

ANFORDERUNGSPROFIL



Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

AV BAVD

Anlage 2

Stand: 26.03.2026

erstellt von: Frau Daniel

Stellenzeichen: BJV 1.6

Stellentitel/Funktion: Fachleitung „Justizvollzugskunde“ und Lehrgangleitung
Dienststelle: Justizvollzugsanstalt Plötzensee Bildungsakademie Justizvollzug (BJV) Fachbereich Ausbildung

1	Beschreibung des Arbeitsgebietes (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) <ul style="list-style-type: none">• Lehrtätigkeit und inhaltliche Gestaltung und Strukturierung des Unterrichts einschließlich der Durchführung von Lernzielkontrollen und der Korrektur von schriftlichen Arbeiten der Laufbahnprüfung sowie Erstellung von Prüfungsarbeiten und Durchführung der mündlichen Prüfung in einem Fachgebiet mit Bezug zur eigenen fachlichen Aus- und Fortbildung• Praxiskoordination• Fachliche Begleitung der IT-gestützten Ausbildungsbestandteile (Virtual Reality o.ä.) die Vorbereitung auf die berufspraktische Prüfung• Organisationsunterstützung
----------	---

Hervorzuhebende Sonderaufgaben:

Bewertung Besoldungsgruppe: A 9S
--

2	Formale Anforderungen	Gewichtungen entfallen hier
---	------------------------------	-----------------------------

Für Beamtinnen/Beamte (m/w/d):

- Ausbildung im allgemeinen Justizvollzugsdienst
- Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen

Absolvieren einer berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme gemäß Artikel VII Abs. 1 Nr. 4 DRÄG.

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1 Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften sowie der hierzu erlassenen Ausführungsvorschriften (APOaVD, LVO-Just, StVollzG, StVollzG Bln., JStVollzG Bln., UVollzG Bln., SVVollzG Bln, JVoollzDSG, DSVollz, StVollzVergO, StGB, StPO, JGG, BtmG, DSVollz, DiszG, LBG, BeamtStG, LfbG, PersVG), SGB I, II, IX und XII im Rahmen des Übergangsmangements)		X		
3.1.2	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)			X	
3.1.3	Kenntnisse der Organisationsstrukturen und der Verfahrensabläufe im Berliner Justizvollzug			X	
3.1.4	Grundkenntnisse der Didaktik			X	
3.1.5	IT-Kenntnisse, MS Office-Kenntnisse (Word, Excel, Outlook Power-Point, Intranet und Internet)		X		
3.1.6	Kenntnisse im Umgang mit digitalen Lernplattformen (z.B. Moodle)		X		
3.1.7	Fachbezogene IT-Kenntnisse (SoPart, BasisWeb)			X	
3.1.8	Verwaltungstechnische Kenntnisse (u. a. GGO I, VwVfG)			X	
		Gewichtungen *			
3.2 Persönliche Kompetenzen		4	3	2	1
3.2.1	<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</p> <p>➤ <i>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.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran, übernimmt selbständig Aufgaben • Arbeitet ohne nennenswerten Leistungsschwankungen • hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand, bildet sich anforderungsgerecht fort ist Multiplikatorin/Multiplikator für die gewonnenen Erkenntnisse. 		X		

3.2.2	Organisationsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</i> • Überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar und übersichtlich • Erkennt frühzeitig Entwicklungen, schätzt Risiken realistisch ein und ergreift ggf. erforderliche Maßnahmen • koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht und passt sie veränderten Rahmenbedingungen an 		X		
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</i> • setzt vorhandene Ressourcen zielführend ein • hält Absprachen ein • stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen und passt ihr/sein Handeln den Anforderungen an stellt aufgabenkritische Überlegungen an 		X		
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</i> • bezieht alle notwendigen Informationen (Fachleute, Kennzahlen, Indikatoren usw.) in eine Entscheidung ein und bewertet zuvor Alternativen • findet zeitnah geeignete Problemlösungen • bezieht diejenigen, die von einer Entscheidung betroffen sind, soweit wie möglich und geboten in die Entscheidungsprozesse mit ein 		X		
3.2.7	Präsentationsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Fähigkeit, Inhalte situations- und adressatengerecht aufzubereiten und mit Hilfe von Medien, Arbeitsmittel/-techniken strukturiert und logisch zu vermitteln.</i> • zeigt in der Präsentation einen logischen Aufbau und Gliederung • visualisiert Inhalte, Prozesse, Ideen • berücksichtigt zeitliche Vorgaben • verwendet Praxisbeispiele bzw. plastische Vergleiche 			X	

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ➤ <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</i> <ul style="list-style-type: none"> • hört aktiv zu und fragt nach; ist zugewandt • erläutert Zusammenhänge und gibt vorhandene Informationen und Wissen in verständlicher Form weiter • gliedert klar und strukturiert, bleibt beim Thema, beschränkt sich auf das Wesentliche 	X			
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ➤ <i>Fähigkeit, sich konstruktiv und respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</i> <ul style="list-style-type: none"> • arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen; berücksichtigt Expertenwissen, andere Ideen und Auffassungen • erkennt Konflikte, spricht sie offen und sachlich an und hält nicht vermeidbare Konflikte aus • strebt nach Lösungen, um zum Interessenausgleich auch auf allen Ebenen beizutragen • reflektiert eigenes Denken und Handeln 		X		
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ➤ <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</i> <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich, respektvoll und aufgeschlossen • tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig • berät sachlich (Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an 		X		

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <p>➤ <i>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.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, SGB IX, LGBG, UntSexld-GIG etc.) • positioniert sich gegen Diskriminierung • zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) und ist fähig zum Perspektivwechsel • berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen 			X	
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>➤ Umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG, 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 teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • erkennt Ausgrenzung und kann Instrumente der Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte anwenden 			X	