

**Anforderungsprofil**Stand: März 2025  
(BearbeiterZ) SenJustV III B

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle:  
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz**Organisationseinheit: III B**

<b>1.</b>	<b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b> <b>(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</b> <b>SenJustV - III B 1 -</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellvertretung der Referatsleitung III B</li> <li>• Leitung der Gruppe „Vollzug, Personalmarketing, Recht, Kanzlei“ für den Justizvollzug und die Sozialen Dienste der Justiz</li> <li>• Strategische Ausrichtung bzgl. aller vollzuglichen Themen des Referates (Beschäftigung und Qualifizierung sowie Verpflegung und Versorgung der Gefangenen, Angelegenheiten der Vollzugsgeschäftsstellen)</li> </ul>
-----------	---

<b>2.</b>	<b>Formale Anforderungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des Laufbahnzweigs des nichttechnischen Verwaltungsdienstes</li> </ul>
-----------	---

Gewichtungen entfallen hier

<b>3. Leistungsmerkmale</b>		Gewichtungen *			
<b>3.1. Fachkompetenzen</b>		4	3	2	1
3.1.1	Fach- und Rechtskenntnisse für den gesamten Bereich des Justizvollzuges und der Sozialen Dienste der Justiz sowie Leitungserfahrung im Justizvollzug	X			
3.1.2	Managementgrundlagen der Führung: Organisations- und Personalmanagement (z. B. Gesundheits-, Veränderungs-, Qualitäts-, Projektmanagement) und relevante Rechtsgrundlagen wie Tarif- und Dienstrecht sowie Erfahrung und Kenntnisse über die Umsetzung und Nutzung der hierfür vorhandenen Instrumente		X		

3.1.3	Kenntnisse der für den Justizvollzug relevanten sozialwissenschaftlichen, kriminologischen, pädagogischen und psychologischen Grundlagen	X			
3.1.4	Vertiefte Kenntnisse über die Strukturen des Berliner Justizvollzuges und den Sozialen Diensten der Justiz (Aufbau und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung, Funktion und Arbeitsweise sowie deren Gremien)		X		
3.1.5	Kenntnisse und Erfahrungen in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen in Verwaltungshandeln		X		
3.1.6	Kenntnisse der strategischen Modernisierungsansätze der Berliner Verwaltung			X	
3.1.7	Erfahrung in der Führung von Rechtsstreitigkeiten vor den Arbeits-, Verwaltungs- und Sozialgerichten				X
3.1.8	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)			X	

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

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	<p><b>Leistungs-, Lern- und Veränderungsbereitschaft</b></p> <p>► 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• überträgt Wissen aus anderen Kontexten auf das eigene Arbeitsgebiet</li> <li>• ist zur Übernahme neuer Aufgaben bereit und erkennt Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren</li> <li>• hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand und bildet sich anforderungsgerecht fort</li> <li>• entwickelt Handlungsalternativen und eigene Bewertungsmaßstäbe</li> </ul>		X		
3.2.2	<p><b>Organisationsfähigkeit</b></p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar und übersichtlich</li> <li>• verbindet politische Zielvorgaben und fachliche Möglichkeiten ausgewogen und nachvollziehbar</li> <li>• erkennt frühzeitig Entwicklungen und schätzt Risiken realistisch ein</li> <li>• richtet die Behördenorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus</li> </ul>	X			
3.2.3	<p><b>Ziel- und Ergebnisorientierung</b></p> <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verwirklicht Vorstellungen und Entscheidungen auch gegen Widerstände</li> <li>• verfolgt Ziele konsequent ohne das Machbare aus den Augen zu verlieren</li> <li>• nimmt gedanklich gesellschaftliche Entwicklungen vorweg und bezieht diese in die Planungen ein</li> <li>• ist an der Nachhaltigkeit der Ergebnisse interessiert</li> </ul>	X			

3.2.4	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	X			
	● entscheidet zügig unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen, nutzt den vorhandenen Entscheidungsspielraum und begründet getroffene Entscheidungen				
	● bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen in die Entscheidungsfindung ein				
	● revidiert oder modifiziert Entscheidungen auf der Basis von neuen Erkenntnissen und Informationen				
	● subsumiert politische Vorgaben in Entscheidungsprozesse				
3.2.5	<b>Belastbarkeit</b> ▶ Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.		X		
	● handelt auch in Stresssituationen ziel- und ergebnisorientiert				
	● ist bereit, bestehende Regeln zu hinterfragen und zielführend abzuändern				
	● reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				

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

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	<b>Gewichtungen</b>			
		4	3	2	1
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenz</b>				
3.3.1	<p><b>Kommunikationsfähigkeit</b></p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ist zugewandt; lässt Andere ausreden und reflektiert deren Positionen</li> <li>• ist dialogbereit und motiviert zur Kommunikation; fordert Feedback ein</li> <li>• informiert zeitnah und aufgabenorientiert</li> <li>• trennt wichtige von unwichtigen Informationen; drückt sich klar und verständlich aus</li> </ul>	X			
3.3.2	<p><b>Kooperationsfähigkeit</b></p> <p>► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stellt das Ziel und nicht die eigene Person in der Vordergrund</li> <li>• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen; stimmt in Reden und Handeln überein</li> <li>• reguliert Konflikte durch überzeugende Verhandlungsführung; ohne Gesichtsverlust für Beteiligte</li> </ul>		X		
3.3.3	<p><b>Dienstleistungsorientierung</b></p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verhält sich Gesprächs- und Verhandlungspartnern gegenüber freundlich und aufgeschlossen und vertritt dienstliche Interessen glaubwürdig</li> <li>• erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar</li> <li>• wirbt bei negativen Entscheidungen um Verständnis und zeigt ggf. Alternativen auf</li> </ul>		X		
3.3.4	<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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechende Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)</li> <li>• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr</li> </ul>		X		

	und wirkt darauf hin, diese abzubauen				
	● ist fähig zum Perspektivwechsel				
3.3.5	<b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b> ▶ umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG 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	
	● 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				

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

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.4</b>	<b>Führungskompetenz</b>				
3.4.1	<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>			X	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• überblickt Zusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten und konkrete Umsetzungsschritte</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• entwickelt handlungsleitende Konzepte unter Beachtung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• entwickelt und begeistert sich für unkonventionelle Ideen, Wege und Lösungen</li> </ul>				
3.4.2	<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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</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>• kennt und nutzt Personalentwicklungsmethoden, -instrumente und -maßnahmen; hat die Gesundheit und Work-Life-Balance der Mitarbeitenden im Blick</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 Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX</li> </ul>				

3.4.3	<b>Selbstentwicklungskompetenz</b> ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken 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> <li>● zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement</li> </ul>				
3.4.4	<b>Innovationskompetenz</b> ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet 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> <li>● ist neuen Arbeitsmethoden gegenüber stets aufgeschlossen und fördert den Einsatz moderner Technologien (z. B. Steuerung durch IT-Technik)</li> <li>● bewertet Alternativen nach ihrer Zukunftsorientierung</li> </ul>				
3.4.5	<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>● steuert Gruppen auf ein gemeinsames Ergebnis hin und sichert Ergebnisse</li> <li>● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> <li>● schafft und nutzt Netzwerke auch außerhalb der eigenen Organisation bzw. Geschäftsbereiches</li> </ul>				

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