

Anforderungsprofil

Stand: 19.06.2026

Ersteller/in (Stellenzeichen):
Herr Wormuth (II A Sp)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

1.

Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

II A Sp 6: Fachreferent/Fachreferentin für Schulsport und Bewegungserziehung

- Vertretung des Fachbereiches in Hinblick auf die verwaltungs- sowie institutions- übergreifende Steuerung und Koordination zu folgenden Themen: Gesamtstrategie Bewegungsförderung, Sportentwicklung, Sportinfrastruktur und Sportanlagennutzungsverordnungen (SPAN) im Land Berlin
- Vorbereitung und Koordination länderübergreifender Gremien im Schulsport
- Projektleitung für schulsportliche Sondermaßnahmen (u.a. VBKI-Aktionstage, Sport365, Prävention von Gewalt, Antidiskriminierung und Inklusion; Maßnahmen an der Schnittstelle der frühkindlichen Bewegungsförderung)
- Vorbereitung und Durchführung von schulsportlichen Veranstaltungen inkl. Budget- und Personalplanung
- Vor- und Nachbereitung von Terminen und Arbeitsgruppensitzungen einschließlich der Erstellung fachspezifischer Votierungen (u. a. für die Abteilungs- und Hausleitung)
- Bearbeitung von parlamentarischen Anfragen sowie Erarbeitung von Stellungnahmen und Berichten zu schulsportlichen Projekten

2.

Formale Anforderungen

Für Beamte und Beamtinnen: Erfüllung der laubahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen (nichttechnischen) Verwaltungsdienstes **plus** abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium im Studiengang „Sportwissenschaften“ oder „Sportmanagement/Sportökonomie“ *gem. Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes 2025
Für Tarifbeschäftigte: abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (nachgewiesen als Master, Univ.-Diplom oder Ma-

Gewichtungen
entfallen hier

	gister) im Studiengang „Sportwissenschaften“ oder „Sportmanagement/Sportökonomie“ *gem. Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes 2025 Zusätzlich erforderlich für beide Statusgruppen sind: mindestens 2-jährige hauptberufliche Erfahrungen in Sportentwicklungsprozessen und mindestens 3-jährige Erfahrungen in der strategischen Steuerung von Länderpositionen im Rahmen von Fachministerkonferenzen in einer obersten Landesbehörde
--	---

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse über den Aufbau, die Organisation und die gesetzlichen Vorschriften der Berliner Verwaltung, insbesondere des Berliner Kita- und Schulsystems (z. B. VvB, LOG BE, SchulG, KiTa-FöG)	☒	☐	☐	☐
3.1.2	Kenntnisse über Struktur und Organisation des Berliner Schulsports und der Sportmetropole Berlin	☒	☐	☐	☐
3.1.3	Erfahrungen im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden und Institutionen sowie umfassende Kenntnisse der parlamentarischen und politischen Entscheidungsprozesse im Land Berlin, insbesondere in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen im Verwaltungshandeln	☒	☐	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse und Erfahrungen in der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen im Bereich der Sportentwicklung und Bewegungsförderung	☒	☐	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse und Erfahrungen in der Umsetzung von Kooperationen	☒	☐	☐	☐
3.1.6	Kenntnisse des Projektmanagements	☐	☒	☐	☐
3.1.7	Erfahrungen in der Organisation von Veranstaltungen	☐	☒	☐	☐
3.1.8	IT-Kenntnisse in Word, Excel, Outlook, Internet und Intranet	☐	☒	☐	☐
3.1.9	Kenntnisse und Erfahrungswissen im Bereich der Sport- und Qualitätsentwicklung	☐	☐	☒	☐
3.1.10	Kenntnisse im Berliner Haushaltsrecht (z.B. LHO und AV LHO) insbesondere Zuwendungsrecht	☐	☐	☒	☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
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.	☒	☐	☐	☐
	• bewältigt auch unter schwierigen Bedingungen das vorgegebene Arbeitspensum				
	• hinterfragt eigenes Denken und Handeln				
	• stellt sich rasch auf neue Situationen ein				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☒	☐	☐	☐
	• plant frühzeitig und realistisch; stimmt Termine rechtzeitig ab				
	• arbeitet vorausschauend				
	• berücksichtigt zeitliche Vorläufe und Terminvorgaben				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	☐	☒	☐	☐
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
	• kontrolliert die Ziel- und Zeiteinhaltung				
	• steuert Arbeitsprozesse ergebnis- und zielorientiert				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	☒	☐	☐	☐
	• bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen in die Entscheidungsvorbereitung mit ein				
	• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab				
	• übernimmt Verantwortung für die getroffene Entscheidung				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2.5	Steuerungsfähigkeit ► Fähigkeit, Ziele zu definieren, zu verfolgen und Arbeitsorganisation, Arbeitsergebnisse und Arbeitsprozesse darauf aufzurichten	☐	☒	☐	☐
	• steuert, unterstützt und überprüft den Zielerreichungsprozess				
	• richtet unterschiedliche Interessen auf ein gemeinsames Ziel aus				
	• ist an der Nachhaltigkeit der Ergebnisse interessiert				

3.2.6	Innovationsfähigkeit ► Fähigkeit, Entwicklungstendenzen zu erkennen, Ideen zu entwickeln und diese zukunftsorientiert umzusetzen	☐	☒	☐	☐
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• hinterfragt gewohnte Arbeitsmethoden und Verfahrensweisen				
	• setzt aktuelle Tendenzen in Ideen um				

3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☐	☒	☐	☐
	• äußert sich mündlich und schriftlich strukturiert, flüssig und verständlich				
	• informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, erläutert Zusammenhänge und gibt Wissen weiter				
	• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden				

3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	☐	☒	☐	☐
	• geht mit Konflikten konstruktiv um, nimmt sachliche Kritik nicht persönlich, verhält sich kollegial				
	• arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen				
	• sucht mit anderen gemeinsam nach Lösungen bzw. Kompromissen				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.3	Dienstleistungsorientierung				
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.	☐	☒	☐	☐
	• verhält sich Gesprächspartnern (m/w/d) gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig				
	• berät sachlich und zeigt mögliche Alternativen auf				
	• denkt und handelt fach- und ressortübergreifend				
3.3.4	Diversity-Kompetenz				
	► Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, 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.	☐	☐	☒	☐
	• berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen				
	• bedenkt Sachverhalte aus unterschiedlichen Perspektiven				
	• prüft Maßnahmen vorausschauend darauf, inwieweit diese sich auf bestehende Lebensrealitäten unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen hin auswirken				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz				
	► umfasst die Fähigkeit gemäß § 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 entstehende teilhabehemmende Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie				
	3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.				
	• kennt und berücksichtigt besondere Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte bspw. bzgl. Aufenthalt, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit				
	• geht mit Fremdheitserfahrungen, unklaren Situationen und den daraus resultierenden Spannungen konstruktiv um				
	• pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang mit Menschen mit Migrationsgeschichte				