

**Anforderungsprofil**

Stand: 17.5.2022

Ersteller/in: Fr. Lamb  
(BearbeiterZ) I B

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

**Dienststelle:**Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und  
Antidiskriminierung

Organisationseinheit: I B

**1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:  
(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)****SenJustVA - I B 10 -**

1. Bauinvestitionsplanung, Bauplanung, Bauleitplanung
2. Steuerung und Begleitung der Bauinvestitionsvorhaben
3. Grundsatzangelegenheiten des Facility Managements der Berliner Gerichte und Strafverfolgungsbehörden, einschließlich bauliche Unterhaltung

**2. Formale Anforderungen**

Abgeschlossenes Hochschulstudium (Master, Diplom), Fachrichtung Architektur, Bauingenieurwesen, Facility Management bzw. gleichwertige Kenntnisse/Fähigkeiten

Gewichtungen  
entfallen hier**3. Leistungsmerkmale****Gewichtungen \*****3.1. Fachkompetenzen**

4    3    2    1

3.1.1	Umfassende Kenntnisse im öffentlichen Baurecht (insb. BauO Bln, BauGB, BauVerfVO, GEG, BetrVO, BauGebO, BauPrüfV, BauPAVO, ABau, EWG Bln, HOAI)	x		
3.1.2	Kenntnisse der Planung und Steuerung von Baumaßnahmen in technischer und wirtschaftlicher Hinsicht, insb. beim Bauen im Bestand, bauliche und technische Sicherheit, Belegungs- und Einpassungsplanung	x		
3.1.3	Kenntnisse und Standards des Facility Managements, der Be- wirtschaftung und Verwaltung von Gebäuden	x		

3.1.4	Kenntnisse in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen im Verwaltungshandeln	x		
3.1.5	Kenntnisse über die Strukturen, Aufgabe und Sicherheitsstandards des Geschäftsbereichs der SenJustVA		x	
3.1.6	Kenntnisse des Berliner Haushalts- und Vergaberechts (insb. LHO, AV LHO, VgV)		x	
3.1.7	Kenntnisse des Projektmanagements, der Schnittstellen und Wechselwirkungen	x		
3.1.8	Kenntnisse der gesetzlichen Regelungen zu Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Denkmalschutz, Brandschutz, Katastrophenschutz	x		
3.1.9	IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation	x		

	► Erläuterung der Begriffe ● Raum fürstellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen engagiert zu arbeiten, den Handlungsräume auszufüllen und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwerben.</p> <p>● erweitert eigene Kenntnisse, Erfahrungen und das eigene Verhaltensrepertoire</p> <p>● arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient</p> <p>● greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in das Handeln ein</p>	x			
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <p>● setzt Prioritäten und koordiniert Arbeitsabläufe</p> <p>● legt Ziele für den eigenen Verantwortungsbereich fest</p> <p>● erledigt Aufgaben zeitnah und termingerecht</p>	x			
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> <p>● wägt Kosten- und Qualitätskriterien gegeneinander ab</p> <p>● stimmt sich rechtzeitig mit Anderen ab</p> <p>● steuert und unterstützt den Zielerreichungsprozess</p>	x			
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <p>● erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie rechtzeitig auf</p> <p>● ermittelt die für die Entscheidung notwendigen Informationen</p> <p>● trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen</p>	x			
3.2.5	Innovationsfähigkeit und Kreativität	x			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Fähigkeit, Entwicklungstendenzen zu erkennen, Ideen zu entwickeln und diese zukunftsorientiert umzusetzen</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ist Veränderungen gegenüber aufgeschlossen</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● bewertet Alternativen nach ihrer Zukunftsorientierung</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● passt Ansätze aus anderen Kontexten situativ an</li> </ul>			
3.2.6	<p><b>Strukturiertes Handeln</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu erfassen und in logischen, geordneten und zielorientierten Gesamtzusammenhängen zu verarbeiten</li> </ul>	X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● erkennt Zusammenhänge, Wechselwirkungen und Folgen</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● erfragt Ursachen und Wirkung und definiert Handlungsbedarfe</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und Vorausschauend</li> </ul>			
3.2.7	<p><b>Wirtschaftliches Handeln</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Fähigkeit, mit Arbeitskraft und -mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen</li> </ul>	X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● handelt nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● entwickelt neue Ideen zur Optimierung</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● setzt Ressourcen effektiv ein</li> </ul>			

3.3	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	<p><b>Kommunikationsfähigkeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</li> </ul>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● drückt sich klar und verständlich aus</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● lässt Andere ausreden und reflektiert deren Positionen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● informiert zeitnah und aufgabenorientiert</li> </ul>				
3.3.2	<p><b>Kooperationsfähigkeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anstreben.</li> </ul>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● behält das Team und die Interessen anderer Kooperationspartner/innen im Blick</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● kann mit der Situation in einem konfliktbelasteten Umfeld umgehen</li> </ul>				
3.3.3	<p><b>Dienstleistungsorientierung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</li> </ul>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● prüft Kundenwünsche und richtet sich im Rahmen der Möglichkeiten daran aus</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● argumentiert und agiert adressatenbezogen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● wirbt bei negativen Entscheidungen um Verständnis und zeigt ggf. Alternativen auf</li> </ul>				
3.3.4	<p><b>Diversity-Kompetenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► 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.</li> </ul>		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>• berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen von Menschen in der Aufgabenwahrnehmung</li> </ul>					
3.3.5	<p><b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. § 5 PartMigG</b></p> <p>► Fähigkeit,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können</li> <li>- die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden migrationshemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>- insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an</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>			X		
3.3.6	<p><b>Durchsetzungsfähigkeit</b></p> <p>► Fähigkeit, Vorstellungen, Positionen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vertritt eigene Standpunkte sachlich und überzeugend</li> <li>• erzielt Akzeptanz</li> <li>• führt Entscheidungsprozesse kompetent zum Ziel</li> </ul>		X			

\*) 4 unabdingbar      3 sehr wichtig      2 wichtig      1 erforderlich