

Anforderungsprofil Referatsleitung	Stand: 01.12.2025 Ersteller/in: Fr. Korn (BearbeiterZ): IV AbtL 1
---	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle:
Senatsverwaltung für Finanzen
Abteilung IV

Die Anzahl der unabdingbaren
Kompetenzen (Gewichtungen 4) entspricht
max. 25%.

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Referatsleitung für landesweite Personalentwicklung und Arbeitgeberattraktivität</p> <p>Das Referat steuert die landesweite Personalentwicklung und Arbeitgeberattraktivität des Landes Berlin strategisch und auf der Grundlage fundierter wissenschaftlicher Erkenntnisse.</p> <p>Es entwickelt die Personalstrategie evidenzbasiert weiter, nutzt Forschungsergebnisse systematisch zur Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen und überführt wissenschaftliche Erkenntnisse in praxistaugliche HR-Konzepte für die gesamte Berliner Verwaltung.</p> <p>Zentrale Aufgaben sind insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation wissenschaftlich fundierter Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung, • die Integration aktueller Forschung zu Führung, Arbeitswelt, New Work und Kompetenzentwicklung in die strategische Ausrichtung der Personalpolitik, • die evidenzbasierte Steuerung von Arbeitgeberattraktivität, Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und Wissensmanagement, • das landesweite Personalmanagement-Controlling einschließlich datenbasierter Wirksamkeitsanalysen, • die Planung, Begleitung und Evaluation von Veränderungs- und Modernisierungsprozessen, • die Verhandlung übergreifender Rahmendienstvereinbarungen sowie • die Wahrnehmung der Rechts-, Fach- und Dienstaufsicht über die Verwaltungsakademie Berlin. <p>Durch die enge Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Einrichtungen, Verwaltungsakteuren und relevanten Partnern stellt das Referat sicher, dass wissenschaftliche Erkenntnisse kontinuierlich in innovative und wirksame Personalstrategien überführt werden.</p> <p>Stellenzeichen: IV C</p> <p>Bewertung: B 2 * / AT 2*</p> <p>(*Bewertungsvermutung)</p> <p>hat Führungsverantwortung</p>
-----------	---

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

2.	Formale Anforderungen
	<p><input checked="" type="checkbox"/> <u>Beamten/Beamte:</u></p> <p>Erfüllung der laubahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> des allgemeinen Verwaltungsdienstes, Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <u>(Tarif)beschäftigte:</u></p> <p><u>abgeschl. wissenschaftliches HS-Studium (Master o. vglb.) der Fachrichtung(en):</u> Wirtschafts-, Verwaltungs-, Sozial- oder Rechtswissenschaften</p> <p><input type="checkbox"/> gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen</p>

3.	Leistungsmerkmale	Gewichtungen*			
3.1	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Haushaltsrechts	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.2	Kenntnisse der politischen Entscheidungsprozesse und des politischen Umfeldes auf EU-, Bundes- und Landesebene (Richtlinien der Regierungspolitik, Politikfelder des Hauses)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.3	Kenntnisse zum Controlling; Projektmanagement; strat. Steuerung von Organisationsänderungs- und Entwicklungsprozessen; Steuerung über Ziele fundierte Fähigkeit, organisations- und personalstrategische Entscheidungen evidenzbasiert zu entwickeln; nutzt wissenschaftliche Erkenntnisse, Datenanalysen und Evaluationen zur Steuerung und Bewertung von Veränderungsprozessen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.4	Kenntnisse und Erfahrung in der Personalführung sowie Kenntnisse der führungsrelevanten Grundlagen wie Tarif-, Arbeits- und Dienstrecht; Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (Personalmanagement); Kenntnisse der Beteiligungsrechte nach PersVG, LGG, SGB IX; Kenntnisse Arbeitssicherheit	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.5	sehr gute Kenntnisse des landesweiten qualitativen Personalmanagements und seiner Instrumente, insbesondere Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz, Arbeitgeberattraktivität, Wissensmanagement; landesweite Personal- und Führungskräfteentwicklung sehr gute Kenntnisse moderner HR-Instrumente und der landesweiten Personalentwicklung sowie die Fähigkeit, aktuelle fachliche Erkenntnisse bei der Weiterentwicklung einzubeziehen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.6	sehr gute Kenntnisse der Personalpolitik des Landes Berlin sowie die Fähigkeit, diese strategisch weiterzuentwickeln und bei Bedarf auf aktuelle fachliche und wissenschaftliche Erkenntnisse zu stützen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.7	Kenntnisse der Chancengleichheit (Gender-Mainstreaming, Diversity-Management, Frauenförderung, Förderung schwerbehinderter Menschen; Antidiskriminierungsrechts)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.8	Sehr gute Kenntnisse und Erfahrungen in ressortübergreifender Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.9	Erfahrungen im Umgang mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.10	sehr gute Kenntnisse und Erfahrungen im strategischen Personalmanagement, einschließlich der Weiterentwicklung von Konzepten auf Basis aktueller fachlicher Entwicklungen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.1.11	Gute Kenntnisse im Gesetzgebungsverfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.12	nachweisliche Kompetenz im Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in HR-Strategien, inkl. Erfahrung mit Forschungsauswertung, Wirkungsanalysen, Evaluationen und evidenzbasierter Konzeptentwicklung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</p> <p>► 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.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> reagiert auf kurzfristige Änderungen souverän und passt die Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an weist Entwicklungsbereitschaft und hohe Selbstmotivation auf bringt aktiv neue Ideen/ Kenntnisse ein 				
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht erkennt Vernetzungen und Zusammenhänge entscheidet rechtzeitig, termingerecht und klar 				
3.2.3	<p>Ziel- und Ergebnisorientierung</p> <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> verwirklicht Vorstellungen und Entscheidungen auch gegen Widerstände vertritt Fakten/eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten kombiniert vorhandene Daten und Fakten und leitet Schlüsse ab 				

<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> übernimmt Prozess- und Ergebnisverantwortung bezieht Fachleute und Betroffene frühzeitig und mitgestaltend mit ein entscheidet aus übergeordneter Sicht zeitnah, eindeutig und pragmatisch unter Beachtung der Folgewirkungen trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen 				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> informiert alle Betroffenen sachbezogen rechtzeitig und kommuniziert eindeutig, ehrlich und respektvoll fragt nach anderen Meinungen, würdigt sie und setzt sich auch mit kreativen Ideen /Herangehensweisen auseinander zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft 				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> bindet Beteiligte in Veränderungsprozesse frühzeitig und mitgestaltend ein trägt zur gemeinsamen Lösungsfindung in Gruppen bei arbeitet mit den Betroffenen an der Konfliktlösung pfllegt und nutzt Netzwerke erkennt Bedürfnisse, Motive und Perspektiven anderer frühzeitig und zeigt ein feines Gespür für Situationen; schafft durch wertschätzendes und aufmerksames Verhalten die Grundlage für vertrauensvolle Zusammenarbeit 				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<ul style="list-style-type: none"> • agiert problemlösungsorientiert und erfragt proaktiv Gesamtzusammenhang • liefert adressaten- und fristgerecht eindeutige Ergebnisse • schafft die erforderlichen Rahmenbedingungen für ein dienstleistungsorientiertes Arbeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 				
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>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> • wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.), • ist fähig zum Perspektivwechsel, • berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen. 				
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> • weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an, • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden, • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die 				

	Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.	
--	--	--

3.4	Führungskompetenzen				
<div>► Erläuterung der Begriffe</div> <div>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</div>		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.4.1	<div>Strategische Kompetenz</div> <div>► Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten, Entwicklungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu urteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden.</div>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<div><div>• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg</div><div>• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte</div><div>• delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht</div><div>• schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen</div><div>• Transfer wissenschaftlicher Ergebnisse in konkrete Personalmaßnahmen</div><div>• nutzt wissenschaftlich fundierte Analysen und Erkenntnisse zur strategischen Entscheidungsfindung</div><div>• überführt wissenschaftliche Ergebnisse systematisch in konkrete personalstrategische Maßnahmen</div></div>				
3.4.2	<div>Personalentwicklungskompetenz</div> <div>► <i>Fähigkeit, Potenziale von Beschäftigten zu erkennen, sie gezielt zu fördern und gestaltet PE-/FE-Maßnahmen so, dass sie sowohl den Anforderungen der Organisation als auch aktuellen fachlichen Entwicklungen entsprechen</i></div> <div>► Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</div>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<div><div>• erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</div><div>• spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback</div><div>• begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung</div><div>• integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange</div></div>				

	<p>Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX</p> <ul style="list-style-type: none"> • zeigt Wertschätzung und Verständnis; ist fehlertolerant • versteht es, durch die Sicherstellung des Informationsflusses auf die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv Einfluss zu nehmen 				
3.4.3	<p>Selbstentwicklungskompetenz</p> <p>► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Handeln zu reflektieren und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, indem neue fachliche Impulse und Erfahrungen aktiv aufgegriffen werden</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil • zeigt sich aktiv in der Entwicklung von Problemlösungen • übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln 				
3.4.4	<p>Innovationskompetenz</p> <p>► Fähigkeit, konstruktiv mit Veränderungen umzugehen, Handlungsbedarfe zu erkennen und Verbesserungen zielgerichtet umzusetzen; greift aktuelle Entwicklungen auf und prüft sie auf Umsetzbarkeit im eigenen Verantwortungsbereich</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe • bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein 				
3.4.5	<p>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</p> <p>► 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 so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen • organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit • stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein 				