

Anforderungsprofil

für Aufgabengebiete ohne Führungsfunktionen

(gem. Anlage 2 der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD))

Datum: 12.10.2025

Erstellerin/ Ersteller: Kerstin Schneider Stellenzeichen: IV B

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPI-Text)

Stellenzeichen: IV B 6

GVPI-Text:

Sachbearbeitung im Referat Geistes- und Sozialwissenschaften; überregionale Forschungsförderung
Zuwendungs- und sonstige administrative Angelegenheiten des Deutschen Instituts für
Wirtschaftsförderung/Sozioökonomischen Panels (DIW/SOEP) und ggf. nachgeordneter Ausschüsse; der
Geisteswissenschaftlichen Zentren e.V. mit den Instituten Leibniz-Zentrum Moderner Orient (ZMO), Leibniz-
Zentrum Allgemeine Sprachwissenschaft (ZAS), Leibniz-Zentrum für Literaturforschung (ZfL), der Max-
Planck-Gesellschaft (MPG), des Weizenbaum-Instituts für die vernetzte Gesellschaft (WI), der Leibniz-
Sozietät, der Interdisziplinären Forschungsverbünde; finanzielle und administrative Angelegenheiten des
Paktes für Forschung und Innovation (PFI).

Stellenbewertung: A 12/EG 11 (Bewertungsvermutung)

2 Formale Anforderungen

Beamtinnen und Beamte

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen

☒ für den allgem. Verw.dienst, Lfbgrp. 2, 1. Einstiegsamt

☐ für den **Bitte Text eingeben** (weitere Laufbahnen)

Tarifbeschäftigte

☐ Berufsabschluss

☒ ein mit einem Bachelorgrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach Öffentliche Verwaltung, Public Administration, Business Administration, Betriebswirtschaft, Finanzwirtschaft (Bachelor bzw. Fachhochschul-Diplom) oder

☐ ein mit einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach (mit dem akademischen Grad Master/Magister oder Diplom)

☒ in Betracht kommen auch Beschäftigte, die gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen aufgrund entsprechender Tätigkeit erworben haben oder Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossenem Verwaltungslehrgang II

Beide Beschäftigtengruppen

☐ Führungserfahrung

☐ Zusatzqualifikation

☒ Erforderlich ist eine nachgewiesene mindestens einjährige Berufserfahrung im Haushalts- und Zuwendungsrecht von Land oder Bund.

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 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation (insbesondere Word, Outlook, Excel) Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse: Vertiefte IT-Kenntnisse in den Standard-Anforderungen	☐	☐	☐	☒
3.1.2 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse:				
3.1.2.1 Kenntnisse des Haushalts- und Zuwendungsrechts	☐	☐	☒	☐
3.1.2.2. Kenntnisse des Vergaberechts, des Arbeitsrechts, des Dienstrechts	☒	☐	☐	☐
3.1.2.3 Kenntnisse der Bilanzierung und Bilanzanalyse	☐	☒	☐	☐
3.1.2.4 Kenntnisse der Regularien der Gemeinschaftsaufgabe Forschungsförderung, GWK-Abkommen und Beschlüsse und Ausführungsvereinbarungen, insbesondere der Institute der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried-Wilhelm-Leibniz (WGL) und der Max-Planck-Gesellschaft (MPG)	☐	☒	☐	☐
3.1.2.5 Kenntnisse der Aufgaben, Strukturen und Finanzierungsmodelle der außeruniversitären Forschung	☐	☐	☒	☐
3.1.2.6 Kenntnisse über Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung	☐	☐	☒	☐
3.1.2.7 Kenntnisse der Funktion und Arbeitsweise der parlamentarischen Gremien des Landes Berlin	☐	☒	☐	☐

Gewichtung:

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

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen

3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit = <i>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</i> Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - Überträgt Wissen und Erfahrungen aus anderen Kontexten auf das eigene Arbeitsgebiet - erfasst schnell unbekannte und komplexe Sachverhalte - zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen und lernbereit und nimmt an Qualifizierungsmaßnahmen teil	☐	☐	☒	☐
3.2.2 Organisationsfähigkeit = <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren</i> Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - Setzt Prioritäten - denkt prozessorientiert - erkennt Vernetzungen und Zusammenhänge	☐	☐	☒	☐
3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung = <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</i> Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - Setzt Ressourcen effektiv ein - steuert und unterstützt den Zielerreichungsprozess - verfolgt Ziele konsequent ohne das Machbare aus den Augen zu verlieren	☐	☒	☐	☐
3.2.4 Entscheidungsfähigkeit = <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen</i> Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - Ermittelt die für eine Entscheidung notwendigen Informationen - erkennt Schnittstellen und Einflussfaktoren - bezieht Fachleute und Betroffene ein	☐	☒	☐	☐

Gewichtung:

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

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen

3.2.5 Selbständigkeit = <i>Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen</i> Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - Setzt sich erforderlichen Schwerpunkte und entwickelt Handlungsalternativen - klärt Aufträge eigenständig - strebt nach und übernimmt Verantwortung	☐	☐	☒	☐
3.2.6 Belastbarkeit = <i>Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren</i> Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - Behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick - bleibt konsequent bei der Sache - kann mit Widerständen umgehen	☐	☒	☐	☐
3.2.7 Strategisches Handeln = <i>Fähigkeit zur ziel- und ergebnisorientierten Ausrichtung des eigenen Handelns auf langfristig realisierbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen und Rahmenbedingungen</i> Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - Erkennt und analysiert Entwicklungstendenzen - Kalkuliert Risiken mit ein und nimmt diese angemessen auf sich - Plant und durchdenkt komplexe Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend	☐	☒	☐	☐

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 = <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen</i> Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - reflektiert und lässt ausreden - bleibt freundlich und ergebnisorientiert auch in schwierigen Gesprächssituationen - Sehr guter mündlicher und schriftlicher Ausdruck (Fertigung von Stellungnahmen und Votierungen von Gremien)	☐	☐	☒	☐
3.3.2 Kooperationsfähigkeit = <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben</i> Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - informiert zeitnah und aufgabenorientiert - nutzt und pflegt Netzwerke - Kann mit der Situation in einem konfliktbelasteten Umfeld umgehen	☐	☐	☒	☐
3.3.3 Dienstleistungsorientierung = <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externen und internen Kundinnen und Kunden zu begreifen</i> Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - stellt angemessene Bearbeitungszeiten sicher - reflektiert Bedürfnisse der Adressatinnen und Adressaten und geht darauf ein - erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar	☐	☒	☐	☐

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 - <i>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</i> Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) - berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen - berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen von Menschen in der Aufgabenwahrnehmung	☐	☒	☐	☐
3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. PartMigG = <i>Fähigkeit, gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG,</i> <i>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</i> <i>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</i> <i>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</i> Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - 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	☐	☒	☐	☐

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
- weiß um und berücksichtigt die besondere Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann				
3.3.6 Teamfähigkeit <i>= Fähigkeit zur Arbeit in Gruppen, zur gemeinsamen Lösungsfindung und der gegenseitigen Unterstützung</i> 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 - identifiziert sich mit Gruppenergebnissen	☐	☒	☐	☐

Gewichtung:

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

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen

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 _____ geführt.

Datum und Unterschrift
der Erstellerin/ des Erstellers:

Datum und Unterschrift
der Stelleninhaberin/ des Stelleninhabers: