

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 10.04.2026

Ersteller_in: Fietkau

Stellenzeichen: StraGrün Z2

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Ordnung, Straßen, Grünflächen, Umwelt und Naturschutz

FB Straßen

Eingruppierung / Bewertung

EG 13

Stellenummer

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Leitung der Gruppe Planung, Entwurf und Neubau im Fachbereich Straßen

Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe Planung, Entwurf und Neubau im Rahmen des modernen Personalmanagements unter Anwendung der

Personalentwicklungsinstrumente

Koordinierung und Steuerung sämtlicher Planungs-, Entwurfs-, Neubau- bzw. Erneuerungs- und investiver Maßnahmen

Projektsteuerung von Bauprogrammen

Aufstellung und Prüfung von besonders schwierigen bzw. komplexen BPU und

Ausschreibungsunterlagen sowie die selbständige Bearbeitung von großen und/oder besonders schwierigen Straßenbauvorhaben.

Prüfung von besonders schwierigen bzw. komplexen Entwurfsplanungen sowie

Ausführungs- und Detailplanungen und Kalkulationen

Prüfung von Bauausführungs- und Verdingungsunterlagen, einschließlich Bearbeitung von Nachträgen.

Wahrnehmung der Bauherrenfunktion bei Straßenbaumaßnahmen, Federführung bei Sonderprogrammen.

Besonders schwierige und komplexe Verhandlungen mit beteiligten externen Dritten, Ämtern und Dienststellen des Bezirks und des Landes Berlin sowie weiteren Projektbeteiligten bzw. mit Auftragnehmer/Auftragnehmerinnen

Betreuung von Ingenieurbüros bei Straßenbaumaßnahmen, die nicht durch den Fachbereich Straßen in eigener Regie geplant und umgesetzt werden

Abrechnungen, Erstellen, Abschließen, Durchführen und Abrechnen besonders schwieriger bzw. komplexer HOAI-Verträge mit Architekten- bzw. Ingenieurbüros

Aufstellen von Zeit- und Kostenablaufplänen für besonders schwierige und komplexe

Bauvorhaben einschließlich regelmäßigen Abgleichs und Aktualisierungen

Beantragung von Baumaßnahmen insbesondere mit Fördermitteln

Mitarbeit in Arbeitsgruppen auf Landesebene mit Ausarbeitung berlinweiter

Handlungsempfehlungen.

Sachbearbeitung Kosten- und Leistungsrechnung

Auskünfte an die Medien im Rahmen der übertragenden Befugnisse

Verhandlungen und Öffentlichkeitsarbeit gegenüber Senatsstellen, anderen Behörden und Ämtern, Bürgern und politischen Gremien hinsichtlich Planung, Kosten und Durchsetzbarkeit.

Sonderaufgaben

Rechtsgeschäftliche Vertretung Berlins gem. § 22 AZG und Anordnungsbefugnis für

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

Bildschirmarbeitsplatz.

2 Formale Anforderungen

(Gewichtungen entfallen hier)

Abgeschlossenes Hochschulstudium (Dipl.-Ing. FH/ Bachelor) des Studiengangs

Bauingenieurwesen der Fachrichtung Straßenbau- und Verkehrswesen bzw. vergleichbare Studiengänge im Ingenieurwesen.

Fachkundige Anwendung und Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift, Sprachniveau C1 gem. Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER).

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Umfassende Kenntnisse der Rechtsvorschriften des Fachgebietes (insb. VOB, VOL, A-Bau)	Sehr wichtig
Kenntnisse des BauGB und der BauO Bln	Sehr wichtig
Gute Kenntnisse des BerlStrG und der untergesetzlichen Vorschriften für den Straßenbau	Sehr wichtig
Anwendungsbereite IT-Kenntnisse (insb. Office-Paket)	Wichtig
Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Mitarbeiter_innenführung unter Anwendung der modernen Personalmanagementinstrumente	Sehr wichtig
Kenntnisse der Projektsteuerung und HOAI	Sehr wichtig
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)	Sehr wichtig
Gute Kenntnisse im Haushaltsrecht (insb. LHO und AV-LHO)	Sehr wichtig
Gute Kenntnisse in MACH zu Einnahmen und Ausgaben sowie der KLR	Sehr wichtig
Kenntnisse über Aufbau u. Organisation d. Berliner Verwaltung	Wichtig
Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretung gemäß LGG, PersVG und des SGB IX	Erforderlich
Anwendbare Kenntnisse in CAD und Ausschreibungssoftware	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"> ▪ Entscheidet auch in Stresssituationen zeitnah und nachvollziehbar ▪ Behält in Stresssituationen den Überblick, bewältigt Arbeitsanfall in schwierigen Situationen ▪ Ergreift die Initiative und übernimmt Verantwortung 	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"> ▪ Geht bei der Analyse von Problemen/ Ursachen/Aufgaben systematisch und strukturiert vor ▪ Bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein (und delegiert Teilaufgaben) ▪ Passt Organisationsstrukturen an jeweilige Gegebenheiten und/oder Erfordernisse an. 	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"> ▪ Erledigt Aufgaben eigenverantwortlich und eigeninitiativ ▪ Ergreift die Initiative, entwickelt eigene Ideen ▪ Übernimmt für das eigene Handeln Verantwortung 	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"> ▪ Kommt zu rechtzeitigen und klaren Entscheidungen und kann diese sachlich begründen ▪ Sichert die zeitnahe Umsetzung von Entscheidungen ▪ Setzt Prioritäten 	Unabdingbar

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Argumentiert bezogen auf den/die Gesprächspartnerin ▪ Hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer ▪ Stellt sich auf unterschiedliche Gesprächspartner 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"> ▪ Arbeitet konstruktiv, aktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen ▪ Verhält sich offen und transparent ▪ Hält Absprachen ein 	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 ▪ Handelt kundenorientiert ▪ Äußert sich adressatengerecht 	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, 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. 	<p>Sehr wichtig</p>

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"> ▪ Fördert Leistungen und Befähigungen der Mitarbeiter, gibt Anstöße zur selbständigen Problemlösung durch die Mitarbeiter ▪ Erkennt Potentiale und Bedürfnisse der Mitarbeiter, integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams und setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein. ▪ Wendet die Personalmanagement-Instrumente des VGG an 	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 ▪ 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 	Wichtig