

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 02/2026

Stellenzeichen: BzBm BL 3

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Finanzen, Personal, Wirtschaftsförderung und Koordination

Wirtschaftsförderung

Eingruppierung / Bewertung

A14 / E14

Stellennummer

50091185

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Leitung der Wirtschaftsförderung

Aufgaben

- ❖ Entwicklung und Implementierung eines Leitbildes zur Wirtschaftsförderung im Bezirk
- ❖ Erstellung von Beiträgen und Analysen sowie Beratung der politischen Entscheidungsträger_innen zu wirtschaftspolitischen Fragestellungen
- ❖ Beratung und Begleitung von Unternehmen in wirtschaftlich bedeutsamen bezirklichen Genehmigungs- und sonstigen Zulassungsverfahren
- ❖ Entwicklung von Aktivitäten und Maßnahmen, die der Stärkung der Unternehmen und des Wirtschaftsstandortes dienen
- ❖ Gremienarbeit zur Durchsetzung wirtschaftsrelevanter Anliegen und Ziele und Teilnahme an und Mitwirkung bei wirtschaftspolitischen Veranstaltungen
- ❖ Strategische Leitung von Projekten

- ❖ Initiierung und strategische Leitung von Vorhaben im Zusammenhang mit Fördermitteln des Landes, des Bundes und der EU (ESF, EFRE, GRW, u.a.)
- ❖ Durchführung von Vergabeverfahren

Personalverantwortung und Personalführung / Beauftragte_r für den Haushalt für Kapitel 3309

Besonderheiten

Regelmäßiger Dienst außerhalb der Rahmenzeit der DV Flex an ständig wechselnden Orten

2 Formale Anforderungen

(Gewichtungen entfallen hier)

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes **oder**

Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (**Master/Diplom univ./Magister**) im Studienfeld:

- ❖ Wirtschaftswissenschaften (wie z.B. in den Studiengängen: Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Business Administration, Handelsbetriebswirtschaft, Internationale Wirtschaft, Unternehmensführung, Management, Regionalmanagement, Innovationsmanagement, Wirtschaftswissenschaften) **oder**
- ❖ Verwaltungswissenschaften (wie z.B. in den Studiengängen: Verwaltungsmanagement, Public Management, Public Administration) **oder**
- ❖ Politikwissenschaften (wie z.B. Politik, Verwaltung und Organisation, Politik und Wirtschaft) **oder**

Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (**Master/Diplom univ./Magister**) im Studiengang:

- ❖ Wirtschaftsgeographie
- ❖ Stadt- und Regionalplanung

Zusätzliche formale Anforderung: Mehrjährige Führungsverantwortung (mind. 2 Jahre)

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
vertiefte Kenntnisse über Aufbau- und Ablauforganisation der Bezirksverwaltung und der Berliner Verwaltung	sehr wichtig
Kenntnisse in moderner Personalführung und der Personalmanagementinstrumente	sehr wichtig
Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen, Kenntnisse des PersVG, AGG, LGG; SGB IX und des Frauenförderplans	sehr wichtig
Kenntnisse im Personalrecht, insbesondere im Beamten- und Tarifrecht und den begleitenden Vorschriften	wichtig
Leitungserfahrung	sehr wichtig
Umfassende Kenntnisse zur Wirtschaftspolitik des Landes Berlin und zur Mittelstandsförderung	sehr wichtig
Kenntnisse der Verfahrensabläufe nach der GGO, GO-Bezirksamt, GO-BVV, BezVG, AZG	sehr wichtig
vertiefte Kenntnisse sämtlicher relevanter Fördermöglichkeiten auf EU-, Bundes- und Landesebene sowie sich daraus ergebender weiterer relevanter Vorschriften, Berichts- und Abrechnungsmodalitäten	sehr wichtig
vertiefte Kenntnisse vergaberechtlicher Vorschriften sowie der KLR (u.a. HtR, LHO, AV LHO, UVgO, VgV, GWB, FFV)	sehr wichtig
Kenntnisse der relevanten Passagen des SGB II bzgl. arbeitsfördernder Maßnahmen	sehr wichtig
Grundwissen der Rechtsvorschriften allgemeiner Art, Verwaltungs- und Zivilrecht, Baurecht (BauGB, BauOBl, BauNVO etc.) und des Denkmalschutzgesetzes	sehr wichtig
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)	sehr wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse der Methoden der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (wie bspw. Pressemitteilungen, Social-Media, politische Reden sowie Einsatz von Medienmöglichkeiten) sowie die sichere Anwendung publizistischer Darstellungsformen (wie bspw. Bericht, Nachricht, Kommentar)	sehr wichtig

3.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	Gewichtungen
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 ▪ Erbringt die geforderten Leistungen auch in schwierigen Situationen in guter Quantität und Qualität ▪ Reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an ▪ erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert	unabdingbar

3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren ▪ erkennt Zusammenhänge und zieht rationale Schlussfolgerungen ▪ bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben ▪ untergliedert die anfallenden Aufgaben in Arbeitsschritte und verteilt sie auf die zur Verfügung stehende Zeit	sehr wichtig

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen ▪ entwickelt strategische Konzepte zur Schwerpunktsetzung beim Ressourceneinsatz ▪ erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des Handelns ▪ kontrolliert die Einhaltung von Planungen und Vorgaben und korrigiert Abweichungen	sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ▪ Erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ Revidiert/ modifiziert Entscheidungen auf Basis neuer Erkenntnisse ▪ trifft Entscheidungen zeitgerecht	sehr wichtig

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ▪ Argumentiert bezogen auf den_die Gesprächspartner_in ▪ Hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer ▪ stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner_innen ein	unabdingbar

3.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. ▪ fördert die kooperative Zusammenarbeit ▪ verhält sich offen und transparent ▪ Arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen	unabdingbar

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. ▪ Verhält sich Kund_innen gegenüber freundlich und aufgeschlossen ▪ begreift die Arbeit als Dienstleistung ▪ berät und unterstützt sachdienlich und zweckmäßig unter Berücksichtigung der belastenden Umstände der Ratsuchenden	sehr wichtig

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
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 ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen	sehr wichtig

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
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. ▪ berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus ▪ 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	sehr wichtig

3.4 Führungskompetenzen

Strategische Kompetenz	Gewichtungen
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. ▪ Richtet Handeln auf langfristige Ziele aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab ▪ Entwickelt strategische Konzepte zur Zielerreichung ▪ Überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg	unabdingbar

Personalentwicklungskompetenz	Gewichtungen
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 Landesgleichstellungsgesetz im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz). ▪ Begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für sein_ihr Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung nach §3 Abs. 1 LGG ▪ 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	sehr wichtig

Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtungen
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	sehr wichtig

Innovationskompetenz	Gewichtungen
Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln. ▪ Initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ Bezieht Mitarbeiter_innen in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung ▪ Fördert innovative Ansätze von Mitarbeiter_innen, ist fehlertolerant	sehr wichtig

Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partner_innen innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen. ▪ tritt vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartner_innen ein ▪ vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen	unabdingbar