

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 08.09.2025

Ersteller: Knies

Stellenzeichen: Ges 1100

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Jugend und Gesundheit

Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (KJGD)

Eingruppierung / Bewertung

E 15 TV-L

Stellennummer

Alle Stellen Fachärztin_Facharzt des KJGD

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Fachärztliche Leitung eines Standortes des KJGD

(derzeit Kaiserstr., Welserstr. und Lichtenrader Damm) Fachärztin_ Facharzt im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (KJGD) Tempelhof-Schöneberg

Tätigkeitsbereiche

1. Leitungstätigkeiten (Standortleitung)

- Leitung eines Standortes nach Maßgabe der Fachbereichsleitung mit Weisungs- und Aufsichtsbezug gegenüber allen Ärzt_innen und med. Fachangestellten sowie ggü. Sozialarbeitenden in Kinderschutzfällen am Standort
- fachliche Kontrolle der Mitarbeitenden sowie Beratung und Anweisung in schwierigen Situationen
- Qualitätssicherung der medizinischen Leistungen und Optimierung der Arbeitsabläufe am Standort
- Mitwirkung bei der Entwicklung und Umsetzung von medizinischen Standards und

Leitlinien in Abstimmung mit den übrigen Standortleitungen, der Fachbereichsleitung, Gruppenleitung sowie der Amtsleitung

- Sicherstellung der Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen so-wie der Hygiene- und Sicherheitsvorschriften am Standort
- Einsatzplanung für Ärzt_innen und medizinische Fachangestellte Personal sowie für Sozialarbeitende in Kinderschutzfällen am Standort
- Organisation und Mitwirkung bei der Einarbeitung und ggf. Schulung neuer Mitarbeitenden
- Personalführung im Rahmen eines modernen Personalmanagements (u. a. Durchführung von Jahresgesprächen, Erstellung von Leistungsbeurteilungen usw.)
- Ansprechpartner für Dienstgebäudeangelegenheiten am Standort

2. Fachärztliche Aufgaben auf dem Gebiet des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes

- Individuelle Untersuchungen von Kindern und Jugendlichen (fachspezifische Diagnostik, Vorsorgeuntersuchungen, Kitaneu- und Wiederaufnahmeuntersuchungen, Zuzugsuntersuchungen, allgemeinpädiatrischen Untersuchungen der Sport- und Schwimmfähigkeit etc.)
- Zielgruppenorientierte Untersuchungen von Kindern und Jugendlichen (Früherkennungsuntersuchungen in Gemeinschaftseinrichtungen der Kleinkindbetreuung, Einschulungsuntersuchungen, Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz etc.)
- Diagnostik, Einleitung und Sicherstellung von Hilfen für gefährdete, entwicklungsauffällige und behinderte Kinder
- Untersuchung, Beratung, Einleitung von Maßnahmen und Begleitung von Familien im Rahmen gesundheitsbezogener Kinderschutz
- präventive gesundheitsbezogene Beratung von Sorgeberechtigten sowie Fachpersonal,
- Durchsicht von Impfausweisen, Impfberatungen, Impfungen gemäß STIKO-Empfehlungen
- Atteste, ärztliche Berichte, Stellungnahmen und Gutachten,
- Führungskraft für das medizinische Fachpersonal
- Erhebung und Dokumentation der Grundlagen für die Senatsgesundheitsstatistik und der Kosten- und Leistungsrechnung
- Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen des Fachbereichs, mit anderen Dienststellen und Institutionen
- Öffentlichkeitsarbeit

Besonderheiten

- Teilnahme an der Rufbereitschaft im Seuchen- und Katastrophenschutz außerhalb der regulären Dienstzeit
- Außendienst

2 Formale Anforderungen

- Approbation als Arzt_Ärztin
- und
- Facharzt_Fachärztin für Kinder- und Jugendmedizin

3. Fachkompetenzen und Gewichtungen

3.1 Fachkompetenzen	Gewichtungen
Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Pädiatrie, insbesondere der Sozialpädiatrie	unabdingbar
Kenntnisse der für das Fachgebiet erforderlichen Rechtsvorschriften, z.B. GDG , SGB XII, Kinderschutzgesetzgebung, IfSG, Schulgesetz	sehr wichtig
Kenntnisse der haushaltsrechtlichen Bestimmungen, der Kosten- und Leistungsrechnung und der Budgetierung	wichtig
Grundkenntnisse der Präsentationsmethoden	sehr wichtig
IT-Kenntnisse (Word, Excel, Outlook, Intranet, Internet, Fachsoftware) bzw. die Bereitschaft, sich diese anzueignen	wichtig
Kenntnisse im Personal- und Dienstrecht sowie der Rechte der Beschäftigtenvertretungen	sehr wichtig
Verwaltungskenntnisse, einschließlich Kenntnisse des Allgemeinen Verwaltungsrechts (Verwaltungsverfahrensgesetz, Allgemeines Zuständigkeitsgesetz, Datenschutzrecht) und der GGO I	sehr wichtig
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	wichtig
Kenntnisse über Inhalte, Methoden und Instrumente des Personalmanagements, der Personalentwicklung, -planung und -führung	sehr wichtig

3.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen engagiert zu arbeiten, den Handlungsrahmen auszufüllen und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwerben. ▪ erbringt die geforderte Leistung auch in schwierigen Situationen in guter Qualität ▪ reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an ▪ erkennt Fortbildungsbedarf und bildet sich regelmäßig fort	sehr wichtig

3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. ▪ setzt Arbeitsschwerpunkte ▪ geht bei der Analyse von Problemen / Ursachen / Aufgaben systematisch und strukturiert vor ▪ arbeitet zügig und zielgerichtet	sehr wichtig

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. ▪ gestaltet Aufwand und Nutzen von Aktivitäten in angemessenem Verhältnis ▪ kontrolliert die Einhaltung von Planungen und Vorgaben und korrigiert Abweichungen	sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ▪ überzeugt andere durch Kompetenz ▪ revidiert/ modifiziert Entscheidungen auf Basis neuer Erkenntnisse ▪ trifft Entscheidungen zeitgerecht	sehr wichtig

3.2.5 Selbstständigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen. ▪ füllt den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv aus ▪ erledigt Aufgaben eigenverantwortlich ohne Anleitung und Kontrolle ▪ bildet sich regelmäßig eigeninitiativ fort	unabdingbar

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ▪ hält Blickkontakt ▪ hört aktiv zu ▪ stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein	unabdingbar

3.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. ▪ verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen ▪ verhält sich offen und transparent	sehr wichtig

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. ▪ argumentiert und agiert adressatenbezogen ▪ erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar	wichtig

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen. ▪ wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, LGG, LGBG, UntSexIdGlG, etc.) ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen ▪ ist fähig zum Perspektivwechsel	sehr wichtig

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG 1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, 2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln ▪ berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppen-gerecht aus ▪ weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an ▪ lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden	sehr wichtig

3.3.6 Konfliktfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. ▪ äußert Kritik, ohne dabei persönlich zu verletzen ▪ argumentiert auf der Sachebene ▪ nimmt Konflikte wahr ▪ spricht Konflikte offen und sachlich an	sehr wichtig

3.4 Führungskompetenzen und Gewichtungen

3.4.1 Strategische Kompetenz	Gewichtungen
Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten, Entwicklungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden. ▪ überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg ▪ liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte.	sehr wichtig

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz	Gewichtungen
Fähigkeit, die Potenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu fördern, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedarfen und Zielen der Organisation und den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten entsteht. Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz). ▪ erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ▪ begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung ▪ spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback ▪ integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX	sehr wichtig

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtungen
Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln. ▪ reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe ▪ zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil	sehr wichtig

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln. ▪ initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe	sehr wichtig

3.4.4 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen. ▪ tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen	sehr wichtig