

Anforderungsprofil	Stand: Okt 2023 Ersteller/in: Stapl 3/Stapl L
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stellentitel / Funktion: Sachbearbeitung Vorbereitende Bauleitplanung
Dienststelle: Bezirksamt Pankow von Berlin Geschäftsbereich Stadtentwicklung und Bürgerdienste Stadtentwicklungsamt Stadtplanung

1	Beschreibung des Arbeitsgebietes • Mitwirkung bei Entwicklungs- und Fachplanungen, Flächennutzungsplan, Landesentwicklungsplan, sowie Planfeststellungsverfahren und Plangenehmigungsverfahren. • Erarbeitung, Mitwirkung und Steuerung der Erarbeitung / Fortschreibung der Bereichsentwicklungsplanung, städtebaulicher Planungen, von Standortplanungen, Blockkonzepten, Entwicklungs-, Nutzungs- und Gestaltungskonzepten, Fachplanungen und von städtebaulichen Entwürfen. • Mitwirkung an Bezirksregionenprofilen. • Vorbereiten und Durchführen von Wettbewerben, diskursiven Entwurfsprozessen und Workshopverfahren; • Sichern qualitativer Anforderungen an städtebauliche Entwürfe; • Selbständige Steuerung externer Auftraggeber. • Fachliche Beratung von Bauherren, Architekten, Privaten und Dienststellen, Information und Erörterung. • Mitwirken bei Wettbewerbs- und Gutachterverfahren; • Stellungnahmen zu B-Plänen der Nachbarbezirke bzw. Gemeinden, Stellungnahme zu Landschaftsplänen; • Bearbeiten von Drucksachen der BVV, Großen und Kleinen Anfragen sowie Petitionen, Erarbeiten von Verträgen zur Vergabe von Planungsleistungen; • Organisation, Durchführung und Mitwirkung von Öffentlichkeitsbeteiligungen; • Darstellung der Planung in den bezirklichen Gremien; • Betreuung von Praktikanten und Referendaren, • Sonderaufgaben
	Bewertung: Entgeltgruppe E 12 Besoldungsgruppe

2	Formale Anforderungen <u>Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d):</u> Abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium, bevorzugt Masterabschluss oder Diplom, in der Studienrichtung Stadt- und Regionalplanung, Raumplanung oder Architektur mit Schwerpunkt Städtebau oder gleichwertige Kenntnisse und Erfahrungen mit langjähriger praktischer Erfahrung
----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3.	Leistungsmerkmale	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1	Fachkompetenzen				
3.1.1	Vertiefte Kenntnisse in einschlägigen Rechtsgebieten des Städtebaurechts wie: Baugesetzbuch (BauGB) Baunutzungsverordnung (BauNVO) Planzeichenverordnung (PlanzVO) Ausführungsgesetz zum Baugesetzbuch (AGBauGB) und Fähigkeit der praktischen Umsetzung	☐	☒	☐	☐
3.1.2	Kenntnisse im allg. Baurecht, Naturschutzrecht und Baunebenrecht BauOBl Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI) BNatSchG, NatSchG, UVP und Fähigkeit der praktischen Umsetzung	☐	☐	☒	☐
3.1.3	Kenntnis von Grundgesetz (GG) und Verfassung von Berlin (VvB) insbesondere Art. 14, Art. 19 und Art. 20 GG und Art. 23 VvB Allgemeines Verwaltungsrecht (AZG, BezVG, VwVfG und VwGO) und Fähigkeit der praktischen Umsetzung	☐	☐	☒	☐
3.1.4	Kenntnisse im Allgemeines Verwaltungsrecht (VwVfG, AZG, BezVG), der Landeshaushaltsordnung (LHO) und Fähigkeit der praktischen Umsetzung	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse über die Rechtsprechung zum Städtebaurecht und Fähigkeit der praktischen Umsetzung	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Kenntnisse und Fähigkeiten im städtebaulichen und architektonischen Entwurf	☐	☒	☐	☐

3.1.7	Fähigkeit des Erfassens, Aufbereitens und strukturierten Steuerns auch komplexer Planungsaufgaben	☐	☒	☐	☐
3.1.8	Berufserfahrung in der Bauleitplanung und in der Begleitung von Planungsprozessen	☐	☒	☐	☐

3.2	Persönliche Kompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► <i>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</i>	☐	☒	☐	☐
	• ist in der Lage, Belastungsspitzen zu bewältigen, ohne in der Güte der Arbeitsleistung nachzulassen				
	• bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibender guter Qualität				
	• gibt auch bei Widerständen und Schwierigkeiten nicht auf				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</i>	☐	☒	☐	☐
	• plant und gestaltet die Arbeitsprozesse entsprechend den Erfordernissen der Aufgaben und Arbeitsgruppe				
	• geht bei der Aufgabenerledigung methodisch und zielgerichtet vor, unterscheidet nach Prioritäten, delegiert an kompetente Personen				
	• plant frühzeitig und realistisch				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</i>	☐	☒	☐	☐
	• richtet die Arbeitsabläufe vorausschauend auf die Qualitätssicherung hin aus				
	• erkennt Zusammenhänge, mittelbare Folgen und Wechselwirkungen				
	• erkennt Entwicklungstendenzen und handelt zukunftsorientiert und innovativ				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen</i>	☐	☒	☐	☐
	• trifft nach Prüfung rechtzeitig klare, nachvollziehbare recht- und zweckmäßige Entscheidungen				
	• übernimmt die Verantwortung für eigene Entscheidungen				
	• geht bei der Entscheidungsfindung systematisch und zielgerichtet vor, überblickt die Gesamtzusammenhänge und Folgewirkungen				

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen</i>	☐	☒	☐	☐
	• ist für sachliche Informationen (Nachrichten, Nachfragen) an-derer zugänglich und gibt Informationen weiter				
	• respektiert die Meinung anderer und berücksichtigt deren Interessenlage				
	• informiert die Dienstkräfte aufgabenorientiert und zeitnah; argumentiert sachlich und verständlich				
	• stellt sich situations- und adressatenbezogen auf unterschiedliche Anforderungen der jeweiligen Empfänger ein				
	• ist sicher im mündlichen und schriftlichen Vortrag				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben</i>	☐	☒	☐	☐
	• akzeptiert mehrheitlich getroffene Entscheidungen und vertritt sie loyal nach außen				
	• fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit				
	• verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen</i>	☐	☒	☐	☐
	• orientiert sich an den Bedürfnissen der externen und internen Empfänger der Leistung				
	• unterstützt die Leistungsempfänger in der Formulierung ihrer Anliegen und Ziele				
	• optimiert die Arbeitsabläufe innerhalb des bestehenden Handlungsrahmens im Sinne der Vereinfachung und Transparenz für die Kunden				
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, LGBG, UntSexIdGlG etc.)				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel				

	- berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgaben-wahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen. - reflektiert das eigene und das fremde Verhalten und leitet daraus Verbesserungen für den Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen ab - integriert Schwerbehinderte/Gleichgestellte in den Alltag des Teams - geht mit Konflikten und Missverständnissen, die in unterschiedlichen Geschlechterrollen begründet sind, konstruktiv um				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► 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, - die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie - 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 - weiß insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und ohne Diskriminierung zu behandeln - kann mit Fremdheitserfahrungen und den daraus resultierenden Spannungen umgehen				