

Anforderungsprofil Sachbearbeitung bzw. Referententätigkeit

Stand: - 01.04.2025

Stellenzeichen der / des Erstellenden	Stellenzeichen des/ der Sachbearbeiters/in
SenInnSport - IV B 1	IV B 1422

1. Allgemeine Angaben

1.1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Beschreibung des Aufgabengebietes

Bezeichnung: Tarifbeschäftigte/Tarifbeschäftigter Kraftfahrer/in im Olympiapark

Aufgaben:

- Durchführung aller Transport- und Besorgungsfahrten inkl. Ladetätigkeiten auf und zwischen den verschiedenen Dienststellen / Sportanlagen der SenInnSport entsprechend der Anforderungen des Betriebs des Olympiaparks im Orts-, Nah- und Fernverkehr mit den landeseigenen Kraftfahrzeugen des Olympiaparks einschließlich der dazugehörigen Anhänger und Zusatzeinrichtungen
- Fahren der Kraftfahrzeuge bis zu 7,5 t einschließlich Personenbeförderung
- Postverteilung auf dem Olympia-Areal (Botengänge) und Sperrmüllentsorgung
- Kontrollfahrten zur Überwachung der Sauberkeit, Verkehrssicherheit und Ordnung auf dem Gelände (Baumschau, Zäune, Müll, Beschilderung, Straßen, Wege und Nebenflächen)
- Unterhaltung und Pflege der Fahrzeuge (Waschen, Tanken, Überprüfung des Ölstandes, Reifenwechsel, kleinere Reparaturen)
- Wartung und Pflege der Arbeitsmaschinen und Geräte (Traktoren, Aerifizierer, Gabelstapler, Reifenmontiermaschine, Kettensäge, Fahrzeugaufsetzer)
- Inventarisierung von Maschinen und Geräten
- Beschaffungen für den Fuhrpark in Abstimmung mit dem Fuhrparkverwalter und der Vergabestelle (Ersatzteile, Verbrauchsgegenstände)
- Verwaltung der Fuhrparkunterlagen (Fahrzeugscheine, -briefe, Betriebsanleitungen, TÜV/HU) inkl. Führung der jeweiligen Fahrtenbücher
- kleinere Handwerks- und Schlossertätigkeiten (Maschinen, Geräte)
- Beachtung / Einhaltung der Betriebsnormen, kraftfahrzeugspezifischen Rechtsvorschriften, Unfallverhütungsvorschriften sowie Arbeitsschutz-/Arbeitssicherheitsbestimmungen

Besonderheiten

- Die Arbeit als Kraftfahrer/in ist mit körperlichen Tätigkeiten wie häufigem Heben und Tragen, sowie Beladen von Fahrzeugen mit Maschinen, Geräten, Mobiliar oder Lasten von mehr als 25 Kilo und mit dem Aufenthalt im Freien verbunden. Es wird daher eine entsprechende körperliche bzw. gesundheitliche Eignung vorausgesetzt.
- Wünschenswert wären ein Gefahrgutführerschein (z.B. Diesel), ein (Gabel)Staplerschein (Befähigung zum Führen von Flurförderfahrzeugen), oder eine Qualifizierung zur Bedienung von Hubarbeitsbühnen bzw. die Bereitschaft zum Erwerb
- Erste-Hilfe-Schulung für Führerschein (nicht älter als 2 Jahre); die Schulung kann auch bis zu Beginn des Arbeitsverhältnisses absolviert werden

1.2 Stellenbewertung

Auswahlfeld	Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	Bewertung des Arbeitsgebietes
<input type="checkbox"/>	Besoldungsgruppe (BesGr.)	
<input checked="" type="checkbox"/>	Tarifbeschäftigte (EGr.)	E 5

2. Formale Anforderungen

2.1 Beamtinnen und Beamte

	Laufbahnrechtliche Voraussetzungen, Studium
<input type="checkbox"/>	für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst, Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst
<input type="checkbox"/>	für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst, Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst
<input type="checkbox"/>	für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst, Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst
<input type="checkbox"/>	abgeschlossenes Studium der oder eines vergleichbaren Studienganges
<input type="checkbox"/>	mindestens ein Amt der BesGr. inne

2.2 Tarifbeschäftigte

	Ausbildung, Studium
<input checked="" type="checkbox"/>	Abgeschlossene Berufsausbildung in einem einschlägigen anerkannten handwerklich geprägten Ausbildungsberuf, vorzugsweise der Fachrichtung Holz (Tischler), Metall (Schlosser), Haustechnik, Feinmechaniker oder als KfZ-Mechaniker bzw. ein vergleichbarer Berufsabschluss
<input checked="" type="checkbox"/>	Besitz einer Fahrerlaubnis der Klassen B und C1 (Führen von Fahrzeugen bis mind. 7,5t) sowie Negativauskunft aus dem Fahreignungsregister (max. 3 Punkte in Flensburg)
<input type="checkbox"/>	abgeschlossenes Studium (Diplom FH oder Bachelor) der
<input type="checkbox"/>	abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom Universität, Master, Staatsprüfung oder vglb. Studienabschlüsse)
<input checked="" type="checkbox"/>	gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

3. Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen

Die aufgabenspezifischen Fach- und Rechtskenntnisse bitte individuell konkretisieren. Die Gewichtungen und die Prioritäten bei Auswahlverfahren können nach der individuellen Bewertung der Fachkompetenzen und nach Aufgabengebiet erfolgen!

Aufgabenspezifische Fach- und Rechtskenntnisse	Gewichtungen				bei Auswahlverfahren
	4	3	2	1	Priorität III / II / I
Erfahrungen als Berufskraftfahrer beim Transport von Gütern	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
Berufserfahrungen in handwerklich geprägten Tätigkeiten (z.B. Mechaniker, Schlosser, Tischler) und der Ausführung kleinerer Reparaturen an Fahrzeugen, Maschinen, Geräten	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
Kenntnisse im Heben und Tragen sowie zum Beladen von Fahrzeugen mit Gütern und Lasten und für den Transport (Hilfsmittel, Ladungssicherung, Regelungen im Straßenverkehr)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
Erste-Hilfe-Kenntnisse sowie Kenntnisse der Unfallverhütungsvorschriften (DGUV-Vorschriften)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
Kenntnisse der einschlägigen Arbeitsschutzverordnungen sowie Arbeitssicherheitsrichtlinien (Schutzausrüstung, Gefahrstoffkataster, Betriebsanleitungen, Gefährdungsbeurteilungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I
Grundkenntnisse des allgemeinen Verwaltungshandelns (Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung; GGO I)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	I
IT-Grundkenntnisse in Standardanwendungen (Office, Email, Internet) sowie der Anwendung mobiler Geräte (Smartphone)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II

3.2 Persönliche Kompetenzen

Außerfachliche Anforderungen	Gewichtungen			
	4	3	2	1
<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsbereitschaft <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></p> <ul style="list-style-type: none"> denkt und handelt systemisch, vernetzt und prozessorientiert erkennt eigenen Fortbildungsbedarf überträgt Wissen aus anderen Kontexten auf das eigene Arbeitsgebiet hält Fachwissen auf dem neuesten Stand 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>Organisationsfähigkeit <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht • konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten • stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab • richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus • setzt Ressourcen effektiv ein 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Ziel- und Ergebnisorientierung <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des eigenen Handelns • legt Ziele für den eigenen Verantwortungsbereich fest • richtet unterschiedliche Interessen auf ein gemeinsames Ziel aus • vertritt Fakten/eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten • konzentriert sich auf das Wesentliche 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Entscheidungsfähigkeit <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • bezieht klare Standpunkte und verantwortet Entscheidungen • trifft fundierte Entscheidungen erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Belastbarkeit <i>Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick • bleibt konsequent bei der Sache • kann mit Widerständen umgehen • reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt die Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an • bleibt unter Termin- und Leistungsdruck besonnen und sachlich 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Strukturiertes Denken <i>Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu überblicken und in logische, geordnete und zielorientierte Gesamtzusammenhänge zu verarbeiten.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • plant und durchdenkt (komplexe) Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend • erkennt Zusammenhänge, erfragt Ursachen und Wirkungen und definiert Handlungsbedarfe 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

3.3 Sozialkompetenzen

Außerfachliche Anforderungen	Gewichtungen			
	4	3	2	1
<p>Kommunikationsfähigkeit <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden • informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher • behält Verhandlungsziele im Auge • zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Kooperationsfähigkeit <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll auf fachlicher und sozialer Ebene mit anderen zusammen • initiiert und fördert die Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten • bindet Beteiligte in Veränderungsprozesse frühzeitig und mitgestaltend mit ein • trägt zu einer von gegenseitiger Anerkennung, Vertrauen, Wertschätzung und Offenheit geprägten positiven Arbeitsatmosphäre bei 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Dienstleistungsorientierung <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externen und internen Kunden/innen zu begreifen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern/innen aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der gebotenen Wirtschaftlichkeit) • erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar • berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>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></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 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz <i>Fähigkeit, gem. § 3 Abs. 4 PartMigG</i></p> <ul style="list-style-type: none"> bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 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 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Konflikt-/Kritikfähigkeit <i>Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben sowie mit Kritik anderer konstruktiv und sachlich umzugehen und selbst konstruktiv und sachlich Kritik zu üben ohne zu verletzen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> nimmt Konflikte frühzeitig wahr und strebt tragfähige Lösungen, Kompromisse, Konsens an sieht in Konflikten Chancen zur Verbesserung reflektiert eigenes Denken und Handeln fordert Feedback ein und setzt sich damit auseinander 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AP aufgestellt von:

Zweitbeurteiler/in:

Das AP verbleibt bei der unmittelbaren Führungskraft.

Erläuterungen zur Gewichtung und zur Prioritätenvergabe:

Gewichtungen:

Die Gewichtung sollte sich daran orientieren, welche Kompetenzen notwendig und welche wünschenswert sind. Maßstab ist hierbei die dauerhafte Aufgabenwahrnehmung. Formale Anforderungen werden nicht gewichtet, da sie in aller Regel Ausschlusskriterien darstellen.

- **Wie notwendig ist das Vorhandensein eines Merkmals, um die Aufgaben erfolgreich wahrnehmen zu können?**
- **Was sind wichtige Muss-Anforderungen (notwendige Voraussetzungen)?**
- **Was sind eher Kann-Anforderungen (erwünschte Voraussetzungen)?**
- **Welche Schwierigkeiten können für die Organisation erwachsen, wenn der/die Mitarbeiter/in über bestimmte Kompetenzen nicht verfügt?**

Folgende Gewichtungen sind vorgegeben:

- **4 unabdingbar**
Ohne das Vorhandensein dieser Kompetenz kann die Aufgabe nicht bewältigt werden (Muss-Anforderung).
- **3 sehr wichtig**
Die Kompetenz ist notwendig für das Aufgabengebiet (Soll-Anforderung).
- **2 wichtig**
Die Kompetenz ist wichtig für das Aufgabengebiet (Soll-Anforderung).
- **1 erforderlich**
Die Kompetenz ist grundsätzlich von Bedeutung für das Aufgabengebiet (Kann-Anforderung).

Kompetenzen, die für die ordnungsgemäße Wahrnehmung des Arbeitsgebietes unwichtig oder von untergeordneter Bedeutung sind, sollten nicht in das Anforderungsprofil aufgenommen werden.

Achtung: Nicht alles ist unabdingbar!

Priorisierungen:

Die Priorisierung der Fachkompetenzen und Erfahrungen ist bei Stellenbesetzungsverfahren unerlässlich. Maßstab ist die kurzfristige Aufgabenwahrnehmung nach einer Stellenbesetzung durch die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber.

Priorität I = ca. nach 12 Monaten

Priorität II = ca. nach 6 Monaten

Priorität III = sofort

Die Festlegung der Priorität III muss schriftlich begründet werden. Die Begründung ist zu den Akten zu nehmen.