

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 29.01.2026

Ersteller_in: Hr. Peters

Stellenzeichen: StraGrünZ 31

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Ordnung, Straßen, Grünflächen, Umwelt und Naturschutz

Text einzugeben optional.

Eingruppierung / Bewertung

E6

Stellennummer

Eingabe Stellennummer

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Leistung hochwertiger Gärtnerarbeiten in der Grünflächenunterhaltung wie Pflanz-, Gehölz- und Baumarbeiten, Arbeiten in Hubarbeitsbühnen, Landschaftsbauarbeiten, übertragene Kontrolltätigkeiten auf Grundlage der Verkehrssicherungspflicht, Leistungskontrollen von Firmen bei Fremdvergabe, Dokumentation der Kontrollen mit Hilfe von mobilen Erfassungsgeräten im Grünflächeninformationssystem „GRIS“, Führung des Maschinenbuches. Praktische Anleitung der auszubildenden Gärtner nach Weisung der Revierleitung.

2 Formale Anforderungen

(Gewichtungen entfallen hier)

Abgeschlossene Ausbildung als Gärtner/in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, Baumschule oder Zierpflanzenbau

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse und Berufserfahrung in gärtnerischen Arbeiten und im Garten- und Landschaftsbau, wie Pflaster-, Stein-, Betonarbeiten, Holzarbeiten, Wegebau	unabdingbar
Kenntnisse des Bedienens von Maschinen und Geräten	unabdingbar
Fundierte Kenntnisse der Sicherheitsbestimmungen und Unfallverhütungsvorschriften	unabdingbar
Kenntnisse über Gehölze, Sommerblumen, insbesondere Pflanz-, Pflege- und Baumarbeiten	sehr wichtig
Kenntnisse in der Wahrnehmung der Verkehrssicherungspflichten unter Berücksichtigung einschlägiger Normen im Rahmen des Aufgabengebietes	sehr wichtig
Vorhandensein eines Motorsägeführerscheins	sehr wichtig
Fahrerlaubnis mindestens der Klasse B	unabdingbar
Erfahrungen im Umgang mit Arbeiten in Höhen (Höhentauglichkeit)	wichtig
Kenntnisse der PC-Standardsoftware	sehr wichtig
Kenntnisse des Grünflächeninformationssystems (GRIS)	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 ▪ reagiert flexibel auf unvorhergesehene Situationen ▪ behält auch in Stresssituationen den Überblick, bewältigt Arbeitsanfall in schwierigen Situationen ▪ ist in der Lage körperlich schwere Arbeiten auszuführen ▪ hinterfragt eigenes Denken und Handeln ▪ ergreift die Initiative und übernimmt Verantwortung ▪ setzt sich selbst realistische Ziele	sehr wichtig

3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren ▪ Plant Arbeitsprozesse vorausschauend und agiert entsprechend ▪ Denkt ganzheitlich und bezieht andere in den Bearbeitungs-/ Problemlösungsprozess mit ein	unabdingbar

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen ▪ Gestaltet Aufwand und Nutzen von Aktivitäten in angemessenem Verhältnis ▪ Erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des Handelns ▪ Setzt sich selbst und seinen_ihren Mitarbeiter_innen klare, eindeutige und umsetzbare Ziele	sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ▪ steht zu getroffenen Entscheidungen ▪ kommt zu rechtzeitigen und klaren Entscheidungen und kann diese sachlich begründen ▪ setzt Prioritäten	sehr wichtig

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ▪ Hört aktiv zu ▪ Stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein ▪ 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. ▪ arbeitet konstruktiv, aktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen ▪ hält Absprachen ein	sehr wichtig

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. ▪ handelt kundenorientiert ▪ verhält sich Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen	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.), ▪ 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
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.	wichtig