

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 08.10.2025

Ersteller_in: Dumlupinar

Stellenzeichen: StraGrün Z10

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Ordnung, Straßen, Grünflächen, Umwelt und Naturschutz

FB Straßen

Eingruppierung / Bewertung

EG 14/ A14

Stellennummer

50105672

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Leitung des Fachbereichs Straßen im Straßen- und Grünflächenamt

Direkte Führungsverantwortung für drei Gruppenleitungen (Planung/Entwurf/Neubau, Straßenunterhaltung, Technische Straßenaufsicht) und weitergehende Führungsverantwortung für derzeit 44 Beschäftigte im Rahmen des modernen Personalmanagements

Anwendung und Durchsetzung der Personalmanagement – und -entwicklungsinstrumente

Mitwirkung bei der Personalakquise und Personalauswahl

Verantwortung bei der strategischen und strukturellen Weiterentwicklung des Fachbereichs
Konstruktive Zusammenarbeit mit allen Fachbereichen des Straßen- und Grünflächenamtes und detaillierte Prozessgestaltung zwischen den FB

Mitwirkung bei der Umstellung auf digitale Verwaltungsprozesse, -vorgänge und -abläufe

Abwesenheitsvertretung der Amtsleitung nach Bedarf

Wahrnehmung der Aufgaben des Straßenbaulastträgers bzw. der Straßenbaubehörde gegenüber der für den Verkehr bzw. für das Bauwesen zuständigen Senatsverwaltung
Gewährleistung der Wahrnehmung der Aufgaben als Straßenbaubehörde und Straßenbaulastträger

Grundsatzbeurteilungen von Vorhaben in straßenrechtlicher, baurechtlicher und verkehrsrechtlicher Hinsicht von außergewöhnlicher Bedeutung

Verantwortliche Mitwirkung bei der Planung und Entwicklung verkehrlicher Belange bei städtebaulichen Entwicklungsvorhaben des Bezirkes

Vertretung des Fachbereichs in öffentlichen Veranstaltungen, Ausschüssen und überbezirklichen Gremien, Beratung und Information der politischen Gremien zu Aufgaben der bezirklichen Straßenbaubehörde

Mitwirkung bei der Beantwortung von parlamentarischen Anfragen, Petitionen und Anfragen/Beschwerden aus der Bevölkerung

Entscheidungen über Sonderregelungen in der Straßenaufsicht von außergewöhnlicher Bedeutung

Entscheidung von Haushaltsangelegenheiten und Wahrnehmung der Verantwortung für die Akquisition von Fördermitteln für den Fachbereich Straßen

Freigabe von Bauausführungsunterlagen und Abschluss von Erschließungsverträgen

Beteiligung der Öffentlichkeit nach dem Berliner Straßengesetz, dem

Erschließungsbeitragsgesetz sowie dem Berliner Mobilitätsgesetz

Mitwirkung bei der Öffentlichkeitsarbeit

Rechtsgeschäftliche Vertretung Berlins gem. § 22 AZG und Anordnungsbefugnis für

Einnahmen und Ausgaben gemäß aktueller Weisung des/der Beauftragten für den Haushalt.

Beratung der Amtsleitung

Sonderaufgaben

2 Formale Anforderungen

(Gewichtungen entfallen hier)

Für Beamt_innen:

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des bautechnischen Dienstes, Laufbahnzweig bautechnischer Dienst des Studiengangs Bauingenieurwesen der Fachrichtungen Straßen- und Verkehrswesen oder konstruktiver Ingenieurbau. Nachgewiesene Führungs- sowie Berufserfahrung in einer Leitungsfunktion (mind. 1 Jahr) sind unerlässlich, idealerweise in der öffentlichen Verwaltung oder in einem vergleichbaren Tätigkeitsfeld im Bereich Mobilität und Verkehr.

Für Tarifbeschäftigte:

Ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Dipl.-Ing. /M.Sc.) der u.g. Fachrichtungen jeweils mit dem Schwerpunkt Straßen- und Verkehrswesen:

- Mobilität
- Verkehrsplanung
- Bauingenieurwesen
- konstruktiver Ingenieurbau
- Wirtschaftsingenieurwesen
- Raumplanung
- abgeschlossenes Studium in einer anderen, den vorstehend genannten Studiengängen thematisch vergleichbaren Fachrichtung

Nachgewiesene Führungs- sowie Berufserfahrung in einer Leitungsfunktion (mind. 1 Jahr) sind unerlässlich, idealerweise in der öffentlichen Verwaltung oder in einem vergleichbaren Tätigkeitsfeld im Bereich Mobilität und Verkehr.

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	Sehr wichtig
Fachkenntnisse im Bauingenieurwesen – Schwerpunkt Verkehrswesen	Sehr wichtig
Umfassende straßenbautechnische und straßenaufsichtliche Kenntnisse	Sehr wichtig
Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Personalführung unter Anwendung der modernen Personalmanagementinstrumente	sehr wichtig
Vertiefte Kenntnisse der VOB, VOL, ABau, HOAI, LHO und AV-LHO	Sehr wichtig
Umfassende Kenntnisse des BerlStrG und der Ausführungsvorschriften und Kenntnisse des Erschließungsbeitragsgesetzes	Sehr wichtig
Kenntnisse des allgemeinen Verwaltungsrechts (VwVfG, VwGO usw.)	Sehr wichtig
Umfassende Kenntnisse im Bereich der Kosten- und Leistungsrechnung und des Controllings	Sehr wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse in der IuK-Technik	wichtig
Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretung gemäß LGG, PersVG und des SGB IX	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"> ▪ Erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert ▪ reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an ▪ erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und bildet sich kontinuierlich fort 	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"> ▪ Setzt Arbeitsschwerpunkte ▪ Denkt ganzheitlich und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen ▪ bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben 	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"> ▪ entwickelt strategische Konzepte zur Schwerpunktsetzung beim Ressourceneinsatz ▪ erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des Handelns ▪ setzt sich selbst und seinen/ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen klare, eindeutige und umsetzbare Ziele 	unabdingbar

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 ▪ Systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung ▪ 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 ▪ argumentiert bezogen auf den/die Gesprächspartner/in ▪ 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 ▪ verhält sich offen und transparent ▪ Arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen 	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 ▪ Geht auf die Bedürfnisse der Kunden ein 	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"> ▪ 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. 	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"> ▪ weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an ▪ lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden ▪ berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus 	<p>Sehr wichtig</p>

3.4 Führungskompetenzen und Gewichtungen

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"> ▪ plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend ▪ vereinbart klare und realistische Ziele ▪ delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht 	sehr wichtig

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"> ▪ erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Hilfe von PE-Methoden ▪ sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung ▪ 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 	sehr wichtig

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"> ▪ reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe im Hinblick auf die angestrebte Position ▪ zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil 	sehr wichtig

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"> ▪ verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarf ▪ initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung 	sehr wichtig

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ tritt vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit 	Sehr wichtig