

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 12.07.2024

Ersteller_in:

Stellenzeichen: Ord Z

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Ordnung, Straßen, Grünflächen, Umwelt und Naturschutz

Ordnungsamt- FB Gewerbe und Märkte

Eingruppierung / Bewertung

A10

Stellenummer

Eingabe Stellenummer

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Sachbearbeitung Gewerbeangelegenheiten der Gewerbegruppe 1 mit

Gruppenleitungsfunktion

- Qualifizierte Sachbearbeitung von Gewerbeangelegenheiten nach der Gewerbeordnung (GewO) und gewerblichen Spezialgesetzen, Rechtsverordnungen und Ausführungsvorschriften im Gewerbeanzeigeverfahren (z.B. Bestätigung von Gewerbeanmeldungen, Gewerbeum- und Gewerbeabmeldungen, Beratung in gewerblichen Angelegenheiten, Zuverlässigkeitsüberprüfung von Gewerbetreibenden bei besonders überwachungsbedürftigen Gewerben nach § 38 GewO, Scheinselbstständigkeitsprüfung)
- Qualifizierte Sachbearbeitung von schwierigen Erlaubnisvorgängen nach u.a. der GewO, dem Gaststätten- und Spielhallengesetz, dem Prostituiertenschutzgesetz sowie Kontrolle und Überwachung von Berufsausübungsvorschriften (z.B. bei der Erteilung von Spielhallenerlaubnissen oder Erlaubnissen zum Betrieb von Prostitutionsstätten,

Prostitutionsfahrzeugen oder Prostitutionsveranstaltungen, Ausnahmegenehmigungen nach dem Sprengstoffrecht (SprengG, SprengVO), Abhilfeprüfung im Widerspruchsverfahren); einhergehend mit der Prüfung und Durchführung von Versagungen bei Antragstellung

- Gewerbeanzeigeverfahren
- Erstellung/Bearbeitung von Stellungnahmen in Verwaltungsstreitverfahren für das Rechtsamt
- MIGEWA-Administration
- Bewacherregister-Administration
- Personelle, organisatorische und fachliche Leitung der Gewerbegruppe 1

2 Formale Anforderungen

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

Beamte und Beamtinnen der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes ab Besoldungsgruppe A8, die sich mindestens 10 Jahre auf Dienstposten mit verschiedenen Aufgaben bewährt haben und bereit sind das Verfahren des Bewährungsaufstieges nach § 18 LVO-AVD zu durchlaufen.

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Allgemeine Verwaltungskennntnisse; einschließlich sicherer Anwednung der GGO I	sehr wichtig
Kenntnisse über den Aufbau der Berliner Verwaltung sowie der Zuständigkeiten im Bezirk	wichtig
Kenntnisse des ASOG Bln, ZustKatOrd, AZG	wichtig
Gründliche Fach- und Rechtskenntnisse in den spezifischen Rechtsgebieten (VwVfG, AZG, VVG, VwZG, VwGO, ASOG, GastG, GastV, OWiG, GewO, UZwG Bln)	sehr wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse des gewerblichen Spielrechts (SpielhG Bln, SpielhGV, SpielV, GlüStV, AG GlüStV, MindAbstUmsG)	sehr wichtig
Kenntnisse des Prostituiertenschutzgesetz, der Handwerksordnung, BewachV und weiteren gewerberechtlichen Nebengesetzen und Verordnungen	sehr wichtig
Kenntnisse des BGB, BlnDSG, IFG	erforderlich
PC-Anwenderkenntnisse im Umgang mit der Standardsoftware MS Office	wichtig
Kenntnisse zu spezifischen Fachanwendungen (Migewa, ProFiskal, OLMERA, ZMS, Kassensystem HESS im EC-Cash-Verfahren)	sehr wichtig
Kenntnisse des Haushaltsrechts	wichtig
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)	sehr wichtig
Kenntnis in moderner Personalführung und der Personalmanagementinstrumente gemäß § 6 VGG	sehr 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"> ▪ Bleibt auch unter wechselnden Arbeitsinhalten und -situationen belastbar; resigniert nicht ▪ Erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert ▪ 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"> ▪ Unterscheidet Aufgaben nach Prioritäten; setzt Arbeitsschwerpunkte ▪ Arbeitet zügig und zielgerichtet ▪ Teilt sich Arbeitszeit effektiv ein und erledigt Aufgaben termingerecht 	unabdingbar

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"> ▪ Gestaltet Aufwand und Nutzen von Aktivitäten in angemessenem Verhältnis ▪ Erkennt Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des Handelns ein 	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"> ▪ Gestaltet Aufwand und Nutzen von Aktivitäten in angemessenem Verhältnis ▪ Erkennt Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des Handelns ein 	unabdingbar

3.2.5 Selbständigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erledigt Aufgaben eigenverantwortlich und arbeitet mit wenig Anleitungserfordernis ▪ Ergreift die Initiative; steuert eigene Ideen für Problemlösungen bei ▪ Beschafft sich selbstständig die erforderlichen Informationen und setzt diese sachgerecht ein 	sehr wichtig

3.2.6 Informationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, den nötigen Informationsfluss in adäquater Form zu moderieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ gibt Informationen in verständlicher Form weiter ▪ bündelt Informationen adressatengerecht und bereitet sie entsprechend auf 	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"> ▪ hat Menschen gegenüber eine positive Einstellung ▪ hält Blickkontakt und hört aktiv zu ▪ argumentiert situations- und adressatenbezogen 	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"> ▪ verhält sich Gesprächspartner_innen gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ Fördert kooperative Zusammenarbeit durch vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit und geht auf andere zu/hat Interesse an anderen ▪ Verhält sich offen und transparent; gibt seine_ihre Erfahrungen an andere weiter 	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"> ▪ verhält sich Kunden gegenüber freundlich, aufgeschlossen und bestimmt ▪ geht auf Bedürfnisse der Kunden ein; vertritt hierbei souverän und klar die ordnungsbehördlichen Entscheidungen ▪ 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, UntSexIdGIG etc.) ▪ ist fähig zum Perspektivwechsel ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen 	sehr wichtig

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	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"> ▪ 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 	sehr wichtig

3.3.6 Konflikt- und Kritikfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben bzw. Konfliktsituationen präventiv zu vermeiden oder frühzeitig zielorientiert zu schlichten.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erkennt Konflikte frühzeitig, spricht diese offen an und führt tragfähige Konfliktlösungen unter Beteiligung der Betroffenen herbei ▪ Geht mit Kritik konstruktiv um/lässt Kritik anderer zu und äußert Kritik ohne dabei persönlich zu verletzen ▪ Vermittelt zwischen unterschiedlichen Auffassungen 	sehr wichtig

3.4 Führungskompetenzen

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 LGG 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 	sehr 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 	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 Veränderungsbedarf 	erforderlich

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 ▪ vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen. 	wichtig