Anforderungsprofil	Stand: 12.10.2026 Ersteller*in: Herr Abraham Stellenzeichen: VL

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle: Justizvollzugsanstalt für Frauen Berlin

1.	**Beschreibung des Arbeitsgebietes:** **<u>Leitung der Vollzugsverwaltung</u>** • Leitung, Organisation und Koordination der teilbereichsübergreifenden Vollzugsverwaltung einschließlich Personalverantwortung

2.	**Formale Anforderungen** **Bei Beamtinnen und Beamten:** Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen; Laufbahngruppe 2; erstes Einstiegsamt des nichttechnischen Verwaltungsdienstes der allgemeinen Verwaltung **Für Tarifbeschäftigte:** abgeschlossenen Hochschulstudium (Bachelor / Diplom/FH) in einem der folgenden Studiengänge: Öffentliche Verwaltung, Verwaltungswissenschaften, Public Management/ Public und Nonprofit-Management, Verwaltung und Recht und Bachelor IUS **oder** abgeschlossener Verwaltungslehrgang II oder gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen Erfahrungen in der Führung eines Teams sind wünschenswert. BesGr. A11/ E10 TV-L	Gewichtungen entfallen hier

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtung			
		4	3	2	1
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, Part-MigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)		x		
3.1.2	Managementgrundlagen der Führung - Organisations- und Personalmanagement (z. B. Gesundheits-, Veränderungs-, Qualitäts-, Projektmanagement) und relevante Rechtsgrundlagen des Tarif- und Dienstrechts (PersVG, SGB IX)		x		
3.1.3	Umfassende Kenntnisse der für den Justizvollzug einschlägigen Rechtsvorschriften (StVollzG Bln, StVollstrO, UVollzG Bln, JStvollzG Bln, SVVollzg Bln, GnO, JVollzVergVO, UZwG, JVollzDSG Bln, BerlDSG, StGB, StPO, VGO, DSVollz, BtMG, BGB)	x			
3.1.4	Kenntnisse über die Strukturen der Berliner Verwaltung (Aufbau und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung, Funktion und Arbeitsweise sowie deren Gremien)		x		
3.1.5	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und der Verfahrensabläufe sowie der Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt		x		
3.1.6	Kenntnisse der haushaltsrechtlichen Grundlagen und Bestimmungen sowie der einschlägigen Verwaltungsvorschriften (VvB, LHO und AV LHO, Haushaltsgesetz, HtR, UVgO, VOL)		x		
3.1.7	verwaltungstechnische, praxisbezogenen Kenntnisse/Erfahrungen (GGO I)			x	
3.1.8	IT-Kenntnisse, besonders der Software für den Justizvollzug (BasisWeb, NEXUS-Velis, MultiVersa, SoPart)		x		

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		
	• nutzt den vorhandenen Ermessens-/ Entscheidungsspielraum und übernimmt Verantwortung für die Ergebnisse				
	• schafft die notwendigen Arbeitsvoraussetzungen (Information, Material, Organisation, Methodik)				
	• agiert in außergewöhnlichen Situationen und/ oder unter Termindruck besonnen, bewältigt Belastungsspitzen				
	• erweitert eigeninitiativ Wissen und nutzt die zur Verfügung stehenden Quellen				
3.2.2	**Organisationsfähigkeit**	x			

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtung			
		4	3	2	1
	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.				
	• setzt sinnvolle Prioritäten				
	• entwickelt zeitgemäße Konzepte für den Bereich				
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Arbeitsziele aus				
	• prüft Sachstände und Ergebnisse und steuert ggf. nach				
3.2.3	**Ziel- und Ergebnisorientierung** ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		x		
	• handelt nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten				
	• hält an zur Geschäftsprozessoptimierung				
	• setzt Qualitätskriterien und verantwortet deren Umsetzung				
3.2.4	**Entscheidungsfähigkeit** ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		x		
	• entscheidet zügig unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/ Alternativen und begründet die getroffenen Entscheidungen				
	• trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen				
	• bezieht klar Standpunkte und verantwortet diese				
	• bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen sowie alle zur Verfügung stehenden Informationen in die Entscheidungsfindung mit ein				
3.2.5	**Urteilsvermögen** ► Fähigkeit, die bestimmenden Faktoren eines Problems zu erkennen, abzuwägen, daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen und das gefundene Urteil umfassend begründen zu können.		x		
	• berücksichtigt verschiedene Gesichtspunkte/Aspekte eines Sachverhalts				
	• kommt nach Abwägung zu einer folgerichtigen Lösung und begründet diese sachlich				
	• kalkuliert mögliche Entwicklungen des Arbeitsmarktes und berücksichtigt diese bei zu treffenden Entscheidungen				
3.2.6	**Innovationsfähigkeit / Kreativität** ► Fähigkeit, Entwicklungstendenzen zu erkennen, Ideen zu entwickeln und diese zukunftsorientiert umzusetzen.				x
	• stellt gewohnte Verfahrensweisen und Entscheidungen in Frage und bewertet nach ihrer Zukunftsorientierung				
	• initiiert und fördert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• entwickelt neue Ideen, Wege, Lösungen und Optimierungsprozesse				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtung			
		4	3	2	1
3.3 Sozialkompetenzen					
3.3.1	**Kommunikationsfähigkeit** ►Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		x		
	• informiert aufgaben- und zielgruppenorientiert und zeitnah und umfassend; stellt Kommunikationswege sicher				
	• kann verschiedene Gesprächsmethoden adressatengerecht einsetzen				
	• hört aktiv zu, fragt nach anderen Meinungen und würdigt diese				
3.3.2	**Kooperationsfähigkeit** ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		x		
	• arbeitet vertrauensvoll, verlässlich und konstruktiv mit anderen zusammen				
	• organisiert und fördert bereichsübergreifende und interdisziplinäre Zusammenarbeit				
	• thematisiert Konflikte, setzt sich mit diesen auseinander und sucht nach tragfähigen Lösungen				
	• kann Kritik annehmen und konstruktiv damit umgehen				
3.3.3	**Dienstleistungsorientierung** ►Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externen und internen Kund*innen zu begreifen.	x			
	• richtet die Leistungserbringung an Leistungsempfangende aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der gebotenen Wirtschaftlichkeit)				
	• reflektiert die Kundenbedürfnisse und geht darauf ein				
	• arbeitet gern mit Außenkontakten				
	• setzt Qualitätsziele und -maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards				
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				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtung			
		4	3	2	1
	• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.				
3.3.5	**Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gemäß § 3 (4) PartMigG** ► 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.		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.				
3.3.6	**Delegationsfähigkeit** ► Fähigkeit, Aufgaben situations-, sach- und personengerecht zu übertragen.		x		
	• setzt klare und realistische Ziel- und Zeitvorgaben				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtung			
		4	3	2	1
	• überträgt mit der Aufgabenerledigung auch die entsprechende Verantwortung				
	• akzeptiert individuelle Vorgehensweisen, wenn sie zum vorgegebene Ziel führen				
3.4.	**Führungskompetenz**				
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				
	• richtet Handeln an langfristigen Zielen aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab				
	• plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend				
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.	x			
	• erhält und fördert gezielt die Qualifikationen der Mitarbeitenden				
	• 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 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				
	• nimmt die eigene Führungsrolle aktiv wahr				
3.4.4	**Innovationskompetenz**			x	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtung			
		4	3	2	1
	► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv aufzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.				
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	• ist Innovationen gegenüber aufgeschlossen				
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 eigene 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				
	• organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich