

Anforderungsprofil	Stand: Jun 2025 Ersteller/in: SGA 3
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stellentitel / Funktion: Gruppenleitung Friedhofswesen
Dienststelle: Bezirksamt Pankow von Berlin Abteilung Ordnung und Öffentlicher Raum Straßen- und Grünflächenamt SGA 3

1	Beschreibung des Aufgabengebietes • Leitung der Arbeitsbereiche Friedhofsunterhaltung und -pflege mit Friedhofspflegerevieren und der Friedhofverwaltung • Entwickeln und Fortschreiben von Arbeitsmethoden und -organisationen zur laufenden Optimierung von Arbeitsprozessen, Abläufen sowie der internen Schnittstellen der gesamten Bereiche unter Einbeziehung vorhandener Daten, z.B. aus dem Grünflächeninformationssystem (GRIS), bestehender Planungen und amtsinternen Prozessen • Koordinierung der Friedhofsentwicklungsplanung, einschließlich der Entwicklung neuer Bestattungsformen sowie der Erarbeitung gestalterischer, planerischer, strategischer und konzeptioneller Ziele in Abstimmung mit der Amtsleitung • Priorisierung und Umsetzung von Projekten aus der Friedhofsentwicklungsplanung, einschließlich der erforderlichen Abstimmungsprozessen • Fachaufsicht über die landeseigenen Friedhöfe im Bezirk Pankow und Fortschreibung der geltenden Belegungsvorschriften und Belegungsplanentwicklung • Steuerung der Grün- und landschaftspflegerischen Leistungen im Bereich der Friedhöfe, einschließlich möglicher Sondermittelanmeldung und Eröffnung von Förderkulissen • Entscheidung und teilweise Bearbeitung von besonders schwierigen Einzelfällen aus dem gesamten Arbeitsbereich • Wahrnehmung der allgemeinen Verkehrssicherungspflichten für den übertragenen Verantwortungsbereich • Leitung und Planung der gärtnerischen Pflege und gestalterischen Entwicklung der Friedhofsflächen unter Berücksichtigung zeitgeschichtlicher, denkmalpflegerischer, ästhetischer, bedarfsgerechter und ökologischer Anforderungen, z.B. Grabstätten der Opfer von Krieg und Gewaltherrschaft sowie der vorhandenen Ehrengrabstätten
----------	--

	• Konzeption zur denkmalpflegerischen Bedeutung denkmalwerter Friedhofsanlagen in Abstimmung mit dem Landesdenkmalamt • Verantwortung und Steuerung des fachgerechten und wirtschaftlichen Personal- und Technischeinsatzes, Verteilung der Arbeitskräfte Kraftfahrzeuge, Maschinen und Geräten in den Revieren, Überwachung der verkehrssicherungspflichtigen Aufgaben • Organisationverantwortung und Überwachung der hoheitlichen Aufgaben der Friedhofsverwaltung • Budgetverantwortung für sachmittelfluss im konsumitiven Bereich im laufenden Haushaltsjahr • Prüfung und Meldung für die bauliche Unterhaltung im Verantwortungsbereich • Organisation der Abfall- und Kompostwirtschaft im Verantwortungsbereich • Mitwirkung im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilungen • Fertigen von Stellungnahmen politischer Gremien • Vertretung des Amtes in politischen und fachlichen Gremien • Ansprechpartner für Bürgeranfragen • Rechnungsfeststellung und Rechnungsprüfung • Bestell- und Anordnungsbefugnis im Kapitel 3820 • Zeichnungsbefugnis im Rahmen des Arbeitsgebietes • Erstbeurteilung der Leitung der Friedhofspflegereviere und der Leitung der Friedhofsverwaltung • Zweitbeurteilung für alle anderen Dienstkräfte in der Gruppe • Führen eines Dienstfahrzeuges
	Bewertung: • Entgeltgruppe E12 einz. Fgr.Teil II, Abschnitt 9.1

2	Formale Anforderungen <u>Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d):</u> Abschluss als Bachelor bzw. Dipl.-Ing in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau (vergleichbar staatl. geprüfter Wirtschaftler Fachrichtung Gartenbau, Gärtnermeister Fachrichtung Friedhofsgärtner mit langjährigen praktischen Erfahrungen (mind. 3 Jahre) oder Personen mit langjährigen, gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen (langjährig): wie z. Bsp. Bachelor Professional Gartenbau Führungserfahrung gewünscht
----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3.	Leistungsmerkmale	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1	Fachkompetenzen				
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	☐	☐	☒	☐
3.1.2	Kenntnisse über den Aufbau und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung (GGO I, AZG)	☐	☐	☒	☐
3.1.3	Fundierte Kenntnisse des Friedhofsgesetzes und der Friedhofsordnung für landeseigene Friedhöfe (FriedG, FriedO)	☐	☒	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse im Haushalts-, Vertrags- und Vergaberecht (LHO und AV-LHO, VOB und UVgO)	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse der Baumschutzverordnung	☐	☐	☒	☐
3.1.6	Kenntnisse der Personalmanagement- und Personalentwicklungsinstrumente sowie des Wissensmanagements	☐	☐	☒	☐
3.1.7	luK-Kenntnisse: Word, Excel, MAch, Orlando, Grünflächeninformationssystem	☐	☒	☐	☐

3.2	Persönliche Kompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit				
	► <i>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</i> • stellt sich den veränderten Anforderungen/Entwicklungen • weist Entwicklungsbereitschaft und hohe Selbstmotivation auf • überträgt Wissen aus anderen Kontexten auf eigene Arbeitsgebiet	☐	☒	☐	☐
3.2.2	Organisationsfähigkeit				
	► <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</i> • erledigt Aufgaben zeitnah und termingerecht • entwickelt Konzepte zur Zielerreichung • stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher	☐	☒	☐	☐

3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</i>	☐	☒	☐	☐
	• delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht				
	• leitet Maßnahmen zur Gegensteuerung oder zur Prozessverstärkung ein				
	• überprüft und korrigiert Ziele an Hand neuer Erkenntnisse				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen</i>	☒	☐	☐	☐
	• bezieht klare Standpunkte				
	• setzt Prioritäten im Entscheidungsprozess und trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen				
	• trifft Entscheidungen adressatenorientiert transparent und übernimmt Verantwortung				

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen</i>	☐	☐	☒	☐
	• geht auf andere zu/ sucht das Gespräch mit anderen				
	• ist sich kultureller Unterschiede bewusst und berücksichtigt diese bei der Gesprächsführung				
	• äußert Inhalte kurz und präzise				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben</i>	☐	☒	☐	☐
	• zeigt bei überzeugenden Argumenten anderer Kompromissbereitschaft				
	• arbeitet partnerschaftlich fach- und/oder aufgabenübergreifend unabhängig von der Hierarchieebene				
	• stellt das Ziel und nicht die eigene Person in den Vordergrund				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen</i>	☐	☒	☐	☐
	• versteht sich als Dienstleister:in				
	• gewinnt im Dialog mit Kunden Sympathie und Anerkennung und ist vertrauenswürdig				
	• nimmt Beschwerden ernst				

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.)				
	ist fähig zum Perspektivwechsel				
	berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen				
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 teilhabehemmenden 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 zielgruppengerecht aus				

3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind)	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.4.1	Strategische Kompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 1/ FE 3 = 2/ FE 2 = 3 / FE 1 = 4) ► 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				
	Wählen Sie ein Element aus oder erfassen Sie selbst eines.				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 4/ FE 3 = 4/ FE 2 = 4 / FE 1 = 4) ► 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				
	spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback				
	Wählen Sie ein Element aus oder erfassen Sie selbst eines.				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 3/ FE 3 = 4/ FE 2 = 4 / FE 1 = 4) ► 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				
	Wählen Sie ein Element aus oder erfassen Sie selbst eines.				
3.4.4	Innovationskompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 1/ FE 3 = 2/ FE 2 = 4 / FE 1 = 4) ► 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 • Wählen Sie ein Element aus oder erfassen Sie selbst eines.				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 1/ FE 3 = 2/ FE 2 = 3 / FE 1 =4) ► <i>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</i>	☐	☐	☐	☒
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen • Wählen Sie ein Element aus oder erfassen Sie selbst eines.				