

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 15.07.2026

Erstellerin/ Ersteller: Carolin Krehl Stellenzeichen: V C

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPl-Text)

Stellenzeichen: V C 11

GVPl-Text:

Referentin bzw. Referent; Betreuung von sowie Rechts- und Fachaufsicht über die staatlichen Berliner Hochschulen; Betreuung von und Rechtsaufsicht über die privaten Hochschulen des Landes Berlin; übergreifende Fragen der wissenschaftlichen Theologien, Berliner Wissenschaftspreis, Abwesenheitsvertretung der Referatsleitung

Aufgabenschwerpunkte:

- Betreuung (Rechts- und Fachaufsicht) einer staatlichen Berliner Hochschule, bevorzugt einer Universität: Bearbeitung aller die Hochschule betreffenden Angelegenheiten (u.a. Vorbereitung der Hausleitung für Gremiensitzungen, Bearbeitung von Anfragen, Auswertung von Berichten, Redeentwürfe); Berufungsangelegenheiten; Genehmigung von Satzungen der Hochschule, Genehmigung von Studiengängen, Genehmigung des Hochschulhaushalts;
- Bearbeitung übergreifender sowie spezifischer Fragestellungen der theologischen Wissenschaften
- Betreuung (Rechtsaufsicht) von staatlich anerkannten, privaten Hochschulen des Landes Berlin: Bearbeitung des Verfahrens auf staatliche Anerkennung einschließlich Promotionsrecht und Begleitung privater Hochschulen in Verfahren der institutionellen (Re-)Akkreditierung; Zustimmung zur Einstellung von Professorinnen und Professoren; Genehmigung der Einrichtung, Aufhebung oder Änderung von Studiengängen; Genehmigung von Rechtsvorschriften der Hochschulen

- Berliner Wissenschaftspreis der Regierenden Bürgermeisterin/des Regierenden Bürgermeisters: fachliche Begleitung der Ausschreibung, Auswahl und Verleihung des Berliner Wissenschaftspreises; Anleitung der Geschäftsstelle des Berliner Wissenschaftspreises an der BBAW
- Vorbereitung der Hausleitung für überregionale Gremienteilnahmen (u.a. KMK, WR) bei einschlägigen Fragestellungen
- Abwesenheitsvertretung der Referatsleitung

Stellenbewertung: E 14 (Bewertungsvermutung)

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 in einem sozialwissenschaftlichen Hauptfach, bevorzugt Rechtswissenschaft, Verwaltungswissenschaft, Bildungs- und Wissenschaftsmanagement oder in einer inhaltlich vergleichbaren Fachrichtung (mit dem akademischen Grad Master/ Magister oder Diplom)

☒ Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

Beide Beschäftigtengruppen

☐ Führungserfahrung

☐ Zusatzqualifikation

Gewichtung:

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

grau unterlegt = Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen

☒ mindestens dreijährige Berufserfahrung in der Administration einer wissenschaftlichen Einrichtung

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 Kenntnisse des deutschen Hochschulsystems Stellenbezogene besondere Fachkenntnisse: - Kenntnis wesentlicher Strukturen des deutschen Hochschulsystems (staatlich/privat, Universitäten/HAWen) und seiner Rahmenbedingungen (insb. Finanzierung) - Kenntnis wesentlicher überregionaler Gremien, insbesondere Wissenschaftsrat und KMK - Kenntnis des Berliner Hochschulsystems - Kenntnis von Qualitätssicherungssystemen und -verfahren in wissenschaftlichen Einrichtungen (Peer-Review, Akkreditierung) - Kenntnisse aus der Tätigkeit in der Administration einer Hochschule oder der Betreuung von Hochschulen in einer Landesbehörde	☐	☐	☐	☒
3.1.2 Kenntnisse des Hochschulrechts Stellenbezogene besondere Fachkenntnisse: - Kenntnis des Berliner Hochschulgesetzes und der Grundzüge seiner Entwicklungen in den zurückliegenden Jahren - Kenntnis der Rechtsvorschriften für private Hochschulen - Kenntnisse weiterer einschlägiger Rechtsvorschriften und Verordnungen, insb. BerlHZG, StudiengangsakkreditierungsVO, LVVO, KapVO - Kenntnis der Verwaltungsvorschriften zur Vergabe des Berliner Wissenschaftspreises	☐	☐	☐	☒
3.1.3 Kenntnisse des Religionsverfassungsrechts Stellenbezogene besondere Fachkenntnisse: - Kenntnis der einschlägigen rechtlichen Grundlagen des Religionsverfassungsrechts (insb. Art. 4, Art. 7 und Art. 140 GG), der diesbzgl. Rechtssprechung und wissenschaftlichen Literatur - Kenntnis des Berliner Neutralitätsgesetzes - Kenntnis der verschiedenen Staatsverträge zwischen den Kirchen und dem Land Berlin bzw. den dafür grundlegenden Konkordaten - Kenntnis verschiedener Modelle zur Organisation Theologischer Fakultäten, einschließlich der Islamischen Theologie	☐	☒	☐	☐

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
- Kenntnis der hochschulrechtlichen Vorschriften für konfessionelle Hochschulen				
3.1.4 Kenntnisse des Allgemeinen Verwaltungsrechts und des Verwaltungsverfahrenrechts Stellenbezogene besondere Fachkenntnisse: - Allgemeine Kenntnisse der Handlungsformen der Verwaltung - Vertiefte Kenntnisse des Verwaltungsaktes, seiner Grundlagen, Merkmale und Wirkungen - Kenntnisse des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG)	☐	☐	☐	☒
3.1.5 Kenntnisse des Haushaltsrechts Stellenbezogene besondere Fachkenntnisse: - allgemeine Kenntnisse haushaltsrechtlicher Grundsätze - Kenntnis LHO, AV LHO und HtR - Kenntnis des Zuwendungsrechts und Kenntnisse im Beihilferecht	☐	☐	☒	☐
3.1.6 Kenntnis der Berliner Verwaltung sowie der politischen Entscheidungsabläufe Stellenbezogene besondere Fachkenntnisse: - Kenntnis der Verfassung von Berlin - Kenntnis GGO I und GGO II - Kenntnis der Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Landesverwaltung - Kenntnis des Landesorganisationsgesetzes (LOG)	☐	☒	☐	☐
3.1.7 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation insbesondere sicherer Umgang mit Office-Produkten oder entsprechenden Alternativen (Word, Outlook, Excel) Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse: Anwendungserfahrung in der Nutzung von CMS-Systemen	☐	☐	☐	☒
3.1.8 Deutsche Sprachkenntnisse Niveau C 2	☐	☐	☐	☒
3.1.9 Englische Sprachkenntnisse Niveau B 2	☐	☐	☒	☐

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
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 zur Übernahme neuer Aufgaben bereit und erkennt Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren - stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen im eigenen Fachgebiet und passt sein/ihr Handeln den Anforderungen an - zeigt sich innovativen Lösungen gegenüber aufgeschlossen	☐	☐	☐	☒
3.2.2 Organisationsfähigkeit = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar und übersichtlich - erkennt frühzeitig Entwicklungen und schätzt Risiken realistisch ein - reagiert auf kurzfristige Änderungen flexibel	☐	☐	☒	☐
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: - konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten sinnvoll - verbindet politische Zielvorgaben und fachliche Möglichkeiten ausgewogen und nachvollziehbar	☐	☐	☒	☐

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
3.2.4 Entscheidungsfähigkeit = Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - entscheidet zügig unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen und begründet getroffene Entscheidungen - bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen in die Entscheidungsfindung ein - revidiert oder modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen	☐	☐	☒	☐
3.2.5 Selbstständigkeit = Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen. Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - Setzt sich erforderliche Schwerpunkte - Handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis - ☒ Entwickelt Handlungsalternativen, bringt eigene Ideen ein und kann mit diesen fachlich und argumentativ überzeugen	☐	☐	☐	☒

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: - geht auf andere offen und aktiv zu und ein, ist zugewandt - drückt sich mündlich und schriftlich klar, verständlich und nachvollziehbar aus - erläutert Zusammenhänge und gibt Wissen weiter	☐	☐	☐	☒
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 kollegial; schafft und schenkt Vertrauen - ist fähig, Widerstände und Kritik auszuhalten und aufzulösen - berät sich und zieht ggf. Expertenwissen hinzu	☐	☐	☒	☐
3.3.3 Dienstleistungsorientierung = Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - verhält sich Gesprächspartnern gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig - denkt und handelt fach- und ressortübergreifend - setzt Qualitätsziele und -maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards	☐	☐	☒	☐
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	☐	☒	☐	☐

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.

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
Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:² - 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	☐	☐	☒	☐

Das Formular für den **Abstimmungsprozess** finden Sie auf der nächsten Seite!

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**

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 Klicken oder tippen Sie, um ein Datum einzugeben 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**