

Anforderungsprofil	Stand: 29.07.2026 Ersteller/in: Fr. Heinrich (Stellenzeichen) III D
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:
 Senatsverwaltung für Stadtentwicklung,
 Bauen und Wohnen,
 Abt. III - Geoinformation
 III D

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: III D 1, EG 14 TV-L (Bewertungsvermutung) Gruppenleitung für Geodatenkoordination • Fachliche Verantwortung für die Arbeitsgruppe mit den Aufgaben • Strategisches Planen, Koordinieren und Überwachen der Prozessierung sowie Verarbeiten und Veröffentlichen der Geodaten des Landes Berlin. • Pflege und den Betrieb des Umweltatlas Berlin • Bearbeiten von Geodaten des Landes Berlin und Bereitstellen über eine Geodateninfrastruktur (GDI) • Kontaktstelle der Geodateninfrastruktur Deutschland (GDI-DE) im Land Berlin
-----------	---

2.	Formale Anforderungen Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom [Universität] oder Master) in den Fachrichtungen Geoinformatik, Geographie, Raum- und Regionalplanung, Umweltplanung oder Landschafts- und Freiraumplanung • Langjährige Berufserfahrung (mind. 5 Jahre) im Bereich Geodateninfrastrukturen • Mehrjährige Erfahrung (mind. zwei Jahre) in der Leitung oder stellvertretenden Leitung von Organisationseinheiten oder Projekten vergleichbarer Komplexität
-----------	--

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse in der nationaler und europäischer Geodateninfrastruktur-Rahmenwerke (GDI-DE, INSPIRE) und deren Umsetzung auf Landesebene		x		
3.1.2	Erfahrung in der fachlich-konzeptionellen Koordination und Weiterentwicklung technischer GDI-Architekturen (u. a. Geodatenbanken, Geodienste, Automatisierungsprozesse)		x		
3.1.3	Sicherheit im Umgang mit OGC-Standards, Metadatenanforderungen und qualitätsgesicherten Bereitstellungsprozessen von Geodaten			x	
3.1.4	Kenntnisse im Projektmanagement- und Koordinationskompetenz, auch in föderalen Abstimmungsstrukturen			x	
3.1.6	Nachgewiesene Erfahrung in der Leitung oder stellvertretenden Leitung von Organisationseinheiten oder Projekten vergleichbarer Komplexität		x		
3.1.7	Kenntnisse in Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung, Verwaltungskenntnisse in Aufgaben, Organisation und Zusammenarbeit in der Geodateninfrastruktur Deutschland oder vergleichbaren IT-Infrastrukturen wünschenswert		x		
3.1.8	Kenntnisse über Inhalte, Methoden und Instrumente des Personalmanagements und der Personalentwicklungsplanung			x	
3.1.9	Kenntnisse über Tarif-, Arbeits- und Dienstrecht (z. B. TV-L, BeamStG, LBG und Folge Regelungen)			x	
3.1.10	Kenntnisse über Gesundheits- und Arbeitsschutz im Verantwortungsbereich			x	
3.1.11	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)		x		
3.1.12	IT-Kenntnisse in Standardanwendungen (Word, Outlook, Excel), Datenmanagementsystem (DMS) nScale, einschl. Erfahrungen im Umgang mit Intranet, Internet und Präsentationstechniken		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		
	• kann sich schnell auf neue/veränderte Aufgaben einstellen				
	• reagiert in schwierigen Situationen flexibel und angemessen und behält den Überblick				
	• bezieht auch gegenüber Vorgesetzten klare Standpunkte				
	• sucht konstruktive, tragfähige Lösungen und arbeitet gemeinsam mit allen Betroffenen an deren Realisierung				
	• handelt verantwortungsbewusst und fachkompetent				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• kann Zusammenarbeit initiieren, akzeptiert Ideen und unterschiedliche Arbeitsweisen Anderer, wenn sie der Zielerreichung dienen				
	• beschränkt sich auf Leitungsaufgaben und besonders schwierige Fälle				
	• überträgt mit der Aufgabenerledigung auch die entsprechende Verantwortung				
	• gibt klare Zeit- und Zielvorgaben				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• berücksichtigt Gesamtzusammenhänge und Folgewirkungen				
	• denkt strategisch				
	• organisiert Arbeitsabläufe vorausschauend nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen mit ein				
	• entscheidet sachgerecht und nachvollziehbar				
	• trifft klare und eindeutige Entscheidungen				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2.5	Präsentationsfähigkeit ► Fähigkeit, ein Thema adressatengerecht aufzuarbeiten und darzustellen			X	
	• spricht deutlich und klar, ist akustisch zu verstehen				
	• kann Ansichten, Thesen, Ergebnisse (überzeugend) präsentieren				
	• bleibt beim Thema, beschränkt sich auf das Wesentliche				

3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	• arbeitet konstruktiv, vertrauensvoll und respektvoll mit anderen zusammen				
	• kann durch Argumente überzeugen				
	• hört aktiv zu				
	• informiert zeitnah und aufgabenorientiert				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit		X		
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.				
	• respektiert Kolleginnen und Kollegen, unabhängig von der Hierarchieebene				
	• entwickelt Ideen, die für den gesamten Arbeitsbereich Verbesserungen bringen				
	• verhält sich offen und transparent				
	• äußert sachliche Kritik und kann mit Kritik Anderer konstruktiv umgehen				
	• vermittelt tragfähige Kompromisse				
	• reagiert auf Widerstand sachlich und ruhig				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.			X	
	• bereitet Informationen für Andere auf				
	• erläutert die Zusammenhänge				
	• nimmt sich angemessen Zeit für das Gespräch				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
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.				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG - bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, - die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie - insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.		X		
	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.				

		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.				
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 gem. § 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.				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.		X		
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz ► 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.		X		
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen.				