DORNAHOF Biberach
Präsenzdienst Biberach

Stellungnahme des Dornahofes zur Fortführung des Präsenzdienstes

1. Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil geeigneter Mitarbeitender

Für die nachzubesetzende Stelle wurde ein Anforderungsprofil und eine Stellenbeschreibung erstellt, in der alle wesentlichen Erfordernisse und dienstliche Obliegenheiten erfasst wurden. Aufgrund der erforderlichen Eigenschaften, war es von vorneherein klar, dass die Suche nach einer geeigneten, förderfähigen Person mit multiplen Vermittlungshemmnissen, zu Schwierigkeiten führen könnte. Das wurde auch in verschiedenen Gesprächen mit den zuständigen Mitarbeitern des Jobcenters bestätigt.

Zur Person:

- Der/die Bewerber/in benötigt einen Führerschein für PKW und sollte möglichst(wegen der Arbeitszeiten) aus Biberach kommen.
- Es sollte keine akute Suchterkrankung vorliegen (wenn jemand bereits längerfristig trocken lebt, kann eine Anstellung in jedem Fall erfolgen).
- Bewerber mit einer chronischen psychischen oder gravierenden körperlichen Erkrankung oder mit Verhaltensauffälligkeiten scheiden aus.
- Die Person darf nicht einschlägig vorbestraft sein, ein polizeiliches Führungszeugnis ist vorzulegen.
- Der Interessent muss sich erkennbar (Dienstkleidung) im öffentlichen Raum bewegen können und in der Lage sein, angemessen mit Personen(oftmals auch teilalkoholisierte junge Erwachsene) umzugehen und diese in bestimmten Situationen zum Gehen auffordern.
- Der Bewerber muss vor Dienstantritt an einer Unterweisung nach §34 a Gewerbeordnung teilnehmen.
- Wir erwarten eine normale körperliche und seelische Belastbarkeit
- Wir erwarten in hohem Maße: Zuverlässigkeit, Diskretion, Motivation, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsgefühl und Verantwortungsbereitschaft
- Der Bewerber muss Deutsch in Wort und Schrift beherrschen und sich angemessen mitteilen können. Es sind handschriftliche Kurzberichte zu verfassen.

Dienstliche Obliegenheiten:

- Die Person wird mit einem weiteren Kollegen regelmäßige Kontrollen zu Fuß und Kontrollfahrten im Stadtgebiet Biberach durchführen.
- Der Bewerber muss sich vorstellen können, regelmäßig an fünf Tagen der Woche jeweils von 16 Uhr – 24 Uhr im Dienst zu sein.
- Der künftige Mitarbeiter muss sich nach einer Einarbeitung vorstellen können, der hauptverantwortliche Mitarbeitende im Zweierteam zu sein.
- Es besteht eine enge und einvernehmliche Anbindung an den städtischen Kommunalen Ordnungsdienst. Eine tägliche Teilnahme an den Einsatzbesprechungen ist vorgesehen.
- In bestimmten Fällen wird die Polizei von den Mitarbeitenden verständigt und zum jeweiligen Einsatzort gerufen.

. . .

Vor dem Hintergrund der Beschreibung wird deutlich, dass es sich um eine recht selbstsichere Person handeln musste, die sich eine Mitarbeit freiwillig vorstellen und die darüber hinaus wesentliche, in der Persönlichkeit liegende Eigenschaften mitbringen sollte, wie zum Beispiel Verlässlichkeit, im Rahmen der Tätigkeit erforderliche Führungsqualitäten, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeiten.

2. Auswahlverfahren / Personalsuche seit September 2014

Zeitlicher Ablauf

Bereits im September 2014 wurde mit dem Jobcenter Kontakt aufgenommen, um eine mögliche Kandidatensichtung vorzunehmen. Eine im Februar 2015 erfolgte erneute Anfrage beim Jobcenter brachte zunächst erste Aussagen zu denkbaren Förderhöhen, die am jeweiligen individuellen Erfordernis des einzelnen Interessenten ausgerichtet werden sollten. Es war vorgesehen, dass der Arbeitsplatz des neuen Mitarbeiters des Präsenzdienstes aus Fördermitteln des ESF-Bundesprogramms finanziert wird. Um das Förderprogramm im Landkreis Biberach überhaupt umsetzen zu können, erhielt der Landkreis im Frühjahr 2015 hierfür die notwendige Bewilligung. Das Förderprogramm ermöglicht eine überdurchschnittliche Förderung eines Langzeitarbeitlosen in Verbindung mit einer Betreuung durch einen Jobcoach und hat eine Laufzeit von bis zu zwei Jahren. Um die Kosten für die Stadt Biberach für den Präsenzdienst möglichst gering zu halten, sollte dieses Programm die Fördergrundlage für den neuen Mitarbeiter des Präsenzdienstes bilden.

Aufgrund der zeitlichen Vorgaben, die sich aus den Vorbereitungen des Haushaltsplan 2016 der Stadt Biberach ergaben, erfolgte das Auswahlverfahren und die Personalfindung bis Anfang Juli 2015. In zwei Bewerbungsrunden im Juni 2015 wurden dann zunächst drei potentielle Bewerber anhand der vorliegenden Unterlagen/telefonischer Vorabinformationen der Jobcentermitarbeiter benannt und Bewerbungsgespäche beim Jobcenter terminiert. Zwei Personen aus Biberach kamen in die engere Wahl, davon eine Person, die anhand der Unterlagen und des persönlichen Auftretens im Gespräch sehr vielversprechend erschien. Im Grunde war davon auszugehen, dass dieser Bewerber sich tatsächlich für eine Tätigkeit im Präsenzdienst eignen würde. Am Tag der Arbeitserprobung (Praktikum) verweigerte dann dieser jedoch einer Arbeitsaufnahme und verließ den Arbeitsplatz ohne stichhaltigen Grund. Er schied damit für eine Anstellung aus. Ein möglicher weiterer Interessent schied nach einem mehrtägigen Praktikum wegen ungeeigneter persönlicher Haltung aus. Diese Person wäre mit dem Dienst vollkommen überfordert gewesen(brüchiges Deutsch, unselbstständiges Verhalten). Erst ab diesem Zeitpunkt wurde eine Weiterführung des Präsenzdienstes mit dem bisherigen Personal nach Rücksprache mit der Stadtverwaltung in Erwägung gezogen.

Die Zusammenarbeit mit den zuständigen Fallmanagern beim Jobcenter des Landratsamtes Biberach bei der Personalsuche war stets sehr zielführend, engagiert und angenehm. Von dort wurde alles getan, geeignete Bewerber zur Auswahl vorzuschlagen.

Inhaltliche Vorgaben für die Auswahl

Mögliche Bewerber sollten unmittelbar aus Biberach oder der nahen Umgebung kommen, da das Nettoeinkommen soweit möglich von arbeitsplatzbezogenen zusätzlichen Aufwendungen freigehalten werden soll. Aufgrund langjähriger Erfahrung hat sich immer wieder gezeigt, dass Aufwendungen für ein eigenes Fahrzeug – einschließlich der damit verbundenen Kosten für Benzin – den bereits relativ knappen Lohn der Beschäftigten weiter schmälern und nach kurzer Zeit zu deutlichem Motivationsverlust bis hin zur Aufgabe der Beschäftigung führen können.

. . .

Insbesondere wenn am benötigten Fahrzeug Reparaturen (Reifenwechsel, Verschleißteile) notwendig werden, steht dann das Budget nicht mehr zur Verfügung.

Im Sinne der Fürsorgepflicht war darauf zu achten, einem potentiellen Mitarbeiter in der Winterzeit nicht zusätzliche Erschwernisse aufzubürden, die einer verlässlicher Einsatzplanung zusätzlich entgegenstehen. Die verlässliche Dienstwahrnehmung und die damit verbundene Flexibilität, auf dienstliche Veränderungen kurzfristig zu reagieren, sprechen unbedingt für einen Mitarbeiter/Mitarbeiterin aus Biberach oder unmittelbar angrenzender Orte.

Die Anstellung sollte beim Dornahof als Arbeitgeber der Wohlfahrtspflege als sog. sozialversicherungspflichtiger Integrationsbeschäftigter erfolgen, nicht aber im Rahmen einer „Maßnahme“. Ziel des Arbeitsplatzes war eben nicht – wie teilweise bis 2012 im Rahmen einer Maßnahme mit 1.-€-Jobbern umgesetzt – die Begleitung auf dem Weg in eine andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Es wurde deshalb von Beginn an darauf geachtet, dass die ausgewählten Personen,vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Einschränkungen und der damit zugleich verbundenen Vermittlungshemmnisse in den regulären Arbeitsmarkt, möglichst langfristig in die Tätigkeit eingebunden werden sollten. Die Kontinuität und Qualität des Präsenzdienstes kann nur gewährleistet werden, wenn ein verlässliches Zweierteam längerfristig zusammenarbeiten kann und sich die Arbeitsweise menschlich und fachlich ergänzt.

gez.
Biberach, 23.11.2015

Horst Knöpfel
DORNAHOF Biberach
Abteilungsleiter