



Anforderungsprofil Referent/in Verwaltungsreform	Stand: 18.02.2026 Ersteller/in: Wenke, Ronald (Skzl, CDO D 7)
--	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststellen:	Senatskanzlei von Berlin Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt Senatsverwaltung für Inneres und Sport Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz Senatsverwaltung für Finanzen
-----------------------	--

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Die/Der Beschäftigte nimmt eine Referententätigkeit mit herausgehobener fachlicher Verantwortung im Bereich der Verwaltungsreform innerhalb der jeweiligen Senatsverwaltung wahr. Ziele des Arbeitsgebietes sind die fachliche Steuerung und Koordinierung, die konzeptionelle Weiterentwicklung und verantwortliche Umsetzung der Verwaltungsreform im Rahmen des Verwaltungsreform-Implementierungsprojekts (VIP). Aufgaben: • Förderung einer einheitlichen und qualitätsgesicherten Umsetzung der Verwaltungsreform im Rahmen der strategischen Vorgaben • Fachliche Koordination und konzeptionelle Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Verwaltungsreform innerhalb der Senatsverwaltung, insbes. zu gesamtstädtischer Steuerung und Wirkungsorientierung sowie der frühzeitigen bezirklichen Einbindung im jeweiligen Politik- bzw. Querschnittsfeld • Beratung der Führungsebene zu reformrelevanten Themen, insbes. Steuerung und Organisationsentwicklung • Mitwirkung bei der Etablierung der Organisationsstelle nach § 11 GGO I innerhalb der Senatsverwaltung • Koordination projektbezogener Veranstaltungen und Formate in der Senatsverwaltung • strategische Begleitung von Gremien- und Abstimmungsformaten im VIP • verwaltungsübergreifende Vertretung der senatsverwaltungsinternen Perspektive im Rahmen des VIP • Vermittlung von Reforminhalten und Standards, Unterstützung von Informationsveranstaltungen und -Maßnahmen des VIP
-----------	---

**Besonderheiten:**

- *Die Aufgaben werden im Rahmen der organisatorischen, rechtlichen und strategischen Vorgaben wahrgenommen. Die Stelle trägt die fachliche Verantwortung für die Koordination und operative Begleitung der Reformmaßnahmen. Formale Weisungs- und Budgetbefugnisse bestehen nicht.*



2.	Bewertung des Aufgabengebietes und Anforderungen		
2.1	Bewertung des Aufgabengebietes		
	BesGr.	./.	Amtsbezeichnung: ./.
	Entgeltgruppe 14 Fgr. 1 Teil I Abschn. ./ UA ./ TV-L (Bewertungsvermutung)		
	Führungsebene (FE) gem. RdSchr. SenFin: ./.		
2.2	Formale Anforderungen		
	Für beamtete Dienstkräfte: ./		
	Für angestellte Dienstkräfte: - Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master oder gleichwertig), vorzugsweise in den Studienfachrichtungen Verwaltungs- oder Politikwissenschaft, Organisationssoziologie, Wirtschafts- oder Rechtswissenschaften - Berufliche Erfahrung in der öffentlichen Verwaltung		
2.3	Wünschenswerte Anforderungen: - Berufliche Erfahrung in der öffentlichen Verwaltung in der fachlichen Steuerung, konzeptionellen Weiterentwicklung oder strategischen Begleitung von Organisations-, Struktur- oder Reformvorhaben sind wünschenswert - Berufliche Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Leitungsebenen, Gremien oder verwaltungsübergreifenden Steuerungsstrukturen in der öffentlichen Verwaltung sind wünschenswert		



3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.1	Fachkompetenzen				
3.1.1	Projekt-, Prozess- und Organisationsmanagement	x			
	• Vertiefte Kenntnisse im Projektmanagement: Methodenwissen (klassisch, agil und hybrid), Projektplanung und -steuerung, Risikomanagement, Ressourcencontrolling, Stakeholder-Management • Vertiefte Kenntnisse im Prozessmanagement: Prozessaufnahme, -analyse, -optimierung und -digitalisierung, Qualitätsmanagement nach Standards (z. B. ISO 9001), Controlling • Vertiefte Kenntnisse im Veränderungsmanagement: Konzeption von Veränderungsprozessen, Kommunikation & Stakeholder-Einbindung, Entwicklung der Organisationskultur, Veränderungsbegleitung der Mitarbeitenden und Führungskräfte				
3.1.2	Kenntnisse der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Verwaltungsorganisation und -reform		x		
	• Fundierte Kenntnisse einschlägiger Rechts- und Verwaltungsvorschriften (z. B. Landesorganisationsgesetz, GGO I, GGO II, Zuständigkeitskatalog, Vorgaben der Verwaltungsreform)				
3.1.3	Konzeptionelle, analytische und strategische Steuerung von Organisations- und Reformprozessen			x	
	• Ausgeprägte konzeptionelle, analytische und strategische Fähigkeiten • Fähigkeit zur fachlichen Steuerung komplexer Organisations- und Reformprozesse				
3.1.4	Verwaltungsinterne Entscheidungs- und Abstimmungsprozesse		x		
	• Sehr gute Kenntnisse verwaltungsinterner Entscheidungs- und Abstimmungsprozesse • Fähigkeit zur strategischen Bewertung komplexer Sachverhalte und Interessenlagen • Vertiefte Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation der öffentlichen Verwaltung sowie der Organisationsentwicklung und Verwaltungsmodernisierung				



	► Erläuterung der Begriffe Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
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.	x			
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. • Fähigkeit zur eigenständigen fachlichen Steuerung und Umsetzung von Aufgaben im Rahmen vorgegebener rechtlicher, organisatorischer und strategischer Vorgaben		x		
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. • Fähigkeit zur strategischen Bewertung und Einordnung komplexer fachlicher Sachverhalte • Fähigkeit zur selbstständigen Wahrnehmung eines großen eigenständigen Handlungsspielraums bei fachlicher Verantwortung		x		
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. • Hohes Maß an Entscheidungs- und Verantwortungsfähigkeit auf fachlicher Ebene • Durchsetzungsfähigkeit auf fachlicher Ebene		x		



	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	x			
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.				
	• Sehr gute schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit				
	• Ausgeprägte Moderations-, Kommunikations- und Präsentationskompetenz				
	• Fähigkeit zur Vernetzung und Steuerung komplexer Akteursstrukturen				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit	x			
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.				
	• Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit Leitungsebenen, Gremien sowie verwaltungsübergreifenden Akteursstrukturen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung		x		
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.				
3.3.4	Diversity-Kompetenz			x	
	► 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.				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz			x	
	► 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 sowie				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
	3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.				