

Anforderungsprofil VI MH	Stand: 07.05.2025 Ersteller/in: VI AbtL (Stellenzeichen)
-------------------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung,
Bauen und Wohnen - Abteilung VI
Referat VI MH - Ministerielle
Grundsatzangelegenheiten

1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:

(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

Leitung des Referats VI MH

Ministerielle Grundsatzangelegenheiten, Prüfung und Genehmigung - Hochbau -, bestehend aus 4 Gruppen mit zur Zeit 34 Mitarbeitenden, dazu zählt:

- Vertretung in der Fachkommission für Bau- und Kostenplanung, im Ausschusses für Staatlichen Hochbau (ASH) der Bauministerkonferenz
- Koordinierung der Mitarbeit des Referats in den Netzwerken und Projektgruppen der Fachkommission
- Ministerielle Grundsatzangelegenheiten, wie u.a. die abschließende und verantwortliche Erarbeitung, Fortschreibung und Veröffentlichung von Ausführungsvorschriften, die Erstellung von Vorgaben für Verfahrensabläufe sowie die Herausgabe von Standards und Leitfäden für alle mit dem öffentlichen oder öffentlich geförderten Hochbau befassten Stellen im Land Berlin
- Koordination der Aufgabenbereiche der Projektvorbereitung, Prüfung und Genehmigung von öffentlichen und öffentlich geförderten Hochbaumaßnahmen
- Koordination der Durchführung von Verfahren zur Bewertung und Zertifizierung der Nachhaltigkeit von Hochbaumaßnahmen

Stellenzeichen: VI MH

Bewertung: BesGr B 2 bzw. AT 2

2. Formale Anforderungen

Beamte

Erfüllung der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des bautechnischen Verwaltungsdienstes

Tarifbeschäftigte

Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums (Master/ Diplom Universität) in der Fachrichtung Architektur

Langjährige Leitungserfahrung (Führungsebene 3)

Vermittlung, Anleitung und Delegation von Aufgaben sowie umfangreiche Kenntnisse im Verwaltungsmanagement, der Arbeitsorganisation und im Bereich der methodischen Kompetenzen

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, UntSexldGlG etc.)		X		
3.1.2	Kenntnisse in der Vorbereitung, Planung, Durchführung und Abrechnung von Hochbaumaßnahmen		X		
3.1.3	Rechtskenntnisse des Haushaltsrechts, des Bau-, Planungs- und Vergaberechts, des Verwaltungsrechts, des Vertragsrechts sowie des öffentlichen Baurechts		X		
3.1.4	Kenntnisse der HOAI, DIN 276, VOB, VOL, VOF, ABau und der Verwaltungsvorschriften für das Aufgabengebiet insbesondere der AV zu §§ 24 und 44 LHO (Prüfung und Genehmigung von Planungsunterlagen und Verwendungsnachweisen)		X		
3.1.5	Kenntnisse in der Beurteilung von Baumaßnahmen des Landes und Baumaßnahmen, für die Zuwendungen vorgesehen sind in Bezug auf Funktionalität und Wirtschaftlichkeit (i.V.m. § 7 AV LHO)	X			
3.1.6	Managementkenntnisse		X		
3.1.7	IT-Kenntnisse bezogen auf das Arbeitsgebiet			X	
3.1.8	Kenntnisse der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO, AZG) / Verwaltungsreform			X	
3.1.9	Kenntnisse des SGB IX "Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen", Personalvertretungsrecht, Genderkompetenz			X	
3.1.10	Betriebswirtschaftliches Verständnis		X		
3.1.11	Erfahrung im Umgang mit politischen Gremien		X		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► 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			
	• behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und bleibt bei der Sache				
	• überzeugt andere durch Kompetenz und besitzt Selbstvertrauen				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• plant und ordnet Aufgaben, Arbeitsschritte sowie Termine vorausschauend und realistisch, sach-, zeit- und personengerecht				
	• konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• entwickelt selbst neue Ideen zur Geschäftsprozess-optimierung und hält auch andere dazu an				
	• geht mit verfügbaren sächlichen und finanziellen Mitteln verantwortungsbewusst und sparsam um				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	X			
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen				
	• bezieht klare Standpunkte und verantwortet Entscheidungen				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	• äußert Inhalte kurz und präzise				
	• vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• stellt das Ziel und nicht die eigene Person in den Vordergrund				
	• nimmt Konflikte frühzeitig wahr, spricht sie an und strebt tragfähige Lösungen, Kompromisse und Konsens an				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		X		
	• argumentiert verständlich bezogen auf den jeweiligen Adressaten bzw. Gesprächspartner				
	• geht offen auf andere zu				
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,				
	• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz		X		
	► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 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 entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie				
	3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.				
	● 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.				

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	Führungskompetenzen				
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 mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).		X		
	• 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 u. 4 Satz 1 Nr. 1 u. 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.		X		
	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe,				
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil.				

*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.		X		
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.				
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.		X		
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen.				

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich