

Anforderungsprofil VI MH 12	Stand: 20.11.2024 Ersteller/in: Meier (BearbeiterZ) VI MH 1
--	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils

<p>Dienststelle:</p> <p>Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen Abteilung VI Referat VI MH</p>
--

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) BesGr. A 12/E 12 TV-L</p> <p>Projektvorbereitung, Prüfung und Genehmigung von besonders schwierigen Antragsunterlagen bzw. Bedarfsprogrammen, Vorplanungs-, Bauplanungs-, Ergänzungsunterlagen und Verwendungsnachweisen gemäß §§ 24 und 44 AV LHO sowie weiterer gesetzlicher Vorschriften.</p> <p>Auswerten und Zusammenstellen der Planungs- und Kostendaten für den Aufbau bzw. Fortschreibung interner und ggf. überregionaler Datensammlungen.</p>
-----------	---

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p>Beamte: Erfüllung der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 - Laufbahnzweig: Bautechnischer Dienst</p> <p>Tarif: abgeschlossenes Fachhochschulstudium oder Bachelorabschluss der Fachrichtungen Architektur, Bauingenieurwesen (Schwerpunkt Hochbau) oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen.</p> <p>sowie Langjährige praktische Erfahrung im Bereich Hochbau.</p> <p>Wünschenswert: abgeschlossene Ausbildung zum/zur BNB Koordinator/-in oder gleichwertiger Abschluss</p>
-----------	---

*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.1. Fachkompetenzen					
3.1.1	Kenntnisse des BauGB, der BauOBl, Baunebenrecht, Vergaberecht (VOB, VgV, GWB), HOAI, einschlägige DIN-Vorschriften, ABau, LHO, AV LHO (insbes. zu den §§ 7, 23, 24, 31, 44, 54 und 55 AV LHO)			X	
3.1.2	Kenntnisse der Rechtsprechung zu den Bauvorschriften				X
3.1.3	Kenntnisse zur Beurteilung von Planungen und deren Kostenauswirkungen		X		
3.1.4	Kenntnisse zur Systematik des Nachhaltigen Bauens und über die Anwendung entsprechender Zertifizierungssysteme			X	
3.1.5	Kenntnisse des Projektmanagements			X	
3.1.6	IT- Kenntnisse (insbesondere Excel, Access, PowerPoint)			X	
3.1.7	Kenntnisse der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO I und GGO II)			X	

	<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	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit		X		
	▶ 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				
	● hat eigene Ideen und ist kreativ bei der Problemlösung				
	● hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand und steht neuen Ideen aufgeschlossen gegenüber				
	● behält auch in schwierigen Situationen den Überblick				
	● teilt die zur Verfügung stehende Zeit effektiv ein				
	● füllt zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv aus				
3.2.2	Organisationsfähigkeit		X		
	▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.				
	● setzt Prioritäten und verfügt über ein gut strukturiertes Zeitmanagement				
	● delegiert Aufgaben an kompetente Personen und setzt dabei zielorientiert Schwerpunkte				

*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten u. erforderliche Ressourcen effizient einzusetzen.			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • setzt Prioritäten • reflektiert die eigenen Tätigkeitsprozesse und passt sie veränderten Erfordernissen an 				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• überblickt Gesamtzusammenhänge				
	• kann Folgewirkungen von Entscheidungen abschätzen				
	• systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	• ist diskussionsbereit und kann zuhören				
	• kann Sachverhalte verständlich darstellen und argumentieren				
	• strukturiert das Gespräch, fasst zusammen, sichert Ergebnisse				
	• sucht Lösungen/Alternativen, die beiden Seiten dienen				
	• formuliert gut strukturiert und differenziert				
	• hat sicheres Auftreten auch in fremder Umgebung				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten.		X		
	• stellt das Ziel, nicht die eigene Person in den Vordergrund				
	• ist kompromissfähig				
	• zeigt Grenzen auf und entwickelt Problemlösungsstrategien				
	• übt selbst konstruktive Kritik				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.			X	
	• besitzt Problembewusstsein				
	• verhält sich Anderen gegenüber freundlich u. aufgeschlossen				
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

*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> • besitzt diversitätstheoretisches Wissen und kann es nutzbringend einsetzen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • ist fähig zur Selbstreflexion der eigenen Diversität 				
	<ul style="list-style-type: none"> • ist fähig zum Perspektivwechsel 				
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <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 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. 				X
	<ul style="list-style-type: none"> • geht mit Fremdheitserfahrungen und den daraus resultierenden Spannungen lösungsorientiert um 				
	<ul style="list-style-type: none"> • kann sich auf ihr/ihm fremde Kulturen, Ansichten einstellen 				