

Dienststelle: Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt Abteilung VI - Verkehrsmanagement	
Anforderungsprofil	Stand: 14.11.2023 Ersteller/in: Schiewe (Stellenzeichen) VI B

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Anforderungsprofil

(Beschreibung der Stellenanforderungen)

für

Lichtsignalanlagen-Verkehringenieur

Bezeichnung der Aufgabe/Funktion

Stellennummer/Stellenzeichen:	VI B ...
Beteiligt bei der Erstellung:	
Bewertung der Stelle	E 14
Vorgesetzte Führungskraft	VI B 2/ VI B 3

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Arbeitsgebiet: Planung und Entwurf der Steuerung von Lichtsignalanlagen (LSA), inklusive Anordnungen; Aufgabenstellungen und Vorgaben für LSA-Neuplanungen und verkehrliche Optimierungen; Überwachung der Umsetzung; Bearbeitung von Stellungnahmen; LSA-Inbetriebnahmen; Vorgaben und Überwachung insbesondere bei Sonderprojekten wie beispielsweise Unfallkommissionsmaßnahmen, ÖV-Projekten oder Verkehrsrechnertechnik; Gutachten für Gerichte;</p> <p>Fachaufgaben und Tätigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine und spezielle Vorgaben zu Maßnahmen an Lichtsignalanlagen (LSA) • LSA- Projektbearbeitung, inkl. Vorgaben zu Projekten (LSA) mit Erstellen von Aufgabenstellungen mit speziellen Anforderungen für konkrete LSA-Projekte • Planen/Erstellen oder Prüfen und Freigeben sowie anordnen von Projektunterlagen, inklusive Grundversorgung für LSA für Festzeitsteuerung und verkehrsabhängige Steuerung, inklusive ÖPNV-Priorisierung sowie ggf. erstellen und anordnen begleitender Streckenmaßnahmen • Prüfen, bzw. Erstellen von Koordinierungen • Verkehrliche Abnahme von Projektleistungen/ LSA-Inbetriebnahmen
-----------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine und spezielle Vorgaben zu Maßnahmen an Verkehrsrechtern (VSR), inklusive LSA-Netzwerk und Schnittstellen • Projektbearbeitung, inkl. Vorgaben zu Projekten und Projektkontrolle, Erstellen oder Prüfen und Freigeben sowie anordnen von Projektunterlagen, Abnahme von Projektleistungen • Beantworten von oder Stellungnahmen zu Anfragen (Politik, Bürger, Gerichte, u.ä.) • Qualitätskontrolle LSA und VSR • Optimierungen von LSA • Teilnahme an Gerichtsverhandlungen als Gutachter • Prüfen und Bewerten neuer LSA-Technologien für Berlin • Anpassen der Berliner Vorgaben an neue Entwicklungen... <p>Die/der Arbeitsgebietshaber/in muss in der Lage sein, Außendienst (Abnahmen, Ortsbegehungen, etc.) zum geringen Teil auch zu ungewöhnlichen Arbeitszeiten (meist in den Verkehrsspitzenzeiten früh oder spät) und ggf. auch bei ungünstiger Witterung (Kälte, Hitze, Regen) wahrzunehmen.</p>
--	---

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p>Abgeschlossenes Studium an einer technisch-wissenschaftlichen Hochschule (Universität) – Fachbereich Bauingenieurwesen oder Verkehrswesen oder Masterabschluss in einer vergleichbaren Fachrichtung oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen</p>
-----------	---

Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Einschlägige Rechtskenntnisse: BerlStrG, HOAI, StVO, VwV StVO, BoStrab, MobG, relevante VDE- und DIN/EN-Vorschriften, sowie die Richtlinien für Lichtsignalanlagen (RiLSA) und das Handbuch zur Bemessung von Straßenverkehrsanlagen (HBS), BStG, KritisV		X		
3.1.2	Fachkenntnisse zu Planung und Entwurf von Verkehrslenkungs- und -steuerungsanlagen, ÖPNV-Priorisierung		X		
3.1.3	Kenntnisse der Richtlinien für die Anlage von Straßen (RAST), der Empfehlungen für Radverkehrsanlagen (ERA), des Nahverkehrsplans		X		
3.1.4	Kenntnisse der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO, AZG, LHO)			X	

3.1.5	Erfahrung bezüglich der Berliner Grundsätze zu Lichtsignalanlagen		X		
3.1.6	IT-Kenntnisse (Bürokommunikation und Fachverfahren)		X		
3.1.7	Methodische Kompetenzen: Entscheidungstechniken			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 ▶ 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				
	● setzt sich klare Arbeitsziele und organisiert die Arbeit nach den Kriterien Wichtigkeit und Dringlichkeit				
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				
	● überblickt Gesamtzusammenhänge und erkennt Entwicklungen frühzeitig				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	X			
	● bezieht alle relevanten Informationen bei der Entscheidungsfindung mit ein				
	● bezieht Stellung und trifft sachgerechte und nachvollziehbare Entscheidungen und vertritt sie gegenüber anderen				
	● erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab				
	● erkennt, wann die Situation die eigene Verantwortungskompetenz übersteigt und daher Vorgesetzte/andere Entscheidungsträger einzubeziehen sind				

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe • 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 • zeigt unvoreingenommen Interesse an der Meinung anderer und berücksichtigt diese sachgerecht bei der Entscheidungsfindung 		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 und arbeitet gemeinsam mit den Betroffenen an tragfähigen Lösungen • lässt sachliche Kritik zu, übt sachliche Kritik und 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 und erläutert Entscheidungsgründe verständlich und nachvollziehbar 		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 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. 		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. 				