

Öffentlich geförderte Beschäftigung  
in Nordrhein-Westfalen



**A**rbeitsmarktini  
tiative **i**m  
**S**tädtedreieck  
**B**ergisch-Land

Projektantrag

der Jobcenter Wuppertal, Remscheid,  
Solingen

vom 03.12.2012



## 1. Kurzprofil der Projektträger und Kooperationspartner

<b>Projektträger 1</b>	<b>Jobcenter Wuppertal AÖR</b>
Rechtsform	Anstalt öffentlichen Rechts
Anschrift	Bachstraße 2, 42275 Wuppertal
Web-Adresse	<a href="http://www.jobcenter.wuppertal.de">www.jobcenter.wuppertal.de</a>
<b>Projektträger 2</b>	<b>Jobcenter Remscheid</b>
Rechtsform	Gemeinsame Einrichtung
Anschrift	Bismarckstraße 8-10, 42853 Remscheid
Web-Adresse	<a href="http://www.jobcenter-remscheid.de">www.jobcenter-remscheid.de</a>
<b>Projektträger 3</b>	<b>Kommunales Jobcenter Solingen</b>
Rechtsform	Stadtdienst der Stadt Solingen
Anschrift	Kamper Straße 35, 42699 Solingen
Web-Adresse	<a href="http://www.solingen.de">www.solingen.de</a>

## 2. Ansprechpartnerin der Projektträger

Name	Irene zur Mühlen
Funktion	Jobcenter Wuppertal AÖR, Stabsstelle des Vorstands
Kontaktdaten	Bachstraße 2, 42275 Wuppertal Telefon: 0202/74763 - 904 E-Mail: <a href="mailto:irene.zurmuehlen@jobcenter.wuppertal.de">irene.zurmuehlen@jobcenter.wuppertal.de</a>

### 3. Kooperationspartner

**Kooperationspartner Berufsförderungswerk Oberhausen**

1

Rechtsform Gemeinnütziger eingetragener Verein  
Anschrift Bebelstraße 56, 46049 Oberhausen  
Web-Adresse [www.bfw-oberhausen.de](http://www.bfw-oberhausen.de)

**Kooperationspartner Diakonie Wuppertal**

2

Rechtsform Gemeinnütziger eingetragener Verein  
Anschrift Deweerthstraße 117, 42107 Wuppertal  
Web-Adresse [www.diakoniewuppertal.de](http://www.diakoniewuppertal.de)

**Kooperationspartner Alpha e.V. Soziale Dienstleistungen**

3

Rechtsform Gemeinnütziger eingetragener Verein  
Anschrift Heinz-Kluncker-Straße 4, 42285  
Wuppertal  
Web-Adresse [www.alphaev.de](http://www.alphaev.de)

**Kooperationspartner Caritasverband Remscheid e.V.**

4

Rechtsform Gemeinnütziger eingetragener Verein  
Anschrift Blumenstraße 9, 42853 Remscheid  
Web-Adresse [www.caritas-remscheid.de](http://www.caritas-remscheid.de)

**Kooperationspartner Arbeit Remscheid**

5

Rechtsform Gemeinnützige GmbH  
Anschrift Freiheitsstraße 181, 42853  
Remscheid  
Web-Adresse [www.arbeit-remscheid.de](http://www.arbeit-remscheid.de)

**Kooperationspartner Die Verlässliche e.V.**

6

Rechtsform Gemeinnütziger eingetragener Verein  
Anschrift Gùldenwerther Bahnhofstraße 21,  
Web-Adresse 42857 Remscheid  
[www.dieverlaessliche.de](http://www.dieverlaessliche.de)

**Kooperationspartner**

7

**AWO Arbeit und Qualifizierung gGmbH  
Solingen**

Rechtsform Gemeinnützige GmbH  
Anschrift Kuller Straße 4-6, 42651 Solingen  
Web-Adresse [www.awo-aqua.de](http://www.awo-aqua.de)

**Kooperationspartner Der Paritätische Solingen e.V.**

**8**

Rechtsform Gemeinnütziger eingetragener Verein  
Anschrift Weyerstraße 243, 42719 Solingen  
Web-Adresse [www.paritaet-nrw.org](http://www.paritaet-nrw.org)

**Kooperationspartner GESA gGmbH**

**9**

Rechtsform Gemeinnützige GmbH  
Anschrift Hünefeldstraße 14a, 42285 Wuppertal  
Web-Adresse [www.gesaonline.de](http://www.gesaonline.de)

**Kooperationspartner Abfallwirtschaftsgesellschaft (AWG)  
mbH Wuppertal**

**10**

Rechtsform GmbH in öffentlicher Trägerschaft  
Anschrift Korzert 15, 42349 Wuppertal  
Web-Adresse [www.awg.wuppertal.de](http://www.awg.wuppertal.de)

## Inhaltsübersicht

	Seite
1. Projektintention und Ausgangslage	5
2. Ziel und Zielgruppe	5-6
3. Handlungskonzept	6
3.1 Aufbau von Netzwerken und Integration in den ersten Arbeitsmarkt	6
3.2 Integrationsplan	7
3.3 Profiling und Aktivierung	8-10
3.4 Kompetenzfeststellung	9-10
3.5 Minderleistungsausgleich	10-11
3.6 Qualifizierung	11
3.7 Coaching	11-13
3.8 Systematische Verknüpfung zu	13-15

kommunalen Leistungen	15-16
3.9 Dokumentation der Integrationsfortschritte	
4.Nachhaltigkeit	16-17
5.Kooperationspartner	17-20
6.Projektstruktur	20-23
7.Finanzierung	23-28
8.Abschlusserklärung und Unterzeichnungen	28-29
9.Anlagenverzeichnis	30
10. Anlagen	

## **Hinweis**

Alle im folgenden Text genannten Personenbezeichnungen beziehen sich auf Frauen und Männer gleichermaßen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird als selbstverständlich erachtet. Der Verzicht auf eine geschlechtergerechte Verwendung der Personenbezeichnungen (z.B. „der Teilnehmer“, „der Leistungsberechtigte“, „der Verantwortliche“ oder „der Projektkoordinator“) dient lediglich einem flüssigen Lesen und soll stilistische Langeweile vermeiden.

## **1. Projektintention und Ausgangslage**

Die Jobcenter Wuppertal, Remscheid und Solingen planen in Kooperation mit den regionalen gemeinnützigen und öffentlichen Trägern ein Modellprojekt im Rahmen des Projektauftrages „Öffentlich geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen“ für 38 erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II im Zeitraum **01.02.2013 bis 31.03.2015**. Die Stadtverwaltungen des Bergischen Städtedreiecks unterstützen das Vorhaben, indem sie die finanziellen Mittel für einen Passiv-Aktiv-Transfer und die kommunalen Leistungen nach § 16a SGB II zur Verfügung

stellen sowie einen aktiven inhaltlichen Beitrag zum Gelingen des Projektes leisten.

Die vorhandenen Integrationsmechanismen für Leistungsberechtigte nach dem SGB II mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen, insbesondere der Minderleistungsausgleich nach § 16e SGB II und die kommunalen Leistungen nach § 16a SGB II, werden derzeit häufig pauschaliert und punktuell zur Eingliederung in Arbeit eingesetzt. Eine systematische Verknüpfung der möglichen Instrumentarien findet nur vereinzelt statt. Das derzeitige Profiling für alle Leistungsberechtigten in den Jobcentern wird den besonderen Profiling-Anforderungen der Personengruppe der marktfernen Kunden im Hinblick auf eine möglichst passgenaue Stellenbesetzung nur bedingt gerecht. Eine zielgruppenspezifische Verfahrensweise zur mittelfristigen Integration der Langzeitarbeitslosen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen in den ersten Arbeitsmarkt, insbesondere in Bezug auf die flankierende Unterstützung der öffentlich geförderten Beschäftigung mit tätigkeitsbezogener Qualifizierung und Coaching, gehörte bisher nicht zu den institutionalisierten Abläufen der Jobcenter.

Daraus leitet sich ein konkreter Handlungsbedarf in Bezug auf die mittelfristige Integration der beschriebenen Zielgruppe in den ersten Arbeitsmarkt ab, der mit einem auf diesen Personenkreis abgestimmten Handlungskonzept angegangen und im Rahmen des Modellvorhabens erprobt werden soll.

## **2. Ziel und Zielgruppe**

Die Jobcenter Wuppertal, Remscheid und Solingen als Projektträger entwickeln ein Gesamtkonzept, das durch innovative Methoden und eine effizientere Anwendung und Verknüpfung der bereits bestehenden Integrationsinstrumente die Eingliederungschancen der ausgewählten Personengruppe auf dem ersten Arbeitsmarkt deutlich steigert. Obwohl sich das Angebot in den einzelnen Jobcentern an unterschiedliche Zielgruppen wendet, so soll doch mit einheitlichen methodischen Ansätzen eine Evaluierung und Vergleichbarkeit der Fortschritte und erzielten Ergebnisse hergestellt werden.

So richtet sich das Modellprojekt beim Jobcenter Wuppertal schwerpunktmäßig an langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte

nach dem SGB II, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und in Solingen überwiegend an Migranten. Das Jobcenter Remscheid hält das innovative Angebot für alle Langzeitarbeitslosen vor, bei denen die regulären Integrationsinstrumente bisher nicht zu einer erfolgreichen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt geführt haben.

Durch eine Institutionalisierung neuer Verfahrensabläufe beim Profiling, der Kompetenzfeststellung, der Dokumentation der Integrationsfortschritte sowie der Vermittlung der definierten Zielgruppen in den Jobcentern wird der innovative Ansatz verstetigt und erhöht die Integrationschancen der Leistungsberechtigten mit besonderer Profillage nachhaltig.

### 3. Handlungskonzept

Das Handlungskonzept des Modellprojekts umfasst neun Handlungsstränge (HS), die einen konkreten Beitrag zur Zielerreichung leisten.

Eine zentrale Rolle spielt dabei die aktive Beteiligung und Mitgestaltung des Teilnehmers an der Planung seines Aufbau- und Integrationsprozesses, der sich als roter Faden durch alle Handlungsstränge zieht.

#### **a. Handlungsstrang 1 – Aufbau von Netzwerken und Integration in den ersten Arbeitsmarkt**

Die kooperierenden öffentlichen bzw. gemeinnützigen Träger bilden ein Trägerkonsortium, das sich als ein Kompetenznetzwerk versteht. Die Träger decken unterschiedliche Marktbereiche ab und verfügen jeweils über verschiedene für die Integration von Arbeitslosen erforderliche Kernkompetenzen (z.B. bei der Kompetenzfeststellung, den Qualifizierungsmöglichkeiten, den Coachingangeboten usw.), die sie im Rahmen des Modellprojektes allen Teilnehmern zur Verfügung stellen.

Bereits bei der Auswahl der Träger (bzw. des Tätigkeitsbereichs beim Träger) wurde das Augenmerk auf einen möglichst hohen Kostendeckungsgrad gelegt. Eine solide finanzielle Aufstellung der Träger stellt nicht nur die Finanzierung während der Projektlaufzeit sicher, sondern



bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, bei entsprechender Eignung im Anschluss an die Maßnahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis beim Träger überzugehen. Eine dauerhafte und reguläre Beschäftigungsperspektive – die erforderliche Eignung vorausgesetzt – wird von den Kooperationspartnern angestrebt. Sofern dies nicht realisierbar ist, müssen die Träger bzw. Arbeitgeber alternativ dazu aktive Bemühungen für eine erfolgreiche Integration der Projektteilnehmer in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis bei einem Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt nachweisen.

Gemeinsam mit dem Arbeitgeberservice der Jobcenter wird ein Träger-Unternehmen-Netzwerk aufgebaut. Die Träger werden verpflichtet, bereits während der Projektlaufzeit Kontakt zu den Unternehmen der Privatwirtschaft aufzunehmen, um auf diese Weise einen Grundstein für die anschließende Vermittlung eines jeden Teilnehmers in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu legen. Durch die Unterstützung der Mitarbeiter der Spezialteams in den Jobcentern erlangen die Träger Vermittlungskompetenzen bzw. optimieren die vorhandenen.

### **3.2 Handlungsstrang 2 – Integrationsplan**

Für jeden Teilnehmer wird der Eingliederungsprozess im Dialog mit dem Betroffenen und mit seiner aktiven Mitwirkung detailliert geplant und ein auf 24 Monate angelegter verbindlicher Integrationsplan unter der Federführung der Integrationsfachkraft des Jobcenters und Beteiligung des Kompetenzfeststellungsträgers, des Arbeitgebers und des Job-Coachs entwickelt.

Im Integrationsplan werden die Ergebnisse des Profilings und der Kompetenzfeststellung dokumentiert. Anschließend wird darauf aufbauend eine individuelle und auf die Bedarfsgemeinschaft abgestimmte Handlungsstrategie zur beruflichen und sozialen Integration entwickelt und alle Ressourcen, die zur beruflichen Qualifikation, Steigerung der Leistungsfähigkeit und Abbau von persönlichen Hemmnissen in Anspruch genommen werden, auf einer Zeitachse festgeschrieben.

Die im Laufe der Projektlaufzeit abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarungen, mit denen die Zuweisung zur

öffentlich geförderten Beschäftigung nach § 16e SGB II auch rechtlich verbindlich vorgenommen wird, werden Bestandteile des Integrationsplans.

Das angestrebte und im Integrationsplan formulierte Ziel besteht darin, den Teilnehmer Schritt für Schritt an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen. Der Integrationsplan beschreibt, an welcher Stelle der Teilnehmer abgeholt wird, welches Entwicklungspotenzial bei ihm erkannt wurde und mit welchem Handlungskonzept dieses im Laufe der Förderperiode ausgeschöpft werden soll.

Im Integrationsplan wird die Entscheidung über die Höhe und Dauer des Minderleistungsausgleich nach § 16e SGB II nachvollziehbar dokumentiert.

Daher dient der Integrationsplan auch dazu, die Integrationsfortschritte des Teilnehmers zu messen und zu dokumentieren. Alle beteiligten Akteure (Teilnehmer, Integrationsfachkraft, Arbeitgeber, Job-Coach, bei Bedarf auch der Qualifizierungsträger und der Träger der Kompetenzfeststellung) führen bei Bedarf, jedoch spätestens alle sechs Monate, ein gemeinsames persönliches Gespräch zum Stand des Eingliederungsprozesses des Teilnehmers. In diesem Zusammenhang wird der Integrationsplan unter Berücksichtigung der erreichten Ziele, erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse, aber auch der sich neu festgestellten Bedarfe angepasst und fortgeschrieben.

### **3.3 Handlungsstrang 3 - Profiling und Aktivierung**

Die Jobcenter entwickeln ein speziell für die Anforderungen des § 16e SGB II - Förderung standardisiertes und zielgruppenspezifisches zweistufiges Profilingverfahren für langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen.

In einem ersten Schritt wird das sogenannten „Pre-Profiling“ durchgeführt, das eine Vorauswahl der Teilnehmer für die öffentlich geförderte Beschäftigung nach § 16e SGB II - speziell für das vorliegende Programm des MAIS - zunächst teilweise nach Aktenlage ermöglicht, indem die rechtlichen Voraussetzungen für eine Förderung geprüft werden. Hierbei handelt es sich um folgende fünf Kriterien:

1. Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne des § 18 SGB III (§ 16e Abs. 3, Nr. 1 SGB II)
2. Leistungsbezug von mindestens 21 Monaten in den letzten 24 Monaten
3. Mindestens zwei Vermittlungshemmnisse (§ 16e Abs. 3, Nr. 1 SGB II)
4. Mindestens sechsmonatige Phase der verstärkten vermittlerischen Unterstützung nach § 16 Abs. 1 Satz 1 (§ 16e Abs. 3, Nr. 2 SGB II)
5. Bisherige Integrationsbemühungen waren nicht erfolgreich
6. Prüfung der Nachrangigkeit des § 16e SGB II und der Ausschlussstatbestände.

Bei dem Pre-Profiling sollte die Prüfung der Vermittlungshemmnisse nur zur groben Einordnung zunächst nach Aktenlage erfolgen. Eine abschließende Entscheidung über die vorhandenen und in der Person des Arbeitslosen liegenden Vermittlungshemmnisse kann nur in einem persönlichen Gespräch getroffen werden.

Daher findet in einem zweiten Schritt das eigentliche und persönliche Profiling der Personen statt, die nach dem Pre-Profiling für eine Förderung nach § 16e SGB II in Frage kommen.

Das ganzheitliche Profiling findet im Dialog mit dem Betroffenen statt. Der innovative Ansatz besteht darin, dass der Leistungsberechtigte in die Profilerstellung aktiv eingebunden und in Abstimmung mit ihm eine Eingliederungsstrategie mit dem Ziel der Aufrechterhaltung und Wiederherstellung seiner Beschäftigungsfähigkeit entwickelt wird. Im persönlichen Austausch mit dem Kunden wird ein Stärken- und Schwächenprofil erarbeitet, das sowohl die Qualifikation, Leistungsfähigkeit und Motivation, aber auch die persönlichen Rahmenbedingungen (finanzielle und familiäre Situation, Betreuungsbedarfe, Wohnsituation usw.) erfasst, die vermittlungsrelevanten Hemmnisse identifiziert und sie detailliert analysiert. Dadurch wird systematisch der Bedarf an kommunalen Leistungen nach § 16a SGB II, an Qualifizierungsmaßnahmen und am Coaching ermittelt.

Vor der Entscheidung, ob eine Förderung durch Leistungen der Beschäftigungsförderung in Betracht gezogen wird, sollte der potenzielle Teilnehmer intensiv betreut und aktiviert werden. Insbesondere soll geprüft werden, welche vorrangigen

Leistungen zur ggf. stufenweisen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt gewährt werden können.

Die Aktivierungsphase soll noch einmal zu neuen Erkenntnissen über den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten führen. Er soll nicht ausschließlich aufgrund seines bisherigen Werdegangs beurteilt werden. Unter Nutzung aller zur Verfügung stehenden Eingliederungsleistungen (§§ 16 - 16d sowie 16f SGB II) sollen intensive Anstrengungen zur Motivation und Integration der Person unternommen werden. Dabei steht die Entwicklung von Optionen und Alternativen sowie persönlichen und beruflichen Perspektiven im Vordergrund.

Anschließend wird eine Prognose getroffen, ob und für welchen Zeitraum eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt möglich ist. Sollte eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt für die nächsten 24 Monate nicht möglich sein, so kommt der Arbeitslose für eine Förderung nach § 16e SGB II für dieses Pilotprojekt in die engere Auswahl.

Die Integrationsfachkraft trifft die Entscheidung, ob die Förderung nach § 16e SGB II zur Weiterverfolgung der Eingliederungsstrategie notwendig und geeignet ist und welche Arbeitsplätze bzw. welcher Arbeitsplatz aus dem Trägerkonsortiums des Projektes für den Arbeitslosen in Betracht kommt.

Dem Arbeitslosen wird der entsprechende Vorschlag für einen konkreten Arbeitsplatz unterbreitet und er wird nach Absprache mit dem Arbeitgeber ein in der Regel einwöchiges Praktikum (MAG - Maßnahme beim Arbeitgeber) zur Arbeitserprobung absolvieren. Der Arbeitgeber erstellt einen Bericht für das Jobcenter, der Bestandteil des Integrationsplans wird.

### **3.4 Handlungsstrang 4 - Kompetenzfeststellung**

Die Kompetenzfeststellung wird für alle Teilnehmer nach einheitlichen Standards, die evaluierbar sind und eine Vergleichbarkeit ermöglichen, durch das Berufsförderungswerk Oberhausen durchgeführt. Nach § 32 SGB III soll die Agentur für Arbeit ratsuchende Jugendliche und Erwachsene mit ihrem Einverständnis ärztlich und psychologisch untersuchen und begutachten, soweit dies für die Feststellung der Berufseignung oder Vermittlungsfähigkeit erforderlich ist.

Über § 16 Abs. 1 SGB II findet § 32 SGB III auch in der Grundsicherung für Arbeitsuchende Anwendung. Unter Nutzung des vertraglich vereinbarten Dienstleistungsangebotes „Erarbeitung beruflicher Perspektiven - gezielte Erprobung“ soll gemeinsam mit Psychologen, Sozialarbeitern, Berufspädagogen und ggf. Arbeitsmedizinern festgestellt werden, ob und welche Aktivitäten für die berufliche Eingliederung erforderlich sind - z.B. persönliche Unterstützung, Berufsfindung, Qualifizierung. Bei der fünftägigen Erprobung wird in Einzelgesprächen der bisherige Lebensweg der Teilnehmer hinsichtlich der Verknüpfungsmöglichkeiten bisheriger Erfahrungen, Interessen und Kenntnisse im Zusammenhang mit neuen beruflichen Perspektiven betrachtet. Es werden arbeitspraktische Aufgaben zur Beurteilung durchgeführt, ob die Stärken des Teilnehmers für eine bestimmte Qualifizierung ausreichen. Psychometrische Test geben Aufschluss über die theoretischen Eignungsvoraussetzungen (Verfahren sind nach der DIN 33430 „Berufliche Eignungsdiagnostik“ zertifiziert.). Bei Bedarf kann im Rahmen einer Hospitation in der Ausbildungsabteilung des Berufsbildungswerkes eine Arbeitssituation simuliert werden.

Mit dem vorgestellten Verfahren der Kompetenzfeststellung werden die persönlichen und beruflichen Fähigkeiten, aber auch Defizite des Teilnehmers, bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz, ermittelt. Die Kompetenzfeststellung dient der Eruierung verdeckter Kompetenzen und macht die Ressourcen sichtbar. Auf diese Weise werden Methoden entwickelt, die Kompetenzen und die Berufseignung der Langzeitarbeitslosen für unterschiedliche Arbeitsplätze zielgruppenspezifisch festzustellen. Auf einer Skala kann der Grad der Passgenauigkeit im Hinblick auf die Stellenbesetzung abgelesen werden. Dabei werden die Stärken, die Qualifizierung, die persönlichen und qualifikationsbezogenen Hemmnisfaktoren gewichtet und als Schablone auf das Anforderungsprofil der Stelle gelegt.

Gleichzeitig erfolgt eine intensive Prüfung der Erwerbsfähigkeit. Ist diese weiterhin gegeben, soll - sofern bereits möglich - die Einschätzung der vorhandenen (Minder)-Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten kompetenzorientiert vorgenommen und dokumentiert werden.

Es wird eine Aussage zur Erforderlichkeit der Beschäftigungsförderung sowie eine Prognose zur Wirkung der

Förderung nach § 16e SGB II auf die Verbesserung der Eingliederungschancen getroffen. Dieses Prozedere wird im Integrationsplan dokumentiert.

Das differenzierte Profiling und die methodische Kompetenzfeststellung sind die tragenden Säulen für ein passgenaues Stellenbesetzungsverfahren, das eine systematische Reduzierung des Minderleistungsausgleichs nach § 16e SGB II erst ermöglicht.

### **3.5 Handlungsstrang 5 - Flexibler und individueller Minderleistungsausgleich nach § 16e SGB II**

Mit dem Instrument des zielgruppenspezifischen Profilings werden die Teilnehmer für das Modellprojekt ausgewählt, deren Integration in den ersten Arbeitsmarkt im Laufe der 24 Monate ab Projektbeginn unwahrscheinlich ist. Basierend auf dem Profiling und der Kompetenzfeststellung wird die Höhe der Förderung nach § 16e SGB II festgelegt. Dabei wird das Prinzip der Individualität und der Flexibilität konsequent beachtet. Die Höhe der Förderung wird der tatsächlichen Minderleistung des jeweiligen Teilnehmers entsprechen. Die grundsätzlich auf 24 Monate angelegte Förderung nach § 16e SGB II wird in Höhe des anfangs ermittelten individuellen Minderleistungsausgleichs zunächst für 12 Monate bewilligt. Eine Degression innerhalb des zwölfmonatigen Bewilligungsabschnitts findet nicht statt. Dennoch wird spätestens nach sechs Monaten der Integrationsfortschritt gemessen und die Leistungsfähigkeit des Teilnehmers unter Berücksichtigung der gewonnenen Berufserfahrung, erworbener Qualifikationen und abgebauter Hemmnisse festgestellt und im Integrationsplan dokumentiert.

Vor Ablauf des ersten Bewilligungszeitraums von 12 Monaten wird eine erneute Überprüfung der Leistungsfähigkeit des Teilnehmers unter Beachtung der beschriebenen Elemente erfolgen und der Minderleistungsausgleich für eine weitere Laufzeit von 12 Monaten in der der Leistungsfähigkeit des Teilnehmers entsprechenden Höhe angepasst und dem Arbeitgeber bewilligt.

Ziel ist es, durch ausgewählte Integrationsinstrumente eine höhere Leistungsfähigkeit des Teilnehmers zu erreichen und den individuellen Minderleistungsausgleich zum Ende der Maßnahme

---

auf einen niedrigen Stand zu senken. Nach Ablauf der Maßnahme sollte beim Teilnehmer eine Leistungsfähigkeit (wieder-)hergestellt sein, die eine Überleitung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis beim Träger oder in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht.

In Einzelfällen wird der Bedarf an einer Verlängerung des Minderleistungsausgleichs geprüft. Es wird ein Kriterienkatalog entwickelt, der eine standardisierte und systematische Prüfung der Verlängerung des Minderleistungsausgleichs erlaubt. Ziel ist es, allgemeingültige Erkenntnisse zu gewinnen, unter welchen Umständen die Verlängerung des Minderleistungsausgleichs für welchen Personenkreis notwendig und in welchem Umfang sie im Hinblick auf die anschließende Integration in den ersten Arbeitsmarkt zweckdienlich ist. Die gewonnenen und methodisch aufbereiteten Erkenntnisse werden übertragbar sein und können eine Grundlage für weitere Reformen der öffentlich geförderten Beschäftigungspolitik auf Landes- und Bundesebene bieten.

Die Verlängerung des Minderleistungsausgleichs soll aus Mitteln des ESF finanziert werden, die Antragstellung wird erst zum Ende der Projektlaufzeit erfolgen. Erst zu diesem Zeitpunkt ist eine Feststellung des Bedarfs einer Verlängerung des Minderleistungsausgleichs möglich.

### **3.6 Handlungsstrang 6 – Qualifizierung**

Das Profiling und die Kompetenzfeststellung geben Auskunft über den Qualifizierungsbedarf des einzelnen Teilnehmers. Im Integrationsplan wird die mögliche Ausgestaltung einer tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung beschrieben und ggfls. entsprechend der gewonnenen Berufserfahrung, erreichten Stabilisierung und Erlangung anderer Kompetenzen des Teilnehmers im Laufe des Förderzeitraums modifiziert bzw. fortgeschrieben.

Die Qualifizierung sollte bei Vorliegen der Qualifizierungskompetenzen des Arbeitgebers möglichst im Betrieb und durch den Träger vorgenommen werden. Wenn diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, wird in Abstimmung mit den Beteiligten (Teilnehmer, Arbeitgeber, Job-Coach und Integrationsfachkraft) geprüft, ob und welcher geeignete Träger aus dem Konsortium oder auch außerhalb des Verbunds des

Modellprojektes die benötigte Qualifizierung am besten vornehmen kann.

Es werden Kriterien zur Abgrenzung zwischen einer berufsföhrlichen Anleitung bzw. Belehrung und einer höherwertigen Qualifizierung für jeden Arbeitsplatz entwickelt. Maßgeblich ist die Erzielung eines Qualifizierungserfolgs, der den Teilnehmer in die Lage versetzt, die ihm übertragene Tätigkeit erfolgreicher auszuüben, oder ihm die Übertragung von anderen und/oder höherwertigeren Aufgaben ermöglicht.

### **3.7 Handlungsstrang 7 – Coaching**

Als weitere flankierende Unterstützung soll ein begleitendes Coaching (auch beim Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt) die Beschäftigungsfähigkeit erhalten und bereits entwickelte Selbsthilfepotenziale unterstützen, so dass nachhaltig Selbstmanagement und Umsetzungskompetenzen entwickelt werden. Dabei hat der Coachingprozess Schnittstellen zur vorgeschalteten Kompetenzfeststellung, dem im Vorfeld durchgeführten Profiling und der individuellen Integrationsplanung.

Der innovative Coaching-Ansatz wird in der intensiven Beteiligung des Teilnehmers liegen, der einen aktiven Part im Coaching-Prozess übernehmen soll.

Das Coaching verknüpft die begleitenden Prozesse, lenkt, steuert, unterstützt durch einen systemischen Ansatz die Ressourcen und Kompetenzen der Gecoachten. Der Job-Coach versteht sich als Mittelsperson zwischen dem Arbeitgeber und dem Teilnehmer. Im Rahmen des Coachings werden die im Integrationsplan vorgesehenen Strategien umgesetzt bzw. angestoßen und die sich im Förderzeitraum ergebenden Bedarfe initiiert.

Wenn die betrieblichen Strukturen und die Kompetenzen des Betriebes es ermöglichen, sollte das Coaching beim Arbeitgeber angesiedelt werden. Die Vermeidung von Schnittstellen trägt zu einer intensiveren Kommunikation zwischen dem Coach und dem Teilnehmer und zur schnelleren Erfassung der Coaching-Bedarfe des Teilnehmers bei.



Sollte jedoch ein externes Coaching erforderlich sein, so verfügen viele Träger aus dem Konsortium, z.B. der alpha e.V. in Wuppertal, Die Parität in Solingen und Arbeit Remscheid, über das notwendige fachliche Know-how und können das Coachingangebot auch für andere Teilnehmer des Modellprojektes vorhalten.

Die vorgenannten Träger wenden die Methode „Vermittlungscoaching“ nach Thomas Heinle an. Im Rahmen eines Modellprojektes des Ministeriums Arbeit, Integration und Soziales NRW zum Thema „Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermittlungscoaching im SGB II“ hat beispielsweise der alpha e.V. als assoziierter Projektträger sowohl im Facharbeitskreis als auch in der Steuerungsgruppe mitgearbeitet und war an den Ergebnissen des Modellprojektes beteiligt.

Der Begriff Vermittlungscoaching (VC) beschreibt eine Methode, die Arbeitsuchende unterstützt und befähigt, eine vergütete Beschäftigung zu finden, die ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten entspricht und die sie gerne machen. Das VC geht von den individuellen Wünschen und Zielen der Teilnehmenden aus und gibt ihnen die Möglichkeit, ihre persönlichen Ressourcen und Fähigkeiten, die sie selbst aufgrund langjähriger Erfahrung mit Arbeitslosigkeit nicht oder nicht mehr wahrnehmen, neu zu entdecken. Im VC-Coaching werden das Selbstvertrauen und die Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmenden gestärkt.

Die Teilnehmenden lernen, ein Netzwerk aus persönlichen Kontakten zu knüpfen, das es ermöglicht, einen vorher selbst gewünschten Arbeitsplatz durch persönliche Gespräche zu finden. Aber auch wer sich „konventionell“ bewirbt, bekommt Unterstützung durch den Vermittlungscoach und die Gruppe und lernt, seine Interessen und Fähigkeiten zu betonen.

Das VC unterstützt die Teilnehmenden dabei, ihre gesamte berufliche und persönliche Situation mit möglichen Grenzen und inneren Hemmnissen ernst zu nehmen und individuelle Lösungswege für die Bearbeitung ihrer persönlichen „Stolpersteine“ auf dem Weg zum Wunscharbeitsplatz zu finden. Der Coach hilft bei der Suche nach neuen Wegen aus der oft langjährigen Arbeitslosigkeit. Es ist möglich, eine Stelle zu finden - gerade auf dem verdeckten Arbeitsmarkt -, wenn die

Teilnehmenden bereit sind, ihre persönlichen Wunschvorstellungen ernst zu nehmen, ihre Stolpersteine zu bearbeiten und wenn sie lernen, aktiv ihre Vermittlung selbst in die Hand zu nehmen.

Es wird angenommen, dass einige Teilnehmer auch nach Ablauf der zweijährigen Beschäftigung einen weitergehenden Coschingbedarf - insbesondere beim Übergang in nicht geförderte Beschäftigung - benötigen werden. Daher ist beabsichtigt, bei vorliegender Notwendigkeit das Job-Coaching auch drei Monate nach dem eigentlichen Projektende durchzuführen.

### **3.8 Handlungsstrang 8 - Systematische Verknüpfung mit kommunalen Leistungen**

Die Systematische Verknüpfung zu kommunalen Leistungen wird schon dadurch gewährleistet, dass bereits im Rahmen des Profilings und bei der Erstellung des Integrationsplans Bedarfe nach § 16a SGB II standardisiert geprüft werden. Koordinatoren für kommunale Leistungen in den Jobcentern werden das vorhandene Angebot der Kommunen und die Nachfrage der Integrationsfachkräfte der Jobcenter nach § 16a SGB II - Leistungen bedarfsgerecht in Einklang bringen. Die Koordinationskräfte werden dafür Sorge tragen, dass die Städte Wuppertal, Remscheid und Solingen für Teilnehmer des Projektes die benötigte Anzahl an Plätzen zur Verfügung stellen.

Der Umfang der zu erbringenden kommunalen Hilfen lässt sich jedoch erst nach erfolgter Auswahl der Teilnehmer anhand ihrer persönlichen Profil- und Bedarfslage feststellen und quantifizierbar machen. Die Kommunen erklären sich jedoch bereit, die erforderlichen Mittel eines im Rahmen des Integrationsplans festgestellten Bedarfs an § 16a SGB II - Leistungen aufzubringen.

Die Städte Wuppertal, Remscheid und Solingen verbindet die grundsätzliche Haltung, den Projektteilnehmer in die kommunalen Leistungen nach § 16a SGB II umfassenden Hilfeplanungen aktiv einzubeziehen. Durch eine frühzeitige aktive Partizipation des Teilnehmers bei den Überlegungen, wie seine Vermittlungshemmnisse abgebaut werden können, steigen die Chancen für eine effektive Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen nach § 16a SGB II.

So hat die Stadt Remscheid ein Konzept zur Verzahnung und Optimierung von arbeitsmarktpolitischen Eingliederungsleistungen des Bundes (§ 16, §§ 16 b - f SGB II) und den kommunalen Eingliederungsleistungen gemäß § 16 a SGB II entwickelt. Die Städte Wuppertal und Solingen stimmen derzeit ihre Verfahrensweisen mit der Intention ab, ähnliche Organisationsstrukturen und Veränderungen auf der prozessualen Ebene zu etablieren, um den erleichterten bzw. beschleunigten Zugang von langzeitarbeitslosen Menschen zu den Leistungen nach § 16 a SGB II (z. B. unmittelbarer Zugang zur Schuldnerberatung bei entsprechendem Vermittlungshemmnis) sowie eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Jobcentern sicherzustellen.

**Konzept der Stadt Remscheid:**

Das Konzept der Stadt Remscheid in Bezug auf die systematische Verknüpfung der § 16a SGB II - Leistungen mit den vorhandenen Integrationsmechanismen stellt sich wie folgt dar:

Die Fallmanager des Jobcenters Remscheid wählen die langzeitarbeitslosen hilfeberechtigten Personen aus, die einen Bedarf an Hilfen nach § 16a SGB II haben, weil sie soziale Leistungen zur Integration in den Arbeitsmarkt benötigen und die Voraussetzungen des § 16e SGB II erfüllen.

Zurzeit werden die sozialen Leistungen nach Einzelfallabsprache zwischen den beteiligten Stellen erbracht. Im Rahmen des Programms wird die Stadt Remscheid sicherstellen, dass in allen Fällen regelmäßige Hilfeplankonferenzen durchgeführt werden, die so beim Erbringen der Hilfen nach §16 a SGB II derzeit nicht durchgeführt werden. Ziel ist es, durch diese im Bereich der kommunalen sozialen Arbeit erprobten Konferenzen unter weitgehender Einbeziehung der betroffenen Personen, den Hilfebedarf zu konkretisieren und zu erbringen, die Wirkung der Hilfe zu überprüfen und letztendlich eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Durch die von der Stadt organisierten Konferenzen sollen die Kompetenzen der Kommune und des Jobcenters im Sinne einer klientenzentrierten und qualitätsgesicherten Hilfeleistung für Langzeitarbeitslose systematisch verknüpft werden. Im Rahmen der Konferenz wird Folgendes festgelegt:

- Art der Hilfen

- Qualität und Quantität der Hilfen
- Zeitplan
- Leistungserbringer

Die Stadt Remscheid wird sicherstellen, dass die erforderlichen Hilfen zeitnah erbracht werden.

An der Hilfeplankonferenz (Institutionen) sollen anlassbezogen teilnehmen:

1 Vertreter-/in des Dezernates II (Steuerung der Konferenz)

1 Vertreter-/in des FD 2.51.4 - Soziale Dienste

1 Vertreter-/in des Gesundheitsamtes

1 Vertreter/in Leistungsanbieter (z.B. Diakonie für Schuldner- und-/oder Suchtberatung)

1 Vertreter-/in des potentiellen Beschäftigungsträgers

1 Fallmanager-/in des Jobcenters

Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sollen nach Möglichkeit an der Konferenz teilnehmen. Die Teilnahme ist freiwillig. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte können sich von einer Person ihres Vertrauens begleiten lassen. Im Rahmen der Betreuung der gesamten Bedarfsgemeinschaft kann eine Teilnahme der Partnerin/des Partner erwünscht sein und wird angestrebt.

Durch diese Konferenzen wird ein Netzwerk von Fachkräften der unterschiedlichen Institutionen entstehen, die auf dem Rechtsgebiet des SGB II mit der Methode einer Hilfeplankonferenz noch nicht zusammengearbeitet haben. Die Stadt Remscheid geht mit hoher Wahrscheinlichkeit davon aus, dass durch diesen Methodentransfer die Integrationserfolge für benachteiligte Langzeitarbeitslose spürbar erhöht werden können.

Durch die Beteiligung der betroffenen Personen wird eine hohe Akzeptanz des Hilfeplanes erreicht, die Voraussetzung für den Erfolg ist.

Da bei der Trägersauswahl Träger berücksichtigt werden, die in der Vergangenheit bereits bewiesen haben, dass sie Langzeitarbeitslose einstellen, sollte eine Eingliederung nach der Beschäftigungsphase realistisch sein. Durch die

vielfältigen Kontakte der Träger zu Betrieben auf dem 1. Arbeitsmarkt und die vorhandenen Erfahrungen bei der Arbeitsvermittlung wird die Chance einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration noch wahrscheinlicher.

Eine Evaluation soll Erkenntnisse darüber erbringen, ob der Einsatz der Hilfen und der hohe personelle Einsatz den Integrationserfolg rechtfertigen. Es liegen in Remscheid bisher keine belastbaren Erkenntnisse über die Wirkung der sozialen Hilfen in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration vor. Das Landesprogramm soll auch dazu führen, entsprechende Erkenntnisse zu gewinnen.

Dabei soll das zentrale Controlling des Zentraldienstes Verwaltungssteuerung der Stadt Remscheid das Sozialdezernat durch gezielte Evaluationsberichte unterstützen, um die mit dem Programm verfolgten Zielsetzungen zu erreichen.

Ziel ist es, den Nachweis zu erbringen, dass durch intensiven Einsatz von flankierenden kommunalen Leistungen die Integration in den Arbeitsmarkt so gefördert werden kann, dass die Aufwendungen für die Kosten der Unterkunft spürbar sinken, um so die zwischen der Stadt und dem MAIS vereinbarten Ziele zu erreichen

In enger Zusammenarbeit mit dem Jobcenter und den Vertretern der Bundesagentur für Arbeit in der Trägerversammlung des Jobcenters Remscheid, werden aus den Ergebnissen dieses Modellprojektes Handlungsempfehlungen für das Jobcenter abgeleitet.

### **3.9 Handlungsstrang 9 – Dokumentation von Integrationsfortschritten**

Eine qualitativ hochwertige und ergebnisorientierte Umsetzung der zu Beginn der Förderung vereinbarten Ziele im Integrationsplan ist von entscheidender Bedeutung für den Förderprozess.

Anknüpfend an den Integrationsplan erfolgt eine methodisch aufbereitete Messung von Integrationsfortschritten im Rahmen einer sich halbjährlich wiederholenden Zusammenkunft aller beteiligten Akteure: dem Teilnehmer, der Integrationsfachkraft, dem Arbeitgeber, dem Job-Coach, dem

Qualifizierungsträger und ggfls. dem Träger der Kompetenzfeststellung. Mit dem Tool „Integrations-Check“ wird ermittelt, inwieweit die geplanten Strategien umgesetzt werden konnten, in welchem Umfang durch das Coaching, § 16a SGB II - Leistungen oder die Nutzung eines gut funktionierendes Beratungs- und Trägernetzwerkes persönliche Hemmnisse abgebaut, Qualifizierungserfolge verbucht, Berufserfahrung gesammelt und die Leistungsfähigkeit erhöht wurde.

Am Anfang der Feststellung der Integrationsfortschritte steht die Reflexion seiner Kompetenzen durch den Teilnehmer selbst. Er soll die Möglichkeit haben, im Rahmen einer Selbsteinschätzung seine Entwicklung durch die Förderung im Projekt zu beschreiben. Darauf aufbauend und anhand des dokumentierten Ausgangsprofilings sowie des Integrationsplans ermittelt die Integrationsfachkraft im Rahmen einer Kompetenzanalyse das aktuelle Stärken- und Schwächenprofil für den Teilnehmer.

Das Folgeprofilung orientiert sich an den im Integrationsplan festgelegten Zielen. Die Integrationsfachkraft analysiert unter Einbeziehung der Erkenntnisse des Arbeitgebers und des Job-Coachs, welche Vermittlungshemmnisse sich im Verlauf der Förderung verringert haben oder sogar abgebaut werden konnten. In diesem Zusammenhang wird für die Anwendung in der Praxis ein Tool „Integrations-Check“ entwickelt, dass die Integrationsfachkraft unterstützt, Entwicklungen beim Teilnehmer zu diagnostizieren, die Integrationsprognose zu überprüfen und die Auswirkungen auf den Minderleistungsausgleich zu identifizieren.

So ergibt sich eine Bilanz der Potenziale, die die Grundlage für eine systematische Fortschreibung des Integrationsplans und die Festlegung neuer - kurz- und mittelfristiger - Ziele für den Teilnehmer unter Beteiligung aller Akteure bildet.

#### **4. Nachhaltigkeit**

Durch die Schaffung eines Kompetenznetzwerks bei den Trägern wird die Grundlage für eine effizientere Betreuung und Qualifizierung der Teilnehmer geschaffen. Die Träger werden angehalten, ihre Vermittlungskompetenzen auszubauen und den Fokus auf die Integration des Teilnehmers zu richten. Die neu

erworbenen Kompetenzen kommen allen künftigen Teilnehmern zugute.

Das aufgebaute Träger-Unternehmen-Netzwerk wird die zukünftige Kommunikation der Beteiligten erleichtern und damit die Vermittlung der Teilnehmer effektiver gestalten. Durch eine gemeinsame Sensibilisierungs- und Informationskampagne wird das Bewusstsein der Unternehmen für die definierte Zielgruppe nachhaltig gestärkt.

Die gewonnenen Erkenntnisse zur methodischen Feststellung eines individuellen Minderleistungsausgleichs auf der Grundlage eines innovativen Profilings und einer systematischen Kompetenzfeststellung, die Handhabung eines Integrationsplans, die unterstützende Wirkung des Coachings und der Qualifizierung, der Anpassung des flexiblen individuellen Minderleistungsausgleichs während der Maßnahme, die systematische Verknüpfung der kommunalen Leistungen sowie die Dokumentation der Integrationsfortschritte werden in die standardisierten Verfahrensabläufe im Jobcenter übernommen und finden in der Praxis dauerhafte Anwendung.

Durch die innovativen Ansätze zur Integration der definierten Zielgruppen der Langzeitarbeitslosen mit mehreren Vermittlungshemmnissen wird eine dauerhafte Kostensenkung gewährleistet. Die Entlastung des Integrationstitels ermöglicht eine Erhöhung der Förderfälle und des Förderumfangs für die übrigen integrationsbedürftigen Leistungsberechtigten.

## **5. Kooperationspartner**

Das Modellprojekt wird in Kooperationspartnerschaft mit gemeinnützigen und öffentlichen Trägern aus dem Bergischen Städtedreieck durchgeführt. Zum jetzigen Zeitpunkt haben sich neun Kooperationspartner bereit erklärt, insgesamt 38 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für das Modellprojekt zur Verfügung zu stellen.

### **5.1 Berufsförderungswerk Oberhausen**

Das Berufsförderungswerk Oberhausen konnte als Partner für die Kompetenzfeststellung aller Projektteilnehmer gewonnen werden. Von den langjährigen Erfahrungen und dem hohen Maß an

Professionalität des Berufsförderungswerks werden die Teilnehmer des Modellvorhabens profitieren.

## **5.2 Diakonie Wuppertal**

Die Diakonie Wuppertal bietet im Rahmen des Modellprojektes fünf sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus an. Das Aufgabengebiet der Arbeitnehmer umfasst die Grünflächenpflege, Baumfällarbeiten, Winterdienste, Reinigen von Gehwegen und Flächen, Pflasterarbeiten und Anlegen von Neuanlagen.

Das Geschäftsmodell nimmt an Ausschreibungen teil, erzielt Einnahmen über privatwirtschaftliche Aufträge von Wohnungsunternehmen, diakonischen Unternehmen und kirchlichen Einrichtungen und orientiert sich am Markt. Die Entlohnung erfolgt nach dem BAT-KF. Die Eingruppierung wird individuell nach den Kriterien Qualifizierung, Alter und Familienstand vorgenommen.

## **5.3 Alpha e.V. Soziale Dienstleistungen**

Der gemeinnützige Verein Alpha e.V. bittet mit der Teilnahme am Modellprojekt drei bis vier Arbeitsplätze in ihre bestehenden Geschäftsfelder „stoffwechsel“ und „stoffwechsel-migra“ ein. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse für Frauen in der Schneiderei, der Wäscherei/Textilpflege sowie im Verkauf. Die Projektteilnehmerinnen arbeiten unter realen Arbeitsbedingungen und fertigen unter dem Label „Made by stoffwechsel“ Eigenproduktionen an, vermarkten diese, bearbeiten Kundenaufträge, arbeiten im Verkauf des eigenen „stoffwechsel“-Ladens, aber auch auf handwerklichen Märkten, Messen, Stadtteilstesten etc.

Die Arbeitsplätze grenzen sich durch die deutliche Marktrelevanz, die Stellenbeschreibung, die unternehmensinternen Personalentwicklungsinstrumente und den Wettbewerb zu anderen Anbietern von Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II ab. Das Entgelt bezieht sich auf die aktuelle Tabelle des TVÖD und sieht eine Eingruppierung in der Entgeltgruppe 4/Stufe 1 vor.



#### **5.4 Caritasverband Remscheid e.V.**

Im Rahmen des Modellvorhabens wird der Caritasverband Remscheid e.V. drei Stellen im Bereich „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ einrichten. Dieser ist am Fachbereich „Ambulante Pflege“ angegliedert und wird von dort koordiniert und begleitet. Die Stelleninhaber unterstützen die Kunden in deren Haushalt bei der Verrichtung der alltäglichen Belange (z.B. Einkaufen, Kochen, Reinigen der Wohnung, Begleitung zum Arzt, Spazieren gehen, Spielen, Vorlesen usw.). Das zukünftige Ziel besteht darin, die Projektteilnehmer im Bereich der hauswirtschaftlichen Versorgung beim Caritasverband vollständig in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die Refinanzierung der Leistungen erfolgt durch Privatzahler, die Krankenkassen und das Sozialamt. Der Bereich „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ arbeitet kostendeckend, er finanziert sich allein über die beschriebenen Leistungsentgelte. Die Arbeitsplätze weisen nicht den Charakter der „Zusätzlichkeit“ auf, sondern werden als Regelarbeitsstelle im Bereich der hauswirtschaftlichen Dienste des Caritasverbandes eingebettet. Die Entlohnung erfolgt nach dem Tarif AVR-C, Anhang B.

#### **5.5 Arbeit Remscheid gGmbH für Beschäftigungsförderung und Qualifizierung**

Die gemeinnützige Gesellschaft bietet mit ihrer Serviceagentur Dienstleistungen rund um Haus und Hof für Privathaushalte und Betriebe an, die zu marktüblichen Preisen angeboten werden. Es werden vier Arbeitsplätze für die Durchführung von Kleinreparaturen, Renovierungsarbeiten, Pflege von Grünflächen, Auf- und Abbau sowie Kleinreparatur von Möbeln, Kleintransporte und Botendienste, Umzugshilfen, Entrümpelungen, Haushaltsauflösungen und Sperrmüllservice für das Modellprojekt zur Verfügung gestellt. Die Entlohnung wird an die Entgeltgruppe 1 Stufe 2 des TVÖD (VKA) angelehnt.

#### **5.6 Die Verlässliche e.V.**

Der freie Träger der Jugendhilfe der Stadt Remscheid wird für das Modellprojekt vier Arbeitsplätze im Bereich der hauswirtschaftlichen Tätigkeiten rund um die Mittagsverpflegung von Schulkindern sowie der Betreuung der Kinder in den Grundschulen und der Sekundarstufe I schaffen.

Als Schulträger von 15 offenen Ganztagschulen (OGS) steht der Verlässliche e.V. mit anderen Anbietern der Schulverpflegung in Remscheid, z.B. „die Welle“, die „Kraftstation“, „Stadtteil e.V.“, im direkten Wettbewerb und erzielt Einnahmen durch Elternbeiträge, bewilligte Mittel aus dem Bildungs- und Teilhabepaket und dem Härtefond des Landes NRW „Alle Kinder essen mit“. Das Entgelt wird entsprechend dem Haustarif des Vereins 1.275,00 EUR Brutto betragen.

### **5.7 AWO Solingen gGmbH**

Die AWO Solingen wird den Teilnehmern des Modellprojektes insgesamt 8 Arbeitsplätze in den Bereichen „Haushaltsnahe Dienstleistungen“, „Betreuung des Treffpunktes und Kiosks am Nordbahnhof“ und im Bereich „Umzugsservice Jobcenter“ zur Verfügung stellen. Die Einnahmen werden aus der Kooperationsvereinbarung mit dem Stadtdienst Soziales der Stadt Solingen und dem Jobcenter sowie aus dem Verkauf von Getränken und Speisen erzielt. Die Entlohnung erfolgt analog zum Tarifvertrag TV AWO NRW.

### **5.8 Der Paritätische Parisozial Solingen gGmbH**

Die gemeinnützige Gesellschaft stellt für das Projekt vier Arbeitsplätze im Bereich „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ zur Verfügung. Die Einnahmen werden aus Kundenaufträgen, z.B. Gartenarbeiten, Botengängen, Reinigungsarbeiten, Kleinreparaturen, Instandsetzungsarbeiten, erzielt. Die Entlohnung orientiert sich am TVÖD.

### **5.9 GESA gGmbH**

Die GESA gGmbH schafft einen Arbeitsplatz in der City.Kirche Elberfeld. Hier betreibt die GESA seit 2008 eine professionelle Gastronomie mit angegliederter

Außergastronomie, in dem Jugendliche mit größerem Unterstützungsbedarf eine geförderte Ausbildung absolvieren können.

Die Kooperation zwischen der GESA, dem Jobcenter Wuppertal und dem Kirchenkreis Elberfeld sowie Betrieben der Region, wie der GEPA Fairhandelsgesellschaft, bietet derzeit Arbeitsplätze für drei festangestellte Mitarbeiter und zwei Auszubildende. Zwei Mitarbeiter werden über §16e SGB II gefördert und stabilisieren sich im Kontext dieses Arbeitsumfeldes. Zudem werden derzeit weitere drei Aushilfskräfte als geringfügig Beschäftigte eingesetzt. Das Café verfügt über 40 Sitzplätze im Innenbereich und ca. 30 Sitzplätze im Außenbereich. Neben dem Tagesbetrieb bietet das Café Raum für attraktive Kulturveranstaltungen, wie Konzerte, Lesungen oder Ausstellungseröffnungen.

In der ersten Hälfte des Geschäftsjahres 2012 konnte mit dem Café eine Kostendeckung von rund 70% erreicht werden. Die Umsätze entwickeln sich positiv, so dass von einer vollständigen Kostendeckung und einem wachsenden Personalbedarf im Verlauf des Jahres auszugehen ist.

## **5.10 Die Abfallwirtschaftsgesellschaft (AWG) mbH Wuppertal**

Die AWG mbH ist ein Tochterunternehmen der Stadt Wuppertal. Sie erzielt Einnahmen durch kommunale Gebühren, nimmt an Ausschreibungen teil, arbeitet kostendeckend und steht in einigen Geschäftsbereichen (z.B. Papierentsorgung und -verwertung) im Wettbewerb zu anderen Marktteilnehmern.

Die AWG mbH wird sich am Modellprojekt mit acht sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen in den Bereichen der Telefonie, der Beseitigung von wilden Müllkippen sowie dem Müllwerken beteiligen.

## **6. Projektstruktur**

### **6.1 Zeitplan**

Das Projekt ist grundsätzlich auf die Zeit vom **01.02.2013 bis 31.03.2015** angelegt, an die sich in Einzelfällen eine Coachingphase sowie die Verlängerung des Minderleistungsausgleichs bis zum 30.06.2015 anschließen wird.

Zwecks Beachtung der förderrechtlichen Rahmenbedingungen wird jedoch zunächst eine einjährige **ESF-Förderung** für die Zeit vom **01.02.2013 bis 31.03.2014** beantragt. Vor Ablauf des Bewilligungszeitraums zum 31.03.2014 wird ein Verlängerungsantrag für eine weitere Gesamtprojektförderung für die Zeit vom 01.04.2014 bis 31.03.2015 sowie die Förderung des Coachings und ggfls. des verlängerten Minderleistungsausgleichs in Einzelfällen für den Zeitraum 01.04.2015 bis 30.06.2015 gestellt.

Im Dezember 2012 und Januar 2013 werden die Jobcenter durch die internen (nicht zuwendungsfähigen) Instrumente „Pre-Profiling“ und „Profiling“ eine Auswahl der potentiellen Teilnehmer treffen und sie zur einwöchigen Arbeitserprobung einer Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG) zuweisen.

Nach Eingang des Bewilligungsbescheides der Bezirksregierung Düsseldorf (Entscheidung wird im Dezember 2012 oder Januar 2013 erwartet), wird voraussichtlich im Februar 2013 die Kompetenzfeststellung der potentiellen Teilnehmer beim Berufsförderungswerk Oberhausen durchgeführt. Mit Beginn der Kompetenzfeststellung geht auch der Startschuss für das Gesamtprojekt einher. Zum 01.02.2013 wird auch die Projektkoordinierungsstelle besetzt.

Im März 2013 werden durch die Integrationsfachkräfte die Ergebnisse des Profiling, des Praktikums beim Arbeitgeber und der Kompetenzfeststellung ausgewertet und die Teilnehmer abschließend ausgewählt. Nach Rücksprache mit dem Teilnehmer und dem Arbeitgeber wird ein passender Arbeitsplatz für den Teilnehmer ausgesucht. Der Teilnehmer und der Arbeitgeber schließen im März 2013 einen ab April 2013 gültigen zweijährigen Arbeitsvertrag bis 31.03.2015 ab. Der Kunde wird per Eingliederungsvereinbarung in das geförderte Arbeitsverhältnis zugewiesen. Abschließend trifft die Integrationsfachkraft die Entscheidung über den Minderleistungsausgleich für den Zeitraum 01.04.2013 bis 31.03.2014 und erlässt den Zuweisungsbescheid nach § 16 e SGB II an den Arbeitgeber.

Die flankierenden unterstützenden Komponenten wie das Coaching, die Qualifizierung und die § 16 a-Leistungen werden ab April 2013 fortlaufend durchgeführt ebenso wie die Vermittlungsbemühungen der Arbeitgeber. Regelmäßige Fallbesprechungen, Anpassungen der Integrationsstrategien und Fortschreibungen der Integrationspläne gewährleisten eine dauerhafte bedarfsgerechte Begleitung und eine anhaltende einzelfallbezogene Förderung der Teilnehmer.

Vor Ablauf der vierzehnmonatigen ESF-Förderung zum 31.03.2014 wird voraussichtlich im Januar 2014 ein Verlängerungsantrag für den Zeitraum 01.04.2014 bis 31.03.2015 für das Gesamtprojekt sowie die Förderung des Coachings und die Finanzierung des verlängerten Minderleistungsausgleichs aus ESF-Mitteln für die Zeit nach Ende der geförderten Beschäftigung, nämlich vom 01.04.2015 bis 30.06.2015, beantragt.

Im Februar und März 2014 wird eine Überprüfung des Minderleistungsausgleichs auf die zuvor beschriebene Art und Weise vorgenommen. Anschließend kann für die Zeit vom 01.04.2014 bis 31.03.2015 eine erneute der Leistungsfähigkeit des Teilnehmers entsprechende Entscheidung über die Höhe des Minderleistungsausgleichs getroffen werden.

Im Februar und März 2015 wird der Erfolg der verfolgten Integrationsstrategie ausgewertet, die Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt geprüft sowie die Bedarfe an einem verlängerten Minderleistungsausgleich sowie am Coaching nach Projektende zum 30.04.2015 festgestellt.

Zum 30.04.2015 wird das Gesamtprojekt nach einer Laufzeit von 26 Monaten abgeschlossen sein. In Einzelfällen werden Teilnehmer mit den beschriebenen Instrumenten noch bis 30.06.2015 begleitet bzw. gefördert.

## 6.2 Zuständigkeiten

Das Gesamtprojekt **AISBerg** gliedert sich in drei Teilprojekte, die den Jobcentern Wuppertal, Remscheid und Solingen zugeordnet sind. Die Jobcenter tragen als Projektträger die Verantwortung für das erfolgreiche Gelingen des Projektes. Sie werden sowohl untereinander als auch mit ihren 10

Kooperationspartnern Kooperations- bzw. Weiterleitungsverträge schließen.

### **6.2.1 Projektkoordination**

Die Koordination sowohl für das Gesamtprojekt als auch für die Teilprojekte ist beim Jobcenter Wuppertal angesiedelt, wo alle Fäden zusammenlaufen werden. Der Projektkoordinator wird die Hauptverantwortung für das Projekt auf allen Ebenen tragen.

Der Projektkoordinator erfüllt bereits vor dem Projektbeginn die Aufgabe, mit allen Projektpartnern die notwendigen projektvorbereitenden Inhalte abzustimmen und auf der operationellen Ebene umzusetzen. Während der Projektlaufzeit wird der Projektkoordinator insbesondere mit den in den Jobcentern für den Fachbereich „Markt und Integration“ Verantwortlichen im engen Austausch stehen und für die reibungslose Implementierung der Handlungsstränge sorgen. Es wird in jedem Einzelfall geprüft, ob die vorgesehenen Bausteine und Abläufe (z.B. Fallbesprechungen, systematische Überprüfung der § 16 a - Leistungen usw.) berücksichtigt werden. Der Tätigkeitsbereich der Projektkoordination umfasst auch die Evaluation der Integrationsfortschritte der Teilnehmer, um ggfls. systemimmanente Hemmnisse zu definieren und auf erforderliche Nachbesserungen hinzuweisen.

Im Übrigen wird die Projektkoordination regelmäßig sowohl einen bilateralen Austausch mit den Arbeitgebern, den Job-Coachs und den Qualifizierungsträgern gewährleisten als auch regelmäßige Veranstaltungen mit allen Partnern des Trägerkonsortiums initiieren. Auch für die reibungslose Kommunikation der Partner untereinander wird der Verantwortliche Sorge tragen.

Der Projektkoordinator ist auch für förderrechtliche Fragen der Arbeitgeber, Qualifizierungsträger, die Job-Coachs aber auch die mittelbewirtschaftenden Stellen im Jobcenter Ansprechpartner. Er prüft beispielsweise, ob die Voraussetzungen für die Förderfähigkeit der abgerechneten Leistungen, z.B. Qualifizierungen, vorliegen. Im Zweifelsfall liegt es an ihm, eine Abgrenzung zwischen einer bloßen Anleitung und einer zuwendungsfähigen Qualifizierung vorzunehmen und dies mit der Bezirksregierung abzustimmen. Auch ist er dafür verantwortlich die Höhe der tatsächlich

eingesparten Kosten der Unterkunft für jedes Teilprojekt zu ermitteln und die zweckgerechte Verwendung dieser Mittel (z.B. zur Deckung des Eigenanteils oder zur Finanzierung des Minderleistungsausgleichs) zu veranlassen.

Der für die Projektkoordinierung Verantwortliche zeigt auch bei den Teilnehmern Präsenz, indem er die Arbeitsstätten persönlich regelmäßig aufsucht und mit den Teilnehmern Gespräche zu ihrem beruflichen Fortschritt und den übrigen Unterstützungsmaßnahmen führt.

Der Projektkoordinator ist aber auch zur Regelung von unvorhergesehenen Ereignissen und Problemstellungen da. Sollten beispielsweise Arbeitsverhältnisse vorzeitig aufgelöst werden (z.B. bei Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt, Erkrankung, Schwangerschaft oder Abbruch der geförderten Beschäftigung aus sonstigen Gründen), wird der Projektkoordinator eine zeitnahe und problemlose Nachbesetzung gewährleisten. Auch bei anderweitigen auftretenden Schwierigkeiten, z.B. zwischen Teilnehmer und Arbeitgeber oder Job-Coach, bei der Suche nach der Deckung eines spezifischen Qualifizierungsbedarfs, den kein Träger aus dem Konsortium decken kann oder anderen Unwägbarkeiten, liegt es am Projektkoordinator, Lösungen zu finden.

Im Übrigen umfasst der Aufgabenbereich des Projektkoordinators das Berichtswesen. So werden alle sechs Monate Sachstandsberichte, nach einem Jahr ein Zwischenbericht und nach Projektende ein Abschlussbericht erstellt.

Abschließend wird der Projektkoordinator für alle mit Öffentlichkeitsarbeit und Transfermaßnahmen zusammenhängenden Tätigkeiten zuständig sein.

### **6.2.2 Zuständigkeiten der übrigen Akteure**

Die Jobcenter führen eigenverantwortlich das Profiling durch, treffen die Entscheidung, welcher Teilnehmer für welche Stelle in Frage kommt sowie über die Höhe des Minderleistungsausgleichs. Die Integrationsfachkräfte in den Jobcentern veranlassen und führen Fallbesprechungen und dokumentieren die Integrationsfortschritte.

Beim Kooperationspartner Berufsförderungswerk (BFW) Oberhausen liegt die Zuständigkeit für die Kompetenzfeststellung der potentiellen Arbeitnehmer. Hier wird ein fallbezogener Austausch zwischen den Integrationsfachkräften der Jobcenter und den Mitarbeitern des BFW stattfinden.

Die kooperierenden Arbeitgeber sind überwiegend auch die Qualifizierungs- und Coachingträger der Teilnehmer. Die Integrationsfachkräfte werden im engen Austausch mit allen Beteiligten stehen.

Des Weiteren wird es Schnittstellen zwischen den städtischen Verantwortlichen für die kommunalen § 16 a SGB II - Leistungen, dem hierfür sachlich zuständigen Ansprechpartner im jeweiligen Jobcenter und den Integrationsfachkräften geben.

## 7. Finanzierung

Die Finanzierung des Gesamtprojektes stellen die beteiligten Akteure, die Jobcenter und die Städte Wuppertal, Remscheid, Solingen sowie die Arbeitgeber, sicher.

Die Kooperationspartner haben die Wirtschaftlichkeit der Betätigungsfelder, in denen die Teilnehmer beschäftigt werden, nachgewiesen. Daher ist ihnen sowohl die Finanzierung der ungedeckten Lohnkosten als auch der Sach- und Betriebskosten, der Investitionskosten und des mit der Beschäftigung der Teilnehmer, z.B. durch Qualifizierungszeiten, entstehenden betrieblichen Nachteils grundsätzlich möglich. In Einzelfällen wird geprüft, ob eine Zuwendung zu den Sach- und Betriebskosten, den Investitionskosten und ein Ausgleich des betrieblichen Nachteils aus den eingesparten Kosten der Unterkunft erforderlich sind.

### **7.1 Nicht förderungsfähige Personalkosten der Jobcenter**

Die Jobcenter Wuppertal, Remscheid und Solingen werden alle mit dem Modellprojekt anfallenden und nicht zuschussfähigen Personalkosten, z.B. für das zweistufige Profiling, die Entwicklung und Pflege des Integrationsplans, die fallbezogene Koordinierung der flankierenden Unterstützungsmaßnahmen (d.h.



Fallbesprechungen im Rahmen des Integrationsplans) sowie die Dokumentation der Integrationsfortschritte eigenverantwortlich tragen. Sie stellen sicher, dass die für das Modellprojekt benötigten Mittel nach § 16e SGB II im Integrationstitel zur Verfügung stehen und die Limitierung des Budgets nicht überschritten wird.

## 7.2 Förderungsfähige Kosten

### 7.2.1 Kompetenzfeststellung

Für die erstmalige Kompetenzfeststellung der geplanten 38 Teilnehmer im Februar 2013 wird ein Betrag in Höhe von 750,00 EUR pro Teilnehmer veranschlagt. Die folgenden Kompetenzfeststellungen zur Anpassung des Minderleistungsausgleichs im Februar 2014 sowie in Einzelfällen (bei Notwendigkeit den Minderleistungsausgleich auch nach Ablauf der 24 Monate zu verlängern) im Februar 2015 werden etwa 250,00 EUR betragen. Zusätzlich wird für evtl. notwendige Nachbesetzungen ein zusätzlicher Betrag in Höhe von 25% der im jeweiligen Jahr anfallenden Kosten veranschlagt. Es ergibt sich folgende Kalkulation für die Kosten der Kompetenzfeststellung:

<b>Kompetenzfeststellung</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>Gesamt</b>
Erstmalige Kompetenzfeststellung	28.500 €	0 €	0 €	28.500 €
Folgende Kompetenzfeststellung	0 €	9.500 €	4.750 €	14.250 €
Kompetenzfeststellung bei Nachbesetzung	7.125 €	2.375 €	0 €	9.500 €
<b>Gesamt</b>	<b>35.625 €</b>	<b>11.875 €</b>	<b>4.750 €</b>	<b>52.250 €</b>

### 7.2.2 Qualifizierung

Der Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen lässt sich erst nach erfolgtem Profiling und der Kompetenzfeststellung konkretisieren. Auch wird sich der Qualifizierungsbedarf bei einigen Teilnehmern erst im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses offenbaren. Daher werden die Kosten für Qualifizierungen zunächst auf 800 EUR pro Teilnehmer in 12 Monaten geschätzt. Zusätzlich wird für evtl.

notwendige Nachbesetzungen ein zusätzlicher Betrag in Höhe von 25% der im jeweiligen Jahr anfallenden Kosten veranschlagt.

<b>Qualifizierung</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>Gesamt</b>
Qualifizierung für 38 Teilnehmer	22.800 €	30.400 €	7.600 €	60.800 €
Qualifizierung bei Nachbesetzung	5.700 €	7.600 €	1.900 €	15.200 €
<b>Gesamt</b>	<b>28.500 €</b>	<b>38.000 €</b>	<b>9.500 €</b>	<b>76.000 €</b>

### 7.2.3 Coaching

Für die 38 Teilnehmer zuzüglich der ggfls. nachrückenden Teilnehmer werden Kosten für 2 Coachingstellen nach EG 10, Stufe 5 des Tarifvertrags der Länder zuzüglich des Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung in Höhe von 20% geltend gemacht. Im Übrigen werden mit dem Arbeitsplatz zusammenhängende nachweisbare Sachkosten von 20 % sowie Reisekosten, die im Zusammenhang mit dem externen Coaching, den Fallbesprechungen und Veranstaltungen anfallen, in Höhe von 50,00 EUR monatlich pro Coach als Ausgaben kalkuliert.

Des Weiteren wird angenommen, dass für 19 Teilnehmer ein weiteres Coaching auch nach Projektende zum 31.03.2015 notwendig sein wird. Daher wird für die erste Coachingstelle im Jahr 2015 eine Beschäftigungsdauer vom 01.01.2015 bis zum 30.06.2015 veranschlagt, die zweite Coachingstelle wird dagegen nur bis zum 31.03.2015 benötigt.

<b>Coaching</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>Gesamt</b>
1. Coachingstelle	34.307 €	45.743 €	22.871 €	102.922 €
Arbeitgeberanteil an SV	6.861 €	9.149 €	4.574 €	20.584 €
Sachkosten	8.234 €	5.489 €	5.489 €	19.212 €
Reisekosten	450 €	600 €	300 €	1.350 €
2. Coachingstelle	34.307 €	45.743 €	11.436 €	91.486 €
Arbeitgeberanteil an SV	6.861 €	9.149 €	2.287 €	18.297 €
Sachkosten	8.234 €	10.978 €	2.745 €	21.957 €
Reisekosten	450 €	600 €	150 €	1.200 €
<b>Gesamt</b>	<b>99.705 €</b>	<b>127.450 €</b>	<b>49.852 €</b>	<b>277.008 €</b>

### 7.2.4 Projektkoordination

Die Aufgaben der Projektkoordination wurden bereits unter Punkt 6.2.1 näher beschrieben. Durch die Komplexität des Projektes, unter anderem bedingt durch die gemeinschaftliche Antragstellung von drei Jobcentern und der Vielzahl der Kooperationspartner sowie neun unterschiedliche Maßnahmenstätten, ist eine in Vollzeit beschäftigte Projektkoordinierungsstelle erforderlich. Die mit dieser Aufgabe betraute Fachkraft wird ihre Aufgabe vom 01.02.2013 bis 31.03.2015 ausüben. Für die Vergütung werden Kosten nach EG 11, Stufe 5 des Tarifvertrags der Länder zuzüglich des Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung in Höhe von 20% veranschlagt. Im Übrigen werden mit dem Arbeitsplatz zusammenhängende nachweisbare Sachkosten von 20 % sowie Reisekosten im Zusammenhang mit Transferleistungen bzw. Besuchen der Maßnahmenstätten geltend gemacht.

<b>Projektkoordination</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>Gesamt</b>
Projektkoordination	45.074 €	49.171 €	12.293 €	106.538 €
Arbeitgeberanteil an SV	9.015 €	9.834 €	2.459 €	21.308 €
Sachkosten	10.818 €	11.801 €	2.950 €	25.569 €
Reisekosten	300 €	400 €	200 €	900 €
<b>Gesamt</b>	<b>65.206 €</b>	<b>71.207 €</b>	<b>17.902 €</b>	<b>154.314 €</b>

### 7.2.5 Kosten für Transfermaßnahmen

Es ist beabsichtigt, das Projekt durch eigene Publikationen und Vorträge der Öffentlichkeit zugänglich zu machen und die gewonnenen Erkenntnisse dem interessierten Fachpublikum vorzustellen. In diesem Zusammenhang wird das Modellvorhaben auf der Internetseite des Jobcenters Wuppertal, in der Fachzeitschrift arbeit.jetzt, im Bergischen Wirtschaftsblatt und in Flyern präsentiert. Damit werden sowohl Arbeitgeber als auch potentielle Arbeitnehmer erreicht. Im Übrigen sind Vorträge bei regionalen Fachtagungen, wie z.B. der im November 2013 stattfindenden int.A (Wuppertaler Fachmesse für berufliche Integration und Arbeit) oder der Landesarbeitsgemeinschaft der Geschäftsführer der Jobcenter in NRW geplant.

<b>Transfermaßnahmen</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>Gesamt</b>
Publikationen	1.000 €	2.000 €	500 €	3.500 €

Sachkosten/Miete für Veranstaltungen	300 €	500 €	200 €	1.000 €
<b>Gesamt</b>	<b>1.300 €</b>	<b>2.500 €</b>	<b>700 €</b>	<b>4.500 €</b>

### 7.2.6 Förderungswürdige Gesamtkosten

Kosten	2013	2014	2015	Gesamt
Kompetenzfeststellung	35.625 €	11.875 €	4.750 €	52.250 €
Qualifizierung	28.500 €	38.000 €	9.500 €	76.000 €
Coaching	99.705 €	127.450 €	49.852 €	277.008 €
Projektkoordination	65.206 €	71.207 €	17.902 €	154.314 €
Transfermaßnahmen	1.300 €	2.500 €	700 €	4.500 €
<b>Gesamt</b>	<b>230.336 €</b>	<b>251.032 €</b>	<b>82.704 €</b>	<b>564.072 €</b>

Daher beträgt der nach förderrechtlichen Bestimmungen notwendige **Eigenanteil 56.407 EUR** (10% von 564.072 EUR).

### 7.3 Eigenanteile der Kommunen

Die Städte Wuppertal, Remscheid und Solingen haben sich bereit erklärt, das Modellvorhaben finanziell in der Hinsicht zu unterstützen, indem die nachweislich eingesparten Kosten der Unterkunft (Richtwert: 210,00 EUR pro Person und Monat) in Höhe von insgesamt 191.520 EUR in die Finanzierung des Vorhabens eingebracht werden.

Die Ersparnis aus den Kosten der Unterkunft stellt sich wie folgt dar:

Jobcenter	2013	2014	2015	Gesamt
<b>Wuppertal (18 Teilnehmer)</b>	34.020 €	45.360 €	11.340 €	90.720 €
<b>Remscheid (8 Teilnehmer)</b>	15.120 €	20.160 €	5.040 €	40.320 €
<b>Solingen (12 Teilnehmer)</b>	22.680 €	30.240 €	7.560 €	60.480 €
<b>Gesamt (38 Teilnehmer)</b>	<b>71.820 €</b>	<b>95.760 €</b>	<b>23.940 €</b>	<b>191.520 €</b>

Die Verwendung der Mittel in Höhe von 191.520 EUR dient zum einen der Deckung des Eigenanteils von 56.407 EUR, der

restliche Betrag in Höhe von 135.113 EUR wird zur Schaffung von vier zusätzlichen Teilnehmerplätzen aufgebracht.

Insgesamt ergeben sich für das Gesamtprojekt zuwendungsfähige Kosten in Höhe von 564.072 EUR. Entsprechend der Förderbestimmungen werden die Städte Wuppertal, Remscheid und Solingen einen Eigenanteil in Höhe von 10% der zuwendungsfähigen Kosten (56.407 EUR) erbringen, so dass insgesamt ESF-Mittel in Höhe von 507.664 EUR (90% der zuwendungsfähigen Kosten) beantragt werden. Der Eigenanteil für die Teilprojekte stellt sich wie folgt dar:

<b>Kostenanteile beim Eigenanteil</b>	<b>Wuppertal</b>	<b>Remscheid</b>	<b>Solingen</b>	<b>Gesamt</b>
Stellen	18	8	12	38
Anteil	47%	21%	32%	100%

<b>Kostenanteile beim Eigenanteil</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>Gesamt</b>
Förderungswürdige Kosten total	230.336 €	251.032 €	82.704 €	564.072 €
Davon 10 % Eigenanteil	23.034 €	25.103 €	8.270 €	56.407 €
<b>Wuppertal (47%)</b>	<b>10.911 €</b>	<b>11.891 €</b>	<b>3.918 €</b>	<b>26.719 €</b>
<b>Remscheid (21%)</b>	<b>4.849 €</b>	<b>5.285 €</b>	<b>1.741 €</b>	<b>11.875 €</b>
<b>Solingen (32%)</b>	<b>7.274 €</b>	<b>7.927 €</b>	<b>2.612 €</b>	<b>17.813 €</b>
<b>Gesamt (100%)</b>	<b>23.034 €</b>	<b>25.103 €</b>	<b>8.270 €</b>	<b>56.407 €</b>

#### 7.4 Teilnehmerentgelt

Das Teilnehmerentgelt setzt sich aus dem individuellen und flexiblen Minderleistungsausgleich (incl. dem Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung) und den Lohnkosten des Arbeitgebers zusammen. Bei der Kalkulation wird angenommen, dass im ersten Beschäftigungsjahr (01.04.2013 bis 31.03.2014) ein Minderleistungsausgleich in Höhe von 75% erforderlich sein wird und er im zweiten Beschäftigungsjahr auf 65% (Mischkalkulation für alle Teilnehmer) reduziert werden kann. Bei einem durchschnittlichen Brutto-Lohn von 1.600 EUR zuzüglich eines Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung in Höhe von 296,00 EUR (18,5 %) verteilen sich die Aufwendungen in Höhe von 1.896 EUR monatlich pro Teilnehmer wie folgt:

Projektantrag der Jobcenter Wuppertal, Remscheid,  
Solingen

	<b>Minderleistungsausgleich</b>	<b>Arbeitgeberanteil</b>	<b>Gesamt</b>
1. Jahr (MLA 75%)	17.064 EUR	5.688 EUR	22.752 EUR
Monatlich	1.422 EUR	474 EUR	1.896 EUR
2. Jahr (MLA 65%)	14.788,80 EUR	7.963,20 EUR	22.752 EUR
Monatlich	1.232,40 EUR	663,60 EUR	1.896 EUR

Ursprünglich konnte die Finanzierung von öffentlich geförderten Beschäftigungsverhältnissen aus dem Eingliederungstitel der Jobcenter nach § 16e SGB II in Wuppertal für 16 Personen, in Remscheid für 7 Personen und in Solingen für 10 Personen bewerkstelligt werden. Durch den Passiv-Aktiv-Transfer ist es gelungen, die Teilnehmerzahl in Wuppertal auf 18, in Remscheid auf 8 und in Solingen auf 12 Personen anzuheben. Da die eingesparten Kosten der Unterkunft - bereinigt um den Eigenanteil - keine vollen Stellen ergeben, werden in der nachfolgenden Berechnung die für den Minderleistungsausgleich zur Verfügung stehende Mittel dazu verwendet, die Aufwendungen der Jobcenter für § 16 e SGB II zu minimieren.

Bei den nachfolgenden Berechnungen wird angenommen, dass im ersten Beschäftigungsjahr (01.04.2013 bis 31.03.2014) ein Minderleistungsausgleich von 75% und im zweiten Beschäftigungsjahr (01.04.2014 bis 31.03.2015) ein Minderleistungsausgleich von 65% gewährt wird:

**a) Jobcenter Wuppertal**

<b>Teilnehmerentgelt</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>Gesamt</b>
Notwendiger MLA für 18 TN	230.364,00 €	276.436,80 €	66.549,60 €	573.350,40 €
KdU-Ersparnis d. Kommune	34.020,00 €	45.360,00 €	11.340,00 €	90.720,00 €
Abzgl. 10% - Eigenanteil	10.910,64 €	11.890,99 €	3.917,56 €	26.719,18 €
<b>Rest-KdU-Mittel für kommunalen MLA</b>	23.109,36 €	33.469,01 €	7.422,44 €	64.000,82 €
<b>Notw. MLA JC</b> (abzgl. kommunalen Anteil)	207.254,64 €	242.967,79 €	59.127,16 €	509.349,58 €
<b>Arbeitgeberanteil</b>	76.788,00 €	133.099,20 €	35.834,40 €	245.721,60 €

Projektantrag der Jobcenter Wuppertal, Remscheid,  
Solingen

<b>Gesamt</b>	<b>307.152,00</b> €	<b>409.536,00</b> €	<b>102.384,00</b> €	<b>819.072,00</b> €
---------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

<b>Teilnehmerentgelt</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>Gesamt</b>
<b>MLA JC</b>	207.254,64 €	242.967,79 €	59.127,16 €	<b>509.349,58</b> €
<b>MLA Kommune</b>	23.109,36 €	33.469,01 €	7.422,44 €	<b>64.000,82</b> €
<b>AG-Anteil</b>	76.788,00 €	133.099,20 €	35.834,40 €	<b>245.721,60</b> €
<b>Gesamt</b>	<b>307.152,00</b> €	<b>409.536,00</b> €	<b>102.384,00</b> €	<b>819.072,00</b> €

**b) Jobcenter Remscheid**

<b>Teilnehmerentgelt</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>Gesamt</b>
Notwendiger MLA für 8 TN	102.384,00 €	122.860,80 €	29.577,60 €	254.822,40 €
KdU-Ersparnis d. Kommune	15.120,00 €	20.160,00 €	5.040,00 €	40.320,00 €
Abzgl. 10% - Eigenanteil	4.849,17 €	5.284,88 €	1.741,14 €	11.875,19 €
<b>Rest-KdU-Mittel für kommunalen MLA</b>	10.270,83 €	14.875,12 €	3.298,86 €	28.444,81 €
<b>Notw. MLA JC (abzgl. kommunalen Anteil)</b>	92.113,17 €	107.985,68 €	26.278,74 €	226.377,59 €
<b>Arbeitgeberanteil</b>	34.128,00 €	59.155,20 €	15.926,40 €	109.209,60 €
<b>Gesamt</b>	<b>136.512,00</b> €	<b>182.016,00</b> €	<b>45.504,00</b> €	<b>364.032,00</b> €

<b>Teilnehmerentgelt</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>Gesamt</b>
<b>MLA JC</b>	92.113,17 €	107.985,68 €	26.278,74 €	<b>226.377,59</b> €
<b>MLA Kommune</b>	10.270,83 €	14.875,12 €	3.298,86 €	<b>28.444,81</b> €
<b>AG-Anteil</b>	34.128,00 €	59.155,20 €	15.926,40 €	<b>109.209,60</b> €
<b>Gesamt</b>	<b>136.512,00</b>	<b>182.016,00</b>	<b>45.504,00</b>	<b>364.032,00</b>

Projektantrag der Jobcenter Wuppertal, Remscheid,  
Solingen

	€	€	€	€
--	---	---	---	---

**c) Jobcenter Solingen**

Teilnehmerentgelt	2013	2014	2015	Gesamt
Notwendiger MLA für 12 TN	153.576,00 €	184.291,20 €	44.366,40 €	382.233,60 €
KdU-Ersparnis d. Kommune	22.680,00 €	30.240,00 €	7.560,00 €	60.480,00 €
Abzgl. 10% - Eigenanteil	7.273,76 €	7.927,33 €	2.611,70 €	17.812,79 €
<b>Rest-KdU-Mittel für kommunalen MLA</b>	15.406,24 €	22.312,67 €	4.948,30 €	42.667,21 €
<b>Notw. MLA JC (abzgl. kommunalen Anteil)</b>	138.169,76 €	161.978,53 €	39.418,10 €	339.566,39 €
<b>Arbeitgeberanteil</b>	51.192,00 €	88.732,80 €	23.889,60 €	163.814,40 €
<b>Gesamt</b>	<b>204.768,00 €</b>	<b>273.024,00 €</b>	<b>68.256,00 €</b>	<b>546.048,00 €</b>

Teilnehmerentgelt	2013	2014	2015	Gesamt
<b>MLA JC</b>	138.169,76 €	161.978,53 €	39.418,10 €	<b>339.566,39 €</b>
<b>MLA Kommune</b>	15.406,24 €	22.312,67 €	4.948,30 €	<b>42.667,21 €</b>
<b>AG-Anteil</b>	51.192,00 €	88.732,80 €	23.889,60 €	<b>163.814,40 €</b>
<b>Gesamt</b>	<b>204.768,00 €</b>	<b>273.024,00 €</b>	<b>68.256,00 €</b>	<b>546.048,00 €</b>

**d) Teilnehmerkalkulation Gesamtprojekt**

Teilnehmerentgelt	2013	2014	2015	Gesamt
MLA JC	435.879 EUR	511.398,80 EUR	123.924,40 EUR	1.071.202,20 EUR
MLA Kommune	50.445 EUR	72.190 EUR	16.568 EUR	139.203,00 EUR
Arbeitgeberanteil	162.108 EUR	280.987,20 EUR	75.650,40 EUR	518.745,60 EUR
<b>Gesamt</b>	<b>648.432 EUR</b>	<b>864.576 EUR</b>	<b>216.142,80 EUR</b>	<b>1.729.150,80 EUR</b>



## **8. Abschlusserklärung**

Hiermit erteilen wir unsere Zusage, uns mit dem Projekt **AISBerg** am begleitenden Monitoring und an der begleitenden Evaluation zu beteiligen.

**Für die Antragsteller:**

**Jobcenter Wuppertal AÖR**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Datum, Ort  
Vorstandsvorsitzender

Thomas Lenz,

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Datum, Ort  
Vorstandsmitglied

Dr. Andreas Kletzander,

**Kommunales Jobcenter Solingen**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Datum, Ort  
Staddienstleiter

Dirk Wagner,

**Jobcenter Remscheid g.E.**

---

---

Datum, Ort  
Geschäftsführung

Dirk Faust,

## 7. Anlagenverzeichnis

	Seite
7.1 Mantelantrag und Anlage Vordruck 1	32-47
7.2 Projektkalkulation	48-49
7.3 Letter of Intent der Stadt Wuppertal	50
7.4 Letter of Intent der Stadt Remscheid	51-54
7.5 Letter of Intent der Stadt Solingen	55
7.6 Letter of Intent des Berufsförderungswerks Oberhausen	56
7.7 Letter of Intent der Diakonie Wuppertal	57
7.8 Letter of Intent des alpha e.V.	58
7.9 Letter of Intent des Caritasverbands Remscheid e.V.	59-60
7.10 Letter of Intent der Arbeit Remscheid gGmbH	61-62
7.11 Letter of Intent des „Die Verlässliche e.V.“	63-64
7.12 Letter of Intent der AWO Solingen gGmbH	65-69
7.13 Letter of Intent der Paritätische Parisozial Solingen gGmbH	70-72
7.14 Letter of Intent der GESA gGmbH	73
7.15 Letter of Intent der AWG mbH	74

