

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 05/2025

Stellenzeichen: BzBm BL 2

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Finanzen, Personal, Wirtschaftsförderung und Koordination

Bezirksbürgermeisterei

Eingruppierung / Bewertung

E12

Stellennummer

50606134

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Beauftragte_r für Klimaschutz und Klimaanpassung

Aufgaben:

Wahrnehmung der Funktion des_der Beauftragten für Klimaschutz und Klimaanpassung gem. §12 Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz (EWG Bln)

- Erarbeitung, Umsetzung und regelmäßige Fortschreibung- eines integrierten Klimaschutz- sowie Unterstützung des Klimaanpassungskonzeptes für den Bezirk mit dem Fokus auf konkrete kurz- und mittelfristig umsetzbare Maßnahmen unter Berücksichtigung einschlägiger bereits vorhandener bezirklicher und landesweiter Konzepte und Planungen (z.B. StEP Klima, etc.) und Benennung von Zielen für Klimaschutz und Klimaanpassung im Bezirk sowie Umsetzung des Berliner Energie- und Klimaschutzkonzeptes 2030 (BEK 2030) im Bezirk unter Absprache mit dem Energie- und Ressourcenmanagement (ERM) und dem Energiebeauftragten des Bezirks und Klimaintegrative (Weiter-) Entwicklung von anderen politischen und administrativen Konzepten, Instrumenten und Maßnahmen auf kommunaler Ebene
 - ❖ Wissenschaftliche Beratung zur Umsetzung der Berliner Programme und Pläne zum Klimaschutz im Bezirk
 - ❖ Erarbeitung von Steuerungsmaßnahmen zur Erreichung der Klimaschutzziele bzw. zur Klimafolgenanpassung
 - ❖ Analyse und Aufarbeitung der nationalen und europäischen Klima- und Energiepolitik sowie der wissenschaftlichen Diskussion zum Thema Klimaschutz, Klimaanpassung und Energie

- Regelmäßige Erstellung eines Klimaschutz- und Unterstützung des Anpassungsberichts für den Bezirk (Dokumentation und Monitoring aller relevanten Aktivitäten und Ergebnisse) mittels Indikatorenentwicklung, Informations- und Datenerhebung, -pflege und -auswertung
- Mitwirkung des Bezirkes bei wissenschaftlichen Projekten und Forschungsvorhaben zur Weiterentwicklung des Klimaschutzes bzw. der Klimaanpassung an den KW (lokal bis international, sowie Analyse und Aufbereitung der politischen und wissenschaftlichen Diskussionen zum Thema
 - ❖ Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen, Kongressen und Arbeitsgruppen zur Darstellung der Klimaschutzziele, -programme, -maßnahmen und -erfolge des Bezirks bei Forschungsvorhaben, Verfahrens-, Verordnungs- und Gesetzesweiterentwicklungen
 - ❖ Teilnahme an Klimaschutzkonferenzen Berlins, anderer Länder und des Bundes
 - ❖ Stellungnahmen zu allen klimarelevanten Entscheidungen des BA
- Mitarbeit, Überprüfung und Stellungnahmen zu städtebaulichen und räumlichen Planungen im Bezirk im Hinblick auf deren (stadt-)klimatischen bzw. klimaschutzrelevanten Auswirkungen; Aufbau und Erweiterung einer ämterübergreifenden Zusammenarbeit (Stadtplanung etc.); Verfassen von Stellungnahmen zu klimarelevanten Entscheidungen des Bezirkes und ggf. des Landes Berlin sowie Überprüfung aller BA-Vorlagen bzw. BA-Entscheidungen vorab auf deren klimatische Auswirkungen und der Einhaltung klimarelevanter Konzepte des Landes Berlin
- Öffentlichkeitsarbeit und Beratung
 - ❖ Ansprechpartner_in des Bezirks hinsichtlich Klimaschutz für die Öffentlichkeit
 - ❖ Organisation und Durchführung von Informationsveranstaltungen bezüglich Klimaschutz sowie Unterstützung bei Klimaanpassung (u.a. regelmäßige Präsentation der Ergebnisse des Klimaschutz- und Klimaanpassungsberichtes
 - ❖ Sensibilisierung der Mitarbeitenden des Bezirksamtes bzgl. klimarelevanter Themen, u.a. durch Fortbildung
- Initiierung, Koordination, Umsetzung und Kontrolle der Projekte und Maßnahmen des Klimaschutz- und Unterstützung des Klimaanpassungskonzeptes inkl. Fördermittelbeantragung und -abwicklung
 - ❖ Projektverantwortung für Förderprojekte, eigenständige Recherche hinsichtlich Fördermöglichkeiten und Mittelakquise
 - ❖ Initiierung von ambitionierten, vorbildhaften Klimaschutzprojekten für den Bezirk einschl. der wissenschaftlichen Betreuung dieser Projekte
- Aufbau, Pflege und Koordination eines Netzwerkes/ Arbeitsgruppen von Klimaschutz-Akteuren und potenziellen Projektpartner_innen, sowie Mitarbeit bei der bezirksübergreifenden Zusammenarbeit und Aufbau, Koordination und Zusammenarbeit mit Unternehmensnetzwerken und weiteren Akteuren (BürgerInnen, Initiativen, Vereine) im Bezirk. Einrichtung und Geschäftsführung eines bezirklichen Klimaschutzbeirates
- Personalverantwortung und Personalführung des Bereichs Klimaschutz mit bis zu 6 Mitarbeiter_innen

Besonderheiten

- Bereitschaft zum Dienst auch außerhalb der regulären Arbeitszeit und des regulären Arbeitsplatzes gemäß §13 DV Flex sowie Anlage 2 Nr. 11 Buchstabe a zur DV Flex
- Bereitschaft zum Dienst am anderen Ort, wie Außentermine, Bürger_innentermine, enge Terminsetzung
- Die_Der Beauftragte_r für Klimaschutz und Klimaanpassung muss gesellschaftliche Prozesse in Politik, Gesellschaft, Öffentlichkeit und Verwaltung initiieren

2 Formale Anforderungen

Abgeschlossenes technisches Hochschulstudium [Abschluss: Diplom-FH oder Bachelor] in einer der folgenden Studienfachrichtung:

- ❖ Agrarwissenschaften
- ❖ Architektur
- ❖ Bauingenieurwesen
- ❖ Energietechnik
- ❖ Freiraumplanung
- ❖ Geologie, Geographie, Geoökologie
- ❖ Landschaftsarchitektur, Landschaftsplanung
- ❖ Landschaftsnutzung/ Naturschutz
- ❖ Meteorologie
- ❖ Stadt-und Regionalplanung
- ❖ Umwelttechnik, Umweltschutztechnik, Technischer Umweltschutz, Umweltingenieurwesen
- ❖ Umweltwissenschaft
- ❖ Versorgungstechnik

in Verbindung mit langjähriger (mind. 3 Jahre) praktischer Erfahrung

Hinweis:

Es können auch Bewerbende berücksichtigt werden, bei denen die praktische Erfahrung von mind. 3 Jahren noch nicht vorliegt. Liegt die praktische Erfahrung noch nicht vor, erfolgt die Eingruppierung zunächst in die Entgeltgruppe E11.

Eine Eingruppierung nach E12 kann nur mit dem Erreichen der praktischen Erfahrung von mind. 3 Jahren erfolgen.

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse hinsichtlich Stadtklimatologie und -ökologie, Hydrologie und räumlicher Planung im urbanen Kontext	Sehr wichtig
Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen für Klimaschutz und Klimaanpassung auf kommunaler Ebene, insb. im Land Berlin	Sehr wichtig
Kenntnisse der Klimaschutzpolitik auf EU-, Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene	Sehr wichtig
Kenntnis der programmatischen Rahmenbedingungen und der Handlungsmöglichkeiten bzgl. Klimaschutz und Klimaanpassung auf EU-, Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene	Sehr wichtig
Kenntnisse und Erfahrungen in Projektentwicklung und Projektmanagement (bspw. aus Leitung, Organisation, Steuerung oder Umsetzung)	Sehr wichtig
Kenntnisse und Erfahrungen der spezifischen Fördermöglichkeiten (Land, Bund, EU), in der Fördermittel-Akquise und der relevanten Fördermittelprogramme	Sehr wichtig
Kenntnisse und Erfahrungen in Netzwerkarbeit, Gremienarbeit und Politikberatung	Sehr wichtig
Kenntnisse in der Presse und Öffentlichkeitsarbeit (u.a. Entwicklung und Durchführung von Kampagnen, Veranstaltungen)	Sehr wichtig
Methodische Kompetenzen (Präsentationsfähigkeit und die sichere Anwendung von Präsentationstechniken, Gesprächsführungskompetenz)	Sehr wichtig
Kenntnisse der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und über den Aufbau und die Ablauforganisation der Berliner Verwaltung	Sehr wichtig
Kenntnisse über das Haushaltsrecht (LHO, AV LHO, HtR)	wichtig
Leitungserfahrung	wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse in moderner Personalführung und der Personalmanagementinstrumente	Sehr wichtig
Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen, Kenntnisse des PersVG, AGG, LGG; SGB IX und des Frauenförderplans	Sehr wichtig

3.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	Gewichtungen
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 ▪ erbringt die geforderten Leistungen auch in schwierigen Situationen in guter Quantität und Qualität ▪ reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an ▪ erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und bildet sich kontinuierlich fort	Sehr wichtig

3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren ▪ geht bei der Analyse von Problemen/Ursachen/Aufgaben systematisch und strukturiert vor ▪ bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein ▪ entwickelt Handlungsalternativen	unabdingbar

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen ▪ setzt sich selbst und seinen_ihren Mitarbeiter_innen klare, eindeutige und umsetzbare Ziele ▪ berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange ▪ gestaltet Aufwand und Nutzen von Aktivitäten in angemessenem Verhältnis	Sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ▪ kommt zu rechtzeitigen und klaren Entscheidungen und kann diese sachlich begründen ▪ erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ revidiert/modifiziert Entscheidungen auf Basis neuer Erkenntnisse	Sehr wichtig

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ▪ argumentiert situations- und adressatenbezogen ▪ beherrscht die einschlägigen Kommunikationstechniken (u.a. Blickkontakt, Stimmigkeit von verbaler und nonverbaler Aussage)	unabdingbar

3.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. ▪ verhält sich Gesprächspartner_innen gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ fördert die kooperative Zusammenarbeit ▪ arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen	Sehr wichtig

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. ▪ schafft die erforderlichen Rahmenbedingungen für kunden- und bürgerorientiertes Arbeiten ▪ handelt kundenorientiert und begreift die Arbeit als Dienstleistung	Sehr wichtig

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
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. ▪ wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.) ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen ▪ berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen von Menschen in der Aufgabenwahrnehmung	Sehr wichtig

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
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 teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. ▪ berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus ▪ weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an ▪ lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden	Sehr wichtig

3.4 Führungskompetenzen

3.4.1 Strategische Kompetenz	Gewichtungen
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. ▪ Richtet Handeln auf langfristige Ziele aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab ▪ Entwickelt strategische Konzepte zur Zielerreichung ▪ Überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg	Sehr wichtig

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz	Gewichtungen
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 Landesgleichstellungsgesetz im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz). ▪ Begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für sein_ihr Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung nach §3 Abs. 1 LGG ▪ 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 Sozialgesetzbuch IX	sehr wichtig

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtungen
Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln. ▪ Reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe ▪ Zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil ▪ Reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe	sehr wichtig

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln. ▪ Initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ Bezieht Mitarbeiter_innen in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung ▪ Fördert innovative Ansätze von Mitarbeiter_innen, ist fehlertolerant	sehr wichtig

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partner_innen innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen. ▪ tritt vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartner_innen ein ▪ vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen	unabdingbar