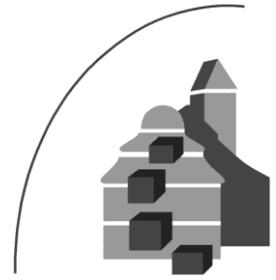


JUGENDWERK
BIRKENECK



Leistungsbeschreibung

**Sozialpädagogisch begleitete
berufliche Bildung**

Stand: 05 / 2021

Träger:
Jugendwerk Birkeneck gGmbH

Leistungsbeschreibung
Sozialpädagogisch begleitete berufliche Bildung

Jugendwerk Birkeneck

Inhaltsverzeichnis

1.	Gesamteinrichtung	4
1.1	Art der Gesamteinrichtung/Leistungsbereich/Grundstruktur	4
1.1.1	teilstationäre und vollstationäre heilpädagogische Betreuung	4
1.1.2	sozialtherapeutische Betreuung	4
1.1.3	berufliche Bildung und tagesstrukturierende Maßnahme	4
1.1.4	Förderzentrum emotionale und soziale Entwicklung	4
1.1.5	Berufsschule für emotionale und soziale Entwicklung	4
1.2	Leitungsaufgaben nach Einrichtungen	4
1.3	Leitbild	5
2.	Leistungen der sozialpädagogisch begleiteten Ausbildung	5
2.1	Personenkreis	6
2.1.1	Zielgruppe.....	6
2.1.2	Zugangsvoraussetzungen sind in der Regel:	6
2.1.3	Ausschlusskriterien	6
2.2	Hilfeart und Rechtsgrundlagen	6
2.3	Ziele	7
2.4	Methodische Grundlagen	7
2.5	Inhalt und Umfang der Regelleistungen	7
2.5.1	Betreuung im Ausbildungsalltag.....	7
2.5.2	Mittelbare Leistungen	8
2.6	Methoden und Hilfen	8
2.6.1	Beteiligung.....	8
2.6.2	Mitwirkung am Hilfeplanverfahren; zeitliche Perspektive	8
2.6.3	Aufnahmeverfahren	9
2.6.4	Anamneseverfahren	9
2.6.5	Ausbildungsplanung	9
2.6.6	Werktägliches Betreuungsumfang	9
2.6.7	Ausbildungsrichtungen	10
2.6.8	Berufsfindung	10
2.6.9	Differenzierung und Individualisierung	10
2.6.10	Transparenz und kleine Schritte	10
2.6.11	Ausbildung am Auftrag.....	11
2.6.12	Betriebspraktika	11
2.6.13	Berufswechsel innerhalb der Einrichtung	11
2.6.14	Regeln und Konsequenzen.....	11

2.6.15	Rückmelde- und Beurteilungssystem (RBS)	12
2.6.16	Beschwerdemanagement	12
2.7	Berufsschule	14
2.8	Leitung und Verwaltung.....	14
2.9	Personal.....	15
2.9.1	Personalgewinnung und Einarbeitung.....	15
2.9.2	Personalentwicklung und Organisationsstruktur	15
2.9.3	Fortbildung und Weiterbildung	15
2.10	Versorgung.....	15
2.10.1	Verpflegung	15
2.10.2	Ärztliche Versorgung	16
2.10.3	Interne Infrastruktur	16
2.11	Räumliche Bedingungen und technische Ausstattung.....	16
2.11.1	Lage	16
2.11.2	Werkstätten	16
2.11.3	Raumangebot.....	16
2.11.4	Freizeiteinrichtungen	16
3.	Individuelle Zusatzleistungen.....	16
4.	Mindestausbildungsvergütung.....	17
5.	Personelle Ausstattung	18

Individuelle Leistungsbeschreibung	Stand 05 / 2021
------------------------------------	-----------------

Einrichtung:	Jugendwerk Birkeneck gGmbH, Birkeneck 1, 85399 Hallbergmoos
Ort der Leistungserbringung:	Siehe oben
Einrichtungsart:	Sozialpädagogisch begleitete Berufsausbildung
Anzahl Ausbildungsstätten und Plätze:	sieben Werkstätten mit insgesamt 37 Plätzen

1. Gesamteinrichtung

1.1 Art der Gesamteinrichtung/Leistungsbereich/Grundstruktur

Das Jugendwerk Birkeneck ist eine gemeinnützige GmbH. Der Alleingesellschafter ist die gemeinnützige Jugendwerkstiftung der Herz-Jesu Missionare. Die GmbH ist im Handelsregisterbuch unter 129610 beim Amtsgericht München eingetragen.

Das Jugendwerk Birkeneck ist eine Jugendhilfeeinrichtung mit Wohnplätzen, sozialpädagogisch begleiteter Ausbildung, Förderzentrum für emotionale und soziale Entwicklung, sowie einer Berufsschule für emotionale und soziale Entwicklung.

1.1.1 teilstationäre und vollstationäre heilpädagogische Betreuung

- zwei Schülergruppen, insgesamt 18 Plätze
- drei Gruppen für Jugendliche und junge Erwachsene, insgesamt 27 Plätze
- betreutes Wohnen extern und intern, durchschnittlich 10 Plätze
- eine Clearing-, und Inobhutnahmestelle für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (umF) 12 Plätze

1.1.2 sozialtherapeutische Betreuung

- drei offenen Gruppen für Kinder und Jugendliche, insgesamt 20 Plätze
- eine Clearingstelle für Kinder, individuell geschlossenen mit integrierter Klasse für Kranke (WAD) 7 Plätze

1.1.3 berufliche Bildung und tagesstrukturierende Maßnahme

- in 15 Berufen, davon sechs Fachpraktiker und acht Vollausbildungen 37 Plätze

1.1.4 Förderzentrum emotionale und soziale Entwicklung

1.1.5 Berufsschule für emotionale und soziale Entwicklung

1.2 Leitungsaufgaben nach Einrichtungen

Gesamteinrichtung:			
Geschäftsführung und Heimleitung in Personalunion	=	1,0	Stelle
Verteilungsschlüssel auf die Kostenstellen:			
• Heilpädagogische Gruppen für Schüler	=	0,10	
• Heilpädagogische Gruppen für Azubi	=	0,15	
• Betreutes Wohnen	=	0,10	
• Clearingstelle f. umF	=	0,10	

- Sozialtherapeutische Gruppen (offen) = 0,20
- Sozialtherapeutische Clearingstelle = 0,10
- Sozialpädagogisch begleitete Ausbildung = 0,25

1.3 Leitbild

Das Jugendwerk Birkeneck widmet sich im Sinne des Ordensgründers der Herz-Jesu-Missionare, Pater Julius Chevalier, in Not geratenen jungen Menschen.

Vorrangiges Anliegen ist es, den Nöten der Zeit mit christlichem Verständnis auf der Basis einer wertschätzenden Haltung zu begegnen und unter Wahrung der Rechte von Kindern und Jugendlichen zu helfen, wo es dringend nötig ist.

Viele unserer Jugendlichen sind in einem Milieu aufgewachsen, in dem sie häufig gravierende seelische und bisweilen körperliche Schädigungen erlebten. Einige von ihnen leiden an Verletzungen, die sie tief getroffen haben und über die sie ein Leben lang nur schwer hinwegkommen; sie hatten wenige Chancen, ihre positiven Kräfte zu entwickeln und zu ihrem Vorteil zu nutzen.

Die emotionale Verlässlichkeit, die diesen jungen Menschen in ihrem bisherigen Leben vielfach gefehlt und dadurch ihren Sozialisationsprozess ebenso behindert hat wie ihr Heranwachsen zu einer altersgemäßen persönlichen Reife, versuchen wir als Träger durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bieten.

Wir schaffen ein heilpädagogisches Klima, in dem die jungen Menschen ihre Stärken entwickeln, und ihre Defizite ausgleichen können. Mit unserer menschlichen und fachlichen Begleitung unterstützen wir sie in der Entwicklung zu einem eigenständigen und selbstverantwortlichen Leben.

2. Leistungen der sozialpädagogisch begleiteten Ausbildung

Die Ausbildung in Einrichtungen der Erziehungshilfe fördert Jugendliche und junge Erwachsene ausgehend von ihren individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und Ressourcen, damit sie trotz ihrer Leistungs- und Sozialisationsdefizite am ersten Arbeitsmarkt teilhaben können.

Die Teilhabe am Arbeitsmarkt ist ein wesentlicher Faktor gesellschaftlicher Inklusion, wobei die materielle Existenzsicherung und langfristige Absicherung nur einen Aspekt darstellt.

Überdies sind die Identität des Einzelnen sowie seine gesellschaftliche Einbindung in der Bundesrepublik in einem erheblichen Umfang von der beruflichen Tätigkeit geprägt. In unserer Gesellschaft definiert sich der einzelne Mensch wesentlich über Erwerbsarbeit/Beruf. Ausbildung und Erwerbsarbeit sind in diesem Sinne identitätsstiftend.

Generell ist eine berufliche Ausbildung als ein Wert an sich einzuschätzen: Hier werden spezifische Fachkenntnisse, persönliche und soziale Kompetenzen gefördert und erworben. Aus diesen Gründen ist Ausbildung ein integraler Bestandteil der Erziehungshilfe. Ausbildung ist nicht nur als ein Grundrecht auf persönliche Entfaltung zu betrachten, ihre Ermöglichung stellt zudem einen gesellschaftlichen Auftrag dar.

Die Vermittlung von beruflichen Grundkenntnissen, Schlüsselqualifikationen und Ausbildungsabschlüssen stellen insbesondere für benachteiligte junge Menschen gute Möglichkeiten dar, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Nicht zuletzt eröffnet berufliche Bildung sowohl Leistungsempfängern wie Leistungsträgern die Chance zur „Rückzahlung“ finanzieller Leistungen.

Solange die subjektiven Voraussetzungen für eine Berufsausbildung trotz entsprechendem Alter noch nicht vorliegen, kann es trotzdem sinnvoll sein das Setting eines Ausbildungsumfeldes zu nutzen um darin auf die Ausbildungsfähigkeit hinzuarbeiten.

2.1 Personenkreis

2.1.1 Zielgruppe

Jugendliche, Mädchen und Jungen, die Hilfe benötigen, um sich mit einer beruflichen Qualifikation sozial zu integrieren und finanziell unabhängig zu werden.

2.1.2 Zugangsvoraussetzungen sind in der Regel:

- Freiwilligkeit
- Bereitschaft und Fähigkeit, sich mit den Anforderungen der Hilfeart auseinander zu setzen.
- Fachliche Bestätigung des Hilfebedarfes
- Vorliegen einer Kostenübernahmeerklärung

2.1.3 Ausschlusskriterien

- Ausschluss von bedeutenden geistigen oder berufsrelevanten körperlichen Behinderungen
- Ausschluss von manifester Drogenabhängigkeit
- Ausschluss von neurotischen Störungen, die eine Integration in eine Ausbildungsgruppe verhindern

2.2 Hilfeart und Rechtsgrundlagen

Grundsätzlich ist das Angebot für alle weiblichen und männlichen jungen Menschen offen, die darin eine sinnvolle Unterstützung ihrer persönlichen beruflichen Entwicklung sehen.

Für die Durchführung der Berufsausbildungen mit Gesellenabschluss oder Fachpraktikerabschluss (§ 66 BBiG) gelten die Ausbildungsrahmenpläne der Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer. Die Zwischen- und Abschlussprüfungen werden nach den normalen Prüfungsordnungen vor den Kammern abgelegt.

Die berufliche Grundbildung (Berufsgrundschuljahr) wird mit Ausnahme der Hauswirtschafter/in in kooperativer Form durchgeführt; die Jugendlichen im 1. Ausbildungsjahr werden möglichst schnell in die praktische Ausbildung integriert und besuchen an zwei Tagen wöchentlich den theoretischen Unterricht an der Heimberufsschule. Auf diese Weise wird eine einseitige schulische Beanspruchung vermieden. Bei der Hauswirtschaftsausbildung besteht aufgrund rechtlicher Vorgaben formal leider nur die Möglichkeit eines schulischen Berufsgrundschuljahres (BGJ-S). Dabei werden allerdings auch in hohem inhaltlichen und zeitlichen Maße praktische Lernmethoden eingesetzt um den Auszubildenden mit ihren speziellen Bedürfnissen und Fähigkeiten gerecht zu werden.

Die Auszubildenden der Schreiner und Metallbauer ab dem dritten Ausbildungsjahr besuchen den Berufsschulunterricht an einer externen kooperierenden Berufsschule.

Im 2., 3. und ggf. 4. Ausbildungsjahr besuchen die Azubi neben der Teilzeitberufsschule die von den Innungen angebotenen, überbetrieblichen Kurse.

Eine wichtige Voraussetzung für die *Ausbildung als Jugendhilfemaßnahme* ist das Vorliegen eines *besonderen erzieherischen Bedarfes* gem. § 36 (2) SGB VIII, der die Berufsausbildung als die erforderliche *Art der Hilfe* nach sich zieht. Die Art der individuellen Beeinträchtigungen der jungen Menschen erfordern sozialpädagogisch begleitete, besondere Ausbildungsmaßnahmen, denen durch weniger intensive Maßnahmen nicht ausreichend entsprochen werden können (vgl. § 13 (2) SGB VIII).

Die Rechtsgrundlagen sind Hilfen nach SGB VIII, § 13 (2) in Verbindung mit §§ 27 ff.

Diese Hilfeart ist keine Leistung nach SGB III.

2.3 Ziele

- Entfaltung und Stabilisierung der Persönlichkeit
- Kommunikative Kompetenzen (z.B. Kritikfähigkeit)
- Schlüsselfertigkeiten des Erwerbslebens (z.B. Ausdauer, Belastbarkeit, Flexibilität)
- Angemessenes Arbeitsverhalten
- Fähigkeit zur sinnvollen Berufsentscheidung
- Fähigkeit zur Aufnahme einer Ausbildung
- Verfügen über berufsspezifische Fertigkeiten und Fähigkeiten
- Abschluss einer Ausbildung
- Eigenständige Erwerbsfähigkeit

2.4 Methodische Grundlagen

Junge Menschen, die im Rahmen der Hilfe zur Erziehung berufsbildende Maßnahmen absolvieren, bringen in der Regel problematische, durchaus aber auch positive individuelle Voraussetzungen mit, die es gilt, in ihrer Differenziertheit zu verstehen und das weitere Handeln darauf abzustellen.

Dies bedingt die Notwendigkeit eines flexiblen aber auch berechenbaren, eines individuellen aber auch praktikablen und nicht zuletzt finanzierbaren Methoden- und Maßnahmenrepertoires.

Als Voraussetzung für die individuelle Auseinandersetzung mit dem einzelnen jungen Menschen wird auf die Klarheit und Nachvollziehbarkeit des organisationspädagogischen Rahmens besonderer Wert gelegt.

Jenseits aller objektivierbaren Fakten, Überlegungen und Maßnahmen soll neben einem rational gesteuerten (normengebundenen), auch ein emotional-erfahrungsbezogenes (intuitives) Handeln der Auszubildenden und Mitarbeiter/innen durch eine entsprechend gestaltete Beziehung zwischen jungem Menschen und Mitarbeiter/in möglich sein.

Im Verlauf der Bildungsmaßnahme wird das Gelingen der dynamischen Integration von normengebundenem und intuitivem Handeln eine wesentliche Komponente für die "Lebenstüchtigkeit" in der von komplexen Anforderungen geprägten "freien" Gesellschaft darstellen.

Die nachfolgend aufgeführten spezifischen Methoden sind ein Charakteristikum der Ausbildung, die in Erziehungshilfeeinrichtungen stattfindet. Sie bilden zugleich eine Folie, vor der spezifische und generelle Maßnahmen erfolgen:

- Unterweisung nach sonderpädagogischen Prinzipien
- Anschaulichkeit
- Theorie-Praxis-Verbindung
- den Jugendlichen da abholen, wo er steht (subjektbezogen)
- Erfolgserlebnisse schaffen
- kleine überschaubare Ausbildungsgruppen
- Produktorientierung (Ausbildung am Auftrag)

2.5 Inhalt und Umfang der Regelleistungen

2.5.1 Betreuung im Ausbildungsalltag

- Wahrnehmung der Aufsichtspflicht
- den jungen Menschen ein Vorbild sein und sie als eigenständige Person respektieren
- gezielte Förderung im motorischen, praktisch – handwerklichen Bereich
- Hilfestellung bei der Bewältigung von schulischen, ausbildungsbezogenen und beruflichen Anforderungen einschließlich des Aufbaus von Leistungsmotivation
- Einübung von Sozialverhalten am Arbeitsplatz

- den Tagesablauf strukturieren, Regeln einüben wie Pünktlichkeit und Ordnung
- Grenzen setzen
- Unterstützung beim Ausbau der wesentlichen Kulturtechniken
- Gespräche mit dem Azubi über Befindlichkeiten, Vorhaben und Vereinbarungen
- Unterstützung bei der Bewältigung von Frustrationen und Aggressionen
- Konflikte ansprechen, aufdecken und austragen bzw. aushalten
- situativ und zeitnah auf Handlungsweisen des jungen Menschen reagieren
- Information und Aufklärung über die Rechte und Pflichten von Auszubildenden
- Aufklärung und Unterstützung bei der Geltendmachung von Persönlichkeitsrechten, insbesondere Beschwerderecht, materiellen Ansprüchen, sozialemotionalen Bedürfnissen
- Offene Zugangswege zu den externen und internen Beschwerdeinstanzen (Verfahrenspfleger, Heimaufsicht, Jugendamt, Erziehungsleitung, Heimleitung)

2.5.2 Mittelbare Leistungen

- Erkennen und Beschreiben von ausbildungsbezogenen Aufgaben, Risiken und Ressourcen des einzelnen jungen Menschen
- zeit- und zielgerichtete Planung, Verwirklichung und Überprüfung von ausbildungsförderlichen Teilzielen nach Maßgabe des Hilfe- und Erziehungsplanes
- individuelle Vorbereitung und Reflexion der ausbildnerischen Arbeit
- wöchentliche Leistungsdokumentation, Übergabe und turnusmäßige Berichterstattung nach innen und vereinbarungsgemäß nach außen.
- Gespräche mit Lehrern, Fachkräften des Jugendamtes, u. a. nach Bedarf und Maßgabe

2.6 Methoden und Hilfen

Unser methodischer Grundsatz ist eine integrative Sichtweise, die "Hand, Herz und Kopf" gleichermaßen einbezieht.

2.6.1 Beteiligung

Die Beteiligung der Auszubildenden ist Teil und Ausdruck der methodischen Grundsätze im Jugendwerk Birkeneck. Sie ist impliziter und expliziter Bestandteil der Konzeption und zeigt sich sowohl in deren Charakter als auch in vielen Einzelheiten der Maßnahmen und Hilfen.

Im Ausbildungsverhältnis sind Beteiligungsformen auch in den Ausbildungsordnungen beschrieben. Sie werden mit den Auszubildenden im Rahmen der Besprechung von Rechten und Pflichten, die sich aus dem Ausbildungsvertrag ergeben, erklärt und umgesetzt.

Der Gesetzliche Rahmen und die Ziele der Beteiligung sind die gleichen wie für alle Betreuten im Jugendwerk. Beim Verfahren der heimübergreifenden Beteiligung, das wesentlich auf die verbale Kommunikation zwischen allen Beteiligten –mit unterschiedlichster Sprach- und Sprechkompetenz- angewiesen ist, sind den unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen durch die Verständigungsproblematik enge Grenzen gesetzt. So wäre es für eine echte Mitwirkung im Heimrat notwendig, Simultandolmetscher in Anspruch zu nehmen, was aber nicht finanzierbar ist.

Trotzdem –oder gerade deswegen- wird die Intention der Beteiligungsrechte von den Mitarbeitenden im täglichen Leben praktiziert. Dies bedeutet einen z.T. vielfach höheren Zeitaufwand, um die im Folgenden beschriebenen Methoden und Hilfen umzusetzen.

2.6.2 Mitwirkung am Hilfeplanverfahren; zeitliche Perspektive

Die Ausbilder/innen tragen durch Informationen, die sie den zuständigen Betreuungspersonen zur Verfügung stellen, zur Erstellung des Hilfeplans bei. Nach Möglichkeit nehmen sie am Hilfeplangespräch teil.

Die notwendigen Leistungen, die die Ausbildungseinrichtung zu erbringen hat, sind auch ein Teil des *individuellen Ausbildungsplanes*, der die Ausgestaltung der Hilfe zum Inhalt hat.

Die Beendigung der Ausbildung im Jugendwerk erfolgt regulär nach Erreichen der hilfeplan-gemäßen Ziele. Dies kann mit dem regulären Abschluss der Ausbildung zusammenfallen oder ein früherer Zeitpunkt sein, was bedeutet, dass die Ausbildung in einem Betrieb der freien Wirtschaft fortgesetzt wird.

2.6.3 Aufnahmeverfahren

Die Notwendigkeit des ausbildnerisch-erzieherischen Bedarfs ist bereits vor einer Anfrage zu klären.

Dies erfolgt wie im § 36 SGB VIII beschrieben; allerdings im ersten Schritt ohne Beteiligung der Ausbildungseinrichtung. Sie tritt erst auf den Plan, wenn es um die Aufnahme in die Ein-richtung geht, bzw. bei der Abklärung von Vorstellungen und Bedingungen.

Das Aufnahmeverfahren wird folgendermaßen abgewickelt:

Anfrage durch Klient od. Jugendamt bei der Einrichtung, ob grundsätzlich eine Auf-nahmemöglichkeit besteht.

Die Erziehungsleitung erhält Unterlagen zur Durchsicht und Vorbereitung auf ein Vor-stellungsgespräch.

Vorstellungsgespräch in der Einrichtung unter Beteiligung von: Auszubildendem, Er-ziehungsberechtigtem oder Vormund, Jugendamt

Entscheidungsfindung unter den Beteiligten und Festlegung des Aufnahmetermins

Kostenübernahmeerklärung des Kostenträgers

Aufnahme

2.6.4 Anamneseverfahren

Die ausbildungsbezogene Anamnese wird vom Werkstattleiter in der Regel sukzessive durchgeführt, sie stützt sich auf:

- Unterlagen, und Informationen die vom Jugendamt zur Verfügung gestellt werden.
- Gutachten, Berichte und sonstige Unterlagen von relevanten Stellen.
- Anamnesegespräche mit dem Auszubildenden.
- Anamnesegespräche mit den Betreuungspersonen

2.6.5 Ausbildungsplanung

Der Ausbildungsplan beschreibt die individuelle Ausgestaltung der Ausbildung in der Einrich-tung. Die Verantwortung für den Plan trägt der Ausbilder. Sein Ziel ist eine offene Hand-lungs- und Entwicklungsplanung mit operationalisierten Zielen, die vor allem die Bedingun-gen der *smart*-Regel erfüllen. Sie müssen also **spezifisch-konkret**, **messbar**, **akzeptiert**, **rea-listisch** und **terminiert** sein. Der Plan kann eine Vielzahl von Maßnahmen und Methoden be-inhalten, die in der Ausbildung zur Anwendung kommen. Es wird zwischen einem allgemei-nen und einem individuellen Teil unterschieden. Zum allgemeinen Teil gehören die organisa-tionspädagogischen Maßnahmen wie Tages- und Wochenplan und die Ausbildungsrahmen-ordnung. Der individuelle Teil entsteht nach Sammlung der Anamnesedaten und Verhaltens-beobachtungen, Erstellung der Befunde und Ableitung der Diagnosen. Daraufhin werden individuelle Ausbildungsziele definiert, Maßnahmen und z.T. Methoden ausgewählt und Er-folgskriterien festgelegt. Außer Azubi und Ausbilder tragen, Lehrer/in und Erziehungsleiter/in zum Plan bei. Er wird laufend modifiziert bzw. weitergeführt.

2.6.6 Werktägliches Betreuungsumfang

Die Auszubildenden werden an 220 Arbeitstagen betreut. Die Arbeitszeit ist montags bis donnerstags von 8:00 Uhr bis 17:15 Uhr; an etwa 26 Freitagen endet die Arbeit

um 15:30 Uhr und an etwa 17 Freitagen endet die Arbeit um 12:00 Uhr. Die restlichen Freitage fallen auf Feiertage oder in die dreiwöchige Betriebsruhe im August.

In jeder Werkstatt sind, mit Ausnahme der Hauswirtschaft und Schreinerei, zwei Ausbilder in Vollzeit tätig. Das bedeutet, dass die Intensität der Anleitung mit 13 Ausbildern wesentlich dichter gestaltet werden kann als dies mit den im Entgelt finanzierten 6,3 Stellen möglich wäre.

2.6.7 Ausbildungsrichtungen

Vollausbildungen

Lebensmittelbereich:	Koch /in Bäcker /in Hauswirtschafter /in
Bau- und Ausbau:	Maurer /in Maler/in und Lackierer /in, Gestaltung und Instandhaltung Schreiner/in
Metall:	Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik Metallbauer/in Konstruktionstechnik
Fachpraktiker (§ 66 Berufsbildungsgesetz bzw. § 42m Handwerksordnung)	
Lebensmittelbereich:	Beikoch/ Beiköchin Fachpraktiker/in für Bäcker Fachpraktiker /in in der Hauswirtschaft
Bau- und Ausbau:	Baufachwerker Fachrichtung Hochbau Fachpraktiker/in für Maler und Lackierer
Metall:	Fachpraktiker/in für Metallbau

2.6.8 Berufsfindung

Sofern die Berufswahl noch nicht feststeht, werden in einem ausführlichen Gespräch Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten erhoben, Informationen zu den Berufen gegeben und relevante Fragen abgeklärt. In der Regel kommen etwa drei Berufe in die engere Wahl, die nach Absolvierung von Schnupperwochen und nach Beratung der Beteiligten, getroffen wird.

Die Entscheidung zwischen Fachpraktiker- und Vollausbildung kann in Abhängigkeit von der persönlichen Entwicklung im Einzelfall bis kurz vor die Prüfungsanmeldung hinausgeschoben werden.

In der Regel wird zunächst ein Ausbildungsvertrag mit dem Ziel der Gesellenprüfung abgeschlossen, der bei Erfordernis auf Fachpraktiker umgeschrieben werden kann.

2.6.9 Differenzierung und Individualisierung

Ausgehend von den vorliegenden Informationen aus dem Vorstellungsgespräch und ersten Beobachtungen des Arbeitsverhaltens werden die Anforderungen des Rahmenlehrplanes auf die Aufnahme- und Leistungsfähigkeit des einzelnen Azubi abgestimmt und in der Folgezeit der Entwicklung angepasst.

2.6.10 Transparenz und kleine Schritte

Die Lern-, Übungs- und Produktionseinheiten sind in überschaubare Schritte aufgeteilt. Die Bewältigung eines Schrittes ermöglicht schnelle Erfolgserlebnisse mit motivierender Wirkung. Schwierigkeiten oder Scheitern in einem Abschnitt können vom Ausbilder schnell erkannt und bearbeitet werden.

2.6.11 Ausbildung am Auftrag

Nach unserer Erfahrung sind Jugendliche in ihrer praktischen Ausbildung eher motiviert, wenn ihre Arbeit auch einem Zweck dient, also praktisch verwertbar ist; die geforderte Arbeitshaltung wird dadurch leichter nachvollziehbar gemacht. Deshalb besteht der größte Anteil der Arbeiten in den Lehrwerkstätten möglichst aus Kundenaufträgen.

Entsprechend dem individuellen Ausbildungsstand wird den Jugendlichen Verantwortung übertragen. So führt der Lehrbetrieb die Jugendlichen allmählich auf eine Arbeitshaltung hin, mit der sie auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sein können.

2.6.12 Betriebspraktika

Die Ausbildungswerkstätten können und müssen sich in ihren Anforderungen und im Lern-tempo den Voraussetzungen der Jugendlichen anpassen. Aus Gründen der differenzierten Förderung ist es oft nicht wünschenswert und manchmal auch nicht möglich, realistische Arbeitsbedingungen zu simulieren. Damit trotzdem in ausgewählten Phasen ein Erleben der ungeschützten Arbeitswelt möglich ist, werden Betriebspraktika in kooperierenden Betrieben der freien Wirtschaft durchgeführt.

2.6.13 Berufswechsel innerhalb der Einrichtung

Es wird von Azubis öfter der Wunsch nach dem Wechsel der Berufsausbildung geäußert.

Mit dem ausführlichen Berufsfindungsprocedere (s.o.) versuchen wir die Wahrscheinlichkeit einer objektiv und subjektiv richtigen Berufswahl zu optimieren.

Der Wunsch nach Berufswechsel ist häufig ein Symptom der zugrundeliegenden Problematik eines Jugendlichen (z.B. Vermeidungsverhalten, Selbstunsicherheit, Stimmungslabilität, Ängste). Die individuelle Auseinandersetzung mit der Wechselabsicht beinhaltet in jedem Fall eine Abklärung und Bewertung von Ursachen, Auslösern, Bedingungsfaktoren, persönlichem Verhalten und Konsequenzen. Die Auseinandersetzung hat oft zugleich einen therapeutischen Effekt: Der/die Jugendliche erkennt, dass hinter seinem Wunsch nach schneller Veränderung der Arbeitssituation eher die Vermeidung einer schwierigen sozialen Situation steht. Die Bearbeitung dieser Situation durch die sozialpädagogisch betreuende Einrichtung (Aufdecken psychischer Hintergründe und Erarbeiten neuer, adäquater Konfliktlösestrategien) führt die/den Jugendliche/n an die Lösung des eigentlichen Problems heran und versucht eine Verschiebung von Konflikten in einen anderen Bereich (mit vermeintlichen, kurzfristigen Lösungen) zu verhindern.

In begründeten Ausnahmefällen besteht aber die Möglichkeit die Berufsausbildung zu wechseln, mit dem Vorteil, dass der Ausbildungsbetrieb gleich bleibt.

2.6.14 Regeln und Konsequenzen

Zur Organisation des Arbeitsalltages und als Rahmen, in dem Ausbildung ermöglicht wird, gibt es ausbildungsübergreifende und werkstattspezifische Regeln. Damit die Regeln den betroffenen Personen, also Auszubildenden und Mitarbeiterschaft, einen Orientierungsrahmen und damit Sicherheit bieten können, sind sie einerseits relativ beständig, andererseits aber nicht statisch. D.h. die Regeln werden in gewissen Abständen reflektiert und ggf. verändert, abgeschafft oder neu entwickelt.

Konkrete Regeln gibt es für: Tagesablauf, Wochenablauf, Jahresablauf und Werkstattordnung. Die Einhaltung oder Nichteinhaltung der Regeln führt zu vorhersehbaren Konsequenzen. Bei den positiven oder negativen Konsequenzen ist die nachvollziehbare Verbindung mit dem konkreten Verhalten von großer Bedeutung. Dabei steht die beabsichtigte und mögliche Verhaltensunterstützung oder -änderung im Vordergrund.

2.6.15 Rückmelde- und Beurteilungssystem (RBS)

Differenzierte und regelmäßige Rückmeldung und Beurteilung des Verhaltens sind wichtige Voraussetzungen zur Beibehaltung von positivem und Verbesserung von kritischem Verhalten. Das RBS unterstützt die Ziele angemessenen Sozial- und Leistungsverhaltens in der Werkstatt und Berufsschule.

Es berücksichtigt die individuellen und entwicklungsphasenbezogenen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Auszubildenden, sowie die unterschiedlichen Anforderungen des Werkstätten-, und Schulbereiches.

Dies wird erreicht durch allgemeingültige Beurteilungskriterien (Sozialverhalten gegenüber Jugendlichen und Mitarbeitern/innen, Leistungsbereitschaft, Arbeitsausführung, Arbeitsleistung und Pünktlichkeit), die von den unmittelbar betroffenen Mitarbeitern/innen, den Erfordernissen entsprechend, ausgeführt werden. Die Rückmeldung und Beurteilung kann in eine Belohnung münden wie z.B. besondere persönliche Zuwendung, besonders attraktive Arbeitsaufträge oder Geldprämien.

Die schriftliche Fassung bietet eine Grundlage und Struktur für den Austausch zwischen Azubi, Ausbilder/innen und Lehrern/innen.

Für den Jugendlichen selbst und andere ist seine Entwicklung langfristig leichter nachvollziehbar.

Die persönliche Auseinandersetzung zwischen Erwachsenen und Jugendlichen wird durch das RBS im Sinne einer Strukturierung gefördert.

2.6.16 Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement ist Teil und Ausdruck der methodischen Grundsätze im Jugendwerk Birkeneck. Es ist impliziter und expliziter Bestandteil der Konzeption. Oft werden allerdings –zurecht und sinnvollerweise- andere Begrifflichkeiten verwendet (z.B. Umgang mit Kritik, Krisenintervention, Konfliktklärung, Ziel der Zufriedenheit, Pädagoge-Klient-Beziehung, Gestaltung der Atmosphäre, usw.) In einer Beschwerde liegt die Möglichkeit des Austauschs und Potential für Verbesserungen.

Ziele des Beschwerdemanagements

- Wertschätzung
- Selbstwirksamkeit
- Transparenz
- positive Fehlerkultur
- Zufriedenheit der Beteiligten
- Rechtssicherheit
- Qualitätssicherung

Transparenz der Rechte und des Beschwerdeverfahrens

Voraussetzungen für das Funktionieren des Beschwerdeverfahrens sind die Kenntnis der Rechte aller Beteiligten und die Transparenz des Verfahrens. Dafür ist der Zugang durch die Einrichtung sowohl inhaltlich als auch organisatorisch barrierefrei zu gewährleisten. Die schriftliche Fassung der Verfahrensanweisung (Ablaufschema) und deren Aushang in Gruppen, Werkstätten, Schule und Verwaltung tragen dazu bei.

Beschwerdeführer

Beschwerden können namentlich oder anonym von jeglichen Personen geführt werden

In der Regel sind dies:

- Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene
- Eltern
- Öffentlichkeit
- Jugendamt
- gewerbliche Kunden
- Mitarbeiter

Beschwerdeinhalt

Beschwerdeinhalte können personeller, methodischer, administrativer oder materieller Natur sein.

Sie können ausgelöst werden durch:

- Vorenthaltung oder Verstoß gegen Rechte
- Nichterfüllung ethisch-moralischer Werte oder erzieherischer Haltung
- Organisatorische oder strukturelle Belange

Beschwerdenehmer und / oder Beschwerdebearbeiter

Beschwerden werden grundsätzlich von allen Funktionsträgern entgegengenommen und entweder in eigener Zuständigkeit bearbeitet oder an die zuständige Stelle weitergeleitet. Im Einzelnen sind sowohl externe als auch interne Anlaufstellen definiert.

intern:

- Beschwerdekasten
- Gruppenmitarbeiter
- Werkstattmitarbeiter
- Lehrer
- Gruppenleitung
- Werkstattleitung
- Erziehungsleitung
- Schulleitung
- Verwaltungsleiter
- Heimleiter
- Verwaltungssachbearbeiterin
- Heimrat

extern:

- Heimaufsicht
- Jugendamt
- Verfahrenspfleger
- Gericht
- „Kommission gegen Folter“

Behandlung von Beschwerden

Beschwerden können mündlich zur Niederschrift, telefonisch zur Niederschrift oder schriftlich geäußert werden. Sie sind umgehend zu bearbeiten.

Es wird ein Beschwerdeprotokoll mit folgenden Punkten erstellt:

- Beschwerdeempfänger und -datum
- Beschwerdeführer
- Beschwerdeinhalt
- Behandlung der Beschwerde
- Stellungnahmen der Beteiligten
- Entscheidung
- Mitteilung der Entscheidung an die Beteiligten

Der Umgang mit Beschwerden soll eher vermittelnd denn juristisch sein, wobei der Rechtsweg natürlich offen ist.

Es sollen zeitnahe Entscheidungen angestrebt werden, sofern die Güte der Entscheidungen nicht darunter leidet.

Konsequenzen von Beschwerden

Die Beschwerdeführer erfahren zeitnahe Abhilfe für das vorgetragene Problem. Wenn nur eine teilweise oder keine Abhilfe geschaffen wird, erhalten Beschwerdeführer nachvollziehbare und legitime Erklärungen dafür.

2.7 Berufsschule

Der Unterricht an der Berufsschule mit Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung wird nach den ungekürzten Lehrplänen der Regelberufsschulen in kooperativen BGJ-Klassen außer bei der Hauswirtschaft im schulischen BGJ und Fachklassen der Berufsfelder Metall, Elektrotechnik, Ernährung, Farb- und Raumgestaltung, Holz- und Bautechnik erteilt.

Schreiner, werden extern beschult und können deshalb nur einen Ausbildungsvertrag erhalten, wenn sie imstande sind eine externe kooperierende Berufsschule zu besuchen. Die Metallbauer besuchen die externe kooperierende Berufsschule ab dem dritten Ausbildungsjahr.

Vorwiegend sind ausgebildete Berufsschullehrer (höheres Lehramt an beruflichen Schulen) eingesetzt, die größtenteils als Handwerker oder Techniker über den zweiten Bildungsweg Lehrer wurden, wodurch die Umsetzung der Theorie-Praxisverbindung gefördert wird. Diesem Ziel dient auch der Einsatz der Ausbildungsmeister als nebenberufliche Fachlehrer im fachlichen Unterricht.

Die Jugendlichen weisen aus unterschiedlichen Gründen z.T. erhebliche Wissenslücken auf. In kleinen Klassen und mit gezielter Hausaufgabenstellung wird versucht, die Lücken zu schließen und bis zur Gesellen- oder Fachpraktikerprüfung das erforderliche Niveau zu erreichen.

Durch die enge und kontinuierliche Zusammenarbeit sowohl mit den benachbarten öffentlichen Berufsschulen als auch mit den Innungen und Kammern und durch die Mitarbeit in den Prüfungsausschüssen, ist die Schule über neue Entwicklungen bei den Lehrplänen und Prüfungsanforderungen stets auf dem Laufenden.

2.8 Leitung und Verwaltung

Die Leitung des Jugendwerks Birkeneck zeichnet als Letztverantwortliche für die Erbringung der Leistungen nach dieser Leistungsbeschreibung. Sie delegiert Aufgaben an dafür kompetente Mitarbeiter/-innen. Im Organigramm der Einrichtung sind sachliche Zuständigkeiten sowie Dienst- und Fachaufsicht festgelegt.

Die Verwaltung sorgt für Kostentransparenz und Abrechnungen mit den Kostenträgern nach den gültigen Rechtsgrundlagen und Vereinbarungen.

Sie wickelt die übergreifenden verwaltungstechnischen Vorgänge (Verträge, Versicherungen, Investitionen, Dokumentation, etc.) ab.

2.9 Personal

2.9.1 Personalgewinnung und Einarbeitung

Einstellungen erfolgen auf der Basis der Betriebserlaubnis und des Stellenplanes unter Beteiligung der betroffenen Teams, Erziehungsleitungen und Verwaltungsleitung. Bei der persönlichen und fachlichen Qualifikation der pädagogischen Fachkräfte wird ein hoher Maßstab angelegt. Die Entscheidung über Einstellungen trifft die Geschäftsführung oder autorisierte Vertretung. Den Bestimmungen des BKiSchG, insbesondere dem § 72a (2) zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen wird Rechnung getragen. Die Betriebserlaubnis setzt voraus, dass in regelmäßigen Abständen Führungszeugnisse des Personals angefordert und geprüft werden.

In der Einarbeitungsphase (Probezeit) wird zusätzlich zur kontinuierlichen Einarbeitung am Arbeitsplatz unter Verantwortung der Werkstattleitung wöchentlich oder blockweise eine Einarbeitungsgruppe unter Verantwortung der Erziehungsleitung durchgeführt.

2.9.2 Personalentwicklung und Organisationsstruktur

Mitarbeitergespräche finden in der Regel jährlich und/oder aus konkretem Anlass zwischen den unmittelbar Beteiligten, ggf. unter Hinzuziehung der Mitarbeitervertretung statt. Besonderes Augenmerk wird auf eine transparente Organisationsstruktur mit klaren Aufgaben und Entscheidungsbefugnissen gelegt. Auf der Basis der formalen Voraussetzungen kann die Kultur eines konstruktiven und offenen Arbeitsklimas gedeihen, das eine wichtige Voraussetzung für den Gefährdungsschutz der betreuten Auszubildenden darstellt.

2.9.3 Fortbildung und Weiterbildung

Der Mitarbeiterschaft stehen vielfältige Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung zur Verfügung. Sie haben zum Ziel, die Mitarbeiter/innen zu unterstützen und zu fördern, als Gewährleistung für die Qualität der heilpädagogischen, ausbildnerischen und organisatorisch / verwaltungstechnischen Arbeit, sowie als Voraussetzung für die Weiterentwicklung und Erweiterung des Hilfeangebotes. Thema und Inhalt der FB müssen einen direkten Bezug zur bestehenden Konzeption und den sich daraus ergebenden Aufgaben haben, oder sie stehen in Zusammenhang mit geplanten Konzepterweiterungen.

Im Einzelnen sind vorgesehen:

- Tariflicher Fortbildungsurlaub fünf Tage
- Interne Fortbildung mit internen Kursleitern zu ausgewählten Themenbereichen
- Interne Fortbildung mit externen Kursleitern zu ausgewählten Themenbereichen
- Einarbeitungsgruppe für neue Mitarbeiter

2.10 Versorgung

2.10.1 Verpflegung

Die Essensversorgung erfolgt mittags in einem Speisesaal. Es stehen täglich mindestens zwei Menüs zur Auswahl, wovon mindestens eines ohne Schweinefleisch zubereitet ist.

2.10.2 Ärztliche Versorgung

Sofern bei Aufnahme kein Gesundheitszeugnis im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorliegt, wird eine Eingangsuntersuchung durchgeführt. Die ärztliche Betreuung wird von einem niedergelassenen Arzt für Allgemeinmedizin übernommen. Fachärztliche und zahnärztliche Versorgung besteht außerhalb der Einrichtung.

In der Einrichtung ist halbtags eine Krankenstation mit einer Krankenschwester zur Verrichtung nichtärztlicher medizinischer und organisatorischer Tätigkeiten besetzt.

Ein Betriebsarzt (auf Honorarbasis) gewährleistet die betriebsärztliche Versorgung.

2.10.3 Interne Infrastruktur

Im Bereich der, Haustechnik, Logistik und Hauswirtschaft werden hinreichende Rahmenbedingungen für die ausbildnerische Arbeit zur Verfügung gestellt.

2.11 Räumliche Bedingungen und technische Ausstattung

2.11.1 Lage

Die Einrichtung befindet sich ca. 30 km nördlich München und 10 km südlich der Kreis- und Universitätsstadt Freising in der Gemeinde Hallbergmoos, nahe dem Flughafen München. Durch die günstige Lage außerhalb der An- und Abflugrouten und Schallschutzmaßnahmen ist die Lärmbelästigung gering. Es besteht Autobahnanschluss, S-Bahn Anschluss nach München und Busverbindungen nach Freising und Erding.

2.11.2 Werkstätten

Die acht Ausbildungsstätten sind in jeweils eigenen Gebäuden oder Gebäudeteilen zeitgemäß mit entsprechender Ausstattung eingerichtet. Sie werden ständig, den Anforderungen der Lehrpläne entsprechend, ergänzt und modernisiert.

Die enge Zusammenarbeit von handwerklichen und schulischen Ausbildern schlägt sich auch in der räumlichen Nutzung von Ausbildungs- und Unterrichtsräumen nieder. Die Ausbildungsmeister*innen vermitteln z.B. die praktische Fachkunde in der Werkstätte und theoretische Fachkunde in einem Klassenzimmer der Berufsschule. Dies ist auch im BGJ-s der Hauswirtschafter/in der Fall.

2.11.3 Raumangebot

Die räumlichen Bedingungen der Gesamteinrichtung, des Werkstättenbereiches, und des Freizeitbereiches erfüllen die Vorgaben der Heimrichtlinien, Berufsgenossenschaften, Innungen, Kammern und anderer relevanter Organisationen, sowie in vielen Bereichen darüber hinausgehende Qualitätsansprüche.

2.11.4 Freizeiteinrichtungen

Für Sport und Freizeit im Rahmen des Berufsschulunterrichts und außerhalb der Arbeitszeit sind folgende Anlagen bzw. Sportgeräte vorhanden: Fußballplätze, Volleyballplatz, Stockschißbahnen, Badesee mit Sprungbrett, Angelweiher, Grillplätze, Turnhalle, Kletteranlage, Mountainbikes, Kanus.

3. Individuelle Zusatzleistungen

Im Erstgespräch, Hilfeplangespräch oder ad hoc, bei akuter Notwendigkeit, können verschiedene Zusatzleistungen wie z.B. außergewöhnliche Lernhilfe, oder Nachbetreuung aus dem Gesamtangebot der Einrichtung verabredet und erbracht werden. Darüber hinaus können überbetriebliche Spezialkurse der Innungen für die Ausbildung erforderlich sein. Übersteigen die dafür auftretenden Kosten mit der Teilnahmegebühr und/oder den erforderlichen

Fahrtkosten im Einzelfall die Hälfte der 770.- Euro-Pauschale (derzeit 385.- €), ist die Differenz vom Kostenträger zu erstatten.

Für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge werden häufiger professionelle Dolmetscher benötigt. Deren Leistungen sind nicht Bestandteil des vereinbarten Entgeltes.

Vereinbarte Zusatzleistungen sind gegebenenfalls extra nach Fachleistungssätzen oder tatsächlich vereinbartem Aufwand zu vergüten.

4. Mindestausbildungsvergütung

Seit dem 01.01.2020 haben Auszubildende, die ein Ausbildungsverhältnis beginnen, gem. § 17 BBiMoG einen Anspruch auf eine Mindestausbildungsvergütung.

Diese Vergütung ist von den Kostenträgern zu finanzieren.

5. Personelle Ausstattung

Kalkulationsbasis insgesamt 37 Plätze für Klientel aus verschiedenen Betreuungsarten.

Leitung und Verwaltung

Anzahl Stellen	Funktion	Qualifikation	Wochenstunden
0,20	Geschäftsführung/ Heimleitung	Dipl.Soz.Päd. (FH)	7,8
0,20	Verwaltungsleitung	Industriemeister mit betriebswirtschaftlicher Weiterbildung	7,8
0,20	Verwaltungsangestellte		7,8

Erziehung und Betreuung

Anzahl Stellen	Funktion	Qualifikation	Wochenstunden
1,0	Sozialpäd. Begleitung	Dipl.Soz.Päd. (FH)	39,0
1,0	Sozialpäd. Begleitung	Erzieher/in	39,0
6,3 im Entgelt	Ausbilder	Meister	245,7
13 tatsächlich	Ausbilder	Meister und Gesellen	507,0

Wirtschafts- und Versorgungsdienste

Anzahl Stellen	Funktion	Qualifikation	Wochenstunden
0,43	Hauswirtschaft	Hauswirtschafterin	16,77
0,2	Nichtärztliche medizinische Versorgung	Krankenschwester	7,8

Technische Dienste

Anzahl Stellen	Funktion	Qualifikation	Wochenstunden
0,45	Hausmeister	Facharbeiter	17,55

Fremdleistungen

Art	Zeitlicher Umfang
Lohn- und Gehaltsabrechnung	