

Antwort

auf die Anfrage der Alternative für Deutschland Kreis- tagsfraktion Warendorf vom 02.10.2014 zur „interkultu- rellen Kompetenz“

1. Wie definiert die Kreisverwaltung „interkulturelle Kompetenz“?

Die Kreisverwaltung Warendorf definiert den Begriff „interkulturelle Kompetenz“ in Anlehnung an die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement wie folgt:

„Interkulturelle Kompetenz eines Individuums bezeichnet die Befähigung zum positiven und situationsgerechten Umgang zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen, Milieus und Lebensweisen. Interkulturelle Kompetenz ist die Kompetenz des Einzelnen im Kontakt zu Menschen mit einer anderen Weltsicht („Kultur“), die Ziele des eigenen Handelns gegenüber dem Anderen zur wechselseitigen Zufriedenheit verfolgen zu können.“¹

2. Wie kann man nach Ansicht der Kreisverwaltung „interkulturelle Kompetenz“ erhalten? Wann hat man „interkulturelle Kompetenz“?

Der Erwerb von „Interkultureller Kompetenz“ ist ein fortwährender Lernprozess. Er erschöpft sich nicht im Anhäufen von Wissen über andere Kulturen.

Interkulturell kompetent sind Menschen,

- die erkennen und akzeptieren, dass Menschen immer geprägt sind durch ihre Werte, Normen und Sichtweisen der sozialen Gruppen, denen sie sich zuordnen,

¹ KGST®-Bericht Nr. 2/2011, S 8.

- die eigene Wertestandpunkte überprüfen und die Verantwortung für das eigene Handeln erkennen und übernehmen,
- die fremde Sichtweisen als fremd wahrnehmen, ohne sie abzuwerten bzw. sie achten und wertschätzen,
- die Verständnis und Respekt für Mitglieder anderer Gruppen/Kulturen im Rahmen unserer Verfassung entwickeln,
- die in kulturellen Überschneidungssituationen angemessen reagieren und zwischen Handlungsmöglichkeiten begründet auswählen,
- die interkulturelle Konflikte nach demokratischen Regeln austragen.²

3. Wie zeigt sich in der alltäglichen Arbeit der Mitarbeiter des Kreises konkret „interkulturelle Kompetenz“ oder falls noch nicht vorhanden, wie könnte sie sich zeigen?

Im Alltag zeigt sich die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises insbesondere, indem sie Kommunikationssituationen mit Bürgerinnen und Bürgern schaffen, die vorurteilsfrei und von Respekt und Wertschätzung geprägt sind.

4. Bezüglich welcher Kulturgruppen strebt die Kreisverwaltung Warendorf konkret durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Stärkung der „interkulturellen Kompetenz“ an? Nach welchen Kriterien werden hier ggf. Kulturgruppen ausgewählt? Werden durch die Kreisverwaltung auch Maßnahmen zur Stärkung der „interkulturellen Kompetenz“ bzgl. der vielfältigen lateinamerikanischen Kulturgruppen oder der reichhaltigen ostasiatischen Kulturgruppen angedacht? Falls nicht, wieso sollten den Kreismitarbeitern ggf. „interkulturelle Kompetenzen“ zu diesen Kulturgruppen vorenthalten werden?

² KGST®-Bericht Nr. 2/2011, S. 9.

In den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur „interkulturellen Kompetenz“ wird nicht schwerpunktmäßig Wissen über unterschiedliche Kulturen vermittelt. Dies würde auch der hier verwandten Definition von interkultureller Kompetenz widersprechen. Der Respekt und die Wertschätzung unterschiedlicher Kulturen erfordert eine Konzeption von Fortbildung, die keine weiteren Stereotypen entstehen lässt, sondern individuelles, situationsgerechtes Handeln fördert.

5. Gerade im Bereich im Bereich des Zusammentreffens mit Kunden aus islamisch geprägten Ländern zeigen sich, wie auch von Herrn Dr. Gericke in der Kreisausschusssitzung am 2.10.2014 dargelegt öfters „interkulturelle Differenzen“ mit den Mitarbeitern. Erhofft sich die Kreisverwaltung hier durch die Stärkung der „interkulturellen Kompetenz“ eine Verminderung der Differenzen? Falls ja, wie sollte dies konkret geschehen? Ist das vorausschauende Bedecken des Haupthaars weiblicher Mitarbeiter der Kreisverwaltung durch gewonnene „interkulturelle Kompetenz“ bei der Erwartung eines stärker religiös geprägten Kunden für die Kreisverwaltung z.B. ein erstrebenswertes Fortbildungsziel?

Die Stärkung der interkulturellen Kompetenz erweitert die Handlungsstrategien der Beschäftigten in Konfliktsituationen. Insofern lernen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Konfliktsituationen situationsgerecht zu lösen. Das „vorausschauende Bedecken des Haupthaars weiblicher Mitarbeiter der Kreisverwaltung durch gewonnene „interkulturelle Kompetenz“ bei der Erwartung eines stärker religiös geprägten Kunden“ ist nicht Fortbildungsziel.