

Dienststelle: Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt Abteilung IV - Mobilität	
Anforderungsprofil	Stand: 02.09.2026 Ersteller/in: Herr Buhl (Stellenzeichen) IV G 1

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Anforderungsprofil

(Beschreibung der Stellenanforderungen)

für

**Mitarbeit in der Arbeitsgruppe „Planung städtischer ÖPNV-
Infrastruktur“**

Bezeichnung der Aufgabe/Funktion

Stellennummer/Stellenzeichen:	IV G 1-10
Beteiligt bei der Erstellung:	IV G 1
Bewertung der Stelle	E 13
Vorgesetzte Führungskraft	Hr. Buhl / Fr. Kämmerer

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Arbeitsgebiet: Mitwirken an der Erarbeitung bzw. Projektsteuerung von gesamtstädtischen ÖPNV-Infrastrukturplanungen sowie an Planungen und Untersuchungen für komplexe Schienenverkehrsinfrastrukturprojekte mit Schwerpunkt von Bahnsystemen nach BOStrab. Koordinierung und Erstellen von Stellungnahmen zu Planrechtsvorgängen; Beurteilung von Bebauungsplanverfahren.</p> <p>Fachaufgaben: Mitwirken an der Erarbeitung bzw. Projektsteuerung von gesamtstädtischen ÖPNV-Infrastrukturplanungen sowie an Planungen und Untersuchungen für komplexe Schienenverkehrsinfrastrukturprojekte mit Schwerpunkt auf Bahnsystemen nach BOStrab; - Begleitung und Abstimmung von Erneuerungs- und Erfüchtigungsvorhaben der Schieneninfrastruktur mit Schwerpunkt auf Bahnsystemen nach BOStrab; - Abstimmung zur Straßenraumgestaltung in Stadtstraßen mit Straßenbahntrassen - Beurteilen und Prüfen der technischen und betrieblichen Planungen der Vorhabenträger sowie fachliche Stellungnahmen zu eingereichten Bauplanungsunterlagen und Planrechtsvorgängen</p>
-----------	--

	<ul style="list-style-type: none"> -Koordinieren, Abstimmen, Beurteilen und Prüfen sowie fachliche Stellungnahmen von Bebauungsplänen, Planrechtsverfahren und Baugenehmigungen für die Belange von gesamtstädtischen ÖPNV-Infrastrukturplanungen; - Abstimmung und Erarbeitung von Erneuerungs- und Ertüchtigungsvorhaben der ÖPNV-Infrastruktur mit Schwerpunkt barrierefreien Ausbau; - Vorbereitung und Durchführung von Bürgerinformationsveranstaltungen und anderen dialogorientierten Beteiligungsformen sowie Vertretung in politischen Gremien; - Vorbereitung und eigenständige Durchführung von Beteiligungsformaten mit Betroffenenvertretungen - Mitwirkung an der Aufstellung des Haushaltsplans
--	--

2.	Formale Anforderungen Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom oder Master) der Fachrichtungen Bauingenieur- oder Verkehrswesen mit dem Schwerpunkt Planung und Betrieb, Wirtschaftsingenieurwesen in der Fachrichtung Verkehrswesen, Geographie mit dem Schwerpunkt/Nebenfach Verkehr, Stadt- und Regionalplanung mit Schwerpunkt/Nebenfach Verkehr sowie andere verkehrsbezogene Studienrichtungen oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen
-----------	--

Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Gründliche und anwendungsbereite Kenntnisse auf dem Gebiet der ÖPNV-Infrastrukturplanung, insbes. für Straßenbahnen	X			
3.1.2	einschlägige Rechtskenntnisse auf dem Gebiet des ÖPNV und SPNV (BOStrab, PBefG, AEG, EBO, etc.)		X		
3.1.3	Grundkenntnisse der maßgeblichen Rechtsvorschriften des Zuwendungs- und Haushaltsrechts			X	
3.1.4	EDV-Kenntnisse zur Unterstützung der Aufgabenerledigung, insbes. Standardsoftware und Tabellenkalkulationen			X	
3.1.5	Kenntnisse der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO, AZG)			X	

3.1.6	Aufgeschlossenheit gegenüber gesellschaftspolitischen Fragestellungen			X	
3.1.7	Moderations- und Präsentationstechniken		X		
3.1.8	Entscheidungstechniken (Nutzwertanalyse, Kosten-Nutzen-Analyse, Entscheidungsbaum, etc.)			X	
3.1.9	Kenntnisse des Projektmanagements		X		
3.1.10	Einschlägige Rechtskenntnisse auf dem Gebiet der Bauleitplanung (BauGB, BauNVO, BauO BE, etc.)	X			

*) 4 unabhingbar erforderlich 3 sehr wichtig 2 wichtig 1

	► 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		X		

	► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.				
	• 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				
3.2.5	Belastbarkeit ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.	X			
	behält auch bei hoher Arbeitsbelastung den Überblick				
	reagiert flexibel und angemessen				
	konstantes Arbeiten auch unter Stress				

	► 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	
	• 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				

	► 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 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.				
	• weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann				
	• ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung				
	• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.				