

<b>Anforderungsprofil</b>	Stand: November 2024 Bearb.: SenJustV ZS AL (V)
---------------------------	--

Dienststelle:  
**Senatsverwaltung für Justiz  
und Verbraucherschutz**  
Salzburger Straße 21-25  
10825 Berlin-Schöneberg

<b>1.</b>	<b>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</b>  <b>ZS C</b> 1) Leitung des Referats ZS C, für den Einzelplan 06 zuständige Stelle 2) Leitung der ständigen Arbeitsgruppe Antikorruption/Innenrevision
-----------	--

<b>2.</b>	<b>Formale Anforderungen</b>  Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahngruppe 2, Laufbahnzweig des nichttechnischen Verwaltungsdienstes, zweite Einstiegsebene (abgeschlossenes Hochschulstudium der Rechtswissenschaften mit zweitem juristischem Staatsexamen)
-----------	---

Gewichtungen  
entfallen hier

<b>3. Leistungsmerkmale</b>		<b>Gewichtungen</b>			
<b>3.1. Fachkompetenzen</b>		4	3	2	1
3.1.1	Fundierte Kenntnisse des Aufbaus und der Ablauforganisation der Berliner Verwaltung, insbesondere der Berliner Gerichtsbarkeit und Strafverfolgungsbehörden, des Gerichtsorganisationsrechts und des Gerichtsverfassungsrechts	<b>X</b>			
3.1.2	Erfahrungen in der Arbeit mit den politischen Gremien (Senat, StK, Abgeordnetenhaus) und Verständnis für politische Zusammenhänge und der Umsetzung von Gesetzen / politischen Entscheidungen in Verwaltungshandeln		<b>X</b>		
3.1.3	Mehrjährige ministerielle Verwaltungserfahrungen sowie langjährige (Verwaltungs-)Erfahrungen in unterschiedlichen Sachgebieten und Funktionen im Justizbereich, auch in Leitungsfunktionen; Kenntnisse der Arbeitsabläufe der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	<b>X</b>			
3.1.4	herausragende Fach- und Rechtskenntnisse sowie Erfahrungen im Bereich Haushalt und Personal, des Beamten-, Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrechts, Tarif- und Arbeitsrechts, Verwaltungs-, Zuwendungs-, Personalvertretungsrechts, LGG		<b>X</b>		
3.1.5	herausragende Kenntnisse der haushaltspolitischen Rahmenbedingungen und Erfahrungen in der Arbeit mit den politischen Gremien (Senat, Abgeordnetenhaus, Senatsverwaltungen) und Verständnis für politische Zusammenhänge und der Umsetzung von Gesetzen / politischen Entscheidungen in Verwaltungshandeln		<b>X</b>		

3.1.6	Fähigkeit zur vertieften juristischen Begutachtung komplexer Sachverhalte und schwieriger Rechtsfragen insbesondere auch bei engen zeitlichen Vorgaben		X		
3.1.7	Kenntnisse der MS-Office-Anwendungen, insbesondere Word, Excel und Powerpoint		X		
3.1.8	Kenntnisse über Aufbau und Funktionsweisen der Justizverwaltungen der Länder		X		
3.1.9	Kenntnisse des Demografiemanagements		X		
3.1.10	Berufserfahrung mit personeller Führungsverantwortung	X			

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>				
<b>3.2.</b>	<b>Leistungsverhalten</b>				
3.2.1	Belastbarkeit	X			
	▶ Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.				
	● behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und bleibt besonnen				
	● arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient				
	● resigniert nicht bei Rückschlägen				
	● weiß um die eigene physische und psychische Belastungsgrenze				
3.2.2	Leistungsfähigkeit	X			
	▶ Fähigkeit, engagiert zu arbeiten und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen.				
	● 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				
3.2.3	Wirtschaftliches Handeln	X			
	▶ Fähigkeit, mit Arbeitskraft und -mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen.				
	● setzt die Ressourcen zielführend ein				
	● wägt Wirkung von Maßnahmen ab				
	● nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen				
3.2.4	Organisationsfähigkeit		X		
	▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.				
	● 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					
3.2.5	Selbstständigkeit/Selbstfürsorge	X			
	▶ Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen auszufüllen, ohne dabei die eigenen physischen und psychischen Belange außer Acht zu lassen				
	● 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					

3.2.6	<b>Entscheidungsfähigkeit</b>	X			
	▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.				
	• 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				
	▶ Erläuterung der Begriffe	<b>Gewichtung</b>			
	• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	4	3	2	1
<b>3.3</b>	<b>Sozialverhalten</b>				
3.3.1	<b>Kommunikationsfähigkeit</b>	X			
	▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen				
	• 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	<b>Konfliktprävention/Konfliktfähigkeit</b>	X			
	▶ Fähigkeit, konfliktträchtige Situationen im Vorfeld frühzeitig zu erkennen, und ggf. präventiv hierauf zu reagieren				
	• 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				
	• trägt/hält nicht vermeidbare Konflikte aus und bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen				
	• akzeptiert Kritik von anderen und setzt sich damit auseinander				
3.3.3	<b>Durchsetzungsvermögen</b>		X		
	▶ Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände				
	• vermeidet die Durchsetzung von Zielen „aus Prinzip“				
	• argumentiert sachbezogen				
3.3.4	<b>Kooperationsverhalten</b>	X			
	▶ Fähigkeit, auf der Sach- und Beziehungsebene vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.				
	• ist in Konflikten in der Lage, eine andere Perspektive einzunehmen und die eigene Argumentation daran zu spiegeln				
	• vertritt eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten				
	• überzeugt andere durch Kompetenz				
	• schafft ein kooperatives Arbeitsklima in der Organisationseinheit				
<b>3.4</b>	<b>Kunden- und adressaten- (anwender-) orientiertes Handeln</b>				
3.4.1	<b>Dienstleistungsorientierung</b>		X		
	▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden/-innen zu begreifen.				
	• 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)					



	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtung			
		4	3	2	1
3.4.2	<p><b>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>	<b>X</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexId-GIG etc.)</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist fähig zum Perspektivwechsel</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> </ul>				
3.4.3	<p><b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</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 sowie</p> <p>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</p>	<b>X</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden.</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.</li> </ul>				
<b>3.5</b>	<b>Führungskompetenzen</b>				
3.5.1	<p><b>Strategische Kompetenz</b></p> <p>► 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.</p>	<b>X</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte</li> </ul>				
3.5.2	<p><b>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>	<b>X</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeitenden</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderte gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX</li> </ul>				

3.5.3	<b>Selbstenwicklungs-kompetenz</b> ► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.		X		
	<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>				
3.5.4	<b>Innovationskompetenz</b> ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerecht einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse</li> <li>● verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe</li> </ul>				
3.5.5	<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> <li>● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> </ul>				

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