

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 13.01.2025

Ersteller_in: Dr. von Götz

Stellenzeichen: KultMusL

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur

Amt für Weiterbildung und Kultur / Fachbereich Kunst, Kultur, Museen

Eingruppierung / Bewertung

13

Stellenummer

50048880

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Bereichsleitung Bildende Kunst, Galerieleitung und stellv. Leitung des Fachbereichs Kunst, Kultur, Museen

Bereichsleitung Bildende Kunst

Steuerung strategisch-kooperativer Prozessentwicklungen des Bereichs dazu gehören:

Koordinationsleitung im Fachbereich Kunst, Kultur, Museen zur Weiterentwicklung des

Bereichs Bildende Kunst inkl. der Kunstbildung, Jugendkunstschule und der

Galeriestandorte (in Absprache mit der Fachbereichsleitung)

Gestaltung und Moderation einer flexiblen, agilen und teamorientierten Organisationsform

samt Ausbau von internen Kooperationen und Synergien (z.B. im Bereich von

Querschnittsaufgaben wie Digitalisierung, Kulturelle Bildung, Technik, Auf- und Abbauten,

Öffentlichkeitsarbeit) sowie externen Kooperationen und Partnerschaften

Umsetzung kooperativer Vorhaben, Profilschärfung der bezirklichen Einrichtungen des

Bereichs und inhaltliche Weiterentwicklung

Koordinierung inhaltlicher und organisatorischer Gremien (Kunstkommission) und Arbeitsgruppen, Unterstützung bei internen Abstimmungsprozessen
 konzeptuelle und organisatorische Mitgestaltung bei den hohen Herausforderungen der infrastrukturellen Weiterentwicklung des Bereichs und der kulturellen Stadtentwicklung auf Bezirksebene

Galerienleitung

Konzeptionelle Weiterentwicklung des Profils und Leitbilds der kommunalen Galerien in Tempelhof-Schöneberg unter Berücksichtigung aller Standorte und Angebote im Stadtraum
 Konzeption, Koordination, Organisation, Durchführung und Betreuung von Wechsellausstellungen in den Ausstellungsräumen der kommunalen Galerie
 Konzeption und Aufbau neuer Galeriestandorte sowie Beobachtung, Förderung von Aktivitäten lokaler Kunsträume und -initiativen einschließlich Aufbau von Kooperationen auch unter Berücksichtigung von überregionalen Entwicklungen
 Konzeption, Koordination, Organisation, Durchführung und Betreuung von Kunstpreisen (Fotoarbeitsstipendium, Kunstpreis)
 Konzeption, Herausgabe und Verbreitung wissenschaftlicher themen- und projektbezogener Publikationen und Dokumentationen sowie Verfassen wissenschaftlich fundierter Gutachten, Stellungnahmen und Fachbeiträgen
 Leitung der Recherchen für die Konzeption von Themenausstellungen und Begleitprogrammen in Galerien und Kunstsammlungen, Entwicklung von themenorientierten Präsentationsformen
 Konzeption und Umsetzung von Formaten der kulturellen Bildung im Bereich bildenden Kunst, Entwicklung von langfristigen Kooperationen
 Entwicklung von Strategien für Sammlungskonzepte
 Konzeption und Leitung von qualifizierten Bildungs- und Vermittlungsangeboten für diverse Zielgruppen unter Berücksichtigung aktueller kunstpädagogischer Diskurse
 Zeitgemäße Konzeption und Leitung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
 Kontinuierlicher Ausbau des Netzwerkes und Austausch mit Kunst- und Kultureinrichtungen
 Aufbau und Pflege regionaler, nationaler und internationaler Kooperationen (Museen, Kunstvereinen, Ausstellungshäusern, Universitäten, Hochschulen etc.)
 Aktive Teilnahme in regionalen und überregionalen Fachverbänden, Ausschüssen, Gremien, Konferenzen, Fachtagungen und Workshops
 Korrespondenz mit Forschungseinrichtungen und Archiven über wissenschaftliche Fragestellungen

Leitung die kommunalen Galerien betreffende Sachgebiete Personal, Verwaltung, Haushaltswirtschaft sowie Initiierung, Leitung und Betreuung von Drittmittelprojekten Vertragsgestaltung und -abschluss von Verträgen (Honorar-, Werk-, Kooperations- und Leihverträge)

Gestaltung der Organisation und der internen Betriebsabläufe für die kommunalen Galerien
Zuarbeiten für die Fachbereichsleitung wie bspw. Verfassen von Stellungnahmen und Fachbeiträgen

Qualitätssicherung sowie Selbstevaluation

Ausbildungsleitung für Volontariate im Bereich Kunst

Stellvertretende Fachbereichsleitung

Stellvertretung der Fachbereichsleitung fachlich-wissenschaftlich und administrativen Fragen den Fachbereich betreffend sowie in allen relevanten Gremien

2 Formale Anforderungen

Masterabschluss in Kunstwissenschaft, Kulturwissenschaft, Kulturmanagement oder Kunstgeschichte sowie

mindestens zweijährige Leitungserfahrung einer Kunstgalerie inklusive

Personalverantwortung

oder nachgewiesene mehrjährige Leitungserfahrung von mindestens vier Jahren verschiedener professioneller Kunst- und Galerieprojekte

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	sehr wichtig
fundierte wissenschaftliche Kenntnisse zur Kunstgeschichte und der aktuellen Berliner Kunst- sowie Fotokunstszene sowie zur Einordnung in den kunstwissenschaftlichen Kontext	unabdingbar
vertiefte Kenntnisse zu Bedarfsanalyse und Erwartungshaltungen von Besuchenden	sehr wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtungen
umfangreiches Erfahrungswissen für die Initiierung und Umsetzung von Wettbewerbsverfahren für Kunst im öffentlichen Raum /Kunst am Bau	sehr wichtig
Erfahrungen im Projektmanagement wie in Konzeption, Kuratierung und Realisierung von Kunstausstellungen, in der Budgetierung (Aufstellung und Überwachung von Finanzplänen, Kontrolle der Endabrechnung) und in der Organisation von Veranstaltungen	unabdingbar
Erfahrungswissen über den ordnungsgemäßen Umgang mit Kunstobjekten	unabdingbar
Erfahrungen in der Erstellung und Herausgabe (kunst-)wissenschaftlicher Publikationen	sehr wichtig
Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Künstler_innen, Wissenschaftler_innen, Kunst- und Kulturinstitutionen, Fachgremien und Verbänden, Verwaltung, sowie der übergreifenden Kommunikation	sehr wichtig
Kenntnisse im Entwicklungspotential von Digitalisierungsprozessen im Kunst-und Kulturbetrieb	sehr wichtig
Kenntnisse in der spartenübergreifende und kooperativen Konzeptentwicklung und -realisierung	sehr wichtig
Erfahrung in der Realisierung von Tagungen, Workshops, Gremienarbeit sowie aktive Einbringen in Netzwerkarbeit und fachliche Diskurse	sehr wichtig
Kenntnisse in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	sehr wichtig
Englischsprachkenntnisse nach dem europäischen Referenzrahmen C 1	sehr wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse der einschlägigen Rechtsgrundlagen und Vorschriften: - LHO insbesondere § 7, 19, 20, 34, 55, 63, 70, 71, 73, 75 - GGO I insbesondere §§ 1, 2, 3, 10, 11, 21, 35, 36, 43, 49, 57 - Urheberrecht (UrhWahrnG, § 13 b / GEMA) - Abbildungsrechte: Kunsturhebergesetz KUG §§ 22, 23 / Urheberrechts-Wissensgesellschafts-Gesetz UrhWissG § 60f, UrhWahrnG, § 13 b - Honorarleitlinien für Pädagog_innen und Künstler_innen u.a. Freischaffende im Land Berlin - KSVG Gesetz über die Sozialversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten (§§ 23-32) - Werkvertragsrecht (BGB §§ 631-650) - Unterschwellenvergabeordnung (UVgO) - Zuwendungsrecht (ins. § 23, 44 LHO und AV LHO) - Datenschutzgrundverordnung (DSGVO insb. §§ 4-6, 9, 12-14, 21, 39) - Versicherungsrecht (VGG inbs. AT und §§ 88 ff.)	sehr wichtig
Kenntnisse in der Personalführung und Personalentwicklung, insbesondere der einzelnen Personalmanagementinstrumente	sehr wichtig
Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen	wichtig
Anwendungssichere Kenntnisse im Einsatz und Umgang mit digitalen Medien	sehr wichtig
PC-Anwenderkenntnisse in der Standardsoftware MS Office, Multi- und Social-Media-Anwendungen und Content Management Systemen	sehr wichtig
Sicheres Ausdrucksvermögen im Wort und Schrift	unabdingbar
Grundkenntnisse der Kostenleistungsrechnung	wichtig
Kenntnisse des Aufbaus und der Arbeitsweisen der Berliner Verwaltung, insbesondere der bezirklichen Strukturen	sehr wichtig

3.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	Gewichtungen
<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"> ▪ erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert ▪ reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an ▪ erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und bildet sich kontinuierlich fort 	unabdingbar

3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ plant Arbeitsprozesse vorausschauend und agiert entsprechend ▪ teilt sich Arbeitszeit effektiv ein und erledigt Aufgaben termingerecht ▪ denkt ganzheitlich und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen 	unabdingbar

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestaltet Aufwand und Nutzen von Aktivitäten in angemessenem Verhältnis ▪ erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des Handelns ▪ berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange 	unabdingbar

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung ▪ Trifft Entscheidungen zeitgerecht 	unabdingbar

3.2.5 Kreativität	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Entwicklungstendenzen zu erkennen, Ideen zu entwickeln und diese zukunftsorientiert umzusetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ beobachtet, analysiert die regionale und überregionale Kulturszene ▪ entwickelt neue Ideen und Visionen ▪ ist begeisterungsfähig 	sehr wichtig

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ argumentiert bezogen auf den/die Gesprächspartner/in ▪ hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer ▪ stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein 	unabdingbar

3.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen
<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"> ▪ verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen ▪ verhält sich offen und transparent 	sehr wichtig

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhält sich Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen ▪ Begreift die Arbeit als Dienstleistung 	unabdingbar

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
<p>Diversity-Kompetenz</p> <p>► Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller Identität) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.) ▪ ist fähig zum Perspektivwechsel ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen. 	unabdingbar

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
<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. <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 	unabdingbar

3.4 Führungskompetenzen

3.4.1 Strategische Kompetenz	Gewichtungen
<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg ▪ liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte 	sehr wichtig

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<p>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.</p> <p>Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiter_innen ▪ begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für sein_ihr 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 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX 	sehr wichtig

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<p>Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe ▪ zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil 	unabdingbar

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
<p>Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarf 	unabdingbar

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partner_innen innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tritt vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ Vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 	unabdingbar