

Dienststelle RBm - Senatskanzlei	Stellenzeichen d. Erstellenden CDO D 3
	Stand 08/2025

Anforderungsprofil Referent/in_Sachbearbeiter/in_Mitarbeiter/in
--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Abteilung CDO	Bewertung E 14
Referat Stab CDO/Digitalisierung	
Stellenzeichen CDO D 7	vertritt: CDO D 4 wird vertreten von: CDO D 4

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes:
	Aufgabenanalyse Referent/in für strategische Steuerung und Governance-Entwicklung im Kontext der Verwaltungsmodernisierung ▪ Begleitung und Monitoring der Implementierung des Landesorganisationsgesetz und des Prozesses der Verwaltungsreform ▪ Strategische Analyse und kontinuierliche Weiterentwicklung der Aufbau-, Ablauforganisation und Governance-Strukturen der Berliner Verwaltung mit dem Ziel einer zukunftsgerichteten Verwaltungsmodernisierung ▪ Beratung der politischen Leitung auf Basis fundierter Analysen zu Verwaltungsstruktur, Steuerung und Organisationsentwicklung; Erarbeitung ressortübergreifender Reformstrategien ▪ Kontinuierliche Koordination und Abstimmung verwaltungsstrukturpolitischer Vorhaben zwischen politischer Leitung, Verwaltung, Bezirken, politischen Gremien und externen Stakeholdern ▪ Vorbereitung, Steuerung und Nachbereitung politischer Entscheidungsprozesse in enger Abstimmung mit der Hausleitung – inklusive strategischer Sitzungskoordination, Entscheidungs- und Redenvorlagen sowie Sprechzetteln ▪ Entwicklung und Verstetigung eines systematischen, indikatorengestützten Monitorings zur Wirkungsmessung und Fortschrittskontrolle von Verwaltungsmodernisierungsvorhaben ▪ Initiierung, Steuerung und Verstetigung strategischer Reformprojekte zur Weiterentwicklung von Steuerungsinstrumenten, Verwaltungsprozessen und intergouvernementaler Zusammenarbeit auf Landesebene ▪ Entwicklung von Kommunikationsstrategien zur langfristigen Vermittlung verwaltungsstrukturpolitischer Reformprozesse gegenüber politischen Gremien, Verwaltung, Öffentlichkeit und Medien

	▪ Aufbau und Pflege tragfähiger Kooperationsstrukturen mit Senat, Abgeordnetenhaus, Bezirken, zivilgesellschaftlichen Spitzenverbänden und weiteren relevanten Akteuren auf Landes- und Bundesebene
	Text GVPL Referent/in für strategische Steuerung und Governance-Entwicklung im Kontext der Verwaltungsmodernisierung

* Gewichtungen:

4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich

2.	Formale Anforderungen (bitte Passendes auswählen, entsprechend ändern oder streichen)
	Beamtinnen und Beamte Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das ☐ zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes ☐ erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes ☐ zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes ☐ mit abgeschlossenem Studium in der Fachrichtung Rechtswissenschaften (2. Juristisches Staatsexamen)
	Tarifbeschäftigte ☐ Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten oder vergleichbar oder ☐ abgeschlossener Verwaltungslehrgang I ☐ abgeschlossenes einschlägiges (Fach)Hochschulstudium (Bachelor oder gleichwertig) in einem Studiengang mit überwiegend verwaltungswissenschaftlichen, politikwissenschaftlichen, rechtswissenschaftlichen oder wirtschaftswissenschaftlichen Inhalten oder ☐ abgeschlossener Verwaltungslehrgang II ☒ abgeschlossenes einschlägiges wissenschaftliches Hochschulstudium (Master oder gleichwertig) in der Studienfachrichtung Verwaltungs- oder politische Wissenschaften
	darüber hinaus ☒ mehrjährige berufliche Erfahrung im öffentlichen Dienst, Erfahrung in der Zusammenarbeit mit anderen Senatsverwaltungen und den Bezirken wünschenswert ☒ mehrjährige Erfahrung in der Koordination und Betreuung von parlamentarischen Gremien, insbesondere des Abgeordnetenhaus von Berlin ☒ vertiefte Kenntnisse des neuen Landesorganisationsgesetz und dem Prozess der Verwaltungsreform wünschenswert

* Gewichtungen:

4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	besitzt vertiefte Kenntnisse der Verfassung von Berlin, der Geschäftsordnung des Senats und des Rats der Bürgermeister und der GGO II sowie Kenntnisse der Geschäftsordnung des Abgeordnetenhauses	x			
3.1.2	verfügt über vertiefte Kenntnisse der politischen Strukturen im Land Berlin sowie der Abläufe innerhalb der Verwaltung, insbesondere zum Verhältnis der Verfassungsorgane Senat und Abgeordnetenhaus zueinander und von Bezirksverwaltungen und Hauptverwaltung	x			
3.1.3	besitzt Kenntnisse des Berliner Verwaltungsrechts insbesondere AZG			x	
3.1.4	verfügt über umfassende Kenntnisse im Projektmanagement		x		
3.1.5	besitzt Kenntnisse der politischen Ziele, Strategien und Beschlüsse zu digitaler Verwaltung		x		
3.1.6	hat Kenntnisse über Steuerung, Ziele und Leistungsvergleiche/Benchmarking (ganzheitliche Steuerung)			x	
3.1.7	besitzt Kenntnisse und Erfahrungen in der Koordination und Betreuung von Gremien		x		
3.1.8	verfügt über ausgeprägte konzeptionelle und analytische Fähigkeiten zur strategischen Steuerung komplexer Verwaltungsprozesse	x			
3.1.9	ist mit der Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung vertraut, insbesondere mit Funktion u. Arbeitsweise des Senats, RdB und der parlamentarischen Gremien	x			
3.1.10	verfügt über Kenntnisse der LHO, AV LHO, GGO I und des Datenschutzrechts		x		
3.1.11	besitzt Grundlagenkenntnisse zum Antidiskriminierungsrecht (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG, etc.)			x	
3.1.12	ist sicher in der Anwendung der MS-Office-Programme			x	
3.1.13	verfügt über Kenntnisse der englischen Sprache			x	

*** Gewichtungen:**

Die Gewichtungen drücken aus, welche Bedeutung die einzelnen Kompetenzen, bezogen auf das Aufgabengebiet, haben, welche Relevanz ihnen zukommt, um die übertragenen Aufgaben erfolgreich ausführen zu können. Insgesamt gilt, dass die gesamte vierstufige Skalierung zu nutzen ist. Nicht jede Kompetenz kann und muss in besonders ausgeprägter Form vorliegen. In Führungspositionen nehmen die außerfachlichen Anforderungen im Verhältnis zu den fachlichen Anforderungen zu. Eine Gewichtung der Stufe 1 „erforderlich“ findet daher in den Profilen für Führungspositionen eher im Bereich der fachlichen Anforderungen Anwendung. Auch der prozentuale Anteil am gesamten Aufgabengebiet ist ggf. ein Indiz für die Gewichtung.

*** Gewichtungen:**

4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich

► Erläuterung der Begriffe ● stellenbezogene Operationalisierung		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs- und 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		
	• überträgt Wissen und Erfahrungen aus anderen Kontexten auf das eigene Arbeitsgebiet • erkennt eigenen Fortbildungs- und / oder Informationsbedarf • zeigt sich innovativen Entwicklungen gegenüber aufgeschlossen • hinterfragt und optimiert eigene Arbeitsabläufe • behält in Belastungssituationen und unter Zeitdruck den Überblick				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X			
	• koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht • konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten • 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.		X		
	• erkennt und berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Zusammenhänge • organisiert Arbeitsabläufe vorausschauend nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten • setzt Ressourcen effektiv und effizient ein • plant realistisch und prüft den Sachstand				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab • trifft nachvollziehbare, ergebnisorientierte Entscheidungen adressatenorientiert und transparent in angemessener Zeit • revidiert oder modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen				
3.2.5	Selbstständigkeit ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.		X		
	• setzt sich erforderliche Schwerpunkte • übernimmt Verantwortung für das Ergebnis • entwickelt Handlungsalternativen				

* Gewichtungen:

4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich

► Erläuterung der Begriffe ● stellenbezogene Operationalisierung		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	x			
	• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden • informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher • behält Ziele im Auge • äußert sich adressatengerecht				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	x			
	• verhält sich offen, berechenbar, kollegial und hilfsbereit • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen • sieht in Konflikten Chancen zur Verbesserung • reflektiert eigenes Denken und Handeln				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kundinnen und Kunden zu begreifen.		x		
	• richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern/innen aus • denkt und handelt kundenorientiert • berät sachlich und erläutert Entscheidungen/Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
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) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.				x
	• berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen • ist bereit, gewohntes Denken und eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen und zu verändern • berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen von Menschen in der Aufgabenwahrnehmung				

* Gewichtungen:

4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich

► Erläuterung der Begriffe ● stellenbezogene Operationalisierung		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► Fähigkeit gem. § 3 Abs. 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 insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.				x
	- weiß um und berücksichtigt die Vielfalt der Lebenssituationen, Lebensstile und Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte - reflektiert die eigenen Denkmuster und Prägungen - pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte				
3.3.6	Teamfähigkeit ► Fähigkeit, mit anderen an gemeinsamen Zielsetzungen zu arbeiten.		x		
	- fördert die fachliche und persönliche Zusammenarbeit in Teams - greift andere Ideen und Vorschläge auf und führt sie weiter - gibt alle wichtigen Informationen regelmäßig in das Team - hält Vereinbarungen ein				

* Gewichtungen:

4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich