Anforderungsprofil	Stand:	10/2026
	Ersteller/-in: (BearbeiterZ)	Florencio Chicote IV B

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle:	Organisationseinheit:
Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung	Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS), Abteilung IV

1	**Beschreibung des Arbeitsgebietes:** **(Text GVPL und ggf. Aufgabenanalyse)**	
	Referent*in in der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung 1. Grundsatzangelegenheiten der Merkmalsdimension sexuelle Identität, LSBTI und die Strategie Sexual Diversity, insbesondere in Bezug auf Lesbische Sichtbarkeit, Communities, Diversity, Mehrfachzugehörigkeit und Intersektionalität 2. Fachliche Steuerung von geförderten Projekten zum Schwerpunkt LSBTI: Projektberatung, Konzeption und Qualitätsentwicklung 3. Koordination der Weiterentwicklung der Initiative Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt (IGSV), Entwicklung neuer Handlungsfelder sowie Erstellung von Konzepten 4. Fachbereichsübergreifende Tätigkeiten **Aufgabenschwerpunkte** (optional): • Fachliche Zusammenarbeit mit Verwaltungen: Abstimmungen im Rahmen komplexer und politisch bedeutsamer Planungsprozesse • Fachliche Steuerung von ressortübergreifenden Fachgesprächen und Beteiligungswerkstätten mit öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen • Fachliche Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, Projekten und Projektträger*innen • Fachliche Bearbeitung und Votierung parlamentarischer Angelegenheiten: Schriftliche Anfragen, Anträge, ggf. Bundesratsangelegenheiten • Terminvorbereitungen und Entwurf von Grußworten/ Reden für die Hausleitung • Redaktionelle und technische Betreuung des Internetauftritts des Fachbereichs LSBTI • Durchführung und Dokumentation von Veranstaltungen, Redaktion von Veröffentlichungen wie Broschüren, Flyern u.s.w. • Durchführung von Vergaben nach UVgO und Berliner Vergabegesetz	
	Stellenzeichen	IV B 3
	Bewertung	TV-L E 13
	Führungskraft:	☐ Ja ☒ Nein
	Leitungsspanne: (Anzahl und Laufbahngruppe der dauerhaft unterstellten Mitarbeiter/innen)	keine

2	**Formale Anforderungen**)

Beamtinnen und Beamte

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für den

- ☐ allgemeinen Verwaltungsdienst, zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (ehem. mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst)
- ☐ allgemeinen Verwaltungsdienst, erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehem. gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst)
- ☐ allgemeinen Verwaltungsdienst, zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehem. höherer nichttechnischer Verwaltungsdienst)
- ☐ abgeschlossenes Hochschulstudium (Abschluss: Bachelor oder Diplom/FH) der Fachrichtung
- ☐ abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium der Fachrichtung (Abschluss: Master oder Diplom oder Magister/Magistra Artium)

(Tarif-)Beschäftigte

- ☐ Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten / Kaufmann/-frau für Büromanagement (ehem. Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, Bürokaufmann/-frau, Fachangestellte/r für Bürokommunikation)
- ☐ abgeschlossener Verwaltungslehrgang I
- ☐ abgeschlossenes Hochschulstudium (Abschluss: Bachelor oder Diplom/FH) der Fachrichtung
- ☐ abgeschlossener Verwaltungslehrgang II
  - ☐ geprüfte/r Verwaltungswirt/in
- ☒ abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium der Fachrichtung Soziale Arbeit, Sozial- oder Politikwissenschaften (Master oder Diplom oder Magister/Magistra Artium)
- ☐ abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung gem. § 8 Abs. 4 LfbG i.V.m. § 23 Abs. 1 LVO-AVD
- ☒ Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen (ergeben sich u.a. aus beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften)
- ☐ sonst. Berufsabschluss/ Ausbildung

Weitere Anforderungen für beide Berufsgruppen

- ☐ Zusatzqualifikation:
- ☒ mindestens einjährige Berufserfahrung im Handlungsfeld LSBTI
- ☐ Mehrjährige / Langjährige einschlägige Berufserfahrungen in leitender Stellung mit Personalverantwortung / in der Leitung größerer Personalkörper / in herausgehobenen Positionen der öffentlichen Verwaltung (mit Schwerpunkt in)
- ☐ Mehrjährige / Langjährige Führungserfahrung / Erfahrung in der Leitung kleinerer / mittlerer Arbeitsgruppen /

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3	Leistungsmerkmale	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.1	**Fachkompetenzen**				
3.1.1	Kenntnisse über Aufbau, Strukturen und Arbeitsabläufe der Berliner Verwaltung sowie der politischen Entscheidungsabläufe, insbesondere Funktion und Arbeitsweise des Senats, RdB und der parlamentarischen Gremien		X		
3.1.2	Kenntnisse im Berliner Verwaltungsrecht und über die Instrumente des Verwaltungshandelns (LHO, AV LHO, GGO I u. II, AZG, VwVfG) • Kenntnisse in der Umsetzung von gesetzlichen, politischen und finanziellen Vorgaben im Verwaltungshandeln		X		
3.1.3	IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation • Anwendungserfahrungen zur Standard-Office-Software (Word, Excel, PowerPoint, Outlook)			X	
3.1.4	Kenntnisse zu Forschungsstand und Strategien im Fachgebiet gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Geschlechtsidentität/ Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen (LSBTI), Kenntnisse zu Grundsatzfragen wie Lesbische Sichtbarkeit, Mehrfachzugehörigkeit und Intersektionalität	X			
3.1.5	Kompetenz zu eigenverantwortlicher Konzept- und Maßnahmenentwicklung zu fachpolitischen Themen und Strategien auf Basis aktueller wissenschaftlicher und politischer Analysen	X			
3.1.6	Kenntnis von Fachverfahren zu Controlling, Monitoring, Berichtswesen, Evaluation		X		
3.1.7	Kenntnisse der Berliner, der deutschen und europäischen Antidiskriminierungsfachpolitik			X	
3.1.8	Kenntnisse der Förderpolitik und Zuwendungspraxis des Landes Berlin			X	
3.1.9	Kenntnisse und Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit öffentlichen sowie zivilgesellschaftlichen Trägern und Institutionen im Kontext der Berliner LSBTI-Fachpolitik		X		
3.1.10	Kenntnisse in der Konzeption von Fachveranstaltungen auf der Grundlage aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse			X	
3.1.11	Kompetenz komplexe Sachverhalte klar, verständlich und zielgruppengerecht zu vermitteln, auch in Zusammenhang mit Leichter und Einfacher Sprache			X	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	▶ 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**.**		X		
	• geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran • stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen im eigenen Fachgebiet und passt das eigene Handeln den Anforderungen an • überträgt Wissen aus anderen Zusammenhängen auf das eigene Arbeitsgebiet • zeigt hohes Engagement				
3.2.2	**Organisationsfähigkeit** ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X			
	• plant und denkt vorausschauend • kann Aufgaben in Arbeitsschritte einteilen und auf die zur Verfügung stehende Zeit verteilen • steuert die Aufgabenerledigung eigenverantwortlich nach terminlichen und sachlichen Erfordernissen				
3.2.3	**Ziel- und Ergebnisorientierung** ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• setzt realistische Ziele • steuert und unterstützt den Zielerreichungsprozess • hält andere zur Einhaltung von Fristen und Zeitvorgaben an				
3.2.4	**Entscheidungsfähigkeit** ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.			X	
	• erkennt Entscheidungsbedarfe, greift sie auf und führt Entscheidungsprozesse herbei • erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab • informiert sich vor der Entscheidung umfassend				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2	**Fortsetzung Persönliche Kompetenzen**				
3.2.5	**Methodische Kompetenzen** ▶ Fähigkeit, Mittel so einzusetzen, dass Handlungsziele effektiv und umfassend erreicht werden.			X	
	• kann Ansichten/Thesen/Ergebnisse überzeugend präsentieren • zeigt logischen Aufbau und Gliederung in der Präsentation • setzt Arbeitsmittel und Medien situations- und personenbezogen ein				
3.3	**Sozialkompetenzen**				
3.3.1	**Kommunikationsfähigkeit** ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	• geht auf andere offen und aktiv zu und ein, ist zugewandt • äußert sich adressat*innen- und anlassgerecht • hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden • gibt Informationen in verständlicher Form weiter • verwendet eine genderkompetente und diversitysensible Sprache				
3.3.2	**Kooperationsfähigkeit** ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinander-zusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen • geht auf andere zu und integriert sie in Prozesse/Verfahren • kann Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen anderer akzeptieren • fördert aktiv die bereichsübergreifende Zusammenarbeit				
3.3.3	**Dienstleistungsorientierung** ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.			X	
	• verhält sich Kund*innen gegenüber freundlich und aufgeschlossen • erläutert Zusammenhänge und Entscheidungsgründe • reflektiert Kund*innenbedürfnisse und geht darauf ein				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	**Gewichtungen***			
		4	3	2	1
3.3	**Fortsetzung Sozialkompetenzen**				
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			
	• berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen • zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) • 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 1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkung 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.		X		
	• weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann • ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	**Gewichtungen***			
		4	3	2	1
3.2	**Fortsetzung Sozialkompetenzen**				
3.3.6	**Teamfähigkeit** ▶ Fähigkeit, sich und sein Können in ein Team optimal einzubringen und gemeinsam Projekte zu entwickeln und umzusetzen		X		
	• kann aktiv in einem Team zusammenarbeiten und die Aufgaben im Team teilen • setzt eigene fachliche und persönliche Möglichkeiten im Team ein • stellt das Ziel des Teams in den Vordergrund				