

Dienststelle: Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt Pflanzenschutzamt	
Anforderungsprofil	Stand: 13.04.2026 Ersteller/in: Hr. Dr. Scheer (Stellenzeichen) PflA AL

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Anforderungsprofil
(Beschreibung der Stellenanforderungen)
für
Gruppenleitung Fachgebiet E

Bezeichnung der Aufgabe/Funktion

Stellenummer/Stellenzeichen:	PflA E
Beteiligt bei der Erstellung:	III SE 2
Bewertung der Stelle	E14
Vorgesetzte Führungskraft	PflA AL

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Arbeitsgebiet: Leitung der Gruppe „Diagnostisches Labor (PflA E)“ zur Planung, Umsetzung bzw. Durchführung von molekularbiologischen Diagnosearbeiten auf den Gebieten des Pflanzenschutzes und der Pflanzengesundheit in Berlin; Anlage und Betreuung von Versuchen und Projekten; Beratung zum Integrierten Pflanzenschutz; Wissenstransfer; Qualitätsmanagement</p> <p><u>Fachaufgaben</u></p> <p>Diagnostik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überwachung der Diagnostik im Labor des Pflanzenschutzamtes; • Entwicklung von neuen molekularbiologischen Diagnosemethoden für relevante Schadorganismen im Stadtgrün (bakteriell, mykologisch und entomologisch) auf der Basis aktueller wissenschaftlicher Grundlagen; • morphologische und PCR-basierte Diagnostik von ausgewählten Organismen; • Erstellen rechtsicherer Befunde zur Thematik; • Erstellen organismenbezogener Arbeitsanweisungen; <p>Mitarbeiterführung und Wissenstransfer</p>
-----------	--

- Leitung der Fachgruppe „Diagnostisches Labor“;
- Anleiten und Einarbeiten von Mitarbeitenden in molekularbiologische Arbeitsmethoden und -verfahren;
- Betreuung und Anleitung von Studierenden;
- Betreuung und Anleitung von Praktikantinnen und Praktikanten im diagnostischen Labor;
- Mitarbeit in nationalen Fachgremien der Labordiagnostik, ausgewählter Spezialthemen (u.a. Nematologie, Mykologie, Entomologie und Qualitätsmanagement) und der Qualitätssicherung;
- Vortragstätigkeit im Pflanzenschutzamt Berlin,
- wissenschaftliche Vorträge an Hochschulen und zu Fachtagungen;
- qualifizierte Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen des Arbeitsschutzes gem. § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG

Beratung zum integrierten Pflanzenschutz

- Erarbeitung von Beratungsinhalten zum integrierten Pflanzenschutz aus Sicht des diagnostischen Labors;
- Zuarbeit für Messen und Beratungsveranstaltungen des Pflanzenschutzamtes;
- Erarbeiten von Vortragsinhalten zum Thema;
- Erstellung von Fachpublikationen und Fachinformationen

Qualitätsmanagement

- Organisation und Aufbau eines für das Pflanzenschutzamt Berlin praktikablen Qualitätssicherungssystems im Bereich phytopathologischer Untersuchungen (u.a. Kontrollprogramm) unter Beachtung der Gesetzgebung (u.a. Chemikalienrecht; Arbeitsschutzrecht);
- Akkreditierung der diagnostischen Labore in den Jahren 2026 und 2027 gemäß Vorgaben der DIN EN ISO/IEC 17025;
- Betreuung und Überwachung der Firmen, die Akkreditierung durchführen;
- Übernahme der Kommunikation mit dem Akkreditierer in Folgejahren (DAkKS: Deutsche Akkreditierungsstelle);
- Vorbereitung und Bereitstellung der vom Akkreditierer geforderten Unterlagen;
- Planung, Organisation und Umsetzung der Akkreditierungsvorgaben;
- übergeordnete Vorgaben und Betreuung aller Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Akkreditierung;
- Durchführung von Besprechungen zur Planung und zum Feedback mit den Beschäftigten der Labore;
- Vermittlung und Unterweisung der Rechtsvorschriften und Regelungen

Innerer Dienst

- Sicherstellung und Planung Bedarf der Laborgeräte und -ausstattung;
- Anmeldung Bedarf Haushalt;

	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Besprechungen im Pflanzenschutzamt <p>Monitoring und Versuchstätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung aufgabenbezogener Versuchs- und Monitoringarbeiten; • Erstellung und Pflege von Referenzsammlungen und Erhaltungszuchten relevanter Organismen; • Aufsicht über und Leitung der Versuche in den Klimakammern und Klimaschränken; Planung und Anlage von Versuchen; • Einwerben drittmittelfinanzierter Projekte; • Mitarbeit in Projekten anderer Einrichtungen
--	--

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p>abgeschlossenes Hochschulstudium (Master/Diplom) in einer der folgenden Fachrichtungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biowissenschaften • Gartenbau- und Landwirtschaftswissenschaft • oder vergleichbare Fachrichtungen <p>jeweils mit molekularbiologischen Ausbildungsmodulen sowie mehrjährige Berufserfahrung in diesem Berufsfeld</p>
-----------	--

Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1. Fachkompetenzen					
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)		X		
3.1.2	Sehr gute Kenntnisse und Erfahrungen in molekularbiologischen Methoden (PCR, quantitative PCR u.a.) im Rahmen der Diagnose von Organismen	X			
3.1.3	Gute Kenntnisse zum internationalen Stand des Wissens in molekularbiologischen Methoden, Geräten und deren Anwendung für die Entwicklung neuer Diagnoseverfahren in der Phytopathologie		X		
3.1.4	Gute Kenntnisse über Qualitätssicherungssysteme im Laborbereich u.a. Akkreditierungsmöglichkeiten		X		

3.1.5	Gute Kenntnisse der morphologischen Diagnostik von Pathogenen		X		
3.1.6	Sehr gute Kenntnisse im Umgang mit molekularbiologischer Anwendungssoftware und Auswertungsprogrammen sowie in der Nutzung wissenschaftlicher Datenbanken; Recherchearbeiten	X			
3.1.7	Gute Kenntnisse zur Versuchsplanung und-design, insbesondere auch in der Durchführung von Versuchen in Klimaschränken und Klimakammern		X		
3.1.8	Fachspezifische Sprachkenntnisse Englisch		X		
3.1.9	Kenntnisse zur Nutzung von Software (Word, Outlook, PowerPoint, Excel, Access)		X		
3.1.10	Kenntnisse zur Biologie und Bedeutung von Organismen im Pflanzenschutz			X	
3.1.11	Kenntnisse zum Pflanzenschutzgesetz, Chemikaliengesetz, Arbeitsschutzgesetz			X	
3.1.12	Gute Kenntnisse in Moderations- und Präsentationstechniken		X		

	<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	<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> <ul style="list-style-type: none"> • 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 		X		
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • koordiniert alle Aktivitäten im Rahmen der Projektabwicklung • überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab 	X			
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> <ul style="list-style-type: none"> • kann realistische Ziele und Schwerpunkte setzen • organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten 		X		

	<ul style="list-style-type: none"> • sucht nach Möglichkeiten, die Arbeitsergebnisse zu verbessern 				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung 				
	<ul style="list-style-type: none"> • bezieht Stellung und trifft Entscheidungen und vertritt sie gegenüber anderen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab 				

	► 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		
	<ul style="list-style-type: none"> • verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit 				
	<ul style="list-style-type: none"> • hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden 				
	<ul style="list-style-type: none"> • 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		
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt andere Auffassungen und Ideen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • kann eigenes Denken und Handeln hinterfragen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen 				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • kann situations- und adressatengerecht auftreten 				
	<ul style="list-style-type: none"> • argumentiert verständlich bezogen auf die Kundinnen und Kunden bzw. Gesprächspartner/innen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • 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		
	<ul style="list-style-type: none"> • wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LBG, UntSexIdGIG etc.) 				

	<ul style="list-style-type: none"> • ist fähig zum Perspektivwechsel 				
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen. 				
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. 				
	<ul style="list-style-type: none"> • weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an 				
	<ul style="list-style-type: none"> • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden 				
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus. 				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	Führungskompetenzen				
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"> • überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg 				
	<ul style="list-style-type: none"> • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte 				
	<ul style="list-style-type: none"> • schafft Rahmenbedingungen 				
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"> • erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 				
	<ul style="list-style-type: none"> • begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung 				
	<ul style="list-style-type: none"> • spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback 				
	<ul style="list-style-type: none"> • integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gemäß § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX 				
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"> • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe 				
	<ul style="list-style-type: none"> • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil 				
	<ul style="list-style-type: none"> • greift Anregungen, Kritik auf und bezieht sie in das eigene Handeln ein 				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
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		
	● initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	● verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	● bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung				
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		
	● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	● stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein				
3.4.6	<p>Gleichstellungsverpflichtung gemäß § 3 Abs. 1 LGG und § 1 LBG/BGG</p> <p>► Führungskräfte wirken aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen sowie die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen bei der Einstellung und in der beruflichen Weiterentwicklung hin</p>		X		
	● bezieht Position und setzt Maßnahmen um, mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Teilhabe behinderter Menschen; erkennt und berücksichtigt unterschiedliche Lebensrealitäten				
	● erkennt Entwicklungspotentiale der Mitarbeitenden und wirkt auf die Gleichstellungsziele hin				
	● trifft Vereinbarungen auf der Grundlage der VV Inklusion behinderter Menschen				
	● beachtet Kriterien der Teilhabe behinderter Menschen und Vielfalt in der eigenen Fachthematik				