

Anforderungsprofil

Stand: August 2024

(BearbeiterZ) SenJustV -III A-

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Justiz und

Verbraucherschutz

JVA Plötzensee

**1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:
(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)****Vollzugsleiter/in einer Justizvollzugsanstalt Bes.Gr. A 16**

- Ständige/r Vertreter/in des/der Anstaltsleiter/in
- Führung mit Personalverantwortung für den gesamten Bereich
- Fachliche Leitung des Bereichs (Fachliche Grundsatzentscheidungen)
- Vollzugsgestaltung

2. Formale Anforderungen

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**3. Leistungsmerkmale****Gewichtungen *****3.1 Fachkompetenzen**

| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-------|--|---|---|---|---|
| 3.1.1 | Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.) | | X | | |
| 3.1.2 | Umfassende Kenntnisse der einschlägigen Vollzugsgesetze und deren Verwaltungsvorschriften (StVollzG, UVollzG, JStVollzG, SVVollzG) | X | | | |
| 3.1.3 | Kenntnisse des Allgemeinen und besonderen Öffentlichen Rechts (u.a. GG, VvB, VwVfG, VwGO, AZG, VwZG, IFG, GKG, DatenschutzG, StGB, StPO, BtmG, Vergaberecht) | | X | | |
| 3.1.4 | Umfassende Kenntnisse der für den Justizvollzug relevanten sozialwissenschaftlichen, kriminologischen, pädagogischen und psychologischen Grundlagen | X | | | |

| | | | | | |
|-------|---|--|---|---|--|
| 3.1.5 | Kenntnisse in Personal- und Organisationsentwicklung, Projekt- und Change-Management sowie Erfahrung und Kenntnisse über die Umsetzung und Nutzung der hierfür vorhandenen Instrumente | | X | | |
| 3.1.6 | Kenntnisse des öffentlichen Dienst- und Tarifrechts (z.B. BBG, LBG, LBesG, Laufbahnverordnungen, TV-L, KündigungsschG, TzBfG, Disziplinarrecht, Rechte der Beschäftigtenvertretungen, AGG, LGG, SGB IX) | | X | | |
| 3.1.7 | Kenntnisse und Erfahrungen in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen in Verwaltungshandeln | | | X | |
| 3.1.8 | Erfahrungen im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden und Institutionen | | | X | |
| 3.1.9 | Kenntnisse der Zielsetzungen und Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung (insbesondere der DV Gesundheit) | | | X | |

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

| | ► Erläuterung der Begriffe | Gewichtungen * | | | |
|------------|---|-----------------------|---|---|---|
| | • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 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. | X | | | |
| | • handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis | | | | |
| | • verarbeitet große Informationsmengen in kurzer Zeit | | | | |
| | • stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen im eigenen Fachgebiet und passt sein/ihr Handeln den Anforderungen an | | | | |
| 3.2.2 | Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. | | X | | |
| | • überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar und übersichtlich | | | | |
| | • verbindet politische Zielvorgaben und fachliche Möglichkeiten ausgewogen und nachvollziehbar | | | | |
| | • richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus | | | | |
| | • plant Maßnahmen und überwacht den Ablauf; koordiniert Aktivitäten | | | | |
| 3.2.3 | Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. | | X | | |
| | • handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für die Ergebnisse; schätzt auch die langfristigen Folgen seines Handelns ab | | | | |
| | • delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht | | | | |
| | • steuert, unterstützt und überprüft den Zielerreichungsprozess | | | | |

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

| | ► Erläuterung der Begriffe | Gewichtungen * | | | |
|-------|---|-----------------------|---|---|---|
| | • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.2.4 | Entscheidungsfähigkeit | | | | |
| | ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen | | | | |
| | • entscheidet zügig unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen, nutzt den vorhandenen Entscheidungsspielraum und begründet getroffene Entscheidungen | | | | |
| | • revidiert oder modifiziert Entscheidungen auf der Basis von neuen Erkenntnissen und Informationen | | | | |
| | • Entscheidet gewissenhaft nach Rechtslage, insbesondere bei Ermessensspielräumen | | | | |
| 3.2.5 | Strukturiertes Handeln | | | | |
| | ► Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu erfassen und in logischen, geordneten und zielorientierten Gesamtzusammenhängen zu verarbeiten | | | | |
| | • überträgt allgemeine Regeln und Ziele auf Einzelfälle | | | | |
| | • erkennt Zusammenhänge, Wechselwirkungen und Folgen | | | | |
| | • grenzt Themenfelder ab; ordnet Sachverhalte in den Gesamtzusammenhang ein | | | | |
| | • plant und durchdenkt komplexe Sachverhalte ganzheitlich | | | | |

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

| | ► Erläuterung der Begriffe | Gewichtungen * | | | |
|------------|---|----------------|---|---|---|
| | • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.3 | Sozialkompetenzen | | | | |
| 3.3.1 | Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. | X | | | |
| | • gibt fachliche Anleitung | | | | |
| | • kommuniziert sein/ihr Handeln transparent | | | | |
| | • integriert Meinungen und sucht nach Kompromissen | | | | |
| | • tauscht Informationen auf sachlicher Ebene zeitnah, aktuell, umfassend, gezielt und verständlich aus | | | | |
| 3.3.2 | Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben | | X | | |
| | • arbeitet konstruktiv und aufgeschlossen mit anderen zusammen | | | | |
| | • initiiert und fördert Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen | | | | |
| | • Berät sich und zieht ggf. Expertenwissen hinzu | | | | |
| | • akzeptiert Kritik anderer und setzt sich damit auseinander | | | | |
| 3.3.3 | Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen | | | X | |
| | • verhält sich Gesprächs- und Verhandlungspartner*innen gegenüber freundlich, respektvoll und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig | | | | |
| | • denkt und handelt fach- und ressortübergreifend | | | | |
| | • setzt Qualitätsziele und -maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards | | | | |
| | | | | | |
| 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 entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexId-GIG etc.) | | | | |
| | • ist fähig zum Perspektivwechsel | | | | |
| | • berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen | | | | |
| | | | | | |

| | ► Erläuterung der Begriffe | Gewichtungen * | | | |
|-------|---|----------------|---|---|---|
| | • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.3.5 | Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG <ol style="list-style-type: none"> 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 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 | | | | |
| | • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus | | | | |

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

| | ► Erläuterung der Begriffe | Gewichtungen * | | | |
|------------|---|----------------|---|---|---|
| | • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.4 | Führungskompetenzen | | | | |
| 3.4.1 | Strategische Kompetenz ► 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 | | |
| | • erkennt Entwicklungen frühzeitig | | | | |
| | • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte | | | | |
| | • schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen | | | | |
| | • überblickt Gesamtzusammenhänge und denkt und handelt ressort- und fachübergreifend | | | | |
| 3.4.2 | Personalentwicklungskompetenz ► 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 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 | | | | |
| 3.4.3 | Selbstentwicklungskompetenz ► 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 | | | | |
| | • stellt sich schnell auf neue Situationen ein und um | | | | |

| | | | | | |
|-------|--|---|---|--|--|
| 3.4.4 | Innovationskompetenz ▶ 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 | | | | |
| | • entwickelt neue Arbeitsmethoden/Konzepte und setzt aktuelle Tendenzen in Ideen um | | | | |
| 3.4.5 | Repräsentations- und Netzwerkkompetenz ▶ 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 | | |
| | • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf | | | | |
| | • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen | | | | |
| | • organisiert und pflegt auch bereichsübergreifende Zusammenarbeit | | | | |
| 3.4.6 | Delegationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, Aufgaben situations-, sach- & personengerecht zu übertragen | | X | | |
| | • unterstützt die Selbstständigkeit der Mitarbeitenden durch angemessene Informationen und einen breiten Handlungsspielraum | | | | |
| | • fördert durch Delegation die Kompetenzerweiterung der Mitarbeitenden | | | | |
| | • überträgt (Teil-) Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht | | | | |

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich