

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 14.08.2025

Erstellerin/ Ersteller: Katrin Stoye Stellenzeichen: AL Z

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPI-Text)

Stellenzeichen: Z A

GVPI-Text: Leitung des Servicebereichs „Justitiariat; Datenschutz; Antikorruption“;

Juristische Beratung der Hausleitung und der Abteilungsleitung Zentrales;

Rechtliche Grundsatzangelegenheiten;

Mitgestaltung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Dienstvereinbarungen, Geschäftsanweisungen etc.;

Erstellung juristischer Analysen, Rechtsgutachten; Voten, Mitzeichnungen;

Rechtliche Begleitung von Projekten (z.B. Verwaltungsreform, Digitalisierungsprojekte);

Prozessvertretung;

Ausbildung von Rechtsreferendarinnen beziehungsweise Rechtsreferendaren;

Antikorruptionsbeauftragte beziehungsweise Antikorruptionsbeauftragter;

Sonderaufträge der Abteilungsleitung

Stellenbewertung: A 16

Zahl der dauerhaft unterstellten Beschäftigten: 5

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)

☒ erfolgreich abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften

☐ Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

Beide Beschäftigtengruppen

☒ Führungserfahrung: mindestens 2 Jahre als Gruppenleitung oder Stellvertretende Referatsleitung eines vergleichbaren Referates

☒ Zusatzqualifikation: Berufserfahrungen mit Bezug zu den einschlägigen, aufgabenbezogenen Arbeitsgebieten

☒ Zweites juristisches Staatsexamen – Befähigung zum Richteramt nach § 5 DRiG

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, etc.) - der Beteiligungsrechte und personenspezifischen Schutzvorschriften (insbesondere LGG, PersVG, SGB IX, AGG, PartMigG, etc.)	☐	☐	☒	☐
3.1.3 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: - einschlägige Kenntnisse im Bereich des Arbeitsgebietes (Arbeitsrecht, Öffentliches Recht, Vergaberecht, Zuwendungsrecht, Beihilferecht, Verwaltungsrecht, Vertragsrecht, etc.) - Kenntnisse über den Aufbau und die Ablaufstruktur der Berliner	☐	☐	☒	☐
3.1.4 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: - Kenntnisse über die Aufgaben einer/eines behördlichen Datenschutzbeauftragten, insbesondere Art. 39 DSGVO, §§ 4 ff. BlnDSG sowie einer/eines Geheimschutzbeauftragten-; - Kenntnisse des Geheimschutzrechts (BSÜG, der AV BSÜG und der VSA) - Kenntnisse des Datenschutzrechts und des Informationsfreiheitsrechts einschließlich Art. 45 Abs. 2 VvB	☐	☐	☒	☐
3.1.5 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation (insbesondere Word, Outlook, Excel) Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse: beck-online, juris, beBPo, PARDOK, etc.	☒	☐	☐	☐

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
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 fähig, ihre/seine (Rechts-)Kenntnisse in der Praxis sicher anzuwenden und stetig zu vertiefen und zu aktualisieren - Ist fähig, zur zügigen und vertieften Auseinandersetzung mit Rechtsfragen und Sachverhalten - Arbeitet sich in unbekannte sowie neue Rechtsgebiete gründlich und schnell ein - Arbeitet auch unter hoher Belastung präzise, konzentriert und effizient	☐	☐	☒	☐
3.2.2 Organisationsfähigkeit = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - formuliert Ziele, setzt Prioritäten, bezieht Standpunkte - plant und gestaltet die Aufbau- und Ablauforganisation im eigenen Zuständigkeitsbereich effizient - denkt fach- und ressortübergreifend	☐	☒	☐	☐
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: - schließt und überprüft Zielvereinbarungen - richtet das eigene Handeln auf die definierten Ziele aus - verfolgt Ziele konsequent ohne das Machbare aus dem Auge zu verlieren - steuert und unterstützt den Zielerreichungsprozess	☐	☐	☒	☐

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
- 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: - erkennt Schnittstellen und Einflussfaktoren - bezieht Fachleute und Betroffene ein - lässt politische Sensibilität einfließen - entscheidet zeitnah und transparent	☐	☐	☐	☒
3.2.5 Verhandlungs- und Argumentationsgeschick = Fähigkeit, Fakten und Ziele mit überzeugenden Argumenten unter Berücksichtigung verschiedener Interessen sachlich und selbstbewusst zu vertreten Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - bereitet den eigenen Standpunkt in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht gut und verständlich auf - findet sich gut in die unterschiedlichen Verhandlungspositionen ein - überzeugt durch klare und schlüssige Argumentation - trifft authentisch auf - kann das gesetzte Verhandlungsziel an veränderte Umstände anpassen	☐	☐	☒	☐

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	☐	☐	☐	☒

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
= Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - informiert Dienstkräfte aufgabenbezogen und zeitnah, führt regelmäßig Dienstbesprechungen durch - kommuniziert zielgruppengerecht, ergebnisorientiert und empathisch - argumentiert schriftlich und mündlich verständlich und überzeugend				
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: - setzt Verhandlungsziele und überzeugt mit nachvollziehbaren Argumenten - erkennt Konflikte frühzeitig, spricht sie offen an und führt tragfähige Konfliktlösungen unter Beteiligung der Betroffenen herbei - berücksichtigt Ideen und Vorschläge anderer und lässt sie in das Ergebnis einfließen	☐	☐	☒	☐
3.3.3 Dienstleistungsorientierung = Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - regt kontinuierlich Prozesse zur Optimierung der Dienstleistung an - entwickelt und erläutert Konzepte/Informationen/ Vorgaben verständlich - reflektiert und berücksichtigt die Interessen und Ziele der Adressaten/innen	☐	☐	☒	☐

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.) - ist fähig zum Perspektivwechsel - berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen	☐	☐	☒	☐
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	☐	☒	☐	☐

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Das Anforderungsprofil ist ein Dokument, das die Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Stelle festlegt. Es ist ein zentraler Bestandteil des Personalmanagement und dient der Orientierung der Bewerberinnen und Bewerber sowie der Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber. Das Anforderungsprofil ist ein Dokument, das die Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Stelle festlegt. Es ist ein zentraler Bestandteil des Personalmanagement und dient der Orientierung der Bewerberinnen und Bewerber sowie der Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber.

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann - lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden - berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus - wirkt auf die Beseitigung von Zugangshindernisse hin, die auf kulturellen Unterschieden beruhen				
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 - arbeitet partnerschaftlich fach- und aufgaben- sowie hierarchieübergreifend	☐	☒	☐	☐
3.3.7 Beratungskompetenz - Fähigkeit, zielgerichtet und verständlich zu beraten Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - informiert über rechtliche Grundlagen - berät umfassend und zeigt Alternativen auf - zeigt im Rahmen des eigenen Beratungsauftrages Lösungen/Maßnahmen auf	☐	☐	☒	☐

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
3.4.1 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 - strukturiert, koordiniert und gestaltet Kommunikationsprozesse	☐	☐	☐	☒
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 an Angeboten zur Qualifizierung teil - geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an	☐	☐	☒	☐
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 - steht informationstechnologisch bedingten und erforderlichen Veränderungen aufgeschlossen gegenüber (Digitalisierungsfähigkeit)	☐	☒	☐	☐
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	☐	☒	☐	☐

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: - tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf - vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen - organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit				

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