

**Anforderungsprofil
Übergeordnetes Projektmanagement/ stellvertretende
Referatsleitung
(A 15 / E 15)**

Stand: 08.12.2025
Ersteller/in: Hr. Resel/Fr. Megert
(V S 1-4 / V S 1-3)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung,
Bauen und Wohnen

Abteilung Hochbau

1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:

**Baudirektor/in bzw. Projektmanager/in / Projektleitung - übergeordnetes
Projektmanagement für Baumaßnahmen/ ggf. stellvertretende Referatsleitung**

Übergeordnetes Projektmanagement für komplexe, besonders schwierige und verantwortungsvolle Baumaßnahmen landesweiter Bedeutung mit hohem Termin- und Kostendruck. Das Kostenvolumen der übertragenen Baumaßnahmen liegt auf außerordentlich hohem Niveau; Ausübung der Bauherrenfunktion inkl. Funktion im Zustimmungsverfahren gemäß Berliner Bauordnung.

Grundsätzlich delegierte Personalverantwortung der Referatsleitung bzw. ggf. Führung des Referats im Vertretungsfall.

2. Formale Anforderungen

Abgeschlossenes wissenschaftliches Studium an einer technischen Hochschule oder Universität - Fachrichtung Architektur oder Hochbau oder auf einem Gebiet der technischen Gebäudeausrüstung bzw. gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen.

Bei Beamtinnen und Beamten: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das 2. Einstiegsamt der Laufbahnguppe 2 des technischen Dienstes, Laufbahnzweig Bautechnischer Dienst. Große Staatsprüfung.

Langjährige Leitungserfahrung im Projektmanagement.

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)				x
3.1.2	umfangreiche Kenntnisse und einschlägige Erfahrungen für die Leitung und Steuerung besonders schwieriger und verantwortungsvoller Baumaßnahmen; Bereitschaft, die Funktion im Zustimmungsverfahren gem. § 77 Berliner Bauordnung auszuüben	x			
3.1.3	gute Kenntnisse des öffentlichen und privaten Baurechts	x			
3.1.4	langjährige und einschlägige Kenntnisse auf dem Gebiet des Haushalts-, Vergabe, Vertrags- und Honorarrechts	x			
3.1.5	Architektur-, Kultur- und Technikverständnis		x		
3.1.6	einschlägige Erfahrungen auf dem Gebiet der Kosten- und Leistungsrechnung und für betriebswirtschaftliche Vorgänge sowie im Controlling		x		
3.1.7	Kenntnisse der Aufgabenwahrnehmung und Verantwortlichkeiten im Bauträgermodell der Abt. Hochbau (z.B. Projekthandbuch)			x	
3.1.8	Kenntnisse der Verfahren und Standards des Facility Managements			x	
3.1.9	Bereitschaft, der Korruption durch Transparenz und Offenheit bewusst zu begegnen	x			
3.1.10	Verständnis für politische Belange, effektives und transparentes Handeln an der Schnittstelle zur Politik		x		
3.1.11	Basiskenntnisse im Verwaltungs- und öffentlichen Dienstrecht			x	
3.1.12	Sprechsicherheit und Verhandlungsfähigkeit		x		
3.1.13	einschlägige Anwenderkenntnisse für die DV-gestützte Kostenstandübersicht sowie für die Arbeit mit Standardsoftware, HHV, Profiskal			x	
	Methodische Kompetenzen				
3.1.14	vertiefte Kenntnisse im Projektmanagement	x			
3.1.15	konkrete Vorstellung von Teamarbeit bzw. Teambildungsprozessen	x			
3.1.16	Moderations- und Präsentationstechniken	x			
3.1.17	Innovationsbereitschaft und Engagement für die Weiterentwicklung der Arbeitsprozesse und für IT-Verfahren		x		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► 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"> ● überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft und -fähigkeit ● arbeitet engagiert, zeigt Lernfähigkeit durch regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen und Führungskräftezirkeln etc. ● arbeitet pro aktiv und transparent ● akzeptiert kurzfristige Veränderungen ● bleibt auch bei öffentlichem und zeitlichem Druck handlungs- und entscheidungsfähig ● kennt eigene Strategien Blockaden abzubauen, ist authentisch ● reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt das Zeitmanagement den veränderten Bedingungen an ● entscheidet gewissenhaft; unterstützt den Zielerreichungsprozess ● arbeitet mit wenig Anleitungserfordernis, zeigt Eigeninitiative ● nutzt Ermessensspielräume, setzt erforderliche Schwerpunkte 				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren		x		
	<ul style="list-style-type: none"> ● wendet vernetztes und analytisches Denken bei der Koordination von Aufgaben und Zielen an ● strukturiert komplexe Sachverhalte/ Fragestellungen klar und übersichtlich ● verbindet Zielvorgaben und fachliche Möglichkeiten ausgewogen und nachvollziehbar ● erkennt frühzeitig Entwicklungen und schätzt Risiken realistisch ein ● richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus 				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen		x		
	<ul style="list-style-type: none"> ● setzt die richtigen Prioritäten ● optimiert das Kosten-Nutzen-Verhältnis ● denkt fach-, ressourcen- und bereichsübergreifend 				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen <ul style="list-style-type: none"> • erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie rechtzeitig auf • wägt unterschiedliche Entscheidungsalternativen ab • nutzt geeignete Indikatoren/Kennzahlen für die Entscheidungsfindung und zur Steuerung • entscheidet transparent, nachvollziehbar und beteiligungsorientiert, bezieht Fachleute und Betroffene ein und reflektiert seine Entscheidungen 	x			
3.2.5	<p>Flexibilität</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, sich schnell auf veränderte Situationsbedingungen, neue Anforderungen und andere Menschen einzustellen <ul style="list-style-type: none"> • kann improvisieren • erkennt und schafft Optionen / Alternativen • akzeptiert Ideen / Herangehensweisen Anderer • akzeptiert kurzfristige Veränderungen, stellt sich schnell auf neue Situationen ein 		x		
3.2.6	<p>Verantwortungsbereitschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> ► ist bereit, für ihr/sein Handeln einzustehen und erkennt ihren/seinen Verantwortungsbereich <ul style="list-style-type: none"> • ist Ansprechpartner/in für die Beschäftigten des Referats bei allen Problemlagen • steht zu ihren / seinen Handlungen, weicht Entscheidungen nicht aus • strebt nach und übernimmt Verantwortung für die innere Weiterentwicklung/ Standards/ Zusammenhalt des Referats 	x			

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen • eröffnet Handlungsspielräume, ist verhandlungsfähig • verhält sich kollegial, fragt nach, verhält sich nicht wertend, hört aktiv zu • teilt Informationen, schafft und schenkt Vertrauen • berät sich und zieht ggf. Expertenwissen hinzu 	x			
3.3.2	Kooperationsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben • arbeitet transparent und offen, ist vertrauenswürdig; schafft und schenkt Vertrauen • hält sich an Absprachen • verhält sich neutral • ist bereit, Wissen und Ergebnisse zu teilen und zu dokumentieren • erkennt Konflikte frühzeitig, thematisiert sie, spricht sie offen und sachlich an • ist fähig, Widerstände und Kritik auszuhalten und aufzulösen • reflektiert eigenes Denken und Handeln • nimmt Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen Anderer auf und bezieht sie in Entscheidungen ein 	x			
3.3.3	Dienstleistungsorientierung <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen • agiert zuverlässig situationsgerecht • kann zwischen eigenen und externen Interessen unterscheiden • tritt sicher, natürlich und respektvoll auf • formuliert adressatengerecht • geht auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen ein 		x		
3.3.4	Diversity-Kompetenz <ul style="list-style-type: none"> ► 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 • 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 		x		

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG <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 teilhabekennenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. 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 	x			
3.3.6	<p>Kritikfähigkeit, Feedbackbereitschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, sich sachlich und konstruktiv mit Kritik und Fehlern bei sich selbst und anderen auseinanderzusetzen <ul style="list-style-type: none"> • lässt Kritik an der eigenen Person oder dem eigenen Verhalten zu • ist selbtkritisch • übt sachliche Kritik und nimmt sie offen entgegen 	x			
3.3.7	<p>Kollegiales Denken und teamorientiertes Handeln</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, in Gruppen zu arbeiten und die Arbeit in Gruppen zu gemeinsamen Lösungsfindung zu unterstützen <ul style="list-style-type: none"> • pflegt kollegiale Umgangsformen • ist team- und integrationsfähig • hat konkrete Vorstellungen von Teamarbeit bzw. Teambildungsprozessen und fördert diese 	x			
3.3.8	<p>Präsentationsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, Inhalte situations- und adressatengerecht aufzubereiten und mit Hilfe von Medien, Arbeitsmitteln/-techniken strukturiert zu vermitteln <ul style="list-style-type: none"> • verwendet visuelle Hilfsmittel • berücksichtigt zeitliche Vorgaben • ist aufgeschlossen gegenüber neuen Arbeitsmitteln und -technik • tritt sicher, natürlich und respektvoll auf 	x			

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.9	<p>Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsvermögen</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände <ul style="list-style-type: none"> • vertritt den eigenen Standpunkt sachlich und konsequent • hat ein Verhandlungsziel, verhandelt strukturiert und lässt Nachfragen zu, nimmt dabei neue Informationen auf • sucht Lösungen/ Alternativen, die allen Beteiligten dienen und zeigt Kompromissbereitschaft, sorgt für ein gesichtswahrendes Klima, nutzt Fehleranalyse für Weiterentwicklung • vermittelt schlechte/ unerfreuliche Nachrichten/ Entscheidungen für den Empfänger nachvollziehbar • ist verlässlich 	x			

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	Führungskompetenzen				
3.4.1	<p>Strategische Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten, Entwicklungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden. <ul style="list-style-type: none"> • überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte • informiert sich regelmäßig über den Stand der Arbeit und fragt nach Zwischenergebnissen • organisiert Arbeitsabläufe zielorientiert, strukturiert und nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten • pflegt einen zielorientierten, vorbildhaften und kooperative Führungsstil; erkennt Zielkonflikte 	x			
3.4.2	<p>Personalentwicklungskompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, die Potenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu fördern, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedarfen und Zielen der Organisation und den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten entsteht. ► Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz). <ul style="list-style-type: none"> • erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter • begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung • spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback • integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX 	x			
3.4.3	<p>Selbstentwicklungskompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln <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 	x			

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4.4	<p>Innovationskompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln <ul style="list-style-type: none"> • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe 	x			
3.4.5	<p>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ► 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 <ul style="list-style-type: none"> • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 	x			
3.4.6	<p>Delegations- und Teamfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und anforderungsgerecht zuzuordnen und Arbeit in Gruppen, zur gemeinsamen Lösungsfindung zu unterstützen <ul style="list-style-type: none"> • delegiert (Teil-)Aufgaben und -verantwortung und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht, ausgewogenes Verhältnis zwischen Vertrauen und Kontrolle • vereinbart/setzt klare und realistische Ziel- und Zeitvorgaben, überprüft diese und reagiert auf sich ändernde Rahmenbedingungen, Führt situativ und zielorientiert • erkennt Belastbarkeits- und Leistungsgrenzen der Mitarbeiter/innen, führt individuell • führt im Leitungsteam 	x			