

Anforderungsprofil	Stand: 15.07.2024 Ersteller: SenLS L (Stellenzeichen)
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen Leitungsstab
--

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Leitung der Steuerungs- und Koordinierungsstelle Klima im Leitungsstab der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen; Klärung von Grundsatzfragen zum Klimaschutz und zur Klimaanpassung im Gebäudesektor und in der Stadtentwicklung; externe Koordinierung und Vertretung der Dienststelle in Verhandlungen und Besprechungen; Beratung der Hausleitung in Fragen des Klimaschutzes und Energiefragen von politischer und/oder grundsätzlicher Bedeutung. Die vorbereiteten Entscheidungen der Hausleitung sind von systematischer Tragweite und fachlicher Grundsätzlichkeit. Begleitung der Hausleitung in Gremien; Vorbereitungen von Aufsichtsratssitzungen und von Sitzungen der Senatskommission Klimaschutz</p> <p style="text-align: right;">Stellenzeichen: SenLS Klima A 16</p>
-----------	---

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p>Beamten/ Beamte: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes.</p>
-----------	---

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, UntSexIdGIG etc.)			X	
3.1.2	Kenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf Energie- und Klimaschutzrecht auf nationaler oder europäischer Ebene (EU-Gebäudeeffizienzrichtlinie - EPBD, Erneuerbare	X			

	Energien-Richtlinie, Gebäudeenergiegesetz, Energiewirtschaftsgesetz, Treibhausgas-Emissionshandelsgesetz -TEHG, Wärmeplanungsgesetz, Energieeffizienzgesetz, Klimaanpassungsgesetz, Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz, Solargesetz Berlin, Bauordnung für Berlin BauO Bln, Umwelt- und Mietrecht mit Bezug zum Klimaschutz)				
3.1.3	Kenntnisse und Erfahrungen über die klimapolitischen Zielvorstellungen der Berliner Regierungspolitik im Gebäudesektor und im Bereich Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen und den diesbezüglichen Konfliktfeldern, insbesondere dem Erfordernis einer sozialverträglichen Erreichung der Klimaziele	X			
3.1.4	Kenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf Gebäudeenergieeffizienz, energetische Sanierung, Gebäudetechnik, graue Energie, nachhaltiges Bauen, Wärmeversorgung von Gebäuden und Quartieren, Energieinfrastruktur (Strom-, Gas- und Wärme-netze)	X			
3.1.5	Kenntnisse und Erfahrungen über Aufbau, Ablauf und Organisation der Berliner Verwaltung und Erfahrungen mit Verfahrensabläufen von Senat, Abgeordnetenhaus, Rat der Bürgermeister, Bundesrat, Bauministerkonferenz	X			
3.1.6	Kenntnisse und Erfahrungen im Zusammenhang mit der Fortschreibung des Berliner Klimaschutz- und Energieprogramms und Monitoringberichten	X			
3.1.7	Kenntnisse und Erfahrungen über Steuerungsmöglichkeiten zur Erreichung der Klimaschutzziele im Gebäudesektor und im Bereich Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen	X			
3.1.8	Kenntnisse und Erfahrungen über Instrumente zum Umbau und Anpassung der Stadt an die Folgen des Klimawandels	X			
3.1.9	Kenntnisse und Erfahrungen bei der Mitwirkung in Gesetzgebungsverfahren (Land, Bundesrat) und in Bezug auf Senatsvorlagen		X		
3.1.10	Erfahrungen bei der Steuerung interdisziplinärer Arbeitsgemeinschaften		X		
3.1.11	Kenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf verwaltungsspezifische Bearbeitungsstandards (GGO I und GGO II)		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			
	● ist erhöhtem Arbeitsanfall gewachsen				
	● behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und bleibt bei der Sache				
	● löst Aufgaben ergebnisorientiert und denkt in größeren Zusammenhängen				
	● entwickelt, erprobt bzw. initiiert und steuert Ideen				
	● erkennt Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren				
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				
	● entwickelt Konzepte zur Zielerreichung				
	● erkennt Vernetzungen und Zusammenhänge und stellt sie dar				
	● konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten				
	● beachtet Rahmenbedingungen und 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			
	● plant frühzeitig und realistisch				
	● definiert Spielregeln				
	● entwickelt Konzepte zur Zielerreichung				
	● stellt aufgabenkritische Überlegungen an				
	● kontrolliert die Einhaltung von Planungen und korrigiert Abweichungen				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	X			
	● erkennt rechtzeitig Entscheidungsbedarfe und greift sie auf				
	● überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen				
	● setzt Prioritäten im Entscheidungsprozess				
	● bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen ein				
	● bezieht klare Standpunkte und verantwortet Entscheidungen				
	● trifft Entscheidungen auch bei Unsicherheit				

	<ul style="list-style-type: none">• trifft bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen in die Entscheidung mit ein	
--	---	--

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	• zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft				
	• äußert Inhalte kurz und präzise				
	• hört aktiv zu, fragt nach und lässt ausreden				
	• informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege her				
	• kann sich in Verhandlungen durchsetzen				
	• überzeugt andere durch Kompetenz und Argumente				
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				
	• initiiert Zusammenarbeit				
	• sucht mit anderen gemeinsam nach Lösungen bzw. Konsens				
	• fördert die sachliche und menschliche Zusammenarbeit im Team zur effizienten Aufgabenerfüllung				
	• trägt/hält nicht vermeidbare Konflikte aus				
	• entwickelt Ideen, die für den gesamten Arbeitsbereich Verbesserungen bringen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		X		
	• begreift Arbeit als Dienstleistung				
	• greift Anregungen anderer Dienststellen auf				
	• fragt gezielt nach Anliegen anderer Dienststellen, nimmt diese ernst, überprüft und handelt				
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, UntSexldGlG etc.),				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel,				

- | | | |
|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• 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. 				

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			
	<ul style="list-style-type: none"> • 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		
	<ul style="list-style-type: none"> • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf, • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen. 				