

Rheinland-Pfalz



Landesamt für
Soziales, Jugend und
Versorgung

www.Landesjugendamt.de



**Zusätzliche Fachkräfte
für interkulturelle Arbeit
in Kindertagesstätten
in Rheinland-Pfalz**

Beschluss des Landesjugendhilfeausschusses vom 20. Februar 2006

Herausgeber

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
– Landesjugendamt –
Rheinallee 97-101
55118 Mainz

Mai 2006



Landesamt für
Soziales, Jugend und
Versorgung
Landesjugendamt

Zusätzliche Fachkräfte
für interkulturelle Arbeit
in Kindertagesstätten
in Rheinland-Pfalz

Inhaltsverzeichnis

Einführung	4
1. Einwanderung in ihrer Bedeutung für Kindertagesstätten	6
1.1. Menschen mit Migrationshintergrund – Begriffsklärung	6
1.2. Konsequenzen	8
2. Zielsetzung und Aufgabenbereiche interkultureller Arbeit	9
3. Rechtliche Rahmenbedingungen	12
3.1. Rechte der Kinder, Rechte und Pflichten von Eltern und anderen Erziehungsberechtigten, Pflichten der staatlichen Gemeinschaft und ihrer Instanzen	12
3.1.1. UN-Kinderrechtskonvention	12
3.1.2. Bundesgesetze	13
3.1.3. Landesgesetz und -verordnung	14
4. Aufgaben von Träger, Jugendamt und Landesjugendamt	15
4.1. Voraussetzungen, die vom Träger zu berücksichtigen sind	15
4.2. Die Rolle des Jugendamtes im Bewilligungsverfahren	16
4.3. Die Beteiligung des Landesjugendamtes	17
5. Zusätzliche Fachkräfte für interkulturelle Arbeit	18
5.1. Einsatzmöglichkeiten auf Grundlage der LVO	18
5.2. Qualifikation der Zusatzkräfte	18
5.2.1. Zusatzkräfte für Kinder mit Migrationshintergrund	18
5.2.2. Zusatzkräfte für Aussiedlerkinder	19
6. Festlegung der Stellenanteile	20
7. Checkliste zur Antragstellung und Bewilligung	21
8. Schaubild zum Genehmigungsverfahren	22

9. Konzeptionelle Einbindung der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit	23
9.1. Einsatzmöglichkeiten in der Kindertagesstätte	23
9.2. Vor- und Nachbereitungszeit	23
9.3. Zusammenarbeit mit Eltern	23
9.4. Zusammenarbeit im Team	24
9.5. Aufgaben der Leitung	24
9.6. Fortbildungsmaßnahmen, Arbeitsgemeinschaften, Öffentlichkeitsarbeit	24
10. Beispiele aus der Praxis.....	26
10.1. Kindertagesstätte Neustadtzentrum in Mainz	26
10.2. Kindertagesstätte Goetheplatz in Mainz	27
10.3. Kindertagesstätte Hemshof in Ludwigshafen.....	28
11. Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung.....	31
12. Anhang	32
a) Musterbescheide.....	32
Bewilligung nach § 2 Abs. 5 Nr. 4 LVO.....	32
Bewilligung nach § 2 Abs. 5 Nr. 5 LVO.....	34
b) Beispiel für einen Jahresbericht an das Jugendamt	36
c) Statistik	40
Aufteilung der Zusatzkräfte für Kinder mit Migrationshintergrund	40
Aufteilung der Zusatzkräfte für Aussiedlerkinder	41
d) Ansprechpartner	42
Ausländerbeauftragte, Aussiedlerbeauftragte und Migrationsbüros in Rheinland-Pfalz in alphabetischer Reihenfolge nach der Kommune.....	44
Ausländerbeiräte in Rheinland-Pfalz in alphabetischer Reihenfolge nach der Kommune	45
e) Informationsmaterial und Literaturhinweise.....	45
f) Internetlinks	47
Redaktion.....	48

Einführung

Kindertagesstätten sind in besonderer Weise Orte, in denen sich Kinder und Erwachsene unterschiedlicher sozialer Herkunft, Nationalität, Kultur und Religion unbefangen begegnen können. Die Offenheit für und die Achtung vor anderen Kulturen werden gelebt und die eigene kulturelle und religiöse Identität gewahrt.¹ Rheinland-Pfalz hat bereits 1979 auf die veränderte interkulturelle Situation in Kindertagesstätten reagiert und fördert seitdem die Einstellung von Zusatzkräften für interkulturelle Arbeit mit Landeszuschüssen. Mittlerweile arbeiten 316 Zusatzkräfte (Stand 16. November 2005) in Rheinland-Pfalz in dieser Funktion und es liegen reichhaltige und langjährige Erfahrungen vor, die die besondere Bedeutung dieser Fachkräfte in der Gestaltung des interkulturellen Zusammenlebens in den Kindertagesstätten unterstreichen.

Die Ergebnisse der PISA-Studie haben bestätigt, wie wichtig die Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund bereits im Elementarbereich ist. Kinder, die ohne ausreichende deutsche Sprachkenntnisse eingeschult werden, haben bei weitem nicht dieselben Aussichten auf eine erfolgreiche Schullaufbahn, wie Kinder, die die deutsche Sprache gut beherrschen. Was liegt näher, als bereits im Kindergarten fördernd auf die Sprachentwicklung einzuwirken und so dazu beizutragen, dass die Chancen von Kindern mit Migrationshintergrund bei ihrem Start in die Schule verbessert werden.

Die Fachkräfte für interkulturelle Arbeit tragen entscheidend zur Qualität der Arbeit in Kindertagesstätten und zur Entwicklung und Sicherung eines interkulturellen Profils der Einrichtung bei, sei es mit eigener Mehrsprachigkeit und Migrationserfahrung, sei es mit vielfältigen interkulturellen Kompetenzen, mit denen sie das Aufeinanderzugehen von Kindern und Familien mit unterschiedlichen kulturellen und sprachlichen Erfahrungshintergründen gezielt unterstützen.

Die interkulturelle Arbeit der Kindertagesstätte kann nur mithilfe aller Beteiligten und einer gelungenen Einbindung der Aufgaben der Zusatzkräfte in die Gesamtkonzeption erreicht werden. Die gesamte Einrichtung kann von dem Miteinander profitieren und die Kinder mit dem Zusammenleben verschiedener Kulturen vertraut machen. Kindertagesstätten-Teams bestätigen, wie entscheidend es ist, sprachliche und kulturelle Brücken zu bauen. Sie erfahren immer wieder, dass Fachkräfte mit eigenem Migrationshintergrund das Einfühlen und Verständnis für die Situation von Migrantenfamilien, auch im Team, ganz wesentlich fördern können. Die Beteiligung von Zusatzkräften ermöglicht es, intensivere Formen der Zusammenarbeit mit Eltern kontinuierlich und nachhaltig aufzubauen. Verstärkt können Lernsituationen in Kleingruppen, die eine individuellere Begleitung und Förderung ermöglichen, angeboten werden. Mehrsprachige Zusatzkräfte wirken als Vorbild. Eine mehrsprachige Kraft mit nicht deutscher Muttersprache, die gut deutsch spricht, macht Kindern wie auch deren Eltern Mut, sich auch auf die deutsche Sprache einzulassen, gleichzeitig sensibilisiert sie die deutschsprachigen Kinder für Mehrsprachigkeit. Eine Zusatzkraft mit Erstsprache Deutsch, die sich auch für andere Sprachen interessiert, signalisiert, dass sie die Sprachen der Kinder, die ein wichtiger Teil ihrer Identität sind, wertschätzt und auf sie eingeht.

¹ MBFJ: Bildungs- und Erziehungsempfehlungen für Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz 2004, S.56

Der weit verbreitete Einsatz von Zusatzkräften in Kindertagesstätten zeigt, dass das Bewusstsein für die Notwendigkeit interkultureller Pädagogik und sprachlicher Förderung vorhanden ist. Dennoch gibt es in der praktischen Umsetzung sowohl offene Fragen von der Antragstellung bis zur Genehmigung, als auch Unsicherheiten in Hinsicht auf die Einbindung dieser Arbeit in die Gesamtkonzeption.

Dies hat das Landesjugendamt dazu veranlasst, gemeinsam mit Fachleuten aus der Praxis, vielfach Beteiligte am Entscheidungs- und Umsetzungsverfahren, eine Orientierungshilfe zu erarbeiten. Sie soll für alle, die in der Praxis mit dem Einsatz von Zusatzkräften befasst sind – Jugendämter, Träger, Einrichtungsleitungen, Fachberatungen – eine Handreichung mit Angaben zu gesetzlichen Grundlagen, nützlichen Hinweisen, Praxisbeispielen und Anregungen sein.

Die Orientierungshilfe ist zu verstehen als Hilfestellung für die alltägliche Arbeit in den Kindertagesstätten, deren Schwerpunkt durch die Veränderungen in unserer Gesellschaft immer stärker auf einem gelingenden und fruchtbaren Miteinander von Kindern mit und ohne Migrationshintergrund liegen wird.

1. Einwanderung in ihrer Bedeutung für Kindertagesstätten

Über vierzig Jahre lang war die Bundesrepublik Deutschland ein Einwanderungsland wider Willen. Schon der Begriff „Einwanderung“ erzeugte massive Widerstände, in der politischen wie auch in der gesellschaftlichen Debatte, und er tut das zum Teil noch heute, 50 Jahre nach dem ersten Anwerbevertrag. Dies ändert aber nichts an der Tatsache, dass Migration als weltweites Phänomen mit vielen Ursachen de facto stattfindet. Die Bundesrepublik Deutschland hat seit ihrer Gründung Millionen von Zuwanderern aufgenommen und integriert: Flüchtlinge und Vertriebene nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs, Übersiedlerinnen und Übersiedler aus der DDR, Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus den ehemaligen Anwerbestaaten und ihre nachziehenden Familienangehörigen, politisch Verfolgte aus vielen Ländern der Welt, Spätaussiedlerfamilien, ausländische Familienangehörige Deutscher und schließlich Angehörige der EU-Mitgliedsstaaten. Dieser Prozess läuft weiter und verändert die Gesellschaft. Politisch ist er vor allem von seinen Zielen und Folgewirkungen her aufzugreifen, denn er erzeugt gesamtgesellschaftliche Veränderungen, die jeden betreffen, Deutsche wie Nichtdeutsche, Einheimische wie Zugewanderte.

1.1. Menschen mit Migrationshintergrund – Begriffsklärung

Was zunächst aussieht als sei es nur eine rein sprachliche oder begriffliche Frage, erweist sich als weitaus mehr: Wenn wir heute die Tatsache anerkennen, dass Einwanderung de facto stattgefunden hat, weiterhin stattfindet und in ihrer Dynamik zukünftig eher noch zunehmen wird, dann müssen wir uns fragen, ob unsere herkömmlichen Zuordnungskriterien diesen Umstand noch angemessen wiedergeben. Die Rede ist von den Bezeichnungen „Ausländer“ und „Migranten“.

Gemäß der rechtlichen Definition ist ein/eine „Ausländer/Ausländerin“ eine Person, die nicht Deutsche ist, das heißt weder die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt noch deutsche Volkszugehörige ist (Art. 116 Abs. 1 Grundgesetz). Er oder sie sind zwar Einwohner, aber nicht Bürger dieses Landes. Auf diesen Gesamtpersonenkreis beziehen sich die Regelungen des Ausländerrechts.

Der Begriff „Migrant/Migrantin“ dagegen trifft eine Aussage über soziale bzw. biografische Ereignisse im Lebenszyklus einer Person und bezieht sich auf die Frage, ob jemand einen Wanderungsprozess durchlaufen hat.² Damit fallen in die Kategorie „Migranten“ all diejenigen Personen, die aus dem Ausland zugewandert sind, unabhängig davon, ob es sich um deutsche oder ausländische Staatsangehörige handelt. So sind zum Beispiel Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler zwar Migranten, aber keine Ausländer.³ Sie besitzen bei ihrer Aufnahme in die Bundesrepublik Deutschland nicht die deutsche Staatsangehörigkeit, sind aber so genannte Statusdeutsche, das heißt deutsche Volkszugehörige i. S. v. Art. 116 Abs. 2 Grundgesetz. Deutlich wurde diese Besonderheit bis Mitte 1999 nur in der Einbürgerungsstatistik, da dieser Personenkreis die deutsche Staatsangehörigkeit bisher erst durch Einbürgerung erhalten hat. Nach der Änderung des Bundesvertrie-

² Ausgeblendet wird hier die nicht unerhebliche Binnenmigration in Deutschland, die eher unter dem Begriff der beruflichen oder familiären Mobilität zu fassen wäre.

³ Der Vollständigkeit halber muss hinzugefügt werden, dass heute im Bereich der Spätaussiedlerzuwanderung nur noch ca. 25 % der Personen den Status des Spätaussiedlers erhalten, der übrige Teil von 75 % sind so genannte ausländische Familienangehörige von Spätaussiedlern.

benengesetzes erwerben Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler seit dem 1. August 1999 mit Ausstellung einer vertriebenenrechtlichen Bescheinigung kraft Gesetzes die deutsche Staatsangehörigkeit, das heißt: Sie müssen kein Einbürgerungsverfahren mehr durchlaufen.

Nicht unerhebliche Teile der ausländischen Bevölkerung in Deutschland sind selbst keine Migranten, sondern in Deutschland als Kinder ausländischer Eltern geboren.⁴ Dadurch wächst mit jeder Geburt eines ausländischen Kindes in Deutschland der Anteil der ausländischen Bevölkerung, obwohl es in diesen Fällen keine Zuwanderung gibt. Dieser Teil ist heute allerdings sehr viel geringer als vor der Reform des Staatsangehörigkeitsgesetzes, das zum 1. Januar 2000 in Kraft getreten ist.

Solange das deutsche Staatsangehörigkeitsrecht allein auf dem so genannten Abstammungsprinzip beruhte und die Einbürgerung einer ausländischen Person im Sinne einer Ausnahme definierte, die an spezielle Bedingungen geknüpft ist, war es theoretisch möglich, auch nach vier, fünf und sechs Generationen als Ausländer in Deutschland geboren zu werden und aufzuwachsen. Dies entsprach schon lange nicht mehr der modernen und von Migration geprägten Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland. Die Anerkennung des gesamtgesellschaftlichen Wandels hin zur Einwanderungsgesellschaft, den wir heute als Paradigmenwechsel bezeichnen können, fand ihren Ausdruck unter anderem in der Reform des Staatsangehörigkeitsrechts.

Nunmehr ruht das Staatsangehörigkeitsrecht in Deutschland auf zwei Säulen: dem Abstammungsprinzip (*ius sanguinis*), das heißt: Kinder erhalten die Staatsangehörigkeit ihrer Eltern bzw. eines Elternteils, und dem Geburtsrecht (*ius soli*), das heißt: In Deutschland geborene Kinder ausländischer Staatsangehöriger erwerben kraft Gesetzes unter bestimmten Voraussetzungen⁵ die deutsche Staatsangehörigkeit. Für eine Übergangszeit von einem Jahr konnten außerdem Kinder bis zum Alter von zehn Jahren von einer Sonderregelung Gebrauch machen und erleichtert eingebürgert werden.

Die Folgen dieses „automatischen“ Erwerbs der deutschen Staatsangehörigkeit sind wesentlich. Sowohl die Kinder, die nach dem *ius-soli*-Prinzip Deutsche werden, wie auch die aufgenommenen Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler erwerben bzw. behalten in der Regel zusätzlich eine ausländische Staatsangehörigkeit – sie sind in rechtlicher Hinsicht aber in erster Linie Deutsche und werden in den amtlichen Statistiken auch nur als solche erfasst.

⁴ Die biografische Familienforschung, etwa Ursula Apitzsch, ordnet diese Gruppe als Angehörige von so genannten „Familienmigrationsprojekten“ zu und hebt hervor, dass sie über spezifische Erfahrungen verfügen, die sie von einheimisch-deutschen Personen unterscheiden.

⁵ Das Geburtsrecht ist daran geknüpft, dass zumindest ein Elternteil sich seit acht Jahren rechtmäßig und dauerhaft in der Bundesrepublik Deutschland aufhält und die Aufenthaltsberechtigung oder seit mindestens drei Jahren die unbefristete Aufenthaltserlaubnis besitzt (§ 4 Abs. 3 StAG).

1.2. Konsequenzen

Die amtliche Statistik (Meldewesen, Bevölkerungsstatistik) unterscheidet nur nach dem Kriterium „deutsch“ oder „ausländisch“ und kann daher den größten Teil der tatsächlichen kulturellen und sprachlichen Vielfalt nicht abbilden. Dies betrifft alle Migrantengruppen, ob Deutsche oder Ausländer, unabhängig von ihrem Rechts- und Aufenthaltsstatus und der Art ihres Migrationshintergrunds. Für die Planung und vor allem die Praxis in den Kindertagesstätten ist aber weniger das Kriterium der Staatsangehörigkeit relevant als die Frage, welchen familiären Hintergrund ein Kind hat und welche Auswirkungen dies auf den spezifischen Förderungsbedarf hat.

Zu diesem familiären Hintergrund gehört zweifelsohne auch die so genannte Herkunftskultur, die sich u.a. in einer anderen als der deutschen Sprache oder in der Religionszugehörigkeit niederschlagen kann. Zeichnet man eine grobe Skizze der möglichen Erscheinungsformen aus dem Zusammenspiel von formaler Staatsangehörigkeit und tatsächlichem kulturellen und sprachlichen Hintergrund, so ergibt sich heute – und auch das ist ein Ausdruck des Wandels zur Einwanderungsgesellschaft hin – ein überaus vielfältiges Bild:

- Kinder, die aus so genannten binationalen Ehen stammen, die „Mehrstaater“ sind – im Falle einer deutsch-ausländischen Ehe als Deutsche erfasst werden, im Falle einer ausländisch-ausländischen Ehe (z.B. türkisch-kroatisch) aber als Ausländer⁶.
- Kinder, die von Geburt aus Deutsche sind, deren Eltern aber ausländische Staatsangehörige sind, und die in ihren Familien eine andere als die deutsche Sprache sprechen.
- Kinder aus Spätaussiedlerfamilien, die Deutsche sind, aber zu den Migranten zählen und häufig eine andere Familiensprache sprechen.
- Kinder, die eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen, aber in ihren Herkunftsländern zu einer sprachlich-kulturellen Minderheit gehören (z.B. türkisch-kurdisch).
- Kinder, die aus einem europäischen Mitgliedsstaat stammen, keine Deutschen aber nach dem Europäischen Gemeinschaftsrecht bevorrechtigt sind und zugleich z.B. muslimischen Glaubens sind (z.B. aus Frankreich oder Großbritannien).

Diese Aufzählung ließe sich mühelos um weitere Formen verlängern. Sie zeigt aber vor allem eines: Die bloßen Zahlen der Einwohnerstatistik allein bieten keine ausreichenden Informationen, um auf dieser Grundlage angemessen planen zu können, denn sie spiegeln die Realität der kulturellen Vielfalt nicht wider. Für die konzeptionelle und inhaltliche Ausrichtung der Arbeit in der Kindertagesstätte bedarf es eines breiteren Zugangs, der die Belange der kulturell vielfältig zusammengesetzten Gruppe der Kinder mit einbezieht. Dabei darf nicht vergessen werden, dass es für alle Kinder – mit und ohne Migrationshintergrund – wichtig ist, den positiven und selbstverständlichen Umgang mit dieser Vielfalt so früh wie möglich zu erlernen.

Die Ausführungen zum Thema „Deutschland als Einwanderungsland“ machen deutlich, dass sich diese gesellschaftliche Entwicklung auch auf die pädagogischen Anforderungen in den Kindertagesstätten auswirkt. Interkulturelle Arbeit, die Förderung der jeweiligen Muttersprache, der Erwerb der deutschen Sprache und die Förderung der frühen Mehrsprachigkeit haben mittlerweile auf unterschiedliche Weise Eingang in die pädagogische Arbeit gefunden.

⁶ Mittlerweile stammt heute jedes 6. Kind aus einer binationalen Ehe.

2. Zielsetzung und Aufgabenbereiche interkultureller Arbeit

Im Folgenden verstehen wir unter interkultureller Arbeit sowohl die Arbeit der Fachkräfte mit interkultureller Kompetenz für Kinder mit Migrationshintergrund als auch die der Fachkräfte zur besonderen Förderung von Aussiedlerkindern. Aus Gründen der Lesbarkeit werden beide Gruppen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit genannt.

Ziel der interkulturellen Arbeit ist es, jedes einzelne Kind auf dem Hintergrund seiner familiären Erfahrungen und Möglichkeiten anzunehmen, es in seiner Entwicklung zu unterstützen und zu fördern und die multikulturelle Zusammensetzung der Gruppe als Erfahrungsfeld und Lernort für einen positiven, respektvollen und selbstverständlichen alltäglichen Umgang zu nutzen.

Zu den Grundprinzipien interkultureller Arbeit gehört es, dass sie sich an den konkreten und alltäglichen Lebensbedingungen der Kinder und Familien orientiert und deren spezifischen kulturellen Bedürfnissen Raum bietet. Interkulturelle Arbeit hat zum Ziel, zu einem produktiven Miteinander verschiedener Kulturen und Ethnien anzuregen, sodass auch bei der Wahrung und Pflege eigener kultureller Traditionen Formen einer neuen gemeinsamen Alltagskultur entwickelt werden.

Zusätzliche Fachkräfte für interkulturelle Arbeit werden in Kindertageseinrichtungen eingestellt, in denen es kulturell, ethnisch, sprachlich und religiös gemischte Kindergruppen gibt. Der Einsatz der Zusatzkräfte soll dazu beitragen, verstärkte Impulse zur interkulturellen Arbeit zu geben, sie zu unterstützen und weiter zu entwickeln. Diese ist Bestandteil der Gesamtkonzeption einer Kindertagesstätte und richtet sich damit an alle Kinder und Eltern einer Einrichtung. Ihr Gelingen hängt von der gleichberechtigten Einbeziehung der Zusatzkraft für interkulturelle Arbeit in das Team ab.

Mehrsprachigkeit ist ein wichtiger Bestandteil interkultureller Arbeit. Die Sprache ist eine Grundvoraussetzung für die vertiefte Erfahrung von Welt und für die soziale und individuelle Entwicklung der Persönlichkeit. Jedes Kind soll in seiner Erstsprache/Familiensprache geschätzt und soweit möglich auch gefördert werden. Migrantenkinder brauchen Anregung und Förderung in der Muttersprache und der gemeinsamen Sprache Deutsch. Dies betrifft sowohl die kommunikative als auch linguistische Kompetenz der Kinder. Einsprachig deutsche Kinder sollen Mehrsprachigkeit als positive Fähigkeit erleben und angeregt werden, sich für andere Sprachen zu interessieren. Gerade in einem zusammenwachsenden Europa kann die Einsprachigkeit zum Nachteil für den Einzelnen werden. In Kindertagesstätten besteht die Möglichkeit, die Neugierde an anderen Kulturen zu wecken.

Die zusätzliche Fachkraft für interkulturelle Arbeit ist besonders für Migrantenkinder eine wichtige Bezugsperson und Integrationsfigur. Eigene Migrationserfahrung der Fachkraft für interkulturelle Arbeit kann in besonderer Weise dazu beitragen, dass verschiedene kulturelle Elemente und Sichtweisen eingebracht werden.

Eine Fachkraft für interkulturelle Arbeit ist in der Regel zwei- oder mehrsprachig und verfügt über gute Deutschkenntnisse. Letztere sind wichtig, um sich mit allen Kindern und Eltern gut verständigen und die eigenen Positionen im Team vertreten und fachlich begründen zu können. Im Lernprozess der Kinder beim Erwerb der Zweitsprache Deutsch kann sie wichtige Hilfen geben. Sie kann im Bereich Mehrsprachigkeit für Kinder, Familien und Team Vorbild sein. Bei Kindern, deren Muttersprache sie beherrscht, ist sie in der Lage, die Sprachkompetenzen der Migrantenkinder einzuschätzen und zu fördern. Den einsprachig deutschen Kindern gibt sie – bei eigener Mehrsprachigkeit – den Anreiz, in

Zusätzliche Fachkräfte für interkulturelle Arbeit in Kindertagesstätten

anderen Sprachen zu kommunizieren. Auch wenn die Zusatzkraft selber keinen Migrationshintergrund mitbringt, kann sie mit ihrer Offenheit, ihrem Interesse und ihrer Wertschätzung anderer Sprachen und Kulturen ein wichtiges Vorbild für die Kinder sein und interkulturelle Kompetenzen entscheidend fördern.

Der Einsatz der zusätzlichen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit besitzt immer zwei Ausrichtungen: die direkte pädagogische Arbeit sowie die Tätigkeit als Multiplikatorin oder Multiplikator.

Das konkrete Tätigkeitsprofil der Fachkraft orientiert sich an den spezifischen Qualifikationen sowie sprachlichen und kulturellen Kenntnissen und Erfahrungshintergründen der einzelnen Person.

Pädagogische Arbeit mit den Kindern	<ul style="list-style-type: none"> • Intensive Begleitung der Kinder, insbesondere in der Eingewöhnungsphase • Initiierung und Durchführung von interkulturellen und kulturellen Aktivitäten und Angeboten • Vermittlung zwischen Kindern und anderen Erziehungskräften sowie zwischen Kindern und Kindern • Interkulturelle Angebote in kulturell, ethnisch, sprachlich und religiös gemischten Gruppen
Sprachförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Positives Einbeziehen der Muttersprache(n) in den Alltag der Einrichtung entsprechend der eigenen spezifischen Kompetenzen • Förderung in der Sprache / in den Sprachen, in der / denen sie ein gutes Sprachvorbild ist • Muttersprachliche Angebote • Muttersprachliche Förderung (Förderung der Muttersprache für Kinder, die ihre Muttersprache nur unzureichend beherrschen) • Kooperation im Team bei der Förderung der Zweitsprache Deutsch • Weckung von Interesse für andere Sprachen bei deutschen Kindern • Individuelle Förderung • Förderung von bilingualen Konzepten mit dem Team • Entwicklung familienorientierter Konzepte zur Sprachförderung
Zusammenarbeit im Team	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit den anderen Erziehungsfachkräften in gemeinsamer Verantwortung für die interkulturelle Arbeit • Sprachliche Vermittlung im pädagogischen Alltag • Beteiligung an der Konzeptentwicklung • Einbringen der Migrationserfahrung und der kulturellen sowie interkulturellen Erfahrungen und Kenntnisse • Impulse zur Weiterentwicklung der interkulturellen Arbeit

Zusammenarbeit mit Eltern insbesondere unter interkulturellem Aspekt	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche und schriftliche Information und sprachliche Vermittlung • Beteiligung an Aufnahmegesprächen und Elterngesprächen mit Migranteneltern in Kooperation mit den Erziehungskräften • Motivation für Migranteneltern zur Mitwirkung im Elternausschuss • Einbeziehung der Migranteneltern in die Kindertagesstättenarbeit (Motivation, Vermittlung, Beteiligung an Einrichtungsaktivitäten) • Stärkung der Erziehungspartnerschaft zwischen Erziehungskräften und Eltern • Planung und Durchführung von Elternangeboten unter interkulturellem Aspekt in Kooperation mit den anderen Erziehungskräften • Elterntreffen speziell für Migranteneltern nach Bedarf und in Kooperation mit den Erziehungskräften • Mitwirkung bei Elternveranstaltungen (Elternabende, Elterncafé, etc.) der Kindertagesstätte
Kooperation und Vernetzung unter interkulturellem Aspekt	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Treffen aller interkulturellen Fachkräfte auf regionaler/kommunaler Ebene, möglichst mit Unterstützung der Fachberatung • Kooperation mit benachbarten Kindertagesstätten und Grundschulen, Beratungsstellen, interkulturellen Fachstellen etc. unter interkulturellem Aspekt
Öffentlichkeitsarbeit unter interkulturellem Aspekt	<ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung interkultureller Aktivitäten in der Einrichtung, im Stadtteil, in der Stadt und in der Region • Beteiligung an Informations- und Diskussionsveranstaltungen unter interkulturellem Aspekt

Der Einsatz der zusätzlichen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit erfolgt in einer Kombination unterschiedlicher Formen:

- in der Gruppe
- Gruppen übergreifend
- in der offenen Arbeit
- in thematischen Kleingruppen
- in der Einzelförderung von Kindern

Beim Einsatz der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit ist darauf zu achten, dass sie ihren spezifischen Aufgaben in der Gesamteinrichtung gerecht werden können. Sie sollten nicht dazu genutzt werden, Engpässe in der personellen Ausstattung zu kompensieren, die in anderen Ursachen begründet sind (längerer Krankenstand, Unausgewogenheit zwischen Betriebs- und Personalkonzept, etc.). Als Fachkräfte für interkulturelle Arbeit können Personen mit Migrationshintergrund wie auch deutsche Kräfte ohne Migrationshintergrund mit spezifischen interkulturellen Kompetenzen tätig sein. Entsprechend ihrer spezifischen Erfahrungshintergründe, Kenntnisse und Fähigkeiten erfolgt die Schwerpunktsetzung ihrer Arbeit.

3. Rechtliche Rahmenbedingungen

Für den Einsatz der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit lassen sich eine Reihe rechtlicher Bestimmungen anführen, die allesamt die Bedeutung dieses zusätzlichen Personals untermauern und die Rahmenbedingungen abstecken.

3.1. Rechte der Kinder, Rechte und Pflichten von Eltern und anderen Erziehungsberechtigten, Pflichten der staatlichen Gemeinschaft und ihrer Instanzen

3.1.1. UN-Kinderrechtskonvention

Aus der Sicht der Kinder in Kindertagesstätten ist zunächst auf deren Rechte und die sich daraus ableitenden Folgen und Konsequenzen hinzuweisen. Die zentrale Botschaft der am 20. November 1989 von der Versammlung der Vereinten Nationen angenommenen UN-Kinderrechtskonvention, die am 6. April 1992 durch Ratifizierung in der Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten ist, ist die Betonung von Versorgungs- und Förderungsrechten im Sinne präventiver Handlungsanweisungen für die Vertragsstaaten sowie die Festlegung von Schutzrechten und Beteiligungsrechten für Kinder.

Danach achten die Vertragsstaaten auf die in der Konvention festgelegten Rechte der Kinder und gewährleisten sie ohne Diskriminierung unabhängig von „der Rasse, der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der politischen und sonstigen Anschauung, der nationalen, ethnischen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, einer Behinderung, der Geburt oder des sonstigen Status des Kindes, seiner Eltern oder seines Vormundes“ (Art. 2).

Aus einer Reihe von weiteren Kinderrechten sind insbesondere zu nennen:

- der Anspruch auf vorrangige Berücksichtigung des „Wohls des Kindes“ bei allen Kinder betreffenden Maßnahmen (Art. 3) und Berücksichtigung des Kindeswillens (Art. 12)
- die im größtmöglichen Umfang zu gewährleistende Entwicklung des Kindes und sein angeborenes Recht auf Leben (Art. 6)
- das Recht auf Identität (Art. 7 u. Art. 8)
- die Meinungs- und Informationsfreiheit, die Gedanken-, Gewissens- und Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit (Art. 13-15)
- das Recht auf Bildung (Art. 28)
- und das Recht auf seine Sprache (Art. 29)

Zur Verwirklichung dieser Rechte ist es erforderlich, dass Kinder jeden Alters ihren Fähigkeiten entsprechend auf eine spätere eigenverantwortliche Ausübung der Rechte und auf den angemessenen Umgang mit den ihnen zustehenden Rechten hingeführt und vorbereitet werden.

Die Rechte der Kinder auf Erziehung, Bildung und Betreuung sind deshalb eng verknüpft mit Rechten und Pflichten der Eltern und anderer Erziehungsberechtigter, jedoch auch mit Verpflichtungen, aus denen sich Aufgaben für verschiedenste Instanzen der staatlichen Gemeinschaft ergeben: Gemäß Art. 18 Abs. 1 sind für die Erziehung und Entwicklung des Kindes in erster Linie die Eltern oder ggf. der Vormund verantwortlich. Das Grundanliegen ist dabei das Wohl des Kindes.

Art. 18 Abs. 2 verpflichtet staatliche Instanzen, Eltern bei der Erziehung ihrer Kinder behilflich zu sein und sie haben „für den Ausbau von Institutionen, Einrichtungen und Diensten für die Betreuung von Kindern“ zu sorgen.

3.1.2. Bundesgesetze

Diese Argumentationskette aus Rechten der Kinder, Rechten und Pflichten der Eltern und der Gewährung von Unterstützung durch Instanzen der staatlichen Gemeinschaft ist auch im Grundgesetz (GG) der Bundesrepublik Deutschland verankert (siehe z.B. Art. 1, 2, 6 u. 20 GG).

Das Eltern zustehende Erziehungsrecht, die damit verknüpfte Erziehungspflicht und die Grenzen elterlichen Handelns werden im § 1626 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) konkretisiert.

Die Bundesrepublik Deutschland als demokratischer, rechtsstaatlicher und sozialer Bundesstaat hat die Leistungen der staatlichen Gemeinschaft in den Büchern des Sozialgesetzbuches (SGB) niedergelegt. Für Kinder in Kindertagesstätten sind soziale und erzieherische Hilfen im SGB I (§§ 1, 2, 8), besonders jedoch im SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) – und den daraus abgeleiteten Landesgesetzen beschrieben.

§ 1 SGB VIII ist deshalb überschrieben mit „Recht auf Erziehung, Elternverantwortung, Jugendhilfe“ und verdeutlicht den Auftrag der Jugendhilfe:

- junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung zu fördern und dazu beizutragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen
- Eltern und andere Erziehungsberechtigte bei der Erziehung zu beraten und zu unterstützen
- Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen und dazu beizutragen, positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien sowie eine kinder- und familienfreundliche Umwelt zu erhalten oder zu schaffen

Die hierin zum Ausdruck kommenden Aufgaben sollen u.a. durch die in § 2 SGB VIII aufgelisteten Leistungen der Jugendhilfe erfüllt werden. Dort ist unter Abs. 2 Nr. 3 die Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege (§§ 22-26 SGB VIII) verankert.

In diesem Abschnitt sind erneut die Ziele der Jugendhilfe (Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit) und der Auftrag der Jugendhilfe (Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder, pädagogisch und organisatorisch orientiert an den Bedürfnissen der Kinder und deren Familien) festgelegt. Nach § 22 Abs. 3 SGB VIII soll sich die Förderung in Kindertageseinrichtungen am Alter und Entwicklungsstand, den sprachlichen und sonstigen Fähigkeiten, an der Lebenssituation sowie den Interessen und Bedürfnissen des einzelnen Kindes orientieren und seine ethnische Herkunft berücksichtigen. Während § 24 den Rechtsanspruch eines Kindes vom vollendeten 3. Lebensjahr bis zum Schuleintritt auf den Besuch eines Kindergartens deklariert und diese Aufgabe den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe (u.a. Kreise und kreisfreie Städte, kreisangehörige Gemeinden mit eigenem Jugendamt) zuweist, delegiert

§ 26 SGB VIII das Recht, Näheres über den Inhalt und den Umfang der o.g. Aufgaben und Leistungen zu regeln auf die Ebene der einzelnen Bundesländer.

3.1.3. Landesgesetz und -verordnung

Das Kindertagesstättengesetz (KitaG) von Rheinland-Pfalz ist in seiner jetzigen Form seit dem 1. Januar 2006 gültig. In den allgemeinen Bestimmungen (§§ 1-4 KitaG) werden die Anliegen des § 1 SGB VIII noch einmal wiederholt, sodass deutlich wird, dass es Aufgabe der Fachkräfte in Kindertagesstätten ist, die Entwicklung von Kindern zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Menschen zu fördern, sie zu erziehen, zu bilden und zu betreuen und soziale Benachteiligungen möglichst auszugleichen.

Um dies zu erreichen, werden u.a. Standards für Gruppengrößen, das erforderliche Personal und, um auf besondere Bedingungen reagieren zu können, Bestimmungen über darüber hinausgehenden Personalbedarf festgelegt. Letztgenannte Bestimmungen sind in der Landesverordnung zur Ausführung des Kindertagesstättengesetzes (LVO), Stand 2. Januar 2006, niedergelegt. Die LVO enthält die rechtlichen Rahmenbedingungen, die für den Anstellungsträger der zusätzlichen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit, das örtlich zuständige Jugendamt bei Kreisverwaltungen, kreisangehörigen und kreisfreien Städten und das Landesjugendamt hinsichtlich der Beantragung und Bewilligung solcher Stellen und der Finanzierung der Personalkosten wesentlich sind.

Aus § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 4 u. 5 LVO geht hervor, dass Fachkräfte für interkulturelle Arbeit mit Zustimmung des Jugendamtes unter bestimmten Voraussetzungen eingesetzt werden können. Nach § 7 Abs. 3 LVO kann die Zuweisung des Landes zur Entlastung des Trägers und der Eltern mit Zustimmung des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel bis zu 60 % der Personalkosten betragen. Das örtliche Jugendamt entscheidet also über den Einsatz zusätzlichen Personals und damit auch über die Gewährung eines Zuschusses i.H.v. 40 % der Personalkosten.

Die grundsätzliche Bewilligung und die Bemessung der zu bewilligenden Stunden liegt im alleinigen Ermessen des örtlichen Trägers der Jugendhilfe. Dabei sind fachliche und sachgerechte Erwägungen der Entscheidung zu Grunde zu legen (Ausgestaltung einer Kann-Leistung).

Nach § 6 Abs. 4 LVO beteiligt sich das Land an den Fortbildungskosten. § 6 Abs. 6 LVO legt fest, dass das Land frühestens ab dem Monat der Antragstellung beim Jugendamt seinen Zuschuss für zusätzliches Personal gewährt.

4. Aufgaben von Träger, Jugendamt und Landesjugendamt

Der Einsatz der zusätzlichen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit setzt das Zusammenwirken der Beteiligten – Träger, örtliches Jugendamt und Landesjugendamt – voraus.

4.1. Voraussetzungen, die vom Träger zu berücksichtigen sind

Bei Bedarf von zusätzlichen Fachkräften für interkulturelle Arbeit sollte der Träger sich vorab bei dem zuständigen Jugendamt über die dort erarbeiteten Bewilligungskriterien informieren, denn die Bewilligung des erforderlichen Zusatzpersonals wird in der LVO von einem „hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund“, bzw. „mindestens sechs Aussiedlerkindern“ abhängig gemacht. Die Jugendämter haben häufig Kriterien dazu erarbeitet, was als „hoher Anteil“ an Kindern mit Migrationshintergrund definiert wird, bzw. wie personell im Einzelfall auf Aussiedlerzahlen reagiert wird. Eine entsprechende Beratung zum Verfahren durch die Fachberatung des Jugendamtes ist vor Antragstellung zu empfehlen.

Da es sich um Zusatzpersonal zum Regelpersonalschlüssel handelt, muss vor der Einstellung von Zusatzpersonal zur Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund/von Aussiedlerkindern nach § 2 Abs. 5 Nr. 4 und 5 LVO von den Trägern ein Antrag an das zuständige Jugendamt und das Landesjugendamt gestellt werden. Der Antrag sollte eine entsprechende Begründung auf der Grundlage der LVO für die Notwendigkeit des Einsatzes zusätzlicher Fachkräfte für interkulturelle Arbeit enthalten, sowie als Anlage die veränderte Gesamtkonzeption und/oder ein Konzept für den Einsatz des Zusatzpersonals, die u.U. mithilfe der Fachberatung erstellt worden sind. Dabei ist es selbstverständlich, dass die weltanschauliche Prägung bei Kindertagesstätten Freier Träger erhalten bleibt.

Nach dem Eingang des Bewilligungsbescheids des örtlichen Jugendamtes sollte der Träger bei der Ausschreibung der Stelle darauf achten und entsprechend hervorheben, dass Fachkräfte mit Migrationshintergrund bei der Besetzung bevorzugt werden. Ausdrücklich sollte darauf hingewiesen werden, dass eine pädagogische Qualifizierung, falls noch nicht vorhanden, berufsbegleitend erworben wird. Die zusätzliche Fachkraft soll über eine pädagogische Qualifikation in Anlehnung an die Fachkräftevereinbarung verfügen.

Vor der Einstellung sind dem Jugendamt sowie dem Landesjugendamt Namen und Qualifikation der Fachkraft mitzuteilen. Das örtliche Jugendamt prüft gegebenenfalls, ob die sich bewerbende Person die erforderliche Qualifikation vorweisen kann. Das Landesjugendamt behält sich in Zweifelsfällen eine Zustimmung zu der jeweiligen pädagogischen Kraft vor bzw. nimmt Auflagen zu Fortbildungsmaßnahmen mit in den Bewilligungsbescheid auf.

Von Seiten des Landesjugendamtes wird empfohlen, dass zusätzliche Kräfte für interkulturelle Arbeit, sofern noch nicht geschehen, an einer Fortbildung in interkultureller Pädagogik teilnehmen und sich einer der in Rheinland-Pfalz bestehenden Arbeitsgruppen anschließen. Hier treffen neue Zusatzkräfte auf erfahrene Kolleginnen und Kollegen, mit denen sie sich über ihre neue Aufgabe austauschen können.

Die Besetzung der Stelle mit einer zusätzlichen Kraft ohne anerkannte pädagogische Ausbildung macht eine Ausnahmegenehmigung des Landesjugendamtes zur Erlangung

der 60 %-igen Landesförderung erforderlich. Die Mindestanforderungen nach § 45 Abs. 2 Satz 3 SGB VIII richten sich nach der Vereinbarung über die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal in Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz (Fachkräftevereinbarung) vom 29. April 1999. Diesen Zusatzkräften wird vorgegeben, berufsbegleitend eine pädagogische Ausbildung respektive Fortbildung zu absolvieren.

Der Träger hat die Aufgabe, den Zusatzkräften für interkulturelle Arbeit die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung einzuräumen. Empfohlen werden darüber hinaus Fortbildungen der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit gemeinsam mit dem Regelpersonal zum Schwerpunkt „Interkulturelle Arbeit/Interkulturelle Kompetenz“ (Teamfortbildung).

Bei der Suche nach einer geeigneten Kraft sollte auf folgende persönliche Voraussetzungen geachtet werden:

- pädagogische Eignung (s. Punkt 5.2.1)
- Migrationserfahrung oder längerer Auslandsaufenthalt
- gute Deutschkenntnisse, die eine problemlose Verständigung mit den Kindern und dem Kita-Team ermöglichen
- Sprachenkenntnisse, Zweitsprache, Kenntnisse einer in der Einrichtung vorhandenen Sprache der Migrantenkinder
- Kenntnis verschiedener Kulturen
- Informationen über die Herkunftsländer der Familien
- Interkulturelle Kompetenzen
- Kenntnisse von Konzepten der Erziehung und Bildung im Elementarbereich
- Bereitschaft zur Fortbildung
- Bereitschaft zur Mitarbeit entsprechend den weltanschaulichen Wertvorstellungen des Trägers bzw. der Trägerorganisation
- Bereitschaft zur Mitarbeit bei der Erstellung einer Konzeption für die interkulturelle Arbeit im Kindergarten
- Bereitschaft zur Kooperation im Team
- Bereitschaft zur intensiven Kooperation mit Eltern
- Empathie, Konfliktfähigkeit, Konfliktmanagement

Nach der Einstellung von zusätzlichem Personal stimmt der Träger wesentliche Veränderungen mit Jugendamt und Landesjugendamt ab.

4.2. Die Rolle des Jugendamtes im Bewilligungsverfahren

Das Jugendamt sollte Kriterien erarbeiten, unter welchen Bedingungen es in seinem Zuständigkeitsbereich Fachkräfte für interkulturelle Arbeit genehmigt. Dies kann sowohl der eigenen Entscheidungsfindung als auch der Transparenz für die Träger dienen. Die auf Antrag erteilte Bewilligung ergeht an den Träger und in Kopie an das Landesjugendamt und enthält den Zeitpunkt, ab dem die anteiligen Personalkosten übernommen werden. Der Bescheid enthält Auflagen und Hinweise auf die erforderliche Qualifikation des Zusatzpersonals, die gegebenenfalls von Seiten des Jugendamtes formuliert werden. Das Jugendamt kann über eine Befristung entscheiden.

Der Träger teilt nach erfolgtem Bewerbungsverfahren Namen und Qualifikation der Fachkraft dem örtlichen Jugendamt mit. Bei offenen Fragen kontaktiert das örtliche Jugendamt das Landesjugendamt.

Die endgültige Besetzung soll mit Angabe des Namens und der Qualifikation dem Jugendamt mitgeteilt werden.

4.3. Die Beteiligung des Landesjugendamtes

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kindertagesstättenreferates im Landesjugendamt in Mainz bzw. in den Zweigstellen Landau, Koblenz und Trier beraten die freien Träger und Jugendämter im Vorfeld der Antragstellung, u.a. bei Fragen der Qualifikation, die sich im Auswahlverfahren stellen. Nachdem das örtliche Jugendamt die Stelle für eine zusätzliche Fachkraft bewilligt hat, ergeht der Bescheid des Landesjugendamtes, in dem ein Landeszuschuss von bis zu 60 % der Personalkosten der Zusatzkraft im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel zugesagt wird.

Der Bescheid enthält die Anzahl der Personalstunden und ihre Verteilung auf Stellen. Auflagen bzgl. der Qualifikation bzw. Ausnahmegenehmigungen nach der Fachkräftevereinbarung sind ebenfalls der Bewilligung zu entnehmen. Wesentliche Veränderungen sind dem Landesjugendamt mitzuteilen.

Fragen bzgl. der Qualifikation der Zusatzkraft sollen vor Besetzung der Stelle mit dem Landesjugendamt geklärt werden. Nach der Entscheidungsfindung soll die endgültige Besetzung mit Angabe des Namens und der Qualifikation auch dem Landesjugendamt mitgeteilt werden.

5. Zusätzliche Fachkräfte für interkulturelle Arbeit

5.1. Einsatzmöglichkeiten auf Grundlage der LVO

Das Land Rheinland-Pfalz unterstützt die Integration von Kindern mit Migrationshintergrund, indem es entsprechende Zusatzkräfte in den Kindertagesstätten mit einem Zuschuss zu den Personalkosten von bis zu 60% fördert. Dabei wird zwischen Kindern mit Migrationshintergrund (LVO § 2 Abs.5 Satz 1 Nr.4) und Aussiedlerkindern (LVO § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5) unterschieden. Die Bezuschussung einer Zusatzkraft zur Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund wird bei einem „hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund“ ermöglicht.

Der Einsatz von Zusatzkräften zur Förderung der Integration von Aussiedlerkindern wird in der LVO an konkrete Messzahlen angelehnt. Es wird keine Aussage über den Zeitraum gemacht, für den der Status „Aussiedler“ erhalten bleibt. Bei der Ermittlung der Zahlen ist also nur von Bedeutung, dass die Eltern als Aussiedler nach Deutschland gekommen sind, die Kinder auf Grund begrenzter Deutschkenntnisse der Förderung bedürfen und eine Eingewöhnung in die neue Umgebung notwendig ist. Die Dauer ihres Aufenthaltes in Deutschland ist nicht maßgeblich.

5.2. Qualifikation der Zusatzkräfte

5.2.1. Zusatzkräfte für Kinder mit Migrationshintergrund

§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 4 der LVO besagt, dass „bei einem hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund eine Fachkraft mit interkultureller Kompetenz eingesetzt werden soll“.

Nach Möglichkeit sollten Migranten/Migrantinnen als Erziehungskräfte in der interkulturellen Arbeit eingesetzt werden. Aktuelle Praxis ist, dass zunächst die in der Fachkräftevereinbarung aufgeführten Qualifikationen vorausgesetzt werden. Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Migranten/Migrantinnen mit entsprechendem Abschluss lassen hier jedoch Ausnahmen zu, die vom Landesjugendamt im Zusammenhang mit der Gewährung der Zuschüsse genehmigt werden müssen.

Grundsätzlich sind auch Fachkräfte ohne Migrationshintergrund als Zusatzkräfte geeignet, sofern sie eine Qualifikation in interkultureller Pädagogik nachweisen können, bzw. bereit sind, eine Fortbildung in diesem Bereich in einem vorgegebenen Zeitraum zu beginnen. Notwendig ist die grundlegende Bereitschaft, Kenntnisse verschiedener Sprachen zu erwerben und sich gründlich über die Herkunftsländer zu informieren. Wünschenswert ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass die Erziehungskraft mindestens Kenntnisse in einer Migrantensprache bzw. Zweitsprache hat, um den Anforderungen an eine Fachkraft für interkulturelle Arbeit gerecht zu werden. Sinnvollerweise sollte das eine Sprache sein, die zumindest von einem Teil der Kinder in der Einrichtung als Muttersprache gesprochen wird.

Die Zusammensetzung der Gruppen und die vertretenen Nationalitäten können sich ändern, sodass vor allem die Bereitschaft, sich auf andere Kulturen einzulassen, vorhanden sein muss. Grundlegende persönliche Erfahrungen – wie Migration der Fachkraft – bieten den Kindern eine positive Identifikationsmöglichkeit.

Sollten für einen längeren Zeitraum Kinder mit Migrationshintergrund betreut werden, die eine gemeinsame Herkunftssprache haben, ist es von Vorteil, eine Zusatzkraft einzustellen, die die Muttersprache dieser Kinder beherrscht. Neben den genannten Sprach- und Landeskenntnissen sind Kenntnisse in interkultureller Pädagogik zu erwerben.

5.2.2. Zusatzkräfte für Aussiedlerkinder

Nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 LVO soll „zur besonderen Förderung von Aussiedlerkindern, die nicht oder nur unzureichend deutsch sprechen und sich in die für sie fremde Umgebung eingewöhnen müssen, eine zusätzliche Stelle für mindestens zwölf, eine halbe Stelle für mindestens sechs Aussiedlerkinder eingerichtet werden“.

Da in § 2 Abs. 5 Satz 1 LVO der Begriff Erziehungspersonal und in § 2 Abs. 5 Nr. 5 der Begriff „Stelle“ gebraucht wird, ist davon auszugehen, dass die Fachkräftevereinbarung für die Besetzung von Stellen auf der Grundlage des Kindertagesstättengesetzes und der LVO anzuwenden ist. Somit wäre als Qualifikation in diesem Bereich eine nach der Fachkräftevereinbarung anerkannte Kraft ohne Zusatzausbildung respektive zusätzliche Kenntnisse grundsätzlich förderungsfähig. Dringend empfohlen ist bei der Einstellung einer Fachkraft ohne Migrationshintergrund die Teilnahme an Fortbildungen unter Berücksichtigung der besonderen Situation von Spätaussiedlern und die Teilnahme an Arbeitskreisen zur interkulturellen Pädagogik. Nachweise darüber sind dem Landesjugendamt vorzulegen.

Vorzuziehen ist jedoch die Einstellung einer Fachkraft, die ebenfalls Spätaussiedlerin ist. Dies bewährt sich neben den pädagogischen Vorteilen für die Kinder insbesondere auch in der Elternarbeit. Sprachprobleme werden überwunden und den Eltern die teilweise bestehende Skepsis vor der Kindertagesstätte und gegebenenfalls Vorbehalte gegen den Erziehungsstil genommen. Die Aufgabe der Zusatzkraft, zwischen den Kulturen zu vermitteln, die Muttersprache zu fördern und bei den Kindern damit das Erlernen der Zweitsprache Deutsch zu erleichtern, kann so am ehesten erfüllt werden. Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern mit entsprechendem fachlichen Abschluss lassen in Einzelfällen Ausnahmen von der Fachkräftevereinbarung zu, die vom Landesjugendamt im Zusammenhang mit der Gewährung der Zuschüsse genehmigt werden müssen. Die Kraft muss dann bereit dazu sein, eine pädagogische Qualifikation zu erwerben.

6. Festlegung der Stellenanteile

Neben dem speziell ausgerichteten Programm für Sprachförderung und Schulvorbereitung des Landes Rheinland-Pfalz ist der Einsatz von zusätzlichen Fachkräften für interkulturelle Arbeit eine grundlegende Maßnahme, um den Abbau wechselseitiger kultureller Distanz durch Kommunikation und Interaktion nachhaltig zu bewirken.

Die LVO, in der Fassung vom 2. Januar 2006, sieht „zur besonderen Förderung von Aussiedlerkindern, die nicht oder nur unzureichend deutsch sprechen und sich in die für sie fremde Umgebung eingewöhnen müssen, eine zusätzliche Stelle für mindestens zwölf, eine halbe Stelle für mindestens sechs Aussiedlerkinder“ vor.

In Anlehnung an diese Regelung wird zur Bewältigung der umfassenden Aufgaben der interkulturellen Arbeit, die unter Punkt 2 der Empfehlung ausgeführt werden, aus fachlichen Gründen eine halbe Stelle für mindestens neun Kinder mit Migrationshintergrund und eine volle Stelle für mindestens 20 Kinder mit Migrationshintergrund empfohlen. Diese Empfehlung stellt einen Orientierungsrahmen dar. Die Bewilligung des zusätzlichen Personals soll auf der Grundlage einer differenzierten einrichtungs- und sozialraumbezogenen Betrachtung der Gesamtsituation entschieden werden.

Zu berücksichtigen sind insbesondere:

- personelle Grundausstattung der Einrichtung und Auslastung
- Anzahl der Kinder mit Migrationshintergrund (einschl. Aussiedlerkinder) im Verhältnis zu den anderen Kindern
- Einzugsgebiet der Kindertagesstätte mit einem hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund (evtl. viele bildungsferne Familien; mögliche Konfliktpotenziale im Umfeld)
- vorhandener Sprachförderbedarf/individueller Förderbedarf
- Notwendigkeit von aufsuchender Elternarbeit
- Zusammensetzung sowie Anzahl der unterschiedlichen Kulturen, Religionen und Herkunftssprachen
- Einbeziehung in bestehende Gemeinwesenarbeit

Grundsätzlich sollen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit nur in **einer** Kindertagesstätte eingesetzt werden. Von Bedeutung ist die Einbindung in das Team der Einrichtung und der Bezug der Zusatzkraft zum Gemeinwesen, aus dem die Kinder mit Migrationshintergrund kommen. Personalstellen mit einem Stellenanteil von weniger als 0,5 Stellen sollten nicht geschaffen werden, da eine gleichberechtigte Einbindung in das Gesamtteam dann erheblich erschwert würde.

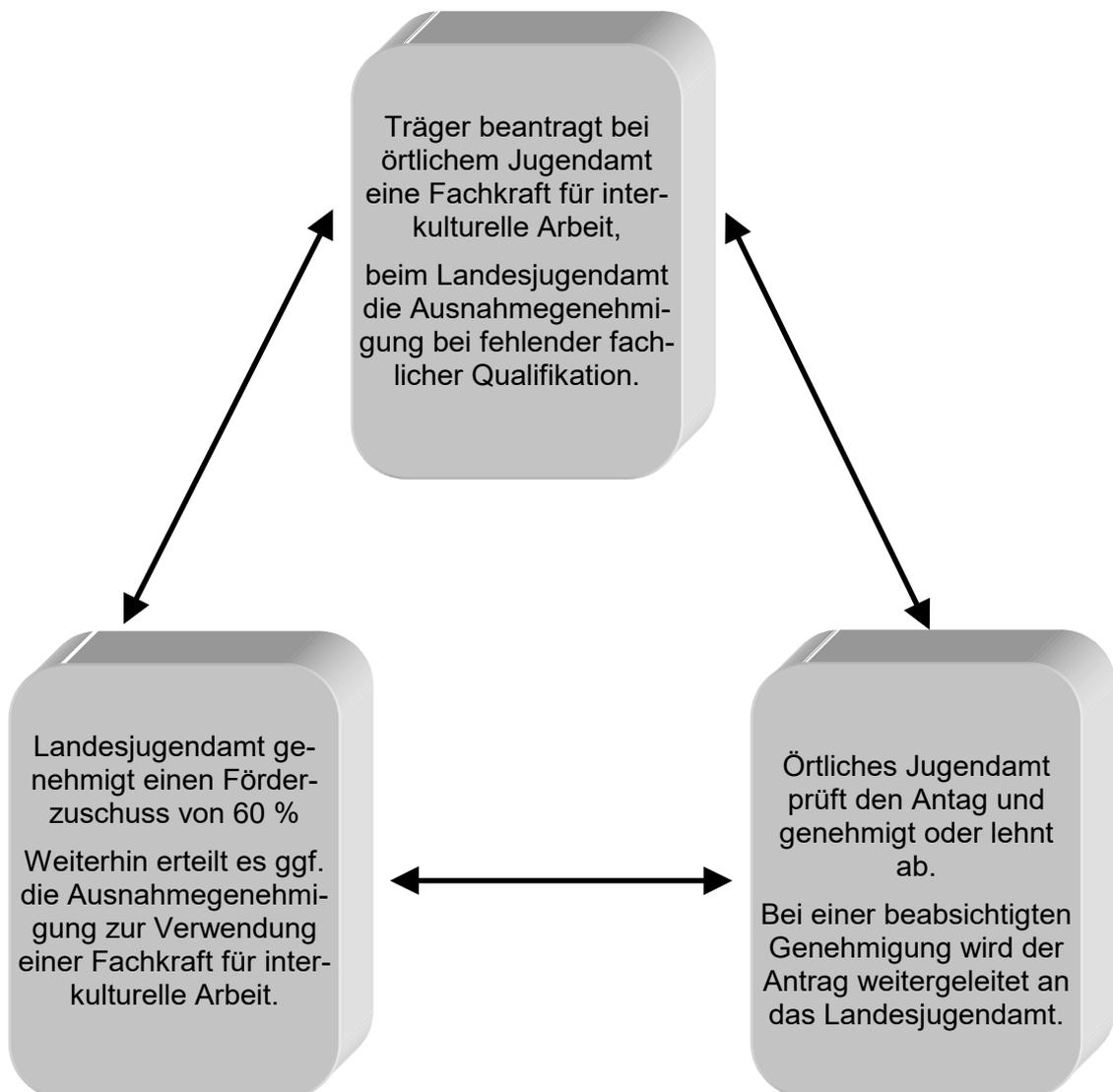
Der Träger der Einrichtung sollte gleichzeitig der Einstellungsträger der Fachkraft für interkulturelle Arbeit sein.

7. Checkliste zur Antragstellung und Bewilligung

- Grundsatzentscheidung des Trägers in Absprache mit dem Personal, ob der Bedarf für die Einstellung einer Zusatzkraft für den Kindergarten gegeben ist
- grundsätzliche Verständigung innerhalb des Teams, die interkulturelle Arbeit aktiv zu tragen, zu fördern und zu entwickeln und in die Gesamtkonzeption einzubinden
- Vorabprüfung durch den Träger, ob die Einrichtungen die Kriterien des örtlichen Jugendamtes bzgl. der Zahlen der Migrantenkinder erfüllen
- Rücksprache mit dem Jugendamt bei Vorliegen besonderer Umstände
- begründete schriftliche Antragstellung durch den Träger beim örtlichen Jugendamt auf Bewilligung einer Zusatzkraft für interkulturelle Arbeit mit Angabe des Stundenumfanges und dem Zeitpunkt der Einstellung; Vorstellungen zur konzeptionellen Ausgestaltung als Anlage; Abdruck z.K. an das Landesjugendamt
- Überprüfung der Voraussetzungen gemäß LVO (Kinderzahl, Konzeption, Gesamtsituation der Kindertagesstätte) durch das örtliche Jugendamt
- Antragstellung durch den Träger an das örtliche Jugendamt bzw. Weiterleitung durch das Jugendamt an das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung – Landesjugendamt –.
- Zustimmung oder Ablehnung durch das örtliche Jugendamt an den Träger (Abdruck an das Landesjugendamt) in Form eines rechtsmittelfähigen Bescheides
- bei Vorliegen eines Bewilligungsbescheides des Jugendamtes Zustimmung durch das Landesjugendamt an den Träger (Abdruck an das Jugendamt) in Form eines rechtsmittelfähigen Bescheides
- Stellenausschreibung des Trägers
- Rückkoppelung des Trägers mit Jugendamt bzw. Landesjugendamt bei Fragen bzgl. der Qualifikation
- evtl. Erteilung einer Ausnahmegenehmigung durch das Landesjugendamt
- Stellenbesetzung
- endgültige Besetzung mit Angabe des Namens und der Qualifikation dem Jugendamt und Landesjugendamt mitteilen

8. Schaubild zum Genehmigungsverfahren

Genehmigungsverfahren bei Fachkräften für interkulturelle Arbeit in Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz



9. Konzeptionelle Einbindung der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit

9.1. Einsatzmöglichkeiten in der Kindertagesstätte

Die Kompetenzen der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit sollten allen Kindern der Kindertagesstätte zu Gute kommen. Um dieses zu gewährleisten, empfehlen wir ihre Präsenz in allen Kindergartengruppen. Sie sollten auf keinen Fall als Springer/Springerin oder Ersatzkraft für fehlende Kollegen/Kolleginnen sowie als so genannte Zweitkraft in der Gruppe eingesetzt werden. Zum Einsatz der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit haben sich folgende Schwerpunkte in der Praxis unter Berücksichtigung der individuellen Rahmenbedingungen bewährt:

- Rotationsverfahren im täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Wechsel
- regelmäßige, thematische Kleingruppenangebote in den Gruppen, aber auch Gruppen übergreifende Angebote
- Angebote nicht nur für Kinder mit Migrantenhintergrund, sondern teilweise auch für deutsche Kinder
- situationsbedingte, spontane Angebote, die Gruppen übergreifend durchgeführt werden und auch in Kooperation mit den Kollegen/Kolleginnen stattfinden können
- Einzelförderung von Kindern
- Mitwirkung bei der Beobachtung und der Entwicklungsdokumentation, insbesondere der Kinder mit Migrationshintergrund

9.2. Vor- und Nachbereitungszeit

Im Rahmen der Dienstplangestaltung ist darauf zu achten, dass die Vor- und Nachbereitungszeit der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit der des übrigen Personals entspricht (siehe Empfehlungen zur Dienstplangestaltung⁷ sowie das Controllingpapier⁸).

9.3. Zusammenarbeit mit Eltern

- Die Fachkräfte für interkulturelle Arbeit führen Beratungs- und Entwicklungsgespräche selbstständig bzw. in enger Zusammenarbeit mit den übrigen Erziehungsfachkräften durch.
- Sie nehmen die Gelegenheit wahr, Tür- und Angelgespräche zur Förderung des Kontaktes zu allen Eltern, gleich welcher kulturellen Herkunft, zu führen.
- Sie leisten Unterstützung bei der sprachlichen Verständigung.
- Sie organisieren auf der konzeptionellen Grundlage und in Abstimmung im Team selbstständig Elternveranstaltungen.
- Sie entwickeln und realisieren gemeinsam mit dem Team Familien unterstützende Angebote (z.B. Mutter-Kind-Gruppen).

⁷ Empfehlung zur Dienstplangestaltung in Kindertagesstätten, Hrsg. MASFG RLP, 1992

⁸ Selbstkontrolle von Personalkosten in Kindergärten – Vereinbarung über Kriterien für ein Controlling-Instrument

- Mediation bei Konflikten mit anderen Eltern und mit dem Team.

9.4. Zusammenarbeit im Team

- Interkulturelle Arbeit kann nur gelingen, wenn die Zusatzkraft in das Team gleichberechtigt integriert ist.
- Im gemeinsamen Austausch und in Kooperation wird die interkulturelle Arbeit entwickelt, gestaltet und reflektiert.
- Die zusätzliche Fachkraft für interkulturelle Arbeit trägt mit ihrem Wissen dazu bei, wesentliche Aspekte der pädagogischen Arbeit „neu“ zu betrachten.
- Die interkulturelle Arbeit gelingt so gut, wie das gesamte Team miteinander kooperiert und die interkulturelle Arbeit als gemeinsame Aufgabe versteht.
- Der Leitung einer Kindertagesstätte kommt dabei eine besondere Rolle zu.

9.5. Aufgaben der Leitung

- Die Leitung stärkt das Team in seiner Vielfalt und vertritt diese Vielfalt bewusst nach innen und außen.
- Die Leitung erkennt und unterstützt die verschiedenen, auch multikulturellen Potenziale der Kolleginnen und Kollegen. Dies umfasst auch fachfremde berufliche Abschlüsse, Berufserfahrung, Migrationserfahrungen und weitere besondere Kenntnisse und Interessen.
- Die Leitung fördert die Identifikation des Teams mit der Gesamteinrichtung:
 - Wir sind ein Team.
 - Wir sind für die gesamte Kindertagesstätte mit allen Kindern und Eltern verantwortlich.
 - Wir arbeiten intensiv zusammen und unterstützen uns in unseren unterschiedlichen Möglichkeiten.
 - Wir nutzen spezifische, sprachliche Fähigkeiten und kulturelle Erfahrungshintergründe der Kolleginnen und Kollegen auf der Ebene gegenseitigen Vertrauens und wechselseitiger Information.
- Die Leitung gibt allen Teammitgliedern die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen. Sie unterstützt eine Kultur des Zuhörens und macht Mut zur sprachlichen Weiterentwicklung.
- Die Leitung unterstützt die Fachkräfte für interkulturelle Arbeit bei der Weiterqualifizierung und dem fachlichen Austausch in Arbeitsgemeinschaften.
- Die Leitung nutzt fachliche Unterstützung und Beratung.
- Gemeinsam mit dem Team entwickelt die Leitung eine Konzeption, in der die interkulturelle Grundhaltung zum Ausdruck kommt und die von allen getragen wird.
- Die Leitung fördert einen respektvollen Umgang miteinander, gegenseitige Akzeptanz, Empathie, Kompromissfähigkeit, Flexibilität, Selbstreflexion und eine vorurteilsbewusste Haltung.

9.6. Fortbildungsmaßnahmen, Arbeitsgemeinschaften, Öffentlichkeitsarbeit

Die Zusatzkräfte nehmen an den auf ihre Aufgaben zugeschnittenen spezifischen Arbeitskreisen und Fortbildungsmaßnahmen teil. Darüber hinaus beteiligen sie sich an allgemeinen Fortbildungsmaßnahmen und Arbeitsgemeinschaften und bringen ihre Migrationserfahrung sowie kulturelle und interkulturelle Erfahrungen und Kenntnisse ein. An der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen wie Schulen, Beratungsstellen sowie an der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Stadtteilrunden) sind sie ebenfalls aktiv beteiligt. Das Bewusstsein, eine zusätzliche Qualität in der pädagogischen Arbeit durch die Fachkraft für interkulturelle Arbeit anbieten zu können, soll deutlich in die Öffentlichkeit getragen werden.

10. Beispiele aus der Praxis

Anhand der Beispiele mehrerer Einrichtungen erfolgt die Darstellung der konzeptionellen Einbindung der Fachkraft für interkulturelle Arbeit in den Arbeitsablauf und in das Team.

10.1. Kindertagesstätte Neustadtzentrum in Mainz

1,5 Stellen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit werden in dem 3-gruppigen Kindergartenbereich folgendermaßen eingesetzt:

- Im Rotationsverfahren alle drei Wochen in jeder Gruppe.
Vorteil: Die Fachkräfte für interkulturelle Arbeit lernen alle Kinder, Eltern und Erzieherinnen mit den jeweils aktuellen Themenschwerpunkten kennen. Sie beteiligen sich am Gruppengeschehen, fungieren als Multiplikator, geben interkulturelle Anstöße, sind jedoch von der Gesamtverantwortung befreit.
Nachteil: Die Belastung der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit ist durch ständig wechselnde Kollegen/Kolleginnen und neue Inhalte höher. Es wird von ihnen große Flexibilität verlangt und eine feste Gruppenzugehörigkeit fehlt.
- Mehrmals wöchentlich Kleingruppenangebote.
Die Fachkräfte für interkulturelle Arbeit führen regelmäßig thematische Kleingruppenarbeit durch, in der die Kinder Gruppen übergreifend beteiligt werden. Inhalte sind die muttersprachliche Kleingruppe, die interkulturelle Kleingruppe, sowie wechselnde Arbeitsgemeinschaften wie z.B. Theater spielen oder ein internationales Kochbuch herstellen. In diesen themenorientierten Gruppen wirken teilweise auch die Eltern mit.
- Elternarbeit: Neben der Beteiligung an der sprachlichen Vermittlung erfüllen die Fachkräfte für interkulturelle Arbeit eine wichtige, beratende und vermittelnde Aufgabe. Dies gelingt nur in Kooperation mit Eltern und Erzieherinnen. Einsatz: Teilnahme an Elternabenden, an Elterngesprächen, Zeit für die wichtigen Tür- und Angelgespräche, Durchführung von thematischen Elternveranstaltungen (Elternschule), Begleitung der Sprachkurse für Mütter und Teilnahme an den Elternausschusssitzungen.
- Hortarbeit: Die Fachkräfte für interkulturelle Arbeit sind wichtige Ansprechpartnerinnen für die Hortkinder und Hortkolleginnen. Bei Bedarf sind sie auch hier bei Elterngesprächen, -abenden dabei, beteiligen sich an Fallbesprechungen, geben Anregung für die pädagogische Hortarbeit und unterstützen die Kolleginnen bei der Zusammenarbeit mit der Schule.
- Teamarbeit: Teilnahme an allen großen Teamsitzungen und Sitzungen des Gruppenteams. Die interkulturellen Fachkräfte bilden eine wichtige Partnerschaft beim Reflektieren, Planen und Konzept entwickeln, da sie mit ihrem interkulturellen Wissen wesentliche Aspekte der Arbeit „neu“ betrachten.
- Öffentlichkeitsarbeit: Die interkulturellen Fachkräfte sollten, ebenso wie das Gesamtteam, in der Stadtteilarbeit und Öffentlichkeitsarbeit engagiert sein. Das Bewusstsein, eine zusätzliche Qualität in der pädagogischen Arbeit durch die Fachkräfte für interkulturelle Arbeit anbieten zu können, sollte deutlich in die Öffentlichkeit getragen werden. Einsatz: Teilnahme an Stadtteiltrunden, Arbeitsgemeinschaften, etc.

10.2. Kindertagesstätte Goetheplatz in Mainz

Die viergruppige Kindertagesstätte Goetheplatz wird von 100 Kindern im Alter zwischen drei und sechs Jahren besucht. Davon haben zurzeit 82 % Kinder einen Migrantenhintergrund aus 14 verschiedenen Herkunftsländern. Kinder aus türkischstämmigen Familien bilden den Hauptanteil. Daher sind in unserer Kita zwei Fachkräfte für interkulturelle Arbeit türkischer Herkunft beschäftigt, mit einer vollen Stelle (38,5 Stunden) und einer 22-Stunden-Stelle.

Das interkulturelle Lernen ist ein pädagogischer Schwerpunkt der Kindertagesstätte und ein fester Bestandteil des pädagogischen Konzeptes. Es bildet somit die Grundlage für die Aktivitäten des gesamten Teams.

Einsatz der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit am Vormittag

- Beide Kräfte sind am Vormittag im täglichen Wechsel in den Gruppen eingesetzt. Dort sind sie in das Gruppengeschehen integriert und haben die Aufgabe, in Absprache mit den übrigen Erziehungsfachkräften gemeinsam interkulturelle Aktivitäten anzubieten und durchzuführen.
- Es besteht außerdem die Möglichkeit, täglich mit einer Kleingruppe ein separates, auf die jeweiligen Kinder abgestimmtes Angebot außerhalb der Gruppe durchzuführen. In diesen Kleingruppen sind einerseits Kinder mit verschiedenen Muttersprachen, die Verkehrssprache ist in diesem Fall die deutsche Sprache, andererseits Kinder mit der türkischen Muttersprache, wobei dann die Kommunikation in der türkischen Sprache verläuft.
- Des Weiteren findet am Montagvormittag ab 11.00 Uhr ein gruppenübergreifendes Tanzprojekt für Kinder unterschiedlicher nationaler Herkunft, durchgeführt von beiden Fachkräften gemeinsam, statt. Außerdem werden am Mittwochvormittag zweisprachige Vorlesestunden angeboten. Mittwochs werden zweisprachige Vorlesestunden angeboten, und eine feste Kleingruppe von türkisch sprechenden Kindern trifft sich zu einer themenorientierten Sprachförderung in der deutschen Sprache.

Einsatzbereich der Ganztagskraft am Nachmittag

Montag

- Vor- und Nachbereitungszeit
- Zeit für Elterngespräche

Dienstag

- Kleingruppenangebot für Kinder verschiedener Muttersprachen in der deutschen Sprache

Mittwoch

- Kleingruppenangebot für Kinder zur Förderung der türkischen Muttersprache

Donnerstag

- Kleingruppenangebot für Kinder unterschiedlicher Muttersprachen in der deutschen und türkischen Sprache

Freitag

- Kleingruppenarbeit für türkisch sprechende Kinder in ihrer Muttersprache

Vor- und Nachbereitungszeiten

Vor- und Nachbereitung sind ein wichtiger Bestandteil der pädagogischen Arbeit. Beiden Zusatzkräften stehen wöchentlich 2,5 Std. für Planung und Reflexion zur Verfügung. Diese Zeiten sind in den Vormittag bzw. in den Nachmittag integriert.

Zusammenarbeit mit Eltern

- Die Fachkräfte für interkulturelle Arbeit führen Elterngespräche, Beratungsgespräche und Entwicklungsgespräche separat respektive in enger Zusammenarbeit mit den übrigen Erzieherinnen.
- Sie nehmen die Gelegenheit wahr, Tür- und Angelgespräche zur Förderung des Kontaktes zu allen Eltern, gleich welcher kulturellen Herkunft zu führen.
- Sie unterstützen in Gesprächen, Übersetzungen schriftlicher Art.
- Sie nehmen aktiv teil an Elternveranstaltungen, Festen und Feiern, Eltern-Kind-Aktivitäten.
- Sie sind Mitgestalter des regelmäßig stattfindenden Müttertreffs, an dem alle Mütter teilnehmen.
- Sie führen gemeinsam mit dem Team Hausbesuche durch.

Zusammenarbeit im Team

- Die Fachkräfte für interkulturelle Arbeit sind in das Team integriert, sie sind Teammitglieder wie alle anderen Kollegen/Kolleginnen auch.
- Sie geben Informationen über kulturelle Hintergründe ihres Heimatlandes.
- Sie planen, gestalten und reflektieren gemeinsam mit den übrigen Kolleginnen die unterschiedlichsten interkulturellen Aktivitäten und geben wichtige Impulse für die Fortschreibung des interkulturellen Kita-Konzeptes.

Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und Arbeitsgemeinschaften

- Unsere beiden zusätzlichen Fachkräfte nehmen regelmäßig an Fortbildungsmaßnahmen mit interkulturellen Schwerpunkten teil, besonders an denen des IPE⁹.
- Sie sind Mitglieder in einer Arbeitsgemeinschaft für ausländische Zusatzkräfte und Teilnehmer/Teilnehmerinnen an einer Arbeitsgemeinschaft für deutsche und ausländische Fachkräfte, ebenfalls IPE, Mainz.

Öffentlichkeitsarbeit

- Teilnahme an der interkulturellen Woche der Stadt Mainz.
- Durchführung von interkulturellen Angeboten in der Aktionswoche des IPE für andere Kindertagesstätten.

10.3. Kindertagesstätte Hemshof in Ludwigshafen

Die städtische Kindertagesstätte Hemshof besteht aus vier Kindergartengruppen und zwei Hortgruppen. 110 Kinder im Alter von drei bis 14 Jahren, davon ca. 85 % Kinder aus Migrantenfamilien, besuchen die Einrichtung. Kinder aus türkischen Familien bilden den Hauptanteil. In unserer Kindertagesstätte sind zwei Fachkräfte für interkulturelle Arbeit eingesetzt. Eine türkische Mitarbeiterin (38,5 Stunden, Einsatz überwiegend im Kindergartenbereich) und eine deutsche Mitarbeiterin (19,25 Stunden, Einsatz überwiegend

⁹ Institut für interkulturelle Pädagogik im Elementarbereich, Mainz

nachmittags im Hortbereich). Zu Beginn jeden Kindergartenjahres rotieren beide Kolleginnen durch alle Gruppen, um die neuen Kinder und Eltern kennen zu lernen. Nach ca. zwei Monaten haben die Fachkräfte für interkulturelle Arbeit ihren festen Standort in bestimmten Gruppen und bieten von dort aus Gruppen übergreifende Kleingruppen an. In der Eingewöhnungsphase sind die mehrsprachigen Fachkräfte (weitere mehrsprachige Kräfte arbeiten im Team der Kindertagesstätte) für die neuen Kinder im besonderen Maße stützend, da sie mit ihrer Mehrsprachigkeit bei Bedarf Brücken bauen und eine besondere Vertrauensbasis schaffen können und auch Eltern mit wenig Deutschkenntnissen den Zugang zu der Einrichtung erleichtern. Die mehrsprachigen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit verstehen sich als Mittler, die die Erziehungspartnerschaft zwischen Eltern und Erziehern in der Gesamteinrichtung stärken.

Kleingruppenangebote im Kindergarten

- Förderung und Vertiefung der Muttersprache, Sing- und Kreisspiele für 3-jährige Kinder.
- Vertiefung der Themen, die in den Gruppen oder im Haus erarbeitet werden, für 4- und 5-jährige Kinder.
- Ein besonderes Projekt ist der wöchentliche Rucksacktag für Eltern und Kinder gemeinsam mit Erzieherinnen einer Kindergartengruppe (Natur- und Umweltbegegnung auch in der Muttersprache, Anregung für Familienaktivitäten, Förderung von Kontakten zwischen Familien).

Kleingruppenangebote im Hort

- Aktivitäten rund um die multinationale Küche
- Musik, Lieder und Reime aus verschiedenen Ländern
- regelmäßige Vorlesestunden

Die Vor- und Nachbereitungszeiten der interkulturellen Fachkräfte sind in den allgemeinen Dienstplan eingearbeitet.

Teamarbeit

Die interkulturellen Fachkräfte sind voll in das Team integriert. Sie nehmen an allen Teamsitzungen und Planungstagen teil. Sie sind wichtige Partnerinnen beim Planen und Gestalten der Arbeit, bei der Reflexion, bei der Erstellung und Fortschreibung der Konzeption. Aus ihrer interkulturellen Schwerpunktsetzung ergeben sich wertvolle Anregungen für die Weiterentwicklung der Arbeit.

Zusammenarbeit mit Eltern

Die Fachkraft (türkische Muttersprache) arbeitet mit den Eltern wie folgt zusammen:

- Beratung und Vermittlung, in Kooperation mit Eltern und Erziehungskräften
- bei Bedarf sprachliche Vermittlung (Erziehungskräfte – Eltern, Erziehungskräfte – Kinder, Erziehungskräfte, Eltern – andere Institutionen)
- Beteiligung bei Aufnahmegesprächen
- Tür- und Angelgespräche
- multikulturelles Elterncafé (regelmäßige Veranstaltungen – auch mit thematischen Schwerpunkten, z.B. Sprachförderung/Anregungen für Spiele und Bilderbücher/ Mediennutzung)
- Elternnachmittage und -abende
- Begleitung und Unterstützung der Eltern bei anderen Institutionen

- Begleitung der Mütter beim „Mama-Projekt“ (Deutschkurs für Mütter in einer Kindertagesstätte im Stadtteil – Kooperationsprojekt mit der Volkshochschule), Motivation zur Teilnahme, Begleitung zu Beginn der Maßnahme, Stützung
- Feste
- Ausflüge

Die Zusammenarbeit der Fachkraft (deutsche Muttersprache) mit den Eltern wird im Rahmen einer halben Stelle wahrgenommen, bei Bedarf auch unter Einsatz ihrer Fremdsprachenkenntnisse.

Öffentlichkeitsarbeit

Unsere interkulturellen Fachkräfte sind (ebenso wie das übrige Team), engagiert bei:

- Stadtfesten und Stadtteilstadtfesten
 - Arbeitsgemeinschaften im Stadtteil
 - Zusammenarbeit mit anderen Institutionen (internationaler Frauentreff etc.)
- Interkulturelle Aspekte fließen hier selbstverständlich mit ein als Ausdruck der gegenseitigen Wertschätzung. Die spezifischen Kompetenzen kommen zum Tragen (z.B. Spiele rund um Sprachen, internationale Spiele und Tänze, mehrsprachige Erzähl- und Theaterangebote).

Fortbildungen und fachlicher Austausch

- regelmäßige Teilnahme am städtischen Arbeitskreis der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit der Arbeitsstelle Interkulturelle Erziehung (A.I.E.)
- Teilnahme an internen und externen Fortbildungen insbesondere mit interkulturellem Schwerpunkt

Beispiele, wie wir in unserer Einrichtung interkulturell arbeiten:

- Wahrnehmbarkeit der interkulturellen Arbeit in der Gestaltung der Einrichtung (z.B. zu Weihnachten Aufbau einer südtalientischen Krippe mit Szenen aus dem traditionellen Dorfleben oder Aushang mehrsprachiger Bilddokumentationen zur Arbeit in der Kindertagesstätte)
- Präsenz der unterschiedlichen Sprachen, Elterninfos in mehreren Sprachen, in der Gruppenarbeit Gebrauch von Schlüsselwörtern in den Sprachen der Kinder
- interkultureller Kalender mit Festen dient der Orientierung bei der Terminplanung, z.B. Berücksichtigung der muslimischen Fastenzeit bei der Planung von Elternveranstaltungen
- Lieder, Spiele, Tänze aus den Herkunftsländern der Familien
- Bilderbücher, Märchen, Geschichten aus aller Welt, selbstverständlicher Einbezug mehrsprachiger Materialien
- gemeinsame Projekte mit Eltern und Kindern, z.B. Nähwerkstatt mit Müttern zur Gestaltung von Kostümen
- Mutter-Kind-Gruppe (praktische Anregungen, Elternbildung)
- internationale Büfets zu den Festen
- feiern von Festen im Zusammenwirken mit den Familien, z.B. Ramadanfest, Befana, Griechische Ostern)
- multikulturelle Kleingruppenarbeit zur Unterstützung des gegenseitigen Kennenlernens, z.B. gegenseitige Familienbesuche im Stadtteil mit Kindern

11. Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

Die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Arbeit der zusätzlichen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit ist immer im Kontext der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der Gesamteinrichtung zu sehen.

- Die interkulturelle Arbeit ist in den konzeptionellen Grundsätzen der Einrichtung verankert.
- Zielsetzungen und Aufgaben der zusätzlichen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit sind in der Gesamtkonzeption beschrieben.
- Die Dokumentation der interkulturellen Arbeit erfolgt im Rahmen der Dokumentation der Gesamtarbeit der Einrichtung.
- Ansätze der Selbst- und Fremdevaluation als Instrumente der Qualitätssicherung berücksichtigen die interkulturelle Arbeit der Gesamteinrichtung wie auch die spezifische Tätigkeit der zusätzlichen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit.
- Neben den vorliegenden Orientierungshilfen „Zusätzliche Fachkräfte für interkulturelle Arbeit“ geben auch die „Bildungs- und Erziehungsempfehlungen für Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz“ wichtige Orientierungshilfen für die Gestaltung der interkulturellen Arbeit und die Formulierung von Qualitätsstandards (insbesondere mit den Abschnitten 3.2. Sprache, 3.6. Gestaltung von Gemeinschaften und Beziehungen, 3.7. interkulturelles und interreligiöses Lernen).
- Die Kindertagesstätten verstehen sich als lernende Organisationen. Die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h. auch die zusätzlichen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit, reflektieren kontinuierlich gesellschaftliche Entwicklungen ebenso wie ihr Verständnis von kindlicher Entwicklung und Erziehung. Sie eignen sich neue Kenntnisse und Erfahrungen an. Sie entwickeln ihre Arbeit im Dialog mit dem Träger, Erziehungskräften, Eltern und Kindern. (s. BEE 9.1: Berufliche Qualifikation der pädagogischen Fachkräfte und „Qualität im Situationsansatz“ Ch. Preissing)
- Die Qualität der interkulturellen Arbeit einer Einrichtung erfordert die vertrauensvolle Zusammenarbeit und das gleichberechtigte Zusammenwirken aller Beteiligten einschließlich der zusätzlichen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit (s. BEE 9.4: Zusammenarbeit im Team). Der Träger unterstützt Maßnahmen der Teamentwicklung.
- Der Träger sorgt für entsprechende fachliche Einführung bei der Übernahme einer Tätigkeit als zusätzliche Fachkraft für interkulturelle Arbeit.
- Trägerbezogene bzw. regionale Arbeitsgemeinschaften der zusätzlichen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit sichern und fördern den kontinuierlichen fachlichen Austausch. (s. 4.1.)
- Im Rahmen der Personalentwicklung unterstützen und sichern Träger und Einrichtungsleitung gezielt Maßnahmen des fachlichen Austausches, der Weiterqualifizierung und der Förderung interkultureller Kompetenzen der zusätzlichen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit wie auch der anderen Fachkräfte. Fachliche Begleitung und Beratung in der interkulturellen Arbeit trägt zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung bei.

12. Anhang

a) Musterbescheide

Bewilligung nach § 2 Abs. 5 Nr. 4 LVO

Prot. Kirchengemeinde
Musterstadt
Calvinstr. 33

67999 Musterstadt

Rheinallee 97-101, 55118 Mainz
Telefon-Durchwahl: (0 61 31) 967-999
Telefax: (0 61 31) 9 67-3 65
E-Mail: Mustermann.Hans@lsjv.rlp.de
Bearbeiter: Herr Mustermann

**Landesjugendamt
Kindertagesstätten**

Aktenzeichen: 37.7/966
Datum: 05.12.2005

**Zustimmung zu einer erhöhten Landeszuweisung gem. § 7 Abs. 3 der Landesverordnung zur Ausführung des Kindertagesstättengesetzes vom 31.03.1998
Prot. Kindergarten „Arche“ Nebenstraße 22, 67999 Musterstadt**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Bezug nehmend auf Ihr Schreiben vom 11.11.2003 teile ich Ihnen mit, dass ich mit dem Einsatz von einer zusätzlichen Mitarbeiterin zur Betreuung der Kinder mit Migrationshintergrund in Ihrer Einrichtung im Rahmen von 38,50 Std./Woche einverstanden bin. Die Zustimmung zur erhöhten Landeszuweisung ist für die Dauer der Genehmigung der Stelle durch das örtliche Jugendamt nach § 2 Abs. 5 Nr. 4 der Landesverordnung zur Ausführung des Kindertagesstättengesetzes befristet.

Die Landeszuweisung zu den Personalkosten für diese Stelle kann im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel bis zu 60 % betragen.

Wesentliche Veränderungen bei der Anzahl der Kinder mit Migrationshintergrund sind mir mitzuteilen. Bei personellen Veränderungen ist die Zustimmung erneut einzuholen.

Rechtsbehelfsbelehrung:

Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Widerspruch erhoben werden. Der Widerspruch ist beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung – Landesjugendamt –, Rheinallee 97-101, 55118 Mainz schriftlich oder zur Niederschrift zu erheben.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Hans Mustermann

Abdruck:

Prot. Gesamtkirchengemeinde
Calvinstr. 44
67999 Musterstadt

Diakonisches Werk
der pfälzischen Landeskirche
Roßmarktstr. 3 a
67346 Speyer

Stadtverwaltung Musterstadt
Jugendamt
Sparte Kindertagesstätten
Oststr. 77
67999 Musterstadt

Sehr geehrte Damen und Herren,
den beigefügten Abdruck übersende ich Ihnen zur gefälligen Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Hans Mustermann

Bewilligung nach § 2 Abs. 5 Nr. 5 LVO

Kath. Kirchengemeinde
Musterstadt
Vatikanstr. 16

67999 Musterstadt

Rheinallee 97-101, 55118 Mainz
Telefon-Durchwahl: (0 61 31) 9 67-6 66
Telefax: (0 61 31) 9 67-3 65
E-Mail: Musterdame.Elisa@lsjv.rlp.de
Bearbeiter: Frau Musterdame

**Landesjugendamt
Kindertagesstätten**

Aktenzeichen: 37.7/966

Datum: 06.12.2005

**Zustimmung zu einer erhöhten Landeszuweisung gem. § 7 Abs. 3 der Landesverordnung zur Ausführung des Kindertagesstättengesetzes vom 31.03.1998
Prot. Kindergarten „Arche“, Nebenstraße 22, 67999 Musterstadt**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Bezug nehmend auf Ihr Schreiben vom 11.11.2003 teile ich Ihnen mit, dass ich mit dem Einsatz von einer zusätzlichen Mitarbeiterin zur Betreuung der Aussiedlerkinder in Ihrer Einrichtung im Rahmen von 38,50 Std./Woche einverstanden bin. Die Zustimmung zur erhöhten Landeszuweisung ist für die Dauer der Genehmigung der Stelle durch das örtliche Jugendamt nach § 2 Abs. 5 Nr. 5 der Landesverordnung zur Ausführung des Kindertagesstättengesetzes befristet.

Die Landeszuweisung zu den Personalkosten für diese Stelle kann im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel bis zu 60 % betragen.

Wesentliche Veränderungen bei der Anzahl der Aussiedlerkinder sind mir mitzuteilen. Bei personellen Veränderungen ist die Zustimmung erneut einzuholen.

Rechtsbehelfsbelehrung:

Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Widerspruch erhoben werden. Der Widerspruch ist beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung – Landesjugendamt –, Rheinallee 97-101, 55118 Mainz schriftlich oder zur Niederschrift zu erheben.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Elisa Musterdame

Abdruck:

Kath. Kirchengemeinde
Benediktplatz 7
67999 Musterstadt

Caritasverband für die Diözese
Speyer e. V.
Obere Langgasse 2
67346 Speyer

Stadtverwaltung Musterstadt
Jugendamt
Sparte Kindertagesstätten
Weststr. 88
67999 Musterstadt

Sehr geehrte Damen und Herren,

den beigefügten Abdruck übersende ich Ihnen zur gefälligen Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Elisa Musterdame

b) Beispiel für einen Jahresbericht an das Jugendamt

Jahresbericht zur interkulturellen Arbeit

Zeitraum: Kindergartenjahr

Name der Einrichtung	Träger der Kindertageseinrichtung
Anschrift	Anschrift
Telefon	Telefon
Fax	Fax
E-Mail	E-Mail

Fachkraft für interkulturelle Arbeit (Zusatzkraft nach § 2 Abs. 2 Nr. 4 u./o. 5 LVO):
wenn mehrere Fachkräfte in einer Einrichtung arbeiten, Angaben bitte auf einem geson-
derten Blatt.

Name:

Vorname:

Ausbildung als:

Evtl. Zusatzausbildung als:

Als Fachkraft f. interkulturelle Arbeit in der Einrichtung beschäftigt seit:

Fort-/Weiterbildung im Berichtszeitraum

Wochenarbeitsstunden:

Tägl. Öffnungszeiten: (differenzierte Angaben)

Öffnungsstunden/wöchentlich

Besondere Angaben zum Stadtteil

Belegung (Stand)

Schwerpunkte der interkulturellen Arbeit im Berichtszeitraum:

Wie ist der spezielle Auftrag der Fachkraft zur Förderung von interkultureller Kompetenz in das Gesamtkonzept der Einrichtung eingebunden?

Welche Angebote bietet die Einrichtung zur Förderung der Mehrsprachigkeit?

Werden in der Einrichtung systematisch Sprachstandsbeobachtungen zur sprachlichen Kompetenz der Kinder im Gebrauch der deutschen Sprache und der Muttersprache durchgeführt?

Ja Nein

Mit welchem Verfahren?

Bitte eine kurze, zusammengefasste Darstellung der Ergebnisse.

Gibt es in Ihrer Einrichtung ein im Rahmen des Landesprogramms bezuschusstes Sprachförderangebot?

Ja Nein

Welche besonderen Angebote haben zur Sprachförderung der Migrantenkinder stattgefunden (z.B. für jüngere Kinder, die nicht vom Landesprogramm erfasst werden)?

Welche Schwerpunkte haben sich in der Zusammenarbeit mit den Familien der Kinder mit Migrationshintergrund ergeben und wie schätzen Sie das Sprachvermögen und Sprachverhalten der Eltern ein?

Wie gestaltet sich die Kooperation mit der/den Grundschule/-n?

Hat die Fachkraft zur Förderung interkultureller Kompetenzen Kontakt zu Einzelpersonen, Gruppen und Institutionen, die sie bei ihrer Arbeit unterstützen? Wenn „Ja“, mit welchen?

Ja Nein

Welche Unterstützung benötigt die Fachkraft zur Förderung interkultureller Kompetenzen zur Erfüllung ihrer Aufgabe darüber hinaus?

.....
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift der Leiterin/des Leiters)

c) Statistik

Aufteilung der Zusatzkräfte für Kinder mit Migrationshintergrund

Fachkräfte für interkulturelle Arbeit im Jahr 2006/2007

aktualisiert: 15.05.2007

Jugendamt	Einrichtungen	Arbeitskräfte	Stellen
Kreisverwaltung Ahrweiler	15	17	13,0
Kreisverwaltung Altenkirchen	3	3	2,3
Kreisverwaltung Alzey-Worms	5	5	2,5
Stadtverwaltung Andernach	1	1	0,6
Kreisverwaltung Bad Dürkheim	4	4	2,6
Stadtverwaltung Bad Kreuznach	2	2	1,6
Kreisverwaltung Bad Kreuznach	2	2	1,5
Kreisverwaltung Bernkastel-Wittlich	8	8	4,9
Kreisverwaltung Cochem-Zell	1	2	1,5
Kreisverwaltung Donnersbergkreis	2	2	2,0
Kreisverwaltung Eifelkreis Bitburg-Prüm	2	2	1,6
Stadtverwaltung Frankenthal	3	3	1,5
Kreisverwaltung Germersheim	4	4	2,6
Stadtverwaltung Idar-Oberstein	2	2	1,1
Stadtverwaltung Kaiserslautern	1	1	1,0
Stadtverwaltung Koblenz	13	13	6,6
Stadtverwaltung Landau	3	3	3,0
Stadtverwaltung Ludwigshafen	33	36	24,6
Stadtverwaltung Mainz	31	34	22,5
Kreisverwaltung Mainz-Bingen	3	4	2,5
Stadtverwaltung Mayen	1	0	1,0
Kreisverwaltung Mayen-Koblenz	9	9	6,6
Stadtverwaltung Neuwied	8	10	5,7
Kreisverwaltung Neuwied	8	8	4,9
Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück	3	3	2,1
Kreisverwaltung Rhein-Lahn-Kreis	2	2	1,1
Kreisverwaltung Rhein-Pfalz-Kreis	5	5	2,6
Kreisverwaltung Südliche Weinstraße	1	1	0,5
Stadtverwaltung Trier	2	2	1,2
Kreisverwaltung Trier-Saarburg	4	4	2,1
Kreisverwaltung Westerwaldkreis	15	15	10,7
Stadtverwaltung Worms	7	7	5,5
Insgesamt	203	214	143,1

Aufteilung der Zusatzkräfte für Aussiedlerkinder

Aussiedlerkräfte aus dem Jahr 2006/2007

aktualisiert: 15.05.2007

Jugendamt	Einrichtungen	Arbeitskräfte	Stellen
Kreisverwaltung Ahrweiler	9	9	6,5
Kreisverwaltung Altenkirchen	14	15	9,3
Kreisverwaltung Alzey-Worms	1	1	0,5
Stadtverwaltung Andernach	2	3	2,0
Kreisverwaltung Bad Kreuznach	5	5	3,1
Kreisverwaltung Bernkastel-Wittlich	8	8	6,3
Kreisverwaltung Birkenfeld	6	8	5,9
Kreisverwaltung Cochem-Zell	6	8	6,5
Kreisverwaltung Eifelkreis Bitburg-Prüm	3	3	2,5
Kreisverwaltung Germersheim	3	3	0,8
Kreisverwaltung Kaiserslautern	1	1	1,0
Stadtverwaltung Koblenz	2	2	0,5
Stadtverwaltung Landau	2	2	1,8
Kreisverwaltung Mainz-Bingen	1	1	0,5
Stadtverwaltung Mayen	3	3	2,5
Kreisverwaltung Mayen-Koblenz	11	11	7,4
Stadtverwaltung Neuwied	11	14	9,7
Kreisverwaltung Neuwied	8	11	6,2
Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück	15	15	14,5
Kreisverwaltung Rhein-Lahn-Kreis	12	13	10,6
Kreisverwaltung Rhein-Pfalz-Kreis	2	3	1,8
Stadtverwaltung Speyer	1	1	0,3
Stadtverwaltung Trier	3	3	2,6
Kreisverwaltung Trier-Saarburg	2	2	1,0
Kreisverwaltung Vulkaneifel	4	4	3,0
Kreisverwaltung Westerwaldkreis	10	9	5,6
Insgesamt	145	158	112,3

d) Ansprechpartner

Die folgenden vier Stellen informieren und beraten über das Programm und die Verfahrenswege. Es können Kontakte zu Einrichtungen hergestellt werden, die bereits Konzeptionen für den Einsatz interkultureller Fachkräfte umsetzen.

Landesamt für Soziales,
Jugend und Versorgung

– Landesjugendamt –
Kindertagesstätten
Rheinallee 97-101
55118 Mainz
Tel.: 0 61 31/9 67-0

Zweigstelle des Landesamtes für
Soziales, Jugend und Versorgung beim
Amt für soziale Angelegenheiten Landau

– Landesjugendamt –
Kindertagesstätten
Reiterstraße 16
76829 Landau
Tel.: 0 63 41/26-0 oder -1

Zweigstelle des Landesamtes für
Soziales, Jugend und Versorgung beim
Amt für soziale Angelegenheiten Koblenz

– Landesjugendamt –
Kindertagesstätten
Baedekerstraße 12-20
56073 Koblenz
Tel.: 02 61/40 41-0 oder -1

Zweigstelle des Landesamtes für
Soziales, Jugend und Versorgung beim
Amt für soziale Angelegenheiten Trier

– Landesjugendamt –
Kindertagesstätten
Moltkestraße 19
54292 Trier
Tel.: 06 51/14 47-0

Die folgenden Stellen geben allgemeine Beratung, Information und Unterstützung zur interkulturellen Arbeit in Kindertagesstätten

Institut für Interkulturelle Pädagogik im Elementarbereich IPE e.V.

Hauptstraße 17-19, Gebäude 6315

55120 Mainz

Tel. und Fax: 0 61 31/38 27 51

E-Mail: ipe@mail-mainz.de

Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum (SPFZ)

Hartmühlenweg 8

55122 Mainz

Tel.: 0 61 31/9 67-1 32

E-Mail: Johann.Ellen@lsjv.rlp.de

Caritasverband für die Diözese Mainz e.V.

Referat Kindertagesstätten

Holzhofstr.8

55116 Mainz

Tel.: 0 61 31/2 82 60

E-Mail: marianne-pesch@caritas-bistum-mainz.de

Caritasverband für die Diözese Trier e.V.

Abteilung Kindertageseinrichtungen

Sichelstraße 10-12

54290 Trier

Tel.: 06 51/9 49 30

E-Mail: info@caritas-trier.de

Caritasverband für die Diözese Limburg e.V.
Graupfortstraße 5
65549 Limburg a.d. Lahn
Tel.: 0 64 31/9 97-0
E-Mail: info@dicv-limburg.de

Caritasverband für die Diözese Speyer e.V.
Obere Langgasse 2
67346 Speyer
Tel.: 0 62 32/2 09-0
E-Mail: info@caritas-speyer.de

Diakonisches Werk der Ev. Kirche der Pfalz – Referat Kindertagesstätten
Karmeliterstr. 20
67346 Speyer
Tel.: 0 62 32/6 64-0
E-Mail: presse@diakonie-pfalz.de

Diakonisches Werk der Ev. Kirche in Hessen und Nassau
Ederstraße 12
60486 Frankfurt
Tel.: 0 69/7 94 70
E-Mail: kontakt@dwhn.de

Diakonisches Werk der Ev. Kirche im Rheinland
Mainzer-Straße 86
56068 Koblenz
Tel.: 02 61/3 10 50
E-Mail: dw.rheinland.koblenz@t-online.de

Deutsches Rotes Kreuz – Landesverband Rheinland-Pfalz
Mitternachtsgasse 4
55116 Mainz
Tel.: 06131/2828-0
E-Mail: info@lv-rlp.de

Der Paritätische Landesverband Rheinland-Pfalz-Saarland e.V.
Geschäftsstelle Mainz
Drechslerweg 25
55128 Mainz
Tel.: 0 61 31/9 36 80-0
E-Mail: carmen.meurer@paritaet.org

Arbeiterwohlfahrt – Bezirksverband Rheinland/Hessen-Nassau e.V.
Dreikaiserweg 4
56068 Koblenz
Tel.: 02 61/3 00 60
E-Mail: info@awo-koblenz.de

Arbeiterwohlfahrt – Bezirksverband Pfalz e.V.
Maximilianstraße 31
67433 Neustadt/W.
Tel.: 0 63 21/93 23-0
E-Mail: info@awo-pfalz.de

Ausländerbeauftragte, Aussiedlerbeauftragte und Migrationsbüros in Rheinland-Pfalz in alphabetischer Reihenfolge nach der Kommune

Kommunale und kirchliche Ausländerbeauftragten in Rheinland-Pfalz

Name	Funktion	Telefon	Fax	E-Mail-Adresse
Pirrong Jürgen	Ausländer- und Aussiedlerbeauftragter der KV Rhein-Lahn-Kreis 56130 Bad Ems	0 26 03/ 9 72-0	0 26 03/ 97 21 99	Juergen.Pirrong@rhein-lahn.rlp.de
Pick Siegfried	Pfarramt für Ausländerarbeit Kirchenkreis an Nahe und Glan 55543 Bad Kreuznach	06 71/ 8 49 51 52	06 71/ 8 45 91 54	auslaenderpfarramt@nahe-glan.de
Kuhfeld Swetlana	Integrationsbeauftragte der Stadt Bitburg 54634 Bitburg	0 65 61/ 60 01-0 45 34 (priv.)	0 65 61/ 6 00 12 90	bitburg@bitburg.de
Mayer Usharani	Ausländerbeauftragte des Landkreises Daun 54550 Daun-Pützborn	0 65 92/ 98 02 50		
Hamdan Ali	Ausländerbeauftragter 65582 Diez	0 64 32/ 5 01-0	0 64 32/ 50 12 42	verwaltung@vgdiez.de
Schott Reinhard	Ausländer- und Aussiedlerbeauftragter der Ev. Kirche der Pfalz 67304 Eisenberg	0 63 51/ 60 68	06351/ 12 57 91	migration@evkirchepfalz.de
Remus Teresa	Aussiedlerbeauftragte der VG Eisenberg 67304 Eisenberg	0 63 51/ 40 74 09	0 63 51/ 40 74 07	info@vg-eisenberg.de
Esslinger Pedrine	Ausländerbeauftragte Gemeindeverwaltung Haßloch 67454 Haßloch	0 63 24/ 9 35-0	0 63 24/ 82 07 41	gemeinde@hassloch.rlp.de
Acar Berat	Ausländerbeauftragter Gemeindeverwaltung Haßloch 67454 Haßloch	0 63 24/ 9 35-0	0 63 24/ 5 93 05 70	gemeinde@hassloch.rlp.de berat_acar@web.de
Huesgen Werner	Ausländerbeauftragter 55481 Kirchberg	0 67 63/ 93 20 38	0 67 63/ 93 20 50	mfd@simmern-trarbach.de
Müller Sabine	Integrationsbeauftragte des Donnersbergkreises 67292 Kirchheimbolanden	0 63 52/ 7 10-2 45	0 63 52/ 7 10-2 36	Kreisverwaltung@donnersberg.de Sabine.mueller@gmx.org
Krämer Gisela	Ausländerbeauftragte des Landkreises Trier-Saarburg 54329 Konz-Karthaus	0 65 01/ 30 91	0 65 01/ 21 64	gkraemerkonz@netscape.net
Schusterbauer Dagmar	Ausländerbeauftragte 56112 Lahnstein	0 26 21/ 9 14-0	0 26 21/ 91 43 30	d.schusterbauer@lahnstein.de
Jalonen Hannele	Integrationsbeauftragte der Stadt Ludwigshafen 67059 Ludwigshafen	06 21/ 5 04-25 78	06 21/ 5 04-38 15	hannele.jalonen@ludwigshafen.de
Hecht Judith Elke	Migrationsbüro Mainz 55122 Mainz	0 61 31/ 12 27 37 12 33 37	0 61 31/ 12 30 08	Elke-judith.hecht@stadt.mainz.de
Maerten Rainer	Ausländerbeauftragter des Westerwaldkreises 56409 Montabaur	0 26 02/ 12 42 11	0 26 02/ 12 45 74	Rainer.maerten@westerwald.rlp.de
Lopez-Herreros Eredesvino	Ausländerbeauftragte der Stadt Neustadt/Wstr. 67433 Neustadt	0 63 21/ 85 54 67	0 63 21/ 85 52 80	
Özkök Muci	Ausländerbeauftragter der VG Rennerod 56477 Rennerod	0 26 64/ 50 67-0	0 26 64/ 50 67 86	info@rennerod.de

**Ausländerbeiräte in Rheinland-Pfalz
in alphabetischer Reihenfolge nach der Kommune**

Verwaltung	Ort	Name/ Organisation	Straße/ Postfach	PLZ	Ort
Kreisverwaltung	Ahrweiler	Ausländerbeirat	Postfach 13 69	53458	Bad Neuenahr-Ahrweiler
Stadtverwaltung	Ahrweiler	Wahlamt	Postfach 10 10 51	53448	Bad Neuenahr-Ahrweiler
Stadtverwaltung	Alzey	Ausländerbeirat	Postfach 14 09	55222	Alzey
Stadtverwaltung	Andernach	Ausländerbeirat	Postfach 18 61	56608	Andernach
Verbandsgemeinde	Annweiler	Wahlamt	Postfach 13 60	76581	Annweiler
Kreisverwaltung	Bad Dürkheim	Ausländerbeirat	Postfach 15 62	67089	Bad Dürkheim
Stadtverwaltung	Bendorf	Ausländerbeirat	Postfach 14 64	56159	Bendorf
Verbandsgemeinde- verwaltung	Betzdorf	Ausländerbeirat	Postfach 8 40	57508	Betzdorf
Stadtverwaltung	Bingen	Ausländerbeirat	Postfach 17 51	55387	Bingen
Stadtverwaltung	Boppard	Wahlamt	Postfach 16 61	56140	Boppard
Gemeindeverwaltung	Budenheim	Ausländerbeirat	Postfach 11 40	55253	Budenheim
Verbandsgemeinde- verwaltung	Eisenberg	Ausländerbeirat	Postfach 12 40	67299	Eisenberg
Stadtverwaltung	Frankenthal	Ausländerbeirat	Postfach	67225	Frankenthal
Stadtverwaltung	Grünstadt	Ausländerbeirat	Kreuzweg 2	67269	Grünstadt
Gemeindeverwaltung	Haßloch	Ausländerbeirat	Postfach 12 63	67446	Haßloch
Verbandsgemeinde	Höhr-Grenzhausen	Ausländerbeirat	Postfach 14 50	56195	Höhr-Grenzhausen
Stadtverwaltung	Ingelheim	Ausländerbeirat	Postfach 15 53	55208	Ingelheim
Stadtverwaltung	Koblenz	Ausländerbeirat	Postfach 20 15 51	56015	Koblenz
Stadtverwaltung	Lahnstein	Ausländerbeirat	Postfach 21 80	56108	Lahnstein
Stadtverwaltung	Landau	Ausländerbeirat	Postfach	76825	Landau/Pfalz
Stadtverwaltung	Ludwigshafen	Integrations- und Migrationsbeirat	Postfach 21 12 25	67012	Ludwigshafen
Stadtverwaltung	Mainz	Ausländerbeirat	Postfach 38 20	55028	Mainz
Kreisverwaltung	Mainz-Bingen	Ausländerbeirat	Postfach 13 55	55206	Ingelheim
Stadtverwaltung	Mayen	Ausländerbeirat	Postfach 19 53	56709	Mayen
Kreisverwaltung	Mayen-Koblenz	Ausländerbeirat	Postfach 13 29	56013	Koblenz
Stadtverwaltung	Neustadt/Weinstr.	Ausländerbeirat	Postfach	67433	Neustadt/Weinstr.
Kreisverwaltung	Neuwied	Ausländerbeirat	Postfach 21 61	56562	Neuwied
Stadtverwaltung	Neuwied	Ausländerbeirat	Postfach	56562	Neuwied
Stadtverwaltung	Osthofen	Ausländerbeirat	Postfach 14 63	67567	Osthofen
Stadtverwaltung	Pirmasens	Ausländerbeirat	Postfach 27 63	66933	Pirmasens
Stadtverwaltung	Remagen	Ausländerbeirat	Postfach 16 40	53406	Remagen
Kreisverwaltung	Rhein-Lahn-Kreis	Ausländerbeirat	Insel Silberau	56130	Bad Ems
Stadtverwaltung	Sinzig	Ausländerbeirat	Postfach 13 52	53477	Sinzig
Stadtverwaltung	Speyer	Ausländerbeirat	Postfach 19 80	67329	Speyer
Stadtverwaltung	Trier	Ausländerbeirat	Postfach 34 70	54224	Trier
Kreisverwaltung	Trier-Saarburg	Ausländerbeirat	Postfach 26 20	54216	Trier
Stadtverwaltung	Worms	Ausländerbeirat	Marktplatz 2	67547	Worms
Stadtverwaltung	Zweibrücken	Ausländerbeirat	Postfach 18 53	66468	Zweibrücken

e) Informationsmaterial und Literaturhinweise

- Anne Frank Haus, Amsterdam/Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.), 2001: Das bin ich – international (Foto-Text-Bücher mit Geschichten aus dem Alltag von Kindern – Musik-CD, Ideenbuch, Puppenspielbuch, Video)
- Böhm, Dietmar, Regine Böhm, Birgit Deiss-Niethammer, 1999: Handbuch interkulturelles Lernen – Theorie und Praxis für die Arbeit in Tageseinrichtungen
- Bundesbeauftragte für Migration und Integration (Hg.), 1997: Deutsch lernen (k)ein Problem, Bonn
- Bundesbeauftragte für Migration und Integration (Hg.), 2000: Hallo, Hola, Ola, Sprachförderung in Kitas, Berlin
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hg.), 2003: Förderung von Migranten und Migrantinnen im Elementar- und Primarbereich
- Deutsches Jugendinstitut (Hg.), 1999-2001: Projektbericht Multikulturelles Kinderleben – Kulturenvielfalt aus der Perspektive von Kindern
- Deutsches Jugendinstitut (Hg.), 2001: Treffpunkt deutsche Sprache
- Emmendorfer-Brößler, Claudia, 1999: Feste der Völker – ein multikulturelles Lesebuch
- Fthenakis, Wassilios E., Kirsten Hanssen, Pamela Oberhuemer, Inge Schreyer (Hrsg.), 2003: Träger zeigen Profil. Qualitätshandbuch für Träger von Kindertageseinrichtungen
- Isoplan (Hg): Ausländer in Deutschland (aid), vierteljährliche Informationszeitschrift
- Jampert, Karin, Best, Petra u.a., 2005: Schlüsselkompetenz Sprache. Sprachliche Bildung und Förderung im Kindergarten – Konzepte, Projekte und Maßnahmen
- Landesbeauftragte für Ausländerfragen Rheinland-Pfalz (Hg.), 1999: Interkulturelle Anstöße (Bezug: IPE e.V.)
- Maier, W. (Hrsg.), 3. Auflage 1997: Neue Wege der Sprachförderung, Materialien und Modelle für Kindergarten und Grundschule, Teil 1-4
- Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend, Rheinland-Pfalz (Hrsg.), 2004: Bildungs- und Erziehungsempfehlungen für Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz
- Naegle, I.v./ Haarmann, D., 4. Auflage 1993: Darf ich mitspielen? Kinder verständigen sich in vielen Sprachen – Anregungen zur interkulturellen Kommunikationsförderung
- Preissing, Christa/Wagner, Petra, 2003: Kleine Kinder, keine Vorurteile? Interkulturelle und vorurteilsbewusste Arbeit in Kindertagesstätten
- Preissing, Christa (Hrsg.), 2003: Qualität im Situationsansatz, Qualitätskriterien und Materialien für die Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen
- Rheinischer Verband evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (Hg.), 2000: Politik für Kinder VIII, Muslimische Kinder in evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder (Bezug: Lenaustraße 41, 40 470 Düsseldorf, Tel.: 02 11/63 98-2 95)
- Solbach, Regina, 1996: Chancen der Vielfalt im Kindergarten
- Sonja Bergmann, Postfach 6 74, 79006 Freiburg, Best.-Nr.: 400385: kindergarten heute spot; Interkulturelles Lernen; Kindergarten heute Fachversand
- Ulich/Oberhuemer/Soltendieck, 2001: Die Welt trifft sich im Kindergarten Interkulturelle Arbeit und Sprachförderung (im Anhang dieses Buches finden Sie zahlreiche Hinweise zu Büchern und Materialien für die pädagogische Arbeit)
- Ulich, Michaela, Mayr, Toni, Staatsinstitut für Frühpädagogik, 2003: sismik, Sprachverhalten und Interesse an Sprache bei Migrantenkindern in Kindertageseinrichtungen, Beobachtungsbogen mit Beiheft
- Ulich, Michaela, Oberhuemer, Pamela (Hg.), 6. Auflage 2005: Der Fuchs geht um ... auch anderswo. Ein multikulturelles Lese- und Arbeitsbuch

- Ulich, Michaela, Oberhuemer, Pamela (Hg.), 4. Auflage 2005: Es war einmal, es war keinmal ... Ein multikulturelles Lese- und Arbeitsbuch.
- Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V. (Hg.), 2000: Wie Kinder mehrsprachig aufwachsen
- Verband kath. Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (Hg.), 1999: Vielfalt bereichert

Bei der Geschäftsstelle des iaf in Frankfurt können auch Empfehlungen zu multikulturellen Kinderbüchern und Anregungen zu Spielen zur interkulturellen Erziehung eingeholt werden.

Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf. e.V.
Ludolfstraße 2-4
60487 Frankfurt M.
Tel.: 0 69/71 37 56-0
www.verband.binationaler.de

f) Internetlinks

- www.spi.nrw.de
Sozialpädagogisches Institut NRW, zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Fachhochschule Köln, SPI
- www.isoplan.de
Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschafts- und Sozialplanung GmbH Saarbrücken, Berlin, Brüssel Isoplan
- www.dji.de
Deutsches Jugendinstitut München, außeruniversitäres Institut
- www.essen.de
Interkulturelle Orientierung in der Stadt Essen, u.a. auch in Kitas umgesetzt
- www.auslaender.rlp.de
Homepage der Landesbeauftragten für Ausländerfragen Rheinland-Pfalz
- www.integrationsbeauftragte.de
Homepage der Bundesbeauftragten für Migration und Integration
- www.kinderwelten.net

Redaktion

Ayten Ballikaya

Städt. Kindertagesstätte Hemshof, Arbeitsstelle Interkulturelle Erziehung, Ludwigshafen

Michael Bierwag (Moderation und Leitung)

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung – Landesjugendamt – Referat 37, Mainz

Regina Deckwarth

Städt. Kindertagesstätte Neustadtzentrum, Mainz

Prof. Otto Filtzinger

IPE – Institut für Interkulturelle Pädagogik im Elementarbereich, Mainz

Mechthild Gerigk-Koch M.A.

Arbeitsstab der Ausländerbeauftragten bei der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz

Petra Hannapel

Kirchenkreise Wied und Altenkirchen

Ellen Johann

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung – Landesjugendamt – SPFZ, Mainz

Margret Junkert

Städt. Kindertagesstätte Goetheplatz, Mainz

Gerda Ludwig

Stadtverwaltung Ludwigshafen, Abteilung Kindertagesstätten, Fachberatung, Arbeitsstelle Interkulturelle Erziehung

Karl Oster

Stadtverwaltung Neuwied, Stadtjugendamt

Helga Schneider-Gräfer

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung – Landesjugendamt – Zweigstelle Trier

Sabine Theisen

Kita gGmbH Koblenz

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Landesjugendamtes herausgegeben und mit Mitteln des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung des Landes Rheinland-Pfalz gefördert. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder von Wahlhelfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.