

Anforderungsprofil	Stand: Mai 2025
MA SE Pers	Ersteller/in: Marzahn
	GPM 2(M)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Justizvollzugsanstalt Tegel
--

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Personalsachbearbeiter/-in in der Serviceeinheit Personal • Sachbearbeitung in der Serviceeinheit Personal • allgemeine Verwaltungstätigkeiten
-----------	--

2.	Formale Anforderungen Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes oder abgeschlossenes Bachelorstudium in der Fachrichtung Öffentliche Verwaltung oder langjährige Erfahrung (mind. 3 Jahre) in einer einschlägigen Tätigkeit im öffent- lichen Dienst und erfolgreiche Teilnahme am Verwaltungslehrgang II (VL II)	Gewichtungen entfallen hier
-----------	--	--------------------------------

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften sowie der hierzu erlassenen Ausführungsvorschriften (Dienst- und Tariffrecht, PersVG, LGG, VGG, AGG, SGB IX, VV Inklusion behinderter Menschen, EUrlVO, Allgemeine Verfügung über Hilfen für Bedienstete des Berliner Justizvollzuges gegen Suchtmittelmissbrauch,-gefährdung oder -erkrankung, GGO I)		X		
3.1.2	Kenntnisse der einschlägigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt			X	
3.1.3	Fachbezogene IT-Kenntnisse		X		
3.1.4	Gute Kenntnisse über den Aufbau und die Ablaufstruktur der Berliner Verwaltung und des Justizvollzuges			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		
	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an • bewältigt Belastungsspitzen • hinterfragt, vertieft und erweitert eigenes Wissen und Kenntnisse • bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibend guter Qualität				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.2.2	Organisationsfähigkeit			X	
	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.				
	• nimmt große Informationsmengen in kurzer Zeit auf und verarbeitet sie				
	• behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick				
3.2.3	• erkennt Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren				
	Ziel- und Ergebnisorientierung		X		
	► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.				
	• erledigt Aufgaben zeitnah und termingerecht				
	• prüft zeitnah Sachstände und Ergebnisse				
3.2.4	• stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
	• plant frühzeitig und realistisch				
	Entscheidungsfähigkeit			X	
	► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.				
	• trifft nachvollziehbare , ergebnisorientierte Entscheidungen in angemessener Zeit				
	• macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent und übernimmt Verantwortung				
	• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab				
	• setzt Prioritäten im Entscheidungsprozess				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit		X		
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.				
	• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden				
	• kann sich sprachlich auf das Gegenüber einstellen				
	• stellt Gedanken schriftlich und mündlich präzise, flüssig und strukturiert dar				
	• gibt Informationen aktuell, umfassend und gezielt und verständlich weiter				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit		X		
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.				
	• vertritt nicht beeinflussbare Vorgaben loyal und in stimmiger Art und Weise				
	• arbeitet partnerschaftlich fach- und /oder aufgabenübergreifend				
	• berücksichtigt andere Auffassungen und Ideen				
	• erkennt Konflikte und thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung		X		
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.				
	• fragt gezielt nach Anliegen der Kund*innen, nimmt diese ernst, überprüft und handelt				
	• reflektiert Kunden-/ Kundinnenbedürfnisse und geht darauf ein				
	• findet im Umgang mit Kundinnen und Kunden den richtigen Ton				
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
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		
	• berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen				
	• zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)				
	• wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen				
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				