

Anforderungsprofil

Stand: 22.09.2025

Ersteller/in (Stellenzeichen): Herr Dr.
Spröte (IV A 42)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Abt. IV

1.

Beschreibung des Arbeitsgebietes:

IV A 42.11:

Schulentwicklungs- und Kapazitätsplanung für die beruflichen und zentralverwalteten Schulen

- Erstellung der Schulentwicklungsplanung unter Abbildung der zu erwartenden Schulplatzbedarfe (z. B. Teilnahme an Arbeitsgruppen und Ergebnisdarstellung, Kapazitätsermittlung, Datenaufbereitung), Ableitung von Maßnahmen
- Flächenmanagement bei Pflege, Korrektur und Weiterentwicklung von strukturierten Bestandsverzeichnissen (z.B. Raumbücher)
- Aktive Teilnahme an sachbezogener Projektarbeit des Schulträgers
- zielgerichtete und dokumentierte Kommunikation mit allen Prozessbeteiligten, bspw. den Vertretern der Schulen, der Schulaufsicht sowie der Berliner Immobilien Management GmbH (BIM)
- Beratung der Nutzer und Entscheidungsträger zu Prozessabläufen und -verantwortlichkeiten sowie zu Kapazitäten und Auslastungsgrad der Schulen
- Mitwirkung bei der Prozessoptimierung

2.

Formale Anforderungen

Für Beamtinnen und Beamte: Erfüllung der laubahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes bzw.

Für Tarifbeschäftigte: Abschluss eines Studiums (Bachelor oder FH-Diplom) in der Fachrichtung öffentliche Verwaltung bzw. öffentliche Verwaltungswirtschaft oder Abschluss eines Studiums in Public Management oder Projektmanagement oder Abschluss eines Studiums mit dem Schwerpunkt Immobilienwirtschaft, Immobilienmanagement, Facility Management, Stadt- und Regionalplanung oder Betriebswirtschaft oder Abschluss (Bachelor oder FH-Diplom) eines anderen Studiengangs mit mindestens 3-jähriger beruflicher Erfahrung in einer Verwaltungsorganisationseinheit des öffentlichen Dienstes, die nicht länger als 5 Jahre zurückliegt.

Gewichtungen
entfallen hier

	Für beide Beschäftigtengruppen: mindestens 1 Jahr berufliche Erfahrungen im Bereich der Kapazitätsplanung und/oder des Flächenmanagements zur Schulentwicklung oder zum Schulbau oder vergleichbare Kenntnisse bzw. Erfahrungen
--	---

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse im Bereich der Arbeit mit Kennzahlen und Grundrissen (Immobilienverwaltung, Immobilienmanagement)	☒	☐	☐	☐
3.1.2	Kenntnisse in der Organisation von Lehrereinrichtungen (räumliche Organisation, Funktionsbeziehungen, Entscheidungswege)	☐	☒	☐	☐
3.1.3	IT-Kenntnisse in Word, Excel, Access, Outlook, Internet und Intranet	☐	☒	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse im Aufbau und der Ablauforganisation der Berliner Verwaltung und des Berliner Schulsystems	☐	☐	☒	☐
3.1.5	Erfahrung im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden und Institutionen	☐	☐	☒	☐

	► 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.	☐	☒	☐	☐
	• bewältigt auch unter schwierigen Bedingungen das vorgegebene Arbeitspensum				
	• stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen und passt eigene Kenntnisse entsprechend an				
	• bringt aktiv lösungsbezogene Ideen und Anregungen ein				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☐	☐	☒	☐
	• koordiniert eigene Termine und stimmt sich in Terminfragen rechtzeitig ab				
	• plant Maßnahmen und überwacht deren Ablauf				
	• macht auf Vor- und Nachteile aufmerksam				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	☐	☐	☒	☐
	• kontrolliert die Ziel- und Zeiteinhaltung				
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
	• setzt Aufwand und Ergebnis ins Verhältnis				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	☐	☐	☒	☐
	• bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen in die Entscheidungsvorbereitung mit ein				
	• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab				
	• trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen und übernimmt Verantwortung für diese				

3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☐	☒	☐	☐
	• äußert sich mündlich und schriftlich strukturiert, flüssig und verständlich				
	• informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, erläutert Zusammenhänge und gibt Wissen weiter				
	• spricht und schreibt adressatenorientiert nachvollziehbar, stellt sich auf den Gesprächspartner (m/w/d) ein				

3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	☐	☐	☒	☐
	• arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen				
	• unterstützt andere mit Informationen/der Weitergabe von Wissen				
	• trägt zur gemeinsamen Lösungsfindung in Gruppen oder Teams aktiv bei				

3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.	☐	☒	☐	☐
	• verhält sich im Kundenkontakt freundlich und aufgeschlossen				
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
	• berücksichtigt Qualitätsstandards				

	► 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, 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.	☐	☐	☒	☐
	• erkennt Benachteiligungen als Folge eigenen Handelns und wirkt dem entgegen				
	• bedenkt Sachverhalte aus unterschiedlichen Perspektiven				
	• vermeidet Generalisierungen und Stereotype				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Abs. 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 entstehende teilhabehemmende Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.	☐	☐	☒	☐
	• erkennt gesellschaftlich geprägte Wahrnehmungs- und Bewertungstereotype bei sich und anderen und kann konstruktiv damit umgehen				
	• versteht und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster				
	• berücksichtigt die Belange von Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				