

Anforderungsprofil Sachbearbeitung bzw. Referententätigkeit

Stand: - 03/2025

Stellenzeichen der / des Erstellenden	Stellenzeichen des/ der Sachbearbeiters/in
SenInnSport - ZS B 2	ZS B 2 N.N.

1. Allgemeine Angaben

1.1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Beschreibung des Aufgabengebietes
<p>Sachbearbeitung Büroleitung für alle Nachwuchskräfte der Ausbildungs- und Einstellungsbehörde - Wahrnehmung der Büroleitungsangelegenheiten, insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none">• Erfassung und Pflege von Personaldaten aller Nachwuchskräfte mit dem in Berlin anzuwendenden Personalfachverfahren; Anlegen und Führen der Akten (insbesondere elektronische Aktenführung);• Vorbereitung der Entscheidung über die Erteilung und Aufhebung von Attestauflagen;• Erfassung, Prüfung und Entscheidung sowie Weiterleitung von Anträgen/Anzeigen on Nebentätigkeiten, Sonderurlauben, Teilzeitanträgen sowie Erstellung der Arbeitszeitpläne;• Bearbeitung und Überwachung der Abwesenheitszeiten (u.a. Urlaub, Krankheit, Sonderurlaub, Mutterschutz, Elternzeit, Gleitzeit);• Überwachung und Unterbreitung des Angebots zu einem Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)-Verfahren - Einleitung des BEM-verfahrens, Mitarbeit bei der Umsetzung von BEM-Verfahren durch Bearbeitung (Kontrolle, Einleitung, Abhilfe, Abschluss);• Bearbeitung von Anträgen auf stufenweise Wiedereingliederung;• Aufnahme und Bearbeitung von Wege-, Arbeits- und Dienstunfällen;• Mithilfe bei Einstellungsvorbereitungen von Nachwuchskräften;• Bearbeitung, Prüfung und Entscheidung zu Fortbildungsanträgen der Nachwuchskräfte über die eVAK;• Teilnahme und Unterstützung bei Ernennungs- und Informationsveranstaltungen;• Bearbeitung von Mehrarbeit (inklusive Berechnung und Zahlbarmachung von Zeitzuschlägen)• Bearbeitung von Hauptstadtzulagen für Nachwuchskräfte• Praxisanleitung für alle in der Büroleitung eingesetzten Nachwuchskräfte sowie Praktikantinnen und Praktikanten• Sonderaufgaben, wie z.B. Bearbeitung von Streikmeldungen, Erstellung von Wählerverzeichnissen für die Beschäftigtenvertretungen

1.2 Stellenbewertung

Auswahlfeld	Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	Bewertung des Arbeitsgebietes
<input type="checkbox"/>	Besoldungsgruppe (BesGr.)	
<input checked="" type="checkbox"/>	Tarifbeschäftigte (EGr.)	E 9a

2. Formale Anforderungen

2.1 Beamtinnen und Beamte

	Laufbahnrechtliche Voraussetzungen, Studium
<input type="checkbox"/>	für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst, Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst
<input type="checkbox"/>	für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst, Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst
<input type="checkbox"/>	für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst, Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst
<input type="checkbox"/>	abgeschlossenes Studium der oder eines vergleichbaren Studienganges
<input type="checkbox"/>	mindestens ein Amt der BesGr. inne

2.2 Tarifbeschäftigte

	Ausbildung, Studium
<input checked="" type="checkbox"/>	abgeschlossene Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten/in
<input type="checkbox"/>	abgeschlossenes Studium (Diplom FH oder Bachelor) der
<input type="checkbox"/>	abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom Universität, Master, Staatsprüfung oder vglb. Studienabschlüsse)
<input type="checkbox"/>	gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

3. Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen

Die aufgabenspezifischen Fach- und Rechtskenntnisse bitte individuell konkretisieren. Die Gewichtungen und die Prioritäten bei Auswahlverfahren können nach der individuellen Bewertung der Fachkompetenzen und nach Aufgabengebiet erfolgen!

Aufgabenspezifische Fach- und Rechtskenntnisse	Gewichtungen				bei Auswahlverfahren
	4	3	2	1	Priorität III / II / I
Kenntnisse der einschlägigen Regelungen des Beamten- und Tarifrechts und angrenzender Rechtsgebiete sowie über geltende Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Rundschreiben insbesondere das Berufsbildungsgesetz (BBiG), Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), Landesbeamtengesetz (LBG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Schwerbehindertengesetz (SchwbG), Sozialgesetzbuch (SGB) IX, Personalvertretungsgesetz (PersVG), Bundesurlaubsgesetz (BurlG), der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Berlin und die Sonderurlaubsverordnung (SUrV)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
Kenntnisse im Personalfachverfahren IPV	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
Kenntnisse des Verwaltungshandelns (Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung; Gemeinsame Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung (GGO I))	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I
Kenntnisse des Verwaltungsrechts (u.a. Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG), Verwaltungszustellungsgesetz (VwZG))	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
IT-Grundkenntnisse in Standardanwendungen (wie bspw. Word, Excel, Outlook)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II

3.2 Persönliche Kompetenzen

Außerfachliche Anforderungen	Gewichtungen			
	4	3	2	1
<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsbereitschaft <i>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.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> denkt und handelt systemisch, vernetzt und prozessorientiert erkennt eigenen Fortbildungsbedarf überträgt Wissen aus anderen Kontexten auf das eigene Arbeitsgebiet hält Fachwissen auf dem neuesten Stand 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>Organisationsfähigkeit <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht • konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten • stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab • richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus • setzt Ressourcen effektiv ein 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Ziel- und Ergebnisorientierung <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des eigenen Handelns • legt Ziele für den eigenen Verantwortungsbereich fest • richtet unterschiedliche Interessen auf ein gemeinsames Ziel aus • vertritt Fakten/eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten • konzentriert sich auf das Wesentliche 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Entscheidungsfähigkeit <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • bezieht klare Standpunkte und verantwortet Entscheidungen • trifft fundierte Entscheidungen erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Belastbarkeit <i>Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick • bleibt konsequent bei der Sache • kann mit Widerständen umgehen • reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt die Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an • bleibt unter Termin- und Leistungsdruck besonnen und sachlich 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Strukturiertes Denken <i>Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu überblicken und in logische, geordnete und zielorientierte Gesamtzusammenhänge zu verarbeiten.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • plant und durchdenkt (komplexe) Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<ul style="list-style-type: none"> • erkennt Zusammenhänge, erfragt Ursachen und Wirkungen und definiert Handlungsbedarfe 				
--	--	--	--	--

3.3 Sozialkompetenzen

Außerfachliche Anforderungen	Gewichtungen			
	4	3	2	1
<p>Kommunikationsfähigkeit <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden • informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher • behält Verhandlungsziele im Auge • zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Kooperationsfähigkeit <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll auf fachlicher und sozialer Ebene mit anderen zusammen • initiiert und fördert die Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten • bindet Beteiligte in Veränderungsprozesse frühzeitig und mitgestaltend mit ein • trägt zu einer von gegenseitiger Anerkennung, Vertrauen, Wertschätzung und Offenheit geprägten positiven Arbeitsatmosphäre bei 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Dienstleistungsorientierung <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externen und internen Kunden/innen zu begreifen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern/innen aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der gebotenen Wirtschaftlichkeit) • erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar • berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>Diversity-Kompetenz <i>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.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.) ist fähig zum Perspektivwechsel berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz <i>Fähigkeit, gem. § 3 Abs. 4 PartMigG</i></p> <ul style="list-style-type: none"> bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, 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. <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 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Konflikt-/Kritikfähigkeit <i>Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben sowie mit Kritik anderer konstruktiv und sachlich umzugehen und selbst konstruktiv und sachlich Kritik zu üben ohne zu verletzen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> nimmt Konflikte frühzeitig wahr und strebt tragfähige Lösungen, Kompromisse, Konsens an sieht in Konflikten Chancen zur Verbesserung reflektiert eigenes Denken und Handeln fordert Feedback ein und setzt sich damit auseinander 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AP aufgestellt von:

Zweitbeurteiler/in:

Das AP verbleibt bei der unmittelbaren Führungskraft.

Erläuterungen zur Gewichtung und zur Prioritätenvergabe:

Gewichtungen:

Die Gewichtung sollte sich daran orientieren, welche Kompetenzen notwendig und welche wünschenswert sind. Maßstab ist hierbei die dauerhafte Aufgabenwahrnehmung. Formale Anforderungen werden nicht gewichtet, da sie in aller Regel Ausschlusskriterien darstellen.

- **Wie notwendig ist das Vorhandensein eines Merkmals, um die Aufgaben erfolgreich wahrnehmen zu können?**
- **Was sind wichtige Muss-Anforderungen (notwendige Voraussetzungen)?**
- **Was sind eher Kann-Anforderungen (erwünschte Voraussetzungen)?**
- **Welche Schwierigkeiten können für die Organisation erwachsen, wenn der/die Mitarbeiter/in über bestimmte Kompetenzen nicht verfügt?**

Folgende Gewichtungen sind vorgegeben:

- **4 unabdingbar**
Ohne das Vorhandensein dieser Kompetenz kann die Aufgabe nicht bewältigt werden (Muss-Anforderung).
- **3 sehr wichtig**
Die Kompetenz ist notwendig für das Aufgabengebiet (Soll-Anforderung).
- **2 wichtig**
Die Kompetenz ist wichtig für das Aufgabengebiet (Soll-Anforderung).
- **1 erforderlich**
Die Kompetenz ist grundsätzlich von Bedeutung für das Aufgabengebiet (Kann-Anforderung).

Kompetenzen, die für die ordnungsgemäße Wahrnehmung des Arbeitsgebietes unwichtig oder von untergeordneter Bedeutung sind, sollten nicht in das Anforderungsprofil aufgenommen werden.

Achtung: Nicht alles ist unabdingbar!

Priorisierungen:

Die Priorisierung der Fachkompetenzen und Erfahrungen ist bei Stellenbesetzungsverfahren unerlässlich. Maßstab ist die kurzfristige Aufgabenwahrnehmung nach einer Stellenbesetzung durch die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber.

Priorität I = ca. nach 12 Monaten

Priorität II = ca. nach 6 Monaten

Priorität III = sofort

Die Festlegung der Priorität III muss schriftlich begründet werden. Die Begründung ist zu den Akten zu nehmen.