

Anforderungsprofil I B 3 E 14 TV-L/ BesGr. A 14	Stand: 08.05.2026 Erstellerin: Elke Plate Stellenzeichen: I B (V)
--	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

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

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: Leitung der Gruppe Flächennutzungsplanung und stadtplanerische Konzepte Teilraum West, Grundsätze und Koordination gesamtstädtischer räumlicher Planungskonzepte und Planwerke. Das Arbeitsgebiet beinhaltet folgende Tätigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> • Projektleitung und -management • Konzeptionelle Tätigkeiten (u.a. Analyse, Entwurf, Maßnahmen, Umsetzungsstrategien) • Aufbereitung von Ergebnissen zur fachlichen und politischen Präsentation und Entscheidung • Beurteilung von Projekten, Konzepten und Strategien aus stadtplanerischer Perspektive • Einbringen stadtplanerischer Positionen und Ziele in Planungsverfahren Dritter (z.B. Stadtentwicklungspläne, B-Pläne) • Vertretung von Belangen, Zielen und Ergebnissen nach innen und außen (schriftlich und mündlich) Führungsaufgaben <ul style="list-style-type: none"> • Führung der Mitarbeitenden auf der Grundlage moderner Personalmanagement-Instrumente, auch unter Berücksichtigung der Frauenförderung und des Schwerbehindertenrechts • Umsetzung des Führungsleitbilds des Landes Berlin
-----------	---

2.	Formale Anforderungen Tarifbeschäftigte: Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschul- bzw. Masterstudium, der Fachrichtung Stadt- und Regionalplanung bzw. Architektur oder Raumplanung, hier mit dem Schwerpunkt Stadtplanung/ Städtebau Beamte/innen: müssen darüber hinaus die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des technischen Dienstes im Laufbahnzweig Städtebau erfüllen. Ferner ist eine mehrfährige Erfahrung auf dem Gebiet der räumlichen Planung und des Verwaltungshandelns sowie mit operativen Führungsaufgaben z.B. durch die Leitung einer Arbeitsgruppe bzw. von Projekten erwünscht .
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.1.	Fachkompetenzen				
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)			X	
3.1.2	Kenntnisse und Erfahrungen in Angelegenheiten der Stadtentwicklung und der Stadtplanung	X			
3.1.3	Kenntnisse der Berliner Flächennutzungsplanung und Stadtentwicklungsinstrumente	X			
3.1.4	Kenntnisse des öffentlichen und privaten Rechts und der rechtlichen, politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen des Planungshandelns		X		
3.1.4	Kenntnisse der einschlägigen gesetzlichen Grundlagen des Verwaltungs-, Planungs- und Umweltrechts, insbesondere des BauGB und AG BauGB.		X		
3.1.5	Kenntnisse des Berliner Verwaltungsaufbaus und des Zusammenwirkens der Berliner Verwaltung einschl. der relevanten gesetzlichen Grundlagen		X		
3.1.6	Kenntnisse in der Anwendung wissenschaftlicher Arbeitsmethoden		X		
3.1.7	Kenntnisse der integrativen Analyse und Planung		X		
3.1.8	Erfahrung in der Projektarbeit und Beherrschen der Projektmanagement-Instrumente sowie deren Anwendung bei der Steuerung von Entwicklungsvorhaben		X		
3.1	Erfahrungen mit moderierten Planungsprozessen		X		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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			
	● stellt sich auch kurzfristig auf veränderte Anforderungen/Entwicklungen in ihrem/seinem Fachgebiet ein				
	● löst Aufgaben ergebnisorientiert und denkt in größeren Zusammenhängen				
	● überzeugt andere durch Kompetenz und besitzt Selbstvertrauen				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	● plant und ordnet Aufgaben, Arbeitsschritte sowie Termine vorausschauend und realistisch, sach-, zeit- und personengerecht				
	● hält Zeiten und Absprachen ein				
	● strukturiert die Aufgabenbearbeitung (Vorgehen und Ziele)				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	● setzt persönliche Ressourcen ergebnisorientiert ein				
	● informiert zeitnah und aufgabenorientiert				
	● entwickelt Konzepte zur Zielerreichung				
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 und übernimmt Verantwortung				
	● bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen ein				

		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				
	• gibt Informationen zielgerichtet und in verständlicher Form weiter				
	• vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar				
	• verhandelt und überzeugt geschickt mit Akteuren im Planungsprozess (private Investoren, Gebietskörperschaften, Landesbehörden, Träger öffentlicher Belange etc.)				
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				
	• verhält sich offen und transparent				
	• stellt das Ziel und nicht die eigene Person in den Vordergrund				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		X		
	• verhält sich im Kundenkontakt freundlich und aufgeschlossen				
	• argumentiert verständlich bezogen auf den jeweiligen Adressaten bzw. Gesprächspartner				
	• richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der gebotenen Wirtschaftlichkeit)				
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, UntSexldGIG 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	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	
	<ul style="list-style-type: none"> • weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an, 				
	<ul style="list-style-type: none"> • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden, 				
	<ul style="list-style-type: none"> • 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		
	<ul style="list-style-type: none"> 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		
	<ul style="list-style-type: none"> 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		
	<ul style="list-style-type: none"> 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.				