

Anforderungsprofil I A 2 BesGr. A 16	Stand: 21.05.2025 Ersteller: Herr Tonndorf Stellenzeichen: I A
---	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung,
Bauen und Wohnen
Abt. I –Stadtplanung-
Referat I A

1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:

(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

Leitende/r Baudirektor/in zur Leitung der Gruppe „Stadtentwicklungsplanung Zentren, Wirtschaft, Klima, gesamstädtische Entwicklungsstrategien“

Einordnung des Arbeitsgebietes

Kernaufgaben des Referats Stadtentwicklungsplanung sind

- zum einen Entwicklungsprozesse sowie Trends zu erfassen und für die Strategische Stadtentwicklung und Politikberatung zu bewerten,
- zum anderen thematische und integrierte Stadtentwicklungspläne und -konzepte.

Pilotvorhaben und in der Regel zeitlich befristete Initiativprojekte umsetzen die strategischen Stadtentwicklungskonzepte.

Zum Selbstverständnis des Referats zählt, dass die inhaltlichen Schwerpunktsetzungen abhängig von der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung sich verändern und das Aufgabenspektrum sich mit diesen Schwerpunktverlagerungen weiterentwickelt. Projektarbeit hat einen hohen Stellenwert im Referat.

Auch in der Gruppe „Stadtentwicklungsplanung Zentren, Wirtschaft, Klima, gesamstädtische Entwicklungsstrategien“ bilden Stadtentwicklungspläne bzw. Stadtentwicklungskonzepte die Kernaufgaben. Tätigkeits-Schwerpunkte der Gruppenleitung I A 2 sind die inhaltliche Verantwortung sowie die souveräne Vertretung derer Ergebnisse in Politik, Fachabstimmungen und Öffentlichkeit der Fachaufgaben.

Die Arbeit vollzieht sich in erheblichem Umfang in ebenen- und fachübergreifender Projektarbeit. In diesem Zusammenhang sind Projektleitungs- und Managementkompetenzen sowie Team- und Kommunikationsfähigkeit von herausgehobener Bedeutung.

Fachaufgaben

- Analyse und Prognose stadtentwicklungsplanerischer Trends (Einzelhandel, Wirtschaftsgeografie, Stadtklima etc.)
- Sondierung neuer stadtentwicklungsbezogener Entwicklungen und Trends
- Stadtentwicklungsplanung Zentren, Wirtschaft und Klima
- gesamstädtische Stadtentwicklungskonzepte und Stadtentwicklungsstrategien
- Konzeption und Durchführungsorganisation des Veranstaltungsformats Stadtforum

- Pilotvorhaben Zentreninitiative Mittendrn Berlin
- Gesetzgebung und Rechtsverordnungen zu Immobilien und Standortgemeinschaften
- Mitwirkung an stadtentwicklungsplanerischen Aspekten der Bodenpolitik bzw. der Liegenschaftspolitik (Portfolioausschuss)

Tätigkeiten

- Projektleitung und -management
- Konzeptionelle Tätigkeiten (Analyse, Prognose, Konzepte, Strategien, Umsetzungsstrategien)
- Aufbereitung von Ergebnissen zur fachlichen und politischen Präsentation und Entscheidung
- Beurteilung von Strategien, Konzepte und Programmen aus stadtentwicklungsplanerischer Perspektive
- Einbringen stadtentwicklungsplanerischer Ziele in Planungsverfahren Dritter (z.B. FNP, B-Pläne) bzw. in Liegenschaftspolitik
- Vertretung von Belangen, Zielen und Ergebnissen nach innen und außen (schriftlich und mündlich)
- Stellvertretende Referatsleitung

Führungsaufgaben

- Führung der Mitarbeitenden auf der Grundlage moderner Personalmanagementinstrumente unter Berücksichtigung der Frauenförderung und des Schwerbehindertenrechts
- Führungsverantwortung

2. Formale Anforderungen

Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Masterabschluss oder Diplom) der Fachrichtungen Stadt- und Regionalplanung bzw. Raumplanung und Erfüllung der laubahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des technischen Dienstes des Laufbahnzweiges Städtebau.

Eine langjährige praktische Berufserfahrung auf dem Gebiet der räumlichen Planung und des Verwaltungshandelns, breite und tiefe Kenntnisse der einschlägigen gesetzlichen Grundlagen (insbesondere BauGB, AGBauGB, Umweltrecht), Kenntnisse des öffentlichen und privaten Rechts, der rechtlichen, politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen des Planungshandelns Beherrschung und Anwendung wissenschaftlicher Arbeitsmethoden sowie ein sehr hohes Maß an Verhandlungs- und Überzeugungsgeschick im Umgang mit Akteuren im Planungsprozess (private Investoren, Gebietskörperschaften, Landesbehörden, Träger öffentlicher Belange) sind erwünscht.

Eine langjährige Erfahrung in der Führung einer Arbeitsgruppe ist ebenfalls erwünscht.

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	Konzeptionelle Fähigkeiten in der strategischen Stadtentwicklungsplanung	X			
3.1.3	Kenntnisse des Bau- und Planungsrechts		X		
3.1.4	Kenntnisse räumlicher Informationssysteme			X	
3.1.5	Politikverständnis, Erfahrungen und Aufgeschlossenheit gegenüber den Belangen verschiedener Akteurs und Interessensgruppen in der Stadtentwicklungspolitik	X			
3.1.6	Kenntnisse wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und sozialer Entwicklungstrends	X			
3.1.7	Beherrschen der Projektmanagement-Instrumente und deren Anwendung bei der Steuerung von Entwicklungsvorhaben, Erfahrung in der Projektarbeit	X			
3.1.8	Englische Kenntnisse			x	
3.1.9	Verwaltungserfahrung		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			
	• behält den Überblick und reagiert überlegt				
	• arbeitet konstant, auch unter Stress				
	• antizipiert Problemlagen und zeigt Lösungsansätze auf				
	• kann komplexe Sachverhalte zügig erschließen und kann sich zügig in neue Sachverhalte einarbeiten				
	• denkt integriert und vernetzt				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren		X		
	• strukturiert Aufgaben ergebnisorientiert				
	• beachtet Rahmenbedingungen und stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
	• delegiert Aufgaben und hält zuverlässig Termine ein				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• setzt Prioritäten				
	• setzt persönliche Ressourcen ergebnisorientiert ein				
	• plant mit den vorhandenen personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen				
	• organisiert Arbeitsabläufe vorausschauend und nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten				
	• arbeitet mit Instrumenten des Projektmanagements und der Arbeitsplanung (Jahresplanung etc.)				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen	X			
	• kann eigene Entscheidungsspielräume sehr gut einschätzen und wahrnehmen bzw. wann Entscheidungen angemessen mit anderen Entscheidungsträgern rückzukoppeln sind				
	• systematisiert die zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung				
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen				

3.2.5	Selbständigkeit ► Fähigkeit den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen	x			
	• übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln bzw. das Handeln des Arbeitsbereichs				
	• setzt realistische Ziele und die erforderlichen Schwerpunkte				
	• besitzt hohe Motivation				
3.2.6	Strategisches und komplexes Denken und Planen ► Fähigkeit komplexe Sachverhalte zu durchdringen und Handlungserfordernisse aufzuzeigen	x			
	• durchdenkt und entwickelt Strategien für die Themenfelder des Aufgabengebiets				
	• zeigt konzeptionelle Perspektiven und Konsequenzen auf				
	• erkennt und nutzt Zusammenhänge				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	x			
	• hört aktiv zu, fragt nach, reflektiert und lässt ausreden				
	• informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
	• wendet sich Gesprächspartnern zu, hält Blickkontakt				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	x			
	• stellt win-win-Situationen her				
	• ist gegenüber Team verlässlich				
	• ist gegenüber leitungsebene loyal und verlässlich				
	• argumentiert bezogen auf den / die Gesprächspartner/in				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		x		
	• richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der gebotenen Wirtschaftlichkeit)				
	• vermittelt Entscheidungen nachvollziehbar				
	• argumentiert verständlich bezogen auf den jeweiligen Adressaten bzw. Gesprächspartner				
	• macht Arbeit und Ergebnisse durch Informationen transparent				
	• informiert adressatengerecht				
	• verhält sich Dritten gegenüber freundlich und aufgeschlossen				
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 entsprechen-der 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				

		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				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
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,				
	• motiviert, fördert und fordert das Team				
	• 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				
	• bindet sich in Netzwerke ein und pflegt diese				
	• verfügt über passende und moderne Präsentationskenntnisse				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				