



Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 30.01.2026

Ersteller_in: Fr. Schüler

Stellenzeichen: JugZP 6

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Jugend und Gesundheit

Jugendamt

Eingruppierung / Bewertung

S15

Stellennummer

50656482

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Pädagogische Sachbearbeitung/Fachberatung Kindertagesstätten, Gruppenleitung und stellvertretende Fachbereichsleitung Tagesbetreuung für Kinder

- Bearbeitung von Konzepten, Entwicklungsplanungen, Statistiken, Stellungnahmen und Vorlagen für den Fachbereich Kindertagesbetreuung (Kindertagesstätten und Kindertagespflege)
- Weiterentwicklung eines bezirklichen Gesamtkonzeptes der Kindertagesbetreuung
- Mitwirkung bei der bezirklichen Kita-Entwicklungsplanung
- Bestandsaufnahme/Evaluation und Statistiken der bezirklichen Kitalandschaft
- Vorbereitung von Stellungnahmen zu Rechts- und Verwaltungsvorschriften im Bereich Tagesbetreuung für Kinder sowie fachübergreifende Stellungnahmen und Berichte auch für den politischen Raum

- Mitwirkung bei der Entwicklung und Fortschreibung eines bezirklichen Konzeptes zum institutionellen Kinderschutz
- Pädagogische Beratung, Begleitung und Koordination frühkindliche Bildung im Bereich Kindertagesstätten
- Beratung und Begleitung von Familien und Kindertagesstätten
- Koordination der Zusammenarbeit der Schnittstellen im Bezirk und Sicherung der Einhaltung fachlicher Standards
- Hilfe-, Konflikt- und Beschwerdemanagement
- Fachliche und dienstrechtliche Gruppenleitung für den sozialpädagogischen Bereich, die Sachbearbeitung gutscheinfinanzierte Tagesbetreuung in Kindertagespflegestellen/ Vertragsstelle
- Fachliche und dienstrechtliche Vertretung der Bereichsleitung Tagesbetreuung für Kinder
- Anleitung von Nachwuchskräften in Ausbildung und Praktikum

2 Formale Anforderungen

Tarifbeschäftigte:

Sozialarbeiter_in/Sozialpädagoge_in (Diplom oder Bachelor) mit staatlicher Anerkennung und

mindestens 3-jährige Berufserfahrung im Kinder- und Jugendhilfebereich, insbesondere im Bereich Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse über den Aufbau und die Organisation der Berliner Verwaltung sowie über die Strukturen und Arbeitsweisen im Bezirk, insbesondere im Jugendamt	wichtig
Fundierte Kenntnisse des SGB VIII und des KitaFöG sowie Kenntnisse des Schulgesetzes Berlin (SchulG) einschl. der einschlägigen Nebengesetze, Verordnungen und Ausführungsvorschriften	sehr wichtig
Anwendungssichere Kenntnisse des SGB I, IX, X, XII und der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) einschl. der parallelen Rechtsvorschriften und einschlägigen Nebenbestimmungen	wichtig
Tiefergehende Kenntnisse der Rahmenvereinbarung über die Finanzierung und Leistungssicherstellung der Tageseinrichtungen für Kinder (Rahmenvereinbarung - RV-Tag) und der Qualitätsvereinbarung Tageseinrichtungen - QV Tag	sehr wichtig
Tiefergehende Kenntnisse der Ausführungsvorschriften zur Kindertagespflege (AV-KTPF) einschl. relevanter Nebenbestimmungen sowie der Verfahren zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in Kindertagesbetreuungseinrichtungen	wichtig
Fundierte Kenntnisse über das Angebot sowie die Strukturen und Arbeitsweisen der freien und öffentlichen Jugendhilfe in Berlin und Anwendungssichere Kenntnisse des Staatsvertrages zwischen dem Land Berlin und dem Land Brandenburg über die gegenseitige Nutzung von Plätzen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung	wichtig
Anwendungssichere Kenntnisse zum Verfahren zur Aufnahme, Betreuung und besonderer Förderung von Kindern mit Behinderung in Kindertageseinrichtungen in Berlin	wichtig
Tiefergehende Kenntnisse über die Vorgaben des Kinderschutzverfahrens	sehr wichtig
Fundierte Kenntnisse im Projektmanagement, in der Netzwerkarbeit sowie in der Gruppenarbeit mit Kindern, Eltern und Kitas	sehr wichtig
Fundierte Kenntnisse des Personalrechts, der Personalführung und der Personalentwicklungsinstrumente	sehr wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG, Frauenförderplan etc.) sowie Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen	sehr wichtig
Tiefergehende Kenntnisse im Beschwerdemanagement	wichtig
Tiefergehende Kenntnisse in der Kosten- und Leistungsrechnung (KLR), anwendungssichere Kenntnisse der haushaltsrechtlichen Vorschriften (z.B. LHO, AV LHO) und Kenntnisse der GGO I	erforderlich
Anwendungssichere Kenntnisse des IT-Fachverfahren ISBJ und der MS – Offices Standardverfahren sowie Kenntnisse des Internet- und Intranetauftritts und über Printmedien	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 geforderten Leistungen auch bei wechselnden Arbeitsinhalten und in schwierigen Situationen in guter und gleichbleibender Quantität und Qualität ▪ erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert ▪ erweitert eigene Kenntnisse, Erfahrungen und das eigene Verhaltensrepertoire und ist in der Lage neues Wissen ein- und umzusetzen ▪ zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement	sehr wichtig

3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren ▪ plant Arbeitsprozesse vorausschauend und agiert entsprechend ▪ geht bei der Analyse von Problemen/Ursachen/Aufgaben systematisch und strukturiert vor ▪ bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben	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 ▪ entwickelt strategische Konzepte zur Schwerpunktsetzung beim Ressourceneinsatz ▪ berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange ▪ steuert und unterstützt Zielerreichungsprozesse	wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ▪ systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung ▪ erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ überzeugt andere durch Kompetenz ▪ entscheidet zeitnah, eindeutig und pragmatisch unter Beachtung der Folgewirkungen	sehr wichtig

3.2.5 Selbstständigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen. ▪ arbeitet mit wenig Anleitungserfordernis ▪ entwickelt eigenständig Ideen für Lösungsstrategien ▪ nutzt Ermessensspielräume ▪ entscheidet gewissenhaft und übernimmt Verantwortung	sehr wichtig

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ▪ informiert alle Betroffenen sachbezogen rechtzeitig und kommuniziert eindeutig, ehrlich und respektvoll ▪ stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein, erkennt die Perspektive anderer und legt Wert auf die Meinung anderer ▪ drückt sich schriftlich und mündlich klar und verständlich aus ▪ geht vertraulich mit sensiblen Informationen um	sehr wichtig

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 Gesprächspartner_innen gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ behält das Team und die Interessen anderer im Blick und fördert die kooperative Zusammenarbeit ▪ pflegt und nutzt Netzwerke und arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen ▪ vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise	sehr wichtig

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. ▪ verhält sich internen und externen Akteure gegenüber freundlich, aufgeschlossen und hilfsbereit ▪ reflektiert Kundenbedürfnisse und geht darauf ein ▪ erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar und wirbt bei negativen Entscheidungen um Verständnis und zeigt Alternativen auf	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, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.) ▪ ist fähig zum Perspektivwechsel ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen	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. ▪ 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	sehr wichtig

3.3.6 Teamfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, ziel- und ergebnisorientiert mit anderen konfliktfrei zusammen zu arbeiten ▪ trägt zu einer von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Offenheit geprägten positiven Arbeitsatmosphäre bei ▪ ist ansprechbar und fördert die Zusammenarbeit ▪ akzeptiert die Meinungen der Teammitglieder – unabhängig von der Hierarchieebene ▪ nutzt aktiv die unterschiedlichen Potenziale der Teammitglieder	wichtig

3.3.7 Konflikt- und Kritikfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben ▪ sieht Konflikte frühzeitig und spricht sie offen und sachlich an; sucht Kompromisslösungen / Konsens, macht konkrete Vorschläge ▪ übt sachliche Kritik und nimmt Kritik anderer offen entgegen ▪ reguliert Konflikte durch überzeugende Verhandlungsführung	sehr wichtig

3.4 Führungskompetenzen

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 ▪ erkennt Zielkonflikte und setzt sinnvolle Prioritäten ▪ entwickelt strategische und handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen	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 Landesgleichstellungsgesetz 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	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 ▪ geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an	wichtig

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln ▪ verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarf ▪ initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ fördert innovative Ansätze von Mitarbeitenden, ist fehlertolerant ▪ stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage	wichtig

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partner_innen 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 unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen ▪ organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit	sehr wichtig

3.4.6 Motivationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, die Mitarbeiter_innen für gemeinsame Ziele zu gewinnen und ihre volle Leistungsfähigkeit zu mobilisieren ▪ vermittelt die Sinnhaftigkeit von Aufgaben und Zielen ▪ fördert selbstbestimmtes Arbeiten ▪ spricht Anerkennung und Lob aus	wichtig