

<b>Dienststelle</b> RBm - Senatskanzlei	<b>Stellenzeichen d. Erstellenden</b> VI C 4 (V)
	<b>Stand</b> 02/2025

**Anforderungsprofil**  
**Referent/in\_Sachbearbeiter/in\_Mitarbeiter/in**

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Abteilung Abteilung VI - Entwicklung und Betrieb von Verwaltungs-IKT	Bewertung E 15
Referat VI C - Basisdienste für Infrastruktur	
Stellenzeichen VI C 46	vertritt: VI C 47 wird vertreten von: VI C 47 (Techn. PL)

<b>1.</b>	<b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b>
	<p><b>Referent/in für die Gesamtleitung und Durchführung von Landesweiten Digitalisierungsprojekten, hier insbesondere des Projekts zur Einführung der IKT-Basisdienstes Digitale Akte im Land Berlin</b> mit folgenden Aufgabeninhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Management und Steuerung der landesweiten und bezirksübergreifenden Umsetzung der elektronischen Aktenführung auf Basis des IKT-Basisdienstes Digitale Akte</li> <li>• Aufbau, Betreuung und Weiterentwicklung (Change-Management) des IKT-Basisdienstes Digitale Akte</li> <li>• Verantwortung für Projektstrukturen sowie Projektplanung und -steuerung inklusive der Erstellung von Aufwandsschätzungen zur Einführung der IKT-Basisdienstes Digitale Akte</li> <li>• Projektkonzeption, -organisation, -controlling und -monitoring sowie Terminplanung und -überwachung mit Ergebnisverantwortung</li> <li>• Steuerung des Projektteams und externer Dienstleister einschl. IT-Dienstleistungszentrum sowie Auftragnehmer (Softwarelieferant)</li> <li>• Landesweite Koordination und Vernetzung der dezentralen Behördenprojekte</li> <li>• Aktives Beziehungsmanagement und umfassende Kundenbetreuung</li> <li>• Steuerung komplexer Gesprächs- und Verhandlungssituationen auf Fach- und Managementebene</li> <li>• Identifikation von Nachnutzungspotential, Marketing des Vorhabens</li> <li>• Vertretung des Projektes in- und außerhalb der Berliner Verwaltung</li> <li>• Fachliche Steuerung der Teilprojektleitungen und des Projektteams und fachliche Weisungsbefugnis gegenüber den Teilprojektleitungen und dem Projektteam</li> </ul>
	<p><b>Text GVPL</b> Referent/in für die Gesamtleitung und Durchführung von Landesweiten Digitalisierungsprojekten, hier insbesondere des Projekts zur Einführung der IKT-Basisdienstes Digitale Akte im Land Berlin</p>

<b>2.</b>	<b>Formale Anforderungen</b> (bitte Passendes auswählen, entsprechend ändern oder streichen)
	<b>Beamten und Beamte</b>  Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das  <input type="checkbox"/> zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes <input type="checkbox"/> erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes  <input type="checkbox"/> zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes <input type="checkbox"/> mit abgeschlossenem Studium in der Fachrichtung Rechtswissenschaften (2. Juristisches Staatsexamen)
	<b>Tarifbeschäftigte</b>  <input type="checkbox"/> Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten oder vergleichbar  oder  <input type="checkbox"/> abgeschlossener Verwaltungslehrgang I  <input type="checkbox"/> abgeschlossenes einschlägiges (Fach)Hochschulstudium (Bachelor oder gleichwertig) in einem Studiengang mit überwiegend verwaltungswissenschaftlichen, politikwissenschaftlichen, rechtswissenschaftlichen oder wirtschaftswissenschaftlichen Inhalten  oder  <input type="checkbox"/> abgeschlossener Verwaltungslehrgang II  <input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossenes einschlägiges wissenschaftliches Hochschulstudium (Master oder gleichwertig) in einem Studiengang mit überwiegend verwaltungswissenschaftlichen, politikwissenschaftlichen, rechtswissenschaftlichen oder wirtschaftswissenschaftlichen Inhalten
	<b>darüber hinaus</b>  <input checked="" type="checkbox"/> nachgewiesene Erfahrungen in Großprojekten im Kontext öffentlicher Dienst

\* Gewichtungen:

4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	hat Kenntnisse in prozessorientierten und skalierbaren Projektmanagementmethoden (z.B. PRINCE2, Scrum oder ähnlich)	x			
3.1.2	verfügt über fundierte Kenntnisse im Projektmanagement und Projektcontrolling, insbesondere zur Einführung von Systemen zur elektronischen Aktenführung	x			
3.1.3	hat Kenntnisse der E-Government-Strategien sowie der IT-Strategien des Landes Berlin und Aktivitäten des Bundes und der Länder, Richtlinien der Regierungspolitik sowie die Senatsprogramme zur Weiterentwicklung der Berliner Verwaltung	x			
3.1.4	hat Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit zentralen IT-Dienstleistern der Verwaltung und externen Auftragnehmern		x		
3.1.5	hat Kenntnisse der rechtlichen Grundlagen sowie praktische Erfahrungen in Vergabeverfahren	x			
3.1.6	hat Kenntnisse und praktische Erfahrungen in der Öffentlichkeitsarbeit und im Projektmarketing	x			
3.1.7	hat Kenntnisse der IT-Standards und Architekturen für E-Government		x		
3.1.8	hat Kenntnisse des IT-Einsatzes in der öffentlichen Verwaltung		x		
3.1.9	ist mit der Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung vertraut	x			
3.2.10	verfügt über Kenntnisse der LHO, AV LHO, GGO I und II und des Datenschutzrechts			x	
3.2.11	besitzt Grundlagenkenntnisse zum Antidiskriminierungsrecht (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG, etc.)			x	
3.2.12	ist sicher in der Anwendung der MS-Office-Programme		x		
3.2.13	verfügt über Kenntnisse der englischen Sprache			x	

**\* Gewichtungen:**

Die Gewichtungen drücken aus, welche Bedeutung die einzelnen Kompetenzen, bezogen auf das Aufgabengebiet, haben, welche Relevanz ihnen zukommt, um die übertragenen Aufgaben erfolgreich ausführen zu können. Insgesamt gilt, dass die gesamte vierstufige Skalierung zu nutzen ist. Nicht jede Kompetenz kann und muss in besonders ausgeprägter Form vorliegen. In Führungspositionen nehmen die außerfachlichen Anforderungen im Verhältnis zu den fachlichen Anforderungen zu. Eine Gewichtung der Stufe 1 „erforderlich“ findet daher in den Profilen für Führungspositionen eher im Bereich der fachlichen Anforderungen Anwendung. Auch der prozentuale Anteil am gesamten Aufgabengebiet ist ggf. ein Indiz für die Gewichtung.

**\* Gewichtungen:**

4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich

► Erläuterung der Begriffe ● stellenbezogene Operationalisierung		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	<b>Leistungs- und Lern- und Veränderungsfähigkeit</b> ► 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.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• überträgt Wissen und Erfahrungen aus anderen Kontexten auf das eigene Arbeitsgebiet</li> <li>• erkennt eigenen Fortbildungs- und / oder Informationsbedarf</li> <li>• zeigt sich innovativen Entwicklungen gegenüber aufgeschlossen</li> <li>• hinterfragt und optimiert eigene Arbeitsabläufe</li> <li>• behält in Belastungssituationen und unter Zeitdruck den Überblick</li> </ul>				
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>• koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht</li> <li>• konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten</li> <li>• reagiert auf kurzfristige Änderungen flexibel</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>• erkennt und berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Zusammenhänge</li> <li>• organisiert Arbeitsabläufe vorausschauend nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten</li> <li>• setzt Ressourcen effektiv und effizient ein</li> <li>• plant realistisch und prüft den Sachstand</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>• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab</li> <li>• trifft nachvollziehbare, ergebnisorientierte Entscheidungen adressatenorientiert und transparent in angemessener Zeit</li> <li>• revidiert oder modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen</li> </ul>				
3.2.5	<b>Selbstständigkeit</b> ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• setzt sich erforderliche Schwerpunkte</li> <li>• übernimmt Verantwortung für das Ergebnis</li> <li>• entwickelt Handlungsalternativen</li> </ul>				

\* Gewichtungen:

4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich

► Erläuterung der Begriffe ● stellenbezogene Operationalisierung		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	<b>Kommunikationsfähigkeit</b> ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden</li> <li>• informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher</li> <li>• behält Ziele im Auge</li> <li>• äußert sich adressatengerecht</li> </ul>				
3.3.2	<b>Kooperationsfähigkeit</b> ► 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>• verhält sich offen, berechenbar, kollegial und hilfsbereit</li> <li>• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen</li> <li>• sieht in Konflikten Chancen zur Verbesserung</li> <li>• reflektiert eigenes Denken und Handeln</li> </ul>				
3.3.3	<b>Dienstleistungsorientierung</b> ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kundinnen und Kunden zu begreifen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern/innen aus</li> <li>• denkt und handelt kundenorientiert</li> <li>• berät sachlich und erläutert Entscheidungen/Verfahrensabläufe nachvollziehbar</li> </ul>				
3.3.4	<b>Diversity-Kompetenz</b> ► 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		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen</li> <li>• ist bereit, gewohntes Denken und eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen und zu verändern</li> <li>• berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen von Menschen in der Aufgabenwahrnehmung</li> </ul>				

\* Gewichtungen:

4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich

<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● stellenbezogene Operationalisierung</p>		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.5	<p><b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b></p> <p>► Fähigkeit gem. § 3 Abs. 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln</li> </ol>			x	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• weiß um und berücksichtigt die Vielfältigkeit der Lebenssituationen, Lebensstile und Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte</li> <li>• reflektiert die eigenen Denkmuster und Prägungen</li> <li>• pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte</li> </ul>				
3.3.6	<p><b>Teamfähigkeit</b></p> <p>► Fähigkeit, mit anderen an gemeinsamen Zielsetzungen zu arbeiten</p>	x			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fördert die fachliche und persönliche Zusammenarbeit in Teams</li> <li>• greift andere Ideen und Vorschläge auf und führt sie weiter</li> <li>• gibt alle wichtigen Informationen regelmäßig in das Team</li> <li>• hält Vereinbarungen ein</li> </ul>				

\* Gewichtungen:

4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich