Anforderungsprofil

für Aufgabengebiete mit Führungsfunktionen

(gem. Anlage 2 der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD))

Datum 20.10.2026

Erstellerin: Dr. Sandra Westerburg Stellenzeichen: AL V (V)

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPl-Text)

Stellenzeichen: V Gst

GVPl-Text: Leitung der Geschäftsstelle Haushalt der Abteilung V - Hochschulen

Beauftragte/r für den Haushalt im Sinne des § 9 LHO für das Kapitel 0910 des Landeshaushalts mit einem Volumen von rund 2,1 Mrd. €; Koordinierung und Steuerung der Aufstellung des Landeshaushalts für das Kapitel 0910; Grundsatzangelegenheiten und strategische Steuerung; Leitung der Geschäftsstelle Haushalt mit drei Mitarbeiter/innen-Stellen, Steuerung und Optimierung von Geschäftsprozessen

Stellenbewertung: A 15; EG 15 Teil I EGO zum TV-L

Zahl der dauerhaft unterstellten Beschäftigten: 3

Zahl der unterstellten Führungskräfte: ./.

☐ Stellvertretende Führungsaufgabe für nächsthöhere Führungsebene

2 Formale Anforderungen

Beamtinnen und Beamte

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen

☒ für den allgem. Verw.dienst, Lfbgrp. 2, 2. Einstiegsamt

☐ für den (weitere Laufbahnen)

Tarifbeschäftigte

☐ Berufsabschluss

Gewichtung:
1=**erforderlich;** 2=**wichtig;** 3=**sehr wichtig;** 4=**unabdingbar**
grau unterlegt **- Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**

☐ ein mit einem Bachelorgrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach (Bachelor bzw. Fachhochschul-Diplom)

☒ ein mit einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach Verwaltungs-, Rechts- oder Wirtschaftswissenschaften (mit dem akademischen Grad Master/ Magister oder Diplom) oder 2. Juristisches Staatsexamen oder inhaltlich vergleichbare Studiengänge

☒ in Betracht kommen auch sonstige Beschäftigte, die gleichwertige Fähigkeiten und Kenntnisse aufgrund entsprechender Tätigkeiten erworben haben

Beide Beschäftigtengruppen

☒ Führungserfahrung

☒ Zusatzqualifikation: Fortbildungen im Bereich des Haushaltsrechts erforderlich und im Bereich der Wissenschaftsverwaltung erwünscht; alternativ: umfassende praktische Erfahrungen in einer vergleichbaren Position

☐

Gewichtung:
1=**erforderlich;** 2=**wichtig;** 3=**sehr wichtig;** 4=**unabdingbar**
grau unterlegt **- Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**

3 Leistungsmerkmale

Kompetenz und Gewichtung				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
3.1.1 Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	☐	☒	☐	☐
3.1.2 Kenntnisse der führungsrelevanten Rechtsgrundlagen und Vorschriften - des Tarif-, Arbeits- und Dienstrechtes (insbesondere TV-L, Arbeitszeitgesetz, LBG, LfBG) - der Beteiligungsrechte und personenspezifischen Schutzvorschriften (insbesondere LGG, PersVG, SGB IX, AGG, PartMigG) - zum Personalmanagement, insbesondere über die Ziele und Inhalte der Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement, zum Gesundheitsmanagement einschl. BEM sowie zum Wissensmanagement - der für die Personalführung und -entwicklung einschlägigen Leitlinien und Vereinbarungen	☐	☐	☒	☐
3.1.3 Kenntnisse im Haushaltsrecht Stellenbezogene besondere Fachkenntnisse: LHO und AV LHO Berlin, Artikel 85-95 der Verfassung von Berlin, Haushaltsgrundsätzegesetz, Art. 91 a-e sowie der Art. 104 a – 115 des Grundgesetzes, des Bundesreisekostengesetzes und der Rundschreiben der Senatsverwaltung für Finanzen und – soweit relevant – des BMF und des BMI; Bund-Länder-Vereinbarungen auf Grundlage des Art 91 b GG	☐	☐	☐	☒
3.1.4 Kenntnisse des Wissenschaftsfinanzierungssystems und der Berliner Wissenschaftslandschaft Stellenbezogene besondere Fachkenntnisse: Kenntnisse über die Finanzierungszuständigkeiten im Wissenschaftssystem (insbesondere Art. 70 – 74 und 91 b GG), der staatlichen Hochschulen sowie weiterer Wissenschaftseinrichtungen und des Studierendenwerks; Gesetzesgrundlagen, insbesondere	☐	☐	☒	☐

Gewichtung:
1=**erforderlich;** 2=**wichtig;** 3=**sehr wichtig;** 4=**unabdingbar**
grau unterlegt **- Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**

Kompetenz und Gewichtung				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
Berliner Hochschulgesetz, Studierendenwerksgesetz und Gesetz über das Zentrum für Informationstechnik				
3.1.4 Kenntnisse über den Aufbau der Berliner Landesverwaltung Stellenbezogene besondere Fachkenntnisse: GGO I und GGO II sowie über die Zusammenarbeit mit parlamentarischen Gremien und der Senatsverwaltung für Finanzen, des VwVfG	☐	☒	☐	☐
3.1.5 Kenntnisse im Umsatzsteuerrecht Stellenbezogene besondere Fachkenntnisse: Kenntnisse insbesondere des § 2 b UStG und den Auswirkungen dieser Regelungen auf Hochschulen und die außeruniversitäre Forschung	☐	☒	☐	☐
3.1.6 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation (insbesondere Word, Outlook, Excel) Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse: Profiskal/ MACH (Einnahmen-, Ausgaben-, Sollkopfbuchungen)	☐	☒	☐	☐

Kompetenz und Gewichtung				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
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 Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - ist zur Übernahme neuer Aufgaben bereit und erkennt Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren - stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen im eigenen Fachgebiet und passt sein/ihr Handeln den Anforderungen an	☐	☐	☒	☐

Gewichtung:
1=**erforderlich;** 2=**wichtig;** 3=**sehr wichtig;** 4=**unabdingbar**
grau unterlegt - **Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**

Kompetenz und Gewichtung				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
- hält eigenes Wissen auf dem neusten Stand und bildet sich anforderungsgerecht fort				
3.2.2 Organisationsfähigkeit = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - analysiert und versteht Arbeitsprozesse, kann darauf proaktiv eingehen. - ist in der Lage, erwartbare Zuarbeiten und Terminsetzungen zu erkennen und in seine Arbeitsplanung und die der Geschäftsstelle Haushalt einzubeziehen. - glättet Belastungsspitzen und stellt jederzeit eine umfassende Dienst- und Beratungsleistung der Geschäftsstelle sicher.	☐	☐	☒	☐
3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung = Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht - konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten sinnvoll - überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab	☐	☐	☒	☐
3.2.4 Entscheidungsfähigkeit = Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - entscheidet zügig unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen und begründet getroffene Entscheidungen - bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen in die Entscheidungsfindung ein	☐	☐	☒	☐

Gewichtung:
1=**erforderlich;** 2=**wichtig;** 3=**sehr wichtig;** 4=**unabdingbar**
grau unterlegt **- Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**

Kompetenz und Gewichtung				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
- revidiert oder modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen - subsumiert politische Vorgaben in Entscheidungsprozesse				
3.2.5 Strukturiertes Arbeiten = Fähigkeit auch komplexe Sachverhalte in kurzer Zeit zu durchschauen, zu ordnen, aufzubereiten und zur priorisieren, um anschließend nach Einbindung der relevanten stake holder eine belastbare Entscheidung zu treffen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - kann aus einer Vielzahl von herangetragenen Vorgängen schnell eine priorisierte Auswahl treffen, die nötigen Entscheidungsgrundlagen beschaffen, alle betroffenen Organisationseinheiten einbinden und eine Entscheidung treffen, die begründet und vertretbar sind - ist in der Lage, weniger dringende oder gewichtige Vorgänge mit niedrigerer Priorität zu bearbeiten und diese Entscheidung gegenüber den Anfragenden zu vertreten.	☐	☐	☒	☐
3.2.6 Selbstständigkeit = Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen. Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - Setzt sich erforderliche Schwerpunkte - Handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis - Entwickelt Handlungsalternativen	☐	☐	☒	☐

Gewichtung:
1**=erforderlich;** 2**=wichtig;** 3**=sehr wichtig;** 4=**unabdingbar**
grau unterlegt **- Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
3.3.1 **Kommunikationsfähigkeit** = Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - geht auf andere offen und aktiv zu und ein, ist zugewandt - drückt sich mündlich und schriftlich klar, verständlich und nachvollziehbar aus - informiert zeitnah und umfassend und aufgabenorientiert	☐	☐	☒	☐
3.3.2 Kooperationsfähigkeit = Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - eröffnet Handlungsspielräume - ist fähig, Widerstände und Kritik auszuhalten und aufzulösen - berät sich und zieht ggf. Expertenwissen hinzu	☐	☒	☐	☐
3.3.3 Dienstleistungsorientierung = Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externen und internen Kundinnen und Kunden zu begreifen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - verhält sich Gesprächspartnern 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, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen,	☐	☐	☒	☐

Gewichtung:
1=**erforderlich;** 2=**wichtig;** 3=**sehr wichtig;** 4=**unabdingbar**
grau unterlegt **- Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.) - berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen - zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) - ist fähig zum Perspektivwechsel				
3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. PartMigG = 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 Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus - weiß um und berücksichtigt die besondere Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann	☐	☒	☐	☐

Gewichtung:
1=**erforderlich;** 2=**wichtig;** 3=**sehr wichtig;** 4=**unabdingbar**
grau unterlegt **- Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
- lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden				
3.3.6 Teamfähigkeit = Fähigkeit zur Arbeit in Gruppen, zur gemeinsamen Lösungsfindung und der gegenseitigen Unterstützung Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - trägt zu einer von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Offenheit geprägten, positiven Arbeitsatmosphäre bei - unterstützt andere mit rechtzeitiger Information und der Weitergabe von Wissen	☐	☐	☒	☐

Gewichtung:
1=**erforderlich;** 2=**wichtig;** 3=**sehr wichtig;** 4=**unabdingbar**
grau unterlegt **- Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**

Kompetenz und Gewichtung				
3.4 Führungskompetenzen	1	2	3	4
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 der Gesamtinteressen zu finden Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg - liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte - plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend	☐	☒	☐	☐
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) Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - 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 der Schwerbehinderten gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX	☐	☐	☐	☒

Gewichtung:
*1=**erforderlich;** 2=**wichtig;** 3=**sehr wichtig;** 4=**unabdingbar***
*grau unterlegt - **Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen***

Kompetenz und Gewichtung				
3.4 Führungskompetenzen	1	2	3	4
- wendet Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 3, VV Inklusion behinderter Menschen) an - setzt sich gezielt für die Förderung von Frauen ein				
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 Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe - zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt die Angebote zur Qualifizierung wahr - zeigt sich aktiv in der Entwicklung von Problemlösungen	☐	☐	☐	☒
3.4.4 Innovationskompetenz = Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse - verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe - bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein	☐	☒	☐	☐
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 Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf	☐	☒	☐	☐

Gewichtung:
*1=**erforderlich;** 2=**wichtig;** 3=**sehr wichtig;** 4=**unabdingbar***
*grau unterlegt - **Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen***

Kompetenz und Gewichtung				
3.4 Führungskompetenzen	1	2	3	4
- vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen - organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit				

Gewichtung:
*1=**erforderlich;** 2=**wichtig;** 3=**sehr wichtig;** 4=**unabdingbar***
*grau unterlegt - **Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen***

4 Orientierungsgespräch

Nach dem Abstimmungsprozess zum Anforderungsprofil erfolgt das Orientierungsgespräch, in dem die Erstbeurteilerin/ der Erstbeurteiler mit der Stelleninhaberin/ dem Stelleninhaber, die mit dem Anforderungsprofil verbundene Erwartungshaltung abstimmt (Beurteilungsvorschriften, Punkt 5.1. AV BAVD/ ggf. auf freiwilliger Basis in analoger Anwendung für Beschäftigte).

Das Orientierungsgespräch wurde am geführt.

Datum und Unterschrift
der Erstellerin/ des Erstellers:

Datum und Unterschrift
der Stelleninhaberin/ des Stelleninhabers:

Gewichtung:
*1=**erforderlich;** 2=**wichtig;** 3=**sehr wichtig;** 4=**unabdingbar***
*grau unterlegt - **Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen***