



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

Vorläufige Hinweise zum Integrationsmanagement

18. Juli 2017

Unbeschadet einer alsbald zu erlassenden „Zuwendungsrichtlinie zum Integrationsmanagement“ gibt das Ministerium für Soziales und Integration zu den wesentlichen Fragen des Verfahrens die nachfolgenden vorläufigen Hinweise. Damit wird den voraussichtlich antragberechtigten Kommunen ermöglicht, die erforderlichen Vorbereitungen für eine Implementierung des Integrationsmanagements in ihrem Zuständigkeitsbereich und für die Antragstellung zu treffen.

Mit der Förderung des Integrationsmanagements in den Kommunen des Landes wird ein Kernelement des Paktes für Integration zwischen dem Land Baden-Württemberg und den Kommunalen Landesverbänden vom 27. April 2017 umgesetzt. Es wird eine zweijährige, flächendeckende soziale Beratung und Begleitung von Geflüchteten in der Anschlussunterbringung ermöglicht. Dabei sollen Integrationsmanagerinnen und Integrationsmanager (im Folgenden Integrationsmanager) eine direkte und einzelfallbezogene Sozialbegleitung mit Hilfe eines individuellen Integrationsplanes durchführen. Sie wirken damit insbesondere auf eine Stärkung der Selbständigkeit der geflüchteten Personen hin und fördern ihren individuellen Integrationsprozess. Eine Antragstellung ist in entsprechenden Einzelfällen rückwirkend zum 01. Januar .2017 möglich.

1. Mittelfreigabe und Verteilungsmaßstab

Die Freigabe der gesamten Mittel für das Integrationsmanagement (58 Mio. Euro im Jahr 2017) wird endgültig nach der Erhebung gemäß § 29d Abs. 1 FAG im Spätherbst 2017 erfolgen.

Die Freigabe der Mittel zur Antragstellung erfolgt in zwei Tranchen:

1. Entsprechend der beigefügten Tabelle (Anlage 1) werden maximal 60 Prozent des Gesamtfördervolumens 2017 noch im Juli 2017 zur Antragstellung freigegeben.
2. Nach Erhebung der Zahlen nach § 29d Abs. 1 FAG zum Stichtag 15. September 2017 erfolgt die endgültige Festsetzung des Fördervolumens je Kommune. Die Mittel der ersten Tranche werden angerechnet. Diese Ergebnisse der Erhebung zum 15. September 2017 werden auch dem Planungsrahmen für die gesamte 24-monatige Förderung zugrunde gelegt.

2. Vorläufiger Planungsrahmen (erste Tranche)

Auf der Grundlage der Tabelle nach Anlage 1 wird den Kommunen mitgeteilt, ob und ggf. in welchem Umfang (mit Angabe der maximalen Fördersumme) sie im Rahmen der ersten Tranche Zuwendungen für das Integrationsmanagement ab dem 01. August 2017 beantragen können.

Ein Antrag auf Förderung muss das Mittelvolumen von mindestens 1 Vollzeitäquivalent (VZÄ) – bei Personalkosten von 51.000 Euro pro Jahr (siehe 3.) – enthalten. Eine Teilbarkeit von Stellen ist – bei einem Stellenumfang von mindestens 25 Prozent einer Vollzeitstelle pro Person – möglich. Geringfügige Beschäftigungen („Minijobs“) sind nicht zulässig.

Wird das Mindestvolumen von 1 VZÄ nicht erreicht, können mehrere Gemeinden gemeinsam einen Antrag stellen. Auch darüber hinaus können mehrere Kommunen gemeinsame Anträge stellen. Dabei kann jede Kommune nur Teil

eines einzigen Verbundes sein. Die Entscheidung über die Beteiligung an einem Verbund ist für die gesamte Förderzeit verbindlich.

Bis zum Vorliegen der endgültigen Zahlen gemäß § 29d FAG ergehen die Zuwendungsbescheide der ersten Tranche zunächst nur vorläufig.

3. Zuwendung

Die Zuwendung erfolgt in Form einer Festbetragsfinanzierung. Förderfähig sind Personalkosten für die Integrationsmanager. Fortbildungskosten werden als Teil der Personalkostenförderung finanziert.

Anhand der unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen (siehe 6.) für das Personal des Integrationsmanagements werden folgende pauschale Zuwendungen vonseiten des Landes festgelegt:

- für Personen mit Hochschulabschluss im Bereich Sozialwesen oder einem anderen geeigneten Hochschulabschluss:
64.000 Euro pro Jahr und VZÄ
- für Personen mit mittlerem Bildungsabschluss, abgeschlossener Berufsausbildung, Erfahrungswissen, Nachqualifizierung:
51.000 pro Jahr und VZÄ.

4. Antragstellung, Bewilligung, Verwendungsnachweis

Antragsberechtigt sind grundsätzlich alle Städte und Gemeinden in Baden-Württemberg sowie – im Falle entsprechenden Einvernehmens zwischen Landkreisen und kreisangehörigen Städten und Gemeinden – die Landkreise in Baden-Württemberg. Anträge können innerhalb des mitgeteilten Planungsrahmens gestellt werden, sobald die für die Besetzung einer Integrationsmanagement-Stelle vorgesehene Person feststeht.

Die Aufgabenerledigung des Integrationsmanagements kann von den Kommunen auch auf freie Träger übertragen werden.

Bewilligungsstelle ist das Regierungspräsidium Stuttgart, Dienststelle Wertheim, das auf seiner Homepage (zu erreichen über www.PIK-BW.de, dort unter „Förderantrag für Integrationsmanagement stellen“) Formulare zur Antragstellung bereitstellt. Das Integrationsmanagement ist – entsprechend der Laufzeit des Paktes für Integration mit den Kommunen – auf 24 Monate angelegt. Die Bewilligungsbescheide der ersten Tranche decken aus haushaltsrechtlichen Gründen zunächst einen Zeitraum von einem Jahr, frühestens ab dem 01. Januar 2017, ab.

Die Landkreise reichen die Anträge ihrer kreisangehörigen Städte und Gemeinden an die Bewilligungsstelle weiter.

Für Personal, das in den Kommunen bereits im Bereich der sozialen Beratung und Begleitung von Flüchtlingen tätig ist, kann rückwirkend eine Förderung ab dem 01. Januar 2017 beantragt werden, soweit das unter Nummer 5 beschriebene Tätigkeitsprofil des Integrationsmanagements beachtet ist und die unter Nummer 6 dargestellten Qualifikationsanforderungen erfüllt sind.

Die Verwendung der Zuwendung ist der Bewilligungsstelle anhand eines vom Regierungspräsidium Stuttgart zur Verfügung gestellten Verwendungsnachweisformulars spätestens innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Ablauf des Förderzeitraums nachzuweisen.

Der Verwendungsnachweis muss einen Nachweis der Beschäftigung sowie einen Sachbericht über die geleistete Arbeit mit Kennzahlen bzw. Erfolgskriterien zur Wirksamkeit der Maßnahme enthalten. Die Einzelheiten dazu werden im Bewilligungsbescheid geregelt.

5. Tätigkeitsbeschreibung

Bei der Ausschreibung bzw. Besetzung von Stellen für das Integrationsmanagement sowie bei der Übernahme von bereits bisher einschlägig tätigem Personal ist das Tätigkeitsprofil des Integrationsmanagements zu beachten.

Grundlage der Tätigkeit als Integrationsmanager ist die Feststellung von Bedarfen der Geflüchteten in persönlichen Gesprächen. Dabei sollen unter anderem personenspezifische Daten auf freiwilliger Basis erfasst und konkrete Ziele formuliert werden. Diese sollen in einem Integrationsplan schriftlich festgehalten, bei weiteren Gesprächen überprüft und bei Bedarf angepasst werden.

Tätigkeiten können insbesondere sein:

- Sozialbegleitung durch Einzelfallhilfe zu allen Fragen des alltäglichen Lebens und zu Perspektiven in Baden-Württemberg (u.a. Arbeitsmarktintegration, „3+2-Regelung“, Bestimmungen des Aufenthaltsrechts, Möglichkeiten des Spracherwerbes, Schule und Bildung); diese Sozialberatung geschieht bedarfsorientiert in Form aufsuchender, niedrighschwelliger und kultursensibler Beratung,
- Informationen über Integrations- und spezielle Beratungsangebote (z.B. Schuldnerberatung, kommunale Suchtbeauftragte, Beratung bei Fragen im Bereich LSBTTIQ¹) vor Ort sowie ggf. Weiterleitung an die Regeldienste,
- Erfassung und Zusammenführung von freiwillig zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten (insbesondere zu Sprachkenntnissen, Berufen, Schulabschlüssen, Geschlecht, Interessen),
- Auswertung bzw. Überprüfung sowie Fortschreibung der individuellen Integrationspläne (siehe unten) in regelmäßigen Gesprächen,
- Heranführung an geeignete Angebote von Ehrenamtlichen; ggf. gezielte Koordination des Einsatzes von Ehrenamtlichen (auf den Einzelfall ausgerichtet),
- Information und Heranführung der Geflüchteten an bürgerschaftliche sowie zivilgesellschaftliche Strukturen und Vereine.

Zu den Aufgaben eines Integrationsmanagers gehören ebenso die aktive Kontaktpflege, Vernetzung, der Informationsaustausch einschließlich der Rückmeldung über strukturelle Bedarfe und die Kooperation insbesondere mit folgenden Stellen:

- Weitere Integrationsmanager
- Kommunale Integrationsbeauftragte (auf Gemeinde- bzw. Kreisebene)
- Flüchtlingssozialarbeit in der vorläufigen Unterbringung
- Lokale Anbieter von Integrationskursen

¹ LSBTTIQ steht für lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgender, intersexuelle und queere Menschen.

- Jobcenter oder Agenturen für Arbeit (Fallmanager; hier insbesondere: Abstimmung des Integrationsplans mit der Eingliederungsvereinbarung bzw. weiteren Arbeitsmarktinstrumenten ist ausdrücklich erwünscht)
- Lokale Netzwerke des bürgerschaftlichen Engagements, Sportmittlerinnen und Sportmittler.

Integrationsplan

Ein Integrationsplan dient der gezielten, individuellen und ggf. mehrmaligen Beratung und soll einzelne Schritte im Integrationsprozess sowie Vereinbarungen dokumentieren.

Der individuelle Integrationsplan ist eine strukturierte Erhebung und Dokumentation, die insbesondere erfassen soll:

- Personenbezogene Angaben
(u. a. Angaben zum Familienstand, zu weiteren Personen des Haushalts, zum ausländerrechtlichen Status, zu Sozialarbeitern und ehrenamtlichen Helfern)
- Vermittlungsrelevante Informationen
(u. a. Besitz gültiger Führerscheine, Sprachkenntnisse, Gesundheitszeugnis, bisherige Kontakte zu Arbeitgebern)
- Kompetenzfeststellung Beruf / Zugang zu Arbeit
(formale schulische und berufliche Qualifikation mit Angaben zu Schulart, Dauer des Schulbesuches, Abschluss usw.)
- Berufserfahrungen / bisherige Tätigkeiten
(u. a. vorherige Tätigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse, Interessen)
- Berufliches Ziel / Entwicklungsplan
(die im Integrationsplan bzw. in der Eingliederungsvereinbarung festgeschriebenen Entwicklungen und berufliche Ziele müssen ineinander greifen und aufeinander abgestimmt sein.)
- Verbindliche Beschreibung der einzelnen Schritte im Integrationsprozess sowie der konkret zu erreichenden Ziele (durch schriftliche Vereinbarung und Dokumentation der Verantwortlichkeit).

6. Qualifikationsanforderungen an Integrationsmanager

Bei der Ausschreibung bzw. Besetzung von Stellen für das Integrationsmanagement sowie bei der Übernahme von bereits einschlägig tätigem Personal sind die Qualifikationsanforderungen für das Integrationsmanagement zu beachten.

Es sind folgende Arten der Qualifikation möglich:

1. Ein Hochschulabschluss (ab dem akademischen Grad des Bachelors) in einem dem Sozialwesen zuzuordnenden Fach, insbesondere im Bereich der folgenden Studienfächer: Soziale Arbeit, Internationale Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie, Sozialpädagogik, Migrationspädagogik, Pädagogik oder
2. ein Hochschulabschluss (ab dem akademischen Grad des Bachelors) in einem nicht dem Sozialwesen zurechenbaren, jedoch für die Ausübung der Tätigkeit geeigneten Studienfach. Hierunter fallen insbesondere Hochschulabschlüsse mit den Studienschwerpunkten öffentliche Verwaltung, Islamwissenschaften, Interkulturelle Kommunikation/Kompetenzen, Entwicklungszusammenarbeit oder
3. ein mindestens mittlerer Bildungsabschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Erfahrungswissen, das durch ein einschlägiges Engagement im Bereich der (ehrenamtlichen) Arbeit mit Geflüchteten bzw. der Integrationsarbeit erworben wurde. Das Erfahrungswissen ist gegenüber der anstellenden Kommune in geeigneter Form glaubhaft zu machen und von dieser zu dokumentieren. Zudem muss mit der Antragstellung eine geeignete Nachqualifizierung im Bereich Integration von Flüchtlingen nachgewiesen werden bzw. in einer Frist von drei Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit als Integrationsmanager begonnen und der Nachweis bei der Bewilligungsbehörde unverzüglich nachgereicht werden.

Für eine seit mindestens 01. Januar 2017 im o.g. Tätigkeitsfeld auf kommunaler Ebene oder im Rahmen der Erstaufnahme bzw. vorläufigen Unterbringung nach dem Flüchtlingsaufnahmegesetz Baden-Württemberg beschäftigte Per-

son gilt der Nachweis der Qualifikation als erbracht. Eine Nachqualifizierung ist nicht erforderlich.

Grundsätzlich ist anzustreben, dass bislang in der Erstaufnahme und der vorläufigen Unterbringung beschäftigte Personen, die dort nicht mehr benötigt werden, – soweit hierfür geeignet und bereit – in das Integrationsmanagement einbezogen werden. Der Grundsatz der vorrangigen Berücksichtigung bislang in der Erstaufnahme und der vorläufigen Unterbringung beschäftigten qualifizierten Personals begründet keinen Anspruch auf Einstellung. Die anstellende Kommune trifft ihre Personalauswahlentscheidung eigenständig auf der Grundlage der im Pakt festgelegten Qualifikationsanforderungen sowie der persönlichen Eignung der Bewerberinnen und Bewerber.

Anforderungen an die Nachqualifizierung

Die Nachqualifizierungsangebote für Personen mit mittlerem Bildungsabschluss müssen mehrtägige Schulungen umfassen und die Behandlung folgender Themen beinhalten:

- Asyl- und ausländerrechtliche Grundlagen
- Maßnahmen und Angebote der Regeldienste
- Arbeitsmarktintegration (u.a. „3+2-Regelung“)
- Angebote der Anerkennungsberatung für im Ausland erworbene Abschlüsse
- Integration in Schule, Kindertageseinrichtungen und Angebote der Jugendhilfe
- Angebote zum Spracherwerb
- Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen
- Interkulturelle Kompetenzen

Zur Nachqualifizierung können geeignete Angebote von Fortbildungsträgern (beispielsweise der Liga der freien Wohlfahrtspflege, der Kirchen oder kommunaler Fortbildungseinrichtungen) genutzt werden.

7. Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbelasteter Personen

Die Zuwendungsempfänger prüfen in geeigneter Weise, ob die in ihrer Verantwortung tätigen Integrationsmanager mit rechts-/linksextremen, ausländerfeindlichen oder islamistischen Verhaltensweisen oder entsprechenden Straftaten in Erscheinung getreten sind. Hierzu kann ein Führungszeugnis (vergleichbar § 72a SGB VIII in der Jugendarbeit) ein geeignetes Instrument sein.

C:\Users\Ivo.Fischer\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet
Files\Content.Outlook\JWHQW3E9\Vorläufige Verwaltungsbestimmungen
Integrationsmanagement 18.07.2017.docx