Dienststelle: Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt Abteilung III - Naturschutz und Stadtgrün	
Anforderungsprofil	Stand: 27.03.2025 Ersteller/in: StS KU (Stellenzeichen)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Anforderungsprofil
(Beschreibung der Stellenanforderungen)
für
Abteilungsleitung

Bezeichnung der Aufgabe/Funktion

Stellennummer/Stellenzeichen:	III AbtL
Beteiligt bei der Erstellung:	III SE
Bewertung der Stelle	BesGr. B 5
Vorgesetzte Führungskraft	StS KU

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Leitung der Abteilung III - Naturschutz und Stadtgrün</p> <p><u>Führungs- und Managementaufgaben:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Leitung einer Abteilung mit ca. 190 Mitarbeitenden in einer obersten Landesbehörde einschließlich der Ergebnis-, Haushalts- und Kostenstellenverantwortung, Produktdefinition • Entwicklung und interne Umsetzung eines Führungsleitbildes • Unmittelbare Führungsverantwortung für die Leitungskräfte der Referate III B, III C und III SE sowie den Leitungsbereich der Abteilung • Personalführung und -entwicklung auf der Basis moderner Personalmanagementinstrumente, des Konflikt- und Gesundheitsmanagements und unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte von Chancengleichheit und Vielfalt • Qualitätsmanagement von Arbeitsergebnissen, organisatorische Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation, Geschäftsprozessmanagement insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung • Priorisierende Steuerung, Schwerpunktsetzung und Strukturierung von Aufgaben, Implementierung neuer Aufgabenfelder • Entscheidung von systematischer Tragweite und fachlicher Grundsätzlichkeit
-----------	--

- Vertretung der Abteilung (insbes. Ergebnisvermittlung) nach Innen und Außen (politische Leitung, Gremien, Abgeordnetenhaus, Fachöffentlichkeit u.a.)
- Qualifizierte Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen des Arbeitsschutzes gem.
- § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG

Fachaufgaben

- Beratung der politischen Führung in allen den Verantwortungsbereich der Abteilung betreffenden Fragen, auch von übergeordneter strategischer Bedeutung
- Gesamtstädtische Konzeptionen, Planungen und Strategien für Landschaft, Naturschutz und Freiraum
- Wahrnehmung der Aufgaben der Obersten Naturschutzbehörde, Forst- und Jagdbehörde
- Strategien zum Erhalt der Biologischen Vielfalt, Umsetzung der EU-Richtlinie zu Natura 2000 und EU-Wiederherstellungsverordnung der Natur
- Regelungen und gesamtstädtische Koordination zu Grünanlagen, Stadtbäumen, Kleingärten, Friedhöfen, Kinderspielplätzen, Fachaufsicht Landesbetrieb Krematorium, Opfergräber, sowjetische Ehrenmale, Lenné-Preis
- Begleitung der Grün Berlin GmbH und der Grün Berlin Stiftung, Fachaufsicht über die nachgeordneten Einrichtungen Berliner Forsten und Pflanzenschutzamt sowie Aufsicht über die Stiftung Naturschutz Berlin
- Projektmanagement für Landschaftsbauvorhaben, Grünpflege im Zusammenhang mit Bundesautobahnen und Bundesfernstraßen
- Durchführung von Landschaftspflegemaßnahmen
- Umsetzung der Strategie Stadtlandschaft als landeseigenes Förderprogramm
- Umweltbildung in den Bereichen Natur, Wald und Naturschutz
- Grundsatzfragen der europäischen und nationalen Naturschutzpolitik, LANA
- Internationale Kooperationen zu Naturschutz und Förderung der Biodiversität (Berlin Urban Nature Pact)
- Naturschutzgesetz des Landes Berlin (NatSchG Bln), Landeswaldgesetz (LWaldG Bln), Landesjagdgesetz (LJagdG), Landesgesetz über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVP G Bln), Baumschutzverordnung (BaumSchVO) und Schutzgebietsverordnungen.
- Fachliche und organisatorische Betreuung der Geschäftsstelle der Landesbeauftragten für Naturschutz und des Sachverständigenbeirates für Naturschutz.

2. Formale Anforderungen

- Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der technischen Dienste des Landes Berlin in den Laufbahnzweigen Landespflege, technischer Dienst Umwelt oder Forstdienst mit einem abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulstudium (Diplom/Master) in den Studienfachrichtungen Landespflege, Landschaftsarchitektur und Landschaftsplanung, Landschaftsentwicklung, Landschaftsnutzung/Naturschutz, Landschafts- und Freiraumentwicklung, Freiraumplanung, Umweltplanung, Umwelttechnik/Umweltschutztechnik, Umweltwissenschaften, Forstwissenschaft oder

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes, Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst, mit einem abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulstudium (Diplom/Master) in der Studienfachrichtung Rechtswissenschaften als Volljuristin/Volljurist (2. jur. Staatsexamen)
- Das Arbeitsgebiet kann auch von Tarifbeschäftigten im Rahmen eines Dienstvertrages wahrgenommen werden. Voraussetzung ist ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom/Master/im Falle der Rechtswissenschaften 2. jur. Staatsexamen) in den Studienfachrichtungen Rechtswissenschaften, Landespflege, Landschaftsarchitektur und Landschaftsplanung, Landschaftsentwicklung, Landschaftsnutzung/Naturschutz, Landschafts- und Freiraumentwicklung, Freiraumplanung, Umweltplanung, Umwelttechnik/Umweltschutztechnik, Umweltwissenschaften, Forstwissenschaft oder einer vergleichbaren Studienfachrichtung
- Langjährige Personalführungsverantwortung (mindestens 3 Jahre)
- Langjährige Berufserfahrung (mindestens 3 Jahre) mit Planungsprozessen, Projekten und inhaltlichen Entwicklungen im Zusammenhang mit der Landschafts- und Freiraumplanung und dem Naturschutz

Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)		X		
3.1.2	Strategische und konzeptionelle Orientierung sowie besondere Erfahrung und entsprechende Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgabenstellungen der Landschafts- und Freiraumplanung im großstädtischen Raum	X			
3.1.3	Kenntnisse des Planungs-, Bau-, Natur- und Umweltrechts (insbesondere BNatSchG, UVPG, WaldG, JagdG, PflanzenschutzG, BauGB sowie einschlägige EU Richtlinien)		X		
3.1.4	Erfahrungen im Bereich ministerieller Aufgabenwahrnehmung und/oder alternativ Erfahrungen im Bereich städtisch-kommunalen Verwaltungshandelns auf Leitungsebene		X		
3.1.5	Erfahrungen zu einer integrierten Steuerung von Themen und Aufgaben der strategischen Planung		X		
3.1.6	Kenntnisse und Fähigkeit zum interdisziplinären Arbeiten	X			
3.1.7	Erfahrung im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden, Organisationen und Interessengruppen	X			
3.1.8	Gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift		X		
3.1.9	Kenntnisse der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO, AZG, LHO, Zuwendungsrecht)			X	
3.1.10	Aufgeschlossenheit gegenüber gesellschaftspolitischen Fragestellungen		X		
3.1.11	Kenntnisse des Personalvertretungsgesetzes Berlin (PersVG), des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Sozialgesetzbuches Teil IX (SGB IX)		X		
3.1.12	Kenntnisse der Pflichten im Bereich des Gesundheitsschutzes, hier insbesondere Maßnahmen unter Anwendung der DV Gesundheit sowie Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)		X		
3.1.13	Kenntnisse der Unternehmerpflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz zur Wahrnehmung der öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzpflichten gem. § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG im Rahmen der Arbeitssicherheit		X		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • ist in der Lage auch unter hohem Zeitdruck ergebnisorientiert zu arbeiten 				
	<ul style="list-style-type: none"> • kann neue Sachverhalte schnell erfassen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • koordiniert alle Aktivitäten im Rahmen der Projektabwicklung 				
	<ul style="list-style-type: none"> • überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab 				
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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • kann realistische Ziele und Schwerpunkte setzen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten 				
	<ul style="list-style-type: none"> • sucht nach Möglichkeiten, die Arbeitsergebnisse zu verbessern 				
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p>	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 				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2.5	<p>Politische Sensibilität</p> <p>► Fähigkeit im Umgang mit politischen Themen und im politischen Handlungsrahmen.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • ist über politisch relevante Themen informiert 				
	<ul style="list-style-type: none"> • ist bei politisch unterschiedlichen Interessen in der Lage, sich in die verschiedenen Rollen zu versetzen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • wägt Dringlichkeit der eigenen Interessen ab, zeigt bei Bedarf Kompromisse auf; ist bereit, sich auf Kompromiss zu verständigen, steht dazu 				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>	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	<p>Kooperationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p>	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	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</p>			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 				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
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>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ● wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG 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. 		X		
	<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"> ● schafft Rahmenbedingungen 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● erkennt und berücksichtigt politische Zusammenhänge ● überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg 				
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 ● 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"> ● hinterfragt eigenes Denken und Handeln 				
	<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 ● 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			
	<ul style="list-style-type: none"> ● verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● 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		
	<ul style="list-style-type: none"> ● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein 				
3.4.6	<p>Gleichstellungsverpflichtung gemäß § 3 Abs. 1 LGG und § 1 LGBG/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		
	<ul style="list-style-type: none"> ● bezieht Position und setzt Maßnahmen um, mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Teilhabe behinderter Menschen; erkennt und berücksichtigt unterschiedliche Lebensrealitäten 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● erkennt Entwicklungspotentiale der Mitarbeitenden und wirkt auf die Gleichstellungsziele hin 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● trifft Vereinbarungen auf der Grundlage der VV Integration behinderter Menschen 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● beachtet Kriterien der Teilhabe behinderter Menschen und Vielfalt in der eigenen Fachthematik 				