

Anforderungsprofil I C 21+24	Stand: 30.09.2024 Ersteller/in: I C 2 (Stellenzeichen)
---	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen Abteilung I - Stadtplanung

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)	EG 13 TV-L
	Städtebauliche und planungsrechtliche Einzelangelegenheiten, Vorhabenbezogene Bebauungspläne; Städtebauliche und planungsrechtliche Standortuntersuchungen sowie Prüfung von schwierigen Einzelvorhaben; Festsetzung von vorhabenbezogenen Bebauungsplänen der Hauptverwaltung, Rechtskontrolle sowie Eingriffe zur Wahrung des dringenden Gesamtinteresses Berlins bei vorhabenbezogenen Bebauungsplänen der Bezirke.	

2.	Formale Anforderungen Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom- oder Master) der Fachrichtung Stadt- und Regionalplanung oder Architektur bzw. in einer vergleichbaren Studienfachrichtung.	Gewichtungen entfallen hier
-----------	--	-----------------------------

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse im allgemeinen Städtebaurecht (BauGB, 1. Kapitel, und BauNVO)	X			
3.1.2	Kenntnisse des AGBauGB		X		
3.1.3	Kenntnisse der weiteren Kapitel des BauGB sowie BauOBln einschl. baunebenrechtlicher Vorschriften und Fachgesetze (z. B. das BImSchG und BNatschG), soweit die verbindliche Bauleitplanung berührt wird		X		
3.1.4	Kenntnisse in den Bereichen Stadtentwicklung, Städtebau und Architektur		X		
3.1.5	IT-Kenntnisse für das Arbeitsgebiet			X	
3.1.6	Kenntnisse des verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards			X	
3.1.7	Kenntnisse des Gender Mainstreaming				X

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
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		
	● behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und bleibt bei der Sache				
	● stellt sich auch kurzfristig auf veränderte Anforderungen/Entwicklungen in ihrem/seinem Fachgebiet ein				
	● löst Aufgaben ergebnisorientiert und denkt in größeren Zusammenhängen				
	● arbeitet, entscheidet und informiert sich selbstständig				
	● nutzt Handlungsspielräume				
	● hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand und wendet es an				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	● plant und ordnet Aufgaben, Arbeitsschritte sowie Termine vorausschauend und realistisch, sach-, zeit- und personengerecht				
	● unterscheidet Aufgaben nach Prioritäten: setzt Prioritäten bei konkurrierenden Aufgaben- oder Terminstellungen				
	● konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.			X	
	● nutzt Vergleichsdaten, Informationen, Kontakte und Expertenwissen				
	● setzt persönliche Ressourcen ergebnisorientiert ein				
	● informiert zeitnah und aufgabenorientiert				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	● klärt offene Fragen				
	● erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab				
	● bezieht alle/erforderliche zur Verfügung stehende Informationen in die Entscheidung mit ein				

3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	• hört aktiv zu, fragt nach, reflektiert und lässt ausreden				
	• spricht klar und verständlich				
	• gibt Informationen zielgerichtet und in verständlicher Form weiter				
	• vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	X			
	• verhält sich kollegial und hilft anderen				
	• übt sachliche Kritik und nimmt sie offen entgegen				
	• stellt das Ziel und nicht die eigene Person in den Vordergrund				
	• sucht mit anderen gemeinsam nach Lösungen bzw. Konsens				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		X		
	• argumentiert verständlich bezogen auf den jeweiligen Adressaten bzw. Gesprächspartner				
	• verhält sich im Kundenkontakt freundlich und aufgeschlossen				
	• geht offen auf andere zu				
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.			X	
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG 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 ▶ umfasst die 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			X	

	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 				
	<ul style="list-style-type: none"> • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden 				
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus 				