

Dienststelle: Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt Abteilung IV - Mobilität	
Anforderungsprofil	Stand: 05.12.2025 Ersteller/in: Hr. Dr. Menge IV A

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Anforderungsprofil

(Beschreibung der Stellenanforderungen)

für

Gruppenleitung

Bezeichnung der Aufgabe/Funktion

Stellennummer/Stellenzeichen:	IV A 4
Beteiligt bei der Erstellung:	III SE 2
Bewertung der Stelle	E 15 Fgr. 2 Teil I TV-L
Vorgesetzte Führungskraft	IV A

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Arbeitsgebiet: Leitung der Gruppe „Daten und Grundlagen verkehrlicher und städtebaulicher Entwicklungen“: verkehrliche Vorgaben für die räumliche Planung, verkehrsträgerübergreifende Betrachtungen im Rahmen städtebaulicher Vorhaben, Datengrundlagen für Planungen, Verkehrsmodell des Landes Berlin</p> <p>Fachaufgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung und Abstimmung verkehrlicher Vorgaben für die räumliche Planung (z.B. Flächennutzungsplan- oder Bebauungsplanverfahren) • Bewertung und Begleitung verkehrlicher Untersuchungen im Rahmen städtebaulicher Entwicklungsvorhaben (Bebauungsplanverfahren, Planfeststellungsverfahren) • Betreuung des Verkehrsmodells des Landes Berlin inkl. seiner regelmäßigen Aktualisierung und methodischen Fortschreibung • Initiierung und Begleitung der methodischen Weiterentwicklung des Verkehrsmodells des Landes Berlin • Erarbeitung, Bewertung und Fortschreibung von Verkehrsprognosen im gesamtstädtischen Rahmen • Bereitstellung und Bewertung von Daten und Verkehrsprognosen für städtebauliche und verkehrliche Planungen
-----------	---

- Begleitung und Bewertung teilraumbezogener sowie objektkonkreter Verkehrsprognosen und Verkehrsmodelle Dritter

Führungsaufgaben

- Führung der Beschäftigten auf der Grundlage moderner Personalmanagement-Instrumente, unter Berücksichtigung der Frauenförderung

Tätigkeiten

- Ziele erarbeiten und Zielvorgaben umsetzen
- Aufgaben strukturieren
- Prioritätensetzung, Aufgabenzuordnung
- Ergebnisse kontrollieren
- Abstimmung verkehrspolitisch bedeutender Themen mit Verwaltung, Verbänden und Investoren sowie Politik
- Sicherstellung des Informationsaustausches
- Gruppenintern: Anstoß, Vermittlung und Diskussion zur Umsetzung der Aufgaben
- Vertretung der Ergebnisse nach innen und außen, Kommunikation mit den Bürgern
- Mitarbeit in Fachgremien
- Qualifizierte Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen des Arbeitsschutzes gem. § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG

2. Formale Anforderungen

- abgeschlossenes weiterführendes wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom oder Master) der Fachrichtungen Verkehrsplanung, Stadtplanung, Geographie oder einer vergleichbaren Fachrichtung bzw. gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen
- mehrjährige Berufserfahrung im Themenfeld
- Führungserfahrung

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	detaillierte Kenntnisse zu Planungsprozessen und Planungsverfahren an der Schnittstelle Stadtentwicklung und Verkehr	X			
3.1.2	spezielle Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Verwendung und Bereitstellung von Verkehrsdaten und objektkonkreten Verkehrsprognosen in Planungsprozessen	X			
3.1.3	Kenntnisse und Erfahrungen mit Verkehrserzeugungs- und -umlegungsmodellen sowie Verkehrsprognosen einschließlich der notwendigen Eingangsdaten und Rahmenbedingungen		X		
3.1.4	Aufgeschlossenheit gegenüber gesellschaftspolitischen Fragestellungen und neuen Methoden		X		
3.1.5	Erfahrungen und Kenntnisse in Moderations- und Präsentationstechniken		X		
3.1.6	Erfahrungen im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden, u.a.			X	
3.1.7	Kenntnisse und Erfahrungen zu Partizipationsverfahren		X		
3.1.8	Kenntnis der Situation (Städtebau und Verkehr) in Berlin sowie der Infrastruktur (Bestand und Planung) in Berlin und der Region	X			
3.1.9	Kenntnisse der Verwaltungsstruktur		X		
3.1.10	Englische Sprachkenntnisse in Wort und Schrift			X	
3.1.11	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.), des Personalvertretungsgesetzes Berlin (PersVG) sowie des Sozialgesetzbuches Teil IX (SGB IX)			X	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► 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.	X			
	• ist in der Lage auch unter hohem Zeitdruck ergebnisorientiert zu arbeiten				
	• 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 ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X			
	• koordiniert alle Aktivitäten im Rahmen der Projektabwicklung				
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• kann realistische Ziele und Schwerpunkte setzen				
	• organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten				
	• sucht nach Möglichkeiten, die Arbeitsergebnisse zu verbessern				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	X			
	• systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung				
	• bezieht Stellung und trifft Entscheidungen und vertritt sie gegenüber anderen				
	• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	• verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit				
	• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden				
	• argumentiert präzise, sachlich und überzeugend				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• berücksichtigt andere Auffassungen und Ideen				
	• kann eigenes Denken und Handeln hinterfragen				
	• bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		X		
	• kann situations- und adressatengerecht auftreten				
	• argumentiert verständlich bezogen auf die Kundinnen und Kunden bzw. Gesprächspartner/innen				
	• ist an der Erarbeitung tragfähiger Lösungen interessiert				
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, UntSexIdGlG etc.)				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel				
	• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG			X	
	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.				
	• 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.				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	Führungskompetenzen				
3.4.1	Strategische Kompetenz ► 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.	X			
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
	• schafft Rahmenbedingungen				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz ► 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. ► Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).		X		
	• 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 gemäß §164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz ► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.		X		
	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil				
	• greift Anregungen, Kritik auf und bezieht sie in das eigene Handeln ein				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4.4	<p>Innovationskompetenz</p> <p>► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p>	X			
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	• bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung				
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>		X		
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	• stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein				
3.4.6	<p>Gleichstellungsverpflichtung gemäß § 1 LGBG/BGG</p> <p>► Führungskräfte wirken aktiv auf die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen bei der Einstellung und in der beruflichen Weiterentwicklung hin</p>			X	
	• fördert die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt und individuell und wirkt auf die Teilhabe behinderter Menschen hin				
	• bezieht Position und setzt Maßnahmen um, mit dem Ziel der Teilhabe schwerbehinderter Menschen; erkennt und berücksichtigt unterschiedliche Lebensrealitäten				
	• trifft Vereinbarungen auf der Grundlage der VV Integration behinderter Menschen				
	• beachtet Kriterien der Teilhabe behinderter Menschen und Vielfalt in der eigenen Fachthematik				