

## **Vereinbarung**

zwischen

dem Verband Deutscher Sinti und Roma,  
Landesverband Baden-Württemberg e. V., B 7, 16, 68159 Mannheim  
- Zuwendungsgeber -

und

der Landeshauptstadt Stuttgart, Sozialamt,  
Eberhardstraße 33, 70173 Stuttgart  
- Zuwendungsnehmerin -

### **1. Gegenstand und Grundlagen der Vereinbarung**

Mit der Vereinbarung werden die Rahmenbedingungen für die Beteiligung der Landeshauptstadt Stuttgart an dem vom Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg geförderten Projekt „ReFIT – Regionale Förderung von Inklusion und Teilhabe“ des Verbands Deutscher Sinti und Roma, Landesverband Baden-Württemberg e. V., in der Zeit vom 01.04.2021 bis 28.02.2022 geregelt, insbesondere bezüglich

- der erforderlichen Personalausstattung der Zuwendungsnehmerin,
- der wesentlichen Aufgabenstellungen und Mitwirkungspflichten der Zuwendungsnehmerin,
- der pauschalen Mitfinanzierung des Verbands Deutscher Sinti und Roma, Landesverband Baden-Württemberg e. V.
- des Verfahrens zum Nachweis der Aufgabenerfüllung und der Finanzierung.

Die Zuwendung erfolgt pauschal auf der Grundlage des Zuwendungsbescheids des Landes Baden-Württemberg vom 20.07.2020 einschl. der Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P) des Landes Baden-Württemberg und des grundlegenden Konzepts des Zuwendungsgebers für das Projekt ReFIT, Stand: 11.05.2020.

### **2. Zuwendung**

#### **2.1 Gefördert werden**

(1) Personalkosten

Eine Personalausstattung von 1,0 VZÄ Stellen Fachpersonal, EG 13, für die in Ziffer 2.2 benannte Aufgabenerbringung.

Der Zuwendungsgeber gewährt für die Zeit von 01.04.2021 bis 28.02.2022 eine pauschale Zuwendung für das beschäftigte Personal beim Sozialamt der Landeshauptstadt Stuttgart (rd. 79.800 EUR/VZÄ/11 Monate).

Eine anerkannte Fachkraft kann ein/e Mitarbeiter/in sein mit abgeschlossenem Masterstudium im Bereich Sozialwissenschaften oder einer anderen für die Aufgabe qualifizierenden Fachrichtung.

Der Zuwendungsgeber ist bei den Vorstellungsgesprächen für die Personalauswahl beteiligt.

Die o. g. jährliche Zuwendung wird in zwei Raten, zum 30.06.2021 und 01.01.2022 ohne Aufforderung der Zuwendungsnehmerin vom Zuwendungsgeber geleistet.

## (2) Sachkosten

Die Zuwendungsgeberin stellt dem beschäftigten Personal für die Zeit der Beschäftigung ein Notebook zur Verfügung.

## **2.2 Verwendung der Zuwendung**

Die Zuwendungsnehmerin beachtet die unter Ziffer 1 benannten Rahmenbedingungen, insbesondere folgende Ausführungen des grundlegenden Konzepts, Stand: 11.05.2020:

- Bestandsaufnahme der aktuellen Situation, insbesondere Verbesserung des Kenntnisstandes über die Lebensverhältnisse der Zielgruppe sowie deren Bedarfe.
- Aufzeigen individueller und struktureller Faktoren, mit denen die soziale Teilhabe der Zielgruppe in der Landeshauptstadt Stuttgart verbessert werden kann.
- Entwicklung von Strategien zur Verbesserung der Teilhabe der Zielgruppe in der Landeshauptstadt Stuttgart in den Handlungsfeldern Gesundheit und Bildung.
- Nach Abstimmung ggf. auch Konzeption konkreter Unterstützungsangebote.
- Vernetzung relevanter Akteure zum Thema.

## **2.3 Zuwendungspflichten**

Die Zuwendungsnehmerin verpflichtet sich, alle Pflichten der Vereinbarung rechtzeitig gegenüber dem Zuwendungsgeber zu erbringen, so dass der Zuwendungsgeber in der Lage ist, seine eigenen Verpflichtungen aus dem Zuwendungsbescheid des Landes einschl. ANBest-P zu erbringen.

Die Zuwendungsnehmerin verpflichtet sich, alle im Rahmen des Projekts erhobenen Daten und Informationen dem Erstempfänger zum Zwecke der Koordination und der wissenschaftlichen Begleitung zur Verfügung zu stellen.

Bei Veröffentlichungen und Verlautbarungen aller Art (z. B. Presseerklärungen, Publikationen, Arbeitsmaterialien, Berichte) ist vorab eine Abstimmung mit dem Zuwendungsgeber vorzunehmen sowie in geeigneter Form entsprechend dem Zuwendungsbescheid des Landes auf die Förderung durch das Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg hinzuweisen. Jeweils ein Exemplar der Publikationen ist den Verwendungsnachweisen unentgeltlich beizufügen.

Zuwendungsgeber und Zuwendungsnehmerin verpflichten sich, Informationen, die die Umsetzung der Maßnahme beeinflussen können, sich gegenseitig umgehend per E-Mail zur Verfügung zu stellen.

### **3. Steuerungsgremium**

Zwischen den Beteiligten wird ein Steuerungsgremium eingerichtet. Das Steuerungsgremium setzt sich zusammen aus: Sozialplaner\*in im Bereich Wohnungsnotfallhilfe, Projektmitarbeiter\*in der Landeshauptstadt Stuttgart, Projektkoordination VDSR-BW, Nadine Küssner (PH Heidelberg). Das Gremium begleitet die Arbeit, setzt Impulse für die fachlichen Inhalte, sichert die Vernetzung und entwickelt die Kooperation weiter.

### **4. Berichtswesen**

Die Zuwendungsnehmerin weist ihre Arbeit in Form einer Dokumentation der Arbeit nach.

Der Nachweis wird dem Zuwendungsgeber bis spätestens 30. Januar 2022 schriftlich vorgelegt.

Dem Zuwendungsgeber wird ein Prüfrecht im Rahmen der Regelung dieser Vereinbarung eingeräumt. Diese Prüfung kann bis zu drei Jahre nach Beendigung dieses Vertrages erfolgen. Der Zuwendungsgeber weist auf das Prüfungsrecht des Rechnungshofs gemäß § 91 Absatz 1 Satz 2 LHO hin (vergleiche Nummer 7.2 ANBest-P) und tritt der Bewilligungsstelle auf Verlangen etwaige Erstattungsansprüche gegen die Zuwendungsnehmerin ab.

### **5. Zielvereinbarungsgespräche**

Auf der Grundlage der Dokumentation der Vorjahre finden zwischen den Vertragspartner\*innen Zielvereinbarungsgespräche statt. Ziel ist gegenseitiger Informationsaustausch, Abgleich der Bedarfe und Vereinbarung künftiger inhaltlicher Arbeitsschwerpunkte der Zuwendungsnehmerin. Das Ergebnis wird protokolliert.

### **6. Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung**

Die Vereinbarung beginnt nach Vertragsunterzeichnung durch alle Vertragspartner\*innen zum 01.04.2021 und endet zum 28.02.2022. Sofern weitere Mittel erschlossen werden können, wird eine Verlängerung der Vereinbarung über diesen Zeitpunkt hinaus angestrebt.

Die Zuwendungsvereinbarung kann sowohl vom Zuwendungsgeber als auch von der Zuwendungsnehmerin mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann die Zuwendungsvereinbarung von beiden Seiten ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Wichtige Gründe für eine Kündigung sind insbesondere, wenn

- a) der Abschluss der Vereinbarung durch Angaben der Zuwendungsempfängerin zustande gekommen ist, die in wesentlicher Beziehung unrichtig oder unvollständig waren oder

- b) die Zuwendungsempfängerin den im Zuwendungsbescheid aufgeführten Verpflichtungen nicht nachkommt oder
- c) der Zuwendungsgeber den Verpflichtungen dieser Vereinbarung nicht nachkommt.

Im Falle der Kündigung wird über Aufgaben, Inhalt und Umfang der Finanzierung neu verhandelt.

Der Sozial- und Gesundheitsausschuss als zuständiger Ausschuss des Gemeinderats der Landeshauptstadt Stuttgart wird zeitnah über eine Vereinbarungskündigung informiert.

Vor Ablauf der Vereinbarung wird dem Ausschuss ein Vorschlag zur Neuregelung der Vereinbarung zur Beschlussfassung vorgelegt.

Mündliche Nebenabreden sowie nachträgliche Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Vereinbarungsbestandteile hiervon nicht berührt.

Für den Verband Deutscher Sinti und Roma, Landesverband Baden-Württemberg e. V.

Für die Landeshauptstadt Stuttgart, Sozialamt

Mannheim,

Stuttgart,

Anlage

Konzept für das „ReFIT – Regionale Förderung von Inklusion und Teilhabe“, Stand: 11.05.2020

## ReFIT – Regionale Förderung von Inklusion und Teilhabe

Das geplante Projekt ReFIT möchte Kommunen einen **Werkzeugkoffer** an die Hand geben, der an den Stellen zum Einsatz kommt, an denen gesellschaftliche Teilhabe von zugewanderten Roma erschwert und/oder verwehrt ist. Die auf EU-Ebene formulierten Strategien zur Eingliederung von zugewanderten Roma auf **kommunaler Ebene** sollen so umgesetzt, sowie der besondere Schutz von Frauen und Kindern in den Mitgliedstaaten (2013/C 378/01) durch horizontale politische Maßnahmen gewährleistet werden. Hierbei wird Antiziganismus als eine Form von Diskriminierung als Querschnittsthema mitgedacht.

Im Fokus des Projektes liegen die vier Teilhabebereiche

### **Bildung**

### **Wohnen**

### **Beschäftigung**

### **Gesundheit**

Bedingt durch Armut im Herkunftsland, prekäre Wohn- und Beschäftigungsverhältnisse, mangelnde gesundheitliche Fürsorge und fehlende Bildungserfahrungen, werden die Chancen auf Integration von sozial benachteiligten Einwanderer\*innen gemindert. Oftmals zieht die Benachteiligung in einem Teilhabebereich Nachteile in den anderen drei Bereichen nach sich. Sind beispielsweise die Grundbedürfnisse von Schüler\*innen nicht erfüllt, fehlen die Voraussetzungen für eine erfolgreiche und kontinuierliche Bildungsbiographie. Neben den innerfamiliären Konstellationen und Problemlagen kommen Diskriminierungserfahrungen sowie Konflikte mit Institutionen und Behörden hinzu. Erfahrungen des Landesverbands haben gezeigt, dass oftmals Regelangebote von den betroffenen Familien nicht adäquat genutzt werden. Durch das Projekt sollen lokale Strukturen und Angebote für die Minderheit nutzbarer und diskriminierungsärmer gemacht werden, indem der VDSR-BW und Kommunen auf der Grundlage der Empfehlungen der EU zusammenarbeiten. Dabei werden je nach Bedarf der jeweiligen Kommunen und Träger unterschiedliche Methoden und Instrumente aus dem ReFIT-Werkzeugkasten eingesetzt.

### **Mögliche Instrumente sind u.a.**

- Schulungen und Sensibilisierung von Mitarbeiter\*innen der Kommunen oder sozialer und anderer Einrichtungen
- Kommunale Mitarbeiter\*innen, die als Schnittstelle zwischen Landesverband und Kommune fungieren
- Empowerment und Förderung von Angehörigen der Minderheit mittels Jugendarbeit und Vernetzung von Frauen und Müttern
- runde Tische mit lokalen Akteur\*innen (z.B. mit Schulamt, Schulleitung)
- Projektwochen mit Schulen
- Stärkung von Vernetzungsstrategien unter lokalen Akteur\*innen/kommunalen und zivilgesellschaftlichen Mitarbeiter\*innen

## **Das Projekt gliedert sich in vier Phasen:**

### **1.) Bedarfsanalyse (ca. 6 – 8 Monate):**

- Welche Bedarfe hat die jeweilige Kommune?
- Spezifizierung der Problemlage auf einen, max. zwei der o.g. Teilhabebereiche
- Welche Barrieren stellen sich für die Minderheit dar: Diskriminierung, Antiziganismus, sprachliche oder kulturelle Hürden
- welche kommunalen Regelangebote sind vorhanden und sind in welchem Maße „nutzbar“ für die Minderheit?

### **2.) Identifizierung (läuft parallel zu Phase 1):**

- standortgebundene Problemlagen identifizieren
- Diskriminierungsstrukturen erkennen, soweit vorhanden.
- Vertrauensaufbau im „geschützten Raum“
- Erarbeitung gemeinsamer Ziele mit der Minderheit

### **3.) Umsetzung von Maßnahmen auf Grundlage der Ergebnisse von Phase 1**

- Schulungen der kommunalen Projektmitarbeiter\*innen
- Vernetzung mit lokalen „Romakteur\*innen“ (engagierten Vertretern der Minderheit)
- Identifizierung von sprachlichen und kulturellen Mittler\*innen
- Schulung in Antidiskriminierung nach Qualitätsstandard der LADS
- Verstetigung der Ergebnisse

### **4) Verstetigung der ausgebildeten Personen in bestehenden Strukturen (ca. 8 Monate)**

- Aufbau von Team und Kooperationsstrukturen
- berufsbegleitende Qualifizierung der Mittler\*innen für den späteren Übergang in Regelstrukturen

Schulungen von interkulturellen Mittler\*innen sind als ein Instrument von ReFIT zu verstehen, welches nach Bedarf zum Einsatz kommen kann. Auch kommunale Mitarbeiter\*innen sollen entsprechend geschult bzw. sensibilisiert werden (Antiziganismus).

Schulungsmaterialien und Methoden liegen dem VDSR-BW vor bzw. werden bedarfsgerecht weiterentwickelt. Aufgrund vorliegender Erfahrungen werden bei den kulturellen Mittler\*innen Inhalte vermittelt wie:

- Sensibilisierung für Antiziganismus und die Benachteiligung von Roma und Sinti in Deutschland
- Mediation
- Schulung über die jeweiligen Regelangebote und welche Möglichkeiten es gibt Menschen aus ihrem Personenkreis dort anzudocken.
- gewaltfreie Kommunikation
- interkulturelle Sensibilisierung
- Diskriminierung und Rassismus
- Fallmanagement