

Anforderungsprofil	Stand: Januar 2024 Ersteller/in: Um L
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Abteilung Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen Umwelt- und Naturschutzamt Leitung

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: Leitung des Umwelt- und Naturschutzamtes bestehend aus den Fachbereichen Umwelt (Verwaltung, Gewässer-, Boden- und Immissionsschutz), Untere Naturschutzbehörde (u. a. Baum- und Freilandartenschutz sowie Freiraumplanung und Schutzgebiete) sowie dem Sachgebiet Klimaschutz und Mobilitätswende mit Personalverantwortung für derzeit ca. 42 Mitarbeitenden. Richtlinienkompetenz für Fachaufgaben <ul style="list-style-type: none">- Entwicklung einheitlicher Vorgaben für die allgemeine und wesentliche Ausrichtung des Amtes, Optimierung der Arbeitsaufbau- und Ablauforganisation;- Beschwerdeinstanz Kooperative Personalführung und -entwicklung <ul style="list-style-type: none">- Wahrnehmung der Personalmanagementinstrumente- Gesundheits- und Beschwerdemanagement, Arbeitsschutz- Beurteilungswesen- Erstellen von Dienstplänen, Festlegung von Funktionszeiten, Dienstbesprechungen Haushaltsangelegenheiten und Finanzsteuerung <ul style="list-style-type: none">- Kostenstellenleitung und -verantwortung- Budgetverantwortung- herausgehobene Anordnungsbefugnis für das Kapitel des Amtes für Einnahmen und Ausgaben- rechtsgeschäftliche Vertretungsbefugnis gemäß § 22 Abs. 2 AZG Fachspezifische Aufgaben <ul style="list-style-type: none">- Dienst- und Fachaufsicht für alle Dienstkräfte des Amtes
-----------	---

- Abschluss von Ziel- und Servicevereinbarungen
- Fachliche und strategische Ausrichtung der Aufgabenwahrnehmung in den Aufgabenfeldern
- Umweltschutz
(Kreislaufwirtschaft, Immissionsschutz, Boden- und Gewässerschutz)
- Naturschutz und Landschaftsplanung
(Arten- und Biotopschutz, Baumschutz, Eingriffe in Natur und Landschaft, naturschutzrechtliche Schutzgebiete, , Landschafts-, Spielplatzplanung,)
- Umweltplanung und Umweltbildung
(Stellungnahmen zu Plan- und Genehmigungsverfahren, Natur- und Umweltbildung)
- Klimaschutz
(Klimaanpassung, Projekt und Maßnahmen zum Klimaschutz)
- Mobilität
- Koordinierung der Fachbereiche untereinander; arbeitsgruppenübergreifende Steuerung des fachlichen Austauschs mit anderen Dienststellen/ Institutionen (Polizei, Senatsverwaltungen, Kammern, etc.); Grundsatzangelegenheiten
- Stellungnahmen zu besonders bedeutenden Anfragen und Anregungen aus dem politischen Raum
- Information der Abteilungsleitung über relevante inhaltliche und rechtliche Entwicklungen;
- Übergeordnete Bearbeitung von Fachangelegenheiten
- Vertretung des Amtes gegenüber anderen Ämtern, Institutionen, in politischen sowie in politischen Gremien und Interessenverbänden sowie gegenüber Bürgerinnen und Bürgern sowie in Ausschüssen
- Beratung und Information der Abteilungsleitung und der politischen Gremien zu allen Aufgaben und deren rechtlichen Entwicklungen innerhalb des Amtes
- Mitarbeit in bezirklichen und überbezirklichen Gremien und Projektgruppen
- Mitarbeit im Katastrophenstab des Bezirkes, Ansprechpartner für Polizei und Feuerwehr bei umweltrelevanten Schadensereignissen; Im Bedarfsfall Vororteinsatz bei Akuffällen und Großschadensereignissen
- Öffentlichkeitsarbeit

Bewertung: BesGr. A 15 bzw. EG 15 der Anlage A zum TV-L

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p><u>Beamten und Beamte:</u> Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahnguppe 2 der Laufbahnfachrichtung Allgemeiner Verwaltungsdienst (ehemals höherer nichttechnischer Dienst der allgemeinen Verwaltung)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Ein mit einem Mastergrad oder gleichwertigem Abschluss abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule in einem Studiengang der Fachrichtung technischer Umweltschutz, Naturschutz und Landschaftsplanung oder in einer anderen, thematisch vergleichbaren Fachrichtung mit entsprechenden umwelt- und naturschutzbezogenen Inhalten.</p>
-----------	--

Gewichtungen entfallen hier

Langjährige (mind. dreijährige) Berufserfahrungen aus einer dem Studienabschluss entsprechenden Tätigkeit mit Schwerpunkten in den stellenbezogenen Aufgabenfeldern sowie mehrjährige (mind. zweijährige) Erfahrungen aus einer Leitungstätigkeit mit Personalverantwortung.

Fachkundige Anwendung und Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift, Sprachniveau C1 gem. Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER)

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	<p>Umfassende Kenntnisse umweltbezogener Themenbereiche, u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> - des Umweltschutzes (technischen Umweltschutzes und dessen naturwissenschaftlichen Grundlagen sowie der Anlagentechnik, des Immissionsschutzrechts (BImSchG, LImSchG Bln), Rechtsverordnungen) und untergesetzlicher Regelwerke (technischen Normen), des Kreislaufwirtschaftsrechts (KrWG, KrW-/AbfG Bln, Rechtsverordnungen) und untergesetzlicher Regelwerke, des Gewässerschutzrechtes (WHG, BWG, Rechtsverordnungen) und untergesetzlicher Regelwerke, des Bodenschutzes (BBodSchuG, Bln BodSchG, Rechtsverordnungen) und untergesetzlicher Regelwerke sowie des Umweltstrafrechts (StGB 29. Abschnitt) - des Naturschutzes (Kenntnisse der Ökologie, des Arten- und Biotopschutzes und der Stoffkreisläufe/Naturhaushalt), planungsmethodische Kenntnisse (Landschaftsplanung, Spielplatzplanung), zu Erholung und Landschaftsbild, des Naturschutzrechts (Bundesnaturschutzgesetz (BNatSchG), Berliner Naturschutzgesetz (NatSchG Bln) sowie dazu ergangene Rechtsverordnungen. 		X		
3.1.2	<p>Vertiefte Kenntnisse weiterer umweltbezogener Fragestellungen, u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> - zum Klimaschutz und der Klimaanpassung (Ursachen des Klimawandels sowie der wesentlichen Instrumentarien des Klimaschutzes und zur Anpassung an den Klimawandel, von Maßnahmen und Projekten zum Klimaschutz, der rechtlichen Rahmenbedingungen für Klimaschutz und Anpassung auf Bundesebene (EU-Richtlinie 2021/1119/EU, KSG, GEG, Bundes-Klimaanpassungsgesetz (KAnG) im Land Berlin (EWG Bln, BEK), zu Instrumenten und Konzepten zu urbanen Klimaanpassung (Begrünung, Entsiegelung und Versickerung, Regenrückhaltung, Kaltluftschneisen) - zum Planungs- und Genehmigungsverfahren (Erfahrungen in der interdisziplinären Arbeit auf dem Gebiet der Planungs- u. Genehmigungsverfahren in 	X			

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>Prozessen der Bürgerbeteiligung sowie in der Arbeit mit politischen Gremien, des Planungs- und Baurechts (BauGB, BauNVO, UVPG, BauOBl n) und europarechtlichen Umweltplanungsrecht (Luftreinhalteplanung, Lärminderungsplanung, Abfallwirtschaftskonzepte), der relevanten Planwerke auf Landesebene (FNP, STEP Klima konkret, Konzept zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels (AFOK), BEK, Landschaftsprogramm, Strategie Stadtlandschaft Berlin, Berliner Strategie zur biologischen Vielfalt, Lärminderungsplan/LAP, Luftreinhalteplan)</p>				
3.1.3	<p>Vertiefte Kenntnisse im Haushaltsrecht (Landeshaushaltsordnung (LHO), Ausführungsvorschriften zu der Landeshaushaltsordnung (AV LHO))</p>		X		
3.1.4	<p>Vertiefte Kenntnisse der Kosten- und Leistungsrechnung, Budgetierung sowie des Controllings</p>		X		
3.1.5	<p>Vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen über die Zusammenarbeit mit politischen Gremien, Personalvertretungen, Interessengruppen und Bürgerinitiativen, über deren Entscheidungsabläufe sowie in der Öffentlichkeitsarbeit</p>		X		
3.1.6	<p>Sichere Anwendung gängiger Office Programme ((Word, Excel, Outlook))und Umgang mit dem Intra- und Internet</p>		X		
3.1.7	<p>Kenntnisse der Informationstechnik, insbesondere zur IT-Sicherheit</p>		X		
3.1.8	<p>Kenntnisse der einschlägigen Fachsoftware UNIS, GIS</p>			X	
3.1.9	<p>Vertiefte Kenntnisse über Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung sowie der zugehörigen Rechtsvorschriften (insbesondere des Bezirksverwaltungsgesetzes (BezVG), des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes (AZG) mit ZustKat. und des Allgemeinen Sicherheits- und Ordnungsgesetzes -ASOG Bln) und ZustKat.)</p>		X		
3.1.10	<p>Vertiefte Kenntnisse im Personalrecht und -management (u.a. der relevanten Rechtsgrundlagen , z.B. Tarif -und Dienstrecht, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG), Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX), Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin (PartIntG), Frauenförderplan, der Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften sowie des Gesundheitsmanagements</p>			X	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.1. 11	Kenntnisse zum E-Government und angrenzender Themengebiete (z. B. GPO)		X		
3.1.12	Kenntnisse der aktuellen Debatte um die Anforderungen an den öffentlichen Raum und die damit verbundenen Interessenskonflikte hinsichtlich umweltbezogener Fragestellungen				X
3.1.13	Erworbene Europakompetenzen (bspw. Sprachkenntnisse, Hospitationen, Entsendungen, Umgang mit europäischen Mitteln und Programme)			X	

*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	<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	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		
	• erledigt und löst Aufgaben und Fragestellungen in Eigeninitiative, denkt und handelt prozessorientiert und kreativ				
	• akzeptiert kurzfristige Veränderungen, bewältigt bei gleichbleibend guter Qualität große Arbeitsmengen, auch unter Druck (hohe Stresstoleranz)				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• kann Aufgaben in Arbeitsschritte unter Beachtung der Zeitvorgaben einteilen, behält das Wesentliche im Blick				
	• begründet Sachverhalte fach- und ressortübergreifend, erkennt Zusammenhänge und Vernetzungen				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• organisiert und steuert vorausschauend Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten/Soll-Ist-Analyse				
	• wägt Vor- und Nachteile von Entscheidungen und Alternativen ab, setzt Prioritäten, wertet Zwischenergebnisse aus				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• übernimmt Verantwortung für eigene Entscheidungen/Ergebnisse und entscheidet nachvollziehbar und zeitnah				
	• trifft Entscheidungen unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit		X		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • spricht deutlich und äußert sich adressatengerecht, hält Blickkontakt und ist zugewandt • argumentiert ruhig und verständlich, gliedert klar, bleibt beim Thema 				
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> <ul style="list-style-type: none"> • hält Vereinbarungen ein, öffnet Handlungsspielräume und begründet ggf. abweichende Entscheidungen transparent und sachlich • erkennt frühzeitig Konflikte und strebt konstruktive Lösungen an, sucht nach Kompromissen/Konsens 	X			

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • begreift die Arbeit als Dienstleistung/Service, geht auf die Bedürfnisse und Wünsche der Kundinnen und Kunden ein, nimmt deren Probleme ernst und begegnet diesen freundlich und aufgeschlossen • informiert transparent und erläutert Entscheidungsgründe verständlich 			X	
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> <ul style="list-style-type: none"> • wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, SGB IX Teil 3, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.), • ist fähig zum Perspektivwechsel, 			X	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<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"> 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 teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 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. 				
3.3.6	<p>Teamfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, mit anderen zielorientiert und ggf. unterstützend zusammen zu arbeiten; Teamentscheidungen herbei zu führen und zu akzeptieren.</p>			X	
	<ul style="list-style-type: none"> akzeptiert Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen sowie Entscheidungen von Teammitgliedern 				
	<ul style="list-style-type: none"> verhält sich offen, kollegial und agiert transparent 				
3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind)				
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. 				
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, • 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	<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, • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil. 				
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"> • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe. 				
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</p>		X		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.				
	<ul style="list-style-type: none"> • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf, • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen. 				
3.4.6	Konfliktkompetenz ▶ Fähigkeit, destruktive Konflikte zu erkennen und diesen professionell zu begegnen		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • erkennt und interveniert bei Angriffen auf die Persönlichkeitsrechte anderer 				
	<ul style="list-style-type: none"> • bedient sich bekannter Konfliktbewältigungs- und Konfliktregulierungsmethoden 				
	<ul style="list-style-type: none"> • beteiligt sich aktiv an einer konstruktiven Konfliktlösung 				

*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich