

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stand: 9.4.2025

erstellt von: Susanne Walter

Stellenzeichen: Stadt AL

Stellentitel: Gruppenleitung Städtebauförderung
Funktion: gleichlautend
Dienststelle: Bezirksamt Reinickendorf von Berlin Abteilung Stadtentwicklung Stadtentwicklungsamt Fachbereich Stadtplanung und Denkmalschutz

1	Beschreibung des Arbeitsgebietes (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)
----------	---

- Entwicklung von Strategien und Entwicklungskonzepten zu Städtebaufördermaßnahmen.
- Wissen über relevante Förderprogramme, Recherche zu neuen Programmen und Auskunftspflicht für Anfragen aus dem politischen und fachlichen Raum zu Förderprogrammen.
- Vorbereitung und Bearbeitung von vorausgehenden Untersuchungen (ISEK-Integrierte Stadtentwicklungskonzepte, IHEK-Integrierte Handlungskonzepte).
- Festlegung der Förderziele in Abstimmung bezirksintern und mit den Fördergebern (Senatsverwaltung).
- Wahrnehmung bezirklicher Interessen bei Förderprojekten mit gesamtstädtischer Bedeutung.
- Inhaltliche und planerische Vorbereitung und Projektsteuerung komplexer Fördervorhaben, insbesondere von Maßnahmen im öffentlichen Raum.
- Koordination der Maßnahmen der Förderprogramme mit den betroffenen Eigentümer/innen, Trägern und sonstigen Betroffenen.
- Abstimmung der Fördermaßnahmen mit den relevanten Verwaltungsstellen auf bezirklicher, Landes- und Bundesebene.
- Vertragsgestaltung, Anleitung und Kontrolle Gebietsbeauftragte/r und weiterer Dienstleistender.
- Vorbereitung und Votierung von Entscheidungsvorlagen für das Bezirksamt und weitere politische Gremien

Hervorzuhebende Sonderaufgaben:

Bewertung		
Entgeltgruppe:	E 13	Besoldungsgruppe: A 13S
Gutachten vom:	Bewertungsvermutung 16.07.2021	

2	Formale Anforderungen	Gewichtungen entfallen hier
---	-----------------------	--------------------------------

Für Beamtinnen/Beamte (m/w/d):

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) der Laufbahnfachrichtung Technische Dienste (Laufbahnzweig bautechnische Dienste / Städtebau).

Für Tarifbeschäftigte (m/w/d):

Fachhochschulabschluss/Hochschulabschluss oder Bachelor/Master in einer der folgenden oder vergleichbaren Fachrichtungen: Stadtplanung, Städtebau, Architektur, Landschaftsplanung in Verbindung mit einer mindestens einjährigen Berufserfahrung.

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, UntSexldGIG etc.)	☐	☐	☒	☐
3.1.2	Umfassende Kenntnisse zum Personalmanagement, insbesondere über die Ziele und Inhalte der Rahmen-Dienstvereinbarung Personalmanagement, zum Gesundheitsmanagement einschl. BEM sowie zum Wissensmanagement	☐	☒	☐	☐
3.1.3	Kenntnisse zum Personalvertretungsrecht • kennt die personalvertretungsrechtlichen Vorschriften sowie die Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Integration schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen (insbesondere PersVG, LGG, SGB IX)	☐	☐	☒	☐
3.1.4	Sehr gute Kenntnisse im Förderrecht auf EU-, Bundes- und Landesebene • Kennt alle derzeitigen und geplanten Förderprogramme mit Relevanz für die Stadtentwicklung	☒	☐	☐	☐
3.1.5	Umfassende Kenntnisse des Planungsrechts (BauGB, BauNVO, WoAufG Bln, BO58, BauNPl, FNP)	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Umfassende Kenntnisse des besonderen Städtebaurechts	☐	☒	☐	☐
3.1.7	Kenntnisse des Baunebenrechts (Denkmalrecht, Immissionsrecht, Naturschutzrecht)	☐	☐	☒	☐
3.1.8	Umfassende Kenntnisse des Verwaltungs- und Vergaberechts • Kennt Verwaltungs- und Vergabevorschriften mit Relevanz für das Arbeitsgebiet.	☐	☒	☐	☐
3.1.9	Gute Kenntnisse über Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung • Kennt alle für die Förderprogramme relevanten Verwaltungseinheiten und deren Zuständigkeiten.	☐	☐	☒	☐

3.1.10	Betriebswirtschaftliche Kenntnisse • Kennt grundsätzliche Regeln betriebswirtschaftlichen Handelns.	☐	☐	☐	☒
3.1.11	Umfassende Kenntnisse der Haushaltsführung • Kennt die LHO und deren Ausführungsvorschriften, um wirtschaftlich mit öffentlichen Mitteln zu agieren.	☒	☐	☐	☐
3.1.12	Gute Kenntnisse der einschlägigen Fachsoftware und Anwendung der Standardsoftware	☐	☐	☒	☐

	► Erläuterung der Begriffe Gewichtungen • 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	☐	☒	☐	☐
	• ist gleichbleibend aktiv, zeigt keine Leistungsschwankungen				
	• behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick				
	• resigniert nicht bei Rückschlägen				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren	☒	☐	☐	☐
	• plant frühzeitig und realistisch				
	• legt Arbeitsergebnisse zu den vorgegebenen bzw. vereinbarten Terminen bzw. zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor				
	• koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit-, und personengerecht				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen	☐	☒	☐	☐
	• behandelt komplexe Sachverhalte ganzheitlich				
	• verliert sich nicht in Nebensächlichkeiten				
	• plant den Zielerreichungsprozess				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen	☐	☒	☐	☐
	• berücksichtigt bei Entscheidungen auch künftige Entwicklungen				
	• entscheidet zeitnah und nachvollziehbar und übernimmt für die eigenen Entscheidungen Verantwortung				
	• hält Vereinbarungen ein				

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	☒	☐	☐	☐
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen				
	• äußert Inhalte kurz und präzise				
	• lässt andere ausreden, fragt nach				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit		☒	☐	☐
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben				
	• geht auf andere zu und integriert sie in Prozesse bzw. Verfahren				
	• trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung	☐	☒	☐	☐
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen				
	• äußert sich verständlich und adressatenbezogen				
	• verhält sich der Kundschaft gegenüber freundlich und aufgeschlossen und geht auf ihre Bedürfnisse ein				
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.				
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.),				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel,				
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 teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie				
3.3.5	3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.				

	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	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	☐	☐	☒	☐
	überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
	Wählen Sie ein Element aus.				
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)	☐	☒	☐	☐
	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				
	Wählen Sie ein Element aus.				
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	☐	☐	☒	☐
	reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				

	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil	
	• Wählen Sie ein Element aus.	

		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	☐	☒	☐	☐
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	• Wählen Sie ein Element aus.				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz				
	► 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	☒	☐	☐	☐
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	• Wählen Sie ein Element aus.				