

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 06.12.2022

Ersteller_in: Rolletschek

Stellenzeichen: FinPersZ L

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Finanzen, Personal, Wirtschaftsförderung und Koordination

SE FinPers

Eingruppierung / Bewertung

A 11 / E 9b

Stellenummer

5008 9111

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Leitung Bezirkskasse

- Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiter_innen der Bezirkskasse
- Entscheidung in generellen Kassenangelegenheiten
- Sicherung der Tagesabschlüsse, Kassenbücher, Rechnungs- und sonstiger Kassenbelege abgelaufener Rechnungsjahre und deren Vernichtung
- Beantwortung von Mängelberichten des Rechnungshofes
- Überwachung der Wertebuchführung und Prüfung des Wertebestandes
- Kassensicherheit
- Leitung der Buchhaltung, des Zahlungsdienstes und der Geldannahmestelle
- Verhandlung und Erstellung von Servicevereinbarungen
- tägliche Prüfung des Kassenabschlusses und des Kassenbestandes
- Überwachung der Jahresabschlussarbeiten

- Gelddispositionen (Versorgung der Zahlstelle mit Zahlungsmitteln, Geldbestände überwachen und Umverteilung veranlassen, entbehrliche Guthaben zurückführen)
- Korrespondenz mit den Kreditinstituten und der Landeshauptkasse
- Buchen der Zahlungsvorschlagsliste und der Einzugsvorschlagsliste
- Führung und Aufbewahrung von Kassenunterlagen
- Ausbildung von Nachwuchskräften in Ausbildung und Praktikum

2 Formale Anforderungen

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes, Laufbahnzweig des nichttechnischen Verwaltungsdienstes- Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt
oder

abgeschlossenes Fachhochschulstudium/ Bachelor (B.A.) der Fachrichtung Öffentliche Verwaltungswirtschaft oder gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten aufgrund vergleichbarer Berufserfahrung und/ oder Verwaltungslehrgang II

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) | wichtig |
| Kenntnisse hinsichtlich Personalführung und der Personalmanagement-Instrumente gem. §6 VGG | sehr wichtig |
| Grundlegende Kenntnisse der LHO, AV LHO sowie der VV Kassen-ProFiskal | sehr wichtig |
| Kenntnisse des VwVG, BGB, ZPO, InsolvenzO | wichtig |
| Kenntnisse über den Aufbau der Kosten- und Leistungsrechnung | wichtig |
| Kenntnisse der Kassensicherheitsbestimmungen, der Bestimmung über Abwicklungen der Zahlungen im Außenwirtschaftsverkehr und der Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Kreditinstitute | sehr wichtig |
| Anwenderkenntnisse der Standardsoftware Microsoft Office | wichtig |

| Fachkompetenzen | Gewichtungen |
|--|--------------|
| PC-Anwenderkenntnisse im Fachverfahren ProFiskal in den Modulen: Kassenmodul (DKW), Mittelbewirtschaftung (DHB), Mahnung und Vollstreckung (DMV) sowie SFirm | sehr wichtig |
| Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen | wichtig |

3.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

| 3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit | Gewichtungen |
|--|--------------|
| <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> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erbringt die geforderten Leistungen auch in schwierigen Situationen in guter Quantität und Qualität ▪ Behält in Stresssituationen den Überblick ▪ Reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an ▪ Erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und bildet sich kontinuierlich fort | sehr wichtig |

| 3.2.2 Organisationsfähigkeit | Gewichtungen |
|--|--------------|
| <p>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plant Arbeitsprozesse vorausschauend und agiert entsprechend ▪ Geht bei der Analyse von Problemen/Ursachen systematisch und strukturiert vor ▪ 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 |
|--|--------------|
| <p>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des Handelns ▪ Berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange ▪ Kontrolliert die Einhaltung von Planungen und Vorgaben und korrigiert Abweichungen | sehr wichtig |

| 3.2.4 Entscheidungsfähigkeit | Gewichtungen |
|--|--------------|
| <p>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überzeugt andere durch Kompetenz ▪ Erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ Systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung | sehr wichtig |

| 3.2.5 Selbstständigkeit | Gewichtungen |
|---|--------------|
| <p>Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ erledigt Aufgaben eigenverantwortlich und eigeninitiativ ▪ ergreift die Initiative, entwickelt eigene Ideen ▪ übernimmt für das eigene Handeln Verantwortung | sehr wichtig |

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

| 3.3.1 Kommunikationsfähigkeit | Gewichtungen |
|--|--------------|
| <p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hält Blickkontakt und hört aktiv zu ▪ Argumentiert bezogen auf den_die Gesprächspartner_in ▪ Hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer ▪ Stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein | sehr wichtig |

| 3.3.2 Kooperationsfähigkeit | Gewichtungen |
|--|--------------|
| <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"> ▪ Fördert die kooperative Zusammenarbeit ▪ Geht auf andere zu/ hat Interesse an anderen ▪ Arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen ▪ Verhält sich offen und transparent | sehr wichtig |

| 3.3.3 Dienstleistungsorientierung | Gewichtungen |
|--|--------------|
| <p>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Geht auf die Bedürfnisse der Kunden ein ▪ Begreift die Arbeit als Dienstleistung | sehr wichtig |

| 3.3.4 Diversity-Kompetenz | Gewichtungen |
|---|--------------|
| <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.), ▪ 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 gemäß § 4 des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin (PartIntG) | Gewichtungen |
|--|--------------|
| <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. <ul style="list-style-type: none"> ▪ berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus. | wichtig |

3.4 Führungskompetenzen und Gewichtungen

| 3.4.1 Strategische Kompetenz | Gewichtungen |
|---|--------------|
| <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> <ul style="list-style-type: none"> ▪ überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg, ▪ liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte. | sehr wichtig |

| 3.4.2 Personalentwicklungskompetenz | Gewichtungen |
|--|--------------|
| <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 Landesgleichstellungsgesetz im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 ▪ 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 Sozialgesetzbuch IX. | wichtig |

| 3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz | Gewichtungen |
|---|--------------|
| <p>Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 |
|--|--------------|
| <p>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, ▪ verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe. | wichtig |

| 3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz | Gewichtungen |
|--|--------------|
| <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tritt vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf | wichtig |