und 1.2 zielen auf einen unbelasteten, das Gegenüber anerkennenden Umgang in Situationen der Begegnung zwischen Verwaltungsmitarbeitern und allochthonen Zuwanderern. Zur Überprüfung dieses Ziels haben wir zwei Skalen eingesetzt und die Befragten um Zustimmung bzw. Nichtzustimmung zu den darin aufgelisteten Aussagen gebeten.

Hinsichtlich der ersten Skala haben wir folgenden Rahmentext formuliert: „Begegnungen mit Menschen anderer Herkunft stellen oft besondere Situationen dar. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen oder nicht“. Bei den dann folgenden 6 Aussagen haben wir beispielsweise nach Zustimmung/Nichtzustimmung²⁸ zur Aussage „Wenn man weiß, woher ein Zuwanderer kommt, weiß man gleich über ihn Bescheid“ gebeten. Im Sinne des Projektes besteht die gewünschte Antwortoption in der höchstmöglichen Ablehnung dieser Aussage („stimme überhaupt nicht zu“), da sie eine unzulässige Generalisierung enthält und Zuwanderer nicht als individuelle Personen, sondern als Herkunfts- bzw. Gattungsexemplare

²⁵ Mitarbeiter/innen der kommunalen Verwaltung entwickeln die Fähigkeit zur Vorurteilsreflexion.

²⁶ An dieser Stelle wurde eine vierstufige Likert-Skala mit den Antwortvorgaben „trifft gar nicht zu“ (1), „trifft eher nicht zu“ (2), „trifft überwiegend zu“ (3) sowie „trifft voll und ganz zu“ (4) eingesetzt. Bei der Datenaufbereitung wurden alle Items so gepolt, dass alle Aussagen in die gleiche Richtung gehen und der größte Wert die positivste Ausprägung (im Sinne des gewünschten Zustands) anzeigt. Die Items lauteten beispielsweise „Ich weiß, wie es zu voreingenommenen Haltungen gegenüber Personen oder Gruppen kommen kann“, „Ich fühle mich in der Lage, Ausgrenzungen zu erkennen“ oder etwa „Ich fühle mich in der Lage, gängige Vorurteile und Stigmatisierungen kritisch zu hinterfragen“.

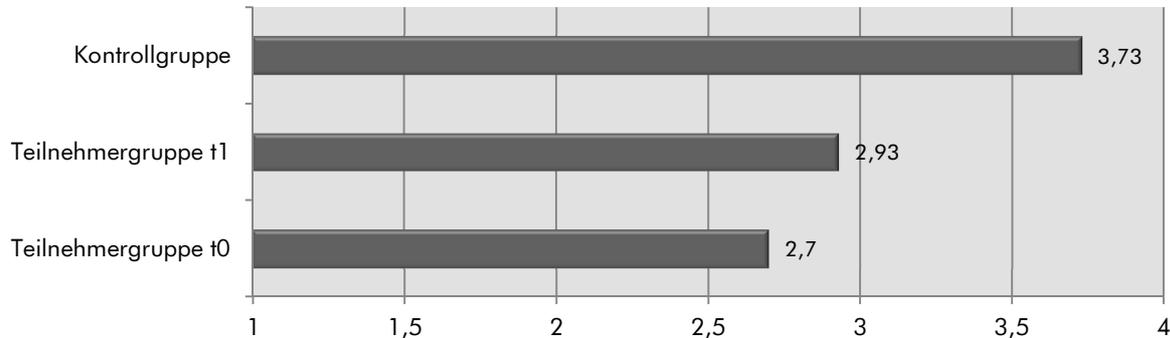
²⁷ t_0 : $M=2,61$, $SD=0,49$; t_1 : $M=2,36$, $SD=0,90$.

²⁸ Antwortvorgaben: „stimme voll und ganz zu“ (1), „stimme eher zu“ (2), „stimme eher nicht zu“ (3), stimme überhaupt nicht zu“ (4). Bei der Datenaufbereitung wurden alle Items so gepolt, dass alle Aussagen in die gleiche Richtung gehen und der größte Wert die positivste Ausprägung (im Sinne des gewünschten Zustands) anzeigt.

einer Kultur auffasst und entsprechende Vorurteile mobilisiert. Dies wäre einer vom Projekt beabsichtigten wertschätzenden Begegnung auf Augenhöhe abträglich und würde Begegnungssituationen eher belasten. Bezüglich eines anderen Items – „Für den Umgang mit Zuwanderern ist die genaue Kenntnis ihrer Lebenssituation wichtiger als die Kenntnis ihrer Herkunftskultur“ – besteht aus Projektsicht die gewünschte Antwortoption in „stimme voll und ganz zu“, weil die kulturelle Herkunft eines Migranten ‚Kultur‘ zum bevorzugten Motiv bei der Erklärung sozialer Tatbestände (die mit Einwanderung verbundenen Herausforderungen und Umstellungsprobleme) machen würde und dabei die (zu)wanderungsbedingte Lebensrealität des allochthonen Anderen marginalisiert werde²⁹. Die Items wurden entsprechend den Projektzielen umkodiert und zu einem Summenindex³⁰ zusammengefasst. Die sich daraus ergebenden Mittelwerte wurden in die Berechnung der praktischen Signifikanz (Effektstärke d) einbezogen³¹. Im Vorher³²-Naher³³-Vergleich kann kein Effekt durch die Maßnahmen des Projekts nachgewiesen werden, weil der Mittelwert zurückgeht.

Des Weiteren haben wir eine Skala zur Ablehnung von Ausländern (Lederer 2006) eingesetzt. Die für die t₀- und t₁-Erhebung ermittelten Durchschnittswerte (und Standardabweichungen) wurden in die Berechnung der Effektstärke einbezogen, die einen mittleren Wert von d=0,45³⁴ ergibt.

Abbildung 9: Mittelwerte der Skala Ausländerablehnung (Teilnehmergruppe t₀: N=10, t₁: 9. Kontrollgruppe N=8; 1=schlechtester Wert, 4=bester Wert)



²⁹ Das Projekt spricht in diesem Zusammenhang davon, dass „die deutsche Realität unserer Einschätzung nach sehr geprägt ist von Kulturalisierungen, und Menschen mit Migrationshintergrund haben es schwer, als Individuen angesehen zu werden“.

³⁰ Ein Index ist eine im Datenauswertungsprozess erzeugte Variable, deren Wert aus mehreren Variablenwerten errechnet wird. Durch Indexbildung werden verschiedene Indikatoren eines Konstruktes zu einem Messwert zusammengefasst. Als *Summenindex* bezeichnet man einen Index, dessen Ausprägungen sich aus der Summe der Indikatorenwerte ergeben.

³¹ Die Effektstärke d wird nach folgender Formel berechnet (vgl. Cohen 1988): $|d| = \frac{M_{\text{vorher}} - M_{\text{nachher}}}{\sqrt{(SD_{\text{vorher}}^2 + SD_{\text{nachher}}^2) - 2}}$

Nach Cohen (1988) ist d=0,2 als ein kleiner, d=0,5 als ein mittlerer und d=0,8 als ein starker Effekt anzusehen.

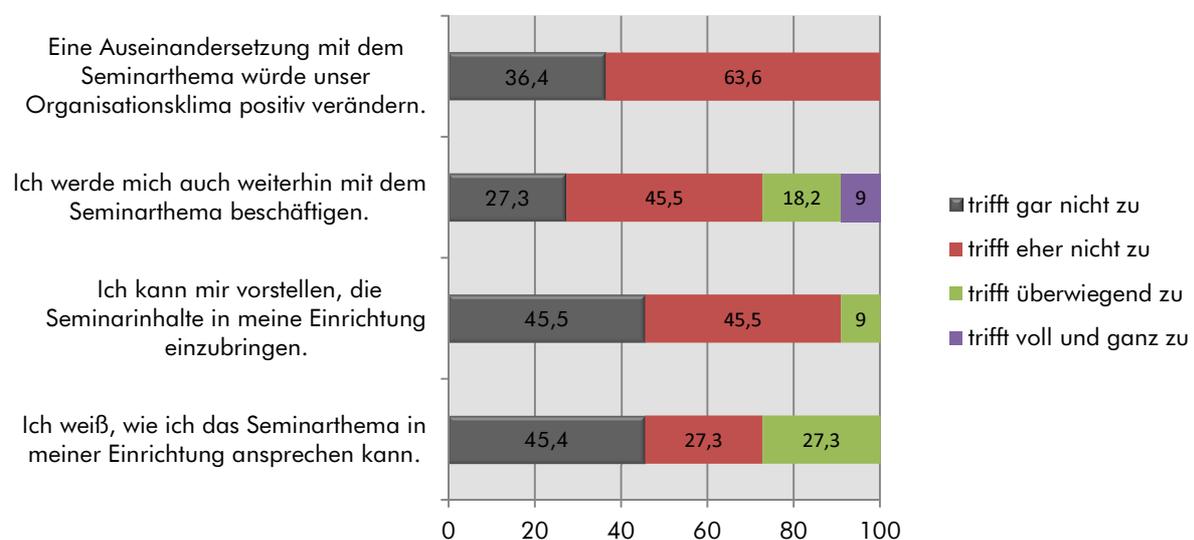
³² M=15,09, SD=1,70.

³³ M=14,82, SD=1,08.

³⁴ T₀: M=2,69, Standardabweichung=0,56; t₁: M=2,93, SD=0,50.

Schließlich haben wir in der 2. Erhebungswelle überprüft, ob sich die Seminarteilnehmer in der Lage sehen, auf der Grundlage der in der Fortbildungsveranstaltung gemachten Erfahrungen das soziale Klima in ihrer Einrichtung positiv zu beeinflussen (HZ2.2). Sämtliche Befragten sind nicht der Ansicht, dass die Beschäftigung mit dem Seminarthema „Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung“ das Klima in ihrer Einrichtung positiv verändern würde. Immerhin 3 Befragte geben aber an, dass sie sich mit dem Thema „Interkulturelle Kompetenz“ weiterhin beschäftigen möchten, und 2 Teilnehmer wissen, wie sie dieses Thema in ihrer Einrichtung ansprechen können. Ein Teilnehmer sieht sich in der Lage, die konkreten Seminarinhalte in seine Verwaltungsabteilung einzubringen.

Abbildung 10: Beeinflussung des sozialen Klimas (Angaben in Prozent; N= 11)



Unseren Beobachtungen zufolge besteht die Schwierigkeit des Seminars in der Diskrepanz zwischen der Erwartungshaltung der Teilnehmer und den Intentionen der Veranstalter. Die Ordnungsamtsmitarbeiter haben während der Veranstaltung geäußert, dass sie gern "Handwerkszeug" an die Hand bekommen würden; beispielsweise in Bezug darauf, wie man sich gegenüber einer Person dieser oder jener Herkunft verhält. So etwas kann es aus Sicht der Veranstalter, dies ist in den beobachteten Seminarveranstaltungen deutlich geworden, im Stile einer ‚Verhaltensanweisung für X, Y, Z‘ aber nicht geben. Denn dies bedeutete eine unzulässige Reduzierung einer Person auf die Herkunftskultur. Kulturelles Wissen sei für problemlösendes Verhalten insgesamt eher vernachlässigbar. Als die Seminarteilnehmer aufgefordert wurden, einmal aus ihrer Alltagspraxis Fälle zu berichten, in denen sie sich mit Zuwanderern auseinandersetzen mussten, wurde ihnen vonseiten der Seminarleitung zurückgemeldet, dass sie alles richtig gemacht hätten und dass sie für ihr problemlösendes konstruktives Verhalten schließlich kein kulturelles Hintergrundwissen benötigt hätten. Genau dieser Punkt hat bei den Teilnehmern Irritationen verursacht: Wenn man im Grunde schon alles richtig macht, weshalb sollte man dann ein solches Fortbildungsseminar besuchen? Hinzu kommt eine zweite Irritation, für die die Seminarveranstaltung bisher keine Lösung bereitzuhalten scheint: So richtig es sein mag, dass Personen nicht auf ihre (Herkunfts-) Kultur festgelegt werden dürfen, muss aber damit gerechnet werden, dass in Situationen der Kulturbegegnung (um bei der Teilnehmer-

gruppe zu bleiben:) ein Mitarbeiter des Ordnungsamtes stets das Selbstbild als Deutscher aktualisiert. An dieser Stelle spielt Kultur nicht als inhaltliche Kategorie eine Rolle – und insofern haben die Seminarveranstalter recht, wenn sie den Teilnehmern vermitteln, dass gar nicht exakt bestimmt werden kann, was beispielsweise ‚deutsch-Sein‘ eigentlich ist. Denn I (nicht nur) die deutsche Gesellschaft zerfällt in eine Fülle von Milieus, die sich mitunter nicht auf gemeinsame Werte und Normen homogenisieren lassen. Vielmehr wird Kultur hier als *strukturelle* (inhaltsleere) Kategorie wirksam und schafft eine Wir-Sie-Situation (etwa Deutscher – Afghane).³⁵ Aus unserer Sicht haben die Inspektoren des Ordnungsamtes verstanden, dass sie für das unmittelbar problemlösende Handeln nicht auf herkunftskulturelles Wissen zurückgreifen müssen. Gleichzeitig lässt sich Kultur jedoch nicht wegdiskursivieren bzw. postmodern auflösen, wie schon eine einfache Frage eines Seminarteilnehmers zeigt: „Wie ist das eigentlich: Darf ich einer Muslimin die Hand geben?“

4.3 Zusammenfassung

Unter Berücksichtigung der Projektkosten in Höhe von 5.720 Euro im Förderjahr 2013, wovon 4.500 Euro durch das Landesprogramm bestritten werden, kann der Output des Projektes als akzeptabel betrachtet werden. Mit Blick auf die Akzeptanz der Maßnahme gibt es einen erheblichen Steigerungsbedarf, was sich neben den Angaben im Fragebogen auch in der Feedbackrunde am Ende der Veranstaltung und in ihrem Nachgang zeigte.³⁶

Mit Blick auf die Handlungsziele des Projekts bieten die Selbsteinschätzungen der Teilnehmer zwar keine Hinweise für positive Veränderungen bezüglich der Fähigkeit zur Vorurteilsreflexion, jedoch bezüglich der Einstellung zu Ausländern (HZ2.1). Dieses Ziel gilt als zum Teil erreicht. Die anderen überprüften Handlungsziele wurden nicht erreicht. Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung liegt das daran, dass die Inhalte der Fortbildungsveranstaltung kaum erkennen ließen, was diese mit den Projektzielen zu tun haben könnten. So wurde im Seminar ein Modell des Kulturanthropologen Geert Hofstede vorgestellt, das Kulturen nach den Dimensionen „Machtdistanzindex“, „Individualismus/Kollektivismus“, „Maskulinität/Feminität“ sowie „Unsicherheitsvermeidung/Grad der Risikobereitschaft“ klassifiziert. Zudem wurde durch die Dozenten ein kommunikationstheoretisches Modell – das sogenannte Eisberg-Modell – vorgestellt. Ferner wurden „Dimensionen interkultureller Kompetenz“ eingeführt, die in „Wissen“ (Vertrautsein mit: Fakten, Informationen, Erklärung; erworben durch Erfahrung oder Bildung), „Fähigkeiten“ (erlerntes Vermögen; die Kapazität etwas zu tun) und „Handlung“ (schwer zu ändernde Denkweise und Gefühle, die sich durch Verhalten äußern; erlernte Art/Technik, wie man bestimmten Personen, Themen, Situationen begegnet) bestehen. Dann wurde durch die Seminarleiter auf „Gefahren kultureller Dimensionen“ aufmerksam gemacht, wie etwa die

³⁵ Das heißt man weiß im unmittelbaren Kulturkontakt, dass man anders als sein Gegenüber ist, ohne zugleich diese Differenz inhaltlich zu füllen. Es sind eher Ablagerungen im kulturellen Gedächtnis, die hier aktiviert werden.

³⁶ Gegenüber dem Evaluator gaben die Seminarteilnehmer an, dass sie von der Veranstaltung „enttäuscht“ seien, dass das Seminar „vollkommen Fehl am Platz“ war und „überhaupt nichts gebracht“ hätte und dass „die für unsere Arbeit wichtigen Punkte unbearbeitet blieben“.

„Gefahr der unbewussten Stereotypisierung“, die Gefahr „real nicht vorhandener kultureller Homogenisierung“ sowie die Gefahr der „Konzentration auf trennende Unterschiede“. Schließlich wurden die Seminarteilnehmer gebeten, aus ihrem Arbeitsalltag brisante Fälle zu berichten, in denen sich die Ordnungsamtsmitarbeiter mit zugewanderten Personen auseinandersetzen mussten. Durch die Seminarleiter wurde den Mitarbeitern zurückgespiegelt, sich in allen drei berichteten Beispielen richtig verhalten zu haben.

Dass es in der Veranstaltung kaum um jene Ziele ging, die im Zielworkshop formuliert wurden, liegt aus unserer Sicht daran, dass der durchführende Verein bereits ein mehr oder weniger festes Curriculum „Interkulturelle Kompetenz“ besaß und die im Zielworkshop erarbeiteten Wirkungsziele zwar zur Kenntnis nahm, ihnen aber nicht den ihnen gebührenden Stellenwert eingeräumt und nicht zur Grundlage seiner Arbeit gemacht hat. Er hat auch nicht systematisch nach geeigneten Maßnahmen gesucht, mit denen sich diese Ziele erreichen bzw. Kompetenzen entwickeln lassen. Mit Blick auf die Steuerungspraxis empfehlen wir dem Projekt, dass es sich zunächst an den Wirkungszielen orientiert und erst auf deren Grundlage einen geeigneten Anbieter für die Seminarveranstaltung sucht. Auf diesem Weg kann sichergestellt werden, dass dieser Anbieter dann die Maßnahmen an den Zielen ausrichtet. Positiv ist zu erwähnen, dass das Projekt die Ordnungsdienstmitarbeiter für ein Thema geöffnet hat, das diese Gruppe weiterhin beschäftigen wird. Nach Aussage des Projekts wird durch das Ordnungsamt noch einmal eine Veranstaltung zu diesem Thema anvisiert, jedoch wolle es einen anderen Anbieter wählen und andere Schwerpunkte setzen.

5. Literatur

- Cohen, J. (1988): *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2. Aufl. Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Lederer, G. (2006): *Ausländerablehnung*. In: ZIS Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Daten und Skalen. Version 15. Bonn: GESIS