

Anforderungsprofil	Stand: August 2025
SE Fin / FIN 2	Ersteller/in: Helmholz
	LGPM

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Justizvollzugsanstalt Tegel
--

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Sachbearbeitung in der Serviceeinheit Finanzen (Fin 2) • Sachbearbeitung im Bewerbungsbüro (Stellenbesetzungsverfahren vorbereiten und abschließen) • Mitarbeit in der Stellenwirtschaft
-----------	--

2.	Formale Anforderungen <u>Beamte:</u> • Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes <u>Tarifbeschäftigte:</u> • Abgeschlossenes Bachelor-Studium im Studiengang Öffentliche Verwaltung, Recht für die öffentliche Verwaltung, öffentliche Verwaltungswirtschaft oder einem Studiengang mit verwaltungs-, wirtschafts- oder rechtswissenschaftlichem Schwerpunkt oder Verwaltungslehrgang II, Verwaltungsfachwirt/-in oder sonstige Beschäftigte mit vergleichbaren Fachkenntnissen und Fähigkeiten <u>Fortbildungen:</u> IT-Fachverfahren (IPV und REXX)	Gewichtungen entfallen hier
-----------	--	--------------------------------

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften sowie der dazu erlassenen Ausführungsvorschriften (LHO, AV LHO, HtR, Dienst- und Tarifrecht, GGO I, VGG, BlnDSG, IFG, VV Inklusion, PersVG, LGG, AGG, SGB IX, AV Stellenausschreibung, StellenobergrenzenVO), aktuelle Rechtsprechung zum Thema Personalauswahl		X		
3.1.2	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und der Verfahrensabläufe (Aufbau- und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung u. a.)			X	
3.1.3	Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt				X
3.1.4	verwaltungstechnische, praxisbezogene Kenntnisse u. Fähigkeiten		X		
3.1.5	fachbezogene IT-Kenntnisse (REXX, IPV, ProFiskal, Office-Produkte insbesondere Word, Excel, Outlook, Imperia)	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. • reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an • bewältigt über einen längeren Zeitraum ein großes Arbeitsvolumen • hinterfragt, vertieft und erweitert eigenes Wissen und Kenntnisse • behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und reagiert gelassen		X		

*) 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.				
	• setzt Prioritäten, plant und denkt vorausschauend				
	• stellt notwendige Kommunikations- und Informationswege sicher				
3.2.3	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	Entscheidungsfähigkeit		X		
	► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.				
	• trifft nachvollziehbare , ergebnisorientierte Entscheidungen in angemessener Zeit				
	• begründet eigene Entscheidungen sachlich				
	• revidiert/modifiziert eigene Entscheidungen auf der Basis neuer Erkenntnisse und Informationen				

	► 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 zu, argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
	• kann sich sprachlich auf das Gegenüber einstellen				
3.3.2					
	• 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				
3.3.3					
	• erkennt Konflikte und thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei				
	• übt sachliche Kritik und nimmt sie offen entgegen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung		X		
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.				
	• fragt gezielt nach Anliegen von Kunden/-innen, nimmt diese ernst , überprüft und handelt				
	• reflektiert Kunden-/ Kundinnenbedürfnisse und geht darauf ein				
3.3.3					
	• 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				