



Anforderungsprofil	Stand: November 2025 Erstellung: Jug 1800 Bearbeitung: Jug ZS 11
---------------------------	--

Dienststelle:
Jugendamt

Kapitel/Titel/St.-Nr. 4011/42801/50737753	Stellenzeichen Jug 1832	BesGr/EG A 10/S 11b bzw. S 8b
Kurzbezeichnung des Aufgabengebiets Sozialarbeiter/in in einer Jugendfreizeiteinrichtung (JFE)		

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes • Koordinierung von pädagogischer, technischer und sozialräumlicher Arbeit der Einrichtung • Maßnahmenplanungen, Entwicklung und Anwendung von Beteiligungsmethoden zur bedarfsorientierten Gestaltung sowie Weiterentwicklung der Einrichtungskonzeption in Absprache mit der Einrichtungsleitung • Erarbeitung und Weiterentwicklung eines einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes zum institutionellen Kinderschutz • Beteiligung von Kindern und Jugendlichen gemäß dem Sozialgesetzbuch VIII, Kinder- und Jugendhilfe • Entwicklung und Durchführung von Projekten und Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit • Steuerung der Zusammenarbeit mit freien Trägern • Sozialpädagogische Beratung der Besucher/innen und Förderung der Persönlichkeitsentwicklung auf Grundlage von Empowerment • Zusammenarbeit mit dem regionalen sozialen Dienst (RSD) zur individuellen Förderung der jungen Menschen im Sozialraum • Beratung von Erziehungsberechtigten • Mitverantwortung für die Umsetzung von Zielvereinbarungen • Aktive Mitarbeit in regionalen, bezirklichen und überbezirklichen Fach-Arbeitsgemeinschaften und Gremien • Teilnahme an Gruppenfahrten und Ferienfreizeiten • Mitwirkung bei Auswahl und Einsatz von Honorarkräften, Abschluss von Honorarverträgen • Beschaffung, Einsatz und Verwaltung des Einrichtungsinventars • Bewirtschaftung von Sach- und Honorarmitteln • Mitarbeit beim Qualitäts- und Wirksamkeitscontrolling • Ausübung des Hausrechts • Vertretung der Einrichtung nach außen • Mitwirkung bei Veranstaltungen des Jugendamtes • Öffentlichkeitsarbeit (digital und analog) • Praxisanleitung • Vertretung der Leitung der Einrichtung bei Abwesenheit • Sonderaufgaben nach Weisung
-----------	---

Schwerpunkte der JFE Düppel:

Jugendkultur in Verbindung mit Sport (Parcours, Klettern, E-Sport, Fun-Sport, etc.), hinausreichende und aufsuchende Arbeit (mit Oberschulen und Jugendlichen im Kiez), Medienpädagogik

Besonderheit: Die Arbeitszeit erfolgt innerhalb der Rahmenarbeitszeit von Mo-Sa 10-22:30 Uhr

2. Formale AnforderungenBei Beamtinnen und Beamten:

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnverordnung Sozialdienst

Bei Tarifbeschäftigten:

- Diplom-/ Master- oder Bachelor-Abschluss in einem Studiengang der Sozialwissenschaften mit staatlicher Anerkennung als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge (m/w/d)

oder

- Beschäftigte die bereits im Land Berlin als „Sonstige Beschäftigte“ i.S.d. Abschnitts 20.4 TV-L anerkannt sind (Gleichwertigkeitsfeststellung)

oder

- Studienabschluss in einem Studiengang der Sozialwissenschaften und/oder Erziehungswissenschaften (u. a. Sportpädagogik, Kindheitspädagogik, Heilpädagogik, Sonderpädagogik sowie Rehabilitationspädagogik) mit mindestens 6 Monaten Erfahrung in der öffentlichen und/oder freien Jugendhilfe

(Hinweis: in diesen Fällen erfolgt die Eingruppierung eine Entgeltgruppe niedriger - S 8b)

oder

- Abschluss als staatlich anerkannte/r Erzieher/in (m/w/d) mit mindestens 6 Monaten Erfahrung in der öffentlichen und/oder freien Jugendhilfe

(Hinweis: in diesen Fällen erfolgt die Eingruppierung eine Entgeltgruppe niedriger - S 8b)

Gewichtungen
entfallen hier



3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	verfügt über gute allgemeine Rechts - und Verwaltungskenntnisse und spezielle Kenntnisse auf dem Gebiet des Kinder - und Jugendhilferechts (Sozialgesetzbuch VIII) sowie dem Gesetz zur Förderung der Beteiligung und Demokratiebildung junger Menschen (AG KJHG) und aller damit verbundenen Rechtsnormen und Verwaltungsvorschriften			X	
3.1.2	verfügt über Erfahrungen und fundierte Kenntnisse der Methoden der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien		X		
3.1.3	verfügt über umfassende Kenntnisse der sozialräumlich orientierten Arbeit sowie Bildungsarbeit und Beteiligungsverfahren	X			
3.1.4	kennt Grundlagen und mögliche Inhalte von Qualitätsstrategien (Qualitätsmanagement-Handbuch Berliner Jugendfreizeiteinrichtungen)			X	
3.1.5	verfügt über Kenntnisse des Datenschutzrechts			X	
3.1.6	kennt das Haushaltsrecht sowie die Kosten- und Leistungsrechnung				X
3.1.12	kennt die wesentlichen Inhalte des Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsrechts				X
3.1.13	verfügt über Kenntnisse in der Anwendung der Standardsoftware (Microsoft-Office), Inter-, Intranet und Social Media			X	

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



3.2 Persönliche Kompetenzen		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
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		
	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Rahmenbedingungen an				
	• verändert bei Bedarf eigene Ansätze bzw. passt bei Bedarf eigene Ansätze an				
	• handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichende Ziele aus				
	• steuert, unterstützt und überprüft den Zielerreichungsprozess vorausschauend				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.			X	
	• setzt die Ressourcen zielführend ein				
	• richtet Entscheidungen auf die Ziele aus				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.			X	
	• führt Entscheidungsprozesse herbei				
	• revidiert bzw. modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen				
3.3 Sozialkompetenzen					
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	• baut Kontakte bzw. Netzwerke auf und pflegt sie				
	• kommuniziert das eigene Handeln transparent				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• verhält sich offen, transparent und hilfsbereit				
	• berät sich, zieht Expertise hinzu				

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



		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die interne und externe Kundschaft zu begreifen.			X	
	• begreift Arbeit als Dienstleistung				
	• prüft und hinterfragt Anliegen der Kundschaft (Fragen, Hinweise, Beschwerden)				
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 entsprechende Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG, 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 Absatz 4 PartMigG			X	
	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				
	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.				