

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 11.09.2026

Bearbeiterin: Frau Djunovic

Stellenzeichen: SchulSport Z 11

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Schule, Sport Weiterbildung und Kultur

Schul- und Sportamt

Stellenbezeichnung

Fachbereichsleitung Schule und stellvertretende Amtsleitung im Schul- und Sportamt

Eingruppierung / Bewertung

A 13s

Stellen-ID

50048733

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Fachbereichsleitung für Schulplanung, Schulentwicklungsplanung, Schulorganisation, Bildungsmanagement und Bildungsmonitoring sowie stellvertretende Leitung des Schul- und Sportamtes

Grundsatzangelegenheiten der bezirklichen Schulplanung und Schulentwicklungsplanung unter rechtlichen, statistischen und situativ-aktuellen Gesichtspunkten:

1. Schulentwicklungsplanung (Bestands- und Bedarfsanalysen)
2. Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Bildung und Jugend sowie den Nachbarbezirken
3. Gründungen, Verlagerungen und Schließungen von Schulstandorten

Grundsätzliche Entwicklung von Konzeptionen im Rahmen der regionalisierten Schulentwicklungsplanung mit den Schwerpunkten:

1. Schulbau
2. Raumorganisation
3. Ausstattung einschließlich Bedarfs- und Bestandsanalysen

Grundsatzangelegenheiten der baulichen Schulträgeraufgaben unter den finanziellen Gesichtspunkten der Investitionsplanung (sachlich und haushaltsmäßige) Vorbereitung und Durchführung;

Abstimmungen mit den bezirklichen Fachämtern und -bereichen insbesondere Serviceeinheit Facility Management, Straßen- und Grünflächenamt, Stadtentwicklungsamt, Jugendamt und Fachbereich Sport; Abstimmungen mit den für Schulwesen, Jugend, Stadtplanung, Sport und Finanzen zuständigen Senatsverwaltungen, insbesondere hinsichtlich der Erschließung von Sondermitteln (Landes-, Bundes- bzw. EU-Programme)

Grundsatzangelegenheiten für die AG Schulorganisation unter rechtlichen, statistischen und situativ-aktuellen Gesichtspunkten:

1. Grundschulen und Sonderschulen
2. Integrierte Sekundarschulen und Gymnasien
3. Willkommensklassen
4. Abstimmung mit den Bezirken und den Gemeinden im Land Brandenburg

Bildungsmanagement:

Identifizierung relevanter Bildungsindikatoren;

Initiierung und Etablierung eines Leitbild- und Zielprozesses Bildung;

Formulierung von Handlungsbedarfen;

Aufbereitung der Ergebnisse für die Strategische Steuerungsrunde und das BA-Kollegium sowie für die operative Steuerungsebene;

Vorbereitung und Durchführung bezirklicher Bildungsfachkonferenzen;

Aufbau sowie Unterstützung regionaler Bildungsverbünde; Bildungsberatung; Koordination der

fachübergreifenden Zusammenarbeit aller bildungsrelevanten Akteure (verwaltungsintern und extern) in enger Abstimmung mit der Geschäftsstelle Kooperation Schule - Jugendhilfe („Bildungsbüro“)

Fachliche und rechtliche Beratung:

der Abteilungs- und Amtsleitung;

Bearbeitung der sich aus den Konzeptions- und Planungsaufgaben ergebenden personellen Folgerungen und Beratung der Schulaufsicht.

Erarbeitung von Vorlagen bzw. der Bearbeitung von Anfragen der BVV und des BA.

Öffentlichkeitsarbeit im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Konzeptions- und Planungsaufgaben einschließlich Teilnahme an Gremien und Ausschüssen; Vertretung des Schul- und Sportamtes nach außen

Führungsverantwortung:

Fachliche und personelle Leitung des für die Aufgabenerfüllung zuständigen Fachbereichs unter Beachtung der Schwerpunkte Verfahrensführung mit Ergebnis, Erarbeitung und Kontrolle;

Erstellen von dienstlichen Beurteilungen und Arbeitszeugnissen der Mitarbeiter/-innen des Teams

(Erstbeurteiler/-in)

Mitglied im Krisenstab

Anordnungsbefugnis gemäß geltender Geschäftsanweisung

Teilnahme an Veranstaltungen außerhalb der Rahmendienstzeit

Fachlich/inhaltliche Verantwortung für die Internetseiten des Schul- und Sportamts unter berlin.de.

2 Formale Anforderungen

(Gewichtungen entfallen hier)

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für Beamte/Beamtinnen der Laufbahngruppe 2 der allgemeinen Verwaltung -erstes Einstiegsamt sowie mehrjährige Führungserfahrung

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Allgemeine Verwaltungskenntnisse	sehr wichtig
Umfassende Kenntnisse des Schulrechts und begleitender Rechtsgebiete	unabdingbar
Kenntnisse des Verwaltungsrechts einschl. Verwaltungsverfahrenrechts	sehr wichtig
Kenntnisse des Aufbaus und der Funktionsweise der Berliner Verwaltung	sehr wichtig
Kenntnisse statistischer Methoden	sehr wichtig
Kenntnisse des Haushaltsrechts (LHO, VOL, VOB)	wichtig
Erfahrungen hinsichtlich Personalführung für die Leitungsaufgabe und der einzelnen Personalmanagementinstrumente § 6 VGG	sehr wichtig
Kenntnisse im Baurecht und Planungsrecht	wichtig
Kenntnisse im Bildungsmanagement/-monitoring	sehr wichtig
Kenntnisse Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen	sehr wichtig
PC-Anwenderkenntnisse im Umgang mit der Standardsoftware MS-Office und der Content Management-Software Imperia	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 ▪ erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert ▪ reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an	unabdingbar

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 ▪ setzt Arbeitsschwerpunkte	unabdingbar

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen ▪ entwickelt strategische Konzepte zur Schwerpunktsetzung beim Ressourceneinsatz ▪ erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des Handelns ▪ setzt sich selbst klare, eindeutige und umsetzbare Ziele	sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ▪ kommt zu rechtzeitigen und klaren Entscheidungen und kann diese sachlich begründen ▪ Revidiert/ modifiziert Entscheidungen auf Basis neuer Erkenntnisse ▪ setzt Prioritäten ▪ steht zu getroffenen Entscheidungen	sehr wichtig

3.2.5 Selbstständigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen. ▪ erledigt Aufgaben eigenverantwortlich und eigeninitiativ ▪ ergreift die Initiative, entwickelt eigene Ideen ▪ übernimmt für das eigene Handeln Verantwortung	unabdingbar

3.2.6 Informationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, mit Informationen selbstbestimmt, souverän, verantwortlich und zielgerichtet umzugehen ▪ hält keine wichtigen Informationen zurück ▪ gibt zielgerichtet Informationen ▪ fordert Rücksprache auf	sehr wichtig

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ▪ hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer ▪ stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein ▪ argumentiert bezogen auf den Gesprächspartner / die Gesprächspartnerin	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. ▪ fördert die kooperative Zusammenarbeit ▪ verhält sich Gesprächspartnern /Gesprächspartnerinnen gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ 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 Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen ▪ geht auf die Bedürfnisse der Kunden ein ▪ begreift die Arbeit als Dienstleistung	unabdingbar

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen. ▪ vermeidet Generalisierungen und Stereotype ▪ zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer ▪ begegnet Menschen verschiedenster Herkunft aufgeschlossen	sehr wichtig

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, 4. stellt sich auf fremde Kulturen ein unter Beibehaltung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenz 5. informiert sich über rechtliche und kulturelle Rahmenbedingungen anderer Kulturkreise und wendet das Wissen in der Praxis an 6. vermittelt den eigenen Standpunkt transparent und klar und reagiert situationsangemessen auf andere Verhaltensweisen	sehr wichtig

3.3.6 Konfliktfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. ▪ äußert Kritik, ohne dabei persönlich zu werden ▪ lässt Kritik anderer zu, setzt sich damit auseinander ▪ sucht bei Konflikten nach mehrheitlich getragenen Kompromissen	sehr wichtig

3.4 Führungskompetenzen

3.4.1 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. ▪ plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend ▪ richtet Handeln auf langfristige Ziele aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab ▪ erkennt Zielkonflikte und setzt sinnvolle Prioritäten	unabdingbar

3.4.2 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). ▪ erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ▪ begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für sein / ihr 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 gemäß § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 Sozialgesetzbuch IX	sehr wichtig

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtungen
Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln. ▪ greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein / ihr Handeln ein ▪ reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe ▪ zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil	sehr wichtig

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln. ▪ stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage ▪ initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ bezieht Mitarbeitende in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung	sehr wichtig

3.4.5 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. ▪ tritt vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen ein ▪ organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit	sehr wichtig