

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 14.06.2024

Erstellerin/ Ersteller: Herr Franz Stellenzeichen: AL I

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPI-Text)

Stellenzeichen: I D 4

GVPI-Text: Leitung der Arbeitsgruppe "Notfallvorsorge und Katastrophenschutz"; Katastrophenschutzreferent/in; organisatorische Leitung des Krisenstabes einschließlich koordinierender Kommunikation und Abstimmung mit anderen Katastrophenschutz- und Gefahrenabwehrbehörden, Hilfsorganisationen und Dritten; Erarbeitung und Fortschreibung der rechtlichen Grundlagen für den Gesundheitlichen Bevölkerungsschutz und der zivilen Verteidigung, Grundsatz- und ministerielle Einzelangelegenheiten des gesundheitlichen Bevölkerungsschutzes und des Zivilschutzes unter dem speziellen Aspekt der neuen Bedrohungslagen; zivilmilitärische Zusammenarbeit; Koordinierungsaufgaben gem. § 4 KatSG der für Gesundheit zuständigen Senatsverwaltung einschl. der nachgeordneten Einrichtungen; Koordinierung der Einsatzplanung der Aufnahmekrankenhäuser für neue Bedrohungslagen und im Rahmen der Zivilen Verteidigung; Leitung von Krankenhausübungen; Profiskalanwender/in; Haushaltsangelegenheiten in Zusammenhang mit der Finanzierung der Vorsorgemaßnahmen im Rahmen der Daseinsvorsorge

Stellenbewertung: A 15 (Bewertungsvermutung)

Zahl der dauerhaft unterstellten Beschäftigten: 8

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

☐ 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 der Rechtswissenschaften (zweites juristisches Staatsexamen / Volljurist) (mit dem akademischen Grad Master/ Magister oder Diplom)

☐ Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

Beide Beschäftigtengruppen

☒ Führungserfahrung erwünscht

☐ Zusatzqualifikation

☒ mehrjährige Verwaltungserfahrungen sind erwünscht

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 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation (insbesondere Word, Outlook, Excel) Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse: IT-Kenntnisse über die Nutzung von CMS-Systemen und Software zur Projektunterstützung (Mindmapping)	☐	☐	☒	☐
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 - Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität (UntSexIdGlG) etc.)	☐	☐	☒	☐
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.3 Umfangreiche Kenntnisse in den Rechtsgebieten des Rettungsdienstes, Katastrophenschutzes und Krankenhausrechts	☐	☐	☐	☒

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
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.4 Kenntnisse im Zivilschutz- und Katastrophenhilfegesetz, in den Sicherstellungs- und Vorsorgegesetzen sowie dem Bundesleistungsgesetz	☐	☐	☒	☐
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.5 Kenntnisse im Allgemeinen Sicherheits- und Ordnungsgesetz (ASOG), des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes (AZG), Datenschutzrecht und des Gesundheitsdienstgesetzes (GDG)	☐	☐	☒	☐
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.6 Vertiefte Kenntnisse über Funktionsweise, Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung (insb. des Senats, der parlamentarischer Gremien und des RdB), des Bundes (insbes. Bundesrat) sowie der Fachministerkonferenzen (insbes. GMK und IMK); Kenntnisse der Institutionen und Funktionsweise der EU sowie des Europarechts	☐	☒	☐	☐
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.7 Kenntnisse des Berliner Verwaltungsrechts (VwVfG, VWGO) sowie der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO I und II) sowie des Datenschutzes	☐	☒	☐	☐
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.8 Umfangreiche Kenntnisse im Haushaltsrecht (z.B. LHO, AV-LHO) einschl. KLR	☐	☒	☐	☐

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
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse:	☐	☒	☐	☐
3.1.9 Kenntnisse und Erfahrungen in der Politikberatung sowie in der Vertretung in und Leitung von Gremien; Kenntnisse und Erfahrungen im Hinblick auf das Arbeiten in Stabsstrukturen				
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse:	☐	☒	☐	☐
3.1.10 Grundkenntnisse über Inhalte und Ziele des E-Governmentgesetz (E-GovG)				
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse:	☐	☒	☐	☐
3.1.11 Fremdsprachenkenntnisse in Englisch bezogen auf die Inhalte des Aufgabengebietes				

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: - denkt und handelt kreativ, systemisch, vernetzt und prozessorientiert - überträgt Wissen aus anderen Kontexten auf das eigene Aufgabengebiet - erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und nimmt an den regelmäßigen Seminaren für Führungskräfte teil	☐	☐	☒	☐

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
3.2.2 Organisationsfähigkeit = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht - konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten - schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen	☐	☐	☒	☐
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: - handelt zielorientiert, ohne das Machbare aus den Augen zu verlieren - stimmt sich rechtzeitig mit anderen ab - richtet unterschiedliche Interessen auf ein Ziel aus	☐	☐	☒	☐
3.2.4 Entscheidungsfähigkeit = Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - bezieht klare Standpunkte und verantwortet Entscheidungen - erkennt Zusammenhänge, erfragt Ursachen und Wirkungen und definiert Handlungsbedarfe, erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab - nimmt gedanklich gesellschaftliche Entwicklungen vorweg und bezieht diese in die Planung ein - erkennt und berücksichtigt politische Zusammenhänge	☐	☐	☐	☒

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
3.2.5 Belastbarkeit = Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick - bleibt konsequent bei der Sache - kann mit Widerständen umgehen	☐	☐	☒	☐
3.2.6 Wirtschaftliches Handeln = Fähigkeit, mit Arbeitskraft- und -mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - denkt fach- und ressortübergreifend - organisiert Arbeitsabläufe vorausschauend nach Kosten-Nutzen Gesichtspunkten	☐	☐	☒	☐
3.2.7 Selbstständigkeit = Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - setzt sich erforderliche Schwerpunkte - plant und durchdenkt komplexe Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend - handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis	☐	☐	☒	☐

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: - hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden - informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher - behält Verhandlungsziele im Auge - zeigt kontinuierlich Gesprächsbereitschaft	☐	☐	☐	☒
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: - nimmt Konflikte frühzeitig wahr und strebt tragfähige Lösungen, Kompromisse, Konsens an - sieht in Konflikten Chancen zur Verbesserung - fordert Feedback ein und setzt sich damit auseinander	☐	☐	☒	☐
3.3.3 Dienstleistungsorientierung = Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externen und internen Kundinnen und Kunden zu begreifen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der gebotenen Wirtschaftlichkeit) - argumentiert verständlich bezogen auf den jeweiligen Adressaten bzw. Geschäftspartner	☐	☐	☒	☐

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
3.3.4 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)¹			☒	☐

¹ Alternativ kann aus dem Kompetenzkatalog (Anlage zum Basisanforderungsprofil) für die Diversity-Kompetenz aus dem Bestandteil Haltung eine andere Operationalisierung gewählt werden.

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
3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. PartMigG = Fähigkeit, gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG, bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 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 kann² - ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung³	☐	☒	☐	☐

² Alternativ kann aus dem Kompetenzkatalog (Anlage zum Basisanforderungsprofil) für die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz aus dem Bestandteil Wissen eine andere Operationalisierung gewählt werden.

³ Alternativ kann aus dem Kompetenzkatalog (Anlage zum Basisanforderungsprofil) für die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz aus dem Bestandteil Haltung eine andere Operationalisierung gewählt werden.

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
3.3.6 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 - verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit - arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll auf fachlicher und sozialer Ebene mit anderen zusammen	☐	☐	☒	☐
3.3.7 Konfliktfähigkeit = Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - nimmt Konflikte frühzeitig wahr und strebt tragfähige Lösungen, Kompromisse, Konsens an - sieht in Konflikten Chancen zur Verbesserung - fordert Feedback ein und setzt sich damit auseinander	☐	☐	☒	☐
3.3.8 Diskretion und Vertrauenswürdigkeit = Fähigkeit, mit vertraulichen und sicherungsrelevanten Daten verantwortungsbewusst umzugehen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - überblickt Gesamtzusammenhänge - gibt keine sicherheitsrelevanten Daten nach außen - erfasst und bewertet selbständig sicherheitsrelevante Informationen	☐	☐	☒	☐

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	☐	☐	☐	☒

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
3.4.2 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	☐	☐	☐	☒

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
3.4.3 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	☐	☐	☒	☐
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	☐	☐	☒	☐

Das Formular für den Abstimmungsprozess finden Sie auf der nächsten Seite!

Gewichtung:

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

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen