

Anforderungsprofil	Stand: Jul 2023 Ersteller/in: BD BÜA L
---------------------------	---

Stellentitel / Funktion:

Gruppenleitung eines Bürgeramtsstandortes

Dienststelle:

Bezirksamt Pankow von Berlin

Geschäftsbereich Stadtentwicklung und Bürgerdienste

Amt für Bürgerdienste

Bürgeramt

1	Beschreibung des Arbeitsgebietes • Grundsatzentscheidungen im täglichen Dienstbetrieb bei der Sachbearbeitung für Melde-, Pass-, Ausweis-, Fund-, Ausländer-, Zulassungs-, Fahrerlaubnis-, Parkraumbewirtschaftungs-, Ordnungswidrigkeitenangelegenheiten und Beglaubigungen, • Bearbeiten von Ordnungsaufgaben, • Leitung einer Zahlstelle, • Sicherung und Kontrolle der Abrechnung von Gebühreneinnahmen an die Bezirkskasse • Beratung und Information der Bürger, • Antragsannahme in verschiedenen Rechtsgebieten auch für andere Verwaltungseinheiten, • Herstellung von Kontakten zu anderen Dienststellen, • Bearbeitung von Auskunftssperren, • Erstellen von Statistiken, • Führung von Bestandsnachweisen, • Sachbearbeitung in außergewöhnlichen und besonders schwierigen Fällen, sowie fachliche Anleitung der zugeordneten Dienstkräfte, • Bearbeitung von Beschwerden, • Ausbilder und Praxisanleiter für Nachwuchskräfte; • Mitarbeit bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Wahlen, Volksentscheiden, Volksabstimmungen, Bürgerbegehren usw. • KLR • Brandschutzbeauftragter • Führung von Dienstsiegeln
----------	---

	Bewertung:
	Entgeltgruppe E11 Teil I
	Besoldungsgruppe A11
	Führungskraft: ☒ Ja ☐ Nein
	Leitungsspanne: 18 – 39
	Fort-/Weiterbildung: wünschenswerte bzw. erforderliche Qualifizierungen: mehrjährige Erfahrungen in der Personalführung

2	Formale Anforderungen
	<u>Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d):</u>
	Abgeschlossener Verwaltungslehrgang II (VL II) mit geprüftem/r Verwaltungsfachwirt_in und/ oder abgeschlossener Bachelor- oder Diplomstudiengang (Fachhochschule/ Universität):
	• Public Management / Public und Nonprofit-Management (HWR/HTW Berlin) • Verwaltung und Recht (TH Wildau) • Wirtschaft und Recht (TH Wildau) • Öffentliche Verwaltung(swirtschaft) (HWR Berlin) • Business Administration (HWR Berlin) • IUS (HWR Berlin) • Diplom-Verwaltungswirt (FHVR) oder
	einem anderen Studiengang mit mindestens 50% Modulen einer Kombination aus verwaltungs-, wirtschafts-, sozial-, politik- und rechtswissenschaftlichen Inhalten, wobei mindestens drei zwingend vorliegen müssen
Es kommen auch Bewerber/innen mit vergleichbaren Kenntnissen und Fähigkeiten in Betracht.	
 <u>Bei Beamtinnen und Beamten (m/w/d):</u>	
Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes	

Gewichtungen
entfallen hier

3. 3.1	Leistungsmerkmale Fachkompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, Part-MigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	☐	☐	☒	☐
3.1.2	Grundlegende Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung, insbesondere des Bezirksamtes Pankow	☐	☒	☐	☐
3.1.3	Allgemeine Kenntnisse über die Gesetze der Berliner Verwaltung und die dazu gehörigen Verwaltungs-, Ausführungs- und Durchführungsvorschriften (z. B. AZG, VwVfG, VwVfG Berlin, VwZG)	☐	☒	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse in allen relevanten Fachrechtsgebieten wie Personalausweisgesetz, Passgesetz, Bundesmeldegesetz, Ordnungswidrigkeitengesetz, Teilbereiche des Straßenverkehrsgesetzes, der Straßenverkehrszulassungsordnung und der Fahrerlaubnisverordnung, des Zuwanderungsgesetzes, des Bestattungsgesetzes, des Bundeszentralregistergesetzes und den dazu erlassenen Verwaltungsvorschriften	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Grundlegende Kenntnisse im Umgang mit den Fachverfahren (insbesondere VOIS, ZMS, Zahlungssysteme)	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Anwendungssichere IT-Kenntnisse, MS-Office Kenntnisse (Word, Excel, PowerPoint), Groupwise, Internet und Intranet	☐	☒	☐	☐
3.1.7	Grundlegende Kenntnisse des Berliner Datenschutzgesetzes (BlnDSG), der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie des Informationsfreiheitsgesetzes (IFG)	☐	☒	☐	☐
3.1.8	Grundlegende Kenntnisse über den Gender-Mainstreaming-Ansatz und das Anliegen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung	☐	☐	☒	☐
3.1.9	Fundierte Kenntnisse im Dienst- und Personalrecht	☐	☐	☒	☐
3.1.10	Grundkenntnisse im Haushaltsrecht	☐	☐	☒	☐
3.1.11	Grundzüge der Kosten-Leistungsrechnung	☐	☐	☒	☐

3.2	Persönliche Kompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► <i>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</i>	☒	☐	☐	☐
	• handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis				
	• arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen				
	• behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick				
	• strebt nach Verbesserung der eigenen Arbeitsleistung				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</i>	☐	☒	☐	☐
	• setzt sinnvolle Prioritäten				
	• koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht				
	• handelt systematisch und strukturiert				
	• legt Arbeitsergebnisse zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</i>	☐	☒	☐	☐
	• denkt und handelt vorausschauend				
	• setzt sich realistische Ziele und Schwerpunkte				
	• hält Vorgaben/ Vereinbarungen ein				
	• nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen</i>	☒	☐	☐	☐
	• ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen				
	• trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen				
	• macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent, entscheidet rechtzeitig, termingerecht und übernimmt Verantwortung				
	• revidiert / modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen				
3.2.5	Durchsetzungsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände.</i>	☐	☒	☐	☐
	• vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise				
	• kann sich auch gegen Widerstände Gehör verschaffen				

	- reguliert Konflikte durch überzeugende Verhandlungsführung - führt Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel				
3.2.6	Flexibilität ► Fähigkeit, sich rasch auf veränderte Bedingungen, neue Anforderungen und andere Menschen einzustellen.	☒	☐	☐	☐
	- stellt sich rasch auf neue Situationen ein - akzeptiert Ideen/ unterschiedliche Herangehensweisen - bildet sich anforderungsgerecht fort - löst sich von gewohnten Denk- und Handlungsweisen				
3.2.7	Urteilsvermögen ► Fähigkeit, die bestimmenden Faktoren eines Problems zu erkennen, abzuwägen, daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen und das gefundene Urteil umfassend begründen zu können	☐	☒	☐	☐
	- ist fähig, Probleme eigenständig und folgerichtig zu durchdenken - zieht folgerichtige Schlüsse - berücksichtigt verschiedene Gesichtspunkte und kann Lösungsvorschläge klar begründen - urteilt abwägend				

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen	☐	☒	☐	☐
	- geht auf andere zu, zeigt Interesse an anderen - hält Blickkontakt - ist in Mimik und Gestik authentisch - hört aktiv zu - erfragt die Meinung anderer - integriert Meinungen und sucht nach Kompromissen (im Gruppen-gespräch) - argumentiert situations- und personenbezogen - schätzt eigene Wirkung auf andere realistisch ein				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben	☒	☐	☐	☐
	- verhält sich hilfsbereit und kollegial - arbeitet konstruktiv und aufgeschlossen mit anderen zusammen - hält sich an Absprachen - ist loyal und vertrauenswürdig				

3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen</i>	☐	☒	☐	☐
	• berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an				
	• richtet die Arbeit systematisch auf Kunden-Interessen aus				
	• kann mit Bürgern, politischen Gremien und gesellschaftlichen Institutionen umgehen				
	• findet im Umgang mit Kunden den richtigen Ton				
3.3.4	Diversity-Kompetenz ► <i>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</i>	☐	☒	☐	☐
	• 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				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► <i>Fähigkeit, gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</i> 1. <i>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</i> 2. <i>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</i> 3. <i>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</i>	☐	☒	☐	☐
	• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente und deren Abbau an				
	• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden				
	• berücksichtigt die Belange von Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				

3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind)	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.4.1	Strategische Kompetenz				
	► <i>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</i>	☐	☐	☒	☐
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
	• überblickt Gesamtzusammenhänge				
	• erkennt Entwicklungstendenzen, analysiert sie				
3.4.2	• steuert, unterstützt und überprüft vorausschauend den Zielerreichungsprozess				
	Personalentwicklungskompetenz				
	► <i>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</i>	☐	☒	☐	☐
	► <i>Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz)</i>				
	• erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				
3.4.3	• kennt und nutzt Personalentwicklungsmethoden, -instrumente sowie -maßnahmen				
	• bringt den MitarbeiterInnen Wertschätzung entgegen				
	• sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung und bezieht die Ziele des Frauenförderplans in die Personalentwicklungsplanung ein				
	Selbstentwicklungskompetenz				
	► <i>Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln</i>	☐	☒	☐	☐
3.4.4	• zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement				
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lern- bzw. fortbildungsbereit				
	• stellt sich schnell auf neue Situationen ein und um				
	• greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein				
	Innovationskompetenz				
3.4.4	► <i>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln</i>	☐	☒	☐	☐
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				

	stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage				
	bezieht MitarbeiterInnen in Veränderungsprozesse ein				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz ► <i>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</i>	☐	☐	☒	☐
	tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit				
	stellt sich flexibel auf unterschiedliche GesprächspartnerInnen ein				
3.4.6	Motivationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, andere für gemeinsame Ziele zu gewinnen und ihre Leistungsfähigkeit zu mobilisieren.</i>	☐	☒	☐	☐
	spricht Anerkennung und Lob aus				
	geht auf die Belange der MitarbeiterInnen ein				
	fördert, fordert und unterstützt Vorschläge der MitarbeiterInnen				
	bezieht MitarbeiterInnen aktiv in Veränderungsprozesse mit ein				
3.4.7	Delegationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, Aufgaben situations-, sach- & personengerecht zu übertragen.</i>	☐	☒	☐	☐
	unterstützt die Selbständigkeit der MitarbeiterInnen durch angemessene Informationen und einen breiten Handlungsspielraum				
	fördert durch Delegation die Kompetenzerweiterung der MitarbeiterInnen				
	akzeptiert individuelle Vorgehensweisen, wenn sie zum vorgegebenen Ziel führen				
	überträgt (Teil-) Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht				