

Sitzung/Gremium	am:	
Kreisausschuss des Landkreises Friesland	25.06.2026	nicht öffentlich
Kreistag des Landkreises Friesland	01.07.2026	öffentlich
Jugendhilfeausschuss	27.08.2026	nicht öffentlich

Bezeichnung des Beratungsgegenstandes:
Schaffung von zwei Springerstellen im Fachbereich Jugend und Familie
Beschlussvorschlag:

Im Fachbereich Jugend und Familie werden zwei Vollzeit-Springerstellen für den Bereich Pädagogik geschaffen.

Finanzielle Auswirkungen: ☒ Ja ☐ Nein						
Gesamtkosten der Maßnahmen (ohne Folgekosten)	Direkte jährliche Folgekosten	Finanzierung: Eigenanteil objektbezogene Einnahmen		Sonstige einmalige oder jährliche laufende Haushaltsauswirkungen		
€ 40.000	€ 176.000	€ 176.000	€ XXXX	€ XXXX		
Erfolgte Veranschlagung: ☐ ja, mit € ☒ Nein im ☐ Ergebnishaushalt ☐ Finanzhaushalt Produkt- bzw. Investitionsobjekt: XXXX						
Vorlage betrifft die demografische Entwicklung: ☐ ja ☒ nein Falls ja, in welcher Art: XXXX		Vorlage hat negative Auswirkungen auf Klimaschutz: ☐ ja ☒ nein Bei ☒ ja: Nähere Erläuterung der Auswirkung in Begründung Vorlage hat positive Auswirkungen auf Klimaschutz: ☐ ja ☐ nein Bei ☒ ja: Handlungsfeld:				
Vorlage bezieht sich auf XXX	MEZ Nr. 2 Titel: Erziehung und Bildung stärken		HSP Nr. 2.01.03 Titel: Erziehungsauftrag der Eltern stärken			
Sachbearbeiter/in Fachbereichsleiter/in		Sichtvermerke: gez. Rocker gez. Thiel gez. Ambrosy Kämmerer Dezernent/in Landrat				
Abstimmungsergebnis:						
Fachausschuss	einstimmig	Ja:	Nein:	Enth.:	Kts. gen.:	abw. Beschl.
Kreisausschuss	einstimmig	Ja:	Nein:	Enth.:	Kts. gen.:	abw. Beschl.
Kreistag	einstimmig	Ja:	Nein:	Enth.:	Kts. gen.:	abw. Beschl.

Begründung:

1. Ausgangslage:

Im Fachbereich 51 haben mehrere Arbeitsbereiche aus dem gesamten Team heraus eine Gefährdungsanzeige gestellt. Im pädagogischen Bereich sind dies die Arbeitsbereiche des ASD Nord und ASD Süd, die Eingliederungshilfe und die Vormundschaft. Eine Mitarbeiterin des Pflegekinderdienstes hat ebenfalls eine Gefährdungsanzeige gestellt.

Die in den Gefährdungsanzeigen durch die Mitarbeitenden beanstandeten Arbeitsbedingungen (häufige Vertretungssituationen durch krankheitsbedingte Ausfälle, ein durch die Krankheiten resultierender häufiger Einsatz in der Rufbereitschaft, sich häufende Kriseneinsätze und weitere) konnten in einigen der Arbeitsbereiche in den vergangenen zwei Jahren nicht dahingehend verbessert werden, dass die Gefährdung abgestellt werden konnte. Die Mitarbeitenden des ASD Nord haben darüber hinaus ihre Gefährdungsanzeige im März 2026 erneuert bzw. ergänzt.

Neben Optimierungsmaßnahmen wurden zur Entlastung der Mitarbeitenden in einigen Arbeitsbereichen Stellen aufgestockt. Die Besetzung der Stellen erfordert in der Regel zunächst eine Stelle im Stellenplan, ist also grundsätzlich erst im Folgejahr möglich. Dazu kommt, dass der Haushalt zunächst genehmigt sein muss. Darüber hinaus ist eine Ausschreibung nicht immer beim ersten Versuch erfolgreich. Eine Verbesserung der Situation stellt sich deshalb oft erst sehr zeitverzögert, mitunter erst nach über einem Jahr, ein.

Deutlich geworden ist, dass temporäre Ausfälle einzelner Mitarbeitender aufgrund von Arbeitsunfähigkeit bzw. Schwangerschaft, sowie Vakanzen in der Stellenbesetzung aufgrund von Umsetzung oder beruflicher Umorientierung von Mitarbeitenden nicht aus dem Arbeitszeitanteil für Vertretungstätigkeiten der jeweiligen Stelle heraus angemessen vertreten werden können. Die Vertretungstätigkeiten beinhalten i. d. R. nur die Erledigung bzw. Bearbeitung nicht aufschiebbarer Angelegenheiten, da den mit der Vertretung beauftragten Mitarbeitenden die freien Arbeitszeitressourcen fehlen neben ihren originären Aufgaben umfangreichere Vertretungsaufgaben zu übernehmen. Sowohl in den beiden ASD-Teams als auch im PKD mussten die Kollegen in den letzten zwei Jahren den Ausfall von langzeiterkrankten Kolleginnen auffangen.

Es entstehen für die einzelnen Mitarbeitenden aufgrund von länger andauernden Zeiten der Arbeitsunfähigkeit oder mehrfacher, kurz andauernder Arbeitsunfähigkeit in Folge, Arbeitsrückstände, die sie nach ihrer Rückkehr in den Dienst zur Priorisierung zwingen und wiederum eine erhebliche zeitlich verzögerte Bearbeitung neuer Aufgaben zur Folge haben. Die Rückstände in der Bearbeitung tragen erheblich zur Überlastung einzelner Mitarbeitender bei.

Maßnahmen zur Unterstützung des Abarbeitens individueller Arbeitsrückstände haben bisher nur temporär Erfolg gezeigt, außerdem haben sie immer zur Folge, dass in einem anderen Arbeitsbereich entsprechend Rückstände aufgebaut werden.

2. Einsatz von Springerstellen

Um eine zuverlässige Vertretung in längerfristigen Vakanzen und Krankheitsfällen auszugleichen und gleichzeitig die verbleibenden Mitarbeiter/innen nicht zusätzlich zu belasten, wird der Einsatz von pädagogischen Springerkräften angedacht.

Insbesondere der Bereich der Sicherstellung des Kinderschutzes muss jederzeit ausreichend besetzt sein, um diesen zu gewährleisten. Die Springerkräfte sollten keine „eigenen“ Fälle haben, sondern da vertreten, wo längere Ausfälle anstehen (Krankheit, RehaMaßnahmen, längere Urlaube, Mehrstundenabbau). Darüber hinaus kann eine Unterstützung insbesondere in den Fällen erfolgen, wo Kolleginnen und

Kollegen zu zweit „raus“ fahren müssen.

Der Einsatz von Springerstellen würde die Gefahr einer Gefährdungslage bei Ausfällen deutlich verringern und würde auch zur Attraktivität der regulären ASD- und PKD-Stellen führen. Einige Kolleginnen sind hier immer wieder an der Höchstgrenze für Mehrstunden und haben gleichzeitig noch einen hohen Urlaubsanspruch. Hier könnte eine Springerkraft zum Abbau beitragen.

3. Vertretungsbereiche:

Grundsätzlich wäre ein Einsatz von pädagogischen Springerkräften in allen pädagogischen Bereichen der Hilfen zur Erziehung sowie der Eingliederungshilfe, der Vormundschaft und des präventiven Bereiches denkbar. Da in diesen Bereichen aber sehr unterschiedliche Anforderungen gestellt werden und von keiner Kraft erwartet werden kann, in allen Bereichen dementsprechend geschult und eingearbeitet sein zu können, soll sich die Vertretung auf die Bereiche ASD und PKD beschränken, wobei der Einsatz im ASD grundsätzlich Priorität hat. Auch Ausfälle in der Rufbereitschaft sollten durch die Springerkräfte mit abgedeckt werden. Sollte sich in anderen Bereichen ein Bedarf ergeben (Eingliederungshilfe, Jugendgerichtshilfe, Prävention), würde ein Einsatz von der persönlichen Eignung der dann aktuellen Springerkraft abhängig gemacht werden (bei entsprechender Vorerfahrung in diesen Bereichen zum Beispiel wäre ein Einsatz denkbar, da dann die Zeit der Einarbeitung deutlich reduziert wäre).

4. Dienstliche Verortung von Vertretungs- bzw. Springerkräfte im FB51 und deren Einsatzkoordination:

Grundsätzlich sollte eine Springerkraft im Norden und eine im Süden ihren Dienstort haben. Da der Einsatz priorisiert im ASD erfolgt, sollten die Stellen auch dort angesiedelt sein. Gleichzeitig sollte ein (spontaner) Einsatz auch am anderen Standort bei Bedarf möglich sein. Über den Einsatz entscheidet die Hauptsachgebietsleiterin des Hauptsachgebietes Pädagogik in Zusammenarbeit mit den Sachgebietsleitungen Soziale Dienste I und II. Hierzu sollten folgende Kriterien herangezogen werden:

- Gewährleistung des Kinderschutzes hat Priorität
- Dauer der Abwesenheit des zu vertretenden Kollegen
- Umfang (AK Anteile) des zu vertretenden Kollegen
- Planbarkeit (ist Abwesenheit bereits zeitlich begrenzt oder Nachfolge bereits gesichert?)
- Bestehen bereits Gefährdungsanzeigen in diesem Bereich?

Die Stadt Osnabrück beispielsweise hat ein Ampelsystem erstellt, eine sogenannte „Belastungsampel“, in der im gelben Bereich zunächst kurzfristige Entlastungsmaßnahmen getroffen werden und im roten oder längerfristig gelben Bereich dann Springerkräfte zum Einsatz kommen. Die Einstufung erfolgt anhand der prozentualen Anwesenheit des Teams. Diese Berechnung sollte auch in Friesland Grundlage sein, die weiteren oben genannten Kriterien aber ebenfalls Einfluss haben.

Sollten alle Bereiche im „grünen“ Bereich sein, sollte die Springerkraft zunächst für folgende Bereiche eingesetzt werden:

1.) Einsatz bei kurzen Vakanzen

Wenn alle langfristigen Personalvakanten abgedeckt sind, kann und soll die Springerkraft auch Urlaubs- und kurzfristige Krankheitsvertretungen übernehmen

2.) Abbau von Mehrstunden

Durch die in der Vergangenheit immer wieder aufgekommenen Personalvakanten haben einige Mitarbeiter viele Mehrstunden angesammelt. Um diese abzubauen zu können ohne einen Rückstau an Fallarbeit aufzubauen, wäre der Einsatz einer

Springerkraft sinnvoll.

3.) Unterstützung in Abbau von Altlasten

4.) Unterstützung im Bereich Digitalisierung

Um langfristig digital zu werden, müssen die Akten digitalisiert werden. Um dies anzugehen, müssen die Akten zunächst gesichtet und ggf. auch mit „pädagogischem“ Fachblick sortiert werden. Dies fordert sehr viel Zeit.

5. Erforderliche Kompetenzen der Stelleninhaber/innen:

Voraussetzung ist zunächst ein (sozial-)pädagogisches Studium mit Anerkennung. Im Idealfall haben die Stelleninhaber/innen berufliche Vorerfahrung im Jugendamt, vorzugsweise im ASD.

Springerkräfte sollten über Soft-Skills in folgenden Bereichen verfügen:

- Umfangreiche Fach- und Beratungskompetenz
- Flexibilität in zeitlicher und örtlicher Hinsicht
- Gute Kommunikationsfähigkeit
- Hohe Kooperationsbereitschaft
- Eigenständige Arbeitsweise
- Gute Präsentations- und Dokumentationsfähigkeiten

6. Eingruppierung

Die Springerstellen sollten mit der Entgeltgruppe S14 und einer zusätzlichen „Springerzulage“ entlohnt werden, um die hohe Flexibilität zu würdigen und einen Anreiz für die Stelle zu bieten, gleichzeitig aber auch die Qualität sicher zu stellen.

Von den Springerkräften wird eine örtliche und zeitliche Flexibilität gefordert, die entsprechend gewürdigt werden sollte. Denkbar wäre zum Beispiel die halbe Differenz der Entgeltgruppen S17 (nächsthöhere Führungskraft) und S14, bei Erfahrungsstufe 3 wären das ca. 250€

Anlage(n):