

Anforderungsprofil

Stand: 8.12.2025

Ersteller/in: GL 3

(Stellenzeichen)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:
Gemeinsame
Landesplanungsabteilung Berlin-
Brandenburg

**1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: GL 3.4
A13 / EG13
(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)**

Referentin/Referent Regionalplanung

- Begleitung des mehrstufigen Aufstellungsprozesses einschließlich der Genehmigung von Regionalplänen für zwei Regionale Planungsgemeinschaften
- Wahrnehmung des Themenbereichs Siedlung für das Referat
- Weitere Aufgaben im Rahmen der Aufsicht einschließlich Genehmigung von Hauptsatzungen und zustimmungspflichtigen Projektanträgen von zwei Regionale Planungsgemeinschaften.
- Organisation und Management für Kooperationen, Abstimmungen, Forschungsprojekte oder Ähnliches

2. Formale Anforderungen

Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Mastergrad oder gleichwertiger Abschluss) im Studiengang Raumplanung, Stadt- und Regionalplanung, Geographie (mit planungs- oder umweltbezogenem Schwerpunkt), Landschaftsplanung oder einer vergleichbaren Fachrichtung oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen

Gewichtungen
entfallen hier**3. Leistungsmerkmale****Gewichtungen *****3.1. Fachkompetenzen**

3.1.1 Kenntnisse des Aufgabenbereichs der Landes-, Regional- und Stadtplanung, der Raumordnung des Bundes, der Regionalentwicklung und der Landschafts- und Umweltplanung

4 3 2 1

X

3.1.2 Kenntnisse im Bereich der Erarbeitung von Regionalplänen (insb. siedlungsbezogene Belange)

X

3.1.3	Kenntnisse der landesspezifischen Rechts- und Planungsgrundlagen für die Regionalplanung in Brandenburg (insb. LPIV, , LEP HR, RegBkPlG, RiLi für Regionalpläne)		X		
3.1.4	Allgemeine Kenntnis von Vorschriften der Fachplanung: Bauplanungsrecht-(BauGB erstes und viertes Kapitel), Umwelt- und Naturschutzrecht (unter anderem BlmSchG, UVPG, , BNatSchG, Wasserhaushaltsgesetz und entsprechende Landesvorschriften und europarechtliche Grundlagen) sowie von planungsrelevantem Energierecht und Infrastrukturrecht der EU und von Bund und Land		X		
3.1.5	Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit anderen ministeriellen Behörden, Verbänden und Kommunen und sonstigen Körperschaften		X		
3.1.6	Kenntnisse der Handlungsfelder und Handlungsgrundlagen der Kommunalverwaltung in Brandenburg, insbesondere Kommunalverfassungsrecht und das Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit und angrenzende Vorschriften einschließlich Formen und Prozessen regionaler Entwicklungskooperationen.		X		
3.1.7	Kenntnisse über Funktionen, Funktionsweisen, Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner und Brandenburger Verwaltung			X	
3.1.8	Kenntnisse der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards nach Berliner und Brandenburger Rechtslage (z.B. GGO, VwVfG, VWGO, AZG, LHO, DSGVO, Landesdatenschutzgesetz, Vergaberecht)				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	<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</p> <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"> • löst Aufgaben ergebnisorientiert und denkt in größeren Zusammenhängen • überzeugt andere durch Kompetenz und besitzt Selbstvertrauen • arbeitet auch unter Zeitdruck ausdauernd, entschlossen und ohne nennenswerte Fehler sowie Leistungsschwankungen • reagiert in schwierigen Situationen flexibel und angemessen • kann sich schnell auf neue Arbeitsbedingungen/Situationen einstellen • Reflektiert eigene Kompetenzen und Fähigkeiten und erweitert diese kontinuierlich 	X			
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • bildet und nutzt Netzwerke, bezieht die relevanten Personen und Stellen ein • konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten • beachtet Rahmenbedingungen und stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher • erkennt Vernetzungen und Zusammenhänge und stellt sie dar 		X		
3.2.3	<p>Ziel- und Ergebnisorientierung</p> <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • plant frühzeitig und realistisch • organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten effizient • setzt sich selbst realistische Ziele • akzeptiert Ideen und Ansichten anderer und bezieht sie in die Arbeit mit ein 		X		

3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● bezieht klare Standpunkte ● ermittelt und systematisiert erforderliche zur Verfügung stehende Informationen zur Entscheidungsvorbereitung ● Überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen ● entwickelt Handlungsalternativen und Bewertungsmaßstäbe 		X
3.2.5	<p>Verhandlungs- und Argumentationsgeschick</p> <p>► Fähigkeit, Fakten und Ziele mit überzeugenden Argumenten unter Berücksichtigung verschiedener Interessen sachlich und selbstbewusst zu vertreten</p> <ul style="list-style-type: none"> ● nimmt Argumente und Ideen anderer auf und formuliert eigene Standpunkte ● sucht Lösungen/Alternativen, die beiden Seiten dienen ● reagiert auf Widerstand sachlich und ruhig ● kann sich in Verhandlungen durchsetzen 		X
3.3	Sozialkompetenzen		
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● hört aktiv zu, fragt nach, reflektiert und lässt ausreden ● äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich ● spricht und schreibt adressatenorientiert und überzeugt ● repräsentiert seine Organisation angemessen 	X	
3.3.2	<p>Kooperationsfähigkeit</p> <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"> ● arbeitet konstruktiv, vertrauensvoll und respektvoll mit anderen zusammen ● informiert zeitnah und aufgabenorientiert ● hat die Fähigkeit zu lateraler Führung, wird in seiner Aufgabe, Zusammenarbeit zu steuern, akzeptiert ● übt sachliche Kritik und nimmt sie offen entgegen 	X	

				Gewichtungen			
				4	3	2	1
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen. ● verhält sich im Kundenkontakt freundlich und aufgeschlossen ● fragt gezielt nach Anliegen der Kunden, nimmt diese ernst, überprüft und handelt ● argumentiert verständlich bezogen auf den jeweiligen Adressaten bzw. Gesprächspartner ● vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar 			X			
3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ► 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. ● zeigt Offenheit für Denk- und Verhaltensweisen, die den eigenen fremd sind ● ist fähig zum Perspektivwechsel 			X			
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG <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 teilhabekennenden 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"> ● besitzt eine offene Haltung und Lernbereitschaft im interkulturellen Kontext ● kann sich auf ihr/ihm fremde Kulturen, Ansichten einstellen 			X			
3.3.6	<p>...</p> <ul style="list-style-type: none"> ► ● ... ● ... 						

