

(Dienstkräfte mit Führungsverantwortung)

Anforderungsprofil <u>II D 2</u>	Stand: 11.09.2026 Ersteller/in: Herr Heitele (Stellenzeichen) II D
---	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen,
Abt. II – Städtebau und Projekte, Referat II D

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: EG 14 TV-L (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) <u>Gruppenleitung für die Gruppe II D 2 (Wettbewerbe, Städtebau und Freiraumplanung)</u> Daneben umfasst das Arbeitsgebiet insbesondere folgende Aufgaben: 1. Vorbereitung, konzeptionelle Entwicklung, Koordination, Steuerung, Dokumentation und Nachbetreuung von landschaftsplanerischen und städtebaulichen Ideen- und Realisierungswettbewerben und anderen Auswahlverfahren, insbesondere auch - Betreuung von Gutachten und vergleichenden Vorplanungen im Zusammenhang mit diesen Verfahren, - Konzeptionierung und Durchführung von Beteiligungsverfahren bei den oben genannten Verfahren. 2. Konzeption und Weiterentwicklung von Wettbewerbs- und anderen Verfahren, auch Partizipationsverfahren im Zusammenhang mit Wettbewerben, insbesondere auch - Grundsatzangelegenheiten hinsichtlich städtebaulicher und freiraumplanerischer Wettbewerbe und Verfahren - Beratung öffentlicher Bedarfsträger und Bauherren hinsichtlich städtebaulicher und freiraumplanerischer Wettbewerbe und Verfahren 3. Engagement für die Baukultur und Schaffung von Akzeptanz für baukulturelle Fragestellungen in Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit insbesondere - städtebauliche und landschaftsplanerische Themenstellungen, - Beratung der Abteilungsleitung, weiterer Fachabteilungen und der Hausleitung der SenStadt zu baukulturellen Fragestellungen, - Erstellung, Mitzeichnung und Votierung von Vorgängen mit baukultureller Bedeutung. 4. Konzeption und Ausarbeitung von Fachtexten und -vorträgen sowie fachliche Koordination von Ausstellungen und Symposien zu obigen Themen in der Zuständigkeit der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen.
-----------	---

2.	Formale Anforderungen Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Masterabschluss oder Diplom) der Fachrichtung Städtebau, Stadtplanung oder Landschaftsarchitektur oder -planung oder
-----------	--

Gewichtungen
entfallen hier

	eines vergleichbaren Studienganges mit der vorab genannten Schwerpunktsetzung.
	Ferner ist eine mehrjährige Erfahrung mit operativen Führungsaufgaben z.B. durch die Leitung einer Arbeitsgruppe bzw. von Projekten erwünscht.

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	Vertiefte Erfahrungen und Fachkenntnisse in der Vorbereitung und Koordination von städtebaulichen und landschaftsplanerischen Wettbewerben.	X			
3.1.3	Sehr gute Kenntnisse der für die Baukultur relevanten Fachleute.		X		
3.1.4	Praktisch fundierte Kenntnisse mit partizipatorischen Planungsverfahren.		X		
3.1.5	Kenntnisse der Richtlinie für Planungswettbewerbe (RPW 2013), der Vergabeverordnung (VgV), der Landeshaushaltsordnung (LHO), der AV LHO.		X		
3.1.6	Kenntnisse der HOAI, DIN 276 und DIN 277, der Anweisung Bau und der Verwaltungsvorschriften für das Aufgabengebiet			X	
3.1.7	Erfahrungen im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden u.a.			X	
3.1.8	Englische Sprachkenntnisse auf B1-Niveau.				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		
	• nimmt große Informationsmengen in kurzer Zeit auf und verarbeitet diese				
	• entwickelt, erprobt bzw. initiiert und steuert Ideen				
	• steht Veränderungsinitiativen aufgeschlossen gegenüber				
	• zeigt Interesse am persönlichen Veränderungsprozess				
	• zeigt durch aktives Handeln die Bereitschaft, den Veränderungs-prozess mit zu gestalten				
	• übernimmt Verantwortung für die persönlich-berufliche Weiterent-wicklung				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• bearbeitet Vorgänge termintreu, beherrscht Zeiteinteilung und Zeitmanagement				
	• koordiniert Arbeitsabläufe sach- und zeitgerecht				
	• stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	X			
	• beachtet Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns				
	• bewertet auch rechtliche Instrumente wirtschaftlich				
	• schätzt wirtschaftliche Zusammenhänge und Auswirkungen ein				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	X			
	• bezieht klare Standpunkte und verantwortet Entscheidungen				
	• macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent				
3.2.5	Belastbarkeit ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.		X		
	• behält in Stresssituationen den Überblick und handelt besonnen				
	• konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten und Ressourcen effektiv ein				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	• hört aktiv zu, hinterfragt und lässt ausreden				
	• tritt höflich, sicher und kompetent auf				
	• informiert rechtzeitig und umfassend				
	• gibt klare, verständliche Erklärungen				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• kritisiert sachlich und konstruktiv, ohne andere zu verletzen				
	• kann sich selbst Fehler eingestehen, lässt Kritik zu und setzt sich damit auseinander				
	• nimmt Konflikte frühzeitig wahr und trägt zur Lösung bei				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		X		
	• nimmt sich angemessen Zeit, rechtsrelevante Fragen zu klären				
	• verhandelt zielorientiert				
	• bezieht Ziele und Interessen von Verhandlungspartnerinnen und -partnern mit ein				
	• geht auf Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden ein				
	• verhält sich einfühlsam, geduldig und ausgleichend				
3.3.4	Diversity-Kompetenz ► 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.			X	
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, 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.				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► 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 teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.			X	
	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.				

3.4	Führungskompetenzen				
3.4.1	Strategische Kompetenz ► 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.		X		
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg,				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte.				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz ► 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).		X		
	• 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				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz ► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.		X		
	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe,				
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil.				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.	X			
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz ► 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.		X		
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen.				