



Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stand: 09/2025

erstellt von: Hr. Ohlrich

Stellenzeichen: SGA GM L

Stellentitel: Technische/r Tarifbeschäftigte/r

Funktion: Freiraumplaner/in/Sondermaßnahmen öffentlicher Raum

Dienststelle:

Bezirksamt Reinickendorf von Berlin

Abteilung Ordnung, Umwelt und Verkehr

Straßen- und Grünflächenamt

Fachbereich Grünflächen

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

- Planung und Durchführung von Bauvorhaben im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau auf Flächen des Straßen- und Grünflächenamtes und Freiflächen anderer Bedarfsträger
- Nachhaltige Entwicklung urbaner Grün- und Freiräume unter Berücksichtigung von Maßnahmen zur Klimaanpassung sowie Entwicklung und Durchführung von Projekten aus den Bereichen „Bildungsgarten“, „Urban Gardening“ und „Kinder- und Jugendgarten“
- Steuerung und Integration von Klimaanpassungsstrategien in der Freiraumplanung
- Anwendung innovativer Konzepte wie Schwammstadt-Prinzip, klimaresiliente Bepflanzungen und nachhaltige Baustoffwahl
- Erstellung von Bauplanungsunterlagen, Entwurfs-, Ausführungs- und Genehmigungsplanung
- Fertigung der Ausschreibungsunterlagen, Prüfung und Wertung der Angebote, Vorbereitung der Auftragsvergabe
- Bauleitung, Projektsteuerung
- Mitwirkung bei städtebaulichen Wettbewerben, Bürgerbeteiligungen, interdisziplinäre Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen
- Abnahme der Leistungen nach VOB, Prüfung der Abrechnungsunterlage
- Fertigung von Auszahlungsanordnungen
- Übernahme der Bauherrenleistung von schwierigen Baumaßnahmen (auch in Zusammenarbeit mit Ingenieurbüros)
- Erarbeitung, Prüfung und Abrechnung von HOAI - Verträgen, und Verträgen entsprechend der Unterschwellenvergabeordnung (UVgO)
- Überwachung der Vertragserfüllung der freiberuflich Tätigen
- Vorbereitung und Überwachung von Bauvorhaben im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Grundlage von Rahmenverträgen
- Mittelbewirtschaftung in Profiskal

Hervorzuhebende Sonderaufgaben:

Bewertung

Entgeltgruppe: E11 (Bewertungsvermutung) Besoldungsgruppe:

Gutachten vom:

2	Formale Anforderungen	Gewichtungen entfallen hier
----------	------------------------------	--------------------------------

Für Tarifbeschäftigte (m/w/d):

Abgeschlossenes Hochschulstudium (Bachelor bzw. Dipl.-Ing./Dipl.-Ing. FH oder Master) in der Fachrichtung Landespflege, (nachhaltige) Landschaftsarchitektur oder (nachhaltige) Landschaftsbau- und Grünflächenmanagement oder einer ähnlichen Fachrichtung

3.	Leistungsmerkmale	Gewichtungen*			
3.1	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)	☐	☐	☒	☐
3.1.2	Kenntnisse zum Personalmanagement, insbesondere über die Ziele und Inhalte der Rahmen-Dienstvereinbarung Personalmanagement, zum Gesundheitsmanagement einschl. BEM sowie zum Wissensmanagement	☐	☒	☐	☐
3.1.3	Technische Kenntnisse im Garten-, Landschafts- und Spielplatzbau, der branchenspezifischen DIN-Vorschriften, der Technischen Regelwerke und des Standardleistungsbuches	☒	☐	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse im Vergabe- und Vertragsrechts VOB inkl. VOB-C, UVgO und A-Bau	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse des Berliner Haushaltsrechts (LHO und AV zu LHO)	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Kenntnisse des Berliner Grünanlagengesetzes (GrünanlG), des Berliner Naturschutzgesetzes (NatSchGBln), der Baumschutzverordnung (BaumSchVO) und des Bundesnaturschutzgesetzes (BNatSchG), Kenntnisse des allgemeinen Verwaltungsrechts (VwVfG, VwGO, AZG, GGO I)	☐	☐	☒	☐
3.1.7	IT- Kenntnisse (MS Office, ProFiskal, AVA-Programm)	☐	☒	☐	☐
3.1.8	Kenntnisse des Arbeitsschutzes auf Baustellen und der Gefahrstoffverordnung mit Kenntnissen der Arbeitssicherheitsbestimmungen und des Arbeitsschutzrechtes	☐	☐	☒	☐

	► Erläuterung der Begriffe Gewichtungen • 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	☐	☒	☐	☐
	• formuliert sich selbst neue Aufgaben und Ziele				
	• überträgt Wissen aus anderen Zusammenhängen auf das eigene Arbeitsgebiet				
3.2.2	Organisationsfähigkeit				
	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren	☒	☐	☐	☐
	• handelt systematisch und strukturiert				
	• ordnet Informationen schnell und sinnvoll				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung				
	► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen	☒	☐	☐	☐
	• richtet das eigene Handeln auf die definierten Ziele aus				
	• plant den Zielerreichungsprozess				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit				
	► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen	☐	☒	☐	☐
	• setzt und begründet Schwerpunkte bzw. Prioritäten				
	• führt Entscheidungsprozesse herbei				
	•				
	•				
	•				
	•				

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	☐	☒	☐	☐
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen				
	• nimmt sich Zeit für Gespräche, bietet sich für Gespräche an				
	• argumentiert verständlich, gliedert klar, bleibt beim Thema, beschränkt sich auf das Wesentliche				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit	☐	☒	☐	☐
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben				
	• arbeitet partnerschaftlich fach- bzw. aufgabenübergreifend				
	• zeigt Kompromissbereitschaft				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung	☐	☒	☐	☐
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen				
	• verhält sich der Kundschaft gegenüber freundlich und aufgeschlossen und geht auf ihre Bedürfnisse ein				
	• begreift Arbeit als Dienstleistung				
3.3.4	Diversity-Kompetenz	☐	☐	☒	☐
	► 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,				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	☐	☐	☒	☐
	► 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.				
	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.				

3.4	Führungskompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.4.1	Strategische Kompetenz				
	► 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				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz				
	► 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 LGG 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				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz				
	► 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				

		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.4.4	Innovationskompetenz				
	► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln	☐	☒	☐	☐
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz				
	► Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, innerhalb und außerhalb offen und zielbezogen partnerschaftlich 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				
3.4.6	Konfliktmanagement				
	► Fähigkeit, Spannungen frühzeitig zu erkennen, konstruktiv anzusprechen und Lösungswege zu erarbeiten	☐	☐	☒	☐
	• Stellt unterschiedliche Positionen objektiv dar				
	• Legt Entscheidungen und Vorgehensweisen nachvollziehbar dar				
	• Entwickelt und vereinbart Kompromisse und Win-Win-Situationen				