



Anforderungsprofil	Stand: 02/25 Ersteller/in: Herr Noack (Stadt L), Frau Metzner (FinPersFM BL 12) (BearbeiterZ)
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin Stadtentwicklungsamt Fachbereich Stadtplanung
--

Kapitel/Titel/St.-Nr.	Stellenzeichen	BesGr/EG
4200/42201-B005	Stapl FL	A 15 / EG 15
Kurzbezeichnung des Aufgabengebiets		
Leitung des Fachbereichs Stadtplanung mit Unterer Denkmalschutzbehörde		

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) 1. Wahrnehmung der Führungsaufgabe mit Ergebnisverantwortung für die Leitung des Fachbereichs Stadtplanung mit Unterer Denkmalschutzbehörde mit den Arbeitsgruppen a) Vorbereitende Bauleitplanung und Sicherung der Bauleitplanung b) Verbindliche Bauleitplanung c) Untere Denkmalschutzbehörde 2. Information und Unterstützung der Abteilungs- und Amtsleitung in allen Angelegenheiten des Fachbereichs Stadtplanung, einschließlich Vorbereitung von Schriftsätzen, Stellungnahmen sowie Vorlagen für die Bezirksverordnetenversammlung und das Bezirksamt
-----------	---



3. Vereinbarung und Abschluss von Zielvereinbarungen und ggf. Servicevereinbarungen, mit verbindlicher Festlegung von qualitativen und quantitativen Leistungszielen und ggf. Festlegung der zugewiesenen Finanzmittel
4. Verantwortung für die Erfüllung der Aufgaben und die Qualität und Wirtschaftlichkeit der Arbeitsergebnisse unter Berücksichtigung des wirksamen und wirtschaftlichen Einsatzes der zur Verfügung stehenden personellen und sächlichen Ressourcen sowie die Überwachung der Aufgabenerledigung auf Rechtzeitigkeit, Richtigkeit und Wirtschaftlichkeit
5. Zeichnungsbefugnis gemäß §§ 48 ff GGO I
6. Rechtsgeschäftliche Vertretung des Fachbereichs, soweit von der Amtsleitung übertragen
7. Führungskraft mit Personalverantwortung
8. Teilnahme an Führungskräftequalifizierungen, insbesondere für das Feld der sozialen Kompetenz und des Führungsverhaltens
9. Abwesenheitsvertretung der Leitung des Stadtentwicklungsamtes bzgl. aller Aufgaben der Stadtplanung und Stadtentwicklung
10. a) Vertretung des Fachbereichs in nichtpolitischen Angelegenheiten in überbezirklichen Gremien
 - Fachbereichsleitungsrunden
 - Mentorengruppe für Produkte des Fachbereichs Stadtplanungb) Beteiligung in bezirklichen Gremien
11. Teilnahme an Sitzungen, Ausschüssen der BVV, Werkstattverfahren und Bürgerveranstaltungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeiten, auch in den Abendstunden und an Wochenenden
12. Kostenstellenverantwortung für diese Organisationseinheit
13. Erstbeurteilung für Gruppenleitungen
14. Zweitbeurteilung für Sachbearbeitungen



2.	Formale Anforderungen Beamte / Beamtinnen: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das 2. Einstiegssamt der Laufbahngruppe 2 des Laufbahnzweiges Städtebau Tarifbeschäftigte: Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums (Dipl./Ing.) oder einen Masterabschluss in der Fachrichtung Stadt- und Regionalplanung, Architektur, Städtebau oder Raumplanung Bei beiden: eine mindestens 2-jährige nachweisbare Leitungs-/Führungserfahrung
-----------	---

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	kennt Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung und die verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (z.B. BezVerwG, GGO I, AZG)		X		
3.1.3	verfügt über Erfahrungen im Umgang mit politischen Gremien			X	
3.1.4	kennt die haushaltsrechtlichen Vorschriften, insbesondere LHO, AV LHO			X	
3.1.5	verfügt über Grundkenntnisse des Arbeits-, Tarif- und Dienstrechts			X	
3.1.6	Verfügt über Spezielle Fachkenntnisse im BezVG, AZG, ASOG, VwVfG, VeVfG Bln, VwGO, BauGB, AGBauGB, BauNVO, DSchG Bln, ROG, ROV, Plan ZVO, BauO Bln, BauO Bln, BNatschG, NatSchGbln, UVPg, BBodSchG, BKleinG, AEG, BlmschG, Bundes-Immissionsschutz-VOen und Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI)			X	
3.1.7	kennt die Grundlagen der Kosten- und Leistungsrechnung der Berliner Verwaltung und zieht Schlussfolgerungen aus den		X		

	Ergebnissen der KLR und der Budgetierung und übernimmt eine aktive Steuerungsfunktion.				
3.1.8	unterstützt aktiv und kundenorientiert Ablaufoptimierungen und Produktverbesserungen und setzt sie situationsangemessen um		X		
3.1.9	Fähigkeit, Sach- und Rechtslagen klar, verständlich und differenziert darzulegen		X		
3.1.10	Kenntnisse der Projektsteuerung und des Verwaltungsmanagements			X	



	► 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			
	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an.				
	• bleibt unter Termin- und Leistungsdruck besonnen und sachlich				
	• hält Leistungsniveau auch unter Druck über eine längere Zeit aufrecht				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• koordiniert eigene Termine und stimmt sich in Terminfragen rechtzeitig ab				
	• stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
	• handelt systematisch und strukturiert				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	X			
	• geht bei Aufgabenerledigung zielgerichtet vor				
	• behandelt komplexe Sachverhalte ganzheitlich				
	• berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• berücksichtigt bei Entscheidungen auch künftige Entwicklungen				
	• trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen				
	• entscheidet zeitnah und nachvollziehbar und übernimmt für die eigenen Entscheidungen Verantwortung				



	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2.5	Strukturiertes Handeln ► Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu erfassen und in logische, geordnete und zielorientierte Gesamtzusammenhänge zu verarbeiten • plant und durchdenkt komplexe Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend • stellt Konzepte sachlogisch vor		X		
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. • argumentiert und handelt situations- und personenbezogen • äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich • informiert zielgerichtet und zeitnah		X		
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. • verhandelt auf gleicher Augenhöhe • initiiert und fördert die Zusammenarbeit • trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend • erkennt Konflikte und thematisiert sie; trägt aktiv zur Konfliktlösung bei • fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit		X		
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. • verhält sich im Kundenkontakt freundlich und aufgeschlossen und geht auf ihre Bedürfnisse ein • erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar • bringt das eigene Fachwissen zweck- und sachdienlich und zum geeigneten Zeitpunkt ein	X			



	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
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, UntSexIdGlG etc.),				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel,				
	• geht mit Konflikten und Missverständnissen, die in unterschiedlichen Geschlechterrollen begründet sind, konstruktiv um				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können ► Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden ► Fähigkeit insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.		X		
	• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden,				
	• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.				
	• begegnet Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen				
3.3.6	Kritikfähigkeit ► Fähigkeit mit anderen Meinungen bzw. Auffassungen konstruktiv umzugehen		X		



	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
	• reflektiert die eigene Arbeit und das Verhalten kritisch und ändert es, wenn erforderlich				
	• setzt sich mit Kritik anderer positiv auseinander und geht damit konstruktiv und sachlich um				
	• fordert Feedback ein und setzt sich aktiv damit auseinander				
3.3.7	Präsentationsfähigkeit ► Fähigkeit, Inhalte situations- und empfangsgerecht aufzubereiten und mit Hilfe von Medien, Arbeitsmittel und -techniken strukturiert und logisch zu vermitteln		X		
	• setzt Arbeitsmittel, Arbeitstechniken und Medien situations- und personenbezogen ein				
	• präsentiert Ansichten, Thesen, Ergebnisse bzw. Sachverhalte überzeugend				

3.4 Führungskompetenzen

Die Reihenfolge der folgenden Aufzählungen bildet keine Priorisierungen. Die Führungskompetenzen werden nach der Ausprägung der Kompetenzen gewichtet und dienen dem Zweck der Qualifizierung von Führungskräften. Sie sind daher von den Gewichtungen der vorherigen Kompetenzen losgelöst zu betrachten.

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	X			

	mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).				
	• 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. • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten der Qualifizierung teil	X			
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln. • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe	X			
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. • trifft vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen		X		