

Anforderungsprofil	Stand:12.04.2019 Ersteller/in: Hr. Müller-Ettler, Fr. Bänsch, Hr. Andersen (BearbeiterZ): SG L, SG BL (V), Tief 3 (V) Überarbeitet 01/2022: Tief FL – Fr. Wegener SG BL – Fr. Bänsch
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin Straßen- und Grünflächenamt 14160 Berlin

Stellennummer 3800/42201/50100513	Stellenzeichen Tief 3	BesGr/EG BesGr. A 13S/EG 13
Kurzbezeichnung des Aufgabengebiets Leitung der Arbeitsgruppe Straßenneubau		

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) 1. Leitung der Arbeitsgruppe Neubau von öffentlichen Straßen 2. Steuerung der Personalentwicklung innerhalb der Gruppe 3. Steuerung aller Angelegenheiten der Arbeitsgruppe von grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere hinsichtlich der Information von Bürgern und politischen Gremien 4. Anmeldung von Straßenbaumaßnahmen für die Investitionsplanung und diverse landes-, bundes- und EU-weite Investitions- bzw. Förderprogramme 5. Klärung der Finanzierung einmaliger Straßenbaumaßnahmen und ggf. Beantragung entsprechender Fördermittel 6. Abstimmung der Bauvorhaben zwischen den verschiedenen beteiligten Behörden des Landes sowie der landeseigenen Unternehmen 7. Abschließende Prüfung Bauausführungs- und Ausschreibungsunterlagen, auch von Dritten, insbesondere der Belange aller Verkehrsteilnehmer
-----------	--

- | | |
|--|---|
| | <ol style="list-style-type: none"> 8. Führung wichtiger Verhandlungen mit Baufirmen und Dritten im Rahmen der Vorbereitung, Durchführung und Abrechnung von einmaligen Straßenbaumaßnahmen 9. Prüfung und Mitzeichnung aller die Vergabe, Vertragsänderungen und -ergänzungen, Nachtragsangebote, Preisgestaltung und Mittelbewirtschaftung betreffenden Vorgänge der Arbeitsgruppe 10. Oberbauleitung für alle Straßenbaumaßnahmen 11. Abnahme von Straßenbaumaßnahmen der Arbeitsgruppe und Überwachung laufender Garantiefrieten 12. Überwachung der Mittelausschöpfung für alle einmaligen Straßenbaumaßnahmen und Veranlassung der Umsetzung von Baumitteln zusammen mit der Wirtschaftsstelle, dem Finanzservice und ggf. der zuständigen Senatsfachverwaltung 13. Fertigung von Stellungnahmen und Vorlagen für politische Gremien insbesondere, wenn Abweichungen von Bauplanungsunterlagen oder Baukostenüberschreitungen vorliegen 14. Abschluss und Kontrolle von HOAI-Verträgen mit Freischaffenden 15. Prüfung der Kostenermittlungen und technischen Feststellungen der Bauleitungen für Erschließungsbeitragsveranlagungen 16. Führen eines Dienstfahrzeuges 17. Bestell- und Anordnungsbefugnis für das Kapitel 3800 und Auftragswirtschaft 18. Zeichnungsbefugnis gemäß § 48 GGO I im Rahmen des Aufgabengebietes |
|--|---|

2.**Formale Anforderungen**

Für Beamte/innen:

- Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt des Laufbahnzweigs bautechnischer Dienst

für Tarifbeschäftigte:

Studienabschluss Bachelor oder Dipl.-Ing. (FH) im Studiengang Bauingenieurwesen mit einer der folgenden Fachrichtungen:

- Verkehrswesen
- Straßenwesen
- Verkehrswegebau

sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

Für beide gilt:

- langjährige (mindestens 3 Jahre) nachweisbare Berufserfahrungen auf dem Gebiet des Straßenwesens oder des Verkehrswegebaus
- Fahrerlaubnis der Führerscheinklasse B

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse über Aufbau-/Ablauforganisation der Berliner Verwaltung und des allgemeinen öffentlichen Rechts (GGO I, BezVG, ZustKatAZG, ASOG Berlin ZustKatOrd, VwVfG, VwVG, VwGO)			X	
3.1.2	Kenntnisse der allgemeinen Bauvorschriften (VOB, VOL, VOF, HOAI, ABau) und der haushaltsrechtlichen Vorschriften (LHO mit AV)		X		
3.1.3	Kenntnisse des Berliner Straßengesetzes einschl. der Ausführungs-vorschriften und der straßenbautechnischen Vorschriften und Richtlinien (RStO, ZTVen)		X		
3.1.4	Kenntnisse der für Geh- und Radwege sowie Fuß- und Fahrradverkehr relevanten Vorschriften (AV Geh- und Radwege, RASt, ERA, EFA, StVO, Berliner Mobilitätsgesetz)	X			
3.1.5	Umfassende Kenntnisse der Regelwerke für die barrierefreie Verkehrsraumgestaltung	X			
3.1.6	Kenntnisse des Bauplanungs- und Bauordnungsrechts (BauGB, BauOBln)			X	
3.1.7	Kenntnisse in der Kosten- und Leistungsrechnung			X	
3.1.8	Kenntnisse der Office-Anwendungen (Word, Excel, Outlook) und Fachverfahren (ORCA, CAD)		X		
3.1.9	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG, etc.)			X	

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► 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. • stellt sich veränderten Anforderungen im Aufgabengebiet • beschafft sich selbstständig neue Informationen und setzt diese sachgerecht ein • handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis		X		
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. • steuert, unterstützt und überprüft den Zielerreichungsprozess vorausschauend • richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus • plant Maßnahmen und überwacht den Ablauf	X			
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. • berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange • kontrolliert die Einhaltung von Planungen und korrigiert Abweichung • nutzt vorhandene Informationen, Vergleichsdaten, Kontakte und Fachwissen	X			
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. • berücksichtigt bei Entscheidungen auch künftige Entwicklungen • trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen • trifft nachvollziehbare, ergebnisorientierte Entscheidungen in angemessener Zeit		X		

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit		X		
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. • argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
	• informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit	X			
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. • übt Kritik, ohne zu verletzen und nimmt Kritik selbst offen auf				
	• vertritt und begründet den eigenen Standpunkt sachlich				
	• vertritt nicht beeinflussbare Vorgaben loyal und in stimmiger Art und Weise				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung		X		
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. • bringt das eigene Fachwissen zweck- und sachdienlich und zum geeigneten Zeitpunkt ein				
	• geht offen auf andere zu				
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				

3.3.4	Diversity-Kompetenz			X	
	► 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. • ...				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz			X	
	► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können ► Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden ► Fähigkeit 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. • ...				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Ausprägung **)			
		4	3	2	1
3.4 Führungskompetenzen					
3.4.1	Strategische Kompetenz ► 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				
	• ...				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz ► 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 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).	X			
	• erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				
	• begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung				
	• spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback				
	• integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX				
	• ...				

3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz				
	► 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 der Qualifizierung teil				
	• ...				
3.4.4	Innovationskompetenz				
	► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.				
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz				
	► Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partnerinnen und Partnern 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 Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	• ...				
	• ...				