



INPUT

innovative practice
by useful transfer
innovative Praxis
durch nützlichen Transfer

IKA

Interkulturelle Arbeitsförderung

Anpassung und Weiterentwicklung
der Projektaktivitäten
im Projektverbund **INPUT**

BBQ Berufliche Bildung gGmbH
in Reutlingen und Tübingen

Juli 2011



Vorbemerkung

Im Anschluss an die Anträge und die Bewilligungsbescheide des Projektverbundes INPUT, an das Projektpapier vom 20. Juni 2011, an Anfragen der ESF-Abteilung von BBQ zur Kofinanzierung bei der L-Bank, Gespräche auf Partnerebene, wird eine Anpassung und Weiterentwicklung der Konzeption der Projektaktivitäten von BBQ im Projektverbund INPUT erforderlich, die die ursprünglichen Überlegungen von Februar/März 2010 aufgreift, die Rahmenbedingungen der Bewilligung, aber auch die Projektentwicklung mit den Stationen vom 11. Mai (Projekttreffen bei BBQ), 8./9. Juni (Transnationales Treffen in Lille) und 13. Juni (Projekttreffen beim DTF Stuttgart) berücksichtigt.

Zur erforderlichen Anpassung und Weiterentwicklung haben sich Dr. Jochen Frank, Dr. Harald Kohler und Norbert Kreuzkamp am 20. Juli im Tübinger Büro von acli e. V. getroffen, um einen Anpassungs- bzw. inhaltlichen Weiterentwicklungsvorschlag für die Projektbeteiligung von BBQ zu erarbeiten.

Zwischen acli e. V., BBQ Berufliche Bildung gGmbH und der Universität Tübingen (Professur Josef) herrscht Einverständnis darüber:

- dass für die Projektbeteiligung von BBQ geeignete Lösungen gefunden werden sollen und können, die für alle Projektbeteiligten realistisch und tragbar sind;
- dass die Projektaktivitäten von BBQ im Projektverbund INPUT dem tatsächlichen Verlauf der Entwicklungen angepasst, weiterentwickelt und gegenüber dem INPUT Antrag konkretisiert werden sollen;
- dass ein Änderungsantrag für den Projektverbund wegen einer geänderten Finanzierung der Projektbeteiligung von BBQ an die L-Bank wohl erforderlich ist;
- dass aufgrund der Verzögerungen der Umsetzung der Projektaktivitäten des Projektverbundes INPUT eine Verlängerung bis zum 30. Juni 2013 unbedingt angestrebt werden soll.

Im Rahmen der Anpassung und Weiterentwicklung der Projektaktivitäten von BBQ im Projektverbund INPUT werden die Projektaktivitäten an einer Vollzeitmaßnahme aufsetzen, die unter dem Namen „Interkulturelle Arbeitsförderung (IKA)“ zunächst unabhängig von laufenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit mit dem JobCenter vereinbart und für die Dauer von zwei Jahren mit mehreren Durchgängen durchgeführt werden soll (vgl. dazu Entwurf für ein BBQ-Infoblatt von Dr. Jochen Frank).

Die geplante Vollzeitmaßnahme baut auf eine grundsätzliche Bereitschaft der JobCenter (Reutlingen/Tübingen?) und einer tatsächliche Warteliste geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten auf.

Die Vollzeitmaßnahme wird mit 15 Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen konzipiert. Bei einem Schlüssel 1:18 – kann sie mit einer 80%-Deputat-Stelle einer Kursleiterin/eines Kursleiters aus Projektmitteln durchgeführt werden¹. Die Kalkulation erfolgt in Anlehnung an bereits laufende und vergleichbare Men-

¹ Eine Aufstockung auf 90% wäre im Interesse der Projektumsetzung wünschenswert. Die zusätzlichen vier Wochenstunden könnten insbesondere den maßnahmeübergreifenden und gesamtprojektinduzierten Aktivitäten dienen. Eine Prüfung der Finanzierbarkeit im Rahmen des Gesamtprojekts soll auf der Grundlage der finanziellen Detailplanung erfolgen.

torenprojekte von BBQ, wie RIMO. Als Kofinanzierung wird die Grundsicherung der Teilnehmenden in das Vorhaben „Interkulturelle Arbeitsförderung (IKA)“ bzw. Gesamtprojekt eingebracht.

Darüber hinaus soll durch die drei größeren Partner – acli e. V., BBQ und Universität Tübingen zur Sicherstellung der Kofinanzierung des Projektverbund INPUT, Kofinanzierungsmittel in der Größenordnung von ca. 5.000,00 Euro pro Jahr eingebracht werden. Dies kann durch Personal- oder Sachkosten erfolgen.

In die Vollzeitmaßnahme „interkulturelle Arbeitsförderung“ werden ausschließlich Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen aufgenommen, die den Kriterien des Antrages und der Bewilligung des Projektverbundes INPUT entsprechen und vorwiegend und vorrangig solche deren ALG II-Bezug einen angemessene Kofinanzierungsbeitrag zu den Projektaktivitäten als auch für den Projektverbund ermöglichen.

Die geplante Vollzeitmaßnahme „Interkulturelle Arbeitsförderung (IKA)“ soll über sich hinaus ausstrahlen. Dies soll gewährleistet werden:

- (a) durch die Beteiligung (Fortbildung und Coaching) von Mentorinnen und Mentoren am Standort, die auch in anderen Maßnahmen tätig sind, und
- (b) durch eine freiwillige Beteiligung (Workshops, Fortbildung, Coaching) von Kursleiterinnen und Kursleitern bzw. von Teilnehmer und Teilnehmerinnen von anderen Maßnahmen mit passendem Teilnehmer- bzw. Maßnahmeprofil (Arbeitsförderung von arbeitslosen Migrantinnen und Migranten bzw. von Menschen ab 45 Jahren).

Im Falle von (b) können Teilnehmende aus anderen Maßnahmen als Teilzeitteilnehmende in die Projektaktivitäten von BBQ im Projektverbund INPUT mit einbezogen werden. Eine (ggf. anteilige) Berücksichtigung ihre Grundsicherungsleistung kann als Kofinanzierung eingebracht werden, ist aber derzeit nicht geplant.

Tübingen, Juli 2011

gez. Dr. Jochen Frank
gez. Dr. Harald Kohler
gez. Norbert Kreuzkamp

Kooperatives Projektdesign

Auf der Grundlage des Aufrufs des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren zur Einreichung von transnationalen Projektanträgen zur Verbesserung der Qualifizierung und Integration von Personen mit Migrationshintergrund und Personen ab 45 Jahren wurde das Projekt **INPUT** als kooperativer Projektentwicklungsverbund entwickelt und bewilligt. Die Strategie, die hierbei verfolgt wurde, beinhaltet die Recherche, Auswahl, Vermittlung, Lokalisierung, Erprobung, Implementierung, Validierung von innovativen und praxisverträglichen Lösungen, die den Zielen des Programms und des Projektes dienlich sind.

Für das Teilprojekt von BBQ sollen Lernprozesse und Erprobungsprozesse auf mehreren Ebenen ange-regt und vorangetrieben werden:

- Ebene der Teilnehmenden
- Ebene der Mentorinnen und Mentoren
- Ebene des pädagogischen Fachpersonals und der BBQ-Projektleitungen
- Institutionelle Ebene
- Interregionale Ebene
- Transnationale Ebene

Das Projekt hat daher von vorneherein und prinzipiell Querschnittsaufgaben (transversale Aufgaben) und einen *Mehrebenencharakter*. Die Intervention auf *jeder* Ebene dient den Gesamtzielen.

Die bei BBQ im Umfang von einem 80%-Deputat geplanten und vorgesehenen Personalressourcen aus Projektmitteln von **INPUT** stehen in vollem Umfang den Teilnehmenden, Mentorinnen und Mentoren, dem pädagogischen Personal und den lokalen Stakeholdern und Ansprechpartnern zur Verfügung. Projektziel des Teilprojekts von BBQ ist eine Verbesserung der Qualifizierung und Integration von arbeitslosen (vorrangig) jungen Menschen mit Migrationshintergrund.

Als Querschnittsaufgabe trägt der Projektverbund **INPUT** gemeinsam mit seinen Einzelmaßnahmen dazu bei, diese Qualifizierungs- und Integrationsziele zu erreichen und umzusetzen.

Ziele für die Arbeit mit transnationalen ExpertInnen

In einem Fachgespräch mit einem Brainstorming wurden gemeinsam mit einem Mitarbeiter und einer Mitarbeiterin von BBQ, folgende Überlegungen zur Umsetzung von INPUT auf der Projektebene zusammengetragen.

1. Teilnehmerorientierung

- An den Ressourcen der Teilnehmenden ansetzen
- Genderspezifische Aspekte in der Arbeit mit den Teilnehmenden berücksichtigen
- Genderspezifische Arbeit mit den Teilnehmenden
- Arbeit mit Gruppen von Teilnehmenden
- Einzelarbeit mit Teilnehmenden
- Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Besonderheiten und Gemeinsames wahrnehmen
- Aufmerksamkeit schenken und Energie
- Selbst-Vertrauen gewinnen
- Empowerment

2. Teilnehmerbegleitung

- Aspekte des *labelings* berücksichtigen
- Ein *reframing* der Fremd- und der Selbstsicht auf die eigenen Stärken, Kompetenzen und Perspektiven ermöglichen
- „Ich werde gebraucht.“ – „Ich werde geschätzt“ – Strategien der Wertschätzung und Anerkennung verstehen, entwickeln, vermitteln und anwenden
- Bei unseren Teilnehmenden Unternehmergeist (*spirit of entrepreneurship*) wecken, entdecken, fördern, wachsen lassen und in Einzelfällen sogar marktreif machen
- Begleitung und Austausch zulassen, erlauben, organisieren
- Effektive(re) Teilnehmerarbeit
- Tu weniger! Erreiche mehr!

3. Jugendliche mit Migrationshintergrund

- Von anderen Mentorenprojekten lernen (Großer Bruder / Große Schwester – Projektpartner Deutsch-Türkisches Forum Stuttgart)
- Elternarbeit – Ansätze und gute Erfahrungen hierzu kennen lernen und Transfer reflektieren, überzeugende Modelle auf ihre Brauchbarkeit hin prüfen, erproben und validieren/evaluieren
- Aufmerksamkeit auf (spezifische) Stärken und Kompetenzen lenken
- Integration – Inklusion – Separation – Spaltung – Ausgrenzung: aufmerksam wahrnehmen (awareness), klug, angemessen und maßvoll handeln
- Keine „Andersbehandlung“
- Mit transkulturellen Identitäten, Biographien und Wirklichkeiten umgehen

4. Interkulturalität

- Wenn Teilnehmende „Ausbildungsreife“ erlangen! Notwendige Kulturtechniken auf dem Arbeitsmarkt im interkulturellen Vergleich
- Internationale Kompetenzen der Teilnehmenden erkennen und fördern
- Interkulturelle Grundkompetenzen als Teilnehmende erwerben
- An interkulturelle Kompetenzen von Mentorinnen und Mentoren anknüpfen, diese ausbauen und für den Unterstützungsprozess nutzbar machen
- Interkulturelle Trainings für Mentorinnen und Mentoren umsetzen, erproben, evaluieren
- Interkulturelle Trainings für das pädagogische Personal umsetzen, erproben, evaluieren
- Ansätze und Modelle für die interkulturelle Öffnung von Unternehmen (und ggf. Verwaltungen) kennen und einschätzen lernen, Transfer in die eigene Arbeit mit Unternehmen

5. Transnationalität

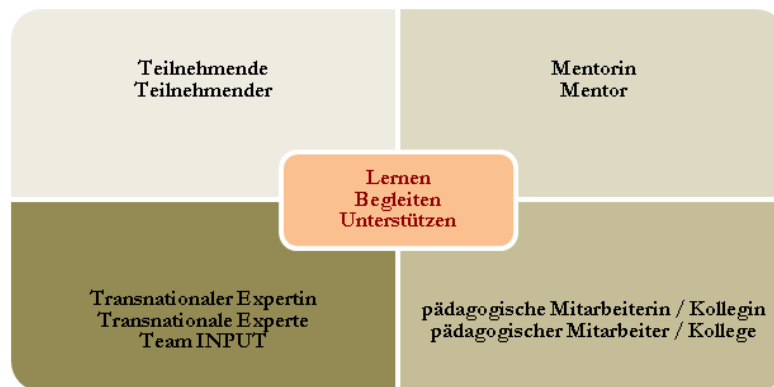
- Vom Ausland lernen?!?
- Kriterien für „gute Praxis“ (*good practice*) gemeinsam entwickeln
- Anregungen von den interessanten Erfahrungen im Ausland aufnehmen
- Begleitung und Austausch zulassen, erlauben, organisieren
- Berücksichtigung und Anerkennung von im Ausland erworbener schulischer und beruflicher Bildung (einschließlich Abschlüssen)

6. Fachliche Anregungen aufnehmen

- Instrumente wie beispielsweise *JobTOOLS* und andere wahrnehmen, verstehen, erproben, lokalisieren, evaluieren und anwenden
- Komplexe Sachverhalte und Konstellationen verstehen und in pädagogisches Handeln umsetzen
- Tools, Werkzeuge, Strukturen anbieten, entdecken, erproben
- Gesunde Synergieeffekte schaffen
- Gutes Zeitmanagement

7. Innovative Lernsettings erproben

- Lernen mit Teilnehmenden gemeinsam gestalten
- Lernen von pädagogischem Fachpersonal und Mentorinnen und Mentoren (und Teilnehmenden) gemeinsam gestalten
- Von anderen Kolleginnen und Kollegen lernen
- Hilfestellung von jedem für jeden:



4xWIN – quadruple win – Win-Win-Win-Win anstreben und organisieren

- Ort und Zeit, einen Raum, einen Rahmen bieten für kreative Suchbewegungen,
- Platz für das Ausprobieren schaffen
- Selbst-Vertrauen gewinnen

8. Organisationales Lernen

- Fremdsprachige Kompetenz des pädagogischen Personals verbreitern, vertiefen und routinisieren
- Rollenkonflikte und Rollendilemmata von Teilnehmenden und pädagogischem Personal
- Poly-okulare (vielfältige), systemische Sichtweise
- Zirkuläre Fragerichtungen – zirkuläre Sichtweisen – zirkuläres Denken
- Team fördern – mit Teamstörungen umgehen
- Alle sollen profitieren
- Gesunde Synergieeffekte erzielen
- Sorgenkulturen wahrnehmen und mit ihnen arbeiten
- Verantwortungskulturen zulassen und fördern

Themen für ein Modul „Interkulturelle Arbeitsförderung“

- Alltagskulturen und ethnische Gruppen
- Deutschland als Kulturbegriff – Deutscher als kulturelle Errungenschaft
- Kultur und Arbeitswelt
- Selbstbild und Fremdbild
- Deutsche und schwäbische Selbstbilder: „Wir können alles ...“
- „Ich kann alles außer Schwäbisch“
- Frauenbilder von Generationen
- Meine Familie als Rückzug, meine Familie als Aufgabe, meine Familie als Unterstützung
- Über meine Familie spreche ich nicht
- Die Berufe meiner Freunde
- Transkulturalität
- *Entrepreneurship* bei meiner Familie zuhause
- Kulturelle Vielfalt
- Kulturelle Öffnung von Institutionen
- Kulturelle Öffnung von Unternehmen
- cultural mainstreaming
- In Europa zuhause, auf dem Planeten und/oder in Derendingen?
- Deutsch-Türke, Deutsch-Russe, Russlands-Deutsche, Deutschländer und andere transkulturelle Identitäten
- „Meine Eltern haben ihre Heimat verloren. Ich weiß nicht wirklich, was das ist.“
- „Mir sagen immer die anderen, wer ich bin. Daran habe ich mich *fast* schon gewöhnt.“
- Generationengerechtigkeit interkulturell
- „Wer weiß, was für mich gut ist?“

Weitere Anregungen für die Umsetzung des Teilprojekts

Eine erste offene Liste von Anregungen...

- Im Rahmen der fachlichen bzw. sozialpädagogischen Blockangebote sollen monatlich ein bis zwei thematische **Halbtagesworkshops für Teilnehmende** in Zusammenarbeit mit externen ReferentInnen und/oder den BBQ-Projektleitern gestaltet werden.
- Ergänzend und alternativ hierzu soll eine gezielte interkulturelle Zusammenarbeit in den wöchentlichen **Austauschrunden** (z.B. einmal im Monat oder auch in Blockform) umgesetzt werden.
- Eine **interkulturelle Sprechstunde** für Teilnehmende, MentorInnen und TeamerInnen könnte 14-tägig eingerichtet werden. Diese Sprechstunde könnte bei Erfolg im zweiten Jahr auch für Dritte (Praktikumsunternehmen, JobCenter, soziales Umfeld usw.) geöffnet und erweitert werden.
- Es sollen 4 **interkulturelle Module für die MentorInnen** angeboten werden.
- Zwei **lokale Workshops** und ein **Workshop auf überregionaler Ebene** mit der Beteiligung von **transnationalen ExpertInnen** sollten organisiert werden.
- MentorInnen soll das Angebot gemacht werden, bei Bedarf, sporadisch und/oder auch regelmäßig **kollegiale Beratung/Supervision** und fachliche Beratung zu organisieren, an der Expertinnen und Experten von INPUT mitwirken.
- Eine **öffentlichkeitswirksame Veranstaltung** pro Teilmaßnahme bzw. eine koordinierte Veranstaltung für alle Teilmaßnahmen eines Projektpartners soll vorgesehen werden.
- Das BBQ-Team wirkt an der Recherche guter Praxis und an der **Auswahl von transnationalen Expertinnen und Experten** sowie an der Vorbereitung und **Gestaltung entsprechender transnationaler Workshops, Studienreisen** und der gezielten **Steuerung von Arbeitseinsätzen von transnationalen Expertinnen und Experten** im Rahmen des Teilprojekts aktiv mit.

Anregungen des transnationalen Expertenaustauschs in Lille

Folgende Anregungen aus dem transnationalen Expertenaustauschs in Lille können aufgenommen und weiter verfolgt werden:

- Funktionsweise und Organisation der klientenorientierten Zusammenarbeit in den **missions locales**
- **Gemeinwesensorientierte** Ansätze der Arbeitsförderung
- **Kontinuierliche Begleitung** von benachteiligten jungen Menschen mit Migrationshintergrund
- **Mentorenprojekte**
- Migrantinnen und Migranten als **Mentoren** in der Arbeitsförderung von Menschen mit Migrationshintergrund
- **Ressourcenorientierte Biographiearbeit** mit arbeitslosen jungen und älteren Menschen
- **Lokale und regionale Vernetzung** von Arbeitsförderung
- Zusammenarbeit von Stakeholdern im Bereich der Arbeitsförderung und Case Management
- **Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)** in der Arbeitsförderung von Migrantinnen und Migranten bzw. von ethnischen Minderheiten
- Methoden des **Empowerment**
- **Kultursensible** Arbeitsförderung
- **Zusammenarbeit mit der Familie und mit dem sozialen Umfeld** in der Arbeitsförderung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund
- **Intergenerationale Ansätze** in der Arbeitsförderung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund
- **Interkulturelle Weiterbildung** von Akteuren im Bereich der Arbeitsförderung
- Theater- und **kulturpädagogische Methoden** in der Arbeitsförderung von jungen und älteren Menschen
- Entwicklung von **Arbeits- und Lebensprojekten** von jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund
- **Nachhaltige Interventionsformen** bei **Mehrfachbenachteiligung** von jungen und älteren Menschen ohne Arbeit
- Entwicklung eines **Masterstudiengangs** „Management of governance, local innovation and social concertation“

Transnationale Expertinnen und Experten

Folgende transnationale Expertinnen und Experten können in einem ersten Schritt für eine weitere Mitarbeit angesprochen werden:

- (1) **Frau Stéphanie ABIS**, Projektleiterin beim Verband von Eingliederungszentren (FCI), Expertin für *Ausbildungs- und Arbeitsförderung von benachteiligten jungen Menschen*, Lille (Frankreich)
- (2) **Herr Samir AMOR TEBA**, Direktor des Verbandes von Eingliederungszentren (FCI), Experte für *Ausbildungs- und Arbeitsförderung und transnationale Zusammenarbeit*, Lille (Frankreich)
- (3) **Frau Maryse BOCQUET**, Leiterin des Maison de Quartier Bois Blanc, Expertin für *gemeinwesenorientierte Arbeitsförderung*, Lille (Frankreich)
- (4) **Herr Rachid BOUMEHDI**, Referent und fachlicher Leiter des Bereichs Arbeitsförderung im Centre d'insertion des Maison de Quartier Bois Blanc, Experte für *gemeinwesenorientierte Arbeitsförderung* und für *Existenzgründung*, Lille (Frankreich)
- (5) **Herr Alessandro BRACCINI**, Jugendpädagoge, Sozialarbeiter, Kooperative Folias, Experte für *Arbeitsförderung von benachteiligten Jugendlichen*, Experte für *kulturpädagogische Gemeinwesenarbeit*, Monterotondo (Italien)
- (6) **Frau Lucia BUGITTI**, Direktorin ENAIP United Kingdom, Expertin für *ressourcenorientierte Biographiearbeit mit älteren Migrantinnen und Migranten*, London (Vereinigtes Königreich)
- (7) **Herr Francesco CALMARINI**, Präsident der Kooperative OESSE, Experte für *Arbeitsförderung von benachteiligten jungen Menschen* sowie *europäische Beschäftigungspolitiken*, Experte für *public-private partnership*, Rom (Italien)
- (8) **Herr Salvatore COSTANZO**, Präsident der Kooperative FOLIAS, Experte für *offene und aufsuchende Jugendarbeit*, für *Randgruppenarbeit* und für *gemeinwesenorientierte Arbeitsförderung*, Monterotondo (Italien)
- (9) **Herr Raúl GARCIA MARTÍN**, Sozialwissenschaftler und Personalentwickler, Experte für *Entwicklung von Humanressourcen* und für *Personalentwicklung*, Experte für *praxisorientierte Fortbildung und Begleitung von sozialpädagogischen Fachkräften*, Granada (Spanien)
- (10) **Herr Jorge LOPEZ**, Abteilungsleiter Diputación de Granada, Experte für *Jugendpolitiken* und die *Umsetzung von Arbeitsförderungsmaßnahmen im kommunalen und regionalen Raum*, Lehrbeauftragter an der Universität Granada, Granada (Spanien)
- (11) **Frau Ana Sofia SILVA**, Nationaler portugiesischer Familienverband ANJAF, Expertin für *familienorientierte Arbeit mit Kindern und Jugendlichen*, Lissabon (Portugal)
- (12) **Frau Helène STÉFANIAK**, Arbeitsberaterin und Expertin für *Arbeitsförderung*, Lille (Frankreich)
- (13) **Herr Achille TAGLIAFERRI**, Partner OEsse, *Jugendpädagoge und Erwachsenenbildner*, fachlicher Leiter eines Kinderheims, Experte für *Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen und Randgruppen*, Fachberater von Jugend- und Gemeinwesenprojekten in Italien und Georgien, Lehrbeauftragter
- (14) **Frau Margherita TOMA**, Master in interkulturellen Studien, Expertin für die *Arbeitsförderung von Zuwanderinnen und Zuwanderern*, Expertin für eine *ressourcenorientierte Biographiearbeit mit Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund*, Bologna (Italien)

Teilnahmevereinbarungen und Kofinanzierung

Ziels des Projekts INPUT ist es, arbeitslosen jungen Menschen mit Migrationshintergrund durch ein Set von Maßnahmen in Ausbildung und Arbeit zu integrieren. Die verschiedenen Maßnahmen und Aktionen des Projekts – die direkte Arbeit mit den Teilnehmenden, ihren Mentorinnen und Mentoren, dem pädagogischen Fachpersonal, der Weiterentwicklung von Maßnahmen, der Beratung und Begleitung durch transnationale Expertinnen – tragen als Ganzes zur Erreichung des Ziels bei.

Die Leistungen der Grundsicherung der Teilnehmenden (ALG II) wird als Kofinanzierung berücksichtigt und für jeden Einzelfall nachgewiesen. Die Teilnehmenden werden hierüber unterrichtet und erklären durch Unterschrift ihre Bereitschaft, an dem Projekt teilzunehmen und aktiv mitzuwirken. Sie erklären darüber hinaus, umfassend über das Projekt INPUT, den Europäischen Sozialfonds und die Besonderheiten des Projekts einschließlich Monitoring des ESF Baden-Württemberg informiert worden zu sein. Eine informations- bzw. datenrechtliche Zustimmung zur Speicherung und Weitergabe personenbezogener Daten wird von den Teilnehmenden ebenfalls unterzeichnet.

Aktuell wird mit einer Berücksichtigung folgender Teilnehmerzahlen und entsprechenden Beträgen zur Kofinanzierung gerechnet (Schätzungen²).

Nr.	Maßnahme	TLN	KoFi pro Monat	KoFi 2011	KoFi 2012	KoFi 2013
1	Interkulturelle Arbeitsförderung	15	15 x 300	27.000	54.000	27.000
2	RIMO	5				
3	TIBA	5				
4	BIB Teilzeit	5				
5	BIB Vollzeit	2				

Wir gehen davon aus, dass sich jahreszeitliche und maßnahmebedingte Schwankungen nach unten und oben ergeben können. Sollte sich eine erhebliche Veränderung der Maßnahmen im Teilprojekt ergeben, so werden ab 2012 in Abstimmung mit den anderen Teilprojekten und in Abstimmung mit der L-Bank ggf. Projektänderungsanträge erforderlich.

² Der Regelsatz beträgt seit dem 1. Januar 2011 364,00 € zuzüglich der Kosten für Unterhalt und Heizung.