

Your EURES Job 3 / Your EURES Job 4

## Infoblatt Integrationsprogramm

Das Integrationsprogramm soll überwiegend kleine und mittlere Unternehmen (maximal 250 Mitarbeitende in der antragsstellenden Einheit) dabei unterstützen Maßnahmen zu ergreifen, um neuen Mitarbeiter:innen aus dem EU-Ausland, Norwegen oder Island die Eingewöhnung in ihrem neuen Lebens- und Arbeitsumfeld zu erleichtern und deren nachhaltige Beschäftigung im Unternehmen zu fördern.

Das Integrationsprogramm muss innerhalb der ersten drei Arbeitswochen starten und kann dann fortlaufend oder in Blöcken durchgeführt werden. Maßnahmen, die nicht unmittelbar auf die Integration des neuen Bewerbenden abzielen, können nicht aus dem Mobilitätsprogramm gefördert werden.

Um die Förderung in Form einer Pauschale von 1.500 Euro pro Mitarbeiter:in zu erhalten, sind mindestens die Lernkomponenten „administrative Unterstützung und Hilfestellung bei der Niederlassung“ und das „Einführungsseminar“ und als ergänzende Lernkomponente im Regelfall ein Sprachkurs umzusetzen. Das Integrationsprogramm muss vor dem Arbeitsbeginn beantragt werden und kann nicht vor der Arbeitsaufnahme starten. Bei vorzeitigem Abbruch von Beschäftigungsverhältnissen (unter 6 Monaten) wird eine Rückforderung der Fördermittel geprüft. Die Förder-Gesamtsumme darf 30.000 Euro pro Unternehmen und Jahr nicht überschreiten. Teilnehmende, die durch eine Arbeitnehmerüberlassung rekrutiert wurden, können mit maximal 40 Teilnehmenden pro Projekt durch deutsche TMS Projekte gefördert werden. Somit können also maximal 20 der 40 Teilnehmenden pro Jahr mit einem Integrationsprogramm à 1.500 Euro gefördert werden.

Mit der Teilnahme am Integrationsprogramm dürfen im Unternehmen keine Gewinne erzielt werden!

### Allgemeine Fördervoraussetzungen

Das EU-Mobilitätsprogramm Targeted Mobility Scheme (TMS) ist den Ideen und Grundsätzen von EURES und daher der fairen Mobilität verpflichtet. Zu den allgemeinen Voraussetzungen für die Förderung eines TMS-Integrationsprogrammes gehört daher

- vollständige Transparenz über die Eckdaten des Unternehmens (Branche, Unternehmensgegenstand, Anzahl der Mitarbeiter:innen),
- die Veröffentlichung des Stellenangebots über die Bundesagentur für Arbeit und die Betreuung durch die örtliche Agentur für Arbeit,
- eine nachgewiesene EURES-Beratung der Bewerber:innen im Herkunfts- oder Zielland,
- Transparenz über die Rekrutierungswege der Bewerber:innen,
- vollständige Transparenz über die Beschäftigungsbedingungen (Arbeitsvertrag, Unterbringung, etc.),
- Beratung im Kontext der Antragstellung und der Erstellung eines Integrationsplans durch die EURES-Partner Tibor Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung GmbH oder BBZ Augsburg gGmbH.
- Bezahlung der neu eingestellten Teilnehmenden nach mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn (auch bei Anstellung als Praktikant:innen).



Mit finanzieller Unterstützung  
der Europäischen Union

Wir bitten daher darum, dass Sie

- uns die Eckdaten zu Ihrem Unternehmen (Branche, Unternehmensgegenstand, Anzahl der Mitarbeiter:innen) darlegen, falls vorhanden, uns eine Unternehmenswebsite nennen,
- uns die Stellenangebote nennen, die Sie mit Bewerber:innen aus der EU27, Norwegen oder Island besetzen wollen,
- uns über den Arbeitgeberservice die eidesstattliche Erklärung einreichen, falls Sie in der Funktion eines Arbeitnehmerüberlassers einen Antrag auf ein Integrationsprogramm stellen
- uns anzeigen,
  - wie Sie Ihre Bewerber:innen rekrutiert haben oder rekrutieren wollen,
  - durch wen die Bewerber:innen im Rahmen von EURES beraten wurden (Namen des/der EURES-Berater:in),
  - welche Qualifikation die Bewerber:innen mitbringen (Ausbildungszertifikate).

Bitte senden Sie uns auch ein gültiges Ausweisdokument der Bewerber:innen, die Arbeitsverträge und legen Sie dar, welche Unterkunftsform vorgesehen ist.

## A. Notwendige Lernkomponenten

Die notwendigen Lernkomponenten sind verpflichtend durchzuführen.

### 1. Administrative Unterstützung und Hilfestellung bei der Niederlassung

Zur sozialen Integration ist bei der Komponente *Administrative Unterstützung* die Begleitung der Bewerber:innen zu Ämtern oder anderen Eingliederungsmaßnahmen möglich. Außerdem soll Hilfestellung bei der Wohnungssuche, der Eröffnung eines Kontos, dem Abschluss eines Mobilfunkvertrags oder z.B. der Auswahl einer passenden Krankenversicherung oder eines Kinderbetreuungsangebots geleistet werden.

Die Maßnahmen müssen allesamt auf die Bedürfnisse des/der Bewerber:in abgestimmt sein. Bitte bedenken Sie, dass das eigentliche Integrationsprogramm erst mit dem Arbeitsbeginn startet. Alle Maßnahmen, die vor dem Start des Integrationsprogrammes durchgeführt werden, fließen positiv in die Bewertung ein, sind jedoch nicht als finanziell relevant aufzuführen.

### 2. Einführungsseminar

Im Rahmen des Einführungsseminars sind nur Komponenten förderfähig, die über eine normale Einarbeitung hinausgehen.

Die Maßnahmen in der Lernkomponente Einführungsseminar müssen alle entweder vor dem Hintergrund der kulturellen Herkunft des/der Bewerber:in oder zur Förderung besonderer Kompetenzen durchgeführt werden, die dabei helfen, sich gut in Deutschland zu integrieren.



## B. Ergänzende Lernkomponenten

Von den ergänzenden Lernkomponenten ist als Standard der Sprachkurs auszuwählen. Sollte die sprachliche Komponente durch andere Fördermittelgeber übernommen werden oder Sprachkenntnisse mit mindestens dem Sprachniveau B2 bereits vorhanden sein, kann in begründeten Ausnahmefällen auch ein Mentoring- bzw. Coachingprogramm durchgeführt werden.

### 1. Sprachkurs

Der Sprachkurs soll im Regelfall extern durchgeführt werden. Ein detailliertes Sprachkursangebot der Sprachschule ist dem Antrag beizufügen.

Wenn der Kurs intern durchgeführt wird, sind der Lebenslauf und die Qualifikation des Lehrenden mit einzureichen. Als Qualifikation wird ausschließlich die Lehrbefugnis für Deutsch als Fremdsprache anerkannt. Bei internen Sprachkursen muss ein detailliertes Programm vorgelegt werden, aus dem Sprach- bzw. Lernziel, Inhalt, Unterrichtseinheiten, Unterrichtsbedingungen (z. B. Räume) und Lehrmaterial hervorgehen.

Bei externen wie internen Sprachkursen sollte zu Beginn eine Einstufung des Sprachniveaus vorgenommen werden und am Ende eine Prüfung mit entsprechendem Zertifikat erfolgen.

Eine Förderung des gleichen Sprachniveaus wie z.B. in einem Kurs vor der Abreise in das Bestimmungsland ist ausgeschlossen (Verbot der Doppelförderung).

Teilnehmer:innen sind für die Zeit des berufsbegleitenden Sprachkurses freizustellen. Sollten die Kurszeiten außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit liegen, muss ein entsprechender Ausgleich stattfinden.

### 2. Mentoring-/Coachingprogramm

Sollten Mitarbeitende zu einer vulnerablen Gruppe gehören, (z.B. Alleinerziehende, Menschen mit Einschränkungen, aber auch Azubis ...) oder ein bereits fortgeschrittenes Sprachniveau der Sprache des Ziellandes (B2) nachweisen können, ist die Förderung eines Mentoring- oder Coachingprogramms möglich. Hierfür ist ein externes Coachingangebot einzuholen und mit einzureichen. In begründeten Ausnahmefällen ist auch ein internes Mentoringprogramm förderfähig, sollte dies der Integration in besonderem Maße förderlich sein. In diesem Fall sind auch hier Lebenslauf und Qualifikation des/der Mentor:innen dem Antrag beizufügen. Mentor:innen müssen auf ihre Rolle und Aufgabe vorbereitet werden.

Der/die Mentor:in darf im Regelbetrieb keine Beurteilungen des Mentees durchführen, der/die Mentee darf in keinerlei Abhängigkeitsverhältnis zum/zur Mentor:in stehen.

Bitte beachten Sie auch die Definitionen von Mentoring und Coaching, die hier Anwendung finden:

### **Coaching**

- Coaches sind neutrale Externe.
- Qualifikation: zertifizierte Ausbildung (z.B. dbvc) und entsprechende Berufserfahrung (min. 3 Jahre)
- Die Ziele des Coachings werden im Vorfeld - gemeinsam mit dem Personalverantwortlichen im Unternehmen - festgelegt.
- Die Inhalte der Coachingtermine sind vertraulich und werden Dritten nicht zugänglich gemacht.
- Coach und Coachee begegnen sich auf Augenhöhe. Coaches geben keine Ratschläge. Sie sind die Experten für den Prozess und das Wissen um die relevanten psychosozialen Stellschrauben. Der Coachee selber ist Experte seines eigenen Systems, d.h. er kennt sich selbst und seine Bedürfnisse und Möglichkeiten am besten. Gemeinsam werden Lösungen entwickelt.
- Der Coachee wählt seinen Coach aus mindestens drei Vorschlägen aus.

### **Mentoring**

- Der/die Mentor:in sollte mit der Kultur des Unternehmens vertraut, d.h. in der Regel intern sein.
- Qualifikation: entsprechende Weiterbildung und langjährige Unternehmenszugehörigkeit (mind. 5 Jahre)
- Ziele und Inhalte des Mentorings werden zwischen Mentor:in und Mentee besprochen, sie ergeben sich situativ
- Die Inhalte der Mentoringtermine sind vertraulich und werden Dritten nicht zugänglich gemacht.
- Mentor:innen sind Experten des Systems (sprich des Unternehmens). Sie geben Ratschläge, die sich primär auf den beruflichen Werdegang des Mentees im gegebenen unternehmerischen Kontext beziehen.
- Der Mentee darf in keinem Abhängigkeitsverhältnis zum/zur Mentor:in stehen. Das Verhältnis sollte auf Freiwilligkeit beruhen.

Bei Interesse melden Sie sich gerne bei dem zuständigen Arbeitgeberservice für Ihre Region!