

18. Wahlperiode

## Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Marcel Luthe (FDP)

vom 10. September 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 10. September 2018)

zum Thema:

**Leitung der Abteilung II - Verfassungsschutz Berlin**

und **Antwort** vom 24. September 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 01. Okt. 2018)

## Senatsverwaltung für Inneres und Sport

Herrn Abgeordneten Marcel Luthé (FDP)  
über  
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin  
über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort  
auf die schriftliche Anfrage Nr. 18 / 16 400  
vom 10. September 2018  
über: Leitung der Abteilung II – Verfassungsschutz Berlin

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wann ist die Stelle des Leiters der Abteilung II der Senatsverwaltung für Inneres ("Verfassungsschutz") ausgeschrieben worden und mit welchem vollständigen Anforderungsprofil sowie ggf. weiteren Anforderungen und Hinweisen (bitte im Wortlaut wiedergeben) und wie ist diese besoldet?

Zu 1.:

Die Ausschreibung der Stelle der Leitung der Abteilung Verfassungsschutz wurde am 30.08.2018 im Internet im sogenannten Jobportal und am 07.09.2018 im Amtsblatt Nr. 36 von Berlin, Seite 5067 veröffentlicht. Die ausgeschriebene Stelle ist nach Besoldungsgruppe B 5 – Senatsdirigent/in – besoldet. Der im Jobportal veröffentlichte Ausschreibungstext sowie das dort veröffentlichte Anforderungsprofil sind als Anlagen beigefügt.

2. Trifft es zu, dass die Ausschreibung sich "ausschließlich an Bewerberinnen und Bewerber, die mindestens ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 innehaben" richtet? Falls ja, aus welchen sachlichen Gründen?

Zu 2.:

Ja.

An Dienstposten, die mit der Besoldungsgruppe B 5 bewertet sind, werden stets bestimmte Mindestanforderungen gestellt. So wird zum Beispiel erwartet, dass die Bewerberinnen und Bewerber durch das Erreichen eines Statusamtes bereits bestimmte dienstrechtliche Voraussetzungen erfüllen.

3. Weshalb ist die Formulierung gewählt worden, der Bewerber müsse "das Amt innehaben"? Bedeutet dies, dass sich auch ein Beamter, der ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 bisher nur auf Probe im Sinne des § 97 LBG Berlin ausübt, bewerben kann?

Zu 3.:

Es handelt sich um eine übliche Formulierung. Sie schließt Beamtinnen und Beamte, denen ein Amt auf Probe gemäß § 97 LBG übertragen wurde, mit ein. Auf die Antwort zu 2. wird verwiesen.

4. Gibt es bisher einen Bewerber auf dieses Amt, der bisher ein solches Amt in der Senatsinnenverwaltung nur auf Probe innehat?

Zu 4.:

Über die Ernennung einer Bewerberin oder eines Bewerbers zur Leiterin oder zum Leiter der Abteilung II entscheidet der Senat. Die Ausschreibung und das Auswahlverfahren dienen der Vorbereitung dieser noch ausstehenden Senatsentscheidung. Auskünfte über die Vorbereitung werden nur erteilt, soweit sie nicht den Kernbereich exekutiver Eigenverantwortung berühren. Der davon umfasste grundsätzlich nicht ausforschbare Initiativ-, Beratungs- und Handlungsbereich schließt die Vorbereitung von Senats- und Ressortentscheidungen ein. Das parlamentarische Frage- und Informationsrecht wird daher hier in der Weise begrenzt, dass Auskünfte insbesondere zu Bewerberinnen und Bewerbern einen Eingriff in das der Regierung vorbehaltene laufende Auswahlverfahren bedeuten würden.

5. Weshalb ist die Formulierung gewählt worden, der Bewerber müsse zwingend über "mindestens fünfjährige Erfahrungen im Verfassungsschutz, möglichst auf Bundes- und Landesebene und Erfahrungen in der Senats- bzw. Ministerialverwaltung, möglichst auf Bundes- und Landesebene" verfügen? Inwieweit - aus welchen objektiven sachlichen Gründen - ist in Anbetracht der föderalen Struktur der Sicherheitsbehörden, insbesondere der Verfassungsschutzbehörden, eine vorherige Tätigkeit bei einer Bundesbehörde für die Leitung der Abteilung II der Senatsverwaltung für Inneres des Landes Berlin zwingend erforderlich?

Zu 5.:

Bei der genannten Formulierung handelt es sich um eine sachgerechte Anforderung an Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Position. Eine Tätigkeit bei einer Bundesbehörde ist nach dem Wortlaut der Ausschreibung nicht zwingend erforderlich.

6. Gibt es bisher einen Bewerber auf dieses Amt, der bereits beim Bundesamt für Verfassungsschutz tätig war und nun bei der Abteilung II tätig ist? War dieser irgendwann ab dem Jahr 2010 beim Bundesamt für Verfassungsschutz tätig?

Zu 6.:

Auf die Antwort zu 4. wird verwiesen.

7. Welche zeitliche Dauer von Personalführungserfahrung in welchem Mindestumfang wird von dem Bewerber erwartet?

Zu 7.:

Es wird laut Ausschreibung eine mehrjährige Personalführungserfahrung erwartet.

8. Wer hat das Anforderungsprofil erstellt bzw. definiert? Waren der Senator für Inneres und der Staatssekretär für Inneres persönlich an diesem Prozess beteiligt und falls ja, wie?

Zu 8.:

Die Anforderungen an herausgehobene Ämter werden grundsätzlich mit der Hausleitung abgestimmt.

9. Sind - und wenn ja, wie konkret - die Erkenntnisse des "Sonderbeauftragten des Senats für die Aufklärung des Handelns der Berliner Behörden im Fall Amri" in die Ausschreibung eingeflossen? Falls nein, weshalb sind diese Erkenntnisse nicht berücksichtigt worden?

Zu 9.:

Die Erkenntnisse des Sonderbeauftragten des Senats für die Aufklärung des Handelns der Berliner Behörden im Fall Amri fließen in die Arbeit des Berliner Verfassungsschutzes ein. Die Ausschreibung von Stellen orientiert sich an den allgemeinen Anforderungen an das Amt, die ggf. aktuellen Entwicklungen entsprechend angepasst werden. Im Übrigen wird auf die Antwort zu 2. verwiesen.

10. War einer der Bewerber in irgendeiner Weise mit dem Fall Amri befasst? Wenn ja, in welcher Rolle und mit welchen Erfolgen? Gleichzeitig wird um Mitteilung des Namens des Beamten als VS gebeten, um diesen als Zeugen in den Untersuchungsausschuss "zur Untersuchung des Ermittlungsvorgehens im Zusammenhang mit dem Terroranschlag am Breitscheidplatz am 19. Dezember 2016" laden zu können.

Zu 10.:

Auf die Antwort zu 4. wird verwiesen.

Berlin, den 24.09.2018

In Vertretung

Sabine Smentek  
Senatsverwaltung für Inneres und Sport



Die Berliner Verwaltung ist die größte Arbeitgeberin in der Region. Rund 120.000 Beschäftigte der unmittelbaren Landesverwaltung setzen sich täglich dafür ein, dass Berlin als pulsierende Metropole und als Zuhause für 3,7 Millionen Menschen funktioniert. Hierbei bilden die Dienstkräfte des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes das Rückgrat der Berliner Verwaltung.

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport sucht eine/einen

## **Leiterin/Leiter der Abteilung Verfassungsschutz**

**Kennziffer: II 15/2018**

**Besoldungsgruppe: B 5**

**Vollzeit mit 40 Wochenstunden**

### **Beschreibung des Aufgabengebietes**

Leitung der Abteilung „Verfassungsschutz“. Der Abteilung obliegen die gesetzlichen Aufgaben des Verfassungsschutzes im Land Berlin.

Die Übertragung des Amtes mit leitender Funktion erfolgt zunächst für zwei Jahre im Beamtenverhältnis auf Probe (§ 97 Landesbeamtengesetz).

### **Formale Anforderungen**

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2

des allgemeinen Verwaltungsdienstes sowie die Befähigung zum Richteramt (zweite juristische Staatsprüfung). Die Ausschreibung richtet sich ausschließlich an Bewerberinnen und Bewerber, die mindestens ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 innehaben.

## Fachliche Anforderungen

Für die Wahrnehmung des Aufgabengebietes sind zwingend erforderlich:

- Gründliche Kenntnisse des Rechts der Nachrichtendienste, einschließlich der entsprechenden Regelungen des Datenschutzrechts
- Mindestens fünfjährige Erfahrungen im Verfassungsschutz, möglichst auf Bundes- und Landesebene, und Erfahrungen in der Senats- bzw. Ministerialverwaltung, möglichst auf Bundes- und Landesebene
- Gründliche Kenntnisse über Führungsinstrumente und mehrjährige Erfahrungen mit der Leitung von Personalkörpern im Verfassungsschutz

Für die Wahrnehmung des Aufgabengebietes sind von Vorteil:

- Umfassende Kenntnisse der gesellschaftlichen und politischen Entstehungs- und Entwicklungsbedingungen des politischen Extremismus und sicherheitsgefährdender Bestrebungen
- Kenntnisse über Gesamtzusammenhänge und Entwicklungen im Bereich der inneren Sicherheit
- Gründliche Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Wahrnehmung von Grundsatz- und Querschnittsaufgaben im Verfassungsschutz, einschl. der Aufgaben der Personal- und Haushaltsverwaltung und der Verwaltungsorganisation
- Kenntnisse über und Erfahrungen mit Inhalte(n), Methoden und Instrumente(n) des Organisationsmanagements (strategische Steuerung von Organisationsänderungs- und -entwicklungsprozessen)

## Außerfachliche Anforderungen

Die Führungsposition und die Bedeutung des zu besetzenden Aufgabengebietes erfordern ein hohes Maß an Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit, Selbstständigkeit, Kommunikationsfähigkeit sowie Kooperationsfähigkeit. Eine strategische Kompetenz, die Fähigkeit, strukturiert zu denken und zu handeln, sowie eine ausgeprägte Konflikt- und Kritikfähigkeit werden vorausgesetzt. Die Fähigkeit Entscheidungen zu treffen und diese durchzusetzen, sowie die Fähigkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, sind unabdingbar.

## Weitere Hinweise

Das detaillierte Anforderungsprofil kann über den Button "weitere Informationen" abgerufen werden.

Derzeit sind in der ausgeschriebenen Besoldungsgruppe Frauen unterrepräsentiert. Der Senat hat sich in den Richtlinien der Regierungspolitik zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf mindestens die Hälfte zu erhöhen. Daher werden Frauen besonders aufgefordert, sich zu bewerben.

Anerkannte Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Menschen mit Migrationshintergrund und Angehörige ethnischer Minderheiten werden ausdrücklich ermutigt, sich zu bewerben. Die Auswahl wird aufgrund der Eignung getroffen.

Personalüberhangkräfte sind aufgefordert, sich im Rahmen dieser Ausschreibung selbst zu bewerben.

Wir sind ein familienfreundlicher Arbeitgeber und durch die berufundfamilie gGmbH zertifiziert. Die Instrumente des "Familienbewussten Führens" werden aktiv zur Verfügung gestellt. Dies schließt flexible Arbeitszeit - und Arbeitsortregelungen - auch für Führungskräfte - mit ein.

## Bewerbung

Bitte bewerben Sie sich online über den Button "Jetzt bewerben!"

Laden Sie dort mindestens folgende Anlagen hoch:

- Anschreiben
- Lebenslauf mit tabellarischer Tätigkeitsübersicht
- Einverständniserklärung zur Personalakteneinsicht (unter Angabe der personalaktenführenden Stelle)
- aktuelle dienstliche Beurteilung (nicht älter als 12 Monate)

Sollte eine entsprechende Beurteilung nicht vorliegen, leiten Sie bitte deren Erstellung ein und weisen hierauf in Ihrem Anschreiben hin.

## Bewerbungsfrist

28.09.2018

## Ansprechpartner für Ihre Fragen

Dr. Christoph Lontzek  
Senatsverwaltung für Inneres und Sport - Zentrales Bewerbungsbüro  
030-90223-2286

Ramona Rocktäschel  
Senatsverwaltung für Inneres und Sport - Zentrales Bewerbungsbüro  
030-90223-2644



Senatsverwaltung  
für Inneres und Sport



<b>Abteilungsleitung</b> (Beschreibung der Stellenanforderungen)	Stellenzeichen: <b>II AbtL</b>	Stand: 07/2018
---	-----------------------------------	-------------------

<b>A</b>	<p><b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b></p> <p>Leitung der Abteilung „Verfassungsschutz“ Der Abteilung obliegen die gesetzlichen Aufgaben des Verfassungsschutzes im Land Berlin.</p> <p><b>Stellenbewertung:</b> BesGr.: B 5 – SenDirig.</p>
<b>B</b>	<p><b>Anforderungen</b></p> <p><b>1. Formale Anforderungen</b></p> <p><b>Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> für das das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Abschluss der zweiten juristischen Staatsprüfung (Befähigung zum Richteramt) (gemäß § 3 Verfassungsschutzgesetz Berlin)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Bewerberinnen und Bewerber müssen mindestens ein Amt der BesGr. A 16 innehaben.</p>

**Erläuterungen zur Gewichtung und Prioritätenvergabe:**

**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 für unabdingbar    2 für wichtig  
3 für sehr wichtig    1 für erforderlich

Diese Einschätzung soll nur bei Auswahlverfahren als Hilfestellung dienen!

Bei der Prioritätenvergabe wird zusätzlich zur Gewichtung festgehalten, welche der geforderten Fähigkeiten

I: langfristig  
II: mittelfristig  
III: sofort (nur in besonders begründeten Fällen)

vorhanden sein müssen.

<b>2. Fachliche Anforderungen/Fachkompetenz (Fachgebiete und Ausprägungen der Kenntnisse und Erfahrungen)</b>					
<b>2.1 Aufgabenspezifische Fach- und Rechtskenntnisse</b>	bitte ankreuzen:				bei Auswahlverfahren:
	<b>Gewichtungen</b>				<b>Priorität</b>
	4	3	2	1	III / II / I
Umfassende Kenntnisse der gesellschaftlichen und politischen Entstehungs- und Entwicklungsbedingungen des politischen Extremismus und sicherheitsgefährdender Bestrebungen	X				II
Kenntnisse über Gesamtzusammenhänge und Entwicklungen im Bereich der inneren Sicherheit		X			II
Gründliche Kenntnisse des Rechts der Nachrichtendienste, einschließlich der entsprechenden Regelungen des Datenschutzrechts	X				III
Gründliche Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Wahrnehmung von Grundsatz- und Querschnittsaufgaben im Verfassungsschutz, einschl. der Aufgaben der Personal- und Haushaltsverwaltung und der Verwaltungsorganisation	X				II
<b>2.2 Generelle Fachkompetenzen und praktische Erfahrungen des Arbeitsgebietes<sup>1</sup></b>					
Mindestens fünfjährige Erfahrungen im Verfassungsschutz, möglichst auf Bundes- und Landesebene und Erfahrungen in der Senats- bzw. Ministerialverwaltung, möglichst auf Bundes- und Landesebene	X				III
Gründliche Kenntnisse über Führungsinstrumente und mehrjährige Erfahrungen mit der Leitung von Personalkörpern im Verfassungsschutz	X				III
Gründliche Kenntnisse und Erfahrungen der Verwaltungsführung und -steuerung, z.B. Qualitätsmessung, -bewertung, -verbesserung, -sicherung			X		I
Kenntnisse der Politikfelder des Hauses und Erfahrungen mit politische(n) Entscheidungsprozesse(n)		X			II
Kenntnisse über Funktionen, Funktionsweisen, Aufbau- und Ablauforganisation der allgemeinen öffentlichen Verwaltung und der Sicherheitsbehörden		X			II
Kenntnisse der Verwaltungsorganisation einschl. politischer Gremien (auf EU-, Bundes- und Landesebene)		X			II
Kenntnisse der Institutionen und Funktionsweise der EU sowie im Europarecht			X		I
Kenntnisse über und Erfahrungen mit Inhalte(n), Methoden und Instrumente(n) des Organisationsmanagements (strategische Steuerung von Organisationsänderungs- und -entwicklungsprozessen)	X				II
Kenntnisse über und Erfahrungen mit Inhalte(n), Methoden und Instrumente(n) des Personalmanagements (Personalentwicklung, -planung, -führung)		X			II
Kenntnisse der Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) sowie Personalvertretungsgesetzes Berlin (PersVG)			X		I
Kenntnisse des Verwaltungsrechtes (z.B. Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG), Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) Gesetz über die Zuständigkeiten in der allgemeinen Berliner Verwaltung (AZG)			X		I

<sup>1</sup> **Bearbeitungshinweis:** Die aufgeführten generellen Fachkompetenzen und praktischen Erfahrungen sind beispielhaft. Bei der Erstellung von konkreten Anforderungsprofilen können sie ergänzt, gestrichen bzw. abgeändert werden!

Kenntnisse in Querschnittsaufgaben wie Öffentliches Dienst- und Tarifrecht, Haushaltsrecht einschl. Kosten- und Leistungsrechnung (KLR)			<b>X</b>		I
Kenntnisse und Erfahrungen im Projektmanagement			<b>X</b>		I
Kenntnisse über Konzepte der Gleichstellungspolitik			<b>X</b>		I
Kenntnisse und Erfahrungen in der Verwaltungssteuerung mittels Geschäftsprozessmanagement			<b>X</b>		I

		bitte ankreuzen:				bei Auswahlverfahren:
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
<b>3. Außerfachliche Anforderungen</b>						
<i>Erläuterung der Kompetenz/Fähigkeit</i> - stellenbezogene Operationalisierungen/beobachtbares Verhalten						
<b>3.1</b>	<b>Leistungsverhalten</b>					
	<b>Belastbarkeit</b> <i>Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick</li> <li>- bleibt konsequent bei der Sache</li> <li>- kann mit Widerständen umgehen</li> </ul>	<b>X</b>				
	<b>Leistungs- und Lernbereitschaft</b> <i>Fähigkeit, engagiert zu arbeiten und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwerben.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- denkt und handelt systemisch, vernetzt und prozessorientiert</li> <li>- überträgt Wissen aus anderen Kontexten auf das eigene Arbeitsgebiet</li> <li>- erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und nimmt an den regelmäßigen Seminaren für Führungskräfte teil</li> </ul>	<b>X</b>				
	<b>Innovations- und Veränderungsbereitschaft</b> <i>Fähigkeit, Entwicklungstendenzen zu erkennen und diese zukunftsorientiert umzusetzen.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ist Innovationen gegenüber aufgeschlossen</li> <li>- initiiert Veränderungs-/Verbesserungsprozesse</li> <li>- bewertet Alternativen nach ihrer Zukunftsorientierung</li> </ul>		<b>X</b>			
	<b>Wirtschaftliches Denken und Handeln</b> <i>Fähigkeit, mit Arbeitskraft- und mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kennt die zur Verfügung stehenden Ressourcen</li> <li>- denkt fach- und ressortübergreifend</li> <li>- organisiert Arbeitsabläufe vorausschauend nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten</li> </ul>		<b>X</b>			
	<b>Organisationsfähigkeit</b> <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</i> <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>- setzt Ressourcen effektiv ein</li> </ul>	<b>X</b>				
	<b>Selbstständigkeit</b> <i>Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- setzt sich erforderliche Schwerpunkte</li> <li>- handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis</li> <li>- entwickelt Handlungsalternativen und Bewertungsmaßstäbe</li> </ul>		<b>X</b>			
	<b>Strukturiertes Denken</b> <i>Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu überblicken und in logische, geordnete und zielorientierte Gesamtzusammenhänge zu verarbeiten</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- plant und durchdenkt komplexe Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend</li> <li>- erkennt Zusammenhänge, erfragt Ursachen und Wirkungen und definiert Handlungsbedarfe</li> </ul>	<b>X</b>				

		bitte ankreuzen:				bei Auswahlverfahren:
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
<b>3.2</b>	<b>Sozialverhalten</b>					
	<b>Kommunikationsfähigkeit</b> <i>Fähigkeit, sich in Schrift, Sprache, Mimik und Gestik personen- und situationsbezogen auszutauschen.</i> <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 Verhandlungsziele im Auge</li> <li>- zeigt kontinuierlich Gesprächsbereitschaft</li> </ul>	X				
	<b>Konflikt- und Kritikfähigkeit</b> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nimmt Konflikte frühzeitig wahr und strebt tragfähige Lösungen, Kompromisse, Konsens an</li> <li>- sieht in Konflikten Chancen zur Verbesserung</li> <li>- reflektiert eigenes Denken und Handeln</li> <li>- fordert Feedback ein und setzt sich damit auseinander</li> </ul>	X				
	<b>Kooperationsfähigkeit</b> <i>Fähigkeit, mit anderen Personen Kontakt aufzunehmen, sich auf sie einzustellen und partnerorientiert zusammen zu arbeiten.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit</li> <li>- arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll auf fachlicher und sozialer Ebene mit anderen zusammen</li> <li>- initiiert und fördert die Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten</li> </ul>	X				
<b>3.3</b>	<b>Kunden- und adressaten- (anwender-) orientiertes Handeln</b>					
	<b>Dienstleistungsorientierung</b> <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der gebotenen Wirtschaftlichkeit)</li> <li>- argumentiert verständlich bezogen auf den jeweiligen Adressaten bzw. Gesprächspartner</li> </ul>			X		
<b>3.4</b>	<b>Führungsverhalten</b>					
	<b>Mitarbeiter/innenführung</b> <i>Fähigkeit, Ziele vorzugeben und dabei die Potenziale der Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen und zu fördern sowie ihre Bedürfnisse einzubeziehen.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vereinbart klare und realistische Ziele, hinterfragt Zielerreichungsstand</li> <li>- delegiert (Teil-)Aufgaben und -verantwortung und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht</li> <li>- bringt den Mitarbeitern/innen Wertschätzung entgegen</li> </ul>	X				
	<b>Mitarbeiter/innenförderung</b> <i>Fähigkeit, die Leistungspotentiale und Bedarfe der Mitarbeiter/innen zu erkennen und aktiv darauf Einfluss zu nehmen.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- erhält, fördert und unterstützt gezielt die Qualifikation der Mitarbeiter/innen</li> <li>- erkennt Leistungspotentiale, vereinbart Personalentwicklungsziele und nimmt auf deren Umsetzung aktiven Einfluss</li> </ul>		X			

		bitte ankreuzen:				bei Auswahlverfahren:
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
	<b>Motivationsfähigkeit</b> <i>Fähigkeit, die Mitarbeiter/innen für gemeinsame Ziele zu gewinnen und ihr volle Leistungskraft zu mobilisieren.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- spricht Anerkennung und Lob aus, gibt Feedback</li> <li>- vermeidet Bevorzugungen und Benachteiligungen</li> <li>- geht auf die Belange der Mitarbeiter/innen ein</li> </ul>	X				
	<b>Strategische Kompetenz und konzeptionelles Denken und Handeln</b> <i>Fähigkeit, zur ziel- und ergebnisorientierten Ausrichtung des eigenen Denkens und Handelns auf langfristig (politisch) realisierbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen und Rahmenbedingungen.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nimmt gedanklich gesellschaftliche Entwicklungen vorweg und bezieht diese in die Planungen ein</li> <li>- definiert und vereinbart klare Ziele</li> <li>- schafft handlungsleitende Konzepte u. Rahmenbedingungen</li> <li>- erkennt und berücksichtigt politische Zusammenhänge</li> </ul>	X				
	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bezieht klare Standpunkte und verantwortet Entscheidungen</li> <li>- trifft fundierte Entscheidungen auf der Basis der im Controllingprozess gewonnenen Erkenntnisse</li> <li>- erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab</li> </ul>	X				
	<b>Durchsetzungsfähigkeit</b> <i>Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vertritt Fakten/eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten</li> <li>- überzeugt und erzielt Akzeptanz für Veränderungen</li> <li>- besitzt Problembewusstsein und Selbstvertrauen</li> </ul>	X				
	<b>Förderung von Schwerbehinderten/Gleichgestellten</b> <i>Fähigkeit, die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Integration Schwerbehinderter und Gleichgestellten zu erkennen und zu schaffen</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wirkt aktiv auf die Teilhabe, Integration und Förderung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten hin</li> </ul>			X		
	<b>Genderkompetenz (Chancengleichheit der Geschlechter)</b> <i>Fähigkeit, Unterschiede und Ungleichbehandlungen beider Geschlechter zu identifizieren und Chancengleichheit zu schaffen oder aktiv darauf hinzuwirken.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- beachtet geschlechterspezifische Fragestellungen innerhalb der eigenen Fachthematik</li> <li>- erkennt und schafft die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Berücksichtigung der Chancengleichheit</li> </ul>			X		
	<b>Interkulturelle Kompetenz/Europafähigkeit</b> <i>Fähigkeit, Menschen verschiedenster Herkunft aufgeschlossen zu begegnen sowie die Bereitschaft, sich kulturspezifisches Wissen anzueignen und dieses anzuwenden.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ist in der Lage, sich in fremden Situationen zu bewähren unter Beibehaltung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenz</li> <li>- ist informiert über internationale rechtliche, kulturelle und wirtschaftliche Beziehungen und Strukturen</li> <li>- bezieht den europäischen Gedanken in Überlegungen mit ein</li> </ul>			X		

Aufgestellt: \_\_\_\_\_

**Original bleibt bei der unmittelbaren  
Führungskraft**