

## **Leistungsbeschreibung Berufsausbildung für junge und erwachsene Gefangene**

### **1 Allgemeine Rahmenbedingungen**

Bei den nachfolgend genannten Punkten der Bereiche 1 bis 3 handelt es sich um Anforderungen, die vom Auftragnehmer zu erfüllen sind. Zusätzliche Angaben oder Ausführungen in der Angebotskonzeption sind im Konzept darzustellen (vgl. Gliederung Punkt B.4, Wertungsbereiche und -kriterien der BaE).

Da es sich um eine gemeinsame Interessensbekundung von Land und BA für das Gesamtpaket Berufsvorbereitung und Berufsausbildung handelt, gelten die dargestellten Formulierungen insofern synonym für beide Rechtsverhältnisse, auch wenn nur die Begrifflichkeiten aus dem Vertrags- / Vergaberecht verwendet werden. So umfasst beispielhaft die Formulierung „Auftraggeber“ auch das Ministerium der Justiz und für Europa und Verbraucherschutz (MdJEV) als Zuwendungsgeber, gegebenenfalls dessen mittelverwaltende Stelle, sowie die Justizvollzugsanstalten, bzw. der Auftragnehmer auch den Zuwendungsempfänger.

Die Formulierung Los- und Preisblatt stellt ebenfalls auf das Vertragsverhältnis der BA bezüglich der BVB ab und umfasst insofern das Leistungsverzeichnis. Bedarfsträger ist die Justizvollzugsanstalt.

Nach Zuschlagserteilung ist ein Förderantrag auf Grundlage der Förderrichtlinie des MdJEV zu stellen. Diese wird rechtzeitig öffentlich gemacht.

Maßnahmeort ist die in den Unterlagen zum Teilnahmewettbewerb benannte Justizvollzugsanstalt (JVA Wriezen und JVA Cottbus-Dissenchen). In der weiteren Leistungsbeschreibung wird einheitlich der Begriff „Justizvollzugsanstalt“ – JVA verwendet. In der JVA Cottbus-Dissenchen können ausgewählte erwachsene Gefangene im Rahmen der Ausbildungsmaßnahme eine Umschulung absolvieren. Der Begriff Ausbildung gilt dafür analog.

In der JVA Cottbus – Dissenchen sind Erstausbildungen und Umschulungen in den Gewerken Elektro, Maler/ Lackierer und Metall, gegebenenfalls mit den entsprechenden Stufenausbildungen, für insgesamt 24 junge und erwachsene Gefangene mit je 8 Plätzen pro Gewerk anzubieten. Bis zu 9 Plätze davon können dazu genutzt werden, erwachsene Gefangene im Rahmen eines Profiling zur Vorbereitung einer Ausbildung zu erproben.

In der JVA Wriezen sind Erstausbildungen in den Gewerken Holz, Maler / Lackierer und Bau, gegebenenfalls mit den entsprechenden Stufenausbildungen, für insgesamt maximal 21 Gefangene mit mindestens 6 Plätzen pro Gewerk anzubieten.

Der Einstieg in die Maßnahmen ist lehrjahresübergreifend und variabel, das heißt, geeignete Inhaftierte können zu jedem Zeitpunkt in die Maßnahme einsteigen und Lehrlinge verschiedener Lehrjahre werden pro Gewerk gemeinsam ausgebildet. Leistungsunterschiede werden durch Binnendifferenzierung und durch Förderangebote ausgeglichen. Inhaftierte, deren Eignung für eine Lehrausbildung nicht zweifelsfrei festgestellt werden kann, werden über einen angemessenen Zeitraum erprobt. Wird ein Inhaftierter vor Ausbildungsende entlassen, ist er vom Maßnahmeträger dabei zu unterstützen, die Ausbildung unter Beteiligung von regionalen Sozialpartnern (Arbeitsagentur, regionale Vermittlungsstellen, Partnern des Projektverbundes Haftvermeidung durch soziale Integration) außerhalb des Vollzuges und außerhalb der für die berufliche Qualifizierung im Justizvollzug aufgebrauchten Zuwendung fortzusetzen.

## 1.1 Personal

Eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg dieser Leistung ist fachlich qualifiziertes und erfahrenes Personal. Der Personaleinsatz muss quantitativ und qualitativ der Leistungsbeschreibung entsprechen. Die Arbeitsbedingungen des Personals unterliegen den arbeitsrechtlichen Anforderungen. Der Auftraggeber behält sich vor, während der Vertragslaufzeit ohne Vorankündigung jederzeit die Einhaltung der Anforderungen zu überprüfen und die Einsicht in Arbeitsverträge, Qualifikationsnachweise und Zeugnisse vorzunehmen.

Der Nachweis des Personals hat nach Zuschlagserteilung spätestens vier Wochen vor Beginn der Maßnahme gegenüber dem Auftraggeber (MdJEV) zu erfolgen. Der Auftraggeber behält sich vor, den Einsatz des Personals abzulehnen, sofern hinsichtlich der Eignung Bedenken bestehen. Gleiches gilt für einen Personalwechsel während der Vertragslaufzeit. Personalwechsel sind dem Auftraggeber grundsätzlich mitzuteilen. Eine Vertretungsregelung im Urlaubs- oder Krankheitsfall ist vom Auftragnehmer sicherzustellen. Bei kurzfristigem Beginn ist die Vorlage unmittelbar nach Zuschlagserteilung erforderlich.

In der Maßnahme dürfen nur solche Personen zum Einsatz kommen, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden sind. Zu diesem Zweck hat der Auftragnehmer sich vor Einsatz in der Maßnahme von allen in der Maßnahme eingesetzten Mitarbeitern ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen zu lassen. Dieses darf zum Zeitpunkt der Tätigkeitsaufnahme in der Maßnahme nicht älter sein als drei Monate. Während der Tätigkeit des Mitarbeiters für den jeweiligen Auftraggeber hat der Auftragnehmer sich alle drei Jahre ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Die Einsichtnahme ist - mit Einwilligung des Mitarbeiters nach § 4a BDSG - vom Auftragnehmer mit den Angaben zur Person des Mitarbeiters, dem Datum der Einsichtnahme, dem Ausstellungszeitpunkt des erweiterten Führungszeugnisses und der Feststellung zum Nichtvorliegen der o.g. Straftaten zu dokumentieren und auf Verlangen dem jeweiligen Auftraggeber vorzulegen. Für die Einholung der Einwilligung der Mitarbeiter hat der Auftragnehmer zu sorgen.

Darüber hinaus steht die tatsächliche Zustimmung zum Einsatz des Personals, unter dem Vorbehalt der **erfolgreichen Sicherheitsüberprüfung** (z.B. Vorstrafen, Bewährung, familiäre bzw. ähnliche Bindungen zu Inhaftierten) durch die JVA. Die Details hierzu sind nach Zuschlag mit der betreffenden JVA abzustimmen. Der letztendliche Einsatz des Personals, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des jeweiligen Auftraggebers. Dies gilt analog für Personaländerungen während der Vertragslaufzeit. Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass auch die JVA z.B. durch Ausübung des Hausrechts auf einen Austausch des Personals dringen kann, wenn durch das Verhalten oder die Anwesenheit einzelner Mitarbeiter die Sicherheitsbestimmungen verletzt oder der Vollzug gestört wird.

Der Auftraggeber behält sich vor, den Einsatz des Personals abzulehnen, sofern hinsichtlich der Eignung Bedenken bestehen. Gleiches gilt für einen Personalwechsel während der Vertragslaufzeit. Eine Vertretungsregelung im Urlaubs- oder Krankheitsfall ist vom Auftragnehmer sicherzustellen. Der Auftragnehmer hat dem Auftraggeber auf Verlangen einen aktuellen Personaleinsatzplan unverzüglich vorzulegen. Für die rechtliche Zulässigkeit (ggf. durch Einholen einer Einwilligung des eingesetzten Personals) hat der Auftragnehmer zu sorgen.

## 1.2 Allgemeine sächliche, technische und räumliche Ausstattung

Die von der Justiz zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten und deren Ausstattung haben ab Maßnahmebeginn dem Stand der Technik sowie den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen. Der Auftragnehmer ist verpflichtet, das zu überprüfen. Mängel sind dem Auftraggeber unverzüglich mitzuteilen.

### 1.3 Gender Mainstreaming

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, die Strategie des Gender Mainstreaming, die Beachtung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern, von vornherein und regelmäßig bei der Durchführung des Auftrags zu berücksichtigen.

### 1.4 Teilnahmebescheinigung

Teilnehmern, die die Ausbildung beim Auftragnehmer vorzeitig beenden oder die Abschlussprüfung nicht bestanden haben, sind in anspruchsvoller Form die erfolgreich absolvierten Teile der Berufsausbildung (z.B. auf Briefpapier mit dem Logo des Auftragnehmers) zu bescheinigen und mit Stempel und Unterschrift zu versehen. Der Inhalt der Teilnahmebescheinigung ist mit dem Bedarfsträger abzustimmen.

## 2. Produktbezogene Rahmenbedingungen

### 2.1 Beschreibung der Leistung (Einführung und Zielsetzung)

Leistungsgegenstand ist die Durchführung von **Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) und Umschulungen in Anlehnung an** §§ 76 ff und 81 ff SGB III bzw. § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. §§ 76 ff SGB III und §§ 1, 4, 5 Abs. 2 und § 58 ff Berufsbildungsgesetz (BBiG)/§§ 25, 26 Abs. 2 ff Handwerksordnung (HwO) – allgemeine Berufsausbildung einschließlich Stufenausbildung – und §§ 64 ff BBiG/§ 42 k-m HwO („Werkerausbildung“ bzw. „Fachpraktiker“ ausschließlich für behinderte Menschen im Sinne des § 19 SGB III). und Pkt. 2.1 der Richtlinie des Ministeriums der Justiz des Landes Brandenburg für die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen im Justizvollzug des Landes Brandenburg.

BaE nach §§ 76 ff und Umschulungen nach § 81 ff SGB III zielen darauf ab, Inhaftierten, die aufgrund einer Lernbeeinträchtigung oder sozialen Benachteiligungen besonderer Hilfen bedürfen, die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung zu ermöglichen. Es sind alle Möglichkeiten wahrzunehmen, um den Übergang des Auszubildenden auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu fördern.

Dem Auftragnehmer obliegt die fachpraktische Unterweisung. Über die örtlich zuständigen Schulämter wird Berufsschulunterricht erteilt. Der Auftragnehmer hat die aktuell gültigen Ausbildungsordnungen/Ausbildungsregelungen der einzelnen Berufsausbildungen anzuwenden. Die Ausbildung soll in Abstimmung mit dem Bedarfsträger auf der Grundlage von Ausbildungsbausteinen in den Ausbildungsberufen erfolgen, sofern diese zur Erprobung zugelassen sind.

Sollte sich im Maßnahmeverlauf herausstellen, dass einzelne Teilnehmer den fachlichen Anforderungen der angestrebten Ausbildung trotz intensiver Unterstützung nicht entsprechen können, hat der Auftragnehmer eine Abstimmung mit der Justizvollzugsanstalt herbeizuführen.

Sofern dem angestrebten Ausbildungsberuf in der Ausbildungsordnung weitere Ausbildungsberufe mit kürzerer Ausbildungsdauer (gestufte Ausbildungen nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG/§ 26 Abs. 2 Nr. 1 HwO) zugeordnet sein sollten, ist unter Einbeziehung des Teilnehmers zu klären, ob eine Umstellung des bisherigen Ausbildungsvertrages in einen dieser Ausbildungsberufe sinnvoll ist. Dies setzt in jedem Fall das Einverständnis des Teilnehmers zur erforderlichen Vertragsänderung voraus. Der Bildungsträger ist in diesen Fällen verpflichtet, die Inhalte des neuen Ausbildungsberufes zu vermitteln.

Durch den Auftragnehmer sind rechtzeitig Vermittlungsbemühungen zur Fortsetzung der Ausbildung außerhalb des Vollzuges nach der Haftentlassung einzuleiten, wenn die entsprechende Eignung hierfür vorliegt.

## **2.2 Zielgruppe**

Zur Zielgruppe gehören - unabhängig von der erreichten Schulbildung – junge Gefangene ohne berufliche Erstausbildung, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben und erwachsene Gefangene, die einer beruflichen Umschulung bedürfen.

Zum förderungsfähigen Personenkreis gehören auch lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge und erwachsene Gefangene.

Die jungen und erwachsenen Gefangenen werden in der Leistungsbeschreibung als Teilnehmer bezeichnet.

## **2.3 Zeitlicher Umfang (individuelle Förderdauer, sonstige zeitliche Regelungen)**

Die Maßnahme endet für den einzelnen Teilnehmer in der Regel entweder mit Übergang in eine betriebliche oder überbetriebliche Ausbildung nach der Haftentlassung, mit dem Abschluss von Teilqualifizierungen oder Einzelmodulen oder mit dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung während der Inhaftierung.

Die Maßnahme umfasst auch eine Verlängerung der Ausbildungsverhältnisse gemäß § 8 BBiG, § 27b HwO.

Der Auftragnehmer stimmt seine Urlaubszeiten individuell mit der Justizvollzugsanstalt ab. Vollzugliche Belange sind zu berücksichtigen.

## **2.4 Personal**

Der Einsatz in Maßnahmen im Straf- und Jugendvollzug erfordert eine besondere persönliche Eignung und Sorgfaltspflicht der Mitarbeiter. Das in der Durchführung eingesetzte Personal muss die notwendige Distanz zu den Teilnehmern wahren, über ein selbstbewusstes und verlässliches Auftreten verfügen und den Teilnehmern klare sowie verbindlichen Strukturen und Handlungsräume aufzeigen. Daneben wird die Maßnahmedurchführung im Strafvollzug durch Sicherheitsbestimmungen geprägt, denen auch das Personal des Auftragnehmers vollumfänglich Rechnung zu tragen hat. Das eingesetzte Personal ist in die Ordnung der JVA eingegliedert und trägt eine Mitverantwortung für die Sicherheit in der Justizvollzugsanstalt. Die enge Koordinierung innerhalb der JVA (z.B. sozialpädagogischer und schulpädagogischer Dienst oder allgemeiner Vollzugsdienst) dient letztendlich auch dem reibungslosen Maßnahmeverlauf. Voraussetzung für den Erfolg einer Maßnahme in der JVA ist daher neben der fachlichen Qualifikation auch die Sozialkompetenz des Personals des Auftragnehmers.

Dem Grundsatz der Kontinuität des Personals ist grundsätzlich durch fest angestellte Arbeitnehmer Rechnung zu tragen. Festangestellt bedeutet, dass die zwischen dem Auftragnehmer und seinen Mitarbeitern geschlossenen Arbeitsverträge nicht einen geringeren Zeitraum als die vorgesehene Vertragslaufzeit umfassen dürfen. Minijobs zählen nicht dazu. Abweichend von diesem Grundsatz können die geforderten Personalkapazitäten für Ausbilder und Lehrkräfte bis zu 20% durch Honorarkräfte oder sonstiges Personal abgedeckt werden. Beim Einsatz von Honorarkräften hat der Auftragnehmer sicherzustellen, dass diese über die Zielrichtung der Maßnahme, die Besonderheiten der Zielgruppe sowie die fachliche Einbindung ihres Beitrags in das Gesamtkonzept informiert sind.

Der erforderliche Personaleinsatz geht aus dem Los- und Preisblatt hervor. Er orientiert sich an folgenden Vorgaben:

Teilnehmerschlüssel pro Maßnahme

für den Ausbilder: 1 : 9 (6)

für den Stützlehrer und den Sozialpädagogen 1 : 24 (18)

Abweichungen vom Personalschlüssel sind zu begründen und bedürfen der fachlichen Zustimmung des MdJEV.

Beim **Sozialpädagogen** wird ein abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik/-arbeit (Diplom, Bachelor oder Master) erwartet. Weitere Studienabschlüsse (Diplom, Bachelor, Master oder Magister Artium) mit den Ergänzungsfächern bzw. Studienschwerpunkten (Sozial-/Heil-) Pädagogik/Sozialarbeit oder Rehabilitations-, Sonderpädagogik oder Jugendhilfe werden ebenfalls zugelassen. Pädagogen (Diplom, Magister Artium, Bachelor oder Master) mit den Ergänzungsfächern bzw. Studienschwerpunkten Sozialpädagogik oder Jugendhilfe werden ebenfalls zugelassen. Ohne die genannten Ergänzungsfächer bzw. Studienschwerpunkte müssen diese innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens eine einjährige Berufserfahrung mit der Zielgruppe nachweisen.

Ersatzweise werden auch staatlich anerkannte Erzieher mit einschlägiger Zusatzqualifikation anerkannt, soweit diese mindestens eine dreijährige berufliche Erfahrung mit der Zielgruppe innerhalb der letzten fünf Jahre nachweisen.

Bei der **Lehrkraft** wird ein abgeschlossenes Fachhoch-/Hochschulstudium erwartet. Für Lehrkräfte ohne pädagogisches Studium und weniger als einem Jahr pädagogischer Erfahrung wird zusätzlich eine mindestens 160 Unterrichtsstunden (à 45 Minuten) umfassende pädagogische Grundqualifizierung gefordert. Ersatzweise wird eine abgeschlossene Fachschulausbildung (z.B. Techniker), eine abgeschlossene Meister- oder Fachwirtausbildung anerkannt, soweit die Lehrkräfte zusätzlich eine mindestens dreijährige berufliche Erfahrung sowie mindestens eine einjährige pädagogische Erfahrung nachweisen.

Beim **Ausbilder** wird die persönliche und fachliche Eignung nach §§ 28 ff BBiG/§§ 22 ff HwO erwartet. Grundsätzlich muss dieser über eine mindestens einjährige Erfahrung in der Anleitung bzw. Einarbeitung von Auszubildenden in dem Berufsfeld bzw. Ausbildungsberuf, in dem er ausbilden soll, verfügen. Die geforderte dreijährige Erfahrung entfällt bei Vorliegen eines Abschlusses als Meister oder Techniker und Fachwirt mit Ausbildereignungsprüfung.

Zeiten einer Berufsausbildung oder eines Studiums gelten nicht als Berufserfahrung.

**Personalunion** ist bei entsprechender Qualifikation möglich.

Soweit von den zuständigen Stellen oder in den Ausbildungsordnungen bzw. Ausbildungsregelungen darüber hinaus höhere Anforderungen an die Qualifikation oder den Personalschlüssel gestellt werden, sind diese zu erfüllen.

Zur Sicherstellung der Qualität hat der Auftragnehmer die laufende **Qualifizierung des eingesetzten Personals** sicherzustellen. Die Inhalte müssen sich an den in der Maßnahme wahrzunehmenden Aufgaben orientieren. Es ist dem Auftragnehmer freigestellt, ob er selbst die Weiterbildung übernimmt oder diese Leistung bei Dritten einkauft. Je Vertragsjahr ist mindestens 1/3 des eingesetzten Personals im Umfang von mindestens 3 Kalendertagen weiterzubilden. Dies ist dem Auftraggeber auf Verlangen nachzuweisen. Die Kosten für die Weiterbildung des Ausbildungs- und Betreuungspersonals sind in den Angebotspreis einzukalkulieren.

## 2.5 Sächliche, technische und räumliche Ausstattung

Die Justizvollzugsanstalt übernimmt die technische und räumliche Ausstattung. Die Anschaffung von Verbrauchsmitteln obliegt dem Auftragnehmer.

## 2.6 Maßnahmedurchführung

Zwischen dem Teilnehmer und dem Auftragnehmer der BaE ist ein **Ausbildungsvertrag** entsprechend des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)/der Handwerksordnung (HwO) abzuschließen.

Der Auftragnehmer hat die Einhaltung der Schutzbestimmungen, z.B. die des Jugendarbeitsschutzgesetzes, auch während betrieblicher Ausbildungsphasen zu überwachen. Verstöße sind dem zuständigen Bedarfsträger mitzuteilen und vom Auftragnehmer abzustellen.

Der Auftragnehmer ist verpflichtet, für jeden Teilnehmer bei Eintritt in die Maßnahme einen **Förderplan** zu erstellen, regelmäßig fortzuschreiben und die wesentlichen Inhalte in Form einer Leistungs- und Verhaltensbeurteilung an die Beratungsfachkraft des Bedarfsträgers zu übermitteln. Der Förderplan ist sowohl bei der erstmaligen Erstellung als auch bei der Fortschreibung mit dem Teilnehmer zu besprechen und ihm zur Kenntnis zu geben. Die Gespräche mit dem Teilnehmer sind durch den Bildungsträger in Bezug auf Zeitpunkt, Inhalt und Gesprächsteilnehmer zu dokumentieren und dem Bedarfsträger auf Verlangen nachzuweisen. Die laufenden Vermittlungsbemühungen sind im Förderplan nachvollziehbar zu dokumentieren und mit der Beratungsfachkraft des Bedarfsträgers abzustimmen. Darüber hinaus sind Inhalte, die bisher vermittelt wurden, sowie weitere Qualifizierungsschritte, die konkret geplant sind, zu dokumentieren.

Über die vorzeitige Beendigung der Förderung eines Teilnehmers entscheidet abschließend der zuständige Bedarfsträger. Dies gilt auch für Teilnehmer, die durch ihr Verhalten den Ablauf bzw. den Erfolg der Maßnahme gefährden.

Eine Nachbesetzung frei gewordener Teilnehmerplätze durch die Justizvollzugsanstalt ist in Abstimmung mit dem Auftragnehmer jederzeit möglich.

Die Justizvollzugsanstalt ist unverzüglich zu informieren, wenn das **Erreichen des Maßnahmezieles gefährdet** ist. Eine Unterrichtung der zuweisenden Justizvollzugsanstalt erfolgt auch dann, wenn begründete Anhaltspunkte für einen Abbruch vorliegen oder wegen häufiger Fehlzeiten das Erreichen des Maßnahmeziels gefährdet ist. Für den Fall, dass ein Teilnehmer die Ausbildung nicht antritt, vorzeitig beendet, abbricht oder die Prüfung nicht besteht, ist das dem Bedarfsträger unverzüglich mitzuteilen.

Die Teilnehmer sind verpflichtet, dem Auftragnehmer der Maßnahme auf Verlangen Auskunft über den Eingliederungserfolg der Ausbildung zu erteilen. Die Teilnehmer sind hierüber zu Beginn der Ausbildung zu informieren. Ihr Einverständnis ist schriftlich einzuholen.

Muss eine Ausbildung aufgrund von Haftentlassung außerbetrieblich zu Ende geführt werden, hat der Auftragnehmer den Auszubildenden bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und bei der Antragstellung auf Übernahme der Kosten nach dem Sozialgesetzbuch II zu unterstützen.

## **2.7 Sonderregelung für Auszubildende, die ihre Ausbildung fortsetzen**

Auszubildende, deren betriebliches oder außerbetriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden ist, können ihre Ausbildung unter Anrechnung der bisherigen Ausbildungszeit in der Maßnahme fortsetzen.

Die außerbetriebliche Fortsetzung einer abgebrochenen betrieblichen oder außerbetrieblichen Berufsausbildung soll unter vollständiger Anrechnung der bisherigen Ausbildungszeit erfolgen. Hierzu ist ein gemeinsamer schriftlicher Antrag des Auszubildenden und Ausbildenden (Auftragnehmer) bei der zuständigen Stelle erforderlich. Es ist Aufgabe des Auftragnehmers diesen in Abstimmung mit dem Teilnehmer zum Zeitpunkt des Abschluss des Ausbildungsvertrages zu stellen.

## **2.8 Angebotspreis**

Die Vergütung für Maßnahmen des Landes Brandenburg erfolgt in Form von Zuwendungen nach Maßgabe der Richtlinie des Ministeriums der Justiz und für Europa und Verbraucherschutz zur Förderung von Erstausbildungen und vorberuflichen Qualifizierungsmaßnahmen im Justizvollzug des Landes Brandenburg im Zeitraum 2019 - 2021, der §§ 23 und 44 der Landeshaushaltsordnung (LHO) und der hierzu erlassenen Verwaltungsvorschriften (VV). Die Höhe der Zuwendung beträgt bis zu 6,50 € je Teilnehmerstunde. Höhere Stundensätze sind in begründeten Ausnahmefällen in Absprache mit der Bewilligungsstelle möglich, wenn die Maßnahme auf Grund ihres Weiterbildungsinhaltes, der Teilnehmeranzahl oder anderer besonderer Umstände erhöhte Kosten bedingt. Die Prüfung erfolgt nach §§ 23 und 44 der Landeshaushaltsordnung (LHO) und der hierzu erlassenen Verwaltungsvorschriften (VV). Bei der Antragstellung ist im Förderzeitraum 01.04.2019 bis 31.03.2021 von insgesamt 489 Arbeitstagen auszugehen.

## **3 Beschreibung der Leistung und deren Qualitätsstandards**

Der Auftragnehmer ist als Ausbildender nach dem BBiG bzw. der HwO für die vollständige und ordnungsgemäße Durchführung des Ausbildungsvertrages verantwortlich.

Die Ausbildung erfolgt nach den aktuell gültigen Ausbildungsordnungen bzw. -regelungen und deren Ausbildungsrahmenplänen. Eine Wiedergabe der Inhalte im Rahmen der Angebotsabgabe ist nicht erforderlich.

Die Ausbildung umfasst zusätzlich:

- Zielgruppengerechte Methodik und Didaktik
- Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen
- Stütz- und Förderunterricht
- Sozialpädagogische Begleitung
- Individuelle Förderplanung
- Einbindung des Auftragnehmers in die regionalen Netzwerke
- Integration
- Umsetzung der Ausbildung unter Berücksichtigung zielgruppenspezifischer Besonderheiten
- Qualitätssicherung

### **3.1 Zielgruppengerechte Methodik und Didaktik**

Ziel ist es, die Teilnehmer durch den Einsatz spezieller didaktischer Lernangebote in die Lage zu versetzen, das Maßnahmeziel zu erreichen.

Die Angebote sind am Kompetenzansatz auszurichten und haben die besondere Situation der Teilnehmer zu berücksichtigen. Es sind Lernsituationen zu schaffen, die an den vorhandenen Kenntnissen und Kompetenzen anknüpfen und in denen die Teilnehmer ihre Fähigkeiten erkennen und zur Geltung bringen können.

Die zielgruppengerechte Methodik und Didaktik muss sich sowohl auf die Fachtheorie als auch auf die Fachpraxis beziehen.

Es sind verschiedene Methoden, insbesondere Gruppen- und Einzelunterricht, Projekt- und Gruppenarbeit, Arbeitsaufträge, Übungen und Rollenspiele einzusetzen.

Folgende Lehrmittel sind einzusetzen und vorzuhalten:

- Allgemeine und berufsspezifische Fachliteratur, die den Anforderungen der gültigen Ausbildungsordnung entspricht und für die jeweilige Zulassung erteilt ist. Die berufsspezifische Fachliteratur ist nicht vorzuhalten, aber im Bedarfsfall unverzüglich bereit zu stellen.
- Arbeitsmittel, z.B. Arbeitsbögen, Skripte, Prüfungsbögen usw., sind zum Verbleib beim Teilnehmer zur Verfügung zu stellen
- Allgemein- und berufsbezogene Lern-Software

Darüber hinaus verpflichtet sich der Auftragnehmer, die vom Land Brandenburg zur Verfügung gestellte E-Learning-Plattform für die Teilnehmer maßnahmebezogen einzusetzen sowie die didaktisch-methodischen Standards für die Bildungsarbeit im Brandenburger Justizvollzug anzuwenden.

Bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund sind die soziokulturellen Besonderheiten und Erfahrungen mit einzubeziehen.

### **3.2 Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen**

Die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen als berufsübergreifende Kompetenzen hat eine große Bedeutung, um die Teilnehmer auf die wachsenden Anforderungen z.B. im Bereich der Selbstorganisation und Problemlösung in der Arbeitswelt vorzubereiten. Die Entwicklung von Kompetenzen im Rahmen einer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung stellt eine Querschnittsaufgabe dar und ist während der gesamten Maßnahme gezielt zu fördern.

Insbesondere sollen gefördert werden:

- Persönliche Kompetenzen (z.B. Motivation, Leistungsfähigkeit, aber auch Selbstbild, Selbsteinschätzung, Selbstsicherheit, Offenheit, Werterhaltung, Empathie)
- Soziale Kompetenzen (z.B. Kommunikation, Kooperation/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit)
- Methodische Kompetenzen (z.B. Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lernfähigkeit, Einordnung und Bewertung von Wissen)
- Lebenspraktische Fertigkeiten (z.B. Umgang mit Behörden, Umgang mit Geld, Hygiene, Tagesstruktur, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Einkauf, Selbstversorgung, Erscheinungsbild, Freizeitgestaltung)
- Interkulturelle Kompetenzen (z.B. Verständnis und Toleranz für sowie Umgang mit anderen Kulturen, Traditionen und Religionen)



- IT - und Medienkompetenz (selbständige Anwendung und zielgerichtete Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik sowie Printmedien)

### **3.3 Stütz- und Förderunterricht**

Der Erwerb von fachtheoretischen, -praktischen und allgemein bildenden Kenntnissen (hier insbesondere Deutsch und Mathematik) ist durch den Einsatz von Stütz- und Förderunterricht abzusichern.

Den Teilnehmern sind die zur Ausbildung erforderlichen fachtheoretischen, -praktischen und allgemein bildenden Inhalte zielgruppen- und voraussetzungsgerecht zu vermitteln bzw. deren Vermittlung zu unterstützen und zu stabilisieren (**Stützunterricht**). Der Stützunterricht ist kontinuierlich für alle Auszubildenden einzusetzen und auf die im Berufsschulunterricht vermittelten Unterrichtsinhalte abzustimmen.

Den Teilnehmern sind generell neue Lernmöglichkeiten zu eröffnen. Dabei sollen Inhalte und Zusammenhänge aufgezeigt, verdeutlicht und dauerhaft in das Wissens- und Handlungspotenzial übernommen werden. Der Förderunterricht ist individuell einzusetzen und mit anderen Lernsituationen zu verzahnen.

Die Teilnehmer sind durch gezielte Aktivitäten auf die jeweilige Zwischen-, Teil- bzw. Abschlussprüfung vorzubereiten. Neben der fachlichen Vorbereitung ist auch ein spezielles Training im Umgang mit Prüfungsstress, Prüfungsangst und Prüfungsdruck durchzuführen.

### **3.4 Sozialpädagogische Begleitung**

Ziel der sozialpädagogischen Begleitung ist die nachhaltige Stabilisierung des Teilnehmers, um die dauerhafte Integration zu erreichen. Sie fördert die beruflichen sowie sozialen Handlungskompetenzen und unterstützt die Entwicklung des Teilnehmers in Bezug auf die Anforderungen der Arbeits- und Lebenswelt.

Ausgehend von der Feststellung der persönlichen Fähigkeiten und individuellen Bedürfnisse ist die sozialpädagogische Begleitung bedarfsorientiert und über die gesamte Ausbildungsdauer einzusetzen.

Die sozialpädagogischen Angebote sind auf die Fachpraxis- und Fachtheorie abzustimmen. Zu den Angeboten gehören insbesondere:

- Krisenintervention
- Konfliktbewältigung
- Elternarbeit, soweit möglich
- Alltagshilfen
- Entwicklungsfördernde Beratung und Einzelfallhilfe
- Verhaltenstraining
- Suchtprävention
- Angebote zur Förderung der Selbständigkeit
- Die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch mit den an der Ausbildung Beteiligten
- Regelmäßige Sprechstundenangebote

### **3.5 Individuelle Förderplanung**

Ziel der individuellen Förderplanung ist die Steuerung des individuellen Maßnahmeverlaufes und die Absicherung des Maßnahmeerfolges.

Die systematische **Förderplanung** ist die Grundlage für eine zielgerichtete Unterstützung der Teilnehmer. Sie baut auf den zu erheben- den Informationen über den Teilnehmer hinsichtlich seiner schulischen Erfahrungen, des bisherigen persönlichen – und beruflichen Werdegangs, seines sozialen Umfeldes, seiner Kompetenzen und Defizite sowie weiterer für den Prozess wichtiger Kompetenzen (wie z.B. die individuelle Ausprägung der Schlüsselkompetenzen) auf. Das Förderangebot wird nach Auswertung der Informationen mit dem Teilnehmer gemeinsam im Hinblick auf Förderschwerpunkte und -ziele festgelegt und vereinbart. Bei der Festschreibung der Förderziele ist für den Teilnehmer die Transparenz der Abläufe, Entscheidungen, Vereinbarungen und Konsequenzen wichtig. Zudem ist deutlich herauszustellen, in welcher Art und in welchem Umfang die Unterstützung durch die Fachkräfte des Auftragnehmers erfolgt. Hierbei ist insbesondere darzustellen, wie die Entwicklung der Schlüsselkompetenzen sowie die Unterstützung hinsichtlich des anzustrebenden Ziels eines frühzeitigen Übergangs in betriebliche Ausbildung umgesetzt wird. Die Förderplanung ist regelmäßig zu den im Rahmen der Zielvereinbarung vereinbarten Zeitpunkten auszuwerten und weiter zu entwickeln.

Die Dokumentation des individuellen Ausbildungs- und Entwicklungsstandes der Teilnehmer sowie die Planung, Überwachung, Beurteilung, Steuerung des Ausbildungs- bzw. Entwicklungsprozesses erfolgt durch den **Förderplan**. Hierbei ist auch zu verdeutlichen, wie die Netzwerkpartner in den Förderverlauf und Integrationsprozess einbezogen werden.

Der Förderplan wird bei Eintritt in die Maßnahme in Abstimmung mit dem Teilnehmer erstellt und kontinuierlich fortgeschrieben. Die Inhalte des Förderplans sind sowohl bei der erstmaligen Erstellung als auch bei der Fortschreibung adressatengerecht mit dem Teilnehmer zu besprechen und ihm zur Kenntnis zu geben.

Der Förderplan ist zwingend wie nachstehend vorgegeben zu gliedern und muss differenzierte Aussagen zu den fachlichen, allgemeinbildenden und sozialpädagogischen Förderbereichen enthalten. Die einzelnen Gliederungspunkte sind aufeinander aufbauend darzustellen.

- (1) Personenbezogene Daten
- (2) Ergebnisse (Informationen zur persönlichen Lern- und Arbeitsbiographie)
- (3) Integrationsziel (einschließlich Teilziele bezogen auf die festgestellten Handlungsbedarfe) und Zielvereinbarung
- (4) Schritte zur Zielerreichung (Förderbedarf und daraus resultierende methodisch – didaktische Planungsschritte)
- (5) individuelle Verlaufs- und Erfolgsbeobachtung (Dokumentation des Lernerfolges)
- (6) Ergebnisse der Prüfungen
- (7) Hinweise zum Vermittlungsergebnis (Übergang in betriebliche Ausbildung)

Der Förderplan ist dem jeweiligen Bedarfsträger auf Anforderung vorzulegen.

Der Förderplan ist jeweils innerhalb eines Zeitkorridors von sieben Kalendertagen (nach Eintritt der o.g. im Rahmen der Zielvereinbarung vereinbarten Zeitpunkte) zu aktualisieren und dem zuweisenden Bedarfsträger auf Anforderung vorzulegen.

### **3.6 Umsetzung der Ausbildung unter Berücksichtigung zielgruppenspezifischer Besonderheiten**

Die Benachteiligtenförderung differenziert nach problemspezifischen Zielgruppen, um deren ausbildungshemmende Faktoren auszugleichen, die der Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung entgegenstehen. Dabei verlangt die Ausbildung der Teilnehmer eine individuelle Planung der Phasen der Ausbildung, um den erfolgreichen Übergang in betriebliche Ausbildung und Beschäftigung zu gewährleisten. Zu den Phasen der Ausbildung zählen vor allem die Einstiegs- und Orientierungsphase zu Maßnahmebeginn, die Arbeitswelterfahrung durch Ausbildungsphasen, im weiteren Verlauf die Prüfungsvorbereitung sowie der Übergang in adäquate Beschäftigung nach Abschluss der Ausbildung.

### **3.7 Einbindung des Auftragnehmers in die regionalen Netzwerke**

Durch die Einbindung des Auftragnehmers in die regionalen Netzwerke soll die dauerhafte Integration der Teilnehmer in Ausbildung/Arbeit erreicht werden.

Der Auftragnehmer muss im regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verankert und vernetzt sein. Sofern eine Verankerung und Vernetzung nicht besteht, hat er diese rechtzeitig bis zum Beginn der Maßnahme aufzubauen und kontinuierlich zu unterhalten.

Verankerung und Vernetzung bedeutet insbesondere die intensive Zusammenarbeit mit den örtlichen Betrieben, örtlichen Verbänden, Berufsschulen und sonstigen für die Integration maßgeblichen Einrichtungen.

### **3.8 Integration**

Ziel ist die Integration in Ausbildung beziehungsweise nach Abschluss der Ausbildung die Integration in Arbeit nach der Haftentlassung.

Der Auftragnehmer hat dazu beizutragen, dass die Teilnehmer nach der Haftentlassung möglichst frühzeitig in Ausbildung beziehungsweise nach Abschluss der Ausbildung in Arbeit übergehen können.

Der Auftragnehmer besitzt fundierte Kenntnisse des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Er hat diese Kenntnisse durch Marktanalyse und -beobachtung regelmäßig zu aktualisieren. Die Kenntnisse über den regionalen Ausbildungsmarkt müssen sowohl Ausbildungen nach §§ 4, 5 ff BBiG/§§ 25, 26 ff HwO als auch §§ 64 ff BBiG/§§ 42 Buchst. k-m HwO einbeziehen.

Der Auftragnehmer hat im Hinblick auf die Integration der Teilnehmer gezielt Betriebe zu gewinnen und die Teilnehmer bei ihren Eigenbemühungen aktiv unter Einbeziehung der Netzwerkpartner zu unterstützen.

Darüber hinaus hat der Auftragnehmer gemeinsam mit dem Teilnehmer unter anderem die JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) für die Eingliederungsbemühungen zu nutzen.

### **3.9 Qualitätssicherung**

Zur Sicherung der Qualität hat der Auftragnehmer die Durchführung der Maßnahme kritisch zu hinterfragen.

Hierbei hat er unterschiedliche Erkenntnisquellen zu nutzen, hieraus mögliche Handlungsbedarfe abzuleiten und umzusetzen. Erkenntnisquellen können insbesondere sein:

- Teilnehmerbefragungen
- Befragungen des in der Maßnahme eingesetzten Personals

- Fehlzeiten- und Abbruchanalyse sowie
- Auswertung des Maßnahmeerfolgs (insb. Integrationen in Ausbildung/Arbeit 6 Monate nach Haftentlassung, soweit seit Maßnahmeaustritt nicht mehr als 12 Monate vergangen sind)

Auf Verlangen sind dem Auftraggeber die Ergebnisse der Analysen vorzulegen und Umsetzungsprozesse darzustellen