

Anforderungsprofil

Stand: 18.09.2025

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,

Landesjugendamt Referat III D: Kinderschutz, Hilfen zur Erziehung und Inklusion

1.

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

Sozialarbeiterin bzw. Sozialarbeiter im Berliner Notdienst Kinderschutz am Standort Kindernotdienst bzw. Jugendnotdienst:

- Beratung und Hilfe nach den §§ 8 und 8 a SGB VIII
- Inobhutnahme nach § 42 SGB VIII
- Beratung der örtlichen Jugendämter, Überprüfung und ggf. Einleitung freiheitsentziehender Maßnahmen gem. § 42 Abs. 5 SGB VIII, Anrufung des Familiengerichts
- Beratung und Versorgung sowie Sicherstellen von Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und jungen Volljährigen in akuten Notsituationen
- Beratung von Eltern und Begleitpersonen eines Kindes oder Jugendlichen
- Intervention bei Familienkrisen und bei häuslicher Gewalt vor Ort
- Kooperation mit den Jugendämtern, mit freien Trägern der Jugendhilfe, polizeilichen Dienststellen und anderen Institutionen
- Kooperation mit Gerichten, Mitwirkung in gerichtlichen Verfahren
- Kooperation mit Jugendämtern anderer Bundesländer und Zusammenarbeit mit den Behörden anderer Länder
- Erfassen von Statistiken
- Anleitung von Praktikantinnen und Praktikanten

2.

Formale Anforderungen

Für Beamte: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt des Sozialdienstes

Für Tarifbeschäftigte:

1. Bachelor of Arts Soziale Arbeit mit staatlicher Anerkennung oder Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogin/Sozialpädagoge mit staatlicher Anerkennung

oder

2. Diplom-Pädagogin/Diplom-Pädagoge, Bachelor of Arts Erziehungswissenschaften, Bachelor of Arts Kindheitspädagogik,

Gewichtungen
entfallen hier

	Bachelor of Arts Heilpädagogik, Bachelor of Arts Rehabilitationspädagogik, welche jeweils außerdem über eine mindestens zweijährige Berufserfahrung in einem sozialpädagogischen Arbeitsfeld in den Bereichen Hilfen zur Erziehung, Kinderschutz / Krisenintervention oder Beratung von Familien verfügen. Für alle Berufsgruppen: kompetente Verwendung der deutschen Sprache entsprechend der Stufe „C1“. Bereitschaft zur Wechselschichtarbeit sowie Erreichbarkeit in besonders schwierigen Notfällen über die üblichen Dienstzeiten hinaus Hinweis: Bei fehlender staatlicher Anerkennung als Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge erfolgt bis zur Feststellung der tarifrechtlichen Gleichwertigkeit die Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe. Wünschenswert: Mindestens 2-jährige Berufserfahrung bzw. Zusatzqualifikationen im Bereich der Jugendhilfe, im Sozialpädagogischen Dienst oder in Kriseneinrichtungen
--	---

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kinderschutzverfahren Kenntnisse zum reaktiven und präventiven Kinderschutz sowie über das Berliner Netzwerk Kinderschutz sowie aller relevanten Ausführungsvorschriften zum Kinderschutzverfahren	☒	☐	☐	☐
3.1.2	Sozialpädagogische Fachkenntnisse zum Kinderschutz Fachkenntnisse über Sozialisierungsprozesse in Familie und Gesellschaft, über die Bedeutung der Ressourcenorientierung und über Krisenverläufe und -interventionen. Kenntnisse über Kinderschutz und Folgen von Kindesmisshandlung, -vernachlässigung und sexuellem Missbrauch. Entwicklungspsychologische traumatheoretische sowie -pädagogische Grundkenntnisse.	☐	☒	☐	☐
3.1.3	Beratungskompetenz und Moderationsfähigkeit Beratungskompetenz und Kenntnisse in Gesprächsführungs-, Moderations- und Präsentationsmethoden	☐	☒	☐	☐
3.1.4	Rechtliche Fachkenntnisse Kenntnisse des Kinder- und Jugendhilferechts (SGB VIII), AG KJHG, Bundeskinderschutzgesetz, KKG, Berliner Kinderschutzgesetz, der UN-Kinderrechtskonvention, Überblicks wissen BGB, Jugendschutzgesetz, Schulgesetz, FamFG sowie relevanter Ausführungsvorschriften	☐	☐	☒	☐

	► 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.	☐	☒	☐	☐
	• bewältigt auch unter schwierigen Bedingungen das vorgegebene Arbeitspensum				
	• erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und nutzt entsprechende Maßnahmen				
	• bringt aktiv lösungsbezogene Ideen und Anregungen ein				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☐	☐	☒	☐
	• handelt systematisch und strukturiert				
	• überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar, übersichtlich und nachvollziehbar				
	• arbeitet vorausschauend				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	☐	☒	☐	☐
	• setzt Aufwand und Ergebnis ins Verhältnis				
	• nutzt vorhandene Ressourcen so, dass der Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zur Zielerreichung steht				
	• beurteilt Maßnahmen zur Zielerreichung nach ihrer Wirksamkeit, auch im Vergleich zum Aufwand				

	► 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.	☒	☐	☐	☐
	• bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen in die Entscheidungsvorbereitung mit ein				
	• trifft Entscheidungen nachvollziehbar und erläutert diese				
	• übernimmt Verantwortung für die getroffene Entscheidung				

3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☒	☐	☐	☐
	• äußert sich mündlich und schriftlich strukturiert, flüssig und verständlich				
	• spricht und schreibt adressatenorientiert nachvollziehbar, stellt sich auf den Gesprächspartner (m/w/d) ein				
	• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden				

3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	☐	☒	☐	☐
	• arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen				
	• bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen				
	• übt sachlich Kritik bzw. Feedback und nimmt solches offen entgegen				

	► 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 im Kundenkontakt freundlich und aufgeschlossen				
	• fragt gezielt und freundlich nach Anliegen, nimmt diese ernst und ergreift entsprechende Maßnahmen				
	• berücksichtigt Qualitätsstandards				
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.				
	• berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen				
	• hinterfragt gewohntes Denken und eigene Verhaltensmuster				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel				
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 teilhabehemmende Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie				
	3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.				
	• kennt und berücksichtigt besondere Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte bspw. bzgl. Aufenthalt, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit				
	• geht mit Fremdheitserfahrungen, unklaren Situationen und den daraus resultierenden Spannungen konstruktiv um				
	• prüft Maßnahmen vorausschauend darauf, inwieweit diese sich auf migrationsgesellschaftliche Lebensrealitäten auswirken				