Stellenausschreibung

Behörde:	**Bezirksamt Mitte von Berlin** Amt/OE: Jugendamt	
Bezeichnung:	Sozialoberamtsrätin/-rat bzw. Sozialarbeiter/in / Sozialpädagogin/-goge (m/w/d)	☒ BesGr. A 13S ☒ Entgeltgruppe S 17, Fallgruppe 1, Teil II, Abschnitt 20.4 der Entgeltordnung zum TV-L
Aufgabe/Funktion:	Fachdienstleitung Hilfen zur Erziehung und Leistungen (Fachdienst 4) (m/w/d) mit 100 % der regelmäßigen Arbeitszeit ☒ Familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen werden in dienstlich vertretbarem Umfang ermöglicht.	
Besetzbar:	ab 01.05.2027	☒ unbefristet ☐ befristet bis
Einsatzort (Adresse):	Rathaus Mitte, Karl-Marx-Allee 31, 10178 Berlin	
Kennzahl:	276/2026	

Arbeitsgebiet:

- Personalverantwortung für die Bereiche Wirtschaftliche Jugendhilfe, freie Vormundschaften, Koordinierungsstelle Flexibudget, Einrichtungsmanagement (Wahrnehmung der Personalmanagementaufgaben u.a. Personalplanung, -auswahl, -einsatz sowie Personalentwicklung für den übertragenen Fachdienst)
- Fach- und Ressourcenverantwortung für den Fachdienst, Verantwortung für die im Fachdienst zu erstellenden Produkte, insbesondere unter Einhaltung der Qualitätsziele bei besonderer Beachtung betriebswirtschaftlicher Aspekte
- Koordination der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation
- Vorbereitung von Ziel- und Servicevereinbarungen
- Anleitung / Anweisung der Teamleitungen in schwierigen Einzelfällen, Klärung von Zweifelsfragen, Entscheidung in wichtigen Einzelfällen und Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung, soweit nicht der Amtsleitung bzw. der politischen Leitung vorbehalten
- Aktualisierung und Weiterentwicklung der Fachgebiete im Fachdienst unter Einbeziehung der einschlägigen fachlichen Veröffentlichungen
- Konzeptionelle Planung und Umsetzung von fachspezifischen Erfordernissen im Einvernehmen mit der Amtsleitung
- Einhaltung der haushaltsrechtlichen Vorgaben unter Beachtung der Kosten - und Leistungsrechnung
- Fachliche Beratung der Leitung des Jugendamtes und der politischen Leitung
- Mitwirkung bei der Öffentlichkeitsarbeit

Fachsteuerung - Familienunterstützende Hilfen

- Kooperative Entwicklung, Absicherung und kontinuierliche Weiterentwicklung der fachlichen Standards der HzE und Leistungen und der Qualitätssteuerung in den Regionalen Sozialpädagogischen Diensten in Abstimmung mit Jug RSDM (u. a. Bedarfserhebung / -analyse, Formulierung von Qualitätsindikatoren sowie Fach- und Finanzstandards, Entwicklung von Steuerungsvorschlägen)
- Abstimmung der Schnittstellen mit Jug RSDM
- Fachcontrolling und Ausbau eines Berichtswesens der HzE und Leistungen
- Beratung der Regionalleitungen des RSD und des RSDMs zu fachlichen Fragen der HzE und Leistungen
- Weiterentwicklung von einheitlichen Verfahrensabläufen und Vordrucken für den RSD, Federführung in entsprechenden Geschäftsverfahren bezogen auf die HzE und die Leistungen
- Mitwirkung an abteilungsübergreifenden und überbezirklichen Arbeitsgemeinschaften
- Initiierung und Weiterentwicklung von Evaluationsprozessen
- Beratung und Unterstützung freier Träger der Jugendhilfe
- Erarbeiten und inhaltliche Ausgestaltung von Kooperationsverträgen / Leistungsverträgen mit freien Trägern und anderen Institutionen

- Erarbeitung von Empfehlungen und Stellungnahmen und deren Präsentation für politische Gremien (Bezirksamt, BVV, JHA) sowie SenBJF

Anforderungen:

Formale Anforderungen:

Bei Beamtinnen und Beamten (m/w/d):

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe zwei (ehemals gehobener Dienst) der Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales im Laufbahnzweig des Sozialdienstes

Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d):

Hochschulabschluss in der Fachrichtung Sozialarbeit/Sozialpädagogik; staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter*in bzw. Sozialpädagog*in oder

sonstige Beschäftigte, bei denen aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten (Kenntnisse und Fertigkeiten) oder Erfahrungen die tarifrechtliche Gleichwertigkeit festgestellt werden kann

Für alle Abschlüsse:

Erforderlich: mehrjährige Berufs- und Leitungserfahrung in der Jugendhilfe

Wünschenswert: Erfahrung in der Arbeit bei freien Trägern der Jugendhilfe, Weiterbildungen in den Bereichen Sozialmanagement und in Qualitätsentwicklung

Das als Anlage beigefügte bzw. auf „https://www.berlin.de/ba-mitte/karriere/stellenangebote“ abrufbare **Anforderungsprofil** ist Bestandteil der Stellenausschreibung. Das Anforderungsprofil gibt detailliert wieder, welche Kompetenzen die Stelle erfordert und ist Grundlage für die Auswahlentscheidung.

Frauen werden bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) bevorzugt berücksichtigt.

Schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen werden bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht.

Sofern Sie bereits im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, ist für das Auswahlverfahren eine aktuelle dienstliche Beurteilung erforderlich. Bitte veranlassen Sie, dass in Ihrer Personalakte eine entsprechende dienstliche Beurteilung enthalten ist. Zudem werden Sie gebeten, in Ihrer Bewerbung Ihr Einverständnis zur Einsichtnahme in Ihre Personalakte – auch durch die Beschäftigtenvertretungen – zu erklären.

Falls Sie nicht im öffentlichen Dienst tätig sind, fügen Sie ihrer Bewerbung bitte ein aktuelles qualifiziertes Arbeitszeugnis bei.

Die Übersendung eines Bewerbungsfotos ist nicht erforderlich.

Bei Interesse bewerben Sie sich bitte **innerhalb von drei Wochen nach Veröffentlichung** vorzugsweise online über das Karriereportal, der zentralen Bewerbungsplattform der Berliner Verwaltung, unter der folgenden Internetadresse:

https://www.karriereportal-stellen.berlin.de/Fachdienstleitung-Hilfen-zur-Erziehung-und-Leistungen-Fach-de-j71052.html

Sollte Ihnen dies ausnahmsweise nicht möglich sein, senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen direkt an das Bezirksamt Mitte von Berlin (Kontaktdaten s. http://www.berlin.de/ba-mitte).

Im Auftrag

S c h a k

Anforderungsprofil	Stand: 16.10.2025 Ersteller/in: Jug AL Jug ID 100 Pers Jug FD 4

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stellentitel / Funktion:

Fachdienstleitung Hilfen zur Erziehung und Leistungen (Fachdienst 4)

Dienststelle:

Bezirksamt Mitte von Berlin

Geschäftsbereich Jugend, Familie und Gesundheit

Jugendamt

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Fachdienstleitung

- Personalverantwortung für die Bereiche Wirtschaftliche Jugendhilfe, freie Vormundschaften, Koordinierungsstelle Flexibudget, Einrichtungsmanagement (Wahrnehmung der Personalmanagementaufgaben u.a. Personalplanung, -auswahl, -einsatz sowie Personalentwicklung für den übertragenen Fachdienst)
- Fach- und Ressourcenverantwortung für den Fachdienst, Verantwortung für die im Fachdienst zu erstellenden Produkte, insbesondere unter Einhaltung der Qualitätsziele bei besonderer Beachtung betriebswirtschaftlicher Aspekte
- Koordination der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation
- Vorbereitung von Ziel- und Servicevereinbarungen
- Anleitung / Anweisung der Teamleitungen in schwierigen Einzelfällen, Klärung von Zweifelsfragen, Entscheidung in wichtigen Einzelfällen und Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung, soweit nicht der Amtsleitung bzw. der politischen Leitung vorbehalten
- Aktualisierung und Weiterentwicklung der Fachgebiete im Fachdienst unter Einbeziehung der einschlägigen fachlichen Veröffentlichungen
- Konzeptionelle Planung und Umsetzung von fachspezifischen Erfordernissen im Einvernehmen mit der Amtsleitung
- Einhaltung der haushaltsrechtlichen Vorgaben unter Beachtung der Kosten - und Leistungsrechnung
- Fachliche Beratung der Leitung des Jugendamtes und der politischen Leitung
- Mitwirkung bei der Öffentlichkeitsarbeit

Fachsteuerung – Familienunterstützende Hilfen

- Kooperative Entwicklung, Absicherung und kontinuierliche Weiterentwicklung der fachlichen Standards der HzE und Leistungen und der Qualitätssteuerung in den Regionalen Sozialpädagogischen Diensten in Abstimmung mit Jug RSDM (u. a. Bedarfserhebung / -analyse, Formulierung von Qualitätsindikatoren sowie Fach- und Finanzstandards, Entwicklung von Steuerungsvorschlägen)
- Abstimmung der Schnittstellen mit Jug RSDM
- Fachcontrolling und Ausbau eines Berichtswesens der HzE und Leistungen
- Beratung der Regionalleitungen des RSD und des RSDMs zu fachlichen Fragen der HzE und Leistungen
- Weiterentwicklung von einheitlichen Verfahrensabläufen und Vordrucken für den RSD, Federführung in entsprechenden Geschäftsverfahren bezogen auf die HzE und die Leistungen
- Mitwirkung an abteilungsübergreifenden und überbezirklichen Arbeitsgemeinschaften
- Initiierung und Weiterentwicklung von Evaluationsprozessen
- Beratung und Unterstützung freier Träger der Jugendhilfe
- Erarbeiten und inhaltliche Ausgestaltung von Kooperationsverträgen / Leistungsverträgen mit freien Trägern und anderen Institutionen
- Erarbeitung von Empfehlungen und Stellungnahmen und deren Präsentation für politische Gremien (Bezirksamt, BVV, JHA) sowie SenBJF

Bewertung:

Entgeltgruppe	Vermutung S17 *	Besoldungsgruppe	A13S

(*Neubewertung erforderlich)

2	**Formale Anforderungen** Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d): Hochschulabschluss in der Fachrichtung Sozialarbeit/Sozialpädagogik; staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter*in bzw. Sozialpädagog*in oder sonstige Beschäftigte, bei denen aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten (Kenntnisse und Fertigkeiten) oder Erfahrungen die tarifrechtliche Gleichwertigkeit festgestellt werden kann Bei Beamtinnen und Beamten (m/w/d): Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe zwei (ehemals gehobener Dienst) der Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales im Laufbahnzweig des Sozialdienstes Für alle Abschlüsse: Erforderlich: mehrjährige Berufs- und Leitungserfahrung in der Jugendhilfe Wünschenswert: Erfahrung in der Arbeit bei freien Trägern der Jugendhilfe, Weiterbildungen in den Bereichen Sozialmanagement und in Qualitätsentwicklung	Gewichtungen entfallen hier

3. 3.1	Leistungsmerkmale Fachkompetenzen	Gewichtungen * 4	3	2	1
3.1.1	**Personalmanagement** • kennt die Grundlagen, Ziele, Methoden und möglichen Inhalte der Personalentwicklung • kennt die Instrumente des multigesellschaftlichen Personalmanagements und der multigesellschaftlichen Personalentwicklung sowie die Grundlagen der Diversity-Management-Strategien • kennt die Inhalte des LGG sowie den aktuellen Frauenförderplan und wendet diese bzw. diesen an	☒	☐	☐	☐
3.1.2	**Digitale Kompetenzen** • kann mit den jeweils einzusetzenden Standard-Software-Produkten umgehen • kann digitale Kommunikationsmöglichkeiten und Werkzeuge zielgerichtet und situationsgerecht einsetzen • Kann mit der erforderlichen Fachsoftware z.B. SoPart, Nscale sicher umgehen	☒	☐	☐	☐
3.1.3	• Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	☐	☒	☐	☐

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.1.4	• Umfassende Rechtskenntnisse in den SGB VIII, IX und XII, AG KJHG, BRV Jug und zugehörigen Verwaltungsvorschriften bzw. Rechtsnormen; vertiefte Rechtskenntnisse BGB, LHO und AV LHO, VGG, BezVG, AZG, VwVfG	☒	☐	☐	☐
3.1.5	• vertiefte Kenntnisse über Inhalte, Methoden und Instrumente der Qualitätsentwicklung und des -managements	☐	☒	☐	☐
3.1.6	• kennt Grundlagen, Ziele, Methoden und Inhalte des Controllings • kennt die Grundlagen der Kosten- und Leistungsrechnung der Berliner Verwaltung • erkennt die Auswirkungen auf die KLR und die Budgetierung	☐	☒	☐	☐
3.1.7	• vertiefte Kenntnisse über das Zusammenwirken der unterschiedlichen Fachdisziplinen im Jugendamt • vertiefte Kenntnisse der Arbeitsweisen in der Jugendhilfe	☒	☐	☐	☐
3.1.8	• vertiefte Kenntnisse über Inhalte, Methoden und Instrumente der Qualitätsentwicklung und des -managements	☐	☒	☐	☐
3.1.9	• Kenntnisse über Strukturen der Senatsverwaltung für Jugend, Bildung und Familie	☒	☐	☐	☐
3.1.10	• Vertiefte Kenntnisse über Methoden der Vernetzung und Kooperation	☐	☒	☐	☐
3.1.11	• kennt Grundlagen, Besonderheiten und Methoden des Projektmanagements	☐	☐	☒	☐
3.1.12	• moderiert lösungsorientiert Konfliktgespräche und Verhandlungen • wendet methodisch sicher diverse Moderations- und Präsentationstechniken an • tritt sicher im politischen bzw. fachpolitischen Kontext auf	☒	☐	☐	☐
3.1.13	• Kenntnisse des Berliner Datenschutzgesetzes (BlnDSG), der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie des Informationsfreiheitsgesetzes (IFG)	☐	☐	☒	☐

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*	☒	☐	☐	☐
	• leitet eigenen Handlungsrahmen aus übergeordneten Zielen ab				
	• leitet aus Betrachtung des Einzelfalles allgemeine Regeln ab, bzw. wendet allgemeine Ziele, Regeln auf Einzelfälle an				
	• entwickelt neue Ideen, sucht und bewertet alternative Problemlösungen				
3.2.2	**Organisationsfähigkeit** ► *Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren*	☒	☐	☐	☐
	• plant frühzeitig und realistisch				
	• organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten - Nutzen – Gesichtspunkten				
	• drängt auf rechtzeitige und klare Entscheidungen				
3.2.3	**Ziel- und Ergebnisorientierung** ► *Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen*	☐	☒	☐	☐
	• berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange				
	• stellt aufgabenkritische Überlegungen an				
	• vereinbart Qualitätsmaßstäbe bzw. orientiert sich am Qualitätsmanagement und Ergebnis				
3.2.4	**Entscheidungsfähigkeit** ► *Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen*	☐	☒	☐	☐
	• nennt Mittel und Wege für die Umsetzung der Ziele				
	• übernimmt Verantwortung für das Ergebnis				
	• führt Entscheidungsprozesse herbei				

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.1	**Kommunikationsfähigkeit** ► *Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen*	☐	☒	☐	☐
	• argumentiert verständlich, gliedert klar, bleibt beim Thema, beschränkt sich auf das Wesentliche				
	• gibt Informationen aktuell, umfassend, gezielt und verständlich weiter				
	• bereitet Informationen zielorientiert und verständlich auf				

3.3.2	**Kooperationsfähigkeit** ► *Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben*	☒	☐	☐	☐
	• fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit				
	• Berät sich, zieht Expert*innenwissen hinzu				
	• nutzt die vielfältigen Potenziale unterschiedlicher Gruppenmitglieder aktiv				
3.3.3	**Dienstleistungsorientierung** ► *Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen*	☐	☒	☐	☐
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
	• begreift Arbeit als Dienstleistung				
	• bringt das eigene Fachwissen zweck- und sachdienlich und zum geeigneten Zeitpunkt ein				
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*	☐	☐	☒	☐
	• 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				
3.3.5	**Migrationsgesellschaftliche Kompetenz** ► *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.*	☐	☒	☐	☐
	• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente und deren Abbau an				
	• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden				
	• berücksichtigt die Belange von Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				

3.4	Führungskompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
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				
	• gestaltet Strukturen und Prozesse				
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 sein / ihr Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung				
	• spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt indiv. 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				
	• bezieht die Ziele des Frauenförderplans in die Personalentwicklungsplanung ein und wirkt auf die Chancengleichheit der Geschlechter hin				
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				
	• nimmt die eigene Führungsrolle aktiv wahr				
3.4.4	**Innovationskompetenz** ► *Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln*	☐	☒	☐	☐
	• innitiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	• lässt kreative Lösungen zu bzw. fördert diese				

3.4.5	**Repräsentations- und Netzwerkkompetenz** ► *Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, innerhalb und außerhalb offen und zielbezogen partnerschaftlich neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen*	☐	☒	☐	☐
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	• organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit				