

# ANFORDERUNGSPROFIL

nach Basisanforderungsprofil gem. RdSchr. SenFin IV Nr. 10/2019, IV Nr. 74/2021 sowie IV Nr. 07/2022 / Stand: Februar 2022

## Erste Sachbearbeitung für Personal und Haushalt im Umwelt- und Naturschutzamt (m/w/d)

|                              |                                  |            |   |
|------------------------------|----------------------------------|------------|---|
| <b>Stand:</b> September 2023 | <b>Erstellt von:</b> UmNat ID RI | 25.09.2023 | gez. UmNat L                                |
|                              | Stellenzeichen                   | Datum      | Unterschrift der Amtsleitung/Stellenzeichen |

|                     |   |
|---------------------|---|
| Bereich:            | Umwelt- und Naturschutzamt / Verwaltung - Interner Dienst |
| Kapitel / Titel:    | 4300 / 422 01 oder 42801                                  |
| Planstellen-Nr(n).: | 50763435  |

### 1. Beschreibung des Arbeitsgebietes

#### Personalangelegenheiten, -betreuung, -planung und Stellenbesetzung

- Erarbeitung von Personaleinzelangelegenheiten, Maßnahmen der Personalbeschaffung und Entwicklung
- Koordination des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX
- Beratung bei der Erstellung, Koordinierung, Erarbeitung und Fortschreibung von Anforderungsprofilen (AP), Aufgabenkreisbeschreibungen (BAK) und des Geschäftsverteilungsplanes (GVPI) des Umwelt- und Naturschutzamtes
- Organisation und Teilnahme an Sitzungen; auch fachübergreifende sowie überbezirklichen Arbeitsgruppen, Sitzungen und Schulungen
- Bearbeitung von An- und Abwesenheiten wie Dienstbefreiungen, Sonderurlaub, Fortbildung, Erkrankungen etc.
- IPV-Prüfer/in
- Fertigung von Stellungnahmen

#### Haushaltsüberwachung und Controlling

- Analyse und Untersetzung des zugewiesenen Budgets
- Umsetzung von gesetzlichen Veränderungen mit finanzieller Tragweite und Erarbeitung von Problemlösungsvorschlägen und Verfahrensweisen
- Mitwirkung an der Erstellung von Stellungnahmen und BA-Vorlagen mit haushaltsmäßigen Auswirkungen
- Zuarbeit für das Erstellen des Jahresabschlusses

#### Kosten-Leistungs-Rechnung (KLR)

- Plausibilitäts- und Vollständigkeitsprüfung der KLR-Datenerfassung
- Mitwirkung in den Modulen der Kostenrechnung, Leistungserfassung und Produktverrechnung

**Zuarbeit in der Projektförderung und Zuwendungsrecht**

- Prüfung von Unterlagen und Verwendungsnachweisen
- Auszahlungen und Rückforderungen von Zuwendungsmitteln

**Sonstige büroorganisatorische Aufgaben****Besonderheiten**

- Wahlhelfende Tätigkeit in einem Wahl- oder Abstimmungsvorstand bzw. im Bezirkswahlamt des Bezirks Marzahn-Hellersdorf
- Mitarbeit im Katastrophenschutz
- Brandschutzhelfer/in

**2. Bewertung des Aufgabengebietes und formale sowie sonstige Anforderungen****2.1 Bewertung****BesGr.:** A 10 (Stadtoberinspektor/in)**EG:** 9b Fgr. 1, Teil I der Anlage A zum TV-L**2.2 Formale Anforderungen****Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen** für die Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt der Laufbahnverordnung des allgemeinen Verwaltungsdienstes, Laufbahnzweig des nichttechnischen Verwaltungsdienstes**Abschluss einer (Fach-)Hochschule** (Bachelor, Diplom (FH), 1. Staatsprüfung in den Fachrichtungen Öffentliche Verwaltungswirtschaft oder öffentliche Verwaltung oder Studiengang mit überwiegend verwaltungs-, rechts-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichen Inhalten **oder** der erfolgreiche Abschluss des Verwaltungslehrgangs II oder Verwaltungsfachwirt\*in**2.3 Sonstige Anforderungen****Berufserfahrung**2-jährige Berufserfahrung auf dem Gebiet <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Gilt im Zeitpunkt eines Auswahlverfahrens nicht als zwingendes Auswahlkriterium.

\*) **4** = unabdingbar    **3** = sehr wichtig    **2** = wichtig    **1** = erforderlich

**3. Leistungsmerkmale**  
**3.1 Fachkompetenzen**

| Gewichtungen* |   |   |   |
|---------------|---|---|---|
| 4             | 3 | 2 | 1 |

| Spezielle Fach- und Rechtskenntnisse |   |                                     |                                     |                                     |                          |
|--------------------------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| 3.1.1                                | <b>Arbeits-, Dienst- und Personalrecht</b>  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |
|                                      | Landesbeamtengesetz (LBG), Laufbahngesetz (LfbG), Beurteilungswesen Land Berlin (AV BAVD), TV-L, TVÜ-L, Arbeitszeitgesetz (AZG), Arbeitszeitverordnung (AZVO), Arbeitsschutzgesetz, Entgeltordnung TV-L, Entgeltfortzahlungsgesetz, Sonderurlaubsverordnung (SUrlVO) , AV SUrlVO, Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), Erholungsurlaubsverordnung, BerlBiUrG, BeamtStG, BBesGBln, Personalvertretungsgesetz (PersVG), Bezirksverwaltungsgesetz (BezVG), Gleichstellungsgesetz (LGG), Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), VV Inklusion, Mutterschutzgesetz, Mutterschutzverordnung (MuSchVO), Nebentätigkeitengesetz, Landesweite Richtlinien für Personalentwicklung |                                     |                                     |                                     |                          |
| 3.1.2                                | <b>Dienstvereinbarungen</b>   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |
|                                      | div. Dienstvereinbarungen des BA Marzahn-Hellersdorf (z.B. DV- Flex, DV-Gesundheit, Leitfaden BEM, DV Sucht, DV aT und DV mT und sonstige einschlägige Dienstvereinbarungen des BA Marzahn-Hellersdorf)   |                                     |                                     |                                     |                          |
| 3.1.3                                | <b>Sicherheit und Brandschutz</b>   | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                                      | Arbeitsschutz-, Arbeitssicherheits- und Brandschutzgesetze  |                                     |                                     |                                     |                          |
| 3.1.4                                | <b>Mittelbewirtschaftung und Rechnungswesen</b>   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |
|                                      | DPV-Produkterfassung, DKR - Kostenrechnung, DPK - Produktkatalog und Leistungserfassung<br>Lohnarten - Teilbereich Vergütung und Stichprobenverfahren IPV, Projektcontrolling   |                                     |                                     |                                     |                          |
| 3.1.5                                | <b>Fachsoftware</b>   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |
|                                      | Kenntnisse im Umgang mit der Fachsoftware: IPV, ProFiskal, Imperia  |                                     |                                     |                                     |                          |

\*) 4 = unabdingbar    3 = sehr wichtig    2 = wichtig    1 = erforderlich

**Gewichtungen\***

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|

| <b>Allgemeine Fach- und Rechtskenntnisse</b> |  |                                     |                                     |                                     |                          |
|--|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| 3.1.6  | <b>Verwaltungsaufbau</b>   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |
|  | Aufbau und die Ablauforganisation der Berliner Verwaltung, insbesondere des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin  |                                     |                                     |                                     |                          |
| 3.1.7  | <b>Verwaltungsgesetze</b>  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |
|  | Gesetze der Berliner Verwaltung und die dazu gehörigen Verwaltungs-, Ausführungs- und Durchführungsvorschriften (z.B. AZG, VwVfG, VwZG)  |                                     |                                     |                                     |                          |
| 3.1.8  | <b>Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung</b>  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | Gemeinsame Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung (GGO I)  |                                     |                                     |                                     |                          |
| 3.1.9  | <b>Haushaltsrecht</b>  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |
|  | Berliner Haushaltsrecht, insbesondere Landeshaushaltsordnung (LHO), Ausführungsvorschriften (AV LHO), Haushaltstechnische Richtlinien (HtR), Kosten- und Leistungsrechnung (KLR)         |                                     |                                     |                                     |                          |
| 3.1.10                                       | <b>Datenschutz</b>   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |
|  | Berliner Datenschutzgesetz (BlnDSG), EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), Informationsfreiheitsgesetz (IFG)  |                                     |                                     |                                     |                          |
| 3.1.11                                       | <b>Gleichbehandlung/ Interkulturelle Öffnung</b>   | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Gender-Mainstreaming-Ansatz, Anliegen der interkulturellen Öffnung der Berliner Verwaltung (z.B. PartMigG), bezirkliches Integrationsprogramm |                                     |                                     |                                     |                          |
| 3.1.12                                       | <b>IT</b>  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |
|  | MS-Office (Word, Excel, Outlook, PowerPoint)   |                                     |                                     |                                     |                          |

\*) 4 = unabdingbar    3 = sehr wichtig    2 = wichtig    1 = erforderlich

## 3.2 Persönliche Kompetenzen

### Gewichtungen\*

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|

#### 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.

- > handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis
- > arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen
- > behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick
- > strebt nach Verbesserung der eigenen Arbeitsleistung

#### 3.2.2 Organisationsfähigkeit

   

Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.

- > setzt sinnvolle Prioritäten
- > koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht
- > handelt systematisch und strukturiert
- > legt Arbeitsergebnisse zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor

#### 3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung

   

Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.

- > denkt und handelt vorausschauend
- > setzt sich realistische Ziele und Schwerpunkte
- > hält Vorgaben/ Vereinbarungen ein
- > nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen

#### 3.2.4 Entscheidungsfähigkeit

   

Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.

- > ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen
- > trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen
- > macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent, entscheidet rechtzeitig, termingerecht und übernimmt Verantwortung
- > revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen

\*) 4 = unabdingbar    3 = sehr wichtig    2 = wichtig    1 = erforderlich

### 3.3 Sozialkompetenzen

#### Gewichtungen\*

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|

|  |                                    |                          |                                     |                          |                          |
|--|------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 3.3.1  | <b>Kommunikationsfähigkeit</b>     | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich</li> <li>&gt; hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden</li> <li>&gt; gibt Informationen aktuell, umfassend, gezielt und verständlich weiter</li> <li>&gt; beteiligt sich ergebnisorientiert an Diskussionen</li> </ul>   |                                    |                          |                                     |                          |                          |
| 3.3.2  | <b>Kooperationsfähigkeit</b>       | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <p>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit</li> <li>&gt; arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen</li> <li>&gt; unterstützt andere mit Informationen/der Weitergabe von Wissen</li> <li>&gt; erkennt Konflikte und thematisiert sie in sachlicher Form; trägt aktiv zur Konfliktlösung bei</li> </ul>   |                                    |                          |                                     |                          |                          |
| 3.3.3  | <b>Dienstleistungsorientierung</b> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <p>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den/die externen und internen Kunden/Kundinnen zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an</li> <li>&gt; richtet die Arbeit systematisch auf Kunden/Kund(inn)eninteressen aus</li> <li>&gt; erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar</li> <li>&gt; findet im Umgang mit Kundinnen und Kunden den richtigen Ton</li> </ul>   |                                    |                          |                                     |                          |                          |
| 3.3.4  | <b>Diversity-Kompetenz</b>         | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <p>Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u.a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und gesellschaftlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen</li> <li>&gt; zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)</li> <li>&gt; wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen</li> <li>&gt; positioniert sich gegen Diskriminierung</li> </ul> |                                    |                          |                                     |                          |                          |

\*) 4 = unabdingbar    3 = sehr wichtig    2 = wichtig    1 = erforderlich

**Gewichtungen\***

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|

3.3.5 **Migrationsgesellschaftliche Kompetenz** (gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG)

|                          |                                     |                          |                          |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|

Fähigkeit, 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.

- > ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung
- > reflektiert die eigenen Denkmuster und Prägungen
- > berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus
- > weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an

\*) **4** = unabdingbar    **3** = sehr wichtig    **2** = wichtig    **1** = erforderlich