

Allgemeine Verfügung des Senators für Justiz und Verfassung
über die Anforderungsprofile
für die Berufsgruppen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften¹

vom 20. Dezember 2007

§ 1 Vorbemerkungen

1. Die in dieser Allgemeinen Verfügung formulierten Anforderungsprofile für die verschiedenen Berufsgruppen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften sollen Orientierungshilfe sein für Maßnahmen der Personalentwicklung wie Ausschreibungs- und Auswahlverfahren, Personaleinsatz, Beurteilungen, Jahresgespräche, Fortbildungsplanung und Führungskräfteentwicklung. Sie sollen gleichzeitig auch der Orientierung für die Bediensteten dienen, z. B. für ihre berufliche Karriereplanung. Bei der Durchführung von Jahresgesprächen sollen die Vorgesetzten die Anforderungsprofile heranziehen, mit den Bediensteten die Wünsche und Möglichkeiten ihrer individuellen Weiterentwicklung erörtern und sie in dieser Weiterentwicklung unterstützen.
2. Die Anforderungsprofile sind als Leitbild zu verstehen. Damit ist nicht die Erwartung verbunden, dass jeder Amtsinhaber dem Idealbild in jeder Hinsicht genügen muss. Die Profile sollen vielmehr Anhaltspunkte geben für die notwendige Analyse von Stärken und Schwächen der Bediensteten, um zu möglichst sachgerechten Entscheidungen und zielführenden Maßnahmen der Personalentwicklung zu kommen. Die Profile sind auch bereits in den Einstellungsverfahren zugrunde zu legen.
3. Die Profile sind bewusst sprachlich allgemein gehalten. Damit soll eine unangemessene Einengung oder Vorwegnahme von Auswahlentscheidungen vermieden werden. Die Merkmale differenzieren auch nicht nach einzelnen Dienstposten oder Aufgaben in den verschiedenen Abteilungen oder Rechtsgebieten der Gerichte und Staatsanwaltschaften, sondern beschreiben allgemein zum einen die Grundanforderungen für die Berufsgruppen (sog. Basisprofile) und zum anderen die darüber hinausgehenden Anforderungen für herausgehobene Funktionen und Beförderungsämtler. Die Anforderungsprofile sind demgemäß nicht als abschließende Kriterienkataloge zu verstehen. Vielmehr sind die notwendigen spezifischen Konkretisierungen, Ergänzungen und Schwerpunktsetzungen in den einzelnen Aufgabenbereichen vorzunehmen.

¹ Soweit in dieser AV die Plural- oder die männlichen Formen der Personenbezeichnungen verwendet werden, geschieht dies ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Angesprochen sind selbstverständlich beide Geschlechter.

4. Von einer Gewichtung der Merkmale zueinander ist aus den unter 3. dargestellten Gründen ebenso abgesehen worden wie von der Einführung von Bewertungsstufen für den Grad der Erfüllung bestimmter Merkmale.
5. Zusätzliche Qualifikationen sind nach den Umständen des Einzelfalles ergänzend zu berücksichtigen.
6. Alle Kompetenzmerkmale sind auf der Grundlage der jeweiligen Berufsqualifikation zu verstehen. Aus diesem Grund sind sprachlich gleichlautende Merkmale bei unterschiedlichen Berufsgruppen nicht vollständig miteinander vergleichbar.
7. Bei der Anwendung der Vorschriften dieser Allgemeinen Verfügung sind die Grundsätze der Frauenförderung und des Gender Mainstreaming, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und die Vorschriften des SGB IX zum Schutz und zur Förderung von schwerbehinderten Menschen zu beachten.

§ 2 Anforderungsprofile der einzelnen Berufsgruppen

A. Richter und Staatsanwälte

Vorbemerkungen

1. Die Rechtsprechung ist nach Art. 1 der Bremischen Landesverfassung (LV) – wie Gesetzgebung und Verwaltung – an die Gebote der Sittlichkeit und Menschlichkeit gebunden. Art. 134 LV bestimmt, dass die Rechtspflege im Geiste der Menschenrechte und sozialer Gerechtigkeit auszuüben ist. Diesen verfassungsrechtlichen Anforderungen sind alle Richter und Staatsanwälte zuallererst verpflichtet. Gem. Art. 136 Abs. 2 LV ist Voraussetzung für die Berufung der Richter auf Lebenszeit, dass „sie nach ihrer Persönlichkeit und bisherigen juristischen Tätigkeit die Gewähr dafür bieten, dass sie ihr Amt im Geiste der Menschenrechte, wie sie in der Verfassung niedergelegt sind, und der sozialen Gerechtigkeit ausüben werden.“
2. Auf die Merkmale der sozialen Kompetenz ist – ohne die übrigen Bereiche zu vernachlässigen – im Interesse der Modernisierung der Justiz besonderes Gewicht zu legen. § 9 des Deutschen Richtergesetzes in der Fassung ab 1. Juli 2003 bestimmt, dass in das Richterverhältnis nur berufen werden darf, wer u. a. über die erforderliche soziale Kompetenz verfügt. Zu den unter I. C. beschriebenen Merkmalen: „Bereitschaft zur Teamarbeit mit Kollegen und Mitarbeitern“ und „Ganzheitliches Denken und Handeln“ gehört z. B. das Verständnis einer gesamtheitlichen Verantwortlichkeit unter Einbeziehung der Geschäftsstellen / Serviceeinheiten, auch wenn keine hierarchische Mitarbeiter/Vorgesetztenbeziehung besteht.

3. Die Bereitschaft der Richter und Staatsanwälte zur Tätigkeit in unterschiedlichen Bereichen ist zu unterstützen und besonders zu würdigen (vgl. die entsprechenden Merkmale unter I. Basisprofil A. lfd. Nr. 4 und II. allgemeines Anforderungsprofil für Beförderungsämter A. lfd. Nr. 2). Dies betrifft sowohl Tätigkeiten in unterschiedlichen Abteilungen und Rechtsgebieten innerhalb des Gerichts bzw. der Dienststelle als auch insbesondere Tätigkeiten bei anderen Gerichten oder Dienststellen. Abordnungen an Bundes- und Obergerichte bzw. -behörden sind möglichst in stärkerem Umfang als bisher zu fördern.

Erfolgreiche Abordnungen und Tätigkeiten bei anderen Gerichten oder Dienststellen sowie Tätigkeiten in unterschiedlichen Abteilungen und Rechtsgebieten eines Gerichts bzw. einer Dienststelle sind als ein besonderer Eignungsgesichtspunkt bei Auswahlverfahren für Beförderungsämter zu berücksichtigen, angesichts der knappen Kapazitäten für solche Tätigkeiten sowie der bisherigen Praxis ist dieses Merkmal aber nicht als Ausschlusskriterium zu werten.

4. Als zusätzliche Qualifikationen im Sinne der Allgemeinen Vorbemerkungen kommen für Richter und Staatsanwälte insbesondere in Betracht:
Anwaltstätigkeiten, Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung, Zweitstudium, Zusatzausbildung, Promotion, berufsbezogene Auslandserfahrungen, besondere Sprachkenntnisse, Tätigkeiten an der Universität oder sonstige Lehrtätigkeiten. Bei den Beförderungsämtern – insbesondere den Ämtern gem. III.15 – ist die Bereitschaft, sich bei Institutionen außerhalb Bremens zu bewähren (etwa durch Abordnungen an fachlich einschlägige Bundesministerien, zum Generalbundesanwalt oder zu obersten Gerichtshöfen des Bundes), positiv zu berücksichtigen (vgl. auch oben Absatz 3). Dies gilt auch für Ausbildungs- und Prüfungstätigkeiten in der Juristenausbildung, für Aktivitäten im Rahmen der Gerichtsverwaltung wie z. B. die Tätigkeit als Pressesprecher oder herausgehobene EDV-Tätigkeiten und für ein sonstiges besonderes Engagement für die Belange des Gerichts (vgl. I. Basisprofil B. lfd. Nr. 5). Schließlich können auch Publikationen bei der Bewertung der juristischen Fachkompetenz einbezogen werden.
5. Auf die Erstellung besonderer Anforderungsprofile für Staatsanwälte als Gruppenleiter (R 1 + Z) wurde verzichtet. Dieses Profil ergibt sich zwanglos aus den Anforderungen an die Staatsanwälte im Eingangsamt (Abschnitt I.) und in Anlehnung an die Anforderungen an die Oberstaatsanwälte bei der Staatsanwaltschaft (Abschnitt III. 5 i. V. m. Abschnitt II).
6. Für die Amtsanwälte gilt das Anforderungsprofil für Staatsanwälte im Eingangsamt (Abschnitt I.) unter Berücksichtigung des den Amtsanwälten übertragenen eingeschränkten Aufgabenbereichs entsprechend. Die formale (Mindest-)Voraussetzung für die Einstellung ist - statt der Befähigung zum Richteramt - die erfolgreich bestandene Amtsanwaltsprüfung.

I. Basisprofil (Richter und Staatsanwälte im Eingangsamt)

Formale Voraussetzungen	
	Befähigung zum Richteramt
	Kein Eintrag im Führungszeugnis
	Gesundheitliche Eignung
	Deutsche Staatsangehörigkeit, für Staatsanwälte Deutsche Staatsangehörigkeit oder Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum
A. Fachkompetenz	
	Überdurchschnittliche Rechtskenntnisse
	Urteilsfähigkeit (Fähigkeit, auch komplexe Sachverhalte und Zusammenhänge auf ihre rechtliche Relevanz zu analysieren und folgerichtig zu bewerten)
	Verständnis für wirtschaftliche, technische und soziale Zusammenhänge und soziale Auswirkungen gerichtlicher Entscheidungen
	Bereitschaft zur Tätigkeit in unterschiedlichen Rechtsgebieten
	Bereitschaft zur fachlichen Fort- und Weiterbildung
B. Persönliche Kompetenz	
	Entschluss- und Entscheidungskraft, Initiative
	Rasche Auffassungsgabe
	Arbeitssorgfalt und –zuverlässigkeit
	Belastbarkeit
	Einsatzbereitschaft, Bereitschaft zur Verantwortung und zur Übernahme besonderer Pflichten
	Unparteilichkeit
	Identifizierung mit dem Rechtsprechungs- bzw. Strafverfolgungsauftrag der Justiz
	Effiziente Arbeitsgestaltung, Organisationsgeschick
	Innovationsbereitschaft und Flexibilität, insbesondere Bereitschaft zur Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnik
	Kreativität
	Fähigkeit zur Selbstreflexion

C. Soziale Kompetenz	
	Kommunikationsfähigkeit, insbesondere Ausdrucks- und Argumentationsvermögen sowie Überzeugungskraft
	Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick
	Kritikfähigkeit
	Bürgerfreundliches und dem Amt angemessenes Verhalten
	Bereitschaft zur Teamarbeit mit Kollegen und Mitarbeitern
	Durchsetzungsvermögen
	Ganzheitliches Denken und Handeln

II. Allgemeines Anforderungsprofil für Beförderungssämter von Richtern und Staatsanwälten (neben den Anforderungen des Basisprofils)

A. Fachkompetenz	
	Breites Fachwissen, in der Regel mehrjährige Erfahrung als Richter bzw. Staatsanwalt
	Bewährung in unterschiedlichen Aufgabenbereichen oder mehreren Rechtsgebieten
B. Persönliche Kompetenz	
	Fähigkeit, überdurchschnittliche Arbeitspensen zu bewältigen
	Organisations- und Planungsvermögen
C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	Ausgeprägte Fähigkeiten hins. der unter I. C. genannten Merkmale
	Erfüllung der Vorbildfunktion
	Fähigkeit, Mitarbeiter kooperativ zu führen, einschl. der Bereitschaft, sie angemessen zu informieren, Motivationsfähigkeit und Delegationsbereitschaft

III. Anforderungsprofile für die einzelnen Beförderungssämter der Richter und Staatsanwälte (neben den Anforderungen unter I. und II.)

III. 1 Weiterer aufsichtsführender Richter

A. Fachkompetenz	
	Fähigkeit und Bereitschaft, in größerem Umfang Aufgaben in der Justizverwaltung wahrzunehmen

B. Persönliche Kompetenz/ C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	Fähigkeit und Bereitschaft, Nachwuchskräfte bei der Einarbeitung zu unterstützen
	Fähigkeit, Mitarbeiter sachgerecht zu beurteilen und zu fördern
	Fähigkeit, organisatorische und technische Verbesserungen zu initiieren

III. 2 Vorsitzender Richter am Landgericht

A. Fachkompetenz	
	Fähigkeit, die Einheitlichkeit der Rechtsprechung des Spruchkörpers zu wahren und zu fördern
B. Persönliche Kompetenz/ C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	Fähigkeit und Bereitschaft, Nachwuchskräfte bei der Einarbeitung zu unterstützen
	Fähigkeit, Mitarbeiter sachgerecht zu beurteilen und zu fördern
	Fähigkeit, organisatorische und technische Verbesserungen zu initiieren

III. 3 Richter am Oberlandesgericht

A. Fachkompetenz	
	Besondere Fähigkeit zu vertiefter Auseinandersetzung mit schwierigen Rechtsfragen
	Besonderes Verständnis für die praktischen Auswirkungen juristischer Lösungsansätze
B. Persönliche Kompetenz/ C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	s. unter I. und II.

III. 4 Vorsitzender Richter am Oberlandesgericht

Anforderungen unter III. 2 (Vorsitzender Richter am Landgericht) einhergehend mit den Anforderungen unter III. 3 (Richter am Oberlandesgericht), zusätzlich:
Mehrjährige Bewährung in einem richterlichen Beförderungsamte in der ordentlichen Gerichtsbarkeit

III. 5 Oberstaatsanwalt bei der Staatsanwaltschaft

A. Fachkompetenz	
	Fähigkeit, auf eine umfassende Aufklärung und einheitliche Rechtsanwendung unter Beachtung des Legalitätsprinzips hinzuwirken
	Fähigkeit und Bereitschaft, in größerem Umfang Aufgaben in der Behördenverwaltung wahrzunehmen
B. Persönliche Kompetenz/ C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	Fähigkeit und Bereitschaft, Nachwuchskräfte bei der Einarbeitung zu unterstützen
	Fähigkeit, Mitarbeiter sachgerecht zu beurteilen und zu fördern
	Fähigkeit, organisatorische und technische Verbesserungen zu initiieren

III. 6 Oberstaatsanwalt bei der Generalstaatsanwaltschaft

A. Fachkompetenz	
	besondere Fähigkeit zu vertiefter Auseinandersetzung mit schwierigen Rechtsfragen
	besonderes Verständnis für die praktischen Auswirkungen juristischer Lösungsansätze
	Fähigkeit und Bereitschaft, in größerem Umfang Aufgaben in der Justizverwaltung wahrzunehmen
B. Persönliche Kompetenz/ C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	s. unter I. und II.

III. 7 Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

A. Fachkompetenz	
	Besondere Fähigkeit zu vertiefter Auseinandersetzung mit schwierigen Rechtsfragen
	Besonderes Verständnis für die praktischen Auswirkungen juristischer Lösungsansätze
B. Persönliche Kompetenz/ C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	Fähigkeit, organisatorische und technische Verbesserungen zu initiieren

III. 8 Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht

A. Fachkompetenz	
	Fähigkeit, die Einheitlichkeit der Rechtsprechung des Spruchkörpers zu wahren und zu fördern
B. Persönliche Kompetenz/ C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	Fähigkeit und Bereitschaft, Nachwuchskräfte bei der Einarbeitung zu unterstützen
	Fähigkeit, Mitarbeiter sachgerecht zu beurteilen und zu fördern
	Fähigkeit, organisatorische und technische Verbesserungen zu initiieren

III. 9 Richter am Oberverwaltungsgericht

A. Fachkompetenz	
	Besondere Fähigkeit zu vertiefter Auseinandersetzung mit schwierigen Rechtsfragen
	Besonderes Verständnis für die praktischen Auswirkungen juristischer Lösungsansätze
B. Persönliche Kompetenz/ C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	s. unter I. und II.

III. 10 Vorsitzender Richter am Oberverwaltungsgericht

Anforderungen unter III. 8 (Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht) einhergehend mit den Anforderungen unter III. 9 (Richter am Oberverwaltungsgericht), zusätzlich:
Mehrjährige Bewährung in einem richterlichen Beförderungsamt in der Verwaltungsgerichtsbarkeit

III. 11 Richter am Landessozialgericht

A. Fachkompetenz	
	Besondere Fähigkeit zu vertiefter Auseinandersetzung mit schwierigen Rechtsfragen
	Besonderes Verständnis für die praktischen Auswirkungen juristischer Lösungsansätze
B. Persönliche Kompetenz/ C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	s. unter I. und II.

III. 12 Vorsitzender Richter am Landessozialgericht

A. Fachkompetenz	
Anforderungen unter III. 11, zusätzlich:	
	Mehrjährige Bewährung in einem richterlichen Beförderungsamts in der Sozialgerichtsbarkeit
	Fähigkeit, die Einheitlichkeit der Rechtsprechung des Spruchkörpers zu wahren und zu fördern
B. Persönliche Kompetenz/ C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	Fähigkeit und Bereitschaft, Nachwuchskräfte bei der Einarbeitung zu unterstützen
	Fähigkeit, Mitarbeiter sachgerecht zu beurteilen und zu fördern
	Fähigkeit, organisatorische und technische Verbesserungen zu initiieren

III. 13 Richter am Finanzgericht

A. Fachkompetenz	
	Mehrjährige Berufserfahrung auf steuerrechtlichem Gebiet (z. B. in der Steuer- oder Zollverwaltung oder in steuerberatenden Berufen) oder in der Justiz vor Beginn der Tätigkeit beim Finanzgericht
	Steuerrechtliche Vorkenntnisse, ggf. Erwerb zus. Kenntnisse während der Probe- bzw. Abordnungszeit beim Finanzgericht (z. B. durch Lehrgänge an Finanzakademien, zus. praktischen Erfahrungen in der Finanzverwaltung)
	Besondere Fähigkeit zu vertiefter Auseinandersetzung mit schwierigen Rechtsfragen
	Besonderes Verständnis für die praktischen Auswirkungen juristischer Lösungsansätze
B. Persönliche Kompetenz/ C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	s. unter I. und II.

III. 14 Vorsitzender Richter am Finanzgericht

A. Fachkompetenz	
Anforderungen unter III. 13, zusätzlich:	
	Mehrjährige Bewährung als Richter am Finanzgericht
	Fähigkeit, die Einheitlichkeit der Rechtsprechung des Spruchkörpers zu wahren und zu fördern
B. Persönliche Kompetenz/ C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	Fähigkeit und Bereitschaft, Nachwuchskräfte bei der Einarbeitung zu unterstützen
	Fähigkeit, Mitarbeiter sachgerecht zu beurteilen und zu fördern
	Fähigkeit, organisatorische und technische Verbesserungen zu initiieren

III. 15 Leitung eines Gerichts oder einer Staatsanwaltschaft/Generalstaatsanwaltschaft (einschl. Vertreter)

Hervorragende, umfassende Rechtskenntnisse Breite richterliche bzw. staatsanwaltliche Erfahrung und Bewährung in einem Beförderungsamt, möglichst auch in einer Leitungsfunktion Persönlichkeit mit ausgeprägter Sozial- und Führungskompetenz einschl. besonderer Organisationskompetenz Fähigkeit und Bereitschaft zur Repräsentation und zur Darstellung der Belange des Verantwortungsbereichs in der Öffentlichkeit	Für Gerichtspräsidenten / Behördenleiter ab Besoldungsgruppe R 3 sind besonders starke Ausprägungen der Merkmale zu fordern
--	--

B. Gehobener Dienst

I. Basisprofile (bis BesGr. A 11)

Formale Voraussetzungen	
	Für die Einstellung als Auszubildender: Eine zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand
	Bestandene Rechtspflegerprüfung* / Laufbahnprüfung gehobener Dienst der allgemeinen Verwaltung
	Kein Eintrag im Führungszeugnis
	Gesundheitliche Eignung
	Deutsche Staatsangehörigkeit oder Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum
A. Fachkompetenz	
	Überdurchschnittliche juristische Fachkenntnisse
	Verständnis über das Zusammenwirken gerichtlicher und staatsanwaltschaftlicher Tätigkeit im sozialen und wirtschaftlichen Kontext
	Bereitschaft zur Tätigkeit in verschiedenen Gerichten / Staatsanwaltschaften und unterschiedlichen Abteilungen
	Bereitschaft zur fachlichen Fort- und Weiterbildung
B. Persönliche Kompetenz	
	Fähigkeit und Bereitschaft, selbstständige Entscheidungen im Rahmen der sachlichen Unabhängigkeit zu treffen, Bewusstsein über Verantwortung für diese Entscheidungen
	Analytisches und systematisches Denken und Handeln
	Arbeitssorgfalt und –zuverlässigkeit
	Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft
	Bewusstsein über Neutralitäts- bzw. Distanzgebot
	Identifikation mit den übertragenen Aufgaben
	Effiziente Arbeitsgestaltung
	Flexibilität
	Sicherer Umgang mit moderner Informations- und Kommunikationstechnik

*bestandene Rechtspflegerprüfung, soweit Aufgaben nach dem Rechtspflegergesetz wahrgenommen werden

C. Soziale Kompetenz	
	Kommunikationsfähigkeit, insbesondere Ausdrucks- und Argumentationsvermögen
	Fähigkeit, Entscheidungen und Standpunkte gegenüber Dritten überzeugend zu vertreten
	Bürgerfreundliches und dem Amt angemessenes Verhalten
	Bereitschaft zur Teamarbeit mit Kollegen und Mitarbeitern
	Ganzheitliches Denken und Handeln

II. Weitergehende Anforderungsprofile für Beförderungsämtler ab Bes.Gr. A 12 (neben den Anforderungen der Basisprofile)

II. 1 Gruppenleiter und vergleichbare Funktionen (z. B. Haushaltsreferenten, Bezirksrevisoren)

A. Fachkompetenz	
	Breite juristische Fachkenntnisse, in der Regel mehrjährige Erfahrung als Rechtspfleger oder im gehobenen Dienst der allgemeinen Verwaltung*
	Bewährung in unterschiedlichen Aufgabenbereichen, mehreren Rechtsgebieten bzw. verschiedenen Gerichten / Dienststellen
	Erfolgreich absolvierte Erprobung in Justizverwaltungsaufgaben**
	Grundkenntnisse im Personalwesen, der Organisationslehre und im Haushaltswesen
B. Persönliche Kompetenz	
	Fähigkeit und Bereitschaft, überdurchschnittliche Arbeitspensen zu bewältigen
	Organisations- und Planungsvermögen
	Entschlusskraft und Fähigkeit, Verbesserungen zu initiieren
	Innovationsbereitschaft, Flexibilität
C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick
	Motivationsfähigkeit und Delegationsbereitschaft
	Erfüllung der Vorbildfunktion
	Fähigkeit, Mitarbeiter sachgerecht zu beurteilen und zu fördern
	Fähigkeit und Bereitschaft, Nachwuchskräfte bei der Einarbeitung zu unterstützen
	Durchsetzungsvermögen

*Erfahrung als Rechtspfleger, soweit es der Einsatzbereich erfordert

**erfolgreiche Erprobungen in anderen Verwaltungsbereichen können in geeigneten Fällen ebenfalls berücksichtigt werden

II. 2 Geschäftsleiter

A. Fachkompetenz	
	Breite juristische Fachkenntnisse
	Mehrjährige Erfahrung als Rechtspfleger oder im gehobenen Dienst der allgemeinen Verwaltung*
	Erfolgreiche Erprobung in Justizverwaltungsaufgaben**
	Bewährung in unterschiedlichen Projekten und in Leitungsfunktionen in verschiedenen Gerichten / Dienststellen
	Breite Fachkenntnisse im Personalwesen, der Organisationslehre und im Haushaltswesen
B. Persönliche Kompetenz	
	Fähigkeit und Bereitschaft, überdurchschnittliche Arbeitspensen zu bewältigen
	Organisations- und Planungsvermögen
	Entschlusskraft und Fähigkeit, Verbesserungen zu initiieren
	Innovationsbereitschaft, Flexibilität
C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	als Kernkompetenz insb. bei größeren Gerichten und Staatsanwaltschaften: Person mit ausgeprägter Sozialer und Führungskompetenz, insbesondere durch Fähigkeit zum Führen durch Delegieren, und mit der uneingeschränkten Erfüllung der Merkmale unter Abschnitt II. 1 C / D

*Erfahrung als Rechtspfleger, soweit es der Einsatzbereich erfordert

**erfolgreiche Erprobungen in anderen Verwaltungsbereichen können in geeigneten Fällen ebenfalls berücksichtigt werden

C. Soziale Dienste der Justiz

I. Basisprofil für Bewährungshelfer und Gerichtshelfer bei den Sozialen Diensten der Justiz

Formale Voraussetzungen	
	Dipl. Sozialarbeiter/-pädagoge mit staatlicher Anerkennung
	Kein Eintrag im Führungszeugnis
	Gesundheitliche Eignung
	Im Fall der Verbeamtung: Deutsche Staatsangehörigkeit oder Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum
A. Fachkompetenz	
	Vertieftes Fachwissen in einem speziellen Praxisfeld von Sozialarbeit bzw. Sozialpädagogik
	Beherrschung von Zielvereinbarungstechniken, insbesondere Abschluss und Überprüfung klarer und realistischer Zielvereinbarungen mit den Klienten
	Kenntnis von Gesprächsführungstechniken (z.B. Reflektieren, kontrollierter Dialog, Umgang mit Abwehrmechanismen, Konfliktlösungsverfahren)
	Für einen Einsatz in der Arbeitsgruppe Frauen: Spezielle Praxiserfahrungen in der Arbeit mit Frauen
	Bereitschaft zur fachlichen Fort- und Weiterbildung
B. Persönliche Kompetenz	
	Fähigkeit zum eigenverantwortlichen Handeln, Verantwortungs- und Risikobereitschaft
	Belastbarkeit, hohe Frustrationstoleranz
	Lernbereitschaft und –fähigkeit
	Fähigkeit zur Selbstreflexion
	Ziel- und Ergebnisorientierung
	Entscheidungsfähigkeit
	Kenntnisse moderner Informations- und Kommunikationstechnik

C. Soziale Kompetenz	
	Teamfähigkeit und Kenntnis der Methoden der Teamarbeit
	Klienten- und Auftraggeberorientierung
	Kommunikationsfähigkeit, insbesondere Fähigkeit, aktiv und geduldig zuzuhören / zu reagieren und Fähigkeit zur adressatengerechten Kommunikation
	Fähigkeit, andere auf rationaler und emotionaler Ebene zu erreichen (Einfühlungsvermögen, Empathie)
	Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick
	Kritikfähigkeit
	Vertrauensbereitschaft und –vermittlung
	Begeisterungs- und Überzeugungskraft
	Souveränes Auftreten
	Durchsetzungsvermögen
	Informationsfähigkeit, insbesondere Fähigkeit und Bereitschaft, alle wesentlichen sachdienlichen Informationen auszuwählen, sowie Fähigkeit und Bereitschaft zur verständlichen, rechtzeitigen und zielgerichteten Weitergabe von Informationen
	Ganzheitliches Denken und Handeln

II. Anforderungsprofil für den Leiter der Sozialen Dienste der Justiz beim Landgericht Bremen (neben den Anforderungen des Basisprofils für Gerichts- und Bewährungshelfer)

A. Fachkompetenz	
	Langjährige Berufserfahrung als Gerichts- und Bewährungshelfer oder in vergleichbaren Funktionen in der Arbeit mit straffälligen Menschen im ambulanten oder stationären Bereich
	Mehrjährige praktische Erfahrung in Leitungstätigkeit mit sozialpädagogischen Fachkräften
	Fachspezifische Zusatzausbildung
B. Persönliche Kompetenz	
	Ausgeprägte Belastbarkeit
	Organisations- und Planungsvermögen
	Kreativität, Innovationsbereitschaft und Flexibilität
	Identifikation mit den übertragenen Aufgaben
	Entschlusskraft und Fähigkeit, Verbesserungen zu initiieren

C. Soziale Kompetenz / D. Führungskompetenz	
	Person mit ausgeprägter Sozial- und Führungskompetenz, insbesondere durch: - Kooperationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick und Konfliktfähigkeit - Motivationsfähigkeit und Erfüllung der Vorbildfunktion - Fähigkeit, Mitarbeiter sachgerecht zu beurteilen und zu fördern - Fähigkeit und Bereitschaft, Nachwuchskräfte bei der Einarbeitung zu unterstützen - Durchsetzungsvermögen

D. Gerichtsvollzieher

I. Basisprofil

Formale Voraussetzungen	
	Bestandene Prüfung für den mittleren Justizdienst oder abgeschlossene Ausbildung zum Justizfachangestellten nach der Verordnung vom 26.01.1998 (BGBl. I. S. 195) oder sonstige abgeschlossene, dem Gerichtsvollzieherdienst förderliche Berufsausbildung, insbesondere im juristischen oder kaufmännischen Bereich
	Bestandene Gerichtsvollzieherprüfung
	Kein Eintrag im Führungszeugnis
	Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse
	Gesundheitliche Eignung
	Deutsche Staatsangehörigkeit oder Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum
A. Fachkompetenz	
	Mindestens dreijährige Bewährung in einem der oben unter dem Abschnitt „Formale Voraussetzungen“ aufgeführten Berufe; dabei möglichst Praxiserfahrungen in den Abteilungen Insolvenz, Zwangsversteigerung und allgemeine Zwangsvollstreckung
	Verständnis über das Zusammenwirken gerichtlicher, staatsanwaltschaftlicher und polizeilicher Tätigkeit im sozialen und wirtschaftlichen Kontext
	Bereitschaft zur fachlichen Fort- und Weiterbildung
B. Persönliche Kompetenz	
	Effiziente Arbeitsgestaltung, Organisationsgeschick
	Hohes Maß an Selbstdisziplin und Selbstsicherheit
	Psychische Stabilität und hohe Frustrationstoleranz
	Arbeitssorgfalt und Zuverlässigkeit
	Belastbarkeit und zeitliche Flexibilität
	Identifikation mit den übertragenen Aufgaben
	Bewusstsein über Neutralitäts- bzw. Distanzgebot
	Ausgeprägte Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten
	Entschlusskraft
	Fähigkeit, kritische oder gefährliche Situationen einzuschätzen und mit ihnen umzugehen
	Kenntnisse moderner Informations- und Kommunikationstechnik

C. Soziale Kompetenz	
	Kommunikationsfähigkeit, insbesondere Ausdrucks- und Argumentationsvermögen sowie Fähigkeit, vor Publikum frei zu sprechen
	Überzeugungskraft
	Durchsetzungsvermögen
	Konfliktfähigkeit, Verhandlungsgeschick
	Kritikfähigkeit
	Bürgerfreundliches und dem Amt angemessenes Verhalten
	Bereichsübergreifendes Denken und Handeln

II. Anforderungsprofile für die Beförderungssämter A 9S und A 9S+Z (neben den Anforderungen des Basisprofils)

	Gute juristische Fachkenntnisse
	Sehr gute Büroorganisation
	Fähigkeit und Bereitschaft zur Ausbildung von Nachwuchskräften
	Erfüllung der Vorbildfunktion

E. Bedienstete in Serviceeinheiten / Geschäftsstellen

Vorbemerkungen

Kernaufgabe der Mitarbeiter der Serviceeinheiten in Rechtssachen ist die sachgemäße Aktenverwaltung und die Organisation der ihnen übertragenen Aufgaben. Die Serviceeinheiten tragen die Verantwortung für fristgemäße Vorlagen, die ordnungsgemäße Ausführung von Anordnungen, die Richtigkeit und Vollständigkeit der ihnen übertragenen Dateneingaben sowie die Einhaltung des Datenschutzes für ihren Aufgabenbereich.

Die Mitarbeiter haben alle Maßnahmen selbstständig zu ergreifen, die im Interesse des Geschäftsgebietes im allgemeinen oder zur Förderung einer einzelnen Sache angezeigt oder von den Sachbearbeitern angeordnet sind. Sie nehmen die Aufgaben eines Urkundsbeamten der Geschäftsstelle in ihrem Aufgabengebiet wahr.

Sie nutzen die moderne Bürokommunikationstechnik, arbeiten teamorientiert und sind zuständig für Fachfragen im Team und für die Organisations- und Entwicklungsfragen.

Darüber hinaus erstreckt sich das Aufgabengebiet auf die Kostenbearbeitung, die Ausbildung von Azubis, die Einarbeitung von Kollegen, Organisation von Aufgaben im Bereich der richterlichen Gerichtstermine, koordinierende Aufgaben im Rahmen des Dienstbetriebes sowie der selbstständigen Erstellung von Schreibwerk.

Ein Hauptkriterium für die Einrichtung von Serviceeinheiten ist die ganzheitliche Vorgangsbearbeitung. Ziel ist, dass ein Vorgang (im Gegensatz zur früheren, arbeitsteiligen Erledigung zwischen Geschäftsstelle und Schreibdienst) möglichst von einer Person vollständig erledigt wird. Um dies zu erreichen, müssen alle Mitglieder der Serviceeinheit zur Erledigung aller dort anfallenden Aufgaben in der Lage sein.

I. Basisprofil (BesGr. A 6 / A 7 bzw. EGr. 5 / 6 TV-L (früher VergGr. VII / VIb BAT))

Formale Voraussetzungen	
	Für die Einstellung als Auszubildender: Realschulabschluss oder als gleichwertig anerkannter Bildungsstand
	Bestandene Prüfung für den mittleren Justizdienst bzw. für Justizfachangestellte nach der Verordnung vom 26.01.1998 (BGBl. I. S. 195), mindestens eine sonstige erfolgreich abgeschlossene, der Tätigkeit in der Serviceeinheit / Geschäftsstelle förderliche Berufsausbildung, insb. im juristischen oder Verwaltungsbereich
	Kein Eintrag im Führungszeugnis
	Gesundheitliche Eignung
	Im Fall der Verbeamtung Deutsche Staatsangehörigkeit oder Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum
A. Fachkompetenz	
	Grundlagenkenntnisse des materiellen und formellen Rechts einschl. des Kostenrechts
	Fundierte Kenntnisse der Aktenverwaltung
	Kenntnisse in fachbezogenen Tätigkeiten und sonstigen dienstbezogenen Aufgaben
	Bereitschaft zur fachlichen Fort- und Weiterbildung
B. Persönliche Kompetenz	
	Arbeitsorgfalt und Zuverlässigkeit
	Belastbarkeit
	Verantwortungsbereitschaft
	Effiziente Arbeitsgestaltung, Organisationsgeschick
	Flexibilität und Lernbereitschaft
	Sicherer Umgang mit moderner Informationstechnik
C. Soziale Kompetenz	
	Kommunikationsfähigkeit und Kontaktfreudigkeit
	Bürgerfreundliches und dem Amt angemessenes Verhalten
	Teamfähigkeit
	Konfliktfähigkeit
	Kritikfähigkeit
	Bereichsübergreifendes Denken und Handeln

II. Anforderungsprofil für Beförderungssämter ab BesGr. A 8 / EGr. 8 TV-L (früher VergGr. Vc BAT) (neben den Anforderungen des Basisprofils)

A. Fachkompetenz	
	Breite Berufserfahrung im Bereich der Serviceeinheiten / Geschäftsstellen (z. B. durch Einsatz in verschiedenen Abteilungen oder durch Übernahme von Sonderaufgaben)
	Umfassende Kenntnisse auf allen Gebieten des Arbeitsbereichs
B. Persönliche Kompetenz	
	Fähigkeit und Bereitschaft, überdurchschnittliche Arbeitspensen zu bewältigen
	Entschlusskraft und Fähigkeit, Verbesserungen zu initiieren
	Innovationsbereitschaft
C. Soziale Kompetenz / D. Führungskompetenz*	
*Führungskompetenz, soweit relevant	
	Kooperationsfähigkeit und Verhandlungsgeschick
	Fähigkeit und Bereitschaft, Nachwuchskräfte bei der Einarbeitung zu unterstützen
	Durchsetzungsvermögen

III. Anforderungsprofil für Leiter von Serviceeinheiten / Leiter von Geschäftsstellen (ab BesGr. A 9S / EGr. 9 TV-L (früher VergGr. Vb BAT) (neben den Anforderungen unter I. und II.)

A. Fachkompetenz	
	Bewährung in herausgehobenen Funktionen
	Kenntnisse im Personalwesen, im Haushaltswesen und der Organisation, insbesondere in Fragen der Geschäftsverteilung
B. Persönliche Kompetenz	
	Organisations- und Planungsvermögen
	Analytisches und systematisches Denken und Handeln
C. Soziale Kompetenz / D. Führungskompetenz	
	Erfüllung von Vorbildfunktion
	Fähigkeit, Mitarbeiter sachgerecht zu beurteilen und zu fördern
	Besondere Fähigkeit zum Motivieren und Delegieren

F. Justizwachtmeister

I. Basisprofil (bis BesGr. A 4 / A 5)

Formale Voraussetzungen	
	Hauptschulabschluss - oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand - und abgeschlossene Berufsausbildung
	Erfolgreicher Abschluss des Vorbereitungsdienstes
	kein Eintrag im Führungszeugnis
	Gesundheitliche Eignung
	Deutsche Staatsangehörigkeit oder Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum
A. Fachkompetenz	
	Kenntnisse über die für die Tätigkeit einschlägigen Vorschriften, insbesondere der Dienstordnung für den Justizwachtmeisterdienst und der Regelungen über die Beaufsichtigung von Gefangenen sowie den Gebrauch von Waffen
	Kenntnisse über die Organisation der Behörden, der Zuständigkeiten und des Zustellwesens
	Kenntnisse der Geschäftsabläufe
	Beherrschung von Selbstverteidigungstechniken, Waffenkunde, der Anwendung des unmittelbaren Zwangs und von Deeskalationstechniken sowie Kenntnis der zu Grunde liegenden Vorschriften
	Kenntnisse im besonderen Umgang mit Gefangenen und über die zu Grunde liegenden Vorschriften
	Beherrschung moderner Sicherheitstechniken
	Bereitschaft zur fachlichen Fort- und Weiterbildung
B. Persönliche Kompetenz	
	Arbeitssorgfalt und Zuverlässigkeit
	Belastbarkeit
	Verantwortungsbereitschaft
	Flexibilität und Lernbereitschaft
	effiziente Arbeitsgestaltung, Organisationsgeschick
	Kenntnisse moderner Informations- und Kommunikationstechnik
C. Soziale Kompetenz	
	Kommunikationsfähigkeit, Kontaktfreudigkeit
	Konfliktfähigkeit
	Kritikfähigkeit
	bürgerfreundliches und dem Amt angemessenes Verhalten
	Teamfähigkeit
	bereichsübergreifendes Denken und Handeln

II. Anforderungsprofile für Beförderungssämter ab BesGr. A 6 (neben den Anforderungen des Basisprofils)

II. 1 Beförderungssämter in BesGr. A 6

A. Fachkompetenz	
	Berufserfahrung im Justizwachtmeisterdienst (z. B. durch Einsatz in verschiedenen Aufgabengebieten oder durch Übernahme von Sonderaufgaben)
B. Persönliche Kompetenz	
	Fähigkeit und Bereitschaft, überdurchschnittliche Arbeitspensen zu bewältigen
	Entschlusskraft und Fähigkeit, Verbesserungen zu initiieren
	Innovationsbereitschaft
C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	Kooperationsfähigkeit und Verhandlungsgeschick
	Fähigkeit und Bereitschaft, Nachwuchskräfte bei der Einarbeitung zu unterstützen
	Durchsetzungsvermögen

II. 2 Leiter der Justizwachtmeisterzentrale

A. Fachkompetenz	
	Bewährung in Leitungsfunktionen
	Fachkenntnisse im Personalwesen, der Organisationslehre und im Haushaltswesen
B. Persönliche Kompetenz	
	Organisations- und Planungsvermögen
C. Soziale Kompetenz/ D. Führungskompetenz	
	Erfüllung der Vorbildfunktion
	Fähigkeit, Mitarbeiter sachgerecht zu beurteilen und zu fördern
	Person mit besonderer Sozial- und Führungskompetenz sowie der ausgeprägten Fähigkeit zum Motivieren und Delegieren

§ 3 Inkrafttreten

Diese Allgemeine Verfügung tritt am 1. Februar 2008 in Kraft.

Nagel