

Dienststelle:  
Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt

Organisationseinheit:  
I C

<b>Anforderungsprofil</b>	Arbeitsgebiet (Stellenzeichen)	I C 25
	Z.Zt. besetzt mit	N.N.
	Ersteller/-in: (Stellenzeichen)	I C
	Stand:	09/2024

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

<b>1</b>	<b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b> (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)	
	<p><b>Mitarbeit in der AG "Bundesbeteiligungen, Gedenkstätten und zeitgeschichtliche Museen",</b> Sachbearbeitung für besondere kulturelle Projekte aus der Spartenoffenen Förderung, Mitarbeit bei der Betreuung des Projektfonds für erinnerungskulturelle Projekte, Entwicklung und Vorbereitung von Fördervorhaben, Beratung von Projektträgern und Antragstellern/innen, Organisation und Umsetzung der Vergabeentscheidungen, Erteilen von Zuwendungsbescheiden, kursorische Prüfungen von Verwendungsnachweisen, Evaluierungen; zuwendungsrechtliche Einzelangelegenheiten; Ordensangelegenheiten und Ehrengrabstätten; Aktenführung und Gremiovorbereitung diverser Einzelangelegenheiten im Gedenkstättenbereich, von Bundeseinrichtungen und Gremien (u.a. Akademie der Künste (Verwaltungsbeirat), DHM inkl. Alliiertenmuseum und Museum Berlin-Karlshorst, Haus der Geschichte, Deutsches Museum München, Kunst- und Ausstellungshalle Bonn; Programmkommission Martin-Gropius-Bau); Mitarbeit bei der Betreuung des historischen Beirats und weiterer Gremien (AKI, AKII usw.); Koordination referatsübergreifender Abfragen und Anfragen; Umsatzsteuerangelegenheiten, gutachterliche Stellungnahmen; Votierungen und Parlamentsangelegenheiten</p>	
	<b>Hervorzuhebende Sonderaufgaben:</b>	
	<b>Bewertung:</b> A 9 bzw. Egr. 9b	
	<b>Führungskraft:</b>	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
	<b>Leitungsspanne:</b> (Anzahl und Laufbahngruppe)	-

<b>2</b>	<p><b>Formale Anforderungen</b></p> <p>Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt in der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst (ehem. gehobener nichttechnischer Dienst der allgemeinen Verwaltung) bzw. abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit Schwerpunkt Verwaltung oder gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten.</p>
----------	---

Gewichtungen entfallen hier

\*    4 unabdingbar    3 sehr wichtig    2 wichtig    1 erforderlich

3	Leistungsmerkmale	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.1	<b>Fachkompetenzen</b>				
3.1.1	Gründliche Kenntnisse des Zuwendungsrechts, ggf. auch Kenntnisse des Haushalts- und Zuwendungsrechts des Bundes und der Europäischen Union	x			
3.1.2	Kulturspezifische Kenntnisse des betreuten Bereiches (z.B. Kenntnisse über die Museumslandschaft)			x	
3.1.3	Kenntnisse und Beurteilungsfähigkeit über die wirtschaftliche Steuerung von Kultureinrichtungen		x		
3.1.4	Kenntnisse des kameralen Haushaltsrechts, insbesondere des kameralen Rechnungswesens und der Haushaltsbewirtschaftung		x		
3.1.5	Kenntnisse des kaufmännischen Rechnungswesens einschließlich Bilanzierung, Grundkenntnisse der Betriebswirtschaftslehre (insbesondere des Beteiligungscontrollings)		x		
3.1.6	Kenntnisse des Verwaltungsrechts sowie einzelner Aspekte des Steuerrechts (z.B. Befreiung von der Umsatzsteuer, Gemeinnützigkeit), des Sozialversicherungsrechts, des Urheberrechts, des Vergaberechts, des Personal- und Tarifrechts (z.B. Tarifbindung, Abschluss von Tarifverträgen, Berücksichtigung unterschiedlicher Tarifsysteme, Sonderverträge, Einhaltung des Besserstellungsverbots), Vertragsrecht (z.B. Überlassungs- und Kaufverträge für Grundstücke, Verwaltungsvereinbarungen, Baufinanzierung, Pacht-, Miet- und Nutzungsverträge)		x		
3.1.7	Rechtliche Kenntnisse im Zusammenhang mit der Rechtsträgerschaft der betreuten Institutionen (z.B. Handels- und Gesellschaftsrecht, Stiftungsrecht, Vereinsrecht, Rechtsformänderung)		x		
3.1.8	IT-Anwenderkenntnisse im Umgang mit Standard-Software (MS-Office, MS-Outlook, Internet) und der Fachanwendungen CiK und Egoküf und Grundkenntnisse von Controlling-Anwendungen/Berichtswesen		x		
3.1.9	Kenntnisse über Aufbau, Strukturen und Arbeitsabläufe der Berliner Verwaltung sowie der politischen Entscheidungsabläufe			x	
3.1.10	Kenntnisse der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO I und II, AZG)	x			

\* 4 unabdingbar    3 sehr wichtig    2 wichtig    1 erforderlich

		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> </ul>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ist zur Übernahme neuer Aufgaben bereit und stellt sich veränderten Anforderungen im eigenen Arbeitsgebiet</li> <li>● nimmt die Aufgaben mit hohem Engagement wahr</li> <li>● geht Aufgaben ergebnisorientiert, aktiv und zügig an</li> <li>● ist hinsichtlich des eigenen Wissens, auch mit Blick auf die europäische Rechts- und Sachlage, auf dem aktuellen Stand und überträgt Wissen aus anderen Kontexten auf das eigene Arbeitsgebiet</li> <li>● hält ein gleichbleibendes Leistungsniveau auch unter Druck (Stresstoleranz)</li> <li>● bewältigt auch große Arbeitsmengen in konstant guter Qualität</li> <li>● handelt kontrolliert und gelassen auch in einem konfliktbelasteten Umfeld</li> <li>● erkennt die Grenzen der eigenen Belastbarkeit und holt im Bedarfsfall Unterstützung ein</li> </ul>				

\* 4 unabdingbar    3 sehr wichtig    2 wichtig    1 erforderlich

		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2.2	<b>Organisationsfähigkeit</b> ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● plant und denkt vorausschauend und setzt Prioritäten</li> <li>● legt Arbeitsergebnisse zu den vereinbarten Terminen bzw. zum zweckmäßigen Zeitpunkt vor</li> <li>● erfasst Sachverhalte schnell und differenziert</li> <li>● fördert die fachliche Zusammenarbeit</li> <li>● behält eigene und andere Arbeits- und Prozessabläufe im Blick und stimmt sie aufeinander ab</li> </ul>				
3.2.3	<b>Ziel- und Ergebnisorientierung</b> ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus</li> <li>● denkt über das eigene Aufgabengebiet hinaus und beschafft sich die notwendigen Informationen</li> <li>● setzt und verfolgt realistische Ziele</li> <li>● lässt sich an den eigenen Ergebnissen messen</li> </ul>				
3.2.4	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.			x	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● entscheidet sachgerecht und nachvollziehbar</li> <li>● wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab</li> <li>● berücksichtigt politische Vorgaben und externe Rahmenbedingungen</li> <li>● übernimmt Verantwortung für eigene Entscheidungen und Ergebnisse</li> <li>● reflektiert eigene Entscheidungen</li> </ul>				
3.2.5	<b>Wirtschaftliches Handeln</b> ► Fähigkeit, mit Arbeitskraft und -mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen.		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● geht mit Zeit, Arbeitskraft, Kosten und Arbeitsmitteln ökonomisch um</li> <li>● denkt fach- und ressortübergreifend</li> <li>● organisiert die Arbeitsabläufe vorausschauend nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten</li> </ul>				

\* 4 unabdingbar    3 sehr wichtig    2 wichtig    1 erforderlich

		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2.6	Selbständigkeit ▶ Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● erkennt Probleme und greift sie aus eigenem Antrieb auf</li> <li>● beschafft sich selbständig alle notwendigen und verfügbaren Informationen für Entscheidungen</li> <li>● klärt offene Fragen und weiß, wer wann zu beteiligen ist</li> <li>● erkennt die Grenzen der eigenen Kompetenzen und stimmt sich rechtzeitig mit der/dem Vorgesetzten ab</li> </ul>				
3.3	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● formuliert schriftlich und mündlich präzise, verständlich, schlüssig und sachbezogen</li> <li>● zeigt Empathie für die Bedürfnisse anderer und reagiert situationsgerecht</li> <li>● schätzt und hinterfragt andere Meinungen</li> <li>● gibt Wissen und erforderliche Informationen an andere weiter</li> <li>● verhält sich adressaten- und anlassgerecht</li> </ul>				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● setzt eigene fachliche und persönliche Möglichkeiten in der Zusammenarbeit ein</li> <li>● fördert die sachliche und persönliche Zusammenarbeit</li> <li>● akzeptiert Ideen, Standpunkte und Vorgehensweisen der anderen unabhängig von der Hierarchiestufe</li> <li>● bietet Kompromisse an und erreicht von allen Beteiligten getragene Arbeitsergebnisse</li> <li>● geht offen und sachlich mit Konflikten um</li> </ul>				

\* 4 unabdingbar    3 sehr wichtig    2 wichtig    1 erforderlich

		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</p>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● verhält sich Dritten gegenüber freundlich und verbindlich</li> <li>● erläutert Zusammenhänge und Entscheidungsgründe und vertritt Standpunkte glaubwürdig</li> <li>● verhält sich nach zeitgemäßen Dienstleistungsstandards</li> <li>● bewahrt die für die Aufgaben notwendige professionelle Distanz</li> </ul>				
3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <p>▶ 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</p>			x	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen</li> <li>● zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)</li> <li>● wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen</li> </ul>				

\* 4 unabdingbar    3 sehr wichtig    2 wichtig    1 erforderlich

		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.5	<b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b> ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 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 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln			x	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein können</li> <li>● ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung</li> <li>● berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>				
3.3.6	<b>Vertrauenswürdigkeit</b> ► Zuverlässigkeit im Hinblick auf die Aufgabenerledigung und die Vertraulichkeit	x			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● hält Absprachen und Vereinbarungen ein</li> <li>● verhält sich in Arbeitsprozessen integer</li> <li>● gibt vertrauliche Informationen nicht weiter</li> <li>● weiß, welcher Personenkreis zu welchen Vorgängen informiert werden soll und darf</li> <li>● handelt nach den Prinzipien des Datenschutzes und der Daten- und Informationssicherheit</li> </ul>				
3.4	<b>Führungsverhalten (entfällt)</b>				

\* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich