



<b>Anforderungsprofil</b>	Stand: 07.2020 Ersteller/in: Fr. Bänsch, Hr. Mattick (BearbeiterZ): SG BL, SG V 1 Überarbeitet 08/2023: SG BL - Fr. Bänsch SG V FL - Hr. Mattick SG V 1 - Fr. Maaß
---------------------------	---

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.	Stellenzeichen	BesGr/EG
3800/42201/B006.2	SG V 1	A 12/E11
<b>Kurzbezeichnung des Aufgabengebiets</b>		
Leitung der Arbeitsgruppe Tiefbau- und Grünflächenverwaltung		

<b>1.</b>	<b>Beschreibung des Arbeitsgebietes (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Leitung der Arbeitsgruppe einschl. Dienstrechtsfunktion und Fachverantwortung für die Mitglieder der Arbeitsgruppe</li> <li>2. Information, Fachberatung und Unterstützung der Fachbereichs- und Amtsleitung</li> <li>3. Steuerung und Sicherstellung einheitlicher Arbeitsabläufe in der Arbeitsgruppe und nach außen</li> <li>4. Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten, insbesondere in Angelegenheiten der Straßenlandsondernutzungen</li> <li>5. Auswertung von Rechtsprechung, insbesondere zu Straßenlandsondernutzung</li> <li>6. Bearbeitung von Widersprüchen, Eingaben, Beschwerden und Petitionen gegen Erschließungsbeitragsbescheide, Bescheide über Straßenlandsondernutzungen und Sondernutzungen auf Friedhöfen</li> <li>7. Vorbereitende Arbeiten für die Durchführung von Verwaltungsstreitverfahren, Stellungnahmen von Klageverfahren, Anfragen und Anträgen politischer Gremien (BA, BVV, Ausschüsse)</li> <li>8. Bearbeitung von Schadensersatzansprüchen bei Sachbeschädigungen an Gebäuden des SGA (einschl. Anlagen auf Friedhöfen)</li> </ol>
-----------	---



9. Bearbeitung von schwierigen Vertrags- und Grundstückangelegenheiten
10. Bearbeitung von Angelegenheiten der Tiefbau- und Grünflächenverwaltung nach besonderer Anweisung
11. Ausarbeiten von Sanierungsverträgen bei Miet- und Pachtverhältnissen
12. Gebäudebewirtschaftung im Rahmen der baulichen Unterhaltung
12. Aktualisierung der zu nutzenden Vertragsexemplare für Miet- und Pachtverträge
13. Ansprechpartner/in für Umsatzsteuerangelegenheiten
14. Wahrnehmung von Ortsterminen
15. Ausbildung von Nachwuchskräften und Praktikanten
16. Bestell- und Anordnungsbefugnis für die Kapitel 3800, 3810 und 3820
17. Zeichnungsbefugnis gemäß § 48 GGO I im Rahmen des Aufgabengebietes
18. Erstbeurteilung für alle Dienstkräfte der Arbeitsgruppe
19. Führen eines Dienstfahrzeuges

## 2. Formale Anforderungen

Beamtinnen und Beamte:

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes, Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst

Tarifbeschäftigte:

Bachelor of Arts (B.A.) bzw. Bachelor of Laws (LL.B) in einer der folgenden Studiengänge:

- o Öffentliche Verwaltungswirtschaft/Öffentliche Verwaltung,
- o Betriebswirtschaftslehre,
- o Recht (IUS),
- o Verwaltung und Recht

oder

erfolgreicher Abschluss der ersten juristischen Prüfung/1.

Staatsexamen im Studium der Rechtswissenschaften mit dem Abschluss als Diplom-Jurist bzw. Bachelor of Laws/LL.B

oder

- erfolgreich abgeschlossener Verwaltungslehrgang II

Für beide gilt:

- Nachweisbare mehrjährige (mindestens 2 Jahre) Erfahrungen auf dem Gebiet der Grundstücksverwaltung

Gewichtungen  
entfallen hier



3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse über Aufbau und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung sowie der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (VwVfG, VwZG, VwGO, VwVG, AZG, GGO I)		X		
3.1.2	Kenntnisse des BGB, der Bundesbauordnung, der Grundbuchordnung und des Erschließungsbeitragsgesetzes einschl. Ausführungsvorschriften		X		
3.1.3	Umfassende Kenntnisse des Grünanlagengesetzes, des Berliner Straßengesetzes einschl. der AV Sondernutzung und der AV Benennung einschl. der Gebührenordnungen (SNGebV)	X			
3.1.4	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG, etc.)		X		
3.1.5	Kenntnisse der Personalmanagement- und Personalentwicklungsinstrumente und Grundsätze des Wissensmanagements			X	
3.1.6	Grundkenntnisse der LHO mit AV, Baugesetzbuch, Bauordnung Berlin			X	
3.1.7	Kenntnisse der Standardsoftware (Word, Excel, PowerPoint, Outlook) und in den Fachprogrammen ProFiskal, Yade, ALKIS		X		



	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
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> <ul style="list-style-type: none"> <li>● geht aktiv und engagiert an die Aufgaben heran</li> <li>● handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis</li> <li>● bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen</li> </ul>		X		
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht</li> <li>● stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher</li> <li>● setzt sinnvolle Prioritäten</li> </ul>		X		
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> <ul style="list-style-type: none"> <li>● nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen</li> <li>● prüft die Arbeitszeitauslastung in der Organisation</li> </ul>			X	
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen</li> <li>● verantwortet Entscheidungen</li> <li>● vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar</li> </ul>		X		



3.2.5	Steuerungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, Ziele zu definieren, zu verfolgen und Arbeitsorganisationen, Arbeitsergebnisse und Arbeitsprozesse darauf auszurichten			X	
	● setzt realistische Ziele und Schwerpunkte				
	● verfolgt Ziele konsequent ohne das Machbare aus den Augen zu verlieren und andere zu überfordern				
	● geht selbstkritisch mit den erreichten Ergebnissen um und reflektiert sie mit den Beteiligten				



<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	• äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich				
	• gibt Informationen aktuelle, umfassend und gezielt und verständlich weiter				
	• beteiligt sich ergebnisorientiert an Diskussionen				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.			X	
	• sucht mit anderen gemeinsam nach Lösungen bzw. Kompromissen				
	• übt sachliche Kritik und nimmt sie offen entgegen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.		X		
	• ermittelt Wünsche der Kundschaft und geht auf ihre Bedürfnisse ein				
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
3.3.4	Diversity-Kompetenz ▶ 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.			X	
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.),				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel,				



	<ul style="list-style-type: none"> <li>berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.</li> <li>kennt Geschlechterrollen, stereotypen und ihre Wirkungen und kann diese Erkenntnisse in Sacharbeit transferieren</li> <li>versteht und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster</li> </ul>				
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden</li> <li>Fähigkeit insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ul>				X
	<ul style="list-style-type: none"> <li>weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an,</li> <li>lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden,</li> <li>berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.</li> </ul>				
3.3.6	<p>Lehrkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fähigkeit, Wissen zu vermitteln, Lernprozesse zu unterstützen und zu steuern sowie eine lerndienliche und motivierende Atmosphäre herzustellen</li> <li>erklärt anschaulich, strukturiert und verständlich</li> <li>fördert und ermutigt zum selbstständigen Denken und Handeln, überträgt Verantwortung in angemessenem Rahmen</li> </ul>			X	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Ausprägung **)			
		4	3	2	1
<b>3.4 Führungskompetenzen</b>					
3.4.1	Strategische Kompetenz				X
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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.</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg</li> <li>● liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte</li> </ul>				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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.</li> <li>▶ Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</li> </ul>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback</li> <li>● 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</li> </ul>				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen</li> </ul>				

\*\* ) 4 = sehr ausgeprägt 3 = ausgeprägt 2 = vorhanden 1 = Potenzial erkennbar 8





	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Ausprägung **)			
		4	3	2	1
	<p>sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe</li> <li>● zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten der Qualifizierung teil</li> </ul>				
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"> <li>● initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse</li> <li>● verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe</li> </ul>				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"> <li>● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf</li> <li>● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> </ul>				X