



<h2>Anforderungsprofil</h2>	Stand:	12. Juni 2024
	Ersteller/in:	Frau Börner-Breiter
	(BearbeiterZ):	SGA IV

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

<p>Dienststelle</p> <p>Bezirksamt Lichtenberg von Berlin</p> <p>Geschäftsbereich Verkehr, Grünflächen, Ordnung, Umwelt und Naturschutz Straßen- und Grünflächenamt</p> <p>Ausbilder*in für den Ausbildungsberuf Gärtner*in im Garten- und Landschaftsbau</p>

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anleitung in Theorie und Praxis von bis zu 25 Auszubildenden für den Beruf der/ des Gärtner-in/s in der Fachrichtung Garten und Landschaftsbau entsprechend des Ausbildungsrahmenplanes und des betrieblichen Ausbildungsplans. Fachliche Anleitung, insbesondere in der Begleitung der Bauabläufe und Kontrolle der Auszubildenden auf bezirklichen/überbezirklichen Lehrlingsbaustellen und Übungsflächen, auf denen während des Ausbildungszeitraumes sämtliche prüfungsrelevante Inhalte einer/s GaLa-bauer-in/s vermittelt werden. - Führen von Bautagebüchern und Anwesenheitslisten - Mitwirkung bei der Kontrolle der Berichtshefte und Berufsschulkarten der Auszubildenden - Mitwirkung bei der Prüfungsvorbereitung - Durchführung der Pflanzenkunde - Mitwirkung bei der praktischen und theoretischen Leistungsbeurteilung der Auszubildenden - Mitwirkung bei der Einleitung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen - Beachtung und Unterweisung im Arbeitsschutz - Führen von Baumaschinen und Geräten
	<p>Führungsebene (lt. Rdschr. SenFin IV Nr. 27/20019): -</p> <p>Unterstellte Mitarbeitende:</p> <p>Stellenzeichen: SGA IV 13.1- 13.4</p> <p>Bewertung des Aufgabengebietes: EG 7 Teil III Abschnitt 1 TV-L</p>
	<p>Text GVPL:</p> <p>Praktische und theoretische Lehrunterweisung entsprechend den Vorgaben des Ausbildungsrahmenplanes und betrieblichen Ausbildungsplans Begleitung und Überwachung von Bauabläufen auf Baustellen der Ausbildung Begleitung der Auszubildenden bei der Fertigung von Berichtsheften Mitwirkung bei der Bewertung der praktischen und theoretischen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden</p>



2.	Formale Anforderungen
	<input checked="" type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte : <input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossene Berufsausbildung/Ausbildung als Gärtner*in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Zudem gilt: <input checked="" type="checkbox"/> Erfolgreich abgelegte Prüfung nach Ausbildereignungsverordnung (AEVO) bzw. in- nerhalb eines Jahres nachzuweisen <input checked="" type="checkbox"/> mindestens zweijährige Berufserfahrung als Gärtner*in ist zwingend erforderlich <input checked="" type="checkbox"/> Erfahrung in einer anleitenden Tätigkeit ist wünschenswert <input checked="" type="checkbox"/> Fahrerlaubnis der Klassen B, C1, C1E ist erwünscht



3.	Leistungsmerkmale				
3.1	Fachkompetenzen Welche Kenntnisse sind für den Aufgabenbereich erforderlich (Anzahl und Tiefe)?	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.1	Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit folgenden Normen: Arbeitsschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz, der Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Gärtner/in einschließlich der Ausbildungsrahmenpläne und dem Manteltarifvertrag für Auszubildende <ul style="list-style-type: none"> • kennt sich in verschiedenen Rechts- und Fachgebieten sicher aus • setzt Kenntnisse und Erfahrungen zielgerichtet im Arbeitsprozess ein • überprüft, festigt und erweitert das Wissen selbstständig • hält Wissen auf dem aktuellen Stand 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.2	Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit folgenden Normen: NaturschutzG, GrünanlagenG, KinderspielplatzG und der dazugehörigen Ausführungsvorschriften, Bauordnung Berlin, Baugesetzbuch, Baunutzungsverordnung, Bundes-Immissionsschutzgesetz, VOB, VOL, ABau, HOAI, BGB, AV Verkehrssicherheit, DIN 19731, EN 1776 Teil 7, EN 1777, DIN 18034), Berliner Baumschutzverordnung <ul style="list-style-type: none"> • kennt sich in verschiedenen Rechts- und Fachgebieten sicher aus • setzt Kenntnisse und Erfahrungen zielgerichtet im Arbeitsprozess ein • überprüft, festigt und erweitert das Wissen selbstständig • hält Wissen auf dem aktuellen Stand 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.3	Allgemeine IT-Anwenderkenntnisse <ul style="list-style-type: none"> • kennt die Grundfunktionen der Standardsoftware (z.B. MS Office) und wendet sie sicher an • geht mit anderen vorhandenen technischen Hilfsmitteln sicher um • beachtet die datenschutzrechtlichen Bestimmungen • bedient und benutzt die eingesetzten Fachverfahren sicher 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.4	Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Bedienen, Anleiten und Unterweisen von sämtlichen Maschinen, Fahrzeugen und Geräten (GaLaBau), inklusive Betriebsanweisungen, UVV und PSA <ul style="list-style-type: none"> • kennt sich in verschiedenen Rechts- und Fachgebieten sicher aus • setzt Kenntnisse und Erfahrungen zielgerichtet im Arbeitsprozess ein • überprüft, festigt und erweitert das Wissen selbstständig • hält Wissen auf dem aktuellen Stand 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3.2	Persönliche Kompetenzen ▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	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. ● bewältigt den Arbeitsanfall in schwierigen Situationen und behält den Überblick ● bringt aktiv neue Ideen/Kenntnisse ein und zeigt Eigeninitiative ● hat hohe Ansprüche an seine eigene Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. ● legt Ziele für den eigenen Verantwortungsbereich fest ● praktiziert und fördert teamorientiertes Arbeiten ● strukturiert seine Arbeitsabläufe effizient und systematisch und denkt prozessorientiert	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. ● koordiniert und strukturiert Arbeitsprozesse ergebnis- und zielorientiert ● richtet unterschiedliche Interessen auf ein gemeinsames und nachhaltiges Ziel aus ● setzt sich realistische Ziele / entwickelt Schwerpunkte	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ● ermittelt die für die Entscheidung notwendigen Informationen ● bezieht Fachleute und Betroffene frühzeitig in den Entscheidungsprozess mit ein ● trifft klare und rechtzeitige Entscheidungen mit sachlicher Begründung und übernimmt Verantwortung dafür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Sozialkompetenzen ▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen ● ist in der Lage, situations- und personenbezogen zu argumentieren ● zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft und nimmt sich Zeit für Gespräche ● beschafft sich Informationen und gibt sie weiter	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragbare Lösungen anzustreben <ul style="list-style-type: none"> • trägt zu einer von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Offenheit geprägten positiven Arbeitsatmosphäre bei • erkennt, wodurch Konflikte entstehen und strebt Lösungen an • reguliert Konflikte durch überzeugende Verhandlungsführung 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich im Kundenkontakt freundlich und aufgeschlossen • bringt das eigene Fachwissen zweck- und sachdienlich und zum geeigneten Zeitpunkt ein • ist in der Lage, Sachverhalte verständlich (kundenfreundlich) und nachvollziehbar zu erläutern 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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. <ul style="list-style-type: none"> • geht mit Konflikten und Missverständnissen, die in unterschiedlichen Geschlechterrollen begründet sind, konstruktiv um • sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung • erkennt Vielfalt von Menschen als Ressource und lässt diese Erkenntnis in das eigene Verhalten einfließen 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG die Fähigkeit, bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. <ul style="list-style-type: none"> • pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte • reagiert sensibel auf unterschiedliches Verhalten, Normen und Werte anderer Kulturen • erkennt Ausgrenzung und kann Instrumente der Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte anwenden 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

