

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 22.04.2025

Erstellerin/ Ersteller: Katrin Stoye Stellenzeichen: ALZ

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPI-Text)

Stellenzeichen: ZC

GVPI-Text: Leitung des Servicebereichs Finanzen (Haushalt, Personalwirtschaft, Zuwendungsprüfung);

Wahrnehmung der zentralen und übergeordneten finanzpolitischen Aufgaben der Senatsverwaltung; Funktion gemäß § 9 Abs. 1 LHO; steuernde und koordinierende Aufstellung der Haushalts-, Finanz- und Investitionsplanung für den Einzelplan 09; koordinierende und steuernde Ausführung des Haushaltsplans einschl. Koordinierung der Liegenschaftsangelegenheiten des Ressorts; Beratung und Unterstützung der Behördenleitung, der Leitung der Abteilung Z, der Leitungen der Fachabteilungen sowie der nachgeordneten Einrichtungen; Vertretung der Senatsverwaltung in Gremien

Ständige Vertretung der Abteilungsleitung

Aufgabenschwerpunkte:

Wahrnehmung von Führungsaufgaben (Managementaufgaben)

- Mitarbeiterführung, Personalplanung und -entwicklung
- Koordinierung und Steuerung des Personaleinsatzes
- Arbeits- und Zeitplanung
- Zielplanung und -erreicherung

Fachliche Leitung des Servicebereichs Finanzen für die Bereiche

- Personalwirtschaft, -beschaffung und -akquise

- Zentrale Haushaltsangelegenheiten, Finanzservice einschl. zentrale Koordinierung der KLR
- Zuwendungsprüfung

Beratung der Behördenleitung in allen Fragen des Haushalts; Entwicklung strategischer Finanzkonzepte; Umsetzung politischer Vorgaben

Besondere Belastungen:

Komplexe Fragestellungen zur Aufstellung und Ausführung des Haushaltsplanes sowie im Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung und sich daraus ergebender Anforderungen zum Personalbedarf (Personalbeschaffung und Akquise) sowie Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren.

Häufig unter hohem Zeitdruck stehender Abstimmungs- und Koordinierungsbedarf mit den Fachabteilungen und nachgeordneten Behörden des Ressorts sowie der Behördenleitung.

Stellenbewertung: B2 (*Bewertungsvermutung*)

Zahl der dauerhaft unterstellten Beschäftigten: 29

Zahl der unterstellten Führungskräfte: 3

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 (mit dem akademischen Grad Master/ Magister oder Diplom)

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

Beide Beschäftigtengruppen

Führungserfahrung: langjährig

Zusatzqualifikation langjährige Berufserfahrungen mit Bezug zu den einschlägigen, aufgabenbezogenen Arbeitsgebieten, insbesondere in den Bereichen Haushalt und Personalwirtschaft

Erfahrung in der Beratung politischer Entscheidungsträger

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.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.1.3 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: - vertiefte Kenntnisse im Haushaltsrecht, insbesondere der Landeshaushaltsordnung einschließlich der dazugehörigen Ausführungsvorschriften (LHO und AV LHO), der Haushaltstechnischen Richtlinien (HfR), Aufstellungs-, Haushaltswirtschafts- und Abschlussrundschriften (AR, HWR, AbRdschr) und sonstige Einzelbestimmungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.4 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: - vertiefte Kenntnisse der Personalwirtschaft, insb. Kenntnisse im Umgang mit den Herausforderungen des demografischen Wandels, Personalbedarfsplanung, Personalbeschaffung und - akquise“, E-Recruiting sowie Prozessoptimierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.5 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse:	<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				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
- Kenntnisse des Zuwendungsrechts (§23 und 44 LHO, AV zu §23 und 44 LHO)				
3.1.6 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation (insbesondere Word, Outlook, Excel) Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse: ProFiskal, IPV, Stellenwirtschaft, REXX	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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: - entwickelt Strategien und Konzepte - hinterfragt Denk- und Handlungsgewohnheiten - setzt neues Wissen und Erfahrungen zur Zielerreichung ein und zieht Expertenwissen hinzu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<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
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 - richtet unterschiedliche Interessen auf ein Ziel aus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.2.5 Kreativität = Fähigkeit, neue Lösungswege unter Einsatz Flexibilität und Einfallsreichtum in Denken und Handeln zu finden Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - initiiert Veränderungsprozesse - nutzt neue Informationen, Instrumente und Medien zur eigenen Problemlösung - fördert den Einsatz moderner Technologien und IT-Verfahren	<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>3.3.1 Kommunikationsfähigkeit</p> <p>= Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informiert Dienstkräfte aufgabenbezogen und zeitnah, führt regelmäßig Dienstbesprechungen durch - kommuniziert zielgruppengerecht, ergebnisorientiert und empathisch - argumentiert schriftlich und mündlich verständlich und überzeugend 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>3.3.2 Kooperationsfähigkeit</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"> - 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 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3.3.3 Dienstleistungsorientierung</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"> - 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 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3.3.4 Diversity-Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u.a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, 	<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				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
<p>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> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UnfSexIdGlG etc. - ist fähig zum Perspektivwechsel - berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen - erkennt Vielfalt von Menschen als Ressource und lässt diese Erkenntnis in das eigene Verhalten einfließen 				
<p>3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. PartMigG</p> <ul style="list-style-type: none"> - umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG <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"> - weiß um und berücksichtigt die besondere Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann 	<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
<ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit zur Arbeit in Gruppen, zur gemeinsamen Lösungsfindung und der gegenseitigen Unterstützung Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.6 Beratungskompetenz <ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, zielgerichtet und verständlich zu beraten Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> - informiert über rechtliche Grundlagen - berät umfassend und zeigt Alternativen auf - zeigt im Rahmen des eigenen Beratungsauftrages Lösungen/Maßnahmen auf 	<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>3.4.1 Strategische Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg - liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte - strukturiert, koordiniert und gestaltet Kommunikationsprozesse 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>3.4.2 Personalentwicklungskompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> = 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) <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<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
<ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.4 Innovationskompetenz <p>= Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln</p> Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> - initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse - verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe - steht informationstechnologisch bedingten und erforderlichen Veränderungen aufgeschlossen gegenüber (Digitalisierungsfähigkeit) 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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
Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> - 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 				
3.4.6 Durchsetzungsfähigkeit = Fähigkeit, Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel zu führen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> - reguliert Konflikte durch überzeugende Verhandlungsführung - treibt Entscheidungsprozesse konsequent voran - überzeugt andere durch Kompetenz 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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