

Dienststelle: Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt Abteilung IV - Mobilität	
Anforderungsprofil	Stand: 16.04.2024 Ersteller/in: Fr. Jachtner IV D

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Anforderungsprofil
(Beschreibung der Stellenanforderungen)
für
Gruppenleitung

Bezeichnung der Aufgabe/Funktion

Stellenummer/Stellenzeichen:	IV D 1
Beteiligt bei der Erstellung:	III SE 22
Bewertung der Stelle	BesGr. A15
Vorgesetzte Führungskraft	IV D

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Arbeitsgebiet: Leitung der Gruppe „Allgemeine Angelegenheiten von Verkehrsanlagen und Ingenieurbauwerken; Oberste Straßenbaubehörde, Bundesfernstraßen, Schifffahrt und Häfen“. Erarbeitung und Einführung technischer Regelwerke als Grundlagen für den Bau und die Erhaltung von Straßenverkehrsanlagen und Ingenieurbauwerken; Grundsatzfragen des Straßenbauregelwerks auf Bundes- und Landesebene; Ziele und Leitbilder der baulichen Erhaltung; Zusammenhang von Bautechnik und Umwelt; Grundsatzfragen der Anwendung neuer Technologien im Straßenbau; Angelegenheiten der Obersten Straßenbaubehörde Bundesfernstraßen, Koordinierung von Straßen- und Straßenbaubelangen des BMDV, Bauprogrammen und Gestaltung von Bundesfernstraßen, Grundlagen des Bundesfernstraßenrechts, Ministerielle Angelegenheiten der Schifffahrt und Häfen. Koordinierung der Projekte zu Zustand und Bestand der Straßeninfrastruktur.</p> <p>Fachaufgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufstellung und Einführung der für die Planung, den Bau und den Erhalt der städtischen Straßeninfrastruktur und der Ingenieurbauwerke notwendigen
-----------	---

technischen Regelwerke als Arbeitsgrundlage für die, für den Straßenbau zuständigen, Dienststellen der Bezirke und die, für die Ingenieurbauwerke zuständigen Mitarbeiter der Senatsverwaltung.

- Koordinierung der Angelegenheiten der Bundesfernstraßen.
- Koordinierung der Angelegenheiten der Schifffahrt und Häfen.
- Ministerielle und grundsätzliche Aufgaben und Angelegenheiten gemäß § 3 AZG, die wegen der übergeordneten Bedeutung einer einheitlichen Durchführung bedürfen.
- Vertretung der Belange der „Obersten Straßenbaubehörde“ sowie der Schifffahrt und Häfen gegenüber anderen Dienststellen, der Industrie, wissenschaftlichen Einrichtungen, den verfassungsmäßigen Gremien und der Öffentlichkeit.

Tätigkeiten

- Steuerung der Aufgabengebiete, Prioritätensetzung der Aufgaben, Einsatz der Mitarbeitenden und Kontrolle der Arbeitsabläufe.
- Ausarbeitung/Einführung von Vorschriften, allgemeine Anweisungen, technische Richtlinien und Merkblätter für den Straßen- und für den Ingenieurbau.
- Steuerung der Erarbeitung eines Erhaltungsmanagements für die Berliner Stadtstraßen; Verantwortlich für die netzweite und systematische Erhaltung des Berliner Straßennetzes
-
- Anerkennung nach den Richtlinien für die Anerkennung von Prüfstellen für Baustoffe und Baustoffgemische im Straßenbau (RAP Stra).
- Kontaktstelle Marktüberwachung von Bauprodukten im Straßen- und Ingenieurbau;
- Vertretung des Landes Berlin beim BMVI in der Bund-/Länder-Dienstbesprechung Straßenbautechnik und der Arbeitsgruppe Erhaltung.
- Erarbeitung von Statistiken zum Straßenwesen.
- Qualifizierte Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen des Arbeitsschutzes gem. § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG

2. Formale Anforderungen

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der technischen Dienste, Laufbahnzweige bautechnischer Dienst oder Städtebau mit den Studienfachrichtungen Bauingenieurwesen, Verkehrsingenieurwesen, Raumplanung mit den Schwerpunkten Städtebau oder Stadtplanung, Stadtplanung, Urban Design, Urbanistik oder Stadt- und Regionalplanung.

Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)		X		
3.1.2	Kenntnisse und Erfahrungen bezüglich moderner Personalmanagementinstrumente, insbesondere der Personalführung, Personalentwicklung, des Konflikt- und Gesundheitsmanagements - auch in Bezug auf hybride Personalführung (Home-Office)		X		
3.1.3	Kenntnisse und Erfahrungen im Vertrags- und Vergaberecht		X		
3.1.4	Vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen im Straßenbau und konstruktiven Ingenieurbau	X			
3.1.5	Erfahrungen und einschlägige Kenntnisse auf dem Gebiet der Straßenbautechnik (incl. der Zustandserfassung und -bewertung) und des Ingenieurbaus insbesondere der Baustoffe und der Statik		X		
3.1.6	Kenntnisse der Richtlinie RAP Stra sowie Erfahrungen und einschlägige Kenntnisse von Baustoffprüfungen und dem einschlägigen technischen Regelwerk.		X		
3.1.7	besondere Kenntnisse der Statik, von Baustoffen und Bautechnologien im Ingenieurbau, umfassende Erfahrungen in der Beurteilung und Bewertung von Sonderbauweisen			X	
3.1.8	Kenntnisse des Zusammenwirkens verschiedener politischer Ebenen (Europa / Bund / Land Berlin)		X		
3.1.9	Kenntnisse des allgemeinen Verwaltungsrechts (z.B. VwVfG, VwGO)			X	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<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	<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</p> <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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • ist in der Lage auch unter hohem Zeitdruck ergebnisorientiert zu arbeiten 				
	<ul style="list-style-type: none"> • kann neue Sachverhalte schnell erfassen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • zeigt sich neuen Entwicklungen gegenüber interessiert und aufgeschlossen, um sie ggf. im eigenen Bereich umzusetzen oder für die eigene Arbeit zu nutzen 				
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • koordiniert alle Aktivitäten im Rahmen der Projektabwicklung 				
	<ul style="list-style-type: none"> • überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab 				
3.2.3	<p>Ziel- und Ergebnisorientierung</p> <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • kann realistische Ziele und Schwerpunkte setzen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten 				
	<ul style="list-style-type: none"> • sucht nach Möglichkeiten, die Arbeitsergebnisse zu verbessern 				
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung 				
	<ul style="list-style-type: none"> • bezieht Stellung und trifft Entscheidungen und vertritt sie gegenüber anderen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab 				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit		X		
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.				
	• verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit				
	• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden				
	• argumentiert präzise, sachlich und überzeugend				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit		X		
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.				
	• berücksichtigt andere Auffassungen und Ideen				
	• kann eigenes Denken und Handeln hinterfragen				
	• bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung			X	
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.				
	• kann situations- und adressatengerecht auftreten				
	• argumentiert verständlich bezogen auf die Kundinnen und Kunden bzw. Gesprächspartner/innen				
	• ist an der Erarbeitung tragfähiger Lösungen interessiert				
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.				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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. 		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ● weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus. 				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	Führungskompetenzen				
3.4.1	<p>Strategische Kompetenz</p> <p>► 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.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg 				
	<ul style="list-style-type: none"> • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte 				
	<ul style="list-style-type: none"> • schafft Rahmenbedingungen 				
3.4.2	<p>Personalentwicklungskompetenz</p> <p>► 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.</p> <p>► Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 				
	<ul style="list-style-type: none"> • begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung 				
	<ul style="list-style-type: none"> • spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback 				
	<ul style="list-style-type: none"> • integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gemäß § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX 				
3.4.3	<p>Selbstentwicklungskompetenz</p> <p>► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe 				
	<ul style="list-style-type: none"> • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil 				
	<ul style="list-style-type: none"> • greift Anregungen, Kritik auf und bezieht sie in das eigene Handeln ein 				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4.4	<p>Innovationskompetenz</p> <p>► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> ● initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung 				
3.4.5	<p>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</p> <p>► 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.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein 				
3.4.6	<p>Gleichstellungsverpflichtung gemäß § 3 Abs. 1 LGG und § 1 LBG/BGG</p> <p>► Führungskräfte wirken aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen sowie die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen bei der Einstellung und in der beruflichen Weiterentwicklung hin</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ● bezieht Position und setzt Maßnahmen um, mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Teilhabe behinderter Menschen; erkennt und berücksichtigt unterschiedliche Lebensrealitäten 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● erkennt Entwicklungspotentiale der Mitarbeitenden und wirkt auf die Gleichstellungsziele hin 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● trifft Vereinbarungen auf der Grundlage der VV Integration behinderter Menschen 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● beachtet Kriterien der Teilhabe behinderter Menschen und Vielfalt in der eigenen Fachthematik 				