

Anforderungsprofil - Basisprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3020-24-112

Gültig ab: 20.11.2024

Bezeichnung des Arbeitsgebietes:
Dienststelle(n):
Amtsbezeichnung(en):
Besold./Vergütungen:
Verbleib bei:

**Leiter/-in des Stabsbereiches Haushalt/Verwaltung einer örtlichen
Direktion
Dir _ St 5
POÄR/POÄRin
A 13
Dir 5 St 3**

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

1) Bezeichnung des Aufgabengebietes/Funktion

Leiter/-in des Stabsbereiches Haushalt/Verwaltung einer örtlichen Direktion

2) Aufgaben/Tätigkeiten (Kurzbeschreibung)

Leitung des Stabsbereiches 5

Haushaltsverantwortliche/-r mit den Kernaufgaben:

- Budgetanmeldung im Rahmen der Aufstellung des Haushaltsplanes, der Finanzplanung sowie der Investitionsplanung unter Beachtung der behördeneigenen Priorisierungsverfahren
- Beraten der Stabs- und Direktionsleitung in Haushalts- und Finanzangelegenheiten
- verantwortlich für die Ausführung des Haushaltsplans insbesondere für Maßnahmen im Rahmen der Deckungsfähigkeit gem. § 20 LHO
- Mitwirken bei allen Maßnahmen von finanzieller Bedeutung
- Umsetzen aller Aufträge, die sich aus den jeweiligen Verwaltungsvorschriften zur Haushalts- und Wirtschaftsführung und den jährlichen Haushalts- und Wirtschafts Rundschreiben der Senatsverwaltung für Finanzen ergeben
- verantwortlich in allen Haushalts-, Wirtschafts- und Kassenangelegenheiten der Direktion
- verantwortlich für Angelegenheiten der Beschaffung und der Ausstattung der Dienststellen der Direktion mit allen Ge-/Verbrauchs- und Einsatzmitteln
- Umsetzen der Leitungs- und Steuerungsentscheidungen der Behörden-/Direktionsleitung zur Bildung und Verfolgung der Behörden-/Direktionsziele in allen Angelegenheiten des Haushaltes
- Umsetzen der Elemente der Kosten- und Leistungsrechnung auf Produktbasis zur betriebswirtschaftlich orientierten Aufgabenerfüllung in allen Bereichen der Direktion
- Erarbeiten von Entscheidungsvorlagen in bereichstypischen Einzelvorgängen für die Direktionsleitung
- Grundsatzangelegenheiten von verwaltungs- und verwahrungsverfahrensrechtlicher Bedeutung
- Gesamtverantwortung für
 - die Prüfung von Bestandsnachweisen
 - die Berechnung und Auszahlung von Zeugen-/Bankenentschädigung nach dem JVEG
 - Standort- und Liegenschaftsangelegenheiten
 - die Post- und die Zahlstelle der Direktion

3) Besonderheiten (z. B. Teilzeit, Schicht-/Außendienst, Publikumsverkehr, Bürgerkontakte, Projekt-/Team- oder Gruppenarbeit, besondere Belastungen)



Anforderungsprofil - Basisprofil (Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3020-24-112

Gültig ab: 20.11.2024

- In allen Haushalts-, Finanz- und Wirtschaftsangelegenheiten besteht ein direktes Vorspracherecht bei der Direktionsleitung.
- Die Bedeutung der Funktion innerhalb der Direktion erfordert hohe Einsatzbereitschaft auch außerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
- Teilzeitbeschäftigung ist unter Beachtung der vorstehenden Kriterien möglich

4) Führungsverantwortung (nein/ja/ja, nur im Einzelfall; Gesamtanzahl unterstellter Mitarbeiter/-innen, davon Anzahl/Art der direkt unterstellten Mitarbeiter/-innen)

Ja, für Mitarbeitende der Bereiche Haushalt/KLR, Beschaffung/Versorgung und Büroleitung, davon direkt unterstellt drei Sachbereichsleiter/-innen

5) Unterschrifts-/Feststellungsbefugnis

Unterschrifts- und Feststellungsbefugnisse im Rahmen des Aufgabengebietes, insbesondere im Rahmen der Kompetenzen als Haushaltsverantwortliche/-r in Verbindung mit der GA zur Regelung haushaltsrechtlicher Befugnisse im Geschäftsbereich der Senatsverwaltung für Inneres und Sport und den von der Berliner Polizei erlassenen Wirtschaftsbefugnissen

2. Formale Anforderungen

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst im Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst

3. Leistungsmerkmale

Gewichtungen:

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

3.1 Fachkompetenzen

3.1.1 Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)	4	3 X	2	1
3.1.2 anwendungssichere Kenntnisse im Bereich des Haushaltsrecht, in der jeweils aktuellen Fassung VgV, UVgO, LHO, Regelungsinhalte der entsprechenden Rundschreiben der zuständigen Senatsverwaltung sowie umfassende praktische Erfahrungen auf dem Fachgebiet	4 X	3	2	1
3.1.3 umfassende Kenntnisse und mehrjährige Erfahrungen auf dem Gebiet des nationalen Vergaberechts, des Wettbewerbsrechts und der im Vergaberecht einschlägigen Rechtsnormen	4 X	3	2	1
3.1.4 eingehende Kenntnisse über Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Polizei sowie über die behördenweiten Kommunikationswege	4	3 X	2	1



Anforderungsprofil - Basisprofil (Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3020-24-112

Gültig ab: 20.11.2024

3.1.5 Kenntnisse und Anwendung der Instrumente des Personalmanagements	4	3	2	1
	X			
3.1.6 Kenntnisse zu den Aufgaben und Beteiligungsrechten der Beschäftigtenvertretungen:	4	3	2	1
• Personalvertretungsrecht (PersVG)		X		
• Landesgleichstellungsgesetz (LGG)				
• Sozialgesetzbuch SGB IX (SGB IX)				
3.1.7 fundierte Kenntnisse im Beamten- und Tarifrecht	4	3	2	1
		X		
3.1.8 Kenntnisse über den Datenschutz der Berliner Verwaltung	4	3	2	1
			X	
3.1.9 Kenntnisse des Bürgerlichen Rechts (BGB), insbesondere vertrags-, schuld- und sachenrechtlicher Teil	4	3	2	1
			X	
3.1.10 anwendungssichere IT-Kenntnisse der Standardsoftware MS Office und Pro-Fiskal	4	3	2	1
			X	

3.2 Persönliche Kompetenzen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	4	3	2	1
► 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		
• erfüllt auch unter erschwerten Bedingungen (z.B. Zeitdruck, wechselnde Arbeitsbedingungen, vorübergehend erhöhter Arbeitsanfall) die Aufgaben				
• hält das eigene Wissen aktuell und ist bereit und in der Lage, Neues dazuzulernen				
• zeigt sich neuen Entwicklungen/Aufgaben gegenüber interessiert und aufgeschlossen				
• kann sich auf neue/unvorhergesehene Situationen einstellen				
• erfasst die Bedeutung komplexer Informationen und nutzt diese für die eigene Aufgabenerledigung				
3.2.2 Organisationsfähigkeit	4	3	2	1
► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
• setzt bei der Aufgabenbewältigung zeitliche und inhaltliche Prioritäten				
• plant die gesamte Aufgabenerledigung systematisch, z.B. hinsichtlich Zeit, Menge, Material, Personal, Inhalt				
• erledigt die übertragenen Aufgaben gründlich, zuverlässig und termingerecht				
3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	4	3	2	1
► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	X			



Anforderungsprofil - Basisprofil (Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3020-24-112

Gültig ab: 20.11.2024

- setzt sich und den Mitarbeitenden klare Arbeitsziele und koordiniert die einzelnen Arbeitsschritte
- setzt die zur Verfügung stehenden Ressourcen angemessen ein
- bezieht klare Standpunkte und kann andere von der Notwendigkeit/Bedeutung/Dringlichkeit der eigenen Ziele überzeugen

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit

► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.

4 3 2 1
X

- entscheidet sach- und situationsgerecht
- entscheidet rechtzeitig und eigenständig innerhalb der Zuständigkeit
- stellt Entscheidungen transparent dar
- analysiert/beurteilt Sachverhalte, wägt die Auswirkungen eigener Entscheidungen ab und übernimmt dafür ebenenadäquat die Verantwortung
- trifft auch unangenehme Entscheidungen und setzt diese um

3.3 Sozialkompetenzen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit

► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.

4 3 2 1
X

- drückt sich schriftlich/mündlich klar und verständlich aus
- hört anderen aufmerksam zu, lässt sie ausreden und räumt ihnen die nötige Gesprächszeit ein
- kann den Kontakt zu anderen herstellen und halten
- argumentiert präzise, sachlich und überzeugend
- reagiert auf die individuellen Belange anderer einfühlsam
- ist in der Lage, Gesprächsverläufe ergebnisorientiert und zielgerichtet zu steuern
- gibt erforderliche Informationen zeitgerecht und zielgruppenorientiert in angemessener Form an die Mitarbeitenden weiter

3.3.2 Kooperationsfähigkeit

► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.

4 3 2 1
X

- arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen / im Team zusammen
- geht auf andere ein, berücksichtigt deren Meinungen/ Interessen
- verhält sich kompromissbereit
- bringt Probleme, Konflikte, kritische Situationen zur Sprache und versucht, gemeinsame Lösungen und Wege zu finden

3.3.3 Dienstleistungsorientierung

► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.

4 3 2 1
X

- versteht die eigene Tätigkeit als Dienstleistung/Service und stellt das Handeln da-



Anforderungsprofil - Basisprofil (Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3020-24-112

Gültig ab: 20.11.2024

rauf ein

- informiert und berät sach- und fachgerecht
- hält Termine/Absprachen ein und bearbeitet Anliegen zügig bzw. veranlasst eine zügige Bearbeitung
- verhält sich freundlich und angemessen, auch in schwierigen Situationen

3.3.4 Diversity-Kompetenz

4 3 2 1
X

► 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, UntSexldGIG etc.),
- ist fähig zum Perspektivwechsel,
- berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.
- wirkt aktiv auf Chancengleichheit, Inklusion und einen diskriminierungsfreien Umgang hin
- akzeptiert Menschen in Ihrer Vielfaltigkeit und ist diesen gegenüber aufgeschlossen
- hinterfragt gewohntes Denken und eigene Verhaltensweisen und ist bereit diese zu verändern
- verhält sich respektvoll/vorurteilsfrei und wertschätzend

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz

4 3 2 1
X

► 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 teilhabebehemmenden 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 zu deren Abbau an,
- lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden,
- 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.



Anforderungsprofil - Basisprofil (Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3020-24-112

Gültig ab: 20.11.2024

3.4 Führungskompetenzen

3.4.1 Strategische Kompetenz

4 3 2 1
X

► 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.
- bezieht gesellschaftliche und behördeninterne Entwicklungen in Planungen ein
- delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht und sorgt für frist- und sachgerechte Erledigung

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz

4 3 2 1
X

► 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 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 Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX
- wendet Personalentwicklungsmaßnahmen und -instrumente an
- vereinbart Personalentwicklungsziele und nimmt auf deren Umsetzung aktiv Einfluss
- setzt die zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen getroffenen Regelungen und Vereinbarungen zielgerichtet um

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz

4 3 2 1
X

► 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.
- entwickelt die eigene Führungskompetenz stetig weiter
- berücksichtigt Anregungen und Kritik für das eigene Handeln



Anforderungsprofil - Basisprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3020-24-112

Gültig ab: 20.11.2024

3.4.4 Innovationskompetenz 4 3 2 1
► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln. X

- initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,
- verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.
- fördert innovative Ansätze von Mitarbeitenden
- ist offen für innovative und neue Ideen
- bezieht Mitarbeitende in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz 4 3 2 1
► Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Personen innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen. X

- tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,
- vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen.
- baut zielorientiert Netzwerke auf und pflegt diese