

# Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 23.04.2021

Ersteller\_in: Giganti

Stellenzeichen: StraGrün Z 33

## **Dienststelle / Organisationseinheit**

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Ordnung, Straßen, Grünflächen, Umwelt und Naturschutz

Straßen- und Grünflächenamt

Fachbereich Straßenverkehrsbehörde

## **Eingruppierung / Bewertung**

A12 bzw. E11

## **Stellenummer**

Eingabe Stellenummer

## **1 Beschreibung des Arbeitsgebietes**

- Gruppenleitung innerhalb des Fachbereichs Straßenverkehrsbehörde im Straßen- und Grünflächenamt für Ausnahmegenehmigungen und Erlaubnisse im öffentlichen Raum nach § 46 Straßenverkehrsordnung (StVO) und § 29 Abs. 2 StVO in Verbindung mit §§ 11,13 Berliner Straßengesetz (BerlStrG) im Rahmen des modernen Personalmanagements unter Anwendung der Personalentwicklungsinstrumente.
- Erste Ansprechstation für die Mitarbeiter\_innen bei der Erteilung von Erlaubnissen und Ausnahmegenehmigungen für Schankvorgärten, Warenpräsentationen, Infotischen, Veranstaltungen, Sonn- und Feiertagsverbote, Verfahren in Wasserschutzgebieten und andere Ausnahmegenehmigungen gem. § 46 StVO Abs. 1 Nr. 1-12, Sonderparkberechtigungen, EU-Parkausweise, Schwerbehindertenparkplätze, Verbringung von Gegenständen und Materialien ins Öffentliche Straßenland.

Bearbeitung von besonders schwierigen Einzelvorgängen. Anleitung von Nachwuchskräften in Ausbildung und Praktikum.

## 2 Formale Anforderungen

Abgeschlossenes Studium als Dipl.-Verwaltungswirt\_in (FH) oder Bachelor of Arts in der Fachrichtung Public Management, Öffentliche Verwaltungswirtschaft bzw. Öffentliche Verwaltung oder ein erfolgreicher Abschluss des Verwaltungslehrgangs II oder Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes.

## 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.)	wichtig
Vertiefte Kenntnisse der §§ 29, 45 und 46 StVO incl. der VwV-StVO, unterschiedlicher Kommentare des StVG	unabdingbar
Vertiefte Kenntnisse des Berliner Straßengesetzes insbesondere §§ 11, 13 und den Ausführungsvorschriften	sehr wichtig
Kenntnisse der Zuständigkeitsabgrenzungen zu anderen Berliner Verwaltungen und Aufbau und Organisation der Bezirksverwaltung und der Berliner Verwaltung und der GGO I	sehr wichtig
Kenntnisse und Erfahrungen in moderner Personalführung und in der Anwendung der Personalmanagementinstrumente	sehr wichtig
Kenntnisse des VwVfG und VwGO ( §§ 68ff), des VwVG, des VwZG, , der Straßenverkehrszulassungsverordnung, , des ASOG Berlin und ZustKat Ord, über die Gebührenordnung für Maßnahmen im Straßenverkehr (GebOSt) und der Sondernutzungsgebührenverordnung, des Straßenreinigungsgesetzes sowie des Versammlungsgesetzes	unabdingbar
Allgemeine Verwaltungskennntnisse	sehr wichtig
Vertiefte Kenntnisse im Haushaltsrecht -LHO und KLR	sehr wichtig
Anwenderkenntnisse MACH und Migewa	wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse über die Gebührenordnung für Maßnahmen im Straßenverkehr und der Sondernutzungsgebührenverordnung	sehr wichtig
PC-Anwenderkenntnisse im Umgang mit der Standardsoftware MS Office, der Kommunikationssoftware, von Profiskal und der eingesetzten Arbeitssoftware Dr. Haller	sehr wichtig
Kenntnisse des Informationsfreiheitsgesetzes und des Datenschutzgesetzes	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"> <li>▪ Erbringt die geforderten Leistungen auch in schwierigen Situationen in guter Quantität und Qualität</li> <li>▪ Erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert</li> <li>▪ Reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an</li> </ul>	unabdingbar

3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterscheidet Wichtiges von Unwichtigem</li> <li>▪ Geht bei der Analyse von Problemen, Ursachen, Aufgaben systematisch und strukturiert vor</li> <li>▪ Denkt ganzheitlich und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen</li> </ul>	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"> <li>▪ Entwickelt strategische Konzepte zur Schwerpunktsetzung beim Ressourceneinsatz</li> <li>▪ Berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange</li> <li>▪ Setzt sich selbst und seinen_ihren Mitarbeiter_innen klare, eindeutige und umsetzbare Ziele</li> </ul>	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"> <li>▪ Überzeugt andere durch Kompetenz</li> <li>▪ Erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab</li> <li>▪ Revidiert/ modifiziert Entscheidungen auf Basis neuer Erkenntnisse</li> </ul>	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"> <li>▪ Hat Menschen gegenüber eine positive Einstellung</li> <li>▪ Hört aktiv zu</li> <li>▪ Stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein</li> </ul>	sehr wichtig

<b>3.3.2 Kooperationsfähigkeit</b>	<b>Gewichtungen</b>
<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"> <li>▪ verhält sich Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen</li> <li>▪ Fördert die kooperative Zusammenarbeit</li> <li>▪ Arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen</li> </ul>	sehr wichtig
<b>3.3.3 Dienstleistungsorientierung</b>	<b>Gewichtungen</b>
<p>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verhält sich Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen</li> <li>▪ Geht auf die Bedürfnisse der Kunden ein</li> <li>▪ Begreift die Arbeit als Dienstleistung</li> </ul>	sehr wichtig
<b>3.3.4 Diversity-Kompetenz</b>	<b>Gewichtungen</b>
<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"> <li>▪ wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.),</li> <li>▪ ist fähig zum Perspektivwechsel,</li> <li>▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.</li> </ul>	wichtig

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
<p>Umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol> <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> <li>▪ lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden,</li> <li>▪ berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.</li> </ul>	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"> <li>▪ Überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg</li> <li>▪ Liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte</li> </ul>	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"> <li>▪ Erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiter_innen</li> <li>▪ Begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für sein_ihr Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung</li> <li>▪ Spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback</li> <li>▪ Integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gemäß § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 Sozialgesetzbuch IX</li> </ul>	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"> <li>▪ Reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe</li> <li>▪ Zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil</li> </ul>	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"> <li>▪ Verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarf</li> <li>▪ Initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse</li> </ul>	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"> <li>▪ Tritt vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf</li> <li>▪ Vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> </ul>	sehr wichtig