

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 11.07.2025

Stellenzeichen: BzBm BL 1

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Finanzen, Personal, Wirtschaftsförderung und Koordination

Büro des Bezirksbürgermeisters

Beauftragte

Eingruppierung / Bewertung

E11

Stellennummer

50049410

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Beauftragte_r für Menschen mit Behinderung

Aufgaben

- ❖ Leitung der Geschäftsstelle Beauftragte_r für Menschen mit Behinderung
 - Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiter_innen der_s Beauftragten für Menschen mit Behinderung
 - Rechtsgeschäftliche Vertretungsmacht und Budgetverantwortung
- ❖ Aufgabenwahrnehmung gem. § 29 LGBG
- ❖ Beratung des BA (übergreifend und ressortspezifisch) sowie der BVV und ihrer Ausschüsse
 - Aufzeigen von Optimierungsoptionen und Optionen zum Abbau von Defiziten in Bezug auf rechtskonformes Verwaltungshandeln
 - Bearbeitung von Bürger_innenbeschwerden u.a. gegen das Bezirksamt sowie von Diskriminierungsbeschwerden nach §7LGBG

- Erarbeitung von qualifizierten Stellungnahmen zu geplanten Projekten des Bezirks im Hinblick auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung und auf umfassende Barrierefreiheit
 - Überprüfung aller Planungen, Anordnungen und Maßnahmen im Bezirk, um Diskriminierungen von Menschen mit Behinderung entgegenzuwirken und deren Gleichstellung verwirklichen
- ❖ Ansprechpartner_in für Vereine, Initiativen und sonstigen Organisationen, die sich mit der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung befassen, sowie Ansprechpartner_in gegenüber Einzelpersonen
 - ❖ Gremien- und Netzwerkarbeit
 - Geschäftsführung Beirat von und für Menschen mit Behinderung
 - Mitwirkung in bezirklichen und überbezirklichen Gremien, AGs und Netzwerken
 - ❖ Allgemeine und gremienbezogene Öffentlichkeitsarbeit
 - Planung, Organisation und Durchführung von Fachveranstaltungen
 - Aufbau und Pflege einer Internetpräsenz
 - ❖ Lotsenfunktion zu internen und externen Beratungsstellen
 - ❖ Hinwirken, dass der Bezirk seinen Verpflichtungen aus dem LGBG nachkommt

Besonderheiten

Bereitschaft zum Dienst auch außerhalb der regulären Arbeitszeit und des regulären Arbeitsplatzes gemäß §13 DV Flex sowie Anlage 2 Nr. 11a zur DV Flex

2 Formale Anforderungen

(Gewichtungen entfallen hier)

Abgeschlossenes Hochschulstudium, das dem DQR Niveau 6 zugeordnet (Bachelor oder Diplom FH, 1. Staatsprüfung) ist, im Studienfeld:

- Sozialwissenschaften (wie Soziale Arbeit, Politikwissenschaften, Sozialwesen)
- Öffentlichen Verwaltung (wie z.B. Public Management, Public Administration oder Öffentliche Verwaltung)

Abgeschlossenes Hochschulstudium, das dem DQR Niveau 6 zugeordnet (Bachelor oder Diplom FH) ist, in der Studienfachrichtung:

- ❖ Heilpädagogik mit der Schwerpunkt Inklusion (wie Heilpädagogik und Inklusion, Heilpädagogik, Heilpädagogik - Partizipation und Inklusion)

Abgeschlossenes Hochschulstudium, das dem DQR Niveau 6 zugeordnet (Bachelor, Diplom FH oder 1. Staatsprüfung) ist, im Studiengang

- ❖ Lehramt für Förderpädagogik mit dem Schwerpunkt Inklusion
- ❖ Erziehungswissenschaft: Inklusion und Diversität
- ❖ Management von Inklusion und Teilhabe
- ❖ Prävention, Inklusion und Rehabilitation (PIR) bei Hörschädigung

oder

Abgeschlossener Verwaltungslehrgang II

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse über Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung insb. der Bezirksverwaltung	sehr wichtig
Kenntnisse im Teilhabe- und Leistungsrecht von Menschen mit Behinderung (insbesondere BTHG)	sehr wichtig
Kenntnisse über die einschlägigen Rechtsnormen zur Antidiskriminierung sowie gründliche und umfassende Fachkenntnisse zur gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe und Nicht-Diskriminierung von Menschen mit Behinderung (UN-BRK, GG, Verfassung von Berlin, LGBG, BGG, AGG, LADG)	sehr wichtig
Kenntnisse in Barrierefreies Bauen (Landes BauO Bln und technische Baubestimmungen insbes. DIN 18040 1-3), Design for all	sehr wichtig
Kenntnisse in Digitale Barrierefreiheit, insbes. BIKTG Bln	sehr wichtig
Kenntnisse in den Zuständigkeiten und Verfahrensabläufen der Berliner Verwaltung (BezVG, VGG, AZG, GGO I)	wichtig
Erfahrungen in der behindertenpolitischen behördlichen und zivilgesellschaftlichen Netzwerk- und Gremienarbeit; Kenntnis der aktuellen behindertenpolitischen Diskurse; Erfahrungen in der Kommunikation von innovativen und teils konfliktbehafteten Themen und Aufgaben	sehr wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Ausgeprägte Beratungskompetenzen	sehr wichtig
Ausgeprägte Moderationskompetenzen	sehr wichtig
Fachkenntnisse sowie praktische im Bereich Projektmanagement, Organisationsentwicklung, Change Management	sehr wichtig

3.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	Gewichtungen
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 ▪ Erbringt die geforderten Leistungen auch in schwierigen Situationen in guter Quantität und Qualität ▪ Reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an	sehr wichtig

3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren ▪ Plant Arbeitsprozesse vorausschauend und agiert entsprechend ▪ bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben ▪ denkt ganzheitlich und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen	unabdingbar

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen ▪ Berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange ▪ setzt sich selbst und seinen/ihren Mitarbeiter_innen klare, eindeutige und umsetzbare Ziele	sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ▪ Erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ Revidiert/ modifiziert Entscheidungen auf Basis neuer Erkenntnisse	sehr wichtig

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ▪ Argumentiert bezogen auf den_die Gesprächspartner_in ▪ Hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer	unabdingbar

3.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. ▪ Verhält sich Gesprächspartner_innen gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ verhält sich offen und transparent ▪ Arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen	Sehr wichtig

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. ▪ Verhält sich Kund_innen gegenüber freundlich und aufgeschlossen ▪ begreift die Arbeit als Dienstleistung ▪ berät und unterstützt sachdienlich und zweckmäßig unter Berücksichtigung der belastenden Umstände der Ratsuchenden	sehr wichtig

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
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, UntSexIdGlG etc.) ▪ zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen	unabdingbar

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
Umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG 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 teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. ▪ weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann ▪ reflektiert die eigenen Denkmuster und Prägungen ▪ berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus	sehr wichtig

3.4 Führungskompetenzen

Strategische Kompetenz	Gewichtungen
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. ▪ Richtet Handeln auf langfristige Ziele aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab ▪ delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht ▪ liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte	Sehr wichtig

Personalentwicklungskompetenz	Gewichtungen
►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 Landesgleichstellungsgesetz im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz). ▪ fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiter_innen ▪ 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	sehr wichtig

Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtungen
►Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln. ▪ Reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe ▪ Zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil	sehr wichtig

Innovationskompetenz	Gewichtungen
►Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln. ▪ Initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ Bezieht Mitarbeiter_innen in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung ▪ Fördert innovative Ansätze von Mitarbeiter_innen, ist fehlertolerant	sehr wichtig

Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
►Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partner_innen innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen. ▪ organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit ▪ vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen	sehr wichtig