

<b>Anforderungsprofil</b> <b><u>Leitung Fachbereich Kultur</u></b>	Stand: 01/2024 Ersteller/in WeitKultL (Stellenzeichen)
---	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:  
Bezirksamt Charlottenburg Wilmersdorf von Berlin  
Abteilung Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur  
Amt für Weiterbildung und Kultur  
Fachbereich Kultur

<b>1.</b>	<b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b> <b>(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</b>	
	<p><b>Fachbereichsleitung und Leitung der Kommunalen Galerie</b> mit ihren Einrichtungen wie Theater Coupé, Bildausleihe u.a., Planung und Durchführung von Konzert- u. Leseveranstaltungen, Theateraufführungen u. Kunstausstellungen, Filmbetrieben u.a., Betreuung der Künstler im Bezirk, ortsbehördliche Befugnisse bei Ausgrabungen, Bodendenkmalpflege, Leitung der Geldannahmestelle, Titelverwaltung für Kapitel 3630, Kostenstellenleitung</p>	
<b>1.1</b>	Bewertung des Aufgabengebiets:	EntgGr.: E 13 o. F. Teil I TV-L

<b>2.</b>	<p>Formale Anforderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit einem Master/Magister abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium der Kunst- oder Kulturgeschichte/ Kunst- oder Kulturwissenschaft/ Kulturmanagement oder vergleichbare Fachrichtung</li> <li>• Wünschenswert ist eine einschlägige Tätigkeit in einer Leitungsfunktion in einer vergleichbaren Kultureinrichtung (ggf. auch in einer ausdrücklich übertragenen Vertretungsfunktion) in der öffentlichen Verwaltung vorzugsweise im Land Berlin.</li> <li>• Vorzugsweise Erfahrungen in einer Leitungstätigkeit in den genannten Aufgabenfeldern einschl. der Personal- und Haushaltsverantwortung,</li> <li>• nachweislich Kenntnisse im Ausstellungsmanagement (Erarbeitung einer Projektstruktur, Zeit- und Maßnahmenpläne, Leistungsbeschreibung für Ausstattungs-gestaltung) und</li> <li>• Erfahrung in der kuratorischen Arbeit in der Gegenwartskunst. Erfahrung in der Zusammenarbeit mit bildenden Künstler:innen und Akteuren, Wissenschaftler:innen, Kunst- Kulturinstitutionen, Fachgremien und Verwaltung; Kenntnisse in der Entwicklung und Realisierung von Veranstaltungs- und kulturellen Bildungs- und Vermittlungsformen und Urteilsfähigkeit zur systematischen Ermittlung, Auswertung und Kritik kultureller- , gesellschaftlicher Szenarien und künstlerischer Diskurse.</li> <li>• Ausgeprägte Teamfähigkeit, Kommunikations- und Kooperationskompetenz.</li> </ul> <p><b>Das Aufgabengebiet erfordert die Bereitschaft zu Wochenend-, Feiertags- und Abenddiensten sowie Dienst am anderen Ort und auch während der Ferienzeit.</b></p>
-----------	---

Gewichtungen  
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen Kenntnisse der im Aufgabengebiet relevanten Fach- und Rechtsgrundlagen sowie ergänzende Bestimmungen, insbesondere Kenntnisse der		4	3	2	1
3.1.1	<b>Allgemeine Kenntnisse rechtlicher Grundlagen</b> Verwaltungsverfahrensgesetz, GGO, LHO und AV LHO, Vergaberecht, Vertragsrecht		X		
3.1.2	<b>Spezielle Rechtskenntnisse</b> Zuwendungsrecht, Urheberrecht, Datenschutzrecht			X	
3.1.3	<b>Kenntnisse und Erfahrungen im Kunst- und Kulturbetrieb</b> Kenntnisse über Zusammenhänge von Kunst/ Kultur und Gesellschaft, Wissen um den aktuellen Diskussionsstand in der (Fach-) Öffentlichkeit; berlinweite gute Vernetzung mit Akteuren und Institutionen der Bezirks- und Landesebene	X			
3.1.4	<b>Kenntnisse in der Konzeption, Planung, Durchführung und Evaluation von kulturellen Angeboten</b> mehrjährige praktische Erfahrungen und Kenntnisse des Kunst- und Kulturbetriebs		X		
3.1.5	<b>Kenntnisse und Erfahrungen in der Drittmittelakquise</b> Fundierte Kenntnisse von Förderinstrumentarien und Fördereinrichtungen (Bezirk, Land, Bund, EU)		X		
3.1.6	<b>Fundierte praktische Erfahrungen im Kultur- und Projektmanagement</b>		X		
3.1.7	<b>Erfahrungen in der Personalführung</b> mehrjährige Erfahrungen in der Leitung eines größeren Teams; Erfahrungen im Management von Entwicklungsprozessen, mit Personalentwicklungsprozessen und Beurteilungswesen	X			
3.1.8	<b>IT-Fachkenntnisse:</b> Office-Anwendungen Word, Excel, Powerpoint; Social Media: Facebook, Instagram		X		
3.1.9	Sehr gute Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift (C1)	X			
3.1.10	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)			X	
3.1.11	Erfahrung mit SEO und SEM			X	
3.1.12	Fremdsprache: Englisch		X		

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen				
		4	3	2	1	
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>					
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				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand</li> <li>● gibt eigene Fehler zu und bemüht sich um Verbesserung</li> <li>● überträgt Kompetenzen und praktische Erfahrungen aus anderen Kontexten</li> <li>● erkennt eigene Fortbildungsbedarfe und nimmt aktiv an Fortbildungen teil</li> </ul>					
	3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● geht bei der Analyse von Problemen/Ursachen/Aufgaben systematisch und strukturiert vor</li> <li>● bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben</li> <li>● denkt ganzheitlich und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen</li> </ul>					
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	X				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● übernimmt Verantwortung für das Ergebnis</li> <li>● erledigt und löst Aufgaben und Fragestellungen in Eigeninitiative</li> <li>● handelt zielorientiert</li> <li>● gibt Informationen unaufgefordert weiter</li> <li>● beschafft sich alle notwendigen und verfügbaren Informationen als Entscheidungsgrundlage</li> </ul>					
	3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● organisiert und bearbeitet vorausschauend Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten/Soll-Ist-Analyse</li> <li>● wägt Vor- und Nachteile von Entscheidungen und Alternativen ab</li> <li>● entscheidet zeitnah</li> <li>● entscheidet nachvollziehbar</li> </ul>					

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2.4	Belastbarkeit ▶ Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren		X		
	• setzt Prioritäten				
	• akzeptiert kurzfristige Veränderungen				
	• bewältigt bei gleichbleibend guter Qualität große Arbeitsmengen				
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	• bleibt ruhig, gelassen und beherrscht				
	• kann anderen aktiv zuhören, ohne zu unterbrechen				
	• nimmt Rückmeldungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eigenes Führungsverhalten an (Führungsfeedback, Feedback-gespräche)				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• macht Entscheidungen transparent, erklärt und begründet sie				
	• hält Vereinbarungen ein und begründet ggf. abweichende Entscheidungen				
	• öffnet Handlungsspielräume und grenzt sie ab				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.			X	
	• verhält sich Kundinnen und Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen				
	• geht auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden ein				
	• begreift die Arbeit als Dienstleistung/Service				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <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>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.),</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ist fähig zum Perspektivwechsel,</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.</li> </ul>				
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol>		X		
	<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> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden,</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.</li> </ul>				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.4</b>	<b>Führungskompetenzen</b>				
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.				
	• plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend				
	• erkennt Zielkonflikte				
	• vereinbart klare und realistische Ziele				
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 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX				
	• kennt und nutzt Personalentwicklungsmethoden, -instrumente sowie -maßnahmen				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
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.				
	• zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement				
	• greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in ihr/sein Handeln ein				
	• übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln				
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,				
	• stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage				
	• zeigt Innovations- und Veränderungsbereitschaft				
	• entwickelt zukunftsweisende Visionen, Ziele und kreative Lösungen				
	• fördert und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der aktiven Mitgestaltung von Veränderungsprozessen				
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.				
	• organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit				
	• richtet die Dienstleistungserbringung an den Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfängern aus				