

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung

Regierungsrätinnen/Regierungsräte auf Probe in den Justizvollzugsanstalten

<b>1.</b>	<p><b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b> (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) <b>Regierungsrätinnen/Regierungsräte auf Probe in den Justizvollzugsanstalten</b></p> <p>Die Arbeitsgebiete von Regierungsrätinnen/Regierungsräten auf Probe in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, befinden sich im nichttechnischen Verwaltungsdienst der allgemeinen Verwaltung in den Justizvollzugsanstalten. Während der beamtenrechtlichen Probezeit wechseln die Beamtinnen/ Beamten in der Regel das Aufgabengebiet, werden in verschiedenen Justizvollzugsanstalten (und ggf. der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung) eingesetzt und lernen unterschiedliche Bereiche der planenden und eingreifenden Verwaltung kennen. Neben dem Erwerb fachlicher Fähigkeiten sollen bereits während dieser Zeit auch Befähigungen für künftige Leitungsfunktionen in den Justizvollzugsanstalten des Landes Berlin erprobt und erworben werden.</p> <p>Wahrgenommenes Arbeitsgebiet während des Zuweisungszeitraums:</p>
-----------	--

<b>2.</b>	<p><b>Formale Anforderungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt des nichttechnischen Dienstes der allgemeinen Verwaltung durch Studium der Rechtswissenschaften und Rechtsreferendariat mit <b>zusammen</b> mindestens <b>12 Punkten</b> aus <b>beiden Staats-examina</b></li> </ul>	Gewichtungen entfallen hier
-----------	---	-----------------------------

<b>3. Leistungsmerkmale</b>		<b>Gewichtungen *</b>			
<b>3.1 Fachkompetenzen</b>		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)			X	
3.1.2	Managementgrundlagen der Führung: Organisations- und Personalmanagement (z. B. Gesundheits-, Veränderungs-, Qualitäts-, Projektmanagement)			X	

3.1.3	Managementgrundlagen der Führung: Relevante Rechtsgrundlagen wie Tarif- und Dienstrecht (PersVG; SGB IX, LfbG, LBG, TV-L)			X	
3.1.4	Vertiefte Rechtskenntnisse des Strafvollzugsrechts (z. B. durch Studienschwerpunkt: Kriminologie, Strafvollzugsrecht)		X		
3.1.5	Fähigkeit zur rechtlichen Würdigung von vollzugsspezifischen Sachverhalten		X		
3.1.6	Kenntnisse in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen im Verwaltungshandeln				X
3.1.7	Vertragsrecht und Vertragsgestaltung				X
3.1.8	Verwaltungsverfahrenrecht			X	

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

		<b>Gewichtungen *</b>			
		4	3	2	1
	► Erläuterung der Begriffe				
	• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen				
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
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		
	• überträgt Wissen aus anderen Kontexten auf das eigene Arbeitsgebiet				
	• erweitert eigeninitiativ Wissen und nutzt die zur Verfügung stehenden Quellen				
	• zeigt Flexibilität und stellt sich auf veränderte Anforderungen/Entwicklungen in seinem/ihrer Fachgebiet ein				
3.2.2	<b>Organisationsfähigkeit</b> ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• erkennt Zusammenhänge				
	• koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht				
	• stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
	• setzt sinnvolle Prioritäten und arbeitet vorausschauend				
3.2.3	<b>Ziel- und Ergebnisorientierung</b> ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.			X	
	• setzt realistische Ziele und Schwerpunkte				
	• entwickelt Konzepte zur Zielvereinbarung				
	• schließt und überprüft Zielvereinbarungen				
3.2.4	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen			X	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezieht klare Standpunkte und verantwortet Entscheidungen</li> <li>• trifft auch in schwierigen Situationen nachvollziehbare, klare Entscheidungen in angemessener Zeit</li> <li>• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab</li> </ul>				
3.2.5	<b>Selbstständigkeit</b> ▶ Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen. <ul style="list-style-type: none"> <li>• greift Probleme aus eigenem Antrieb auf und setzt erforderliche Schwerpunkte</li> <li>• nutzt den vorhandenen Ermessens-/ Entscheidungsspielraum</li> <li>• schafft die notwendigen Arbeitsvoraussetzungen (Information, Material, Organisation, Methodik)</li> </ul>		X		
6.2.6	<b>Wirtschaftliches Handeln</b> ▶ Fähigkeit, mit Arbeitskraft und -mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen <ul style="list-style-type: none"> <li>• organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten</li> <li>• stellt aufgabenkritische Überlegungen an</li> <li>• nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen</li> </ul>			X	

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

	▶ Erläuterung der Begriffe	Gewichtungen *			
	• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	4	3	2	1
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	<b>Kommunikationsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. <ul style="list-style-type: none"> <li>• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden</li> <li>• äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich</li> <li>• stellt sich in Sprachverhalten und Schreibweise auf das Gegenüber ein</li> </ul>		X		
3.3.2	<b>Kooperationsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben <ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeitet kooperativ, konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen</li> <li>• berücksichtigt andere Auffassungen und Ideen</li> <li>• schafft durch fachlich fundierte Argumente auch bei Mitarbeitenden, die anderer Meinung sind, Akzeptanz für die eigene Entscheidung</li> </ul>			X	

3.3.3	<p><b>Dienstleistungsorientierung</b></p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verhält sich Gesprächs- und Verhandlungspartner*innen gegenüber freundlich, respektvoll und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig</li> <li>• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar</li> <li>• argumentiert verständlich und adressatenbezogen</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 entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexId-GIG etc.)</li> <li>• ist fähig zum Perspektivwechsel</li> <li>• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> </ul>			X	
3.3.5	<p><b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b></p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an</li> <li>• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> <li>• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>			X	
3.4	<b>Führungskompetenzen</b>				

3.4.1	<b>Strategische Kompetenz</b> ► 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		
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
3.4.2	<b>Personalentwicklungskompetenz</b> ► 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	<b>Selbstentwicklungskompetenz</b> ► 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				
3.4.4	<b>Innovationskompetenz</b> ► 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				
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			X	

	Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> </ul>				