14.03.2025

Stellenausschreibung

Behörde:	**Bezirksamt Mitte von Berlin** Amt/OE: Stadtentwicklungsamt		
Bezeichnung:	Leitende/r Baudirektor/in bzw. leitende/r Magistratsdirektor/in (m/w/d)	☒ BesGr. A 16 ☐ Entgeltgruppe	TV-L
Aufgabe/Funktion:	Leitung des Stadtentwicklungsamtes (m/w/d) mit 100 % der regelmäßigen Arbeitszeit ☒ Familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen werden in dienstlich vertretbarem Umfang ermöglicht.		
Besetzbar:	ab 01.09.2025	☒ unbefristet ☐ befristet bis	
Einsatzort (Adresse):	Rathaus Wedding, Müllerstraße 146-147 in 13353 Berlin		
Kennzahl:	**43/2025**		

Hinweise:
Es ist ein mind. sechsmonatiger Wissenstransfer mit Stellendoppelbesetzung geplant.

Das Beamtenverhältnis wird gem. § 97 Abs. 1 LBG auf Probe übertragen. Die Probezeit beträgt zwei Jahre. Bei Bewährung wird die Führungsposition nach der zweijährigen Frist auf Dauer übertragen.

Arbeitsgebiet:

Leitung des Stadtentwicklungsamtes (m/w/d) mit mehr als 160 Beschäftigten

1. Führungsaufgaben nach § 9 GGO I des Stadtentwicklungsamtes mit den Fachbereichen
   - Stadtplanung
   - Bau- und Wohnungsaufsicht
   - Denkmalschutz
   - Kataster und Vermessung

einschließlich der Rechts- und Widerspruchsstelle sowie des Internen Dienstes.

2. Dienst- und Fachaufsicht gegenüber den Mitarbeitenden des Stadtentwicklungsamtes
3. Personalverantwortung im Rahmen eines modernen Personalmanagements
4. Verantwortung für die Sicherstellung der Prozessabläufe und Organisationsoptimierungen im Stadtentwicklungsamt
5. Information und Unterstützung der Abteilungsleitung, einschließlich einer fachlichen Beratung in allen Angelegenheiten des Stadtentwicklungsamtes, Fertigung von Stellungnahmen zu Anfragen und Anträgen der Bezirksverordnetenversammlung, des Bezirksamts-kollegiums, des Rates der Bürgermeister, des Abgeordnetenhauses und der Senatsverwaltungen
6. Vertretung des Amtes in nichtpolitischen Angelegenheiten in überbezirklichen Gremien und Beteiligung in bezirklichen Gremien
7. Eigenverantwortliche Wahrnehmung der übertragenen Arbeitgeberpflichten, die sich aus den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes sowie den Unfallverhütungsvorschriften ergeben
8. Beauftragte bzw. Beauftragter für den Haushalt des Stadtentwicklungsamtes
9. Wahrnehmung der Budget- und Kostenstellenverantwortung
10. Rechtsgeschäftliche Vertretung dieser Organisationseinheit, soweit von der Leitung der Abteilung übertragen
11. Fach- und Ressourcenverantwortung im Rahmen der Zielvereinbarungen
12. Strategische Steuerung der mittel- und langfristigen Ausrichtung des Stadtentwicklungsamtes

Hervorzuhebende Sonderaufgaben: Aufgaben nach besonderer Weisung der Leitung der Abteilung

Anforderungen:

Erfüllung der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe zwei (ehemals höherer Dienst)
der technischen Dienste des Landes Berlin

- des Laufbahnzweigs bautechnischer Dienst der Studienfachrichtung Architektur,
- des Laufbahnzweigs Städtebau mit den Studienfachrichtungen Raumplanung (mit den Schwerpunkten Städtebau oder Stadtplanung), Stadtplanung, Stadt- und Regionalplanung, einem Vertiefungsstudium des Städtebaus im Rahmen des Studiums der Architektur oder der Landespflege oder einem Aufbaustudium des Städtebaus im Anschluss an ein Studium der Architektur oder der Landespflege

mit langjähriger einschlägiger Verwaltungs- und Führungsverantwortung

oder

des allgemeinen Verwaltungsdienstes mit der Studienfachrichtung Rechtswissenschaften (2. Staatsexamen) und einer Gesamtpunktzahl von mindestens 15 Punkten, zusammengefasst aus der ersten juristischen Prüfung/Staatsprüfung und der zweiten juristischen Staatsprüfung mit mindestens vollbefriedigenden Leistungen in einem Staatsexamen
sowie langjährige praktische Verwaltungserfahrung in einer Stadtplanungs- oder Bauaufsichtsbehörde mit langjähriger Führungsverantwortung

Das als Anlage beigefügte bzw. auf „https://www.berlin.de/ba-mitte/karriere/stellenangebote“ abrufbare **Anforderungsprofil** ist Bestandteil der Stellenausschreibung. Das Anforderungsprofil gibt detailliert wieder, welche Kompetenzen die Stelle erfordert und ist Grundlage für die Auswahlentscheidung.

Im Bezirksamt Mitte von Berlin sind Frauen in Führungsfunktionen unterrepräsentiert und werden ausdrücklich ermutigt, sich zu bewerben.

Schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen werden bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht.

Sofern Sie bereits im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, ist für das Auswahlverfahren eine aktuelle dienstliche Beurteilung erforderlich. Bitte veranlassen Sie, dass in Ihrer Personalakte eine entsprechende dienstliche Beurteilung enthalten ist. Zudem werden Sie gebeten, in Ihrer Bewerbung Ihr Einverständnis zur Einsichtnahme in Ihre Personalakte – auch durch die Beschäftigtenvertretungen – zu erklären.

Falls Sie nicht im öffentlichen Dienst tätig sind, fügen Sie ihrer Bewerbung bitte ein aktuelles qualifiziertes Arbeitszeugnis bei.

Die Übersendung eines Bewerbungsfotos ist nicht erforderlich.

Bei Interesse bewerben Sie sich bitte **innerhalb von vier Wochen nach Veröffentlichung** vorzugsweise online über das Karriereportal, der zentralen Bewerbungsplattform der Berliner Verwaltung, unter der folgenden Internetadresse:

https://www.karriereportal-stellen.berlin.de/Leitung-des-Stadtentwicklungsamtes-mwd-de-j55187.html

Sollte Ihnen dies ausnahmsweise nicht möglich sein, senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen direkt an das Bezirksamt Mitte von Berlin (Kontaktdaten s. http://www.berlin.de/ba-mitte).

Im Auftrag

S c h a k

Anforderungsprofil	Stand:	Mrz 2024
	Ersteller/in:	StadtFML, Stadt AL, Stadt VerFin 1, Stadt VerFin 100

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stellentitel / Funktion:

Leitung des Stadtentwicklungsamtes (m/w/d)

Dienststelle:

Bezirksamt Mitte von Berlin

Geschäftsbereich Stadtentwicklung und Facility Management

Stadtentwicklungsamt

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Leitung des Stadtentwicklungsamtes (m/w/d) mit mehr als 160 Beschäftigten

1. Führungsaufgaben nach § 9 GGO I des Stadtentwicklungsamtes mit den Fachbereichen
   - Stadtplanung
   - Bau- und Wohnungsaufsicht
   - Denkmalschutz
   - Kataster und Vermessung

   einschließlich der Rechts- und Widerspruchsstelle sowie des Internen Dienstes.
2. Dienst- und Fachaufsicht gegenüber den Mitarbeitenden des Stadtentwicklungsamtes
3. Personalverantwortung im Rahmen eines modernen Personalmanagements
4. Verantwortung für die Sicherstellung der Prozessabläufe und Organisationsoptimierungen im Stadtentwicklungsamt
5. Information und Unterstützung der Abteilungsleitung, einschließlich einer fachlichen Beratung in allen Angelegenheiten des Stadtentwicklungsamtes, Fertigung von Stellungnahmen zu Anfragen und Anträgen der Bezirksverordnetenversammlung, des Bezirksamtskollegiums, des Rates der Bürgermeister, des Abgeordnetenhauses und der Senatsverwaltungen
6. Vertretung des Amtes in nichtpolitischen Angelegenheiten in überbezirklichen Gremien und Beteiligung in bezirklichen Gremien
7. Eigenverantwortliche Wahrnehmung der übertragenen Arbeitgeberpflichten, die sich aus den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes sowie den Unfallverhütungsvorschriften ergeben
8. Beauftragte bzw. Beauftragter für den Haushalt des Stadtentwicklungsamtes
9. Wahrnehmung der Budget- und Kostenstellenverantwortung
10. Rechtsgeschäftliche Vertretung dieser Organisationseinheit, soweit von der Leitung der Abteilung übertragen
11. Fach- und Ressourcenverantwortung im Rahmen der Zielvereinbarungen
12. Strategische Steuerung der mittel- und langfristigen Ausrichtung des Stadtentwicklungsamtes

	Hervorzuhebende Sonderaufgaben: Aufgaben nach besonderer Weisung der Leitung der Abteilung
	Bewertung: Entgeltgruppe — Besoldungsgruppe A16

2	**Formale Anforderungen** Erfüllung der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe zwei (ehemals höherer Dienst) der technischen Dienste des Landes Berlin • des Laufbahnzweigs bautechnischer Dienst der Studienfachrichtung Architektur, • des Laufbahnzweigs Städtebau mit den Studienfachrichtungen Raumplanung (mit den Schwerpunkten Städtebau oder Stadtplanung), Stadtplanung, Stadt- und Regionalplanung, einem Vertiefungsstudium des Städtebaus im Rahmen des Studiums der Architektur oder der Landespflege oder einem Aufbaustudium des Städtebaus im Anschluss an ein Studium der Architektur oder der Landespflege mit langjähriger einschlägiger Verwaltungs- und Führungsverantwortung oder des allgemeinen Verwaltungsdienstes mit der Studienfachrichtung Rechtswissenschaften (2. Staatsexamen) und einer Gesamtpunktzahl von mindestens 15 Punkten, zusammengefasst aus der ersten juristischen Prüfung/Staatsprüfung und der zweiten juristischen Staatsprüfung mit mindestens vollbefriedigenden Leistungen in einem Staatsexamen sowie langjähriger praktischer Verwaltungserfahrung in einer Stadtplanungs- oder Bauaufsichtsbehörde mit langjähriger Führungsverantwortung.	Gewichtungen entfallen hier

3. 3.1	Leistungsmerkmale Fachkompetenzen	Gewichtungen * 4	3	2	1
3.1.1	**Personalmanagement** • kennt die Grundlagen, Ziele, Methoden und möglichen Inhalte der Personalentwicklung • kennt die Instrumente des interkulturellen Personalmanagements und der interkulturellen Personalentwicklung sowie die Grundlagen der Diversity-Management-Strategien • kennt die Inhalte des LGG sowie den aktuellen Frauenförderplan und wendet diese bzw. diesen an	☒	☐	☐	☐
3.1.2	**Digitale Kompetenzen** • kann digitale Kommunikationsmöglichkeiten und Werkzeuge zielgerichtet und situationsgerecht auswählen • kann Inhalte in verschiedenen Formaten bearbeiten, zusammenführen, präsentieren und veröffentlichen oder teilen • hinterfragt Arbeitsprozesse im Hinblick auf Digitalisierungspotenzial	☐	☒	☐	☐
3.1.3	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)	☐	☒	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen und des PersVG Berlin, des AGG und des SGB IX	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse des öffentlichen Dienst- und Tarifrechts	☐	☐	☒	☐
3.1.6	Kenntnisse des allgemeinen Verwaltungsrechts und des Bezirksverwaltungsrechts (z.B. AZG, BezVG)	☒	☐	☐	☐
3.1.7	Kenntnisse des allgemeinen und besonderen Städtebaurechts (z.B. BauGB, BauNVO)	☒	☐	☐	☐
3.1.8	Kenntnisse des Bauordnungs- und Wohnungaufsichtsrechts (z.B. BauO Bln, BauVerfV, BetrVO, WoAufG Bln)	☒	☐	☐	☐
3.1.9	Kenntnisse des Denkmalschutzrechts (z.B. DschG Bln)	☒	☐	☐	☐
3.1.10	Kenntnisse des Vermessungsrechts (z.B. VermGBln)	☒	☐	☐	☐
3.1.11	Betriebswirtschaftliche Kenntnisse, insbesondere der Kosten- und Leistungsrechnung (KLR)	☐	☒	☐	☐
3.1.12	Kenntnisse im Haushaltsrecht (LHO, AV LHO, HtR)	☐	☒	☐	☐
3.1.13	Kenntnisse im Vergabe- und Vertragsrecht (z.B. GWB, VgV, UVgO in Berlin, BGB)	☐	☐	☒	☐
3.1.14	Kenntnisse in der Politikberatung und im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden u.a. – verbunden mit der Fähigkeit zu strategisch-inhaltlicher und politischer Analyse unter Einbeziehung des Kräftefeldes der politischen Bestrebungen	☐	☒	☐	☐

3.2	Persönliche Kompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
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*	☒	☐	☐	☐
	• setzt (auch) unter Zeitdruck ergebnisorientierte Prioritäten				
	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Rahmenbedingungen an				
	• resigniert nicht bei Rückschlägen				
3.2.2	**Organisationsfähigkeit** ► *Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren*	☒	☐	☐	☐
	• steuert, unterstützt und überprüft den Zielerreichungsprozess vorausschauend				
	• fördert die fachliche Zusammenarbeit				
	• stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
3.2.3	**Ziel- und Ergebnisorientierung** ► *Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen*	☒	☐	☐	☐
	• behandelt komplexe Sachverhalte ganzheitlich				
	• berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange				
	• setzt die Ressourcen zielführend ein				
3.2.4	**Entscheidungsfähigkeit** ► *Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen*	☒	☐	☐	☐
	• erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf				
	• verantwortet auch unerfreuliche Entscheidungen				
	• drängt auf rechtzeitige und klare Entscheidungen				
3.2.5	**Verhandlungs- und Argumentationsgeschick** ► *Fähigkeit, Fakten und Ziele mit überzeugenden Argumenten unter Berücksichtigung verschiedener Interessen sachlich und selbstbewusst zu vertretenn*	☒	☐	☐	☐
	• nimmt neue Informationen auf und verwendet sie in der Verhandlung				
	• nezieht Ziele und Interessen der Verhandlungspartnerinnen und -partner mit ein				
	• vertritt Fakten und eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten				

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.1	**Kommunikationsfähigkeit** ► *Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen*	☒	☐	☐	☐
	• argumentiert verständlich, gliedert klar, bleibt beim Thema, beschränkt sich auf das Wesentliche				
	• hinterfragt unkonkrete Äußerungen				
	• vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar				
3.3.2	**Kooperationsfähigkeit** ► *Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben*	☒	☐	☐	☐
	• fördert die sachliche und menschliche Zusammenarbeit im Team zur effizienten Aufgabenerfüllung				
	• trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend				
	• zeigt anderen gegenüber eine positive Einstellung				
3.3.3	**Dienstleistungsorientierung** ► *Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen*	☒	☐	☐	☐
	• äußert sich verständlich und adressatenbezogen				
	• kennt die Grenzen der Dienstleistungsorientierung				
	• berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an				
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*	☐	☐	☒	☐
	• 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 Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen				

3.3.5	**Migrationsgesellschaftliche Kompetenz** ► *Fähigkeit, gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG* *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.*	☐	☒	☐	☐
	• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente und deren Abbau an				
	• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden				
	• berücksichtigt die Belange von Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				
3.3.6	**Durchsetzungsfähigkeit** ► *Fähigkeit, Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel zu führen*	☐	☒	☐	☐
	• vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise				
	• besitzt Problembewusstsein und Selbstvertrauen				
	• setzt auch unerfreuliche Entscheidungen durch				

3.4	**Führungskompetenzen** (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind)	**Gewichtungen ***			
		4	3	2	1
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*	☐	☒	☐	☐
	• erkennt und berücksichtigt unterschiedliche gesellschaftliche und politische Interessenlagen und Zusammenhänge				
	• gestaltet Strukturen und Prozesse				
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)*	☒	☐	☐	☐
	• bezieht die Ziele des Frauenförderplans in die Personalentwicklungsplanung ein und wirkt auf die Chancengleichheit der Geschlechter hin				
	• erhält und fördert die Qualifikation der Mitarbeitenden				
	• erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der Mitarbeitenden				

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*	☒	☐	☐	☐
	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lern- und fortbildungsbereit				
	• nimmt die eigene Führungsrolle aktiv wahr				
3.4.4	**Innovationskompetenz** ► *Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln*	☒	☐	☐	☐
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	• entwickelt zukunftsweisende Visionen, Ziele und kreative Lösungen				
	• verfügt über Visionen und Ziele und begeistert für neue Ideen				
3.4.5	**Repräsentations- und Netzwerkkompetenz** ► *Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, innerhalb und außerhalb offen und zielbezogen partnerschaftlich neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen*	☒	☐	☐	☐
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	• fördert die ressortübergreifende Zusammenarbeit				
3.4.6	**Delegationsfähigkeit** ► *Fähigkeit, Aufgaben situations-, sach- und personenbezogen zu übertragen*	☒	☐	☐	☐
	• berücksichtigt bei der Aufgabenübertragung die Potenziale der Mitarbeitenden				
	• erteilt klare Aufträge und gibt klare, realistische Zeit- und Zielvorgaben				
	• überträgt mit der Aufgabenerledigung auch die entsprechende Verantwortung				
3.4.7	**Motivationsfähigkeit** ► *Fähigkeit, andere für gemeinsame Ziele zu gewinnen und ihre Leistungsfähigkeit zu mobilisieren*	☒	☐	☐	☐
	• vermittelt Sinnhaftigkeit von Aufgaben und Zielen				
	• spricht Anerkennung und Lob aus				
	• bezieht Mitarbeitende aktiv in Veränderungsprozesse mit ein				