

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 23.10.2025

Erstellerin/ Ersteller: Dr. Juliane Nachtmann Stellenzeichen: II C (V)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPl-Text)

Stellenzeichen: II C 13 - befristet bis 31.12.2027

GVPl-Text: Erarbeitung und Einführung landesrechtlicher Regelungen im Politikfeld Pflege, insb. die Entwicklung eines Landespflegegesetzes; Steuerung, Koordinierung und Umsetzung der erforderlichen Beteiligungs- und Abstimmungsprozesse und der hiermit verbundenen Gremienbeteiligungen, Erarbeitung von Stellungnahmen und Voten zum Vorhaben; Politikberatung im Rahmen des Aufgabenfeldes; Moderation von Arbeitsgruppen

Aufgabenschwerpunkte:

- Steuerung eines Gesetzgebungsverfahrens zur Erarbeitung eines Landesausführungsgesetzes zum SGB XI
- Erarbeitung von Rechtsverordnungen auf der Grundlage des Landesausführungsgesetzes zum SGB XI
- Verfassen von Stellungnahmen zu Rechts- und Auslegungsfragen im Zusammenhang mit dem Landespflegegesetz
- Initiierung und Steuerung von Meinungsbildungsprozessen
- Parlamentarische und fachpolitische Gremienarbeit auf Berliner Landesebene

Besondere Belastungen:

- phasenweise erhöhtes Arbeitsaufkommen unter Zeitdruck
- Vermittlung zwischen unterschiedlichen Interessengruppen
- hoher politischer Handlungs- und Zeitdruck

- komplexe inhaltliche Abstimmungsprozesse mit internen und externen Beteiligten

Stellenbewertung: E 13 TV-L (Bewertungsvermutung)

2 Formale Anforderungen

Beamtinnen und Beamte

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen

☐ für den **Wählen Sie ein Element aus**

☐ 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 Rechtswissenschaften 1. oder 2. juristisches Staatsexamen oder Master of Laws, Politik- oder Verwaltungswissenschaften, vorzugsweise MA Public Management

☐ Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

Beide Beschäftigtengruppen

☐ Führungserfahrung

☐ Zusatzqualifikation

☒ Vorteilhaft und wünschenswert sind eine mindestens 1-jährige Berufserfahrung im öffentlichen Dienst und/oder einer Körperschaft oder Anstalt im Gesundheits- und/oder Pflegebereich

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 der Aufbau- und Ablaufstruktur der Berliner Verwaltung und insbesondere der Abteilung Pflege von SenWGP	☐	☒	☐	☐
3.1.2 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation (insbesondere Word, Outlook, Excel) Gute Kenntnisse und sicherer Umgang mit Videokonferenzsystemen, insb. Organisation, Einladungen und Grundregeln der Teilnahme und online Präsentation	☐	☐	☒	☐
3.1.3 Kenntnisse zum Gesetz- und Verordnungsgebungsverfahren auf Landesebene, zu Funktion und Arbeitsweise des Abgeordnetenhauses, des Senats, des Rats der Bürgermeister, der Bezirke und weiterer parlamentarischer Gremien; Sicherheit im Umgang mit parlamentarischen Vorgängen	☐	☐	☒	☐
3.1.4 gute Kenntnisse auf dem Gebiet der sozialen Pflegeversicherung nach SGB XI, Kenntnisse der angrenzenden Rechtsgebiete wie der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und des Sozialhilferechts nach SGB XII, insbes. der Hilfe zur Pflege (HzP) und der zwischen ihnen bestehenden Wechselwirkung	☐	☐	☐	☒

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: • Wissen aus anderen Kontexten auf das eigene Arbeitsgebiet übertragen • Kreativ, systematisch, vernetzt und prozessorientiert denken und handeln • Sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen in seinem Fachgebiet stellen • arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient • greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in das Handeln ein	☐	☐	☐	☒
3.2.2 Organisationsfähigkeit = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • Frühzeitig und realistisch planen • Arbeitsergebnisse zu den vorgegebenen vereinbarten Terminen bzw. zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vorlegen • denkt prozessorientiert • prüft Sachstände und Ergebnisse	☐	☐	☒	☐
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:	☐	☐	☒	☐

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
- nimmt gedanklich pflegepolitisch relevante, gesellschaftliche Entwicklungen vorweg und bezieht diese in die Planungen und das Setzen von Rahmenbedingungen ein - stimmt sich rechtzeitig mit anderen ab - verfolgt Ziele konsequent ohne das Machbare aus den Augen zu verlieren				
3.2.4 Entscheidungsfähigkeit = Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - erkennt Schnittstellen, rechtliche und faktische Konsequenzen - wägt Entscheidungsalternativen ab und entscheidet dann begründet und nachvollziehbar - nutzt geeignete Indikatoren und Kennzahlen für die Entscheidungsfindung und Steuerung	☐	☐	☐	☒
3.2.5 Werteorientierung = Fähigkeit, Ziele und Arbeitsschritte der eigenen Tätigkeit an den Rechten und Interessen älterer, pflegebedürftiger o. pflegender Menschen auszurichten und eine Haltung in ethischen Fragen des Verhältnisses staatlicher Verwaltung zu hilfeberechtigten Personen und den verschiedenen Akteuren pflegerischer Versorgung zu entwickeln Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - kennt die Prinzipien der UN-BRK, der Charta der Rechte Pflegebedürftiger zu Selbstbestimmung und Teilhabe und richtet seine Arbeitsziele und Arbeitsweise darauf aus - Grundlagenkenntnisse der Regelungen des Bundes-/Landesrechts zu Selbstbestimmung und Persönlichkeitsrechten - sicherer Umgang mit den Regelungen zur Korruptionsprävention und -bekämpfung	☐	☒	☐	☐

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
3.2.6 Steuerungsfähigkeit = Fähigkeit, Arbeitsprozesse ergebnis- und zielorientiert zu steuern Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • legt Ziele für den eigenen Arbeitsbereich fest • formuliert Zwischenergebnisse u. stellt Berichtswege sicher • legt bei Bedarf Indikatoren fest und erhebt ggf. notwendige (Mess-) Daten	☐	☐	☒	☐
3.2.7 Ausdrucksfähigkeit = Fähigkeit, Wesentliches erkennen und klar und schlüssig darstellen zu können Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • stellt schriftlich auch komplizierte Sachverhalte klar und schlüssig dar und bringt Probleme sowie deren Lösung auf den Punkt • schildert mündlich in klarem, flüssigem Vortrag Sachverhalte und bietet in verständlicher Form Lösungsalternativen an	☐	☐	☒	☐
3.2.8 Selbstständigkeit = Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • fertigt Senatsvorlagen abschließend, berücksichtigt hierbei formale Vorgaben u. prüft die Rechtslage sorgfältig und gründlich • bearbeitet Aufgaben eigeninitiativ und organisiert die dazu notwendigen Voraussetzungen • übernimmt Verantwortung für das Ergebnis	☐	☐	☒	☐

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: • hört aktiv zu und fragt nach • informiert zeitnah und aufgabenorientiert • bereitet Informationen adressatenbezogen auf • geht vertraulich mit sensiblen Informationen um	☐	☐	☒	☐
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: • strebt nach konsensualen Lösungen, ohne das Ziel aus den Augen zu verlieren; zeigt in angemessener Weise Beharrlichkeit, um konstruktive, tragfähige Lösungen durchzusetzen; reagiert auf Widerstand sachlich und ruhig • setzt sich verantwortlich für die soziale Sicherung der Zielgruppe ein, insb. für die Belange von älteren und pflegebedürftigen Menschen	☐	☐	☒	☐
3.3.3 Dienstleistungsorientierung = Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • argumentiert und agiert adressatenbezogen • erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar • wirbt bei negativen Entscheidungen um Verständnis und zeigt ggf. Alternativen auf	☐	☐	☐	☒

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
3.3.4 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 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 • erkennt kulturell geprägte Wahrnehmungs- und Bewertungstereotype bei sich und anderen und kann konstruktiv damit umgehen • behandelt alle Menschen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Orientierung, ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht usw. gleich	☐	☐	☒	☐
3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz = umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG	☐	☒	☐	☐

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
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 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln 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 • berücksichtigt im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns				
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	☐	☐	☒	☐

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
• unterstützt andere mit rechtzeitiger Information und der Weitergabe von Wissen • akzeptiert die Meinung anderer, unabhängig von Hierarchieebenen • ist ansprechbar und gibt Hilfestellung • initiiert, fördert und unterstützt die Zusammenarbeit				
3.3.7 Netzwerkkompetenz = 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 zu pflegen, mit dem Ziel gemeinsam dafür einzutreten, dass die Lebensqualität pflegbedürftiger Menschen in Berlin nachhaltig verbessert wird. Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • tritt vor Personengruppen adressatengerecht auf - vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen • organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit • pflegt Kontakte nachhaltig • kennt Prinzipien der Partizipation und Grundlagen der UN-BRK	☐	☐	☒	☐
3.3.8 Verhandlungs- u. Argumentationsgeschick = Fähigkeit, Fakten und Ziele mit überzeugenden Argumenten unter Berücksichtigung verschiedener Interessen sachlich und selbstbewusst zu vertreten Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • setzt sich ein klares Verhandlungsziel und vertritt es überzeugend • zeigt Realitätssinn, Geduld und Beharrlichkeit • treibt Lösungsprozesse konsequent voran	☐	☐	☒	☐

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**