

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 29.07.2026

Ersteller_in: Fr. Giganti

Stellenzeichen: StraGrün Z 33

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Ordnung, Straßen, Grünflächen, Umwelt und Naturschutz

Straßen- und Grünflächenamt

Eingruppierung / Bewertung

E13

Stellennummer

50091041

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

- Leitung des Fachbereichs Nutzung des öffentlichen Straßenraums (NÖS) und der unteren Straßenverkehrsbehörde
- Dienst- und Fachaufsicht über den Fachbereich
- Führung der Mitarbeiter_innen im Rahmen eines modernen Personalmanagements
- Steuerung, Überwachung und Bearbeitung der Personal- und Haushaltsangelegenheiten des Fachbereichs im Rahmen der übertragenen dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung
- Vertretung und Ansprechpartner des Fachbereichs nach Außen - Fachämter, Senatsverwaltungen, politische Ebenen, Bürgerinnen und Bürger, der Vollzugspolizei zu straßenverkehrsbehördlichen Fragen
- Vollzugsbeamter/-beamtin

- Entwicklung und Fortschreibung von Nutzungskonzepten für den öffentlichen Straßenraum sowie Entwicklung von Grundsatzentscheidungen und Abwägungsrahmen für konkurrierende Nutzungsansprüche
- Vorlagen an BA und BVV
- Klärung von Grundsatzfragen
- Fertigung von Stellungnahmen zu Bauplanungen, Petitionen, Widerspruchs- und Verwaltungsstreitverfahren.
- Entscheidungen auf Grund eigener Verkehrsbeobachtungen und Erkenntnissen
- Wahrnehmung von Ortsterminen
- Sonderaufgaben
- Rechtsgeschäftliche Vertretung Berlins gemäß § 22 AZG und Anordnungsbefugnis für Einnahmen und Ausgaben gemäß aktueller Weisung des / der Beauftragten für den Haushalt
- Anleitung von Nachwuchskräften in Ausbildung und Praktikum

2 Formale Anforderungen

(Gewichtungen entfallen hier)

Erfüllung der laubahnrechtlichen Voraussetzungen für das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst
oder

abweichende Besetzung als Tarifbeschäftigte_r:

ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master, Magister, Universitätsdiplom) in der Fachrichtung Verwaltungswissenschaften, Public Management, Öffentliche Verwaltungswirtschaft bzw. Öffentliche Verwaltung oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Bachelor/FH-Diplom) mit nachgewiesenen gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen sowie mehrjähriger Tätigkeit in besonders schwierigen und konzeptionell geprägten Aufgabenbereichen der öffentlichen Verwaltung.

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.), (nur bei Führungsverantwortung)	sehr wichtig
Vertiefte Kenntnisse der StVO incl. unterschiedlicher Kommentare, des StVG, der VwV-StVO	unabdingbar
Kenntnisse der RSA 21 (Richtlinien für die Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen)	sehr wichtig
Gründliche Kenntnisse des Berliner Straßengesetzes insbesondere §§ 11,13 und den Ausführungsvorschriften	sehr wichtig
Kenntnisse der RiLSA (Richtlinien für Signalanlagen), RMS (Richtlinien für die Markierung von Straßen), R-FGÜ (Richtlinien für die Anlage und Ausstattung von Fußgängerüberwegen	wichtig
Kenntnisse der Zuständigkeitsabgrenzungen zu anderen Berliner Verwaltungen	sehr wichtig
Kenntnisse über Aufbau und Organisation der Bezirksverwaltung und der Berliner Verwaltung und der GGO I	sehr wichtig
PC-Anwenderkenntnisse im Umgang mit der Standardsoftware MS Office, der Kommunikationssoftware, von Profiskal und der eingesetzten Arbeitssoftware	sehr wichtig
Vertiefte Kenntnisse im Haushaltsrecht -LHO und KLR	sehr wichtig
Kenntnisse des VwVfG und VwGO (§§ 68ff), des VwVG, des VwZG, des Kreislaufwirtschaft- und Abfallgesetz, der Straßenverkehrszulassungsverordnung, des Berliner Immissionsschutzgesetzes - Umweltzone, des Ordnungswidrigkeitengesetzes, des ASOG Berlin und ZustKat Ord, über die Gebührenordnung für Maßnahmen im Straßenverkehr und der Sondernutzungsgebührenverordnung, des Straßenreinigungsgesetzes, des Versammlungsgesetzes	sehr wichtig
Kenntnisse und Erfahrungen in moderner Personalführung und in der Anwendung der Personalmanagementinstrumente	unabdingbar

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse des öffentlichen Dienstrechtes und des AGG	sehr wichtig
Kenntnisse des Informationsfreiheitsgesetzes und des Datenschutzgesetzes	wichtig
Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen	sehr wichtig
Kenntnisse des Frauenförderplans	sehr 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 ▪ Erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert ▪ Reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an ▪ Erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und bildet sich kontinuierlich fort	unabdingbar

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

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 ▪ 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. ▪ Erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ Systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung ▪ Trifft Entscheidungen zeitgerecht	unabdingbar

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ▪ Hat Menschen gegenüber eine positive Einstellung ▪ Argumentiert bezogen auf den_die Gesprächspartner_in ▪ Stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein	unabdingbar

3.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. ▪ Verhält sich Gesprächspartner_innen gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ Arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen ▪ Verhält sich offen und transparent	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 ▪ Geht auf die Bedürfnisse der Kunden ein	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.	sehr wichtig

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
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, 2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 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.	sehr 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	sehr wichtig

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 ▪ Spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback	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	sehr wichtig

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. ▪ Tritt vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ Vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen	sehr wichtig