

Anforderungsprofil

für Aufgabengebiete ohne Führungsverantwortung

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

Datum 23.07.2026

Erstellerin/ Ersteller: Herr Junk Stellenzeichen: I D 3

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPl-Text)

Stellenzeichen: I D 32

GVPl-Text: Objektbezogene förderrechtliche Bearbeitung (Prüfung, Bescheiderteilung, Mittelbewirtschaftung, Mittelcontrolling) von Maßnahmen nach § 12 Landeskrankenhausgesetz (LKG) bzw. § 9 Krankenhausfinanzierungsgesetz und von Maßnahmen im Rahmen von Sonderfinanzierungsprogrammen des Landes Berlin und des Bundes sowie der Förderung von Nutzungsentgelten nach § 33 LKG; Teilnahme an projektbegleitenden Ausschüssen im Rahmen des Mittelcontrollings; Vollständigkeitsprüfung und Terminüberwachung der Verwendungsnachweise; Prüfung von Rückforderungsansprüchen einschließlich Bescheiderteilung; Stellungnahmen zu Prüfmitteilungen des Rechnungshofes; Vorbereitung von Grundsatzentscheidungen; HKR-neu-Anwender/-in

Stellenbewertung: EG 11 TV-L

2 Formale Anforderungen

Beamtinnen und Beamte

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen

☐ für den Wählen Sie ein Element aus

☐ für den (weitere Laufbahnen)

Tarifbeschäftigte

- ☒ Berufsabschluss Berufsabschluss als Verwaltungsfachangestellte mit mindestens einjähriger einschlägiger Berufserfahrung
- ☒ ein mit einem Bachelorgrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach Betriebswirtschaftslehre (Bachelor bzw. Fachhochschul-Diplom)
- ☐ ein mit einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach (mit dem akademischen Grad Master/ Magister oder Diplom)
- ☐ Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

Beide Beschäftigtengruppen

- ☐ Führungserfahrung
- ☐ Zusatzqualifikation
- ☒ Erfahrungen im Krankenhausfinanzierungs- und -förderungsrecht des Bundes und des Landes Berlin sind unabdingbar

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 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnisse der gesetzlichen Regelungen im Krankenhauswesen, insbesondere des Krankenhausfinanzierungs- und -förderungsrechts des Bundes und des Landes Berlin (Krankenhausfinanzierungsgesetz - KHG, Landeskrankenhausgesetz - LKG, Krankenhausförderungsverordnung - KhföVO, Krankenhausverordnung - KhVO, Abgrenzungsverordnung), LHO	☐	☐	☐	☒
3.1.2 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnisse auf dem Gebiet des Berliner Haushaltsrechts (LHO, AV LHO, HtR etc.), insbesondere Kenntnisse des kameraleen Haushaltswesens und der Haushaltspraxis sowie der Haushaltsbewirtschaftung	☐	☐	☒	☐
3.1.3 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnisse betriebs- und/oder volkswirtschaftlicher Zusammenhänge	☒	☐	☐	☐
3.1.4 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnisse über Funktionen, Funktionsweisen, Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung (insbesondere Funktion und Arbeitsweise des Senats, RdB und der parlamentarischen Gremien)	☒	☐	☐	☐
3.1.5 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnisse der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO I und II) sowie des allgemeinen Verwaltungsrechts (z.B. VwVfG, VWGO, AZG) und des Datenschutzes	☐	☒	☐	☐

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
3.1.6 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnisse über Inhalte und Ziele der Berliner Verwaltungsreform, insbesondere des E-Governmentgesetzes	☒	☐	☐	☐
3.1.7 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation (insbesondere Word, Outlook, Excel) Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse: HKR-Neu/MACH-Software	☐	☐	☐	☒

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: - stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen im eigenen Fachgebiet und passt das eigene Handeln den Anforderungen an - ist zur Übernahme neuer Aufgaben bereit - erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und ist bereit, sich fortzubilden	☐	☒	☐	☐
3.2.2 Organisationsfähigkeit = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - konzentriert sich aufs Wesentliche, setzt Prioritäten	☐	☐	☒	☐

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
- steuert die Aufgabenerledigung eigenverantwortlich nach terminlichen und sachlichen Erfordernissen - stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
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 - handelt nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten - stimmt sich rechtzeitig mit anderen ab	☐	☒	☐	☐
3.2.4 Entscheidungsfähigkeit = Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - entscheidet sachgerecht und nachvollziehbar - kann eigene Entscheidungen sachlich begründen - erkennt Entscheidungsbedarfe, greift sie auf und führt Entscheidungsprozesse herbei	☐	☒	☐	☐
3.2.5 Belastbarkeit = Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - ist in der Lage, Belastungsspitzen zu bewältigen - ist in der Lage, sich auf kurzfristige inhaltliche und organisatorische Veränderungen einzustellen - bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen	☐	☐	☒	☐

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
- hält auch bei anhaltend hoher Arbeitsbelastung den vereinbarten Zeitplan ein				
3.2.6 Selbständigkeit = Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - klärt offene Fragen - interessiert sich für das politische Geschehen - hält Zeiten und Absprachen ein - erledigt und löst Aufgaben und Fragestellungen eigeninitiativ	☐	☐	☒	☐

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: - äußert sich verständlich, schlüssig, sachbezogen - gibt Informationen in verständlicher Form wieder - erläutert die Zusammenhänge und gibt Wissen weiter - geht auf andere offen und aktiv zu und ein, ist zugewandt	☐	☐	☒	☐
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: - verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit - geht auf andere zu und bezieht sie ein - stimmt im Reden und Handeln überein	☐	☐	☒	☐
3.3.3 Dienstleistungsorientierung = Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der gebotenen Wirtschaftlichkeit) - vertritt Entscheidungen und Standpunkte glaubwürdig	☐	☒	☐	☐
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)	☐	☒	☐	☐

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
wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:¹ - berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen - zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) - berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen von Menschen in der Aufgabenwahrnehmung				
3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz = 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 Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:²	☐	☒	☐	☐

¹ Alternativ kann aus dem Kompetenzkatalog (Anlage zum Basisanforderungsprofil) für die Diversity-Kompetenz aus den Bestandteilen Wissen, Haltung, Können je eine andere Operationalisierung gewählt werden.

² Alternativ kann aus dem Kompetenzkatalog (Anlage zum Basisanforderungsprofil) für die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz aus den Bestandteilen Wissen, Haltung, Können je 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
weiß um und berücksichtigt die besondere Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann - 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				
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 kollegial und hilfsbereit - geht auf andere zu und integriert sie in Prozesse/Verfahren - respektiert Kollegen/Kolleginnen unabhängig von der Hierarchiestufe - arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen - kann Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen anderer akzeptieren	☐	☐	☒	☐
3.3.7 Konfliktfähigkeit = Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - weicht Konflikten nicht aus und sucht nach Lösungen und tragfähigen Kompromissen	☒	☐	☐	☐

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**

4 Orientierungsgespräch

Nach dem Abstimmungsprozess zum Anforderungsprofil erfolgt das Orientierungsgespräch, in dem die Erstbeurteilerin/ der Erstbeurteiler mit der Stelleninhaberin/ dem Stelleninhaber, die mit dem Anforderungsprofil verbundene Erwartungshaltung abstimmt (Beurteilungsvorschriften, Punkt 5.1. AV BAVD/ ggf. auf freiwilliger Basis in analoger Anwendung für Beschäftigte).

Das Orientierungsgespräch wurde am _____ geführt.

Datum und Unterschrift
der Erstellerin/ des Erstellers:

Datum und Unterschrift
der Stelleninhaberin/ des Stelleninhabers:

Gewichtung:

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

grau unterlegt - **Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**