

Organisationsuntersuchung im Jugendamt

Leistungsbeschreibung und
-verzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1 Ausgangslage	4
2 Angaben zum Untersuchungsbereich	5
3 Ziel der Untersuchung.....	5
3.1 Erfassung des Ist-Zustandes	6
3.2 Bewertung des Ist-Zustandes	6
3.2.1 Aufgabenkritischer Ansatz.....	6
3.2.2 Aufbauorganisation und Stellenbildung.....	6
3.2.3 Ablauforganisation.....	7
3.2.4 Stellenbemessung	7
3.3 Entwicklung eines Sollvorschlages.....	7
3.4 Besondere Anforderungen	7
3.4.1 Transparenzgebot	7
3.4.2 Umsetzbarkeit.....	8
3.4.3 Stellenbemessung	8
4 Durchführung der Organisationsuntersuchung	8
4.1 Einführungs- und Abschlussgespräch	8
4.2 Weisungsbefugnis des Auftraggebers.....	8
4.3 Zeitplanung.....	9
4.4 Erfüllungsort	9
4.5 Projektorganisation.....	9
4.6 Kündigung.....	9
5 Anforderungen an das Angebot.....	10
5.1 Referenzen und Erfahrungen	10
5.2 Arbeitsqualifikation der beauftragten Mitarbeitenden.....	10
5.3 Methoden.....	10
5.4 Ausweitung des Auftrages und Umsetzungsbegleitung	10

6 Honorar.....	11
7 Bietergespräch.....	11
8 Vergabekriterien.....	11
9 Sonstige Vereinbarungen.....	12
9.1 Allgemeine Vertragsbedingungen	12
9.2 Geschäftsbedingungen des Auftragnehmers	12
9.3 Nebenabreden	12
9.4 Gerichtsstand.....	12
10 Leistungsverzeichnis	13
I. Anlagenverzeichnis	14

1 Ausgangslage

Die Arbeit der Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe hat sich in den letzten Jahren signifikant verändert, was auf verschiedene gesellschaftliche, rechtliche und soziale Entwicklungen zurückzuführen ist. Eine steigende Komplexität in der Fallbearbeitung und bei der Suche nach den erforderlichen Jugendhilfemaßnahmen prägt die Arbeit des Jugendamtes vermehrt. Reformen im Kinder- und Jugendhilferecht, wie die Einführung des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes (KJSG) im Jahr 2021, die Änderung des Jugendgerichtsgesetzes (JGG) 2021 und eine umfassende Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts im Januar 2023 haben neue Anforderungen an die Jugendämter gestellt. Aktuell erarbeitet der Bundesgesetzgeber ein Gesetz zur Umsetzung einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe (IKJHG), welches zu weitreichenden Veränderungen im Bereich der Eingliederungshilfe führen wird. Flankiert werden diese Veränderungen durch einen zunehmenden Fachkräftemangel, der es erschwert freie Planstellen zeitnah und qualitativ gut zu besetzen. Die Folge sind Überlastungsanzeigen der Mitarbeitenden oder die Abwanderung von Fachkräften in andere Bereiche.

Von daher erscheint es nur folgerichtig, dass der Gesetzgeber mit der Einführung des KJSG im reformierten § 79 Abs. 3 SGB VIII eine Verpflichtung zur Personalbemessung in den Jugendämtern verankert hat.

Für das Jugendamt des Landkreises Wittmund erfolgte bisher keine Organisationsuntersuchung oder Personalbemessung, auf die zurückgegriffen werden kann. Lediglich für den Pflegekinderdienst (PKD) wurde im Jahr 2021 durch die Fachbereichsleitung ein Personalbemessungsinstrument entwickelt, welches sich an den Empfehlungen des Landes Niedersachsen zur Weiterentwicklung der Vollzeitpflege (Auflage 2016) orientiert. Hierdurch wurden die Stellenanteile des PKD, einschl. der Adoptionsvermittlung, seinerzeit von 2,5 VZÄ auf nunmehr 4,5 VZÄ aufgestockt.

Mit Beschlüssen vom 16.06.2025 bzw. 23.06.2025 (Vorlagen-Nr. 0060/2025) haben der Jugendhilfeausschuss und der Kreisausschuss die Verwaltung nunmehr beauftragt, die erforderlichen Schritte für die Durchführung einer Organisationsuntersuchung, einschl. einer Personalbemessung in den Fachdiensten 50.1 und 50.2 einzuleiten.

2 Angaben zum Untersuchungsbereich

Der Fachdienst 50.1 - Soziale Dienste - ist Bestandteil des Fachbereichs 50 - Jugend und Soziales im Dezernat II des Landkreises Wittmund. Ein Verwaltungsgliederungsplan des Landkreises Wittmund (Anlage A), sowie ein Geschäftsverteilungsplan der Fachdienste 50.1 (Anlage B) und 50.2 (Anlage C) sind beigelegt.

Die Organisationsuntersuchung soll insbesondere den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) in den Blick nehmen, der neben der Bezirkssozialarbeit auch die Eingliederungshilfe nach § 35a SGB VIII, die Trennungs- und Scheidungsberatung, die Familiengerichtshilfe und die Jugendgerichtshilfe sowie das fachdienstinterne Kinderschutzteam, bestehend aus insoweit erfahrenen Fachkräften (insoFa), umfasst. Außerdem soll die wirtschaftliche Jugendhilfe (Fachdienst 50.2) mit einbezogen werden. Die im Familien- und Kinderservicebüro verorteten Aufgaben sind dabei nur nachrangig zu betrachten. Eine Ausweitung der Organisationsuntersuchung auf weitere Sachgebiete in den Fachdiensten 50.1 und 50.2 bleibt vorbehalten.

Der Fachdienst 50.1 umfasst insgesamt ca. 820 Wochenarbeitsstunden (ca. 21 VZÄ), die sich auf 28 Mitarbeitende verteilen. Die Teilzeitquote liegt bei ca. 33 %. Im Wesentlichen sind alle Stellen besetzt. Eine Vakanz von 0,5 VZÄ ergibt sich derzeit im ASD-Team Süd.

Die wirtschaftliche Jugendhilfe im Fachdienst 50.2 umfasst ca. 116 Wochenarbeitsstunden (ca. 3 VZÄ), die sich auf 4 Mitarbeitende verteilen. Die Fachdienstleitung ist in der WJ bei Grundsatzangelegenheiten, der Haushaltsplanung und in der integrierten Berichtserstattung Niedersachsen (IBN) eingebunden.

Als Fachverfahren für die Datenverarbeitung wird KDO-Jugendwesen genutzt.

3 Ziel der Untersuchung

Das zu erstellende Organisationsgutachten soll im Rahmen eines umfassenden Untersuchungsansatzes Vorschläge zur Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation des Jugendamtes im Sinne

der gesetzlich verpflichtenden Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe nach § 79a SGB VIII aufzeigen. Insbesondere soll dies auch – innerhalb der gesetzlichen Grenzen – unter aufgabenkritischen Gesichtspunkten (Vollzugskritik, Zweckkritik) erfolgen. In die Untersuchung sollen die sich durch das IKJHG ergebenden Zuständigkeitsverlagerungen im Bereich der Eingliederungshilfe (sog. inklusive Lösung) mit einbezogen werden.

3.1 Erfassung des Ist-Zustandes

Erwartet wird eine Darstellung der Aufgaben und der dahinterliegenden Prozesse, die derzeit von der zu untersuchenden Einheit wahrgenommen werden. Hierbei soll auch bereits auf Defizite in der Aufgabenerfüllung eingegangen werden. Als Datengrundlage können die vorliegenden Daten der integrierten Berichterstattung Niedersachsen (IBN) und hauseigene Statistiken herangezogen werden. Darüber hinaus sind für weitere geeignete Bereiche Fallzahlen zu erheben, die die Grundlage für die Ermittlung der mittleren Bearbeitungszeiten bilden können. Eine Datenbereinigung im Fachverfahren KDO Jugendwesen erfolgte zuletzt im Juni 2025 und steht turnusgemäß im Herbst 2025 erneut an.

3.2 Bewertung des Ist-Zustandes

Die Bewertung des Ist-Zustandes soll insbesondere anhand folgender Kriterien und Fragestellungen erfolgen.

3.2.1 Aufgabenkritischer Ansatz

- Welche der festgestellten Aufgaben (oder Teilaufgaben) sind auch künftig aus rechtlichen, organisatorischen, wirtschaftlichen oder sonstigen Erwägungen wahrzunehmen?
- Können Aufgaben wirtschaftlicher durch Dritte übernommen werden und wenn ja, welche?
- Werden die gesetzlichen Pflichtaufgaben in dem erforderlichen und angemessenen Umfang wahrgenommen?

3.2.2 Aufbauorganisation und Stellenbildung

- Wird die vorhandene Organisationsstruktur den wahrzunehmenden Aufgaben gerecht?
- Liegt eine sachgerechte Stellenbildung vor?
- Wie werden die Arbeitsverteilung und die Auslastung der Stellen beurteilt?

- Wie kann ein Spezialdienst für Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder- und Jugendliche im Rahmen der inklusiven Lösung am geeignetsten eingeführt werden?
- Wird für weitere Bereiche die Schaffung von Spezialdiensten empfohlen, wenn ja, für welche?

3.2.3 Ablauforganisation

- Wie stellen sich die jeweiligen Prozesse der wahrzunehmenden Aufgaben dar?
- Welche Defizite werden bei den Arbeitsabläufen erkannt?
- Wie wird der Einsatz der zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel beurteilt?

3.2.4 Stellenbemessung

Wie wird die derzeitige Stellenbemessung in qualitativer und quantitativer Hinsicht beurteilt?

3.3 Entwicklung eines Sollvorschlages

Es wird erwartet, dass zu folgenden Fragestellungen begründete Empfehlungen und fortschreibungsfähige Instrumente zur Verfügung gestellt werden:

- Wie können Ablauforganisation und Aufbauorganisation, einschließlich der Stellenbildung, optimiert werden?
- Sollten Aufgaben künftig an Dritte übertragen werden?
- Welcher Stellenbedarf besteht in qualitativer und quantitativer Hinsicht?
- Bereitstellung eines uneingeschränkt anpassungs- und fortschreibungsfähigen Personalbemessungsinstrument unter Berücksichtigung qualitativer Anforderungen der jeweiligen Fälle bzw. Hilfearten

3.4 Besondere Anforderungen

Im Allgemeinen werden an die Durchführung der Organisationsuntersuchung, einschließlich der Personalbemessung nachfolgende Anforderungen gestellt, die vom Leistungserbringer einzuhalten sind.

3.4.1 Transparenzgebot

Die Arbeitsmethode und das Ergebnis der Organisationsuntersuchung müssen in allen Ablaufphasen transparent und nachvollziehbar sein. Eine Vorstellung der Untersuchungsergebnisse in den politischen Gremien wird erwartet.

3.4.2 Umsetzbarkeit

Die Umsetzbarkeit der Ergebnisse muss ohne weitere Erhebungen oder Nachuntersuchungen gewährleistet sein. Hierzu sind die Einzelergebnisse bereits während der Entwicklung des Soll-Vorschlags rechtzeitig und in ausreichender Weise mit dem Auftraggeber zu erörtern.

3.4.3 Stellenbemessung

Die Stellenbemessung muss nachvollziehbar, anpassungsfähig und fortschreibungsfähig sein. Es muss dabei erkennbar sein, welche personalwirtschaftlichen Veränderungen gegenüber dem Ist-Personalbestand vorgeschlagen werden und worin die Veränderungen begründet sind.

4 Durchführung der Organisationsuntersuchung

Die für die Untersuchung benötigten Unterlagen werden vom Auftraggeber kostenlos zur Verfügung gestellt. Sie sind spätestens nach Abschluss der Untersuchung zurückzugeben, oder bei elektronischer Übermittlung, zu löschen. Der Auftragnehmer ist verpflichtet, alle ihm im Zusammenhang mit der Durchführung des Auftrags bekanntwerdende Vorgänge geheim zu halten und nicht an Dritte weiterzugeben. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung erstreckt sich auf alle Mitarbeitende des Auftragnehmers. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind einzuhalten.

4.1 Einführungs- und Abschlussgespräch

Der Auftragnehmer führt zu Beginn der Untersuchung ein Einführungsgespräch und nach Abschluss der Untersuchung ein Abschlussgespräch beim Auftraggeber durch. Die Teilnehmenden dieser Gespräche werden zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer gemeinsam festgelegt. Vier Wochen vor der Abschlussbesprechung sollen die Untersuchungsergebnisse dem Auftragnehmer als Entwurf digital übermittelt werden.

4.2 Weisungsbefugnis des Auftraggebers

Der Auftragnehmer ist bei der Gestaltung seiner Tätigkeit frei. Der Auftraggeber behält sich jedoch die Erteilung von Einzelweisungen vor.

4.3 Zeitplanung

Der zeitliche Ablauf ist im Vorfeld der Organisationsuntersuchung zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber abzustimmen. Der Auftraggeber hat folgende Vorstellungen bezüglich der Zeitplanung:

- Beginn der Organisationsuntersuchung: Dezember 2025/Januar 2026
- Dauer der Organisationsuntersuchung: max. 6 Monate
- Vorlage und Besprechung der Ergebnisse der Untersuchung: Juli/ August 2026
- Vorstellung der Ergebnisse in den politischen Gremien: November/Dezember 2026

Insbesondere vor dem Hintergrund der Haushalts- und Stellenplanungen für das Haushaltsjahr 2027 wird zwingend ein Abschluss der Organisationsuntersuchung im 3. Quartal 2026 erwartet.

4.4 Erfüllungsort

Erfüllungsort ist Wittmund.

4.5 Projektorganisation

Unter Berücksichtigung der besonderen Aufgaben der zu untersuchenden Organisationseinheit sollten die vom Auftragnehmer mit der Untersuchung Beauftragten über einschlägige Erfahrungen verfügen. Es ist ein Projektleiter als einheitlicher Ansprechpartner für den Auftraggeber zu benennen.

Der Auftraggeber stellt während der Organisationsuntersuchung sicher, dass dem Auftragnehmer zur Koordinierung und für Absprachen Ansprechpartner aus dem Fachbereich Jugend und Soziales und dem Fachbereich Personal und Kreisentwicklung zur Verfügung stehen.

4.6 Kündigung

Der Auftraggeber kann den Untersuchungsauftrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist jederzeit beenden. In diesem Fall besteht für ihn die Verpflichtung, die bis zu diesem Zeitpunkt geleisteten Dienstleistungen des Auftragnehmers zu vergüten.

Hat der Auftragnehmer den Kündigungsgrund zu vertreten, so sind ihm die bis dahin vertragsgemäß erbrachten Leistungen zu erstatten.

5 Anforderungen an das Angebot

Zur Beurteilung und Bewertung des Angebotes müssen sich hieraus insbesondere Informationen zu folgenden Aspekten ergeben:

5.1 Referenzen und Erfahrungen

Bitte geben Sie an, welche Erfahrungen Sie mit der Untersuchung von vergleichbaren Organisationseinheiten haben und welche Erfahrungen Sie auf dem Gebiet der Entwicklung und Erstellung einer fortschreibungsfähigen und auf nachprüfbaren Faktoren beruhenden Stellenbemessung haben. Bitte geben Sie mindestens drei Referenzen an.

5.2 Arbeitsqualifikation der beauftragten Mitarbeitenden

Bitte erläutern Sie, welche Personen den Auftrag durchführen werden und welche Qualifikationen und Fachkenntnisse, insbesondere bezogen auf den Untersuchungsgegenstand, bei den von Ihnen eingesetzten Personen vorliegen.

5.3 Methoden

Bitte geben Sie an, welche Methoden Sie für die Durchführung der Untersuchung vorschlagen, insbesondere im Hinblick auf die Ermittlung und Darstellung der Soll-Prozesse.

5.4 Ausweitung des Auftrages und Umsetzungsbegleitung

Der Auftraggeber beabsichtigt die Organisationsuntersuchung, einschließlich der Personalbemessung auf weitere Bereiche des Jugendamtes, die unter den Anwendungsbereich des SGB VIII fallen, auszuweiten. Bitte teilen Sie mit, ob Sie eine evtl. Ausweitung des Auftrages leisten können.

Darüber hinaus erwartet der Auftraggeber, dass der Auftragnehmer nach Vorlage des Organisationsgutachtens bei der Umsetzung der Empfehlungen im Rahmen eines Realisierungsprojektes unterstützt. Bitte geben Sie an, ob Sie dies ebenfalls mit anbieten können und welches Pauschalhonorar je Beratungstag hierfür veranschlagt wird.

6 Honorar

Es soll nach Möglichkeit ein Pauschalhonorar für die gesamte Untersuchung, einschließlich der Vorbereitung, Berichterstellung und Vorstellung angeboten werden, das sämtliche Nebenkosten und anfallende Auslagen enthält.

7 Bietergespräch

Nach Eingang der Angebote beabsichtigt der Auftragnehmer die Anbieter zu einem Bietergespräch einzuladen. In dem Bietergespräch soll der Anbieter in max. 45 Minuten sein Konzept und Angebot vorstellen. Auf Wunsch des Anbieters kann das Bietergespräche auch im Rahmen einer Videokonferenz durchgeführt werden.

Der Termin für das Bietergespräch wird nach Sichtung des Angebotes vereinbart.

8 Vergabekriterien

Die Vergabe des Auftrages erfolgt an den Bieter der nach Auswertung der Kriterien die höchste Punktzahl erreicht hat. Folgende Kriterien werden zur Ermittlung herangezogen:

lfd. Nr.	Auswahlkriterium	Punkte	Wertungsfaktor	Gesamt- punkte
1.	fachliche Qualität (Konzeptvorstellung, angewandte Methoden, Beteiligungsgrad und -formen, Handhabung des fortschreibungsfähigen Personalbemessungsinstruments)		4	
2.	Referenzen bei anderen Stadt- oder Kreisjugendämtern		2	
3.	Zeitplanung (Plausibilität und Einhaltung der Termine gem. Ziff. 4.3)		1	
4.	Honorar		3	

Für die Kriterien 1 bis 3 erfolgt eine Bewertung auf einer Punkteskala von 1 bis 5 Punkten, wobei sehr gut = 5 Punkten, gut = 4 Punkten, befriedigend = 3 Punkten, ausreichend = 2 Punkten und mangelhaft = 1 Punkt entspricht.

Das Kriterium 4 – Honorar wird wie folgt gewertet:

5 Punkte erhält das Angebot mit dem niedrigsten Honorar, 0 Punkte erhält das Angebot mit dem höchsten Honorar. Die Punktebewertung für die dazwischenliegenden Honorare erfolgt über eine lineare Interpolation mit bis zu zwei Nachkommastellen.

Bei jedem Wertungskriterium wird die gegebene Punktzahl mit der entsprechenden Gewichtung multipliziert. Die einzelnen Punkte werden addiert und ergeben die Gesamtpunktzahl.

9 Sonstige Vereinbarungen

9.1 Allgemeine Vertragsbedingungen

Die Unterschwellenvergabeordnung (UVgO) wird Bestandteil des abzuschließenden Vertrages (Werkvertrag nach § 631 BGB) sein.

9.2 Geschäftsbedingungen des Auftragnehmers

Allgemeine Geschäftsbedingungen des Auftragnehmers, die von den Bedingungen dieser Leistungsbeschreibung abweichen, gelten als nicht vereinbart.

9.3 Nebenabreden

Mündliche Nebenabreden sind nur verbindlich, wenn schriftlich bestätigt werden.

9.4 Gerichtsstand

Gerichtsstand ist soweit gesetzlich zulässig Wittmund.

10 Leistungsverzeichnis

Das Leistungsverzeichnis umfasst die o. g. Punkte 3.1, 3.2, 3.3 und 5.4.

Lfd.	Menge	Einheit	Sachgebiet	Leistung	Einheitspreis in EUR (netto)	Gesamtpreis in EUR (netto)
3.1	1	pauschal	Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD)	Erfassung des Ist-Zustandes (inklusive Vorbereitung, Einführungsgespräche, etc.)		
3.2	1	pauschal		Bewertung des Ist-Zustandes		
3.3	1	pauschal		Entwicklung eines Soll-Vorschlages (inklusive Abschlussgespräch, Gutachten, Vorstellung)		
5.4	5	pro Tag		Umsetzungsbegleitung (optional)		
3.1	1	pauschal	Wirtschaftliche Jugendhilfe (WJ)	Erfassung des Ist-Zustandes (inklusive Vorbereitung, Einführungsgespräche, etc.)		
3.2	1	pauschal		Bewertung des Ist-Zustandes		
3.3	1	pauschal		Entwicklung eines Soll-Vorschlages (inklusive Abschlussgespräch, Gutachten, Vorstellung)		
5.4	5	pro Tag		Umsetzungsbegleitung (optional)		

I. Anlagenverzeichnis

- I.1 Anlage A – Verwaltungsgliederungsplan Landkreis Wittmund (07/2025)
- I.2 Anlage B – Geschäftsverteilungsplan Fachdienst 50.1 (09/2025)
- I.3 Anlage C – Geschäftsverteilungsplan Fachdienst 50.2 (09/2025)