



Anforderungsprofil	Stand: 23.11.2015 Ersteller/in: Fr. Juhnke, Hr. Ratajczak (BearbeiterZ): Grün 26, SG BL Überarbeitet 08/2020, 09/2022, 01/2025: Fr. Bänsch- SG BL Hr. Lentz - Grün 2
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin Straßen- und Grünflächenamt 14163 Berlin

Kapitel/Titel/St.-Nr.	IPV-ID	Stellenzeichen	BesGr/EG
3810/42801/T022.1, T022.4, T022.5, T022.6	50103158, 50103160, 50103094, 50103167	Grün 130, 140, 150, 160	EG 9a
Kurzbezeichnung des Aufgabengebiets Leitung eines Friedhofspflegereviers			

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) <ol style="list-style-type: none"> 1. Leitung eines bezirklichen Friedhofspflegereviers mit einem oder mehreren bezirklichen Friedhöfen 2. Verantwortliche/r für die Vorbereitung und Durchführung der Bestattungen auf landeseigenen Friedhöfen 3. Pflege und Unterhaltung der gärtnerischen Friedhofsanlagen einschließlich der Bäume der Ehrengrabstätten des Landes Berlin und der Gräber der Opfer von Krieg und Gewaltherrschaft 4. Einteilung und Beaufsichtigung des Beerdigungsbetriebes und der Friedhofspflege einschl. Arbeitskräfte-, Maschinen- und Geräteeinsatz 5. Kontrolle der Grabsteine und Anlagen auf Stand- und Verkehrssicherheit 6. Kontrolle der Bäume auf Gesundheit, Standfestigkeit und Verkehrssicherheit in dem Zuständigkeitsbereich
-----------	--



7. Organisation Schneekontrolle und Schnee- und Glättebeseitigung auf den landeseigenen Friedhöfen
8. Vorbereitung der Begräbnisrechnungen, Vorprüfung der Grabmalanträge
9. Information an Bürger vor Ort im Rahmen des Arbeitsgebietes
10. Beratung der Bürger zu Grabarten, Grabpflege und Belegungsvorschriften
11. Aufstellung der Listen für die Firmenvergabe, Kontrolle und Abnahme der Firmenarbeiten und Einweisung
12. Fachbezogene Personalangelegenheiten wie Führen der Anweisungs- und Berechnungsaufträge, Urlaubslisten, Unfallmeldungen
13. Örtlicher Einsatz und Überwachung von Arbeitsförderungsmaßnahmen und Abstimmung des Einsatzes
14. Wahrnehmung und Gewährleistung der allgemeinen Verkehrssicherheit, ggf. Einleitung von Maßnahmen zur Gefahrenabwehr
15. Wahrnehmung übertragener Unternehmerpflichten gemäß § 7 Unfallverhütungsvorschriften für die Arbeitssicherheit
16. Neueinrichtung und Vorhaltung von Belegungsflächen
17. Betriebsdatenerfassung in GRIS im Zuständigkeitsbereich und dessen Auswertung für die Umsetzung von Maßnahmen
18. Kontrolle der Schnee- und Glättebeseitigung auf öffentlichem Straßenland
19. Anordnungs- und Zeichnungsbefugnis gemäß Übertragung im Rahmen des Aufgabengebietes
20. Erstbeurteilung für alle Dienstkräfte des/der jeweiligen Friedhofs/Friedhöfe
21. Verantwortung für die Revierunterkunft/-unterkünfte
22. Aufgaben nach besonderer Weisung
23. Führen eines Dienstfahrzeuges



2. Formale Anforderungen

- abgeschlossene Prüfung zum/zur Gärtnermeister/in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau oder Baumschule oder Zierpflanzenbau oder Friedhofsgärtnerei

oder

- nachgewiesene langjährige Tätigkeit (mindestens 3 Jahre) als Gärtner/in in der Entgeltgruppe 7 und Erfahrungen in der Leitung eines Reviers oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des TV-L in einer der o.g. Fachrichtungen

Für beide gilt:

- Fahrerlaubnis der Führerscheinklasse B

Gewichtungen
entfallen hier



3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1. Fachkompetenzen					
3.1.1	Umfassende Kenntnisse auf dem Gebiet der Pflege und Unterhaltung im Garten- und Landschaftsbau sowie der manuellen Arbeitsvorgänge und -abläufe inkl. Kenntnisse der einzusetzenden Maschinen, Geräte und Materialien		X		
3.1.2	Grundkenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung und der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (VwVfG, GGO I, LHO, AV-LHO)				X
3.1.3	Grundkenntnisse in der Personalführung und in den Personalentwicklungselementen (AGG, LGG, PersVG, SGB IX, PartIntG) und Kenntnisse der Arbeitsstättenverordnung und Unfallverhütungsvorschriften (ASIG, VSG)			X	
3.1.4	Kenntnisse des Grünanlagengesetzes (GrünAnlG), des Berliner Naturschutzgesetzes (BNatSchG), der Berliner Baumschutzverordnung (BaumSchVO), des Bundesartenschutzgesetzes, Berliner Straßengesetz einschließlich AV (BlnStrG, AV BlnStrG), zusätzliche Vorschriften für Baumpflege und Baumsanierungsmaßnahmen (ZTV-Baum), DIN- und EU-Normen, wie Erdarbeiten, Straßen und Wege, Landschaftsbauarbeiten		X		
3.1.5	Kenntnisse des Bestattungsgesetzes (BestG), Friedhofsgesetzes (FriedG), Friedhofsordnung, Gebührenordnung der landeseigenen Friedhöfe (GebO)			X	
3.1.6	Kenntnisse in der Anwendung des MS-Office-Pakets (Word, Excel, Outlook) einschl. Internet/Intranet und Kenntnisse im Grünflächeninformationssystem (GRIS)			X	
3.1.7	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG, etc.)			X	



	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</p> <p>► 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran • bleibt unter Termin -und Leistungsdruck besonnen und sachlich 		X		
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht • ... 		X		
3.2.3	<p>Ziel- und Ergebnisorientierung</p> <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • nimmt auf eine effektive Arbeitszeitauslastung in der Gruppe aktiv Einfluss • ... 		X		
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen • erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf 			X	



	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • informiert zielgerichtet und zeitnah • vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar 			X	
3.3.2	<p>Kooperationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen 			X	
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • findet im Umgang mit den Kundinnen und Kunden den richtigen Ton 		X		
3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <p>► 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 			X	



	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können</p> <p>► Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden</p> <p>► Fähigkeit insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</p>				X
	<p>• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an,</p>				
	<p>• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden,</p>				
	<p>• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.</p>				



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Ausprägung **)			
		4	3	2	1
3.4 Führungskompetenzen					
3.4.1	<p>Strategische Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 • ... 				x
3.4.2	<p>Personalentwicklungskompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 	x			



	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Ausprägung **)			
		4	3	2	1
	Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX				
	• ...				
3.4.3	<p>Selbstentwicklungskompetenz</p> <p>► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten der Qualifizierung teil • ... • ... 		x		
3.4.4	<p>Innovationskompetenz</p> <p>► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe • ... 				x
3.4.5	<p>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</p> <p>► 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • trifft vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 				x