

<b>Anforderungsprofil</b>	Stand: 21.08.2025 Ersteller/in: Fr. Rüther (Stellenzeichen) LGPM
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: JVA des Offenen Vollzuges Berlin
---

<b>1.</b>	<b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b> <b>(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</b>  <b>Leitung Vollzugsverwaltung (LVV)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung, Organisation und Koordination der teilbereichsübergreifenden Vollzugsverwaltung einschließlich Personalverantwortung</li> <li>• Unterstützung der Vollzugsleitung</li> <li>• <b>BesGr. A11</b></li> </ul>
-----------	--

<b>2.</b>	<b>Formale Anforderungen</b>  Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt des allg. nichttechnischen Verwaltungsdienst (LVO AVD) oder der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger (LVO Just)
-----------	---

Gewichtungen entfallen hier

<b>3. Leistungsmerkmale</b>		<b>Gewichtungen *</b>			
<b>3.1.</b>	<b>Fachkompetenzen</b>	4	3	2	1
3.1.1	Managementgrundlagen der Führung - Organisations- und Personalmanagement (z. B. Gesundheits-, Veränderungs-, Qualitäts-, Projektmanagement), relevante Rechtsgrundlagen des Tarif- und Dienstrechts und diese ergänzende Kenntnisse (z. B. LGG, PersVG; SGB IX, ArbSch)		x		
3.1.2	Umfassende Rechtskenntnisse für den gesamten Bereich des Justizvollzuges (StVollzG Bln, SVVollzG Bln, StGB, StPO, JVollzDSG Bln, GnO, VGO, StVollstrO)		x		
3.1.3	Kenntnisse einschlägiger Rechtsvorschriften (LHO, Vergaberecht, Kassensicherheitsbestimmungen,		x		

	Hygienebestimmungen, Arbeits- und Unfallschutz etc.) sowie hierzu erlassener AV einschl. Kommentierung/Interpretation				
3.1.4	Kenntnisse über die Strukturen der Berliner Verwaltung und des Justizvollzuges (Aufbau und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung, Funktion und Arbeitsweise sowie deren Gremien) und über die Dienstvorschriften der Anstalt		x		
3.1.5	Verwaltungstechnische, praxisbezogene Kenntnisse und Erfahrungen (GGO, VwVfG, Gremienarbeit etc.)			x	
3.1.6	IT-Kenntnisse (MS Office), insbesondere zu den IT-Fachverfahren (BASIS-Web, NEXUS-Velis, MultiVersa, SoPart etc.)		x		
3.1.7	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)		x		

\*) 4 unabdingbar                      3 sehr wichtig                      2 wichtig                      1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	<b>Gewichtungen</b>			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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.</li> <li>● agiert auch in außergewöhnlichen Situationen und/ oder unter Termindruck besonnen, bewältigt Belastungsspitzen</li> <li>● stellt sich auf kurzfristige Veränderungen souverän ein und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an</li> <li>● erweitert eigeninitiativ Wissen und nutzt die zur Verfügung stehenden Quellen</li> </ul>		x		
3.2.2	Organisationsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</li> <li>● erkennt frühzeitig Entwicklungen, plant und denkt vorausschauend und bereichsübergreifend</li> <li>● richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Arbeitsziele aus</li> <li>● prüft Sachstände und Ergebnisse und steuert ggf. nach</li> </ul>		x		
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung		x		

	<p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• handelt nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten</li> <li>• hält an zur Geschäftsprozessoptimierung</li> <li>• setzt Qualitätskriterien und verantwortet deren Umsetzung</li> </ul>				
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"> <li>• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab</li> <li>• entscheidet rechtzeitig, termingerecht und klar</li> <li>• macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent und übernimmt Verantwortung</li> </ul>		x		

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hört aktiv zu und fragt nach; ist zugewandt und verhandlungskompetent</li> <li>• argumentiert und handelt situations- und personenbezogen</li> <li>• informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, stellt notwendige Kommunikationswege sicher</li> </ul>		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"> <li>• arbeitet vertrauensvoll, verlässlich und konstruktiv mit anderen zusammen</li> <li>• erkennt Konflikte, thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei und holt ggf. Expertise ein</li> <li>• geht mit Kritik konstruktiv um, hinterfragt eigenes Denken und Handeln</li> </ul>		x		
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verhält sich im Kundenkontakt zugewandt und aufgeschlossen</li> <li>• fragt gezielt nach Anliegen, nimmt diese ernst, überprüft und handelt</li> <li>• richtet die Arbeit systematisch auf den Kundenkreis aus</li> </ul>		x		
3.3.4	Diversity-Kompetenz		x		

	<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"> <li>wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ist fähig zum Perspektivwechsel</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> </ul>				
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>				
3.3.6	<p>Einfühlungsvermögen/Empathie</p> <p>► Fähigkeit, sich in die Einstellung anderer Menschen hineinzusetzen.</p>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>zeigt situationsangemessene Umgangsformen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>erkennt Gefühle und Bedürfnisse anderer und nimmt diese ernst</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>erkennt zwischenmenschliche Konflikte und nimmt diese ernst</li> </ul>				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.4</b>	<b>Führungskompetenzen</b>				
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				
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 gem. § 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				

		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				
	• begeistert für neue Ideen				
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				
	• baut Kontakte/Netzwerke auf und pflegt sie				