

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 14.03.2024

Ersteller_in: Herr Junge

Stellenzeichen: Stadt ZL

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Stadtentwicklung und Facility Management

Stadtentwicklungsamt

Bauaufsicht

Eingruppierung / Bewertung

E 11

Stellenummer

OID: 50548904, 50494014, 50681163, 50047296, 50047282, 50047160, 50248603, 50047191, 50047165, 50047196, 50046887, 50047169, 50047170, 50047166, 50047192, 50047279, 50047159, 50750869, 50248602, 50047281, 50047186

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

1. Bearbeitung von Verfahren nach § 62 BauO Bln und von Baugenehmigungs-anträgen gem. § 63, 63a und 63b BauO Bln, von Abweichungs-, Befreiungs- und Ausnahmeanträgen von zwingenden und nicht zwingenden baurechtlichen Vorschriften mit allen sich daraus ergebenden weiteren Aufgaben wie Beteiligung der Nachbarn, Bauüberwachung, Gebührenfestsetzung etc.
2. Bearbeitung von schwierigen Genehmigungsanträgen für bauliche Anlagen und Räume besonderer Art und Nutzung nach § 64 BauO Bln - Sonderbauten - mit allen sich daraus ergebenden weiteren Aufgaben
3. Entscheidung über Bescheide gem. 1. und 2. ohne Zeichnungsvorbehalt

4. Beratung von Investoren, Bauherren und Architekten
5. Bearbeitung von Anzeigen und Beschwerden über Mängel, Gefahrenstellen sowie sonstige baurechtswidrige Zustände auf Grundstücken mit und ohne Gebäudebestand
6. Prüfung von Gebührenbescheiden
7. Erteilung von Abgeschlossenheitsbescheinigungen
8. Abhilfeprüfungen, Zuarbeit und Stellungnahmen zu Widersprüchen, Straf-, Klage- und Verwaltungsstreitsachen, Ordnungswidrigkeits-, Einspruchs- und Gerichtsverfahren.
9. Bearbeitung von Bürgerbeschwerden, Petitionen und sonstigen Eingaben sowie Anfragen politischer Gremien in technischer Hinsicht
10. Einleitung von Ordnungswidrigkeitsverfahren auf Grundlage der Bauordnung und den zur Bauordnung erlassenen Rechtsverordnungen
11. Bearbeitung von Stellungnahmen zu Gewerbebeanmeldungen
12. Wohnungsbesichtigungen einschl. der Fertigung von Besichtigungsprotokollen/-berichten
13. Wohnungssperrungen und -räumungen
14. Durchführung von Verwaltungszwangmaßnahmen zur Herstellung rechtmäßiger Verhältnisse in Form von Ersatzvornahmen mit Ausschreibung der Bauleistungen, der Bauleitung und der Abrechnung der ausgeschriebenen Bauleistungen
15. Durchführung von Betriebsüberwachungen und Brandsicherheitsschauen zur Prüfung der Brandgefährlichkeit baulicher Anlagen gemäß Betriebs-Verordnung-(BetrVO) bei Verkaufsstätten, Versammlungsstätten, Krankenhäusern, Heimen und sonstigen Einrichtungen zur Unterbringung oder Pflege von Personen, Tageseinrichtungen für Kinder (Kitas), Behinderte und alte Menschen, Schulen, Hochschulen und ähnliche Einrichtungen sowie von Beherbergungsstätten mit mehr als 60 Betten (Hotels, Pensionen) mit allen sich daraus ergebenden weiteren Aufgaben
16. Ausübung der Funktion eines Prüfindenieurs für Brandschutz mit der Prüfung und Überwachung von Brandschutznachweisen auf der Grundlage der §§ 19, 33 der Bautechnischen Prüfungsverordnung (BauPrüfVO) vom 12.10.2010 in Verbindung mit § 13 Abs. 3 (bauaufsichtliche Prüfung bautechnischer Nachweise) Bauverfahrensverordnung (BauVerfVO) vom 22.03.2013
17. Anordnung sofortiger Maßnahmen zur Abwehr von Gefahren, die von Gebäuden oder baulichen Anlagen im Katastrophenfall, bei Schadensfeuern oder in sonstigen Fällen ausgehen und die öffentliche Sicherheit oder Ordnung gefährden.

2 Formale Anforderungen

(Gewichtungen entfallen hier)

Abschluss eines technischen Fachhochschulstudiums bzw. Bachelor, Fachrichtung Architektur oder Bauingenieurwesen

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Anwendungssichere Kenntnisse im öffentlichen Baurecht	sehr wichtig
Anwendungssichere Kenntnisse im Brandschutz	unabdingbar
Anwendungssichere Kenntnisse in der Baukonstruktion	sehr wichtig
Anwendungssichere Kenntnisse im Verwaltungsrecht	wichtig
Anwendungssichere PC-Kenntnisse; Sicherer Umgang mit der Standardsoftware MS Office und dem Fachprogramm eBG (elektr. Baugenehmigungsverfahren)	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"> ▪ Erbringt die geforderten Leistungen auch in schwierigen Situationen in guter Quantität und Qualität ▪ Bleibt auch unter wechselnden Arbeitsinhalten und -situationen belastbar, resigniert nicht ▪ Behält in Stresssituationen den Überblick 	sehr wichtig

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 ▪ Geht bei der Analyse von Problemen, Ursachen, Aufgaben systematisch und strukturiert vor ▪ Bezieht andere in den Bearbeitungs-/ Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben 	sehr wichtig

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 ▪ Verliert sein_ ihr Ziel nicht aus den Augen 	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"> ▪ Erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ Revidiert/ modifiziert Entscheidungen auf Basis neuer Erkenntnisse ▪ Trifft Entscheidungen zeitgerecht 	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"> ▪ Hat Menschen gegenüber eine positive Einstellung ▪ Hört aktiv zu ▪ Stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein 	sehr wichtig

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 Gesprächspartner_innen 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 ▪ Geht auf die Bedürfnisse der Kunden ein ▪ Begreift die Arbeit als Dienstleistung 	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"> ▪ Vermeidet Generalisierungen und Stereotype ▪ Verstet und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster ▪ Zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer 	sehr wichtig

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"> ▪ Lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden ▪ Berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus. 	wichtig