

<b>Anforderungsprofil</b>	Stand: 26.01.2026 Ersteller/in: Profé (I AbtL)
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:  
Senatsverwaltung für  
Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen  
Abt. I, Stadtplanung

1.	<p><b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b> <b>(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</b></p> <p><b>Leitung der Abteilung I – Stadtplanung</b></p> <p><b>Einordnung des Arbeitsgebietes</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Die Abteilung I der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen ist die zentrale Strategieeinheit für die Berliner Stadtentwicklung. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, die räumlich-integrierte Entwicklung Berlins unter Berücksichtigung des Umlands strategisch vorzubereiten und zu steuern. Hier werden die Grundlagen für nachfolgende formelle und informelle Planungen erarbeitet. Von der regionalen und gesamtstädtischen Planung über stadtplanerische Konzepte bis zu ministeriellen Fragestellungen des allgemeinen Städtebaurechts mit Bezug zur verbindlichen Bauleitplanung und Vorhabenzulassung ist die Abteilung umfassend planerisch und planungsrechtlich tätig.</li><li>Die Aufgaben werden interdisziplinär und fachübergreifend sowohl in Projekten als auch in der Linienverantwortung bearbeitet. Die Abteilungsleitung fungiert als Schnittstelle zwischen Politik und Fachverwaltung und arbeitet intensiv mit anderen Senats- und Bezirksverwaltungen, Nachbargemeinden sowie weiteren Verwaltungen und Einrichtungen im Land Brandenburg zusammen. Ebenso steht die Abteilung im Austausch mit Verbänden und Interessensgruppen. Für die Aufgaben sind ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Durchsetzungs- und Leistungsfähigkeit von besonderer Bedeutung.</li></ul> <p><b>Fachaufgaben</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Erarbeitung strategischer Konzepte, u.a. Stadtentwicklungspläne Wohnen, Wirtschaft, Zentren, Klima, Strategie zur integrierten Infrastrukturplanung für soziale und stadttechnische Infrastruktur</li><li>Bevölkerungsprognose, Stadtwissen (u.a. Monitoring Soziale Stadtentwicklung), Aufbereitung von Geodaten (Flächeninformationssysteme)</li><li>Projekte zur Mehrfachnutzung sozialer Infrastruktur, Zentrenstärkung (Wettbewerb Mittendrin Berlin!)</li></ul>
----	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionalplanung, Regionalentwicklung (einschl. dt.-poln. Raumordnungsausschuss), Kommunales Nachbarschaftsforum e.V., Berlin-Brandenburg-Beauftragter der SenStadt</li> <li>• Flächennutzungsplanung</li> <li>• Stadtplanerische Konzepte (z. B. Stadteingang West)</li> <li>• Grundsatzfragen der Stadtplanung (u.a. Kompensationsmanagement, Koordinationskonzepte, Zentraler Raum für Beteiligung)</li> <li>• Ministerielle Grundsatzangelegenheiten des allg. Städtebaurechts mit Bezügen zum EU- und Bundesrecht. Erarbeitung von Gesetzesvorlagen, Verwaltungsvorschriften und Arbeitshilfen auf Landesebene; Erschließungs- und Erschließungsbeitragsrecht</li> <li>• Geschäftsstelle verbindliche Bauleitplanung, Plankammer des Landes Berlin</li> <li>• Rechtsaufsicht Bebauungspläne und Vorhabenbezogene Bebauungspläne</li> <li>• Städtebauliche und planungsrechtliche Prüfung von Einzelvorhaben, insb. bei Zulassung von Botschaften, Bauten des Bundes und der Länder sowie bei Widersprüchen gegen Entscheidungen der Bezirke</li> <li>• Geschäftsstelle „Digitale Planung Berlin“ (DiPlan Berlin), Umsetzung und Betrieb der vollständigen Digitalisierung des Bebauungsplanverfahrens.</li> </ul>
--	--

<b>2.</b>	<p><b>Formale Anforderungen</b></p> <p>Abgeschlossenes Hochschulstudium (Mastergrad oder gleichwertiger Abschluss) der Fachrichtung            - Stadt- und Regionalplanung,            - Stadtplanung,            - Raumplanung mit den Schwerpunkten Städtebau oder Stadtplanung oder            - Urban Design/ Urbanistik            bzw. vergleichbare Studienfachrichtungen mit der Studienvertiefung Städtebau/Stadtplanung.</p> <p>Mehrere Jahre berufliche Erfahrung als Führungskraft, davon mindestens zwei Jahre Erfahrung in der Leitung größerer Organisationsbereiche mit Personalverantwortung</p> <p>Umfassende Kenntnisse und langjährige einschlägige Berufserfahrung in der Stadtentwicklung, Stadtplanung und räumlichen Planung sowie im Verwaltungshandeln</p> <p>Als Beamtin / Beamter: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahnguppe 2 der Laufbahnfachrichtung technische Dienste, Laufbahnzweig Städtebau</p>	Gewichtungen entfallen hier
-----------	--	-----------------------------

<b>3. Leistungsmerkmale</b>		<b>Gewichtungen *</b>			
<b>3.1.</b>	<b>Fachkompetenzen</b>	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse und Erfahrungen in der Stadtentwicklung, Stadtplanung und räumlichen Planung	x			
3.1.2	Kenntnisse des allgemeinen Städtebaurechts sowie dazugehöriger Rechtsbereiche des Bau-, Umwelt- und Verwaltungsrechts (BauGB, AGBauGB, BauOBlN, BNatSchG, UVPG, VwVfG, VwGO und landesrechtlicher Regelungen)	x			
3.1.3	Kenntnisse der Berliner Flächennutzungsplanung und Stadtentwicklungsinstrumente		x		
3.1.4	Kenntnisse des Berliner Verwaltungsaufbaus und des Zusammenwirkens der Berliner Verwaltung einschl. der relevanten gesetzlichen Grundlagen, (insb. VvB, LOG, BezVwG)			x	
3.1.5	Aufgeschlossenheit gegenüber gesellschaftspol. Fragen		x		
3.1.6	Erfahrungen im Projektmanagement sowie projektorientierter Führung		x		
3.1.7	Erfahrungen im Umgang mit politischen Gremien		x		
3.1.8	Beherrschung und Anwendung wissenschaftlicher Arbeitsmethoden (Methodenkompetenz; Kenntnisse über den Stand wissenschaftlicher Diskussionen; Beauftragung, Bewertung und Diskussion wissenschaftlicher Untersuchungen; Übertragung von Ergebnissen in rechtliche Regelungen sowie Verwaltungshandeln)		x		
3.1.9	Verhandlungs- und Überzeugungsgeschick im Umgang mit Akteuren im Planungsprozess (private Investoren, Gebietskörperschaften, Landesbehörden, Träger öffentlicher Belange)	x			
3.1.10	Kenntnisse des öffentlichen und privaten Rechts, der rechtlichen, politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen des Planungshandelns	x			
3.1.11	Kenntnisse des Haushaltsrechts für die Haushaltsverantwortung und Personalplanung sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse zur Ressourcensteuerung und Kontrolle sowie Fähigkeit, mit Ressourcen ökonomisch umzugehen		x		
3.1.12	Kenntnisse der Grundlagen des Personalmanagements und moderner Personalmanagementinstrumente; konkrete Vorstellung von Personalentwicklung, Teamarbeit/ Teambildungsprozessen; Kenntnisse unterschiedlicher Führungskonzepte; Kenntnisse in Personal- bzw. Organisationsentwicklung; Kenntnisse des Arbeitsschutzes und Gesundheitsmanagements; Gender- und Diversity-Kompetenz; Kenntnisse des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration (PartlIntG) und des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms Berlin (GPR),	x			
3.1.13	Kenntnisse im Verwaltungs- und öffentlichen Dienstrecht sowie des AGG, PersVG, LGG und SGB IX sowie der allgemeinen verwaltungsspezifischen Standards			x	

\*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

3.2	Persönliche Kompetenzen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
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		
	● überzeugt andere durch Kompetenz und besitzt Selbstvertrauen				
	● löst Aufgaben ergebnisorientiert und denkt in größeren Zusammenhängen				
	● behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und bleibt bei der Sache				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		x		
	● entscheidet rechtzeitig termingerecht und klar				
	● plant und ordnet Aufgaben, Arbeitsschritte sowie Termine vorausschauend und realistisch, sach-, zeit- und personengerecht				
	● delegiert Aufgaben und Verantwortung mit klaren und realistischen Ziel- und Zeitvorgaben				
	● konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		x		
	● plant frühzeitig und realistisch				
	● informiert zeitnah und aufgabenorientiert				
	● entwickelt selbst neue Ideen zur Geschäftsprozessoptimierung und hält andere dazu an				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	x			
	● erkennt rechtzeitig Entscheidungsbedarfs und greift sie auf				
	● überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen				
	● erkennt und wägt Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab.				
3.2.5	Selbstständigkeit/Verantwortungsbereitschaft ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.	x			
	● strebt nach Verantwortung, erkennt seinen/ihren Verantwortungsbereich und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wägt Vor- und Nachteile ab, prüft und hinterfragt deren Folgen</li> <li>• setzt klare und realistische Ziele und die erforderlichen Schwerpunkte, schließt und überprüft Zielvereinbarungen</li> </ul>	
--	---	--

3.3	<b>Sozialkompetenzen</b>	<b>Gewichtungen</b>			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	x			
	● informiert zeitnah und umfassend und stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
	● zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft geht auf andere offen und aktiv zu, ist zugewandt; verhält sich kollegial, fragt nach, verhält sich nicht wertend, hört aktiv zu				
	● gibt Informationen zielgerichtet und in verständlicher Form weiter, präsentiert und moderiert strukturiert und adressatengerecht im gebotenen Zeitrahmen				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	x			
	● arbeitet konstruktiv, vertrauensvoll und respektvoll mit anderen zusammen, teilt Wissen				
	● lässt sich beraten und nimmt Ideen anderer auf, eröffnet Handlungsspielräume				
	● nimmt Konflikte frühzeitig wahr, spricht sie an und strebt tragfähige Lösungen, Kompromisse, Konsens an, hält Konflikte und Widerstände aus				
	● Lässt Kritik an der eigenen Person oder dem eigenen Verhalten zu, ist selbtkritisch, übt sachlich Kritik				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		x		
	● argumentiert verständlich bezogen auf den jeweiligen Adressaten bzw. Gesprächspartner				
	● geht offen auf andere zu				
	● vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar, vertritt dienstliche Interessen				
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		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)</li> <li>• ist fähig zum Perspektivwechsel, versteht und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster</li> <li>• berücksichtigt die Forderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> <li>• identifiziert Unterschiede und Gemeinsames sowie Ungleichbehandlungen und wirkt aktiv auf Chancengleichheit hin</li> </ul>	
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an</li> <li>• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> <li>• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>	x

3.4	Führungskompetenzen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
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. <ul style="list-style-type: none"><li>• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg</li><li>• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte</li></ul>	x			
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). <ul style="list-style-type: none"><li>• erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeitenden</li><li>• begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung</li><li>• spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles zeitnahe Feedback</li><li>• führt individuell, erkennt Belastbarkeits- und Leistungsgrenzen</li><li>• 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</li></ul>	x			
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. <ul style="list-style-type: none"><li>• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe</li><li>• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil</li></ul>		x		

3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.  • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe		x		
		x			
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 • verfügt über Moderations- und Präsentationstechniken				