

(Dienstkräfte mit Führungsverantwortung)

Anforderungsprofil	Stand: 10.02.2026 Ersteller/in: Fr. Bergmann Stellenzeichen: III A
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung,
 Bauen und Wohnen
 Abt. III - Geoinformation
 Ref. III A - Grundsatzangelegenheiten
 des Geoinformations- und
 Vermessungswesens

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: III A 2, BesGr. A 15 (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Gruppenleitung „Liegenschaftskataster, Landesvermessung, Geoinformation, technisches Referendariat Fachrichtung Geodäsie“ Fachliche Verantwortung der Weiterentwicklung des Geoinformations- und Vermessungswesens; Gewährleisten der Rechtssicherheit, insbesondere unter Berücksichtigung sich ändernder Rahmenbedingungen und technischer Fortschritte; Sicherstellen und Evaluation des Vorbereitungsdienstes für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung technische Dienste, Laufbahnzweig vermessungstechnischer Dienst
-----------	---

2.	Formale Anforderungen <ul style="list-style-type: none"> • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung technische Dienste, Laufbahnzweig vermessungstechnischer Dienst - Langjährige Berufserfahrung im Geoinformations- und Vermessungswesen
-----------	--

Gewichtungen
 entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse über die fachlichen Grundsätze und fachpolitischen Zusammenhänge im öffentlichen Geoinformations- und Vermessungswesen, insbesondere im: Liegenschaftskataster (einschl. der Grundsätze des Datenschutzes und der Eigentumssicherung durch das Grundbuch), Landesvermessung, VermGBln, Grundbuchordnung, EU-DSGVO, Berliner Datenschutzgesetz		x		
3.1.2	Kenntnisse über die fachlichen Grundsätze und fachpolitischen Zusammenhänge zum Aufbau, Inhalt und Betrieb der nationalen und europäischen Geodateninfrastruktur und im Fachrecht des Geoinformationswesens (GeoZG Bln, INPIRE-Richtlinie)		x		
3.1.3	Kenntnisse über die fachlichen Grundsätze und fachpolitischen Zusammenhänge des E-Governments (EGovGBln, OZG)		x		
3.1.4	Kenntnisse in Organisation und Aufgabenwahrnehmung der Verwaltung (LOG, GGO)			x	
3.1.5	Kenntnisse des Vermessungswesens der Länder und des Bundes in Bezug auf die länderübergreifende Zusammenarbeit			x	
3.1.6	Kenntnisse der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Landes-, Bundes- und Europarechts			x	
3.1.7	Kenntnisse in Ausbildungsangelegenheiten nach dem Laufbahnrecht des vermessungstechnischen Dienstes (APO - TD - Referendariat)		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 einschl. Erfahrungen im Umgang mit Intranet, Internet und von 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		
	• behält (jederzeit) den Überblick – auch unter Zeitdruck				
	• reagiert in (schwierigen) Situationen flexibel und angemessen				
	• bewältigt anfallende Arbeitsmengen in angemessener (hoher) Qualität				
	• hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand und wendet es an				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	x			
	• entscheidet rechtzeitig, termingerecht und klar				
	• beachtet Rahmenbedingungen und stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
	• erkennt Vernetzungen und Zusammenhänge und stellt sie dar				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		x		
	• setzt persönliche Ressourcen ergebnisorientiert ein				
	• informiert zeitnah und aufgabenorientiert				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		x		
	• bezieht alle/erforderliche zur Verfügung stehende Informationen in die Entscheidung mit ein				
	• bezieht klare Standpunkte und verantwortet Entscheidungen				
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen				
	• klärt offene Fragen				

	► 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			
	• hört aktiv zu, fragt nach, reflektiert und lässt ausreden				
	• gibt Informationen zielgerichtet und in verständlicher Form weiter.				
	• zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft				
	• äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		x		
	• arbeitet konstruktiv, vertrauensvoll und respektvoll mit anderen zusammen ...				
	• schafft und schenkt Vertrauen				
	• entwickelt Ideen, die für den gesamten Arbeitsbereich Verbesserungen bringen				
	• nimmt Konflikte frühzeitig wahr, spricht sie an und strebt tragfähige Lösungen, Kompromisse, Konsens an				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.			x	
	• argumentiert verständlich bezogen auf den jeweiligen Adressaten bzw. Gesprächspartner				
	• geht offen auf andere zu				
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	
	• zeigt Offenheit für Denk- und Verhaltensweisen, die den eigenen fremd sind				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel				

	► 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 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 teilhabebehmenden 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	
	• zeigt Offenheit für Denk- und Verhaltensweisen, die den eigenen fremd sind				
	• besitzt eine offene Haltung und Lernbereitschaft im interkulturellen Kontakt				
3.3.6	Durchsetzungsvermögen / Verhandlungsgeschick ► Fähigkeit, die fachlichen und wirtschaftlichen Ziele für Berlin auch bei Widerständen und Hindernissen in Verhandlungen durchzusetzen		x		
	• besitzt Problembewusstsein				
	• argumentiert bezogen auf die/den Gesprächspartner/in				
	• sucht Lösungen/Alternativen, die beiden Seiten dienen				
	• hat ein Verhandlungsziel / setzt sich ein Verhandlungsziel				
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.				
	• steuert budgetäre, personelle und organisatorische Ressourcen vorausschauend, effizient und verantwortungsbewusst				
	• reflektiert die Ergebnisse und Konsequenzen und erkennt Zielkonflikte				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
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.				
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.				
	• kann neue Erkenntnisse in zielorientiertes Vorgehen umsetzen				
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.				