

Anforderungsprofil	Stand: 15.07.2026 Ersteller/in: Frau Dr. Zolondek (BearbeiterZ) VL
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: JVA Plötzensee

Abteilung: Abteilung Sicherheit	
Stellenbezeichnung: Leitung Abteilung Sicherheit (LSi)	
Bewertung: -Besoldungsgruppe A 13S-	vertritt: keine Vertretung wird vertreten von: MSi

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Leiter/in der Abteilung Sicherheit - Fachliche Leitung der Abteilung Sicherheit mit ca. 110 Mitarbeiter/-innen sowie Einsatzleitung in Alarmfällen - Fortentwicklung der Sicherheitskonzeption der Anstalt mit ihren Maßnahmen auf den Gebieten der administrativen, baulich-instrumentellen und sozialen Sicherheit - Steuerung der Prozesse zur systematischen Erkennung, Analyse, Bewertung und Überwachung sowie der Abwehr von Risiken für die innere und äußere Sicherheit der Anstalt (einschließlich Leitung der Fahrbereitschaft)
-----------	--

2.	Formale Anforderungen	Gewichtungen entfallen hier
	Beamtinnen und Beamte ☒ Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen	
	darüber hinaus ☒ Leitungserfahrung	

*) 4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2= wichtig

1= erforderlich

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 etc.)	☐	☒	☐	☐
3.1.2	Umfassende Rechtskenntnisse für den gesamten Bereich des Justizvollzuges (StVollzG Bln, StPO, StGB, BtMG, JVollzDSGBln, DSVollz, UZwG Bln, MFunkVG)	☐	☒	☐	☐
3.1.3	Managementgrundlagen der Führung -Organisations- und Personalmanagement (z.B. Gesundheits-, Veränderungs-, Qualitäts-, Projektmanagement) und relevante Rechtsgrundlagen wie Tarif- und Dienstrecht (AGG, LGG, PersVG, SGB IX, PartIntG)	☐	☐	☒	☐
3.1.4	Kenntnisse über die Strukturen des Berliner Justizvollzuges (Aufbau und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung, Funktion und Arbeitsweise sowie deren Gremien)	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Leitungserfahrung	☐	☒	☐	☐
3.1.7	Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit schwierigem Klientel	☐	☐	☒	☐
3.1.8	Kenntnisse im Bereich Sicherheit	☒	☐	☐	☐
3.1.9	Fachbezogene IT-Kenntnisse, besonders der Software für den Justizvollzug	☐	☐	☐	☒
	► 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. • behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick, reagiert überlegt • reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Rahmenbedingungen an • bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibend guter Qualität • bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibend guter Qualität	☒	☐	☐	☐
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. • setzt Prioritäten, plant und denkt vorausschauend	☐	☒	☐	☐

*) 4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2= wichtig

1= erforderlich

	• stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher • erkennt Vernetzungen und Zusammenhänge • steuert, unterstützt und überprüft den Zielerreichungsprozess vorausschauend				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. • plant den Zielerreichungsprozess • berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange • handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis • nutzt den vorgegebenen Ermessensspielraum • kontrolliert die Einhaltung von Planungen und korrigiert Abweichungen • wägt Wirkungen von Maßnahmen ab • vereinbart Qualitätsmaßstäbe bzw. orientiert sich am Qualitätsmanagement und Ergebnis • stellt aufgabenkritische Überlegungen an	☐	☒	☐	☐
3.2.4	Selbstständigkeit ► Fähigkeit, übertragende Aufgaben eigenständig zu erkennen, zu organisieren und verantwortungsbewusst auszuführen • erkennt Arbeitsaufträge und setzt diese eigenständig um • übernimmt Verantwortung für die übertragenden Aufgaben • arbeitet eigenverantwortlich und zuverlässig	☒	☐	☐	☐
3.2.5	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. • entscheidet zeitnah und nachvollziehbar und übernimmt für die eigenen Entscheidungen Verantwortung • revidiert bzw. modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen • kann eigene Entscheidungen sachlich begründen • prüft verschiedene Optionen und wägt Vor- und Nachteile von Entscheidungen bzw. Alternativen ab	☒	☐	☐	☐
		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. • hört aktiv zu, argumentiert und handelt situations- und personenbezogen • drückt sich schriftlich und mündlich klar und verständlich aus • informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher • ist körperlich zugewandt	☐	☒	☐	☐

*) 4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich

3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	☐	☒	☐	☐
	• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen				
	• sucht mit anderen gemeinsam nach Lösungen bzw. Kompromissen				
	• äußert sachliche Kritik und nimmt sie offen entgegen				
	• trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend				
	• berät sich, zieht Expertise hinzu				
	• erkennt Konflikte und thematisiert sie; trägt aktiv zur Konfliktlösung bei				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.	☐	☐	☒	☐
	• verhält sich Gesprächspartner/-innen gegenüber freundlich und aufgeschlossen und geht auf ihre Bedürfnisse ein				
	• geht mit Distanz/Nähe Inhaftierten gegenüber angemessen um				
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
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.	☐	☒	☐	☐
	• besitzt anwendungsorientierte Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG etc.)				
	• 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	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gemäß § 5 PartMigG 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	☐	☒	☐	☐
	• berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppen-gerecht 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				

*) 4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich

		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich und zu beobachten sind)				
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.	☐	☐	☒	☐
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
	• delegiert (Teil-)Aufgaben und -verantwortung und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht				
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 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).	☒	☐	☐	☐
	• 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				
	• erarbeitet bzw. vereinbart mit den Mitarbeitenden gemeinsame Ziele				
	• erkennt und berücksichtigt die Belastungsgrenzen der Mitarbeitenden				
	• reagiert auf Zielabweichungen und trifft erforderliche Regelungen				
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.	☒	☐	☐	☐
	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil				
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.	☐	☒	☐	☐

*) 4 = unabdingbar

3 = sehr wichtig

2 = wichtig

1 = erforderlich

	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Verbesserungsbedarfe				
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.	☐	☐	☒	☐
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				