

Stellenausschreibung

Behörde: Bezirksamt Mitte von Berlin
Amt/OE: SE Facility Management

Bezeichnung: Oberbaurätin/-rat (m/w/d) ☒ BesGr. A14
Tarifbeschäftigte/r (mit abgeschl. wiss. Hochschulbildung) (m/w/d) ☒ Entgeltgruppe E14 Fgr. TV-L
I Teil I der Entgeltordnung

Aufgabe/Funktion: Leitung des Fachbereichs Baumanagement (m/w/d)
mit 100 % der regelmäßigen Arbeitszeit
☒ Familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen werden in dienstlich vertretbarem Umfang ermöglicht.

Besetzbar: ab sofort ☒ unbefristet
☐ befristet

Einsatzort (Adresse): Kapweg 3, 13405 Berlin

Kennzahl: 79/2026

Bitte entnehmen Sie das Arbeitsgebiet und weitere Informationen den Folgeseiten.

Arbeitsgebiet:

- Führungskraft mit Personalverantwortung und Verantwortung gemäß § 9 GGO I für alle Aufgabengebiete des Fachbereiches
- verantwortlich für die Übertragung und Umsetzung der strategischen oder politischen Ziele des Bezirkes/der SE FM im Rahmen des hiesigen Aufgabengebietes in die operative Ebene der Gruppenleitungen
- Wahrnehmung der fachlichen und personellen Verantwortung sowie der Führungsverantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Koordinierung und Anleitung der Fachgruppen
- Wahrnehmung von Aufgaben des öffentlichen Bauherren bei allen bezirklichen Bauprojekten (Neubau, Umbau, Instandsetzung) des Hochbaus und der gebäudetechnischen Anlagen
- Entscheidung über Aufbau- und Ablauforganisation der Bauprojekte
- Koordinierung und Entscheidung übergeordneter Vorgänge, insbesondere bei baurechtlichen Grundsatzfragen des Fachbereiches
- Steuerung von öffentlich geförderten Baumaßnahmen, Projektentwicklung und -durchführung im Zusammenhang mit Sonderprogrammen
- Haushalts- und Investitionsplanung, Baukostencontrolling für den Fachbereich einschließlich Haushaltsbewirtschaftung und Kostenstellenverantwortung
- Vertretung des Fachbereiches nach außen und Entscheidung in grundsätzlichen Angelegenheiten soweit nicht der SE-Leitung vorbehalten
- Unterstützung und fachliche Beratung der SE-Leitung bei der Wahrnehmung der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung
- Koordinierung der Erarbeitung von Vorlagen für das Bezirksamt und die Bezirksverordnetenversammlung in baufachlicher Hinsicht
- Erarbeitung von Stellungnahmen für die Abteilungsleitung in baufachlicher Hinsicht
- Öffentlichkeitsarbeit und Mitwirkung in öffentlichen Gremien und Beiräten
- Bearbeitung und Entscheidung besonders wichtiger, schwieriger und außergewöhnlicher Vorgänge: in allen Fragen der Arbeitsgruppen des Fachbereiches

- rechtsgeschäftliche Vertretung gem. § 41 LOG BE i.V.m. § 38 Abs. 2 für die festgelegten Titel im Kapitel 3306 in Höhe von 300.000 € sowie der Auftragswirtschaft
- Leitung des Fachbereichs Hochbau i.S. des § 9 GGO I mit insgesamt ca. 62 Dienstkräften

Sonderaufgaben:

- auf Zuweisung der SE-Leitung, stv. SE-Leitung und Abteilungsleitung

Anforderungen:

Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d):

Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium der Fachrichtung Architektur (Dipl.-Ing. bzw. M.A.) oder Konstruktiver Ingenieurbau / Baumanagement (Master of Engineering) oder Bauingenieurwesen/ weitere bauspezifische Fachrichtungen (Dipl.-Ing. (Univ.), (TU), (TH) bzw. M.Sc.) oder inhaltlich vergleichbare Studiengänge

Bei Beamtinnen und Beamten (m/w/d):

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe zwei (ehemals höherer Dienst) der technischen Dienste des Laufbahnzweiges des bautechnischen Dienstes

Zusätzlich gilt:

- langjährige Erfahrung (mind. 5 Jahre) in der Leitung einer größeren Struktureinheit mit mehr als 10 Mitarbeitenden
- langjährige Tätigkeit im Bereich Bauherrenvertretung, in der Projektleitung

Das als Anlage beigefügte bzw. auf „<https://www.berlin.de/ba-mitte/karriere/stellenangebote>“ abrufbare

Anforderungsprofil ist Bestandteil der Stellenausschreibung. Das Anforderungsprofil gibt detailliert wieder, welche Kompetenzen die Stelle erfordert und ist Grundlage für die Auswahlentscheidung.

Frauen werden bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) bevorzugt berücksichtigt.

Schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen werden bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht.

Sofern Sie bereits im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, ist für das Auswahlverfahren eine aktuelle dienstliche Beurteilung erforderlich. Bitte veranlassen Sie, dass in Ihrer Personalakte eine entsprechende dienstliche Beurteilung enthalten ist. Zudem werden Sie gebeten, in Ihrer Bewerbung Ihr Einverständnis zur Einsichtnahme in Ihre Personalakte – auch durch die Beschäftigtenvertretungen – zu erklären.

Falls Sie nicht im öffentlichen Dienst tätig sind, fügen Sie ihrer Bewerbung bitte ein aktuelles qualifiziertes Arbeitszeugnis bei.

Die Übersendung eines Bewerbungsfotos ist nicht erforderlich.

Bei Interesse bewerben Sie sich bitte **innerhalb von drei Wochen nach Veröffentlichung** vorzugsweise online über das Karriereportal, der zentralen Bewerbungsplattform der Berliner Verwaltung, unter der folgenden Internetadresse:

<https://www.karriereportal-stellen.berlin.de/Leitung-des-Fachbereichs-Baumanagement-mwd-de-j65675.html>

Sollte Ihnen dies ausnahmsweise nicht möglich sein, senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen direkt an das Bezirksamt Mitte von Berlin (Kontaktdaten s. <http://www.berlin.de/ba-mitte>).

Im Auftrag

Israel

Anforderungsprofil	Stand: Mrz 2026
	Ersteller/in: FM ID 101

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stellentitel / Funktion: Leitung des Fachbereichs Baumanagement
Dienststelle: Bezirksamt Mitte von Berlin Geschäftsbereich Stadtentwicklung und Facility Management SE Facility Management Fachbereich Baumanagement

1	Beschreibung des Arbeitsgebietes • Führungskraft mit Personalverantwortung und Verantwortung gemäß § 9 GGO I für alle Aufgabengebiete des Fachbereiches • verantwortlich für die Übertragung und Umsetzung der strategischen oder politischen Ziele des Bezirkes/der SE FM im Rahmen des hiesigen Aufgabengebietes in die operative Ebene der Gruppenleitungen • Wahrnehmung der fachlichen und personellen Verantwortung sowie der Führungsverantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz • Koordinierung und Anleitung der Fachgruppen • Wahrnehmung von Aufgaben des öffentlichen Bauherren bei allen bezirklichen Bauprojekten (Neubau, Umbau, Instandsetzung) des Hochbaus und der gebäudetechnischen Anlagen • Entscheidung über Aufbau- und Ablauforganisation der Bauprojekte • Koordinierung und Entscheidung übergeordneter Vorgänge, insbesondere bei baurechtlichen Grundsatzfragen des Fachbereiches • Steuerung von öffentlich geförderten Baumaßnahmen, Projektentwicklung und -durchführung im Zusammenhang mit Sonderprogrammen • Haushalts- und Investitionsplanung, Baukostencontrolling für den Fachbereich einschließlich Haushaltsbewirtschaftung und Kostenstellenverantwortung • Vertretung des Fachbereiches nach außen und Entscheidung in grundsätzlichen Angelegenheiten soweit nicht der SE-Leitung vorbehalten • Unterstützung und fachliche Beratung der SE-Leitung bei der Wahrnehmung der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung • Koordinierung der Erarbeitung von Vorlagen für das Bezirksamt und die Bezirksverordnetenversammlung in baufachlicher Hinsicht • Erarbeitung von Stellungnahmen für die Abteilungsleitung in baufachlicher Hinsicht • Öffentlichkeitsarbeit und Mitwirkung in öffentlichen Gremien und Beiräten • Bearbeitung und Entscheidung besonders wichtiger, schwieriger und außergewöhnlicher Vorgänge: in allen Fragen der Arbeitsgruppen des Fachbereiches
----------	--

	- rechtsgeschäftliche Vertretung gem. § 41 LOG BE i.V.m. § 38 Abs. 2 für die festgelegten Titel im Kapitel 3306 in Höhe von 300.000 € sowie der Auftragswirtschaft - Leitung des Fachbereichs Hochbau i.S. des § 9 GGO I mit insgesamt ca. 62 Dienstkräften Sonderaufgaben: - auf Zuweisung der SE-Leitung, stv. SE-Leitung und Abteilungsleitung			
	Bewertung: Entgeltgruppe E 14 Besoldungsgruppe A14			

2	Formale Anforderungen <u>Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d):</u> Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium der Fachrichtung Architektur (Dipl.-Ing. bzw. M.A.) oder Konstruktiver Ingenieurbau / Baumanagement (Master of Engineering) oder Bauingenieurwesen/ weitere bauspezifische Fachrichtungen (Dipl.-Ing. (Univ.), (TU), (TH) bzw. M.Sc.) oder inhaltlich vergleichbare Studiengänge <u>Bei Beamtinnen und Beamten (m/w/d):</u> Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe zwei (ehemals höherer Dienst) der technischen Dienste des Laufbahnzweiges des bautechnischen Dienstes <u>Zusätzlich gilt:</u> - langjährige Erfahrung (mind. 5 Jahre) in der Leitung einer größeren Struktureinheit mit mehr als 10 Mitarbeitenden - langjährige Tätigkeit im Bereich Bauherrenvertretung, in der Projektleitung
----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. 3.1	Leistungsmerkmale Fachkompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.1	Personalmanagement - kennt die Grundlagen, Ziele, Methoden und möglichen Inhalte der Personalentwicklung - kennt die Instrumente des interkulturellen Personalmanagements und der interkulturellen Personalentwicklung sowie die Grundlagen der Diversity-Management-Strategien - kennt die Inhalte des LGG sowie den aktuellen Frauenförderplan und wendet diese bzw. diesen an	☒	☐	☐	☐
3.1.2	Digitale Kompetenzen - kann mit den jeweils einzusetzenden Standard-Software-Produkten umgehen - eignet sich selbstständig neue Fähigkeiten im Bereich der IKT-Nutzung an - hinterfragt Arbeitsprozesse im Hinblick auf Digitalisierungspotenzial	☐	☒	☐	☐

3.1.3	Antidiskriminierungsrecht und Fördergesetze Kenntnisse des AGG, LADG, der VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.	☐	☒	☐	☐
3.1.4	Bauleitungskennntnisse - sehr gute Kenntnisse zur Planung, Kontrolle und Steuerung einer baumaßnahme - tiefgreifende Kenntnisse der Baukonstruktion Hochbau und Fachtechnik - gute Kenntnisse zur Bau-, Baustellen- und Lieferlogistik - sehr gute Kenntnisse zu div. gesetzlichen und geltenden Vorschriften, Richtlinien für das öffentliche Bauen und DIN-Normen für die bauenden Bereiche - tiefundige und umfassende Kenntnisse der BauOBl, ABau, AHO und der HOAI - Grundkenntnisse zu Leitfäden und Vorschriften des Nachhaltigen Bauens (BNB/DGNB, GEG, Barrierefreiheit, Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt etc.)	☒	☐	☐	☐
3.1.5	Projektmanagement vertiefte Kenntnisse der Projektsteuerungs- und Projektleitungsleistungen von Bauvorhaben (AHO) und Methoden und Techniken des Projektmanagements in der Bauherrenfunktion	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Vertrags- und Vergaberecht - ausgewählte Kenntnisse des Vertragsrechts (z. B. BGB, HGB, InsO, GWB) - tiefgreifende Kenntnisse des Vergaberechts (VOB, VgV etc.)	☒	☐	☐	☐
3.1.7	Haushaltsrecht tiefgreifende Kenntnisse des Haushaltsrechts (LHO, AV LHO)	☐	☒	☐	☐
3.1.8	Personalrechtliche Kenntnisse - Kenntnisse des Personalrechts, insbesondere Tarifrecht, Beamtenrecht, PersVG, LGG - Personalmanagement (Führungsgrundsätze, Personalentwicklungsinstrumente, Jahresgespräche, Fortbildungsplanung, Gesundheitsförderung) - Kenntnisse der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD)	☐	☒	☐	☐
3.1.9	Betriebswirtschaftliche Kenntnisse betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse insbesondere im Bereich Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen, Kosten-Nutzen-Analyse, Benchmarking und Controlling	☒	☐	☐	☐

3.1.10	Verwaltungsrecht - gute Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung - ausgeprägte Kenntnisse der GGO I - Gesetze über die Berliner Verwaltung (z.B. VvB, LOG BE, VwVfG, VwVfG Bln)	☐	☐	☒	☐
--------	---	--------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

3.2	Persönliche Kompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
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	☒	☐	☐	☐
	reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Rahmenbedingungen an				
	hinterfragt Arbeitsabläufe und regt ggf. Verbesserungen an				
	handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren	☒	☐	☐	☐
	steuert, unterstützt und überprüft den Zielerreichungsprozess vorausschauend				
	fördert die fachliche Zusammenarbeit				
	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	☐	☒	☐	☐
	organisiert und bearbeitet Aufgaben vorausschauend nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten				
	berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange				
	erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des eigenen Handelns				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen	☒	☐	☐	☐
	setzt und begründet Schwerpunkte bzw. Prioritäten				
	drängt auf rechtzeitige und klare Entscheidungen				
	nennt konkrete umsetzbare Ziele und formuliert eigenen Standpunkt dazu				
3.2.5	Flexibilität ► Fähigkeit, sich rasch auf veränderte Umfeldbedingungen, neue Anforderungen und andere Menschen einzustellen	☐	☐	☒	☐
	stellt sich rasch auf neue Situationen ein				
	löst sich von gewohnten Denk und Handlungsweisen				

3.2.6	Verhandlungs- und Argumentationsgeschick	☐	☒	☐	☐
	► <i>Fähigkeit, Fakten und Ziele mit überzeugenden Argumenten unter Berücksichtigung verschiedener Interessen sachlich und selbstbewusst zu vertreten</i>				
	• nimmt neue Informationen auf und verwendet sie in der Verhandlung				
	• bezieht Ziele und Interessen der Verhandlungspartnerinnen und -partner mit ein				
	• vertritt Fakten und eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten				

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	☒	☐	☐	☐
	► <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen</i>				
	• argumentiert verständlich, gliedert klar, bleibt beim Thema, beschränkt sich auf das Wesentliche				
	• fasst Gesprächsinhalte zusammen				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit	☐	☒	☐	☐
	► <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben</i>				
	• setzt die eigenen Fähigkeiten zur Erreichung der Team- bzw. Gruppenziele ein				
	• geht mit Kritik konstruktiv um, geht auf Aussagen anderer ein und ist selbstkritisch, hinterfragt eigenes Denken und Handeln				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung	☒	☐	☐	☐
	► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen</i>				
	• Wählen Sie ein Element aus oder erfassen Sie selbst eines.				
	• gibt der Kundschaft ausreichende Informationen und Auskünfte				
	• berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an				

3.3.4	Diversity-Kompetenz ► <i>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</i>	☐	☐	☒	☐
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LBG, 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				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► <i>Fähigkeit, gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</i>				
	1. <i>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</i>	☐	☐	☒	☐
	2. <i>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</i>				
	3. <i>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</i>				
	• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente und deren Abbau an				
	• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden				
	• berücksichtigt die Belange von Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppen-gerecht aus				
3.3.6	Durchsetzungsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel zu führen</i>	☐	☒	☐	☐
	• vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise				
	• besitzt Problembewusstsein und Selbstvertrauen				
	• behält Verhandlungsziel im Auge				
3.3.7	Moderationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, Diskussionen neutral, ziel- und ergebnisorientiert zu steuern</i>	☐	☐	☒	☐
	• setzt unterschiedliche Moderationstechniken flexibel ein				
	• strukturiert den Gesprächsablauf				
	• steuert Gruppen auf ein gemeinsames Ergebnis hin				

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	☐	☒	☐	☐
	• richtet Handeln an langfristigen Zielen aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab				
	• plant vorausschauend und schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen				
	• gestaltet Strukturen und Prozesse				
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)				
	• bezieht die Ziele des Frauenförderplans in die Personalentwicklungsplanung ein und wirkt auf die Chancengleichheit der Geschlechter hin				
	• beteiligt, unterstützt und motiviert Mitarbeitende				
	• zeigt Wertschätzung und Verständnis				
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	☐	☒	☐	☐
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lern- und fortbildungsbereit				
	• nimmt die eigene Führungsrolle aktiv wahr				
	• greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in das eigene Handeln ein				
3.4.4	Innovationskompetenz				
	► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln	☐	☐	☒	☐
	• entwickelt zukunftsweisende Visionen, Ziele und kreative Lösungen				
	• greift relevante gesellschaftliche Veränderungen auf und trägt sie in die Organisationsentwicklung				
	• stellt sich veränderten Anforderungen und entwickelt Handlungsalternativen				

3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz				
	► <i>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</i>	☐	☐	☒	☐
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• fördert die ressortübergreifende Zusammenarbeit				
	• stellt sich schnell auf unterschiedliche Interaktionen ein				
3.4.6	Delegationsfähigkeit				
	► <i>Fähigkeit, Aufgaben situations-, sach- und personenbezogen zu übertragen</i>	☐	☒	☐	☐
	• unterstützt die Selbstständigkeit der Mitarbeitenden durch angemessene Informationen und einen breiten Handlungsspielraum				
	• erteilt klare Aufträge und gibt klare, realistische Zeit- und Zielvorgaben				
	• überträgt mit der Aufgabenerledigung auch die entsprechende Verantwortung				