



# Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 12.03.2025

Ersteller\_in: Flügel

Stellenzeichen: FM Z 17 A

## **Dienststelle / Organisationseinheit**

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin  
Abteilung Stadtentwicklung und Facility Management  
SE Facility Management  
Fachbereich Baumanagement

## **Eingruppierung / Bewertung**

BesGr. A 15 LBesG

## **Stellenummer**

3306/42201, Objekt-ID: 50480636

## 1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Leitung des Fachbereiches Baumanagement (Hochbau) sowie stellvertretende SE-Leitung

Aufgaben u.a. (Kurzbeschreibung):

- Führung der Mitarbeiter\_innen im Rahmen eines modernen Personalmanagements unter Anwendung der Personalentwicklungsinstrumente, Dienst- und Fachaufsicht für die Mitarbeiter\_innen einschließlich Personalplanung und -auswahl für den Fachbereich

- Führungsverantwortung gemäß § 9 GGO I und Grundsatzverantwortung für alle Aufgabengebiete des Fachbereiches (für die Gruppen: Entwurf und Projektsteuerung, Baudurchführung (Hochbau), Technische Gebäudeausrüstung und Vertragswesen)
- Vertretung des Fachbereiches nach außen und Entscheidung in grundsätzlichen Angelegenheiten, soweit nicht der SE-Leitung vorbehalten
- Unterstützung und fachliche Beratung der SE-Leitung bei der Wahrnehmung der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung
- Haushalts- und Investitionsplanung für den Fachbereich einschließlich Haushaltsbewirtschaftung und Kostenstellenverantwortung
- Vertretung des öffentlichen Bauherrn bei allen bezirklichen Hochbauprojekten einschließlich der gebäudetechnischen Anlagen, Entscheidung über Aufbau- und Ablauforganisation der Bauprojekte, insbesondere hinsichtlich des Einsatzes und der Auswahl der Freischaffenden
- Erstellung, Fortschreibung und Steuerung der Arbeits- und Projektplanung des Fachbereiches, einschließlich Ressourcensteuerung
- aktive Projektentwicklung und Akquisition von Baumaßnahmen, insbesondere im Fördermittelbereich
- verantwortliche Umsetzung der Berliner Schulbauoffensive (BSO)
- Vorbereitung und Durchführung des überbezirklichen Projektes „Das Fliegende Klassenzimmer 2.0“
- Umsetzung des Stadtentwicklungsprojektes „Neue Mitte Tempelhof“ bezüglich der bezirklichen Hochbaumaßnahmen
- Bearbeitung von BVV- Angelegenheiten sowie BA-Vorlagen sowie Fertigung von Vorlagen für das Abgeordnetenhaus, soweit den Fachbereich betreffend
- Mitarbeit bei der Öffentlichkeitsarbeit der SE Facility Management; Vertretung des öffentlichen Bauherren ggü. der Fachöffentlichkeit und in politischen Gremien
- federführende Bearbeitung von Angelegenheiten des Rechnungshofes, soweit den Fachbereich betreffend

- Gewinnung und Ausbildung von Nachwuchskräften

Führungsverantwortung:

- Ja, ca. 70 unterstellte Mitarbeiter\_innen, davon 9 direkt unterstellt

## 2 Formale Anforderungen

- Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 im bautechnischen Dienst mit Abschluss in der Studienfachrichtung Architektur und mindestens fünf Jahre Erfahrung in der Leitungstätigkeit in einer bezirklichen Baudienststelle (Hochbau)

## 3 Leistungsmerkmale

### 3.1 Fachkompetenzen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse und Erfahrungen hinsichtlich Personalführung und der einzelnen Personalmanagementinstrumente gemäß RDV Personalmanagement	unabdingbar
Kenntnisse des allgemeinen Verwaltungsrechts und des Bezirksverwaltungsrechts	sehr wichtig
Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen und des PersVG Berlin, des LGG, des AGG und des SGB IX	wichtig
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	wichtig
Kenntnisse im öffentlichen Dienst- und Tarifrecht (TV-L, TVÜ-L, BeamtStG, LBG etc.)	wichtig
mehrfache Leitungserfahrung in der Bauherrenvertretung	unabdingbar
umfassende Kenntnisse der ABau	sehr wichtig
Kenntnisse des privaten Baurechts (BGB, VOL, VOB, HOAI)	sehr wichtig
Kenntnisse des öffentlichen Baurechts (BauOBl, BauGB)	sehr wichtig
fundierte Kenntnisse des Vergaberechts (GWB, VgV, VOB, VOL, UVgO)	sehr wichtig
fundierte Kenntnisse der Baugeschichte und aktueller Positionen der Architektur	sehr wichtig
Kenntnisse des Entwurfes und der Typologie öffentlicher Gebäude, insbesondere im kommunalen Bereich	sehr wichtig
fundierte Kenntnisse der anerkannten Regeln der Baukunst	sehr wichtig
Kenntnisse im Haushaltsrecht (LHO, AV LHO, HtR) und der KLR	unabdingbar
betriebswirtschaftliche Kenntnisse, z.B. Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen	wichtig
PC- Anwenderkenntnisse im Umgang mit der Standardsoftware MS Office; ProFISKAL für Ausgaben, Internet, Intranet, E-Mail-Browser und AVA-Software	wichtig
Kenntnisse und praktische Erfahrungen im Umgang mit politischen Gremien	sehr wichtig
Kenntnisse der Moderations- und Präsentationstechniken	sehr wichtig

## 3.2 Persönliche Kompetenzen

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"><li>▪ erbringt die geforderten Leistungen auch in schwierigen Situationen in guter Quantität und Qualität</li><li>▪ erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert</li><li>▪ erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und bildet sich kontinuierlich fort</li></ul>	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"><li>▪ geht bei der Analyse von Problemen/Ursachen/Aufgaben systematisch und strukturiert vor</li><li>▪ erkennt Zusammenhänge und zieht rationale Schlussfolgerungen</li><li>▪ denkt ganzheitlich und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen</li></ul>	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"> <li>▪ gestaltet Aufwand und Nutzen von Aktivitäten in angemessenem Verhältnis</li> <li>▪ berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange</li> <li>▪ kontrolliert die Einhaltung von Planungen und Vorgaben und korrigiert Abweichungen</li> </ul>	sehr wichtig

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"> <li>▪ erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab</li> <li>▪ trifft Entscheidungen zeitgerecht</li> </ul>	unabdingbar

### 3.3 Sozialkompetenzen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ hört aktiv zu</li> <li>▪ hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer</li> <li>▪ stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner_innen ein</li> </ul>	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"> <li>▪ verhält sich Gesprächspartner_innen gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit</li> <li>▪ fördert die kooperative Zusammenarbeit</li> </ul>	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"> <li>▪ verhält sich Kund_innen gegenüber freundlich und aufgeschlossen</li> <li>▪ geht auf die Bedürfnisse der Kund_innen ein</li> </ul>	sehr wichtig

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)</li> <li>▪ ist fähig zum Perspektivwechsel</li> <li>▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.</li> </ul>	wichtig

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
<p>umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an</li> <li>▪ lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> <li>▪ berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.</li> </ul> </li> </ol>	wichtig

### 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"> <li>▪ überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg</li> <li>▪ liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte</li> </ul>	unabdingbar

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 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiter_innen</li> <li>▪ begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung</li> <li>▪ spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback</li> <li>▪ 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</li> </ul>	<p>sehr wichtig</p>

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"> <li>▪ reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe</li> <li>▪ zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil</li> </ul>	<p>sehr wichtig</p>

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse</li> <li>▪ verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe</li> </ul>	sehr wichtig

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"> <li>▪ tritt vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf</li> <li>▪ vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> </ul>	sehr wichtig