

19. Wahlperiode

## **Schriftliche Anfrage**

**des Abgeordneten Werner Graf (GRÜNE)**

vom 18. September 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 19. September 2023)

zum Thema:

**Neuausschreibung und Besetzung der Abteilungsleitung für Mobilität in der  
Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt**

und **Antwort** vom 29. September 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 04. Okt. 2023)

Senatsverwaltung für  
Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt

Herrn Abgeordneten Werner Graf (Bündnis 90/Die Grünen)  
über  
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/16745  
vom 18. September 2023

über Neuausschreibung und Besetzung der Abteilungsleitung für Mobilität in der  
Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Frage 1:

Wie lauten der Ausschreibungstext und das Anforderungsprofil der Stelle der Abteilungsleitung Abteilung IV der SenMVKU im Wortlaut, die Anfang 2023 veröffentlicht wurden?

Antwort zu 1:

Das Anforderungsprofil und der Ausschreibungstext sind als Anlagen 1 und 2 beigefügt.

Frage 2:

Wie lauten der Ausschreibungstext und das Anforderungsprofil der o.g. Stelle im Wortlaut, die Mitte 2023 veröffentlicht wurden?

Antwort zu 2:

Das Anforderungsprofil und der Ausschreibungstext sind als Anlagen 3 und 4 beigefügt.

Frage 3:

Wann und aus welchen Sachgründen wurde die o.g. Ausschreibung gestoppt und neu ausgeschrieben?

Frage 4:

Geht der neue Ausschreibungstext auf eine Veränderung des Anforderungsprofils der fraglichen Stelle hervor? Falls ja, aus welchen fachlichen Gründen? Falls nein, warum wurde dann die Ausschreibung verändert?

Antwort zu 3 und 4:

Die Abteilung IV ist maßgeblich durch die erforderliche Wahrnehmung ministerieller Aufgaben geprägt. Der ursprüngliche Ausschreibungstext hat dies nicht im ausreichenden Maße zum Ausdruck gebracht. Eine Änderung des Anforderungsprofils war nicht notwendig, da die Aufgabenstellung unverändert ist.

Frage 5:

Inwieweit war die SenMVKU-Hausleitung in die Neuausschreibung und weitere Personalauswahl involviert? In welcher Form und durch die Beteiligung welcher Mitglieder des Leitungsstabs ist dies erfolgt?

Antwort zu 5:

Wie in Personalauswahlverfahren üblich, war die unmittelbare Dienstvorgesetzte mit der Ausschreibung und als Mitglied der Auswahlkommission mit dem Personalauswahlverfahren befasst.

Frage 6:

Wie viele Bewerber\*innen gab es auf die erste Ausschreibung mit Frist 20.02.2023, wie viele Bewerber\*innen auf die zweite Ausschreibung mit Frist 6. Juli 2023.

Antwort zu 6:

Zur 1. Ausschreibung sind 13 Bewerbungen eingegangen. Zur 2. Ausschreibung sind 10 Bewerbungen eingegangen.

Frage 7:

Wie viele Bewerber\*innen waren dabei jeweils zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits bei der SenMVKU, wie viele beim Land Berlin beschäftigt?

Antwort zu 7:

Im 1. Verfahren kamen vier Bewerbungen von Beschäftigten aus dem Land Berlin und zwei Bewerbungen aus der damaligen Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und

Klimaschutz (SenUMVK).

Im 2. Verfahren kamen drei Bewerbungen von Beschäftigten aus dem Land Berlin und zwei aus der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt (SenMVKU).

Frage 8:

Wie war das Auswahlverfahren strukturiert? Welche organisatorischen und zeitlichen Abläufe waren damit verbunden?

Frage 9:

Wie wurde durch die Besetzung der Auswahlkommission sichergestellt, dass eine fundierte Beurteilung der fachlichen Eignung in den Vorstellungsgesprächen erfolgen konnte?

Antwort zu 8 und 9:

Die Fragen 8 und 9 werden wegen ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet:

Im gesamten Verfahren wurden die Bewerbungen nach dem Prinzip der Bestenauslese – Eignung, Befähigung und fachliche Leistung- geprüft.

Die Vorauswahl berücksichtigte insbesondere die formalen Voraussetzungen (Abschluss), die Prüfung der langjährigen und einschlägigen Berufserfahrungen sowie die Erfahrung in der Personalführungsverantwortung. Darüber hinaus wurde ein Leistungsvergleich aufgrund der vorliegenden Beurteilungen und des jeweiligen Statusamtes durchgeführt. Die Vorauswahl wurde den Beschäftigtenvertretungen des Hauses zur Verfügung gestellt und nicht beanstandet. Mit der inhaltlichen und organisatorischen Vorbereitung sowie Durchführung der Auswahlgespräche wurde das Deutsche Institut für Personalwesen e.V. – dgp – beauftragt. Die Auswahlkommission bestand aus der Vorgesetzten der Abteilungsleitung und zwei Abteilungsleitungen.

Gegenstand des über 2-stündigen Auswahlgesprächs waren ein strukturiertes Interview, ein Vortrag zu einem verkehrspolitischen Thema und ein Rollenspiel mit dem Schwerpunkt Personalführung. Die Bewertung der Leistungen durch die Auswahlkommission erfolgte jeweils nach Abschluss der einzelnen Vorstellungsgespräche.

Frage 10:

Welche Besoldungsgruppe und welche fachlichen Hintergründe hatten die hausinternen Bewerber\*innen jeweils zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung?

Antwort zu 10:

Personenbezogenen Daten können nicht genannt werden.

Frage 11:

Welche Gespräche und Abstimmungen mit potentiellen Bewerber\*innen für diese Stelle haben im Vorfeld der Veröffentlichung der Ausschreibungen durch wen wann stattgefunden.

Antwort zu 11:

Informationsgespräche über die ausgeschriebene Stelle fanden mit potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern im Vorfeld der Veröffentlichung der Ausschreibung mit der zuständigen Staatssekretärin statt, soweit ein allgemeiner Informationsbedarf über den Dienstposten und das Verfahren bestand. Zudem haben sich zwei Bewerbende im Bewerbungsbüro zum Verfahren informiert. Konkrete Angaben über den Zeitpunkt sind mangels Dokumentation dieser Gespräche nicht möglich. Inwieweit im Rahmen der ersten Ausschreibung Gespräche mit der damaligen Hausleitung stattgefunden haben, kann nicht beurteilt werden.

Frage 12:

Geht der Senat davon aus, dass unterlegene Bewerber\*innen für diese Stelle die Auswahlentscheidung gerichtlich anfechten werden?

Antwort zu 12:

Es liegt ein Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung vor.

Frage 13:

Welche Besoldungsgruppe haben Abteilungsleitungen im Land Berlin üblicherweise, welche Besoldungsgruppen haben die derzeitigen Abteilungsleitungen der SenMVKU?

Antwort zu 13:

Abteilungsleitungen der Hauptverwaltungen und in der SenMVKU sind in den Besoldungsgruppen B 3 – B 5 eingruppiert.

Frage 14:

Sind Medienberichte zutreffend, dass die ausgewählte Bewerberin eine höhere Besoldungsgruppe hat? Falls ja, welche und welche Eingruppierung ist damit verbunden?

Frage 15:

Ist mit dem laut Medienberichten geplanten Wechsel einer Bundesbeamtin in den Landesdienst auch die Übernahme von deren gesamten Pensionsansprüchen verbunden und falls ja, auf welche Höhe belaufen sich diese?

Antwort zu 14 und 15:

Die Fragen 14 und 15 werden wegen ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Das Auswahlverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Frage 16:

Welche Stellungnahmen wurden im Rahmen des Auswahlverfahrens von Personalrat, Frauenvertretung und Schwerbehindertenvertretung abgegeben?

Antwort zu 16:

Die Beschäftigtenvertretungen wurden bei allen Entscheidungen im Verfahren beteiligt. Es erfolgten keine Beanstandungen.

Frage 17:

Bis wann soll das Stellenbesetzungsverfahren für diese Stelle abgeschlossen sein?

Antwort zu 17:

Aufgrund der Ausführungen zu Frage 12 ist der Abschluss des Verfahrens zeitlich nicht einschätzbar.

Frage 18:

Verfügt der Senat über sonstige Informationen oder Kenntnisse, die im Zusammenhang mit dem Gegenstand dieser Schriftlichen Anfrage ebenfalls von Belang sind – und falls ja, welche?

Antwort zu 18:

Es wird auf die vorstehenden Antworten auf die Fragen 1-17 verwiesen.

Frage 19:

Warum erweckt die SenMVKU durch ihre rückwärtsgewandten Entscheidungen stets den Eindruck, zeitgemäße Verkehrspolitik zu torpedieren?

Antwort zu 19:

Meinungsäußerungen von Mitgliedern des Abgeordnetenhauses kommentiert der Senat nicht.

Berlin, den 29.09.2023

In Vertretung

Dr. Claudia Elif Stutz

Senatsverwaltung für

Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt

<b>Anforderungsprofil IV AbtL</b>	Stand: November 2022 Ersteller/in: III SE/III SE 2 (Stellenzeichen)
---------------------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz Abteilung IV - Mobilität
--

<b>1.</b>	<p><b>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</b></p> <p><b>Leitung der Abteilung IV - Mobilität</b></p> <p><u>Führungs- und Managementaufgaben:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung einer Abteilung mit ca. 200 Mitarbeitenden in einer obersten Landesbehörde einschließlich der Ergebnis-, Haushalts- und Kostenstellenverantwortung, Produktdefinition</li> <li>• Entwicklung und interne Umsetzung eines Führungsleitbildes</li> <li>• Unmittelbare Führungsverantwortung für die Leitungskräfte der Referate <ul style="list-style-type: none"> <li>IV A - Grundsatzangelegenheiten der Mobilitätspolitik, Verkehrsentwicklungsplanung,</li> <li>IV B - Planung und Gestaltung von Straßen und Plätzen, Abwägungsentscheidung nach MobG,</li> <li>IV C - ÖPNV, gewerblicher Straßenpersonenverkehr, Kreuzungsrecht,</li> <li>IV D - Oberste Landesbehörde für Fahrlehrer- und Fahrschulrecht, Berufskraftfahrer-Qualifikations-Recht, Fahrerlaubnisrecht, Fahrzeugzulassung und -technik sowie für technische Fahrzeugüberwachung, Verkehrsmanagement, Telematik, Verkehrsforschung, Digitalisierung im Verkehr, Schifffahrt und Häfen, Gefahrgut, Güterkraftverkehr, Oberste Straßenbaubehörde, grundsätzliche Angelegenheiten der Straßenbautechnik, der Straßenerhaltung und des Ingenieurbaus,</li> <li>IV E - Oberste Luftfahrt- und Luftsicherheitsbehörde, Planfeststellung Schiene und Straße, Technische Aufsichtsbehörde,</li> <li>IV F - Förderung des Rad- und Fußverkehrs</li> </ul> </li> </ul> <p>sowie des Bürgerbüros, der Verbindungsstelle und vier unmittelbar zugeordneter Stabsaufgabengebiete</p>
-----------	--



- Qualitätsmanagement von Arbeitsergebnissen, organisatorische Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation, Geschäftsprozessmanagement
- Priorisierende Steuerung, Schwerpunktsetzung und Strukturierung von Aufgaben, Implementierung neuer Aufgabenfelder
- Entscheidungen von systematischer Tragweite und fachlicher Grundsätzlichkeit
- Personalführung und -entwicklung auf der Grundlage moderner Personalmanagementinstrumente, des Konflikt- und Gesundheitsmanagements unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte von Chancengleichheit und Vielfalt
- Vertretung des Bereichs (insbesondere Ergebnisvermittlung) nach Innen und Außen (gegenüber politischer Leitung, Medien, u.a.)
- Qualifizierte Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen des Arbeitsschutzes gem. § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG

### **Fachaufgaben**

- Als oberste Fachebene Beratung der politischen Führung in allen Verkehr und Mobilität betreffenden Fragen, auch von übergeordneter strategischer Bedeutung im Zusammenhang mit der Mobilitätswende
- Integration von Verkehrs- und Stadtentwicklung
- Entwicklung und Sicherung der Mobilität in der Stadt unter Maßgabe der politischen Leitlinien
- Kooperation innerhalb der Verwaltung, außerhalb mit Verbänden, gesellschaftlichen Gruppen, Behörden, Initiativgruppen etc.
- inhaltliche Zusammenführung von Konzeption, Instrumentierung, Vorbereitung von Realisierungen und konkrete Ausgestaltung, Umsetzungskontrolle
- Normative Initiativen
- Umsetzung in Ausführungsvorschriften
- Fachaufsicht über das Landesamt für Bürger und Ordnungsangelegenheiten (LABO), Abteilung III
- Projektmanagement, insbesondere Projektsteuerung
- Berücksichtigung der Ziel-/Nutzungsgruppen durch Aspekte von Chancengleichheit und Vielfalt bei fachlichen Fragestellungen

<b>2.</b>	<p><b>Formale Anforderungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Ausschreibung richtet sich an Beamtinnen und Beamte, die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des technischen Dienstes bzw. des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes im Land Berlin erfüllen</li> <li>Das Arbeitsgebiet kann auch von Tarifbeschäftigten im Rahmen eines Dienstvertrages wahrgenommen werden. Voraussetzung ist ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom/Master) in einer der folgenden Studienfachrichtungen Verkehrswesen, Bauingenieurwesen mit dem Schwerpunkt Verkehr, Stadt- und Regionalplanung mit dem Schwerpunkt Verkehrsplanung oder Geografie mit dem Schwerpunkt Verkehr, Verwaltungswissenschaften, Verkehrswirtschaft, Volks- oder Betriebswirtschaftslehre oder Rechtswissenschaften (2. juristisches Staatsexamen) bzw. gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen</li> <li>Darüber hinaus werden langjährige (mindestens 5 Jahre) und einschlägige Berufserfahrungen und Personalführungsverantwortung erwartet.</li> </ul>
-----------	--

Gewichtungen entfallen hier

<b>3. Leistungsmerkmale</b>		<b>Gewichtungen *</b>			
<b>3.1.</b>	<b>Fachkompetenzen</b>	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	X			
3.1.2	Fähigkeit zur Bewältigung komplexer Aufgabenstellungen der Verkehrsplanung, Verkehrsinfrastrukturplanung und Verkehrsbetrieb im großstädtischen Raum	X			
3.1.3	Einschlägige langjährige Berufs- und Leitungserfahrungen im Bereich Verkehr, insbesondere in der Verkehrspolitik und Verkehrsentwicklungsplanung und Mobilität sowie auch Erfahrungen im Umgang mit Verkehrsträgern und Verbänden	X			

3.1.4	Erfahrungen und Kenntnisse in der Organisation und Steuerung komplexer Prozesse	X			
3.1.5	Erfahrung und Kenntnisse in technischen, baulichen Prozessen			X	
3.1.6	Erfahrungen und Kenntnisse in planerischen Prozessen		X		
3.1.7	Erfahrungen/Kenntnisse im Bereich ministerieller Aufgabenwahrnehmung oder Erfahrungen im Bereich städtisch-kommunalen Verwaltungshandelns		X		
3.1.8	Erfahrung im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden, Organisationen und Interessengruppen		X		
3.1.9	Englischkenntnisse in Wort und Schrift	X			
3.1.10	Kenntnisse des Personalvertretungsgesetzes Berlin (PersVG), des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Sozialgesetzbuches Teil IX (SGB IX)			X	
3.1.11	Kenntnisse der Pflichten im Bereich des Gesundheitsschutzes, hier insbesondere Maßnahmen unter Anwendung der DV Gesundheit sowie Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)			X	
3.1.12	Kenntnisse der Unternehmerpflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz zur Wahrnehmung der öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzpflichten gem. § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG im Rahmen der Arbeitssicherheit			X	

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist in der Lage auch unter hohem Zeitdruck ergebnisorientiert zu arbeiten</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kann neue Sachverhalte schnell erfassen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zeigt sich neuen Entwicklungen gegenüber interessiert und aufgeschlossen, um sie ggf. im eigenen Bereich umzusetzen oder für die eigene Arbeit zu nutzen</li> </ul>				
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• koordiniert alle Aktivitäten im Rahmen der Projektabwicklung</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab</li> </ul>				
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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kann realistische Ziele und Schwerpunkte setzen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sucht nach Möglichkeiten, die Arbeitsergebnisse zu verbessern</li> </ul>				
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezieht Stellung und trifft Entscheidungen und vertritt sie gegenüber anderen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab</li> </ul>				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2.5	<p>Politische Sensibilität</p> <p>► Fähigkeit im Umgang mit politischen Themen und im politischen Handlungsrahmen.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist über politisch relevante Themen informiert</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist bei politisch unterschiedlichen Interessen in der Lage, sich in die verschiedenen Rollen zu versetzen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wägt Dringlichkeit der eigenen Interessen ab, zeigt bei Bedarf Kompromisse auf; ist bereit, sich auf Kompromiss zu verständigen, steht dazu</li> </ul>				
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• argumentiert präzise, sachlich und überzeugend</li> </ul>				
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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• berücksichtigt andere Auffassungen und Ideen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kann eigenes Denken und Handeln hinterfragen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen</li> </ul>				
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kann situations- und adressatengerecht auftreten</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• argumentiert verständlich bezogen auf die Kundinnen und Kunden bzw. Gesprächspartner/innen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist an der Erarbeitung tragfähiger Lösungen interessiert</li> </ul>				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.4	<p><b>Diversity-Kompetenz</b></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>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ist fähig zum Perspektivwechsel</li> </ul>				
	<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> </ul>				
3.3.5	<p><b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b></p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol>		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> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.</li> </ul>				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	<b>Führungskompetenzen</b>				
3.4.1	<p>Strategische Kompetenz</p> <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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schafft Rahmenbedingungen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erkennt und berücksichtigt politische Zusammenhänge</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg</li> </ul>				
3.4.2	<p>Personalentwicklungskompetenz</p> <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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fördert die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt und individuell und wirkt auf die Gleichstellungsziele hin</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezieht Position, erkennt und berücksichtigt unterschiedliche Lebensrealitäten</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trifft Vereinbarungen auf der Grundlage des Frauenförderplans</li> </ul>				
3.4.3	<p>Selbstentwicklungskompetenz</p> <p>► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hinterfragt eigenes Denken und Handeln</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist bestrebt eigenes Wissen auf dem neuesten Stand zu halten (z. B. durch Lektüre von Fachliteratur)</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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarf</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung</li> </ul>				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
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		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tritt vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit ...</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein</li> </ul>				
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		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fördert die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt und individuell und wirkt auf die Teilhabe behinderter Menschen hin</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezieht Position und setzt Maßnahmen um, mit dem Ziel der Teilhabe schwerbehinderter Menschen; erkennt und berücksichtigt unterschiedliche Lebensrealitäten</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trifft Vereinbarungen auf der Grundlage der VV Integration behinderter Menschen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• beachtet Kriterien der Teilhabe behinderter Menschen und Vielfalt in der eigenen Fachthematik</li> </ul>				





Das Land Berlin ist der größte Arbeitgeber der Region. Rund 130.000 Beschäftigte der unmittelbaren Landesverwaltung setzen sich täglich dafür ein, dass Berlin als pulsierende Metropole und als Zuhause für rund 3,65 Millionen Menschen funktioniert. Hierbei bilden die Dienstkräfte des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes das Rückgrat der Berliner Verwaltung.

Das Ziel der Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz ist es, Berlin gesünder, mobiler, sicherer und klimafreundlicher zu gestalten. Wir wollen, dass Berlin eine noch lebenswertere Stadt wird. Unsere Senatsverwaltung schafft Mobilität für alle Berlinerinnen und Berliner, kümmert sich um die Infrastruktur - vom Radweg über Bahn und Bus bis hin zu Straßen -, um saubere Luft, lebendige Gewässer und um ein ausgewogenes städtisches Klima. Werden Sie Teil von uns.

Die Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz sucht ab sofort, unbefristet, eine/einen Beschäftigte/-n für die

## **Leitung der Abteilung IV - Mobilität (m/w/d)**

**Senatsdirigent/in bzw. Beschäftigte mit Dienstvertrag**

**Kennziffer: SenUMVK 1/2023**

**Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe: B 5 / AT 5 TV-L, AT-Richtlinien**

**Vollzeit mit 40,0 / 39,4 Wochenstunden oder Teilzeit**

### **Besoldungsgruppe B5:**

Die Übertragung des Amtes mit leitender Funktion erfolgt zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe (§ 97 LBG). Das damit verbundene Amt kann anschließend bei entsprechender Bewährung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit verliehen werden. Ein bereits vorhandenes Beamtenverhältnis auf Lebenszeit besteht fort; die Rechte und Pflichten aus diesem Beamtenverhältnis ruhen für die Dauer des Probebeamtenverhältnisses. Die Probezeit beträgt zwei Jahre.

### **Entgeltgruppe AT5:**

Die Besetzung erfolgt zunächst befristet für die Dauer von 2 Jahren. Bei einer Neueinstellung einer nicht verbeamteten Dienstkraft wird ein auf zwei Jahre befristeter Dienstvertrag abgeschlossen. Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis zum Land Berlin, wird dieses für die Dauer der Befristung ruhend gestellt.

### **Ihr Arbeitsgebiet umfasst:**

Die Leitung einer Abteilung mit ca. 200 Mitarbeitenden in einer obersten Landesbehörde einschließlich der Ergebnis-, Haushalts- und Kostenstellenverantwortung sowie der Produktdefinition.

### **Arbeitsschwerpunkte:**

- Entwicklung und interne Umsetzung eines Führungsleitbildes
- unmittelbare Führungsverantwortung für die Leitungskräfte der nachgeordneten Referate
- Qualitätsmanagement von Arbeitsergebnissen, organisatorische Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation, Geschäftsprozessmanagement
- priorisierende Steuerung, Schwerpunktsetzung und Strukturierung von Aufgaben, Implementierung neuer Aufgabenfelder
- Entscheidungen von systematischer Tragweite und fachlicher Grundsätzlichkeit
- Personalführung und -entwicklung auf der Grundlage moderner Personalmanagementinstrumente, des Konflikt- und Gesundheitsmanagements unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte von Chancengleichheit und Vielfalt
- Vertretung des Bereichs (insbesondere Ergebnisvermittlung) nach Innen und Außen (gegenüber politischer Leitung, Medien, u.a.)
- qualifizierte Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen des Arbeitsschutzes gem. § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG

### **Sie haben....**

#### **Beamtinnen und Beamte**

- Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des technischen Dienstes bzw. des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes im Land Berlin.

### **Wir bieten....**

- einen **interessanten und anspruchsvollen Arbeitsplatz**,
- **eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie**,
- **flexible Arbeitszeitmodelle** (u. a. Gleitzeit, Arbeiten in Teilzeit),

#### Tariffbeschäftigte

- Erfolgreich abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom/Master) der Fachrichtungen Verkehrswesen, Bauingenieurwesen mit dem Schwerpunkt Verkehr, Stadt- und Regionalplanung mit dem Schwerpunkt Verkehrsplanung oder Geografie mit dem Schwerpunkt Verkehr, Verwaltungswissenschaften, Verkehrswirtschaft, Volks- oder Betriebswirtschaftslehre oder Rechtswissenschaften (2. juristisches Staatsexamen) bzw. gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen.
- Darüber hinaus werden langjährige (mindestens 5 Jahre) und einschlägige Berufserfahrungen und Personalführungserfahrung erwartet.
- Unabdingbar für das Aufgabengebiet ist die Fähigkeit komplexe Aufgabenstellungen der Verkehrsplanung, Verkehrsinfrastrukturplanung und Verkehrsbetrieb im großstädtischen Raum zu bewältigen. Darüber hinaus sind einschlägige langjährige Berufs- und Leitungserfahrungen im Bereich Verkehr, insbesondere in der Verkehrspolitik und Verkehrsentwicklungsplanung und Mobilität sowie Erfahrungen im Umgang mit Verkehrsträgern und Verbänden sowie Erfahrungen und Kenntnisse in der Organisation und Steuerung komplexer Prozesse unabdingbar. Ferner sind gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift unentbehrlich. Des Weiteren als sehr wichtig erachtet werden Erfahrungen im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden, Organisationen und Interessengruppen sowie Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich ministerieller Aufgabenwahrnehmung oder Erfahrungen im Bereich städtisch-kommunalen Verwaltungshandelns.
- Unabdingbar für das Aufgabengebiet sind Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Ziel- und Ergebnisorientierung. Außerdem sind auch die Entscheidungs-, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit für die Aufgabenwahrnehmung unabdinglich.

Das **Anforderungsprofil** ist Bestandteil der Stellenausschreibung und kann im beigefügten PDF unter "weitere Informationen" eingesehen werden. Sie finden hier detailliert, welche fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen die Stelle erfordert. Es ist Grundlage der Auswahlentscheidung.

**Ansprechpartner/in für Ihre Fragen zum Bewerbungs- und Auswahlprozess: Frau Plaethe, Z P 3, Tel.: 030 9025-1980**

#### Erforderliche Bewerbungsunterlagen:

Sie finden sich in diesem Profil wieder? Dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung bis zum: **Drei Wochen**.

Bitte bewerben Sie sich online über den Button "Jetzt bewerben!". Laden Sie dort mindestens folgende Anlagen hoch: ein Anschreiben zu Ihrer Bewerbung, einen lückenlosen tabellarischen Lebenslauf, Belege zu Ihren Bildungsabschlüssen (Urkunden, Zeugnisse), ein aktuelles Arbeitszeugnis bzw. eine aktuelle Dienstliche Beurteilung. Die Übersendung eines (Pass-) Fotos ist nicht erforderlich.

Soweit kein entsprechendes Arbeitszeugnis / keine dienstliche Beurteilung vorliegt, bitte ich die Erstellung zu veranlassen.

Bewerber/innen, die bereits im öffentlichen Dienst tätig sind, werden gebeten, ihrer Bewerbung eine „Einverständniserklärung zur Einsichtnahme in die Personalakte“ und die E-Mailadresse oder Anschrift Ihrer personalaktenführenden Stelle beizufügen.

#### Hinweise

Die Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz ist bestrebt, den Anteil von Frauen zu erhöhen, besonders in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Bewerbungen von Frauen werden sehr begrüßt, denn bei gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung fachliche Leistung) erfolgt auf der Grundlage des § 5 Absatz 5 Satz 2 Landesgleichstellungsgesetz eine bevorzugte Berücksichtigung.

Schwerbehinderte Menschen werden ausdrücklich aufgefordert sich zu bewerben, da der Anteil der schwerbehinderten Menschen in der hiesigen Senatsverwaltung erhöht werden soll. Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Bitte weisen Sie auf eine Schwerbehinderung ggf. bereits in der Bewerbung hin.

Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungs Voraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht.

Das unter „weitere Informationen“ abrufbare Anforderungsprofil ist Bestandteil der Stellenausschreibung. Das Anforderungsprofil gibt detailliert wieder, welche Kompetenzen die Stelle erfordert und ist Grundlage für die Auswahlentscheidung.

Mit der Bewerbung verbundene Kosten werden nicht erstattet.

Während der Bewerbungsphase findet die Kommunikation in der Regel per E-Mail statt. Bitte überprüfen Sie regelmäßig Ihren E-Mail-Posteingang sowie Ihren Spam-Ordner. **Bewerbungsgespräche** werden voraussichtlich in der 19. KW 2023 stattfinden.

Weitere Informationen zur ausschreibenden Dienststelle unter: [www.berlin.de/sen/uvk](http://www.berlin.de/sen/uvk)

Weitere Informationen zur Berliner Verwaltung unter: [www.berlin.de/karriereportal](http://www.berlin.de/karriereportal)

<b>Anforderungsprofil IV AbtL</b>	Stand: Juni 2023 Ersteller/in: StS MV, III SE/III SE 2 (Stellenzeichen)
---------------------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt Abteilung IV - Mobilität
---

<b>1.</b>	<p><b>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</b></p> <p><b>Leitung der Abteilung IV - Mobilität</b></p> <p><u>Führungs- und Managementaufgaben:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung einer Abteilung mit ca. 200 Mitarbeitenden in einer obersten Landesbehörde einschließlich der Ergebnis-, Haushalts- und Kostenstellenverantwortung, Produktdefinition</li> <li>• Entwicklung und interne Umsetzung eines Führungsleitbildes</li> <li>• Unmittelbare Führungsverantwortung für die Leitungskräfte der Referate <ul style="list-style-type: none"> <li>IV A - Grundsatzangelegenheiten der Mobilitätspolitik, Verkehrsentwicklungsplanung,</li> <li>IV B - Planung und Gestaltung von Straßen und Plätzen, Abwägungsentscheidung nach MobG,</li> <li>IV C - ÖPNV, gewerblicher Straßenpersonenverkehr, Kreuzungsrecht,</li> <li>IV D - Oberste Landesbehörde für Fahrlehrer- und Fahrschulrecht, Berufskraftfahrer-Qualifikations-Recht, Fahrerlaubnisrecht, Fahrzeugzulassung und -technik sowie für technische Fahrzeugüberwachung, Verkehrsmanagement, Telematik, Verkehrsforschung, Digitalisierung im Verkehr, Schifffahrt und Häfen, Gefahrgut, Güterkraftverkehr, Oberste Straßenbaubehörde, grundsätzliche Angelegenheiten der Straßenbautechnik, der Straßenerhaltung und des Ingenieurbaus,</li> <li>IV E - Oberste Luftfahrt- und Luftsicherheitsbehörde, Planfeststellung Schiene und Straße, Technische Aufsichtsbehörde,</li> <li>IV F - Förderung des Rad- und Fußverkehrs</li> </ul> </li> </ul> <p>sowie des Bürgerbüros, der Verbindungsstelle und vier unmittelbar zugeordneter Stabsaufgabengebiete</p>
-----------	--

- Qualitätsmanagement von Arbeitsergebnissen, organisatorische Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation, Geschäftsprozessmanagement
- Priorisierende Steuerung, Schwerpunktsetzung und Strukturierung von Aufgaben, Implementierung neuer Aufgabenfelder
- Entscheidungen von systematischer Tragweite und fachlicher Grundsätzlichkeit
- Personalführung und -entwicklung auf der Grundlage moderner Personalmanagementinstrumente, des Konflikt- und Gesundheitsmanagements unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte von Chancengleichheit und Vielfalt
- Vertretung des Bereichs (insbesondere Ergebnisvermittlung) nach Innen und Außen (gegenüber politischer Leitung, Medien, u.a.)
- Qualifizierte Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen des Arbeitsschutzes gem. § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG

### **Fachaufgaben**

- Als oberste Fachebene Beratung der politischen Führung in allen Verkehr und Mobilität betreffenden Fragen, auch von übergeordneter strategischer Bedeutung im Zusammenhang mit der Mobilitätswende
- Integration von Verkehrs- und Stadtentwicklung
- Entwicklung und Sicherung der Mobilität in der Stadt unter Maßgabe der politischen Leitlinien
- Kooperation innerhalb der Verwaltung, außerhalb mit Verbänden, gesellschaftlichen Gruppen, Behörden, Initiativgruppen etc.
- inhaltliche Zusammenführung von Konzeption, Instrumentierung, Vorbereitung von Realisierungen und konkrete Ausgestaltung, Umsetzungskontrolle
- Normative Initiativen
- Umsetzung in Ausführungsvorschriften
- Fachaufsicht über das Landesamt für Bürger und Ordnungsangelegenheiten (LABO), Abteilung III
- Projektmanagement, insbesondere Projektsteuerung
- Berücksichtigung der Ziel-/Nutzungsgruppen durch Aspekte von Chancengleichheit und Vielfalt bei fachlichen Fragestellungen

<b>2.</b>	<p><b>Formale Anforderungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Ausschreibung richtet sich an Beamtinnen und Beamte, die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des technischen Dienstes bzw. des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes im Land Berlin erfüllen</li> <li>Das Arbeitsgebiet kann auch von Tarifbeschäftigten im Rahmen eines Dienstvertrages wahrgenommen werden. Voraussetzung ist ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom/Master) in einer der folgenden Studienfachrichtungen Verkehrswesen, Bauingenieurwesen mit dem Schwerpunkt Verkehr, Stadt- und Regionalplanung mit dem Schwerpunkt Verkehrsplanung, Verwaltungswissenschaften, Verkehrswirtschaft, Volks- oder Betriebswirtschaftslehre oder Rechtswissenschaften (2. juristisches Staatsexamen) bzw. gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen</li> <li>Darüber hinaus werden langjährige (mindestens 5 Jahre) und einschlägige Berufserfahrungen und Personalführungsverantwortung erwartet.</li> </ul>
-----------	---

Gewichtungen entfallen hier

<b>3. Leistungsmerkmale</b>		<b>Gewichtungen *</b>			
<b>3.1.</b>	<b>Fachkompetenzen</b>	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	X			
3.1.2	Fähigkeit zur Bewältigung komplexer Aufgabenstellungen der Verkehrsplanung, Verkehrsinfrastrukturplanung und Verkehrsbetrieb im großstädtischen Raum	X			
3.1.3	Einschlägige langjährige Berufs- und Leitungserfahrungen im Bereich Verkehr, insbesondere in der Verkehrspolitik und Verkehrsentwicklungsplanung und Mobilität sowie auch Erfahrungen im Umgang mit Verkehrsträgern und Verbänden	X			

3.1.4	Erfahrungen und Kenntnisse in der Organisation und Steuerung komplexer Prozesse	X			
3.1.5	Erfahrung und Kenntnisse in technischen, baulichen Prozessen			X	
3.1.6	Erfahrungen und Kenntnisse in planerischen Prozessen		X		
3.1.7	Erfahrungen/Kenntnisse im Bereich ministerieller Aufgabenwahrnehmung oder Erfahrungen im Bereich städtisch-kommunalen Verwaltungshandelns		X		
3.1.8	Erfahrung im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden, Organisationen und Interessengruppen		X		
3.1.9	Sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift	X			
3.1.10	Kenntnisse des Personalvertretungsgesetzes Berlin (PersVG), des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Sozialgesetzbuches Teil IX (SGB IX)			X	
3.1.11	Kenntnisse der Pflichten im Bereich des Gesundheitsschutzes, hier insbesondere Maßnahmen unter Anwendung der DV Gesundheit sowie Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)			X	
3.1.12	Kenntnisse der Unternehmerpflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz zur Wahrnehmung der öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzpflichten gem. § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG im Rahmen der Arbeitssicherheit			X	

\*) 4 unabdingbar      3 sehr wichtig      2 wichtig      1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	X			
	<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>• ist in der Lage auch unter hohem Zeitdruck ergebnisorientiert zu arbeiten</li> <li>• kann neue Sachverhalte schnell erfassen</li> <li>• zeigt sich neuen Entwicklungen gegenüber interessiert und aufgeschlossen, um sie ggf. im eigenen Bereich umzusetzen oder für die eigene Arbeit zu nutzen</li> </ul>				
	Organisationsfähigkeit	X			
	<p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• koordiniert alle Aktivitäten im Rahmen der Projektabwicklung</li> <li>• überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab</li> </ul>				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung	X			
	<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>• kann realistische Ziele und Schwerpunkte setzen</li> <li>• organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten</li> <li>• sucht nach Möglichkeiten, die Arbeitsergebnisse zu verbessern</li> </ul>				
	Entscheidungsfähigkeit	X			
	<p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung</li> <li>• bezieht Stellung und trifft Entscheidungen und vertritt sie gegenüber anderen</li> <li>• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab</li> </ul>				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2.5	<p>Politische Sensibilität</p> <p>► Fähigkeit im Umgang mit politischen Themen und im politischen Handlungsrahmen.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ist über politisch relevante Themen informiert</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ist bei politisch unterschiedlichen Interessen in der Lage, sich in die verschiedenen Rollen zu versetzen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● wägt Dringlichkeit der eigenen Interessen ab, zeigt bei Bedarf Kompromisse auf; ist bereit, sich auf Kompromiss zu verständigen, steht dazu</li> </ul>				
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● argumentiert präzise, sachlich und überzeugend</li> </ul>				
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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● berücksichtigt andere Auffassungen und Ideen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● kann eigenes Denken und Handeln hinterfragen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen</li> </ul>				
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● kann situations- und adressatengerecht auftreten</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● argumentiert verständlich bezogen auf die Kundinnen und Kunden bzw. Gesprächspartner/innen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ist an der Erarbeitung tragfähiger Lösungen interessiert</li> </ul>				



	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.4	<p><b>Diversity-Kompetenz</b></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>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ist fähig zum Perspektivwechsel</li> </ul>				
	<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> </ul>				
3.3.5	<p><b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b></p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol>		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> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.</li> </ul>				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	<b>Führungskompetenzen</b>				
3.4.1	<p>Strategische Kompetenz</p> <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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schafft Rahmenbedingungen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erkennt und berücksichtigt politische Zusammenhänge</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg</li> </ul>				
3.4.2	<p>Personalentwicklungskompetenz</p> <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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fördert die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt und individuell und wirkt auf die Gleichstellungsziele hin</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezieht Position, erkennt und berücksichtigt unterschiedliche Lebensrealitäten</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trifft Vereinbarungen auf der Grundlage des Frauenförderplans</li> </ul>				
3.4.3	<p>Selbstentwicklungskompetenz</p> <p>► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hinterfragt eigenes Denken und Handeln</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist bestrebt eigenes Wissen auf dem neuesten Stand zu halten (z. B. durch Lektüre von Fachliteratur)</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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarf</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung</li> </ul>				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
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		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trifft vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit ...</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein</li> </ul>				
3.4.6	<p>Gleichstellungsverpflichtung gemäß § 3 Abs. 1 LGG und § 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		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fördert die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt und individuell und wirkt auf die Teilhabe behinderter Menschen hin</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezieht Position und setzt Maßnahmen um, mit dem Ziel der Teilhabe schwerbehinderter Menschen; erkennt und berücksichtigt unterschiedliche Lebensrealitäten</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trifft Vereinbarungen auf der Grundlage des Frauenförderplans und der VV Integration behinderter Menschen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• beachtet Kriterien der Teilhabe behinderter Menschen und Vielfalt in der eigenen Fachthematik</li> </ul>				

# ARBEITEN FÜR DIE BESTE STADT DER WELT

Foto: Philipp Eder

Das Land Berlin ist der größte Arbeitgeber der Region. Rund 130.000 Beschäftigte der unmittelbaren Landesverwaltung setzen sich täglich dafür ein, dass Berlin als pulsierende Metropole und als Zuhause für rund 3,65 Millionen Menschen funktioniert. Hierbei bilden die Dienstkräfte des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes das Rückgrat der Berliner Verwaltung.

Das Ziel der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt ist es, Berlin mobiler, sicherer, wirtschaftlich stärker, gesünder und klimafreundlicher zu gestalten. Wir wollen, dass Berlin eine noch attraktivere Stadt für Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen wird. Unsere Senatsverwaltung schafft Mobilität für alle Berlinerinnen und Berliner, kümmert sich um eine effiziente, nachhaltige und leistungsfähige Verkehrsinfrastruktur, um saubere Luft, lebendige Gewässer und um ein ausgewogenes städtisches Klima. Werden Sie Teil von uns.

Die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt sucht ab sofort, unbefristet, eine/einen Beschäftigte/-n für die

## Leitung der Abteilung IV - Mobilität (m/w/d)

Senatsdirigent/in bzw. Beschäftigte mit Dienstvertrag

Kennziffer: SenMVKU 132/2023

Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe: B 5 / AT 5 TV-L, AT-Richtlinien

Vollzeit mit 40,0 / 39,4 Wochenstunden oder Teilzeit

### Besoldungsgruppe B5:

Die Übertragung des Amtes mit leitender Funktion erfolgt zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe (§ 97 LBG). Das damit verbundene Amt kann anschließend bei entsprechender Bewährung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit verliehen werden. Ein bereits vorhandenes Beamtenverhältnis auf Lebenszeit besteht fort; die Rechte und Pflichten aus diesem Beamtenverhältnis ruhen für die Dauer des Probebeamtenverhältnisses. Die Probezeit beträgt zwei Jahre.

### Entgeltgruppe AT5:

Die Besetzung erfolgt zunächst befristet für die Dauer von 2 Jahren. Bei einer Neueinstellung einer nicht verbeamteten Dienstkraft wird ein auf zwei Jahre befristeter Dienstvertrag abgeschlossen. Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis zum Land Berlin, wird dieses für die Dauer der Befristung ruhend gestellt.

### Ihr Arbeitsgebiet umfasst:

Die Leitung einer Abteilung mit ca. 200 Mitarbeitenden in einer obersten Landesbehörde einschließlich der Ergebnis-, Haushalts- und Kostenstellenverantwortung sowie der Produktdefinition.

### Arbeitsschwerpunkte:

- Entwicklung und interne Umsetzung eines Führungsleitbildes
- unmittelbare Führungsverantwortung für die Führungskräfte der nachgeordneten Referate
- Qualitätsmanagement von Arbeitsergebnissen, organisatorische Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation, Geschäftsprozessmanagement
- priorisierende Steuerung, Schwerpunktsetzung und Strukturierung von Aufgaben, Implementierung neuer Aufgabenfelder
- Entscheidungen von systematischer Tragweite und fachlicher Grundsätzlichkeit
- Personalführung und -entwicklung auf der Grundlage moderner Personalmanagementinstrumente, des Konflikt- und Gesundheitsmanagements unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte von Chancengleichheit und Vielfalt
- Vertretung des Bereichs (insbesondere Ergebnisvermittlung) nach Innen und Außen (gegenüber politischer Leitung, Medien, u.a.)
- qualifizierte Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen des Arbeitsschutzes gem. § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG

### Sie haben...

#### Beamtinnen und Beamte

- Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des technischen Dienstes bzw. des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes im Land Berlin.

#### Tarifbeschäftigte

- Erfolgreich abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom/Master) der Fachrichtungen Verkehrswesen,

### Wir bieten...

- einen **interessanten und anspruchsvollen Arbeitsplatz**,
- **eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie**,
- **flexible Arbeitszeitmodelle** (u. a. Gleitzeit, Arbeiten in Teilzeit),
- eine **individuelle Personalentwicklung** mit vielfältigen Angeboten der Fort- und Weiterbildung,

Bauingenieurwesen, Stadt- und Regionalplanung, Verwaltungswissenschaften, Verkehrswirtschaft, Politikwissenschaft, Volks- oder Betriebswirtschaftslehre oder Rechtswissenschaften (2. juristisches Staatsexamen) bzw. gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen.

- Darüber hinaus wird eine langjährige und einschlägige Verwaltungserfahrung erwartet.
- Unabdingbar für das Aufgabengebiet ist die Fähigkeit komplexe Aufgabenstellungen der Infrastrukturplanung zu bewältigen. Einschlägige langjährige Berufs- und Leitungserfahrungen im Bereich verkehrlicher, digitaler und/oder leitungsgebundener Infrastrukturen und Planungsstrukturen sowie Erfahrungen und Kenntnisse in der Organisation und Steuerung komplexer Prozesse sind unabdingbar.
- Ferner sind fließende Englischkenntnisse in Wort und Schrift unentbehrlich.
- Des Weiteren als unverzichtbar erachtet werden mehrjährige Erfahrungen im Umgang mit EU-Institutionen, Bundes- und Landesbehörden, parlamentarischen Entscheidungsprozessen sowie politischen Gremien und Verbänden.
- Unabdingbar ist eine mehrjährige Erfahrung im Bereich ministerieller Aufgabenwahrnehmung.
- Unabdingbar für das Aufgabengebiet sind Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Ziel- und Ergebnisorientierung. Außerdem sind auch die Entscheidungs-, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit für die Aufgabenwahrnehmung unabdinglich.
- Unabdingbar sind ausgeprägte Führungs-, Management-, Organisations- und kommunikative Kompetenzen und Erfahrungen.
- Unabdingbar für das Aufgabengebiet sind profunde Kenntnisse der für den Verkehrssektor relevanten Energie- und Klimafragen. Von Vorteil sind profunde Kenntnisse des Themenfelds Elektromobilität und Aufbau öffentlicher und privater Ladeinfrastruktur einschließlich der damit verbundenen Fragen der Stromversorgung.

- ein betriebliches **Gesundheitsmanagement**, mit Angebote welche Ihre Gesundheit erhalten sollen,
- ein **kollegiales Arbeitsumfeld** und ein **gutes Betriebsklima**,  
einen **sicheren Arbeitsplatz** im öffentlichen Dienst.

Das **Anforderungsprofil** ist Bestandteil der Stellenausschreibung und kann im beigefügten PDF unter "weitere Informationen" eingesehen werden. Sie finden hier **detailliert**, welche fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen die Stelle erfordert. Es ist Grundlage der Auswahlentscheidung.

**Ansprechpartner/in für Ihre Fragen zum Bewerbungs- und Auswahlprozess:**  
Frau Plaethe, Z P 3, Tel.: 030 9025-1980

#### **Erforderliche Bewerbungsunterlagen:**

Sie finden sich in diesem Profil wieder? Dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung bis zum: **06.07.2023**

Bitte bewerben Sie sich online über den Button "Jetzt bewerben!". Der Bewerbung ist unter Angabe der Kennzahl **SenMVKU 137/2023** folgendes beizufügen:

- ein Anschreiben zu Ihrer Bewerbung
- einen lückenlosen tabellarischen Lebenslauf
- Belege zu Ihren Bildungsabschlüssen (Urkunden, Zeugnisse)
- ein aktuelles Arbeitszeugnis oder eine aktuelle Dienstliche Beurteilung
- die Übersendung eines (Pass-) Fotos ist nicht erforderlich.

Ferner bitten wie Sie, sofern Sie bereits im öffentlichen Dienst tätig waren oder sind, eine "Einverständniserklärung zur Einsichtnahme in die Personalakte" und die E-Mailadresse oder Anschrift Ihrer personalaktenführenden Stelle beizufügen.

#### **Hinweise**

Die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt ist bestrebt, den Anteil von Frauen zu erhöhen, besonders in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Bewerbungen von Frauen werden sehr begrüßt, denn bei gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung fachliche Leistung) erfolgt auf der Grundlage des § 5 Absatz 5 Satz 2 Landesgleichstellungsgesetz eine bevorzugte Berücksichtigung.

Schwerbehinderte Menschen werden ausdrücklich aufgefordert sich zu bewerben, da der Anteil der schwerbehinderten Menschen in der hiesigen Senatsverwaltung erhöht werden soll. Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Bitte weisen Sie auf eine Schwerbehinderung ggf. bereits in der Bewerbung hin.

Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht.

Das unter „weitere Informationen“ abrufbare Anforderungsprofil ist Bestandteil der Stellenausschreibung. Das Anforderungsprofil gibt detailliert wieder, welche Kompetenzen die Stelle erfordert und ist Grundlage für die Auswahlentscheidung. Mit der Bewerbung verbundene Kosten werden nicht erstattet.

Während der Bewerbungsphase findet die Kommunikation in der Regel per E-Mail statt. Bitte überprüfen Sie regelmäßig Ihren E-Mail-Posteingang sowie Ihren Spam-Ordner. **Bewerbungsgespräche** werden voraussichtlich im Juli/August 2023 stattfinden.

Weitere Informationen zur ausschreibenden Dienststelle unter: [www.berlin.de/sen/uvk](http://www.berlin.de/sen/uvk)

Weitere Informationen zur Berliner Verwaltung unter: [www.berlin.de/karriereportal](http://www.berlin.de/karriereportal)

HAUPTSTADT  
MACHEN

Senatsverwaltung  
für Umwelt, Mobilität,  
Verbraucher- und Klimaschutz

B

