



Anforderungsprofil	Stand: 08/2020 Ersteller/in: Hr. Müller-Ettler, Fr. Bänsch, Fr. Wegener, Fr. Zorn (BearbeiterZ): SG L, SG BL, Tief FL, Tief 3 Überarbeitet 01/2024: 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 14163 Berlin

Kapitel/Titel/St.-Nr. 3800/42201/B002.1	Stellenzeichen Tief 1	BesGr/EG BesGr. A 13S/EG 13
Kurzbezeichnung des Aufgabengebiets Leitung der Arbeitsgruppe Straßenplanung und -entwurf		

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) <ol style="list-style-type: none"> 1. Leitung der Arbeitsgruppe Planung und Entwurf von öffentlichen Straßen und Anlagen des Rad- und Fußgängerverkehrs 2. Steuerung der Personalentwicklung innerhalb der Gruppe 3. Steuerung aller Angelegenheiten der Arbeitsgruppe von grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere hinsichtlich der Information von Bürgern/innen und politischen Gremien 4. Koordination aller Projekte im Bereich Straßenplanung und -entwurf, Ansprechperson für die übrigen Mitglieder des Bereichs 5. Bearbeitung insbesondere der besonders schwierigen und grundsätzlichen Angelegenheiten der Planung (Vorplanung, Entwurfsplanung, Genehmigungsplanung und Ausführungsplanung) und der Projektsteuerung bezirkseigener Straßenbaumaßnahmen sowie von Straßenbaumaßnahmen im Rahmen von Sonderprogrammen des Senats, insbesondere auch zu Rad- und Fußgängerverkehrsanlagen 6. Erarbeiten von generellen Planungskonzepten 7. Stellungnahmen zu Fragen der Straßen- und Verkehrsplanung im Rahmen der Zuständigkeit des Fachbereichs Tiefbau, z.B. in Planfeststellungs- und Plangenehmigungsverfahren
-----------	--



8. Mitwirkung bei der Aufstellung von Bebauungsplänen und Erschließungsverträgen
9. Erstellung von Bauplanungsunterlagen sowie von Bauprogrammen einschl. Massen-, Kosten- und statistischen Berechnungen
10. Fertigung von Stellungnahmen und Vorlagen für politische Gremien insbesondere, wenn Abweichungen von Bauplanungsunterlagen oder Baukostenüberschreitungen vorliegen
11. Übernahme von Teilen der Bauherrenleistungen insbesondere bei besonders schwierigen Straßenbaumaßnahmen im Bereich der Straßenplanung und des Straßentwurfs - auch in Zusammenarbeit mit Ingenieurbüros -
12. Abschluss und Kontrolle von HOAI-Verträgen mit Freischaffenden
13. Prüfung der Planungen Anderer, z.B. Investoren
14. Prüfung der Kostenermittlungen und technischen Feststellung der Bauleitungen für Erschließungsbeitragsveranlagungen
15. Aufstellung und Prüfung von Kostenvoranschlägen und -kalkulationen, auch in Zusammenarbeit mit Ingenieurbüros
16. Führen der erforderlichen Verhandlungen und Erledigung des Schriftverkehrs im Bereich der Straßen- und Radverkehrsplanung
17. Straßenbautechnische Stellungnahmen zu Bebauungsplänen und Baugesuchen
18. Zuarbeiten zur Bauleitplanung
19. Stellungnahmen zur Fachplanungen Anderer, z.B. Fachplanungen des Stadtplanungsamtes oder Planungsunterlagen zur Lichtsignalanlagen
20. Zuarbeiten zu Grundstückangelegenheiten
21. Erarbeitung, Prüfung und Abrechnung von HOAI-Verträgen und Verträgen entsprechend der Vergabeordnung für freiberufliche Leistungen
22. Überwachung der Vertragserfüllung der freiberuflich Tätigen, Überprüfung der Angaben sowie Veranlassung erforderlicher Anpassungsmaßnahmen im Bereich Straßenplanung und des -entwurfs
23. Radverkehrskordinator/in nach dem Berliner Mobilitätsgesetz gemäß der Aufgabenbeschreibung der Senatsverwaltung für Mobilität, Umwelt, Verbraucher und Klimaschutz
24. Inhaltliche Vorbereitung von Sitzungen des Rad- und Fußgängerverkehrs; regelmäßige Teilnahme an Verkehrsausschüssen (MobRat), auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit
25. Überwachung der Erfassung und Pflege der Aufbaudaten Straße (EMS) sowie der Führung von Statistiken
26. Bestell- und Anordnungsbefugnis für das Kapitel 3800 und Auftragswirtschaft
27. 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:

- mehrjährige (mindestens 2 Jahre) nachweisbare Berufserfahrungen auf dem Gebiet des Straßenwesens oder des Verkehrswegebaus

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,			X	
3.1.2	ZustKatAZG, ASOG Berlin ZustKatOrd, VwVfG, VwVG, VwGO)		X		
3.1.3	Kenntnisse der allgemeinen Bauvorschriften (VOB, VOL, VOF, HOAI, ABau) und der haushaltsrechtlichen Vorschriften (LHO mit AV)		X		
3.1.4	Kenntnisse des Berliner Straßengesetzes einschl. der Ausführungsvorschriften und der straßenbautechnischen Vorschriften und Richtlinien (RStO, ZTVen)	X			
3.1.5	Kenntnisse der für Geh- und Radwege sowie Fuß- und Fahrradverkehr relevanten Vorschriften (AV Geh- und Radwege, RASt, ERA, EFA, StVO, Berliner Mobilitätsgesetz)	X			
3.1.6	Umfassende Kenntnisse der Regelwerke für die barrierefreie Verkehrsraumgestaltung			X	
3.1.7	Kenntnisse des Bauplanungs- und Bauordnungsrechts (BauGB, BauOBln)			X	
3.1.8	Kenntnisse in der Kosten- und Leistungsrechnung		X		
3.1.9	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG, etc.)			X	

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

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 				
3.2.2	Organisationsfähigkeit	X			
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung	X			
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● ... 				

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

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ● argumentiert und handelt situations- und personenbezogen ● informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher 		X		
3.3.2	<p>Kooperationsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 	X			
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 		X		
3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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, 			X	

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



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> ● berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen. ● ... ● ... 				
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden ▶ Fähigkeit 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, ● lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden, ● berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus. ● ... 				
3.3.6	<ul style="list-style-type: none"> ... ▶ ● ... ● ... 				



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Ausprägung **)			
		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> <ul style="list-style-type: none"> • überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte • ... 				X
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> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • ... 	X			
3.4.3	<p>Selbstentwicklungskompetenz</p> <p>▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen</p>		X		



	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Ausprägung **)			
		4	3	2	1
	<p>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 der Qualifizierung teil ● ... ● ... 				
3.4.4	<p>Innovationskompetenz</p> <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 ● ... 				X
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> <ul style="list-style-type: none"> ● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen ● ... ● ... 				X
3.4.6	<p>...</p> <p>► ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ... ● ... 				