

**Anforderungsprofil**

Stand: April 2026
 Ersteller/in: Jug RD L
 Bearbeitung: Jug ZS 15

Dienststelle:
 Jugendamt

Kapitel/Titel/St.-Nr.	Stellenzeichen	BesGr/EG
4010/42201/50689387	Jug 9000	A 12/ S 17
Kurzbezeichnung des Aufgabengebiets		
Leitung Teilhabefachdienst Jugend		

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planung, Organisation und Steuerung des Teilhabefachdienstes Jugend • Verantwortung der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes, der Teilhabe nach dem Sozialgesetzbuch, der Hilfe zur Pflege, der Kinder- und Jugendhilfe, des Kinderschutzes, des Pflegegeldes nach dem Landespflegegeldgesetz, des Asylbewerberleistungsgesetzes sowie der Anwendung von Bedarfsermittlungsinstrumenten • Planung und Umsetzung der Sozialraumorientierung in der Eingliederungshilfe und Jugendhilfe, insbesondere auf der Grundlage der Methoden der Sozialraumorientierung • Ständiges Mitglied im bezirklichen Teilhabebeirat, bezirklichen und Berliner Steuerungskreis • Steuerung der Kooperation mit Trägern der freien Jugendhilfe und Eingliederungshilfe • Verantwortliche Instanz für das Beschwerdemanagement • Übergeordnete Bearbeitung und Entscheidung von Grundsatzangelegenheiten • Bearbeitung bei streitigen Rechtsverfahren • Koordination und Ansprechpartner für die Reha-Träger • Mitwirkung bei Rechnungshofangelegenheiten • Budgetverantwortung für den Teilhabefachdienst Jugend • Verantwortung und übergeordnete Freigaben für die Fachverfahren • Umsetzung und Ergebnisverantwortung der Kosten- und Leistungsrechnung • Mitwirkung bei der Vorbereitung von Stellungnahmen für die Leitung der Verwaltung des Jugendamtes und für politische Entscheidungsträger/innen • Teilnahme an der Arbeitsgemeinschaft Kinderschutz des Jugend- und Gesundheitsamtes sowie allen bezirklichen und überbezirklichen, fachlichen und
-----------	--



interdisziplinären Arbeitsgemeinschaften im Rahmen der Jugendhilfe und
Eingliederungshilfe

- Führungsverantwortung im Rahmen moderner Personalmanagementmethoden
- Öffentlichkeitsarbeit
- Erfüllung der Grundpflichten des Arbeitgebers nach dem Arbeitsschutzgesetz



2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p><u>Bei Beamtinnen und Beamten:</u> Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales, Laufbahnzweig des Sozialdienstes</p> <p><u>Bei Tarifbeschäftigten:</u> Diplom-/Master-/Magister- oder Bachelor-Abschluss in einem Studiengang der Sozialwissenschaften mit staatlicher Anerkennung als Sozialarbeiter/ Sozialpädagoge (m/w/d)</p> <p><u>Für beide Statusgruppen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mindestens 3 Jahre Erfahrung in der Führung von Mitarbeitenden • Mindestens 2 Jahre Berufserfahrung im THFD oder RSD/ASD oder • Mindestens 2 Jahre Berufserfahrung im Bereich der freien und/ oder öffentlichen Jugendhilfe mit dem Personenkreis des § 35a SGB VIII und/oder des § 99 SGB IX
-----------	--

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	verfügt über fundierte Kenntnisse des Verwaltungsrechts und der Verwaltungsvorschriften			X	
3.1.2	verfügt über fundierte Kenntnisse des Kinder- und Jugendhilferechts, des Eingliederungshilferechts, der Sozialhilfe und Hilfe zur Pflege (Sozialgesetzbücher VIII, IX, XII), des Bundesteilhabegesetzes (BTHG), des Landespflegegeldgesetzes (LPfGG), des Asylbewerberleistungsgesetzes (AsylbLG), des Gesetzes zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes und zur Förderung der Beteiligung und Demokratiebildung junger Menschen (AG KJHG), der Ausführungsvorschriften Eingliederungshilfe (AV-EH), des Gesetzes zur Förderung der Gesundheit von Kindern und des Kinderschutzes (Berliner Kinderschutzgesetz-KiSchuG), des Kindertagesförderungsgesetzes (KitaFöG), des Berliner Teilhabegesetzes (BerlinTG)		X		
3.1.3	verfügt über umfassende Kenntnisse im Betreuungsgesetz, im Schwerbehindertengesetz, Behindertengleichstellungsgesetz und Schulgesetz		X		
3.1.4	verfügt über Kenntnisse zu Leistungen anderer Reha-Träger und des Kranken- und Pflegeversicherungsgesetzes			X	
3.1.5	verfügt über fundierte Kenntnisse des Teilhabeinstrumente Berlin (TIB) gemäß § 118 Sozialgesetzbuch IX, der Internationalen Klassifikation von Funktionstüchtigkeit, Behinderung und Gesundheit		X		

*) 4 = unabdingbar 3 = sehr wichtig 2 = wichtig 1 = erforderlich



	(ICF, ICF-CY) und der internationalen Klassifikation von Krankheiten und anderen Gesundheitsproblemen (ICD)				
		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.6	verfügt über Kenntnisse der Methoden der Arbeit mit Familien sowie der sozialräumlich orientierten Arbeit			X	
3.1.7	besitzt detaillierte Kenntnisse moderner Personalmanagementinstrumente		X		
3.1.8	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG, etc.) und kennt insbesondere die Inhalte des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sowie den aktuellen Frauenförderplan und wendet diese bzw. diesen an				X
3.1.9	verfügt über Kenntnisse im öffentlichen Dienst- und Arbeitsrecht sowie im Arbeitsschutz			X	
3.1.10	verfügt über vertiefte Kenntnisse des Qualitätsmanagements			X	
3.1.11	besitzt Kenntnisse des Datenschutzrechts			X	
3.1.12	verfügt über Kenntnisse des Haushaltsrechts sowie der Kosten- und Leistungsrechnung		X		
3.1.13	hat Kenntnisse in den Fachverfahren SozialPartner (SoPart), ProSoz/Open und ProFiskal			X	
3.1.14	verfügt über Kenntnisse in der Anwendung der Standardsoftware (Microsoft-Office) sowie Inter- und Intranet			X	



		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ▶ 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.		X		
	• handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis				
	• behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick				
	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Rahmenbedingungen an				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• steuert, unterstützt und überprüft den Zielerreichungsprozess vorausschauend				
	• regt organisatorische Verbesserungsprozesse an				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• vereinbart Qualitätsmaßstäbe bzw. orientiert sich am Qualitätsmanagement und Ergebnis				
	• erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und handelt danach				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	X			
	• berücksichtigt bei Entscheidungen auch künftige Entwicklungen				
	• trifft Entscheidungen serviceorientiert, transparent und übernimmt Verantwortung				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	• informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
	• fragt nach anderen Meinungen und würdigt sie				



		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• initiiert und fördert die Zusammenarbeit				
	• bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.			X	
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
	• berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistungen an				
3.3.4	Diversity-Kompetenz ▶ 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.		X		
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.),				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel,				
	• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.				
	• identifiziert Unterschiede und Ungleichbehandlungen beider Geschlechter und wirkt aktiv auf Chancengleichheit hin				
	• schafft erforderliche Rahmenbedingungen zur Integration schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Menschen				



		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz <ul style="list-style-type: none"> ▶ umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können ▶ Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden ▶ Fähigkeit insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. 			X	
	<ul style="list-style-type: none"> ● weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an, 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden, 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus. 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● begegnet Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● erkennt kulturell geprägte Wahrnehmungs- und Bewertungstereotypen und Verhaltensweisen bei sich und anderen 				

		Ausprägung **)			
		4	3	2	1
3.4 Führungskompetenzen					
3.4.1	Strategische Kompetenz ► 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.			X	
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
	• schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen				
	• richtet Handeln an langfristigen Zielen aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz ► 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).	X			
	• 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				
	• baut vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen auf				
	• erkennt Kompetenz und Leistungspotentiale der Mitarbeitenden				
	• beteiligt, unterstützt und motiviert Mitarbeitende				

**) 4 = sehr ausgeprägt 3 = ausgeprägt 2 = vorhanden 1 = Potenzial erkennbar

		Ausprägung **)			
		4	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> • bezieht die Ziele des Frauenförderplans in die Personalentwicklungsplanung ein und wirkt auf Chancengleichheit der Geschlechter hin 				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz ► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe 				
	<ul style="list-style-type: none"> • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten der Qualifizierung teil 				
	<ul style="list-style-type: none"> • übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln 				
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse 				
	<ul style="list-style-type: none"> • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe 				
	<ul style="list-style-type: none"> • stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage 				
	<ul style="list-style-type: none"> • verfügt über Visionen und Ziele und begeistert für neue Ideen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • stellt sich veränderten Anforderungen und entwickelt Handlungsalternativen 				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz ► 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.			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf 				
	<ul style="list-style-type: none"> • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • fördert die ressortübergreifende Zusammenarbeit 				