

Anforderungsprofil	Stand: Jan 2026 Ersteller/in: Stadt Stapl L
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stellentitel / Funktion: Leiter/in der Arbeitsgruppe Vorbereitende Bauleitplanung
Dienststelle: Bezirksamt Pankow von Berlin Geschäftsbereich Stadtentwicklung und Bürgerdienste Stadtentwicklungsamt FB Stadtplanung

1	Beschreibung des Arbeitsgebietes Anleiten und Führen der MA der Arbeitsgruppe mit folgenden Aufgaben: • Steuerung der Erarbeitung und Fortschreibung der Bereichsentwicklungsplanung und integrierter Stadtentwicklungskonzepte • Steuerung und Erarbeitung von Standortplanungen, Blockkonzepten, Nutzungs- und Gestaltungskonzepten, Fachplanungen • Vorbereiten und Durchführen von Wettbewerben, diskursiven Entwurfsprozessen und Workshopverfahren • Stellungnahmen zu B-Plänen der Nachbarbezirke bzw. Gemeinden, Stellungnahme zu Landschaftsplänen • Organisieren und Durchführen von Öffentlichkeitsbeteiligungen, Vorstellung der Planung in Gremien • Bearbeiten von Großen und Kleinen Anfragen sowie Petitionen • Vergabe von Planungsleistungen an Dritte, Erarbeiten von Werkverträgen, Kontrolle der Leistungserfüllung, Rechnungsprüfung • Bearbeiten von Drucksachen, Anfragen sowie Petitionen • fachliche Beratung von Bauherren, Architekten, Privaten und Dienststellen, Information und Erörterung • Klären und Aufbereiten besonders schwieriger, insbesondere rechtlicher Fragestellungen; • Grundsatzentscheidungen
	Bewertung: Entgeltgruppe E 14 Besoldungsgruppe

2	Formale Anforderungen <u>Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d):</u> Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium mit Masterabschluss oder Diplom, in den Studienrichtungen Stadt- und Regionalplanung, Raumplanung oder Architektur mit Schwerpunkt Städtebau sowie Geografie oder Urbanistik mit langjähriger praktischer Erfahrung, oder gleichwertige Kenntnisse und Erfahrungen mit langjähriger praktischer Erfahrung. <u>Bei Beamtinnen und Beamten (m/w/d):</u> Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe zwei (ehemals höherer Dienst) der technischen Dienste des Laufbahnzweiges des bautechnischen Dienstes
----------	--

Gewichtungen
entfallen hier

3. 3.1	Leistungsmerkmale Fachkompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)	☐	☒	☐	☐
3.1.2	Fundierte und umfassende Kenntnisse in dem Bereich verbindliche Bauleitplanung, Erschließungsplanung und städtebauliches Projektmanagement	☒	☐	☐	☐
3.1.3	Umfassende Kenntnisse in den Stadtentwicklungsthemen gesamtstädtische Entwicklung, Verkehr, Stadtökologie, Freiraumplanung, soziologische Aspekte der Stadtplanung, Infrastruktur, Gewerbe- und Zentrenentwicklung, Wohnungswirtschaft	☒	☐	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse und Erfahrungen mit interdisziplinären und prozessorientierten Arbeitsmethoden	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse der Administrationsstruktur der Berliner Verwaltung, möglichst Verwaltungserfahrung	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Kenntnisse im Werkvertragsrecht, bei der Vertragsabwicklung und beim Controlling	☐	☒	☐	☐
3.1.7	Breite Kenntnisse von partizipativen Methoden	☐	☒	☐	☐
3.1.8	Fundierte Kenntnisse des BauGB, BauNVO, PlanzVO, AGBauGB	☐	☒	☐	☐
3.1.9	Kenntnisse des Bauordnungsrechts und des Baunebenrechts einschließlich des Umweltrechts	☐	☒	☐	☐
3.1.10	Kenntnisse des Vertrags- und Vergaberechts nach BGB, VOB, VOF, VOL, HOAI, RPW 2008	☐	☒	☐	☐

3.1.11	Anwendungsebezogene EDV-Kenntnisse MS Office, MS Projekt, CAD+ und GIS-basierte Anwendungen	☐	☐	☒	☐
3.1.12	Kenntnisse des einschlägigen allgem. Verwaltungsrechts und der Landesvorschriften (AZG, BezVG, VerVfG, VwGO, LHO, GGO	☐	☒	☐	☐
3.1.13	Fundierte Kenntnisse im Dienst- und Personalrecht Personalentwicklungsinstrumente, PersVG, LGG, SGB IX	☐	☐	☒	☐

3.2	Persönliche Kompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► <i>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</i>	☒	☐	☐	☐
	• arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient				
	• arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen				
	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
	• geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran				
	• hinterfragt, vertieft und erweitert eigenes Wissen und Kenntnisse				
	• bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibend guter Qualität				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</i>	☒	☐	☐	☐
	• versteht es, eine Aufgabe strukturell vollständig zu erfassen, aufzubereiten und die zur Verfügung stehende Zeit sinnvoll einzuteilen				
	• sorgt für rationelle Arbeitsabläufe und gute Koordination aller Beteiligten				
	• erkennt frühzeitig Hemmnisse und Risiken für den Zeitablauf des Planungsprozesses und leitet erforderliche Schritte ein				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</i>	☒	☐	☐	☐
	• handelt systematisch, strukturiert und zielgerichtet				
	• überblickt Gesamtzusammenhänge				
	• erledigt Aufgaben zeitnah und termingerecht				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen</i>	☒	☐	☐	☐
	• trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen				

	• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab
	• steht zur eigenen Entscheidung/Wort
	• trifft nachvollziehbare, ergebnisorientierte Entscheidungen in angemessener Zeit

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit				
	► <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen</i>	☒	☐	☐	☐
	• argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
	• arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit				
	► <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben</i>	☒	☐	☐	☐
	• akzeptiert mehrheitlich getroffene Entscheidungen und vertritt sie loyal nach außen				
	• fördert die sachliche und menschliche Zusammenarbeit im Team zur effizienten Aufgabenerfüllung				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung				
	► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen</i>	☐	☒	☐	☐
	• argumentiert verständlich und adressatenbezogen				
	• beachtet das Zeitfenster des Auftraggebers				
3.3.4	Diversity-Kompetenz				
	► <i>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</i>	☐	☒	☐	☐
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LBG, UntSexIdGlG etc.)				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel				

	berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► <i>Fähigkeit, gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</i> 1. <i>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</i> 2. <i>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</i> 3. <i>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</i>	☐	☒	☐	☐
	weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente und deren Abbau an				
	lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden				
	berücksichtigt die Belange von Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				

3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind)	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.4.1	Strategische Kompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 1/ FE 3 =2/ FE 2 = 3 / FE 1 = 4) ► 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	☐	☐	☐	☒
	überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
	richtet Handeln auf langfristige Ziele aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 4/ FE 3 = 4/ FE 2 = 4 / FE 1 =4) ► 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)	☒	☐	☐	☐
	erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				
	spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback				
	baut vertrauensvolle Arbeitsbeziehung auf				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 3/ FE 3 = 4/ FE 2 = 4 / FE 1 =4) ► 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				
	geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
3.4.4	Innovationskompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 1/ FE 3 =2/ FE 2 = 4 / FE 1 =4)	☐	☐	☐	☒

	► <i>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln</i>				
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	• bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 1/ FE 3 = 2/ FE 2 = 3 / FE 1 =4) ► <i>Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, innerhalb und außerhalb offen und zielbezogen partnerschaftlich neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen</i>				
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	• organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit				