

## Anforderungsprofil

Stand: 14.10.2022  
Ersteller/in: Hr. Schendel  
(BearbeiterZ) LBQ

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:  
JVA Plötzensee

<b>1.</b>	<p><b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b> (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Betriebsleitung in einem Arbeitsbetrieb im geschlossenen Justizvollzug; hier Eigenbetrieb Gärtnerei</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Beschäftigung von Gefangenen unter Beachtung der Sicherheitsbelange im Arbeitsbetrieb</li><li>▪ Unterhaltung und Pflege der Grün- und Außenanlagen der Anstalt</li><li>▪ Disposition/Arbeitsvorbereitung</li><li>▪ Akquise</li><li>▪ Ressourcenverantwortung</li><li>▪ Fachaufsicht / Personalverantwortung</li></ul>
-----------	---

<b>2.</b>	<p><b>Formale Anforderungen</b></p> <p>Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen Laufbahnfachrichtung Justiz und Justizvollzugsdienst - Laufbahngruppe 1 - Laufbahnzweig Werkdienst an Justizvollzugsanstalten bzw. der tarifrechtlichen Voraussetzungen (Gärtnermeister/in)</p>
-----------	---

Gewichtungen  
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1. Fachkompetenzen					
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)			X	
3.1.2	Kenntnisse der Rechtsvorschriften im Berliner Justizvollzug (insbesondere StVollzG Bln, DSVollz, JVollzDSG Bln) und des Arbeitsschutzes / der Arbeitssicherheit (Arbeits-, Unfallschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften sowie Hygienebestimmungen insbesondere ArbSchG, ProdSG, ASiG, ASR, DGUV) sowie hierzu erlassener Verwaltungs- und Ausführungsvorschriften	X			
3.1.3	Kenntnisse des Tarif-, Arbeits- und Dienstrechtes (insbesondere TV-L, Arbeitszeitgesetz, LBG, LfBG) sowie des Personalmanagements (insbesondere Ziele und Inhalte der Rahmenvereinbarung Personalmanagement, zum Gesundheitsmanagement einschl. BEM sowie zum Wissensmanagement)		X		
3.1.4	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe der Anstalt / des Berliner Justizvollzuges (Aufbau- und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung) sowie Kenntnisse der gültigen Hausverfügungen, Dienstanweisungen und Rundschreiben		X		
3.1.5	Kenntnisse in der Anwendung erforderlicher Verwaltungsvorschriften (u.a. GGO, VwVfG)			X	
3.1.6	Kenntnisse in der Anwendung spezifischer IT Fachverfahren (NEXUS-Web, BASIS-Web und SoPart® - Justiz)		X		
3.1.7	Spezialkenntnisse der GAV / AGB / JVollzVergV sowie betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse zur Ressourcensteuerung und -kontrolle, Grundkenntnisse der LHO, AV LHO, VOL(A) sowie Kenntnisse der im Bereich Bestellwesen erlassenen Bestimmungen	X			
3.1.8	Spezialkenntnisse im Arbeitsgebiet (Kenntnisse zeitgemäßer Fertigungstechniken und Ersthelferausbildung)	X			
3.1.9	Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit schwieriger Klientel sowie Fähigkeiten zur Führung von Gruppen von Gefangenen		X		

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

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	<b>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.		X		
	• zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement				
	• bewältigt große Arbeitsmengen, arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient				
	• geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
3.2.2	<b>Organisationsfähigkeit</b> ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• setzt Prioritäten, plant frühzeitig und realistisch				
	• koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht				
	• erledigt Aufgaben zeitnah und termingerecht				
3.2.3	<b>Ziel- und Ergebnisorientierung</b> ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	X			
	• handelt nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten				
	• setzt Ressourcen effektiv und zielführend ein				
	• richtet unterschiedliche Interessen auf ein Ziel aus, stimmt sich rechtzeitig mit Anderen ab				
3.2.4	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• trifft auch in schwierigen Situationen nachvollziehbare, zeitnahe und sachgerechte Entscheidungen				
	• erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie rechtzeitig auf, ermittelt notwendige Informationen und wägt unterschiedliche Entscheidungsalternativen ab				
	• bezieht klare Standpunkte und erkennt Konsequenzen				
		4	3	2	1
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	<b>Kommunikationsfähigkeit</b> ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.			X	
	• hört aktiv zu und fragt nach				
	• bereitet Informationen adressatenbezogen auf, trennt wichtige von unwichtigen Informationen und gibt Informationen zeitnah weiter				
	• geht vertraulich mit sensiblen Informationen um und nimmt sich angemessene Zeit für Gespräche				
3.3.2	<b>Kooperationsfähigkeit</b> ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit</li> <li>• arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen; berücksichtigt Expertenwissen, andere Ideen und Auffassungen</li> <li>• kann mit der Situation in einem konfliktbelasteten Umfeld umgehen</li> </ul>				
3.3.3	<b>Dienstleistungsorientierung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</li> <li>• erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar</li> <li>• reflektiert Kundenbedürfnisse, geht darauf ein und richtet sich im Rahmen der Möglichkeiten daran aus</li> <li>• wirbt bei negativen Entscheidungen um Verständnis und zeigt ggf. Alternativen auf</li> </ul>		X		
3.3.4	<b>Diversity-Kompetenz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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.</li> <li>• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, LGG, LGBG, UntSexIdGlG, etc.)</li> <li>• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> <li>• ist fähig zum Perspektivwechsel</li> </ul>		X		
3.3.5	<b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. § 5 PartMigG</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fähigkeit, <ul 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 migrationshemmenden 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> </ul> </li> <li>• berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> <li>• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an</li> <li>• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> </ul>			X	
3.3.6	<b>Durchsetzungsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fähigkeit, Vorstellungen, Positionen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände.</li> <li>• vertritt eigene Standpunkte sachlich und überzeugend</li> <li>• führt Entscheidungsprozesse kompetent zum Ziel</li> <li>• vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise</li> </ul>		X		

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.4</b>	<b>Führungskompetenzen</b>				
<b>3.4.1</b>	<b>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 von Gesamtinteressen zu finden.				X
	• überblickt Zusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten und konkrete Umsetzungsschritte				
	• plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend				
<b>3.4.2</b>	<b>Personalentwicklungskompetenz</b> ▶ 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				
<b>3.4.3</b>	<b>Selbstentwicklungskompetenz</b> ▶ 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				
	• zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement				
<b>3.4.4</b>	<b>Innovationskompetenz</b> ▶ 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				
	• stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage				
<b>3.4.5</b>	<b>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</b> ▶ 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

	<ul style="list-style-type: none"><li>• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf</li></ul>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li></ul>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit</li></ul>	