

Anforderungsprofil

für Aufgabengebiete mit Führungsverantwortung

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

Datum 29.01.2026

Erstellerin/ Ersteller: Anja Lull Stellenzeichen: II B

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPl-Text)

Stellenzeichen: II B 1

GVPl-Text:

„Leiter/in der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung;

Referent/in für Grundsatzangelegenheiten berufsrechtlicher und inhaltlicher Aspekte der Pflegeberufe; Schaffung von Landesrecht für die Pflegeberufe, Mitwirkung bei bundesrechtlichen und EU-Vorschriften; Gremienvertretung im Arbeitsgebiet“

Aufgabenschwerpunkte:

- Personalführungsaufgaben sowie fachliche Führung und Steuerung des Politikfeldes Aus- und Weiterbildung; stellvertretende Referatsleitung
- Begleitung von Gesetzgebungsverfahren auf Bundesebene u. Grundsatzangelegenheiten der Umsetzung des Pflegeberufgesetzes auf Landesebene, incl. Erarbeitung und Erlass von Rechtsvorschriften
- Beratung, Unterstützung und Entscheidungsvorbereitung für die Hausleitung
- Grundsatz- und konzeptionelle Angelegenheiten der Pflegeberufe und Angelegenheiten der Qualitätssicherung für die praktische Ausbildung

Stellenbewertung: E 14 TV-L

Zahl der dauerhaft unterstellten Beschäftigten: 4

Zahl der unterstellten Führungskräfte: /

☒ Stellvertretende Führungsaufgabe für nächsthöhere Führungsebene

2 Formale Anforderungen

Beamtinnen und Beamte

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen

☐ für den Wählen Sie ein Element aus.

☐ für den (weitere Laufbahnen)

Tarifbeschäftigte

☐ Berufsabschluss

☐ 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 Politikwissenschaften mit Schwerpunkt Arbeitswissenschaften oder Berufspädagogik mit Schwerpunkt Gesundheit/Pflege (mit dem akademischen Grad Master/ Magister oder Diplom)

☐ Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

Beide Beschäftigtengruppen

☐ Führungserfahrung

☐ Zusatzqualifikation

☒ Unabdingbar ist eine tätigkeitsnahe einschlägige Berufserfahrung in der Berliner Verwaltung in einem pflegeassoziierten Tätigkeitsfeld sowie einschlägige Erfahrungen in der parlamentarischen Gremien- und Ausschussarbeit

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

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 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation (insbesondere Word, Outlook, Excel) Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse: • Gute Kenntnisse und sicherer Umgang mit Videokonferenzsystemen, insb. Organisation, Einladungen und Grundregeln der Teilnahme und online Präsentation • gute MS-Office Anwendungskenntnisse	☐	☐	☒	☐
3.1.4 Vertiefte Kenntnisse der dem Aufgabengebiet zugrunde liegenden Rechtsvorschriften, insb. der Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz, Krankenpflege-, Kinderkrankenpflege- und Altenpflegegesetz, Pflegeschul-anerkennungsgesetz, Pflegefachassistentengesetz, Berliner Krankenpflegehilfegesetz), bundes- und EU-rechtlichen Regelungen und das Recht der Gesundheitsberufe	☐	☐	☐	☒

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
3.1.5 Kenntnisse des Gesundheits- und Sozialrechts (insbesondere die einschlägigen Gesetze zu den Pflegeberufen: KrPflG, AltPflG und PflB-RefG, Pflegefachassistenzgesetz, Pflegeschulanerkennungsgesetz, Weiterbildungsgesetz)	☐	☐	☒	☐
3.1.6 Kenntnisse der parlamentarischen Gremienstrukturen sowie der politischen Entscheidungs- und Gesetzgebungsprozesse im Bund und im Land sowie Erfahrungen in der Politikberatung und im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden	☐	☐	☒	☐
3.1.7 Kenntnisse über Aufbau, Strukturen und Arbeitsabläufe der Berliner Verwaltung und der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO I und II)	☐	☒	☐	☐
3.1.8 strukturelle und rechtliche Kenntnisse der Ausbildungsgänge in den Pflegeberufen im In- und Ausland	☐	☐	☒	☐

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: • verfolgt aktiv die Entwicklung des eigenen Fachgebietes und trägt neue Entwicklungen und Ansätze in den eigenen Arbeitsbereich hinein • hat Interesse an anderen Fachdisziplinen, denkt interdisziplinär	☐	☐	☐	☒

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
- denkt und handelt kreativ, systematisch, vernetzt und prozessorientiert - entwickelt/initiiert neue - zukunftsorientierte - Ideen und fördert/steuert deren Umsetzung - kann zukünftige Entwicklungen einschätzen und berücksichtigen				
3.2.2 Organisationsfähigkeit = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - legt Arbeitsergebnisse zu den vorgegebenen vereinbarten Terminen bzw. zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor - plant und arbeitet systematisch und zielgerichtet - beachtet Rahmenbedingungen - setzt Prioritäten - koordiniert Arbeitsabläufe	☐	☐	☒	☐
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: - richtet das Handeln auf die definierten Ziele aus - verfolgt Ziele konsequent ohne das machbare aus dem Auge zu verlieren - unterstützt und steuert Arbeitsprozesse ergebnis- und zielorientiert	☐	☐	☐	☒
3.2.4 Entscheidungsfähigkeit = Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: bedenkt Folgen/Risiken der Entscheidung (z.B. Folgekosten, Auswirkungen auf Kundinnen/Kunden), begründet und verantwortet Entscheidungen	☐	☐	☒	☐

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
- überblickt und berücksichtigt Gesamtzusammenhänge und Folgewirkungen - trifft in angemessener Zeit bzw. termingerecht sachgerechte und eindeutige Entscheidungen - erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie rechtzeitig auf				
3.2.5 Werteorientierung = Fähigkeit, Ziele und Arbeitsschritte der eigenen Tätigkeit an den Rechten und Interessen älterer, pflegebedürftiger o. pflegender Menschen auszurichten und eine Haltung in ethischen Fragen des Verhältnisses staatlicher Verwaltung zu hilfeberechtigten Personen und den verschiedenen Akteuren pflegerischer Versorgung zu entwickeln Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - kennt die Prinzipien der UN-BRK, der Charta der Rechte Pflegebedürftiger zu Selbstbestimmung und Teilhabe und richtet seine Arbeitsziele und Arbeitsweise darauf aus - Grundlagenkenntnisse der Regelungen des Bundes-/Landesrechts zu Selbstbestimmung und Persönlichkeitsrechten - sicherer Umgang mit Regelungen zur Korruptionsprävention und -bekämpfung	☐	☒	☐	☐
3.2.6 Steuerungsfähigkeit = Fähigkeit, Arbeitsprozesse ergebnis- und zielorientiert zu steuern Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - legt Ziele für den eigenen Arbeitsbereich / die eigene Arbeitsgruppe fest - formuliert Zwischenergebnisse und stellt Berichtswege sicher - legt bei Bedarf Indikatoren fest und erhebt ggf. notwendige (Mess-) Daten	☐	☐	☒	☐

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
3.3.1 Kommunikationsfähigkeit = Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • formuliert und argumentiert klar, nachvollziehbar und mit breitem Argumentationsspektrum • gibt Informationen unaufgefordert und zeitnah /aufgabenorientiert weiter • baut Kontaktnetze auf und pflegt diese • bereitet Informationen adressatenbezogen auf	☐	☐	☒	☐
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: • sucht aktiv, nach eigenem Ermessen den fachlichen Austausch zu Kolleg*innen mit Expertise in angrenzenden Fachgebieten in allen Fachbereichen der Abteilung, in anderen Abteilungen der SenWGP und in anderen Ressorts, • übernimmt in referats-, ressort- und länderübergreifenden Fachgesprächen eine klare, dem eigenen Aufgabenbereich und Kompetenzprofil angemessene Rolle und nimmt Impulse und Anregungen von Kooperationspartner*innen in der Entwicklung eigener Lösungsstrategien auf	☐	☐	☒	☐
3.3.3 Dienstleistungsorientierung = Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • trägt den individuellen Besonderheiten der Kundinnen und Kunden Rechnung • klärt über Ablauf, Struktur und Dauer von Verwaltungsv erfahren auf • erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar • geht mit Kunden/ politischen Gremien sachgerecht um	☐	☐	☒	☐

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
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 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)	☐	☐	☒	☐
3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. PartMigG = umfasst die 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 3. sowie insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: 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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
- lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden - berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				
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 - trägt die Entscheidungen ihrer/seiner Vorgesetzten bzw. Dienststelle nach innen und außen mit	☐	☐	☒	☐

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 voran - liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte	☐	☐	☒	☐

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.4 Führungskompetenzen	1	2	3	4
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 • 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 an Angeboten zur Qualifizierung teil	☐	☐	☒	☐

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
3.4.4 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	☐	☐	☐	☒
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 • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen • übernimmt/ organisiert die Gesprächsleitung und sichert Ergebnisse • organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit	☐	☐	☒	☐
3.4.6 Verantwortungsübernahme = Fähigkeit, für Qualität und Quantität Verantwortung zu übernehmen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • übernimmt Verantwortung für die Entwicklung des gesamten Arbeitsbereiches auch wenn unter Umständen bzw. gelegentlich Misserfolge eintreten • übernimmt Verantwortung für die persönliche Weiterentwicklung	☐	☐	☐	☒
3.4.7 Steuerung des Aufgabenbereichs = Fähigkeit, sich prozessorientiert den Aufgaben zu stellen und diese zu steuern	☐	☐	☒	☐

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
Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • kennt verschiedene Managementinstrumente und -methoden und nutzt diese situations- und aufgabengerecht • handelt vorausschauend und stellt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen die Arbeitsfähigkeit des Bereiches auch für die Zukunft sicher • denkt funktionsübergreifend, sieht die an einem Prozess insgesamt beteiligten Personen, Interessengruppen, Institutionen, gesellschaftlichen und sozialen Bedingungen				

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen