



Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 23.04.2026

Ersteller_in: Frau Doublet

Stellenzeichen: FM Z 18

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Stadtentwicklung und Facility Management

SE Facility Management

Eingruppierung / Bewertung

BesGr. A 11 LBesG, E11 TV-L

Stellenummer

3306/42801 und 42201 Objekt- ID: 50376077

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Leitung des Bereiches Liegenschaften des Fach- und Finanzvermögens

Aufgaben (Kurzbeschreibung)

- Führung der Mitarbeiter_innen im Rahmen eines modernen Personalmanagements, Anwendung der Personalentwicklungsinstrumente
- Unterstützung und fachliche Beratung der Fachbereichs- und SE-Leitung bei der Wahrnehmung der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung
- Koordination von Ausschreibungen für alle Bewirtschaftsausgaben (A08) und externen Dienstleistungen im Zusammenhang mit den Grundstücken und Liegenschaften soweit übertragen

- Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten im Bereich Liegenschaften des Fach- und Finanzvermögens
- Bearbeitung von Vertrags- und sonstigen Angelegenheiten für die übertragenen Grundstücke und Liegenschaften des Fach- und Finanzvermögens in besonders schwierigen Einzelfällen
- Bearbeitung von BVV-Angelegenheiten sowie BA-Vorlagen soweit den Bereich betreffend
- Anleitung von Nachwuchskräften in Ausbildung und Praktikum

Führungsverantwortung

- Ja, 14 unterstellte Mitarbeiter_innen

2 Formale Anforderungen

Beam_t_innen:

- Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 im Allgemeinen Verwaltungsdienst

Tarifbeschäftigte:

- abgeschlossenes einschlägiges Fachhochschulstudium bzw. Bachelorstudium (z.B. Verwaltung und Recht, Öffentliche Verwaltung, Public- und Nonprofit Management, Facility Management, Verwaltungsinformatik)
oder
- ein vergleichbarer Abschluss in einer für die Aufgabenwahrnehmung geeigneten Fachrichtung mit einschlägiger Berufserfahrung
oder
- Teilnehmer_innen (mit Diplom- oder Bachelorabschluss) eines Quereinsteigerprogramms im Land Berlin, die sich bereits mindestens ein Jahr lang in der Qualifizierung befinden

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	sehr wichtig
allgemeine Verwaltungskenntnisse (VwVfG, AZG etc.)	sehr wichtig
Kenntnisse des bezirklichen Facility Managements	sehr wichtig
Kenntnisse und Erfahrungen hinsichtlich Personalführung und der einzelnen Personalmanagementinstrumente u.a. entsprechend der RDV Personalmanagement	sehr wichtig
Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen und des LGG, des AGG und des SGB IX, PersVG	sehr wichtig
Kenntnisse im öffentlichen Dienst- und Tarifrecht (TV-L/TVÜ-L/BeamStG/LBG etc.)	wichtig
Kenntnisse im Vergaberecht (GWB, VgV, UVgO; BerlAVG usw.)	sehr wichtig
Kenntnisse im bürgerlichen Recht mit Schwerpunkt Miet- und Vertragsrecht (BGB, BetrKV etc.)	sehr wichtig
Kenntnisse im Haushaltsrecht (LHO einschl. AV) und der KLR	sehr wichtig
Kenntnisse des Grundstücks- und Baurechts (GrO, NachbG Bln, Erbbaurechtsgesetz, GrünanlagenG, Friedhofsgesetz; Baugesetzbuch, BauO Bln etc.)	wichtig
Kenntnisse der Vorschriften für die Verwaltung von Dienstgebäuden (u.a. StrReinG, KrW-/AbfG, Alla Raum)	wichtig
Kenntnisse der Vorschriften für die Verwaltung von Dienstwohnungen (Dienstwohnungsvorschriften SenInn etc.)	wichtig
PC-Anwenderkenntnisse im Umgang mit der Standardsoftware MS Office sowie Intranet, Internet und E-Mail sowie der Software für das Berliner Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen (HKR) bzw. Bereitschaft, sich in die jeweilige Anwendung einzuarbeiten	sehr wichtig
betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse im Rahmen des Aufgabengebiets (z.B. Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen)	wichtig

3.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	Gewichtungen
<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ erbringt die geforderten Leistungen auch in schwierigen Situationen in guter Quantität und Qualität▪ erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert▪ erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und bildet sich kontinuierlich fort	unabdingbar

3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> <ul style="list-style-type: none">▪ plant Arbeitsprozesse vorausschauend und agiert entsprechend▪ erkennt Zusammenhänge und zieht rationale Schlussfolgerungen▪ bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben	sehr wichtig

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ gestaltet Aufwand und Nutzen von Aktivitäten in angemessenem Verhältnis ▪ berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange ▪ kontrolliert die Einhaltung von Planungen und Vorgaben und korrigiert Abweichungen 	sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ trifft Entscheidungen zeitgerecht 	unabdingbar

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ hört aktiv zu ▪ argumentiert bezogen auf den_die Gesprächspartner_in ▪ hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer 	unabdingbar

3.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ verhält sich Gesprächspartner_innen gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ fördert die kooperative Zusammenarbeit 	sehr wichtig

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kund_innen zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ verhält sich Kund_innen gegenüber freundlich und aufgeschlossen ▪ geht auf die Bedürfnisse der Kund_innen ein ▪ begreift die Arbeit als Dienstleistung 	unabdingbar

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrecht und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.) ▪ ist fähig zum Perspektivwechsel, 	sehr wichtig

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
<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. 	

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
<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 teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	wichtig

3.4 Führungskompetenzen und Gewichtungen

3.4.1 Strategische Kompetenz	Gewichtungen
<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg,▪ Liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte.	sehr wichtig

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<p>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.</p> <p>Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p> <ul style="list-style-type: none">▪ erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiter_innen▪ 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 Nr. 1 und 2 SGB IX	sehr wichtig

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<p>Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarf, ▪ Zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil. 	unabdingbar

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, ▪ verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe 	Sehr wichtig

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partnerinnen und Partnern innerhalt und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakt zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 	unabdingbar