

Anforderungsprofil	Stand: 06.01.2026 Ersteller/in: P. Waltemode (Bearbeiter/inZ) BF K1 / K5
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils

Berliner Forsten

Anforderungsprofil

(Beschreibung der Stellenanforderungen)

für

Handwerkerin/Handwerker

Tischlerin/ Tischler

Bezeichnung der Aufgabe/Funktion

Stellenzeichen:	Handwerkerin/Handwerker Tischlerin / Tischler
Bewertung der Stelle	E 5 TV-L Forst
Vorgesetzte Führungskraft	BF K 511 / BF K1; K5

1.	BESCHREIBUNG DES ARBEITSGEBIETES: (GGF. AUFGABENANALYSE UND TEXT GVPL) a) Text des Geschäftsverteilungsplanes: Tischlerin / Tischler; Handwerkerin / Handwerker für Tätigkeiten aller Art b) Aufgaben und Tätigkeiten Be- / u. Verarbeitung von Holz und Holzwerkstoffen. Bearbeitung von anfallenden Reparaturen / Instandsetzungen von holzbasierten Werkstücken (z.B. Schränke, Sitzmöbel, Tische, Fenster und Türen sowie div. Innenausbauten). Herstellung von Erholungseinrichtungen, Marktständen, Schautafeln oder baulichen Einrichtungen (i.d.R. in Einzelanfertigung) Selbstständiger Einkauf von Ersatzteilen und benötigten Materialien, Überprüfung der vorhandenen Arbeitsmittel, sowie Begründung von Neuanschaffungen und / oder Ersatz, Sondierung der Lagerbestände und fachgerechte Einschätzung von Jahresbestellungen Alle vier Forstämter der BF greifen auf die Fachkompetenz der Tischlerin / des Tischlers zurück
-----------	--

2.	FORMALE ANFORDERUNGEN
	Erfolgreich abgeschlossene handwerkliche Berufsausbildung, z.B. Bau- oder Möbel-Tischerin/ Tischler oder vergleichbar.
	Führerschein Klasse B; BE ist unabdingbar

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)				X
3.1.2	kennt die datenschutzrechtlichen Regelungen der Europäischen Union (EU-DSGVO), des Bundes (BDSG) und Berlins (BlnDSG) sowie die fachspezifischen Gesetze des Aufgabengebietes zum Datenschutz				X
3.1.3	Aufbau der Berliner Forsten			X	
3.1.4	Kenntnisse im Holzbau			X	
3.1.5	Technisches Grundverständnis			X	
3.1.6	Kenntnisse im Bereich des Innenausbaus / Bautischlerei		X		
3.1.7	Kenntnisse über wesentliche Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes			X	

	► 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		
	• überträgt Wissen aus anderen Zusammenhängen auf das eigene Arbeitsgebiet • erledigt Arbeitsaufträge in der geforderten Qualität und in angemessener Zeit • stellt sich veränderten Anforderungen im Aufgabengebiet				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.			X	
	• setzt Prioritäten bei konkurrierenden Aufgaben- und Terminstellungen bezogen auf die vorgegebenen Arbeitsaufträge • hält Fristen und Absprachen ein • handelt systematisch und strukturiert				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• setzt die zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel (z.B. Geräte, Maschinen, usw.) effektiv ein • geht bei Aufgabenerledigung zielgerichtet vor • behält Zielsetzung im Auge, führt darauf zurück				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen • bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen mit ein • trifft klare und eindeutige Entscheidungen, nutzt dabei Entscheidungsspielräume				

		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3 SOZIALKOMPETENZEN					
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.			X	
	- kann sich verständlich ausdrücken und hört aktiv zu - ist körperlich zugewandt - ist anderen gegenüber positiv eingestellt				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.			X	
	- verhält sich offen, transparent und hilfsbereit - geht mit Kritik konstruktiv um, geht auf Aussagen anderer ein und ist selbstkritisch, hinterfragt eigenes Denken und Handeln - arbeitet gemeinsam mit allen Beteiligten an der Problemlösung				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kundinnen und Kunden zu begreifen.			X	
	- begreift Arbeit als Dienstleistung - berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an - verhält sich der Kundschaft gegenüber freundlich und aufgeschlossen und geht auf ihre Bedürfnisse ein				
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, Part-MigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.) - positioniert sich gegen Diskriminierung - berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen				

		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
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 und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann - ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung - berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus (bei Führungskräften verpflichtend)				
3.3.6	Team-/bzw. Gruppenfähigkeit ► Fähigkeit, als Teil einer Gruppe, mit anderen an gemeinsamen Zielsetzungen zu arbeiten bzw. konstruktiv in Gruppen mit anderen zusammen zu arbeiten			X	
	- verhält sich in der Zusammenarbeit offen / fair / partnerschaftlich - teilt eigenes Wissen mit anderen und gibt eigene Erfahrungen an andere weiter - respektiert unterschiedliche Meinungen und wirkt bei Konflikten ausgleichend				