

Stellenausschreibung

Behörde: Bezirksamt Mitte von Berlin
Amt/OE: Straßen- und Grünflächenamt

Bezeichnung: Gärtnermeister*in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, Schwerpunkt Ausbildung (m/w/d) ☐ BesGr. ☒ Entgeltgruppe 9a
Fallgruppe 5, Teil II, Abschnitt 15.4 der Entgeltordnung zum TVL

Aufgabe/Funktion: Gärtnermeister*in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau (m/w/d) mit 100 % der regelmäßigen Arbeitszeit
☒ Familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen werden in dienstlich vertretbarem Umfang ermöglicht.

Besetzbar: ab sofort ☐ unbefristet ☒ befristet für 1 Jahr, mit der Option auf unbefristete Übernahme bei persönlicher Eignung

Einsatzort (Adresse): Ausbildungsrevier Dohnagestell 9, 13351 Berlin

Kennzahl: 131/2025

Arbeitsgebiet:

Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d):

- Leitung eines Ausbildungsreviers Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau mit 20-25 Mitarbeitenden (Auszubildende, Fahrer/innen und Vorarbeiter/innen bzw. Praxisanleitende)
- Zusammenarbeit im Team mit weiteren Auszubildenden
- Beaufsichtigung bzw. Einteilung der Mitarbeitenden (u.a. Erstellen von Dienstplänen, Führen von Lohnstundennachweisen sowie Anwesenheits- und Urlaubslisten, Erstellen von dienstlichen Beurteilungen)
- Umsetzung von Bestimmungen der Arbeitssicherheit (Mitarbeit bei der Erstellung und Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung, Gefahrstoffkataster usw.) von Dienstvereinbarungen und des Umweltschutzes
- Unterweisung der Auszubildenden in Arbeitsschutz, Pflanzen-, Material- und Fachkunde
- Verantwortlichkeit für Maschinen-, Geräte- und Materialeinsatz, sowie die Bestellung von Materialien
- Anleitung der Mitarbeitenden sowie Einteilung und Kontrolle der Arbeiten
- Hervorzuhebende Sonderaufgaben:
- Koordinierung der Prüfungsangelegenheiten für die Auszubildenden (Anmeldung zur Berufsschule, den Prüfungen und zu überbetrieblichen Lehrgängen)
- Regelmäßige Durchführung von Beurteilungsgesprächen
- Erstellen und Führen von Bestandslisten, Bedarfsberechnungen und-meldungen für die Beschaffung von Geräten und Maschinen
- Beaufsichtigung der Revierunterkunft und Mängelmeldung
- Sonderaufgaben auf Zuweisung

Anforderungen:

Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d):

abgeschlossene Berufsausbildung als Gärtner*in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau)

Gärtnermeister*in (wünschenswert in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau) oder Techniker*in

Bewerbende, die einen nächsthöheren Abschluss nachweisen, der inhaltlich gleichwertig einem/r Gärtnermeister*in ist, sind erwünscht

Nachweis der Ausbilder-Eignung

mehrfährige Berufserfahrung in einer Leitungsfunktion mit Personalführung als Meister*in oder Techniker*in ist wünschenswert

Führerschein Klasse B, sowie mehrjährige Fahrpraxis und die Bereitschaft zum Fahren eines Dienstfahrzeuges und Dienstfahrrades

Sprachkenntnisse: mindestens Sprachniveau C1 gem. Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER)

Das als Anlage beigefügte bzw. auf „<https://www.berlin.de/ba-mitte/karriere/stellenangebote>“ abrufbare **Anforderungsprofil** ist Bestandteil der Stellenausschreibung. Das Anforderungsprofil gibt detailliert wieder, welche Kompetenzen die Stelle erfordert und ist Grundlage für die Auswahlentscheidung.

Frauen werden bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) bevorzugt berücksichtigt.

Schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen werden bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht.

Sofern Sie bereits im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, ist für das Auswahlverfahren eine aktuelle dienstliche Beurteilung erforderlich. Bitte veranlassen Sie, dass in Ihrer Personalakte eine entsprechende dienstliche Beurteilung enthalten ist. Zudem werden Sie gebeten, in Ihrer Bewerbung Ihr Einverständnis zur Einsichtnahme in Ihre Personalakte – auch durch die Beschäftigtenvertretungen – zu erklären.

Falls Sie nicht im öffentlichen Dienst tätig sind, fügen Sie ihrer Bewerbung bitte ein aktuelles qualifiziertes Arbeitszeugnis bei.

Die Übersendung eines Bewerbungsfotos ist nicht erforderlich.

Bei Interesse bewerben Sie sich bitte **innerhalb von drei Wochen nach Veröffentlichung** vorzugsweise online über das Karriereportal, der zentralen Bewerbungsplattform der Berliner Verwaltung, unter der folgenden Internetadresse:

<https://www.karriereportal-stellen.berlin.de/Gaertnermeisterin-in-der-Fachrichtung-Garten-und-Landschaft-de-j56713.html>

Sollte Ihnen dies ausnahmsweise nicht möglich sein, senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen direkt an das Bezirksamt Mitte von Berlin (Kontaktdaten s. <http://www.berlin.de/ba-mitte>).

Im Auftrag

L a n d o w s k i

Anforderungsprofil	Stand:	Mrz 2025
	Ersteller/in:	Bau 2 400

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stellentitel / Funktion: Gärtnermeister*in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, Schwerpunkt Ausbildung
Dienststelle: Bezirksamt Mitte von Berlin Geschäftsbereich Ordnung, Umwelt, Natur, Straßen und Grünflächen Straßen- und Grünflächenamt

1	Beschreibung des Arbeitsgebietes • Leitung eines Ausbildungsreviers Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau mit 20-25 Mitarbeitenden (Auszubildende, Fahrer/innen und Vorarbeiter/innen bzw. Praxisanleitende). • Zusammenarbeit im Team mit weiteren Auszubildenden • Beaufsichtigung bzw. Einteilung der Mitarbeitenden (u.a. Erstellen von Dienstplänen, Führen von Lohnstundennachweisen sowie Anwesenheits- und Urlaubslisten, Erstellen von dienstlichen Beurteilungen) • Umsetzung von Bestimmungen der Arbeitssicherheit (Mitarbeit bei der Erstellung und Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung, Gefahrstoffkataster usw.) von Dienstvereinbarungen und des Umweltschutzes • Unterweisung der Auszubildenden in Arbeitsschutz, Pflanzen-, Material- und Fachkunde • Verantwortlichkeit für Maschinen-, Geräte- und Materialeinsatz, sowie die Bestellung von Materialien • Anleitung der Mitarbeitenden sowie Einteilung und Kontrolle der Arbeiten Hervorzuhebende Sonderaufgaben: • Koordinierung der Prüfungsangelegenheiten für die Auszubildenden (Anmeldung zur Berufsschule, den Prüfungen und zu überbetrieblichen Lehrgängen) • Regelmäßige Durchführung von Beurteilungsgesprächen • Erstellen und Führen von Bestandslisten, Bedarfsberechnungen und -meldungen für die Beschaffung von Geräten und Maschinen • Beaufsichtigung der Revierunterkunft und Mängelmeldung • Sonderaufgaben auf Zuweisung			
	Bewertung: <table> <tr> <td>Entgeltgruppe</td> <td>9a</td> <td>Besoldungsgruppe</td> </tr> </table>	Entgeltgruppe	9a	Besoldungsgruppe
Entgeltgruppe	9a	Besoldungsgruppe		

2	Formale Anforderungen Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d): abgeschlossene Berufsausbildung als Gärtner*in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau) Gärtnermeister*in (wünschenswert in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau) oder Techniker*in Bewerbende, die einen nächsthöheren Abschluss nachweisen, der inhaltlich gleichwertig einem/r Gärtnermeister*in ist, sind erwünscht Nachweis der Ausbilder-Eignung mehrfährige Berufserfahrung in einer Leitungsfunktion mit Personalführung als Meister*in oder Techniker*in ist wünschenswert Führerschein Klasse B, sowie mehrjährige Fahrpraxis und die Bereitschaft zum Fahren eines Dienstfahrzeuges und Dienstfahrrades Sprachkenntnisse: mindestens Sprachniveau C1 gem. Gemeinsamen Europäischem Referenzrahmen für Sprachen (GER)
----------	---

3.	Leistungsmerkmale	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1	Fachkompetenzen				
3.1.1	Personalmanagement - kennt die Grundlagen, Ziele, Methoden und möglichen Inhalte der Personalentwicklung - kennt die Instrumente des interkulturellen Personalmanagements und der interkulturellen Personalentwicklung sowie die Grundlagen der Diversity-Management-Strategien - kennt die Inhalte des LGG sowie den aktuellen Frauenförderplan und wendet diese bzw. diesen an	☐	☒	☐	☐
3.1.2	Digitale Kompetenzen - kann mit den Standard-Software-Produkten (word, excel, outlook) umgehen - kann digitale Kommunikationsmöglichkeiten und Werkzeuge zielgerichtet und situationsgerecht auswählen	☐	☒	☐	☐
3.1.3	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, Part-MigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)	☐	☐	☒	☐
3.1.4	- Sehr gute Kenntnisse im Garten- und Landschaftsbau und den einschlägigen DIN- EN Normen - Sehr gute Pflanzenkenntnisse	☒	☐	☐	☐
3.1.5	Sehr gute Kenntnisse des Berliner Naturschutzgesetzes, der Baumschutzverordnung Berlin und dem Grünanlagengesetz in den neuesten Fassungen	☒	☐	☐	☐

3.1.6	Kenntnisse im Personalrecht, insbesondere personal- und dienstrechtliche Vorschriften und gesetzliche Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug, u. a. Berufsbildungsgesetz (BBiG), Personalvertretungsgesetz (PersVG)	☒	☐	☐	☐
3.1.7	- Grundkenntnisse des allgemeinen Verwaltungsrechts und der für die Berliner Verwaltung anzuwendenden Gesetze - Gemeinsame Geschäftsordnung I (GGO I)	☐	☐	☒	☐
3.1.8	- Sehr gute Kenntnisse der Arbeitsschutzvorschriften - Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) - Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft	☒	☐	☐	☐

3.2	Persönliche Kompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
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 Bleibt auch bei wechselnden Arbeitsinhalten belastbar - Hält Leistungsniveau auch unter Druck über eine längere Zeit aufrecht - Gibt auch bei Widerständen und Schwierigkeiten nicht auf	☒	☐	☐	☐
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren - Geht bei der Analyse von Problemen/Ursachen systematisch und strukturiert vor - Bezieht Andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben - hat Fähigkeit Arbeitsabläufe zu optimieren	☒	☐	☐	☐
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	☐	☒	☐	☐
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen - Nutzt eigenen Entscheidungsspielraum sinnvoll aus - Verwendet bei Entscheidungen alle verfügbaren Informationen, fordert und bewertet zuvor Alternativen	☒	☐	☐	☐

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	☒	☐	☐	☐

	► <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen</i> • zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft • Integriert Meinungen und sucht nach Kompromissen (im Gruppengespräch) • lässt andere ausreden, fragt nach				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben</i> • arbeitet mit Dritten zusammen • erkennt Aspekte anderer an und versucht eine gemeinsame Lösung zu finden	☒	☐	☐	☐
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen</i> • geht offen auf andere zu	☐	☐	☒	☐
3.3.4	Diversity-Kompetenz ► <i>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</i> • wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.) • geht mit Fremdheitserfahrungen, unklaren Situationen und den daraus resultierenden Spannungen konstruktiv um	☐	☒	☐	☐
	• identifiziert Unterschiede und Ungleichbehandlungen der Geschlechter und wirkt aktiv auf Chancengleichheit hin				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► <i>Fähigkeit, gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</i> 1. <i>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</i> 2. <i>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</i> 3. <i>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</i> • weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente und deren Abbau an • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden	☒	☐	☐	☐

	berücksichtigt die Belange von Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppenge- recht aus
	geht auf kulturelle Belange anderer ein
	erkennt kulturbedingte Eigenheiten und Bräuche an

3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind)	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.4.1	Strategische Kompetenz ► Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten, Ent- wicklungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden	☒	☐	☐	☐
	arbeitet vorausschauend und zielorientiert				
	erkennt frühzeitig Probleme				
	die Fähigkeit Arbeitsabläufe zu optimieren				
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 Organisa- tion 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 (Frauenförder- kompetenz)	☒	☐	☐	☐
	bezieht die Ziele des Frauenförderplans in die Personalentwick- lungsplanung ein und wirkt auf die Chancengleichheit der Ge- schlechter hin				
	bildet Mitarbeiter fort und fördert ihre Entwicklung				
	spricht Anerkennung und Lob aus, gibt individuelles Feedback				
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 weiterzu- entwickeln	☐	☒	☐	☐
	besucht Weiterbildung, um die eigene Arbeit zu optimieren				
	erkennt eigene Schwächen und versucht diese zu beheben				
	zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen so- wie lern- und fortbildungsbereit				
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln	☐	☒	☐	☐
	ist offen für neue Ideen und Denkweisen				
	entwickelt eigenständig Lösungsansätze				
	Wählen Sie ein Element aus oder erfassen Sie selbst eines.				
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				
	• pflegt Kontakte nachhaltig				
	• wirkt mit an einem positiven Arbeitgeberimage				