

# 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 04.07.2025

Erstellerin/ Ersteller: Herr Franz      Stellenzeichen: AL I

### 1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPI-Text)

Stellenzeichen: I SL 2

GVPI-Text: Leitung des Stabsbereichs Haushalt; Beauftragte beziehungsweise Beauftragter für den Haushalt im Rahmen der dezentralen Verantwortung für das Kapitel 0920; Aufstellung der Unterlagen für die Finanzplanung und den Entwurf des Haushaltsplans sowie die Ausführung des Haushaltsplans; Überwachen der Haushaltsführung und Wirtschaftsführung durch Mittelbewirtschaftung, Prüfen der Kostenrechnung und Leistungsrechnung und Auswertung des Berichtswesens sowie Steuerung der Haushaltswirtschaft anhand von Steuerungsinstrumenten (Risikoabschätzung/Finanzcontrolling); Einzelangelegenheiten der Grundstücke im Fachvermögen; Koordinierung der fachlichen Interessen der Abteilung im Zusammenhang mit der Liegenschaftspolitik des Senats, Bewirtschaftung des Bundeshaushalts; Einzelangelegenheiten des Haushaltsplans SIWANA einschließlich Mittelbewirtschaftung

Stellenbewertung: A 14 / EG 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 allgem. Verw.dienst, Lfbgrp. 2, 2. Einstiegsamt

für den allgem. Verw.dienst, Lfbgrp. 2, 1. Einstiegsamt, die die Voraussetzungen für eine Verwendungsbeförderung nach § 13 Abs. 4a S. 2 Nr. 2 bis 4 LfbG erfüllen. (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 öffentliche Verwaltung, Public Management, Public Administration oder FACT (mit dem akademischen Grad Master/ Magister oder Diplom)

Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

#### Beide Beschäftigtengruppen

Führungserfahrung ist erwünscht

Zusatzqualifikation

#### 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
<b>3.1.1</b> Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LBG, UntSexIdGIG etc.)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.1.2 Kenntnisse der führungsrelevanten Rechtsgrundlagen und            Vorschriften</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des Tarif-, Arbeits- und Dienstrechtes                (insbesondere TV-L, Arbeitszeitgesetz, LBG, LfBG)</li> <li>- der Beteiligungsrechte und personenspezifischen Schutzvorschriften                (insbesondere LGG, PersVG, SGB IX, AGG, PartMigG)</li> <li>- zum Personalmanagement, insbesondere über die Ziele und                Inhalte der Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement, zum                Gesundheitsmanagement einschl. BEM sowie zum                Wissensmanagement</li> <li>- der für die Personalführung und -entwicklung einschlägigen                Leitlinien und Vereinbarungen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.1.3 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation</b> (insbesondere Word, Outlook, Excel) Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse: ProfFiskal, Buisness Objects, PowerPoint, HKR des Bundes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: <b>3.1.4</b> Vertiefte theoretische und praktische Kenntnisse auf dem Gebiet des Haushaltsrechts und der Haushaltswirtschaft (Haushaltsgesetz, LHO sowie dazu erlassene Verwaltungsvorschriften und Rundschreiben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.5 Vertiefte Kenntnisse auf dem Gebiet des Zuwendungsrecht (§§ 23 und 44 LHO und AV LHO, Allgemeine Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur institutionellen Förderung und Projektförderung, Grundsätze für Förderrichtlinien)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.6 Vertiefte Kenntnisse im Vergaberecht (Vergabeverordnung - VgV, Gesetz gegen Wettbewerbsbestimmungen - GWB, Vergabe und -Vertragsordnung für Leistungen - VOL/A und dazu erlassenen Vorschriften und Rundschreiben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.7 Kenntnisse über den Aufbau- und die Ablaufstrukturen der Berliner Verwaltung, des Bundes und der EU	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.8 Kenntnisse des Berliner Verwaltungsrechts sowie der verwaltungsspezifischen Zuständigkeiten und Bearbeitungsstandards (z.B. AZG, GGO I und II)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.9 Kenntnisse über die Funktion und Arbeitsweise des Senats, des Rates der Bürgermeister und der parlamentarischen Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.10 Erfahrungen in der fachlichen Beratung / Begleitung von Führungskräften und der politischen Hausleitung im Hinblick auf Haushalts-, Vertrags-, Zuwendungs- und Vergaberecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse:	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.11 Betriebswirtschaftliche Kenntnisse sowie Kenntnisse der Berliner Kosten- und Leistungsrechnung				

Kompetenz und Gewichtung				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
<b>3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</b> = 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: - erweitert eigene Kenntnisse, Erfahrungen und das eigene Verhaltensrepertoire - arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient - entwickelt aktiv Problemlösungsstrategien - übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.2.2 Organisationsfähigkeit</b> = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - legt Ziele für den eigenen Verantwortungsbereich fest - setzt Prioritäten - denkt prozessorientiert - erledigt Aufgaben zeitnah und termingerecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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
<b>3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung</b> = Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen  Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - verfolgt Ziele konsequent ohne das Machbare aus den Augen zu verlieren - stimmt sich rechtzeitig mit Anderen ab - steuert und unterstützt den Zielerreichungsprozess - richtet unterschiedliche Interessen auf ein Ziel aus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.2.4 Entscheidungsfähigkeit</b> = Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen  Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie rechtzeitig auf - wägt unterschiedliche Entscheidungsalternativen ab - trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
<b>3.3.1 Kommunikationsfähigkeit</b> = Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen  Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - drückt sich klar und verständlich aus - lässt Andere ausreden und reflektiert deren Positionen - informiert zeitnah und aufgabenorientiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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
<ul style="list-style-type: none"> <li>- geht vertraulich mit sensiblen Informationen um</li> <li>- nimmt sich angemessene Zeit für Gespräche</li> </ul>				
<p><b>3.3.2 Kooperationsfähigkeit</b></p> <p>= Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- behält das Team und die Interessen anderer Kooperationspartner/innen im Blick</li> <li>- berät sich mit Anderen, zieht Expertenwissen hinzu</li> <li>- steht zum eigenen Wort und ist verlässlich</li> <li>- vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.3.3 Dienstleistungsorientierung</b></p> <p>= Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- argumentiert und agiert adressatenbezogen</li> <li>- erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar</li> <li>- wirbt bei negativen Entscheidungen um Verständnis und zeigt ggf. Alternativen auf</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.3.4 Diversity-Kompetenz</b></p> <p>= 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</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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
<p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.</li> <li>- ist fähig zum Perspektivwechsel</li> <li>- berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> </ul>				
<p><b>3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. PartMigG</b>            = umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <p>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können</p> <p>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden</p> <p>3. sowie insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- weiß um und berücksichtigt die besondere Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann</li> <li>- lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> <li>- berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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
<p><b>3.3.6 Teamfähigkeit</b></p> <p>= Fähigkeit zur Arbeit in Gruppen, zur gemeinsamen Lösungsfindung und der gegenseitigen Unterstützung</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- trägt zu einer von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Offenheit geprägten, positiven Arbeitsatmosphäre bei</li> <li>- unterstützt andere mit rechtzeitiger Information und der Weitergabe von Wissen</li> <li>- akzeptiert die Meinung anderer, unabhängig von Hierarchieebenen</li> <li>- initiiert, fördert und unterstützt die Zusammenarbeit</li> <li>- stellt das gemeinsame Ziel und nicht die eigene Person in den Vordergrund</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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
<p><b>3.4.1 Strategische Kompetenz</b></p> <p>= 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</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg</li> <li>- liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte</li> <li>- delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p><b>3.4.2 Personalentwicklungskompetenz</b></p> <p>= 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</p> <p>= Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz)</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</li> <li>- begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung</li> <li>- spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback</li> <li>- integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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
<p>und berücksichtigt die Belange der Schwerbehinderten gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wendet Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 3, VV Inklusion behinderter Menschen) an</li> <li>- setzt sich gezielt für die Förderung von Frauen ein</li> <li>- erkennt Belastungs- und Leistungsgrenzen der MA</li> </ul>				
<p><b>3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln</li> </ul> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe</li> <li>- zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil</li> <li>- zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement</li> <li>- übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.4.4 Innovationskompetenz</b></p> <p>= Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse</li> <li>- verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe</li> <li>- steht informationstechnologisch bedingten und erforderlichen Veränderungen aufgeschlossen gegenüber (Digitalisierungsfähigkeit)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</b></p> <p>= 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</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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
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 - 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