

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 26.02.2026

Erstellerin/ Ersteller: Julia Linke Stellenzeichen: Z E 1

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPl-Text)

Stellenzeichen: Z E 12, Z E 15

GVPl-Text: Sachbearbeitung für die Durchführung von komplexen Vergabeverfahren nach nationalem und EU-Recht aller Organisationseinheiten im Geschäftsbereich der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege (SenWGP) einschließlich GerMed und KMV (außer Bauleistung)

Stellenbewertung: BesGr. A 11 (Bewertungsvermutung) bzw. EG 11, Fgr. 1 Teil I der EntgO zum TV-L

2 Formale Anforderungen

Beamtinnen und Beamte

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen

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

☐ für den (weitere Laufbahnen)

Tarifbeschäftigte

☐ Berufsabschluss

☒ ein mit einem Bachelorgrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach Betriebswirtschaft, Öffentliche Verwaltung, Öffentliches Recht,

Rechtswissenschaften oder ein abgeschlossener Verwaltungslehrgang II (Bachelor bzw. Fachhochschul-Diplom)

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

☒ Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabengebiet, die eine vergleichbare Qualifikation nachweisen

Beide Beschäftigtengruppen

☐ Führungserfahrung

☐ Zusatzqualifikation

☒ Wünschenswert sind praktische Berufserfahrungen in der Durchführung nationaler und eu-weiter IT-Ausschreibungen sowie in der Bearbeitung von EVB-IT-Verträgen

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 Umfassende Kenntnisse im Vergabe-, Vertrags- und Gesellschaftsrecht Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: • EU-Vergaberichtlinien, EU-Förderrecht, CPV-Verordnung, eForms Verordnung, EU-Sanktionsrecht (z. B. VO 833/2014), EU-Schwellenwerte • GWB Teil 4, VgV, VSVgV, KonzVgV, UVgO, VergStatVO, Preisrecht (PR Nr. 30/53), LkSG, WRegG/WRegV • VOB/A, VOB/B, VOL/B, EVB-IT, BVB/ZVB, BGB • BerlAVG inkl. AV Kontrolle, AV Tariftreue, Mindestentgelt, VwVBU, FFV, Wertgrenzen, § 55 LHO Berlin, AV ILO Kernarbeitsnormen, DSGVO	☐	☐	☐	☒
3.1.2 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation (insbesondere Word, Outlook, Excel) Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse: • Vertiefte IT-Anwenderkenntnisse in der eingesetzten Hard- und Software der Vergabepattform des Landes Berlin, insbesondere in den zugehörigen Prozessabläufen über die elektronische Bekanntmachungs- und Vergabepattform des Landes Berlin	☐	☐	☒	☐
3.1.3 Kenntnisse der Organisations- und Ablaufstrukturen der Berliner Verwaltung • Aufbau und Ablaufstruktur der Berliner Verwaltung, insbesondere mit der Funktion und Arbeitsweise des Senats und der parlamentarischen Gremien, den Politikfeldern der Senatsverwaltung sowie den Regelungen der GGO I und GGO II.	☐	☒	☐	☐
3.1.4 Kenntnisse im Haushaltsrecht • Relevante Abschnitte der Landeshaushaltsordnung (LHO) für Haushaltsplanung und -durchführung, einschließlich Anlagenbuchhaltung	☐	☒	☐	☐

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
3.1.5 Kenntnisse im Verwaltungsrecht • Verwaltungsverfahrensgesetz, Verwaltungskostengesetz, Zustellungsgesetz	☒	☐	☐	☐

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: • arbeitet aktiv und geht Arbeiten zügig an • überträgt Wissen aus anderen Zusammenhängen auf das eigene Arbeitsgebiet • ist zur Übernahme neuer Aufgaben bereit • erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und ist bereit, sich fortzubilden • denkt prozessorientiert und -optimierend	☐	☐	☒	☐
3.2.2 Organisationsfähigkeit = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • plant und denkt vorausschauend • erfasst Sachverhalte/Fragestellungen schnell und differenziert • bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein und berücksichtigt deren Belange • legt Arbeitsergebnisse zu den vorgegebenen/vereinbarten Terminen bzw. für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor	☐	☐	☒	☐

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
3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung = Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • zeigt Kostenbewusstsein, handelt wirtschaftlich • kann mit Zeit, Arbeitskraft, Kosten und Arbeitsmitteln ökonomisch umgehen • versucht Ressourcen und Ziele in Einklang zu bringen und stellt aufgabenkritische Überlegungen an • denkt fach- und ressortübergreifend	☐	☐	☒	☐
3.2.4 Entscheidungsfähigkeit = Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • erkennt Entscheidungsbedarfe, greift sie auf und führt Entscheidungsprozesse herbei • trifft nachvollziehbare, ergebnisorientierte Entscheidungen in angemessener Zeit • kann eigene Entscheidungen sachlich begründen • macht Entscheidungen transparent und übernimmt Verantwortung für eigene Entscheidungen	☐	☐	☒	☐
3.2.5 Belastbarkeit = Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • bleibt auch in schwierigen Situationen im Gleichgewicht, reagiert gelassen und behält den Überblick • verfügt über eine hohe Leistungsfähigkeit in jeder Situation • bewältigt auch große Arbeitsmengen in konstant guter Qualität	☐	☐	☒	☐

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
• bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen				

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: • spricht präzise, flüssig und zuhörerorientiert • zeigt Interesse für andere, erfragt deren Meinung • hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden • erläutert die 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: • geht auf andere zu und integriert sie in Prozesse/Verfahren • verhält sich kollegial und hilfsbereit • hält Vereinbarungen ein • fördert aktiv die bereichsübergreifende Zusammenarbeit	☐	☐	☒	☐
3.3.3 Dienstleistungsorientierung = Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: • versteht sich als Dienstleister/in • reflektiert die Bedürfnisse der Kunden und geht darauf ein • argumentiert verständlich (benutzt adressatengerechte Sprache) • gibt Informationen in verständlicher Form weiter und hält keine wichtigen Informationen zurück	☐	☐	☐	☒

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 - ist sensibel für Unsicherheiten und Mehrdeutigkeit in Aussagen von Personen - ist in der Lage, Standpunkte anderer nachzuvollziehen und situationsangemessen zu berücksichtigen - vermeidet Generalisierungen und Stereotype - geht mit Fremdheitserfahrungen, unklaren Situationen und den daraus resultierenden Spannungen konstruktiv um	☐	☒	☐	☐
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 - respektiert Andere vorurteilsfrei unabhängig von ihrer Herkunft - zeigt Verständnis für andere Verhaltensweisen und Denkmuster - bringt Anderen eine positive Wertschätzung entgegen - ist bereit, sich mit Kulturunterschieden und den daraus möglicherweise resultierenden Differenzen auseinander zu setzen				

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
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 - kann aktiv in einem Team zusammenarbeiten und die Aufgaben im Team teilen - setzt eigene fachliche und persönliche Möglichkeiten im Team ein - kann Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen der anderen Teammitglieder akzeptieren - teilt Erfolge mit dem Team	☐	☐	☒	☐

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**

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 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**