



LANDKREIS UCKERMARK

Leistungsbeschreibung

**zum offenen Verfahren
der „Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen -
kooperatives Modell (BaE koop)“**

Ausbildungsjahr 2026/2027

Geschäftsstellenbereich Schwedt/Angermünde

(§ 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 76 SGB III)

Vergabenummer 521-EU-1-26-2-VgV

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeine Rahmenbedingungen.....	4
1.1	Personal (allgemeine Bedingungen).....	5
1.2	Erreichbarkeit des Berufsausbildungsortes	13
1.3	Allgemeine, sachliche, technische und räumliche Ausstattung.....	13
1.4	Informationsblätter	17
1.5	Gender Mainstreaming/Inklusion	17
2	Produktbezogene Rahmenbedingungen	18
2.1	Ziele der Berufsausbildung und Zielgruppe	18
2.2	Dauer und Vertragslaufzeit	19
2.3	Zahl der Ausbildungsplätze	20
2.4	Durchführungsort.....	20
2.5	Personal (ausbildungsspezifische Bedingungen)	21
2.6	allgemeine Anforderungen an den Träger	23
2.7	Durchführung der Berufsausbildung, Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber.....	25
2.8	Zuführung, Ein- und Austritt, Nachbetreuung	27
2.9	Umsetzung der Berufsausbildung und des Ausbildungsvertrags.....	29
2.10	Präsenzzeit der Auszubildenden, Urlaub, Fehlzeit	30
2.11	allgemeine Berichtspflichten und individuelle Förderplanung	31
2.12	Abrechnungsmodalitäten	34
3	Beschreibung allgemeiner Leistungsmerkmale bzw. Qualitätsstandards („Flankierende Fördereinheiten“)	39
3.1	Methodik, Didaktik, Schlüsselkompetenzen.....	39
3.2	Stütz- und Förderunterricht.....	40
3.3	Sozialpädagogische Begleitung.....	41
3.4	Weitere Querschnittsaufgaben	42
4	Wertungskriterien	45
4.1	Wertungskriterium „Aktivierung und Motivation der Auszubildenden“.....	45
4.2	Wertungskriterium „Individuelle Förderplanung“	46
4.3	Wertungskriterium „Stütz- und Förderunterricht“	46
4.4	Wertungskriterium „Integrationsstrategie und Integrationschancen“.....	47

4.5	Wertungskriterium „Personaleinsatz und Umsetzungsmodell“	48
4.6	Zusammenfassung der Zuschlags- bzw. Wertungskriterien	48

Redaktionelle Anmerkung:

In der Leistungsbeschreibung wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf eine gendergerechte Formulierung verzichtet. In jedem Fall werden sowohl männliche, weibliche als auch diverse Personen angesprochen.

Leistungsgegenstand

Ausbildungssuchende, die Leistungen zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes nach dem SGB II erhalten und nicht in einer betrieblichen Berufsausbildung einen anerkannten Beruf erlernen können, erhalten die Möglichkeit, gemäß § 16 Abs. 1 SGB II in Verbindung mit § 76 SGB III ihre Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung unter Einbeziehung von Kooperationsunternehmen (welche die Eignung nach §§ 27 ff. BBiG bzw. §§ 21 ff. HwO besitzen) zu absolvieren.

Die Aufnahme, Fortsetzung bzw. Beendigung einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen wird vorrangig jungen Menschen gewährt, die besondere Hilfen beim fachtheoretischen und fachpraktischen Wissenserwerb oder beim sozialen Integrationsprozess benötigen. Dazu zählen bspw. auch junge Menschen mit Migrationshintergrund, die aufgrund von Sprachdefiziten oder bestehender sozialer Eingewöhnungsschwierigkeiten in einem fremden soziokulturellen Umfeld besondere Unterstützung brauchen.

Die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung führt auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung i. V. m. den einschlägigen Verordnungen zu einem staatlich anerkannten Berufsabschluss. Im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages wird die Ausbildung zwischen dem jungen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und dem Träger der Berufsausbildung durchgeführt. Während der Durchführung der Berufsausbildung sind alle Möglichkeiten wahrzunehmen, um den Übergang des Auszubildenden in eine betriebliche Berufsausbildung, möglichst bei den Kooperationsunternehmen, zu fördern bzw. zu erzielen.

Der Auftragnehmer ist neben der Gewinnung von Kooperationsunternehmen für die Koordinierung der Ausbildung mit allen beteiligten Akteuren verantwortlich und unterstützt diese in ihrer Aufgabenwahrnehmung, insbesondere durch die fachtheoretische Wissensvermittlung und sozialpädagogische Begleitung. Die fachpraktische Wissensvermittlung wird durch die Kooperationsunternehmen durchgeführt.

1 Allgemeine Rahmenbedingungen

Bei den nachfolgend genannten Punkten der Bereiche 1 bis 3 handelt es sich um Anforderungen, die vom Bieter zu erfüllen sind (Mindeststandards). Mit der Unterschrift unter dem Angebotsschreiben **Anlage 2** bestätigt er, dass er die folgenden Anforderungen bzw. Rahmenbedingungen erfüllt.

Vom Bieter wird im Rahmen seiner Angebotserstellung eine **Konzeption** zur Umsetzung bzw. Durchführung der in der Leistungsbeschreibung dargestellten Maßnahme gefordert. Es steht dem Bieter frei, in seiner Konzeption weitere erläuternde Angaben zu machen.

1.1 Personal (allgemeine Bedingungen)

Im Rahmen dieses Vergabeverfahrens wird mit der Begrifflichkeit „**Personal**“ die Gesamtheit der in der Berufsausbildung beschäftigten Mitarbeiter verstanden.

Unter diese Definition fallen auch „Honorarkräfte“ oder „freie Mitarbeiter“ des Bieters bzw. der Mitglieder der Bietergemeinschaft oder des Nachunternehmers, die nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Bieter oder dem Mitglied der Bietergemeinschaft weisungsgebunden sind.

Voraussetzung für den Erfolg der Berufsausbildung ist der Einsatz von fachlich qualifiziertem und erfahrenem Personal.

Der Personaleinsatz muss qualitativ und quantitativ der Leistungsbeschreibung und der anzuwendenden Methodik und Didaktik zur Zielerreichung entsprechen und für die gesamte Vertragslaufzeit zur Verfügung zu stehen. Bei der Auswahl des Personals soll insbesondere auf soziale Kompetenzen (z. B. Motivations- und Kommunikationsfähigkeit, Kontaktfreude, Kreativität, Teamfähigkeit, Erfahrungen im Konfliktmanagement etc.) gegenüber der Zielgruppe geachtet werden.

Das eingesetzte Personal ist über die konkreten Inhalte der eingereichten Konzeption zu unterrichten. Diese Unterrichtung ist nachweislich zu dokumentieren und mit der persönlichen Unterschrift des Personals zu bestätigen.

Die Arbeitsbedingungen des Personals müssen den arbeitsrechtlichen Anforderungen entsprechen. Der Auftraggeber behält sich vor, während der Vertragslaufzeit ohne Vorankündigung jederzeit die Einhaltung der Anforderungen zu überprüfen und Einsicht in Arbeitsverträge, Qualifikationsnachweise und Zeugnisse zu nehmen.

Mit der Einreichung des Angebotes (Konzeption) ist für jeden geplanten Mitarbeiter der Berufsausbildung (auch Freiberufler bzw. Honorarkräfte) der **Personalerhebungsbogen (Anlage 7d) vollständig** auszufüllen. Weiterhin sind zu jedem Personalerhebungsbogen ein aktueller Lebenslauf, sowie entsprechende persönliche **Referenzen und Qualifizierungsnachweise** beizufügen.

Sofern der Bieter bei Angebotserstellung nicht über das in der Leistungsbeschreibung geforderte Personal verfügt, ist zumindest für jeden geplanten Mitarbeiter (Fachprofession), mittels eines „blanko“ Personalerhebungsbogens, der beabsichtigte fachliche und zeitliche Personaleinsatz im Angebot anzugeben.

Hinweis: Angebote mit unbestimmten Personalvorhaltungen werden nicht vom Bewertungsverfahren ausgeschlossen. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass unbestimmte Personalangebote, unter Beachtung der Darstellungsanforderungen des Personaleinsatzes, im Rahmen der Angebotsbewertung zu Punktabzügen hinsichtlich des Bewertungskriteriums „Personaleinsatz“ führen.

Bei unbestimmten Personalvorhaltungen im Angebot hat der Auftragnehmer spätestens **4 Wochen vor Ausbildungsbeginn** die erforderlichen Unterlagen zum konkreten Personaleinsatz einzureichen. Die Unterlassung der Personalmeldung stellt einen Mangel gemäß § 15 des Vertrages (vgl. Anlage 4) dar.

Im Fall der Beauftragung verpflichtet sich der Bieter, die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen mit dem in der Leistungsbeschreibung geforderten und nach Maßgabe des Punktes 2.5 vorgegebenen Personals durchzuführen.

Personaländerungen nach Zuschlagserteilung stellen u. U. einen Mangel gemäß § 15 des Vertrages (vgl. Anlage 4) dar und können zur Aufhebung der vertraglich vereinbarten Leistung führen. Schadensersatzansprüche bleiben davon unberührt.

Personalwechsel bzw. Änderungen sind nur im Ausnahmefall und **nur nach Zustimmung des Auftraggebers zulässig**. Entsprechende Anträge sind **unverzüglich nach Kenntnisnahme der eingetretenen Änderung** unter Darlegung der Gründe an den Auftraggeber (hier: Jobcenter Uckermark, Sachbearbeiter Projektentwicklung und Vergabe, Herr Braun, Tel.: 03984 70-3052, E-Mail: Max.Braun@uckermark.de) zu stellen. Dem Antrag sind Personalerhebungsbogen, ein aktueller Lebenslauf, Referenzen und Qualifizierungen, sowie eine Übersicht über den aktuellen Personaleinsatz beizufügen. Der Auftraggeber ist berechtigt, dem geplanten Personaleinsatz zu widersprechen. **Anträge auf Personaländerungen, die verspätet beim Auftraggeber gestellt oder unterlassen wurden, stellen einen Mangel gemäß § 15 des Vertrages (vgl. Anlage 4) dar.**

Der Auftraggeber ist über **Personalausfälle** (insbesondere bei Kenntnisnahme der Arbeitsunfähigkeit, bei (Bildungs-)Freistellungen oder Kündigung des eingesetzten Personals) unverzüglich, d. h. spätestens nach 3 Arbeitstagen, unter Benennung der voraussichtlichen Fehlzeit sowie des Vertreters, zu informieren.

Eine Vertretungsregelung im Urlaubs- oder Krankheitsfall ist zwingend vom Auftragnehmer sicherzustellen. Die Urlaubsplanung der im Angebot eingesetzten Mitarbeiter muss so gestaltet werden, dass mindestens die Hälfte des eingesetzten Personals die Absicherung der Berufsausbildung gewährleistet.

Der Auftraggeber erhofft sich, dass das eingesetzte Personal während des Zeitraumes an weiteren einschlägigen Weiterbildungen teilnimmt.

Zudem dürfen nur Mitarbeiter eingesetzt werden, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 178, 180, 180a, 181a, 182 bis 184I, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden sind. Zu diesem Zweck hat der Auftragnehmer sich vor Einsatz von allen in dem Angebot eingesetzten Mitarbeitern ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen zu lassen. Ergänzend wird vom Auftragnehmer erwartet, dem Auftraggeber auf Anforderung dieses erweiterte Führungszeugnis vom Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

Die Entscheidung über die fachliche sowie persönliche Eignung und Zulassung als fachspezifischer Mitarbeiter trifft generell der Auftraggeber. Dieser kann im Einzelfall Personal zur Umsetzung zulassen, welche nicht den nachfolgenden Kriterien entspricht. Im Rahmen der Prüfung der jeweiligen fachlichen Eignung werden durch den Auftraggeber nachfolgende Kriterien bei der Entscheidungsfindung herangezogen:

➤ **Sozialpädagogische Fachkraft (Sozialpädagoge)**

Bei der Sozialpädagogischen Fachkraft wird ein abgeschlossenes Studium (z. B. Diplom, Master, Bachelor) der Sozialpädagogik/Sozialen Arbeit vorausgesetzt.

Es wird eine mindestens einjährige Berufserfahrung in arbeitsmarktpolitischen Angeboten vorausgesetzt. Sollte diese nicht gegeben sein, wie beispielsweise bei Absolventen des Studiengangs Soziale Arbeit, wird aufgrund der fehlenden Berufserfahrung die Teilnahme an einem Mentoringprogramm gefordert.

Alternativ können in Ausnahmefällen auch folgende Quereinsteiger zugelassen werden:

- Staatlich anerkannte Erzieher mit und ohne Berufserfahrung,
- Quereinsteiger mit Universitäts-, Hochschul-, Fachhochschul- oder Fachschulabschluss ohne pädagogischen Abschluss,
- Quereinsteiger mit Universitäts-, Hochschul- oder Fachhochschulabschluss mit pädagogischem Abschluss.

Voraussetzung für die Zulassung von Quereinsteigern ist in den Fällen der staatlich anerkannten Erzieher und der Quereinsteiger mit Universitäts-, Hochschul- oder Fachhochschulabschluss mit pädagogischem Abschluss die Absolvierung eines Mentoringprogramms und die Teilnahme an einer mindestens 100-stündigen zertifizierten (bspw. nach AZAV, ISO, LQW...) Weiterbildung im Fachbereich der Grundlagen der Sozialen Arbeit (hierbei soll die Wahl der Schulungen unter Beachtung der jeweiligen Zielgruppe getroffen werden; bspw. können die Schulungen folgende Inhalte haben: klientenzentrierte Gesprächsführung, Fall-/Casemanagement, Trauer-/ Traumabewältigung, Stress-/Konfliktmanagement, Medienpädagogik ...). Die Teilnahme an der Weiterbildung beginnt unmittelbar nach dem Einsatz in dem Angebot und ist spätestens 6 Monate nach Einsatzbeginn in dem Angebot nachzuweisen.

Quereinsteiger mit Universitäts-, Hochschul-, Fachhochschul oder Fachschulabschluss ohne pädagogischen Abschluss haben als Zugangsvoraussetzung eine zertifizierte (bspw. nach AZAV, ISO, LQW...) Weiterbildung im Bereich der Grundlagen der Sozialen Arbeit (hierbei soll die Wahl der Schulungen unter Beachtung der jeweiligen Zielgruppe getroffen werden; bspw. können die Schulungen folgende Inhalte haben: klientenzentrierte Gesprächsführung, Fall-/Casemanagement, Trauer-/ Trauma-bewältigung, Stress-/Konfliktmanagement, Medienpädagogik ...) mit einem zeitlichen Umfang von

mindestens 160 Unterrichtsstunden und ein Mentoringprogramm zu absolvieren. Die Teilnahme an der Weiterbildung beginnt unmittelbar nach dem Einsatz in dem Angebot und ist spätestens 9 Monate nach Einsatzbeginn in dem Angebot nachzuweisen.

Mindestinhalte des Mentoringprogramms sind:

- Kompetenzanalysen und Zieldefinitionen
- Coaching
- Beratung (insbesondere die lösungsorientierte Beratung und die „Wunderfrage“)
- Gesprächsführung
- Gruppendynamik
- Fachliche Reflektionsarbeit zwischen Quereinsteiger und Mentor
- Dokumentation des Mentorings und Erarbeitung eines Abschlussberichts

Das Mentoringprogramm erstreckt sich über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten, ist unmittelbar nach Einsatz in der Maßnahme zu beginnen und innerhalb von 12 Monaten abzuschließen. Nach Beendigung des Programms ist der Abschlussbericht des Mentorings unter Angabe der vermittelten Inhalte unaufgefordert beim Auftraggeber einzureichen.

Eine Zulassung der o. g. Quereinsteiger erfolgt ebenso, wenn ein berufsbegleitendes Studium der Sozialen Arbeit aufgenommen wird.

➤ **Theaterpädagogische Fachkraft (Theaterpädagoge)**

Bei theaterpädagogischen Fachkräften wird eine einschlägige Berufsausbildung bzw. eine theaterpädagogische Zusatzqualifikation (z. B. bei Regisseuren oder Schauspielern) erwartet. Zusätzlich muss diese über einschlägige Berufserfahrung bezüglich der Durchführung solcher theaterpädagogischen Projekte verfügen.

➤ **Sprachcoach**

Der Sprachcoach muss in der Lage sein – Deutsch als Fremdsprache – zu vermitteln. Eine Qualifizierung im Sinne „Deutsch als Fremdsprache“ im Umgang mit Menschen mit geringen Deutschkenntnissen werden vorausgesetzt.

Wünschenswert sind berufliche Erfahrungen im Umgang mit der Zielgruppe.

➤ **Ausbildungs-, Integrationscoach/-begleiter**

Ein Aufgabenschwerpunkt ist das sog. Case Management (Fallmanagement). Case Management ist eine Verfahrensweise zu dem Zweck, bedarfsentsprechend im Einzelfall eine nötige Unterstützung, Behandlung, Begleitung, Förderung und Versorgung von Menschen angemessen zu bewerkstelligen.

Ziel ist es, eine wohl organisierte und bedarfsgerecht auf den jeweiligen Einzelfall zugeschnittene Hilfeleistung zu erkennen und zu gewährleisten. Diese Arbeit impliziert u. a. die direkte Arbeit mit dem Teilnehmer sowie die ergebnisorientierte Koordination und Organisation von Leistungsprozessen im Hilfesystem.

Das eingesetzte Personal soll bereits einschlägige Arbeitserfahrungen in Bezug auf Bewerbungs- und Vermittlungsprozesse mit der Zielgruppe der SGB II-Leistungsberechtigten vorweisen können. Es wird erwartet, dass entsprechende Kenntnisse bestehen, um eine umfassende Situationsanalyse durchführen zu können.

Ferner werden Kenntnisse aus den Bereichen Einzelberatung sowie die Fähigkeit zum individuellen Bewerbungscoaching/zur Vermittlung von Bewerbungsstrategien, zum Erstellen und Optimieren von Bewerbungsunterlagen, zum Erkennen von Potenzialen der Teilnehmer und von eventuellen Weiterbildungsbedarfen erwartet. Darüber hinaus sind Erfahrungen in der Stellenakquise und im Abstimmungs- und Besetzungsverfahren mit Arbeitgebern notwendige Voraussetzung.

Der Ausbildungsbegleiter unterstützt die Auszubildenden bei der Wahrung ihrer Interessen gegenüber Dritten und bei der Realisierung der erforderlichen Schritte zur Zielerreichung. Mit Blick auf die angestrebten Ziele arbeitet er mit dem Ausbildungsbetrieb, den Lehrkräften der Berufsschule, weiteren Institutionen sowie den zuständigen Fallmanagern des Jobcenters eng zusammen. Der Ausbildungsbegleiter ist Ansprechpartner für an der Ausbildung beteiligte Akteure (insbesondere Betriebe) und unterstützt diese bei ausbildungsspezifischen Angelegenheiten.

Beim Ausbildungsbegleiter werden zusätzlich noch Erfahrungen in der beruflichen sowie sozialen Eingliederung der Zielgruppe erwartet. Kenntnisse der Bildungslandschaft sowie der Anforderungen in den Berufen und am regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind unabdingbar. Außerdem erfordern die Aufgaben des Ausbildungsbegleiters Kommunikationsfähigkeit, Sozialkompetenz, Organisationskompetenz sowie ein stark kundenorientiertes Verhalten.

Als Ausbildungs- oder Integrationscoach/-begleiter ist fachlich geeignet, wer über einen Berufs- oder Studienabschluss verfügt. Wünschenswert sind weiterhin Abschlüsse im Bereich Case Management bzw. Fallmanagement und Berufserfahrungen in der Arbeit mit der Zielgruppe.

➤ **Psychologische Fachkraft (Psychologe)**

Der Psychologe arbeitet auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden und analysiert die individuellen Persönlichkeitsmerkmale der Teilnehmer, wie z. B. Verhalten, Denken, Lernen, Gedächtnis, Wahrnehmung, Emotionen, Intelligenz, soziale Interaktionen, (psychosoziale) Entwicklung und Persönlichkeit. Dies bedeutet eine kontinuierliche aktive Arbeit am Teilnehmer und die Begleitung des Prozesses (Eingliederungsprozesses).

Im Zentrum der Arbeit stehen Diagnostik- und Interventionsverfahren, vor allem psychologische Beratung und Trainings (therapeutische Verfahren). Es wird eine wissenschaftlich begründete, ethisch einwandfreie und vertrauenswürdige Arbeitsgestaltung mit den Teilnehmern vorausgesetzt.

Beim Psychologen wird ein abgeschlossenes Studium (z. B. Diplom, Master, Bachelor) der Psychologie vorausgesetzt.

Alternativ können in Ausnahmefällen auch folgende Quereinsteiger zugelassen werden:

- Quereinsteiger mit Universitäts-, Hochschul-, Fachhochschulabschluss im therapeutischen Bereich mit und ohne pädagogischem Abschluss (bspw. Musik- oder Kunsttherapeut).

Voraussetzung für die Zulassung von Quereinsteigern ist in den Fällen der Quereinsteiger mit Universitäts-, Hochschul- oder Fachhochschulabschluss im therapeutischen Bereich und mit pädagogischem Abschluss die Absolvierung eines Mentoringprogramms und die Teilnahme an einer mindestens 100-stündigen zertifizierten (bspw. nach AZAV, ISO, LQW...) Weiterbildung im Fachbereich der Grundlagen der Sozialen Arbeit (hierbei soll die Wahl der Schulungen unter Beachtung der jeweiligen Zielgruppe getroffen werden; bspw. können die Schulungen folgende Inhalte haben: klientenzentrierte Gesprächsführung, Fall-/Casemanagement, Trauer-/Traumabewältigung, Stress-/ Konfliktmanagement, Medienpädagogik ...). Die Teilnahme an der Weiterbildung beginnt unmittelbar nach dem Einsatz in dem Angebot und ist spätestens 6 Monate nach Einsatzbeginn in dem Angebot nachzuweisen.

Quereinsteiger mit Universitäts-, Hochschul-, Fachhochschulabschluss im therapeutischen Bereich und ohne pädagogischen Abschluss haben als Zugangsvoraussetzung eine zertifizierte (bspw. nach AZAV, ISO, LQW...) Weiterbildung im Bereich der Grundlagen der Sozialen Arbeit (hierbei soll die Wahl der Schulungen unter Beachtung der jeweiligen Zielgruppe getroffen werden; bspw. können die Schulungen folgende Inhalte haben: klientenzentrierte Gesprächsführung, Fall-/ Casemanagement, Trauer-/Traumabewältigung, Stress-/Konfliktmanagement, Medienpädagogik ...) mit einem zeitlichen Umfang von mindestens 160 Unterrichtsstunden und ein Mentoringprogramm zu absolvieren. Die Teilnahme an der Weiterbildung beginnt unmittelbar nach dem Einsatz in dem Angebot und ist spätestens 9 Monate nach Einsatzbeginn in dem Angebot nachzuweisen.

Mindestinhalte des Mentoringprogramms sind:

- Kompetenzanalysen und Zieldefinitionen
- Coaching
- Beratung (insbesondere die lösungsorientierte Beratung und die „Wunderfrage“)
- Gesprächsführung

- Gruppendynamik
- Arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen
- Fachliche Reflektionsarbeit zwischen Quereinsteiger und Mentor
- Dokumentation des Mentorings und Erarbeitung eines Abschlussberichts.

Das Mentoringprogramm erstreckt sich über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten, ist unmittelbar nach Einsatz in der Maßnahme zu beginnen und innerhalb von 12 Monaten abzuschließen. Nach Beendigung des Programms ist der Abschlussbericht des Mentorings unter Angabe der vermittelten Inhalte unaufgefordert beim Auftraggeber einzureichen.

Eine Zulassung der o. g. Quereinsteiger erfolgt ebenso, wenn ein berufsbegleitendes Studium der Psychologie aufgenommen wurde.

➤ **Qualifizierungstrainer**

Der Qualifizierungstrainer führt die fachpraktische Erprobung bzw. fachliche/berufsbezogene Kenntnisvermittlung durch.

Als Qualifizierungstrainer kann eingesetzt werden, wer über den Nachweis der Ausbildereignung sowie einen anerkannten Berufsabschluss und über entsprechende kommunikative und fachliche Kompetenzen hinsichtlich der vorgehaltenen Erprobungsmodule bzw. Kenntnisvermittlung verfügt.

Eine Zulassung als Qualifizierungstrainer kann ebenfalls erfolgen, wenn die Ausbildung zum Ausbilder (Qualifikation gemäß AEVO) binnen 3 Monate nach Einstieg in das Angebot erfolgreich absolviert und der Nachweis erbracht wird.

➤ **Dozent**

Dozenten lehren zu arbeitsmarktpolitischen, individualspezifischen, fachübergreifenden, flankierenden sowie sozialbezogenen Themen (auch mit Lebenslagenbezug). Hierbei liegt der Schwerpunkt in der Stärkung und Erweiterung von sozialen bzw. persönlichen Kompetenzen.

Der Dozent muss über einen Berufs-, Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss sowie über entsprechende kommunikative und fachliche Kompetenzen hinsichtlich der Thematik verfügen.

➤ **Lehrkraft (Stützlehrer)**

Bei der Lehrkraft wird ein abgeschlossenes Fachhoch-/Hochschulstudium erwartet. Ersatzweise wird eine abgeschlossene Fachschulausbildung (z. B. Techniker) oder eine abgeschlossene Meister- oder Fachwirtausbildung anerkannt, soweit zusätzlich mindestens drei Jahre Berufserfahrung (siehe auch allgemeine Regelungen – Nachweis der Berufserfahrung mit Jugendlichen in der Berufsvorbereitung, der Benachteiligtenförderung oder Ausbildung) in einschlägigen Branchen nachgewiesen werden können.

Bei Lehrkräften ohne pädagogisches Studium wird zusätzlich eine mindestens 160 Unterrichtsstunden (à 45 Minuten) umfassende pädagogische Grundqualifizierung gefordert.

Eine pädagogische Grundqualifizierung umfasst insbesondere:

- pädagogische und didaktische Ansätze in der individuellen Förderung junger Menschen, wie
 - Grundlagen des Lernens,
 - zielgruppengerechtes Unterrichten,
 - Sichern von Lernerfolgen,
 - Umgang mit verhaltensauffälligen jungen Menschen,
- interdisziplinäres Arbeiten,
- Reflektion (Austausch und kollegiale Beratung und Coaching).

Wünschenswert wäre, wenn die Lehrkraft über einen Abschluss verfügt, welcher zum Unterricht an privaten oder öffentlichen Schulen berechtigt.

➤ **Therapeutische Fachkraft**

Therapeutische Fachkräfte unterstützen erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Beeinträchtigungen im motorischen, sensorischen, geistigen oder psychischen Bereich. Ziel ist es, die Selbstständigkeit im Alltag zu stärken, soziale Kompetenzen zu fördern und die individuelle Handlungsfähigkeit zu verbessern. Zum Einsatz kommen dabei unter anderem kreative, handwerkliche und alltagspraktische Methoden wie Basteln, Kochen, Weben, Malen oder Bewegungsangebote.

Als therapeutische Fachkraft können Personen mit einem der folgenden Abschlüsse eingesetzt werden:

- Staatlich anerkannter Ergotherapeut,
- Staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger,
- Staatlich anerkannter Heilpädagoge,
- Staatlich anerkannter Physiotherapeut,
- Staatlich anerkannter Arbeitserzieher,
- Abgeschlossene Ausbildung oder Studium im Bereich Kunsttherapie.

Darüber hinaus können auch andere gleichwertige Berufs- oder Studienabschlüsse mit einschlägiger Zusatzqualifikation vom Auftraggeber zugelassen werden.

Anerkennung von Berufsabschlüssen

Im Ausland erworbene Berufsabschlüsse unterliegen landes- und bundesrechtlichen Anerkennungsverfahren. Im Rahmen des Vergabeverfahrens werden vom Auftraggeber nur Abschlüsse konkreter Personalvorschläge anerkannt, die eine Berufsanerkennung bzw. Gleichstellung nachweisen können. Noch im Anerkennungsverfahren befindliche Personalvorschläge werden nicht

berücksichtigt. Diese Regelung bezieht sich auch auf Berufsabschlüsse, die im Gebiet der ehemaligen DDR erworben wurden und welche lt. Einigungsvertrag eines Gleichstellungsverfahrens bedürfen. Entsprechend notwendige landes- bzw. bundesrechtliche Anpassungsqualifizierungen sind mit entsprechenden Nachweisen zu belegen.

1.2 Erreichbarkeit des Berufsausbildungsortes

Der Auftragnehmer stellt sicher, dass die Räumlichkeiten in angemessener Zeit mit regelmäßig verkehrenden öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen sind. Ist dies nicht der Fall, so ist der Auftragnehmer verpflichtet die Beförderung der Auszubildenden auf eigene Kosten sicherzustellen. Nähere Angaben sind auf der **Anlage 7c** zu tätigen (Räumlichkeiten/Sachausstattung). Die zum Einsatz kommenden Räumlichkeiten müssen am Gebäude so ausgeschildert sein, dass diese vom Auszubildenden gut aufzufinden sind.

Zudem führt der Auftragnehmer ein Mobilitätstraining mit den Auszubildenden durch und unterstützt diese dabei, die entsprechenden Berufsschulen zu erreichen.

1.3 Allgemeine, sachliche, technische und räumliche Ausstattung

Die Räumlichkeiten und deren Ausstattung haben dem aktuellen Stand der Technik sowie den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen.

Geeignete Lern- und Arbeitsmittel müssen vorhanden sein und sind den Auszubildenden kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren sind Methodik und Medien auf die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden abzustimmen und anzupassen. Arbeitsmittel, die zur Umsetzung von Projekten innerhalb des Angebots dienen sollen, sind vorzuhalten bzw. im Prozess zu beschaffen.

Die Räumlichkeiten haben hinsichtlich der Ausstattung mit Lehr- und Lernmitteln den aktuellen Anforderungen der Praxis bzw. „Arbeitswelt“ zu entsprechen. Die Ausstattungsmedien müssen einen engen Bezug zur jeweiligen Zielsetzung der Beauftragung haben und die Personengruppenspezifika der zugeführten Auszubildenden angemessen berücksichtigen. Der Bieter muss die für die Auftragserfüllung erforderliche sachliche und technische Ausstattung für die gesamte Vertragslaufzeit zur Verfügung stellen, insbesondere:

- PC-Ausstattung,
- Wandtafel oder Flipchart,
- Internetzugang,
- Fotokopierer,
- Beamer,
- Telefon,
- Präsentationsmaterialien(-koffer),
- Mobiltelefon.

Bildschirme müssen eine Mindestgröße von 17 Zoll (bei Flachbildschirmen TFT 15 Zoll) aufweisen. Alle PC-Arbeitsplätze sind mit Internetzugang auszustatten.

Die eingesetzte Software inkl. Betriebssystem muss dem aktuellen Standard und den aktuellen Datenschutzvorgaben entsprechen. Hinsichtlich der Software sollen mindestens ein Textverarbeitungs-, ein Tabellenkalkulations- und ein Präsentationsprogramm zum Lesen und zur Verarbeitung von Dateien mit den Formaten *.docx, *.xlsx, *.pptx und *.pdf vorhanden sein.

Es ist sicherzustellen, dass den Auszubildenden die von ihnen erarbeiteten Bewerbungen und weitere Dokumente digital bereitgestellt werden können.

Darüber hinaus gelten die folgenden Anforderungen für alle Angebots- und Schulungsräume, soweit keine speziellen Regelungen in der Leistungsbeschreibung benannt wurden.

Die Räume müssen mindestens 15 Minuten vor Beginn für die Teilnehmer zugänglich sein. Die Räume müssen in den Kälteperioden des Jahres auf mind. 20 Grad Celsius geheizt werden. Die Räume müssen gegen Sonnenlicht abdunkeln sein. Sanitäre Anlagen müssen in ausreichendem Umfang vorhanden sein und sich im gleichen Gebäude befinden, in dem das Angebot durchgeführt wird. Der bauliche Zustand, die Sauberkeit und Hygiene von Unterrichts- und Sozialräumen, sanitären Einrichtungen sowie ggf. weiterer Räume wie z. B. Werkstätten, müssen eine ordnungsgemäße Durchführung des Angebots gewährleisten lassen.

Die Raum- und Sachausstattung ist in **Anlage 7c** darzustellen. Zusätzliche Anlagen des Bieters zur detaillierten Beschreibung sind zulässig und erwünscht.

Es gelten für alle räumlichen und ausstattungstechnischen Infrastrukturen insbesondere die folgenden Vorschriften bzw. Empfehlungen in der jeweils geltenden Fassung:

- Brandschutzbestimmungen,
- Arbeitsschutzverordnungen,
- Arbeitsstättenverordnung i. V. m. den Arbeitsstättenrichtlinien,
- die gültigen Vorschriften der zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungen (u. a. Berufsgenossenschaften),
- Verwaltungsvorschriften zur Ausgestaltung von Unterrichtsräumen gemäß Schulgesetz des Landes Brandenburg,
- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten,
- die Brandenburgische Bauordnung.

➤ **Allgemeine Anforderungen an die Raumausstattung:**

Gruppenräume sind Gruppen- oder Angebots- bzw. Projekträume, in denen theoretische Lerninhalte vermittelt werden. Die Gruppenräume verfügen über eine

zeitgerechte Ausstattung, hierzu zählen insbesondere Beamer, Wandtafel oder Flip-Chart. Es sind weitere geeignete Medien zur Unterstützung der anzuwendenden Methodik sowie der zu vermittelnden Inhalte durch den Auftragnehmer vorzuhalten und einzusetzen. Diese müssen einen engen Bezug zur jeweiligen Zielsetzung des Angebots haben und die individuellen Belange, Kenntnisse und Fertigkeiten der zugeführten Auszubildenden in angemessener Art und Weise berücksichtigen.

PC-Räume sind separate Räume mit internetfähigen Computerarbeitsplätzen für Teilnehmende im Rahmen der Vermittlung der Angebots- bzw. Lehrinhalte (z. B. Recherchen nach geeigneten Ausbildungsplätzen sowie für sonstige Angebotsinhalte). Der Auftragnehmer stellt innerhalb der Geschäftszeiten sicher, dass die Teilnehmer moderne Informations- und Kommunikationsmedien nutzen können, um ihre arbeitsmarktorientierten Aktivitäten bzw. Bemühungen zu unterstützen (u. a. Erstellen von individuellen Bewerbungsunterlagen, Jobrecherchen). Pausenzeiten können hierfür nicht genutzt werden. Die Nutzung der Räumlichkeiten für die selbstständige Stellensuche ist begrenzt auf die Anwesenheitszeiten der in dem Angebot beschäftigten Mitarbeiter im Rahmen der Vertragserfüllung. Sofern eine ordnungsgemäße Umsetzung des Angebots durch mobile PC-Arbeitsplätze gewährleistet wird, kann auf einen separaten „PC-Raum“ im Rahmen der Angebotserstellung verzichtet werden.

Besprechungsräume sind Räume für Einzelberatungen und Kleingruppengespräche mit maximal 4-5 Personen. Dabei muss der Schutz der persönlichen Daten und der Intimsphäre jedes einzelnen Auszubildenden gewährleistet sein.

Sozialräume dienen dem Aufenthalt der Auszubildenden in Pausenzeiten und sind in ausreichender Zahl und Größe mit entsprechendem Mobiliar zur Verfügung zu stellen.

Küchen sind Räume, die vorwiegend zur Zubereitung und Lagerung von Speisen genutzt werden können. Sie dienen der Vermittlung von sozialen Kompetenzen, unter anderem zur gesunden Ernährung bzw. für gemeinsame Kochkurse. Im Rahmen des Angebots stellt dieser Raum einen wichtigen Teil bei der Betreuung und Begleitung der Auszubildenden dar. Die Größe und Ausstattung des Raumes ist so zu bemessen, dass die Auszubildenden darin ausreichend Platz finden.

Fachwerkstätten bzw. berufsfeldspezifische Räumlichkeiten dienen zur berufsfeldspezifischen Erprobung bzw. Vermittlung von berufspraktischen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten der Teilnehmer. Art und Umfang der Ausstattung der Werkstätten bzw. berufsfeldspezifischen Räumlichkeiten müssen den angebotenen Berufsfeldern bzw. Inhalten entsprechen. Dazu gehört insbesondere die Ausstattung mit den erforderlichen Maschinen, Geräten und Werkzeugen. Werkstätten bzw. berufsfeldspezifische Räumlichkeiten können eigene Räume des Bieters sein oder bei einem Dritten angemietet werden.

Bei Nutzung von Werkstätten eines Dritten ist mit diesem eine schriftliche Nutzungsvereinbarung (Ort, Zeit und Umfang) abzuschließen und auf Verlangen

des Auftraggebers vorzulegen. Dabei ist sicherzustellen, dass die fachpraktische Erprobung der Auszubildenden dieses Angebots separat erfolgt. **Die Berufsfelderprobung der Auszubildenden in den Werkstätten liegt im Verantwortungsbereich des Auftragnehmers und kann nicht an Dritte abgegeben werden.**

Raumbezogene Beeinträchtigungen des Durchführungsablaufs durch andere am Standort stattfindende Angebote sind auszuschließen. Bei Mehrfachnutzung von Räumlichkeiten (z. B. Werkstätten) durch andere am Standort stattfindende Angebote ist dem Angebot eine Raumplanung beizufügen.

Es steht dem Auftragnehmer frei, im Rahmen der Angebotserstellung weitere Räumlichkeiten anzubieten.

Alle konzeptionell erforderlichen Räumlichkeiten müssen bei der Beteiligung an der Ausschreibung vorhanden sein bzw. entsprechende Nutzungsrechte (Mietoptionen) bestehen. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, im Angebot (**Anlage 7c**) unter anderem Angaben zur Größe der vorzuhaltenden Räume, Anzahl des vorzuhaltenden Mobiliars und Ausstattungsgegenstände zu machen.

Verfügt bzw. benennt der Bieter nicht die, gemäß der Leistungsbeschreibung, geforderten allgemeinen, sächlichen, technischen und räumlichen Ausstattungen in seinem Angebot, wird er vom Vergabeverfahren ausgeschlossen. Hierzu zählt ebenso die Mehrfachnutzung des Unterrichtsraumes durch andere am Standort stattfindende Angebote.

Der Auftragnehmer kann zur Erledigung seines Auftrags nicht auf die Nutzung anderer Einrichtungen verweisen. Das Jobcenter Uckermark behält sich vor, die Räumlichkeiten vor Angebotsbeginn sowie während der Vertragslaufzeit, ohne Vorankündigung, mit einem technischen Berater, auf Einhaltung der Anforderungen zu überprüfen.

Der Auftraggeber behält sich vor, Räumlichkeiten abzulehnen, falls hinsichtlich der Eignung Bedenken bestehen sollten. Gleiches gilt für einen Wechsel der Räumlichkeiten während der Vertragslaufzeit. **Änderungen hinsichtlich der Räumlichkeiten** bzw. Abweichungen zum Angebot sind nach Zuschlagserteilung **nur mit vorheriger Zustimmung** des Jobcenters Uckermark (hier: Sachbearbeiter Projektentwicklung und Vergabe, Herr Braun, Tel.: 03984 70-3052, E-Mail: Max.Braun@uckermark.de) möglich. Anträge auf Raumänderungen, die verspätet beim Auftraggeber gestellt oder unterlassen wurden, stellen einen Mangel gemäß § 15 des Vertrages (vgl. **Anlage 4**) dar.

Der Auftragnehmer stellt innerhalb seiner Räumlichkeiten sicher, dass die Auszubildenden Gelegenheit haben, auch außerhalb der Unterrichtszeiten die vermittelten Inhalte selbständig zu üben. Die Nutzung der Räumlichkeiten für selbständiges Üben ist begrenzt auf die Anwesenheitszeiten der im Angebot beschäftigten Mitarbeiter im Rahmen der Vertragserfüllung.

1.4 Informationsblätter

Vom Auftragnehmer soll nach Zuschlagserteilung ein mit dem Auftraggeber (hier: Jobcenter Uckermark, Sachbearbeiter Projektentwicklung und Vergabe, Herrn Braun, Tel.: 03984 70-3052, E-Mail: Max.Braun@uckermark.de) abgestimmtes **Informationsblatt** (Flyer) zum Inhalt der Berufsausbildung **zur Verteilung an potenzielle Auszubildende** erstellt werden. Der Flyer ist dem Auftraggeber **spätestens am 14.08.2026** in elektronischer Form (als PDF-Datei) zur Verfügung zu stellen. Auf dem Informationsblatt hat das Logo des Auftraggebers zu erscheinen. Dieses wird dem Auftragnehmer auf Anfrage per E-Mail zur Verfügung gestellt oder in geeigneter Form veröffentlicht (z. B. auf der Homepage des Auftraggebers).

Das Informationsblatt muss über folgende Inhalte verfügen:

- Ansprechpartner in dem Angebot,
- Anfahrtsskizze (u. a. ÖPNV),
- Angebote und Projektinhalte,
- Alleinstellungsmerkmal des Angebots,
- Qualifizierungsbausteine.

Dabei ist auf eine zielgruppenspezifische Teilnehmeransprache zu achten.

1.5 Gender Mainstreaming/Inklusion

Der Bieter verpflichtet sich, die Strategie des Gender Mainstreaming, die Beachtung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen aller Geschlechter von vornherein und regelmäßig bei der Durchführung des Auftrages zu berücksichtigen.

Weiter ist durch den Auftragnehmer zu gewährleisten, dass jedem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, unabhängig der ethnischen bzw. sozialen Herkunft und deren körperlichen bzw. geistigen Einschränkungen, die Teilnahme an der vorgenannten Ausbildung ermöglicht wird.

Dabei sind auch das Brandenburgische Behindertengleichstellungsgesetz sowie das Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg und das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm des Landes Brandenburg zu berücksichtigen. Teilhabemöglichkeiten von Frauen an Entscheidungsprozessen in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft sollen aufgezeigt werden und Frauen befähigen, sich gesellschaftlich stärker einzubringen. Innerhalb der Berufsausbildung sollen stets auch Haltungen unterstützt und Angebote unterbreitet werden, die zur Überwindung tradierter Rollenbilder und Geschlechterstereotype beitragen.

2 Produktbezogene Rahmenbedingungen

2.1 Ziele der Berufsausbildung und Zielgruppe

Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen im Sinne des § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 76 SGB III zielen darauf ab, Ausbildungsuchenden, die aufgrund einer Lernbeeinträchtigung oder sozialer Benachteiligungen besonderer Hilfen bedürfen, durch Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung in Kooperation mit Betrieben die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung zu ermöglichen.

Dem Auftragnehmer obliegt bei der kooperativen Durchführung der BaE koop die Gewinnung von Kooperationsbetrieben, er vermittelt fachtheoretische Ausbildungsinhalte, übernimmt die Koordinierung der Ausbildung sowie die sozialpädagogische Begleitung. Die fachpraktische Ausbildungsvermittlung wird durch die Kooperationsbetriebe durchgeführt. Die beteiligten Akteure haben die aktuell gültigen Ausbildungsordnungen und -regelungen der Berufsausbildungen anzuwenden.

Der Auftragnehmer hat die beteiligten Akteure, insbesondere zu Beginn, über die Ziele und Rahmenbedingungen der BaE koop zu informieren. Die Unterstützungsangebote des Auftragnehmers (wie bspw. sozialpädagogische Begleitung, Stütz- und Förderunterricht) für den Betrieb und die Auszubildenden sowie deren Einbindung in den betrieblichen Ablauf im Kooperationsbetrieb sind hier besonders hervorzuheben.

Der Bieter hat in seiner Konzeption darzustellen, wie er die Durchführung der außerbetrieblichen Ausbildung unter Einbeziehung der Kooperationsbetriebe sicherstellen wird.

Sollte sich im Verlauf der Berufsausbildung herausstellen, dass einzelne Auszubildende den fachlichen Anforderungen der angestrebten Ausbildung trotz intensiver Unterstützung nicht entsprechen können, hat der Auftragnehmer unverzüglich eine Abstimmung mit dem Auftraggeber herbeizuführen.

Es sind alle Möglichkeiten wahrzunehmen, um den Übergang des Auszubildenden auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu fördern.

➤ Zielgruppe

Zur Zielgruppe der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen gehören, unabhängig von der erreichten Schulbildung, ausbildungsreife junge Menschen ohne berufliche Erstausbildung, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben.

Förderungsbedürftig sind lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, die ohne Einsatz von ausbildungsfördernden Instrumenten, eine betriebliche Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden

oder nach einer vorzeitigen Lösung einer betrieblichen Berufsausbildung eine weitere Berufsausbildung nicht beginnen können.

Hierzu gehören insbesondere:

- junge Menschen ohne Hauptschul- oder vergleichbaren Abschluss sowie Lernbehinderte, unabhängig vom erreichten Schulabschluss,
- junge Menschen, die verhaltensgestört oder wegen gravierender sozialer, persönlicher und/oder psychischer Probleme den Anforderungen einer betrieblichen Berufsausbildung nicht gewachsen sind,
- ehemals drogenabhängige junge Menschen,
- straffällig gewordene junge Menschen,
- alleinerziehende junge Menschen ohne Perspektive, die nicht eigenständig eine betriebliche Ausbildung beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden zu können,
- junge Menschen mit Migrationshintergrund, die aufgrund von Sprachdefiziten oder bestehender sozialer Eingewöhnungsschwierigkeiten in einem fremden soziokulturellen Umfeld der besonderen Unterstützung bedürfen.

2.2 Dauer und Vertragslaufzeit

Die Berufsausbildung beginnt am **01.09.2026** und endet am **31.08.2027**.

Die Förderung des einzelnen Auszubildenden erfolgt zunächst für **ein Jahr**.

Durch den Auftragnehmer sind bei entsprechender Eignung des Auszubildenden rechtzeitig Vermittlungsbemühungen zur Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb einzuleiten.

Die Förderung wird bis zum Ende der nach dem BBiG bzw. der HwO vorgeschriebenen Ausbildungszeit fortgesetzt, wenn der Übergang des Auszubildenden in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis nicht zustande kommt. Die Förderung endet für den einzelnen Auszubildenden grundsätzlich mit Übergang in eine betriebliche Ausbildung bzw. mit dem erfolgreichen Abschluss der außerbetrieblichen Ausbildung.

Rechtzeitig vor Ende des ersten Ausbildungsjahres sind daher bei entsprechender Eignung des jeweiligen Auszubildenden seitens des Auftragnehmers Vermittlungsbemühungen zur Fortsetzung der Ausbildung in einem Betrieb einzuleiten. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, möglichst alle Auszubildenden in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu vermitteln.

Für Auszubildende, die die Abschlussprüfung nicht bestanden haben, verlängert sich auf Antrag das bestehende Vertragsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, längstens jedoch bis zum 28.02.2031, soweit die Auszubildenden die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses begehren. Für von dieser Regelung abweichende atypische Sachverhalte können

Nachverhandlungen hinsichtlich Vergütung zwischen dem Auftraggeber und dem Auftragnehmer getroffen werden.

Atypische Fälle, die von dieser Regelung betroffen sind, können insbesondere sein:

- Nichtzulassung zur Abschlussprüfung,
- Nichtbestehen der ersten Wiederholungsprüfung,
- Fortführung der Ausbildung nach Unterbrechung wegen Elternzeit, Krankheit etc.

2.3 Zahl der Ausbildungsplätze

Die außerbetriebliche Berufsausbildung (zumindest der theoretische Teil, mit Ausnahme des Berufsschulunterrichts) ist in **Schwedt** durchzuführen.

Die **6 Ausbildungsplätze** sind für den gesamten Einzugsbereich des Jobcenters Uckermark (Geschäftsstellen: Angermünde, Prenzlau, Schwedt/Oder und Templin) vorzuhalten. Vorrangig werden die Auszubildenden aus den Geschäftsstellen Schwedt und Angermünde zugesteuert. Es können auch aus den anderen Geschäftsstellen (Templin oder Prenzlau) Auszubildende zugesteuert werden.

Der Auftraggeber kann bei Bedarf eine **Erhöhung der Zahl** der Auszubildenden um bis zu **2 Ausbildungsplätze** vereinbaren. Die Vergütung eines zusätzlichen Ausbildungsplatzes in Höhe des im Angebotsschreiben (Anlage 2) ermittelten monatlichen Festpreises je Ausbildungsplatz erfolgt nur, wenn der Teilnehmer zugeführt war und die Betreuung der Auszubildenden entsprechend dem Betreuungsschlüssel angepasst wird. Weitere Ausführungen zur Vergütung sind dem Punkt 2.6 (Abrechnungsmodalitäten) zu entnehmen.

Die Ausbildungsplätze sind für 2-jährige, 3-jährige oder 3 ½-jährige Berufsausbildungen durch den Auftragnehmer für den gesamten Durchführungszeitraum uneingeschränkt vorzuhalten.

Der Auftragnehmer ist grundsätzlich verpflichtet, für alle zugesteuerten Auszubildenden die Ausbildung zu realisieren. **Bezüglich der Ausbildungsberufe erfolgen vom Auftraggeber keine Einschränkungen. Grundsätzlich sind alle Ausbildungsberufe gemäß BBiG und HwO möglich.** Die konkrete Berufswahl trifft der Auftraggeber mit dem Auszubildenden. Der Auftragnehmer hat auf bestimmte Berufsrichtungen keinen Anspruch. Diesbezüglich wird vom Auftragnehmer ein hohes Maß an Flexibilität gefordert.

2.4 Durchführungsort

Der Auftragnehmer hat die ausgeschriebene Berufsausbildung, insbesondere den fachtheoretischen Teil, welcher nicht oder nicht im erforderlichen Umfang durch die Berufsschule erfolgt, an dem Geschäftsstellenstandort **Schwedt** des Jobcenters

Uckermark durchzuführen. Hierzu hat sich der Auftragnehmer mit der Berufsschule in kontinuierlichen quartalsweisen Intervallen nachweislich abzustimmen.

ausbildungsspezifische Mindestanforderungen:

Zu den erforderlichen Räumlichkeiten gehören mindestens **ein** durch die Auszubildenden ausschließlich genutzter **Gruppenraum** (Mehrfachnutzung durch andere am Standort stattfindende Angebote ist nicht zulässig) und **ein Besprechungsraum** für die Einzel- und Kleingruppenberatungen (für maximal 4-5 Personen).

Ein PC-Raum mit ausreichender Anzahl vernetzter PC-Arbeitsplätze mit Internetanschluss ist durch den Auftragnehmer zur Verfügung zu stellen (mindestens 50 % der maximalen Teilnehmerplätze). Eine Mehrfachnutzung des PC-Raumes durch andere am Standort stattfindenden Angebote ist möglich, in dem Fall ist dem Angebot eine zeitliche Raumbelungsplanung beizufügen. Sofern eine ordnungsgemäße Umsetzung des Angebots durch mobile PC-Arbeitsplätze („Laptop-Variante“) gewährleistet wird, kann auf einen separaten „PC-Raum“ im Rahmen der Angebotserstellung verzichtet werden.

Sozialräume sind in ausreichender Zahl und Größe mit entsprechendem Mobiliar zur Verfügung zu stellen.

2.5 Personal (ausbildungsspezifische Bedingungen)

ausbildungsspezifische Mindestanforderungen:

Im ersten Ausbildungsjahr werden folgende Mindestvorgaben an den Personaleinsatz (vgl. Punkt 1.1) gemacht:

- I. eine **sozialpädagogische Fachkraft** mit **19,5 Wochenstunden** (entspricht bei 6 Ausbildungsplätzen einem Personalschlüssel von 1:12),
- II. ein **Stützlehrer** mit **9,75 Wochenstunden** (entspricht bei 6 Teilnehmerplätzen einem Personalschlüssel von 1:24).

Der im Personalschlüssel abgebildete Wert „1:“ entspricht hierbei einer Vollzeitstelle von 39 Wochenstunden.

Bei einer Erhöhung der Ausbildungsplätze bemisst sich der Personaleinsatz entsprechend der tatsächlich besetzten Ausbildungsplätze nach dem jeweils genannten Personalschlüssel.

Ab dem zweiten Ausbildungsjahr kann der Personaleinsatz bei unbesetzten Ausbildungsplätzen entsprechend des jeweils genannten Personalschlüssels nach unten angepasst werden.

Personalunion hinsichtlich des vorgenannten Personals ist nicht zulässig.

Hinweis:

Bei der Umsetzung kann der Auftraggeber erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Migrationshintergrund zusteuern, daher muss das eingesetzte Personal sich auf Auszubildende mit geringen Deutschkenntnissen einstellen und dementsprechend zielorientiert handeln können.

Darüber hinaus ist der weitere Einsatz von Personal bzw. Fachprofessionen zulässig und erwünscht.

Sofern in der Konzeption über die ausbildungsspezifischen Mindestanforderungen hinaus weiteres Personal vom Bieter angeboten wird, wird dieses fester Bestandteil der Maßnahme und ist für die gesamte Laufzeit qualitativ und quantitativ bindend.

Der Auftragnehmer hat sicherzustellen, dass das eingesetzte Personal über den für die Durchführung der Berufsausbildung erforderlichen aktuellen fachlichen und pädagogischen Wissensstand verfügt (vgl. Punkt 1.1). Für Teilzeitstellen ist dem Jobcenter Uckermark die wöchentliche Arbeitszeit mittels beigefügtem Personalbogen zu dokumentieren.

Wünschenswert sind darüber hinaus:

- einschlägige berufliche Erfahrung in der Arbeit mit Arbeitslosen; dies schließt Kenntnisse über Leistungen nach § 16a SGB II und weitere kommunale Leistungen ein,
- einschlägige berufliche Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern.

Die sozialpädagogische Betreuung wird durch fest angestelltes Personal abgesichert.

Das eingesetzte Personal soll bereits einschlägige Arbeitserfahrungen bzgl. der Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen i. S. d. §§ 76, 78 SGB III vorweisen können. Es wird erwartet, dass entsprechende Kenntnisse bestehen, um eine umfassende Situationsanalyse durchführen zu können. Weiterhin werden vom Bieter Kenntnisse aus den Bereichen Berufsvorbereitung/Förderung von Benachteiligten sowie Ausbildung von Auszubildenden erwartet.

Darüber hinaus ist bzgl. des möglichen Wechsels der Auszubildenden in eine betriebliche Ausbildung Erfahrung in der Stellenakquise und im Abstimmungs- und

Besetzungsverfahren mit Arbeitgebern/Ausbildungsbetrieben notwendige Voraussetzung.

2.6 allgemeine Anforderungen an den Träger

Vorausgesetzt wird, dass der Auftragnehmer als Ausbilder i. S. d. BBiG/ i. S. d. HwO für die vollständige und ordnungsgemäße Durchführung des Ausbildungsvertrages verantwortlich ist.

Die Ausbildung erfolgt nach den aktuell gültigen Ausbildungsordnungen bzw. -regelungen und deren Ausbildungsrahmenplänen. Die fachpraktische Wissensvermittlung durch den Kooperationsbetrieb erfolgt entsprechend des Entwicklungsfortschritts des Auszubildenden unter Beachtung des Rahmenlehrplanes. Der Auftragnehmer übernimmt die Gewährleistung und Gesamtverantwortung für deren ordnungsgemäße Durchführung. Bei der Gestaltung der fachpraktischen Wissensvermittlung im Kooperationsbetrieb sind die Eignung und die Persönlichkeitsentwicklung des Auszubildenden zu berücksichtigen.

Für die Auszubildenden wird gemäß den gesetzlichen Bestimmungen ein frühzeitiger Übergang in eine betriebliche Ausbildung angestrebt. Der Auftragnehmer hat alle Möglichkeiten wahrzunehmen, um einen **frühzeitigen Übergang des Auszubildenden in eine betriebliche Ausbildung, möglichst bereits nach dem ersten Ausbildungsjahr** zu gewährleisten.

Hierzu soll er sich an dem individuellen Entwicklungsfortschritt des Auszubildenden orientieren. Der Übergang in die betriebliche Ausbildung ist jederzeit möglich, sofern die zuständige Stelle die Ausbildungszeit anrechnet.

Der Auftragnehmer ist für den ordnungsgemäßen Übergang des Auszubildenden in die Phase der fachpraktischen Wissensvermittlung verantwortlich. Der Auftragnehmer ist neben der Gewinnung der Kooperationsbetriebe für die möglichst **frühzeitige Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung** sowie für die Koordinierung der Ausbildung mit allen beteiligten Stellen, insbesondere auch mit der Berufsschule, verantwortlich und unterstützt diese in ihrer Aufgabenwahrnehmung, insbesondere durch fachtheoretische Unterweisung sowie sozialpädagogische Begleitung.

Sofern der Berufsschulunterricht nicht oder nicht in erforderlichem Umfang durch die Berufsschule erfolgt, stellt der Auftragnehmer die entsprechende theoretische Unterweisung sicher. Hierzu hat sich der Auftragnehmer mit der Berufsschule kontinuierlich (in regelmäßigen $\frac{1}{4}$ jährlichen Intervallen) abzustimmen.

Soweit in der Ausbildungsordnung des jeweiligen Ausbildungsberufes bzw. durch Ausbildungsregelungen oder durch einen Beschluss der Vollversammlung der zuständigen Stelle zusätzliche Ausbildungsabschnitte verbindlich vorgeschrieben sind, hat der Auftragnehmer die Teilnahme zu gewährleisten. Sofern er bzw. der Kooperationsbetrieb von der zuständigen Stelle berechtigt wird, kann der

Auftragnehmer die Vermittlung der Inhalte dieser zusätzlichen Ausbildungsabschnitte selbst übernehmen.

Der Auftragnehmer ist verpflichtet, sich regelmäßig bei den Kooperationsbetrieben davon zu überzeugen, dass die Auszubildenden ordnungsgemäß ausgebildet und nicht zu ausbildungsfremden Zwecken eingesetzt werden.

Der Auftraggeber wünscht sich vom Auftragnehmer möglichst eine mindestens dreijährige Erfahrung im Rahmen der beruflichen Erstausbildung förderungsbedürftiger junger Menschen.

Der Auftragnehmer besitzt die erforderliche Leistungsfähigkeit und unterstützt die Eingliederung der Auszubildenden durch eigene Vermittlungsbemühungen bzw. sichert die Ausbildung beim Kooperationsbetrieb.

Zur erfolgreichen Umsetzung der Berufsausbildung ist weiterhin unerlässlich, dass der Auftragnehmer über intensive Kontakte zu regionalen Hilfsakteuren, insbesondere der IHK und HWK sowie zur regionalen und überregionalen Wirtschaft verfügt, die eine Eingliederung in Ausbildung bzw. Arbeit unterstützen bzw. die Absicherung der BaE in kooperativer Form sicherstellen.

Der Auftragnehmer achtet insbesondere auf die berufsfeldspezifischen Ausbildungsordnungen/-regelungen und überwacht bei den Kooperationsbetrieben die fachpraktische Wissensvermittlung.

Der Auftragnehmer hat unverzüglich nach Zuschlag eine Bescheinigung über die Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal gemäß §§ 27 ff. BBiG bzw. §§ 21 ff. HwO bei der zuständigen Stelle zu beantragen. Bei Zuweisung der Auszubildenden ist unverzüglich eine Bescheinigung über die Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal der Kooperationsbetriebe gemäß §§ 27 ff. BBiG bzw. §§ 21 ff. HwO bei der zuständigen Stelle zu beantragen.

Diese Bescheinigungen sind nach deren Ausstellung durch die zuständige Stelle, spätestens 3 Werktage vor Ausbildungsbeginn dem Auftraggeber unaufgefordert vorzulegen.

In der zwischen Bildungsträger und Kooperationsbetrieb abzuschließenden Vereinbarung ist die Aufgabenverteilung hinsichtlich aller Ausbildungsinhalte für die Dauer der Ausbildung festzulegen.

Es dürfen nur Kooperationsbetriebe akquiriert werden, welche die Eignung nach §§ 27 ff. BBiG bzw. §§ 21 ff. HwO besitzen und in der Lage sind, den besonderen Belangen der Auszubildenden gerecht zu werden.

Um eine Verdrängung regulärer Ausbildungsplätze durch die BaE im kooperativen Modell zu vermeiden, dürfen Bildungsträger nur Kooperationsbetriebe einbinden, die ihre üblichen Ausbildungskapazitäten hierdurch nicht reduzieren.

Kooperationsbetriebe sollten zudem ihre Bereitschaft erklären, den Auszubildenden in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu übernehmen.

Der Auftraggeber wünscht sich, dass sich die Kooperationsbetriebe an den Geschäftsstellenstandorten des Jobcenters Uckermark befinden, um den Auszubildenden einen möglichst leichten Übergang in Ausbildung zu verschaffen.

Sofern zu Beginn der Ausbildung noch kein Kooperationsbetrieb akquiriert wurde und kein Ausbildungsbündnis zwischen Auszubildenden, Bildungsträger und Kooperationsbetrieb zustande kam, hat der Auftragnehmer die Rahmenbedingungen der Ausbildungsordnungen/-regelungen sicherzustellen.

Der Auftragnehmer ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass bei vorzeitiger Lösung eines Kooperationsvertrages unverzüglich ein neuer Kooperationspartner eingebunden wird. Hierüber ist der Auftraggeber umgehend zu informieren. Der Auftraggeber hat die Möglichkeit, den Kooperationsbetrieb abzulehnen.

Wenn 6 Wochen nach Zuteilung der Auszubildenden noch kein Ausbildungsbündnis zwischen den beteiligten Akteuren geschlossen werden konnte, ist unverzüglich mit dem Auftraggeber eine Fallkonferenz zu initiieren. In dieser soll die weitere Verfahrensweise besprochen werden.

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 Auszubildenden sowie des Auftraggebers zu klären, ob eine Umstellung des bisherigen Ausbildungsvertrages in einen dieser Ausbildungsberufe sinnvoll ist. Dies setzt in jedem Fall das Einverständnis des Auszubildenden zur erforderlichen Vertragsänderung voraus. Diese Prüfung soll innerhalb des ersten Ausbildungsjahres erfolgen und in einem gemeinsamen Gespräch thematisiert werden. Der Auftragnehmer und der Kooperationsbetrieb sind in diesen Fällen verpflichtet, die Inhalte des neuen Ausbildungsberufes zu vermitteln.

Bei positiver Entwicklung des Auszubildenden ist der vorzeitige Übergang in betriebliche Ausbildungen in Abstimmung mit dem Auftraggeber und bei Einverständnis des Kooperationsbetriebes zu gewährleisten. Bei den zuständigen Stellen ist daraufhin zu wirken, dass Zeiten der Ausbildung nach §§ 64 ff. BBiG/§ 42 k-m HwO angerechnet werden.

2.7 Durchführung der Berufsausbildung, Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber

Unmittelbar nach Zuschlagserteilung ist mit der Maßnahmekoordinatorin, Frau Peggy Kurz, per Telefon unter 03332-208225 oder per E-Mail: peggy.kurz@uckermark.de des Jobcenters Uckermark Kontakt bezüglich der Vorbereitung und Organisation der Berufsausbildung aufzunehmen.

Die Begleitung der Zielgruppe erfordert eine intensive Zusammenarbeit zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer. Der Auftraggeber ist an einer engen und zielorientierten Begleitung der Auszubildenden interessiert, daher soll von Anfang an ein konstruktiver Austausch zwischen den einzelnen Akteuren stattfinden. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung entstehen erfahrungsgemäß die meisten Probleme oder Irritationen zwischen den Auszubildenden und den Kooperationsbetrieben bzw. Bildungsträger. Zur Vermeidung und fokussierend auf die Zielerreichung werden daher zum Ende der Probezeit der Berufsausbildung (meistens nach ca. 4 Monaten) Gespräche bspw. über die bisher erbrachten Leistungen des Auszubildenden, den (ausbildungs- bzw. berufsschulorientierten) Entwicklungsstand, sein Verhalten und den erforderlichen Unterstützungsbedarf erfolgen. Dazu sollen neben dem Auszubildenden auch Vertreter des Auftraggebers, des Auftragnehmers sowie des Kooperationsbetriebs teilnehmen.

Nicht nur im Rahmen der Probezeit, sondern über den gesamten Zeitraum der Berufsausbildung sollen insbesondere von Seiten des Auftragnehmers „Fallkonferenzen“ in regelmäßigen Abständen initiiert werden. Vor allem bei auftretenden Problemen, Veränderungen der Integrationsstrategien, bei häufigen Fehlzeiten oder sonstigem angezeigten Bedarf soll umgehend ein Treffen zwischen dem Teilnehmenden, dem zuständigen Fallmanager sowie den Mitarbeitern der Ausbildung organisiert werden. In diesem Gespräch sind bspw. folgende Themen zu besprechen: bisher durchgeführte Aktivierungsleistungen, die Mitarbeit des Teilnehmenden, die weiteren Empfehlungen im Rahmen der Integrationsarbeit. Das **Unterlassen** einer Fallkonferenz stellt einen **Mangel gemäß § 15 des Vertrages** dar.

Ferner muss auf jeden Fall eine Fallkonferenz vom Auftragnehmer organisiert werden, wenn der Auszubildende aus der Berufsausbildung wieder in die (ausschließliche) Fallmanagementarbeit zurückgeführt wird.

Eine **rechtliche Beratung** der Auszubildenden durch den Auftragnehmer bzw. Zusicherungen des Auftragnehmers gegenüber dem Auszubildenden im Rahmen der sozialrechtlichen Vorschriften ist nicht zulässig.

Eine verspätete bzw. unterlassene Fehlzeitenmeldung (Anwesenheitsliste) des Auftragnehmers bzw. eine unzulässige rechtliche Beratung stellen Pflichtverletzungen des Auftragnehmers dar.

Der Auftragnehmer hat den Auftraggeber über alle Tatsachen zu informieren, die Aufschluss darüber geben, ob und inwieweit Leistungen zu Unrecht erbracht worden sind oder werden. Der Auftragnehmer hat ferner Änderungen, die für die Leistung erheblich sind, unverzüglich dem Auftraggeber mitzuteilen (§ 61 SGB II).

Des Weiteren ist der Auftraggeber unverzüglich zu informieren, wenn das Erreichen des Ziels gefährdet erscheint. Eine Unterrichtung des Auftraggebers hat auch dann zu erfolgen, wenn begründete Anhaltspunkte für einen Abbruch vorliegen oder wegen häufiger Fehlzeiten das Erreichen des Ziels gefährdet erscheint.

Das Jobcenter Uckermark arbeitet nach dem Konzept zur Qualitätssicherung von Arbeitsmarktdienstleistungen. Erklärtes Ziel ist es, gemeinsam mit dem Auftragnehmer eine gute Qualität von Arbeitsmarktdienstleistungen sicherzustellen und damit einen Beitrag zur erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik im Landkreis Uckermark zu leisten.

Das Konzept dient der systematischen Prozessbegleitung und Ergebnisaufbereitung einzelner Maßnahmen bzw. Berufsausbildungen, um:

- diese zum einen für die Weiterentwicklung der Produkte zu nutzen,
- die gewonnenen Erkenntnisse für Entscheidungen über die weitere Zusammenarbeit mit Trägern heranziehen zu können,
- die jeweiligen Schnittstellen zu optimieren.

Um einen für alle Beteiligten erfolgreichen Ausbildungsverlauf zu erreichen, möchte das Jobcenter Uckermark in intensiver kooperativer Partnerschaft mit dem Auftragnehmer zusammenarbeiten. Es ist erklärtes Ziel des Auftraggebers, konstruktive Unterstützung zu leisten und stetig mit dem Auftragnehmer im Gespräch zu bleiben. Hierzu werden u. a. standardisierte Formulare bzw. Hilfsmittel durch den Auftraggeber zur Verfügung gestellt.

Vom Auftragnehmer wird erwartet, dass trotz der Nutzung der vom Jobcenter Uckermark zur Verfügung gestellten Formulare der Austausch von Sozialdaten zwischen dem Auftragnehmer und dem Jobcenter Uckermark ausschließlich unter Verwendung der Verschlüsselungssoftware „Kleopatra“ erfolgt. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass lediglich personenbezogene Daten (z. B. Anwesenheitslisten) über „Kleopatra“ verschlüsselt werden müssen. Wochenpläne sind beispielsweise nicht zu verschlüsseln. Die vom Auftraggeber entwickelten Formulare enthalten sowohl Hinweise, aber auch verbindlich zu nutzende Vorlagen (z. B. Anwesenheitslisten, Evaluation zum Teilnehmerverbleib, Wochenpläne).

2.8 Zuführung, Ein- und Austritt, Nachbetreuung

Im Rahmen der Erstzuweisung sollte generell eine sog. „**Warme Übergabe**“ zwischen Fallmanager und Mitarbeiter der Berufsausbildung angestrebt werden, um ein gemeinsames Arbeitsbündnis zu begründen, eine gemeinsame Integrationsstrategie zu entwickeln bzw. inhaltliche und zeitliche Vorgehensweisen gemeinsam zu besprechen.

Die Zuführung hat im Rahmen einer **Fallkonferenz** zwischen Auftragnehmer, zuständigem Fallmanager und Teilnehmer zu erfolgen.

Generell soll in regelmäßigen Abständen oder bei auftretenden Problemen eine Fallkonferenz stattfinden. Die zeitlichen Abstände werden vom Auftraggeber (Fallmanager) und Auftragnehmer teilnehmerorientiert abgestimmt. Es findet ebenfalls eine Fallkonferenz statt, wenn der Teilnehmer das Angebot beendet.

Der Auftragnehmer nimmt nur vom Jobcenter Uckermark zugeführte Auszubildende auf. Eine Ablehnung der zugeführten Auszubildenden ist durch den Auftragnehmer nicht möglich. **Über die vorzeitige Beendigung der Förderung hat ausschließlich der Auftraggeber der Berufsausbildung (Jobcenter Uckermark - Fallmanager) zu entscheiden.**

Nach Zusteuerung der Auszubildenden ist unverzüglich ein Ausbildungsvertrag zwischen dem Auftragnehmer und dem Auszubildenden zu schließen.

Sofern zu Beginn der Ausbildung noch kein Arbeitsbündnis mit dem Auszubildenden und dem Kooperationsbetrieb geschlossen werden konnte, ist mit dem Auszubildenden eine Vereinbarung abzuschließen, die die wesentlichen Regelungen – analog eines Ausbildungsvertrages – beinhalten. Diese ist in Kopie dem Auftraggeber (hier: Maßnahmekoordinatorin, Frau Peggy Kurz, per Telefon unter 03332-208225 oder per E-Mail: peggy.kurz@uckermark.de) einzureichen.

Ferner ist dem Auftraggeber wichtig, dass den Auszubildenden die finanzielle Absicherung erhalten bleibt. Dazu muss der Auftragnehmer intensiv an der Beantragung von Transferleistungen (bspw. Berufsausbildungsbeihilfe) für den Auszubildenden mitwirken.

In Zusammenarbeit mit dem Fallmanagement des Jobcenters Uckermark wird die Berufsausbildung jeweils für ein weiteres Jahr verlängert, wenn der Auszubildende nicht in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis vermittelt werden konnte. Vermittlungsbemühungen sind zu dokumentieren und mit dem Fallmanagement abzustimmen.

Für den einzelnen Auszubildenden endet die Berufsausbildung mit dem Übergang in eine betriebliche Ausbildung, mit dem Abschluss der außerbetrieblichen Ausbildung oder spätestens zum festgelegten Ende des Ausbildungsvertrags.

Eine Nachbesetzung frei gewordener Ausbildungsplätze (z. B. durch Vermittlung) durch den Auftraggeber ist unter Berücksichtigung der ausbildungs-/prüfungsrelevanten Rahmenbedingungen sowie der Vertragslaufzeit möglich.

➤ **Nachbetreuung bei Aufnahme einer betrieblichen Ausbildungs- und Beschäftigungsaufnahme**

Mit dem Weiterbildungsgesetz hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, junge Menschen bei Bedarf auch nach Übergang aus der BaE in eine betriebliche Berufsausbildung weiter zu fördern. Um den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung zu unterstützen, wird nun eine Fortführung der Betreuung der jungen Menschen durch denselben Maßnahmeträger ermöglicht. Die Betreuung endet spätestens mit dem erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung.

Im Einzelfall kann demnach auch nach Übergang in ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis eine Förderung des jungen Menschen erfolgen.

Um einen erfolgreichen und nachhaltigen Übergang in das betriebliche Berufsausbildungsverhältnis, wird eine weiterführende, beständige und regelmäßige Nachbetreuung durch den Auftraggeber gewünscht. **Hierzu soll der Auftragnehmer in seiner Konzeption ausführen, wie die Nachbetreuung sichergestellt wird.**

Nachzubetreuende Auszubildende gelten für den Zeitraum der Nachbetreuung, weiterhin als Teilnehmer der BaE.

2.9 Umsetzung der Berufsausbildung und des Ausbildungsvertrags

Vom Auftragnehmer wird eine individuelle und zielgruppenspezifische Durchführung der Ausbildung erwartet, welche sich am individuellen Bedarf des Auszubildenden orientiert.

Die erste Zeit der Vertragsdurchführung soll für die intensive Akquise von Kooperationsbetrieben genutzt werden. Ebenso steht in dieser Zeit das Kennenlernen von den Auszubildenden und Kooperationsbetrieben sowie den Mitarbeitern des Bildungsträgers im Fokus.

Ziel soll es sein, einen leichteren, weil begleiteten, Übergang in die Berufsausbildung herzustellen. Die zukünftigen Auszubildenden sollen sich an die neue Situation gewöhnen. Erste Gespräche sollen geführt werden, um ein Arbeitsbündnis mit den beteiligten Akteuren zu installieren. Ferner sollen Gespräche geführt werden, um zum Beispiel BAB-Anträge zu stellen, Fahrtwege zu planen und abzustimmen, Wohnungsangelegenheiten oder ggf. Kitabetreuung zu planen und andere eventuell auftretende Probleme im Zusammenhang mit dem Übergang in die Berufsausbildung zu lösen.

Zwischen dem Auftragnehmer und dem Auszubildenden ist ein Ausbildungsvertrag entsprechend Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung über die gesamte Dauer der Ausbildung abzuschließen. Die besonderen Regelungen zur Ausbildungsvergütung gemäß § 17 BBiG sind zu beachten. Der Übergang in die betriebliche Ausbildung ist jederzeit möglich, sofern die zuständige Stelle die Ausbildungszeit anrechnet.

Die eingetragenen Ausbildungsverträge sind dem Auftraggeber nach Bestätigung der zuständigen Stellen unverzüglich vorzulegen.

Sofern zu Beginn der Ausbildung noch kein Kooperationsbetrieb akquiriert wurde, hat der Auftragnehmer die wesentlichen Rahmenbedingungen der Ausbildungsordnungen/-regelungen sicherzustellen und in einer Vereinbarung festzuhalten.

Der Auftragnehmer hat die Einhaltung der sich aus dem Ausbildungsvertrag ergebenden Rechte und Pflichten des Auszubildenden zu überwachen. Wenn der Auszubildende gegen seine Pflichten gegenüber dem Auftragnehmer verstößt, sind arbeitsrechtliche Schritte gegen ihn in Absprache mit dem Auftraggeber zu regeln.

2.10 Präsenzzeit der Auszubildenden, Urlaub, Fehlzeit

Die Wochenstundenzahl, einschließlich Berufsschulunterricht darf 39 Zeitstunden ohne Pausen nicht überschreiten und 35 Zeitstunden nicht unterschreiten. Es sei denn, Ausbildungsordnungen oder -regelungen bestimmen etwas Abweichendes. Die gesetzlichen Bestimmungen, wie das Arbeitszeitgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz sind zu beachten. Pausenzeiten von maximal 1 ½ Stunden sind einzuhalten. Die wöchentliche Verteilung der Unterrichtsstunden orientiert sich am Ausbildungsrahmenplan. Ebenso sind die Freistellungen gemäß § 15 BBiG zu beachten.

Der Auftragnehmer hat die vertragsgemäße Durchführung der praktischen Ausbildungsphasen im Kooperationsbetrieb einschließlich der Einhaltung der Schutzbestimmungen (z. B. Jugendarbeitsschutz) zu überwachen. Bei einem Verstoß gegen die vertragsgemäße Durchführung bzw. gegen Jugendschutzbestimmungen während der betrieblichen Ausbildungsphasen hat der Auftragnehmer darauf hinzuwirken, dass dieser unverzüglich abgestellt wird. Ebenso ist der Auftraggeber darüber unverzüglich zu informieren.

Die Urlaubszeiten richten sich nach den gesetzlichen bzw. den tariflichen Bestimmungen. Für den Jahresurlaub gelten die Regelungen gemäß § 19 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Der Auftragnehmer stimmt den Urlaub individuell mit den Auszubildenden ab.

Fehlzeiten sind in einer durch den Auftragnehmer geführten An- und Abwesenheitsliste entsprechend zu dokumentieren. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit eines Auszubildenden informiert dieser den Auftragnehmer unverzüglich (Pflicht zur Anzeige der Arbeitsunfähigkeit nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz - EntgFG). Eine ärztliche Bescheinigung muss der Auszubildende beim Arbeitgeber nur vorlegen, wenn das elektronische Abrufverfahren gegenüber der Krankenkasse gemäß § 109 SGB IV i. V. m. § 295 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V fehlschlug.

Die An- und Abwesenheitslisten sind über den gesamten Zeitraum der Berufsausbildung für jeden Auszubildenden zu führen. Der Auftragnehmer teilt drei Tage nach Zuweisung in einer Anwesenheitsliste die aufgenommenen Auszubildenden mit. Die Anwesenheitsliste ist monatlich fortzuführen und spätestens am 20. Tag des Folgemonats im Jobcenter Uckermark einzureichen. Unverzüglich unterrichtet der Auftragnehmer das Jobcenter Uckermark (hier: Maßnahmekoordinatorin, Frau Peggy Kurz, per Telefon unter 03332-208225 oder per E-Mail: peggy.kurz@uckermark.de), wenn ein Auszubildender ohne wichtigen Grund der Ausbildung fernbleibt oder diese abbricht.

Des Weiteren hat der Auftragnehmer eine inhaltliche und personelle **Wochenplanung** zu erstellen, welche dem Auftraggeber (hier: Jobcenter Uckermark, Sachbearbeiter Projektentwicklung und Vergabe, Herr Braun, Tel.: 03984 70-3052, E-Mail: Max.Braun@uckermark.de und der

Maßnahmekoordinatorin Frau Peggy Kurz, per Telefon unter 03332-208225 oder per E-Mail: peggy.kurz@uckermark.de) bis spätestens zum Freitag der Vorwoche unaufgefordert zur Verfügung zu stellen ist.

Diese soll insbesondere Informationen zu Ausbildungsinhalten, dem zeitlichen Tagesablauf sowie dem eingesetzten Personal enthalten.

Bei Änderung des eingesetzten Personals (z. B. durch Arbeitsunfähigkeit) sind unaufgefordert eine Krankmeldung des jeweiligen Mitarbeiters und eine geänderte Wochenplanung einzureichen.

Eine verspätete bzw. unterlassene Einreichung der Wochenplanung stellt einen **Mangel gemäß § 15 des Vertrages (vgl. Anlage 4)** dar.

2.11 allgemeine Berichtspflichten und individuelle Förderplanung

Im Rahmen der Durchführung der Berufsausbildung hat der Auftragnehmer einen aussagefähigen und zusammenfassenden **Abschlussbericht (Sachbericht)** zu erstellen und dem verantwortlichen Ansprechpartner des Auftraggebers (hier: **Sachbearbeiter Projektentwicklung und Vergabe**, Kontaktdaten: siehe Pkt. 1.1) spätestens bis einen Kalendermonat nach Beendigung der Maßnahme bereitzustellen.

Insbesondere sind hierbei Angaben zu dem Ausbildungsverlauf und den Entwicklungen der Auszubildenden ausführlich zu dokumentieren.

Der Auftraggeber behält sich vor, zum Zweck des Berichtswesens Formulare zu entwickeln bzw. zu ändern. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, diese Formulare zu verwenden (vgl. Punkt 2.4).

Der Auftragnehmer hat sicher zu stellen, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Hinweise zum Datenschutz:

Im Rahmen der Umsetzung durch den Auftragnehmer dürfen nur Daten ermittelt werden, die für die Erfüllung der Leistung erforderlich sind. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind einzuhalten (vgl. Vertragsentwurf Anlage 4).

Die Auszubildenden sind gemäß Art. 13 DSGVO darüber zu informieren, dass die während des Maßnahmeverlaufs erhobenen Daten (auch bei Dritten) und Informationen an das Jobcenter Uckermark weitergeleitet werden, wenn diese für die Leistungsgewährung bzw. Eingliederungsarbeit erforderlich sind.

Eine Übermittlung dieser sensiblen persönlichen Daten an Dritte ist nur nach vorheriger Zustimmung des Auszubildenden gestattet.

Ferner ist bei der Übermittlung von personenbezogenen Daten per E-Mail darauf zu achten, dass diese verschlüsselt werden.

Teilnehmerbezogene Aufnahmen (Video-/Tonaufnahmen) sind vom Auftragnehmer unverzüglich nach Ausscheiden des Teilnehmers aus der BaE zu löschen. Videoaufnahmen dürfen nicht im Internet veröffentlicht werden. Es sei denn, der Auszubildende hat sein Einverständnis dazu erklärt.

➤ **individuelle Förderplanung**

Die Dokumentation des individuellen Ausbildungs- und Entwicklungsstandes der Auszubildenden; sowie die Planung, Überwachung, Beurteilung, Steuerung und des Ausbildungs- bzw. Entwicklungsprozesses erfolgt durch den **Förderplan**.

Für jeden Auszubildenden erarbeitet der Auftragnehmer einen **individuellen Förderplan**. Ziel der individuellen Förderplanung durch den Auftragnehmer ist die Steuerung des individuellen Verlaufs und die Absicherung des Erfolgs. Sie ist die Grundlage für eine zielgerichtete Unterstützung der Auszubildenden. Sie baut auf den erhobenen Informationen über den Auszubildenden hinsichtlich seiner Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten, seines bisherigen persönlichen und beruflichen Werdegangs, seines sozialen Umfeldes, seiner Kompetenzen und Defizite sowie weiteren für den Eingliederungsprozess wichtigen Kompetenzen auf.

Der Auftragnehmer ist verpflichtet, für jeden Auszubildenden bei Eintritt in die Ausbildung einen Förderplan zu erstellen und regelmäßig fortzuschreiben. Dieser (sowohl bei erstmaliger Erstellung als auch im Falle der Fortschreibung) ist **in sechsmonatigen Abständen** – am Zeitpunkt der Erstzuweisung orientiert – **innen vierzehn Kalendertagen an den Auftraggeber** (hier: Maßnahmekoordinatorin Frau Peggy Kurz, per Telefon unter 03332-208225 oder per E-Mail: peggy.kurz@uckermark.de) per E-Mail zu übermitteln. Die erste Übermittlung muss demzufolge 14 Tage nach Eintritt in die Maßnahme erfolgen. Der Auftraggeber kann abweichende Fristen festlegen.

Förderpläne, die dem Auftraggeber (hier: Maßnahmekoordinatorin Frau Peggy Kurz, per Telefon unter 03332-208225 oder per E-Mail: peggy.kurz@uckermark.de) nicht termingetreu vorliegen, stellt einen Mangel gemäß § 15 des Vertrages (vgl. Anlage 4) dar.

Dieser Plan wird im Rahmen von **Halbjahres- und Jahresgesprächen** mit dem Auszubildenden besprochen und ausgewertet. Sollten Teilziele oder Ziele nicht erreicht worden sein, werden diese in Abstimmung zwischen Sozialpädagoge und Auszubildender überarbeitet und es wird ein neuer zeitlicher Rahmen erstellt.

Das Fallmanagement des Jobcenters Uckermark ist bei Halbjahres- und Jahresgesprächen, bei **Problemgesprächen** mit den Jugendlichen zu beteiligen. Mit der regelmäßigen Fortschreibung des Förderplans für jeden Auszubildenden verpflichtet sich der Auftragnehmer zur **regelmäßigen Abstimmung mit den verantwortlichen Personen im Jobcenter Uckermark**. Der Auftragnehmer überwacht die Leistungen der Auszubildenden und informiert den Auftraggeber (hier: Maßnahmekoordinatorin Frau Peggy Kurz, per Telefon unter 03332-208225

oder per E-Mail: peggy.kurz@uckermark.de) bei der Gefährdung des Ausbildungszieles.

Der Inhalt des Förderplans ist sowohl bei der erstmaligen Erstellung, als auch bei der Fortschreibung mit dem Auszubildenden zu besprechen und ihm auf Wunsch des Auszubildenden zur Kenntnis zu geben. Die Einschätzung ist vom Auftragnehmer zu unterschreiben und dem Auszubildenden zur Unterschrift vorzulegen.

Sollte der Auszubildende die Unterschrift verweigern ist dies in der Einschätzung kenntlich zu machen. Die Gespräche mit dem Auszubildenden sind in Bezug auf Zeitpunkt, Inhalt und Gesprächsteilnehmer zu dokumentieren und dem Auftraggeber auf Verlangen nachzuweisen. Die laufenden Vermittlungsbemühungen sind im Förderplan nachvollziehbar zu dokumentieren und mit dem Auftraggeber abzustimmen.

Darüber hinaus sind Inhalte, die bisher vermittelt wurden, sowie weitere Qualifizierungsschritte, die konkret geplant sind, zu dokumentieren.

Die Gliederung des Förderplans ist wie nachfolgend dargestellt durchzuführen, wobei es dem Auftragnehmer offensteht, weitere Gliederungspunkte aufzunehmen:

1. Personenbezogene Daten,
2. Ergebnisse (Informationen zur persönlichen Lern- und Arbeitsbiographie),
3. Integrationsziel und Zielvereinbarung,
4. Schritte zur Zielerreichung
5. (Förderbedarf und daraus resultierende methodisch – didaktische Planungsschritte),
6. individuelle Verlaufs- und Erfolgsbeobachtung (Dokumentation des Lernerfolges),
7. Ergebnisse der Prüfungen,
8. Hinweise zum Vermittlungsergebnis (Übergang in betriebliche Ausbildung),
9. kumulative Anwesenheit der Auszubildenden (Fehlzeitenstatistik im gesamten Ausbildungsverlauf).

Dem Angebot ist ein Muster bzw. Entwurf des Förderplans beizufügen.

Der Auftraggeber behält sich vor, zum Zweck des Berichtswesens Formulare zu entwickeln bzw. ggf. bestehende Berichtsformulare bei Bedarf zu ändern. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, diese Formulare zu verwenden (vgl. Punkt 2.4).

In Phasen ohne Stütz- und Förderunterricht muss die besondere sozialpädagogische Arbeit im Förderplan, z. B. Fallbesprechungen, motivierende Aktionen, Einzelfallhilfen etc. nachgewiesen werden.

2.12 Abrechnungsmodalitäten

Der Auftragnehmer ermittelt einen **Festpreis**, die er im Angebotsschreiben (**Anlage 2**) als kalkulatorische Grundlage angibt. In das Angebotsschreiben ist daher ein Festpreis pro Monat und Ausbildungsplatz als Angebot des Bieters einzutragen.

Die Abrechnung wird vom Auftragnehmer teilnehmerbezogen vorgenommen. Grundlage der Abrechnung bzw. **Rechnungslegung** ist die vom Auftragnehmer zu führende Anwesenheitsliste, auf der alle zugesteuerten Auszubildenden und deren Status (Anwesenheit, unentschuldigtes und entschuldigtes Fehlen, Krankheit) einzutragen sind.

Auftraggeber und Auftragnehmer sind sich darüber einig, dass **freiwerdende Teilnehmerplätze** zeitnah besetzt werden, es aber im Einzelfall zu einer Unterbesetzung der vorgesehenen regelmäßigen Auslastung kommen kann.

Die Kosten werden für das **erste Ausbildungsjahr** für alle angegebenen Ausbildungsplätze gewährt. Dies gilt auch im Falle einer nicht vollständigen Besetzung der Ausbildungsplätze, sofern diese der Auftragnehmer nicht zu vertreten hat.

Ab dem **zweiten Ausbildungsjahr** erfolgt die Abrechnung der Kostenpauschale teilnehmertagebezogen. Nicht besetzte Plätze werden nicht vergütet. Dies gilt auch in Fällen der individuellen Verlängerung der Ausbildungsdauer.

Im Hinblick auf den geringeren Betreuungsaufwand, werden Teilnehmerplätze, die durch nachzubetreuende Auszubildende besetzt sind, mit 50 % des Teilnehmerpreises vergütet.

Die separat zu erstattenden weiteren Kosten (Zuschuss Ausbildungsvergütung, zuzüglich des zu zahlenden Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, Vermittlungspauschale) werden während der gesamten Vertragslaufzeit nur für die Auszubildenden vom Beginn bis zur endgültigen Abmeldung gewährt. Für unbesetzte bzw. frei gewordene Plätze werden daher keine weiteren Kosten (Zuschuss Ausbildungsvergütung, zuzüglich des zu zahlenden Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, Vermittlungspauschale) erstattet.

Bei Unterschreitung der Ausbildungsplatzzahl um 50 Prozent kann der Auftraggeber Verhandlungen aufnehmen, um gegebenenfalls die Kosten neu festzulegen und entsprechend anzupassen. Im Falle einer vom Auftragnehmer zu vertretenden Unterbesetzung sind die Kosten durch den Auftraggeber entsprechend zu kürzen.

Des Weiteren kann der Auftraggeber jederzeit eine Erhöhung der Gesamtteilnehmerplatzzahl um bis zu 2 Plätze vereinbaren. Die Vergütung jedes zusätzlichen Ausbildungsplatzes erfolgt gemäß dem im Angebotsschreiben (Anlage 2) ermittelten monatlichen Festpreises je Teilnehmerplatz. Die

Rechnungslegung erfolgt gesondert und separat von den unter Pkt. 2.3 benannten Ausbildungsplätzen.

Über die Erhöhung der Ausbildungsplätze hat ausschließlich der Auftraggeber (**hier: Sachbearbeiter Projektentwicklung und Vergabe**) nach Rücksprache mit dem Auftragnehmer zu entscheiden.

Wird die Anzahl von 6 Teilnehmern dauerhaft (mind. 3 aufeinanderfolgende Monate) unterschritten, behält sich der Auftraggeber vor, für die Zukunft die Teilnehmerzahl im Umfang der zuvor festgestellten Unterbesetzung nach unten zu korrigieren. Dabei bleibt die ausgeschriebene maximale Teilnehmerzahl unberührt.

Auf Grundlage des abgeschlossenen Vertrages erfolgt die Erstattung der Kosten monatlich **im Nachhinein spätestens 30 Tage nach Vorlage der Anwesenheitsliste und Rechnungslegung**. Hiervon ausgenommen sind die Zahlungen zum Abschluss des Vertragsjahres. Diese werden vom Auftraggeber nach Prüfung des Abschlussberichtes überwiesen.

Sofern die Leistung der Umsatzsteuerpflicht unterliegt, beinhaltet die Vergütung auch den gültigen Umsatzsteuersatz. Eine nachträgliche Preisverhandlung ist ausgeschlossen.

➤ **Vergütung**

Für die Durchführung der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen erhält der Auftragnehmer vom Auftraggeber eine Vergütung, die sich aus den Kosten der Berufsausbildung und einem Zuschuss zur Ausbildungsvergütung, zuzüglich des vom Auftragnehmer zu zahlenden Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag sowie ggf. der Vermittlungspauschale zusammensetzt.

➤ **Kosten der Berufsausbildung**

Die Kosten der Berufsausbildung werden als Festpreis gewährt und decken alle Leistungen ab, die zur ordnungsgemäßen Erfüllung dieses Vertrages erforderlich sind und mit der Durchführung der Berufsausbildung im Zusammenhang stehen. Hiervon ausgenommen sind die Zuschüsse zu den Ausbildungsvergütungen sowie die Vermittlungspauschale.

Die Kosten der Berufsausbildung umfassen die Personal- und Sachkosten des Auftragnehmers, welche für die Durchführung der Berufsausbildung notwendig und angemessen sind.

Personalkosten des Auftragnehmers enthalten insbesondere:

- Arbeitnehmerbruttoentgelt der Mitarbeiter, die gemäß Leistungsbeschreibung an der Durchführung beteiligt sind,

- Sozialversicherung der Mitarbeiter, die gemäß Leistungsbeschreibung an der Durchführung beteiligt sind,
- Umlagen zur Entgeltfortzahlung und zum Insolvenzgeld der Mitarbeiter, die gemäß Leistungsbeschreibung an der Durchführung beteiligt sind,
- Beiträge zur Berufsgenossenschaft der Mitarbeiter, die gemäß Leistungsbeschreibung an der Durchführung beteiligt sind.

Sachkosten des Auftragnehmers enthalten insbesondere:

- Kosten für erforderliche Lehr- und Lernmittel, auch jene, die aufgrund des Berufsschulunterrichts erforderlich sind. Den Auszubildenden sind diese erforderlichen Lehr- und Lernmittel unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.
- Kosten für überbetriebliche Unterweisungen oder Zwischenprüfungen, nebst Internatskosten, welche gemäß der jeweiligen Ausbildungsordnung verpflichtend sind, nebst Internats- und Fahrtkosten,
- Notwendige Arbeitskleidung und Arbeitsgeräte einschließlich der nach den Unfallverhütungsvorschriften notwendigen Arbeitsschutzkleidung und Arbeitsausrüstung. Die angeschaffte Arbeitsbekleidung geht nach Ende der Probezeit in das Eigentum des Auszubildenden über.
- Zusätzliche Aufwendungen für die Teilnahme an der Ausbildung (z. B. zusätzlich entstehende Fahrtkosten für die Auszubildenden zwischen unterschiedlichen Schulungs-/Ausbildungsstätten, Fahrtkosten zu Vorstellungsterminen bei einem Unternehmen bzgl. der angestrebten Übernahme in betriebliche Berufsausbildung). Der Auftragnehmer hat die oben skizzierten Fahrtkosten der Auszubildenden an die Auszubildenden der Berufsausbildung auszusahlen. Als Kalkulationsgrundlage für Fahrtkosten kann der Betrag angesetzt werden, der bei Benutzung des preisgünstigsten zweckmäßigen öffentlichen Verkehrsmittels anfällt; im Falle der Benutzung eines PKW werden 0,20 Euro je Kilometer zurückgelegter Strecke ausgezahlt. Falls die so ermittelten Kosten für die Benutzung eines PKW im Vergleich zu den bei Benutzung eines zumutbaren öffentlichen Verkehrsmittels anfallenden Fahrtkosten unangemessen hoch sind, dürfen nur die Kosten der Benutzung des preisgünstigsten zweckmäßigen öffentlichen Verkehrsmittels angesetzt werden. Im Zusammenhang mit den Fahrtkosten ist zu berücksichtigen, dass der Auftraggeber Auszubildende aus allen Städten und Gemeinden des Landkreises zuweisen kann. Sollten im Einzelfall höhere, als auf dieser Kalkulationsgrundlage ermittelten, Fahrtkosten anfallen, ist dies unverzüglich dem Auftraggeber anzuzeigen; in diesem Fall obliegt die Entscheidung über die Angemessenheit und Notwendigkeit sowie die Erstattung dem Auftraggeber.
- Betriebliche Haftpflichtversicherung der Auszubildenden.

Fahrtkosten zu den Kooperationsbetrieben und zur Berufsschule gehören nicht zu den Kosten und werden ggf. im Rahmen der Berufsausbildungsbeihilfe an die Auszubildenden erstattet.

➤ **Zuschüsse zu den Ausbildungsvergütungen**

Als Zuschuss zur Ausbildungsvergütung des Auszubildenden gewährt der Auftraggeber höchstens die Mindestvergütung gemäß § 16 SGB II i. V. m. § 76 SGB III und § 17 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes.

Hinzu kommt der zu zahlende Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Zahlung erfolgt bis zum individuellen Ausbildungsende der Auszubildenden.

Der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung darf die geltende tarifliche oder ortsübliche Ausbildungsvergütung nicht übersteigen. Etwaige sonstige Leistungen sind nicht zu berücksichtigen. Der Auftragnehmer ist verpflichtet, dem Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung in Höhe des sich hiernach ergebenden Zuschussbetrages zu zahlen.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden unabhängig von der Höhe der Ausbildungsvergütung immer allein vom Auftragnehmer getragen. Über die Höhe des vom Auftragnehmer zu tragenden und von den durch den Auftraggeber zu erstattenden Gesamtsozialversicherungsbeitrages entscheiden die Krankenkassen als Einzugsstellen gemäß § 28 SGB IV.

Bei unentschuldigten Fehltagen der Auszubildenden wird die Ausbildungsvergütung anteilig für den laufenden Monat gekürzt. Liegt der Fehltag auf einen Freitag, wird die Ausbildungsvergütung auch für den Samstag und den Sonntag nicht gezahlt.

Beiträge zur Umlagenfinanzierung oder sonstige Arbeitgeberleistungen werden vom Auftraggeber nicht erstattet.

Der Bieter verpflichtet sich, auf Anforderung des Auftraggebers die Kalkulation unverzüglich offen zu legen.

Hinweis:

Die Auszubildenden können bei Erfüllung der individuellen Fördervoraussetzungen eine Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) bei der Agentur für Arbeit beantragen.

Der Auftragnehmer hat unverzüglich nach Zusteuerung der Auszubildenden bei der Beantragung Hilfe zu leisten, um eine zügige Bearbeitung des Antrages zu ermöglichen.

➤ **Vermittlungspauschale**

Bei erfolgreicher vorzeitiger und nachhaltiger Vermittlung im Sinne des § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 76 Abs. 2 SGB III aus einer geförderten außerbetrieblichen Ausbildung in eine betriebliche Ausbildung, wird auf Antragstellung des Auftragnehmers eine Vermittlungspauschale gewährt. Die

Pauschale beträgt 3.000 Euro (einschließlich der gesetzlichen Umsatzsteuer) für jede durch den Auftragnehmer zustande gekommene Vermittlung.

Hierzu ist vom Auftragnehmer auf Anforderung des Auftraggebers nachzuweisen, welche Aktivitäten des Auftragnehmers zur erfolgreichen Vermittlung beigetragen haben.

Die Vermittlung muss spätestens 12 Monate vor dem vertraglichen Ende der außerbetrieblichen Ausbildung erfolgt sein. Die Vermittlung gilt als erfolgreich bzw. nachhaltig, wenn das Ausbildungsverhältnis länger als vier Monate fortbesteht.

Die Pauschale wird für jeden Auszubildenden gesondert am Ende des jeweiligen Ausbildungsjahres nur einmal gezahlt. Die Vermittlung ist mit entsprechenden Kopien des Ausbildungsvertrages sowie einer Bescheinigung des Betriebes über den Fortbestand der Ausbildung am Ende des vierten Monats nach der Vermittlung zu belegen.

Sämtliche erforderlichen Nachweise müssen spätestens bis zum Ablauf von 6 Monaten nach Ende des jeweiligen Vertragsjahres vorgelegt werden (Ausschlussfrist). Für die Fristenberechnung gelten die Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB).

➤ **Hinweis zur Umsatzsteuerpflicht:**

Die Voraussetzungen für eine Steuerbefreiung von Arbeitsmarktdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III regelt § 4 Nr. 15b UStG.

Umsatzsteuerfrei sind danach, „Eingliederungsleistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch, Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch und vergleichbare Leistungen, die von Einrichtungen des öffentlichen Rechts oder anderen Einrichtungen mit sozialem Charakter erbracht werden.

Andere Einrichtungen mit sozialem Charakter im Sinne dieser Vorschrift sind Einrichtungen,

- a) die nach § 178 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch zugelassen sind,*
- b) die für ihre Leistungen nach Satz 1 Verträge mit den gesetzlichen Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch geschlossen haben oder*
- c) die für Leistungen, die denen nach Satz 1 vergleichbar sind, Verträge mit juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die diese Leistungen mit dem Ziel der Eingliederung in den Arbeitsmarkt durchführen, geschlossen haben.“*

3 Beschreibung allgemeiner Leistungsmerkmale bzw. Qualitätsstandards („Flankierende Fördereinheiten“)

Nachfolgend werden allgemeine Leistungsmerkmale bzw. Mindestanforderungen im Rahmen der flankierenden Fördereinheiten benannt. Weiterführende Handlungsansätze sind zulässig und vom Auftraggeber ausdrücklich erwünscht.

Die flankierenden Fördereinheiten sind abgestimmt auf den individuellen Bedarf der Teilnehmenden und der jeweiligen Maßnahmegruppe durchzuführen.

3.1 Methodik, Didaktik, Schlüsselkompetenzen

Vor dem Hintergrund der unter Punkt 2.1 beschriebenen Zielgruppe und der Ausbildungsinhalte (Leistungsmerkmale) ist es von äußerst großer Bedeutung, auch den Beratungs-, Begleitungs- und Entwicklungsansatz in der Interaktion mit dem Auszubildenden zu verändern.

Dazu soll ein **systemischer Beratungs-, Begleitungs- und Entwicklungsansatz Anwendung finden**. Dabei wird davon ausgegangen, dass der Einzelne nicht isoliert steht und handelt (individual zentriert), sondern immer im Kontext von Beziehungen und Interaktionsprozessen mit Freunden, Partnern, Familie- bzw. Bedarfsgemeinschaft und auch im Kontext von gesellschaftlichen Systemen und Entwicklungen. Nicht Schuldfragen, Symptome und Ursachenforschung stehen im Mittelpunkt des Beratungs-, Begleitungs- und Entwicklungsprozesses, sondern Handlungspotentiale und Ressourcen. Es geht darum Entwicklungen anzuregen, Hemmnisse abzubauen und sich dabei an den Potentialen der Teilnehmenden zu orientieren. Der Begleiter (Mitarbeiter der Berufsausbildung) nimmt nicht die Rolle des Besserwissenden ein, sondern steht dem Auszubildenden mit Neugier gegenüber, versucht seine Erlebens- und Sichtweisen zu verstehen, stellt Fragen und tritt gemeinsam mit dem Auszubildenden in einen Prozess der Ideenentwicklung und der Schaffung neuer Perspektiven. Es geht im Kern um die Befähigung „Bewegung“ zu erzeugen und selbstbestimmte positive Selbstwirksamkeitserfahrungen zu sammeln und initiieren.

Ferner sind geeignete Medien zur Unterstützung der anzuwendenden Methodik vorzuhalten und einzusetzen. Diese müssen einen engen Bezug zur jeweiligen Zielsetzung der Ausbildung haben und die individuellen Belange der zugewiesenen Auszubildenden angemessen berücksichtigen. Ziel der Berufsausbildung ist es u. a. auch, die Auszubildenden durch den Einsatz spezieller didaktischer Angebote in die Lage zu versetzen, das individuelle Ziel zu erreichen.

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

Wenn die zu erlernenden fachtheoretischen Inhalte es ermöglichen, sind verschiedene Methoden, insbesondere **Einzelgespräche, Gruppen- und Einzelseminare und Gruppenarbeiten** einzusetzen. Ziel ist es im Bereich des formalen und nonformalen Lernens einen breiten didaktisch-methodischen Ansatz gegenüber den Auszubildenden anzubieten, um ggf. Defizite und individuelle Problemlagen in Bezug auf das **Lernen als Wissensaneignungsprozess** offenzulegen und im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung zu reflektieren und positiv zu beeinflussen. Im Rahmen der Maßnahme soll begleitend Lernberatung unter dem Motto „das Lernen lernen“ angeboten und realisiert werden.

Folgende **Lehrmittel** sind einzusetzen und vorzuhalten:

- Allgemeine und berufsspezifische Fachliteratur, die den Anforderungen der gültigen Ausbildungsordnung entspricht und für die die jeweilige Zulassung erteilt ist,
- Arbeitsmittel, z. B. Arbeitsbögen, Skripte, Prüfungsbögen usw. (diese Arbeitsmittel sind zum Verbleib beim Auszubildenden zur Verfügung zu stellen),
- allgemein- und berufsbezogene Lern-Software.

Die Entwicklung und Förderung von **Schlüsselkompetenzen** als berufsübergreifende Kompetenzen haben eine große Bedeutung, um die Auszubildenden auf die wachsenden Anforderungen 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 Berufsausbildung gezielt zu fördern.

Insbesondere sollen gefördert werden:

- Persönliche Kompetenzen (z. B. Motivation, Leistungsfähigkeit, aber auch Selbstbild, Selbsteinschätzung, Selbstsicherheit, Offenheit, Werthaltung, Empathie),
- Soziale Kompetenzen (z. B. Kommunikation, Kooperation/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit),
- Methodische Kompetenzen (z. B. Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lernfähigkeit, Einordnung und Bewertung von Wissen),
- IT- und Medienkompetenz (selbständige Anwendung und zielgerichtete Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik sowie Printmedien).

3.2 Stütz- und Förderunterricht

Der Erwerb von fachtheoretischen, -praktischen und allgemeinbildenden Kenntnissen durch die Auszubildenden (hier insbesondere Deutsch und Mathematik) ist durch den Einsatz von **Stütz- und Förderunterricht** abzusichern.

Den Auszubildenden sind die zur Ausbildung erforderlichen fachtheoretischen, -praktischen und allgemeinbildenden Inhalte zielgruppengerecht zu vermitteln bzw. deren Vermittlung zu unterstützen (**Stützunterricht**). Der Stützunterricht ist kontinuierlich einzusetzen und auf die im Berufsschulunterricht vermittelten Unterrichtsinhalte abzustimmen.

Im **Förderunterricht** geht es zunächst darum, die Ursachen der Lernschwäche zu ermitteln und zu bekämpfen. Dies erfolgt über intensive Gespräche, Tests und Beobachtungen. Förderunterricht soll die konkreten Lernschwächen junger Menschen angehen.

Den Auszubildenden 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 Auszubildenden sind durch gezielte Aktivitäten auf die jeweilige Zwischen-, Teil- bzw. Abschlussprüfung vorzubereiten. Neben der fachlichen Vorbereitung soll auch ein spezielles Training im Umgang mit Prüfungsstress, Prüfungsangst und Prüfungsdruck durchgeführt werden.

Neben den typisch vermittelten Inhalten im Rahmen des Stütz- und Förderunterrichtes sollen für besonders förderungsbedürftige und benachteiligte junge Menschen (bspw. junge Menschen mit Migrationshintergrund) weitere individuelle Leistungen angeboten werden. Gesellschaftliche, kulturelle und soziale Problembewältigung, weiterer Abbau von Sprach- und berufsspezifischen Bildungsdefiziten sollen den jungen Menschen die dauerhafte Integration erleichtern.

Der Auftragnehmer ist für die individuell angepasste und bedarfsorientierte Durchführung des Stütz- und Förderunterrichts verantwortlich.

3.3 Sozialpädagogische Begleitung

Die Heranführung und Eingliederung in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem soll insbesondere durch intensive sozialpädagogische Begleitung und Förderung erreicht werden. Ziel ist die Bewältigung von Eingliederungshemmnissen durch die Herstellung der individuellen Grundstabilität bei Problemlagen sowie die Herstellung eines positiven Lern- und Arbeitsverhaltens der Teilnehmenden insbesondere durch die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen.

Während der gesamten Durchführung sind die Auszubildenden sozialpädagogisch zu begleiten. Vom Auftragnehmer wird eine hohe Einzelfallkontaktdichte erwartet.

Zu den Aufgaben der sozialpädagogischen Begleitung gehören:

1. Koordination und Sicherstellung des Zusammenwirkens der verschiedenen Akteure in der Berufsausbildung und im Hilfesystem,
2. Aufsuchende pädagogische Arbeit (insbesondere in der Einstiegsphase und bei Schwierigkeiten im Verlauf),
3. Aufbau von verlässlichen Beziehungsstrukturen,
4. Entwicklung einer Lebens- und Berufsperspektive,
5. Koordinierung der Förderverläufe,
6. Organisation weiterer externer Hilfen (Lotsenfunktion) in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber,
7. Begleitung des Übergangs in weiterführende Qualifizierungsangebote oder Ausbildung/Beschäftigung.

Zusätzliche Aufgaben der sozialpädagogischen Begleitung sind mindestens:

- Hilfestellung bei Problemlagen (z. B. Krisenintervention),
- Entwicklungsfördernde Beratung und Einzelfallhilfe,
- Verhaltenstraining,
- Regelmäßige Sprechstundenangebote,
- Erstellen und Fortschreiben des Aktivierungs- und Eingliederungsplanes (Integrationsplan) in Absprache mit den Auszubildenden und den in der Ausbildung eingesetzten Mitarbeitern,
- Abstimmung der Inhalte des Integrationsplans mit dem Auszubildenden (Inhalt, Zeitpunkt und Gesprächsteilnehmer des Gesprächs sind zu dokumentieren und dem Auszubildenden auszuhändigen),
- Vereinbarung, Umsetzung und Kontrolle von Zielvereinbarungen mit den Auszubildenden,
- Im Einzelfall: Akquirieren von Stellen für betriebliche Erprobungen und Schnupperpraktika, Vorbereitung und Begleitung betrieblicher Erprobungen.

3.4 Weitere Querschnittsaufgaben

➤ Grundlagen gesunder Lebensführung

Ziel ist die Vermittlung von Kenntnissen über die Voraussetzungen einer gesunden Lebensführung, die überwiegend durch praktische Anwendung vermittelt werden sollen. Die Wechselwirkung zwischen physischer und psychischer Gesundheit und der sozialen und beruflichen Integration soll verdeutlicht werden.

Ein weiterer wesentlicher Baustein ist die Ernährungsberatung und –praxis. Hierbei soll den Teilnehmenden eine gesunde Ernährung auch ohne finanziellen Mehraufwand nahegebracht werden.

Weitere Ansatzpunkte zur Schaffung der Voraussetzungen einer gesunden Lebensführung können z. B. sein

- Aufbau einer regelmäßigen Tagesstruktur einschließlich Schlafzeiten,
- Erlernen von Techniken zur Regeneration, Konzentration und Entspannung,
- Verbesserung der Körperhygiene.

➤ **Suchtprävention**

Ziel von suchtpräventiven Bemühungen ist der verantwortungsvolle Umgang mit Suchtmitteln unter Berücksichtigung gesundheitlicher und rechtlicher Aspekte. Die vollkommene Abstinenz im Hinblick auf illegale Suchtmittel sowie der verantwortungsvolle und selbst kontrollierte Umgang mit Alkohol, Tabakerzeugnissen und Artikeln der Unterhaltungselektronik mit dem Ziel weitgehender Abstinenz soll unterstützt werden. Darunter fällt auch der bestimmungsgemäße Gebrauch von Medikamenten.

➤ **Schuldenprävention**

Schuldenprävention wird verstanden als Erziehung zum Umgang mit Geld und Konsum. Sie muss den Teilnehmenden die Möglichkeit bieten, selbst Ansätze zu entwickeln, die ihre Haltung zum Umgang mit Geld und zum Konsumieren allgemein reflektieren, die gewonnenen Erkenntnisse in der Gruppe auszutauschen und neue Erfahrungen zuzulassen. Die Teilnehmenden müssen die Möglichkeit erhalten, ihre eigenen Handlungsalternativen zu entwickeln, die auf ihre Lebenssituation zugeschnitten sind. So können sie lernen, dass es auch im Umgang mit Geld und Konsum keine "objektiv" richtigen Lösungen gibt, weil das jeweilige Handeln von den jeweiligen persönlichen Werthaltungen bestimmt wird. Die Vermittlung von Wissen z. B. über die Gefahren einer Ver- bzw. Überschuldung über Kredite, Versicherungen, Ratenzahlungen, Handyverträge, Werbung, Konsum usw. muss allerdings eingebettet sein in die Auseinandersetzung mit der eigenen Lebenssituation der Teilnehmenden.

➤ **Kommunikationscoaching**

Kommunikation ist das wesentliche Element zwischenmenschlichen Handelns sowie kundenorientierten Verhaltens im Arbeitsalltag. Gelungene Kommunikation ist eine wichtige Voraussetzung für privaten wie beruflichen Erfolg. Die Auszubildenden sollen einfache psychologische Grundlagen der Kommunikation kennen lernen. Sie sollen erfahren, welche Auswirkungen ihr eigener Kommunikationsstil auf den Verlauf eines Gespräches hat und wie Gespräche besser verlaufen können. Was verrät unser Kommunikationsstil (verbal und nonverbal) über uns?

Zur Entwicklung und Verbesserung der eigenen Kommunikation sollen gemeinsam die folgenden Themen erschlossen und bearbeitet werden:

- Allg. psychologische Grundlagen der Kommunikation,
- Gesprächsführung,

- Kritik- und Konfliktgespräche souverän meistern, Konflikte vorab erkennen, Konfliktphasen,
- Umgang mit Ärger und Aggression im Alltag und am Arbeitsplatz,
- Meine Stimme erfolgreich nutzen! (Überwinden von Ängsten, bewusster Stimmeinsatz, Förderung einer deutlichen und überzeugenden Sprechstimme),
- Umgang mit Dialekten, Sprachrhythmus und Artikulation,
- nonverbale Kommunikation: der erste Eindruck, Körpersprache und selbstsicherer Blickkontakt, positive Ausstrahlung,
- Telefongespräche souverän und zielführend gestalten.

Das Kommunikationscoaching soll sowohl theoretisches Wissen vermitteln, als auch Erlerntes sehr praxisnah erproben und den Auszubildenden konkretes Handwerkszeug für die Umsetzung im Alltag und Berufsleben bieten. Anhand von alltäglichen (privaten und beruflichen) Situationen aus Erlebnissen der Auszubildenden können Handlungsmöglichkeiten erarbeitet und trainiert werden.

➤ **Aufbau und Nutzung von Netzwerken**

Den Auszubildenden sollen im Rahmen der Ausbildung stetig Möglichkeiten der Nutzung von regionalen zielgruppenspezifischen Unterstützungsnetzwerken bzw. Hilfsinstitutionen (bspw. psychologische oder medizinische Beratungsstellen, Schuldnerberatungsstellen, regionale Wirtschaftsunternehmen zur Durchführung berufspraktischer Erprobungen, die ggf. nicht Ausbildungsbestandteil sind, Agentur für Arbeit, Jugendamt, Kammern, Nachhilfeeinrichtungen...) unterbreitet werden.

Ferner sollen Möglichkeiten zur Schaffung individueller und sozialer Netzwerke gemeinsam mit dem Auszubildenden erarbeitet werden.

Hierfür bedarf es besonderer Kompetenzen und Erfahrungen der Ausbilder im Agieren in Netzwerken. Spezifische Beratungs- und Netzwerkangebote für die Zielgruppe zur individuellen Unterstützung und Hilfe bei der Entwicklung einer Berufs- und Lebensperspektive sollen zur Stärkung der eigenen Kompetenzen vermittelt werden.

➤ **Vermittlung weiterer lebensnaher Kompetenzen**

Junge Menschen bspw. mit Migrationshintergrund sollen lebensweltbezogene gesellschaftliche, kulturelle sowie arbeitsmarkt- und bildungsorientierte Kenntnisse besitzen. Die bisher vermittelten Erkenntnisse sollen im Rahmen der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen vertieft werden. Die jungen Menschen (mit Migrationshintergrund) lernen insbesondere die gesellschaftlichen Normen und Werte, soziale und berufliche Bedingungen in Deutschland kennen. Im Fokus der Querschnittsthemen können insbesondere folgende Kenntnisvermittlungen stehen:

- Alltagscoaching,

- vertiefende Vermittlung der deutschen Sprache in Wort und Schrift,
- Kommunikation im Beruf,
- Vermittlung von EDV-Grundlagen,
- Umgang mit Ämtern und Behörden,
- gesellschaftliche und soziale Trainings, Vermittlung von Sozialkompetenzen.

➤ **Gesellschaftliche und politische Aufklärungsarbeit**

Die gesellschaftlichen Entwicklungen, die sich bspw. aufgrund der Flüchtlingszuwanderung abzeichnen, betreffen auch die Auszubildenden dieser Maßnahme. Wo Menschen sich fremd sind, können schnell Vorurteile gegenüber „Anderen“ entstehen. Für das gemeinsame Zusammenleben ist es daher umso wichtiger, die Öffnung der Gesellschaft zu fördern und einen konstruktiven Umgang mit Vielfalt zu stärken. Vorurteile werden dort abgebaut, wo Aufklärungsarbeit und ein (direkter) Kontakt zu Außenseitern der Bevölkerung besteht.

Ehrenamtliches und bürgerschaftliches Engagement leistet einen wesentlichen Beitrag zu einer solidarischen und zukunftsfähigen Gesellschaft.

Auch gesellschaftspolitische Themen, wie „Cyberkriminalität“, Klimawandel, Energiewende, Armut usw. sind in aller Munde. Aktuelle Problematiken werden von der Zielgruppe oft verzerrt wahrgenommen und bieten somit Angriffsfläche für Ausgrenzung, Fanatismus und Gewalt. Es soll gezielt Diskriminierungen entgegengewirkt werden.

Im Rahmen der Berufsausbildung soll auf aktuelle gesellschaftliche und politische Themen eingegangen und die Bedeutung der demokratischen Grundordnung aufgezeigt werden. Die Auszubildenden sollen mit diesen Themen konfrontiert werden, um neue Impulse zu erhalten. Sie sollen sich mit den Themen beschäftigen und ggf. Initiativen ergreifen, sich ehrenamtlich zu betätigen. Im Fokus der Aufklärungsarbeit soll die Sensibilisierung für öffentlichkeitswirksame Themen stehen sowie die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements.

4 Wertungskriterien

Der Bieter hat in seiner Angebotskonzeption darzustellen, wie er die Anforderungen einer erfolgreichen Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen erfüllen und die Qualität der Durchführung sicherstellen wird. Die Konzeption ist entsprechend der vorgegebenen Reihenfolge der Wertungskriterien zu gliedern. **Insbesondere soll der Bieter die praxisorientierte Umsetzung bzw. Vorgehensweise darstellen.**

4.1 Wertungskriterium „Aktivierung und Motivation der Auszubildenden“ (Gewichtung bei der Wertung: 25% der Gesamtpunktzahl)

Stellen Sie eine zielgruppenadäquate Strategie zur Aktivierung der Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung dar. Schildern Sie Ihre strategische Vorgehensweise zur

Vorbereitung der Auszubildenden und zur Steigerung von Engagement und Motivation. Gehen Sie dabei auf die verschiedenen „Handlungsbedarfe“ der Zielgruppe ein, die zu mangelnder Motivation führen.

Beschreiben Sie anhand eines konkreten Beispiels, wie Sie einen Auszubildenden für eine regelmäßige Teilnahme gewinnen und vorzeitige Abbrüche in den ersten Wochen verhindern wollen. Erläutern Sie daher Ihre pädagogische Vorgehensweise, um von Beginn an motivationsbedingten Abbrüchen entgegenzuwirken.

4.2 Wertungskriterium „Individuelle Förderplanung“

(Gewichtung bei der Wertung: 30% der Gesamtpunktzahl)

Stellen Sie beispielhaft anhand eines lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten jungen Menschen mit multiplen Handlungsbedarfen und schwierigem familiären Hintergrund die individuelle Förderplanung dar.

Erläutern Sie, wie Sie die Verzahnung von Theorie und Praxis (Zusammenarbeit mit den Kooperationsbetrieben und Berufsschulen) in einem beliebigen Ausbildungsberuf umsetzen, insbesondere wie Sie die Erkenntnisse während der fachpraktischen Wissensvermittlung und der fachtheoretischen Wissensvermittlung in der Berufsschule berücksichtigen.

Beschreiben Sie, wie die Entwicklung der Schlüsselkompetenzen sowie die Unterstützung des anzustrebenden Ziels eines frühzeitigen Übergangs in betriebliche Ausbildung erfolgen soll.

- inhaltliche Ausgestaltung der Ausbildungsphasen,
- Inhalte der Förderangebote,
- Abstimmung der Förderangebote auf die Anforderungen der Ausbildungsberufe,
- Methoden,
- zielgruppengerechte Didaktik und Vermittlungsmethoden,
- Abstimmung von Bildungsabschnitten, Lernzielen und Vermittlungsmethoden in Hinblick auf das Zusammenspiel von Praxis- und Theorieteil der Ausbildung,
- spezielle pädagogische Methoden/Lehrmittel/Lernmittel
- Ansätze des ergebnisorientierten Lernens,
- sozialpädagogische Angebote in Bezug auf Ziele, Methoden und Schwerpunkte,
- Ausgestaltung externer sozialpädagogischer Kooperationsbeziehungen sowie Formen von Krisenintervention.

4.3 Wertungskriterium „Stütz- und Förderunterricht“

(Gewichtung bei der Wertung: 15% der Gesamtpunktzahl)

Beschreiben Sie an einem Beispielfall mindestens je eine Unterrichtsstunde Stützunterricht (45 Minuten) und eine Unterrichtsstunde Förderunterricht (45 Minuten). Erläutern Sie, welche methodische und didaktische Vorgehensweise Sie wählen.

- Elemente des Stützunterrichts zur Absicherung des Erwerbs von Fachtheorie und allgemeinbildenden Kenntnissen,
- Darstellung des Förderunterrichts zum Aufbau adäquater Lerntechniken und Lernvoraussetzungen,
- Verzahnung von Stütz- und Förderunterricht mit anderen Lebenssituationen,
- Zusammenarbeit mit den Berufsschulen und Kooperationsbetrieben,
- zielgruppenadäquate Lehrmittel/Lernmittel.

4.4 Wertungskriterium „Integrationsstrategie und Integrationschancen“ (Gewichtung bei der Wertung: 10% der Gesamtpunktzahl)

Stellen Sie Ihre Integrationsstrategie für die frühzeitige Vermittlung der Auszubildenden in betriebliche Ausbildung sowie die Integration in Arbeit zum Ende der Ausbildung dar. Gehen Sie dabei insbesondere auf die Bedeutung der fachpraktischen Wissensvermittlung im Kooperationsbetrieb ein. Zeigen Sie auf, wie Sie die Vermittlung in die betriebliche Ausbildung frühzeitig bzw. die Integration in Arbeit (zum Ende der Ausbildung) realisieren wollen. Gehen Sie dabei auch auf Ihre regionalen Partner, Kooperationsbetriebe sowie Netzwerkstrukturen oder ggf. Verbundsysteme ein.

Schildern Sie weiterhin, wie Sie die Auszubildenden und Betriebe auf die fachpraktische Wissensvermittlung vorbereiten. Ferner beschreiben Sie, wie Sie den Wechsel der Auszubildenden in betriebliche Ausbildung gestalten wollen. Analog dazu skizzieren Sie den Übergang nach Abschluss der Ausbildung in Arbeit.

Beurteilen Sie die Integrationschancen der Auszubildenden auf dem regionalen und überregionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt und geben Sie eine Einschätzung ab, wie viele vorzeitige Übertritte in betriebliche Ausbildungen Sie voraussichtlich erreichen werden. In diesem Zusammenhang ist das Land Brandenburg (inklusive "Berliner Raum") unter besonderer Würdigung des Landkreises Uckermark als „regionaler Arbeitsmarkt“ zu verstehen.

Erläutern Sie, wie Sie gezielt Kooperationsbetriebe für die fachpraktische Wissensvermittlung, Ausbildungs- und Arbeitsstellen in erforderlichem Umfang gewinnen und die Auszubildenden bei ihren Eigenbemühungen aktiv unterstützen wollen.

- Angebote und Hilfen zur Übernahme in eine betriebliche Ausbildung,
- Angebote und Hilfen zur Integration in den Arbeitsmarkt zum Ende der Ausbildung,
- Darstellung des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes,

- Darstellung der regionalen Verbundsysteme, Ausgestaltung der Zusammenarbeit und Verzahnung,
- Darstellung der Kooperation mit Partnern der Ausbildung und Förderung.

4.5 Wertungskriterium „Personaleinsatz und Umsetzungsmodell“ (Gewichtung bei der Wertung: 20% der Gesamtpunktzahl)

Hinweis: „Vorausgeschickt wird, dass unter Punkt 1.1 und Punkt 2.11 Vorgaben zum Personaleinsatz gemacht wurden. Entsprechende Ausführungen über den Personaleinsatz müssen vom Bieter gemacht werden, damit die fachliche Eignung des Maßnahmepersonals geprüft werden kann.

An dieser Stelle werden daher nicht die Aussagen zum vorgehaltenen Personal „an sich“, sondern die Ausführungen in der Konzeption zur Schlüssigkeit des Personaleinsatzes und die Ausführungen zum Zusammenwirken des eingesetzten Personals bewertet.

Erläutern Sie daher, wie Sie das Personal optimal im Hinblick auf die von Ihnen verfolgte Strategie bzw. die von Ihnen gewählten Methoden einsetzen. Wie stellen Sie sicher, dass das Personal die Auszubildenden nach verbindlichen Qualitätskriterien und einheitlichen „Lehrplänen“ betreut und qualifiziert?

Wie erfolgt die Verzahnung von Sozialpädagogik mit Fachpraxis (Kooperationsbetrieb) und Lernförderung (Lehrkraft sowie Berufsschule)?

Gehen Sie auch auf die Sicherstellung der erforderlichen Personalkapazitäten vor dem Hintergrund der kontinuierlichen Zuweisung während der Ausbildung sowie des individuell unterschiedlichen Unterstützungsbedarfes der Auszubildenden ein.

Erläutern Sie die Qualitätssicherung bei Unterrichtsausfall bzw. Personalausfällen während der Durchführung der Berufsausbildung. Wie können diese Situationen behoben bzw. verhindert werden?

Stellen Sie weiterhin dar, welche Strategien Sie entwickelt haben, um die Kontinuität des Personals während der Berufsausbildung zu gewährleisten bzw. in Erwägung ziehen.

4.6 Zusammenfassung der Zuschlags- bzw. Wertungskriterien

- 4.1 Wertungskriterium „Aktivierung und Motivation der Auszubildenden“
(Gewichtung bei der Wertung: 25% der Gesamtpunktzahl)
- 4.2 Wertungskriterium „Individuelle Förderplanung“
(Gewichtung bei der Wertung: 30% der Gesamtpunktzahl)
- 4.3 Wertungskriterium „Stütz- und Förderunterricht“
(Gewichtung bei der Wertung: 15% der Gesamtpunktzahl)
- 4.4 Wertungskriterium „Integrationsstrategie und -chancen“
(Gewichtung bei der Wertung: 10% der Gesamtpunktzahl)

4.5 Wertungskriterium „Personaleinsatz und Umsetzungsmodell“ (Gewichtung bei der Wertung: 20% der Gesamtpunktzahl)

➤ **Bewertungsstufen:**

- 0 Punkte: Das Leistungsangebot des Bieters ist unzureichend. Die Ausführungen im eingereichten Konzept (zu den im Wertungskriterium benannten Aufgabenstellungen) sind unzureichend; die gefragten Leistungen sind vom Bieter unzureichend oder gar nicht erläutert. Sie entsprechen nicht den Anforderungen; die Zielerfüllung ist mit dem Leistungsangebot generell nicht möglich.
- 1 Punkt: Das Leistungsangebot des Bieters ist nicht ausreichend. Die Ausführungen im eingereichten Konzept (zu den im Wertungskriterium benannten Aufgabenstellungen) sind nicht ausreichend. Die gefragten Leistungen sind vom Bieter unvollständig, nur teilweise erläutert und auch nur in Ansätzen erkennbar; die Darstellung der Lösungsansätze ist nicht ausreichend und mit Mängeln behaftet. Die Zielerfüllung ist trotz Teilerfüllung der Anforderungen mit dem Leistungsangebot nicht möglich.
- 2 Punkte: Das Leistungsangebot des Bieters ist durchschnittlich. Die Ausführungen im eingereichten Konzept (zu den im Wertungskriterium benannten Aufgabenstellungen) sind durchschnittlich. Die gefragten Leistungen sind vom Bieter beschrieben und ansatzweise erläutert. Die Darstellung der Lösungsansätze ist bedingt erfolgt. Die Zielerfüllung ist mit dem Leistungsangebot grundsätzlich möglich.
- 3 Punkte: Das Leistungsangebot des Bieters ist gut. Die Ausführungen im eingereichten Konzept (zu den im Wertungskriterium benannten Aufgabenstellungen) sind gut. Die gefragten Leistungen sind vom Bieter vollständig beschrieben. Die Darstellung der Lösungsansätze ist schlüssig und gut nachvollziehbar und liegt über dem Durchschnitt. Für die Zielerfüllung ist das Leistungsangebot gut geeignet.
- 4 Punkte: Das Leistungsangebot des Bieters ist sehr gut. Die Ausführungen im eingereichten Konzept (zu den im Wertungskriterium benannten Aufgabenstellungen) sind sehr gut. Die gefragten Leistungen sind vom Bieter vollständig und umfassend detailgetreu beschrieben sowie präzise und praxisorientiert erläutert. Die Darstellung der Lösungsansätze ist von außerordentlicher Qualität. Für die Zielerfüllung ist das Leistungsangebot im besonderen Maße geeignet.