

# Anforderungsprofil

## für Aufgabengebiete mit Führungsverantwortung

(gem. Anlage 2 der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD))

Datum 07.05.2026

Erstellerin/ Ersteller: Frau Dr. Krebs      Stellenzeichen: ÄL

### 1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPl-Text)

Stellenzeichen: stellvertretender leitender Ergotherapeut/stellvertretende leitende Ergotherapeutin (m/w/d)

GVPl-Text:

- Ständige Vertretung der Leitenden Ergotherapeutin/des Leitenden Ergotherapeuten in fachlicher, organisatorischer und personeller Hinsicht
- Koordination, Leitung und Organisation der zusätzlichen Therapieangebote der Musiktherapie, Kunsttherapie und Physiotherapie
  - Therapiebezogene Aufgaben für die zusätzlichen Therapieangebote: Mitwirkung an der Entwicklung eines Abteilungskonzeptes und Sicherstellung der Umsetzung sowie der Weiterentwicklung. Dazu gehört u.a. die Entwicklung von zukunftsorientierten Leistungsangeboten in Kooperation mit den fachlichen Vorgesetzten/der Klinikleitung
- Planung, Koordination und Kontrolle der therapeutischen Leistungserstellung
  - Sicherstellen, dass die Therapeutischen Leistungen nach aktuellem Stand des Wissens und der Forschung durchgeführt werden (Best Practice): klientenorientiert durchgeführt, das Gebot der Wirtschaftlichkeit berücksichtigend und eigenständige Informationssammlung zu fachlichen und rechtlichen Neuerungen, ggf. Umsetzung.
- Investitions- und Raumplanung für die zusätzlichen Therapieangebote
  - Organisation und Kontrolle der Instandhaltung von Arbeitsmittel, Bestellung von Verbrauchsmaterial (Verwendung von Angeboten gem. LHO/Berliner Vergaberecht)
  - Verantwortung für eine zweckmäßige Raumnutzung

- Kassenwesen des Bereichs der Ergotherapie
- Budgetverantwortung für die zusätzlichen Therapieangebote und in Vertretung bei Abwesenheit der Ergotherapie-Leitung

Stellenbewertung: E9b

Zahl der dauerhaft unterstellten Beschäftigten: 44

Zahl der unterstellten Führungskräfte:

Stellvertretende Führungsaufgabe für nächsthöhere Führungsebene

## 2 Formale Anforderungen

Beamtinnen und Beamte

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen

für den **Wählen Sie ein Element aus.**

für den (weitere Laufbahnen)

Tarifbeschäftigte

Berufsabschluss

ein mit einem Bachelorgrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach Ergotherapie (Bachelor bzw. Fachhochschul-Diplom)

ein mit einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach (mit dem akademischen Grad Master/ Magister oder Diplom)

Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

Beide Beschäftigtengruppen

erste Führungserfahrung

Zusatzqualifikation

mehrjährige Berufserfahrung in der forensischen Psychiatrie

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

**Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.**

### 3 Leistungsmerkmale

Kompetenz und Gewichtung				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
<b>3.1.1</b> Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.1.2 Kenntnisse der führungsrelevanten Rechtsgrundlagen und            Vorschriften</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des Tarif-, Arbeits- und Dienstrechtes (insbesondere TV-L, Arbeitszeitgesetz, LBG, LfBG)</li> <li>- der Beteiligungsrechte und personenspezifischen Schutzvorschriften (insbesondere LGG, PersVG, SGB IX, AGG, PartMigG)</li> <li>- zum Personalmanagement, insbesondere über die Ziele und Inhalte der Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement, zum Gesundheitsmanagement einschl. BEM sowie zum Wissensmanagement</li> <li>- der für die Personalführung und -entwicklung einschlägigen Leitlinien und Vereinbarungen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.1.3 Einschlägige Fachkenntnisse der Ergotherapie</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>3.1.4 Gute Kenntnisse zu psychiatrischen Krankheitsbildern</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>3.1.5 Gute Kenntnisse über gesetzliche Grundlagen zur            Unterbringung im Maßregelvollzug (PsychKG, StPO, StGB,            JGG,BGB) und über Datenschutzbestimmungen</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>3.1.6 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation</b> (insbesondere Word, Outlook, Excel)  Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse:  Klinikinformationssystem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
<b>3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</b> = 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 Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwickelt neue Ideen zur Optimierung</li> <li>- Klärt Aufträge</li> <li>- Setzt sich Schwerpunkte</li> <li>- Strebt nach bzw. übernimmt Verantwortung</li> <li>- Behält in Stresssituationen den Überblick</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>3.2.2 Organisationsfähigkeit</b> = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Setzt Prioritäten</li> <li>- Koordiniert Arbeitsabläufe</li> <li>- Prüft Sachstände und Ergebnisse</li> <li>- Beachtet Rahmenbedingungen</li> <li>- Legt Ziele für den eigenen Verantwortungsbereich fest</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

<p><b>3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung</b></p> <p>= Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Handelt zielorientiert</li> <li>- Entwickelt Konzepte zur Zielerreichung</li> <li>- Handelt nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten</li> <li>- Wägt Kosten- und Qualitätskriterien gegeneinander ab</li> <li>- Hält Andere zum wirtschaftlichen Handeln an</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.2.4 Entscheidungsfähigkeit</b></p> <p>= Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie rechtzeitig auf</li> <li>- Ermittelt die für die Entscheidung notwendigen Informationen</li> <li>- Erkennt Konsequenzen</li> <li>- Trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen</li> <li>- Erkennt Schnittstellen und Einflussfaktoren</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
<b>3.3.1 Kommunikationsfähigkeit</b> = Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Drückt sich klar, verständlich und adressatengerecht aus</li> <li>- Hört aktiv zu und fragt nach</li> <li>- Sichert Informationswege</li> <li>- Geht vertraulich mit sensiblen Informationen um</li> <li>- Gibt Informationen zeitnah weiter</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>3.3.2 Kooperationsfähigkeit</b> = Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geht auf Andere zu und bezieht sie ein</li> <li>- Verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit</li> <li>- Versucht auch abweichende Standpunkte zu verstehen</li> <li>- Berät sich, zieht Expertenwissen hinzu</li> <li>- Zeigt Interesse an der Leistung Anderer</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.3.3 Dienstleistungsorientierung</b> = Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hat den Dienstleistungsauftrag verinnerlicht und handelt entsprechend</li> <li>- Argumentiert adressatenbezogen</li> <li>- Erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar</li> <li>- Wirbt bei negativen Entscheidungen um Verständnis</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
<p><b>3.3.4 Diversity-Kompetenz</b></p> <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> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</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, UntSexIdGIG etc.)</li> <li>- ist fähig zum Perspektivwechsel</li> <li>- berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> </ul>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

<p><b>3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. PartMigG</b></p> <p>= umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <p>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können</p> <p>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden</p> <p>3. sowie insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- weiß um und berücksichtigt die besondere Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann</li> <li>- lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> <li>- berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.3.6 Teamfähigkeit</b></p> <p>= Fähigkeit zur Arbeit in Gruppen, zur gemeinsamen Lösungsfindung und der gegenseitigen Unterstützung</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- trägt zu einer von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Offenheit geprägten, positiven Arbeitsatmosphäre bei</li> <li>- unterstützt andere mit rechtzeitiger Information und der Weitergabe von Wissen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.4 Führungskompetenzen	1	2	3	4
<b>3.4.1 Strategische Kompetenz</b> = Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten, Entwicklungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung der Gesamtinteressen zu finden Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg - liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

1 = **erforderlich**; 2 = **wichtig**; 3 = **sehr wichtig**; 4 = **unabdingbar**

grau unterlegt - **Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**

<p><b>3.4.2 Personalentwicklungskompetenz</b></p> <p>= 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</p> <p>= Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz)</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</li> <li>- begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung</li> <li>- spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback</li> <li>- integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange der Schwerbehinderten gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX</li> <li>- wendet Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 3, VV Inklusion behinderter Menschen) an</li> <li>- setzt sich gezielt für die Förderung von Frauen ein</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p><b>3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln</li> </ul> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe</li> <li>- zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

1 = **erforderlich**; 2 = **wichtig**; 3 = **sehr wichtig**; 4 = **unabdingbar**

grau unterlegt - **Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**

<p><b>3.4.4 Innovationskompetenz</b></p> <p>= Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse</li> <li>- verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> </ul> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf</li> <li>- vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> <li>- Pflegt und nutzt Netzwerke</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

1 = erforderlich; 2 = wichtig; 3 = sehr wichtig; 4 = unabdingbar

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen