

ANFORDERUNGSPROFIL



Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stand: Februar 2026 erstellt von: Schörding Stellenzeichen: SGA GM 5

Stellentitel: Kraftfahrer/in für Spezialfahrzeuge

Funktion:

Dienststelle:

Bezirksamt Reinickendorf von Berlin
Abteilung Ordnung, Umwelt und Verkehr
Straßen und Grünflächenamt
Friedhofsverwaltung

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

- Das Führen von Kraftfahrzeugen und insbesondere Spezialfahrzeugen wie z.B. Grabbagger, Radlager, Transporter, Traktoren, Erdbaumaschinen auf Friedhöfen und im öffentlichen Straßenverkehr, für deren Führung der Führerschein der Klasse B, BE, C1, C1E, T, L erforderlich ist.
- Ausheben und Verfüllen von Erdgräbern unter Beachtung der Friedhofsordnung und geltender Sicherheitsvorschriften.
- Vorbereitung der Grabstellen (z.B. Einfassung, Nivellierung, Absicherung)
- Zusammenarbeit mit Bestattungsunternehmen und Friedhofsverwaltung
- Ausführung gartenpflegerischer Arbeiten auf Friedhöfen neben der Tätigkeit des Führens von Kraftfahrzeugen
- Transport von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Maschinen, Geräten und Materialien.
- Pflege und Wartung der Spezialfahrzeuge.
- Manuelles Heben und Tragen von Transportgut.
- die Tätigkeit erfordert eine hohe körperliche Belastbarkeit

Hervorzuhebende Sonderaufgaben:

* 4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich

Seite 1 von 5

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| Bewertung | |
| Entgeltgruppe: E5 TV-L | Besoldungsgruppe: |
| Gutachten vom: | |

| | | |
|----------|------------------------------|-----------------------------|
| 2 | Formale Anforderungen | Gewichtungen entfallen hier |
|----------|------------------------------|-----------------------------|

Für Tarifbeschäftigte (m/w/d):

- Führerschein der Klasse B, BE, C1, C1E, T, L

| 3. | Leistungsmerkmale | Gewichtungen* | | | |
|------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.1 | Fachkompetenzen | | | | |
| 3.1.1 | Umfassende Kenntnisse in der Bedienung von Fahrzeugen, Maschinen, Geräten und Werkzeugen | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.1.2 | Kenntnisse der Unfallverhütungsvorschriften und Arbeitssicherheit | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.1.3 | Kenntnisse in der Wahrnehmung der Verkehrssicherungspflichten Unter Berücksichtigung einschlägiger Normen im Rahmen des Aufgabengebietes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.1.4 | Kenntnisse in der Fahrzeugpflege | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.1.5 | Kenntnisse in der Fahrzeugwartung | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | <p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen | Gewichtungen* | | | |
|------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.2 | Persönliche Kompetenzen | | | | |
| 3.2.1 | Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit | | | | |
| | <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> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • reagiert flexibel auf schwankende Arbeitsmengen | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis • bleibt konsequent und konzentriert bei der Sache | | | | |
| 3.2.2 | Organisationsfähigkeit | | | | |
| | <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • legt Arbeitsergebnisse zu den vorgegebenen bzw. vereinbarten Terminen bzw. zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • handelt systematisch und strukturiert • arbeitet vorausschauend | | | | |
| 3.2.3 | Ziel- und Ergebnisorientierung | | | | |
| | <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</p> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • behält Zielsetzung im Auge, führt darauf zurück | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • setzt die zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel (z.B. Geräte, Maschinen, IT) effektiv ein • verliert sich nicht in Nebensächlichkeiten | | | | |
| 3.2.4 | Entscheidungsfähigkeit | | | | |
| | <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen</p> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • prüft verschiedene Optionen und wägt Vor- und Nachteile von Entscheidungen bzw. Alternativen ab | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • entscheidet zeitnah und nachvollziehbar und übernimmt für die eigenen Entscheidungen Verantwortung • trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen | | | | |

| 3.3 | Sozialkompetenzen | Gewichtungen* | | | |
|-------|---|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.3.1 | Kommunikationsfähigkeit | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen | | | | |
| | • hinterfragt unkonkrete Äußerungen | | | | |
| | • gibt fachliche Anleitung | | | | |
| | • kommuniziert das eigene Handeln transparent | | | | |
| 3.3.2 | Kooperationsfähigkeit | <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 | | | | |
| | • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen | | | | |
| | • verhält sich kollegial und hilfsbereit | | | | |
| | • arbeitet partnerschaftlich fach- bzw. aufgabenübergreifend | | | | |
| 3.3.3 | Dienstleistungsorientierung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen | | | | |
| | • gibt der Kundschaft ausreichende Informationen und Auskünfte | | | | |
| | • nimmt sich Zeit für die Kundschaft | | | | |
| | • geht offen auf andere zu | | | | |
| 3.3.4 | Diversity-Kompetenz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | ▶ 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. | | | | |
| | • vermeidet Generalisierungen und Stereotype | | | | |
| | • erkennt kulturell geprägte Wahrnehmungs- und Bewertungstereotype bei sich und anderen und kann erforderlichenfalls konstruktiv damit umgehen | | | | |
| | • zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer | | | | |
| | Migrationsgesellschaftliche Kompetenz | | | | |
| | ▶ umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG | | | | |
| | 1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 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. | | | | |
| | • begegnet Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen | | | | |
| | • berücksichtigt im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns | | | | |
| | • agiert in kulturellen Begegnungen offen, flexibel und mit Einfühlungsvermögen | | | | |