

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 11.06.2025

Ersteller_in: Frau Rolletschek

Stellenzeichen: FinPersZ L

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung

SE Finanzen und Personal

-Finanzservice-

Eingruppierung / Bewertung

A 14

Stellenummer

5007 5782

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Bezeichnung des Arbeitsgebietes:

Gruppenleitung der Arbeitsgruppe Haushalt

Führungsverantwortung für Mitarbeitende

Führen der Mitarbeitenden im Rahmen eines modernen Personalmanagements

Anwendung der Personalmanagement- und Personalentwicklungsinstrumente

Bearbeitung von Haushaltsangelegenheiten, Anwendung der Rechts- und

Verwaltungsvorschriften des Haushaltswesens und der Kosten- und Leistungsrechnung im

Haushaltsrecht und deren behördeninterne Bekanntgabe

Koordinierung und Steuerung der Haushaltsplanaufstellung einschließlich

Investitionsplanung in Abstimmung mit der SE-Leitung in grundsätzlichen Angelegenheiten

Überwachung und Steuerung der Haushaltswirtschaft und Haushaltsabschluss einschließlich Basiskorrektur (mit Ausnahme der Personalausgaben) in Abstimmung mit der SE-Leitung in grundsätzlichen Angelegenheiten

Beratung der Organisationseinheiten

Bearbeitung von Prüfungsmitteilungen an den Rechnungshof

Stellungnahmen zu Anträgen und Anfragen des Senats und der BVV in finanzwirtschaftlicher Sicht

Steuerangelegenheiten

Kassensicherheitsbeauftragte:r

2 Formale Anforderungen

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes, Laufbahnzweig des nichttechnischen Verwaltungsdienstes, Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)	sehr wichtig
Kenntnisse hinsichtlich der Personalführungs- und der Personalmanagementinstrumente gem. Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement	sehr wichtig
Grundkenntnisse des allgemeinen Verwaltungsrechts und des Bezirksverwaltungsrechts	sehr wichtig
Kenntnisse der haushaltsrechtlichen Bestimmung	unabdingbar
Kenntnisse über den Grundaufbau der Kosten- und Leistungsrechnung	sehr wichtig
Anwenderkenntnisse der Standardsoftware Microsoft Office	wichtig
Anwenderkenntnisse in ProFiskal, insbesondere Planaufstellung und Mittelbewirtschaftung	sehr wichtig
Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen	wichtig
Kenntnisse des Steuerrechts insbesondere des Umsatzsteuerrechts	sehr wichtig
Leitungserfahrung	sehr 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 Arbeitssituationen in guter Quantität und Qualität ▪ Reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an ▪ Behält in Stresssituationen den Überblick ▪ 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"> ▪ Untergliedert die anfallenden Aufgaben in Arbeitsschritte und verteilt sie auf die zur Verfügung stehende Zeit ▪ Bezieht andere in den Bearbeitungs-/ Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben ▪ Denkt ganzheitlich und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen 	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"> ▪ Berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange ▪ Erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des Handelns ▪ Kontrolliert die Einhaltung von Planungen und Vorgaben und korrigiert Abweichungen 	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"> ▪ Systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung ▪ Erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ Trifft Entscheidungen zeitgerecht 	sehr wichtig

3.2.5 Überzeugungskraft / Durchsetzungsvermögen	Gewichtungen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ argumentiert situations- und anlassbezogen ▪ vertritt den Standpunkt sachlich und konsequent 	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"> ▪ Hält Blickkontakt und hört aktiv zu ▪ Stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein ▪ Argumentiert bezogen auf den:die Gesprächspartner:in ▪ Hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer 	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 Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern 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:innen gegenüber freundlich und aufgeschlossen ▪ begreift die Arbeit als Dienstleistung 	sehr wichtig

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller Identität) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen 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, UntSexIdGIG 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 teilhabebehemmenden 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. 	wichtig

3.4 Führungskompetenzen

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 ▪ Entwickelt strategische Konzepte zur Zielerreichung ▪ 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 Landesgleichstellungsgesetz im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeitenden ▪ Spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback ▪ Begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr:sein Team und 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 ▪ Greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in ihr:sein Handeln ein ▪ Zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil 	sehr wichtig

3.4.4 Innovationskompetenz	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"> ▪ Stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage ▪ Initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ Bezieht Mitarbeitende 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 Partner_innen 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 ▪ Stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartner:innen ein ▪ Vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 	sehr wichtig