

Die Regelung wird erst nach
**Ablauf der einmonatigen Ein-
wendungsfrist** - also mit Ablauf
des 10. August 2026 -
rechtsgültig.

AVR-Arbeitsausschuss

Beschlussvorschlag

zu:

Regelung zur Förderung der Integration von international gewonnenen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Auszubil- denden (Integrationsregelung)

(Stand: 19.06.2026)

„Die Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangeli-
schen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, in der Fassung der Arbeitsrechtlichen Kom-
mission – Landeskirche und Diakonie in Württemberg – (AVR-Württemberg – AVR-Wü –)
werden wie folgt geändert:

I. Änderungen der AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 6:

In Teil 6 wird folgende Regelung zur Förderung der Integration von international gewonnenen
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Auszubildenden eingefügt:

«Regelung zur Förderung der Integration von international gewonnenen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Auszubil- denden (Integrationsregelung)

Präambel

In diakonischen Einrichtungen wird dem aktuellen und zukünftigen hohen Bedarf an
qualifizierten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern unter anderem mit der Gewinnung von
Personal aus der EU und Drittstaaten begegnet. Mit international gewonnen Mitarbeite-
rinnen bzw. Mitarbeitern gewinnen die Einrichtungen auch an kultureller und sozialer
Vielfalt. Die erfolgreiche Integration dieser Personen bedarf vielfältiger Bemühungen:
Von politischen Rahmenbedingungen, über gesellschaftliche und kirchlich-diakonische
Willkommenskultur bis hin zu förderlichen Strukturen und Maßnahmen im betrieblichen
Umfeld. Diese Integrationsregelung soll zur Förderung des kollegialen und sozialen Mit-
einanders, des persönlichen Engagements und zur wechselseitigen Kultursensibilität
beitragen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Integrationsregelung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen nach § 2 Teil 1 AVR-Wü/I im Geltungsbereich der AVR-Württemberg – Erstes Buch –.
- (2) Diese Integrationsregelung gilt auch für Personen, die unter den Geltungsbereich der Teile 4.1 bis 4.7 AVR-Württemberg – Erstes Buch – fallen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

International gewonnene Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sowie Auszubildende im Sinne dieser Integrationsregelung sind Personen, die in oder aus Staaten der Europäischen Union oder Drittstaaten mit dem Ziel in der Bundesrepublik Deutschland eine Ausbildung zu machen oder einer Beschäftigung nachzugehen rekrutiert werden bzw. wurden.

§ 3 Individuelle Maßnahmen zur Förderung der international gewonnenen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und Auszubildenden

1. Der Dienstgeber fördert für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sowie Auszubildende nach § 2 dieser Integrationsregelung Sprachkurse und Integrationsmaßnahmen zum Erlernen bzw. Vertiefen von Kenntnissen der deutschen Sprache bzw. der Fachsprache und zum Erlernen bzw. Vertiefen von Kulturtechniken zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Teilhabe sowie des kultursensiblen Handelns.
2. Die Förderung nach § 3 Ziffer 1 erfolgt durch:
 - Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung für die Teilnahme an den unter Ziffer 1 genannten Kursen
 - Übernahme der Kurskosten durch den Dienstgeber
3. Der Umfang der Förderung nach § 3 dieser Regelung erstreckt sich auf maximal zwei Sprachkurse und eine Integrationsmaßnahme pro Person innerhalb der ersten 1,5 Jahre der Beschäftigung.
4. Die Förderung der in § 3 genannten Maßnahmen erfolgt nur auf Antrag der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter bzw. Auszubildenden.
5. Fördermittel bzw. Zuschüsse, die für die in § 3 genannten Kurse und Maßnahmen zur Verfügung stehen, sind von den Anspruchsberechtigten (den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern bzw. den Auszubildenden bzw. den Dienstgebern) zu beantragen und entsprechend zu verwenden.

6. Sofern ein Anspruch aus ZRW 2 AVR-Wü/V besteht, wird dieser Anspruch einmalig ausgesetzt.
7. Die Entscheidung über die Auswahl der Teilnehmenden erfolgt im Rahmen der Beteiligung der MAV in der Mitbestimmung nach § 39 d) MVG.Württemberg.
8. Über die in § 3 dieser Integrationsregelung genannten individuellen Maßnahmen hinaus können Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung weitere Maßnahmen im Rahmen des Beteiligungsrechtes nach § 39 c) MVG.Württemberg festlegen.

§ 4 Betriebliche Maßnahmen

1. Schaffung betrieblicher Strukturen

- a. Die Integration von international gewonnenen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern sowie Auszubildenden soll durch die Schaffung betrieblicher Strukturen, insbesondere durch die Benennung von Integrationsbeauftragten, Mentorinnen bzw. Mentoren oder Patinnen bzw. Paten, unterstützt werden.
- b. Sofern die Übernahme der Aufgaben nach Ziffer 1 a zu den bestehenden arbeitsvertraglichen Pflichten der benannten Person/en gehört, ist die Eingruppierung entsprechend den tariflichen Regelungen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Sofern die Übernahme der Aufgaben nach Ziffer 1a ohne arbeitsvertragliche Verpflichtung zusätzlich erfolgen soll, sollen die benannten Personen im notwendigen Umfang von ihrer originären Tätigkeit entlastet werden.

2. Festlegung von betrieblichen Standards

- a. In den Einrichtungen, die die in § 2 genannten Personen beschäftigen oder ausbilden, sind Standards zur Förderung der Integration von international gewonnen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern sowie Auszubildenden im Rahmen des Beteiligungsrechtes nach § 40 I) MVG.Württemberg zwischen Dienststellenleitung und MAV festzulegen. Der Umfang und konkrete Inhalt der Standards sind dabei entsprechend dem Bedarf in den Einrichtungen festzulegen.
- b. Die Standards im Sinne von Ziffer 2 a haben mindestens folgende Themenbereiche zum Inhalt:
 - Unterstützung bei behördlichen Anforderungen, wie Arbeitserlaubnis, Anerkennung u.a. und sodann Hilfen beim internationalen Umzug
 - Gut organisiertes Ankommen und Willkommensempfang
 - Betriebliche Integration
 - Soziale Integration

- c. Die betriebliche Konkretisierung der Standards kann sich an den Beispielen in der Anlage 1 dieser Integrationsregelung orientieren.

§ 5 Inkrafttreten

Diese Regelung tritt am 1. September 2026 in Kraft.

Niederschriftserklärung der Arbeitsrechtlichen Kommission:

Soweit die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes (VKA) eine dieser Integrationsregelung entsprechende Regelung vereinbaren, treten diese Regelungen an die Stelle dieser Integrationsregelung.

Anlage 1 zur Integrationsregelung:

Beispiele für die betriebliche Konkretisierung der Standards nach § 4 Ziffer 2

1. Unterstützung bei den behördlichen Anforderungen und beim internationalen Umzug

- Unterstützung bei den behördlichen Anforderungen und beim internationalen Umzug sowie beim Übergangswohnen bzw. dauerhaften Wohnen
- Auf Wunsch Unterstützung bei behördlichen Klärungen, wie z.B. Visa, Berufsanerkennung, Arbeitserlaubnis u.a.

2. Gut organisiertes Ankommen und Willkommensempfang

- Gut vorbereitetes Willkommen in der Einrichtung
- Zentral wichtige Aspekte, wie Wohnunterbringung, Kommunikationsmittel, Internetanschluss und Mobilitätsnutzung sind gesichert

3. Betriebliche Integration

- Interkulturelle Kompetenzentwicklung
- Kultursensible Einarbeitung
- Unterstützung beim Anerkennungsprozess
- Unterstützung bei der Förderung der Sprachentwicklung im beruflichen Alltag
- Patenschaften
- Konfliktmanagement und Teambuilding
- Aufklärung zu den Rechten und Pflichten im Arbeitsverhältnis

4. Soziale Integration

- Information/Vermittlung zu Freizeitaktivitäten
- Information zu Sozialversicherung/Krankenversicherung/öffentliche Einrichtungen

- Zusammenarbeit mit den Kirchengemeinden – Patenschaften
- Interaktion mit der Familie berücksichtigen
- Zusammenarbeit mit der Kommune: Angebote für Treffpunkte, Beratung und gesellschaftliche Teilhabe
- Unterstützung bei der Förderung der Sprachentwicklung im Alltag»

II. Änderungen der AVR-Württemberg – Viertes Buch – Teil 3:

In Teil 3 – Zusatzregelungen Württemberg zu den AVR DD – wird folgende Zusatzregelung Württemberg aufgenommen:

«ZRW 4 Teil 3 AVR-Wü/IV

Zusatzregelung Württemberg:

Regelung zur Förderung der Integration von international gewonnenen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Auszubildenden (Integrationsregelung)

Präambel

In diakonischen Einrichtungen wird dem aktuellen und zukünftigen hohen Bedarf an qualifizierten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern unter anderem mit der Gewinnung von Personal aus der EU und Drittstaaten begegnet. Mit international gewonnen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern gewinnen die Einrichtungen auch an kultureller und sozialer Vielfalt. Die erfolgreiche Integration dieser Personen bedarf vielfältiger Bemühungen: Von politischen Rahmenbedingungen, über gesellschaftliche und kirchlich-diakonische Willkommenskultur bis hin zu förderlichen Strukturen und Maßnahmen im betrieblichen Umfeld. Diese Integrationsregelung soll zur Förderung des kollegialen und sozialen Miteinanders, des persönlichen Engagements und zur wechselseitigen Kultursensibilität beitragen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Integrationsregelung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen nach § 1 Teil 1 AVR-Wü/IV im Geltungsbereich der AVR-Württemberg – Viertes Buch –.

(2) Diese Integrationsregelung gilt auch für Personen, die unter den Geltungsbereich der Teile 10/I bis 10/V AVR-Württemberg – Viertes Buch – fallen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

International gewonnene Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sowie Auszubildende im Sinne dieser Integrationsregelung sind Personen, die in oder aus Staaten der Europäischen Union oder Drittstaaten mit dem Ziel in der Bundesrepublik Deutschland eine Ausbildung zu machen oder einer Beschäftigung nachzugehen rekrutiert werden bzw. wurden.

§ 3 Individuelle Maßnahmen zur Förderung der international gewonnenen Mitarbeitenden und Auszubildenden

1. Der Dienstgeber fördert für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Auszubildende nach § 2 dieser Integrationsregelung Sprachkurse und Integrationsmaßnahmen zum Erlernen bzw. Vertiefen von Kenntnissen der deutschen Sprache bzw. der Fachsprache und zum Erlernen bzw. Vertiefen von Kulturtechniken zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Teilhabe sowie des kultursensiblen Handelns.
2. Die Förderung nach § 3 Ziffer 1 erfolgt durch:
 - Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung für die Teilnahme an den unter Ziffer 1 genannten Kursen
 - Übernahme der Kurskosten durch den Dienstgeber
3. Der Umfang der Förderung nach § 3 dieser Regelung erstreckt sich auf maximal zwei Sprachkurse und eine Integrationsmaßnahme pro Person innerhalb der ersten 1,5 Jahre der Beschäftigung.
4. Die Förderung der in § 3 genannten Maßnahmen erfolgt nur auf Antrag der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter bzw. Auszubildenden.
5. Fördermittel bzw. Zuschüsse, die für die in § 3 genannten Kurse und Maßnahmen zur Verfügung stehen, sind von den Anspruchsberechtigten (den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern bzw. den Auszubildenden bzw. den Dienstgebern) zu beantragen und entsprechend zu verwenden.
6. Die Entscheidung über die Auswahl der Teilnehmenden erfolgt im Rahmen der Beteiligung der MAV in der Mitbestimmung nach § 39 d) MVG.Württemberg.
7. Über die in § 3 dieser Integrationsregelung genannten individuellen Maßnahmen hinaus können Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung weitere Maßnahmen im Rahmen des Beteiligungsrechtes nach § 39 c) MVG.Württemberg festlegen.

§ 4 Betriebliche Maßnahmen

1. Schaffung betrieblicher Strukturen

- a. Die Integration von international gewonnenen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern sowie Auszubildenden soll durch die Schaffung betrieblicher Strukturen, insbesondere durch die Benennung von Integrationsbeauftragten, Mentorinnen bzw. Mentoren oder Patinnen bzw. Paten, unterstützt werden.
- b. Sofern die Übernahme der Aufgaben nach Ziffer 1 a zu den bestehenden arbeitsvertraglichen Pflichten der benannten Person/en gehört, ist die Eingruppierung entsprechend den tariflichen Regelungen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Sofern die Übernahme der Aufgaben nach Ziffer 1a ohne arbeitsvertragliche Verpflichtung zusätzlich erfolgen soll, sollen die benannten Personen im notwendigen Umfang von ihrer originären Tätigkeit entlastet werden.

2. Festlegung von betrieblichen Standards

- a. In den Einrichtungen, die die in § 2 genannten Personen ausbilden oder beschäftigen, sind Standards zur Förderung der Integration von international gewonnen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern sowie Auszubildenden im Rahmen des Beteiligungsrechtes nach § 40 I) MVG.Württemberg zwischen Dienststellenleitung und MAV festzulegen. Der Umfang und konkrete Inhalt der Standards sind dabei entsprechend dem Bedarf in den Einrichtungen festzulegen.
- b. Die Standards im Sinne von Ziffer 2 a haben mindestens folgende Themenbereiche zum Inhalt:
 - Unterstützung bei behördlichen Anforderungen, wie Arbeitserlaubnis, Anerkennung u.a. und sodann Hilfen beim internationalen Umzug
 - Gut organisiertes Ankommen und Willkommensempfang
 - Betriebliche Integration
 - Soziale Integration
- c. Die betriebliche Konkretisierung der Standards kann sich an den Beispielen in der Anlage 1 dieser Integrationsregelung orientieren.

§ 5 Inkrafttreten

Diese Regelung tritt am 1. September 2026 in Kraft.

Niederschriftserklärung der Arbeitsrechtlichen Kommission:

Soweit die Sozialpartner der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland für die Beschäftigten im Geltungsbereich der AVR DD (AVR Wü/IV) eine dieser Integrationsregelung entsprechende Regelung vereinbaren, treten diese Regelungen an die Stelle dieser Integrationsregelung.

Anlage 1 zur Integrationsregelung:
Beispiele für die betriebliche Konkretisierung der Standards nach § 4 Ziffer 2

1. Unterstützung bei den behördlichen Anforderungen und beim internationalen Umzug

- Unterstützung bei den behördlichen Anforderungen und beim internationalen Umzug sowie beim Übergangswohnen bzw. dauerhaften Wohnen
- Auf Wunsch Unterstützung bei behördlichen Klärungen, wie z.B. Visa, Berufsanerkennung, Arbeitserlaubnis u.a.

2. Gut organisiertes Ankommen und Willkommensempfang

- Gut vorbereitetes Willkommen in der Einrichtung
- Zentral wichtige Aspekte, wie Wohnunterbringung, Kommunikationsmittel, Internetanschluss und Mobilitätsnutzung sind gesichert

3. Betriebliche Integration

- Interkulturelle Kompetenzentwicklung
- Kultursensible Einarbeitung
- Unterstützung beim Anerkennungsprozess
- Unterstützung bei der Förderung der Sprachentwicklung im beruflichen Alltag
- Patenschaften
- Konfliktmanagement und Teambuilding
- Aufklärung zu den Rechten und Pflichten im Arbeitsverhältnis

4. Soziale Integration

- Information/Vermittlung zu Freizeitaktivitäten
- Information zu Sozialversicherung/Krankenversicherung/öffentliche Einrichtungen
- Zusammenarbeit mit den Kirchengemeinden – Patenschaften
- Interaktion mit der Familie berücksichtigen
- Zusammenarbeit mit der Kommune: Angebote für Treffpunkte, Beratung und gesellschaftliche Teilhabe
- Unterstützung bei der Förderung der Sprachentwicklung im Alltag»

III. Evaluation

Drei Jahre nach Inkrafttreten wird die Arbeitsrechtliche Kommission – Landeskirche und Diakonie in Württemberg – die vorliegende Integrationsregelung evaluieren.

IV. Datum des Inkrafttretens: 1. September 2026.“