



Anforderungsprofil	Stand: 02.01.2025 Ersteller/in: Frau Büchner (UmNat 3)
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin Umwelt- und Naturschutzamt
--

Kapitel/Titel/St.-Nr.	IPV-ID	Stellenzeichen	BesGr/EG
4300/42201/B010	50093234	UmNat 34	A8 / E9a
4300/42201/B007.1	50102857	UmNat 36	
Kurzbezeichnung des Aufgabengebiets Sachbearbeitung Verwaltung			

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erteilen von Ausnahmezulassungen/Genehmigungen nach dem LImSchG Bln und 32. BImSchV für Filmarbeiten 2. Durchführung der erforderlichen Verwaltungsverfahren bei der Überwachung der Mängelbeseitigung bei Heizöltankanlagen 3. Überwachung der Prüfpflichten (Generalinspektion) für Fettabscheider und Amalgamabscheider gemäß § 60 WHG 4. Durchführung von Ordnungswidrigkeitsverfahren zu 1.-3. 5. Überwachung der Ersatzpflanzungen gem. § 6 BaumSchVO 6. Nachträgliche Anordnungen gem. § 8 BaumSchVO 7. Bereitstellung und Weitergabe von Umweltinformationen

2.	Formale Anforderungen
	<p>Beamtin/Beamter: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst</p> <p>Tarifbeschäftigte/Tarifbeschäftigter: Abgeschlossene Berufsausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten oder Abgeschlossener Verwaltungslehrgang I</p>

Gewichtungen
entfallen hier



3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1. Fachkompetenzen					
3.1.1	Kenntnisse des allgemeinen Verwaltungs- und des Ordnungswidrigkeitsrechts		X		
3.1.2	Kenntnisse der spezifischen Regelungen des Immissionsschutz-, des Abfall- und des Wasserrechts		X		
3.1.3	Kenntnisse der Baumschutzverordnung			X	
3.1.4	Kenntnisse des Gebühren- und Haushaltsrechts			X	
3.1.5	Kenntnisse i. d. Informations- und Kommunikationstechnik (IuK)				X

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>					
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			
	● stellt sich veränderten Anforderungen im Aufgabengebiet				
	● übernimmt Verantwortung				
	● erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und nimmt freiwillig an entsprechenden Veranstaltungen teil				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	● plant frühzeitig und realistisch				
	● organisiert Arbeitsabläufe eigenständig und stimmt sie aufeinander ab				
	● kontrolliert die Ziel- und Zeiteinhaltung				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.			X	
	● geht bei Aufgabenerledigung zielgerichtet vor				
	● behandelt komplexe Sachverhalte ganzheitlich				
	● setzt Ressourcen zielführend ein				



		Gewichtungen			
		4	3	2	1
	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 				
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • bezieht alle zur Verfügung stehenden und erforderlichen Informationen in die Entscheidungsvorbereitung ein • entscheidet zeitnah und nachvollziehbar und übernimmt für die eigenen Entscheidungen Verantwortung • bezieht klare Standpunkte 		X		
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • drückt sich schriftlich und mündlich klar und verständlich aus • nimmt sich Zeit für Gespräche, bietet sich für Gespräche an • hält Blickkontakt 		X		
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"> • geht auf die Argumente anderer ein • sucht und findet konstruktive Lösungen • erzielt in der Zusammenarbeit mit anderen gemeinsame Ergebnisse 			X	
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 Arbeit als Dienstleistung • verhält sich Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen • erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar 			X	

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 				X
3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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. 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● vermeidet Generalisierungen und Stereotype ● erkennt kulturell geprägte Wahrnehmungs- und Bewertungstereotype bei sich und anderen und kann erforderlichenfalls konstruktiv damit umgehen ● zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer 				
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 ▶ Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden ▶ Fähigkeit insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. 				X
	<ul style="list-style-type: none"> ● ist offen für andere Kulturen und zeigt Interesse an diesen ● agiert in kulturellen Begegnungen offen, flexibel und mit Einfühlungsvermögen ● reflektiert kritisch eigene Verhaltensweisen und Einstellungen gegenüber anderen Kulturen und Verhaltensweisen 				

*) 4 = unabdingbar 3 = sehr wichtig 2 = wichtig 1 = erforderlich