

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 18.02.2026

Ersteller_in: Hr. Peters

Stellenzeichen: StraGrünZ 31

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Ordnung, Straßen, Grünflächen, Umwelt und Naturschutz

Text einzugeben optional.

Eingruppierung / Bewertung

E9a

Stellennummer

Eingabe Stellennummer

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

- Leitung und Logistik des Fuhrparks.
- Ordnungs-, Aufsichts- und Ermittlungsaufgaben für den Fuhrpark.
- Leitung der KfZ-Schlosserei und der Kleinmaschinenschlosserei.
- Verantwortlich für die Betriebstankstelle, sowie die Führung des Lagers für das SGA.
- Leitstelle für den internen Fahrzeug- und Großgeräteinsatz zwischen den Revieren, Friedhöfen und dem Werkhof.
- Einsatz, Führen und Beaufsichtigung der Fahrer und Handwerker.
- Fachliche Beurteilung von Reparaturleistungen in Eigenleistung und Fremdvergabe.
- Verantwortlich für die Einsatzbereitschaft der Kraftfahrzeuge; für die Verkehrstüchtigkeit der Kraftfahrzeuge gemäß StVZO und der Unfallschutzbestimmungen.
- Verantwortlich für die Verkehrssicherheit. Einsatz und Überwachung der

- Wartung und Pflege der Maschinen und Fahrzeuge.
- Führung der Arbeitsberichts- und Lohnbücher, der Reparaturlisten für den Maschinenpark sowie der Verwendungsnachweise.
- Verantwortlich für die Durchführung der Kompostwirtschaft und Abfallbewirtschaftung gemäß Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz auf dem Kompostplatz.
- Koordination von Arbeitssicherheit / Unfallschutz und Arbeitsmedizin.
- Verantwortlich für die Einhaltung und Beachtung der Unfallschutzbestimmungen.

2 Formale Anforderungen

(Gewichtungen entfallen hier)

Abgeschlossene Meisterprüfung im Handwerk des Kraftfahrzeugtechnikers

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Fundierte Kenntnisse sowie mehrjährige Berufserfahrung in der Fachrichtung	unabdingbar
Erfahrungen in der Personalführung; Kenntnisse von Instrumenten des modernen Personalmanagements	sehr wichtig
Kenntnisse der Sicherheitsbestimmungen und Unfallverhütungsvorschriften	sehr wichtig
Kenntnisse des Bedienens von Maschinen und Geräten	unabdingbar
Führerschein B, BE, C, C1, C1E, CE, T	sehr wichtig
Kenntnisse in der Wahrnehmung der Verkehrssicherungspflichten	sehr wichtig
Kenntnisse der IT-Standardsoftware	sehr wichtig
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.), (nur bei Führungsverantwortung)	wichtig

3.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	Gewichtungen
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 ▪ Hinterfragt eigenes Denken und Handeln ▪ Ergreift die Initiative und übernimmt Verantwortung ▪ Lässt sich an eigenen Ergebnissen messen ▪ Behält in Stresssituationen den Überblick	unabdingbar

3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren ▪ Plant Arbeitsprozesse vorausschauend und agiert entsprechend ▪ Denkt ganzheitlich und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen ▪ Bezieht andere in den Bearbeitungs-/ Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben	unabdingbar

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen ▪ Entwickelt strategische Konzepte zur Schwerpunktsetzung beim Ressourceneinsatz ▪ Erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des Handelns ▪ Kontrolliert die Einhaltung von Planungen und Vorgaben und korrigiert Abweichungen ▪ Setzt sich selbst und seinen_ihren Mitarbeiter_innen klare, eindeutige und umsetzbare Ziele	sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ▪ Setzt Prioritäten ▪ Sichert die zeitnahe Umsetzung von Entscheidungen ▪ Kommt zu rechtzeitigen und klaren Entscheidungen und kann diese sachlich begründen	sehr wichtig

3.2.5 Informationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, relevante Informationen zu beschaffen und transparent in verständlicher Form weiterzuleiten. ▪ Gibt alle Informationen in verständlicher Form weiter ▪ Holt die erforderlichen Informationen selbständig ein	sehr wichtig

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ▪ Hört aktiv zu ▪ Stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein	sehr wichtig

3.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. ▪ Hält Absprachen ein ▪ Arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen	sehr wichtig

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. ▪ Verhält sich Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen ▪ Begreift die Arbeit als Dienstleistung	sehr wichtig

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
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 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.	wichtig

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
Umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG 1. 1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, 2. 2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. ▪ 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.	wichtig

3.4 Führungskompetenzen

[wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind]

3.4.1 Strategische Kompetenz	Gewichtungen
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	unabdingbar

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz	Gewichtungen
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 Landesgleichstellungsgesetz im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz). ▪ Erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiter_innen ▪ Begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für sein_ihr Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung	sehr wichtig

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtungen
Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln. ▪ Reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe ▪ Zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil	unabdingbar

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln. ▪ Verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarf ▪ Initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse	sehr wichtig

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
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. ▪ Trifft vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ Vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen	wichtig