

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 26.11.2020

Ersteller_in: Hr. Kossick

Stellenzeichen: Um Ltg

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Ordnung, Straßen, Grünflächen, Umwelt und Naturschutz

Umwelt- und Naturschutzamt

Eingruppierung / Bewertung

E 12 TV-L

Stellennummer

50089964

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Sachgebietsleitung Umweltschutz

- Leitung des Sachgebiets Umweltschutz mit technischer und verwaltungsrechtlicher Fach-, Personal- und Ressourcenverantwortung
- Grundsatzangelegenheiten zum Immissionsschutz-, Abfall- und Wasserrecht
- Besonders komplexe Genehmigungsverfahren zur Indirekteinleitung von gewerblichem oder industriellem Abwasser in die öffentlichen Abwasseranlagen und zum Betrieb von Abwasseranlagen
- Eignungsprüfungen im Einzelfall und für außergewöhnliche und komplexe Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen mit besonders hohem Gefährdungspotential und Umweltrelevanz
- Genehmigungsverfahren und Verfahren zum Zulassen von Ausnahmen nach Landesimmissionsschutzgesetz für Veranstaltungen/Vorhaben von herausragender Bedeutung für den Bezirk und ggf. darüber hinaus

- Stellungnahmen im Genehmigungsverfahren für genehmigungsbedürftige Anlagen mit gravierenden Auswirkungen für Mensch und Umwelt nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz
- Stellungnahmen zu Anträgen auf Erteilung einer Baugenehmigung für bedeutende Vorhaben
- Überwachung von Großbetrieben mit komplexer Anlagentechnik und von technischen Anlagen mit hoher Umweltrelevanz
- Beratung von Anlagenbetreiber_innen zu umwelttechnischen und umweltrechtlichen Frage- und Problemstellungen

2 Formale Anforderungen

Beschäftigte/-r des Landes Berlin mit abgeschlossenem technischem Studium mit Abschluss als Diplom-Ingenieur_in oder Bachelor of Science in der Fachrichtung Umwelttechnik oder Technischer Umweltschutz und mit einschlägiger mehrjähriger Berufserfahrung im Aufgabengebiet

Hinweis: Wir erwarten mindestens eine kompetente Verwendung der deutschen Sprache entsprechend der Stufe C2 des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen. (The minimum we expect is competent use of the German language at a level corresponding to C2 of the Common European Framework for languages.)

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	wichtig
Kenntnisse im Personalrecht (öffentliches Dienst- und Tarifrecht, einschließlich Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen nach PersVG, LGG und SGB IX)	wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse und Erfahrungen hinsichtlich Personalführung und der einzelnen Instrumente des Personalmanagements	sehr wichtig
Kenntnisse im Umgang mit Immissionsschutzrechtlichen Bestimmungen i. S. d. BImSchG, LImSchG Bln und zugehöriger Rechtsverordnungen	unabdingbar
Kenntnisse im Umgang mit abfallrechtlichen Bestimmungen i. S. d. KrWG, KrW-/AbfG Bln, GewAbfV und zugehöriger Rechtsverordnungen	unabdingbar
Kenntnisse im Umgang mit abfallrechtlichen Bestimmungen i. S. d. WHG, BWG, AwSV, IndV, AbwV und zugehöriger Rechtsverordnungen	unabdingbar
Kenntnisse des allgemeinen Verwaltungsrechts (VwVfG, VwGO, VwVG)	wichtig
Kenntnisse im OWiG, ASOG und bei der Erhebung von Gebühren	wichtig
Kenntnisse einschlägiger DIN-Normen, VDI-Richtlinien, DWA-Datenblättern und technischer Regeln	sehr wichtig
Verfahrenstechnische Kenntnisse zu Prozess-, Fertigungs- und Anlagentechnik, zu Abfallbehandlung und -beseitigung, zu Abwasseraufbereitung und -beseitigung	wichtig
Kenntnisse über physikalische und chemische Eigenschaften relevanter Stoffe und Chemikalien	wichtig
Kenntnisse zu den physikalisch-mathematischen Grundlagen der Akustik und der zugehörigen Messtechnik	sehr wichtig
Kenntnisse und Erfahrungen bei der Durchführung von Immissionsmessungen (Lärm, Licht)	sehr wichtig
Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse (Kostenleistungsrechnung)	wichtig
Kenntnisse im Haushaltsrecht (LHO, AV-LHO)	erforderlich
Anwendungssichere Kenntnisse im Umgang mit der Standardsoftware, MS Office	sehr wichtig
Anwenderkenntnisse in den einschlägigen Fachverfahren	wichtig

3.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	Gewichtungen
<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> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bleibt auch unter wechselnden Arbeitsinhalten und -situationen belastbar, resigniert nicht ▪ Erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert ▪ Reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an 	unabdingbar
3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterscheidet Wichtiges von Unwichtigem ▪ Plant Arbeitsprozesse vorausschauend und agiert entsprechend ▪ Denkt ganzheitlich und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen 	sehr wichtig
3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwickelt strategische Konzepte zur Schwerpunktsetzung beim Ressourceneinsatz ▪ Berücksichtigt fach- und ressourcenübergreifende Belange ▪ Setzt sich selbst und seinen/ihren Mitarbeiter_innen klare, eindeutige und umsetzbare Ziele 	sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überzeugt andere durch Kompetenz ▪ erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ trifft Entscheidungen zeitgerecht 	sehr wichtig

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Argumentiert bezogen auf den/die Gesprächspartner_in ▪ Hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer ▪ Stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein 	sehr wichtig

3.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen
<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"> ▪ Verhält sich Gesprächspartner_innen gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ Arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen ▪ Verhält sich offen und transparent 	sehr wichtig

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhält sich Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen ▪ Geht auf die Bedürfnisse der Kunden ein ▪ Begreift die Arbeit als Dienstleistung 	sehr wichtig

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
<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, 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. 	wichtig

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Abs. 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. <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	wichtig

3.4 Führungskompetenzen

3.4.1 Strategische Kompetenz	Gewichtungen
<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> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwickelt strategische Konzepte zur Zielerreichung ▪ Delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht ▪ Überblickt die Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg 	sehr wichtig

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<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 Landesgleichstellungsgesetz im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p> <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 	sehr wichtig

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<p>Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe ▪ greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in ihr/sein Handeln ein ▪ zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil 	sehr wichtig

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
<p>Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage ▪ initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ fördert und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der aktiven Mitgestaltung von Veränderungsprozessen 	wichtig

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit 	wichtig