

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stand: 15.07.2026 erstellt von (Stellenzeichen): Ges3150, Ges3159

Dienststelle:

Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin

Abteilung Jugend und Gesundheit

Gesundheitsamt

FB 1 - Gesundheitsförderung, Prävention und Gesundheitshilfe für Kinder und Jugendliche

Therapeutischer Dienst

1. Beschreibung des Arbeitsgebietes

Logopäd*in oder Patholinguist*in

im Therapeutischen Bereich des Gesundheitsamtes mit Einsatz in Schulen mit Förderschwerpunkten und im ambulanten Bereich:

Sie arbeiten logopädisch mit Kleinkindern, Kindern im Vorschul- und Schulalter und begleiten sie bei Sprach-, Sprech-, Stimm- und Schluckstörungen.

Ihr Schwerpunkt liegt dabei in der Diagnostik und Therapie von Sprachentwicklungsstörungen – auch im Kontext von Mehrsprachigkeit, Hörbeeinträchtigungen oder Entwicklungsstörungen. Außerdem fördern Sie Kinder mit orofacialen Dysfunktionen, auditiven sowie stimmlichen Auffälligkeiten und unterstützen sie individuell und ganzheitlich in ihrer Entwicklung.

Ziel der Arbeit ist es, die verbalen und nonverbalen Kommunikationsmöglichkeiten der Kinder zu erweitern und ihre Teilhabe am Alltag zu stärken – u.a. auch mithilfe unterstützter Kommunikation. Sie arbeiten im Einzel- und Gruppensetting und sind dabei eng vernetzt mit Pädagog:innen, Therapeut:innen und Ärzt:innen. Zudem beraten und begleiten Sie die Eltern und beziehen sie aktiv in den Therapieprozess ein. Zu ihrem Aufgabenbereich gehören außerdem Dokumentation und Berichtserstellung sowie organisatorische Tätigkeiten, statistische Erfassungen und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Kinder und Jugendlichen, die in Schulen therapeutisch betreut werden, sind von Behinderung bedroht, behindert, mehrfach bis schwerstmehrfach behindert und den §99 SGB IX oder dem §35a SGB VIII zugeordnet oder sollten ihnen zur Frühförderung im Hortbereich zugeordnet werden.

Im Ambulanzbereich fallen Säuglinge und Kleinkinder durch Schwierigkeiten in mehreren Entwicklungsbereichen auf. Kita- und Schulkinder werden mit der Fragestellung der Frühförderung in den Einrichtungen diagnostiziert bzw. sozialkompensatorisch oder subsidiär behandelt.

Grundsätzliche Verpflichtung zur Ausbildung/Unterweisung von Nachwuchskräften und neuen Beschäftigten.

Hervorzuhebende Sonderaufgaben:

Bewertung	
Entgeltgruppe: 9a TV-L	☐ Bewertungsvermutung
Besoldungsgruppe: entfällt	☐ Bewertungsvermutung

2.	Formale Anforderungen:	Gewichtungen entfallen hier
	☒ (Tarif)beschäftigte: ☒ Eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung/Ausbildung als Logopäd*in, sowie entsprechende Berufserlaubnis nach dem Gesetz über den Beruf des Logopäden (LogopG) oder abgeschlossenes Studium zur Patholinguist*in und vergleichbare Qualifikationen sofern sie zur Abrechnung logopädischer Therapien mit den Krankenkassen nach SGB V berechtigen	

3. Leistungsmerkmale

Die nachfolgenden Leistungsmerkmale (grau unterlegte verpflichtende Leistungsmerkmale und soweit ausgewählt weiß unterlegte optionale Leistungsmerkmale) sind stets im Feld neben der verbalen Kompetenzbeschreibung zu gewichten.

Legende Gewichtung:

1 = erforderlich

2 = wichtig

3 = sehr wichtig

4 = unabdingbar

3.1.	Fachkompetenzen	
3.1.1.	Umfassende Kenntnisse über die Entwicklungsneurologie, die kindliche Entwicklung und deren Pathologie, über Behinderung und ihre Auswirkung	4
3.1.2.	Umfassende fachspezifische Kenntnisse über diagnostische Verfahren bei Kindern und Jugendlichen und Fähigkeiten zu deren Umsetzung incl. Dokumentation	4
3.1.3.	Umfassende fachspezifische Kenntnisse in der logopädischen Behandlung von Sprachentwicklungsstörungen	4
3.1.4.	Vertiefte Kenntnisse in der Unterstützten Kommunikation bzw. Bereitschaft, diese Kenntnisse zu erlangen	3
3.1.5.	Grundlegende Kenntnisse der für das Fachgebiet erforderlichen Rechtsvorschriften (u. a. Gesetz über den Öffentlichen Gesundheitsdienst (GDG), Sozialgesetzbuch (SGB) IX, Heilmittelverordnung)	2
3.1.6.	Grundlagenkenntnisse der Kosten- und Leistungsrechnung	1
3.1.7.	Grundlegende PC-Kenntnisse Standardsoftware MS Word	2
3.1.8.	Grundlegende Kenntnisse des Verwaltungshandelns (Aufbau der Verwaltung, Gemeinsame Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung - Allgemeiner Teil, Ablauforganisation der Verwaltung, insbesondere des Bezirksamtes Charlottenburg-Wilmersdorf usw.)	2

3.2.	Persönliche Kompetenzen	
3.2.1.	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	4
	► 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.	
	• geht aktiv, selbstständig und engagiert an Aufgaben heran • erkennt Zusammenhänge und fragt nach Ursachen und Wirkung • reagiert auf kurzfristige Änderungen souverän und passt die Arbeitsweisen/Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an • handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis	

3.2.2.	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	3
	• erledigt Aufgaben zeitnah und termingerecht • handelt systematisch und strukturiert • stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher • 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.	4
	• koordiniert Arbeitsprozesse ergebnis- und zielorientiert • berücksichtigt ggf. unterschiedliche Interessen und richtet das eigene Handeln auf die definierten Ziele aus • überprüft und korrigiert Ziele anhand neuer Erkenntnisse • setzt und verfolgt realistische Ziele und Schwerpunkte	

3.2.4.	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	3
	• trifft auch in schwierigen Situationen zeitnahe und klare Entscheidungen • bezieht alle Beteiligten und zur Verfügung stehenden Informationen in die Entscheidungsvorbereitung ein • reflektiert fehlerhafte Handlungen und versteht sie als Weiterentwicklungschance	

3.2.5.	Belastbarkeit ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.	3
	• geht mit Konfliktsituationen und von der Planung abweichenden Entwicklungen konstruktiv um • reagiert auch auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungen den veränderten Bedingungen an • bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen	

3.2.6.	Selbstständigkeit ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.	3
	• achtet eigenständig auf die Erledigung anstehender Aufgaben und setzt Schwerpunkte • informiert sich und beschafft sich alle notwendigen und verfügbaren Informationen für Entscheidungen • arbeitet mit wenig Anleitungserfordernis	

3.3.	Sozialkompetenzen	
3.3.1.	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	3
	• geht auf andere zu/sucht das Gespräch mit anderen und nimmt sich angemessen Zeit dafür • bereitet Informationen ziel- und adressatenorientiert auf und tauscht diese sachlich, umfassend und verständlich mit Betroffenen aus • beteiligt sich ergebnisorientiert an Diskussionen	
3.3.2.	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	3
	• arbeitet aufgeschlossen, konstruktiv, respektvoll und kompromissbereit mit anderen zusammen • akzeptiert und respektiert die Ideen, Meinungen und Argumente anderer und setzt sich sachlich damit auseinander • nimmt konstruktive Kritik an und hinterfragt das eigene Denken und Handeln selbstkritisch • trägt zu einer von gegenseitiger Wertschätzung und Offenheit geprägten Arbeitsatmosphäre bei	
3.3.3.	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.	2
	• argumentiert mündlich/schriftlich verständlich und adressatengerecht • verhält sich Kundinnen und Kunden gegenüber freundlich, höflich und aufgeschlossen	

3.3.4.	Diversity-Kompetenz ► Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheiten, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.	3
	• begegnet verschiedenen Verhaltensweisen, Denkmustern, Werten und Normen respektvoll und agiert mit Einfühlungsvermögen • berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturelle Diskriminierungserfahrungen • vermeidet Generalisierungen/Stereotype und wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen • identifiziert Unterschiede und Ungleichbehandlungen und wirkt aktiv auf Chancengleichheit hin	

3.3.5.	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► 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 teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.	3
	• begegnet Menschen aus anderen Kulturen offen und wertschätzend und stellt sich auf sie ein • reagiert emphatisch auf unterschiedliches Verhalten, Normen und Werte anderer Kulturen • reflektiert das eigene und das fremde Verhalten und leitet daraus Verbesserungen für den Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen ab • reflektiert die eigenen Denkmuster und Prägungen	

3.3.6.	Teamfähigkeit ► Fähigkeit, zur Arbeit in in-/externen Arbeitsgruppen, zur gemeinsamen Lösungsfindung und der gegenseitigen Unterstützung.	3
	• trägt zu einer von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Offenheit geprägten Arbeitsatmosphäre bei • fördert die fachliche und persönliche Zusammenarbeit im Team • greift Ideen und Vorschläge anderer auf und führt sie weiter	

3.3.7.	Konfliktfähigkeit ► Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	4
	• sucht nach Konfliktlösungen und tragfähigen Kompromissen • reflektiert eigenes Denken und Handeln • kommuniziert verbal und nonverbal stets auf der sachlichen Ebene • erkennt frühzeitig Konfliktpotenzial, weicht Konflikten nicht aus und trägt diese sachlich und lösungsorientiert aus	

3.3.8.	Beratungskompetenz ► Fähigkeit, eine andere Person, ein Team, eine andere Organisation mit Wissensimpulsen, methodischen Anstößen, Vernetzungen und Vorgaben zur selbständigen Lösung von Problemen zu beraten.	3
	• berät zielorientiert, personen- und situationsbezogen • weckt und fördert bei anderen die Bereitschaft zu selbstständigem Handeln • kennt und vermittelt ggf. weitergehende Beratungs- und Hilfsangebote	