

# ANFORDERUNGSPROFIL

BERLIN



Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stand: 26.01.2024 erstellt von: Herr Ahlswede Stellenzeichen: SGA VL

**Stellentitel:** 3800/42201

**Funktion:** Gruppenleitung des Bereiches SGA VS L (bezirkliche Straßenverkehrsbehörde)

**Dienststelle:**

Bezirksamt Reinickendorf von Berlin

Abteilung Ordnung, Umwelt und Verkehr

Straßen- und Grünflächenamt

Fachbereich Verwaltung

## 1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

- Gruppenleitung des Bereiches SGA VS (bezirkliche Straßenverkehrsbehörde)
- Personalverantwortung für SGA VS 1 - 6
- Koordinierung der Arbeitsabläufe der bezirklichen Straßenverkehrsbehörde (innerbehördlich und nach außen)
- Kontrolle und Auswertung der Arbeitsergebnisse der Sachbearbeiter/innen
- Entscheidung und Anordnung dauerhafter und vorübergehender straßenverkehrsbehördlicher Maßnahmen (Verkehrszeichen und -Einrichtungen) nach § 45 StVO in schwierigen Fällen, bei Baustellen und anderen Anlässen, die sich auf den Straßenverkehr auswirken
- Erteilung von Ausnahmegenehmigungen nach § 46 StVO und Erlaubnissen nach § 29 StVO in schwierigen Fällen
- Sicherstellung einer einheitlichen straßenverkehrsbehördlichen Arbeitsweise im Bezirk
- Mitwirkung bei der Straßengestaltung
- Umsetzung der Verkehrskonzepte der zuständigen Senatsverwaltung
- Fertigung von Stellungnahmen zu Bauplanungen
- Treffen von straßenverkehrsbehördlichen Entscheidungen auf Grund eigener Verkehrsbeobachtungen und Erkenntnisse
- Bearbeitung von Anträgen von Bürgern, Behörden, Verkehrsträgern, politischen Gremien zu verkehrsrechtlichen Fragen im Bezirk
- Bearbeitung von Eingaben, Widersprüchen, Beschwerden und Petitionen innerhalb des Arbeitsgebietes
- Fertigung von Antwortentwürfen bei Petitionen, Widerspruchs- und Verwaltungsstreitverfahren
- Fertigung von Stellungnahmen und Vorlagen u.a. an die bezirklichen Gremien (BVV, Ausschüsse) in Verkehrsangelegenheiten
- Teilnahme an Dienstbesprechungen, u.a. mit den bezirklichen Straßenverkehrsbehörden, SenMVKU
- Koordinierung der Zusammenarbeit mit den Polizeiabschnitten und dem Stab 14 (Verkehrsdienst) der Polizeidirektion 1
- Teilnahme an den Sitzungen des Verkehrsausschusses

- Wahrnehmung von Ortsterminen (auch außerhalb der normalen Dienstzeiten)
- Anordnungsbefugte/r für Einnahmen im Rahmen der nach Nr. 3.1.1 AV § 9 LHO übertragenen Befugnisse sowie Zugriffsberechtigung für ProFiskal, Zusatzkontierung (KLR)
- Vordruckbearbeitung (IT-gestützt) in Angelegenheiten der Gruppe SGA VS
- Es handelt sich um einen bildschirmgestützten Arbeitsplatz

Hervorzuhebende Sonderaufgaben:

**Bewertung**

Entgeltgruppe: E 11 (Bewertungsvermutung)

Besoldungsgruppe: A12

Gutachten vom: 01.04.2022

2	<b>Formale Anforderungen</b>	Gewichtungen entfallen hier
---	------------------------------	--------------------------------

Für Beamtinnen/Beamte (m/w/d):

- Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe zwei (ehemals gehobener Dienst) des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes

Für Tarifbeschäftigte (m/w/d):

- einen abgeschlossenen Verwaltungslehrgang II
- einen Studienabschluss (Bachelor) in „Öffentliche Verwaltung“ (ehemals Öffentliche Verwaltungswirtschaft) oder einen Studienabschluss (Bachelor/Diplom) in einem für die Aufgabenwahrnehmung geeigneten Studiengang (beispielsweise „Diplom-Verwaltungswirt/in“, „Public Management“, „Wirtschaft und Recht“)

3. 3.1	<b>Leistungsmerkmale Fachkompetenzen</b>	<b>Gewichtungen*</b>			
		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.2	Kenntnisse zum Personalmanagement, insbesondere über die Ziele und Inhalte der Rahmen-Dienstvereinbarung Personalmanagement, zum Gesundheitsmanagement einschl. BEM sowie zum Wissensmanagement	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.3	Kenntnisse zum Personalvertretungsrecht • kennt die personalvertretungsrechtlichen Vorschriften sowie die Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Integration schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen (insbesondere PersVG, LGG, SGB IX)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.4	Vertiefte Kenntnisse StVG, StVO, VwV-StVO und GebOSt	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.5	Gründliche Kenntnisse BerlStrG und AV, Kenntnisse der RSA 95, RMS und R-FGÜ, Mobilitätsgesetz, Sondernutzungsgebührenverordnung, Kenntnisse über Struktur der Berliner Verwaltung sowie Zuständigkeitsabgrenzungen zu Pol Berlin, SenMVKU - Abt. VI und dem Straßenbaulastträger	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.6	Kenntnisse des Verwaltungsrechts (VwVfG, VwGO), Ortskenntnisse im Zuständigkeitsbereich, Kenntnisse aktueller Rechtsprechung	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.7	Grundkenntnisse KLR; Kenntnisse MS Word, MS Excel, VMS und ProfiFiskal	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.8	Erfahrung in der Führung von Mitarbeitern	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	► Erläuterung der Begriffe Gewichtungen ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	<b>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► 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				
	● arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen				
	● erkennt Zusammenhänge und fragt nach Ursachen und Wirkung				
	● geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran				
3.2.2	<b>Organisationsfähigkeit</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren				
	● ordnet Informationen schnell und sinnvoll				
	● bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben				
	● entwickelt Handlungsalternativen und bewertet sie				
3.2.3	<b>Ziel- und Ergebnisorientierung</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen				
	● setzt Zeit, Arbeitsmittel und Arbeitskraft rationell ein				
	● richtet das eigene Handeln auf die definierten Ziele aus				
3.2.4	<b>Entscheidungsfähigkeit</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen				
	● entscheidet zeitnah und nachvollziehbar und übernimmt für die eigenen Entscheidungen Verantwortung				
	● drängt auf rechtzeitige und klare Entscheidungen				
3.2.5	<b>Belastbarkeit</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.				
	● ist gleichbleibend aktiv, zeigt kaum Leistungsschwankungen				
	● gibt auch bei Widerständen und Schwierigkeiten nicht auf				
	● übernimmt auch Zusatzaufgaben				
3.2.6	<b>Selbstständigkeit</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.				
	● kann sich auch in schwierigen Situationen helfen				
	● weiß, wer wann zu beteiligen ist				
	● erledigt und löst Aufgaben und Fragestellungen weitestgehend in Eigeninitiative				

3.2.7	<b>Ergebnisverantwortung</b>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	► Fähigkeit, sich an erzielten Ergebnissen messen zu lassen und diese nach außen zu vertreten.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● hält Absprachen ein</li> <li>● zeigt Verantwortungsgefühl</li> </ul>	
3.2.8	<b>Ausdrucksweise</b>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	► Fähigkeit, sich schriftlich und mündlich differenziert verständlich zu machen.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● stellt Gedanken mündlich präzise dar</li> <li>● passt sich im Ausdruck dem Empfänger an</li> <li>● formuliert schriftliche Sachverhalte übersichtlich und eindeutig</li> </ul>	

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.1	<b>Kommunikationsfähigkeit</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen				
	● nimmt sich Zeit für Gespräche, bietet sich für Gespräche an				
	● zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft				
3.3.2	● argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
	<b>Kooperationsfähigkeit</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben				
	● sucht konstruktive Lösungen				
3.3.3	● erkennt Konflikte und thematisiert sie; trägt aktiv zur Konfliktlösung bei				
	● weicht Konflikten nicht aus				
	<b>Dienstleistungsorientierung</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen				
3.3.4	● prüft und hinterfragt Anliegen der Kundschaft (Fragen, Hinweise, Beschwerden)				
	● verhält sich der Kundschaft gegenüber freundlich und aufgeschlossen und geht auf ihre Bedürfnisse ein				
	● begreift Arbeit als Dienstleistung				
	<b>Diversity-Kompetenz</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.5	► 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.				
	● wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Födergesetze 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.				
<b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b>	<b>umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an,</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden,</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.</li> </ul>				
3.3.6	<p><b>Informationsverhalten/Unterrichtung</b></p> <p>► Fähigkeit, Informationen zielgruppen- und aufgabengerecht weiterzugeben.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vermittelt die Informationen verständlich und ausgewogen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verschafft anderen eine gute Informations- und Entscheidungsgrundlage</li> </ul>				

3.4	Führungskompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.4.1	<b>Strategische Kompetenz</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► 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				
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
3.4.2	<b>Personalentwicklungskompetenz</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► 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				
	► Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz)				
	• erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				
	• begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung				
	• spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback				
	• 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				
	• erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der Mitarbeitenden				
	<b>Selbstentwicklungskompetenz</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln				
3.4.3	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil				
	• greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in ihr/sein Handeln ein				

		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.4.4	<b>Innovationskompetenz</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln				
	● initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	● verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	● stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage				
3.4.5	<b>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	► Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, innerhalb und außerhalb offen und zielbezogen partnerschaftlich neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen				
	● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	● fördert die ressortübergreifende Zusammenarbeit				