

Anforderungsprofil	Stand: 01/2025 Ersteller/in: AL ZS (BearbeiterZ)
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz
--

Abteilung ZS	Bewertung B 2
Referat ZS B	
	vertritt: ./. wird vertreten von: ZS B 1 / ZS B 2

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Leitung des Referats 2. Aufbau- und Ablauforganisation der Gerichte und Strafverfolgungsbehörden 3. Gerichtsverfassungsrecht 4. Personalbedarfsberechnungen sowie Angelegenheiten der Statistik 5. Personal- und Organisationsentwicklung für die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz sowie die Gerichte und Strafverfolgungsbehörden, insbesondere <ol style="list-style-type: none"> a. Konzeption und Implementierung von Personalentwicklungsinstrumenten b. organisatorische Konzeption und Implementierung neuer Arbeitswelten c. Geschäftsprozessmanagement d. Veränderungsmanagement 6. Gesundheitsmanagement 7. Wissensmanagement 8. Arbeitsschutzaufgaben (z. B. Durchführung von Unterweisungen, Erstellung und Fortschreibung von Gefährdungsbeurteilungen, im Einzelfall Anregung arbeitsmedizinischer Beratungen, Meldungen von Sicherheitsmängeln, Überwachung des Einsatzes sicherer Arbeitsmittel)
-----------	---

2.	Formale Anforderungen
	<p>Beamtinnen und Beamte</p> <p>Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das</p> <p><input type="checkbox"/> zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes</p> <p><input type="checkbox"/> erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> mit abgeschlossenem Studium in der Fachrichtung Rechtswissenschaften (2. Juristisches Staatsexamen)</p>

3. Leistungsmerkmale					
	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.1.	Fachkompetenzen				
3.1.1	Umfassende Rechtskenntnisse auf den Gebieten des Gerichtsverfassungsrechts sowie langjährige Verwaltungserfahrungen in unterschiedlichen Sachgebieten und Funktionen im Justizbereich	X			
3.1.2	Kenntnisse der Arbeitsabläufe und Organisationsstruktur der Berliner Justiz und Verwaltung, Erfahrungen und Geschick im Umgang mit Gremien sowie mit politischen Gremien, sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene, vergaberechtliche Kenntnisse, praktische Erfahrungen in Personalangelegenheiten.		X		
3.1.3	Kenntnisse des Personal-, Gesundheits- und Wissensmanagements, der Standards von Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen sowie im Bereich der Budgetierung, des Controlling und des Vergaberechts; Verständnis für betriebswirtschaftliches Handeln.	X			
3.1.4	Berufserfahrungen in der Justiz als RichterIn/Richter oder Staatsanwältin/Staatsanwalt sowie langjährige Erfahrungen auf ministerieller Ebene.	X			
3.1.5	Kenntnisse der Gesetzgebungsprozesse der Länder und des Bundes einschließlich der Fähigkeit, auf hohem juristischen Niveau an diesen mitwirken sowie Gesetzesentwürfe eigenständig verfassen zu können	X			
3.1.6	Fähigkeit zur Aufgabenanalyse und zu strukturiertem und bereichsübergreifendem Denken und Arbeiten unter Anwendung neuer Steuerungs- und Führungsmodelle, Kenntnisse der individuellen und gruppenspezifischen Arbeitstechniken und der Moderationstechnik; kann komplexe Sachverhalte juristisch analysieren	X			

3.1.7	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.) sowie über Konzepte der Gleichstellungspolitik		X		
3.1.8	Digitale Kompetenz	X			

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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			
	● geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran				
	● befasst sich mit den Stärken und Schwächen in Bezug auf die eigene Person				
	● stellt sich veränderten Anforderungen im Aufgabengebiet				
	● orientiert sich an anspruchsvollen, aber erfüllbaren Maßstäben				
	● vermeidet rechtzeitig Überforderung				
3.2.2	Organisationsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. 		X		
	● richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
	● denkt referatsübergreifend und systemisch				
	● plant frühzeitig und realistisch				
	● stellt aufgabenkritische Überlegungen an				
	● koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht				
	● entscheidet rechtzeitig, termingerecht und klar				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. 	X			
	● setzt die Ressourcen zielführend ein				
	● wägt Wirkung von Maßnahmen ab				
	● nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. 	X			
	● bezieht klare, wertebasierte Standpunkte				
	● belässt Mitarbeitenden den ihnen zustehenden Entscheidungsspielraum				
	● berücksichtigt bei Entscheidungsalternativen die Wirkung auf die Motivation der Mitarbeitenden				
	● trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen				
3.2.5	Selbstständigkeit/Selbstfürsorge <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen auszufüllen, ohne dabei die eigenen physischen und psychischen Belange außer Acht zu lassen 	X			

	<ul style="list-style-type: none"> • handelt sach- und zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis • greift Probleme aus eigenem Antrieb auf • formuliert sich selbst neue Aufgaben/Ziele • reflektiert gleichzeitig das eigene Leistungsvermögen • nutzt den vorgegebenen Ermessens- und Handlungsspielraum 				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft • ist mit den Grundlagen gelingender Kommunikation vertraut • sieht in den Standpunkten und Argumenten anderer eine Bereicherung der eigenen Argumentation • gibt Informationen aktuell, umfassend, gezielt und verständlich weiter 				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ 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"> • erkennt potentielle Konfliktsituationen rechtzeitig, thematisiert sie unter Spiegelung der eigenen Rolle und Person und trägt ggf. aktiv zur Konfliktvermeidung/-lösung bei • sucht - auch mit anderen gemeinsam - nach Lösungen bzw. Kompromissen • vertritt eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten • überzeugt andere durch Kompetenz • schafft ein kooperatives Arbeitsklima in der Organisationseinheit 				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • verhält sich Gesprächspartner/innen gegenüber aufgeschlossen und freundlich • hält sich an Vereinbarungen • argumentiert verständlich und adressatenbezogen • achtet auf die Selbstfürsorge • sieht den Sinn des eigenen Tuns im Handeln für andere (Gesellschaft, Bürger/innen) 				
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 entsprechende Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)				

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen ▶ ist fähig zum Perspektivwechsel 				
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. § 5 PartMigG</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 migrationshemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln 	X			
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus ▶ 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 				
3.3.6	<p>Durchsetzungsvermögen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände <ul style="list-style-type: none"> • vermeidet die Durchsetzung von Zielen „aus Prinzip“ • argumentiert sachbezogen 		X		
3.4	Führungskompetenzen				
3.4.1	<p>Strategische Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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. <ul style="list-style-type: none"> • überblickt Zusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten und konkrete Umsetzungsschritte • Schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen 		X		
3.4.2	<p>Personalentwicklungskompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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). <ul style="list-style-type: none"> • erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 	X			

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz <ul style="list-style-type: none"> ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln. • 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 	X			
3.4.4	Innovationskompetenz <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln. • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe • Bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozess ein 	X			
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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. • 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 		X		