

Anforderungsprofil

Stand: 16.10.2025

Ersteller/in (Stellenzeichen): III D

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Abt. III, Jugend und Kinderschutz

1.

Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

Pädagogische Gesamtleitung Berliner Notdienst Kinderschutz:

Steuerung des Personalbedarfes und -einsatzes zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes im 24/7 Betrieb (Überprüfung Dienstpläne aller Standorte, ggf. Personalverstärkung beim sozialpädagogischem Personal)

Ausübung der Personalverantwortung über die einrichtungsübergreifende Arbeitsgruppe Eingangsmangement und der gesamtsädtischen Hotline Kinderschutz mit muttersprachlichen Beratungsfenstern

Bedarfsplanung Kriseneinrichtungen und Einrichtungsmanagement Berliner Notdienst Kinderschutz:

- Gesamtverantwortung für das Berichtswesen aller Standorte (inclusive statistische Auswertungen) als Grundlage von gesamtsädtischen Bedarfsanalysen
- Durchführung von gesamtsädtischen Bedarfsanalysen zum Platzausbau Kriseneinrichtungen
- Konzeptentwicklung für bedarfsgerechte und innovative Unterbringungsformen an der Schnittstelle zur Kinder- und Jugendpsychiatrie

Gesamtverantwortung für Fachaufgaben im Zusammenhang mit dem Berliner Notdienst Kinderschutz

- Führung von Konzeptionsentwicklungsprozessen für den BNK mit mehreren Standorten
- Qualitätsentwicklung und -sicherung inclusive Fortschreibung der Konzepte zum Schutz vor Gewalt gem. § 45 SGB VIII

Entwicklung und Fortschreibung von Einarbeitungskonzepten für alle Standort

- internes und externes Beschwerdemanagement des BNK

Ressortübergreifende Zusammenarbeit mit internen und externen Kooperationspartnern

- gesamtsädtische Zusammenarbeit mit allen Berliner Kriseneinrichtungen, insbesondere Kriseneinrichtungen mit Aufnahmeverpflichtung inclusive der Erarbeitung und Verhandlung von Kooperationsverträgen
- Zusammenarbeit mit den Kinder- und Jugendpsychiatrien, der Polizei und Rettungskräften, dem Drogennotdienst und anderen relevanten Notdiensten inklusive Abschluss von Kooperationsvereinbarungen

Außenvertretung der Einrichtungen und Öffentlichkeitsarbeit

	- Bearbeitung von parlamentarischen und außerparlamentarischen Anfragen zu fachlichen Fragen des BNK - Vertretung des Berliner Notdienst Kinderschutz in relevanten fachlichen Gremien und Projektgruppen - Öffentlichkeitsarbeit und Werbung - Finanzierungs- und Vertragsangelegenheiten inklusive Wirkungscontrolling für die Projekte des BNK Bearbeitung von Kosten- und Leistungsrechnungsangelegenheiten im Zusammenhang mit strukturierter Auswertung der Statistik Bearbeitung von Grundsatzfragen im Zusammenhang mit dem ISBJ Fachverfahren SoPart bezogen auf den BNK
--	---

2.	Formale Anforderungen Für Beamtinnen und Beamte: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des Sozialdienstes Das Profil der Aufgaben eignet sich auch für beamtete Dienstkräfte niedrigerer Ämter dieses Laufbahnzweiges, die diese Befähigung zwar noch nicht besitzen, jedoch 1. die sich in einer laufbahnrechtlichen Dienstzeit (§ 12 des Laufbahngesetzes) von mindestens fünf Jahren auf Dienstposten in Fachgebieten der Laufbahn des Sozialdienstes bewährt haben, die mindestens dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 entsprechen, 2. die mindestens ein Amt der Besoldungsgruppe A 11 erreicht haben und 3. deren Leistungen vom zweiten Beförderungssamt an in der Regel mit Leistungsstufe 2 („gut“) oder Leistungsstufe B oder besser beurteilt worden sind, werden von ihrer Dienstbehörde zu einer Erprobungszeit nach § 13 Absatz 4 Satz 1 Nummer 3 des Laufbahngesetzes zugelassen, wenn sie erfolgreich an einem Auswahlverfahren für den Einsatz auf einem Dienstposten, der mindestens den Anforderungen des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 und höchstens dem ersten Beförderungssamt des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 entspricht, teilgenommen haben. Generell ist eine mindestens zweijährige berufliche Erfahrung im Führen von Arbeiterteams und in der Kinderschutzarbeit erforderlich
-----------	--

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Fachwissenschaftliche Kenntnisse zum reaktiven und präventiven Kinderschutz sowie über das Berliner Netzwerk Kinderschutz und über den Stand der fachpolitischen Diskussionen zum Kinderschutz	☒	☐	☐	☐
3.1.2	Kenntnisse des Kinder- und Jugendhilferechts (SGB VIII), AG-KJHG, Bundeskinderschutzgesetz, KKG, Berliner Kinderschutzgesetz, der UN-Kinderrechtskonvention, FamFG sowie relevanter Ausführungsvorschriften zum Kinderschutz (AV Kinderschutz Jug/Ges), Überblickswissen BGB, Jugendschutzgesetz, Schulgesetz, Grundkenntnisse im Haushaltsrecht	☐	☒	☐	☐
3.1.3	Kenntnisse in Personal- und Teamentwicklung sowie von Führungsinstrumenten	☐	☒	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse über Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner öffentlichen Jugendhilfe, Kenntnisse der spezifischen Träger- und Verbandsstrukturen in der Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere in der stationären Jugendhilfe	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse über die sozialwissenschaftlichen Grundlagen der Hilfen zur Erziehung und sozialwissenschaftliche Analyseinstrumente	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Kenntnisse der Zielsetzungen und Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung	☐	☒	☐	☐
3.1.7	Kenntnisse des Projektmanagements	☐	☐	☒	☐
3.1.8	IT-Kenntnisse, Kenntnisse der Berliner E-Government-Strategie (BEGS) des Landes Berlin	☐	☐	☒	☐
3.1.9	Kenntnisse des Dienst-/Tarifrechts, Kenntnisse des Rechts der Beschäftigtenvertretungen (PersVG, LGG, SGB IX) und der wesentlichen Dienstvereinbarungen	☐	☐	☒	☐
3.1.10	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz-AGG, Landesantidiskriminierungsgesetz-LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin-PartMigG, Landesgleichstellungsgesetz-LGG, Landesgleichberechtigungsgesetz-LGBG, Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität-UntSexIdGlG, Neuntes Buch Sozialgesetzbuch-SGB IX etc.)	☐	☐	☐	☒

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	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.				
	• zeigt auch in schwierigen Situationen Besonnenheit, engagierten Einsatz und Ausdauer				
	• hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand und bildet sich anforderungsgerecht fort				
	• nutzt neue Erkenntnisse und Arbeitsmethoden zur Optimierung				

3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☐	☒	☐	☐
	• strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar und übersichtlich				
	• verbindet politische Zielvorgaben und fachliche Möglichkeiten ausgewogen und nachvollziehbar				
	• nutzt neue Erkenntnisse, Technologien und Arbeitsmethoden zur Optimierung von Arbeitsweisen und -strukturen				

3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	☐	☒	☐	☐
	• setzt verantwortungsvoll Prioritäten, um eine möglichst optimale Zielerreichung sicherzustellen				
	• überprüft die Zielerreichung maßvoll, entwickelt/nutzt geeignete Indikatoren und Kennzahlen zur ergebnisorientierten Steuerung und Korrektur				
	• definiert und kommuniziert gesetzte Ziele und Sollzustände klar				
	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	☐	☒	☐	☐
	• entscheidet zügig unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen und begründet getroffene Entscheidungen				
	• bezieht Fachkräfte und Betroffene gleichermaßen in die Entscheidungsfindung ein				
	• revidiert oder modifiziert Entscheidungen auf der Basis von neuen Erkenntnissen und Informationen				

3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☐	☒	☐	☐

	• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden	
	• drückt sich klar, präzise und adressatenorientiert aus	
	• informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, erläutert Zusammenhänge und gibt Wissen weiter	

3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	☐	☒	☐	☐
	• verhält sich freundlich, aufgeschlossen, authentisch, hilfsbereit, schafft und schenkt Vertrauen				
	• fördert die kooperative Zusammenarbeit				
	• geht mit Konflikten konstruktiv um, nimmt sachliche Kritik nicht persönlich, verhält sich kollegial				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.	☐	☒	☐	☐
	• verhält sich Gesprächspartnern (m/w/d) gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig				
	• denkt und handelt fach- und ressortübergreifend				
	• setzt Qualitätsziele und -maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards				

3.3.4	Diversity-Kompetenz ► Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, 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, 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				

3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Abs. 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 entstehende teilhabebehemmende Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.	☐	☒	☐	☐
	• 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				
	• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		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.	☐	☒	☐	☐
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
	• delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht				
	• begleitet und unterstützt die Zielerreichung				

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).	☐	☒	☐	☐
-------	--	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

	• 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 gemäß § 164 Abs. 2 und 4 S. 1 Nr. 1 und 2 SGB IX	
	• bietet regelmäßig Jahresgespräche an	

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
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.	☐	☒	☐	☐
	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil				
	• greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie ins eigene Handeln ein				
	• stellt sich schnell auf neue Situationen ein und um				

3.4.4	Innovationskompetenz ► 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				
	• entwickelt zukunftsweisende Visionen, Ziele und kreative Lösungen				
	• bezieht Mitarbeitende in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung				
	• begeistert für neue Ideen				

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.	☐	☒	☐	☐
	• trifft vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				

	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen
	• stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartner (m/w/d) ein
	• organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit