

Anforderungsprofil	Stand: Aug 2025 Ersteller/in: SGA 12-Frau Michalak
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stellentitel / Funktion: Sachbearbeiter/in
Dienststelle: Bezirksamt Pankow von Berlin Abteilung Ordnung und Öffentlicher Raum Straßen- und Grünflächenamt

1	Beschreibung des Aufgabengebiets Prüfung, Genehmigung und Erteilung der Erlaubnisse von Sondernutzungen auf öffentlichem Straßenland sowie Ausnahmegenehmigungen für Nutzungen in Grün- und Erholungsanlagen in Zusammenarbeit mit der Straßen- und Grünunterhaltung, der Straßenverkehrsbehörde, dem Bau- und Wohnungsaufsichtsamt oder anderen zu beteiligenden Behörden, einschließlich der Erhebung von Gebühren, Entgelten und Sicherheitsleistungen. Örtliche Feststellung und Überwachung von Sondernutzungen. Feststellung, Beweissicherung und Vorbereitung von OWI-Verfahren. Einholung von Stellungnahmen, Terminüberwachung, Zahlungskontrolle, Einleitung von Mahn- und Vollstreckungsverfahren, Bearbeitung von Stundungen und Niederschlagungen sowie Insolvenzverfahren. Zuarbeiten/Vorbereiten von Stellungnahmen für das Rechtsamt, Finanzämter sowie Amtsgerichten, Bezirksamt- und BVV-Anfragen, Beschwerdemanagement, Anordnungsbefugnis für Einnahmen in unbegrenzter Höhe. Praxisanleitung Schrift- und Publikumsverkehr. Bildschirmarbeitsplatz.					
	Bewertung: <table> <tr> <td>Entgeltgruppe</td><td>E9a</td><td>Besoldungsgruppe</td><td>A 8</td></tr> </table>			Entgeltgruppe	E9a	Besoldungsgruppe
Entgeltgruppe	E9a	Besoldungsgruppe	A 8			

2	Formale Anforderungen <u>Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d):</u> Abschluss als Verwaltungsfachangestellte/r, Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation oder vergleichbare Kenntnisse oder Erfahrungen <u>Bei Beamtinnen und Beamten (m/w/d):</u> Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe eins (ehemals mittlerer Dienst) des allgemeinen Verwaltungsdienstes im Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst
----------	--

Gewichtungen
entfallen hier

3.	Leistungsmerkmale	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1	Fachkompetenzen				
3.1.1	• VwVfG, VwVfG Bln, VwGO, VwZG, Berl IFG, GGO I, AZG	☐	☒	☐	☐
3.1.2	• Berliner Straßengesetz und AVen, SNGebV, VGebO	☐	☒	☐	☐
3.1.3	• GrünanlG, BaumSchVO, BGB, UGebO	☐	☒	☐	☐
3.1.4	• BauGB, BauO Bln	☐	☐	☒	☐
3.1.5	• LHO, AV LHO, GebG	☐	☐	☒	☐
3.1.6	• IT-Kenntnisse (MS-Office, HKR-Software MACH)	☐	☒	☐	☐

3.2	Persönliche Kompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► <i>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</i>	☐	☒	☐	☐
	• reagiert auf kurzfristige Änderungen souverän und passt die Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
	• stellt sich veränderten Anforderungen				
	• weist Entwicklungsbereitschaft und hohe Selbstmotivation auf				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</i>	☐	☒	☐	☐
	• konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche				
	• legt Arbeitsergebnisse zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor				
	• erledigt Aufgaben zeitnah und termingerecht				

3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</i>	☐	☐	☒	☐
	• koordiniert Arbeitsprozesse ergebnis- und zielorientiert				
	• konzentriert sich auf das Wesentliche/behält das Ziel im Auge				
	• wägt Wirkungen von Maßnahmen ab				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen</i>	☐	☒	☐	☐
	• entscheidet gewissenhaft nach Rechtslage, insbesondere bei Ermessensspielräumen				
	• bezieht Fachleute und Betroffene frühzeitig und mitgestaltend mit ein				
	• trifft Entscheidungen adressatenorientiert transparent und übernimmt Verantwortung				

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen</i>	☐	☒	☐	☐
	• äußert sich verständlich, nachvollziehbar und klar				
	• tauscht Informationen auf sachlicher Ebene zeitnah, aktuell, umfassend, gezielt und verständlich aus				
	• äußert Inhalte kurz und präzise				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben</i>	☐	☐	☒	☐
	• arbeitet konstruktiv und respektvoll mit anderen zusammen				
	• verhält sich kollegial und hilfsbereit				
	• berät sich, zieht Expertenwissen hinzu				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen</i>	☐	☒	☐	☐
	• verhält sich Kunden und Kundinnen gegenüber freundlich/höflich und aufgeschlossen				
	• argumentiert verständlich und adressatengerecht				
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
3.3.4	Diversity-Kompetenz ► ► <i>Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u.a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und</i>	☐	☐	☒	☐

	<i>geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen</i>				
	• begegnet verschiedenen Verhaltensweisen, Denkmustern, Werten und Normen respektvoll und agiert mit Einfühlungsvermögen • reflektiert die eigenen und kulturell geprägten Wahrnehmungs- und Bewertungs-stereotype				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► Fähigkeit, gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG 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 teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.	☐	☐	☒	☐
	• begegnet Menschen aus anderen Kulturen offen und wertschätzend und stellt sich auf deren Lebenslagen ein • reflektiert und entwickelt interkulturelle Kompetenz weiter • berücksichtigt Herkunft, Migrationsgeschichte, religiöse Unterschiede und Lebenssituationen von Menschen				