

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 04.08.2025

Ersteller_in: Deppe

Stellenzeichen: Um Ltg

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Ordnung, Straßen, Grünflächen, Umwelt und Naturschutz

Umwelt- und Naturschutzamt

Eingruppierung / Bewertung

E14 TV-L

Stellennummer

50051157

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

Leitung des Fachbereichs Natur-, Boden- und Gewässerschutz mit Fach- und

Personalverantwortung, stellvertretende Amtsleitung (in Abwesenheit)

- Leitung des Fachbereichs Natur-, Boden- und Gewässerschutz
- Entwicklung und Umsetzung von Strategien und Projekten zum Natur- und Artenschutz und zum Erhalt der Leistungsfähigkeit des Naturhaushalts,
- Entwicklung von Strategien und Umsetzung von Maßnahmen zur Bewertung- und Sanierung von Boden- und Grundwasserbelastungen und Gewässerbewirtschaftung
- Entwicklung von Strategien und Umsetzung von Maßnahmen zur Klimaanpassung

Die Fachbereichsleitung Natur-, Boden- und Gewässerschutz verantwortet alle fachliche Fragestellungen und Maßnahmen, die dem Erhalt von geschützten Arten und Biotopen und der Funktionsfähigkeit der Schutzgüter Boden und Wasser im Naturhaushalts dienen.

Das Aufgabengebiet umfasst damit u.a. Naturschutz, Baumschutz, Handels- und Freilandartenschutz, Schutzgebietsmanagement, Eingriffsregelung, Landschafts- und Freiraumplanung, Spielplatzplanung, vorbeugender und nachsorgender Bodenschutz, Sanierung von Boden- und Grundwasserbelastungen, Gewässerschutz, Gewässerbewirtschaftung und Klimaanpassung.

2 Formale Anforderungen

Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master oder Diplom) der Fachrichtungen „Landschaftsplanung“, „Landschaftspflege“, „Landschaftsarchitektur“ bzw. „Landschaftsplanung & Landschaftsarchitektur“, „Umweltwissenschaften“, „Ökologie & Umweltplanung“, „Räumliche Umweltplanung“, „Geologie“ oder „Geologische Wissenschaften“ (mit Schwerpunkt „Geodynamik und Geomaterialien“ oder „Hydrogeologie“) und mehrjähriger Berufserfahrung in mindestens einem der ausgeschriebenen Aufgabengebiete

oder

vergleichbarer Studienabschluss und gleichwertige Fähigkeiten und Kenntnisse aufgrund von langjähriger Berufserfahrung in mindestens einem der ausgeschriebenen Aufgabengebiete

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Vertiefte Kenntnisse der geltenden rechtlichen Bestimmungen zu Naturschutz (z. B. BNatSchG, NatSchG Bln, BaumschutzVO), zu Schutz von Naturdenkmälern, Schutzgebieten, Landschaftsplanung, Verordnungen zum Artenschutz, FFH-Richtlinie, Vogelschutzrichtlinie und den angrenzenden Rechtsvorschriften	sehr wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Vertiefte Kenntnisse im Planungs- und Baurecht (z. B. BauGB, UVPG, BauO), in der Landschafts- und Freiraumplanung, Flächennutzungsplanung, Stadtentwicklungsplanung, natürlichem Klimaschutz, zu Verfahren zur Erhaltung und Förderung der Biodiversität, Bewertung, Bilanzierung und Ausgleich von Eingriffen in Natur und Landschaft, Entwicklung und Überwachung von Ausgleichs- und Ersatzmaßnahmen	sehr wichtig
Kenntnisse der geltenden rechtlichen Bestimmungen zu Bodenschutz und Altlastensanierung (z. B. BBodSchG, BlnBodSchV, ErsatzbaustoffVO, UIG/IFG) und bzgl. Maßnahmen der Untersuchung, Bewertung, Sanierung und Vorbeugung von Boden- und Grundwasserbelastungen	sehr wichtig
Kenntnisse im Gewässerschutz, in der Gewässerbewirtschaftung und zur Klimaanpassung einschl. Regenwassermanagement sowie der geltenden rechtlichen Bestimmungen (z. B. WHG, BWG, EU-WRRL, NWFreiV) und Konzepten („Schwammstadt)	sehr wichtig
Erfahrungen in der Konzeption, Beauftragung und Steuerung wissenschaftlicher Fachgutachten in den Aufgabengebieten des Fachbereiches	sehr wichtig
Kenntnisse der Fördermöglichkeiten auf Bundes- und Landesebenen, z.B. des Berliner Energie- und Klimaschutzprogramms (BEK) und des Berliner Programms für Nachhaltige Entwicklung (BENE 2)	wichtig
Kenntnisse zu den Inhalten, Methoden und Instrumenten der Personalführung, der Personalentwicklung sowie im Beurteilungswesen	sehr wichtig
Kenntnisse des Arbeits-, Dienst- und Tarifrechts sowie in den Beteiligungsrechten der Personalvertretungen.	wichtig
Kenntnisse im Bereich des Gesundheitsmanagements und der Arbeitssicherheit	wichtig
Kenntnisse im Geschäftsprozessmanagement und zu Fragen der Arbeitsorganisation	sehr wichtig
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse im Haushalts- und Vergaberecht und der Kenntnisse zur Kosten- und Leistungsrechnung der Berliner Verwaltung (KLR)	sehr wichtig
Erfahrung im Umgang mit IT-Fachverfahren im Natur-, Boden- und Gewässerschutz und in der Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Aktenführung	sehr wichtig
Kenntnisse im Umgang mit digitalen Endgeräten sowie mit Standardsoftware (MS Office) und gerätespezifischer Software	unabdingbar
Kenntnisse im Datenschutzrecht (DSGVO, BlnDSG)	wichtig
Kenntnisse und Erfahrungen in Präsentations- und Moderationstechniken und in der Gestaltung von Informationsmaterialien	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 ▪ erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert ▪ 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 ▪ teilt sich Arbeitszeit effektiv ein und erledigt Aufgaben termingerecht ▪ geht bei der Analyse von Problemen/ Ursachen/ Aufgaben systematisch und strukturiert vor ▪ bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben	unabdingbar

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen ▪ entwickelt strategische Konzepte zur Schwerpunktsetzung beim Ressourceneinsatz ▪ berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange ▪ kontrolliert die Einhaltung von Planungen und Vorgaben und korrigiert Abweichungen ▪ setzt sich selbst und seinen/ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen klare, eindeutige und umsetzbare Ziele	sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ▪ überzeugt andere durch Kompetenz ▪ erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ trifft Entscheidungen zeitgerecht	unabdingbar

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ▪ hat Menschen gegenüber eine positive Einstellung ▪ argumentiert bezogen auf den/die Gesprächspartner/in ▪ hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer ▪	sehr wichtig

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 Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber respektvoll, ▪ fördert die kooperative Zusammenarbeit ▪ arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen	unabdingbar

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. ▪ verhält sich Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen ▪ geht auf die Bedürfnisse der Kunden ein ▪ begreift die Arbeit als Dienstleistung	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.), ▪ ist fähig zum Perspektivwechsel, ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.	sehr wichtig

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
Migrationsgesellschaftliche Kompetenz umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Abs. 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 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. ▪ 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, ▪ berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.	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. ▪ 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). ▪ 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	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. ▪ greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein	sehr wichtig

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln. ▪ initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, ▪ verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe ▪ fördert innovative Ansätze von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 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 Personengruppen sicher und adressatengerecht auf, ▪ vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen. ▪ organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit	sehr wichtig