

Dienststelle: Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt Abteilung .VI- Verkehrsmanagement	
Anforderungsprofil	Stand: November 2023 Ersteller/in: Herr Erhart (Stellenzeichen) VI D (V)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Anforderungsprofil
(Beschreibung der Stellenanforderungen)
für
Sachgebietsleiter/in bei VI D 2

Bezeichnung der Aufgabe/Funktion

Stellennummer/Stellenzeichen:	50612944/VI D 21
Beteiligt bei der Erstellung:	III SE 21
Bewertung der Stelle	A 13s
Vorgesetzte Führungskraft	VI D 2

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Arbeitsgebiet: Sachgebietsleitung bei VI D 2, insbes. ministerielle Angelegenheiten der Sicherheit und Ordnung des Straßenverkehrs und sonstiger Verhaltensvorschriften (Oberste Straßenverkehrsbehörde)</p> <p><u>Fachaufgaben</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bearbeitung ministerieller Rechts- und Verwaltungsangelegenheiten • Aufgaben der obersten Straßenverkehrsbehörde des Landes Berlin • Fachaufsicht über die Straßenverkehrsbehörde der Abteilung VI der SenMVKU <p><u>Tätigkeiten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Steuern und Koordinieren der Arbeiten innerhalb des Sachgebiets • Erarbeitung von Erlassen und Stellungnahmen zu Entwürfen von Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes • Koordination der Verkehrsregelung mit anderen Bundesländern; Vorbereitung von Ländervereinbarungen; Mitarbeit in Bund-Länder-Arbeitsgruppen • Bearbeitung parlamentarischer Anfragen und von Petitionen • Erarbeitung und Betreuung von Gesetzesentwürfen • Vorbereiten von Vorlagen, Berichten, Mitteilungen für Senat und Abgeordnetenhaus • Vertretung des Landes Berlin in Projektgruppen auf Bund-Länder-Ebene
-----------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Koordination und Information zu verkehrspolitischen Handlungsschwerpunkten • Bearbeiten von Einzelanfragen der Straßenverkehrsbehörde (z.B. Rechtsauslegungsfragen) • Beantworten von Fragen von Außenstehenden • Erteilen von Rechtsauskünften im Rahmen des Straßenverkehrsrechts • Ausüben der Fachaufsicht (fachliche Abstimmungen, grundsätzliche Vorgaben) • Projektgruppenarbeit (Mitarbeit oder Leitung) mit Bezug zur Sicherheit und Ordnung des Straßenverkehrs oder den Aufgaben der obersten Straßenverkehrsbehörde
--	--

2.	<p>Formale Anforderungen Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes</p>
-----------	--

Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	umfassende Rechtskenntnisse auf dem Gebiet des Straßenverkehrsrechts (StVG, StVO und deren Ausführungsvorschriften, GebOST)	X			
3.1.2	Erfahrungen im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden usw.		X		
3.1.3	Kenntnisse des Straßenrechts (BerlStrG, FernStrG)			X	
3.1.4	gute Kenntnisse des allgemeinen Verwaltungs- und Zuständigkeitsrechts sowie über die Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung (VwVfG, VwGO, AZG, ASOG Bln, GGO I, GGO II)		X		
3.1.5 ...	Fachbezogene Kenntnisse des Ordnungswidrigkeitsrechts (BKatV, OWiG, ZustVO-OWiG)				X
3.1.6	IT-Anwenderkenntnisse (MS-Word, -Excel, -PowerPoint)				X

*) 4 unabdingbar erforderlich

3 sehr wichtig

2 wichtig

1

	<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. 				
	<ul style="list-style-type: none"> • ist in der Lage auch unter hohem Zeitdruck ergebnisorientiert zu arbeiten 				
	<ul style="list-style-type: none"> • kann neue Sachverhalte schnell erfassen • zeigt sich neuen Entwicklungen gegenüber interessiert und aufgeschlossen, um sie ggf. im eigenen Bereich umzusetzen oder für die eigene Arbeit zu nutzen 				
3.2.2	Organisationsfähigkeit		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. 				
	<ul style="list-style-type: none"> • koordiniert alle Aktivitäten im Rahmen der Projektabwicklung • überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab 				
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. 				
	<ul style="list-style-type: none"> • kann realistische Ziele und Schwerpunkte setzen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten • sucht nach Möglichkeiten, die Arbeitsergebnisse zu verbessern 				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. 				
	<ul style="list-style-type: none"> • systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung 				
	<ul style="list-style-type: none"> • bezieht Stellung und trifft Entscheidungen und vertritt sie gegenüber anderen • erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab 				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit • hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden • argumentiert präzise, sachlich und überzeugend 		X		
3.3.2	<p>Kooperationsfähigkeit</p> <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"> • berücksichtigt andere Auffassungen und Ideen • kann eigenes Denken und Handeln hinterfragen • bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen 		X		
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • kann situations- und adressatengerecht auftreten • argumentiert verständlich bezogen auf die Kundinnen und Kunden bzw. Gesprächspartner/innen • ist an der Erarbeitung tragfähiger Lösungen interessiert 			X	
3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <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"> • berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen • zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) • wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen 				X

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <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 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. 			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann 				
	<ul style="list-style-type: none"> • ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung 				
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus. 				