Dienststelle: Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt Pflanzenschutzamt	
Anforderungsprofil	Stand: 14.07.2026 Ersteller/in: Herr Dr. Scheer (Stellenzeichen) PflA AL

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Anforderungsprofil

(Beschreibung der Stellenanforderungen)

für

Gruppenleitung

Bezeichnung der Aufgabe/Funktion

Stellennummer/Stellenzeichen:	**PflA C**
Beteiligt bei der Erstellung:	
Bewertung der Stelle	A14 / E14 Fgr. 1 Teil I
Vorgesetzte Führungskraft	PflA AL

1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:
(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

Arbeitsgebiet:
Leitung der Gruppe „Integrierter Pflanzenschutz und Klimaanpassung des Stadtgrüns; Innenraumbegrünung, Biologischer Pflanzenschutz“

Fachaufgaben

- Angelegenheiten des Integrierten Pflanzenschutzes für Kulturen- und Anlagen im öffentlichen Grün, in den Forsten und im Freizeitgartenbau mit dem Schwerpunkt nichtchemische und biologische Pflanzenschutzmaßnahmen;
- Leitung, Organisation, Kontrolle und Durchführung der Auskunft, Beratung, Gutachtenerstellung für den Dienstleistungsgartenbau, öffentliche Einrichtungen, Behörden, Wohnungsbauunternehmen, Freizeitgartenbau;
- Fachliche Begleitung der Umsetzung des Berliner Klimaanpassungsgesetzes; Entwicklung und Fortschreibung fachlicher Standards zur klimaangepassten Entwicklung des Stadtgrüns; fachliche Leitung der hieraus entstehenden Aufgabenbereiche; Beratung der Bezirke sowie Wissenstransfer.
- Entwicklung eines standortspezifischen Pflanzenschutzmanagements, d.h. Erarbeitung von Anpassungsstrategien/Bekämpfungsmaßnahmen für Schadorganismen für ein gesundes Stadtgrün auch unter den Bedingungen des Klimawandels auf Basis von Erhebungen und digitalen Überwachungssystemen;

- Organisation und Durchführung von Versuchen; Projektmanagement mit wissenschaftlichen und praktischen Partnern; Organisation zur Planung, Durchführung und Auswertung von Komplexversuchen im Stadtgrün;
- Versuche zu klimaresilienten Gehölzen, Pflanzenkohle, Bodenverbesserung, Bewässerung insbesondere zur Überarbeitung der „Bewässerungsampel“ und alternativen Pflanzenschutzverfahren.
- Aufbau und Betreuung einer Versuchs-Pyrolyseanlage zur Erzeugung von Pflanzenkohle zu Versuchszwecken am Pflanzenschutzamt
- Entwicklung und Umsetzung spezieller Möglichkeiten von vorbeugenden und biologischen Pflanzenschutzmaßnahmen im Stadtgrün unter Berücksichtigung pflanzenphysiologischer Eigenschaften zur Optimierung der Pflanzenvitalität von Bäumen, Rasen u.a.
- Entwicklung, Organisation und Kontrolle notwendiger Monitoringmaßnahmen im Rahmen der Schaderregerüberwachung für das Stadtgebiet zur Ermittlung biologischer Daten zur quantitativen und qualitativen Ausbreitung von Schadorganismen und deren Antagonisten; Analyse, Auswertung langjähriger Komplexdaten und Entwicklung digitaler Darstellungsmöglichkeiten für die Beratung
- Monitoring der Baumvitalität, Klimafolgen, Biodiversität sowie GIS-gestützte Auswertung und digitale Entscheidungsunterstützung.
- Durchführung der Risikobewertung des Schadpotentials neuer Organismen im Stadtgrün
- Erstellung des Pflanzenschutz-Warndienstes/Prognosen für das Stadtgrün, Forsten und den Freizeitgartenbau, Beantwortung von Medienanfragen, Pflege des Internetauftritts
- Koordination der Kommunikation und Zusammenarbeit im Bereich Stadtgrün-Pflanzenschutz-Klimawandel-Biodiversität mit dem Senat, den Bezirken, Verbänden, wissenschaftlichen Einrichtungen; Mitwirken in bundesweiten Arbeitsgruppen und Gremien
- Mitwirkung an der Weiterentwicklung eines Grünflächeninformationssystems für den Gesundheitszustand Berliner Straßenbäume (GRIS) und der digitalen Überwachungsmöglichkeiten von Einflussfaktoren
- Organisation, Durchführung und Mitwirkung an Fortbildungsveranstaltungen und Beratertagen
- Fachliche Konzeption und Begleitung des Aufbaus einer Aus- und Fortbildungsstruktur für Fachkräfte des urbanen Grüns.

<u>Leitungs- und Führungsaufgaben</u>

- Personalführung und -entwicklung auf der Grundlage moderner Personalmanagementinstrumente, des Konflikt- und Gesundheitsmanagements unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte von Chancengleichheit und Vielfalt
- Steuerung und Anpassung der Personalressourcen
- Priorisierende Steuerung, Schwerpunktsetzung und Strukturierung von Aufgaben,
- Impulse und Vorgaben zur Aufgabenerfüllung,
- Qualitätsmanagement von Arbeitsergebnissen,

	• Anleitung und Einarbeitung von Mitarbeitenden, Praktikantenbetreuung und Betreuung von Studierendenarbeiten • Qualifizierte Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen des Arbeitsschutzes gem. • § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG

2.	**Formale Anforderungen** Beamtinnen und Beamte: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der technischen Dienste, Laufbahnzweig technischer Dienst Umwelt, mit einem abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulstudium (Master/Diplom) der Agrarwissenschaften bzw. für Tarifbeschäftigte: Erfolgreich abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master/Diplom) in den Fachrichtungen Agrarwissenschaften, Gartenbau, Pflanzenschutz oder einer vergleichbaren Fachrichtung bzw. gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen Darüber hinaus ist mehrjährige einschlägige Berufserfahrung erforderlich.	Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		**Gewichtungen ***			
3.1.	**Fachkompetenzen**	4	3	2	1
3.1.1	gute Fachkenntnisse über phytopathologische Organismen sowie nichtparasitäre Schadbilder und deren Bekämpfungs-möglichkeiten im Stadtgrün	X			
3.1.2	Fundierte Kenntnisse des europäischen und nationalen Pflan-zenschutzrechts, sowie weiterer Gesetze und Verordnungen, z.B. Natur- und Artenschutzrecht, Baumschutzverordnung, Nachbarschaftsrecht		X		
3.1.3	Fachkenntnisse über pflanzenartspezifische pflanzenphysiologische Parameter, Verwendungs-charakteristik diverser Pflanzenarten und deren speziellen Pflegekonzepten und Stressfaktoren im Stadtgebiet	X			
3.1.4	Guter analytischer Überblick über mikrobiologische und entomologische Erkenntnisse zu biologischen Pflanzenschutzmaßnahmen und über pflanzenphysiologische		X		

	Abläufe zur Entwicklung von alternativen Maßnahmen im Stadtgrün und Stressfaktoren				

3.1.5	Kenntnisse des Berliner Klimaanpassungsgesetzes, urbane Klimaanpassung, Entwicklung fachlicher Standards, Bodenkunde, GIS, Monitoring sowie Projekt- und Netzwerkmanagement.		X		
3.1.6	Kenntnis der Organisation der Berliner Stadtgrünverwaltung und wissenschaftlicher Einrichtungen			X	
3.1.7	Kenntnisse über Monitoring Möglichkeiten von Schadproblemen, Witterung, Phänologie für regionale aktuelle Prognosen bzw. Warnmeldungen für urbane Flächen		X		
3.1.8	Analytische Fähigkeiten zur Thematisierung und Realisierung von Versuchs- und Projektschwerpunkten; Erfahrungen bei der wissenschaftlichen und praktischen Durchführung und Auswertung von Versuchen und Projekten; Statistikkenntnisse		X		
3.1.9	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.), des Personalvertretungsgesetzes Berlin (PersVG) und des Sozialgesetzbuches Teil IX (SGB IX)		X		
3.1.10	sichere Anwendung gängiger Office-Programme (Word, Excel, Outlook) sowie vertrauter Umgang mit dem Intra- und Internet sowie der e-Akte			X	
3.1.11	Grundkenntnisse des Arbeits-, Tarif- und Dienstrechts sowie des Arbeitsschutzes im Rahmen der Arbeitgeberpflichten			X	
3.1.12	Grundkenntnisse der LHO, AV LHO, GGO I			X	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	►Erläuterung der Begriffe ● 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.		X		
	● ist in der Lage auch unter hohem Zeitdruck ergebnisorientiert zu arbeiten				
	● kann neue Sachverhalte schnell erfassen				
	● zeigt sich neuen Entwicklungen gegenüber interessiert und aufgeschlossen, um sie ggf. im eigenen Bereich umzusetzen oder für die eigene Arbeit zu nutzen				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X			
	● koordiniert alle Aktivitäten im Rahmen der Projektabwicklung				
	● überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	● kann realistische Ziele und Schwerpunkte setzen				
	● organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten				
	● sucht nach Möglichkeiten, die Arbeitsergebnisse zu verbessern				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	● systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung				
	● bezieht Stellung und trifft Entscheidungen und vertritt sie gegenüber anderen				
	● erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab				
3.2.5	Verhandlungsgeschick ► Fähigkeit, Verhandlungsziele durch eine straffe, faire und überzeugende Verhandlungsführung zu erreichen.		X		
	● nimmt Argumente und Ideen auf und formuliert eigene Standpunkte				
	● legt Verhandlungsziel fest				

3.2.6	Beratungsfähigkeit ► Fähigkeit, bei den zu Beratenden Interessenlagen herauszufinden und adressatengerecht Lösungsmöglichkeiten / Angebote aufzuzeigen.		X		
	● berät personen-, situationsbezogen und ggf. lösungsorientiert				
	● fasst Gespräche zusammen und sichert Ergebnisse				
	● beachtet konsequent die Regeln von Vertraulichkeit				

	►Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	**Gewichtungen**			
		4	**3**	**2**	**1**
3.3	**Sozialkompetenzen**				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.			X	
	● verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit				
	● hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden				
	● argumentiert präzise, sachlich und überzeugend				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.			X	
	● berücksichtigt andere Auffassungen und Ideen				
	● kann eigenes Denken und Handeln hinterfragen				
	● bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.	X			
	● kann situations- und adressatengerecht auftreten				
	● argumentiert verständlich bezogen auf die Kundinnen und Kunden bzw. Gesprächspartner/innen				
	● ist an der Erarbeitung tragfähiger Lösungen interessiert				

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.			X	
	● 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 ► 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 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.			X	
	● 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.				

	►Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	**Führungskompetenzen**				
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.		X		
	● überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	● liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
	● schafft Rahmenbedingungen				
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).		X		
	● 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 gemäß §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.		X		
	● reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	● zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil				
	● greift Anregungen, Kritik auf und bezieht sie in das eigene Handeln ein				

	►Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	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.		X		
	● initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	● verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	● bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz ► Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.			X	
	● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	● stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein				
3.4.6	Gleichstellungsverpflichtung gemäß § 3 Abs. 1 LGG und § 1 LGBG/BGG ► Führungskräfte wirken aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen sowie die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen bei der Einstellung und in der beruflichen Weiterentwicklung hin	X			
	● bezieht Position und setzt Maßnahmen um, mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Teilhabe behinderter Menschen; erkennt und berücksichtigt unterschiedliche Lebensrealitäten				
	● erkennt Entwicklungspotentiale der Mitarbeitenden und wirkt auf die Gleichstellungsziele hin				
	● trifft Vereinbarungen auf der Grundlage der VV Inklusion behinderter Menschen				
	● beachtet Kriterien der Teilhabe behinderter Menschen und Vielfalt in der eigenen Fachthematik				